

# Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2012/2013

Mag. Elfriede Köck  
Mag. Friedrich Schrenk  
StB Dr. Stefan Steiger  
Stand: 10. Februar 2013

## Inhaltsverzeichnis

1	Über uns.....	6
2	Vorwort zur Auflage 2012/2013.....	7
3	Sozialversicherung ASVG .....	8
3.1	Änderung bei der Beschäftigung „älterer“ Personen .....	8
3.1.1	Arbeitslosenversicherungsbeiträge .....	8
3.1.2	Insolvenzentgeltsicherungsbeiträge .....	10
3.1.3	Tabelle „Ältere“ Dienstnehmer ab 01.01.2013.....	11
3.2	Außerordentliche Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage 2013.....	12
3.3	Erhöhung Nachtschwerarbeitsbeitrag.....	14
3.4	Neue Berufe in der Schwerarbeiterliste .....	15
3.5	Abmeldung bei unentschuldigtem Fernbleiben .....	16
3.6	e-card für Saisoniers – Achtung auf die Wohnadresse .....	18
3.7	Negativer Schulerfolg .....	19
3.8	Internatskosten des Lehrlings .....	21
3.9	Aktualisierung des Fragen-Antworten-Katalogs zum BMSVG.....	23
3.10	Umqualifizierung Teilnahme der SVA an Schlussbesprechung.....	26
3.11	Tätigkeit bei Sommer- und Kellergassenfeste (Vereinsfeste) .....	28
3.12	Wechsel zwischen geringfügigem und vollversichertem Beschäftigungsverhältnis .....	31
3.13	Sanktionen bei Meldevergehen.....	35
3.13.1	Sanktionen / Beobachtungszeitraum .....	35
3.13.2	Verspätete Anmeldung / Lohnerhöhungsmeldung / Sonderzahlungsmeldung ....	36
3.13.3	Fehlende Beitragsnachweisung / L16-SV/BV (Beitragszuschlag gemäß § 113 Abs 4 ASVG) .....	36
3.13.4	Ordnungsbeiträge (Abmeldung oder Änderungsmeldung) – (§ 56 ASVG).....	38
3.14	Das Pensionskonto.....	39
3.15	Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2012.....	43
3.15.1	Valorisierung des e-card-Serviceentgelts .....	43
3.15.2	Streichung des e-card-Serviceentgelts für Angehörige .....	43
3.15.3	Deckelung der AUVA-Rückerstattung.....	43
3.16	Pensionsfonds-Überleitungsgesetz 2012.....	44
3.17	Aktuelle sozialversicherungsrechtliche Judikate.....	46
3.17.1	Verspachtelungsarbeiten als echte Dienstnehmer.....	46
3.17.2	Holzarbeiter als echte Dienstnehmer .....	49
3.17.3	Toilettenreinigungskraft als echte Dienstnehmerin .....	51
3.17.4	Versicherungsmakler als echter Dienstnehmer .....	54
3.17.5	Höhe der Ansprüche bei Umqualifizierung .....	57
3.17.6	Familienhafte Mitarbeit oder echtes Dienstverhältnis? .....	60
3.17.7	Ehrenamt und Arbeitnehmerstatus.....	63
3.17.8	Aussteller auf Flohmarkt mit zusätzlich vereinbarten Ordnerdiensten für Flohmarktaussteller.....	65
3.17.9	Keine Rückerstattung von SV-Beiträgen bei teilweise nicht steuerlicher Anerkennung eines Angehörigengehalts .....	68
3.17.10	Verlängerung der Pflichtversicherung durch Vergleich .....	72

3.17.11	Verzicht im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs für die GKK auch bindend	73
3.17.12	Kein Beitragszuschlag für verfrühte GKK-Abmeldung	75
3.17.13	Probearbeiten meldepflichtige Beschäftigungsverhältnisse	77
3.17.14	Abfertigung Neu: Rückzahlungspflicht der Vorsorgekasse bei nachträglicher Korrektur?	80
4	Lohnsteuer	82
4.1	Solidarabgabe	82
4.2	Lohnsteuerprotokoll 2012	88
4.2.1	Monatsfrist bei einem begünstigten ausländischen Vorhaben	88
4.2.2	Erschwerende Umstände bei begünstigter Auslandstätigkeit	90
4.2.3	Freiwillige Sachzuwendungen	92
4.2.4	Fahrtkosten iZm einer beruflichen Fortbildung	93
4.2.5	Erhöhte Unterhaltspflicht aufgrund der Behinderung des Kindes	96
4.2.6	Kosten eines Treppenlifts einer mittlerweile verstorbenen Person	97
4.3	Sachbezugswerteverordnung 2013	98
4.3.1	Sachbezug Überlassung arbeitsplatznahe Unterkunft	98
4.3.2	Sachbezug Dienstwohnung	102
4.3.3	Sachbezug Zinersparnis	103
4.4	Abgabenänderungsgesetz 2012	104
4.5	Ausweitung der Pendlerförderung	108
4.6	SEG-Zulagen während der Beschäftigungsbeschränkung in der Schwangerschaft nicht steuerfrei	111
4.7	LStR 2002 – Wartungserlass 2012	112
4.8	Aktuelle lohnsteuerliche Judikate	120
4.8.1	Garantiertes Trinkgeld ist steuerpflichtig	120
4.8.2	Arbeit als Kanzleiangestellte und Buchhaltung in Heimarbeit	122
4.8.3	Kongressreise mit Mischprogramm als Reisekosten?	124
4.8.4	Pensionsabfindung oder steuerpflichtige Teilabfindung?	126
4.8.5	Kein Vertreterpauschale für Geschäftsführer im Außendienst	128
4.8.6	Pendlerpauschale und doppelte Haushaltsführung	130
4.8.7	Keine 6-Monatsfrist für steuerfreie Taggelder	132
4.8.8	Rechtgrundlose Zahlung des Arbeitgebers für das Vorjahr	135
4.8.9	Ziviltechniker als echte Dienstnehmer	137
5	Lohnnebenkosten	141
5.1	Highlights aus der Information zum Kommunalsteuergesetz	141
5.2	Aktuelle Judikate Lohnnebenkosten	144
5.2.1	Keine DB-Befreiung für begünstigt behinderten Geschäftsführer	144
5.2.2	Kein Kfz-Sachbezug eines zu 25% beteiligten Geschäftsführers einer Komplementär-GmbH bei Privatnutzung in der KG	146
6	Arbeitsrecht	148
6.1	Altersteilzeit	148
6.2	Auflösungsabgabe	150
6.3	Änderung des Urlaubsgesetzes (UrlG) und des Landarbeitsgesetzes (LAG)	163
6.4	Fachkräfteverordnung 2013	164
6.4.1	WKO-Info	164

6.4.2	Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der für das Jahr 2013 Mangelberufe für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften festgelegt werden (Fachkräfteverordnung 2013) .....	167
6.4.3	Erlass - GZ: BMASK-435.006/0012-VI/AMR/7/2012 .....	168
6.5	Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes .....	171
6.5.1	Meldepflichten .....	171
6.5.2	Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote .....	172
6.5.3	Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen.....	172
6.5.4	Ansprüche der Arbeitskraft - Öffnungsklausel durch Kollektivverträge .....	173
6.5.5	Grenzüberschreitende Überlassung .....	173
6.5.6	Formerfordernisse der Überlassung (§ 11 AÜG) .....	174
6.5.7	Verbotene Vereinbarungen.....	174
6.5.8	Stellenangebote.....	175
6.5.9	Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen .....	175
6.5.10	Qualifizierte Überlassungsmittelung .....	176
6.5.11	Mitteilung des Endes der Überlassung .....	177
6.5.12	Informationspflichten des Beschäftigers .....	177
6.5.13	Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten .....	178
6.5.14	Berücksichtigung von Zahlungen an das Dienstleistungszentrum bei der Haftung des Beschäftigers.....	178
6.5.15	Einrichtung eines Sozial- und Weiterbildungsfonds .....	179
6.5.16	Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes .....	180
6.5.17	Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) .....	180
6.5.18	Änderung des Landarbeitsgesetzes (LAG).....	181
6.5.19	Sanktionen .....	181
6.6	Erweiterung der Pflegefreistellung .....	182
6.7	Änderung im Urlaubsrecht betreffend Umstellung des Urlaubsjahres .....	184
6.8	Änderungen bei der Kurzarbeit.....	187
6.9	Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957 (BSchEG).....	188
6.10	Arbeitsrechtliche Judikate .....	189
6.10.1	Abfertigungsanspruch bei Ablehnung der Wiedereinstellung .....	189
6.10.2	Nichteinhaltung einer Wiedereinstellungszusage .....	192
6.10.3	Vereinbarung einer Probezeit bei Wiedereinstellungszusage .....	194
6.10.4	Anspruch auf Postensuchtage bei Urlaubsvereinbarung .....	197
6.10.5	Kein Anspruch auf Außerhauszulage für Montagetischler .....	199
6.10.6	Lohnsteuerschaden: Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers? .....	201
6.10.7	Abzugsfehler beim Sozialversicherungsbeitrag: Rückforderung?.....	203
6.10.8	Höhe der Lehrlingsentschädigung und des Entgelts in der Weiterverwendungszeit .....	205
6.10.9	Fahrzeit zwischen zwei Dienstorten als Arbeitszeit .....	207
6.10.10	Auch mehrjährige Befristungen können zulässig sein.....	209
6.10.11	Mehrfachbefristung einer Überstundenpauschale .....	211
6.10.12	Anspruch auf Überstundenvergütung setzt ausdrückliche oder schlüssige Anordnung voraus .....	214
6.10.13	Bestimmung des anzuwendenden Arbeitsrechts bei grenzüberschreitenden Arbeitsleistungen .....	215

6.10.14	Urlaubsverbrauch während Dienstfreistellung.....	219
6.10.15	KV-Handelsangestellte: Dienstreisebegriff bei Filialbetreuern .....	221
6.10.16	Pauschale Vorwegvereinbarung des Rückersatzes unwirksam .....	223
6.10.17	Zulassung als Schlüsselkraft – Nachweis von Sprachkenntnissen.....	224
6.10.18	Keine Vertretungsbefugnis von Wirtschaftstreuändern im AuslBG-Verfahren.....	226
6.10.19	Einkommensabhängiges KBG nur bei aufrechter Beschäftigung.....	227
7	Internationales.....	228
7.1	Grenzüberschreitendes Telearbeitsverhältnis: DBA-Deutschland.....	228
7.2	Auslandsentsendung: Belegerfordernisse bei Steuerfreistellung.....	229
7.3	Neue Staaten in EU-VO 883/2004.....	230
7.4	Änderungen EU-VO 883/2004 durch VO 456/2012 .....	231
7.5	Neues Abkommen zur Sozialen Sicherheit mit Serbien.....	232
7.6	Krankenversicherung und Ausland.....	233
8	Sonstiges.....	237
8.1	Ausbau WEBEKU.....	237
8.2	Freiwilligengesetz.....	239
8.3	Baustellendatenbank ab 01.04.2012 .....	242
8.4	Vollübertritt nach BMSVG auch über 31.12.2012 hinaus möglich .....	246
8.5	Änderungen bzw. Aktualisierungen der Durchführungsverordnungen zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG).....	247
8.6	Judikatur sonstige .....	248
8.6.1	Weiterbildungsgeld während der Mindestdauer der Bildungskarenz.....	248
8.6.2	BEinstG: Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei der Pflichtzahl .....	250
8.6.3	Verspätungszuschlag bei mangelhafter Abgabenerklärung.....	252
8.6.4	Änderung der BUAG-Zuschlagsverordnung .....	253
9	Aktuelle Werte 2013 .....	254
10	Internetportale.....	259
11	Stichwortverzeichnis .....	260
12	Anhang.....	264

Alle Angaben in diesem Skriptum erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Autoren bzw. der Herausgeber oder anderer Personen ist ausgeschlossen.

## 1 Über uns



Name Elfriede Köck  
Familienstand Verheiratet, 3 Kinder, 1 Hund  
Ausbildung Studium der Sozial- und  
Wirtschaftswissenschaften, gerichtlich beedete  
Sachverständige für Personalverrechnung,  
diplomierte Sozialarbeiterin  
Beruf Personalverrechnung, Leitung der  
Personalverrechnungskurse und der  
Prüfungskommission am WIFI Wien,  
Vortragende und Fachautorin  
Hobbies Radfahren, Wandern, Lesen  
Kontakt Email: [elfriede.koeck@gmx.at](mailto:elfriede.koeck@gmx.at)



Name Friedrich Schrenk  
Jahrgang 1967  
Familienstand Verheiratet, 1 Sohn  
Ausbildung Jus-Studium in Graz und Wien, Gerichtsjahr,  
Polizeijurist, Abteilungsleiter einer WT-Kanzlei  
Beruf Konsulent einer Fachhochschule sowie der  
Kanzlei Umgeher GmbH, Lektor, Vortragender  
Hobbies Sport, Geschichte, Politik  
Kontakt Tel: 01-7494316 – Email:  
[friedrich.schrenk@umgeher.at](mailto:friedrich.schrenk@umgeher.at)



Name Stefan Steiger  
Jahrgang 1967  
Familienstand Verheiratet, 1 Hund (Struppi)  
Ausbildung WU-Studium Wien (1987-1994), Berufsanwärter  
in Wien und Neudörfel, Steuerberaterprüfung im  
Jahre 2001,  
Beruf Gesellschafter-Geschäftsführer der elixa  
SteuerberatungsGmbH, Vortragender (ca. 2.000  
Vorträge), Autor, Präsident der Kammer der  
Wirtschaftstreuhänder, Landesstelle  
Burgenland, Lektor Fachhochschule Eisenstadt  
Hobbies Reisen (vor allem Kreuzfahrten/USA)  
Kontakt Tel: 02626-64646 – Email:  
[stefan.steiger@elixa.at](mailto:stefan.steiger@elixa.at)

## 2 Vorwort zur Auflage 2012/2013

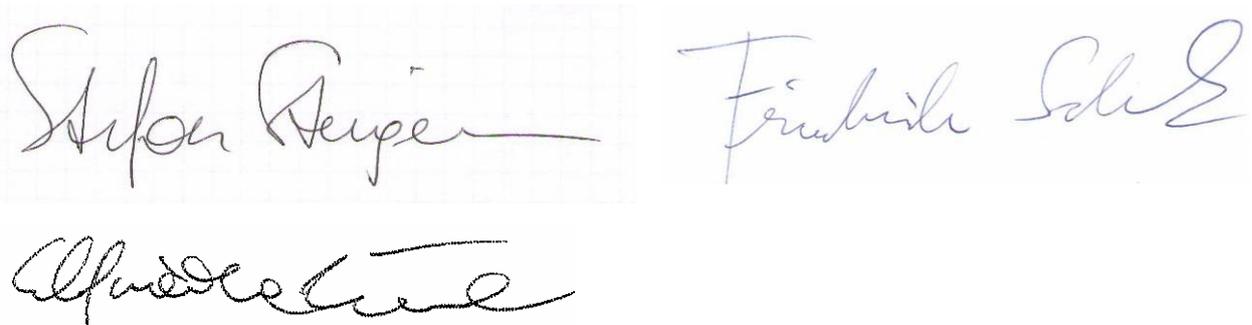
Nach dem großen Erfolg der Änderungsseminare in der Personalverrechnung des Vorjahres freuen wir uns, Ihnen auch diesmal wieder ein gemeinsames Skriptum für das Jahr 2012/2013 vorlegen zu können.

Dieses Skriptum dient als Unterlage (Folien und Textteil) zu den Seminaren „Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2012/2013“. Darüber hinaus stellt es auch ein Nachschlagewerk der wesentlichen Änderungen dar. Änderungen in sämtlichen Bereichen der Personalverrechnung, wie z.B. Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Lohnsteuerrecht, finden Sie sehr ausführlich dargestellt. Sie sollten jedoch bedenken, dass aufgrund der Fülle der Neuerungen des Gesetzgebers und der Rechtsprechung dieses Skriptum nicht den Anspruch auf lückenlose Vollständigkeit erheben kann.

Bitte beachten Sie auch, dass Gesetzesvorhaben kurzfristig vom Nationalrat beschlossen werden können und es daher zu möglichen Änderungen und Ergänzungen kommen kann.

Wir freuen uns jedenfalls sehr, dass Sie unser Seminar besuchen und uns Ihr Vertrauen schenken.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Durchsicht dieser Broschüre.



Wien, 2. November 2012

### 3 Sozialversicherung ASVG

#### 3.1 Änderung bei der Beschäftigung „älterer“ Personen<sup>1</sup>

##### 3.1.1 Arbeitslosenversicherungsbeiträge

§ 1 Abs 2 lit e AIVG, §§ 2, 10 Z 46 AMPFG – Inkrafttreten: 01.01.2013

### Änderung bei der Beschäftigung „älterer“ Dienstnehmer

- Ausnahme AIV-Beiträge:
  - Bei Zuerkennung einer Pensionsleistung
  - Bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung für eine Pensionsleistung (Ausnahme: Korridorpension)
  - Bei Erreichung des 63. Lebensjahres
  - Gilt für alle Personen mit Geburtsdatum ab 01.01.1953
  - Personen, die bis zum 31.12.1952 geboren sind, fallen unter das „Altrecht“
  - **Achtung:** Aufgrund des AMPFG fallen Männer, die vor dem 02.06.1953 bzw. Frauen, die vor dem 02.03.1954 geboren sind, noch in das Altrecht – dh. die Beiträge werden aus dem Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen.

Mit dem Sparpaket 2012 kommt es ab 2013 wieder zu einer Änderung bei den Befreiungsbestimmungen für „ältere“ Dienstnehmer. Ab 01.01.2013 sind ältere Personen (ab dem Geburtsdatum 01.01.1953) nur noch dann vom Geltungsbereich des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ausgeschlossen, wenn ihnen

- eine im § 22 Abs 1 AIVG genannte Leistung zuerkannt wurde oder
- welche die Anspruchsvoraussetzungen (Alter, Mindestversicherungszeit, für eine im § 22 Abs 1 AIVG genannte Leistung (ausgenommen die Korridorpension) erfüllen<sup>2</sup> oder
- die jenes Lebensalter, das ein Jahr nach dem gesetzlichen Mindestalter für eine Korridorpension liegt, vollendet haben (dies ist das 63. Lebensjahr),

ab dem Beginn des folgenden Kalendermonats. Damit kommt es im Gegensatz zur Bestimmung bis zum 31.12.2012 mit Erreichen des 60. Lebensjahres nicht mehr automatisch zu einer Befreiung der AIV-Beiträge.

Personen, die am 31.12.1952 oder davor geboren sind, fallen noch unter die Altregelung, dh. Befreiung mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Die für das Jahr 2016 bzw. 2018 vorgesehene Wiedereinführung der „Altregelung“ wurde ersatzlos gestrichen.

<sup>1</sup> Entnommen aus [www.noedis.at](http://www.noedis.at).

<sup>2</sup> Im Gegensatz zur Rechtslage bis Ende 2012 nicht nur mehr das Antrittsalter!

Zu beachten ist aber, dass aufgrund der §§ 2 und 10 Z 46 AMPFG die Beiträge auch weiterhin aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen werden, wenn der „ältere“ Dienstnehmer vor dem 02.06.1953 (Mann) bzw. 02.03.1954 (Frau) geboren ist.

Somit sieht die Abrechnung „älterer“ Dienstnehmer im Bereich der Arbeitslosenversicherung wie folgt aus:

- Keine Änderung gibt es bei Männern mit dem Geburtsdatum bis zum 01.06.1953 und Frauen bis zum Geburtsdatum 01.03.1954. Hier gelten weiterhin die bisherigen Regelungen.
- Änderungen gibt es bei Männern mit dem Geburtsdatum ab 02.06.1953 und Frauen mit dem Geburtsdatum ab 02.03.1954.

**Beispiel:**

Ist eine männliche Person am 03.04.1953 geboren, so fällt sie grundsätzlich in die neue Regelung. Da aber aufgrund der Übergangsbestimmung des AMPFG die Beiträge weiterhin aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen werden, sind die Arbeitslosenversicherungsbeiträge vom Dienstgeber nicht zu entrichten.

Siehe dazu auch die Tabelle unter Kapitel 3.1.3.

### 3.1.2 Insolvenzentgeltsicherungsbeiträge

§ 12 Abs 2 IESG – Inkrafttreten: 01.01.2013

#### Änderung bei der Beschäftigung „älterer“ Dienstnehmer

- Ausnahme IE-Beiträge:
  - Geburtsdatum bis 31.12.1952 – es gilt das „Altrecht“ weiter
  - Ausnahme von den AIV-Beiträgen
  - Vollendung des 63. Lebensjahres

Ab 01.01.2013 wird aus Altersgründen eine Befreiung der IE-Beiträge in drei Fällen möglich sein:

- Die betreffende Person wurde spätestens am 31.12.1952 geboren (Altrecht) oder
- die betreffende Person unterliegt nicht (mehr) dem AIVG (weil z.B. eine Pension bezogen wird oder die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer Alterspension – mit Ausnahme der Korridor pension, bei der dies erst ab Vollendung des 63. Lebensjahres der Fall ist – erfüllt sind und die Pension tatsächlich bezogen wird) oder
- die betreffende Person hat das 63. Lebensjahr vollendet.

Personen, die am 31.12.1952 oder davor geboren sind, fallen noch unter die Altregelung. Siehe dazu auch die Tabelle unter Kapitel 3.1.3.

### 3.1.3 Tabelle „Ältere“ Dienstnehmer ab 01.01.2013<sup>3</sup>

RECHTSLAGE AB 1.1.2013 (BEISPIEL ARBEITER)

Alles beim Alten ...						
Männer	Vollendetes Lebensjahr	Pensionsanspruch	Beitragsgruppe	Beiträge		
				AV	IE	UV
Geburtsdatum: bis 1.6.1953	58. LJ vor dem 1.6.2011 vollendet	-	A2u	nein	ja	ja
	ab 60	-	A4u	nein	nein	nein

Frauen	Vollendetes Lebensjahr	Pensionsanspruch	Beitragsgruppe	Beiträge		
				AV	IE	UV
Geburtsdatum: bis 1.3.1954	58. LJ vor dem 1.6.2011 vollendet	-	A2u	nein	ja	ja
	maßgebliches Mindestalter für eine Alterspension*	-	A2	nein	nein	ja
	ab 60	-	A4u	nein	nein	nein

\* Das Erreichen des schrittweise ansteigenden Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer ist maßgeblich. Details dazu finden Sie im Beitragsgruppenschema.

Neues zu beachten ...						
Männer	Vollendetes Lebensjahr	Pensionsanspruch	Beitragsgruppe	Beiträge		
				AV	IE	UV
Geburtsdatum: ab 2.6.1953	bis 60	-	A1	ja	ja	ja
	ab 60 - max. 63	nein	A3u	ja	ja	nein
	ab 60	ja	A4u	nein	nein	nein
	ab 63	-	A4u	nein	nein	nein

Frauen	Vollendetes Lebensjahr	Pensionsanspruch	Beitragsgruppe	Beiträge		
				AV	IE	UV
Geburtsdatum: ab 2.3.1954	bis 60	nein	A1	ja	ja	ja
	bis 60	ja	A2	nein	nein	ja
	ab 60 - max. 63	nein	A3u	ja	ja	nein
	ab 60	ja	A4u	nein	nein	nein
	ab 63	-	A4u	nein	nein	nein

AV = Arbeitslosenversicherung, IE = Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag, UV = Unfallversicherung, max. = maximal, LJ = Lebensjahr

<sup>3</sup> Tabelle entnommen aus Dgservice Dezember 2012, NÖGKK. In dieser Tabelle sind die "Bonus"-Fälle noch nicht berücksichtigt.

## 3.2 Außerordentliche Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage 2013

§ 108 Abs 3 ASVG – Inkrafttreten: 01.01.2013

### Anhebung Höchstbeitragsgrundlage

- Außertourliche Erhöhung monatlich um € 105,-- GSVG bzw. € 90,-- ASVG
- Einmalig im Jahr 2013
- Neue Werte ab 2013:
  - Täglich € 148,00
  - Monatlich € 4.440,00
  - Sonderzahlungen jährlich € 8.880,00

Im Kalenderjahr 2013 kommt es zu einer außertourlichen Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage um € 3,00 täglich bzw. € 90,00 monatlich (bei 14 Bezügen) bzw. € 105,00 monatlich (bei 12 Bezügen sowie im GSVG, BSVG und FSVG). Weiters wird die Höchstbeitragsgrundlage wie auch in den Jahren davor um die normale Aufwertung erhöht und dann auf den vollen Eurobetrag gerundet.

Die neuen Beitragsgrundlagen 2013 lauten wie folgt (eine vollständige Übersicht ist dem Kapitel 9 zu entnehmen):

#### **Höchstbeitragsgrundlagen:**

täglich: € 148,--

monatlich: € 4.440,--

jährlich für Sonderzahlungen: € 8.880,--

monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: € 5.180,--

#### **Geringfügigkeitsgrenzen:**

täglich: € 29,70

monatlich: € 386,80

Grenzwert für Dienstgeberabgabe (DAG): € 580,20

**Grenzbeträge zum AIV-Beitrag bei geringem Einkommen**

monatliche Beitragsgrundlage Versichertenanteil

bis € 1.219,--	0 %
über € 1.219,-- bis € 1.330,--	1 %
über € 1.330,-- bis € 1.497,--	2 %
über € 1.497,--	3 %

### 3.3 Erhöhung Nachtschwerarbeitsbeitrag

Art XI Abs 5 NSchG – Inkrafttreten: 01.01.2013

#### Erhöhung Nachtschwerarbeits- Beitrag

- Derzeit 2% der allgemeinen Beitragsgrundlage
- Ab 01.01.2013 Erhöhung auf 3,7%

Der Nachtschwerarbeitsbeitrag wird mit 01.01.2013 auf 3,7% erhöht (BGBl II Nr. 348/2012).

### 3.4 Neue Berufe in der Schwerarbeiterliste

§ 607 Abs 14 ASVG

#### Neue Berufe in Schwerarbeiterliste

- Die beiden Schwerarbeiterlisten wurden um einige Berufe erweitert!

Folgende Berufsfelder wurden (mit Mai 2012) in die Schwerarbeitslisten aufgenommen:

#### **Frauen - 1400 kcal bis 2000 kcal (Liste 2)**

- Automateneinrichterin, Maschineneinrichterin, Maschineneinstellerin
- Autosattlerin (außerhalb industrieller Fertigung)
- Elektromaschinenbauerin, Elektromechanikerin (Anlagenelektrikerin)
- Karosseurin (Karosseriebautechnikerin)
- Werkzeugmaschineurin und Zerspanungstechnikerin (Fräserin, Bohrerin, Schleiferin, Dreherin)

#### **Männer und Frauen - über 2000 kcal (Liste 1)**

- FormerIn,
- GießerIn,
- KernmacherIn (Eisen- und Stahlbereich)

Die aktualisierten Listen können auf der Homepage der NÖGKK unter [www.noegkk.at](http://www.noegkk.at) heruntergeladen werden.

### 3.5 Abmeldung bei unentschuldigtem Fernbleiben<sup>4</sup>

dg-service line Newsletter Dezember 2012

#### Abmeldung bei unentschuldigtem Fernbleiben

- Bleibt ein Dienstnehmer unentschuldig vom Dienst fern, ist das arbeitsrechtliche Ende noch nicht bekannt
- NEUE Vorgangsweise lt. GKK: Abmeldung Ende Entgelt mit dem Abmeldegrund „29 – SV-Ende – Beschäftigung aufrecht“
- Die bisherige Meldung „00 – sonstige Gründe“ ist nicht mehr zu verwenden
- Folgt die arbeitsrechtliche Beendigung MUSS eine Korrekturmeldung durchgeführt werden

Ihre Dienstnehmerin/Ihr Dienstnehmer kommt unentschuldig nicht zur Arbeit. Sie möchten sie/ihn abmelden. In unserem Newsletter dg-serviceline – Ausgabe September 2012 – haben wir darüber bereits berichtet. Wir weisen Sie jedoch darauf hin, dass der bisherige Abmeldegrund „00“ in diesen Fällen nicht mehr gültig ist (Hervorhebung durch die Autoren).

#### Beispiel:

Ihre Mitarbeiterin bleibt am 8. Jänner 2013 unentschuldig vom Dienst fern. Sie versuchen die Person zu erreichen, jedoch erfolglos. Sie möchten Ihre Mitarbeiterin nunmehr abmelden.

#### Wie gehen Sie vor?

Übermitteln Sie innerhalb von 7 Tagen – in unserem Beispiel am 11. Jänner 2013 – eine Abmeldung mit Ende Entgeltanspruch (EdE) per 7.1.2013. Das Ende der Beschäftigung (EdB) ist Ihnen noch nicht bekannt. Als Abmeldegrund wählen Sie „29 – SV-Ende – Beschäftigung aufrecht“. Um den arbeitsrechtlichen Bestimmungen nachzukommen, versuchen Sie, Ihre Dienstnehmerin zu erreichen – jedoch erfolglos. Sie melden daher – in unserem Beispiel am 25. Jänner 2012 – auch das Ende der Beschäftigung (EdB) lt. den arbeitsrechtlichen Bestimmungen an die Gebietskrankenkasse.

<sup>4</sup> Quelle: Newsletter dienstgeber line 18.12.2012

**Beachten Sie:** Übermitteln Sie in solchen Fällen unbedingt eine Abmeldekorrektur mit Ende Entgeltanspruch (EdE) 7.1.2013 (wie im Beispiel angeführt) und Ende der Beschäftigung (EdB) lt. den arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die Änderung des Abmeldegrundes.

**Generell gilt:** Bei Abmeldungen, die z. B. lt. ELDA-Protokoll als übernommen aufscheinen und die bei der Gebietskrankenkasse verbucht wurden, dürfen Berichtigungen nur mit einer Korrekturmeldung durchgeführt werden.

Ein Storno der ursprünglichen Abmeldung und die Übermittlung einer neuerlichen Abmeldung führt zu Sanktionen, da die neuerliche Abmeldung (wie im oben angeführten Beispiel) außerhalb der 7-tägigen gesetzlichen Meldefrist liegt.

### 3.6 e-card für Saisoniers – Achtung auf die Wohnadresse

NÖDIS Nr 6/2012

#### E-card für Saisoniers

- Wird anstelle der Wohnadresse des Saisoniers die Adresse des Arbeitgebers angegeben, wird die e-card an den Arbeitgeber geschickt – oft erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses
- Wird hingegen die Adresse des Wohnsitzes im Ausland angegeben erfolgt die Zusendung nur auf Antrag
- Der Anspruch auf ärztliche Hilfe bleibt dadurch unberührt

Wird auf der Anmeldung von Saisonarbeitskräften, die noch keine Versicherungsnummer in Österreich haben, anstelle der Wohnadresse des Saisoniers, die Adresse des Dienstgebers als Versichertenadresse angegeben, werden die e-cards an dessen Adresse geschickt. Oft sind die Saisoniers jedoch nicht mehr vor Ort, wenn die e-cards einlangen. Bei Angabe der Adresse des Wohnsitzes im Ausland werden die e-cards nur auf Antrag versandt. Natürlich haben die Saisoniers auch ohne e-card Anspruch auf ärztliche Hilfe<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> NÖDIS 6/2012

### 3.7 Negativer Schulerfolg

NÖDIS Nr 7/2012

#### Negativer Schulerfolg

- Schließt ein Lehrling die Berufsschulklasse negativ ab, ist die Höhe der Lehrlingsentschädigung für das wiederholte Jahr grundsätzlich vom Kollektivvertrag abhängig
- Ungeachtet dessen, ist im Bereich der Sozialversicherung die Beitragsgruppe des (nächsthöheren) Lehrjahres heranzuziehen

#### Negativer Schulerfolg<sup>6</sup>

Ein Lehrling schließt die Berufsschulklasse negativ ab. Hat dies Auswirkungen auf die Lehrlingsentschädigung und die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge? Hinsichtlich der Lehrlingsentschädigung ist im entsprechenden Kollektivvertrag (KV) nachzusehen, ob dieser für einen derartigen Fall Sonderregelungen vorsieht. So bestimmt z. B. der KV für das Metallgewerbe: Haben Lehrlinge auf Grund negativer Leistungen (nicht wegen Krankheit oder Unfall) keine Berechtigung, in die nächsthöhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr nur die Entschädigung in Höhe des vorigen Lehrjahres.

In der Sozialversicherung ist für die Abrechnung der Beiträge ungeachtet dessen, stets jene Beitragsgruppe heranzuziehen, die dem aktuellen Lehrjahr (unabhängig vom Schulerfolg) entspricht.

#### Beispiel:

Ein Kollektivvertrag bestimmt, dass bei negativem Schulabschluss die Lehrlingsentschädigung des zu wiederholenden Lehrjahres zu zahlen ist. Die Lehrzeit des gewerblichen Lehrlings beträgt 3 Jahre.

Lehrlingsentschädigung 2. Lehrjahr	€ 800,-- ; Beitragsgruppe A7y (22,80%)
Lehrlingsentschädigung 3. Lehrjahr	€ 900,--; Beitragsgruppe A3y (36,45%)

<sup>6</sup> NÖDIS 7/Juli 2012

Ein Lehrling, der das 2. Schuljahr wegen negativen Schulerfolgs wiederholt, erhält eine Lehrlingsentschädigung in der Höhe von € 800,--. Die Beitragsgruppe ist A3y.

### 3.8 Internatskosten des Lehrlings

NÖDIS Nr 7/2012

#### Internatskostenzuschuss

- Grundsätzlich hat der Lehrling für die Internatskosten aufzukommen.
- Sind die Internatskosten höher als die Lehrlingsentschädigung, muss der Dienstgeber diesen Kostenteil übernehmen.
- Manche Kollektivverträge sehen höhere Kostenanteile des Dienstgebers vor.
- Der vom Dienstgeber ersetzte Internatskostenzuschuss und die erstmalige Prüfungstaxe sind abgabenfrei.

#### Internatskosten<sup>7</sup>

Ein Dienstgeber übernimmt (zum Teil oder zur Gänze) die Kosten für die Unterbringung und Verpflegung während des Aufenthaltes in einem für Schüler von Berufsschulen bestimmten Schülerheim. Ist diese Kostenübernahme beitragsfrei? Grundsätzlich hat für diese Kosten der Lehrling selbst aufzukommen. Wenn die Internatskosten allerdings höher sind als die Lehrlingsentschädigung, ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Differenzbetrag zu ersetzen.

Darüber hinaus wird in einigen Kollektivverträgen geregelt, dass der Lehrberechtigte die Kosten zur Gänze bzw. in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes zu übernehmen hat. Derartige Kostenersätze stellen beitragsfreie Ausbildungskosten im Sinne des § 49 Abs. 3 Z 23 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) dar.

Beitragsfrei ist auch der Ersatz der Prüfungstaxe, die dem Lehrling im Falle des erstmaligen Antretens zur Lehrabschlussprüfung während der Lehrzeit oder während der Zeit der Weiterverwendung nach Abschluss der Lehrzeit vom Lehrberechtigten zu ersetzen ist.

Die Beitragsfreiheit ist in beiden Fällen mit den tatsächlich anfallenden Kosten begrenzt. Dies gilt auch für einen freiwillig bzw. auf Grund einer individuellen vertraglichen Verpflichtung zwischen Lehrberechtigtem und Lehrling gewährten

<sup>7</sup> Entnommen aus NÖDIS 7/Juli 2012

Ersatz der Internatskosten bzw. der Prüfungstaxe.

**Beispiel:**

Angabe:

1. Lehrjahr

Lehrlingsentschädigung: monatlich € 800,--

Internatskosten: monatlich € 1.000,--

Beitragsgruppe A7y

Kein Kollektivvertrag

Lösung:

Lehrlingsentschädigung <sup>1)</sup>	€ 800,--
<u>abzüglich DNA (10,25%)</u>	<u>- € 82,--</u>
Netto	€ 718,--
Internatskosten	€ 1.000,--
<u>abzüglich Netto-Lehrlingsentschädigung</u>	<u>- € 718,--</u>
Internatskostenzuschuss	€ 282,--

Der Lehrling erhält:

Für sich selbst     €     0,--

Für das Internat    € 1.000,-- (= Nettolehrlingsentschädigung + Internatskostenzuschuss)

1) Die Lehrlingsentschädigung ist SV- und BV-pflichtig, sowie LSt-, DB-, DZ- und KommSt-pflichtig.

**Anmerkung für die Praxis:**

Die Beitragsfreiheit der vom Arbeitgeber bezahlten Prüfungstaxe besteht nur für den erstmaligen Prüfungsantritt. Wiederholt der Lehrling die Prüfung ist der Lehrberechtigte nicht verpflichtet die neuerliche Prüfungstaxe zu bezahlen. Zahlt sie der Lehrberechtigte freiwillig, ist der Betrag beitragspflichtig.

Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt:

Internatskostenzuschüsse sind gemäß § 26 Z 3 EStG nicht steuerbar. Demzufolge unterliegen sie auch nicht dem DB, dem DZ und der KommSt.

### 3.9 Aktualisierung des Fragen-Antworten-Katalogs zum BMSVG

Fragen-Antworten-Katalog zum BMSVG in der Fassung vom 10.07.2012

#### Fragen-Antworten-Katalog Aktualisierung

- Lohnzettel: im Feld „MV-Beitrag inkl. Sonderzahlung ist immer die tatsächlich ausgezahlte Sonderzahlung anzuführen  
Keinesfalls sind mit 17% pauschalisierte Beträge oder Beträge innerhalb des Jahressechstels von Feld 220 anzugeben
- Befristung und Mutterschaft: Liegt der Beginn der Wochenhilfe (knapp) vor dem Ende der Befristung, sind für diesen Zeitraum BV-Beiträge vom Arbeitgeber zu entrichten

#### Fragen-Antworten-Katalog Aktualisierung

- Wird der Ablauf der Befristung durch einen späteren Beginn der Wochenhilfe gehemmt, sind BV-Beiträge bis zum späteren Ende der gehemmten Befristung zu entrichten. Für den Zeitraum der Wochenhilfe ist vom Arbeitgeber kein BV-Beitrag zu entrichten.
- Wird Weiterbildungsgeld nicht ab dem Tag des Beginns der Bildungskarenz bezogen sondern erst etwas später mit Beginn der Bildungsmaßnahme, fallen für diese „Lücke“ von keiner Seite BV-Beiträge an.

#### Zusammenfassung der relevanten Aktualisierungen:

##### Frage 53.2:

Welche Beitragsgrundlage hat der Dienstgeber im Feld „MV-Beitragsgrundlage inkl. Sonderzahlung“ einzutragen?

Hat der Dienstgeber die allgemeine Beitragsgrundlage erhöht um 17 % für die pauschalisierte Sonderzahlung (1/6 entspricht 16,66% aufgerundet 17 %) oder erhöht um die Sonderzahlung gleich dem Feld 220 im finanzrechtlichen Teil des Lohnzettels

„1/6 der allgemeinen Beitragsgrundlage“ einzutragen oder muss der Dienstgeber die tatsächlich ausgezahlten Sonderzahlungen in der MV-Beitragsgrundlage berücksichtigen?

**Antwort zu Frage 53.2:**

Bei der Sonderzahlung ist für das BMSVG vom tatsächlichen Entgelt und nicht von der pauschalierten Sonderzahlung auszugehen.

**Frage 83.3:**

Beispiel:

Eine Dienstnehmerin befindet sich seit 6.6.2011 in einem für 6 Monate befristeten Dienstverhältnis (Ablauf der Befristung somit 5.12.2011). Während dieser Befristung trat der Versicherungsfall der Mutterschaft ein und die Pflichtversicherung endet daher noch vor Ablauf der 6-monatigen Befristung mit Ende des Entgeltanspruches. Der Beginn des Mutterschutzes ist der 21.11.2011.

Das Ende des beitragspflichtigen Entgeltanspruches ist der 20.11.2011

Das Beschäftigungsverhältnis wird am 5.12.2011 durch „Zeitablauf“ gelöst.

Das Beschäftigungsverhältnis unterliegt der betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge.

Für die Zeit des Wochengeldbezuges bei aufrehtem Dienstverhältnis hat der Dienstgeber die Beiträge zur betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge weiter zu entrichten. Im konkreten Fall bedeutet dies von 21.11.2011 bis 5.12.2011  
Wer übernimmt die Beitragsleistung für die restliche Zeit des Wochengeldbezuges?

**Antwort zu Frage 83.3:**

Der Dienstgeber hat nur für den Zeitraum des Wochengeldbezuges bei aufrehtem Dienstverhältnis nämlich von 21.11.2011 bis 5.12.2011 BV-Beiträge zu entrichten.

Ab 6.12.2011 hat der Dienstgeber für den restlichen Zeitraum des Wochengeldbezuges keine BV-Beiträge zu zahlen.

Der Familienlastenausgleichsfonds übernimmt die Beitragsleistung erst für die Zeit des Kinderbetreuungsgeldbezuges.

**Frage 83.4:**

Beispiel:

Eine Dienstnehmerin befindet sich seit 1.6.2011 in einem für 6 Monate befristeten Dienstverhältnis (Ablauf der Befristung somit 30.11.2011). Während dieser Befristung trat der Versicherungsfall der Mutterschaft ein. Der Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses wird dadurch gehemmt. Das Dienstverhältnis und die Pflichtversicherung enden erst mit Ende des Entgeltanspruches. Der Beginn des

Mutterschutzes ist der 18.12.2011.

Das Ende des beitragspflichtigen Entgeltanspruches ist der 17.12.2011

Das Beschäftigungsverhältnis endet aufgrund des gehemnten „Zeitablaufs“ mit 17.12.2011.

Das Beschäftigungsverhältnis unterliegt der betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge.

Wer übernimmt die Beitragsleistung für die Zeit des Wochengeldbezuges?

**Antwort zu Frage 83.4:**

Der Dienstgeber hat für den Zeitraum des Wochengeldbezuges ab 18.12.2011 keine BV-Beiträge zu entrichten, da das Dienstverhältnis bereits mit 17.12.2011 geendet hat.

Der Familienlastenausgleichsfonds übernimmt die Beitragsleistung erst für die Zeit des Kinderbetreuungsgeldbezuges.

**Frage 110.7:**

Für Zeiten der Bildungskarenz werden die betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgebeiträge über das AMS finanziert.

Mit einer(m) Versicherten wird Bildungskarenz vereinbart. Vom DG erfolgt die entsprechende Abmeldung mit Ende des beitragspflichtigen Entgeltanspruches (EdE) und Ende der betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (EdBV) mit dem Abmeldegrund 23 (Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG).

Die Bildungsmaßnahme beginnt jedoch zu einem späteren Zeitpunkt.

Vom Abmeldezeitpunkt bis zum Beginndatum der Bildungsmaßnahme besteht somit eine Lücke.

Beispiel:

Laufendes Dienstverhältnis seit 1.9.2007, Abmeldung wegen Bildungskarenz 31.7.2011, Bezug von Weiterbildungsgeld erst ab 15.8.2011.

Kann in solchen Fällen der BV-Beitrag vom AMS gefordert werden?

**Antwort zu Frage 110.7:**

Nur für die Dauer des Bezuges des Weiterbildungsgeldes kann der BV-Beitrag vom AMS gefordert werden.

### 3.10 Umqualifizierung Teilnahme der SVA an Schlussbesprechung

§ 4 ASVG, § 2 GSVG – Inkrafttreten 01.10.2012

#### Einbeziehung der SVA bei Vertragsabgrenzungsfragen

- Beziehung der SVA bei Umwandlungsfällen im Zuge von Beitragsprüfungen in der Schlussbesprechung
- Die Empfehlungen der SVA sind zum Akt zu nehmen  
→ wichtig im Falle eines Einspruchs
- Geplante Einbeziehung der WKO um ein Eingreifen vor der Entscheidung zu ermöglichen
- Ende 2013 Evaluierung
- Dies soll der manchmal überschießenden Prüfungstätigkeit der GKK entgegenwirken

Bei GPLAs kommt es immer wieder zu Diskussionen über die Versicherungszuständigkeit. Die Gebietskrankenkassen qualifizieren dabei Selbständige als Dienstnehmer und nehmen eine rückwirkende Einbeziehung in die Pflichtversicherung nach dem ASVG auch für mehrere Jahre vor. Damit verbunden sind enorme Beitragsforderungen an die Dienstgeber, unter Umständen werden rückwirkend für mehrere Jahre Sozialversicherungsbeiträge verlangt. Dies führt speziell bei Ein-Personen-Unternehmen oft zu existenzbedrohenden Situationen, da die Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge bis zu fünf Jahre rückwirkend zu zahlen sind. Die Rechtsunsicherheit belastet vor allem EPU sehr, weil Betriebsprüfungen immer wieder mit einer Umstellung der Sozialversicherung verbunden sind und damit eine Planung unmöglich gemacht wird.

Die Trägerkonferenz des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger hat nunmehr beschlossen, dass Vertreter der SVA der gewerblichen Wirtschaft bzw. der Bauern ab dem 01.10.2012 die Möglichkeit haben werden, an der Schlussbesprechung einer GPLA teilzunehmen und Empfehlungen auszusprechen, in der von der GKK eine Umqualifizierung eines (vermeintlichen) Versicherungsverhältnisses nach dem GSVG oder BSVG beabsichtigt ist. Die Empfehlungen der teilnehmenden SVA sind auf Wunsch des Arbeitgebers in die Niederschrift über die Schlussbesprechung aufzunehmen. Die prüfende GKK ist dazu angehalten, die zuständige SVA zur Schlussbesprechung einzuladen. Diese neue Maßnahme ist vorerst mit Ablauf des 31.12.2013 befristet und soll in diesem Zeitraum evaluiert werden

In der Praxis sieht das Prozedere wie folgt aus:

**1. Aufgrund des geringen Umfangs der GPLA findet die Schlussbesprechung unmittelbar im Anschluss an die Prüfung statt, sodass eine Einladung der SVA nicht möglich ist:**

Der Hauptverband wird über das Prüfergebnis informiert. Gibt es Unklarheiten oder Einwendungen seitens der SVA, nimmt die zuständige SVA-Landesstelle Kontakt mit der GKK auf und stellt ihren Standpunkt dar.

**2. Die Teilnahme der SVA an der Schlussbesprechung ist möglich:**

Bei der Festlegung des Zeitpunkts der Schlussbesprechung informiert der GPLA-Prüfer das Unternehmen über die Möglichkeit der Beiziehung eines SVA-Vertreterers. Hierbei ist wiederum zwischen zwei Fällen zu unterscheiden<sup>8</sup>:

- Das Unternehmen stimmt der Teilnahme der SVA nicht zu: Die Informationen werden der SVA übermittelt. Diese werden umgehend an die zuständige SVA-Landesstelle weiterleitet. Es gibt keine weiteren Veranlassungen durch die SVA.
- Das Unternehmen stimmt der Teilnahme der SVA zu: Gibt es bei der rechtlichen Beurteilung seitens der SVA Einwendungen oder Unklarheiten, nimmt die zuständige SVA-Landesstelle Verbindung mit der GKK auf. Ist eine einvernehmliche Beurteilung des Sachverhalts nicht möglich, werden die jeweiligen Standpunkte bei der Schlussbesprechung dargestellt und im Protokoll dokumentiert. Stimmt die Rechtsansicht der SVA mit der jener GKK überein, ist eine Teilnahme der SVA an der Schlussbesprechung nicht vorgesehen.

---

<sup>8</sup> Erfolgt die Prüfung durch die Finanzverwaltung, müsste der Steuerberater von sich aus die SVA kontaktieren (das Einverständnis des Dienstgebers vorausgesetzt).

### 3.11 Tätigkeit bei Sommer- und Kellergassenfeste (Vereinsfeste)

#### § 4 ASVG

## Tätigkeit bei Sommer- und Kellergassenfeste

- Vereinsmitglieder sind grundsätzlich anzumelden – es gibt aber Ausnahmen:
  - Bei Leistungen von Verwandten ersten Grades (Eltern, Kinder und Großeltern) und Ehepartner ist bei solchen Veranstaltungen grundsätzlich von Unentgeltlichkeit auszugehen – außer es wurde ein Entgelt vereinbart
  - Keine freiwilligen unentgeltlichen Leistungen von Helfern bei gewerblichen Gastronomiebetrieben im Rahmen von Vereins- und Kellergastenfesten
  - Entgelt = fixer Geldbetrag, Trinkgeld, Sachbezug

Plant ein Verein ein Sommerfest abzuhalten oder findet im Ort ein Kellergassenfest statt, wird stets nach tatkräftiger Unterstützung und fleißigen Helfern gesucht. Meist finden sich dann Vereinsmitglieder, Freunde und auch Familienangehörige, die bereit sind, bei der jeweiligen Veranstaltung tätig zu werden. In diesem Zusammenhang stellt sich jedoch häufig die Frage, wie solche Helfer sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen sind und ob diese zur Pflichtversicherung gemeldet werden müssen<sup>9</sup>.

### Entschädigung für die Leistungen

Helfen Personen bei einer solchen Veranstaltung mit, ist in erster Linie darauf zu achten, ob diese für ihre Tätigkeit eine Entschädigung erhalten oder Anspruch auf eine solche haben. Eine Zuwendung in diesem Sinne kann ein fixer Geldbetrag, Trinkgeld aber auch ein Sachbezug sein (wobei Speisen und Getränke die während der gegenständlichen Tätigkeit konsumiert werden, nicht als solche Sachbezüge zu verstehen sind). Wird dem Helfer eine entsprechende Entschädigung gewährt, ist dieser jedenfalls bei der zuständigen Gebietskrankenkasse zur Pflichtversicherung als Dienstnehmer (gegebenenfalls im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung) zu melden. Beitragsgrundlage für diese Meldung ist sodann der in Geld ausgedrückte Gegenwert, den der Helfer für seine Leistungen bekommt.

Erhält der Helfer jedoch tatsächlich keine Entlohnung für seine Leistungen, übt er die Tätigkeit somit unentgeltlich aus und ist nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet,

<sup>9</sup> Entnommen aus NÖDIS August 2012.

entsteht keine Pflichtversicherung. Solche Personen sind sozialversicherungsrechtlich nicht zu melden. Eine derartige freiwillige und unentgeltliche Tätigkeit kann jedoch nur bei zeitlich sehr beschränkten Einsätzen angenommen werden.

### **Leistungen von Vereinsmitgliedern und Familienangehörigen**

Der Grundsatz, dass ein Entgeltbezug Pflichtversicherung begründet, gilt grundsätzlich für alle Helfer. Rein rechtlich kommt es somit nicht darauf an, ob es sich um ein Vereins- oder Familienmitglied handelt oder ob sich ein guter Freund als freiwilliger Helfer zur Verfügung stellt. Denn auch ein Freund oder eine dem Verein nahe stehende Person kann freiwillig unentgeltlich helfen und dann keiner Pflichtversicherung unterliegen. Jedoch wird bei Vereinsmitgliedern und nahen Verwandten die Vermutung eher nahe liegen, dass diese tatsächlich kurzfristig unentgeltlich aushelfen. Bei anderen Personen ist ein entsprechendes Nahverhältnis vom "Veranstalter" glaubhaft zu machen. In Zweifelsfällen wird wohl nicht davon ausgegangen werden können, dass die Arbeitsleistung unentgeltlich erfolgt.

Nur bei Leistungen von Verwandten ersten Grades (Eltern, Kinder und Großeltern) und Ehepartnern ist bei solchen Veranstaltungen grundsätzlich von einer Unentgeltlichkeit auszugehen. Dies selbstverständlich nur dann, sofern nicht für die Arbeitsleistung ausdrücklich ein Entgelt vereinbart wurde.

### **Arbeitsleistungsverpflichtung**

Da es jedoch nicht nur darauf ankommt, ob der Helfer bei einem Dorf-, Vereins- oder Kellergassenfest tatsächlich kein Entgelt erhält, sondern auch darauf, dass er keinen Anspruch auf ein solches hat, sollte von Anfang an geklärt werden, dass es sich wie oben beschrieben um eine freiwillige Tätigkeit handelt und keinerlei Verpflichtung für den Helfer besteht, auch tatsächlich Leistungen zu erbringen.

Nach zivilrechtlichen Maßgaben ist eine Tätigkeit, wenn nichts anderes vereinbart wurde, im Zweifelsfall als entgeltliche Tätigkeit zu werten. Demzufolge kann es sinnvoll sein, mit den freiwilligen Helfern im Vorhinein die Unentgeltlichkeit schriftlich zu vereinbaren.

### **Gewerbliche Betriebe**

Sollten an diesen Vereins- oder Kellergassenfesten jedoch auch gewerbliche Gastronomiebetriebe teilnehmen, ist davon auszugehen, dass bei solchen Unternehmen grundsätzlich keine freiwilligen unentgeltlichen Leistungen von Helfern vorliegen werden. Diese Betriebe unterliegen auch bei Vereins- und Kellergassenfesten dem entsprechenden Kollektivvertrag, weshalb grundsätzlich ein

kollektivvertraglicher Anspruchslohn anzusetzen ist.

Da es jedoch auch bei Vereins-, Dorf- und Kellergassenfesten zu Unfällen kommen kann, empfiehlt es sich auch hier für einen entsprechenden Versicherungsschutz zu sorgen. Es erscheint daher ratsam, den Helfern bei solchen Veranstaltungen für deren Leistungen eine Entschädigung zukommen zu lassen und diese Personen somit als geringfügig Beschäftigte zur Unfallversicherung zu melden.

### 3.12 Wechsel zwischen geringfügigem und vollversichertem Beschäftigungsverhältnis

§ 5 Abs 2 ASVG

#### Wechsel zwischen gf und vollversichertem B-Verhältnis

- Erhöhung des sv-pflichtigen Entgelts während eines Monats → Vollversicherung ab Beginn des betreffenden Monats
- Verminderung des sv-pflichtigen Entgelts während eines Monats → Teilversicherung ab Beginn des folgenden Monats
- Änderung des Entgelts bereits am Beginn eines Monats bekannt → Ende der Vollversicherung bzw. gf-Beschäftigung mit Ende des vorangegangenen Kalendermonats

#### Monatliche Geringfügigkeitsgrenze<sup>10</sup>

Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze beträgt 2012 EUR 376,26.

Überschreitet bei arbeitsrechtlich aufrechtem Beschäftigungsverhältnis das monatliche sozialversicherungspflichtige Gesamtentgelt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze, liegt eine Vollversicherung vor.

Wird bei arbeitsrechtlich aufrechtem Beschäftigungsverhältnis mit dem sozialversicherungspflichtigen Gesamtentgelt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze in einem Kalendermonat nicht überschritten, tritt nur die Teilversicherung in der Unfallversicherung ein.

#### Untermonatige Änderung des Entgeltes bei arbeitsrechtlich aufrechtem Beschäftigungsverhältnis

##### *Wechsel von Teilversicherung in der Unfallversicherung auf Vollversicherung*

Kommt es untermonatig während eines arbeitsrechtlich aufrechten, bisher bis zur Geringfügigkeitsgrenze entlohnten Beschäftigungsverhältnisses zu einer Erhöhung des sozialversicherungspflichtigen Entgeltes und wird dadurch die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, liegt ab Beginn des betreffenden Kalendermonates eine Vollversicherung vor:

<sup>10</sup> Entnommen aus DG-Newsletter, September 2012, Wiener GKK

- Die ab Beginn dieses Kalendermonates gültige neue Beitragsgruppe und das sozialversicherungspflichtige Gesamtentgelt sind mittels Änderungsmeldung bekanntzugeben – innerhalb von sieben Tagen nach Ablauf des Kalendermonates, für den die neue Beitragsgruppe erstmals anzuwenden ist.

#### *Wechsel von Vollversicherung auf Teilversicherung in der Unfallversicherung*

Kommt es untermonatig während eines arbeitsrechtlich aufrechten, bisher über der Geringfügigkeitsgrenze entlohten Beschäftigungsverhältnisses zu einer Verminderung des sozialversicherungspflichtigen Entgeltes und wird dadurch die Geringfügigkeitsgrenze unterschritten, liegt ab Beginn des folgenden Kalendermonates eine Teilversicherung in der Unfallversicherung vor:

- Die ab Beginn dieses Kalendermonates gültige neue Beitragsgruppe und das sozialversicherungspflichtige Gesamtentgelt sind mittels Änderungsmeldung bekanntzugeben – innerhalb von sieben Tagen nach Ablauf des Kalendermonates, für den die neue Beitragsgruppe erstmals anzuwenden ist.

#### **Änderung des Entgeltes bei arbeitsrechtlich aufrechem Beschäftigungsverhältnis zu Beginn eines Kalendermonates bereits bekannt**

Ist bereits am Ersten eines Kalendermonates bekannt, dass ab diesem Zeitpunkt nur eine vollversicherte oder geringfügige Beschäftigung vorliegen wird, so endet die Vollversicherung oder die Teilversicherung in der Unfallversicherung mit dem Ende des vorangegangenen Kalendermonates.

- Die ab dem Ersten des Kalendermonates gültige neue Beitragsgruppe und das sozialversicherungspflichtige Entgelt sind mittels Änderungsmeldung bekanntzugeben – bis zum Siebenten des Kalendermonates, für den die neue Beitragsgruppe erstmals anzuwenden ist.

#### **Lohnzettel bei Wechsel zwischen Geringfügigkeit und Vollversicherung während eines arbeitsrechtlich aufrechten Beschäftigungsverhältnisses**

Kommt es zu einem Wechsel zwischen geringfügiger Beschäftigung und vollversichertem Beschäftigungsverhältnis, sind zwei Lohnzettel SV getrennt nach Beitragszeiträumen zu senden.

**Beispiel:**

Vollversicherung von 01.01.2012 bis 29.02.2012

Geringfügige Beschäftigung von 01.03.2012 bis 30.04.2012

1. Lohnzettel SV mit Beitragszeitraum von 01/2012 bis 02/2012 zur vollversicherten Beschäftigung (inklusive der Daten zur Betrieblichen Vorsorge von 01/2012 bis 04/2012)
2. Lohnzettel SV mit Beitragszeitraum von 03/2012 bis 04/2012 zur geringfügigen Beschäftigung (ohne der Daten zur Betrieblichen Vorsorge)

Das Beschäftigungsverhältnis endet während des Kalenderjahres am 30.04.2012, die Lohnzettel SV sind bis zum Ende des Folgemonates (31.05.2012) zu übermitteln.

**Beschäftigungsverhältnis beginnt untermonatig arbeitsrechtlich neu**

Wird eine vollversicherte Beschäftigung arbeitsrechtlich beendet und im selben Kalendermonat eine neue geringfügige Beschäftigung aufgenommen (oder umgekehrt), ist zur arbeitsrechtlich beendeten Beschäftigung innerhalb von sieben Tagen eine Abmeldung und zur folgenden Beschäftigung eine Anmeldung vor Arbeitsantritt zu übermitteln.

Weil zwei unabhängige Beschäftigungsverhältnisse vorliegen, ist die Geringfügigkeitsgrenze auf jedes Beschäftigungsverhältnis einzeln anzuwenden. Durch Beendigungsansprüche aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis können sich zwar die Zeiten überschneiden, sozialversicherungsrechtlich dürfen die Entgelte nicht zusammengerechnet werden.

Da das Ende des einen und der Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses bei derselben Dienstgeberin/beim selben Dienstgeber innerhalb desselben Kalendermonates liegen, ist kein unterjähriger Lohnzettel zu erstellen. Erforderlich sind lediglich zwei jährliche Lohnzettel SV.

**Beispiel:**

Vollversicherung von 01.01.2012 bis 30.09.2012

Geringfügige Beschäftigung von 01.09.2012 bis 31.12.2012

1. Lohnzettel SV mit Beitragszeitraum von 01/2012 bis 09/2012 zur vollversicherten Beschäftigung (inklusive der Daten zur Betrieblichen Vorsorge von 01/2012 bis 09/2012)
2. Lohnzettel SV mit Beitragszeitraum von 09/2012 bis 12/2012 zur

geringfügigen Beschäftigung (inklusive der Daten zur Betrieblichen Vorsorge von 09/2012 bis 12/2012)

Die Lohnzettel SV sind bis 28.02.2013 zu übermitteln.

### **Hinweis zur Auflösungsabgabe ab 2013**

Bei Beendigung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses fällt keine Auflösungsabgabe an.

Lohnschwankungen, die bei einem grundsätzlich voll- und arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu einer geringfügigen Beschäftigung führen, lösen keine Auflösungsabgabe aus, da das Beschäftigungsverhältnis nicht beendet wird. In derartigen Fallkonstellationen erfolgt eine Änderungsmeldung durch die Dienstgeberin/den Dienstgeber.

Wird jedoch ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis tatsächlich beendet und ein neues Beschäftigungsverhältnis als geringfügige Beschäftigung bei derselben Dienstgeberin/beim selben Dienstgeber begonnen, ist eine Ab- bzw. Anmeldung zu erstatten. In diesen Fällen ist die Auflösungsabgabe zu entrichten.

### 3.13 Sanktionen bei Meldevergehen<sup>11</sup>

§§ 56, 113 ASVG – Inkrafttreten 02.01.2013

#### Sanktionen bei Meldevergehen

- Einheitliche Regelungen für Meldevergehen bei den GKKs (derzeit BGKK, StGKK, OÖGKK, NÖGKK, TGKK – restliche GKK sollen im Laufe des Jahres folgen)
- Eigene Beitragszuschläge für verspätete Anmeldung/Änderungsmeldung/Beitragsnachweisung/Abmeldung

Die BGKK hat in einer Infoveranstaltung Mitte Dezember 2012 über die Sanktionen bei Meldeverstößen informiert. Laut Information der BGKK werden diese einheitlichen Sanktionen bereits bei der StGKK, OEGKK, NOEGKK, TGKK eingesetzt. Die WGKK soll im April 2013 – die KGKK im Laufe des Jahres 2013 folgen.

#### 3.13.1 Sanktionen / Beobachtungszeitraum

In Betretungsfällen erfolgt die Beitragszuschlagsverhängung in voller Höhe gemäß § 113 Abs 1 Z 1 iVm Abs 2 ASVG (Nicht erfolgte Anmeldung vor Arbeitsantritt) – dies sind € 800,00 für den Prüfeinsatz zuzüglich € 500,00 je betretener Person. Eine Entscheidung über die Herabsetzung erfolgt im Rechtsmittelweg. Ausnahmen gibt es lt. BGKK nur bei Betretung einer Pflegekraft in der „24 Stunden-Betreuung“.

Zusätzlich zu den gesetzlichen Verzugszinsen kommt noch eine zusätzliche Anlastung (Verwaltungsmehraufwand) eines Beitragszuschlages (€ 57,90 mal Faktor). Ein Verwaltungsmehraufwand liegt vor, wenn im Zuge der gemeinsamen Prüfung lohnabhängiger Abgaben (GPLA) nachweislich durch festgestellte Differenzen, durch fortgesetzte Meldevergehen, durch Vereitelungshandlungen oder durch Verschleppung der Prüfung durch den Dienstgeber (Bevollmächtigte) ein Verwaltungsmehraufwand für die Sozialversicherung entstanden ist.

Generell eingezogen wurde eine sog. Verjährungsfrist (Beobachtungszeitraum) von

<sup>11</sup> Diese Info stammt aus einer Veranstaltung der BGKK vom 19.12.2012.

12 Monaten sowie eine Mahnung bei erstmaligem Meldeverstoß (Mahnschreiben ohne Sanktionierung), d.h. Sanktionierung ab dem 2. Meldeverstoß innerhalb von 12 Monaten (pro Dienstgeber). Ansonsten gilt folgendes

### **3.13.2 Verspätete Anmeldung / Lohnerhöhungsmeldung / Sonderzahlungsmeldung**

#### **1) Nicht oder verspätete Anmeldung (wenn kein Betretungsfall)**

Ab dem zweiten Meldeverstoß innerhalb von zwölf Monaten (siehe oben) wird für jede nicht rechtzeitig vollständige Anmeldung ein Beitragszuschlag von € 40,00 vorgeschrieben. Der Beitragszuschlag darf gemäß § 113 Abs 1 Z 2 ASVG nicht höher sein als das Doppelte des Beitragsaufkommens aus der verspäteten Anmeldung.

#### **2) Nicht oder verspätet erstattete Lohnerhöhungsmeldung**

Der Beitragszuschlag darf gemäß § 113 Abs. 3 ASVG nicht höher sein als das Doppelte des Unterschiedsbetrages zwischen den sich aus dem zu niedrig gemeldeten Entgelt ergebenden und den zu entrichtenden Beiträgen.

- Ergibt der so errechnete Betrag weniger als € 10,00 wird der vorgeschlagene Beitragszuschlag in den Arbeitskorb des Kundenbetreuers gelegt und in der Folge nicht sanktioniert.
- Liegt das Doppelte des Differenzbetrages zwischen € 10,00 und € 39,99 wird ein Beitragszuschlag in dem jeweilig sich ergebenden Ausmaß vorgeschrieben.
- Erst wenn durch die Berechnung ein Betrag von/ab € 40,00 ermittelt wird, kommt für die verspätet vorgelegte Meldung ein Beitragszuschlag von € 40,00 zur Anlastung. Der Sanktionsbetrag wird um den Verzugszinsenbetrag erhöht.

#### **3) Nicht oder verspätet erstattete Sonderzahlungsmeldungen**

Es kommt ein Fixbetrag € 40,00 ab dem 2. Meldeverstoß. Zur Anwendung. Dieser wird um den Verzugszinsenbetrag erhöht.

### **3.13.3 Fehlende Beitragsnachweisung / L16-SV/BV (Beitragszuschlag gemäß § 113 Abs 4 ASVG)**

#### **1) Nicht oder verspätet erstattete Beitragsnachweisung**

Am 20. des Monats (Anmerkung: gemeint ist hier wohl des Folgemonats) wird geprüft, ob eine Beitragsnachweisung erstattet bzw. verspätet erstattet wurde. Liegt keine Beitragsnachweisung vor, wird am 23. des Monats automatisch eine Ersatzbeitragsnachweisung erstellt und gleichzeitig ein Beitragszuschlag verhängt. Eine verspätet erstattete Beitragsnachweisung wird ebenfalls zu diesem Zeitpunkt

sanktioniert.

- Ab dem zweiten Meldeverstoß innerhalb von zwölf Monaten wird ein Beitragszuschlag von € 80,00 angelastet.
- Für jeden weiteren Meldeverstoß innerhalb von zwölf Monaten erfolgt eine Steigerung des Beitragszuschlages um jeweils € 40,00.

Der Beitragszuschlag darf das Zehnfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (2013: € 1.480,00) nicht überschreiten.

## **2) Nicht oder verspätet vorgelegte Lohnzettel (SV/BV-Teil) - Jahreslohnzettel**

Für fehlende Lohnzettel wird Anfang April des Folgejahres automatisch ein Urgenzschreiben erstellt (pro DN, bisher pro DG). Langt bis Ende Mai des Folgejahres kein Lohnzettel ein, wird Anfang Juni des Folgejahres wiederum automatisch ein Urgenzschreiben erstellt und gleichzeitig ein Beitragszuschlag verhängt. Wurde bis Ende Juli des Folgejahres noch immer kein Lohnzettel erstattet, erfolgt die ex-offo-Erstellung eines Lohnzettels durch die Kundenbetreuer.

Die Höhe des Beitragszuschlages wurde festgesetzt mit:

- für den zweiten Meldeverstoß innerhalb von zwölf Monaten wird ein Beitragszuschlag von € 40,00 angelastet.
- Für jeden weiteren Meldeverstoß innerhalb von zwölf Monaten wird ein Beitragszuschlag von € 20,00 angelastet (pro Lohnzettel).

Höchstgrenze Lohnzettelsanktion: € 1.480,00 (siehe Punkt 1).

## **3) Nicht oder verspätet vorgelegte Lohnzettel (SV/BV-Teil) – Unterjähriger LZ**

Neu: Sanktionierung fehlender unterjähriger Lohnzettel (Ende des dem arbeitsrechtlichen Ende folgenden Monats) pro Dienstnehmer (bisher pro Dienstgeber).

Für fehlende Lohnzettel wird am 7. des Folgemonates (Anmerkung: Gemeint ist hier wohl des übernächsten Monats) automatisch ein Urgenzschreiben erstellt. Langt binnen einem Monat nach Urgenz kein Lohnzettel ein, wird am 7. des Monats wiederum automatisch ein Urgenzschreiben erstellt und gleichzeitig ein Beitragszuschlag verhängt.

Die Höhe des Beitragszuschlages wurde festgesetzt mit:

- für den zweiten Meldeverstoß innerhalb von zwölf Monaten wird ein Beitragszuschlag von € 40,00 angelastet.
- Für jeden weiteren Meldeverstoß innerhalb von zwölf Monaten wird ein Beitragszuschlag von € 20,00 angelastet (pro Lohnzettel).

Höchstgrenze Lohnzettelsanktion: € 1.480,00 (siehe Punkt 1).

### **3.13.4 Ordnungsbeiträge (Abmeldung oder Änderungsmeldung) – (§ 56 ASVG)**

#### **1) Ordnungsbeitrag - Abmeldung**

Ab dem 2. Meldeverstoß innerhalb von zwölf Monaten sind die allgemeinen Beiträge bis zum Zeitpunkt der schriftlichen Abmeldung – längstens aber für die Dauer von 90 Tagen nach dem Ende der Versicherung – weiter zu entrichten.

Liegt das auf der Abmeldung angegebene Entgelt – für Vollversicherte – unter der jeweils in Geltung stehenden Geringfügigkeitsgrenze oder wurde überhaupt kein Entgelt angegeben, ist bei der Berechnung der Ordnungsbeiträge von einem Fixbetrag in Höhe von € 1.500,00 auszugehen.

Bei Lehrlingen ist ein Fixbetrag von € 700,00 heranzuziehen.

#### **2) Nicht oder verspätet erstattete Änderungsmeldung wegen Herabsetzung des Entgeltes**

Ab dem 2. Meldeverstoß innerhalb von zwölf Monaten werden die allgemeinen Beiträge bis zum Zeitpunkt der Meldung oder der sonstigen Feststellung auf Grund der bisherigen Beitragsgrundlage vorgeschrieben.

Die Nachsicht von Ordnungsbeiträgen ist unter genau definierten Kriterien möglich, je nach Dauer des Verstoßes entscheidet die Leitung der Burgenländischen Gebietskrankenkasse bzw. der Vorstand. Auch in diesen Fällen gilt ein 12-monatiger Beobachtungszeitraum.

### 3.14 Das Pensionskonto<sup>12</sup>

§§ 10ff APG

#### Pensionskonto

- Pensionskonto enthält die Beitragsgrundlage einer Pflichtversicherung, freiwilligen Versicherung und Teilversicherung in der Pensionsversicherung
- Teilgutschrift für jedes Kalenderjahr in Höhe von 1,78% der jährlichen Beitragsgrundlage, z.B. bei € 59.220,- \* 1,78% = € 1.054,12
- Gesamtgutschrift (Summe aller aufgewerteten Teilgutschriften)
- Aufwertung mit der jährl. Steigerung der durchschnittlichen Beitragsgrundl. in der PV

Mit der Pensionsharmonisierung 2005 wurde in Österreich ein einheitliches Pensionssystem geschaffen.

Für alle Frauen und Männer, die ab 01.01.1955 geboren sind, gibt es ein Pensionskonto, aus dem der „Ansparbetrag“ der künftigen Pension ersichtlich ist. Jede Beitragszahlung eines Versicherten oder des Staates führt zur Erhöhung dieses Betrages. Auch Beamte verfügen über ein Pensionskonto. Wer mit 65 Jahren in Pension geht, soll nach der Formel 65-45-80 nach 45 Versicherungsjahren 80 Prozent des gesamten durchschnittlichen monatlichen Lebenseinkommens (brutto, bis zur Höchstbeitragsgrundlage) als Pension bekommen.

#### **Beginn und Ende der Kontoführung**

Die Kontoführung beginnt mit dem Kalenderjahr, in dem erstmals ein Versicherungsverhältnis in der Pensionsversicherung begründet wird und endet mit dem Kalenderjahr, in das der Stichtag fällt.

#### **Versicherungszeiten im Pensionskonto**

Auf dem Pensionskonto werden Beitragsgrundlagen für folgende Versicherungszeiten geführt:

1. Zeiten einer Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit als Arbeiter oder Angestellter (ASVG), Selbständiger (GSVG/FSVG) und Landwirt (BSVG)
2. Zeiten einer Teilversicherung in der Pensionsversicherung wegen

<sup>12</sup> Entnommen [www.sva.or.at](http://www.sva.or.at)

- a. Arbeitslosigkeit
  - b. Kindererziehung (max. ersten 48 Monate, bei Mehrlingsgeburten max. 60 Monate)
  - c. Präsenz-/Zivildienstes
  - d. Bezug bestimmter Sozialversicherungsleistungen, wie z. B. Krankengeld, Wochengeld, Übergangsgeld
3. Zeiten einer freiwilligen Versicherung (Dazu zählen die Selbst- und die Weiterversicherung, auch für Schul-/Studien- und Ausbildungszeiten, die eingekauft werden.)

### **Die Beitragsgrundlagen im Pensionskonto**

Die Beitragsgrundlagen von sämtlichen oben angeführten Versicherungszeiten werden auf dem Pensionskonto erfasst.

1. Die Beitragsgrundlagen aus einer unselbständigen (ASVG), selbständigen (GSVG, FSVG) Erwerbstätigkeit und aus Bewirtschaftung einer Land(Forst)wirtschaft (BSVG) scheinen getrennt auf.
2. Für Kindererziehungs-, Präsenzdienst-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten gibt es eine fixe monatliche Beitragsgrundlage. Sie beträgt 2012 1.570,35 Euro. Die Beiträge dafür zahlt die öffentliche Hand (Familienlastenausgleichsfonds, Bund, etc.).
3. Bei Arbeitslosigkeit beträgt die Beitragsgrundlage 80 Prozent des monatlichen Bruttoeinkommens, von dem das Arbeitslosengeld bemessen wurde, bzw. 92 Prozent davon bei Bezug von Notstandshilfe. Für Wochengeld- und Übergangsgeldzeiten gilt die jeweilige Leistung als Beitragsgrundlage. Für Zeiten des Krankengeldbezuges ist als Beitragsgrundlage die entsprechende Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Die Beiträge dafür zahlt ebenfalls die öffentliche Hand (Arbeitsmarktservice).
4. Auch die Beitragsgrundlage, von der die Schul-/Studien- und Ausbildungszeiten entrichtet werden, wird auf dem Pensionskonto vermerkt.

### **Ermittlung der Teil- und der Gesamtgutschrift**

Seit 2005 wird jährlich die für die Pension erworbene Gutschrift im Pensionskonto eingetragen. Dafür werden zunächst sämtliche Beitragsgrundlagen eines Kalenderjahrs zusammengezählt. 1,78 Prozent (Kontoprozentsatz ab dem Jahr 2005) dieser Beitragsgrundlagensumme werden dem Pensionskonto gutgeschrieben (= Teilgutschrift). Maximal können auf dem Konto 1,78 Prozent der jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage gutgeschrieben werden. Beiträge über der Höchstbeitragsgrundlage werden bei Anfall der Pension - auf Antrag schon vorher - rückerstattet.

In einem zweiten Schritt wird die Summe der Gutschriften der Vorjahre entsprechend der Lohnentwicklung aufgewertet und mit der Teilgutschrift des jeweils letzten Kalenderjahres zusammengezählt. Das Ergebnis ist die Gesamtgutschrift.

### **Ermittlung der Pensionshöhe aus dem Pensionskonto**

Die Gesamtgutschrift im Kalenderjahr des Pensionsantritts entspricht der Höhe der jährlichen Bruttopension (inklusive Sonderzahlungen). Die Gesamtgutschrift geteilt durch 14 ergibt die monatliche Bruttoleistung zum 65. Lebensjahr. Bei früherem Pensionsantritt (Pensionskorridor ab 62) gibt es als Ausgleich für den längeren Lebenspensionsbezug Abschläge von der Pension. Bei späterem Antritt als mit 65 (Pensionskorridor bis 68) gibt es eine Erhöhung.

### **Die Kontomitteilung**

Auf Verlangen ergeht eine Information über den Stand des Pensionskontos.

### **Musterpensionskonto (Auszug)**

Die Gesamtgutschrift zum 31.12.2011 beträgt: € 16.669,16

Jahr	Summe der Beitragsgrundlagen	Teilgutschrift	Aufwertungszahl Folgejahr	Aufgewertete Gutschrift Vorjahr	Gesamtgutschrift
1982	2.025,00	36,05	1,0570	0,00	36,05
1983	6.421,32	114,30	1,0560	38,07	152,37
1984	4.455,33	79,30	1,0470	159,53	238,83
1985	2.989,08	53,21	1,0450	249,58	302,79
1986	6.880,80	122,48	1,0480	317,32	439,80
1987	5.183,52	92,27	1,0490	461,35	553,62
1988	345,20	6,14	1,0340	572,44	578,58
1989	714,23	12,71	1,0330	597,67	610,38
1990	192,15	3,42	1,0430	636,63	640,05
1991	0,00	0,00	1,0520	673,33	673,33
1992	4.074,98	72,53	1,0600	713,73	786,26
1993	0,00	0,00	1,0560	830,29	830,29
1994	11.058,40	196,84	1,0430	865,99	1.062,83
1995	17.892,06	318,48	1,0450	1.110,66	1.429,14
1996	17.881,51	318,29	1,0360	1.480,59	1.798,88
1997	28.017,27	498,71	1,0270	1.847,45	2.346,16
1998	28.224,75	502,40	1,0250	2.404,81	2.907,21
1999	35.299,31	628,33	1,0220	2.971,17	3.599,50
2000	43.952,46	782,35	1,0240	3.685,89	4.468,24
2001	45.173,43	804,09	1,0180	4.548,67	5.352,76
2002	45.780,00	814,88	1,0300	5.513,34	6.328,22
2003	47.040,00	837,31	1,0170	6.435,80	7.273,11
2004	38.371,92	683,02	1,0230	7.440,39	8.123,41

Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2012/2013
---

2005	50.820,00	904,60	1,0300	8.367,11	9.271,71
2006	52.500,00	934,50	1,0240	9.494,23	10.428,73
2007	53.760,00	956,93	1,0230	10.668,59	11.625,52
2008	55.020,00	979,36	1,0250	11.916,16	12.895,52
2009	56.280,00	1.001,78	1,0240	13.205,01	14.206,79
2010	57.540,00	1.024,21	1,0210	14.505,13	15.529,34
2011	58.800,00	1.046,64	1,0060	15.622,52	16.669,16

### 3.15 Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2012

§§ 31c, 52b ASVG - SVÄG 2012 – BGBl. I 123/2012 – Inkrafttreten: 01.01.2013

#### SVÄG 2012

- Valorisierung des e-card-Serviceentgelts ab 2013
- Streichung des e-card-Serviceentgelts für Angehörige ab 2013
- Deckelung der AUVA-Rückerstattung mit dem 1,5-fachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage

Das SVÄG 2012 enthält für die Personalverrechnung folgende wesentliche Punkte:

#### 3.15.1 Valorisierung des e-card-Serviceentgelts

Die e-card-Gebühr wird mit Wirkung ab 01.01.2013 jährlich mit der Aufwertungszahl nach § 108a Abs 1 ASVG valorisiert. Die Gebühr beträgt im Jahre 2013 € 10,30 betragen.

#### 3.15.2 Streichung des e-card-Serviceentgelts für Angehörige

Auf Vorschlag des Hauptverbandes soll die Verpflichtung zur Zahlung eines Service-Entgelts für die e-card für alle Angehörige aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung entfallen.

#### 3.15.3 Deckelung der AUVA-Rückerstattung

Die Rückerstattungssumme ist seit 01.01.2013 mit dem 1,5-fachen der (jeweils täglichen) Höchstbeitragsgrundlage nach oben limitiert. Somit ergibt sich für das Jahr 2013 eine Deckelung in der Höhe von € 222,00 pro Erstattungstag. Weiterhin gleich geblieben ist die Höhe des Zuschusses mit 58,34% des tatsächlich fortgezahlten Entgelts.

### 3.16 Pensionsfonds-Überleitungsgesetz 2012

§§ 4 Abs 2, § 5 Abs 1 Z 15, 7 Z 1 lit g ASVG, § 2 FSVG - Pensionsfonds-Überleitungsgesetz (PF-ÜG) – BGBl. I 4/2013 – Inkrafttreten 01.01.2013

#### Pensionsfonds-Überleitungsgesetz

- Mitglieder der Architekten- und Ingenieurkonsulentenkammer sind ab 01.01.2013 bei der SVA versichert
- Berufsanwärter unterliegen seit 01.01.2013 der Beitragsgruppe D1 (ohne AKU)

Für alle Personalverrechner, die mit der Abrechnung von Ziviltechnikern zu tun haben, ist dieses Gesetz interessant. Konkret ist vorgesehen, die ZiviltechnikerInnen ab 2013 in das Pensionsversicherungssystem der freiberuflich selbständig Erwerbstätigen überzuführen und im Zuge dessen das Vermögen des Pensionsfonds der Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten an die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft zu übertragen sowie den Sterbekassenfonds aufzulösen. Daneben gibt es aber auch Änderungen bei den angestellten Ziviltechnikern.

Im Hinblick darauf, dass an die Stelle der Teilnahme der **ZiviltechnikerInnen** am Pensionsfonds künftig die Pflichtversicherung nach dem FSVG tritt, ist die Bestimmung über die Ausnahme dieses Personenkreises von der Vollversicherung nach dem ASVG entsprechend anzupassen. Dabei ist klarzustellen, dass die Ausnahme nur in Bezug auf die ZiviltechnikerInnentätigkeit gilt. Somit werden ab 01.01.2013 sowohl die selbständigen als auch die unselbständigen ZiviltechnikerInnen in das FSVG einbezogen. Ist daher beispielsweise ein Ziviltechniker Geschäftsführer an einer ZT-GmbH mit einer Beteiligung von 20%, so unterliegt dieser im Regelfall der LSt, dem DB und der KommSt. Er ist jedoch nicht nach dem ASVG in der Pensionsversicherung versichert. Liegt eine arbeitsrechtliche „Anstellung“ vor, so unterliegt er der Kranken- und Unfallversicherung nach dem ASVG. Liegt diese arbeitsrechtliche „Anstellung“ nicht vor, z.B. aufgrund einer

bestehenden Sperrminorität, so kann sich die Personen die Krankenversicherung aussuchen (ASVG, GSVG, Uniqa). Eine verpflichtende Unfallversicherung gibt es für diese Personengruppen dann nicht. Siehe dazu §§ 5 Abs 1 Z 15, 7 Z 1 lit g ASVG.

Da **BerufsanwärterInnen** mangels Kammermitgliedschaft von der erwähnten Ausnahmeregelung nicht erfasst und daher als DienstnehmerInnen vollversichert sind, kann die Anführung dieser Personengruppe in § 7 Z 1 lit. g ASVG (Teilversicherung in der Kranken- und Unfallversicherung) entfallen. Somit unterliegen ab 01.01.2013 diese Personen der Vollversicherung nach dem ASVG (Beitragsgruppe D1, AKU fällt nicht an, WBF und IE-Beiträge sind jedoch zu entrichten). Bei laufenden Beschäftigungsverhältnissen ist eine Änderungsmeldung zu erstatten.

### 3.17 Aktuelle sozialversicherungsrechtliche Judikate

#### 3.17.1 Verspachtelungsarbeiten als echte Dienstnehmer

§ 4 Abs 2 ASVG - VwGH 2010/08/0129, 21.12.2011

#### „Verspachtler“ sind echte Dienstnehmer

- Verspachteln von Rigipswänden
- Abrechnung pro m<sup>2</sup>
- Personen kannten keine genauen Details des Vertrages
- Bereitstellung der Arbeitsmittel durch AG
- Bei einfachen manuellen Tätigkeiten genügt „Eingliederung“

#### Zum Sachverhalt:

Die R-Bau GmbH mit Sitz in Wien hat polnische Staatsangehörige mit dem Verspachteln von Rigipswänden beschäftigt. Für die Nichtanmeldung vor Arbeitsantritt wurden vom Magistrat zwei Geldstrafen von jeweils Euro 770,- verhängt, da diese Personen als Arbeitnehmer beschäftigt gewesen seien. Das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit wurde verneint.

Aus den Fragebögen, die die beiden polnischen Staatsbürger ausfüllten, ist zu entnehmen, dass pro m<sup>2</sup> abgerechnet wurde und eine tägliche Arbeitszeit von 7.00 bis 17.00 Uhr vorlag. Den beiden Personen wurde ein Vertrag durch den Auftraggeber vorgelegt. Aus der Beweiswürdigung ist zu entnehmen, dass beide Personen keine genauen Details zum Inhalt des Vertrags gekannt hatten. Ebenfalls lag für beide Personen weder eine Sozialversicherungs- noch steuerliche Meldung an die jeweiligen Behörden vor.

Von der Behörde wurden die fixe Arbeitszeit und die Eingliederung in den Betriebsablauf des Unternehmens des Auftraggebers als Indizien für ein zumindest arbeitnehmerähnliches Verhältnis angesehen. Die vorliegenden Elemente, wie die Verrichtung einer untergeordneten Tätigkeit, welche als Hilfsdienst nicht eigener Gegenstand eines Werkvertrags sein kann (Verspachteln, Schutt wegräumen), die täglich geregelte Arbeitszeit sowie das Bereitstellen des Arbeitsmaterials durch die R-Bau GmbH seien Umstände, die typischerweise den Inhalt eines Arbeitsverhältnisses

oder zumindest arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses bilden würden.

**Die Aussagen des VwGH:**

Nach einer allgemeinen Einführung zu den Beschäftigungsverhältnissen, ua auch zur Abgrenzung Dauer- von Zielschuldverhältnis, führt der VwGH aus, dass durch das Vorliegen eines Gewerbescheins ein echtes Dienstverhältnis gem ASVG nicht verhindert werden kann. Er hat auch keine Bedenken, wenn die belangte Behörde das Vorliegen eines Werkvertrags auf Grund der Unbestimmtheit der Leistungsbeschreibung verneint. Angesichts der von den Beschäftigten durchgeführtenerspachtelungsarbeiten erübrigten sich auch Weisungen an die einzelnen Beschäftigten, weil diese von sich aus wissen, wie sie sich im Betrieb des Dienstgebers zu verhalten haben bzw das Weisungsrecht in gleicher Weise im Bestehen von Kontrollrechten (sog "stille Autorität" des Arbeitgebers) zum Ausdruck kommt.

Wie auch in der erst jüngst ergangenen Entscheidung zum Pizzazusteller als echtem Dienstnehmer<sup>13</sup> führt der VwGH wieder die einfachen manuellen Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten an - wozu laut VwGH zweifelsohne auch die vorliegendenerspachtelungsarbeiten zählen -, bei denen es in Bezug auf die Art der Arbeitsausführung und auf die Verwertbarkeit keinen ins Gewicht fallenden Gestaltungsspielraum des Dienstnehmers gibt. Liegen diese vor, so kann bei einer Integration des Beschäftigten in den Betrieb des Beschäftigers - in Ermangelung gegenläufiger Anhaltspunkte - das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses in persönlicher Abhängigkeit iSd § 4 Abs 2 ASVG ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden<sup>14</sup>.

Bezüglich der wirtschaftlichen Abhängigkeit wird vom VwGH angeführt, dass das Baumaterial von der R-Bau GmbH zur Verfügung gestellt wurde. Das benötigte (Klein-)Werkzeug und die Arbeitsbekleidung, welche von den Beschäftigten selber bereitgestellt wurden, vermögen an der wirtschaftlichen Abhängigkeit nichts zu ändern.

Die Beschwerde erwies sich als unbegründet.

<sup>13</sup> VwGH 26.01.2010, 2009/08/0269

<sup>14</sup> Vgl dazu auch die höchstgerichtl Erk v 27.07.2001, 99/08/0030, v 20.11.2002, 2000/08/0021, v 23.04.2003, 98/08/0270, v 17.11.2004, 2001/08/0131, und v 24.01.2006, 2004/08/0202.

### **Anmerkung für die Praxis**

Leider kommen solche - oben ausgeführten - Konstruktionen in der Praxis häufig vor. Meistens beginnt dies schon damit, dass das lokale Finanzamt keine Steuernummern vergibt. Damit solche Tätigkeiten nicht als echte Dienstverhältnisse iSd ASVG umqualifiziert werden, sollte nach Erachten des Autors Folgendes beachtet werden:

- o Das Vorliegen mehrerer Auftraggeber schützt zwar nicht vor der Einstufung als echter Dienstnehmer, ist aber ein Indiz für eine selbständige Tätigkeit.
- o Der Auftragnehmer sollte die wesentlichen Betriebsmittel, wie zB Spritzmaschinen, Mischmaschinen etc, selber anschaffen und auch einsetzen.
- o Die Eintragung auf Arbeitslisten oder Anwesenheitslisten (samt Eintragung von Beginn und Ende) ist immer problematisch.
- o Ein persönliches Weisungsrecht - zB: Wann ist Pause zu machen? Wann ist mit der Tätigkeit zu beginnen? Wie lange ist pro Tag zu arbeiten? - spricht für ein echtes Dienstverhältnis.
- o Ein ordentlich abgefasster - und auch in der Praxis so gelebter - Vertrag liegt leider selten vor, ist aber nach Ansicht des Autors ein wichtiges "Beweisstück" gegen Aussagen der Behörde, die bei Nichtvorliegen eines Vertrags oft nur schwer zu entkräften sein werden.
- o Falls für die Tätigkeit eine Gewerbeberechtigung notwendig ist, sollte diese natürlich vorliegen.
- o Eine tägliche Kontrolle der Tätigkeit spricht mE für ein echtes Dienstverhältnis. Eine Endkontrolle für die Abnahme der Tätigkeit ist auch bei einer selbständigen bzw gewerblichen Tätigkeit üblich.
- o Falls ein Werkvertrag erwünscht ist, sollte der Umfang des Werks individualisiert und auch konkretisiert werden, dh eine geschlossene Einheit sein.
- o Eine Vertretungsmöglichkeit oder Subvergabe des Auftrags sollte vereinbart werden.
- o Weiters wäre die Vereinbarung einer umfassenden Gewährleistungs- und Haftungsbestimmung zu empfehlen.
- o Gerade im Baubereich sollten auch Pönalezahlungen bei nicht rechtzeitiger Fertigstellung vereinbart werden.

### 3.17.2 Holzarbeiter als echte Dienstnehmer

§ 4 Abs 2 ASVG - VwGH 2009/08/0145, 18.01.2012

#### Holzarbeiter als echte Dienstnehmer

- Holzschlägerarbeiten als „Werkverträge“
- Genaue Anweisung zu Tätigkeit
- Kein Vertretungsrecht
- Gewerbeschein „schützt“ nicht vor echten Dienstverhältnissen

#### Zum Sachverhalt:

Im Prüfungszeitraum Jänner 2004 bis August 2005 hat der Beschwerdeführer neun Personen (tschechische Staatsbürger) als Holzarbeiter beschäftigt. Diese waren nur für einen Auftraggeber tätig. Es wurden keine schriftlichen Verträge abgeschlossen. Es lag kein generelles Vertretungsrecht vor. Die Forstarbeiter waren im Besitz von gültigen Gewerbescheinen. Die Tätigkeit der Personen bestand überwiegend im Setzen und Schlagen von Bäumen sowie anderen Waldarbeiten, wie zB im Spritzen von "Gift" etc. Der Beschwerdeführer gab genaue Arbeitsanweisungen zum Arbeitsort und teilte auch die Arbeitszeit ein. Als Entlohnung wurde täglich ein fixer Betrag, zB Euro 40,-, vereinbart (Rechnungen oder Quittungen wurden keine ausgestellt). Die Holzarbeiter verfügten über keine nennenswerten eigenen Betriebsmittel. Weiters gab es keine Gewährleistungsverpflichtungen. Die Holzarbeiter wurden vom Finanzamt als Selbständige veranlagt und von der SVA wurden Beiträge vorgeschrieben.

#### Die Aussagen des VwGH:

Der VwGH führt in seiner Begründung die allgemeinen Grundsätze zur Dienstnehmereigenschaft des § 4 Abs 2 ASVG an. Für ihn sind unterscheidungsfähige Abgrenzungskriterien nur die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse. Erlaubt allerdings im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine

abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungs-fähigen Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltleistung von maßgeblicher Bedeutung sein.

Der VwGH bestätigte die Aussagen der ersten und zweiten Instanz bezüglich des Vorliegens von sozialversicherungsrechtlichen Dienstverhältnissen.

**Anmerkung für die Praxis:**

Diese Entscheidung macht deutlich, dass das Vorliegen eines entsprechenden Gewerbescheins nicht vor der Einstufung als echter sozialversicherungsrechtlicher Dienstnehmer schützt. Leider wird die Beitragsbelastung, die auf die Dienstgeber im Rahmen einer Umqualifizierung zukommt, unterschätzt (rund 40 % Beiträge, 1,53 % Abfertigung Neu, Zinsen, Hochrechnung auf BruttoBezug, Anspruchslohn für 13. und 14. Bezug etc). Noch dazu erlaubt das sehr eingeschränkte Regressrecht des § 60 ASVG nur in wenigen Fällen den nachträglichen "Regress" der Dienstnehmeranteile.

Interessant ist hier weiters, dass es sich in dem Erkenntnis um tschechische Staatsbürger handelt, aber in der Entscheidung die VO (EWG) 1971/1408 (galt bis 30.04.2010) nicht angeführt wird. Entweder wurde dies "vergessen" oder es waren die Personen ausschließlich in Österreich tätig. Wären die Personen nämlich auch in ihrer Heimat als sozialversicherungsrechtliche Dienstnehmer tätig gewesen, so wäre aufgrund des Art 14 der VO (EG) 1971/1408 tschechisches SV-Recht anzuwenden gewesen.

### 3.17.3 Toilettenreinigungskraft als echte Dienstnehmerin

§§ 4 Abs 2, 113 ASVG – VwGH 2012/08/0137, 11.07.2012

#### Toilettenreinigungskraft als echter Dienstnehmer

- Detaillierte Darstellung, welche Arbeiten zu erledigen sind
- Arbeitszeit sieben Tage in der Woche – meist acht bis zehn Stunden
- 80% der Einnahmen bekommt die Reinigungskraft
- Dienstgeber ist Eigentümer der Autobahnraststätte
- VwGH führt wieder die „einfachen manuellen“ Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten an

#### Zum Sachverhalt:

Die GKK hat einen Beitragszuschlag in der Höhe von € 1.300,-- vorgeschrieben, weil zumindest am 16.08.2011 beim Beschwerdeführer beschäftigte und pflichtversicherte Toilettenreinigungskraft (VS) nicht vor Arbeitsantritt angemeldet wurde.

Im Rahmen einer am 16.08.2011 erfolgten finanzamtlichen Kontrolle in S. sei VS. bei der Reinigung der Toiletten auf einer Autobahnraststation angetroffen worden. Er habe diese Arbeiten seit dem 02.08.2011 ausgeführt. Den Arbeiten sei eine Vereinbarung vom 18.05.2011 zwischen der Autobahnraststation in S. (der Auftraggeberin der Reinigungsarbeiten) und dem Beschwerdeführer zu Grunde gelegen. Der Beschwerdeführer habe Herrn VS. erklärt, welche Arbeiten er zu verrichten habe. VS. wohne in einer vom Beschwerdeführer zur Verfügung gestellten Wohnung in S. und fahre täglich mit dem Auto eines Bekannten zur Autobahnraststation und wieder zurück. Er arbeite sieben Tage in der Woche, meistens ab 06.00 Uhr ca. acht bis zehn Stunden täglich. Die täglichen Einnahmen würden EUR 30,-- bis 45,-- betragen, wovon der Beschwerdeführer 20 % erhalte. Es werde alle zwei Wochen abgerechnet. Die Arbeiten würden von M., dem Besitzer der Autobahnraststation, kontrolliert.

Bei der Reinigung von WC-Anlagen handle es sich nicht um ein selbständiges Werk. VS. habe lediglich seine eigene Arbeitskraft zur Verfügung gestellt. Er habe datumsmäßig umschriebene Leistungen über einen längeren Zeitraum erbracht. Das

Beschäftigungsverhältnis habe mit der Erbringung der Leistung (der Reinigung der WC-Anlagen) nicht sein Ende gefunden. Es sei als Dauerschuldverhältnis im Sinne eines dauernden Bemühens ausgestaltet gewesen. Bei der Reinigung der WC-Anlagen fehle es an einem gewährleistungstauglichen Erfolg. Der konkrete Umfang des Werkes stehe nicht fest. VS. habe über keine Betriebsmittel verfügt, wie sie für ein Reinigungsgewerbe typisch wären (wie ein eigenes Büro, eigene Angestellte, Werbemaßnahmen und - artikel, usw.). Verstärkt werde der Eindruck der Unselbständigkeit durch den fehlenden Unternehmenssitz und durch den Umstand, dass VS. ausschließlich für den Beschwerdeführer tätig gewesen sei. Es habe keine Möglichkeit bestanden, für einen anderen Auftraggeber tätig zu werden. VS. habe seine Tätigkeit persönlich durchgeführt und sich nicht vertreten lassen können. Es sei von einem Dienstverhältnis üblichen Sinn auszugehen. Es habe eine persönliche Arbeitspflicht bestanden. Eine generelle, d.h. nicht auf bestimmte Arbeiten oder Ereignisse beschränkte Vertretungsbefugnis sei weder vereinbart noch praktiziert worden. VS. sei vom Beschwerdeführer ganz auf die Entgeltleistung Dritter, der Benutzer der WC-Anlagen, verwiesen worden. Insgesamt überwiegen die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber jenen der selbständigen Ausübung der Erwerbstätigkeit.

#### **Die Aussagen des VwGH:**

Ob bei der Beschäftigung die Merkmale persönlicher Abhängigkeit des Beschäftigten vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit iSd § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist, hängt davon ab, ob nach dem Gesamtbild dieser konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung - nur beschränkt ist. Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sind (im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffes) als Ausdruck der weitgehenden Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung nur seine Bindung an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse und die damit eng verbundene (grundsätzlich) persönliche Arbeitspflicht unterscheidungskräftige Kriterien zur Abgrenzung von anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung, während das Fehlen anderer - im Regelfall freilich auch vorliegender - Umstände (wie z. B. die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeitsleistung) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt.

Die Eingliederung eines Dienstnehmers in die vom Dienstgeber (bzw. vom Beschäftiger) bestimmte Ablauforganisation am Ort der Arbeitserbringung indiziert das Vorliegen einer Beschäftigung in persönlicher Abhängigkeit, weil sie in der Regel bedeutet, dass der Dienstnehmer nicht die Möglichkeit hat, den insoweit vorgegebenen Ablauf der Arbeit jederzeit selbst zu regeln und auch zu ändern, wie es für den freien Dienstvertrag typisch ist.

Bei der von VS. ausgeübten Tätigkeit der Reinigung der Toiletten auf einer Autobahnraststation handelte es sich um manuelle Hilfstätigkeiten, die in organisatorischer Einbindung in den Betrieb des Dienstgebers bzw. des Beschäftigers (§ 3 Abs. 3 AÜG) erbracht worden sind.

Bei einfachen manuellen Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten, die in Bezug auf die Art der Arbeitsausführung und auf die Verwertbarkeit keinen ins Gewicht fallenden Gestaltungsspielraum des Dienstnehmers erlauben, kann bei einer Integration des Beschäftigten in den Betrieb des Beschäftigers - in Ermangelung gegenläufiger Anhaltspunkte - das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses in persönlicher Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden. Atypische Umstände, die einer solchen Beurteilung entgegen stehen würden, sind hier nicht ersichtlich, zumal nicht festgestellt (und auch nicht behauptet) wurde, dass VS. über eine eigene betriebliche Organisation oder über nennenswerte Betriebsmittel verfügt hätte, eigene unternehmerische Entscheidungen hätte treffen können oder - außer für den Beschwerdeführer - auch noch für andere Auftraggeber Reinigungstätigkeiten in WC-Anlagen verrichtet bzw. in der Art selbständig am Markt auftretender Unternehmer seine Reinigungstätigkeiten erfolgreich angeboten hätten. Es handelt sich nach den festgestellten Umständen der Arbeitserbringung nicht um Tätigkeiten auf Grund eines Werkvertrages in dem Sinn, dass die persönliche Abhängigkeit der genannten Person in Frage gestellt werden könnte, abgesehen davon, dass nicht hinreicht, in einem "Werkvertrag" nur den Rahmen für im Einzelfall abgeschlossene Vertragsverhältnisse abzustecken, wenn es an der für eine Zuordnung zu einem bestimmten Vertragstyp erforderlichen Bestimmtheit der Leistungen fehlt.

Die Beschwerde war als unbegründet abzuweisen.

### 3.17.4 Versicherungsmakler als echter Dienstnehmer

§ 4 Abs 2 ASVG – VwGH 2008/08/0252, 18.01.2012

#### Versicherungsmakler als echter Dienstnehmer

- Betreuung von Kunden aus dem Geschäftsbereich des Dienstgebers
- Erhalt von Provisionsvorschüssen mit fixen Beträgen
- Es war ein Konkurrenzverbot vereinbart
- Benutzung von Betriebsmitteln des Dienstgebers
- Eine Berichterstattungsverpflichtung wurde vereinbart
- Bezahlung eines leistungsbezogenen Entgelts steht einem Dienstverhältnis nicht entgegen
- Merkmale eines echten Dienstverhältnisses überwiegen

#### Zum Sachverhalt:

Der Erstbeteiligte war als Versicherungsmakler tätig. Er hatte keinen örtlichen Kundenkreis vorgeschrieben bekommen, er habe jedoch bestimmte Kunden aus dem Geschäftsbereich des Beschwerdeführers vorgeschlagen bekommen und es sei von ihm erwartet worden, dass er diese Kunden für bestimmte Versicherungspakete anwerbe sowie darüber hinaus eigene Kunden bringe. Er habe monatelang Provisionsvorschüsse mit einem fixen Betrag (gleich bleibend) erhalten. Aus den Abrechnungen sei ersichtlich, dass eine Entlohnung auf Provisionsbasis in der Form vereinbart wurde, dass bezahlte Provisionsvorschüsse nachträglich gegenverrechnet hätten müssen. Die Rückforderung einer „Überzahlung“ ist aber unterblieben. Der Versicherungsmakler war lt. Aussagen von Zeugen weisungsgebunden und kontrollunterworfen. Er hatte die Verpflichtung zur Verwendung von Formularen des Beschwerdeführers. Weiters war er zur Teilnahme an wöchentlichen Meetings und zu einer regelmäßigen Berichterstattung über seine Tätigkeit verpflichtet gewesen. Lt. Aussagen von Zeugen, dass der Versicherungsmakler ein Konkurrenzverbot. Der Versicherungsmakler war in erster Linie mit den Betriebsmitteln des Beschwerdeführers tätig und hat darüber hinaus anfallende Telefon- und Fahrtspesen selbst getragen (diese waren aber gering). Teilweise wurden die Spesen auch von der beschwerdeführenden Partei getragen.

Der Versicherungsmakler hatte auch die Möglichkeit gehabt, die wesentlichen Betriebsmittel (Spezialsoftware, PC und Telefon, weiters Formulare und

Musteranträge) auf Rechnung der beschwerdeführenden Partei zu nutzen. Er hat diese auch genutzt – ob dafür ein Entgelt entrichtet wurde, konnte nicht nachgeprüft werden.

Der Beschwerdeführer hat ein Mindestmaß an wöchentlichen Terminen erwartet und für den Fall, dass dieses Mindestmaß nicht erfüllt worden sei, disziplinarische Maßnahmen eingerichtet. Er sei verpflichtet gewesen, seine Arbeitskraft kontinuierlich in einem gleichbleibenden Mindestausmaß zur Verfügung zu stellen.

#### **Die Aussagen des VwGH:**

Für die Wertung der Tätigkeit eines Vertreters - die im hier maßgeblichen Zusammenhang im Wesentlichen mit der Tätigkeit eines Versicherungsmaklers vergleichbar ist - als unselbständige Beschäftigung im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG (= echtes oder abhängiges Dienstverhältnis) ist zu beachten, dass bei dieser Tätigkeit die ansonsten für die abhängigen Arbeitsverhältnisse typische Unterordnung nicht so auffällig zutage tritt.

Aus diesem Grund muss bei der Beurteilung der Frage, ob bei einer solchen Tätigkeit ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit vorliegt, anderen Merkmalen eine ganz besondere Bedeutung zugemessen werden. Insbesondere sind in diesem Zusammenhang die Weisungsgebundenheit in einer bestimmten Art (z. B. wie hier die Verpflichtung zur regelmäßigen Teilnahme an „Meetings“), das Konkurrenzverbot, der Bezug eines Fixums oder einer Spesenvergütung, die Berichterstattungspflicht sowie die mangelnde Verfügung über eine eigene Betriebsstätte und eigene Betriebsmittel als für die Beurteilung der Versicherungspflicht von Vertretern maßgebliche Merkmale zu bezeichnen.

Ein abschließender Katalog von Kriterien, die in jedem Fall unbedingt und kumulativ erfüllt sein müssen, um ein Dienstverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG zu begründen, existiert nicht. Vielmehr kommt es letztlich auf das Gesamtbild der Beschäftigung an, sodass einzelne - sonst für eine Beschäftigung im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG wesentliche – Merkmale im jeweiligen Fall in den Hintergrund treten können.

Die Gewährung eines leistungsbezogenen Entgeltes (z. B. Provision) steht einer Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 1 Z. 1 iVm Abs. 2 ASVG grundsätzlich nicht entgegen. Der Umstand, dass während einzelner Monate betragsmäßig abweichende oder gar keine Zahlungen an den Dienstnehmer geleistet wurden, kann nichts an dieser Beurteilung ändern, sofern auch während dieser Monate ein Entgeltanspruch

bestand, der lediglich aufgrund von Gegenverrechnungen aufgrund leistungsbezogener Elemente nicht zu Zahlungen in der sonst üblichen Höhe geführt hat.

Wurden vom/von der Arbeitgeber/in Spesen in untergeordneter Höhe nicht ersetzt (z. B. Fahrtkosten oder Telefonspesen, die jeweils nicht sehr hoch waren), so kommt dieser Umstand bei der Gesamtbeurteilung der Beschäftigung keine erhebliche Bedeutung zu.

Außerdem lässt selbst das Fehlen eines an sich unterscheidungskräftigen Merkmales persönlicher Abhängigkeit im Hinblick darauf, dass schon das Überwiegen dieser Merkmale bei der anzustellenden Gesamtbetrachtung genügt, keinen zwingenden Schluss darauf zu, dass die zu beurteilende Tätigkeit nicht der Versicherungspflicht unterliegt; es kommt vielmehr darauf an, ob unter Berücksichtigung aller im Einzelfall gegebenen Umstände die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch seine Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet ist.

Die Beschwerde war als unbegründet abzuweisen.

### 3.17.5 Höhe der Ansprüche bei Umqualifizierung

§ 1151 ABGB - OGH 26. 7. 2012, 8 ObA 56/11k

#### Höhe der Ansprüche bei einer Umqualifizierung

- Pizzazusteller war als sv-lich freier Dienstnehmer tätig
- Umqualifizierung als arbeitsrechtliches Beschäftigungsverhältnis
- Durch eine Umwandlung einer selbständigen in eine unselbständige Tätigkeit sind im erhöhten Stundensatz zwar die Sonderzahlung abgegolten, nicht jedoch der Urlaubsanspruch
- Weiters erfolgt keine Anrechnung des überkollektivvertraglichen Bezuges auf Überstundenzuschläge und Feiertagsentgelt

#### Zum Sachverhalt:<sup>15</sup>

Der kl Pizzazusteller war bereits eine Zeit lang als echter DN in einem Speiselokal mit Speisezustelldienst tätig gewesen. Um den 01.03.2006 herum wurde ihm vom DG ein „freier Dienstvertrag“ zur Unterschrift vorgelegt. Da der DG immer wieder Probleme hatte, an bestimmten Tagen Mitarbeiter zu finden, verlangte er vom kl Pizzazusteller, dass er jeweils am Freitag, Samstag und Sonntag einer Arbeitswoche arbeiten solle. Weiters sollte er einen Abenddienst seiner Wahl übernehmen. Der Kl weigerte sich zunächst, den freien Dienstvertrag zu unterfertigen, unterzeichnete ihn aber dann doch.

Der Vertrag sah einen Stundenlohn von € 7,- und „zur Abgeltung der Risikohaftung“ einen Ersatz von € 0,044 pro gefahrenem Kilometer vor. Unstrittig erhielt er „ab einem bestimmten Zeitpunkt“ für Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen einen Stundenlohn von € 7,50.

Er war vom 01.03.2006 bis zu seinem Ausscheiden am 30.06.2009 als freier DN gemäß § 4 Abs 4 ASVG bei der GKK gemeldet. In den jeweiligen Dienstplänen war er von vornherein an den Wochentagen Freitag, Samstag und Sonntag fix eingetragen. Für einen Abenddienst während der Woche konnte er sich einen Tag aussuchen und sich dazu selbst in den Dienstplan eintragen.

<sup>15</sup> Entnommen aus ARD, Rechtsnews 2012, 13717 vom 11.09.2012

Sowohl das ErstG als auch das BerufungsGt werteten das Beschäftigungsverhältnis des Pizzazustellers als echtes Dienstverhältnis. Der OGH hielt die Begründung des BerufungsG für überzeugend und setzte sich eingehend nur mit den Ansprüchen auf Jahresremuneration, Urlaubersatzleistung, Überstundenzuschläge und Feiertagsentgelt auseinander.

**Entscheidung:**

Im Fall der Umwandlung eines Dienstverhältnisses in eine „selbstständige Tätigkeit“ als OHG-Gesellschafter ohne Änderung der Art der Tätigkeit des AN hat der OGH schon ausgesprochen, dass durch den damit verbundenen erhöhten Stundensatz zwar die Sonderzahlungen rechtswirksam abgegolten werden können, nicht jedoch der Urlaubsanspruch (vgl OGH 17.02.2005, 8 ObA 20/04f, LN Rechtsnews 488 vom 7. 12. 2005).

Im vorliegenden Fall stellt der OGH weiters klar, dass eine Anrechnung des überkollektivvertraglichen Bezugs des DN auf seine Ansprüche auf Überstundenzuschläge und Feiertagsentgelte nicht in Betracht kommt: Der Gesetzgeber verfolge mit der (relativ zwingenden) Verpflichtung zur Zahlung von Überstundenzuschlägen den Zweck, die damit verbundene Mehrbelastung des AN abzugelten und die Kosten der Arbeit zu erhöhen, damit die AG veranlasst würden, von Überstundenarbeit nur in begründeten Fällen Gebrauch zu machen; einen vergleichbaren Zweck verfolge der Gesetzgeber mit der Verpflichtung zur Zahlung von Feiertagsentgelten iSd - unabdingbaren - § 9 Abs 5 ARG. Aus der vom DG behaupteten überkollektivvertraglichen Entlohnung des DN könne für sich allein noch nicht auf das Vorliegen einer Pauschalvereinbarung zur Abgeltung von Überstunden geschlossen werden.

Hinsichtlich der Berechnung der Ansprüche gibt der OGH für das fortzusetzende Verfahren folgende Hinweise:

- Zur Beurteilung noch etwaiger offener Ansprüche auf Sonderzahlungen (Jahresremuneration) müssten zunächst die kollektivvertraglichen Mindestlohnansprüche des Kl entsprechend seiner Einstufung als AN ermittelt und den tatsächlich gezahlten Honoraren gegenübergestellt werden; der DN sei dabei als Festlöhner (und nicht als Garantilöhner, vgl Pkt 8b, 8c KV-Gastgewerbe) anzusehen.
- Die Urlaubersatzleistung sei auf Grundlage des vertraglich vereinbarten Stundensatzes zu bemessen, wobei Sonderzahlungen nicht in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen sind (vgl Pkt 13d KV-Gastgewerbe).

- Auch für die Berechnung der Überstundenzuschläge und Feiertagsentgelte sei der vertraglich vereinbarte Stundensatz heranzuziehen (vgl dazu Pkt 5e und 15 KV-Gastgewerbe). Inwieweit diese Zuschläge bereits durch den - ab einem bestimmten, nicht festgestellten Zeitpunkt - geleisteten Stundenlohn für Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen iHv € 7,50 (statt sonst € 7,-) teilweise abgegolten wurden (dh im Ausmaß von € 0,50 pro Stunde), konnte vom OGH infolge fehlender Feststellungen nicht beurteilt werden.

### 3.17.6 Familienhafte Mitarbeit oder echtes Dienstverhältnis?

§ 4 Abs 2 ASVG, § 68a ASVG – VwGH 2010/08/0183, 23.05.2012

#### Familienhafte Mitarbeit oder echtes Dienstverhältnis?

- Der Beschwerdeführer arbeitete jahrelang ganztätig am Hof seiner Ehefrau und begehrte die Anerkennung als Dienstverhältnis
- Der VwGH lehnte dies ab weil:
  - Zwischen Ehepartner ist grundsätzlich von familiärer Mithilfe auszugehen
  - Ein Dienstverhältnis muss nach Außen deutlich zum Ausdruck kommen: Dienstvertrag, Zeitaufzeichnungen etc.
  - Grundsätzlich keine Anerkennung mündlicher Vereinbarungen

#### Zum Sachverhalt:

Die GKK stellt mit Bescheid fest, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner Beschäftigung als Landarbeiter von 01.01.1983 bis 31.12.1991 nicht der Pflichtversicherung nach dem ASVG und nicht der Arbeitslosenversicherung nach dem AIVG unterliege. Der Beschwerdeführer gab an, dass er in dieser Zeit am landwirtschaftlichen Hof seiner Ehefrau beschäftigt gewesen sei und durchschnittlich 40 Stunden in der Woche gearbeitet habe<sup>16</sup>. Er könne sich nicht mehr erinnern, ob er dafür Entgelt erhalten habe. Sachbezüge sowie Sonderzahlungen habe er nicht erhalten. Arbeitszeitaufzeichnungen und Arbeitsverträge sind nicht vorhanden. Die GKK war der Ansicht, dass kein Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs 2 ASVG vorliege. Daher können auch die Pensionsversicherungsbeiträge nach § 68a ASVG nicht

<sup>16</sup> Jeder andere Arbeiter wäre "selbstverständlich angemeldet" worden. Nur weil er der Ehemann der Dienstgeberin sei, soll plötzlich kein Dienstverhältnis, sondern nur eine familienhafte Mitarbeit im Sinne der ehelichen Beistandspflicht vorliegen. Davon könne jedoch nur dann die Rede sein, wenn die Tätigkeiten nur nebenbei und in untergeordnetem Ausmaß stattgefunden hätten. Er habe einen mehr als 31 ha großen Betrieb im Namen und auf Rechnung der Alleineigentümerin, der Viertmitbeteiligten, geführt. Dass ein Ehegatte seine eigene berufliche Tätigkeit aufgabe und einen "Fulltime-Job" im Betrieb seiner Gattin antrete, gehe wesentlich über das zumutbare und übliche Ausmaß einer familiären Beistandspflicht hinaus. Die Feststellung, dass er kein Entgelt erhalten habe, sei unrichtig. Er habe seine berufliche Tätigkeit 1982 aufgegeben, um hauptberuflich im Betrieb seiner Frau mitzuarbeiten. Daher sei es glaubhaft, dass er weiterhin "auf dieser finanziellen Selbständigkeit" bestanden habe. Zu diesem Zweck sei "selbstverständlich ein Lohn ausbezahlt" worden. Nur die Höhe sei "leider nicht mehr feststellbar". Er habe jedenfalls Lohn erhalten, denn wovon hätte er sonst leben sollen. Er könne sich nur nach 25 Jahren nicht mehr daran erinnern.

nachentrichtet werden<sup>17</sup>.

### **Die Aussagen des VwGH:**

Der VwGH führt in seiner Einleitung die Regelungen der §§ 90, 98 und 100 ABGB an. In diesen Bestimmungen geht es um die „eheliche Beistandspflicht“. Die Abgrenzung familiärer Beschäftigungsverhältnisse von solchen, die in wechselseitigen rechtlichen Verpflichtungen ihren Grund haben, bereitet vor allem deshalb Schwierigkeiten, weil der tatsächliche Vorgang der Mitarbeit Angehöriger bei sämtlichen denkbaren Rechtsformen gleich aussieht und das äußere Bild eines solchen Leistungsaustausches daher ebenso gut in den vertraglichen wie in den familiären Bereich eingeordnet werden kann.

Der Verwaltungsgerichtshof hat wiederholt ausgesprochen, dass die Unterstützung eines Ehepartners durch den anderen auch im wirtschaftlichen Bereich als die Regel und die Begründung eines Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses zwischen Ehegatten eher als Ausnahmefall angesehen werden müsse. Ein Ehepartner steht in dem für die Rechnung des anderen Ehepartners geführten Betrieb nur dann in einem Beschäftigungsverhältnis, wenn er seine Tätigkeit in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit - ähnlich einem familienfremden Dienstnehmer - ausübt und infolge einer ausdrücklichen oder schlüssigen Vereinbarung für diese Tätigkeit einen Entgeltanspruch hat. Für den Fall der Mithilfe von Ehegatten in deren wirtschaftlichem Bereich ist im Zweifel von einer unentgeltlichen Beschäftigung als Ausfluss einer familienrechtlichen Verpflichtung auszugehen. Der bloße Erhalt einer Geldleistung ohne entsprechenden dienstvertraglichen Anspruch vermag die Vermutung des Vorliegens einer familienhaften Beschäftigung iSd § 98 ABGB nicht zu entkräften, weil eine solche Abgeltung auch im Hinblick auf den schon während aufrechter Ehe (konkludent) fällig gestellten Anspruch gemäß § 98 ABGB zu leisten ist. Im Gegensatz zur Auffassung des Beschwerdeführers steht einer familienhaften Beschäftigung iSd § 98 ABGB auch nicht entgegen, dass es sich um eine vollzeitig ("hauptberuflich") ausgeübte Beschäftigung gehandelt hat, weil eine Mitwirkung im Erwerb des anderen Ehegatten iSd § 98 ABGB über den Umfang der bloßen Mitwirkungspflicht nach § 90 zweiter Satz ABGB hinausgehen kann.

Selbst wenn man aber von einem Dienstverhältnis des Beschwerdeführers zu seiner iSd § 2 BSVG betriebsführenden Ehegattin ausginge, würde für ihn insoweit nichts gewonnen sein, als ein solches Beschäftigungsverhältnis im hier strittigen Zeitraum vor dem 01.01.1992 nur insoweit der Vollversicherung nach § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs.

---

<sup>17</sup> Dazu ist anzumerken, dass mit dem BGBl I 2005/132 (65. ASVG-Novelle) gültig ab 1. Jänner 2006 eine eigene Bestimmung zur Nachentrichtung verjährter Beiträge zur Pensionsversicherung geschaffen wurde.

2 ASVG (und damit auch der hier in Rede stehenden Pensionsversicherung) unterlegen wäre, als erwiesen wäre, dass dem Beschwerdeführer ein Entgelt aus dieser Beschäftigung zustand und ebenso erwiesen wäre, dass dieses Entgelt die jeweils geltende Geringfügigkeitsgrenze des § 5 Abs. 2 ASVG überschritten hätte. Beides ist aber nicht erwiesen. Die in der Beschwerde angestellte Überlegung, die in der Frage steckt, wovon der Beschwerdeführer denn sonst hätte leben sollen, vermag das deshalb nicht zu ersetzen, weil es für einen landwirtschaftlichen Betrieb auch dann, wenn dieser nur von einem der Ehegatten auf dessen Rechnung und Gefahr geführt wird, nicht untypisch ist, wenn der andere Ehegatte - ohne ein Entgelt zu erhalten - im Betrieb mitarbeitet und gemeinsam mit dem betriebsführenden Ehegatten von den Erträgen dieses landwirtschaftlichen Betriebes lebt. Der Gesetzgeber hatte daher vor diesem Hintergrund bis zur 16. Novelle zum BSVG, BGBl. Nr. 678/1991, vorgesehen, dass selbst dann, wenn der Betrieb auf gemeinsame Rechnung und Gefahr von Ehegatten geführt wurde, nur einer von beiden der Kranken- und Pensionsversicherung nach dem BSVG und ein mitarbeitender Ehegatte nur der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung unterlag (§ 2a bzw. § 3 Abs. 1 Z 2 BSVG in der Fassung vor der 16. Novelle zum BSVG).

Die Beschwerde war als unbegründet abzuweisen.

**Anmerkung für die Praxis:**

Die „Umqualifizierung“ von einer familienhaften Mitarbeit in ein Dienstverhältnis wird öfters nach Scheidungen angedacht, wenn der eine Partner beim anderen Partner im Unternehmen aufgrund der ehelichen Beistandsverpflichtung tätig war. In der Praxis scheitern soll Versuche aber meist am Nichtvorliegen von Arbeitsverträgen, Entgelt oder sonstigen Aufzeichnungen, die auf ein Dienstverhältnis hindeuten.

### 3.17.7 Ehrenamt und Arbeitnehmerstatus<sup>18</sup>

§ 4 ASVG – Deutsches Bundesarbeitsgericht 10 AZR 499/11, 29.11.2012

## Ehrenamt und Arbeitnehmerstatus

- Die Beschäftigte war als ehrenamtliche Telefonseelsorgerin unentgeltlich tätig
- Der Beschäftigte trug sich jeweils im Vormonat auf einem Dienstplan für das Folgemonat ein
- Arbeitsumfang betrug ca. 10 Stunden pro Monat
- Es wurde ein Unkostenersatz von € 30,- per Monat bezahlt
- Kündigungsschutzklage blieb erfolglos, da lt. BAG kein Arbeitsverhältnis bestand
- Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten ist keine Vergütung zu erwarten

Durch die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Das hat das deutsche Bundesarbeitsgericht am 29.11.2012 entschieden.

Der Beklagte des entschiedenen Falles ist Träger einer örtlichen Telefonseelsorge. Zu diesem Zweck unterhält er Räumlichkeiten, in denen ein hauptamtlicher und rund fünfzig ehrenamtliche Mitarbeiter den Seelsorgedienst verrichten. Nach der Dienstordnung für die ehrenamtlichen Kräfte wird deren regelmäßige Beteiligung erwartet. Jeweils im Vormonat legt der Beklagte Dienstpläne für den Folgemonat aus, in die sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter eintragen.

Die Klägerin war auf der Grundlage von schriftlichen „Beauftragungen“ seit dem 26. April 2002 als ehrenamtliche Telefonseelsorgerin unentgeltlich im Umfang von zehn Stunden im Monat für den Beklagten tätig. Die Klägerin erhielt lediglich einen Unkostenersatz von 30,00 Euro monatlich. Am 22.01.2010 wurde die Klägerin mündlich von ihrem Dienst entbunden.

Die von der Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage blieb vor dem Bundesarbeitsgericht - wie schon in den Vorinstanzen - erfolglos. Zwischen den Parteien bestand kein Arbeitsverhältnis.

Die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit von Dienstleistungen ist - bis zur Grenze des Missbrauchs - rechtlich zulässig, wenn eine Vergütung, wie bei ehrenamtlicher Tätigkeit, nicht zu erwarten ist.

Die Ausübung von Ehrenämtern dient nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen

<sup>18</sup> Entnommen aus WIKU-Personal-Aktuell 15/2012, Seite 17f.

des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen. Im Streitfall besteht kein Anhaltspunkt für die Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften (BAG, Urteil vom 29. August 2012 - 10 AZR 499/11).

**Anmerkung für die Praxis:**

Die Entscheidung ist zwar in Deutschland zum Arbeitsrecht ergangen, könnte aber aufgrund des österreichischen Anspruchsprinzips auch für die Sozialversicherung von Interesse sein (siehe dazu auch im Bereich „Sonstiges“ das „Freiwilligengesetz“).

### 3.17.8 Aussteller auf Flohmarkt mit zusätzlich vereinbarten Ordnerdiensten für Flohmarktaussteller

§§ 4 Abs 2, 113, 471c ASVG – VwGH 2011/08/0383, 28.03.2012

#### Aussteller am Flohmarkt mit vereinbarten Ordnerdiensten

- Verhängung Beitragszuschlag wegen Nichtanmeldung vor Dienstantritt
- Aushelfer waren mit der Regelung des Verkehrs am Flohmarktgelände beschäftigt
- Entschädigung war der kostenlose Standplatz (in Einzelfällen auch eine Entlohnung in Form von Bargeld)
- VwGH geht von einer fallweisen Beschäftigung aus mit einem Entgelt unter der täglichen GF-Grenze

#### Zum Sachverhalt:

Mit dem angefochtenen Bescheid wurde die Beschwerdeführerin zweier Übertretungen bezüglich Nichtanmeldung vor Dienstantritt Geldstrafen von jeweils EUR 730,-- (Ersatzfreiheitsstrafe von jeweils 4 Tagen) verhängt. Die Beschwerdeführerin habe als Dienstgeberin zu verantworten, dass V.G. und H.K. zumindest am 10.10.2010 um 9:40 Uhr als geringfügig Beschäftigte und damit gemäß § 7 Abs. 3 lit. a ASVG nur in der Unfallversicherung pflichtversicherte Dienstnehmer beschäftigt worden seien, ohne die Beschäftigten vor Arbeitsbeginn beim zuständigen Krankenversicherungsträger angemeldet zu haben.

Die Beschwerdeführerin betreibt einen wöchentlichen Flohmarkt auf dem Gelände eines Supermarktes. Anlässlich einer Kontrolle durch Bedienstete des Finanzamtes S am 10.10.2010, 9:40 Uhr, sei festgestellt worden, dass auf den Zu- und Abfahren des Flohmarktgeländes V.G. und H.K. mit der Regelung des Verkehrs beschäftigt gewesen seien. Bei der anschließenden Einvernahme habe die Beschwerdeführerin angegeben, dass sie seit 10 Jahren den wöchentlichen Flohmarkt betreibe. Sie kassiere von den Ausstellern Standgebühren zwischen EUR 15,-- und EUR 30,--, je nach Größe des Standes. Der Aufbau sei ab 5:30 Uhr, Ende um 15:00 Uhr. Sie habe keine Angestellten, lediglich die beiden Aushelfer, welche Ordnerdienste für den Verkehr und auch die Stände leisteten. Beide würden als Ordner aushelfen, weil sie dann ihren eigenen Stand gratis betreiben dürften. Die Beschwerdeführerin bestreite

nicht, dass V.G. und H.K. bei der Abwicklung des Flohmarktes am 10. Oktober 2010 geholfen hätten, sie rechtfertige sich jedoch damit, dass es sich nicht um Dienstverhältnisse, sondern um ein Werkvertragsverhältnis gehandelt habe.

Die belangte Behörde führte - nach Darlegung des Dienstnehmerbegriffs gemäß § 4 Abs. 2 ASVG - aus, dass es sich bei der Tätigkeit der Ordner nicht um Gefälligkeitsdienste gehandelt habe, zumal beide Ordner eine Entlohnung in Form der Erlassung der Standgebühr (in der Höhe von EUR 30,-- bei H.K. und "zumindest EUR 15,--" bei V.G.) erhielten. Zudem habe es "in Einzelfällen offenbar eine weitere Entlohnung in Form von Bargeld (Gelegentlich ein 'Zwanziger') oder einer Getränkeeinladung" gegeben.

#### **Die Aussagen des VwGH:**

Die Beschwerdeführerin wendet sich im Wesentlichen gegen das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit und führt dazu aus, dass eine Dienstpflicht der beiden Ordner nicht vorgelegen habe. Es habe keine Verpflichtung gegeben, zu bestimmten Zeitpunkten bei Flohmarktveranstaltungen der Beschwerdeführerin zu erscheinen und dort Ordnerdienst zu leisten. Es habe auch keine Dienstpläne gegeben und keine Verpflichtung, sich auf Abruf bereit zu halten.

Das Beschwerdevorbringen verkennt, dass die belangte Behörde nicht von einem durchgehenden Beschäftigungsverhältnis ausgegangen ist, in dessen Rahmen die Dienstnehmer zu einer kontinuierlichen Leistungserbringung während eines längeren Zeitraumes verpflichtet gewesen wären. Die belangte Behörde ist jedoch - auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen zutreffend - zum Ergebnis gekommen, dass am Tag der Kontrolle ein Dienstverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG (und dementsprechend nicht, wie von der Beschwerdeführerin im Verwaltungsverfahren behauptet, ein Werkvertragsverhältnis) vorlag; dass das Dienstverhältnis schon über längere Zeit hinweg bestanden hätte, wurde - auch wenn auf Tätigkeiten der Ordner bei früheren Flohmarktveranstaltungen Bezug genommen wurde - nicht festgestellt. Im Beschwerdefall ist vielmehr von einer fallweisen Beschäftigung iSd §§ 471a ff ASVG auszugehen.

Hinsichtlich des Dienstnehmers V.G. stellte die belangte Behörde - wengleich im Zuge der rechtlichen Beurteilung - eine Entlohnung von "zumindest EUR 15,--" fest. Ein über der Grenze für die Pflichtversicherung fallweise beschäftigter Personen nach § 471c ASVG liegendes Entgelt - oder ein über dieser Grenze liegender Anspruchslohn - wurde damit aber nicht festgestellt (die Ergänzung, es habe "in Einzelfällen offenbar eine weitere Entlohnung in Form von Bargeld" oder einer

Getränkeeinladung gegeben, bezieht sich offensichtlich nicht auf die hier gegenständliche Beschäftigung am 10.10.2010).

Hinsichtlich des Dienstnehmers H.K. geht die belangte Behörde zwar von einer Entlohnung "in der Höhe der Standgebühr" von EUR 30,-- aus. Dieser Betrag liegt aber nur knapp über der für die Pflichtversicherung fallweise beschäftigter Personen nach § 471c ASVG maßgeblichen Grenze. Wäre davon auszugehen, dass die Standgebühr inklusive Umsatzsteuer angenommen wurde, der Dienstnehmer aber - als Flohmarkthändler - vorsteuerabzugsberechtigt ist, läge die tatsächliche Gegenleistung bei Erlassung der Standgebühr (nach Abzug der Umsatzsteuer) unter der Grenze des § 471c ASVG. Da die belangte Behörde dazu keine ausdrücklichen Feststellungen getroffen hat, erweist sich der Bescheid auch hinsichtlich des Dienstnehmers H.K. als rechtswidrig.

Der angefochtene Bescheid wurde wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

### 3.17.9 Keine Rückerstattung von SV-Beiträgen bei teilweise nicht steuerlicher Anerkennung eines Angehörigengehalts

§ 44 ASVG - VwGH 2008/08/0248, 18.01.2012

#### Keine Rückerstattung von SV-Beiträgen bei Nichtanerkennung

- „Überhöhtes“ Gehalt lt. Betriebsprüfung und daher steuerlich nur teilweise abzugsfähig
- Antrag auf Rückerstattung der SV-Beiträge wurde von GKK abgelehnt

#### Zum Sachverhalt:

Die Beschwerdeführerin (Bf) hatte bei der GKK einen Antrag auf Rückforderung sowohl der Dienstgeber- als auch der Dienstnehmerbeiträge für einen Dienstnehmer (der Gatte der Bf) für die Kalenderjahre 2004, 2005 und 2006 in der Höhe von insgesamt Euro 40.261,95 gestellt. Dieses Ansuchen wurde von der GKK aber abgewiesen.

Die Bf beschäftigt im Prüfungszeitraum 2004 - 2006 neben ihrem Gatten im Jahre 2004 eine Ordinationshilfe und in den Jahren 2005 und 2006 zwei Ordinationshilfen. Mit den Ordinationshilfen werden jährlich Dienstverträge abgeschlossen. Für die Einstufung wurde die Beschäftigungsgruppe 1 herangezogen. Mit dem Ehegatten gab es keinen schriftlichen Arbeitsvertrag (aber einen Dienstzettel mit den wesentlichen Inhalten), seine wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden. Er arbeitete nicht als Ordinationshilfe, sondern war für die EDV-Betreuung, Warenbeschaffung, Zahlungsverkehr etc zuständig. Neben der Normalarbeitszeit benötigte er für diese Arbeiten teilweise bis zu 100 Überstunden im Monat. Sein monatliches Bruttogehalt (ohne Überstunden) betrug Euro 2.463,43 (mehr als das Doppelte des geltenden KV-Gehalts). Lt Ansicht des Finanzamts würde der bezahlte Arbeitslohn unter Familienfremden unter denselben Bedingungen nicht bezahlt werden und würde einem Fremdvergleich nicht standhalten.

Die Betriebsprüfung kürzte das Gehalt des Ehegatten auf einen Bruttogehalt lt KV für

Angestellte in der Beschäftigungsgruppe 1 bzw 4 und rechnete einen 10%igen Zuschlag zum Bruttolohn hinzu. In der Folge übermittelte die Bf neue Jahreslohnzettel auf der Grundlage seitens des Finanzamtes errechneten Bruttolöhne. Wie bereits oben angeführt, wurde ein Antrag auf Rückzahlung zu viel bezahlter SV-Beiträge an die mitbeteiligte GKK gestellt. Lt Ansicht der GKK wurde ein Bruttolohn vereinbart und ihr auch gemeldet. Eine spätere Rückzahlung eines Teils des erhaltenen Arbeitslohnes vom Gatten an die Bf könne nicht festgestellt werden. Eine irrtümliche Bezahlung des Entgelts sei nicht behauptet bzw nur auf die - nachträglich erfolgte - steuerliche Reduzierung des Gehalts als Betriebsausgabe gestützt worden. § 49 Abs 1 ASVG enthalte keine Einschränkung, wonach von dem gebührenden oder tatsächlich erhaltenen Entgelt später zurückgezahlte Entgeltbeträge wieder abzuziehen seien. Eine solche rückwirkende Änderung des Dienstvertrags könne zu Lasten Dritter (hier: GKK) allenfalls dann bindend sein, wenn das geringere Arbeitsentgelt bzw die Rückzahlungsverpflichtung des Dienstnehmers in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren festgestellt würde, wobei ein Streitiges Verfahren vorangehen müsste und Anerkenntnisurteile oder gerichtliche Vergleiche keine Bindungswirkung entfalten würden. Eine Gerichtsentscheidung liegt in diesem Fall aber nicht vor. Lt Ansicht der GKK sei das angeblich zu hohe Arbeitsentgelt tatsächlich nicht zurückgezahlt worden.

#### **Aussagen des VwGH:**

Der VwGH führt in seiner Einleitung allgemeine Überlegungen zum Thema "Rückforderung ungebührlich entrichteter Beiträge" aus. Er führt auch an, dass eine ursprünglich unrichtige Bemessung der Beitragsgrundlage oder die unrichtige Berechnung der Beiträge vom Bf nicht behauptet wird. Weiters ist er der Ansicht, dass eine "Entgeltminderung durch die Finanzbehörde" an sich noch nicht Auswirkungen auf die Beitragsgrundlage für Sozialversicherungsbeiträge bewirken könne.

Der Begriff "Ungebühr" in § 69 Abs 1 ASVG sei jedenfalls umfassend zu verstehen und komme nicht nur dann zur Anwendung, wenn vielleicht irrtümlich eine falsche und damit gegenüber dem tatsächlichen Entgelt zu hohe Bemessungsgrundlage angegeben bzw angenommen worden sei. Jedenfalls ungebührlich sei daher die Entrichtung von Beiträgen aufgrund einer früheren Bemessungsgrundlage, welche aufgrund der Entscheidung einer anderen Behörde und/oder aufgrund einer rückwirkenden Vereinbarung der Parteien des Dienstvertrags geändert werde bzw geändert werden müsse.

Die Bf hat im Verwaltungsverfahren auch eine tatsächliche Vereinbarung zwischen

den Parteien des Dienstvertrags über eine rückwirkende Änderung des in den Jahren 2004 bis 2006 aus dem Dienstverhältnis gebührenden Entgelts weder ausdrücklich behauptet noch urkundlich belegt. Auch das Einspruchsvorbringen, wonach der Gatte "auf Grund der von der Finanzbehörde vorgenommenen Kürzungen, die auch real durchgeführt wurden, aus dem Dienstverhältnis für die Jahre 2004 - 2006 tatsächlich nur jenes Entgelt erhalten hat, das in den korrigierten Lohnzetteln SV für diesen Zeitraum aufgelistet ist", behauptet lediglich eine faktische "Durchführung" der Gehaltskürzung, jedoch keine Vereinbarung zwischen den Parteien des Dienstvertrags, die zu einer Änderung der Entgeltansprüche des Dienstnehmers geführt hätte.

Vor diesem Hintergrund kann auch dahingestellt bleiben, ob eine Vereinbarung über eine rückwirkende Herabsetzung des Entgeltanspruchs aus dem Arbeitsverhältnis nach den hier anzulegenden arbeitsrechtlichen Grundsätzen überhaupt hätte wirksam getroffen werden können (aus dem angefochtenen Bescheid geht im Übrigen nicht hervor, ob das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Betriebsprüfung bzw der nachfolgenden Ausstellung der geänderten Lohnzettel noch aufrecht war, was für die Beurteilung der Zulässigkeit einer Verschlechterungsvereinbarung von wesentlicher Bedeutung ist; vgl dazu etwa das hg VwGH-Erk v 04.08.2004, 2001/08/0145).

Zudem deutet das Beschwerdevorbringen darauf hin, dass die - laut Beschwerde - nachträglich zwischen der Bf und dem Gatten vereinbarte rückwirkende Kürzung des Entgelts für die Jahre 2004 - 2006 zu dem Zweck erfolgte, einen Teil der für diesen Zeitraum entrichteten Sozialversicherungsbeiträge gem § 69 Abs 1 ASVG rückfordern zu können, zumal eine Änderung von Umständen, die für das Vertragsverhältnis zwischen der Bf und dem Gatten wesentlich waren, nicht geltend gemacht wurde und sich auch sonst nicht erkennen lässt. Da es sich beim Dienstnehmer um den Ehemann der Bf handelt und nach dem gesamten Vorbringen alleiniger Auslöser für die behauptete Änderung des Dienstvertrags die aufgrund der Betriebsprüfung festgestellte steuerliche Nichtabzugsfähigkeit der gesamten Entgeltzahlungen im Betrieb der Bf war, wäre daher mangels nachvollziehbarer, nicht in der Angehörigeneigenschaft gelegener Gründe für einen nachträglichen Verzicht des Dienstnehmers auf einen wesentlichen Teil des über drei Jahre hindurch bereits erhaltenen Entgelts selbst bei Nachweis einer entsprechenden (rückwirkenden) Änderungsvereinbarung von einer gem § 539a Abs 2 ASVG unbeachtlichen Vereinbarung auszugehen.

Damit wurden die aufgrund der ursprünglichen Entgeltvereinbarung geleisteten Beiträge jedenfalls nicht iSd § 69 Abs 1 ASVG zu Ungebühr entrichtet.

Ob eine Rückzahlung von Teilen des Entgelts an die Bf tatsächlich erfolgt ist, was die belangte Behörde in ihren Feststellungen verneinte, ist im Beschwerdefall unerheblich, da keine wirksame Vereinbarung eines niedrigeren Entgeltanspruchs festgestellt wurde; auf das diesbezügliche, die Feststellungen angreifende Beschwerdevorbringen war deshalb nicht einzugehen.

Die Beschwerde wurde als unbegründet abgewiesen.

**Anmerkung für die Praxis:**

Vor allem bei Betriebsprüfungen (weniger bei GPLA) kommt es vor, dass die Finanz das Gehalt eines Angehörigen nicht oder nicht vollständig als Betriebsausgabe akzeptiert (da meist überhöht - kein Standhalten eines Fremdvergleichs). Da aber in der Sozialversicherung der Grundsatz des Anspruchsprinzips gilt und dieses Gehalt aber vereinbart wurde, ändert sich im Regelfall nichts an der Beitragsgrundlage, und zwar auch dann nicht, wenn das Entgelt "freiwillig" rückgezahlt wird. Eine sozialversicherungsrechtliche Freistellung würde dann erfolgen, wenn überhaupt keine Leistungen vom "Dienstnehmer" erbracht wurden, da ein Dienstverhältnis zwar vertraglich vereinbart wurde, die Parteien aber nie vom Vorliegen eines Dienstverhältnisses ausgegangen sind. In diesem Fall müsste man von einem "Scheindienstverhältnis" ausgehen.

### 3.17.10 Verlängerung der Pflichtversicherung durch Vergleich

§ 11 Abs 2 ASVG – VwGH 2010/08/0059, 22.02.2012

#### Verlängerung der Pflichtversicherung durch Vergleich

- Grundsätzlich können getroffene Vergleichsvereinbarungen einvernehmlich wieder abgeändert werden, wobei auch die Änderung von Bruttobeträgen in Nettobeträge möglich ist
- Sozialversicherungstechnisch anzuerkennen sind jedoch nur die ausdrücklich geänderten Vertragsteile, nicht Geändertes bleibt bestehen

Achtung:

Die Grundsätze der Zuordnung müssen natürlich auch bei Vertragsänderungen berücksichtigt werden

#### Zum Sachverhalt:

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde ein gerichtlicher Vergleich abgeschlossen, der die Zahlung der in der Klage geforderten Beträge beinhaltete. Dazu zählten zB die Kündigungsentschädigung, die Urlaubsbeihilfe, die Abfertigung und eine Jubiläumzahlung. Der Vergleichsbetrag betrug brutto € 670.000,--, davon entfielen auf die eingeklagten Forderungen € 229.151,43.

Später wurde der Vergleich unter Einschaltung eines Anwalts abgeändert. Die Vergleichssumme lautete nunmehr netto € 480.000,--. Alle übrigen Punkte der gerichtlichen Vergleichs sollten unverändert bleiben.

Strittig war die Frage der Verlängerung der Pflichtversicherung. Der Arbeitgeber verneinte die Verlängerung, da seines Erachtens die ursprüngliche Widmung nicht mehr gültig war und der gesamte Betrag als Beendigungsentschädigung gemäß § 49 Abs 3 ASVG beitragsfrei sei. Die Sozialversicherung hielt an der vorgenommenen Widmung fest.

#### Die Aussagen des VwGH:

Der VwGH bejahte die ursprüngliche Dauer der Verlängerung der Pflichtversicherung. Grundsätzlich haben die Parteien das Recht von einer einmal getroffenen Vereinbarung einvernehmlich wieder abzugehen. Die geänderten Bedingungen müssen jedoch eindeutig aus der Vertragsänderung hervorgehen. Im vorliegenden Fall wurden die sonstigen Vertragsbestimmungen ausdrücklich beibehalten. Dazu gehört auch die Widmung der Bezugsbestandteile.

### 3.17.11 Verzicht im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs für die GKK auch bindend

§ 49 Abs 6 ASVG - VwGH 2010/08/0195, 06.06.2012

#### Verzicht im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs

- Abschluss eines arbeitsrechtlichen Vergleichs
- Erhöhte Einstufung wurde bereits im Generalvergleich berücksichtigt – dadurch sind sämtliche Ansprüche bereinigt und verglichen
- Lt. VwGH ist ein geschlossener gerichtlicher Vergleich der Beitragsverrechnung zu Grunde zu legen. Entgeltbestandteile, auf die verzichtet wurde, können beitragsrechtlich nicht berücksichtigt werden, weil die Anwendung des Anspruchsprinzips einen tatsächlich (noch) bestehenden Anspruch voraussetzt.

#### Zum Sachverhalt:

Nach einem zwischen dem Dienstnehmer M M. und dem Beschwerdeführer vor dem Landesgericht W als Arbeits- und Sozialgericht geschlossenen Vergleich sei der während des Arbeitsverhältnisses lediglich als Hilfsarbeiter entlohnte M M. tatsächlich als Facharbeiter tätig gewesen. Die der Differenz zwischen dem Hilfsarbeiterlohn und dem kollektivvertraglichen Facharbeiterlohn für den Zeitraum vom 16.02.2004 bis zum 23.11.2006 entsprechenden allgemeinen Beiträge, Sonderbeiträge und Beiträge zur Mitarbeitervorsorge seien nachzuverrechnen. Der verglichene Geldbetrag von EUR 4.200,- sei an M M. ausbezahlt worden. Dem Dienstnehmer Heinrich Z. habe für den Zeitraum vom 01.01.2004 bis 31.12.2007 laut Kollektivvertrag eine Montagezulage gebührt. Die allgemeinen Beiträge und Sonderbeiträge betreffend den ausbezahlten Vergleichsbetrag und die Montagezulage seien nachzuverrechnen. Der Beschwerdeführer habe Dienstnehmer mit zu niedrigem Entgelt bei der Kasse gemeldet. Die Voraussetzungen für die Verhängung eines Beitragszuschlages seien gegeben.

In dem gegen diesen Bescheid erhobenen Einspruch brachte der Beschwerdeführer vor, die erhöhte Einstufung des M M. für den Zeitraum vom 16.02.2004 bis zum 23.11.2006 habe bereits im Zuge des Vergleichs vom 14.02.2007 Berücksichtigung gefunden. Alle Forderungen des Dienstnehmers seien durch den Vergleich berichtigt worden, in dem festgehalten worden sei, dass "mit diesem Vergleich ... sämtliche,

zwischen den Parteien bestandene Ansprüche bereinigt und verglichen" seien. Überdies sei M. M. tatsächlich nur als Helfer tätig gewesen. Er habe die Tätigkeit eines Facharbeiters als Hufschmied, nämlich die Beschlagung des Pferdes, nie ausgeübt.

**Die Aussagen des VwGH:**

Ergibt ein Beitragsverfahren nicht, dass ein zwischen einem ehemaligen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber geschlossener gerichtlicher Vergleich unwirksam, ein Scheingeschäft oder aus sonstigen Gründen nichtig wäre, ist dieser – wenngleich er keine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung darstellt – der Beitragsverrechnung zu Grunde zu legen und zwar so, wie jede andere gültige privatautonome Entscheidung. Den Parteien eines Dienstvertrages steht es nämlich grundsätzlich frei, im Rahmen eines Vergleiches auf sämtliche, allenfalls über die Vergleichssummen hinausgehenden Ansprüche der Streitparteien zu verzichten und - wie das im vorliegenden Fall geschehen ist - im Rahmen einer "Generalklausel" sämtliche zwischen den Parteien wechselseitig (allenfalls) bestehenden Ansprüche als bereinigt und verglichen anzusehen.

Die Wirksamkeit einer derartigen Vereinbarung vorausgesetzt bleibt kein Raum, Entgeltbestandteile auf die verzichtet wurde, beitragsrechtlich zu berücksichtigen, weil die Anwendung des Anspruchsprinzips einen tatsächlich (noch) bestehenden Anspruch voraussetzt. Daran ändert der Umstand nichts, dass hier in dem - nicht der Rechtskraft fähigen und daher keine Bindungswirkung auslösenden - Vergleich ein Einvernehmen über das Faktum bekundet wurde, dass der Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstverhältnisses als Facharbeiter tätig gewesen sein soll.

Der angefochtene Bescheid wurde wegen Rechtswidrigkeit des Inhalts aufgehoben.

### 3.17.12 Kein Beitragszuschlag für verfrühte GKK-Abmeldung

§ 113 ASVG – VwGH 2009/08/0091, 11.07.2012

#### Kein Beitragszuschlag für verfrühte GKK-Abmeldung

- Dienstnehmer war bei der Betretung nicht zur Sozialversicherung angemeldet
- Dienstnehmer war bereits vor der Betretung für den Dienstnehmer abgemeldet und wurde verfrüht abgemeldet
- Die Behörde hat nicht festgestellt, dass das Beschäftigungsverhältnis des Dienstnehmers unterbrochen war
- Es kommt daher nicht ein Tatbestand für die verspätete Anmeldung vor Arbeitsantritt sondern es erfolgte die Abmeldung vor Ende der Pflichtversicherung

#### Zum Sachverhalt:

Die GKK hat dem Beschwerdeführer (Pizzeria) gemäß § 113 ASVG einen Beitragszuschlag in Höhe von EUR 1.300,-- vorgeschrieben. Dies erfolgt deshalb, da aufgrund einer Betretung der Dienstnehmer bereits seit 16.08.2008 für den Beschwerdeführer tätig sei, aber erst am 01.09.2008 zur Pflichtversicherung angemeldet worden sei. Dieser Beitragszuschlag wurde dann aufgrund von Verständigungsproblemen des Dienstgebers mit seinem Steuerberater auf € 600,-- reduziert. Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, der türkische Staatsangehörige Y sei am 29.08.2008 um 21.45 Uhr in der Pizzeria P in O von Prüforanen der Abgabenbehörden des Bundes bei der Verrichtung von Arbeiten (Zubereitung von Pizzen) für den Beschwerdeführer, den Inhaber der Pizzeria P, betreten worden. Im Rahmen dieser Kontrolle sei von Prüforanen der Abgabenbehörden des Bundes festgestellt worden, dass der Dienstnehmer Y im Zeitpunkt der Kontrolle nicht zur gesetzlichen Sozialversicherung gemeldet gewesen sei. Es habe sich dabei um den ersten Meldeverstoß des Beschwerdeführers gehandelt.

#### Die Aussagen des VwGH:

Der Beschwerdeführer beschäftigte unstrittig den Dienstnehmer Y. Dieses Dienstverhältnis war - wie auch aus dem in den Akten des Verwaltungsverfahrens befindlichen Versicherungsdatenauszug hervorgeht - jedenfalls seit 01.02.2008 dem zuständigen Krankenversicherungsträger gemeldet. Zum Zeitpunkt der Betretung

durch Prüforgane der Abgabenbehörden des Bundes am 29.08.2008 wurde der Dienstnehmer Y weiterhin vom Beschwerdeführer beschäftigt; er war aber bereits mit 15.08.2008 abgemeldet worden. Die belangte Behörde hat nicht festgestellt, dass das Beschäftigungsverhältnis des Dienstnehmers Y zwischen der Abmeldung am 15.08.2008 und der Betretung am 29.08.2008 unterbrochen worden wäre.

Es liegt hier also kein Fall vor, dass ein Dienstgeber die von ihm beschäftigte Person nicht vor Arbeitsantritt beim zuständigen Krankenversicherungsträger angemeldet hat (§ 33 Abs. 1 ASVG); vielmehr erfolgte die Abmeldung vor dem Ende der Pflichtversicherung. Insoweit wird aber nicht der Tatbestand des § 113 Abs. 1 Z 1 ASVG erfüllt.

Ergänzend ist darauf zu verweisen, dass bei einer unberechtigt erfolgten Abmeldung allein ein Beitragszuschlag nicht vorgesehen ist. Ein Beitragszuschlag kann aber für die verfrühte Abmeldung festgesetzt werden, insoweit mit dieser die Meldung eines zu niedrigen Entgeltes (§ 113 Abs. 1 Z 4 ASVG) verbunden ist.

Gegenstand dieses Verfahrens ist aber ausschließlich die Vorschreibung eines Beitragszuschlages gemäß § 113 Abs. 1 Z 1 (und nicht nach Z 4) ASVG.

Der angefochtene Bescheid war wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufzuheben.

### 3.17.13 Probearbeiten meldepflichtige Beschäftigungsverhältnisse

§ 25 Abs 2 AIVG, § 33 ASVG – VwGH 2010/08/0179, 23.05.2012

#### Probearbeiten – meldepflichtiges Dienstverhältnis

- Wird eine Person bei einer Tätigkeit für andere von der Behörde angetroffen, hat diese das Recht von einem Dienstverhältnis auszugehen
- Gegenteiliges ist de facto vom DG zu beweisen
- Keine erfolgreichen Argumente waren:
  - Behauptung von Freundschaftsdiensten
  - (Besonders) geringes Ausmaß der Hilfeleistung
  - Nachträgliches Anmelden bei Kapitalgesellschaft (hier: GmbH) erschwert das Argument der persönlich-privaten Hilfe

#### Zum Sachverhalt:

Mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid wurde dem Beschwerdeführer gemäß § 25 Abs. 2 AIVG ein Sonderbeitrag in Höhe von EUR 175,97 vorgeschrieben.

Am 29.03.2010 sei P. von Organen des Finanzamtes bei der Durchführung von Gartenarbeiten für den Beschwerdeführer auf dessen Privatgrundstück angetroffen worden. Der Beschwerdeführer habe P. beauftragt, ihn jedoch nicht vor Beginn dieser Tätigkeiten bei der Oö. Gebietskrankenkasse angemeldet. Am 06.04.2010 sei P. durch die M. GmbH in S. zur Pflichtversicherung gemeldet worden. Dass nachträglich eine Abrechnung über die M. GmbH erfolgt sei, spreche gegen den vom Beschwerdeführer behaupteten bloßen Freundschaftsdienst. Nach dem Kollektivvertrag für Gartenbaubetriebe stehe dem Dienstnehmer ein Bruttomonatslohn von EUR 1.058,25 zu. Es sei ein Sonderbeitrag in der doppelten Höhe des Dienstgeber- und Dienstnehmeranteils zur Arbeitslosenversicherung für die Dauer von sechs Wochen vorzuschreiben.

P. sei erst bei der Gebietskrankenkasse angemeldet worden, als sich herausgestellt habe, dass er sich "tatsächlich sehr gut bei Gärtnerarbeiten auskennt und uns durchaus auch im größeren Umfang behilflich sein könnte". Die "eigentlichen Arbeiten" seien erst nach Anmeldung vorgenommen worden. Zuvor hätten "lediglich kleinere, vernachlässigbare Hilfsdienste" bzw. "Tätigkeiten, die unterstes

manipulatorisches Geschick und geringsten Zeitaufwand bis hin zur Vernachlässigbarkeit erfordert haben" stattgefunden. Eine zeitgerechte Meldung bei der Gebietskrankenkasse sei gesetzlich nur dann geboten, wenn "ein gewisser Umfang von Arbeiten erreicht wird". Da das "gesetzliche Niveau" nicht erreicht worden sei, sei keine Anmeldung geboten gewesen.

#### **Die Aussagen des VwGH:**

Als Gefälligkeitsdienste bzw. Freundschaftsdienste können nur kurzfristige, freiwillige und unentgeltliche Dienste anerkannt werden, die vom Leistenden auf Grund spezifischer Bindungen zwischen ihm und dem Leistungsberechtigten erbracht werden (= Dienste, die NICHT zu einer GKK-Anmeldung führen müssen). Insoweit trifft auch (hier: den Arbeitgeber) eine entsprechende Mitwirkungspflicht. Wird im Übrigen jemand bei der Erbringung von Dienstleistungen, d.h. arbeitend, unter solchen Umständen angetroffen, die nach der Lebenserfahrung üblicherweise auf ein Dienstverhältnis hindeuten, so ist die Behörde berechtigt, von einem Dienstverhältnis im üblichen Sinne auszugehen, sofern im Verfahren nicht jene atypischen Umstände dargelegt werden, die einer solchen Deutung ohne nähere Untersuchung entgegenstehen.

Ein angemessenes Entgelt gilt im Zweifel als bedungen (§ 1152 ABGB). Bei der Beurteilung der Meldepflicht iSd § 33 ASVG kommt es – sofern die Tätigkeit einmal begonnen worden ist - nicht mehr auf das vereinbarte oder in der Folge tatsächlich erbrachte Ausmaß der Beschäftigung an, zumal sich die Meldepflicht gemäß § 33 Abs. 2 ASVG auch auf die gemäß § 7 Z. 3 lit. a ASVG pflichtversicherten geringfügig Beschäftigten iSd § 5 Abs. 2 ASVG bezieht.

Auch eine probeweise verrichtete Tätigkeit unterliegt der Pflichtversicherung nach dem ASVG, sodass seitens des AMS OÖ zu Recht gemäß § 25 Abs. 2 dritter Satz AIVG ein Sonderbeitrag vorgeschrieben wurde als Folge der Betretung durch Organe der Finanzverwaltung.

Die Beschwerde war als unbegründet abzuweisen.

#### **Anmerkung für die Praxis:**

Die Entscheidung des VwGH beinhaltet einige rechtliche Grundsätze von allgemeiner Gültigkeit:

##### Freundschaftsdienste:

Diese finden unter nichtverwandten Personen nur selten Anerkennung. Zusätzlich

widersprechen erst im verwaltungsrechtlichen Verfahren selbst vorgebrachte Argumente (hier: enge Freundschaft der Lebensgefährtin zur Tochter des Arbeitgebers) dem Neuerungsverbot gemäß § 41 Abs 1 VwGG. Dh. will man Freundschaftsdienste angeben, muss man das sofort tun.

Freundschaftsdienste unter Verwandten:

Familiäre Mitarbeit ist nur in einer Personenfirma, nicht aber im Rahmen einer GmbH etc. möglich (VwGH 7.9.2011, 2009/08/0181).

Ausmaß der Tätigkeit:

Wird jemand bei der Erbringung von Dienstleistungen, d.h. arbeitend, unter solchen Umständen angetroffen, die nach der Lebenserfahrung üblicherweise auf ein Dienstverhältnis hindeuten, so ist die Behörde berechtigt, von einem Dienstverhältnis im üblichen Sinne auszugehen. Des weiteren erstreckt sich die Meldepflicht nicht nur auf vollversicherte Dienstnehmer, sondern auch auf geringfügig Beschäftigte.

Probearbeiten:

Probearbeiten sind immer meldepflichtig. Nimmt die Dauer des „Erprobens“ längere Zeit (zB einen vollen Tag) in Anspruch und wird im Folgemonat ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vereinbart, ist der „Schnuppertag“ als eintägiges, bei Überschreitung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze vollversichertes Dienstverhältnis zu werten. In der Entscheidung des VwGH 21. 12. 2011, 2010/08/0168 führte dies zur Rückzahlung von Arbeitslosengeld.

### 3.17.14 Abfertigung Neu: Rückzahlungspflicht der Vorsorgekasse bei nachträglicher Korrektur?

§ 17 BMSVG, § 69 Abs 2 ASVG – OLG Linz 12 Ra 48/12h, 27.06.2012

#### Abfertigung Neu- Rückzahlungspflicht?

- Nach Auszahlung des Abfertigungsguthabens an den Arbeitnehmer ist eine Rückforderung seitens der BV-Kasse nicht mehr möglich
- Voraussetzung: gutgläubiger Verbrauch
- Davon unabhängig ist die Rechtslage zw. der BV-Kasse und dem Dienstgeber
  - Wurde die Leistung bereits erbracht, kann die GKK den Differenzbetrag vom Dienstgeber wieder zurückfordern

#### Zum Sachverhalt:

Die Arbeitnehmerin machte von ihrer Möglichkeit Gebrauch, sich nach Beendigung des Dienstverhältnisses das Abfertigungsguthaben von der BV-Kasse auszahlen zu lassen. Nachträglich kam es zu einer Korrektur des Lohnzettels und im Zuge dessen zu einem geringeren Abfertigungsanspruch als ursprünglich ausbezahlt.

Strittig war, ob die BV-Kasse den Differenzbetrag von der Arbeitnehmerin rückfordern bzw. mit zukünftigen Auszahlungsbeträgen gegenrechnen darf.

#### Die Aussagen des OLG:

Gemäß § 17 Abs 1 Z 1 BMSVG hat der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – abhängig von der Art des Austritts - Anspruch auf Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag.

Zusätzlich sieht das BMSVG ausdrücklich vor, dass eine Rückforderung ausgeschlossen ist, wenn bereits eine Leistung an den Arbeitnehmer erbracht wurde. Nach den arbeitsrechtlichen Grundsätzen kann diese Leistung im Falle eines gutgläubigen Verbrauchs auch nicht mehr zurückgefordert werden.

Das OLG sprach daher der BV-Kasse den Rückforderungsanspruch ab.

**Anmerkung für die Praxis:**

Davon unabhängig ist die Frage zu beantworten inwieweit der Arbeitgeber für den Differenzbetrag herangezogen werden kann. Hat der Dienstgeber Beiträge eigenmächtig rückverrechnet und abgezogen, obwohl eine Rückverrechnung gemäß § 69 Abs 2 ASVG ausgeschlossen ist, entsteht eine offene Beitragsschuld gegenüber der GKK.

*§ 69 Abs 2 ASVG lautet:*

*„(2) ... Desgleichen ist die Rückforderung ausgeschlossen, wenn nach dem Zeitraum, für den Beiträge ungebührlich entrichtet worden sind, eine Leistung zuerkannt worden ist und die Beiträge auf den Bestand oder das Ausmaß des Leistungsanspruches von Einfluss waren, es sei denn, der zur Leistungserbringung zuständige Versicherungsträger hatte die Möglichkeit, im Wege einer Wiederaufnahme des Verfahrens (§ 69 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991, BGBl. Nr. 51) neuerlich über den Leistungsanspruch zu entscheiden und konnte die zu Unrecht geleisteten Beträge mit Erfolg zur Gänze zurückfordern.“*

## 4 Lohnsteuer

### 4.1 Solidarabgabe

§§ 67 Abs 1 und Abs 2, 124b Z 219 EStG, 1. Stabilitätsgesetz 2012 (1. StabG 2012),  
am 31.03.2012, BGBl 2012/22 - Inkrafttreten 01.04.2012 –  
Anwendbar für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31.12.2012 beginnen  
und vor dem 01.01.2017 enden

## Solidarabgabe 1. Stabilitätsgesetz 2012

- Gestaffelte Erhöhung des 6 %-igen festen Steuersatzes ab einem Jahreseinkommen von ca. € 185.000,-- (= monatlich ca. € 13.214,--)
- Gilt für Bezüge gemäß § 67 Abs 1 und 2 EStG (nicht für Abfertigungen etc.)
- Anpassung der Einschleifregelung durch Deckelung
- Befristung der Solidarabgabe auf 4 Jahre (bis 31.12.2016)
- Gilt ab 01.04.2012 – Anwendbar ab 01.01.2013!

### Die Neuerungen:

Bei sonstigen bzw einmaligen Bezügen steht die begünstigte Besteuerung von 6 % (nach Abzug des steuerfreien Betrags von € 620,--) nicht mehr in jedem Fall zu.

Der neu gefasste § 67 Abs 1 und 2 lautet:

*„(1) Erhält der Arbeitnehmer neben dem laufenden Arbeitslohn von demselben Arbeitgeber sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (zum Beispiel 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen), beträgt die Lohnsteuer für sonstige Bezüge innerhalb des Jahressechstels gemäß Abs. 2 nach Abzug der in Abs. 12 genannten Beträge*

- |                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| 1. für die ersten 620 Euro      | 0%,     |
| 2. für die nächsten 24 380 Euro | 6%,     |
| 3. für die nächsten 25 000 Euro | 27%,    |
| 4. für die nächsten 33 333 Euro | 35,75%. |

*Die Besteuerung der sonstigen Bezüge mit diesen festen Steuersätzen unterbleibt, wenn das Jahressechstel gemäß Abs. 2 höchstens 2 100 Euro beträgt. Der Freibetrag*

*von 620 Euro und die Freigrenze von 2 100 Euro sind bei Bezügen gemäß Abs. 3, Abs. 4, Abs. 5 erster Teilstrich, Abs. 6 bis 8 und Abs. 10 nicht zu berücksichtigen.*

*(2) Das Jahressechstel beträgt ein Sechstel der bereits zugeflossenen, auf das Kalenderjahr umgerechneten laufenden Bezüge. Soweit die sonstigen Bezüge gemäß Abs. 1 mehr als das Jahressechstel oder nach Abzug der in Abs. 12 genannten Beträge mehr als 83 333 Euro betragen, sind diese übersteigenden Bezüge im Auszahlungsmonat nach Abs. 10 zu besteuern. ...."*

Jene sonstigen Bezüge gemäß § 67 Abs 1 EStG, die den Betrag von € 83.333,-- (= Summe der begünstigten Bezüge, siehe Gesetzestext) überschreiten sind gemäß § 67 Abs 10 EStG zum laufenden Tarif zu versteuern. Das entspricht der bisherigen Versteuerung von sonstigen Bezügen die das Jahressechstel überschreiten.

Begleitend zu dieser Gesetzesänderung wurde die Einschleifregelung gemäß § 41 Abs 4 EStG durch Deckelung auf € 25.000,-- angepasst.

§ 41 Abs 4 EStG lautet in seiner neuen Fassung:

*„(4) Bei der Ermittlung der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bleiben Bezüge, die nach § 67 Abs. 1 oder § 68 steuerfrei bleiben oder mit den festen Sätzen des § 67 oder mit den Pauschsätzen des § 69 Abs. 1 zu versteuern waren, außer Ansatz. Die Steuer, die auf sonstige Bezüge innerhalb des Jahressechstels gemäß § 67 Abs. 1 und 2 und auf Bezüge gemäß § 67 Abs. 5 zweiter Teilstrich, die gemäß § 67 Abs. 1 zu versteuern sind, entfällt, ist aber gemäß § 67 Abs. 1 und 2 neu zu berechnen, wenn diese sonstigen Bezüge 2 100 Euro übersteigen. Die Bemessungsgrundlage sind die sonstigen Bezüge innerhalb des Jahressechstels gemäß § 67 Abs. 1 und 2 sowie die Bezüge gemäß § 67 Abs. 5 zweiter Teilstrich, die gemäß § 67 Abs. 1 zu versteuern sind, abzüglich der darauf entfallenden Beiträge gemäß § 62 Z 3, 4 und 5. Bis zu einem Jahressechstel von 25 000 Euro beträgt die Steuer 6% der 620 Euro übersteigenden Bemessungsgrundlage, jedoch höchstens 30% der 2 000 Euro übersteigenden Bemessungsgrundlage. ...“ (Hervorhebung durch die Autoren)*

Die Solidaritätsabgabe soll auf 4 Jahre befristet gelten und gilt erstmalig für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31. Dezember 2012 enden und letztmalig für Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 1. Jänner 2017 enden.

Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage enthalten folgende Beispiele zur Veranschaulichung:

**Beispiel 1:**

Monatsbezug € 4.000,--

Vor Änderung § 67 Abs 1 und Abs 2 = nach Änderung § 67 Abs 1 und Abs 2, daher keine Änderung:

	Brutto	SV	Lohnsteuer	Netto
Urlaubsgeld	4.000,00	682,80	161,83	3.155,37
Weihnachtsgeld	4.000,00	682,80	199,03	3.118,17
Jahresbruttobezug (inkl Sonderzahlungen)	56.000,00			
Änderung Lohnsteuer für sonstige Bezüge			0,00	

**Beispiel 2:**

Monatsbezug € 30.000,-

Vor Änderung § 67 Abs 1 und 2 EStG:

	Brutto	SV	Lohnsteuer	Netto
Urlaubsgeld	30.000,00	1.444,12	1.676,15	26.879,73
Weihnachtsgeld	30.000,00	0,00	1.800,00	28.200,00
Jahresbruttobezug (inkl Sonderzahlungen)	420.000,00			

Nach Änderung des § 67 Abs 1 und 2 EStG:

	Brutto	SV	Lohnsteuer	Netto
Urlaubsgeld	30.000,00	1.444,12	2.422,89	26.132,99
Weihnachtsgeld	30.000,00	0,00	8.848,64	21.151,36
Jahresbruttobezug (inkl Sonderzahlungen)	420.000,00			
Änderung Lohnsteuer für sonstige Bezüge			7.795,37	

**Beispiel 3:**

Monatsbezug € 45.000,-

Vor Änderung § 67 Abs 1 und 2 EStG:

	Brutto	SV	Lohnsteuer	Netto
Urlaubsgeld	45.000,00	1.444,12	2.576,15	40.979,73
Weihnachtsgeld	45.000,00	0,00	2.700,00	42.300,00
Jahresbrutto bezug (inkl Sonderzahlungen)	630.000,00			

Nach Änderung des § 67 Abs 1 und 2 EStG:

	Brutto	SV	Lohnsteuer	Netto
Urlaubsgeld	45.000,00	1.444,12	6.472,89	37.082,99
Weihnachtsgeld	45.000,00	0,00	16.267,90	28.727,40
Jahresbruttobezug (inkl Sonderzahlungen)	630.000,00			
Änderung Lohnsteuer für sonstige Bezüge			17.464,63	

Da die neu zu berechnende Lohnsteuer für sonstige bzw einmalige Bezüge nur für die ersten € 25.000,-- exklusive Freibetrag 6 % beträgt bedeutet das im Umkehrschluss, dass idR für Bemessungsgrundlagen über € 12.500,-- (25.000,--/2) ein höherer Steuersatz zu verrechnen ist.

Beispiel für die Deckelung der Einschleifregelung:

Jahressechstel	25.000,--
SV-DNA (D1 17,07%)	-1.444,12
Freibetrag	-620,--
Zwischensumme	22.935,88
davon 6 %	1.376,15
Vergleich Einschleifregelung	
Jahressechstel	25.000,--
SV-DNA (D1 17,07%)	-1.444,12
Zwischensumme	23.555,88
abzüglich	-2.000,--
	21.555,88
davon 30 %	6.466,76
Lohnsteuer durch Deckelung	<b>1.376,15</b>

## Beantwortung von offenen Fragen an das BMF:

### Solidarabgabe Fragenbeantwortung

- Reihenfolge der Zuordnung der SV-Beiträge:  
Beinhaltet der sonstige Bezug Teile, die über der HBG liegen, ist der DNA vorrangig bei jenem Teil abzuziehen, der innerhalb des J/6 liegt  
(= ident mit bisheriger Vorgangsweise gem. Rz 1123 der LStRL 2002)
- Reihenfolge der Zuordnung bei Auslandstätigkeit:  
Zuerst sind die steuerfreien Bezüge (DBA) heranzuziehen, dann jene der begünstigten Auslandstätigkeit (§ 3 Abs 1 Z 10 EStG) und anschließend die Inlandsbezüge

#### 1) Zuordnung der SV-Beiträge

##### Frage:

Wie ist vorzugehen, wenn der sonstige Bezug über Höchstbeitragsgrundlage der Sozialversicherung liegt?

##### Antwort:

Rz 1123 der LStRL 2002 ist sinngemäß anzuwenden:

*"Sofern für einen einheitlichen sonstigen Bezug (zB Weihnachtsgeld) nur teilweise Sozialversicherungsbeiträge anfallen, weil die jeweilige Höchstbeitragsgrundlage überschritten wird, sind die Beiträge vorrangig bei jenem Bezugsbestandteil in Abzug zu bringen, der innerhalb des Jahressechstels mit dem festen Satz versteuert wird. Die restlichen Sozialversicherungsbeiträge sind bei jenen Bezugsbestandteilen zu berücksichtigen, die infolge einer Sechstelüberschreitung zum Tarif zu versteuern sind."*

#### 2) Reihenfolge der Abrechnung bei unterschiedlicher Besteuerung wegen Auslandstätigkeit

##### Frage:

In welcher Reihenfolge sind Sonderzahlungen zuzuordnen, wenn sie anteilig aus steuerpflichtigen und DBA-befreiten Bezügen bestehen?

##### Antwort:

Die Stellungnahme des BMF lautet: „Zuerst schöpfen die steuerfreien Bezüge (DBA) den Freibetrag und die Staffelung des Jahressechstels aus und danach die

begünstigte Auslandstätigkeit gemäß § 3 Abs 1 Z 10 EStG 1988, gefolgt von den Inlandssonderzahlungen.“

Fallen mehrere nach § 3 EStG steuerbefreite Bezüge im Zusammenhang mit einer Auslandstätigkeit an, sind zuerst steuerfreie Bezüge aufgrund von DBA-rechtlichen Regelungen, danach jene für Entwicklungshilfe und anschließend begünstigte Auslandstätigkeiten gemäß § 3 Abs 1 Z 10 EStG heranzuziehen.

## 4.2 Lohnsteuerprotokoll 2012

Erlass des BMF vom 21.09.2012, BMF-010222/0095-VI/7/2012

### 4.2.1 Monatsfrist bei einem begünstigten ausländischen Vorhaben

§ 3 Abs 1 Z 10 EStG, Rz 70o LStR 2002

## Lohnsteuerprotokoll 2012

### ■ Monatsfrist bei einem begünstigten ausländischen Vorhaben

- Ist die Monatsfrist erfüllt, führen spätere Urlaube binnen kürzerer Frist nicht zum Verlust der Steuerbegünstigung gemäß § 3 Abs 1 Z 10 EStG
- Eine gegenteilige Auslegung der Rz 70o LStR 2002 würde zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer bei verschiedenen Urlaubskonstellationen führen

### Anlassfall:

Ein Monteur ist bei einem ausländischen Bauvorhaben beschäftigt und erfüllt die Voraussetzungen für die Steuerbegünstigung gemäß § 3 Abs 1 Z 10 EStG. Nach 2 Monaten unterbricht er die Auslandstätigkeit für einen einwöchigen Urlaub in Österreich.

Weitere 2 Wochen später fährt er für eine zweitägige Besprechung nach Österreich und macht anschließend 3 Tage Urlaub.

### Fragestellung:

Die Frage war, ob durch den neuerlichen Urlaub, der bereits 2 Wochen nach der wieder fortgesetzten Auslandstätigkeit angetreten wurde, die Steuerbegünstigung verloren geht oder nicht.

Rz 70o LStR 2002 lauten:

*„Dienstreisen während der begünstigten Auslandsbeschäftigung unterbrechen die Auslandsbeschäftigung dann nicht, wenn sie ausschließlich im Interesse des ausländischen Vorhabens unternommen werden. Dienstreisen in den inländischen Stammbetrieb dürfen aber nur von kurzer Dauer sein (höchstens drei Tage), damit es zu keiner Unterbrechung kommt. Wird im Anschluss an eine nicht schädliche*

*Dienstreise ein Kurzurlaub konsumiert, so wirkt sich dieser Kurzurlaub auf die begünstigte Auslandstätigkeit unterbrechend aus, es sei denn, dass dieser Kurzurlaub nur arbeitsfreie Tage im Ausland (zB Wochenende) erfasst."*

Diese Regelung läuft Gefahr eine Ungleichbehandlung zwischen den Arbeitnehmern zu bewirken.

**Die Aussagen der Finanzverwaltung:**

Ist diese Monatsfrist einmal erfüllt, führen spätere Urlaube während der Auslandstätigkeit nicht dazu, dass erneut eine Monatsfrist in Gang gesetzt wird. Wird daher ein weiterer Urlaub im Anschluss an eine im Interesse des Auslandsvorhabens unternommene kurzfristige Dienstreise ins Inland konsumiert, bleibt die Steuerbegünstigung weiterhin erhalten. Die Aussagen in Rz 67 und Rz 70o LStR 2002 beziehen sich lediglich auf den ersten Monat der Auslandstätigkeit. Im Rahmen des nächsten LStR-Wartungserlasses wird eine diesbezügliche Klarstellung erfolgen.

## 4.2.2 Erschwerende Umstände bei begünstigter Auslandstätigkeit

§ 3 Abs 1 Z 10 EStG, Rz 70p LStR 2002

### Lohnsteuerprotokoll 2012

#### ■ Erschwerende Umstände bei begünstigter Auslandstätigkeit

- Grundsätzlich liegen erschwerende Umstände vor, wenn die Voraussetzungen der steuerbegünstigten SEG-Zulagen vorliegen.
- Rz 70p LStR 2002 erlaubt eine typisierende Tätigkeit im Rahmen von Bauarbeiten im engeren Sinn. Diese Auslegung gilt vorrangig.
- Beaufsichtigende Tätigkeiten fallen weiterhin nicht unter die Tätigkeiten unter erschwerenden Bedingungen und müssten daher im Einzelfall konkret nachgewiesen werden.

#### **Anlassfall:**

Ein österreichisches Unternehmen errichtet Fertigungsstraßen im Ausland. Die Voraussetzungen für die Steuerbegünstigung gemäß § 3 Abs 1 Z 10 EStG sind bis auf die Frage der erschwerenden Umstände erfüllt. Die Arbeiten würden bei Tätigkeit im Inland zu keiner Begünstigung im Sinne der SEG-Zulagen führen, da die Voraussetzungen gemäß § 68 Abs 5 EStG (entsprechende Tätigkeit) nicht erfüllt wären.

#### **Fragestellung:**

Kann die Steuerbefreiung angewendet werden?

Rz 70p LStR 2002 lautet:

*„Es bestehen keine Bedenken, bei Auslandssachverhalten erschwerende Umstände gemäß § 3 Abs 1 Z 10 lit f EStG in typisierender Betrachtungsweise immer dann anzunehmen, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die zu Bauarbeiten im engeren Sinn zählen. Dazu zählen insbesondere die Errichtung, Aufstellung, Inbetriebnahme, Instandsetzung, Instandhaltung, Wartung oder der Umbau von Bauwerken (inklusive Fertigbauten) und ortsfesten Anlagen, Demontage, Abbauarbeiten sowie Abbrucharbeiten; weiters das Aufsuchen von Bodenschätzen.“*

#### **Die Aussagen der Finanzverwaltung:**

Wenn die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind, bestehen keine Bedenken, im

Sinne der Ausführungen der Rz 70p LStR 2002 die Steuerfreiheit auch weiterhin anzuerkennen, weil bei Auslandssachverhalten erschwerende Umstände gemäß § 3 Abs 1 Z 10 lit f EStG in typisierender Betrachtungsweise immer dann anzunehmen sind, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die zu Bauarbeiten im engeren Sinn zählen. Dazu zählen insbesondere die Errichtung, Aufstellung, Inbetriebnahme, Instandsetzung, Instandhaltung, Wartung oder der Umbau von Bauwerken (inklusive Fertigbauten) und ortsfeste Anlagen, Demontage, Abbauarbeiten sowie Abbrucharbeiten; weiters das Aufsuchen von Bodenschätzen.

Eine beaufsichtigende Tätigkeit (zB die Überwachung von Umbauarbeiten) ist allein nicht ausreichend, um als erschwerend qualifiziert zu werden. Verursacht diese überwachende Tätigkeit aber beispielsweise überwiegend eine zwangsläufige erhebliche Verschmutzung des Dienstnehmers oder seiner Kleidung, liegen erschwerende Umstände vor.

### 4.2.3 Freiwillige Sachzuwendungen

§ 3 Abs 1 Z 14 EStG, Rz 78, Rz 10079 LStR 2002

## Lohnsteuerprotokoll 2012

### ■ Freiwillige Sachzuwendungen

- Gewährt der Arbeitgeber sowohl einen laufenden begünstigten Energiebezug als auch jährlich einen Energiegutschein (€ 186,-) ist wie folgt vorzugehen:
  - lfd. begünstigter Energiebezug: Sachbezugsbewertung
  - Energiegutschein:
    - Bei Abgrenzbarkeit zum Energiebezug und exakter Mengen- und Betragsdefinition besteht Steuerfreiheit gem. § 3 Abs 1 Z 14 EStG.
    - Ein Herausschälen aus dem begünstigten Energiebezug ist nicht möglich.

### Anlassfall:

Ein Versorgungsunternehmen gewährt allen Arbeitnehmern einen laufenden begünstigten Energiebezug unter Heranziehung des Sachbezugswertes gemäß § 15 EStG. Zusätzlich erhalten die Arbeitnehmer jährlich einen Energiegutschein in der Höhe von € 186,-. Die Arbeitnehmer können damit aus verschiedenen Produkten wählen (verbilligter Strom oder Gas).

### Fragestellung:

Liegt hinsichtlich des Energiegutscheins eine steuerfreie Zuwendung vor?

### Die Aussagen der Finanzverwaltung:

Wenngleich die Verwaltungspraxis in Bezug auf derartige Warengutscheine eine großzügige Auslegung vorsieht, wird beim Herausschälen aus einer Gesamtleistung ein strenger Maßstab angelegt. Es wäre daher verfehlt, aus einem laufenden Energiebezugsrecht eine Sachzuwendung gemäß § 3 Abs 1 Z 14 EStG herauszuschälen.

Werden zusätzlich zum verbilligten Energiebezugsrecht abgrenzbare Energiegutscheine an die Arbeitnehmer übergeben, die mengenmäßig auf kWh Strom oder Gas oder auf Frei-Strom- oder Frei-Gas-Tage lauten und den Betrag von € 186,- nicht überschreiten, steht die Steuerbefreiung gemäß § 3 Abs 1 Z 14 EStG zu.

#### 4.2.4 Fahrtkosten iZm einer beruflichen Fortbildung

§ 16 Abs 1 Z 10 und § 15 EStG, § 4 Sachbezugsverordnung

### Lohnsteuerprotokoll 2012

#### ■ Fahrtkosten iZm einer beruflichen Fortbildung

- Fährt der Arbeitnehmer mit dem Firmen-PKW auch zur Fortbildungsstätte, sind Werbungskosten nur im Ausmaß der tatsächlich zusätzlich vom Arbeitnehmer getragenen Kosten absetzbar.
- Muss der Arbeitnehmer für die Privatnutzung keinerlei Kosten tragen und beträgt diese Nutzung ohne Fortbildungsstrecke bereits über 6.000 km, stehen keine Werbungskosten zu.
- Müsste dem Arbeitnehmer ohne der Fortbildungsstrecke nur der halbe Sachbezugswert verrechnet werden, steht ihm als Werbungskosten die Differenz zum vollen Sachbezug zu.

#### Anlassfall:

Einem Arbeitnehmer wird ein Firmenfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Für die Privatnutzung wird ein Sachbezugswert von € 600,-- monatlich angesetzt.

#### Fall 1)

Der Arbeitnehmer absolviert eine mit dem Beruf in Zusammenhang stehende Fortbildung. Er fährt jeweils am Wochenende mit dem Firmenfahrzeug zur Fachhochschule nach Wien. Neben weiteren Privatfahrten nutzt er den PKW für die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte und nimmt auch das Pendlerpauschale für 20 – 40 km in Anspruch.

Insgesamt legt er laut Fahrtenbuch privat 30.000 km im Kalenderjahr zurück. Darauf entfallen 12.000 km auf Fahrten zur Fachhochschule und 10.000 km für den Weg Wohnung – Arbeitsstätte.

Im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung macht er Werbungskosten für die Fahrten zur Fachhochschule in der Höhe von € 5.040,-- (12.000 km x € 0,42) geltend.

#### Fall 2)

Der Arbeitnehmer absolviert eine 8-wöchige Fortbildung und fährt jeweils am Wochenende mit dem Firmenfahrzeug zur Fortbildungsstätte. Laut Fahrtenbuch betragen die privat gefahrenen Kilometer insgesamt 7.500 km, davon entfallen 1.600 km auf die Fahrten zur Fortbildungsstätte.

Im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung macht er Werbungskosten für die Fahrten zur Fortbildungsstätte in der Höhe von € 672,-- (1.600 km x € 0,42) geltend.

**Fragestellung:**

In welcher Höhe können die Fahrtkosten als Werbungskosten anerkannt werden?  
Ist die Führung eines Fahrtenbuches notwendig?

**Die Aussagen der Finanzverwaltung:**

Gemäß Sachbezugsverordnung ist für die Privatnutzung eines arbeitgebereigenen Kraftfahrzeugs ein Sachbezug in der Höhe von 1,5% der tatsächlichen Anschaffungskosten, maximal € 600,--, anzusetzen. Beträgt die monatliche private Fahrtstrecke im Durchschnitt nicht mehr als 500 km, ist der halbe Sachbezugswert anzusetzen.

Gemäß § 16 Abs 1 Z 10 EStG sind Aufwendungen für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen iZm der vom Steuerpflichtigen ausgeübten oder damit verwandten beruflichen Tätigkeit als Werbungskosten abzugsfähig. Im konkreten Fall wurden die Voraussetzungen für die berufliche Fortbildung nach § 16 Abs 1 Z 10 EStG erfüllt.

Aufgrund des Fahrtenbuchs ist zu prüfen, in welchem Ausmaß private Fahrten iSd § 4 der Sachbezugswerteverordnung vorliegen.

Aus Sicht des Arbeitgebers sind die vom Arbeitnehmer am Wochenende unternommenen Fahrten iZm Bildungsmaßnahmen mit dem arbeitgebereigenen Fahrzeug als sachbezugsrelevante „Privatfahrten“ zu berücksichtigen. Aus Sicht des Arbeitnehmers können die Fahrten mit dem arbeitgebereigenen Fahrzeug zur Fortbildungsstätte als Werbungskosten berücksichtigt werden. Eine Berücksichtigung dieser Fahrten als Werbungskosten im Rahmen der Veranlagung kann nur dann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer dafür einen Aufwand trägt.

Fall 1)

Der Arbeitgeber trägt sämtliche Kosten für das Firmenfahrzeug. Die Privatfahrten betragen insgesamt 30.000 km; davon entfallen auf:

Fahrten zur Fortbildung	12.000 km		
Wohnung – Arbeitsstätte	10.000 km	}	18.000 km
Sonstige Privatfahrten	<u>8.000 km</u>		
	30.000 km		

Der Arbeitnehmer weist mehr als 6.000 km als Privatfahrten nach. Da dem Arbeitnehmer kein Aufwand für die beruflich veranlassten Fahrten zur Fortbildungsstätte entsteht, können für diese Fahrten keine Werbungskosten berücksichtigt werden.

Fall 2)

Der Arbeitgeber trägt sämtliche Kosten für das Firmenfahrzeug. Die Privatfahrten betragen insgesamt 7.500 km; davon entfallen auf:

Fahrten zur Fortbildung	1.600 km		
Wohnung – Arbeitsstätte	0 km		
Sonstige Privatfahrten	<u>5.900 km</u>	}	5.900 km
	7.500 km		

Der Arbeitnehmer legt nachweislich 1.600 km für beruflich veranlasste Fahrten zur Fortbildungsstätte zurück, sodass er insgesamt nicht mehr als 6000 km im Jahr an „Privatfahrten“ (einschließlich Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte) zurücklegt. Aus Sicht des Arbeitgebers erfolgt die Berücksichtigung des vollen Sachbezugs zu Recht, da die Fahrten des Arbeitnehmers zur Fortbildung am Wochenende als „Privatfahrten“ sachbezugsrelevant sind.

Im Rahmen der Veranlagung sind dann die Aufwendungen für Fahrten zur Fortbildungsstätte im Ausmaß des halben Sachbezugs als Werbungskosten anzusetzen; eine Korrektur des Lohnzettels darf in diesen Fällen nicht erfolgen. Im Ergebnis wird durch die Berücksichtigung der Fahrten zur Fortbildungsstätte als Werbungskosten für die „rein privat veranlassten Fahrten“ (das sind 5.900 km) nur der halbe Sachbezug versteuert.

Legt der Arbeitnehmer kein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch oder andere geeignete Nachweise vor, ist die Aufteilung der zurückgelegten Kilometeranzahl auf den beruflich und den privat veranlassten Teil zu schätzen.

#### 4.2.5 Erhöhte Unterhaltspflicht aufgrund der Behinderung des Kindes

§ 34, § 33 und § 35 EStG, Rz 844 bzw 857 ff LStR 2002

##### **Der Anlassfall:**

Die Mutter bezieht erhöhte Familienbeihilfe. Der Vater trägt die Mehraufwendungen für die Krankendiätverpflegung.

##### **Die Aussagen der Finanzverwaltung:**

Grundsätzlich können behinderungsbedingte Aufwendungen im tatsächlichen Ausmaß oder als Pauschbetrag beantragt werden.

Der Freibetrag gemäß § 5 VO des BMF über außergewöhnliche Belastungen in der Höhe von € 262,- darf der Mutter nicht in voller Höhe gewährt werden, da mit diesem Freibetrag alle Mehraufwendungen iZm der Behinderung abgegolten sind. Der Freibetrag ist idR zwischen Mutter und Vater im Verhältnis der Kostentragung der behinderungsbedingten Mehraufwendungen aufzuteilen.

Im vorliegenden Fall trägt der Vater die Kosten der Spezialnahrung zur Gänze, es fallen keine behinderungsbedingten Mehraufwendungen bei der Mutter an. Es ist daher der Freibetrag gemäß § 5 VO zu 100 % dem Vater zu gewähren.

#### 4.2.6 Kosten eines Treppenlifts einer mittlerweile verstorbenen Person

§ 34 EStG, § 4 Verordnung des BMF über außergewöhnliche Belastung, Rz 850 und 871 f LStR 2002

##### **Der Anlassfall:**

Ein Treppenlift für einen mittlerweile verstorbenen Abgabepflichtigen wird noch zu seinen Lebzeiten bestellt, aber erst nach seinem Tod bezahlt. Eine Stornierung war nachweislich nicht möglich. Grundsätzlich erfüllt die Anschaffung des Treppenlifts die Voraussetzungen für die außergewöhnliche Belastung.

##### **Die Aussagen der Finanzverwaltung:**

Grundsätzlich sind Krankheitskosten vom erkrankten (Ehe-)Partner selbst zu tragen. Für das Tragen von Krankheitskosten des (Ehe-)Partners kann sich aus der Unterhaltspflicht eine rechtliche Verpflichtung ergeben. Eine solche hängt aber von den finanziellen Rahmenbedingungen beider Ehepartner und dem Bedarf des Unterhaltsberechtigten ab. Im konkreten Fall lag keine gegenseitige Unterhaltsverpflichtung vor, da beide Ehepartner ein gleich hohes Einkommen hatten.

Für die Ehefrau ist die Anzahlung des Treppenliftes somit nicht als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig.

Nach dem Ableben des Ehemannes wurde der Treppenlift geliefert und die Ehefrau hat die Restzahlung geleistet. Da sie selbst nicht gehbehindert ist, handelt es sich bei ihr nicht um Kosten einer außergewöhnlichen Belastung.

Bei der Restzahlung des Treppenliftes nach dem Tod des Gatten handelt es sich um eine Nachlassverbindlichkeit des Erblassers. Die Gattin war somit als Erbin verpflichtet, diese Verbindlichkeit zu übernehmen. Sie mindern die Höhe des Nachlasses.

## 4.3 Sachbezugswerteverordnung 2013

### 4.3.1 Sachbezug Überlassung arbeitsplatznahe Unterkunft

§ 2 Abs 7a Sachbezugswerte-Verordnung – BGBl. I Nr. 22/2012, ausgegeben am 31.10.2012 - Gültig ab 01.01.2013

## Sachbezug arbeitsplatznahe Unterkunft

- Neuregelung ab 1.1.2013 (v.a. für Saisonbeschäftigte) bei Überlassung einer arbeitsplatznahen Unterkunft im Interesse des Arbeitgebers
  - Unterkunft bis 30 m<sup>2</sup>: kein Sachbezugswert
  - Unterkunft zw. 30 m<sup>2</sup> und 40 m<sup>2</sup> und Nutzung für maximal 12 Monate: Abschlag vom üblichen Sachbezugswert in der Höhe von 35%
  - Über 40 m<sup>2</sup>: voller Sachbezugswert

### Sachbezug Unterkunft

**Durch die Änderung der Sachbezugswerteverordnung werden die Abgrenzungskriterien klar definiert<sup>19</sup>**

Nach bisheriger Verwaltungspraxis war bei saisonal beschäftigten Arbeitnehmern, insbesondere im Fremdenverkehr, für die kostenlose Überlassung einer arbeitsplatznahen Unterkunft durch den Arbeitgeber kein steuerlicher Sachbezug anzusetzen. In der Vergangenheit führte die unterschiedliche Auffassung, bis wann eine Unterkunft noch als einfach gilt, oft zu uneinheitlichen Ergebnissen bei GPLA-Prüfungen, zu großer Rechtsunsicherheit und oftmals zu Lohnsteuer- und SV-Nachzahlungen.

Eine Änderung der Sachbezugswerteverordnung soll nun – mit Gültigkeit ab 01.01.2013 – Klarheit schaffen:

- Die Neuregelung gilt für eine arbeitsplatznahe Unterkunft (Wohnung,

<sup>19</sup> Information der WKO vom 16.10.2012

Appartement, Zimmer) die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbilligt oder kostenlos zur Verfügung stellt. Die Unterkunft muss auf die Nutzung im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit ausgerichtet sein. Das ist der Fall, wenn die Nähe der Unterkunft zum Arbeitsplatz im besonderen Interesse des Arbeitgebers liegt. Charakteristisch ist dies z.B. im Hotel- und Gastgewerbe, wo Arbeitsleistungen keinem kontinuierlichen Verlauf folgen und die rasche Verfügbarkeit vor Ort erforderlich ist.

- Bei einer Unterkunft bis 30 m<sup>2</sup> ist kein steuerlicher Sachbezug zum Ansatz zu bringen.
- Ist die Unterkunft größer als 30 m<sup>2</sup> ist jedenfalls ein Sachbezug anzusetzen.
- Bis zu einer Größe von maximal 40 m<sup>2</sup> darf beim Ansatz des Sachbezugs jedoch ein Abschlag von 35% berücksichtigt werden, vorausgesetzt, die Unterkunft wird vom selben Arbeitgeber für maximal 12 Monate zur Verfügung gestellt.

Die Bestimmungen kommen sowohl bei einer im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Wohnung als auch für eine vom Arbeitgeber angemieteten Wohnung zur Anwendung.

**Beispiel:**

Der Arbeitgeber stellt für eine Saisonkraft im Gastgewerbe eine Unterkunft in der Größe von 35 m<sup>2</sup> zur Verfügung. Die Unterkunft befindet sich in Wien und ist im Eigentum des Arbeitgebers. Der Marktpreis beträgt € 200,--.

Lösung:

Berechnung gemäß Richtwertsatz (2013):  $35 \text{ m}^2 \times € 5,16 = € 180,60$

Vergleichsrechnung:

Marktpreis abzüglich 25%:	€ 150,--
davon die Hälfte:	€ 75,--
davon das Doppelte:	€ 300,--

Da € 180,60 im Bereich zwischen € 75,-- und € 300,-- liegen ist der Wert gemäß Richtwertgesetz heranzuziehen.

Anwendung der VO ab 01.01.2013:

€ 180,60 abzüglich 35% = € 117,39

Als Sachbezugswert sind € 117,39 anzusetzen.

In der RZ 162e LSTRI wurde folgendes eingearbeitet (ab 01.01.2013):

Dabei erfolgte die Klarstellung, dass unter Arbeitsplatznähe eine Entfernung von maximal 15 Gehminuten zu verstehen ist.

Bezüglich einer Unterbrechung des Dienstverhältnisses im Rahmen der 12-Monatsregelung wurde Folgendes festgehalten:

*„Wird kurze Zeit (innerhalb eines Kalendermonats bzw. von 30 Tagen) nach Beendigung eines Dienstverhältnisses neuerlich ein Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber begründet und dem Arbeitnehmer wiederum eine arbeitsplatznahe Unterkunft zur Verfügung gestellt, ist - um eine missbräuchliche Umgehung der Zwölf-Monats-Frist zu vermeiden - die Zeitdauer der Zurverfügungstellung der Unterkunft für die Berechnung der Zwölf-Monats-Frist zu kumulieren.“*

Bezüglich eines befristeten Dienstverhältnisses sieht der LSt-Wartungserlass 2012 folgendes vor:

*„Wird ein befristetes Dienstverhältnis abgeschlossen und eine arbeitsplatznahe Unterkunft (mit einer Größe von mehr als 30 m<sup>2</sup> bis maximal 40 m<sup>2</sup>) zur Verfügung gestellt (alle übrigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 7a Sachbezugswerteverordnung sind erfüllt), allerdings das Dienstverhältnis entgegen der ursprünglichen Intention über einen Zeitraum von 12 Monaten hinaus verlängert (der Sachbezug wird weiterhin gewährt), steht der Abschlag von 35% nicht zu.*

*Der ursprünglich steuerfrei belassene Sachbezug ist in diesem Fall entweder im Rahmen der Aufrollung (§ 77 Abs. 3 EStG 1988 ) nachzuersteuern oder - sollte eine Aufrollung nicht mehr möglich sein - als sonstiger Bezug gemäß § 67 Abs. 10 EStG 1988 zu behandeln.*

*Wird ein unbefristetes Dienstverhältnis abgeschlossen und eine arbeitsplatznahe Unterkunft (mit einer Größe von mehr als 30 m<sup>2</sup> bis maximal 40 m<sup>2</sup>) zur Verfügung gestellt (alle übrigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 7a Sachbezugswerteverordnung sind erfüllt) und das Dienstverhältnis vor Ablauf von zwölf Monaten beendet, kann der Abschlag von 35% nicht (rückwirkend) angewendet werden, da am Beginn der Tätigkeit keine befristete (maximal zwölf Monate dauernde) Zurverfügungstellung der arbeitsplatznahen Unterkunft geplant war.*

Für die Frage der Begünstigung ist stets ausschließlich von der Anzahl der m<sup>2</sup> der Unterkunft auszugehen. Die Anzahl der Bewohner ist ohne Belang.

*„Wird eine Unterkunft mehreren Arbeitnehmern kostenlos oder verbilligt zur Verfügung gestellt, ist der Sachbezugswert entsprechend der eingeräumten Nutzungsmöglichkeit zu aliquotieren (vgl. Rz 162c). Eine Steuerfreiheit steht nur*

*dann zu, wenn die gesamte Wohnungsgröße 30 m<sup>2</sup> nicht übersteigt bzw. steht eine Reduktion des Sachbezugswertes (um 35%) nur dann zu, wenn die gesamte Wohnungsgröße 40 m<sup>2</sup> nicht übersteigt."*

#### 4.3.2 Sachbezug Dienstwohnung

§ 5 Richtwertgesetz – BGBl II 2012/82  
Inkrafttreten 01.01.2013

### Sachbezug Dienstwohnung

- Ab 1.1.2013 gelten für alle Bundesländer neue Richtwerte
- Voraussichtliche Geltungsdauer bis inkl. 2014
- Werte siehe Anhang

Die Erhöhung der Richtwerte für die Mietzinse ab 01.04.2012 durch BGBl II 2012/82 wirkt sich für die Bewertung des Sachbezugs einer Dienstwohnung in der Lohnverrechnung erst ab 1. 1. 2013 aus.

Im Bereich des Mietrechts werden die Richtwerte iSd § 16 Abs 2 MRG bzw des Richtwertgesetzes (RichtWG) nur jedes zweite Jahr an die Änderung des VPI angepasst. Die neuen Werte gelten daher voraussichtlich für 2013 und 2014.

Die Wertetabelle finden Sie im Anhang.

### 4.3.3 Sachbezug Zinersparnis

§ 5 Sachbezugswerteverordnung, BGBl II 2012/396, ausgegeben am 30.11.2012 und  
BMF 29.11.2012, BMF-010222/0136-VI/7/2012 - Inkrafttreten 01.01.2013

## Sachbezug Zinersparnis

- Änderung des Prozentsatzes der Zinersparnis von 3,5 % auf eine variable Berechnung
- Festsetzung jeweils bis spätestens 30.11. für das Folgejahr
- Ab 01.01.2013: 2 %
- Der Freibetrag beträgt unverändert € 7.300,--

### Die Neuerungen:

Die Bewertung der Zinersparnis bei zinsverbilligten oder unverzinslichen Vorschüssen oder Arbeitgeberdarlehen soll den Schwankungen der Zinssätze auf dem Kapitalmarkt in Zukunft angepasst werden.

Statt des bisher starren Zinssatzes von 3,5 % wird ein variabler Zinssatz eingeführt. Dieser wird einmal jährlich bis 30. November für das Folgejahr in der FinDok veröffentlicht werden. Als Basis wird der 12-Monatsdurchschnitt des Euribor gemäß der Durchschnittstabelle des Europäischen Bankenverbandes herangezogen. Dabei werden die Aufschläge auf den Referenzzinssatz sowie Nebenkosten mit 0,75 % berechnet und zugeschlagen. Der ermittelte Prozentsatz ist sodann auf halbe Prozentsätze kaufmännisch zu runden. Vom Arbeitnehmer gezahlte Zinsen verringern weiterhin den Sachbezugswert.

Die Zinersparnis wird unabhängig vom Auszahlungsmodus (zB monatlich oder jährlich) immer als sonstiger Bezug gemäß § 67 Abs 10 EStG versteuert. Somit ist die Tariflohnsteuer anzuwenden, die versteuerte Zinersparnis erhöht jedoch nicht das Jahressechstel. Der Freibetrag von € 7.300,-- wird nicht angehoben.

Für das Jahr 2013 beträgt der Prozentsatz per Erlass 2 %.

## 4.4 Abgabenänderungsgesetz 2012

AbgÄG 2012 – BGBl. I 2012/112 vom 14.12.2012

### Abgabenänderungsgesetz 2012

- Erhöhte Sicherheitsgefährdung:  
Muss am Beginn des jeweiligen Kalendermonats gegeben sind (nicht mehr zu Beginn der Tätigkeit)
  - Ab 01.01.2013
- Sonderausgaben für Wohnraumschaffung:  
Können für Drittstaaten nicht mehr in Anspruch genommen werden
  - Ab Veranlagung 2013
- Spenden:  
10%-ige Deckelung gemessen am laufenden Jahr
  - Spenden ab 01.01.2013

#### Die Neuerungen:

**Erhöhte Sicherheitsgefährdung (§ 3 Abs 1 Z 10 lit f EStG):**  
Inkrafttreten 01.01.2013

In Krisengebieten soll die Steuerbefreiung nur zustehen, wenn die Sicherheitsgefährdung am Beginn des jeweiligen Kalendermonats gegeben ist. Bisher war die erhöhte Sicherheitsgefährdung zu Beginn der Tätigkeit ausreichend.

**Wohnraumschaffung im Ausland (§ 18 Abs 1 Z 3 lit b EStG):**  
Gültig ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2013

Ausgaben zur Wohnraumschaffung sollen außerhalb Österreichs nur in einem anderen EU-Staat oder in einem EWR-Staat, mit dem eine umfassende Amtshilfe besteht als Sonderausgaben abzugsfähig sein. Die RT 503a LStR 2002 soll entsprechend ergänzt werden.

Bisher war auch die Wohnraumschaffung in Drittstaaten möglich. Unverändert bleibt die Voraussetzung, dass dieser Wohnraum den Hauptwohnsitz darstellen muss.

### **Spenden (§ 18 Abs 1 Z 7 und Z 8 EStG):**

Gültig für Spenden ab 01.01.2013

Die 10%-ige Deckelung der begünstigten Spenden soll in Zukunft vom Gewinn bzw. vom Gesamtbetrag der Einkünfte des laufenden Kalenderjahres berechnet werden. Bisher waren der Gewinn bzw. die Gesamteinkünfte des Vorjahres maßgebend. Damit soll die Überprüfbarkeit technisch vereinfacht werden. Weiters werden die Empfängerorganisationen verpflichtet, auf Verlangen des Spenders eine Bestätigung inklusive Registrierungsnummer der Spendenliste auszustellen.

## Abgabenänderungsgesetz 2012

- Kinderabsetzbetrag, Unterhaltsabsetzbetrag:  
Schweiz mit EU, EWR gleichgestellt
  - Ab Veranlagung 2012
- Neuer Pflichtveranlagungsstatbestand:  
Bei Berücksichtigung eines Freibetrags durch den Arbeitgeber
  - Ab Veranlagung 2012
- NeuFöG:  
Neuer amtlicher Vordruck zwecks Fehlervermeidung
  - Ab 01.01.2013

### **Kinderabsetzbetrag (§ 33 Abs 3 EStG):**

Gilt ab der Veranlagung 2012

Klarstellung, dass für Kinder, die sich ständig außerhalb der EU, eines EWR Staates oder der Schweiz aufhalten, kein Kinderabsetzbetrag zusteht. Diesbezüglich ist auch die Anpassung der Rz 792 ff LStR 2002 im Rahmen des Wartungserlasses 2012 geplant. Bisher fehlte - als Folge eines Fehlers - die Schweiz.

### **Unterhaltsabsetzbetrag (§ 33 Abs 4 EStG):**

Gilt ab der Veranlagung 2012

Der Unterhaltsabsetzbetrag soll nur für Kinder zustehen, die sich im Inland, in der EU, in EWR-Staaten oder der Schweiz aufhalten. Die Erhöhung des Pauschalbetrages von € 50,-- monatlich auf € 58,-- monatlich ist im Rahmen des LStR-Wartungserlasses 2012 geplant. Auch hier wurde die Schweiz ergänzt.

**Neuer Pflichtveranlagungstatbestand (§ 41 Abs 1 Z 4 EStG):**

Inkrafttreten ab der Veranlagung 2012

Ein – zusätzlicher - Pflichtveranlagungstatbestand soll vorliegen, wenn ein Freibetragsbescheid vom Arbeitgeber berücksichtigt wurde. Der neue Pflichtveranlagungstatbestand soll in Fällen begünstigter Auslandstätigkeit die zeitgleiche Inanspruchnahme diesbezüglicher Freibeträge verhindern.

**NeuFöG (§ 4 Abs 1 Z 3 NeuFöG):**

Inkrafttreten ab 01.01.2013

Seit 01.01.2013 gibt es ein neues Formular „Erklärung der Neugründung“ (NeuFö 1). Dieses steht auf der Homepage der Finanzverwaltung zum Download bereit.

In der NÖDIS, Dezember 2012, werden auch noch zwei Praxisfragen geklärt:

**Wer sind "die ersten Drei"?**

Bei der Beurteilung der ersten drei beschäftigten Arbeitnehmer stellte sich in der Praxis die Frage, wie aus- und wiedereintretende Arbeitnehmer in der Rangordnung zu berücksichtigen sind.

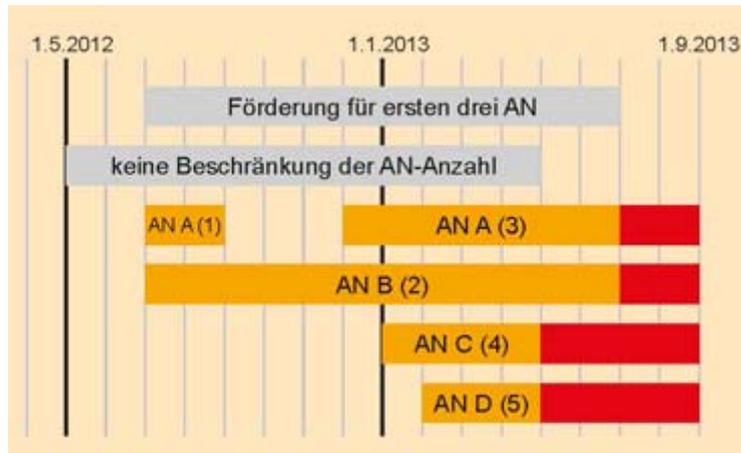
Das Bundesministerium für Finanzen und der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger stellten dazu klar, dass die Beurteilung anhand der **zeitlichen Abfolge der Beschäftigungsverhältnisse** und nicht anhand der eingestellten Personen zu erfolgen hat. Treten ausgeschiedene Arbeitnehmer wieder ein, sind diese somit hinsichtlich ihres "Ranges" wie erstmalig eintretende Arbeitnehmer zu behandeln. Die Arbeitnehmer nehmen demzufolge ihren ursprünglichen Rang **nicht** wieder ein.

Dabei ist es unerheblich, aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis gelöst wurde bzw. ob eine Wiedereinstellungszusage vorliegt oder nicht (siehe untenstehende Beispiele). Lediglich bei Arbeitsunterbrechungen ohne Entgeltzahlung (Karenz, Präsenzdienst, Zivildienst etc.) behält der Arbeitnehmer seinen "Rang" und die "ursprüngliche Befreiung" lebt gegebenenfalls wieder auf.

**Beispiel 1**

**Angaben:** Neugründung im Mai 2012, Einstellung Arbeitnehmer (AN) A und B im Juli 2012, Lösung Beschäftigungsverhältnis mit AN A im August 2012, Wiedereinstellung AN A im Dezember 2012 (in der Zwischenzeit wurden keine weiteren AN eingestellt), Einstellung von AN C mit Jänner 2013 und AN D mit Februar 2013

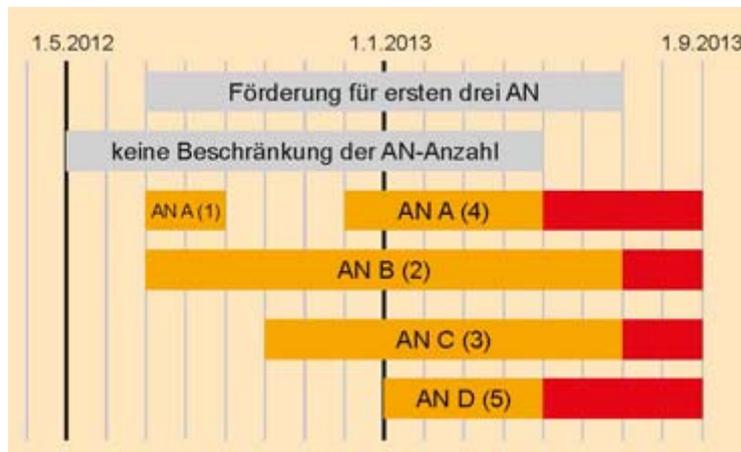
**Lösung:** AN A ist ab dem Wiedereintritt als dritter AN zu betrachten



### Beispiel 2

**Angaben:** Neugründung im Mai 2012, Einstellung AN A und B im Juli 2012, Lösung Beschäftigungsverhältnis mit AN A im August 2012, Einstellung AN C im Oktober 2012, Wiedereinstellung von AN A im Dezember 2012, Einstellung von AN D im Jänner 2013

**Lösung:** AN A ist ab seinem Wiedereintritt als vierter AN zu betrachten



## 4.5 Ausweitung der Pendlerförderung

§ 16 Abs 1 Z 6, § 26 und § 33 EStG - Regierungsvorlage 11.12.2012,  
2113 BlgNR 24.GP - Geplantes Inkrafttreten 01.01.2013

### Ausweitung der Pendlerförderung

- Pendlerpauschale auch für Teilzeitkräfte
  - 4 bis 7 Tage pro KM 1/3 des Pendlerpauschales
  - 8 bis 10 Tage pro KM 2/3 des Pendlerpauschales
- Zusätzlich zum Pendlerpauschale (Freibetrag) Pendlereuro (Absetzbetrag)
- Jobticket auch ohne Anspruch auf Pendlerpauschale
- Anhebung der Negativsteuer
- Neu: Pendlerausgleichsbetrag

Die geplante Änderung des EStG soll im Frühjahr beschlossen werden und rückwirkend ab 01.01.2013 gelten. Unverändert bleiben die bisherige Kilometerstaffel sowohl für das kleine als auch für das große Pendlerpauschale und die Höhe des Pendlerpauschales.

Folgende Änderungen sind geplant:

#### **Pendlerpauschale für Teilzeitkräfte:**

Die Neuregelung sieht einen aliquoten Anspruch für Teilzeitkräfte vor welcher von der Anzahl der zurückgelegten Arbeitstage abhängig ist.

- Legt die Teilzeitkraft die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte an mindestens 4 Tagen, aber an nicht mehr als 7 Tagen im Kalendermonat zurück, steht das jeweilige Pendlerpauschale zu **einem Drittel** zu.
- Wird die Strecke an mindestens 8 Tagen, aber an nicht mehr als 10 Tagen im Kalendermonat zurückgelegt, steht das jeweilige Pendlerpauschale zu **zwei Drittel** zu.
- Wird die Strecke an mindestens 11 Tagen im Kalendermonat zurückgelegt, steht unverändert das **volle** Pendlerpauschale zu.

#### **Neueinführung des Pendlereuros:**

Der Pendlereuro soll zusätzlich zum Pendlerpauschale zustehen, dh die Voraussetzung für den Pendlereuro ist der Anspruch auf das Pendlerpauschale. Der

Pendlereuro ist von der Entfernung zum Arbeitsplatz abhängig und ist als Absetzbetrag (direkte Lohnsteuerersparnis) festgelegt. Er ist ein Jahresbetrag in der Höhe von € 2,-- pro Kilometer der Strecke Wohnung – Arbeitsplatz.

Bei Teilzeitkräften wird der Pendlereuro nach denselben Kriterien wie das Pendlerpauschale aliquotiert.

**Beispiel:**

Die Arbeitsstätte ist 25 km entfernt. Eine Teilzeitkraft pendelt einmal pro Woche. Der volle Pendlereuro wäre € 50,--. Es steht der Teilzeitkraft davon ein Drittel zu. Der jährliche Absetzbetrag des Pendlereuro beträgt € 16,67.

Die Berücksichtigung des Pendlereuros soll durch den Arbeitgeber erfolgen. Dazu hat der Arbeitnehmer - wie für die Berücksichtigung des Pendlerpauschales - eine Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben und Änderungen der Verhältnisse zu melden. Ein entsprechendes zusätzliches Formular ist laut den Erläuterungen zur Regierungsvorlage geplant.

**Jobticket auch ohne Pendlerpauschale:**

Das Jobticket soll auch Arbeitnehmern ohne Anspruch auf das Pendlerpauschale steuerfrei zustehen. Diese Regelung soll auch für jene Fälle gelten, in denen der Arbeitgeber nur einen Teil der Kosten übernimmt.

Allerdings gilt weiterhin, dass mit dem Verkehrsabsetzbetrag, dem Pendlerpauschale und dem Pendlereuro alle Ausgaben für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte abgegolten sind.

Eine Gehaltsumwandlung führt weiterhin zur Steuerpflicht.

**Kein Pendlerpauschale bei Privatnutzung des Dienstwagens:**

Künftig soll Arbeitnehmern, die einen arbeitgebereigenen PKW auch privat nutzen dürfen, kein Pendlerpauschale zustehen. Damit steht ihnen auch kein Pendlereuro zu.

**Anhebung der Negativsteuer:**

Zur Entlastung von Arbeitnehmern mit geringem Einkommen soll der Pendlerzuschlag angehoben werden, der in Form der Negativsteuer im Rahmen der Veranlagung zur Auszahlung gelangt. Die Höhe des Pendlerzuschlags wird von 15% auf 18% der Werbungskosten angehoben und kann zukünftig maximal € 290,-- betragen.

Gemeinsam mit der Negativsteuer aus dem Alleinverdiener- bzw. Alleinerzieherabsetzbetrag kann somit eine Negativsteuer von maximal € 400,-- pro Kalenderjahr zum Tragen kommen.

**Neueinführung des Pendlerausgleichsbetrags:**

Da es durch die Erhöhung des Pendlerzuschlages bei einem Eintritt in die Steuerpflicht durch den Verlust des Pendlerzuschlages zu Härtefällen kommen kann, ist eine Einschleifregelung vorgesehen. Es soll für Arbeitnehmer, die einer Einkommensteuer bis maximal € 290,- unterliegen, ein Pendlerausgleichsbetrag geschaffen werden, der sich zwischen einer Steuer von einem € 1,- und € 290,- gleichmäßig einschleift.

**Anmerkung:**

Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage sehen eine Verordnungsermächtigung zur Festlegung der Kriterien betreffend der Ermittlung der Entfernung und der Zumutbarkeit der Benützung eines Massenverkehrsmittels vor.

Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, einen Entfernungsmesser auf der Internetseite des BMF zur Verfügung zu stellen.

#### 4.6 SEG-Zulagen während der Beschäftigungsbeschränkung in der Schwangerschaft nicht steuerfrei

§ 68 EStG, § 14 MSchG – Anfragebeantwortung des BMF 18.01.2012, 9813/AB NR 24. GP

### SEG-Zulagen während der Schwangerschaft

- § 14 MSchG normiert Beschäftigungsbeschränkungen während der Schwangerschaft auch im Bereich der SEG-Zulagen unter Fortzahlung des Entgelts
- Lt. Rechtsansicht des BMF sind diese fortgezahlten SEG-Zulagen voll lohnsteuerpflichtig, da nur für freigestellte Betriebsräte und Arbeitnehmer im Krankenstand die begünstigte Besteuerung trotz Nichtleistung vorgesehen ist
- Entgeltfortzahlungen wegen einer Beschäftigungsbeschränkung zählen nicht zum Krankenstand

#### Die Ausgangslage:

Die Steuerfreiheit der SEG-Zulagen setzt ua. voraus, dass die entsprechenden Tätigkeiten tatsächlich geleistet werden. Das Gesetz normiert allerdings das Weiterbestehen der Steuerfreiheit für freigestellte Betriebsräte und im Falle von Krankenständen, nicht aber bei Urlaub etc.

Gemäß § 14 MSchG darf das Entgelt einer schwangeren Arbeitnehmerin aufgrund einer Beschäftigungsbeschränkung nicht geschmälert werden.

Die Frage war, ob in diesem Fall die Steuerfreiheit weiter bestehen bleibt oder nicht.

#### Die Anfragebeantwortung des BMF:

Das BMF stellte klar, dass SEG-Zulagen (und auch FSN-Zuschläge) während der Beschäftigungsbeschränkung infolge einer Schwangerschaft nicht steuerbegünstigt sind.

Die Steuerfreiheit für Zulagen und Zuschläge gemäß § 68 Abs 1 EStG ist explizit nur auf freigestellte Betriebsräte und Krankenstände abgestellt. Das Beschäftigungsverbot für bestimmte belastende Tätigkeiten des § 14 MSchG stellt einen eigenen, arbeitsrechtlichen Tatbestand dar und ist keinesfalls unter den Titel Krankenstand zu subsumieren.

## 4.7 LStR 2002 – Wartungserlass 2012

BMF-010222/0142-VI/7/2012 vom 20.12.2012

### Wartungserlass 2012

- Monatsfrist bei begünstigten ausländ. Vorhaben
  - Dienstreisen max. 3 Tage
  - Reiseziele innerhalb der 400 km-Grenze wie Inland
  - Nach Erfüllung der Monatsfrist Urlaub nach unschädlicher Dienstreise generell möglich
- Anerkennung auch nicht ortsfester Anlagen
- Sicherheitsgefährdung: Voraussetzung jeweils zu Beginn des Monats

Mit dem Wartungserlass wurden Änderungen aufgrund des Budgetbegleitgesetzes 2012, des 1. Stabilitätsgesetzes 2012, des Abgabenänderungsgesetzes 2012, der Sachbezugswerteverordnung, Aussagen des Salzburger Steuerdialogs und wesentliche höchstgerichtliche Entscheidungen eingearbeitet.

Im Folgenden finden Sie die für die Personalverrechnung wesentlichen Punkte.

#### **Monatsfrist bei begünstigtem ausländischem Vorhaben (Rz 64, 67 und 70o LStR)**

Es erfolgte die Klarstellung, dass Dienstreisen im Interesse der begünstigten Auslandsbeschäftigung die Monatsfrist nicht unterbrechen, wenn sie maximal 3 Tage dauern:

*„Dienstreisen während der begünstigten Auslandsbeschäftigung unterbrechen die Auslandsbeschäftigung dann nicht, wenn sie ausschließlich im Interesse des ausländischen Vorhabens unternommen werden. Dienstreisen, die in den inländischen Stammbetrieb, eine inländische Betriebsstätte oder ein Reiseziel innerhalb der 400 km-Zone führen, dürfen aber nur von kurzer Dauer sein (höchstens drei Tage).“*

Festgehalten wird weiters, dass Reiseziele innerhalb der 400 km-Zone den Inlandsreisen gleichzusetzen sind.

Die unschädliche Urlaubsmöglichkeit, sofern die Monatsfrist bereits einmal erfüllt wird, wurde vom Lohnsteuerprotokoll übernommen und gilt nur mehr im ersten Monat als schädlich.

*„Wird im Anschluss an eine nicht schädliche Dienstreise ein Urlaub konsumiert, so wirkt sich dieser Urlaub während des ersten Monats auf die begünstigte Auslandstätigkeit unterbrechend aus, es sei denn, dass dieser Urlaub nur arbeitsfreie Tage im Montageland (zB Wochenende) erfasst.“*

### **Einbeziehung nicht ortsfester Anlagen in die begünstigte Auslandstätigkeit (Rz 70p LStR):**

*„Nicht ortsfeste Anlagen (Straßenbaumaschinen, Baukräne, Zelte, Bühnen, etc.), die wegen ihres Umfangs an Ort und Stelle montiert werden müssen, sind ebenfalls als Bauarbeiten im engeren Sinn zu werten. Bei der Errichtung einer Gesamtsystemanlage (Rechenanlagen, EDV-Anlagen) handelt es sich um keine Bauarbeiten im engeren Sinn.“*

### **Sicherheitsgefährdung (Rz 70p LStR)**

Es erfolgte die Einarbeitung des Abgabenänderungsgesetzes 2012:

*„...Zudem liegen erschwerende Umstände dann vor, wenn die Arbeiten ... Rechtslage ab 01.01.2013: in einer Region erfolgen, für die nachweislich am Beginn des jeweiligen Kalendermonats der Tätigkeit eine erhöhte Sicherheitsgefährdung vorliegt (insbesondere Kriegs- oder Terrorgefahr).“*

## Wartungserlass 2012

- Lohnzettelart 8: Progressionsvorbehalt
- Garantiertes Trinkgeld steuerpflichtig
- PP und tatsächliche Reisekosten auch bei Sportlern
- Klarstellungen zur arbeitsplatznahen Unterkunft
- Fiskal-LKW mit KPW, Kombi gleichgestellt
- Parkraumbewirtschaftung: „Teile von Wien“
- Mehrere Wohnsitze: PP für den überwiegend zurückgelegten Weg

### **Lohnzettel Nr. 8 mit Progressionsvorbehalt (Rz 70u LStR)**

*„Hat Österreich gemäß einem DBA für Einkünfte, die unter § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 fallen, kein Besteuerungsrecht (Befreiungsmethode) und behält der Arbeitgeber die Lohnsteuer unterjährig nicht ein, ist für den gemäß innerstaatlichem Recht steuerpflichtigen Teil ein Lohnzettel iSd Rz 1228 auszufüllen (Lohnzettelart 8). Diese Bezüge sind in der Veranlagung im Rahmen des Progressionsvorbehaltes zu erfassen.“ (Hervorhebung durch die Autoren).*

### **Steuerbefreiung von Trinkgeldern (Rz 92a LStR)**

Einarbeitung der OGH Aussage bezüglich des garantierten Trinkgeldes:

*„Das Trinkgeld erfolgt zwar im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis, muss aber letztlich "außerhalb" dessen stehen. Garantiertes Trinkgeld bzw. garantierte Trinkgeldhöhen seitens des Arbeitgebers sind daher nicht unter die Steuerbefreiung nach § 3 Abs. 1 Z 16a EStG 1988 zu subsumieren (VwGH 26.01.2012, 2009/15/0173).“*

### **Klarstellung betreffend Pendlerpauschale bzw. tatsächlichen Reisekosten bei Sportlern (Rz 92k LStR)**

*„Sind tatsächliche Reisekosten im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 9 EStG 1988 oder Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte (zB Trainingsort) - Wohnung im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 6 EStG 1988 angefallen, die die steuerfreien pauschalen Aufwandsentschädigungen übersteigen, können im Zuge der Veranlagung die tatsächlichen Reisekosten und/oder das Pendlerpauschale geltend gemacht werden. Dies gilt aber nur insoweit, als steuerpflichtige Einnahmen vorliegen (und nicht nur steuerfreie pauschale Aufwandsentschädigungen)*

### **Gleichstellung des Fiskal-LKWs mit PKW und Kombi (Rz 174a und 175 LStR)**

Diese Rechtsansicht wurde bisher bereits so gehandhabt und nun offiziell aufgenommen.

### **Zinersparnisse (Rz 204 LStR)**

Einarbeitung der Änderungen der Sachbezugswerteverordnung.

### **Wohnraumbewertung für arbeitsplatznahe Unterkünfte ab 1.1.2013 (Rz 162e LStR)**

Einarbeitung der der Sachbezugswerteverordnung.

Dabei erfolgte die Klarstellung, dass unter Arbeitsplatznähe eine Entfernung von maximal 15 Gehminuten zu verstehen ist.

Bezüglich einer Unterbrechung des Dienstverhältnisses im Rahmen der 12-Monatsregelung wurde Folgendes festgehalten:

*„Wird kurze Zeit (innerhalb eines Kalendermonats bzw. von 30 Tagen) nach Beendigung eines Dienstverhältnisses neuerlich ein Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber begründet und dem Arbeitnehmer wiederum eine arbeitsplatznahe Unterkunft zur Verfügung gestellt, ist - um eine missbräuchliche Umgehung der Zwölf-Monats-Frist zu vermeiden - die Zeitdauer der Zurverfügungstellung der Unterkunft für die Berechnung der Zwölf-Monats-Frist zu kumulieren.“*

Für die Frage der Begünstigung ist stets ausschließlich von der Anzahl der m<sup>2</sup> der Unterkunft auszugehen. Die Anzahl der Bewohner ist ohne Belang.

*„Wird eine Unterkunft mehreren Arbeitnehmern kostenlos oder verbilligt zur Verfügung gestellt, ist der Sachbezugswert entsprechend der eingeräumten Nutzungsmöglichkeit zu aliquotieren (vgl. Rz 162c). Eine Steuerfreiheit steht nur dann zu, wenn die gesamte Wohnungsgröße 30 m<sup>2</sup> nicht übersteigt bzw. steht eine Reduktion des Sachbezugswertes (um 35%) nur dann zu, wenn die gesamte Wohnungsgröße 40 m<sup>2</sup> nicht übersteigt.“*

#### **Parkraumbewirtschaftung (Rz 199 und 200 LStR)**

Die Parkraumbewirtschaftung in Wien wird nicht mehr mit konkreten Bezirken umschrieben sondern mit der Definition „Teile von Wien“. Damit sind automatisch auch zukünftig neue Bereiche inkludiert.

#### **Pendlerpauschale und mehrere Wohnsitze (Rz 259 LStR)**

Einarbeitung der VwGH Entscheidung, die den überwiegend zurückgelegten Weg - statt des bisher geltenden nächstgelegenen - als maßgeblich festlegt (VwGH 31.07.2012, 2008/13/0086).

#### **Fahrten zur Fortbildungsstätte als Werbungskosten (Rz 289 und 365, Beispiel 10298 LStR)**

Einarbeitung der entsprechenden Feststellung im Lohnsteuerprotokoll (siehe Punkt 4.2.4).

## Wartungserlass 2012

- Allgemein gilt bei Anrechnungen von (Ehe-) Partnereinkünften ohne AVAB: Verdienstgrenze max. € 6.000,--
- OGH Entscheidungen die den Wechsel zur Lohnsteuerpflicht zur Folge haben: Steuerpflicht ist ab dem zweitfolgenden Kalenderjahr anzuwenden
- Pflichtveranlagung bei Berücksichtigung eines Freibetrags

### **Auf Dauer angelegte doppelte Haushaltsführung (Rz 344 LStR)**

Anhebung der steuerlich relevanten (Ehe-)Partnereinkünfte auf € 6.000,--.

*„Bei einer dauernden Beibehaltung des Familienwohnsitzes außerhalb des Beschäftigungsortes ist keine private Veranlassung zu unterstellen, wenn der Ehegatte (im Falle der eheähnlichen Gemeinschaft der Partner) des Steuerpflichtigen am Familienwohnsitz steuerlich relevante Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 3 Z 1 bis 4 EStG 1988 aus einer aktiven Erwerbstätigkeit in Höhe von mehr als 6.000 Euro (bis Veranlagungsjahr 2012 2.200 Euro) jährlich erzielt (vgl. VwGH 24.04.1996, 96/15/0006; VwGH 17.02.1999, 95/14/0059) oder die Einkünfte in Bezug auf das Familieneinkommen von wirtschaftlicher Bedeutung sind (VwGH 20.04.2004, 2003/13/0154).“*

### **„Zweckentsprechende Unterkunft“ (Rz 349)**

Die bisher geltende Wohnungsgröße von 55 m<sup>2</sup> wird zwar beibehalten, jedoch nicht mehr als Maximalwert sondern nur als „runde Wohnungsgröße“ und somit als allgemeiner Vergleichswert.

### **Topf-Sonderausgaben (Rz 580 LStR)**

Der Erhöhungsbetrag steht auch Steuerpflichtigen ohne Anspruch auf Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag unter folgenden Voraussetzungen zu:

*„..... 2.920 Euro, wenn dem Steuerpflichtigen kein Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag zusteht, er aber mehr als sechs Monate im Kalenderjahr verheiratet oder eingetragener Partner ist und vom (Ehe)Partner nicht dauernd getrennt lebt und der (Ehe-)Partner Einkünfte im Sinne des § 33 Abs. 4 Z 1 EStG 1988 von höchstens 6.000 Euro (siehe Rz 774) jährlich erzielt (ab der Veranlagung 2012).“*

### **Lohngestaltende Vorschrift gem. § 3 Abs 1 Z 16b EStG (Rz 735c LStR)**

*„Bei Urteilen des Obersten Gerichtshofs, in welchen der arbeitsrechtliche Anspruch auf Leistungen nicht anerkannt wird (zB Reiseaufwandsentschädigungen), ist die steuerliche Nichtanerkennung gemäß § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 erst für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. Jänner des zweitfolgenden Kalenderjahres anzuwenden, nach dem die OGH-Entscheidung ergangen ist. (Hervorhebung durch die Autoren).*

#### *Beispiel:*

*Das OGH-Urteil vom 29. März 2012, 9ObA148/11x betreffend Montagetischler führte dazu, dass dennoch bezahlte Reiseaufwandsentschädigungen ab dem 1.1.2014 gemäß § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 steuerpflichtig sind."*

#### **Anmerkung:**

Entgegen dem Entwurf zum LStR-Wartungserlass 2012 tritt die Lohnsteuerpflicht erst im zweitfolgenden und nicht im folgenden Kalenderjahr in Kraft.

### **Grenzbetrag für den Alleinverdienerabsetzbetrag (Rz 774 LStR)**

Für die Ermittlung des Grenzbetrags für den Alleinverdienerabsetzbetrag werden die Einkünfte aus privaten Grundstücksveräußerungen hinzugerechnet.

### **Kinderabsetzbetrag, Unterhaltsabsetzbetrag (Rz 792 und 795 LStR)**

Es erfolgte die Gleichstellung der Schweiz mit EU/EWR-Bürgern. Siehe Punkt 4.4, Abgabenänderungsgesetz).

### **Reduktion des Selbstbehalts für außergewöhnliche Belastungen (Rz 835 LStR)**

Der Reduktion steht auch Steuerpflichtigen ohne Anspruch auf Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag zu sofern der (Ehe-)Partner Einkünfte von höchstens € 6.000,-- erzielt.

### **Pflichtveranlagung (Rz 909 und 911e LStR)**

Feststellung, dass die Berücksichtigung eines Freibetragbescheids durch den Arbeitgeber eine Pflichtveranlagung auslöst. (Siehe Punkt 4.4 Abgabenänderungsgesetz).

Weiters erfüllen private Grundstücksveräußerungen unter bestimmten die Voraussetzungen den Tatbestand der Pflichtveranlagung:

*„... wenn Einkünfte aus privaten Grundstücksveräußerungen im Sinne des § 30 EStG 1988 erzielt wurden, für die keine Immobilienertragsteuer gemäß § 30c Abs. 2 EStG 1988 entrichtet wurde oder keine Abgeltung gemäß § 30b Abs. 2 EStG 1988 gegeben ist.“*

## Wartungserlass 2012

- Arbeitskräfteüberlassung: gewährte Sachbezüge des Beschäftigten sind vom Überlasser den Abgaben zu unterziehen
- Verankerung der Solidarabgabe
- Kilometergeld für das Fahrrad: € 0,38
- Pensionsabfindung: Barwert € 11.400,--

### **Arbeitskräfteüberlassung (Rz 925a LStR)**

*„Gewährt der Beschäftigte der überlassenen Arbeitskraft insbesondere geldwerte Vorteile (zB Sachbezüge gemäß SB-VO, steuerfreie Sachleistungen gemäß § 3 EStG 1988), ist in der Regel von einer Verkürzung des Zahlungsweges (vgl. Rz 964) auszugehen, sofern der Überlasser von diesen Vorteilen Kenntnis hat. Die Versteuerung von steuerpflichtigen Leistungen hat in diesem Fall nicht im Wege der Veranlagung, sondern als steuerpflichtiger Arbeitslohn durch den Überlasser zu erfolgen (vgl. Rz 703 zu vom Beschäftigten gewährten Reisekostenersätzen).“*

### **Sonstige Bezüge – Solidarabgabe (Rz 1054a ff LStR)**

Einarbeitung des 1. Stabilitätsgesetzes 2012. (Siehe Punkt 4.1, Solidarabgabe).

Die Einschleifregelung bezüglich der Freigrenze für sonstige Bezüge wurde als rechnerische Folge der Änderungen mit € 25.000,-- gedeckelt.

### **Elektronische Abrechnung (Rz 1199 LStR)**

*„Die elektronische Zurverfügungstellung einer Abrechnung für den im Kalendermonat ausbezahlten Arbeitslohn entspricht einer Aushändigung gemäß § 78 Abs. 5 EStG 1988.“*

**Kilometergelder (Rz 1404 LStR)**

Die besonderen Reisegebühren gemäß § 10 Abs. 3, 4 und 5 Reisegebührenvorschrift 1955 betragen für das Fahrrad € 0,38.

**Pensionsabfindungen (Rz 1109 LStR)**

Ab 2013 Anhebung des Barwertes auf € 11.400,--.

**Freiwillige Sachzuwendungen (Rz 78, Beispiel 10078 LStR)**

Übernahme der Rechtsansicht aus dem Lohnsteuerprotokoll 2012. Siehe Punkt 4.2.3.

**Erhöhte Unterhaltspflicht aufgrund der Behinderung des Kindes (Rz 857, Beispiel 10857 LStR)**

Übernahme der Rechtsansicht aus dem Lohnsteuerprotokoll 2012. Siehe Punkt 4.2.5.

**Kosten eines Treppenlifts einer mittlerweile verstorbenen Person (Rz 850, 871, 872, Beispiel 10850 LStR)**

Übernahme der Rechtsansicht aus dem Lohnsteuerprotokoll 2012. Siehe Punkt 4.2.6.

## 4.8 Aktuelle lohnsteuerliche Judikate

### 4.8.1 Garantiertes Trinkgeld ist steuerpflichtig

§ 3 Abs 1 Z 16a EStG – VwGH 2009/15/0173, 26.01.2012

#### **Zum Sachverhalt:**

In der jüngst ergangenen Entscheidung hatte sich der VwGH mit der Frage der Lohnsteuerpflicht eines Spielleiters bei Kartenspielen zu befassen. In den Dienstverträgen der Arbeitnehmer wurde neben einem relativ geringen Fixum ein Trinkgeld im Ausmaß von € 500,-- garantiert. In diesem Zusammenhang mussten die Arbeitnehmer die Höhe des freiwillig erhaltenen Trinkgeldes bis zum 10. des Folgemonats melden. In einem Zusatzvertrag war geregelt, dass die Arbeitnehmer im Falle von Urlaub oder Krankheit ein „Ausfallsgeld“ erhalten, falls das „echte“ Trinkgeld wegen der Fehlzeiten nicht den Betrag von € 500,-- erreicht. Dieses „Ausfallsgeld“ wurde steuerpflichtig abgerechnet.

Nach Ansicht der belangten Behörde lag damit auch für die Beträge von dritter Seite ein garantiertes Trinkgeld vor, welches die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nicht erfüllte.

#### **Die Aussagen des VwGH:**

Aufgrund der Formulierungen der Dienstverträge entschied der VwGH, dass die Arbeitnehmer in jedem Fall davon ausgehen konnten, einen Mindestbetrag von € 500,-- zu erhalten und zwar entweder vom Dritten oder vom Arbeitgeber. Laut der Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs (VfGH 25.09.2008, G 19/08) sind steuerfreie Trinkgelder Zahlungen, denen ein freigiebiges Verhalten des Kunden zugrunde liegt, das durch den persönlichen Einsatz des Arbeitnehmers beeinflussbar ist. Diese Eigenschaft wird durch die Garantie der Mindesthöhe seitens des Arbeitgebers zunichte gemacht. Steuerfreie Trinkgelder müssen zusätzlich zu dem Betrag gegeben werden, der für die Arbeitsleistung zu zahlen ist. Im gegenständlichen Fall ist aber das garantierte Trinkgeld ein wesentlicher Bestandteil der Entlohnung.

Die belangte Behörde hat daher zu Recht dieses garantierte Trinkgeld der Lohnsteuerpflicht unterzogen.

Als Folge der Lohnsteuerpflicht ist für dieses Trinkgeld auch DB, DZ und KommSt abzuführen.

#### **Anmerkung für die Praxis:**

Arbeitsrechtlich stellte der OGH bereits 1995 (OGH 9 ObA 249/94, 11.01.1995) zur Frage des Entgelts fest, dass Trinkgelder nur bei vertraglichem Anspruch als Teil der

Entlohnung zu betrachten sind. Vertraglich zugesichertes Trinkgeld ist aus diesem Grund zB auch in den Abfertigungsbetrag einzubeziehen.

Sozialversicherungsrechtlich sind unter Entgelt Geld- und Sachbezüge zu verstehen, die der Dienstnehmer unter Berücksichtigung des Anspruchsprinzips vom Dienstgeber oder aufgrund des Dienstverhältnisses von Dritten erhält (§ 49 Abs 1 ASVG). Daraus resultiert die Beitragspflicht.

Lohnsteuertechnisch sind ortsübliche Trinkgelder, die von Dritten (erlaubterweise) im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit gezahlt werden gemäß § 3 Abs 1 Z 16a EStG im ortsüblichen Ausmaß steuerfrei. Weitere Voraussetzung ist, dass das Trinkgeld freiwillig gegeben wird und nicht aufgrund rechtlicher Bindung. Gemäß Rz 92f ist die Weiterleitung von Trinkgeld von anderen Arbeitnehmern (zB Zahlkellner) oder vom Arbeitgeber (zB bei Kreditkartenabrechnung) nicht schädlich.

Trinkgelder, die gemäß § 3 Abs 1 Z 16a EStG steuerfrei sind, unterliegen auch nicht dem DB, DZ und der KommSt.

#### 4.8.2 Arbeit als Kanzleiangestellte und Buchhaltung in Heimarbeit

§ 47 Abs 2 EStG – VwGH 2008/13/0087, 29.02.2012

### Kanzleiarbeit und Buchhaltung in Heimarbeit

- Grundsätzlich sind 2 unterschiedliche Vertragsverhältnisse mit einem Arbeitgeber möglich
- Voraussetzung: 2 voneinander getrennte Tätigkeiten  
→ 2 Rechtsgeschäfte
- Bei gegenseitiger Koordinierung der Tätigkeiten und Absprache der „selbständigen“ Tätigkeit mit dem Arbeitgeber liegt ein einheitliches Dienstverhältnis vor
- Spricht der Inhalt der Tätigkeit für ein einheitliches Dienstverhältnis sind formale Voraussetzungen (zB Vertragsgestaltung) nicht mehr zu prüfen

#### Zum Sachverhalt:

Die Mitarbeiterin arbeitete teilweise als Kanzleiangestellte und teilweise als selbständige Buchhalterin von der eigenen Wohnung aus. Beide Tätigkeiten erfolgten für denselben Steuerberater.

Strittig war, ob die Tätigkeit ein einheitliches Rechtsgeschäft darstellt oder ob die Tätigkeit nach dem Gesamtbild „zweigeteilt“ zu betrachten sei und somit zwei unterschiedliche Rechtsgeschäfte zugrunde liegen.

#### Die Aussagen des VwGH:

Der VwGH verwies auf die unstrittige Feststellung, dass die zu Hause durchgeführten Arbeiten stets mit der Kanzlei koordiniert wurden und die zu Hause durchgeführten Arbeiten vorher in der Kanzlei besprochen wurden. Somit betrachtete der VwGH beide Tätigkeitsbereiche als Einheit. Durch die organisatorische Einbindung der zu Hause durchgeführten Buchhaltungsarbeiten sah der VwGH die Eingliederung in den geschäftlichen Organismus als gegeben an und ging von einem einheitlichen Dienstverhältnis aus.

Auch die teilweise Nutzung von eigenen Betriebsmitteln in der Wohnung (zB PC) spricht lt. VwGH nicht gegen eine unselbständige Tätigkeit, vielmehr ist von einem Homeoffice-Arbeitsplatz auszugehen.

Zusätzlich wurde die Mitarbeiterin nach Arbeitsstunden und nicht nach Arbeitserfolg für ihre Buchhaltungstätigkeit entlohnt, was die Ansicht des VwGH zusätzlich untermauerte.

Aufgrund dieser Faktenlage war der Wille der Parteien bei Vertragsabschluss nicht mehr zu prüfen. Die Frage, ob die Mitarbeiterin auch für andere Personen Buchhaltungsarbeiten durchführte konnte ebenfalls unerörtert bleiben.

**Anmerkung für die Praxis:**

Die sozialversicherungsrechtliche Seite derartiger Vertragsgestaltungen wurde in der Vergangenheit bereits vom VwGH gehandelt, siehe zB VwGH 99/08/0047, 17.12.2002 zum Thema Büroarbeit und Lektoratsarbeit. Auch in diesem Fall stellte der VwGH ein einheitliches Dienstverhältnis fest.

### 4.8.3 Kongressreise mit Mischprogramm als Reisekosten?

§ 20 Abs 1 Z 2 lit a EStG – VwGH 2009/15/0183, 28.02.2012

#### Kongressreise mit Mischprogramm: Reisekosten?

- Ein einwöchiger Ärztekongress wies ein stundenmäßig gemischtes Programm zw. privater und beruflicher Tätigkeit auf
- Die private Tätigkeit war nicht von lediglich untergeordneter Bedeutung, aber die Arbeitszeit betrug 40 Wochenstunden
- Der VwGH verweigerte im Gegensatz zum UFS die Anerkennung als Betriebsausgabe oder Werbungskosten

#### Zum Sachverhalt:

Sportärzte nahmen an einem einwöchigen Ärztekongress am Arlberg teil. Dabei stand die praktisch-sportliche Ausrichtung – sprich Skitraining – im Vordergrund. Gemäß den Richtlinien für die sportmedizinische Fortbildung der Österreichischen Ärztekammer ist ein Mindestanforderung von 20 Stunden „Ärztensport“ festgesetzt. Der Nachweis derartiger Ärztesportstunden ist für die Erlangung eines „Sportarzt-Diploms“ erforderlich. Im Zuge der Aufteilung zwischen beruflichen und privaten Aktivitäten - Vorträge, Kurse etc. und 1/5 der Ärztesportstunden – ergaben sich 40 berufliche Wochenstunden, allerdings ohne tageweise Aufteilung.

Strittig war, ob die Kongressreise die Voraussetzung für Betriebsausgaben bzw Werbungskosten erfüllte. Der UFS (UFS 07.09.2009, RV/1130-L/07) bestätigte die Fortbildungsreise insgesamt als steuerlich absetzbar. Das Finanzamt erhob dagegen Amtsbeschwerde.

#### Die Aussagen des VwGH:

Der VwGH hat verwies auf das frühere Erkenntnis des VwGH (27.01.2011, 2010/15/0197) und befand, dass bei beruflicher Veranlassung von Reisekosten die gesonderte Beurteilung der einzelnen Abschnitte einer Reise und einer Aufteilung nach den beruflichen und privaten Zeitanteilen nicht entgegenstehen.

Der VwGH hat dabei auf die Aufenthaltstage als maßgebliche Zeiteinheit für die

Beurteilung der einzelnen Reiseabschnitte abgestellt und keinesfalls auf kleinere Zeiteinheiten.

Im Falle einer tageweise nicht trennbaren Verflechtung beruflicher und privater Tätigkeiten führen die Reiseaufwendungen nicht zu Betriebsausgaben bzw Werbungskosten, es sei denn, der private Aspekt ist nur von untergeordneter Bedeutung. Darunter ist zu verstehen, dass das Kongressprogramm nahezu ausschließlich Themen beinhaltet, die nur für diese Berufsgruppe interessant sind. Der VwGH lehnte daher die stundenweise Betrachtung ab. Zusätzlich erachtete er die „Ärztessportstunden“ als nicht der beruflichen Sphäre zuordenbar, da diese von allgemeinem Interesse sind. Dadurch konnte auch die „Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich grundsätzlich nicht erreicht werden. Lediglich der Sonntag wies 8 Stunden echte „Arbeitszeit“ und könnte als beruflich bedingt herausgeschält werden.

#### 4.8.4 Pensionsabfindung oder steuerpflichtige Teilabfindung?

§ 67 Abs 8 lit e EStG, § 124b Z 53 EStG – VwGH 2009/15/0188, 24.05.2012

### Pensionsabfindung oder steuerpflichtige Teilabfindung

- Ein Wirtschaftstreuänder erhielt eine Teilabfindung seines Pensionsanspruchs
- Ansicht des VwGH:  
Die Besteuerung kann nur innerhalb der Freigrenze von derzeit € 11.100,- mit dem Hälfteuersatz vorgenommen werden. Vergleichszahl ist der **gesamte** Pensionsanspruch
- Bei vertraglicher Wahlmöglichkeit bezüglich des Auszahlungsmodus liegt keine begünstigte Pensionsabfindung vor

#### Zum Sachverhalt:

Einem Wirtschaftstreuänder wurde auf Grund seines diesbezüglichen Antrags von der Kammer der Wirtschaftstreuänder neben seiner vorzeitigen Alterspension eine Teilabfindung in der Höhe von € 8.294,82 ausbezahlt. Der gesamte Pensionsanspruch betrug € 16.589,83.

§ 5 Abs 2 der Satzung der Vorsorgeeinrichtung der lautet auszugsweise:

*„Ist das Guthaben laut Geschäftsplan der Vorsorgeeinrichtung auf dem Pensionskonto des Anwartschaftsberechtigten (AWB) zum Zeitpunkt des Anfalls der Alterspension höher als der gesetzliche Abfindungsgrenzbetrag gemäß § 1 Abs 2 PKG, kann der AWB zugleich mit seinem Antrag auf Zuerkennung der Alterspension einen Antrag auf Teilabfindung stellen. Die Teilabfindung beträgt höchstens 50 % der auf dem Konto des AWB verbuchten Beträge und Veranlagungsüberschüsse. Die Berechnung der Pension erfolgt in diesem Fall auf Basis des aufgrund der Auszahlung der Teilabfindung reduzierten Kontostands.“*

Strittig war, ob die Teilabfindung gemäß § 67 Abs 8 lit e EStG mit dem Hälfteuersatz oder zum Tarif gemäß § 67 Abs 10 EStG zu versteuern ist.

#### Die Aussagen des VwGH:

Der VwGH lehnte die begünstigte Besteuerung mit dem Hälfteuersatz aus zwei Gründen ab:

1) § 67 Abs 8 lit e EStG lautet.

*„Zahlungen für Pensionsabfindungen, deren Barwert den Betrag iSd § 1 Abs 2 Z 1 des Pensionskassengesetzes [Anmerkung: 2012 € 11.100,--; 2013 € 11.400,--] nicht übersteigt, sind mit der Hälfte des Steuersatzes zu versteuern, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Bezuges auf die Monate des Kalenderjahres als Lohnzahlungszeitraum ergibt.“*

Gemäß den LStR 2002 Rz 1109 ist bei Abfindung von Teilbeträgen für die Bemessung des Barwertes nicht der einzelne Teilbetrag sondern der Gesamtbetrag heranzuziehen. Der VwGH lehnte daher wegen der Überschreitung der Barwertgrenze die begünstigte Besteuerung ab.

2) Unabhängig von der Überschreitung des Betrags des Barwertes kommt die begünstigte Besteuerung nur im Falle einer definitiven Pensionszusage zum Tragen. Dh. der Mitarbeiter muss ein verbrieftes Recht auf den Pensionsanspruch haben. Lt. der Satzung der Vorsorgeeinrichtung bestand jedoch von Anfang an ein Wahlrecht zwischen mehreren Anspruchsformen.

**Anmerkung für die Praxis:**

Lohnsteuertechnische Behandlung von (echten) Pensionsabfindungen:

Pensionsabfindungen können unabhängig von der Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß § 67 Abs 8 lit e EStG begünstigt versteuert werden. Dabei ist die Freigrenze von € 11.400,-- (für 2013; € 11.100,-- für 2012) zu beachten. Da es sich um eine Freigrenze und nicht um einen Freibetrag handelt, entfällt er bei Überschreitung zur Gänze und der gesamte Betrag ist gemäß § 67 Abs 10 EStG der Lohnsteuer zu unterziehen.

Innerhalb der Freigrenze beträgt die Lohnsteuer die Hälfte des durchschnittlichen Tarifsteuersatzes des Kalenderjahres der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Betrages der Pensionsabfindung ergibt. Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen und Steuerabsetzbeträge sind nicht zu berücksichtigen. Wegen der in der Lohnsteuertabelle eingebauten Pauschalbeträge ist es daher nicht korrekt die Lohnsteuer auf diesem Wege zu ermitteln und zu halbieren.

Da jedoch die Lohnsteuer bis einschließlich € 11.000,-- pro Kalenderjahr 0 % beträgt, wird sich in den meisten Fällen keine oder nur eine minimale eine Steuerschuld ergeben.

#### 4.8.5 Kein Vertreterpauschale für Geschäftsführer im Außendienst

§ 17 Abs 6 EStG – VwGH 2008/15/0231, 28.06.2012

### Kein Vertreterpauschale für Geschäftsführer

- Ein für den Vertrieb eingestellter Geschäftsführer beantragte das Vertreterpauschale
- Der VwGH lehnte mit folgender Begründung ab:
  - Das Vertreterpauschale steht nur bei ausschließlicher Vertretertätigkeit zu, andere Tätigkeiten dürfen nur nahezu unbedeutend sein
  - Da die GmbH 276 Dienstnehmer hatte, ist die Geschäftsführertätigkeit keinesfalls unbedeutend
- Damit steht diese Entscheidung im Widerspruch zum Erkenntnis des VwGH von 2005. In diesem Fall handelte es sich um eine „Kleinstfirma“.

#### Zum Sachverhalt:

Der Geschäftsführer einer GmbH mit 276 Dienstnehmern war für den Außendienst im Sinne einer Vertretertätigkeit eingestellt. Er beantragte für seine Vertretertätigkeit die pauschalen Werbungskosten, das „Vertreterpauschale“. Das Finanzamt lehnte die Anerkennung ab.

Der UFS (UFS 10.06.2008, RV/0204-L/08) bewilligte das Vertreterpauschale. Voraussetzung für die Zuerkennung ist lt. Verordnung des BMF, dass der jeweilige Arbeitnehmer mehr als die Hälfte seiner Tätigkeit im Außendienst ist. Diese Voraussetzung war gegeben. Als weitere Voraussetzung führt die Verordnung an, dass der Arbeitnehmer insgesamt (nahezu) ausschließlich Vertretertätigkeit ausübt. Hier anerkannte der UFS nicht nur die direkt mit der Vertretertätigkeit einhergehende Innendiensttätigkeit, sondern meinte, dass auch die zugewiesenen Geschäftsführeragenden mit der Verkaufs- und Vertriebstätigkeit in engem Zusammenhang stehen.

Gegen diese weite Auslegung des Vertreterbegriffs erhob das Finanzamt Amtsbeschwerde.

#### Die Aussagen des VwGH:

Der VwGH folgte der Rechtsansicht des UFS nicht, sondern stützte sich auf die Formulierung der Verordnung, die ausschließliche Vertretertätigkeit fordert:

Die Verordnung lautet (BGBl II 2001/382):

*„...Der Arbeitnehmer muss ausschließlich Vertretertätigkeit ausüben. Zur Vertretertätigkeit gehört sowohl die Tätigkeit im Außendienst als auch die für konkrete Aufträge erforderliche Tätigkeit im Innendienst. Von der Gesamtarbeitszeit muss dabei mehr als die Hälfte im Außendienst verbracht werden.“*

Zwar seien völlig untergeordnete Tätigkeiten unbeachtlich. Eine Geschäftsführertätigkeit für eine GmbH mit 276 Dienstnehmern könne jedoch nicht als untergeordnet betrachtet werden. Schließlich bezieht sich das Vertreterpauschale im Ausmaß von 5 % der Bemessungsgrundlage, maximal € 2.190,--, auf die gesamten Einnahmen. Bereits diese Regelung schließt einen erweiterten Tätigkeitsbegriff aus.

**Anmerkung für die Praxis:**

Der VwGH hat in seinem Erkenntnis vom 24.02.2005 (2003/15/0044) das Vertreterpauschale eines Geschäftsführers sehr wohl anerkannt. Der Unterschied lag in der Größe der GmbH. Diese GmbH bestand „nahezu nur aus dem Beschwerdeführer selbst“. Dadurch war die Geschäftsführertätigkeit aus der Sicht des VwGH als zeitlich völlig untergeordnete Tätigkeit einzustufen.

Für die Praxis werden daher die Chancen eines Vertretertätigkeiten ausübenden Geschäftsführers auf das Pauschale in Zukunft nur bei extrem kleinen Firmen gewahrt sein. Eine Prüfung im Einzelfall ist unumgänglich.

#### 4.8.6 Pendlerpauschale und doppelte Haushaltsführung

§ 16 Abs 1 Z 6 EStG, § 20 Abs 1 Z 2 lit e EStG – VwGH 2008/13/0086, 31.07.2012

### Pendlerpauschale und doppelte Haushaltsführung

- Wird die Fahrt zur Arbeitsstätte überwiegend vom weiter entfernten Hauptwohnsitz angetreten, ist dieser für die Bemessung des PP maßgebend
  - Rz 259 LStR, die den nächstgelegenen Wohnsitz heranziehen, sind somit als überholt zu betrachten
- Liegt der Zweitwohnsitz des Arbeitnehmers nicht im Beschäftigungsort, aber in üblicher Entfernung von diesem, ist die Familienheimfahrt aufgrund einer doppelten Haushaltsführung anzuerkennen

#### Einleitung:

Diese Entscheidung beinhaltet zwei unterschiedliche Fragestellungen:

- a) Das Pendlerpauschale bei mehreren Wohnsitzen (Sachlage in der ersten Hälfte des Jahres,
- b) Doppelte Haushaltsführung bei einer Zweitwohnung im Nahbereich des Arbeitsorts (Sachlage in der zweiten Hälfte des Jahres).

Ad a)

#### Zum Sachverhalt:

Der Mitarbeiter hatte seinen Hauptwohnsitz in Pöchlarn und arbeitete in St. Valentin (Entfernung 67 km). Weiters verfügte er aus Studienzeiten über eine Garconniere in Linz (Entfernung Linz – Pöchlarn: 89 km; Linz – St. Valentin 29 km). Er übernachtete allerdings nur gelegentlich in Linz.

Strittig war die Frage, ob ihm – aufgrund der unterschiedlichen Entfernungen – das große oder das kleine Pendlerpauschale zusteht. Unter Berufung aus Rz 259 der LStRL 2002 gewährte das Finanzamt lediglich das niedrigere Pendlerpauschale.

Rz 259 LStRL 2002 lautet:

*„Im Falle des Bestehens mehrerer Wohnsitze ist die Entfernung zum nächstgelegenen Wohnsitz maßgebend (VwGH 19.09.1995, 91/14/0227). Für Familienheimfahrten können ggf. gesondert Werbungskosten geltend gemacht werden. Verfügt der Arbeitnehmer am Beschäftigungsort nur über eine Schlafstelle,*

*so ist der Arbeitsweg nicht von dieser Schlafstelle, sondern vom Wohnsitz aus zu berechnen (VwGH 28.10.2008, 2006/15/0145; VwGH 17.12.2008, 2006/13/0196)."*

**Die Aussagen des VwGH:**

Der VwGH verwies auf § 16 Abs 1 Z 6 EStG erster Satz, der von „Ausgaben des Steuerpflichtigen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte“ spricht. In der Folge erklärt das Gesetz im obigen Paragraphen auch, dass es sich dabei um die „Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die der Arbeitnehmer im Lohnzahlungszeitraum überwiegend zurücklegt“ handelt. Der VwGH geht daher davon aus, dass auf die tatsächlichen Verhältnisse abzustellen ist.

Die Rz 259 LStRL 2002, aufgrund derer die Finanz „automatisch“ vom nächstgelegenen Wohnsitz ausgeht, ist somit überholt.

Ad b):

**Zum Sachverhalt:**

Der Arbeitnehmer wechselte im August den Arbeitgeber und war ab diesem Zeitpunkt in Laakirchen beschäftigt (Entfernung Pöchlarn – Laakirchen: 131 km; Linz – Laakirchen: 58 km; Pöchlarn – Linz: 89 km). Ab Beginn der Tätigkeit übernachtete er wochentags in Linz. Für die Strecke Linz – Laakirchen erhielt er wegen der Verkehrsverhältnisse unstrittig das große Pendlerpauschale. Zusätzlich beantragte er die Kosten der doppelten Haushaltsführung für die Familienheimfahrten von Linz nach Pöchlarn.

Strittig war die steuertechnische Berücksichtigung der Familienheimfahrt. Die Finanz lehnte die Berücksichtigung mit dem Argument, dass sich der Zweitwohnsitz nicht am Arbeitsort sondern 58 km entfernt befindet ab.

**Die Aussagen des VwGH:**

Der VwGH schloss sich dieser engen Definition des Begriffs „Beschäftigungsort“ nicht an. Er verwies auf frühere Erkenntnisse und sah als Voraussetzung nur die Notwendigkeit, dass der Zweitwohnsitz in üblicher Entfernung zum Ort der Erwerbstätigkeit liegt. Damit anerkannte der VwGH die Absetzbarkeit der Familienheimfahrten.

**Zusammenfassung:**

Dem Arbeitnehmer steht für den Zeitraum Jänner bis Juli (beim alten Arbeitgeber) das höhere Pendlerpauschale für die Strecke Pöchlarn – St. Valentin zu und für den Zeitraum August bis Dezember (beim neuen Arbeitgeber) das große Pendlerpauschale für die Strecke Linz – Laakirchen und zugleich die Familienheimfahrt für die Strecke Linz – Pöchlarn.

#### 4.8.7 Keine 6-Monatsfrist für steuerfreie Taggelder

§ 3 Abs 1 Z 16b und § 26 Z 4 EStG – UFS RV/0481-S/11, 07.05.2012

### Keine 6-Monatsfrist für steuerfreie Taggelder

- § 3 Abs 1 Z 16b EStG regelt Dienstreisen im Rahmen lohngestaltender Vorschriften für bestimmte Tätigkeiten
- Die Dauer dieser Dienstreisen setzt die lohngestaltende Vorschrift fest
- Lt. UFS ebenfalls keine Deckung der 6-Monatsfrist
- Mangels zeitlicher Begrenzung der ersten 4 Tätigkeitsgruppen ist die Prüfung im Einzelfall vorzunehmen → Anerkennung der Gesamtzeit
- Finanzverwaltung: KEINE Amtsbeschwerde

#### Zum Sachverhalt:

Ein Berufsoffizier mit Wohnort in Salzburg wurde vom 27.06.2007 bis 31.12.2008 mit zwei zweitägigen Unterbrechungen nach Wien dienstzugeteilt. Gemäß § 22 der Reisegebührenverordnung (RGV) erhielt er für den gesamten Zeitraum Tagesgelder, in der RGV als Zuteilungsgebühren bezeichnet.

Strittig war die steuerliche Behandlung dieser Zuteilungsgebühr im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung 2008.

#### Die steuerliche Beurteilung gemäß § 26 Z 4 EStG:

§ 26 Z 4 EStG regelt die steuerbare Behandlung von Zahlungen anlässlich einer Dienstreise. Demnach ist zu unterscheiden zwischen einer

- Dienstreise im Nahbereich sofern die tägliche Rückkehr zum ständigen Wohnort möglich ist (1. Tatbestand) und einer
- Dienstreise im Fernbereich, wenn die tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann (2. Tatbestand, idR über 120 km).

Unerheblich in diesem Zusammenhang ist die Frage ob der Arbeitgeber zur Zahlung verpflichtet ist oder die Leistung freiwillig erbringt.

Bezüglich der Dauer der nicht steuerbaren Bezahlung des Taggeldes regelt die Verwaltungspraxis im Rahmen der LStR 2002, Rz 718 – 721 Folgendes:

1. Tatbestand 5/5/15-er Regel:

Durchgehend: 5 Tage pro 6 Monate

Regelmäßig wiederkehrend: 5 Tage pro 6 Monate

Unregelmäßig wiederkehrend: 15 Tage pro Kalenderjahr

2. Tatbestand:

Anfangsphase von 6 Monaten (183 Tage)

Nach 6-monatiger Pause neue Anfangsphase

Zusammenrechnung: 24 Monate

Nach Ablauf dieses Zeitraums geht die Finanzverwaltung von einem neuen Mittelpunkt der Tätigkeit, dh. von einem weiteren Dienstort aus. Als Grund für diese unterschiedlichen Fristen wird die anfangs fehlende Kenntnis der Gastronomie angeführt.

**Die Aussagen des UFS bezüglich § 26 Z 4 EStG:**

In obiger Entscheidung vertritt der UFS die Meinung, dass die im 2. Tatbestand angewendete Sechsmonatsfrist durch das Gesetz nicht gedeckt ist. Die Kenntnis der Gastronomie sei auch nicht von der Gesamtlänge der Dienstreise abhängig, sondern in beiden Fällen gleich gelagert.

Der UFS stellte daher fest, dass in Anwendung des Dienstreisebegriffs des § 26 Z 4 EStG die Dienstzuteilungsgebühren auch im Rahmen des 2. Tatbestands bereits ab der zweiten Woche der Dienstzuteilung steuerbare Bezüge darstellen.

Die steuerliche Beurteilung gemäß § 3 Abs 1 Z 16b EStG:

§ 3 Abs 1 Z 16b EStG anerkennt als Dienstreise jene Zeiträume, die die jeweilige lohngestaltende Vorschrift als verpflichtenden Dienstreisezeitraum vorschreibt. Eine weitere Voraussetzung für die Steuerbefreiung gemäß § 3 Abs 1 Z 16b EStG ist das Vorliegen bestimmter Tätigkeiten:

Außendiensttätigkeit

Fahrtätigkeit

Baustellen- und Montagetätigkeit

Arbeitskräfteüberlassung nach dem AÜG und subsidiär

vorübergehende Tätigkeiten an einem Einsatzort in einer anderen politischen Gemeinde (maximal 183 Tage).

**Die Aussagen des UFS bezüglich § 3 Abs 1 Z 16b EStG:**

Der UFS wies auf die Notwendigkeit hin, aufgrund der konkreten tatsächlichen Verhältnisse die Dienstzuteilung auf ihren vorübergehenden Charakter zu prüfen. Entgegen der Rz 740 LStR 2002 kam der UFS zu dem Schluss, dass die zeitliche Begrenzung von 6 Monaten mangels Deckung im Gesetz nicht heranzuziehen ist. Insbesondere die Tatsache, dass für die ersten 4 Gruppen überhaupt keine zeitliche Begrenzung im Gesetz vorgesehen ist, lässt darauf schließen, dass der Gesetzgeber eine großzügigere bzw. flexiblere Auslegung des Zeitraums beabsichtigte.

Der UFS anerkannte daher die Steuerfreiheit gemäß § 3 Abs 1 Z 16b EStG für die über 6 Monate hinausgehende Gesamtzeit der Dienstzuteilung.

**Anmerkung für die Praxis**

Die Finanzverwaltung hat gegen diese Entscheidung des UFS keine Amtsbeschwerde erhoben. Trotzdem hat die Finanz bereits signalisiert bei ihrer bisherigen Rechtsansicht zu bleiben.

#### 4.8.8 Rechtgrundlose Zahlung des Arbeitgebers für das Vorjahr

§ 19 Abs 1 Z 3 und § 79 Abs 2 EStG – UFS RV/1431-L/11, 20.06.2012

### Rechtsgrundlose Zahlung für das Vorjahr

- Zahlt der Arbeitgeber irrtümlich bis 15.2. des Folgejahres Arbeitslohn nach, dessen Rechtsanspruch gar nicht gegeben ist, gilt Folgendes:
  - Die Lohnsteuerpflicht ist auch bei mangelnder Notwendigkeit der Zahlung gegeben. Es reicht der tatsächliche Zufluss.
  - Sie sind dem Kalenderjahr der tatsächlichen Zahlung zuzuordnen.
  - Die Sonderregelung bezüglich Nachzahlungen für das Vorjahr bis 15.2. ist nicht anzuwenden. Dazu wäre ein Rechtsanspruch notwendig
  - Ein dem Vorjahr zugeschriebener Betrag ist im Falle einer Rückforderung vom Arbeitgeber zu korrigieren (Berichtigung des L 16)

#### Zum Sachverhalt:

Die Berufungswerberin war vom 22.12.2009 bis 22.12.2010 im Krankenstand. Aufgrund eines Fehlers bei der Lohnabrechnung wurde für den Zeitraum von September 2010 bis 22.12.2010 mit der Abrechnung Februar 2011 Arbeitsentgelt nachgezahlt. Dieses Arbeitsentgelt wurde nachweislich im Jahr 2011 wieder rückverrechnet.

Strittig war, ob die Anfang Februar 2011 irrtümlich für 2010 ausbezahlten Bezüge noch in der Lohnverrechnung für 2010 und damit im Lohnzettel 2010 oder im Jahr der Auszahlung und Rückverrechnung im Jahr 2011 zu berücksichtigen sind.

#### Die Aussagen des UFS:

Gemäß § 25 EStG sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit Bezüge und Vorteile aus bestehenden oder früheren Dienstverhältnissen. Unmaßgeblich ist, ob auf sie ein Rechtsanspruch besteht (Zuflussprinzip). Da im vorliegenden Fall die Veranlassung der Zahlung durch das Dienstverhältnis gegeben war, liegen Einkünfte vor. Die Rechtsgrundlosigkeit und die damit verbundene Rückforderung sind unerheblich.

Die zeitliche Zuordnung folgt der Grundregel, dass Einnahmen jenem Kalenderjahr zuzuordnen sind, in dem sie dem Steuerpflichtigen zugeflossen sind. Der Zufluss der fälschlicherweise durchgeführten Zahlung erfolgte im Februar 2011.

Eine Ausnahme von dieser Grundregel sieht § 79 Abs 2 EStG vor. Dieser lautet:

*„(2) Werden Bezüge für das Vorjahr nach dem 15. Jänner bis zum 15. Februar ausgezahlt, ist die Lohnsteuer bis zum 15. Februar als Lohnsteuer für das Vorjahr abzuführen. § 67 Abs. 8 lit. c ist nicht anzuwenden.“*

Voraussetzung für die Zuordnung im Vorjahr ist die eindeutige Zuordnung zu diesem. Der UFS führt dazu aus, dass mangels Rechtsprechung gemäß den erläuternden Bemerkungen nur dann von Vorjahresbezügen auszugehen ist, wenn im Vorjahr ein Rechtsanspruch darauf erworben wurde. Das korreliert mit den Zuordnungsregeln der Sozialversicherung und ist damit ans Anspruchsprinzip gebunden.

Der UFS räumt allerdings auch ein, dass daneben auch zB freiwillige Erfolgsprämien, die wirtschaftlich eindeutig dem Vorjahr zuzuordnen sind, als Vorjahrsbezüge gelten.

Zahlt der Arbeitgeber irrtümlich Bezugsbestandteile aus, die er dem Arbeitgeber nicht gewähren wollte, ist eine Zuordnung der ausbezahlten Bezüge zu bestimmten Monaten des Vorjahres als zufällig anzusehen und kann daher auch nicht den wirtschaftlich notwendigen Konnex zum Vorjahr schaffen. Es findet als Grundregel das Zuflussprinzip Anwendung. Die irrtümlich ausbezahlten Bezüge für 2010 sind im Jahr 2011 zugeflossen und sind demnach auch im Jahr 2011 im Lohnzettel zu berücksichtigen. Die Rückforderung ist für diese Beurteilung unmaßgeblich.

Der vom Arbeitgeber ursprünglich erstellte Lohnzettel für 2010 war daher dahin gehend zu berichtigen, dass die irrtümlich ausbezahlten Bezüge aus dem beim Finanzamt eingereichten Lohnzettel auszuscheiden waren.

#### 4.8.9 Ziviltechniker als echte Dienstnehmer

§§ 22, 47 Abs 2 EStG - UFS Klagenfurt 28.11.2011, RV/0133-K/10.

### Ziviltechniker als Dienstnehmer

- Ziviltechniker als echter Dienstnehmer aufgrund des Vorliegens der Eingliederung und Weisungsbindung
- Berufsrechtliche Vorschriften „schützen“ nicht vor der steuerlichen Einstufung als echter Dienstnehmer

#### Zum Sachverhalt:

Der Beschwerdeführer ist eine GmbH, die die Planung und Beratung im Metallbau als Betriebsgegenstand hat. An der GmbH sind zwei Gesellschafter mit je 50 % beteiligt und diese üben auch die Geschäftsführung aus. Im Prüfungszeitraum fakturierte auch ein Diplomingenieur (in der Folge: DI) Honorare für die Durchführung von Berechnungen. Die Abrechnung erfolgte nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses (weder steuerlich noch sozialversicherungsrechtlich), sondern auf selbständiger Basis. Folgende Punkte wurden dabei vereinbart:

- DI ist staatlich befugter und beedeter Ingenieurkonsulent für das Bauingenieurwesen. Durch diese Befugnis wird er berechtigt, statische Bearbeitungen von Tragwerkskonstruktionen aller Art auf selbständiger Basis durchzuführen.
- Die Werkverträge für die statischen Berechnungen wird der Beschwerdeführer auf eigenen Namen und eigene Rechnung unter Nennung und Einbeziehung des DI mit den Auftraggebern abschließen. Diese werden dann dem DI übertragen.
- DI erbringt die Statikleistungen in Eigenverantwortung.
- Im Vertrag wurde eine fachliche Weisungsfreiheit vereinbart.
- Der Beschwerdeführer übernimmt die kaufmännische Vertragsabwicklung wie Verrechnung der erbrachten Leistungen, Verwaltung und Inkasso der ausstehenden Beträge inkl Mahnung und rechtlicher Schritte.

- Der Beschwerdeführer stellt auf eigene Rechnung alle notwendigen Arbeitsmittel und die erforderliche Infrastruktur wie geeignete Büroräumlichkeiten, Büroausstattung, EDV, Hard- und Software, Mobiltelefon, Fax, Mail, Internet zur Verfügung. Eine Vergütung für die Nutzung der Arbeitsmittel ist der Vereinbarung nicht zu entnehmen.
- DI erbringt die Leistungen ausschließlich im Büro des Beschwerdeführers (Ausnahmen sind notwendige Besuche beim Kunden, auf Baustellen oder bei Dritten).
- DI ist angehalten, die üblichen Bürozeiten einzuhalten, um einen reibungslosen Büroablauf zu gewähren.
- DI erhält für seine Tätigkeit 40 % der vereinnahmten Entgelte aus den überbundenen Werkverträgen. Bei Erreichen eines bestimmten Umsatzes steigt dieser Satz auf 50 % an. Kosten für bspw Anstellung eines eigenen Mitarbeiters für die Statikabteilung oder zugekaufte Leistungen werden von der Bemessungsgrundlage abgezogen. Monatlich wird ein pauschalierter Vorauszahlungsbetrag von Euro 4.000,- geleistet. Am Ende eines jeden Kalenderquartals wird die Differenz der tatsächlichen Honorarhöhe zur Vorauszahlung ermittelt und mit der nächsten Vorauszahlungsrechnung ausgeglichen.
- Betrieblich gefahrene Kilometer mit dem Pkw des DI werden mit dem amtlichen Kilometergeld-Satz vergütet.
- DI ist für die Dauer des Vertrags ausschließlich für den Beschwerdeführer tätig. Jegliche Nebentätigkeit ist untersagt, außer der Beschwerdeführer stimmt dem ausdrücklich zu.
- DI leistet Gewähr für seine Arbeiten aus der Honorarvereinbarung und trägt alle Schäden, die daraus entstehen.
- DI hat eine Haftpflichtversicherung abzuschließen und zediert alle Entschädigungszahlungen an den Beschwerdeführer. Die Kosten für die Haftpflichtversicherung übernimmt der Beschwerdeführer. Für die Selbstbehalte wird ein eigenes Konto beim Beschwerdeführer geführt.
- Der Vertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zu einem Quartalsende gekündigt werden.

Die Prüferin des Finanzamts St. Veit an der Glan gelangte zur Ansicht, dass hier von einem steuerlichen Dienstverhältnis auszugehen ist. Im Rahmen der Schlussbesprechung legte der Beschwerdeführer einen weiteren Honorar-Rahmenvertrag vor, welcher rund ein Dreivierteljahr auch rückwirkend anzuwenden gewesen sei.

**Zu den Aussagen des UFS:**

Der UFS hat sich neben den Fragen der Lohnnebenkostenpflicht von wesentlich beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführern auch mit der Frage des Vorliegens eines steuerlichen Dienstverhältnisses auseinandergesetzt.

Gleich zu Anfang seiner Ausführungen führt der UFS an, dass in steuerlicher Hinsicht Verträge nicht rückwirkend anzuerkennen sind und es in jenen Punkten, die die Prüferin vorgebracht hat, Änderungen gegeben hat. Der UFS ist der Ansicht, dass die neue Vereinbarung erst im Laufe des Prüfungsverfahrens entsprechende Anpassungen erfahren hat.

Bezüglich des Vorliegens eines steuerlichen Dienstverhältnisses führt der UFS die allgemeinen Bestimmungen des § 47 Abs 2 EStG an. Weiters führt er aus, dass aufgrund der Art der Tätigkeit des DI das Merkmal der Weisungsgebundenheit in den Hintergrund tritt, da es sich um eine höher qualifizierte Tätigkeit handelt, die auf Grund einer entsprechenden universitären Ausbildung bzw nach Erwerb weiterer Fähigkeiten weitgehend selbständig und eigenverantwortlich, dh ohne Anleitung von Vorgesetzten und ohne größere Unterstützung anderer Mitarbeiter, ausgeführt wird. Die Tätigkeit beinhaltet somit eine selbständige Bewältigung seiner Aufgaben, was auch dadurch dokumentiert ist, dass der DI auf der Homepage des Beschwerdeführers als Leiter der Statikabteilung betitelt wird.

Auch sieht der UFS das Unternehmerwagnis weder auf der Ausgaben- noch auf der Einnahmenseite als nicht vorliegend, da der DI in den Streitjahren einnahmenseitig ausschließlich für den Beschwerdeführer tätig war und aufgrund des bestehenden Konkurrenzverbots eine Tätigkeit für einen anderen Auftraggeber untersagt war. Ausgabenseitig wurde die Tätigkeit in den Räumlichkeiten und mit der Infrastruktur des Beschwerdeführers durchgeführt. Auch wurden dienstliche Fahrten mit dem Kilometergeld-Satz vergütet. Der DI hat alle Kosten auf den Beschwerdeführer überwält.

Der DI hatte seine Dienstzeiten an die üblichen Bürozeiten anzupassen. Die fixe Arbeitszeit alleine kann jedoch keinen Ausschlag zu Gunsten bzw zu Lasten eines Dienstverhältnisses geben, da auch bei nichtselbständig tätigen Personen Arbeitszeitmodelle bestehen, die sich nicht ausschließlich an eine Arbeit im Büro binden.

Aus dem Vertrag ist keine explizite Vertretungsregelung erkennbar. Diese wurde zwar vom Beschwerdeführer reklamiert, kam aber tatsächlich nicht vor.

Bezüglich der Haftpflichtversicherung wird argumentiert, dass die Übernahme der Kosten durch den Beschwerdeführer auf keine selbständige Tätigkeit hindeutet.

Vom Beschwerdeführer wurde auch ausgeführt, dass auf Grund der Regelungen des § 14 ZTG ein Dienstverhältnis eines berufsbefugten Ziviltechnikers nicht möglich sein bzw das Eingehen eines solchen das Berufsverbot nach dem ZTG nach sich ziehen würde. Hier führt der UFS an, dass für die steuerliche Beurteilung berufsrechtliche Bestimmungen nicht entscheidend sind, sondern vielmehr maßgeblich ist, in welchem tatsächlichen Schuldverhältnis Leistungen erbracht werden.

Der UFS bestätigte abschließend die Ansicht des Finanzamts bezüglich des Vorliegens einer nichtselbständigen Tätigkeit.

**Anmerkung für die Praxis:**

Die Ansicht des Finanzamts (aber auch jene des UFS) ist nicht überraschend. Meines Erachtens sprechen einige Punkte eindeutig für ein steuerliches (und damit auch sozialversicherungsrechtliches) Dienstverhältnis, wie bspw das Nichtvorliegen der Betriebsmittel, das Konkurrenzverbot, das sichtlich nicht gelebte Vertretungsrecht, die eigene Regelung der Haftpflichtversicherung inkl Regressrecht sowie die "Anpassung der Arbeitszeit".

Wie bereits der UFS anführte, schützt mE auch das Vorliegen von berufsrechtlichen Besonderheiten (ist auch teilweise in anderen Freiberufler-Berufsordnungen zu finden) nicht vor einem steuerlichen Dienstverhältnis. Ich glaube auch nicht, dass der VwGH dies anders sehen wird.

## 5 Lohnnebenkosten

### 5.1 Highlights aus der Information zum Kommunalsteuergesetz<sup>20</sup>

KommStG – 28.12.2011

Die Finanzverwaltung hat am 28. 12. 2011 eine aktualisierte Version der Information des Bundesministeriums für Finanzen zum Kommunalsteuergesetz 1993 (bisher: Information zum Kommunalsteuergesetz) veröffentlicht. Leider findet man auf der Homepage des BMF keine Versionsverwaltung. Nachstehend finden Sie die wesentlichen Änderungen bzw Neuerungen dar.

#### **A. Vortragende als freie Dienstnehmer**

Die Rz 5 (Vortragende als freie Dienstnehmer) wurde um folgendes Beispiel ergänzt:

Ein Lehrer wird in den Sommermonaten aufgrund eines freien Dienstvertrags an einem Nachhilfeinstitut tätig. Die Arbeitslöhne aus dieser Tätigkeit unterliegen der Kommunalsteuerpflicht.

#### **B. Klarstellung zu den Bruttoarbeitslöhnen**

In der Rz 58 (Bruttoarbeitslöhne) wurde bezüglich der geldwerten Vorteile im Rahmen eines Dienstverhältnisses ergänzt, dass es sich zB bei einer Dienstwohnung, der Privatnutzung eines arbeitgebereigenen Kfz, weiters bei Mitarbeiterrabatten, Incentive-Reisen udgl um Sachbezüge lt Sachbezugswerteverordnung (FN 3) handelt.

#### **C. Honorare neben einer Tätigkeit als nicht wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer**

In die Info zum KommStG wurde eine Rz 77c bezüglich der Honorare eines nicht wesentlich beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführers an die GmbH eingefügt. Diese lautet wie folgt:

<sup>20</sup> Siehe dazu Information zum KommStG vom 28.12.2011.

## Zusammenrechnung GF-Bezug und Honorare für die GmbH

- Zusammenrechnung bei:
  - Nicht wesentlicher Beteiligung und Sperrminorität (Rz 77c)
  - Wesentlicher Beteiligung (Rz 78)

Wird ein nicht wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer (§ 25 Abs 1 Z 1 lit b EStG 1988) auch als Einzelunternehmer für diese Gesellschaft tätig, stellen auch diese Vergütungen (für das Einzelunternehmen) Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit dar. § 25 Abs 1 Z 1 lit b EStG 1988 stellt ebenso wie § 22 Z 2 zweiter Teilstrich EStG 1988 nicht auf die Art der Tätigkeit ab (vgl UFS 12. 10. 2009, RV/1974-W/03). Diese Vergütungen sind nur dann nicht in die Bemessungsgrundlage nach § 25 Abs 1 Z 1 lit b EStG 1988 und somit nicht in die Kommunalsteuerbemessungsgrundlage einzubeziehen, wenn das Einzelunternehmen über eine eigene unternehmerische Struktur (wie beispielsweise Mitarbeiter) verfügt und nicht bloß die eigene Leistung des Gesellschafter-Geschäftsführers honoriert wird. Die Leistungskomponente in der Vergütung an das Einzelunternehmen, die dem Gesellschafter-Geschäftsführer zuzurechnen ist, ist aber jedenfalls in die Kommunalsteuerbemessungsgrundlage miteinzubeziehen.

Anzumerken ist hier, dass die Infos nur auf lit b und nicht auf lit a des § 25 Abs 1 Z 1 EStG verweisen. § 25 Abs 1 Z 1 lit b EStG kommt nur dann zur Anwendung, wenn es sich um Bezüge und Vorteile von Personen, die an Kapitalgesellschaften nicht wesentlich iSd § 22 Z 2 EStG beteiligt sind, handelt, auch dann, wenn bei einer sonst alle Merkmale eines Dienstverhältnisses (§ 47 Abs 2 EStG) aufweisenden Beschäftigung die Verpflichtung, den Weisungen eines anderen zu folgen, auf Grund gesellschaftsvertraglicher Sonderbestimmung fehlt. Dies werden im Regelfall jene Gesellschafter-Geschäftsführer sein, die über eine Sperrminorität verfügen.

### **E. Honorare und wesentlich beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer**

In den letzten Monaten ist es vermehrt bei der gemeinsamen Prüfung lohnabhängiger Abgaben (GPLA) zur Vorschreibung von Lohnnebenkosten bei

wesentlich beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführern, die Honorare als Einzelunternehmer in die GmbH fakturieren, gekommen. Die Rz 78 konkretisiert dies nun:

Wenn ein wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH neben seinem Gehalt als Gesellschafter-Geschäftsführer auch freiberufliche Honorare als Einzelunternehmer mit dieser GmbH abrechnet, sind auch diese Honorare in die Bemessungsgrundlage nach § 22 Z 2 zweiter Teilstrich EStG 1988 einzubeziehen und unterliegen damit der Kommunalsteuerpflicht. § 22 Z 2 zweiter Teilstrich EStG 1988 stellt nicht auf die Art der Tätigkeit ab (vgl VwGH 07.07.2011, 2010/15/0048; UFS 27.12.2010, RV/0109-W/10). Diese Vergütungen sind nur dann nicht in die Bemessungsgrundlage nach § 22 Z 2 zweiter Teilstrich EStG 1988 und somit nicht in die Kommunalsteuerbemessungsgrundlage einzubeziehen, wenn das Einzelunternehmen über eine eigene unternehmerische Struktur (wie beispielsweise Mitarbeiter) verfügt und nicht bloß die eigene Leistung des Gesellschafter-Geschäftsführers honoriert wird. Die Leistungskomponente in der Vergütung an das Einzelunternehmen, die dem Gesellschafter-Geschäftsführer zuzurechnen ist, ist aber jedenfalls in die Kommunalsteuerbemessungsgrundlage miteinzubeziehen.

**Anmerkung für die Praxis:**

Meines Erachtens ist diese Regelung auch nicht befriedigend, da jedenfalls die Leistungskomponente des Einzelunternehmers einzubeziehen ist. In der Praxis wird das "Herausrechnen" wohl schwierig sein. Weiters stellt sich die Frage, ob auch gewerbliche "Honorare" (zB ein Tischler als Einzelunternehmer an eine Tischlerei-GmbH fakturiert) darunter fallen.

## 5.2 Aktuelle Judikate Lohnnebenkosten

### 5.2.1 Keine DB-Befreiung für begünstigt behinderten Geschäftsführer

§ 41 Abs 4 lit e FLAG – VwGH 2011/15/0128, 29.03.2012

#### DB für begünstigt behinderten Geschäftsführer

- Das FLAG sieht eine Befreiungsbestimmung für begünstigt behinderte Dienstnehmer vor
- Wesentlich beteiligte Geschäftsführer fallen mangels Dienstnehmereingenschaft nicht unter diese Befreiungsbestimmung
- Damit folgt der VwGH der bisherigen Rechtsmeinung

#### Zum Sachverhalt:

Der zu 99% beteiligte Geschäftsführer hatte über einen längeren Zeitraum die Aufgaben der Geschäftsführung der GmbH übernommen. Das Finanzamt stellte die Eingliederung in den betrieblichen Organismus der Gesellschaft fest und leitete daraus die DB-Pflicht ab.

Der begünstigt Behinderte Geschäftsführer wandte die Befreiungsbestimmung für begünstigt Behinderte gem. § 41 Abs 4 lit e FLAG ein.

#### Die Aussagen des VwGH:

§ 41 Abs 4 lit e FLAG lautet:

*„Zur Beitragsgrundlage gehören nicht:*

*....*

*e) Arbeitslöhne, die an Dienstnehmer gewährt werden, die als begünstigte Personen gemäß den Vorschriften des Behinderteneinstellungsgesetzes beschäftigt werden,*

*f) ..."*

Der VwGH wies darauf hin, dass das Gesetz auf das Vorliegen einer Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit und somit auf eine unselbständige Beschäftigung abzielt. Auch der Regelungsinhalt des BEinstG selbst stellt auf eine abhängige Beschäftigung gegen Entgelt ab. Da der wesentlich beteiligte Geschäftsführer kein derartiges Dienstverhältnis vorweisen konnte, lehnte der VwGH

die Anwendung der Befreiungsbestimmung ab.

**Anmerkung für die Praxis:**

Damit bestätigte der VwGH endgültig die bisherige Rechtsprechung des UFS, die überwiegende Ansicht in der Literatur, die Durchführungsrichtlinien zum FLAG und gleichlautend die Information des BMF zum Kommunalsteuergesetz.

## 5.2.2 Kein Kfz-Sachbezug eines zu 25% beteiligten Geschäftsführers einer Komplementär-GmbH bei Privatnutzung in der KG

§ 25 Abs 1 Z 1 lit a EStG – VwGH 2008/15/0227, 22.12.2011

### Kein Kfz-Sachbezug in GmbH bei Privatnutzung in der KG

- Geschäftsführer einer GmbH ist auch Kommanditist einer KG
- In der KG wird Privatanteil für die Kfz-Nutzung angesetzt (Kfz im Betriebsvermögen der KG)
- Wenn keine klare Vereinbarung über die Nutzung in der GmbH, dann auch kein Sachbezug

In einer interessanten Entscheidung hat sich der VwGH mit der Frage auseinandergesetzt, ob bei einem Kommanditisten, der ein Kfz in der KG privat benutzt und auch als nicht wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer in der Komplementär GmbH tätig ist, ein weiterer Kfz-Sachbezug anzusetzen ist. Der VwGH hat dies aufgrund des Nichtvorliegens einer klaren Vereinbarung in der GmbH verneint.

#### **Zum Sachverhalt:**

Die beschwerdeführende GmbH ist Komplementärin einer KG und in dieser Eigenschaft mit der Geschäftsführung der KG befasst. Die Geschäftsführung wird durch die zwei Geschäftsführer übernommen, die jeweils 25% an der GmbH beteiligt sind und auch Kommanditisten der KG sind.

Das prüfende Finanzamt vertrat bei einer Lohnsteuerprüfung die Ansicht, dass die private Nutzung des im Betriebsvermögen der KG befindlichen Kfz durch die beiden Kommanditisten als Sachbezug in der GmbH zu versteuern sei (unabhängig davon, dass bereits ein „Privatanteil“ in der KG angesetzt wurde). Zwischen der GmbH und den Geschäftsführern gab es keine Vereinbarung zur Nutzung der Kfz, die von der KG geleast wurden.

**Die Aussagen des VwGH:**

Laut VwGH ist es nicht ausgeschlossen, dass ein Kommanditist neben den Vergütungen, die er für seine Geschäftsführertätigkeit durch die Komplementär-GmbH erhält, auch bei der KG Entnahmen tätigt. Solche Entnahmen können auch in der Privatnutzung eines Kfz der KG bestehen, was als Privatentnahme des Kommanditisten zu verbuchen ist.

Liegen klare Vereinbarungen vor, wonach der GmbH-Geschäftsführer den Sachbezug als weitere Entlohnung erhält und die KG der Komplementär-GmbH den Pkw für Zwecke ihres Geschäftsführers zur Verfügung stellt, wird ein zusätzlicher Lohn des Geschäftsführers und eine Sonderbetriebsausgabe der KG angenommen.<sup>21</sup>

Das Finanzamt ging sowohl im Prüfbericht als auch in der Berufungsvorentscheidung davon aus, dass die Geschäftsführer nach den mit der GmbH geschlossenen Dienstverträgen Anspruch auf die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens hatten, welchen sie auch für Privatfahrten verwenden dürfen.

Das Finanzamt hat in den angefochtenen Bescheiden angeführt, dass es Aufgabe der GmbH gewesen sei, sich mit den Ergebnissen der Ermittlung des Finanzamts auseinanderzusetzen und die Feststellungen über das Bestehen entsprechender mündlicher bzw konkludenter Dienstverträge zu widerlegen. Dem VwGH war aber nicht klar, auf Grund welcher Ermittlungen das Finanzamt vom Bestehen eines mündlichen oder konkludenten Geschäftsführervertrags ausgehen konnte, der die Überlassung eines Dienstwagens zum Inhalt hat.

Aus den schriftlichen Vereinbarungen mit der KG lässt sich nicht entnehmen, dass der jeweilige Geschäftsführer die Sachleistung (Privatnutzung der von der KG geleasteten Fahrzeuge) als (weitere) Geschäftsführerentlohnung erhalten soll. Dies wäre auch nicht der Fall gewesen, wenn der von der KG im Schätzungswege angesetzte Privatanteil unter diesen oder anderen Gesichtspunkten zu niedrig bemessen gewesen wäre.

---

<sup>21</sup> Siehe dazu auch 28.09.1983, 82/13/0136, 0167, SlgNr 5813/F, vom 10.03.1994, 93/15/0146 und vom 19.10.1993, 93/14/0129.

## 6 Arbeitsrecht

### 6.1 Altersteilzeit

§§ 27f, 82 Abs 4 AIVG – Inkrafttreten: 01.01.2013 – BGBl I 35/2012

#### Neuregelung Altersteilzeit 2013

- „Blockvariante“ nur mehr bei Einstellung einer zuvor arbeitslosen Ersatzkraft bzw. Lehrling spätestens mit Beginn der Freizeitphase
- „Kontinuierliche Variante“ künftig bis zur Vollendung des Regelpensionsalters möglich
- Altersteilzeit längstens für die Dauer von fünf Jahren
- Neuregelungen nur für Neuabschlüsse ab 1.1.2013

Durch die Novelle kommt es für alle Altersteilzeitvereinbarungen, bei denen 2013 zum ersten Mal Altersteilzeitgeld gebührt, zu folgenden Änderungen:

- Die Gewährung von Altersteilzeitgeld auf Grund einer kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung ist bei Nichtinanspruchnahme eines früher möglichen Pensionsantritts bis zur Vollendung des Regelpensionsalters (Frauen 60 Jahre, Männer 65 Jahre), längstens jedoch fünf Jahre möglich. Die Möglichkeit, bis zum gesetzlichen Pensionsalter Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, soll einen Beitrag zur Anhebung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters leisten. Bestehende Altersteilzeitvereinbarungen können diesbezüglich bis auf 5 Jahre (zum alten Recht) verlängert werden.
- Blockzeitvereinbarungen begründen nur mehr dann einen Anspruch auf Altersteilzeitgeld, wenn spätestens ab Beginn der Freizeitphase zusätzlich nicht nur vorübergehend eine zuvor arbeitslose Person über der Geringfügigkeitsgrenze versicherungspflichtig beschäftigt oder zusätzlich ein Lehrling ausgebildet wird und im Zusammenhang mit dieser Maßnahme vom Dienstgeber kein Dienstverhältnis aufgelöst wird ("Ersatzkraftstellung").
- Die Neuregelungen treten mit 1. 1. 2013 in Kraft treten und gelten für Ansprüche auf Altersteilzeitgeld, die zur Gänze für Zeiträume nach Ablauf des 31. 12. 2012 zuerkannt werden. In bereits bestehende Ansprüche wird

nicht eingegriffen.

- Sollte es durch die Änderungen im Pensionsrecht zu einem gegenüber einer bestehenden ATZ-Vereinbarung späteren Pensionsstichtag kommen, kann diese ATZ-Vereinbarung (bei beiderseitigem Einverständnis) bis zum nächstmöglichen Stichtag verlängert werden. Dabei bleibt das Altrecht bestehen. Ansonsten erhalten die Dienstnehmer, bei denen es zu keiner Verlängerung der ATZ-Vereinbarung kommt, bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt ein Übergangsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes (ab 2013 kein Zuschlag mehr).
- Das Antrittsalter bleibt mit 53 für Frauen und mit 58 für Männer unverändert.

**Anmerkung für die Praxis:**

Die aktuelle Novelle zur Altersteilzeit erschwert die „Blockvariante“ durch die Wiedereinführungspflicht der Einstellung einer Ersatzkraft für die Freizeitphase. Außerdem ist die neue Abschlussmöglichkeit einer Altersteilzeitvereinbarung bis zum Regelpensionsalter – allerdings nur für die Gesamtdauer von 5 Jahren – erwähnenswert.

## 6.2 Auflösungsabgabe

§§ 2b, 10 Abs 45 AMPFG – Inkrafttreten: 01.01.2013 – BGBl I 35/2011

### „Auflösungsabgabe“ (1/6)

- Auflösungsabgabe ist altersunabhängig und ist fixer Betrag
- Zu zahlen bei Ende eines alv-pflichtigen (freien) Dienstverhältnis (nicht bei gf-Beschäftigten)
- Höhe: € 113,-- (jedoch jährliche Aufwertung) – im Monat der Auflösung
- Gilt ab 1.1.2013 (Ende Dienstverhältnis)

### „Auflösungsabgabe“ (2/6)

- Nicht zu bezahlen bei
  - Beschäftigungsverhältnissen, die nicht arbeitslosenpflichtig sind
  - Beschäftigungsverhältnissen, die maximal sechs Monate befristet sind
  - Beschäftigungsverhältnissen, die „unschädlich“ aufgelöst wurden (DN-Kündigung, gerechtfertigter Entlassung, unbegründeter vorzeitiger Austritt – jedoch zu zahlen bei einvernehmlicher Auflösung und Betriebsstilllegung)
  - Auflösung von Lehrverhältnissen
  - Verpflichtendes Ferial- oder Berufspraktikum
  - Wechsel innerhalb Konzern
  - Beendigung aufgrund der Insolvenzordnung

Zum Ende jedes arbeitslosenversicherungspflichtigen (freien) Dienstverhältnisses hat der Dienstgeber ab 2013 eine Abgabe in Höhe von Euro 113,- zu entrichten. Der zu entrichtende Betrag ist jährlich mit der Aufwertungszahl gemäß § 108 Abs 2 ASVG zu vervielfachen und kaufmännisch auf einen Euro zu runden (€ 113,-- für 2013).

Die Abgabe ist **nicht** zu entrichten, wenn

- das Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet war (wobei nicht nur der Ablauf von auf längstens sechs Monate befristeten Dienstverhältnissen

keine Abgabepflicht begründet, sondern insbesondere auch deren einvernehmliche vorzeitige Auflösung, ebenso wie eine zulässig vereinbarte Dienstgeberkündigung vor Ablauf der Befristung!) oder

- die Auflösung des Dienstverhältnisses während des Probemonats erfolgt oder
- der Dienstnehmer gekündigt hat oder
- der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist oder
- der Dienstnehmer aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig ausgetreten ist oder
- der Dienstnehmer im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses einen Anspruch auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension hat oder
- der Dienstnehmer bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses das Regelpensionsalter vollendet hat und die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllt oder
- der Dienstnehmer bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Sonderruhegeldes (NSchG) erfüllt oder
- der Dienstnehmer gerechtfertigt entlassen wurde oder
- ein Lehrverhältnis aufgelöst wird oder
- ein verpflichtendes Ferial- oder Berufspraktikum beendet wird oder
- das Dienstverhältnis nach § 25 Insolvenzordnung gelöst wird oder
- innerhalb eines Konzerns im unmittelbaren Anschluss an das beendete Dienstverhältnis ein neues Dienstverhältnis begründet wird oder
- das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet.

Die Auflösungsabgabe ist eine ausschließliche Bundesabgabe zugunsten der zweckgebundenen Gebarung Arbeitsmarktpolitik, die von den Krankenversicherungsträgern im übertragenen Wirkungsbereich einzuheben ist. Die Abgabe ist im Monat der Auflösung des (freien) Dienstverhältnisses gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen fällig. Die Hälfte der Einnahmen aus der Abgabe sind der Arbeitsmarktrücklage gem § 50 AMSG zuzuführen und für Beihilfen an Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen zu verwenden.

Die Auflösungsabgabe tritt mit 1. 1. 2013 in Kraft und gilt, wenn ein Dienstverhältnis nach dem 31. 12. 2012 (arbeitsrechtlich) endet.

## „Auflösungsabgabe“ (3/6)

- Sonderfälle
  - Wechsel Vollversicherung auf Geringfügigkeit (Zahlungspflicht laut Gesetzesmaterialien!)
  - Betriebsstillegung (Zahlungspflicht laut Gesetz!)
  - Einvernehmliche Auflösung (Grundsätzliche Zahlungspflicht laut Gesetz!)
  - Mutterschaftsaustritt (Zahlungspflicht laut Gesetzeswortlaut!)
  - Behaltefrist nach Lehre (Zahlungspflicht ohne Befristung!)
  - Objektive Befristungen (Zahlungspflicht!)
  - Formale Beendigung und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

Es bleiben im Zusammenhang mit der Auflösungsabgabe einige Zweifelsfragen offen (siehe die Themen auf der obigen Folie), v.a. der Wechsel von der Geringfügigkeit zur Vollversicherung und umgekehrt oder die zukünftige Gestaltungsmöglichkeiten bei objektiv befristeten Arbeitsverhältnissen.

### Tipp:

Bei den objektiv befristeten Dienstverhältnissen (z.B. Projektbefristung) wird es unumgänglich sein, zusätzlich zum objektiven Umstand noch einen Termin als spätest mögliches Enddatum einzubauen, um eine Zahlung der Auflösungsabgabe zu umgehen.

Bei Lehrverhältnissen ist es nun noch wichtiger, für die Zeit nach der Lehre eine Befristungsvereinbarung abzuschließen.

## „Auflösungsabgabe“ (4/6)

- GKK-DG Service 3/2012
  - Mehrmaliger Wechsel Vollversicherung auf Geringfügigkeit führt zu keiner Zahlungspflicht („Schwankungen zwischendurch“); erst bei Beendigung des (arbeitslosenversicherungspflichtigen) Dienstverhältnisses
  - Mutterschaftsaustritt löst keine Zahlungspflicht aus
  - Keine Zahlungspflicht bei befristeter Behaltezeit nach Lehre

## „Auflösungsabgabe“ (5/6)

- GKK-DG Service 3/2012
  - „Statuswechsel“ (zB Übernahme einer Leiharbeitskraft durch Beschäftiger, Beendigung des Arbeitsverhältnis bei gleichzeitiger Begründung eines neuen arbeitslosenpflichtigen Dienstverhältnisses beim selben AG) löst keine Zahlungspflicht aus
  - Unmittelbare Befristungen hintereinander bedeuten Auflösungsabgabe
  - **Keine** Auflösungsabgabe bei Ende der Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung (AV) aus Altersgründen

## „Auflösungsabgabe“ (6/6)

- GKK-DG Service 3/2012
  - Auflösungsabgabe bei AV-Pflicht ohne AV-Beitrag („Niedriglohnbezieher“)
  - Angabe auf der Abmeldung, ob Auflösungsabgabe anfällt oder nicht
  - Verrechnungsgruppe N80

Die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse hat in ihrem NÖDIS Newsletter (siehe nachstehend) die Auflösungsabgabe detailliert behandelt, wobei die nachführenden Ausführungen nach derzeitigem Wissensstand von sämtlichen Gebietskrankenkassen gemeinsam getragen und auch einheitlich publiziert werden.

**Auszug aus der Veröffentlichung: NÖDIS, Nr. 10/Oktober 2012:**  
Um zusätzliche finanzielle Mittel für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen bereitstellen zu können, hat der Gesetzgeber die Einführung einer "Auflösungsabgabe" beschlossen. Diese Abgabe haben Dienstgeber grundsätzlich dann zu entrichten, wenn ein arbeitslosenversicherungspflichtiges (freies) Dienstverhältnis beendet wird.

Betroffen sind Beschäftigungsverhältnisse, die nach dem 31.12.2012 enden. Es gibt jedoch auch Ausnahmen, die wir für Sie im nachstehenden Kasten aufgelistet haben. Die folgenden Ausführungen gelten sowohl für "echte" als auch für freie Dienstverhältnisse.

### **Höhe**

Die voraussichtliche Höhe der Auflösungsabgabe für das Jahr 2013 beträgt € 113,-- (diese Summe wird jährlich durch die Aufwertungszahl angepasst).

### **Meldung/Abrechnung**

Auf der Abmeldung ist anzugeben, ob eine Auflösungsabgabe anfällt oder nicht. Sie ist im Monat der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig und gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen abzurechnen. Die neue Verrechnungsgruppe für die Auflösungsabgabe lautet **N80**. Die Krankenversicherungsträger heben die Abgabe ein und leiten sie an das Arbeitsmarktservice (AMS) weiter.

### **Ältere Dienstnehmer**

Hier müssen zwei Konstellationen unterschieden werden:

- Besteht für einen Dienstnehmer aus Altersgründen keine Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung (AV) mehr, fällt bei der Beendigung des Dienstverhältnisses auch keine Auflösungsabgabe an.
- Besteht aber die Arbeitslosenversicherungspflicht trotz Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages weiter, ist die Abgabe im Beendigungsfall zu entrichten.

### **Wechsel zur Geringfügigkeit**

Auch hier gibt es zwei Fälle:

- Es wurde mit dem Dienstnehmer ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis vereinbart, Lohnschwankungen führen aber "**zwischendurch**" zu einer geringfügigen Beschäftigung. Hier gilt: Sofern das Beschäftigungsverhältnis nicht beendet wird, führt dieser "Wechsel" zu keiner Auflösungsabgabe. Die Lohnschwankungen sind per Änderungsmeldung bekannt zu geben.
- Anders verhält es sich, wenn das arbeitslosenversicherungspflichtige Dienstverhältnis tatsächlich beendet und eine neue geringfügige Beschäftigung vereinbart wird: Hier ist die Auflösungsabgabe zu entrichten und eine entsprechende Ab- und Anmeldung zu erstatten.

### **"Statuswechsel"**

Bloße "Statuswechsel" eines Dienstverhältnisses führen grundsätzlich zu keiner Auflösungsabgabe (z. B. Übernahme einer überlassenen Arbeitskraft durch den Beschäftiger, Beendigung des Dienstverhältnisses bei gleichzeitiger Begründung eines neuen arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses beim selben Dienstgeber oder beim Betriebsübernehmer).

### **Lösung während des Probemonates**

Sieht ein Kollektivvertrag als "Probezeit" einen längeren Zeitraum als ein Monat vor, führt die Beendigung während dieses "längeren Probemonates" zu keiner Auflösungsabgabe.

### **Befristetes Dienstverhältnis**

Eine Auflösungsabgabe fällt dann nicht an, wenn das Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet war. Mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristungen sind dabei zusammen zu zählen.

#### **Beispiel A:**

- 1. Befristung: drei Monate
- 2. Befristung: drei Monate
- Keine Auflösungsabgabe bei Beendigung während der 2. Befristung

#### **Beispiel B:**

- 1. Befristung: drei Monate
- 2. Befristung: vier Monate
- Auflösungsabgabe "ja" bei Beendigung während der 2. Befristung (da insgesamt länger als sechs Monate befristet)

Übrigens: Die im Berufsausbildungsgesetz (BAG) geregelte Verpflichtung, einen ausgelernten Lehrling grundsätzlich drei Monate weiter zu verwenden, ist nicht als Befristung des Dienstverhältnisses zu werten. Wurde jedoch für die Zeit der Behaltefrist ausdrücklich ein befristetes Dienstverhältnis vereinbart, führt die Beendigung zu keiner Abgabe.

### **Geburt**

Vorzeitige Austritte wegen der Geburt eines Kindes gemäß Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz verursachen keine Auflösungsabgabe.

## **Anfragen zur Auflösungsabgabe**

**Veröffentlichung: NÖDIS, Nr. 12/November 2012**

Bei der Auflösungsabgabe handelt es sich um eine vom Dienstgeber unaufgefordert zu entrichtende Bundesabgabe, die zum Ende jedes arbeitslosenversicherungspflichtigen (freien) Dienstverhältnisses anfällt. Sie ist von den Krankenversicherungsträgern ab 2013 im übertragenen Wirkungsbereich einzuheben.

Nachstehend veröffentlichen wir sukzessive die vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) vertretene Rechtsmeinung im Zusammenhang mit der Umsetzung der einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes (AMPFG):

**Frage: "Ist die Auflösungsabgabe auch für vom Arbeitsmarktservice (AMS) geförderte Transitarbeitskräfte zu entrichten, deren Arbeitsverträge auf ein Jahr befristet sind?"**

Antwort: Auch für vom AMS geförderte Transitarbeitskräfte ist, sofern kein Ausnahmegrund vorliegt, die Auflösungsabgabe verpflichtend zu leisten.

**Frage: "Ist die Auflösungsabgabe auch bei vorübergehender Auflösung des Dienstverhältnisses auf Grund saisonbedingter schlechter Auftragslage zu leisten (z. B. Auflösung des Dienstverhältnisses nach der Weihnachtszeit für ca. drei Monate, danach Wiedereinstellung im Betrieb)?"**

Antwort: Wird das Dienstverhältnis beendet, dann fällt die Auflösungsabgabe nur dann nicht an, wenn einer der gesetzlich festgelegten Ausnahmegründe vorliegt. Der Umstand, dass früher oder später wieder ein neues Dienstverhältnis beim selben Dienstgeber eingegangen wird, stellt keinen derartigen Ausnahmegrund dar. Die Dauer der "Unterbrechung" oder das "Motiv" der Beendigung spielen dabei keine Rolle.

**Frage: "Fällt die Auflösungsabgabe auch dann an, wenn das Dienstverhältnis zwar nicht beendet, aber der Arbeitsvertrag hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes der Arbeitsstunden derart geändert wird, dass die arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung zu einer geringfügigen Beschäftigung wird?"**

Antwort: Bei Umwandlung eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses in ein (darauf folgendes) geringfügiges Dienstverhältnis fällt die Auflösungsabgabe an. Dies sehen die gesetzlichen Materialien ausdrücklich vor (vgl. "Bei einer Umwandlung von versicherungspflichtigen Dienstverhältnissen in

geringfügige Dienstverhältnisse wird jedenfalls eine Abgabe zu entrichten sein."). Nur wenn bei einem arbeitslosenversicherungspflichtig vereinbartem Dienstverhältnis Lohnschwankungen "zwischen durch" zu einer geringfügigen Beschäftigung führen, ist die Abgabe nicht zu entrichten.

**Nachstehende besondere Fallkonstellationen wurden einigen Gebietskrankenkassen zur Beantwortung vorgelegt<sup>22</sup>.**

**Fall 1**



**Auflösungsabgabe ja oder nein?**

Unter der Voraussetzung, dass die Lohn/Gehaltsschwankungen bei ein und demselben Dienstverhältnis eintreten, fällt keine Auflösungsabgabe an.

Es sind jedoch bei Wechsel Vollversicherung/Geringfügigkeit und umgekehrt jeweils die entsprechende Änderungsmeldungen mit Wechsel der Beitragsgruppe zu erstatten.

**Fall 2**



**Auflösungsabgabe ja oder nein?**

Gleich wie Fall 1, hier fällt die Auflösungsabgabe an.

**Fall 3**



<sup>22</sup> Die Antworten stammen von der OÖEGKK (Herr Andraschko) und der NOEGKK.

**Auflösungsabgabe ja oder nein?**

Da es sich m.E. in diesem Fall um eine wesentliche Änderung des Vertragsverhältnisses handelt, ist per 30.9.2012 eine Abmeldung und per 1.9.2012 eine neuerliche Anmeldung zu erstatten. In diesem Fall wird die Auflösungsabgabe zum 30.9.fällig.

**Fall 4**

Monat											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
geringf.	vollvers.	DV Ende (einvernehmlich)									



**Auflösungsabgabe ja oder nein?**

Gleich wie Fall 3, hier fällt die Auflösungsabgabe jedoch per 31.10.an.

Nachdem die diesbezügliche Stellungnahme des BMASK (MMag. iur. phil. Furtlehner) – siehe nachfolgend – eingelangt ist, haben die GKK´s ihre Antworten revidiert und sich nunmehr vollinhaltlich dem Ministerium angeschlossen (siehe auch NÖDIS 4/2012).

**Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz teilt Ihnen zu Ihrer Anfrage betreffend die Auflösungsabgabe Folgendes mit:**

1. Bei Dienstverhältnissen, die auf längstens sechs Monate befristet sind, fällt bei deren Ende keine Auslösungsabgabe an. Die Form der Beendigung (Zeitablauf, einvernehmliche Lösung oder eine zulässige, vereinbarte Dienstgeberkündigung) spielt dabei keine Rolle. Der Gesetzestext verlangt für die Anwendung dieser Ausnahme (§ 2b Abs. 2 Z 1 AMPFG) keine bestimmte Form der Beendigung.
2. Bei unbefristeten Dienstverhältnissen mit (regelmäßig) schwankendem Einkommen, die abwechselnd über bzw. unter der Geringfügigkeitsgrenze des § 5 Abs. 2 ASVG versichert werden, fällt die Auflösungsabgabe erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses an. Dies gilt unabhängig davon, ob am Ende gerade ein vollversichertes oder ein geringfügig versichertes Dienstverhältnis vorliegt. Damit fällt in den Fallbeispielen 1 und 2 am Ende des Dienstverhältnisses eine Auflösungsabgabe an.  
(Keine Auflösungsabgabe fällt natürlich an, wenn bei der Beendigung einer der Ausnahmetatbestände des § 2 Abs. 2 AMPFG, beispielsweise Kündigung durch den Dienstnehmer, vorliegt.)

3. Bei unbefristeten Dienstverhältnissen ohne (regelmäßig) schwankendes Einkommen, die von einem vollversicherten in ein geringfügig versichertes Dienstverhältnis umgewandelt werden, fällt die Auflösungsabgabe bereits bei der Umstellung (Änderungsmeldung) an. Diese Interpretation des Gesetzes sehen die Materialien ausdrücklich vor (1685 der Beilagen NR XXIV. GP, 59). Wird später das geringfügige Dienstverhältnis beendet, ist keine Auflösungsabgabe mehr zu leisten. Damit fällt im Beispiel 3 die Auflösungsabgabe bei der Umstellung (nach dem Monat 9) an, nicht mehr am Ende des Dienstverhältnisses.

Im Fall 4 (Beendigung eines Dienstverhältnisses nach 10 Monaten, wobei nur im 10. Monat eine Vollversicherung und in den ersten 9 Monaten eine geringfügige Versicherung bestand) fällt die Auflösungsabgabe gleichfalls mit der Beendigung an. Somit fällt in sämtlichen dargelegten Fällen eine Auflösungsabgabe an.

Folgende zusätzliche Information des BMASK gab es im Dezember 2012:

**Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz teilt Ihnen zu Ihren Anfragen Folgendes mit:**

1. Bei einem auf bis zu sechs Monate befristeten Dienstverhältnis, das sich durch die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin über sechs Monate hinaus verlängert (bzw. dessen zeitlicher Ablauf durch die Schwangerschaft gehemmt wird) fällt unserer Ansicht nach keine Auflösungsabgabe an.

Der Schutz der schwangeren Dienstnehmerin soll in diesen Fällen nicht zu einer Abgabepflicht des Dienstgebers in Form der Auflösungsabgabe führen. Die sechs Monate übersteigende Dauer des Dienstverhältnisses ist hier jeglicher Disposition des Dienstgebers entzogen und ausschließlich auf ein Ereignis in der Sphäre der Dienstnehmerin und deren Schutz dienende gesetzliche Bestimmungen zurück zu führen.

2. Bei einer einvernehmlichen Auflösung von Dienstverhältnissen älterer Personen fällt nach Sicht des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz dann keine Auflösungsabgabe an, wenn ein Anspruch auf (irgend)eine Alterspension besteht, selbst wenn diese im Gesetz nicht ausdrücklich angeführt ist. Im Hinblick auf den Zweck der Regelung, Arbeitslosigkeit und damit zusammenhängend Aufwendungen der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zu vermeiden, kann die Auflösungsabgabe entfallen, wenn bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf (irgend)eine Pension (z. B. Korridor pension oder Langzeitversichertenpension nach der so genannten „Hacklerregelung“) besteht. Die Art der Pension muss nicht ausdrücklich im Gesetzestext erwähnt sein. In diesen Fällen kommt es zu keiner Belastung der Gebarung Arbeitsmarktpolitik. Anders liegen

Fälle bei Kündigung durch den Dienstgeber oder bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt, weil dann trotz des möglichen Anspruchs auf eine Korridorpension, wenn diese nicht in Anspruch genommen wird, bis zu einem Jahr lang noch ein Anspruch auf eine Leistung bei Arbeitslosigkeit bestehen kann.

**Folgende zusätzliche und bisher nicht getroffene Feststellungen gibt es in der DG-Service bzw. NÖDIS 4/2012:**

**Ein Dienstverhältnis wird im Jahr 2012 beendet. Die Pflichtversicherung reicht aber auf Grund einer Urlaubersatzleistung bis in das Jahr 2013 hinein. Fällt die Auflösungsabgabe an?**

Endete das Dienstverhältnis arbeitsrechtlich bereits im Jahr 2012, ist ungeachtet der Verlängerung der Pflichtversicherung durch eine Urlaubersatzleistung oder Kündigungsentschädigung die Auflösungsabgabe nicht zu entrichten.

**Die Auflösung des Dienstverhältnisses während des Probemonats führt zu keiner Auflösungsabgabe. Was ist aber, wenn der KV eine kürzere oder gar keine Probezeit vorsieht?**

Sieht ein KV gar keine oder nur kürzere „Probendienstverhältnisse“ vor, so liegt zwar von Beginn an oder nach diesem kürzeren Zeitraum (also innerhalb des ersten Monates) bereits ein normales Dienstverhältnis vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Gesetzgeber durch die Wortwahl „Probemonat“ die Auflösung von Arbeitsverhältnissen während des ersten Monates jedenfalls nicht der Auflösungsabgabe unterwerfen wollte. Innerhalb dieses Zeitraumes unterbleibt eine Differenzierung nach Status der Arbeitskraft und anwendbarem KV.

**Die Abgabe fällt nicht an, wenn das Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet war. Mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristungen sind dabei zu addieren. Was ist unter „unmittelbar aufeinander“ zu verstehen?**

Grundsätzlich sind nur nahtlos (ohne zeitliche Unterbrechung) ineinander übergehende Befristungen zusammenzurechnen. Sollten jedoch mehrere insgesamt über sechs Monate dauernde befristete Dienstverhältnisse dazwischen jeweils nur kurze Lücken aufweisen, so wird (insbesondere bei Häufung derartiger Fälle) zu prüfen sein, ob die Unterbrechungen nur dem Zweck der Umgehung der Auflösungsabgabe dienen oder aus anderen Gründen gerechtfertigt sind. Bei sachlich nicht begründeten kurzen Unterbrechungen ist für die Beurteilung, ob eine Auflösungsabgabe anfällt, (ungeachtet der Lücken) von durchgehenden befristeten Dienstverhältnissen auszugehen. Bei Unterbrechungen zwischen zwei befristeten

Dienstverhältnissen, die vier Wochen oder länger dauern, wird nicht mehr von einem einheitlichen befristeten Dienstverhältnis ausgegangen werden können.

**Können „saisonbedingte Kündigungen“ als Ausnahmegrund gewertet werden?**

Nein! Auch der Umstand, dass später wieder ein neues Dienstverhältnis beim selben Dienstgeber eingegangen wird, befreit nicht von der Auflösungsabgabe. Die Dauer der „Unterbrechung“ oder die „Motive“ der Beendigung spielen keine Rolle. Nur wenn bei Beendigung des Dienstverhältnisses gleichzeitig ein neues arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis beim selben Dienstgeber begründet wird, entfällt die Abgabe.

**Befreit eine Betriebsschließung „automatisch“ von der Entrichtung der Abgabe?**

Nein! Auch bei einer Betriebsschließung kommt es darauf an, ob einer der gesetzlich vorgesehenen Ausnahmegründe vorliegt oder nicht.

**Ist für fall- bzw. tageweise Beschäftigte eine Abgabe zu entrichten?**

Nein! Für Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise beim selben Dienstgeber beschäftigt werden und deren Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart wurde, ist in der Regel keine Auflösungsabgabe zu entrichten.

**Wie sind Dienstverhältnisse mit Lohnschwankungen (Wechsel zwischen Vollversicherung und Geringfügigkeit und umgekehrt) zu behandeln?**

Hier ist zu unterscheiden, ob das Dienstverhältnis noch aufrecht ist oder beendet wird. Bloße Lohnschwankungen während eines aufrechten Dienstverhältnisses lösen keine Abgabe aus. Wird aber ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis dauerhaft in ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis umgewandelt, fällt zum Zeitpunkt der Umstellung die Abgabe an. Eine Änderungsmeldung oder eine Ab- und Anmeldung ist vorzulegen. Die Abrechnung erfolgt mittels Beitragsnachweisung in N80. Vorschreibetriebe haben ebenfalls eine Abmeldung sowie eine Wiederanmeldung zu erstatten. Auf der Abmeldung ist „Auflösungsabgabe ja“ sowie der Abmeldegrund „29“ anzugeben (wobei grundsätzlich nur das Feld „Ende des Entgeltanspruches“ zu befüllen ist). Wird ein Dienstverhältnis mit Lohnschwankungen beendet, fällt jedenfalls die Auflösungsabgabe an, sofern kein gesetzlicher Ausnahmegrund vorliegt.

Bei der mit dem 2. Stabilitätsgesetz 2012, BGBl I 2012/35, ARD 6228/2/2012, neu eingeführten Auflösungsabgabe (§ 2b AMPFG) wurde eine Übergangsregelung für

Bauarbeiter eingefügt, wonach bei Beendigung von Dienstverhältnissen vor dem 1. 7. 2013 keine Abgabe zu leisten ist, wenn der Betrieb bezüglich des betroffenen Arbeitnehmers gemäß § 2 BUAG dem Sachbereich der Urlaubsregelung unterliegt und die für diesen Arbeitnehmer festgesetzten Zuschläge entrichtet hat (§ 17 AMPFG). Die Übergangsregelung soll die Möglichkeit zur Weiterentwicklung von Modellen zur Verlängerung der Beschäftigung für Bauarbeiter bieten, um auftrags- und witterungsbedingte Unterbrechungen von Arbeitsverhältnissen möglichst zu vermeiden<sup>23</sup>.

**Anmerkung für die Praxis:**

Die Auflösungsabgabe greift grundsätzlich für alle ab 2013 beendeten echten und freien arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisse. Bei bestimmten Beendigungsarten entsteht keine Zahlungspflicht, v.a. bei Dienstnehmerkündigungen sowie bei max. 6 Monate befristeten Arbeitsverhältnissen, wohingegen eine einvernehmliche Auflösung grundsätzlich die Zahlung der Auflösungsabgabe bedeutet.

<sup>23</sup> dieser Absatz entnommen aus ARD 6285/2/2012.

### 6.3 Änderung des Urlaubsgesetzes (UrlG) und des Landarbeitsgesetzes (LAG)

§ 4 Abs 5 UrlG, § 69 Abs 5 LAG; – BGBl I 2012/19, ausgegeben am 27.03.2012

Bis dato stand in beiden Gesetzen (§ 4 Abs. 5 zweiter Satz UrlG und § 69 Abs. 5 zweiter Satz LAG), dass sich die Verjährungsfrist für den Urlaub (Jahre nach Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist) um jene Zeit verlängern sollte, um den eine Karenz nach dem MSchG oder dem VKG den Zeitraum von 10 Monaten übersteigt. Eine gleichlautende Bestimmung wurde allerdings vom EuGH als gemeinschaftswidrig angesehen (EuGH vom 22. April 2010, C-486/08).

Der neue Gesetzestext (§ 4 Abs. 5 UrlG) lautet nunmehr:

*„Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, um den Zeitraum der Karenz.“*

## 6.4 Fachkräfteverordnung 2013

§§ 12a, 13 AuslBG – Inkrafttreten: 01.01.2013 – BGBl II 367/2012

### AuslBG- Neue Fachkräfteverordnung (Mangelberufe)

- Neue Fachkräfteverordnung zu Mangelberufen (Rot-Weiß-Rot-Karte)
- Durchführungserlass des BMAK
- WKO-Info

#### 6.4.1 WKO-Info<sup>24</sup>

Die Wirtschaftskammerorganisation hat bei ihren Anstrengungen gegen den Fachkräftemangel in Österreich einen wichtigen Erfolg erreicht.

Die langjährige Forderung der Wirtschaft nach einem einfacheren Arbeitsmarktzugang von Nicht-EU-Bürgern konnte umgesetzt werden. Die Mangelberufsliste mit 26 Berufen ist am 16.06.2012 in Kraft getreten. Die seit Juli 2011 geltende Rot-Weiß-Rot-Karte, mit der ein an den Bedürfnissen des österreichischen Arbeitsmarktes ausgerichtetes Zuwanderungssystem eingeführt wurde, entwickelt sich immer mehr zu einem Renner. Allein in den vergangenen eineinhalb Monaten sind 200 Bewilligungen dazu gekommen, sodass wir nunmehr bei 1.520 positiven Bewilligungen stehen. Die Rot-Weiß-Rot-Karte, mit der Österreich ein Vorreiter in Europa ist, hat sich somit bisher gut bewährt. Sie ist ein wichtiges Instrument, um den Wirtschaftsstandort Österreich attraktiver zu machen und Wohlstand und Beschäftigung zu sichern.

#### **Anwendungsbereich Drittstaatsangehörige**

Die Rot-Weiß-Rot-Karte betrifft ausschließlich Drittstaatsangehörige und damit nicht EWR-Bürger, da diese ohnehin bereits freien Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich haben (Ausnahme: Rumänen und Bulgaren erst ab 2014). In Zukunft können Interessenten aus Drittstaaten anhand objektiver Kriterien unmittelbar erkennen, ob

<sup>24</sup> [www.wko.at](http://www.wko.at)

und unter welchen Voraussetzungen sie zuwandern können.

Solche objektive Kriterien sind etwa:

- Qualifikation,
- Berufserfahrung,
- Sprachkenntnisse
- Alter.

Wird anhand dieser Kriterien eine vorgesehene Mindestanzahl von Punkten erreicht, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt zu erteilen, ohne dass es einer zusätzlichen besonderen Überprüfung der Arbeitsmarktlage bedarf. Durch die Einführung der Rot-Weiß-Rot-Karte sollen vor allem besonders hoch qualifizierte Migranten, sonstige Schlüsselkräfte und ausländische Studienabsolventen und nunmehr auch Fachkräfte in Mangelberufen aus Drittstaaten angesprochen werden.

### **Fachkräfte in Mangelberufen**

Fachkräfte können eine Rot-Weiß-Rot-Karte erhalten, wenn sie eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem Mangelberuf sowie ein entsprechendes Arbeitsplatzangebot vorweisen. Die Mangelberufe sind in einer Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz jeweils für das nächstfolgende Kalenderjahr festgelegt. Die erste Mangelberufsverordnung tritt mit 16.06.2012 in Kraft.

Die Mangelberufsliste ist der letzte offene Punkt der Rot-Weiß-Rot-Karte und sieht für (vor allem technische) Berufe, in denen akuter Fachkräftemangel herrscht, ein vereinfachtes Zuwanderungsverfahren vor. Nun kommt auch der Pflegesektor auf die Liste, was sowohl für den öffentlichen Bereich als auch die privaten Krankenanstalten eine wesentliche Erleichterung darstellt.

Die Liste der Mangelberufe umfasst:

1. Fräser/innen
2. Dreher/innen
3. Dachdecker/innen
4. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau
5. Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen
6. Bautischler/innen
7. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Feuerungs- und Gastechnik
8. Bauspengler/innen
9. Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen
10. Landmaschinenbauer/innen
11. Diplomingenieur(e)innen für Maschinenbau
12. Zimmer(er)innen
13. Schlosser/innen

14. Spengler/innen
15. Techniker/innen für Maschinenbau
16. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik
17. Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen
18. Bau- und Möbeltischler/innen
19. Bodenleger/innen
20. Platten-, Fliesenleger/innen
21. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung
22. Holzmaschinenarbeiter/innen
23. Besondere Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.)
24. Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen
25. Diplomingenieur(e)innen (Hochschulabschluss)
26. Diplomierte Krankenpfleger, -schwestern

### **Zulassungsverfahren**

Fachkräfte in Mangelberufen haben den Antrag auf eine „Rot-Weiß-Rot-Karte“ gemeinsam mit einer schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, die im Antrag angegebenen Beschäftigungsbedingungen einzuhalten, bei der Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde (= der Landeshauptmann bzw. die von ihm ermächtigte Bezirksverwaltungsbehörde) einzubringen.

Dem Antrag ist ein Arbeitsvertrag anzuschließen, aus dem die wesentlichen Bedingungen des Dienstverhältnisses, insbesondere die genaue Beschreibung der Tätigkeit, das Ausmaß der Beschäftigung und das vereinbarte Entgelt hervorgehen müssen.

Weiters müssen bei den Kriterien Qualifikation, Berufserfahrung, Sprache und Alter 50 von 75 Punkten erreicht werden und es muss eine Entlohnung entsprechend dem Kollektivvertrag und betriebsüblicher Überzahlung gewährleistet sein. Die Arbeitsmarktprüfung entfällt, weil bereits in der Verordnung festgelegt wird, dass in den angeführten Berufen eine Mangel am Arbeitsmarkt vorliegt.

Nach Überprüfung durch die Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde und der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice wird die Rot-Weiß-Rot-Karte dem Antragsteller von der Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde ausgestellt.

Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat unverzüglich nach Beginn der Beschäftigung die Anmeldung zur Sozialversicherung zu überprüfen. Entspricht diese nicht den für die Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen, ist die Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde zu verständigen.

### **Melde- und Bereithaltungspflichten**

Der Arbeitgeber hat der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice innerhalb von drei Tagen Beginn und Ende der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen zu melden, wenn diese nicht bereits über einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG“ verfügen.

Vorsicht!

Der Ausländer hat ihm erteilte Bewilligungen oder Bestätigungen - also im Wesentlichen die „Rot-Weiß-Rot-Karte“ oder die „Rot-Weiß-Rot-Karte Plus“ - an seiner Arbeitsstelle zur Einsichtnahme bereitzuhalten.

### **6.4.2 Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der für das Jahr 2013 Mangelberufe für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften festgelegt werden (Fachkräfteverordnung 2013)**

Auf Grund des § 13 Abs. 1 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes – AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 25/2011, wird im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend verordnet<sup>25</sup>:

**§ 1.** Im Jahr 2013 dürfen Ausländer in folgenden Mangelberufen nach Maßgabe des § 12a AuslBG zu einer Beschäftigung als Fachkraft zugelassen werden:

1. Fräser/innen
2. Dreher/innen
3. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau
4. Dachdecker/innen
5. Diplomingenieur(e)innen für Starkstromtechnik
6. Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen
7. Bautischler/innen
8. Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen
9. Landmaschinenbauer/innen
10. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik
11. Diplomingenieur(e)innen für Maschinenbau
12. Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen
13. Zimmer(er)innen
14. Techniker/innen für Maschinenbau
15. Schlosser/innen

<sup>25</sup> Die Fachkräfteverordnung 2012, die bis 31.12.2012 noch zur Anwendung kommt, ist im Anhang zu finden.

16. Bau- und Möbeltischler/innen
17. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung
18. Techniker/innen für Starkstromtechnik
19. Dipl. Krankenpfleger, -schwestern
20. Besondere Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.)
21. Bodenleger/innen
22. Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen
23. Holzmaschinenarbeiter/innen
24. Lackierer/innen

§ 2. Die im § 1 genannten Berufe entsprechen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice.

§ 3. Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft, mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft und gilt für Anträge, die bis zum 5. November 2013 gestellt werden.

#### **6.4.3 Erlass - GZ: BMASK-435.006/0012-VI/AMR/7/2012**

Ergänzung zum Erlass vom 28. Juni 2011 (BMASK-435.006/0014-VI/AMR/7/2011)

Die Fachkräfteverordnung gemäß § 13 AuslBG tritt am 16. Juni 2012 in Kraft und ist der vorläufig letzte Schritt zur Umsetzung des seit 1. Juli 2011 geltenden Zuwanderungssystems für qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten.

In der Verordnung sind die Mangelberufe, in denen Fachkräfte nach Maßgabe des § 12a AuslBG zugelassen werden können, taxativ aufgezählt. Die genannten Berufe entsprechen den Berufsarten (Vierstellern) der Berufssystematik des AMS. In jede Berufsart fallen alle darunterliegenden Berufe (Sechsteller) mit Ausnahme solcher, die nur als Helfer/Helferin bezeichnet sind (siehe dazu Anlage „Mangelberufsliste 2012“).

Fachkräfte aus Drittstaaten, die

- eine Berufsausbildung in einem von der Verordnung erfassten Beruf nachweisen,
- die erforderliche Mindestpunktzahl für die in Anlage B angeführten Kriterien erreichen,
- ein verbindliches Arbeitsplatzangebot in Österreich nachweisen, dem ein Arbeitsverhältnis unter Beachtung der geltenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften und der nach Gesetz, Verordnung

oder Kollektivvertrag zustehenden Mindestentgelte zuzüglich einer betriebsüblichen Überzahlung zugrunde liegt, und

- auch alle sonstigen Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 AuslBG (mit Ausnahme der Z 1) erfüllen,

können auf Antrag eine Rot-Weiß-Rot Karte (RWR Karte) erhalten. Die Arbeitsmarktprüfung im Einzelfall entfällt.

Es wird ersucht, bei der Prüfung solcher Anträge Folgendes besonders zu beachten:

Fachkräfte in Mangelberufen müssen – unabhängig von einer allfälligen höheren Qualifikation (Universitätsreife, Hochschul- oder Fachhochschulstudium) – immer (auch) über eine abgeschlossene Berufsausbildung im jeweiligen Mangelberuf verfügen (§ 12a Z 1 AuslBG).

Eine abgeschlossene Berufsausbildung liegt vor, wenn der Antragsteller über ein Zeugnis verfügt, das seine Qualifikation für die beabsichtigte Beschäftigung in einem in der Verordnung genannten Mangelberuf zweifelsfrei nachweist. Sofern das Anforderungsprofil Zusatzqualifikationen enthält, sind auch diese durch entsprechende Zeugnisse nachzuweisen. Eine formale Gleichstellung mit einer inländischen Berufsausbildung ist nicht erforderlich.

Eine **Ausnahme** sind die reglementierten Berufe in der Berufsart „**Diplomierte Krankenpfleger/-schwestern**“ (**8061**), deren Ausübung an eine **Berufsberechtigung** gebunden ist. Im Ausland erworbene Qualifikationen müssen daher vor Aufnahme der Beschäftigung von der zuständigen österreichische Behörde (Landeshauptmann) anerkannt (nostrifiziert) worden sein. Die **Nostrifikation** kann, v.a. wenn Kompensationsmaßnahmen (Schulbesuch, Praktika, Prüfungen) erforderlich sind, längere Zeit dauern.

Anträge auf eine RWR Karte als diplomierte Krankenpfleger/-schwestern können daher im Rahmen der Kriterienprüfung nur dann positiv begutachtet werden, wenn bereits der Nachweis einer Berufsberechtigung in Österreich vorliegt. Drittstaatsangehörige, die z.B. mit einer Schüler/Studenten-Aufenthaltsbewilligung bereits in Österreich ihre Pflegeausbildung absolviert bzw. bescheidmäßig auferlegte Zusatzprüfungen oder Praktika erfolgreich abgelegt haben, können diese Voraussetzung erfüllen.

Fachkräfte, die lediglich eine Teilzeitbeschäftigung ausüben sollen, können **nicht** zugelassen werden.

Drittstaatsangehörige mit einer qualifizierten (Berufs)Ausbildung, die nicht von der Fachkräfteverordnung erfasst ist, können keine RWR Karte als Fachkraft in einem Mangelberuf erhalten. Eine Zulassung als sonstige Schlüsselkraft ist jedoch möglich, wenn sie

- eine abgeschlossene Berufsausbildung oder spezielle Kenntnisse/Fertigkeiten
- für die beabsichtigte Beschäftigung nachweisen können,
- die erforderlichen Punkte gemäß Anlage C erreichen und
- die gesetzlich vorgegebene Mindestbruttoentlohnung (je nach Alter) erhalten.

Eine Arbeitsmarktprüfung (Ersatzkraftstellung) ist dabei in jedem Einzelfall durchzuführen.

Im Übrigen wird hinsichtlich der Antragstellung, des Zulassungsverfahrens und der Prüfung der einzelnen Zulassungskriterien auf den Erlass vom 28.06.2011 (BMAK-435.006/0014-VI/AMR/7/2011) verwiesen. Zum Punkt „Prüfung der Voraussetzungen für eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ (§ 12d Abs. 5)“ wird aus gegebenem Anlass jedoch ergänzend klargestellt, dass auch

- Urlaub,
- Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) 1979, BGBl Nr 221 idgF, dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl Nr 651/1989 idgF, und dem Landarbeitsgesetz 1984 (LAG), BGBl Nr 287 idgF,
- sonstiger vereinbarter Karenzurlaub für eine verhältnismäßig kurze Dauer,
- Krankheit, für deren Dauer das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG, BGBl 399/1974) gilt oder
- Zeiten von Streik und Aussperrung

als Beschäftigungszeiten gelten.

**Anmerkung für die Praxis:**

Durch die aktuelle Fachkräfteverordnung 2013 wird eine Mangelberufsliste der Mangelberufe, für die die Ausstellung einer Rot-Weiß-Rot-Karte unter zusätzlichen Kriterien möglich ist, vorgelegt. Zusätzlich hat das Ministerium einen diesbezüglich erklärenden Durchführungserlass und die Wirtschaftskammer eine Information veröffentlicht.

## 6.5 Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes

§§ 1,5,6a,10,10a,11,12,12a,13,22,22a bis 22g AÜG; § 18a BUAG; § 6a AMPFG;  
§ 36 AIVG – Inkrafttreten: 01.01.2013 – BGBl I 98/2012

### AÜG-Novelle 2013

- Meldepflicht des Überlassers hinsichtlich Nachtschwerarbeit und Schwerarbeitszeiten iS der Schwerarbeitsverordnung
- Überlasser muss auch überlassene Arbeitskraft von Meldung in Kenntnis setzen

Mit der gegenständlichen Novelle wird vor allem die EU-Leiharbeitsrichtlinie zur Gleichbehandlung der überlassenen Arbeitskräfte während der Überlassung mit den ständig beschäftigten Arbeitnehmern umgesetzt.

#### 6.5.1 Meldepflichten

Der Beschäftiger hat den Überlasser über die Leistung von Nachtschwerarbeit iSd NSchG und von Schwerarbeitszeiten iS der Schwerarbeitsverordnung zu informieren. Die Meldeverpflichtung trifft den Überlasser, der auch die überlassene Arbeitskraft von der Meldung schriftlich in Kenntnis setzen muss.

## AÜG-Novelle 2013

- Beschäftigter ist AG hinsichtlich Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote
- Gleichstellungsanspruch der Leiharbeitskraft hinsichtlich Entgelt, Arbeitszeit und Urlaubsanspruch
- Nach Österreich überlassene AN haben gleichen Anspruch wie nach Österreich entsendete AN

### 6.5.2 Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote

Gemäß dem neuen § 6a AÜG gilt der Beschäftigter hinsichtlich der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote als Arbeitgeber. Die Gleichbehandlungsvorschriften kommen insbesondere bei der Auswahl der Leiharbeitskräfte und bei der Beendigung der Überlassung zur Anwendung. Eine Diskriminierung im Beschäftigterbetrieb, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses (mit dem Überlasser) führt, schlägt auf dieses durch. Eine Diskriminierung durch den Beschäftigter, die in Folge zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – oder einer gleich zu haltenden Nichtverlängerung eines auf Verlängerung angelegten befristeten Arbeitsverhältnisses – der überlassenen Arbeitskraft führt, wird dem Überlasser zugerechnet. Diskriminierungsverbote außerhalb von Gleichbehandlungsvorschriften finden sich beispielsweise im § 105 Abs 3 Z1 ArbVG (Kündigungsanfechtung wegen unzulässigen Motivs). Letztlich sollen die überlassenen Arbeitskräfte gegen Diskriminierungen den gleichen Schutz genießen wie Stammbeschäftigte. Der Überlasser ist verpflichtet, bei bekannten Diskriminierungen im Beschäftigterbetrieb für angemessene Abhilfe zu sorgen. Im Falle von Schadenersatzansprüchen der überlassenen Arbeitskraft hat der Überlasser gegenüber dem Beschäftigter einen Regressanspruch.

### 6.5.3 Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen

Der Beschäftigter muss den überlassenen Arbeitskräften zu den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen (z.B. Gemeinschaftsverpflegung in der Kantine, Betriebskindergarten) gleichen Zugang gewähren wie den eigenen Arbeitnehmern (§ 10 Abs 6 AÜG). Vereinbarungen, die den Zugang für überlassene Arbeitskräfte beschränken, sind verboten (§ 11 Abs 2 Z 8 AÜG).

#### **6.5.4 Ansprüche der Arbeitskraft - Öffnungsklausel durch Kollektivverträge**

Gemäß § 10 Abs 1 AÜG hat die Arbeitskraft Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Der bestehende Kollektivvertrag wird berücksichtigt (Öffnungsklausel). Lediglich für den Fall, dass kein Kollektivvertrag besteht, wird auf die sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die im Beschäftigterbetrieb gelten, Rücksicht genommen. Voraussetzung für die Öffnungsklausel ist, dass sowohl der Überlasser als auch der Beschäftigter einem Kollektivvertrag unterworfen ist.

§ 10 Abs 3 AÜG sieht nunmehr auch die Maßgeblichkeit von sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art für Arbeitszeit- und Urlaubsansprüche vor, die im Beschäftigterbetrieb gelten (zB Regelungen betreffend arbeitsfreie Tage oder Mehrarbeit).

Nunmehr ist auch die Gleichstellung der überlassenen Arbeitskräfte mit den Stammarbeitskräften betreffend die Einbindung in die betriebliche Altersvorsorge gewährleistet. Die Novelle sieht vor, dass mehr als vier Jahre überlassene Arbeitskräfte gegenüber dem Beschäftigter, der seine Stammarbeitnehmer in eine Pensionskassenzusage oder eine betriebliche Kollektivversicherung iS des Betriebspensionsgesetzes (BPG) einbezogen hat, Anspruch auf eine Beitragsleistung/Prämienleistung in die Pensionskasse/die betriebliche Kollektivversicherung haben; dies nach Maßgabe der für den jeweiligen Beschäftigterbetrieb maßgeblichen arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung (§ 10 Abs 1a AÜG).

#### **6.5.5 Grenzüberschreitende Überlassung**

Überlassene Arbeitskräfte aus dem Ausland, die in Österreich arbeiten, haben Anspruch auf bezahlten Urlaub und die Bezahlung einer allfälligen Differenz zwischen dem österreichischen Urlaubsanspruch und einem niedrigeren Anspruch im Heimatstaat. Arbeitnehmer, die der Urlaubsregelung des BUAG unterliegen, sind davon ausgenommen (§ 10a Abs 1 AÜG). Neben dem Urlaubsanspruch gelten auch die österreichischen Regeln zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Unfall und der Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen (§ 10a Abs 2 Z 1 AÜG), betreffend Kündigungsfristen und -termine für vergleichbare Arbeitnehmer (§ 10a Abs 2 Z 2 AÜG) sowie betreffend Kündigungsentschädigung (§ 10a Abs 2 Z 3 AÜG). Überlassene Arbeitskräfte aus dem Ausland unterliegen dem für gewerblich

überlassene Arbeitskräfte in Österreich geltenden Kollektivvertrag (§ 10a Abs 3 AÜG).

#### **6.5.6 Formerfordernisse der Überlassung (§ 11 AÜG)**

Eine Überlassung der Arbeitskraft durch den Überlasser an einen Dritten darf nur nach ausdrücklicher Vereinbarung erfolgen, die bestimmte Bedingungen zwingend festzulegen hat:

- Name und Anschrift des Überlassers;
- Name und Anschrift der Arbeitskraft;
- Beginn des Vertragsverhältnisses;
- bei Arbeitsverhältnissen auf Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin;
- Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;
- allfällige Einstufung in ein generelles Schema;
- vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;
- Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts;
- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs;
- vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit;
- Bezeichnung der auf das Vertragsverhältnis allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen;
- Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen, Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

Bei Überlassung ins Ausland müssen zusätzlich folgende Angaben enthalten sein (§ 11 Abs 6 AÜG):

- die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit;
- die Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist;
- eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit;
- allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

Durch die in § 11 erfolgte Zusammenfassung der Mitteilungspflichten kann die zusätzliche Anwendung des § 2 AVRAG (Dienstzettel) entfallen.

#### **6.5.7 Verbotene Vereinbarungen**

Vereinbarungen, wonach die überlassene Arbeitskraft zur Zahlung eines Entgelts im

Gegenzug zur Überlassung (Reuegelder bzw. Konventionalstrafen) bzw in dem Fall verpflichtet wird, dass sie nach Beendigung der Überlassung mit dem ehemaligen Beschäftiger ein Arbeitsverhältnis eingeht, sind nunmehr verboten (§ 11 Abs 2 Z 7 AÜG).

## AÜG-Novelle 2013

- Informationspflicht des Überlassers und Beschäftigers hinsichtlich offener Stellen im Betrieb
- Beschäftiger muss auch Zugang von überlassenen AN zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb fördern

### 6.5.8 Stellenangebote

Der Beschäftiger hat die überlassene Arbeitskraft über offene Stellen in seinem Betrieb, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information hat durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, der überlassenen Arbeitskraft zugänglicher Stelle im Beschäftigerbetrieb zu erfolgen (§ 12 Abs 4 AÜG).

### 6.5.9 Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Der Überlasser und der Beschäftiger sind verpflichtet, in geeigneter Weise den Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Betrieben zu fördern (§ 12 Abs 5 AÜG).

## AÜG-Novelle 2013

- Qualifizierte Überlassungsmitteilung des Überlassers vor jeder Überlassung
- Mitteilung des Beschäftiger-KV´s samt Einstufung
- Mitteilung der Aufwandsentschädigungen, Zulagen und Zuschläge
- Mitteilung der Überlassungsdauer
- Mitteilung des genauen Arbeitsantritts

### 6.5.10 Qualifizierte Überlassungsmitteilung

Ab 1.1.2013 wird die Informationspflicht des Überlassers gegenüber der Arbeitskraft hinsichtlich der für die Überlassung wesentlichen Umstände deutlich erweitert. Folgende Umstände müssen vor jeder Beschäftigung mitgeteilt werden:

- a) Beschäftiger
- b) Beschäftiger-KV und Einstufung in denselben (neu)
- c) Normalarbeitszeit und deren voraussichtliche Lage (neu) im Betrieb des Beschäftigers
- d) das für die Dauer der Überlassung gebührende Entgelt
- e) die für die Dauer der Überlassung gebührenden Aufwandsentschädigungen, wobei Grundgehalt oder –lohn, Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen jeweils getrennt auszuweisen sind (neu)
- f) die Art der zu verrichtenden Arbeit (neu)
- g) die voraussichtliche Dauer der Überlassung (neu)
- h) der genaue Zeitpunkt des Arbeitsantritts (neu)
- i) der genaue Ort der Arbeitsaufnahme (neu)
- j) gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind (neu)

## AÜG-Novelle 2013

- Mitteilungspflicht des Überlassers 14 Tage vor Ende der Überlassung
- Informationspflicht des Beschäftigers gegenüber Überlasser über alle wesentlichen Umstände vor Beginn der Überlassung (Qualifikation, KV-Einstufung, wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen)

### 6.5.11 Mitteilung des Endes der Überlassung

Der Überlasser ist nunmehr verpflichtet, der überlassenen Arbeitskraft das Ende der Überlassung mindestens 14 Tage vorher mitzuteilen, wenn die Überlassung an den Beschäftiger zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist (§ 12 Abs 6 AÜG). Die Verletzung der Pflicht, über eine bevorstehende Beendigung der Überlassung mindestens 14 Tage im Voraus zu informieren, hat nach den erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage keine Rechtsfolgen für die Rechtswirksamkeit dieser Beendigung oder eines anderen Arbeitseinsatzes.

### 6.5.12 Informationspflichten des Beschäftigers

Der Beschäftiger muss den Überlasser über alle wesentlichen Umstände vor Beginn der Überlassung in Kenntnis setzen. Insbesondere müssen die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung im Beschäftigerbetrieb sowie die im Beschäftigerbetrieb gültigen wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf Aspekte des Entgelts, der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen, mitgeteilt werden (§ 12a AÜG).

## AÜG-Novelle 2013

- 5-jährige Aufzeichnungspflicht des Überlassers
- Jährliche Mitteilungspflicht personenbezogener Daten sowie der Beschäftigerbetriebe je Fachverband und Bundesland an BMASK (erst ab 2014)
- Bei Überlassung aus Ausland hat Beschäftiger Aufzeichnungen zu führen

### 6.5.13 Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten

Der Überlasser hat über die Überlassungstätigkeit laufend Aufzeichnungen zu führen und für fünf Jahre (bisher: drei Jahre) aufzubewahren. Eine Übermittlung der personenbezogenen Daten sowie der Daten betr Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis, Beginn und Ende der Überlassungsperioden sowie die Beschäftigerbetriebe je Fachverband und Bundesland hat jährlich Ende Juli an das BMASK zu erfolgen, um eine laufende Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung erstellen zu können (§ 13 Abs 4 AÜG). Diesbezüglich ist eine zweimonatige Toleranzfrist ab Fälligkeit der Übermittlung vorgesehen. Nach Errechnung und Zuordnung des bereichsspezifischen Personenkennzeichens, welches Basis für statistische und wirtschaftliche Untersuchungen sein soll, sollen die personenbezogenen Daten (mit Ausnahme des Geburtsjahres) gelöscht werden. Bei aus dem Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitskräften muss der Beschäftiger die Aufzeichnung führen (§ 13 Abs 8 AÜG).

### 6.5.14 Berücksichtigung von Zahlungen an das Dienstleistungszentrum bei der Haftung des Beschäftigers

Bereits erfolgte Zahlungen des Beschäftigerbetriebs an das Dienstleistungszentrum nach § 67a Abs 3 Z 2 ASVG sollen die Haftung des Beschäftigers nach § 14 AÜG für Sozialversicherungsbeiträge reduzieren, wenn der Beschäftiger nachweist, dass die überlassene Arbeitskraft im Rahmen des jeweiligen Auftrags beschäftigt war und wie hoch die auf diese überlassene Arbeitskraft entfallende Beitragsleistung ist.

## AÜG-Novelle 2013

- Einrichtung eines Sozial- und Weiterbildungsfonds
- Förderung der Weiterbildung von AN während „Stehzeiten“
- Zuschüsse für arbeitslose AN während „Stehzeiten“
- Leistungen des Fonds ab 1.1.2014

### 6.5.15 Einrichtung eines Sozial- und Weiterbildungsfonds

Der Zweck des Sozial- und Weiterbildungsfonds besteht in der Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmern, die während der "Stehzeiten" (zwischen den Überlassungen) stattfindet, und in finanziellen Zuschüssen, wenn Arbeitskräfte während der "Stehzeiten" arbeitslos werden. Die Novelle sieht eine Ausweitung der Leistungen auf Unterstützungen für Arbeitgeber vor, die ihre Arbeitskräfte während der überlassungsfreien Zeiten weiterbeschäftigen. Die Leistungen des Fonds werden mit 01.01.2014 beginnen.

Die Organe des Fonds sind der Vorstand und der Kontrollausschuss, welche von der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nominiert und vom BMASK für vier Jahre bestellt werden. Dem BMASK soll die Aufsicht über den Fonds hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der Gebarung des Fonds obliegen.

## AÜG-Novelle 2013

- Der Beitragssatz für Arbeiter für den Fonds beträgt
  - 2013 0,25%
  - 2014 0,35%
  - 2015 0,6%
  - ab 2016 0,8%der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage; von Sonderzahlungen sind Sonderbeiträge mit dem jeweils gleichen Prozentsatz zu entrichten.

## AÜG-Novelle 2013

- Für überlassene Arbeiter (Beitragsgruppe N18) sind Fonds-Beiträge ab 1.1.2013,
- für überlassene Angestellte (Beitragsgruppe N28) sind Fonds-Beiträge ab 1.1.2017 zu entrichten.
- Die Einhebung der Beiträge erfolgt über die zuständige GKK bzw. BUAK.

Der Beitragssatz, den der Überlasser zu entrichten hat, beträgt 2013 0,25 %, 2014 0,35 %, 2015 0,6 % und ab 2016 0,8 % der Beitragsgrundlage (Bruttoentgelt). Die Einhebung der Beiträge erfolgt durch die Krankenversicherungsträger. Der Fonds erhält für Zwecke der Weiterbildung auch Mittel aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik und wird auch von Dritten Einnahmen lukrieren können.

Zur Aufgabenerfüllung wird sich der Fonds Dritter, wie der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), bedienen können. Die BUAK wird auch die Beiträge für die vom Ausland überlassene Arbeitskräfte für den Fonds einheben (§ 18a Abs 2 BUAG).

Der Fonds wird für überlassene Arbeitnehmer der **gewerblichen** Überlasser eingerichtet. Beitragszahlung und Leistungen erstrecken sich damit nur auf die gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung (§§ 22a bis 22g und § 1 Abs 4a AÜG).

### 6.5.16 Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes

Es wird klargestellt, dass finanzielle Zuschüsse des Sozial- und Weiterbildungsfonds nicht auf die Notstandshilfe anzurechnen sind (§ 36 Abs 4 AIVG).

### 6.5.17 Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG)

Die schon bisher bestehenden Informationspflichten der Beschäftiger gegenüber den Überlassern sollen künftig nachweislich schriftlich erfolgen. Ferner sollen Beschäftiger den Überlassern relevante arbeitnehmerschutzrechtliche Dokumente nachweislich übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis setzen.

### **6.5.18 Änderung des Landarbeitsgesetzes (LAG)**

Land- und forstwirtschaftliche Betriebe dürfen DienstnehmerInnen nur dann überlassen, wenn die Überlassung nicht dem Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gemäß §135 Abs 2 Z1 GewO vorbehalten ist. Zulässig ist daher nur die vorübergehende Überlassung von DienstnehmerInnen an Beschäftiger, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasser ausüben, unter der Voraussetzung, dass der Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt, bis zur Höchstdauer von 6 Monaten im Kalenderjahr, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener DienstnehmerInnen zusammenzuzählen sind. Diese eingeschränkte Zulässigkeit der Überlassung durch Betriebe der Land- und Forstwirtschaft wird durch die vorliegenden Regelungen nicht erweitert.

### **6.5.19 Sanktionen**

Bei Verstößen gegen die Informations-, Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten sowie bei Nichtentrichtung der Fonds-Beiträge sind Verwaltungsstrafen sowohl gegen den Überlasser als auch gegen den Beschäftiger vorgesehen. Der Strafrahmen ist meistens bis € 1.000,--, bei Verstößen betreffend Nichtgewährung von Wohlfahrtseinsparungen und -maßnahmen, bei vereinbarten Reuegeldern/Konventionalstrafen sowie bei Nichtentrichtung der Fonds-Beiträge beträgt er sogar zwischen € 1.000,-- und € 5.000,--. Bei Unterlassen der neuen qualifizierten Überlassungsmitteilung vor jeder Überlassung sowie die davor liegende Informationspflicht des Beschäftigers ist zwar eine Verwaltungsstrafe bis € 1.000,-- möglich, allerdings nur bei Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft. Lediglich bei Unterlassen der Mitteilungspflicht des Überlassers 14 Tage vor Ende der Überlassung ist keine Sanktion vorgesehen.

#### **Anmerkung für die Praxis:**

Die gegenständliche Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz setzt vor allem die EU-Leiharbeitsrichtlinie um. Hinsichtlich der Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Beschäftigerbetriebs betreffend Entgelt und Regelungen der Arbeitszeit und des Urlaubs (§ 10 Abs 1 und 3 AÜG) ist ein Abweichen durch Kollektivvertrag möglich. Zusätzlich wird zum Zweck der Unterstützung überlassener Arbeitnehmer in überlassungsfreien Zeiten ein Sozial- und Weiterbildungsfonds geschaffen, der mit zusätzlichen Beiträgen des Arbeitskräfteüberlassers ab 2013 gespeist wird.

## 6.6 Erweiterung der Pflegefreistellung

§ 16 UrlG – Inkrafttreten: 01.01.2013 – BGBl I 3/2013

### Erweiterung der Pflegefreistellung

- Pflegefreistellung auch für im gemeinsamen Haushalt lebende Kinder des Partners
- Krankenpflegefreistellung auch für nicht im gemeinsamen Haushalt lebende eigene Kinder
- Neue Begleitungsfreistellung als Unterfall der ersten Freistellungswoche

Der Anspruch auf Pflege- oder Betreuungsfreistellung wird ausgedehnt und steht künftig auch zu

- betreffend im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sowie
- betreffend eigene Kinder des Arbeitnehmers unabhängig davon, ob es in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebt oder nicht (ebenso unbeachtlich ist, ob dem vom Kind getrennt lebenden Elternteil Obsorge für das Kind zukommt oder nicht).

Auch im Fall des stationären Aufenthalts von Kindern unter 10 Jahren in einer Heil- und Pflegeanstalt besteht nun ein Anspruch auf „Begleitungsfreistellung“ (§ 16 Abs 1 Z 3 UrlG neu): Damit genügt für noch nicht 10-jährige Kinder der bloße stationäre Aufenthalt in einem Krankenhaus unabhängig von Art und Schwere der Erkrankung für die Begründung eines Freistellungsanspruchs.

Auch die neue „Begleitungsfreistellung“ gebührt für leibliche Kinder unabhängig von einem gemeinsamen Haushalt bzw. für Kinder des anderen Ehepartners, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei gemeinsamem Haushalt.

Für über 10-jährige Kinder besteht im Fall einer Krankenhausbegleitung ein Anspruch auf Pflegefreistellung nur in den Fällen einer unbedingten Notwendigkeit, dem Kind nach einer außerordentlich schweren und seinen Zustand stark beeinträchtigenden

Operation durch intensive Kontakte die erforderliche psychische Betreuung im Krankenhaus zukommen zu lassen.

**Anmerkung für die Praxis:**

Durch die Erweiterung der Pflegefreistellung wird vor allem der Tatsache vieler Patchwork-Familien entsprechend Rechnung getragen. Es wird nun nicht mehr bloß auf formale Verwandtschaftsverhältnisse abgestellt. Auch eine explizit geschaffene Begleitungsfreistellung für den stationären Aufenthalt von Kindern unter 10 Jahren ist erwähnenswert. Überdies steht die Krankenpflegefreistellung auch für Kinder zu, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Trotz dieser Erweiterungen wird die Pflegefreistellung wie bisher eher für die ArbeiterInnen Anwendung finden, da für die Angestellten ohnedies die auch alle Erweiterungstatbestände abdeckende Generalklausel des § 8 Abs 3 AngG gilt.

## 6.7 Änderung im Urlaubsrecht betreffend Umstellung des Urlaubsjahres

§ 2 Abs 4 UrlG – Inkrafttreten: 01.01.2013 – BGBl. I 3/2013

### Umstellung des Urlaubsjahres

- Ab 2013 auch einzelvertragliche Umstellung des Urlaubsjahres mit Aliquotierungsmöglichkeiten in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung möglich
- Diesbezüglich gelten dieselben Regeln wie für diesbezügliche BV's oder KV's

Bislang besteht in § 2 Abs 4 UrlG die Möglichkeit, das Urlaubsjahr durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr (oder eine andere Urlaubsperiode wie z.B. das Geschäftsjahr) umzustellen und im Rumpfurlobsjahr entsprechende Aliquotierungen bei Eintritt in das zweite Kalenderhalbjahr vornehmen zu dürfen. Ab 1.1.2013 kann das Urlaubsjahr nunmehr auch in Betrieben **ohne** Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung vom Arbeitsjahr auf einen anderen Jahreszeitraum umgestellt werden, wobei diesbezüglich die gleichen Voraussetzungen gelten (§ 2 Abs 4 Z 1 und Z 3 UrlG) wie bei einer Umstellung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung.

#### Muster für eine Umstellungsvereinbarung

Zwischen der

Firma .....  
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und dem/der

Arbeitnehmer/-in

wird folgende

VEREINBARUNG  
ÜBER DIE UMSTELLUNG DES URLAUBSJAHRES AUF DAS KALENDERJAHR

abgeschlossen:

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt, sofern nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, für alle Arbeiter und Angestellten des Arbeitgebers.

2. Umstellung des Urlaubsjahres vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr

Das Urlaubsjahr wird ab 1. Jänner ..... vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt.

3. Urlaubsanspruch der nach der Umstellung neu eintretenden Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Inkrafttreten der Umstellung beginnt, erhalten bei Eintritt bis 30. Juni den vollen Jahresurlaub für den Zeitraum vom Eintritt bis zum 31. Dezember, sowie bei Eintritt ab dem 1. Juli für jeden begonnenen Monat vom Eintritt bis zum 31. Dezember 1 Zwölftel des Jahresurlaubes.

4. Urlaubsanspruch der bei Umstellung noch nicht 1 Jahr beschäftigten Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die am Tag der Umstellung noch nicht 1 Jahr beim Arbeitgeber beschäftigt sind, erhalten bei Eintritt bis 30. Juni den vollen Jahresurlaub für den Zeitraum vom Eintritt bis zum 31. Dezember sowie bei Eintritt ab dem 1. Juli für jeden begonnenen Monat vom Eintritt bis zum 31. Dezember 1 Zwölftel des Jahresurlaubes. Der volle Jahresurlaub für das Urlaubsjahr ab dem Tag der Umstellung gebührt, sobald das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat.

5. Urlaubsanspruch der bei Umstellung zumindest 1 Jahr beschäftigten Arbeitnehmer

Der Urlaubsanspruch aller Arbeitnehmer, die am Tag der Umstellung mindestens 1 Jahr beim Arbeitgeber beschäftigt sind, wird für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet.

Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres vor der Umstellung bis zum Ende des Kalenderjahres der Umstellung.

Allen Arbeitnehmern steht für den Umstellungszeitraum ein voller Jahresurlaub sowie ein zusätzlicher anteiliger Urlaubsanspruch für den Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres vor der Umstellung bis zum 31. Dezember dieses Jahres zu.

Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Arbeitsjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

6. Höheres Urlaubsausmaß

Ein höheres Urlaubsausmaß gebührt erstmals ab jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des (früheren) Arbeitsjahres fällt.

7. Geltungsbeginn

Diese Vereinbarung tritt am 1. Jänner ..... in Kraft.

....., am .....

Ort Datum

.....

Arbeitgeber

Arbeitnehmer/-in

## 6.8 Änderungen bei der Kurzarbeit<sup>26</sup>

§§ 37b, 37c AMMSG – Inkrafttreten: 01.01.2013 – BGBl. I 3/2013

Im Hinblick auf die voraussichtlich schwierige Wirtschaftslage sollen (bis Ende 2015 befristete) Sonderregelungen den von vorübergehenden wirtschaftlichen Schwankungen betroffenen Betrieben den Einsatz von Kurzarbeit oder von Kurzarbeit mit Qualifizierung erleichtern:

Ein Wechsel von der Kurzarbeitsbeihilfe zur Qualifizierungsbeihilfe und umgekehrt wird gesetzlich ausdrücklich ermöglicht, um Hindernisse für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zu beseitigen (Detailregelungen, zu welchen Zeitpunkten ein Wechsel möglich ist, werden in der Richtlinie des Verwaltungsrates festgelegt).

Beihilfen bei Kurzarbeit, die vor Ende 2013 gewährt werden, können auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Weiters wird der Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung bereits ab dem 5. Monat in Kurzarbeit (bisher ab dem 7. Monat) vom Bund übernommen.

Im Falle der unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten besonders zweckmäßigen Kurzarbeit mit Qualifizierung werden die zusätzlichen Aufwendungen für die Sozialversicherung, die aufgrund der trotz Verringerung der Arbeitszeit unverminderten Beitragsgrundlage entstehen, von Beginn an abgegolten (bisher: ebenfalls ab dem 7. Monat).

<sup>26</sup> entnommen aus ARD 6285/2/2012.

## 6.9 Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957 (BSchEG)

§ 3 BSchEG – Inkrafttreten: 01.01.2013 – BGBl I 117/2012

Unter bestimmten Kriterien, die die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse festzulegen und ordnungsgemäß kundzumachen hat, kann ab 1.1.2013 auch Hitze als Schlechtwetter gelten.

## 6.10 Arbeitsrechtliche Judikate

### 6.10.1 Abfertigungsanspruch bei Ablehnung der Wiedereinstellung

§ 23 AngG § 9 Abs 6 AIVG – OGH 9 ObA 62/11z, 27.02.2012

#### Abfertigungsanspruch bei Ablehnung der Wiedereinstellung

- Der AN erhielt im Zuge einer AG-Kündigung eine Wiedereinstellungszusage, wobei der Abfertigungsanspruch (6 ME) nicht ausbezahlt wurde
- Infolge der Ablehnung des AN das Dienstverhältnis wieder aufzunehmen versagte ihm der AG die (nachträgliche) Auszahlung der Abfertigung, worauf der AN klagte
- Der OGH gab dem AN recht, mangels Wiedereintritt ist die ursprüngliche Austrittsart relevant, während die Ablehnung des Wiedereintritts berechtigt und damit gegenstandslos ist

#### Zum Sachverhalt:

Der klagende Arbeitnehmer war vom 15.06.1992 bis zum 12.04.2009 beim beklagten Arbeitgeber als LKW-Fahrer beschäftigt. Zur Anwendung kam der Kollektivvertrag für Arbeiter des Güterbeförderungsgewerbes. Das Dienstverhältnis endete durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, wobei dieser eine Wiedereinstellungszusage für den 07.09.2009 abgab. Mündlich wurde dem Arbeitnehmer mitgeteilt, dass er im Falle eines Nichtantritts des zugesagten Wiedereintritts den Abfertigungsanspruch verliere. Im Juni gab der Arbeitnehmer bekannt, dass er nicht beabsichtige das Dienstverhältnis im September wieder anzutreten.

Der Arbeitgeber verweigerte in der Folge die Auszahlung der Abfertigung auf der Basis des 15 Jahre übersteigenden Dienstverhältnisses. Dies beantwortete der Arbeitnehmer mit der Klage auf Abfertigung im Ausmaß von 6 Monatsentgelten. Der Arbeitgeber brachte vor, dass der Arbeitnehmer mit seinem Verhalten gegen Treu und Glauben verstoßen habe und damit der Anspruch auf Abfertigung verwirkt sei.

Die Vorinstanzen bejahten den Anspruch des Arbeitnehmers auf Abfertigung.

#### Die Aussagen des OGH:

Als erwiesen sah es der OGH an, dass das Dienstverhältnis durch Arbeitgeberkündigung geendet hatte. Eine bloße Karenzierung wurde

ausgeschlossen. Er betrachtete es allerdings als Rechtsirrtum, wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass die Ablehnung der Wiederaufnahme der Tätigkeit gegen Treu und Glauben verstoße. Vielmehr sei es der privatautonomen Entscheidung des Arbeitnehmers überlassen die Wiedereinstellungszusage anzunehmen. Diese sei lediglich ein Angebot des Arbeitgebers das den Arbeitnehmer in keiner Weise bindet. Für eine Verpflichtung des Arbeitnehmers fehlt die rechtliche Grundlage. Er ist auch nicht verpflichtet seine Absage des Wiedereintritts zu begründen.

Als arbeitsrechtliche Folge des § 9 Abs 6 AIVG ergibt sich, dass die nicht bezahlte Abfertigung „alt“ aus dem beendeten Arbeitsverhältnis spätestens zum Zeitpunkt fällig werde, zu dem die Beschäftigung aufgrund der Wiedereinstellungszusage hätte aufgenommen werden sollen.

§ 9 Abs 6 AIVG lautet:

*„Wenn in Folge eines Wiedereinstellungsvertrages oder einer Wiedereinstellungszusage Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis nicht oder nicht zur Gänze erfüllt worden sind, so werden diese spätestens zu jenem Zeitpunkt fällig, zu dem die arbeitslose Person ihre Beschäftigung gemäß dem Wiedereinstellungsvertrag (der Wiedereinstellungszusage) hätte aufnehmen müssen, sofern durch Gesetz nicht anderes bestimmt ist. Verjährungs- und Verfallfristen verlängern sich um den Zeitraum zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem vereinbarten Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Beschäftigung.“*

#### **Anmerkung für die Praxis**

Der „Denkfehler“ des Arbeitgebers lag hier wohl in der mangelnden Unterscheidung zwischen einer Wiedereinstellungszusage und einer Wiedereinstellungsvereinbarung.

#### **Wiedereinstellungszusage:**

Dabei handelt es sich um ein einseitiges Rechtsgeschäft. Der Arbeitgeber gibt de facto ein Versprechen gegenüber dem Arbeitnehmer ab, ihn zu einem bestimmten Termin (oder innerhalb einer bestimmten Zeitspanne wie zB „im Oktober“) wieder einzustellen. Im Gegensatz dazu ist der Arbeitnehmer mangels irgendwelcher Zusagen seinerseits nicht gebunden dieses Angebot anzunehmen. IdR beinhalten derartige Wiedereinstellungszusagen auch keinerlei Fristen innerhalb derer der Arbeitnehmer seine Entscheidung bekanntzugeben hätte.

#### **Wiedereinstellungsvereinbarung:**

Dabei handelt es sich um ein zweiseitiges Rechtsgeschäft welches NUR zustande kommt, wenn beide ihr Einverständnis erklären. In diesem Fall hätte der

Arbeitnehmer sehr wohl die Verpflichtung gehabt, das Dienstverhältnis neuerlich anzutreten.

Ob dies zu einem durchsetzbaren Anspruch des Arbeitgebers führen kann, wird von seiner Arbeitslosigkeit im Sinne AIVG abhängen.

§ 9 Abs 5 AIVG lautet:

*„Die arbeitslose Person ist zum Ersatz eines allfälligen Schadens, der aus der Nichterfüllung der Einstellungsvereinbarung wegen Antritt einer anderen Beschäftigung entstanden ist, nicht verpflichtet. Sie soll jedoch dem früheren Arbeitgeber ihr Abstandnehmen vom Wiederantritt der Beschäftigung vor dem Wiederantrittstermin bekannt geben. Ansprüche aus einem früheren Arbeitsverhältnis, auf die die arbeitslose Person anlässlich der Beendigung nur wegen der erteilten Wiedereinstellungszusage oder nur wegen der geschlossenen Wiedereinstellungsvereinbarung verzichtet hat, leben wieder auf, wenn sie dem früheren Arbeitgeber ihr Abstandnehmen vom Wiederantritt der Beschäftigung vor dem Wiederantrittstermin bekannt gibt.“*

## 6.10.2 Nichteinhaltung einer Wiedereinstellungszusage

§ 1162b ABGB – OGH 9 ObA 27/12x, 30.05.2012

### Nichteinhaltung einer Wiedereinstellungszusage

- Der AN wollte am in der Wiedereinstellungszusage genannten Tag seinen Dienst antreten, was der AG verweigerte und ihn auf später vertröstete
- Der AN klagte die Kündigungsentschädigung ein und bekam recht
- Der OGH betrachtete das Dienstverhältnis als angetreten, die Weigerung des AG kam somit einer Beendigung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist seitens des AG gleich

#### Zum Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer hatte eine Wiedereinstellungszusage für den 15.09.2010 erhalten. Am Wiedereintrittstag wollte er erneut das Arbeitsverhältnis aufnehmen. Der Arbeitgeber verweigerte dies jedoch mit der Begründung, derzeit nicht genug Arbeit zu haben, versprach den Wiedereintritt zu einem späteren Termin und die Zusendung des Dienstzeugnisses. Erst ca. eineinhalb Monate später kam er erneut mit einem Arbeitsangebot auf den Arbeitnehmer zu.

Der Arbeitnehmer machte die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers zum 15.09.2010 geltend und forderte die Kündigungsentschädigung im Sinne des § 1162b ABGB bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin (30.11.2010). Die Höhe der Ansprüche aus dem alten Arbeitsverhältnis war unstrittig.

#### Die Aussagen des OGH:

Nach Ansicht des OGH trifft den Arbeitgeber durch die als Option zu bezeichnende Wiedereinstellungszusage die unmittelbare vertragliche Verpflichtung, den Arbeitnehmer zum versprochenen Termin neuerlich einzustellen. Lediglich der Arbeitnehmer selbst sei durch die einseitige Zusage nicht gebunden.

Im vorliegenden Fall hat der Arbeitnehmer durch seinen versuchten Dienstantritt die Option ausgeübt und damit das Arbeitsverhältnis begründet. Durch die Weigerung des Arbeitgebers, ihn arbeiten zu lassen, hat der Arbeitgeber die sofortige

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgelöst. Da aufgrund des anzuwendenden Kollektivvertrags für Arbeiter der eisen- und metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nur zum Letzten des Monats unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist aufgelöst werden kann, stand die Kündigungsentschädigung für den Zeitraum vom 15.09.2010 bis 30.11.2010 zu.

#### **Anmerkung für die Praxis**

Hervorzuheben ist der Zeitraum der Kündigungsentschädigung. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage einer neuerlichen Probezeit, da damit die Kündigungsfrist ausgeschaltet werden kann, denn damit wäre der Zeitraum für die Kündigungsentschädigung null. Der OGH bestätigt unter gewissen Voraussetzungen (zB OGH 08.09.2005, 8 ObA 42/05t) eine wiederholte Probezeit. Gewarnt sei jedoch vor einer Überbeanspruchung dieser Möglichkeit, die unweigerlich zur Sittenwidrigkeit führt. Die zwanzigste Wiedereinstellung mit Probezeit bei gleichbleibender Tätigkeit ist mit dieser Entscheidung sicherlich nicht abgedeckt.

Im vorliegenden Fall wurde die Frage der Probezeit nicht erörtert. Punkt IV. des anzuwendenden Kollektivvertrags besagt:

*„1. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.“*

Damit wäre eine Probezeit zu vereinbaren gewesen. Da der Arbeitgeber gar nicht vom Entstehen eines Dienstverhältnisses ausgegangen ist und auch die Wiedereinstellungszusage keine derartige Klausel enthielt, war diese Frage hinfällig.

### 6.10.3 Vereinbarung einer Probezeit bei Wiedereinstellungszusage

§ 19 Abs 2 AngG, § 1158 Abs 2 ABGB - OGH 9 ObA 68/12h vom 22.08.2012

## Wiedereinstellungszusage und Probezeit

- Probezeit bei zweitem Arbeitsverhältnis nach Wiedereinstellungszusage zulässig
- Einvernehmliche Auflösung des ersten Dienstverhältnisses auf Initiative und im Interesse des AN
- Neuerliche Probezeitvereinbarung darf kein Rechtsmissbrauch sein

#### Zum Sachverhalt:

Die Klägerin (AN) war vom 3. Mai 2004 bis 31. August 2010 bei der Beklagten (AG) als Einsatzbetreuerin in der medizinischen Abteilung der Notrufzentrale der Beklagten angestellt. Ihr Dienstvertrag sah ein Probemonat iSd § 19 Abs 2 AngG vor.

Um es der Klägerin über ihren Wunsch zu ermöglichen, einige Monate Auslandserfahrung zu sammeln und eine Anstellung bei einem Schwesterunternehmen der Beklagten in Spanien wahrzunehmen, lösten die Streitparteien das Dienstverhältnis einvernehmlich auf. Die Beklagte sagte der Klägerin ihre Wiedereinstellung zum 01.12.2010 zu, wobei sich die Beklagte für den Fall einer späteren Wiedereinstellung an diese Zusage bis 31.01.2011 band. Als die Klägerin nach ihrer Rückkehr die Wiedereinstellung anstrebte, übermittelte ihr die Beklagte einen Dienstvertrag, der neuerlich ein Probemonat sowie eine Befristung des Dienstverhältnisses bis 31.01.2011 enthielt. Bei darüber hinausgehender Fortsetzung sollte es als unbefristet abgeschlossen gelten. Die Klägerin unterfertigte den Dienstvertrag in Kenntnis dieser Umstände. Die Beklagte beendete das zweite Dienstverhältnis noch im Probemonat, weil die Klägerin nach Einschätzung ihrer Vorgesetzten keine ausreichende Hilfsbereitschaft gegenüber neuen Mitarbeitern zeigte, Anweisungen zur Schulung neuer Mitarbeiter nur widerwillig durchführte und nicht hinreichend mit anderen Mitarbeitern kommunizierte.

Die Klägerin beehrte den Klagsbetrag als Kündigungsentschädigung bis 31.03.2011 samt Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung mit dem Vorbringen, die Vereinbarung eines neuerlichen Probemonats sei unzulässig gewesen, da sie nach

ihrer Rückkehr die gleiche Tätigkeit ausgeübt habe und es daher keiner neuerlichen Prüfung ihrer Eignungen bedurft hätte.

Die Beklagte bestritt dies und beantragte Klagsabweisung. Das Probemonat habe nach der monatelangen Abwesenheit der Klägerin der Überprüfung ihrer Arbeitseinstellung in einem neu zusammengesetzten Team gedient.

Die Vorinstanzen wiesen das Begehren ab. Es stehe den Parteien grundsätzlich frei, bei Eingehen eines neuerlichen, auch befristeten Dienstverhältnisses ein weiteres Probemonat zu vereinbaren, sofern dadurch keine Schutzvorschriften umgangen würden. Die Wiedereinstellungszusage sei freiwillig erfolgt, sodass die Vereinbarung einer Probezeit insofern keine Schutzvorschriften unterlaufe. Die Klägerin hätte die Probezeit nicht vereinbaren müssen. Die Beklagte habe ein sachlich gerechtfertigtes Interesse daran gehabt, die Eingliederung der Klägerin in ein neues Team - wenn auch bei Beibehaltung der vorherigen Tätigkeit - abzuwarten.

#### **Die Aussagen des OGH:**

Bereits das Erstgericht hat zutreffend Lehre und Rechtsprechung zur Möglichkeit, ein Probemonat zu vereinbaren, dargestellt; darauf kann verwiesen werden (§ 510 Abs 3 ZPO). Hervorzuheben ist davon der Zweck eines Probearbeitsverhältnisses, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, sich von der Eignung des Arbeitnehmers für die zugedachte Stelle zu überzeugen, bevor er ihn endgültig in den Dienst nimmt; umgekehrt soll auch der Arbeitnehmer Gelegenheit haben, die Verhältnisse im Betrieb kennenzulernen (RIS Justiz RS0028444).

Der Gefahr einer Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften trägt der Gesetzgeber durch die enge zeitliche Beschränkung der Probezeit auf einen Monat Rechnung. Demgemäß gehen die herrschende Lehre und die Rechtsprechung, zuletzt etwa 8 ObA 3/11s, davon aus, dass es den Parteien selbst dann, wenn zwischen ihnen vorher bereits ein Dienstverhältnis bestanden hat, grundsätzlich freisteht, zu Beginn des Dienstverhältnisses eine Probezeit zu vereinbaren, sofern nicht unter den gegebenen Umständen eine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften zu befürchten ist. Sei daher etwa der Gegenstand der Probeprobeleistung ein anderer als die frühere Tätigkeit des Arbeitnehmers, seien Abfertigungsansprüche nicht berührt oder gehe es nach der Beendigung eines Dienstverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung darum, die Ernstlichkeit des Entschlusses des Arbeitnehmers zu einem Neuanfang zu überprüfen, so sei auch im Anschluss an ein früheres Dienstverhältnis in einem neuen Dienstverhältnis die Vereinbarung einer Probezeit zulässig (RIS Justiz RS0028216; 8 ObA 3/11s mwN; vgl auch Rauch, Probezeit bei weiteren Arbeitsverhältnissen, ASoK 2011, 347).

Maßgeblich ist somit, ob es durch die Vereinbarung einer zweiten Probezeit zur Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften kommt. Das ist hier nicht ersichtlich: Die Klägerin meint im Wesentlichen, die Wiedereinstellungszusage spreche gegen die Zulässigkeit einer neuerlichen Probezeit, weil die Zusage damit de facto außer Kraft gesetzt werde.

Richtig ist, dass eine Beendigung des zweiten Dienstverhältnisses noch im vereinbarten Probemonat nachträglich die Wiedereinstellungszusage entwerfen könnte (sofern sie dahin zu verstehen ist, dass die Wiedereinstellung des Dienstnehmers ohne Probemonat erfolgen soll, was hier nicht feststeht). Darin liegt aber keine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften, weil die Wiedereinstellungszusage nicht aus einer besonderen gesetzlichen oder vertraglichen Schutzpflicht resultiert, sondern hier ein Entgegenkommen der Beklagten darstellte, um der Klägerin den gewünschten Auslandsaufenthalt zu ermöglichen. Sie bewirkte auch keine zweiseitige Bindung (vgl. 9 ObA 62/11z). Dass die Klägerin in der Folge einem weiteren Probemonat zustimmte und nicht etwa aufgrund der Wiedereinstellungszusage auf einem Vertragsschluss zu ihren bisherigen Konditionen beharrte, ist Ausdruck ihrer privatautonomen Entscheidung. Gründe dafür, dass sie bei Unterfertigung des zweiten Dienstvertrags in rechtlich relevanter Weise in ihrer Willensbildung beeinträchtigt gewesen wäre, wurden von ihr nicht dargelegt und sind aus den Feststellungen auch nicht ableitbar.

Eine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften macht die Klägerin auch mit ihrem Argument, dass sie gar nicht gekündigt hätte, wenn sie vorab von dem geplanten Probemonat informiert worden wäre, nicht geltend.

Die Revision ist daher zurückzuweisen.

**Anmerkung für die Praxis:**

Mit der gegenständlichen Entscheidung stellt der OGH klar, dass bei Vorliegen einer Wiedereinstellungszusage im neuen Arbeitsverhältnis die Vereinbarung einer (neuerlichen) Probezeit grundsätzlich zulässig ist, v.a. bei einer auf Initiative der Arbeitnehmerin erfolgten einvernehmlichen Beendigung und gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage des Arbeitgebers. Wohl wird es auch möglich sein, nach durch den Arbeitgeber bewirkten Auflösungen mit Wiedereinstellungszusagen Probezeitvereinbarungen abzuschließen, sofern darin kein Rechtsmissbrauch zu sehen ist. Ein solcher wird v.a. bei mehreren Probezeitvereinbarungen bei immer gleichem Tätigkeitsbereich des Mitarbeiters unter identen Voraussetzungen gegeben sein.

#### 6.10.4 Anspruch auf Postensuchtage bei Urlaubsvereinbarung

§ 22 AngG, § 1160 ABGB – OGH 9 ObA 28/12v, 13.09.2012

### Postensuchtage bei Urlaubsvereinbarung

- Der Kläger hatte Urlaub beantragt, den der Arbeitgeber zeitgleich mit dem Kündigungsausspruch bewilligte. In der Folge beehrte der Arbeitnehmer für die gesamte Kündigungsfrist je einen Postensuchtag pro Woche.
- Der OGH verneinte diesen Anspruch auf für den Zeitraum eines bereits vereinbarten Urlaubs.
- Da der Arbeitnehmer bereits Anspruch auf bezahlte Freizeit (Urlaub) hatte, ist eine weitere Freistellung nicht möglich.

#### Zum Sachverhalt:

Der Kläger wurde von seinem Arbeitgeber am 07.04.2011 zum 15.06.2011 gekündigt. Für die Zeiträume vom 18.04.2011 bis 22.04.2011 und vom 27.05.2011 bis 30.06.2011 hatte er kurz davor seinen Urlaubswunsch deponiert. Zugleich mit dem Kündigungsschreiben bewilligte der Arbeitgeber diesen Urlaub. In der Folge beanspruchte der Arbeitnehmer 9 Postensuchtage gemäß § 22 AngG, von denen der Arbeitgeber jedoch nur 6 bewilligte. Für den Urlaubszeitraum gestand der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine Postensuchtage zu.

Strittig war, ob dem Arbeitnehmer für die Zeit des Urlaubs Postensuchtage zustehen.

#### Die Aussagen des OGH:

Zur Freizeit während der Kündigungsfrist bestimmt § 22 AngG:

*„(1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Angestellten während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.“*

Diese Zeit soll dem Arbeitnehmer zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes dienen. Sie ist jedoch nicht an den Nachweis der entsprechenden Verwendung gebunden. Das Gesetz spricht ausdrücklich von einem Mindestfreistellungszeitraum.

Unter Kündigungsfrist ist die in Gesetz, Kollektivvertrag oder sonstigen

lohngestaltenden Vorschriften enthaltene Frist zu verstehen. Zeiträume einer freiwilligen früheren Kündigungsübermittlung zählen nicht dazu. Nach herrschender Auffassung sind angefangene Wochen aufzurunden. Der Anspruch läuft ab dem Verlangen des Arbeitnehmers und muss nicht rückwirkend gewährt werden.

Der OGH (OGH 8 ObA 174/00x, 23.10.2000) hat bereits entschieden, dass Postensuchtage nicht gewährt werden müssen, wenn der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum bereits aus anderen Gründen bezahlte Freizeit konsumiert. In diesem Fall hatte der Arbeitnehmer Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Das gilt nach Ansicht des OGH auch für die Dauer eines vereinbarten Erholungsurlaubs.

Als nächster Schritt war die Frage zu klären, wann der jeweilige Anspruch entstanden ist. Der Anspruch auf Gewährung von Postensuchtagen entsteht nicht bereits ex lege durch die Kündigung, sondern erst durch das Verlangen des Arbeitnehmers. Für die Frage, ob ein in der Kündigungsfrist gelegener Erholungsurlaub wirksam vereinbart werden konnte, ohne in den Freistellungsanspruch einzugreifen, kommt es daher nicht auf den Zugang der Kündigung, sondern auf den Zugang des Verlangens gemäß § 22 AngG an. Der Arbeitgeber hatte die Annahme des Urlaubsantrags zeitgleich mit dem Ausspruch der Kündigung dem Arbeitnehmer übermittelt. Folglich hat der Arbeitnehmer erst nach der Urlaubsvereinbarung sein Verlangen bezüglich der Postensuchtage dem Arbeitgeber übermittelt.

Der Arbeitnehmer hat auch nicht versucht, vom Urlaub zurückzutreten. Ob dies mit dem Argument der notwendigen Suche eines neuen Arbeitsplatzes möglich gewesen wäre, bleibt daher dahingestellt.

Der Arbeitnehmer hat weiters nicht versucht, einen erhöhten Bedarf an Zeit gemäß § 8 Abs 3 AngG geltend zu machen. In diesem Fall wäre er allerdings für die geforderte Zeit nachweispflichtig gewesen.

Der OGH lehnte daher den Anspruch auf Postensuchtage für den Zeitraum des bereits vereinbarten Urlaubs ab.

**Anmerkung für die Praxis:**

Diese Entscheidung darf nicht dazu verleiten, generell Postensuchtage für die Zeit der Urlaubskonsumation zu verweigern. Der wesentliche Unterschied liegt in der zeitlichen Reihenfolge. Wird der Urlaub erst anlässlich der Kündigung dem Arbeitnehmer angeboten und verlangt der Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang die Postensuchtage, sind sie ihm zu gewähren.

### 6.10.5 Kein Anspruch auf Außerhauszulage für Montagetischler

§ 11 KV-holz- und kunststoffverarbeitendes Gewerbe –  
OGH 9 ObA 148/11x, 29.03.2012

#### Außerhauszulage für Montagetischler?

- Der AN fuhr vom Wohnsitz zur jeweiligen - stets wechselnden – Montagestelle
- Er hat keinen Arbeitsplatz am Betriebssitz
- Der KV sieht eine Außerhauszulage, abhängig von der Entfernung zum „ständigen Arbeitsplatz“, vor
- → mangels „ständigen Arbeitsplatzes“ sprach der OGH dem AN den Anspruch auf die Außerhauszulage ab

#### Zum Sachverhalt:

Der klagende Arbeitnehmer war als Montagetischler beschäftigt und hatte bei Kunden Möbel zu montieren. Die Fahrten tätigte er vereinbarungsgemäß von der Wohnung aus, wobei Entfernungen von mehr als 10 km pro Weg keine Seltenheit waren.

Strittig ist, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf die im Kollektivvertrag für holz- und kunststoffverarbeitendes Gewerbe (KV) verankerte Störzulage (Außerhauszulage) hat. Lt. KV steht dem Arbeitnehmer bei Arbeiten außerhalb des ständigen Arbeitsplatzes bis zu 10 km Entfernung vom ständigen Arbeitsplatz eine Stör- (Außerhaus-)Zulage von 10 % seines Stundenlohns zu. Für Arbeiten über 10 km erhält der Arbeitnehmer, wenn diese Arbeiten nur einen Tag dauern, 33 % Zuschlag zum Stundenlohn.

#### Die Aussagen des OGH:

Nach Ansicht des OGH kommt dem Begriff „ständiger Arbeitsplatz“ zentrale Bedeutung zu. Sofern der Arbeitsort eines Arbeitnehmers nicht ausdrücklich vereinbart wird, gilt als Arbeitsort der regelmäßige Mittelpunkt seines tatsächlichen Tätigwerdens. Dies muss nicht der Betriebsort bzw der Sitz des Unternehmens sein. Im vorliegenden Fall ist unstrittig, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit ausschließlich an den jeweiligen Standorten der Kunden des Arbeitgebers verrichtete und zu keinem Zeitpunkt einen fixen Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers hatte. Damit

scheidet der Betriebssitz als ständiger „Arbeitsplatz“ aus. Zu den jeweiligen Montagestellen fuhr der Arbeitnehmer von seinem Wohnsitz aus. Da diese Montagestellen einem ständigen Wechsel unterworfen waren, scheiden sie als „ständiger Arbeitsplatz“ ebenfalls aus. Der Wohnsitz scheidet ebenfalls aus, weil der Arbeitnehmer dort niemals tätig wurde.

Der OGH kam folgedessen zu dem Ergebnis, dass die Montagearbeiten des Arbeitnehmers mangels eines „ständigen Arbeitsplatzes“ nicht unter die kollektivvertragliche Bestimmung des 10 %-igen bzw 33 %-igen Zuschlags fallen. Die Einschränkung des Zuschlags erscheint dem OGH auch dadurch legitimiert und beabsichtigt, dass der KV für Tätigkeiten, die eine Übernachtung erforderlich machen, einen von dieser Regelung unabhängigen Anspruch geschaffen hat.

#### **Anmerkung für die Praxis**

Diese arbeitsrechtliche Entscheidung hat gravierende Auswirkungen für das Abgabenrecht. Fallen kollektivvertraglich angeordnete Diäten nach Ausschöpfung des § 26 Z 4 EStG unter die Bestimmung des § 3 Abs 1 Z 16b EStG, so steht für nicht durch lohngestaltende Vorschriften gedeckte Diäten nur § 26 Z 4 EStG mit seinen kurzen Zeiträumen im Nahbereich (5/5/15-er Regel) zur Verfügung.

Im LSt-Wartungserlass 2012 sind, derartige dennoch bezahlte Reiseaufwandsentschädigungen generell erst für Lohnzahlungszeiträume ab Jänner des zweitfolgenden Kalenderjahres steuerpflichtig zu stellen.

### 6.10.6 Lohnsteuerschaden: Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers?

§ 1295 ABGB – OGH 9 ObA 52/12f, 25.07.2012

#### **Zum Sachverhalt:**

Die Nachzahlung der Bezüge des Klägers im Jahr 2010 erfolgte aufgrund einer als nicht gerechtfertigt eingestuften Entlassung im Jahre 2008 des bestandgeschützten Arbeitnehmers. In der Folge kam es progressionsbedingt zu einer höheren Steuerbelastung des Arbeitnehmers.

Die höhere Steuerbelastung selbst war in dem – arbeitsrechtlichen - Verfahren nicht strittig. Strittig war vielmehr wer für diesen „Lohnsteuerschaden“ aufzukommen hat.

#### **Die Aussagen des VwGH:**

Kommt es progressionsbedingt zu einer erhöhten Steuerbelastung des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich ein derartiger „Lohnsteuerschaden“ vom rechtswidrig und schuldhaft handelnden Arbeitgeber nach allgemeinen schadenersatzrechtlichen Grundsätzen zu ersetzen. Letztlich hat ja der Arbeitgeber eine Entlassung ausgesprochen, die sich als nicht zu Recht bestehend erwiesen hat.

§ 1295 Abs 1 ABGB lautet:

*„ Jedermann ist berechtigt, von dem Beschädiger den Ersatz des Schadens, welchen dieser ihm aus Verschulden zugefügt hat, zu fordern; der Schade mag durch Übertretung einer Vertragspflicht oder ohne Beziehung auf einen Vertrag verursacht worden sein.“*

Der Arbeitgeber haftet für den Lohnsteuerschaden folglich nur dann, wenn ihn ein Verschulden trifft. Ob das erforderliche Verschulden des Arbeitgebers gegeben ist, hängt von den jeweiligen Umständen und somit vom Einzelfall ab.

In seiner Entscheidung vom 23.2.2005 (OGH 9 ObA 106/04k) hat der OGH ein Verschulden des Arbeitgebers bejaht. In diesem Fall hatte der Arbeitgeber schuldhaft die Entlassung trotz positiven Disziplinarverfahrens erst 2 Jahre später nach Beendigung des Strafprozesses ausgesprochen und somit den Entlassungsgrund verwirkt.

Im vorliegenden Fall waren daher ebenfalls die konkreten Sachverhalte zu prüfen. Keinesfalls soll jedoch das Recht, bei Meinungsverschiedenheiten die Hilfe der Gerichte in Anspruch zu nehmen, mit einer abschreckenden Wirkung belastet werden. Wer bei entsprechender Aufmerksamkeit und Sorgfalt seinem Prozesstandpunkt gewisse Chancen einräumen kann, hat das Recht die Zweifel

durch das Gericht klären zu lassen. Besonders im Zusammenhang mit Beweisgründen ist die Vorhersehbarkeit idR als schwer einzustufen. Daraus, dass der Arbeitgeber das arbeitsrechtliche Risiko der Haltbarkeit der Entlassung trägt, kann nicht automatisch folgen, dass er auch immer das Risiko des Lohnsteuerschadens trägt.

Im vorliegenden Fall war das Verschulden des Arbeitgebers zu verneinen, da sich der Entlassungssachverhalt erst nach gerichtlicher Beweismwürdigung als nicht ausreichend ergeben hat.

#### **Anmerkung für die Praxis**

Im vorliegenden Streitfall hatte der Arbeitgeber in Anbetracht des Kündigungsschutzes des Arbeitnehmers fast 2 Jahre an Bezügen nachzuzahlen. Bei laufender Gehaltabrechnung wären monatlich laufende Bezüge und zusätzlich Sonderzahlungen zu versteuern gewesen. Hat der Arbeitgeber als Folge eines Gerichtsurteils nach Prozessende sämtliche im fraglichen Zeitraum angefallenen Bezüge nachzuzahlen, ist die gesamte Summe im Monat des Zuflusses zu versteuern. Dabei kommt § 67 Abs 8 lit a EStG (Vergleichszahlung) zur Anwendung. Das bedeutet der Gesamtbetrag ist im Monat der Auszahlung nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge nach der 5-tel Regelung zu versteuern.

### 6.10.7 Abzugsfehler beim Sozialversicherungsbeitrag: Rückforderung?

§ 60 Abs 1 ASVG – OGH 9 ObA 119/11g, 21.12.2011

#### Abzugsfehler beim SV-Beitrag: Rückforderung?

- Behält der Dienstgeber zu wenig SV-Beiträge vom Dienstnehmer ein, hängt die Rückforderbarkeit vom Verschulden des Dienstgebers im Zuge der Berechnung ab
- Trifft ihn eine – wenn auch noch so geringes – Verschulden, kann er nur Beiträge des Vormonats nachverrechnen
- Ohne Verschulden, kann der DG Nachverrechnungen unbegrenzt durchführen; pro Monat darf er allerdings maximal Beiträge von 2 Lohnzahlungszeiträumen einbehalten

#### Zum Sachverhalt:

Die Streitparteien schlossen einen gerichtlichen Vergleich bezüglich Prämienzahlungen ab. Die nunmehrige Klägerin verpflichtete sich im Rahmen der einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gegenüber dem Beklagten ua zur Zahlung von € 180.000,-- brutto binnen 14 Tagen ab Rechtswirksamkeit des Vergleichs. In der Folge übermittelte der Klagevertreter dem Beklagtenvertreter eine vorläufige Berechnung des Nettobetrag (€ 96.722,72) und fragte nach, ob diese in Ordnung gehe. Der Beklagtenvertreter erwiderte, dass die Berechnung unrichtig sei. Es gelang der Klägerin jedoch nicht, von der Wiener Gebietskrankenkasse eine verlässliche Stellungnahme über die Höhe der abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge zu bekommen. Aus größter Vorsicht zahlte sie an die Beklagte den deren Berechnung zugrundeliegenden Betrag von € 111.388,69 netto, hielt aber in einem Schreiben fest, dass sie sich die Rückforderung des Differenzbetrags bei einer allfälligen Sozialversicherungspflicht vorbehalte.

Nach der von der Wiener Gebietskrankenkasse vorgenommenen Prüfung teilte die Klägerin der Beklagten mit, dass lediglich € 96.722,72 netto zustünden und forderte die Rückzahlung der Differenz.

Strittig war die Rechtmäßigkeit dieser Rückforderung.

#### Die Aussagen des OGH:

§ 60 Abs 1 ASVG erlaubt grundsätzlich dem Dienstgeber den Abzug des

Dienstnehmeranteils, schränkt diese Möglichkeit aber bei nachträglicher Korrektur eines zu geringen Abzugs ein. Trifft dem Dienstnehmer ein Verschulden an dem zu geringen Abzug, darf er nur Beiträge des Vormonats berichtigen.

Ist der nachträgliche Einbehalt nicht vom Dienstgeber verschuldet (auch keine leichte Fahrlässigkeit!), kann er zeitlich unbegrenzt Beiträge nachfordern. Allerdings darf er pro Monat Dienstnehmerbeiträge von maximal zwei Lohnzahlungszeiträumen einbehalten.

Ob Verschulden vorliegt, ist nach den Umständen des Einzelfalls zu beurteilen. Da sich im vorliegenden Fall die Ermittlung der Beitragsleistungen des Vergleichs als sehr kompliziert erwiesen haben und die Klägerin zusätzlich unter Vorbehalt ausgezahlt hatte, verneinte der OGH ein Verschulden. Die Nettodifferenz war daher rückforderbar.

### 6.10.8 Höhe der Lehrlingsentschädigung und des Entgelts in der Weiterverwendungszeit

§ 17 Abs 2 BAG, § 1152 ABGB, § 6 AngG – OGH 8 ObA 17/12a, 24.04.2012

#### Lehrlingsentschädigung und Entgelt in der Weiterverwendungszeit

- Mangels einschlägigem Kollektivvertrag richtet sich die Höhe der Lehrlingsentschädigung nach dem sachnächsten Kollektivvertrag (BAG)
- Für die Dauer der Weiterverwendungszeit hat das BAG keine Gültigkeit mehr
- Die Höhe des Entgelts richtet sich daher nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen

#### Zum Sachverhalt:

Der ÖGB beehrte die Feststellung, dass Lehrlinge im Lehrberuf Bürokaufmann/Bürokauffrau, die das Gewerbe der Vermietung von Kraftfahrzeugen ohne Beistellung eines Lenkers (Kraftfahrzeugvermietung) betreiben, Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung zumindest gemäß dem KV-Handelsangestellte haben. Im Falle der Nichtanerkennung durch das Gericht wurde das Feststellungsbegehren auf den Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung gemäß dem KV für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und ev. auf den Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung zumindest gemäß dem Bundeskollektivvertrag für Angestellte im Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw ausgeweitet.

Weiters wurde die Feststellung der Anwendung dieser Kollektivverträge (entsprechend der Anerkennung für die Lehrlingsentschädigung) für die Dauer der Weiterverwendungszeit begehrt.

#### Die Aussagen des OGH:

Die Frage der eventuellen Gültigkeit eines Kollektivvertrages ist an Hand der Bestimmungen des § 17 Abs 2 BAG zu lösen. Dieser lautet:

*„(2) Liegt keine Regelung der Lehrlingsentschädigung durch kollektive Rechtsgestaltung vor, so richtet sich die Höhe der Lehrlingsentschädigung nach der*

*Vereinbarung im Lehrvertrag. Bei Fehlen einer kollektiven Regelung gebührt jedenfalls die für gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe geltende Lehrlingsentschädigung, im Zweifelsfalle ist auf den Ortsgebrauch Bedacht zu nehmen."*

Mangels Kollektivvertrag im konkreten Anlassfall erachtete der OGH den KV für Angestellte im Personenbeförderungsunternehmen als sachnächsten Kollektivvertrag. Die Lehrlingsentschädigung ist daher auf der Basis dieses Kollektivvertrags zu bezahlen.

Anders liegt der Fall für die Entgeltansprüche während der Behaltefrist nach Beendigung der Lehrzeit. Der OGH sprach sich gegen eine „Nachwirkung“ des BAG aus, dh. während dieses Zeitraums unterliegt der – ehemalige – Lehrling nicht mehr dem BAG. Während der Weiterverwendungszeit bestimmt sich die Höhe des Entgelts nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen bzw den einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften. Die Entgeltbestimmung richtet sich demnach gemäß § 6 AngG bzw § 1152 ABGB (angemessenes Entgelt).

Solange kein Kollektivvertrag bzw eine andere lohngestaltende Vorschrift vorliegt, besteht der vom Antragsteller behauptete Anspruch auf das angemessene Entgelt daher nur dann, wenn das Entgelt für die Arbeitsleistung nicht durch den Arbeitsvertrag bestimmt wird. Eine arbeitsvertragliche Regelung wäre erst dann unwirksam, wenn sie zufolge Lohnwuchers sittenwidrig ist oder ein in einer anwendbaren lohngestaltenden Vorschrift (KV, Satzung oder Mindestlohntarif) festgelegtes Mindestentgelt unterschritten wird. Erst bei Sittenwidrigkeit ist auf das angemessene Entgelt iSd § 1152 ABGB zurückzugreifen.

Der OGH wies daher die „automatische“ Anbindung an den für die Lehrlingsentschädigung relevanten Kollektivvertrag während der Behaltefrist ab.

### 6.10.9 Fahrtzeit zwischen zwei Dienstorten als Arbeitszeit

§ 1152, § 1154 ABGB – OGH 9 ObA 47/11v, 30.04.2012

#### **Zum Sachverhalt:**

Die Klägerin war beim beklagten Arbeitgeber als Raumpflegerin beschäftigt. Sie war vorerst vormittags für die Reinigung von Objekt 1 als Teilzeitzeitkraft tätig. Auf ihren Wunsch wurde das Dienstverhältnis auf Vollzeit umgewandelt und sie erhielt für nachmittags das Objekt 2 zugeteilt. Nach Beendigung des Dienstes in Objekt 1 um 10.30 Uhr fuhr sie direkt zu Objekt 2 und sollte dort um 11.00 Uhr mit ihrer Tätigkeit beginnen. Aufgrund der Fahrtzeit von ca. 45 Minuten verzögerte sich jedoch der Beginn. Der Arbeitgeber wertete die Wegzeit als Privatzeit und entlohnte nur die Zeit der tatsächlichen Reinigungsarbeiten. Die Arbeitnehmerin klagte diese Zeiten als Arbeitszeit ein. Diese Ansicht wurde von den Vorinstanzen verneint. Zu entlohnen seien entsprechend dem Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden-, Gebäudereiniger nur die anfallenden Fahrtkosten.

#### **Die Aussagen des OGH:**

Gehört die Reisetätigkeit zum ständigen Aufgabenkreis des Arbeitnehmers, dann wird sie von der Rechtsprechung als Teil der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung und damit als Arbeitszeit im engeren Sinn gewertet. Sie ist Teil der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Anders sieht die Situation bei geteilten Diensten von Kraftfahrern aus (zB Personenverkehr im Liniendienst, oder geteilte Dienste im Gastgewerbe).

Der OGH vertrat die Ansicht, dass der vorliegende Fall nicht mit geteilten Diensten zu vergleichen sei. Zum Wesen der geteilten Dienste gehört ein damit verbundener frei verfügbarer Zeitrahmen. Im Fall der Kraftfahrer lagen zwischen den Diensten bis zu 5 Stunden, die inkludierten Wegzeiten jedoch nur ca. 1 Stunde.

Die Zeit zwischen den zu reinigenden Objekten reichte dagegen nicht einmal zur Zurücklegung des Weges und entsprach vollständig der Arbeitsplanung des Arbeitgebers. Die Klägerin hatte absolut keine Möglichkeit die Zeit zwischen den Objekten nach ihrer Vorstellung zu gestalten. Der Weg zwischen den Objekten ist auch nicht mit dem Weg Wohnung – Arbeitsstätte zu vergleichen. Auch diesen kann der Arbeitnehmer frei gestalten und auch private Dinge erledigen.

Demgegenüber war die Wegzeit der Arbeitnehmerin genau und aufs Knappste geplant. An freie Gestaltung war nicht im Entferntesten zu denken. Insoweit ähnelte die Tätigkeit der Klägerin - wenn sie auch nur zwei Orte zu besuchen hatte - jener eines Monteurs, der zur Durchführung von Servicearbeiten von Kunde zu Kunde fährt.

Da der Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger hinsichtlich der Weg- und Reisezeit keine Regelung beinhaltet, ist nach Ansicht des OGH die Wegzeit voll zu entlohnen.

**Anmerkung für die Praxis**

Geht der Arbeitgeber – wie im vorliegenden Fall - von der tatsächlichen Reinigungstätigkeit als Basis für die Arbeitszeitbemessung aus, wird idR damit das Ausmaß der Normalarbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten ausgeschöpft. Damit erhöhen sich die Kosten im Falle einer Fehleinschätzung durch die hinzukommenden Überstundenzuschläge beträchtlich.

### 6.10.10 Auch mehrjährige Befristungen können zulässig sein

EuGH C-586/10 vom 26.01.2012

#### Auch mehrjährige Befristungen hintereinander können zulässig sein

- Kettendienstverhältnisse grundsätzlich unzulässig
- Ausnahmen bei objektiven oder sozialen Gründen zulässig
- Bei tatsächlicher Notwendigkeit schaden auch viele Befristungen über einen mehrjährigen Zeitraum nicht
- Gesetzgeber könnte dies explizit regeln

#### Zum Sachverhalt der neuen EuGH-Entscheidung:

Eine Arbeitnehmerin war in Deutschland (deutsches Arbeitsrecht) im öffentlichen Dienst insgesamt über 11 Jahre lang auf Basis von 13 aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Sie wurde jeweils für einen „vorübergehenden Vertretungsbedarf“ (zB infolge Mutterschutzes, Karenz oder sonstige vorübergehende Vertretungen anderer MitarbeiterInnen) befristet beschäftigt. War ein befristeter Arbeitsvertrag „am Auslaufen“, bot man ihr wiederum einen neuen befristeten „Vertretungsvertrag“ an, da wieder ein Vertretungsbedarf gegeben war. Nachdem die letzte Befristung nicht mehr verlängert worden war, erhob die Arbeitnehmerin Klage mit dem Ziel der Feststellung, dass sie sich zuletzt in einem unbefristeten Dienstverhältnis befand.

#### Die Aussagen des EuGH:

Der EuGH beurteilte den vorliegenden Fall **nicht** als „unzulässige Kettendienstverträge“ nach „europäischem Recht“. Selbst wenn über mehrere Jahre hinweg immer wieder ein konkreter Vertretungsbedarf gegeben ist, steht dies der Zulässigkeit einer (wiederholten) Befristung tatsächlich nicht im Wege. Daraus darf jedenfalls kein „dauerhafter Beschäftigungsbedarf“ (welcher eine Kettenbefristung auch auf europäischer Ebene unzulässig macht) interpretiert werden, auch wenn man den Beschäftigungsbedarf auch mit ArbeitnehmerInnen abdecken könnte, die im Rahmen unbefristeter Verträge beschäftigt werden. Die Mitgliedstaaten können „gegebenenfalls“ festlegen, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge als unbefristete zu gelten hätten.

**Anmerkung für die Praxis:**

Mit diesem Urteil stellt sich der EuGH gegen die bisherige Lehrmeinung und Tendenz der österreichischen Judikatur, mehrere befristete Vertretungsarbeitsverhältnisse eher als unbefristete Dienstverhältnisse zu werten. Nunmehr scheint es gesichert, dass auch mehrjährige aneinandergereihte befristete Vertretungen im Falle tatsächlicher Notwendigkeit als zulässige befristete Arbeitsverhältnisse anerkannt werden können. Freilich lässt der EuGH die zeitliche Grenze, ab der jedenfalls von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ausgegangen werden kann, offen. Diese dürfte jedoch eher in Richtung 15-20 Jahre als Rahmenzeitraum gehen. Der EuGH lässt jedoch nationale Sonderregelungen zu, d.h., der österreichische Gesetzgeber könnte explizit festlegen, ab wann jedenfalls von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen ist.

### 6.10.11 Mehrfachbefristung einer Überstundenpauschale

§ 8 AZG - OGH 9 ObA 61/11b vom 27.07.2011

## Mehrfachbefristung einer Üst-Pauschale

- Mehrfache Befristung einer „Mehrdienstpauschale“ (Überstundenpauschale) zulässig
- Mehrfachbefristung vergleichbar mit Widerrufsvorbehalt
- Widerruf bei Auseinanderklaffen der Üst-Leistungen und Höhe des Pauschales zulässig

### Die Aussagen des OGH:

Nach Ansicht des OGH ist es auch möglich, eine Überstundenpauschale mehrfach zu befristen, ohne dadurch in die sogenannte „Kettendienstproblematik“ zu gelangen, wonach mehrfache Befristungen von Arbeitsverträgen bzw. Vertragsbestandteilen ohne entsprechende sachliche oder soziale Rechtfertigung zu unbefristeten Verträgen bzw. Vertragsteilen führen. Man kann demnach jeweils für die Dauer der Durchrechnungsperiode hinsichtlich der Überstundenpauschale – meist ein Jahr – eine Befristung vereinbaren und nach Durchführung der Überstundenabrechnung neuerlich entscheiden, ob die bisherige Überstundenpauschalabrechnung – wiederum befristet - beibehalten oder „angepasst“ wird.

### Exkurs: Unterschied Überstundenpauschale und All-In-Vereinbarung

Während bei der Überstundenpauschale die entsprechende Bereitschaft und Verpflichtung der Überstundenleistung vorherrschend ist, steht bei einer All-In-Vereinbarung die Bezahlung im Vordergrund. Das bedeutet, dass bei einer All-In-Vereinbarung vom Mitarbeiter nicht eine permanente Überstundenleistung verlangt wird, sondern eher die Selbsteinteilung der Arbeitszeit im Vordergrund steht. Im Fall der Schwangerschaft sowie bei einer Elternteilzeit darf das Gesamtentgelt des Mitarbeiters mit einer All-In-Vereinbarung nach herrschender Meinung nicht gekürzt werden. Hätte der Arbeitnehmer jedoch eine Überstundenpauschale, müsste man diese bei einer Schwangerschaft oder Elternteilzeit nicht gewähren. Auch bei Sonderzahlungen hätte der Mitarbeiter bei einer All-In-Vereinbarung den Vorteil, dass

diese in die Sonderzahlungen hinein gerechnet werden, während die Überstundenpauschalen nach dem Wortlaut der meisten Kollektivverträge kein Bestandteil der Sonderzahlungen sind. Eine All-In-Vereinbarung ist auch bei Arbeitnehmern zulässig, die keine leitenden Angestellten mit maßgeblichen Führungsaufgaben sind und daher unter das Arbeitszeitgesetz fallen. Allerdings muss dann am Ende der vereinbarten Durchrechnungsperiode (fehlt eine entsprechende Vereinbarung, wird man analog zur Überstundenpauschale von einem Jahreszeitraum ausgehen) wie bei der Überstundenpauschale eine sogenannte Deckungsprüfung stattfinden, um zu überprüfen, ob die geleisteten Überstunden in dem Überzahlungsbetrag des Entgelts entsprechende Deckung finden. Aus diesem Grund ist es unerlässlich festzustellen, welcher Gehalt für die Normalarbeitszeit laut kollektivvertraglicher Einstufung angesetzt werden kann. Gibt es keine solche kollektivvertragliche Einstufungsmöglichkeit, müsste vertraglich fixiert werden, welcher Entgeltteil der Normalarbeitszeit zugeordnet werden und kann. Ansonsten ist eine Deckungsprüfung nicht möglich, und laut OGH hätte der Mitarbeiter in einem solchen Fall Anspruch auf gesonderte Abgeltung sämtlicher geleisteter Überstunden!

#### **Üst-Pauschale (Üst-Anzahl oder Betrag):**

- Durchrechnung der Üst für best. Zeitraum (meist. Kalenderjahr)
- Verpflichtung, Üst zu leisten
- Meistens 12x pro Jahr (abhängig vom KV)
- Keine Üst-Pauschale bei Schwangerschaft und Elternteilzeit
- Widerrufs Klausel oder Mehrfachbefristung zulässig
- Deckungsprüfung
- Steuerliche Behandlung siehe Rz 1161ff Lohnsteuerrichtlinien 2002

#### **All-In (Üst-Anzahl oder Betrag):**

- Durchrechnung der Üst für best. Zeitraum (meist. Kalenderjahr)
- Keine Verpflichtung, Üst zu leisten, Bezahlung steht im Vordergrund
- Meistens 14x pro Jahr (abhängig von SZ-Anspruch)
- All-In ungekürzt auch bei Schwangerschaft und Elternteilzeit
- Keine Widerrufs Klausel oder Mehrfachbefristung
- Entgelt für die Normalarbeitszeit muss feststehen
- Steuerliche Behandlung siehe Rz 1161ff Lohnsteuerrichtlinien 2002

#### **Muster für ein Überstundenpauschale mit Widerrufs Klausel**

*„Für Überstunden, welche ausnahmslos über ausdrückliche Anordnung geleistet werden, erhält der Arbeitnehmer ein Überstundenpauschale von monatlich €.....“*

*Der Arbeitgeber behält sich vereinbarungsgemäß das Recht vor, das Überstundenpauschale zu widerrufen und auf Einzelverrechnung umzustellen."*

**Muster für ein befristetes Überstundenpauschale**

*„Für Überstunden, welche ausnahmslos über ausdrückliche Anordnung geleistet werden, erhält der Arbeitnehmer ein Überstundenpauschale von monatlich €.....  
Dieses Pauschale wird bis zum Ende des gegenständlichen Kalenderjahres befristet und nach Durchführung der jährlichen Endabrechnung wird einvernehmlich über eine neuerliche Befristung entschieden werden.“*

**Anmerkung für die Praxis:**

Durch die Möglichkeit, Überstundenpauschalen jährlich hintereinander zu befristen, wird dem Arbeitgeber über eine Widerrufsklausel hinaus eine zusätzliche Vertragsgestaltungsoption gegeben.

## 6.10.12 Anspruch auf Überstundenvergütung setzt ausdrückliche oder schlüssige Anordnung voraus

§ 6ff AZG - OGH 9 ObA 67/11k vom 27.02.2012

### Anspruch auf Üst-Vergütung

- Anspruch auf Überstundenvergütung setzt Anordnung des AG voraus
- Anordnung kann ausdrücklich oder schlüssig erfolgen

#### Die Aussagen des OGH:

Ein Anspruch auf Überstundenvergütung ist laut OGH nur dann gegeben, wenn die Überstunden vom Arbeitgeber ausdrücklich oder schlüssig angeordnet wurden oder wenn der Arbeitgeber Arbeitsleistungen entgegennahm, die auch bei richtiger Einteilung der Arbeit nicht in der normalen Arbeitszeit erledigt werden konnten.

Somit genügt es nicht, dass vom Arbeitnehmer einfach Überstunden geleistet wurden. Eine Anordnung von Überstunden liegt im hier zu beurteilenden Fall nicht vor.

Wenn die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben die Leistung von Überstunden notwendig machen, muss er dies dem Arbeitgeber anzeigen, um sich einen Anspruch auf Überstundenvergütung zu sichern (OGH, 9 ObA 39/03f).

Welchen Wortlauts sich der Arbeitnehmer bei der Anzeige bedient, bleibt ihm überlassen.

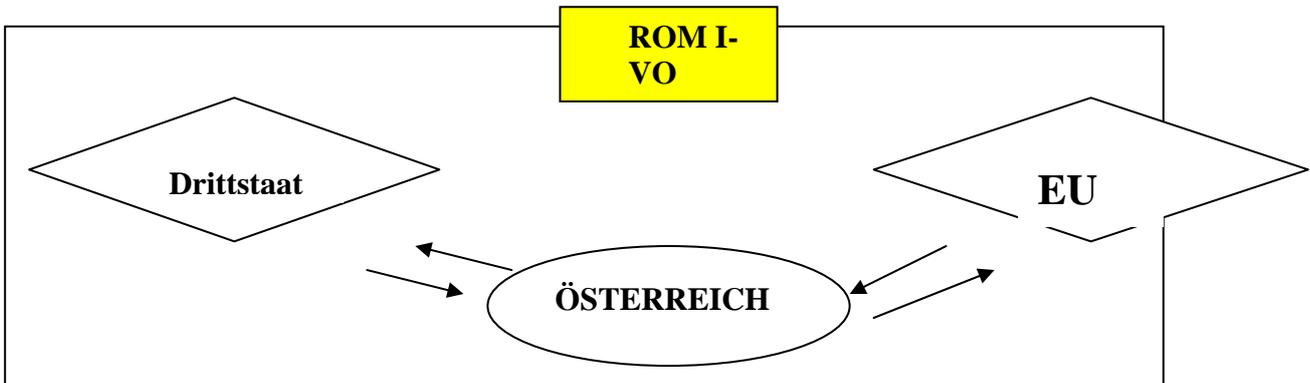
Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber daraus erkennen kann, dass die Arbeit auch bei richtiger Einteilung nicht in der normalen Arbeitszeit erledigt werden kann.

#### Anmerkung für die Praxis:

Wenn der Arbeitnehmer Überstundenentgelt geltend macht, muss er die geleisteten Überstunden dem Arbeitgeber gegenüber ausdrücklich oder schlüssig angezeigt haben. Nur in den Fällen, in denen der Arbeitgeber erkennen musste, dass die Arbeitsleistung nicht in der Normalarbeitszeit zu erbringen sind, kann von einer solchen Anzeige abgesehen werden.

### 6.10.13 Bestimmung des anzuwendenden Arbeitsrechts bei grenzüberschreitenden Arbeitsleistungen

Rom-I-VO (80/934/EWG; Übereinkommen von Rom) - EuGH C-384/10 vom 15.11.2011



#### Zum Sachverhalt:

Im hier zu beurteilenden Fall eines Seefahrers, der von einer luxemburgischen Firma angestellt, den Vertrag aber am Sitz eines belgischen Unternehmens unterschrieb, von welchem er die Arbeitsanweisungen erhielt und von wo aus er seine Fahrten jeweils begann und beendete, stellte sich die Frage, ob die Vereinbarung des luxemburgischen Rechts (Rechtswahl) dazu führen konnte, dass das belgische Recht „ausgebremst“ werden konnte.

#### Die Aussagen des EuGH:

Der EuGH meinte, dass Art. 6 Abs. 2 eine Rangreihenfolge zur Feststellung des Arbeitsvertragsrechts festlegt. Also hätte die Bestimmung des Rechts zunächst einmal nach Art. 6 Abs. 2 lit. A (dort, wo er GEWÖHNLICH seine Arbeit verrichtet) zu erfolgen, falls es dem Gericht gelingt, den Staat zu bestimmen, mit dem die Arbeit eine maßgebliche Verknüpfung aufweist.

In einem solchen Fall ist das Kriterium des Staates, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, so aufzufassen, dass es sich auf den Ort bezieht, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine beruflichen Tätigkeiten tatsächlich ausübt, und, in Ermangelung eines Mittelpunktes seiner Tätigkeiten, auf den Ort, an dem der Arbeitnehmer den **größten** Teil seiner Tätigkeit verrichtet. Daher müssen sämtliche Umstände berücksichtigt werden, welche die Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Seefahrt kennzeichnen, und insbesondere bestimmen, in welchem Staat sich der Ort befindet, von dem aus der Arbeitnehmer seine Transportfahrten durchführt,

Anweisungen zu diesen Fahrten erhält und seine Arbeit organisiert, sowie der Ort, an dem sich seine Arbeitsmittel befinden. Wenn aus diesen Feststellungen hervorgeht, dass der Ort, von dem aus der Arbeitnehmer seine Transportfahrten durchführt und auch die Anweisungen für seine Fahrten erhält, immer derselbe ist, dann ist er als der Ort anzusehen, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit (im Sinne des Art. 6 Abs. 2 lit.a) verrichtet.

Wenn sich der Arbeitnehmer immer an demselben Ort melden muss, an dem er auch seine Anweisungen erhält, so ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich an diesem Ort von Art. 6 Abs.2 lit. a des Übereinkommens verrichtet.

Das Kriterium des Ortes, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet, ist vorrangig anzuwenden. Demnach wäre belgisches Arbeitsrecht im vorliegenden Fall anwendbar und die ausgesprochene Arbeitgeberkündigung anfechtbar (anders als nach luxemburgischen Recht).

Falls nicht feststellbar ist (hier: durch ein nationales Gericht), in welchem Staat der/die Arbeitnehmer/in die Tätigkeit gewöhnlich verrichtet, wenn also nicht nach Art. 6 Abs. 2 lit. a des Übereinkommens von Rom eindeutig jenes Land „identifiziert“ werden kann, nach welchem sich das (Arbeits)recht des Vertrages richtet, so erfolgt die Prüfung nach Art. 6 Abs .2 lit. b (dürfte allerdings für den vorliegenden Fall reintheoretischer Natur sein, da im Grunde „die Würfel bereits nach lit. a = Anwendung des belgischen Rechts gefallen sein dürften). Die Umstände, die für die tatsächliche Beschäftigung kennzeichnend sind (also in Bezug auf Art. 6 Abs. 2 lit. a bedeutsam sind), spielen in Bezug auf das Kriterium nach Art. 6 Abs. 2 lit. b keine Rolle.

Die Verwendung des Wortes „eingestellt“ zielt alleine auf den Abschluss des Arbeitsvertrages bzw. beim faktischen Arbeitsverhältnis auf das Entstehen des Arbeitsverhältnisses und nicht auf die Art und Weise der tatsächlichen Beschäftigung ab. Unter dem Begriff „Niederlassung....., die den Arbeitnehmer eingestellt hat“ (nach lit. b des Art. 6 Abs. 2), ist ausschließlich die Niederlassung, die die **Einstellung** des Arbeitnehmers vorgenommen hat, und nicht jene Niederlassung, bei der er tatsächlich beschäftigt ist, zu verstehen. Da das Kriterium des Ortes der Niederlassung des Unternehmens, das den Arbeitnehmer eingestellt hat, nichts mit den Bedingungen zu tun hat, unter denen die Arbeit verrichtet wird, ist es für die Bestimmung dieses Niederlassungsortes unerheblich, ob dieses Unternehmen an diesem oder jenem Ort niedergelassen ist. In diesem Fall dürfen keine Umstände

berücksichtigt werden, die die Verrichtung der Arbeit betreffen, sondern nur solche, die das Verfahren des Vertragsabschlusses betreffen, z. B. welche Niederlassung die Stellenausschreibung veröffentlicht oder das Einstellungsgespräch geführt hat. Daher muss der tatsächliche Ort der Niederlassung bestimmt werden. Der Besitz der Rechtspersönlichkeit ist **keine** Anforderung, welche die Niederlassung des Arbeitgebers im Sinne dieser Bestimmung (Art. 6 Abs. 2 lit. b) erfüllen muss. Aus dem Wortlaut dieser Bestimmung ergibt sich klar, dass sie nicht ausschließlich die Betriebseinheiten des Unternehmens betrifft, die Rechtspersönlichkeit haben, da der Ausdruck „Niederlassung“ jede **dauerhafte** Struktur eines Unternehmens umfasst. Daher können nicht nur Tochtergesellschaften und Zweigstellen, sondern auch andere Einheiten wie etwa die Büros eines Unternehmens eine Niederlassung im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom darstellen, auch wenn sie keine Rechtspersönlichkeit haben.

Diese Bestimmung setzt jedoch die **Dauerhaftigkeit der Niederlassung** voraus. Denn eine in einem Staat lediglich vorübergehend bestehende Präsenz eines Beauftragten eines Unternehmens aus einem anderen Staat zur Einstellung von Arbeitnehmern kann nicht als Niederlassung angesehen werden, die die Verbindung zwischen dem Vertrag und diesem Staat herstellt. Das widerspräche dem in Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom vorgesehenen Anknüpfungskriterium, das nicht im Ort des Vertragsabschlusses zu sehen ist. Reist hingegen derselbe Beauftragte in ein Land, in dem der Arbeitgeber eine ständige Vertretung seines Unternehmens unterhält, so wäre durchaus die Annahme vertretbar, dass diese Vertretung eine „Niederlassung“ im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom ist.

Außerdem muss die Niederlassung, die für die Anwendung des Anknüpfungskriteriums berücksichtigt wird, in der Regel zu dem Unternehmen gehören, das den Arbeitnehmer einstellt, d. h., sie muss integraler Bestandteil seiner Struktur sein. Aufgrund dieser Erwägungen ist auf die dritte Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom dahin auszulegen ist, dass der Besitz eigener Rechtspersönlichkeit keine Anforderung darstellt, die die Niederlassung des Arbeitgebers im Sinne dieser Bestimmung erfüllen muss. Die Niederlassung eines anderen Unternehmens als desjenigen, welches formal als Arbeitgeber auftritt und zu dem anderen Unternehmen Beziehungen unterhält, kann als „Niederlassung“ im Sinne von Art. 6 Abs. 2 lit. b dieses Übereinkommens eingestuft werden, wenn sich anhand objektiver Umstände belegen lässt, dass die tatsächliche Lage nicht mit der sich aus dem Vertragstext ergebenden Lage übereinstimmt, und zwar auch dann, wenn die Weisungsbefugnis diesem anderen Unternehmen nicht formal übertragen worden ist.

**Anmerkung für die Praxis:**

Mit dem gegenständlichen Urteil bringt der EuGH einerseits klar zum Ausdruck, wann man von einem gewöhnlichen Arbeitsort sprechen kann, nämlich dann, wenn der größte Teil der Tätigkeiten in einem Staat erbracht werden. Der Arbeitnehmer verrichtet nach Ansicht des EuGH seine Arbeit dann **gewöhnlich** in einem Staat, wenn er dort oder von dort aus unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände, die diese Tätigkeit kennzeichnen, seine Verpflichtungen gegenüber seinem/seiner Arbeitgeber/in **im Wesentlichen** erfüllt.

Andererseits stellt der EuGH klar, dass bei Abstellen auf die Niederlassung diese auch ein bloßes Büro ohne Rechtspersönlichkeit sein kann, sofern sie eine dauerhafte Struktur des Unternehmens darstellt.

#### 6.10.14 Urlaubsverbrauch während Dienstfreistellung

§§ 4,10 UrlG - OGH 9 ObA 160/11m vom 29.03.2012

### Urlaubsverbrauch während Dienstfreistellung

- Dienstfreistellung bedeutet nicht automatische Urlaubsvereinbarung
- Aber Antwortpflicht des AN, wenn
  - Ablehnung durch erkennbar wichtige Interessen des AG geboten und ohne ernstliche Behelligung des schweigenden AN möglich und
  - AG mit Beantwortung habe rechnen können

#### Zum Sachverhalt:<sup>27</sup>

Im vorliegenden Fall war im Dienstvertrag zwischen den Streitparteien vorgesehen, dass der Arbeitgeber im Falle der Kündigung des Dienstverhältnisses berechtigt ist, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge und Gewährung des Resturlaubs vom Ausspruch der Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist dienstfrei zu stellen.

Als der Arbeitgeber das Dienstverhältnis mit Schreiben vom 29.06.2010 zum 30.09.2010 aufkündigte, erklärte er gleichzeitig, den Arbeitnehmer unter Anrechnung sämtlicher Urlaubsansprüche unwiderruflich dienstfrei zu stellen. Wenige Wochen später forderte der Arbeitnehmer nach rechtlicher Beratung zwar die Bezahlung offener Überstunden ein, gegen einen Urlaubsverbrauch während der Dienstfreistellung erhob er allerdings keinen Einwand. In der Folge klagte er jedoch ua eine Urlaubersatzleistung ein, weil seiner Ansicht nach keine wirksame Urlaubsvereinbarung zustande gekommen sei.

Dieser Ansicht sind die Gerichte nicht gefolgt.

#### Die Aussagen des OGH:

Zwar könne der Arbeitgeber alleine durch eine Dienstfreistellung den Urlaubsverbrauch nicht einseitig erzwingen, sondern bedarf ein entsprechendes Anbot des Arbeitgebers der - zumindest schlüssigen - Annahme durch den Arbeitnehmer (§ 4 Abs 1 UrlG). Eine solche sei jedoch nach Ansicht des

<sup>27</sup> entnommen aus ARD 6245/2/29/3/2012.

Berufungsgerichts - die vom OGH ausdrücklich als vertretbar angesehen wurde - hier vorgelegen: Das Stillschweigen eines Arbeitnehmers auf die bloß als Anregung aufzufassende, nicht näher bestimmte Aufforderung, den Urlaub zu verbrauchen, könne zwar grundsätzlich nicht als Zustimmung zum Abschluss einer Urlaubsvereinbarung gesehen werden. Doch treffe den Arbeitnehmer eine „Redepflicht“, wenn

- die Ablehnung durch erkennbar wichtige Interessen des Arbeitgebers geboten und ohne ernstliche Behelligung des schweigenden Arbeitnehmers möglich sei,
- der Arbeitgeber mit der Beantwortung habe rechnen können und
- bei Ausbleiben der Antwort annehmen durfte, dass der Arbeitnehmer mit seinem Vorschlag auf Urlaubsverbrauch einverstanden sei (vgl. OGH 18. 10. 1989, 9 ObA 267/89, ARD 4144/7/90).

Da im vorliegenden Fall der Arbeitnehmer dem - aus dem Kündigungsschreiben erkennbaren - Anbot des Arbeitgebers, in der Zeit der Dienstfreistellung den Resturlaub zu verbrauchen, nicht entgegengetreten sei und der Arbeitgeber im Rahmen des synallagmatischen Vertragsverhältnisses erwarten durfte, dass der Arbeitnehmer das Urlaubsangebot ablehne, wenn er dieses nicht annehmen wolle, sei schlüssig eine Urlaubsvereinbarung zustande gekommen. Die Urlaubsvereinbarung sei auch hinlänglich bestimmt gewesen, sodass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubersatzleistung abzuweisen war.

**Anmerkung der Redaktion<sup>28</sup>:**

Diese Entscheidung zeigt auf, dass es für Arbeitgeber angebracht ist, im Falle einer Kündigung unter gleichzeitiger Dienstfreistellung des Arbeitnehmers bis zum Ende der Kündigungsfrist dem Arbeitnehmer schriftlich das Angebot zu unterbreiten, seinen noch offenen Resturlaub während der Dienstfreistellung zu verbrauchen. Reagiert der Arbeitnehmer auf dieses Anbot nicht, ist mit der nun vorliegenden Rechtsprechung vom Zustandekommen einer Urlaubsvereinbarung auszugehen. Nur für den Fall, dass der Arbeitnehmer ausdrücklich oder schlüssig dem Anbot auf Urlaubsverbrauch während der Dienstfreistellung widerspricht, kommt keine Urlaubsvereinbarung zustande und ist für offenen Resturlaub eine Urlaubersatzleistung zu zahlen. (Li)

<sup>28</sup> entnommen aus ARD 6245/2/29/3/2012.

### 6.10.15 KV-Handelsangestellte: Dienstreisebegriff bei Filialbetreuern

Art XVI KV-Handelsangestellte - OGH 8 ObA 10/12x vom 28.06.2012

#### KV-Handelsangestellte: Kein Taggeldanspruch für Filialbetreuerin bei mehreren Dienstorten

- Erbringt eine „Bezirksleiterin“ ihre Tätigkeiten ausschließlich in den Filialen ihres Verkaufsbezirks, sind Dienstort der AN die Gemeindegebiete jener Gemeinden im Verkaufsbezirk, in denen der AG eine Betriebsstätte unterhält bzw. ein Umkreis von 12 km von diesen Filialen.
- Ist die 2. Anspruchsvoraussetzung des KV für Tagesgelder nicht erfüllt (Dauer der Fahrten zwischen den Dienstorten mind. 3 Stunden), besteht **kein** Anspruch auf Reiseaufwandsentschädigungen.

#### Zum Sachverhalt:

Die Arbeitnehmerin betreute als Bezirksleiterin im Unternehmen 32 Filialen des ihr zugewiesenen Verkaufsbezirks. Sie hat dabei eine Gesamtverantwortung für alle Filialen und ist Vorgesetzte aller Filialleiterinnen. Die Filialen liegen zwischen 1,1 und 84,8 Straßenkilometer voneinander entfernt. Die Arbeitnehmerin hat diese Filialen durchschnittlich einmal alle 2 Wochen aufzusuchen, bestimmte Filialen wöchentlich. Sie besucht die Filialen von zu Hause aus nach einem von ihr nach den jeweiligen Bedürfnissen festgelegten Routenplan. Als Bezirksleiterin verrichtet sie ihre Tätigkeit ausschließlich in den Filialen, über einen Arbeitsplatz in der (in einem anderen Bundesland liegenden) Zentrale des Unternehmens verfügt sie nicht.

Strittig war nun, ob die Arbeitnehmerin bei Ausübung ihrer Tätigkeit als Bezirksleiterin Reiseleistungen iSd KV-Handelsangestellte erbringt und dementsprechend Anspruch auf (steuerfreie) Auszahlung von Taggeldern hat.

Der beklagte Arbeitgeber vertrat die Auffassung, dass der Verkaufsbezirk ihren gewöhnlichen Arbeitsort darstelle, sodass die Fahrten zwischen den einzelnen Filialen keine Dienstreisen iSd KV seien.

#### Die Aussagen des OGH:

Der OGH und die Vorinstanzen bestimmten, dass der Dienstort der Arbeitnehmerin die Gemeindegebiete jener Gemeinden ihres Verkaufsbezirkes sind, in denen der Arbeitgeber eine Betriebsstätte (Filiale) unterhält, bzw. der örtliche Bereich im Umkreis von 12 Straßenkilometern von diesen Betriebsstätten. Die Fahrten vom

Wohnort zu den Filialen sind daher Wegzeiten, für die kein Anspruch auf Tagesgelder besteht.

Die Fahrten von einer Filiale zur nächsten können zwar als Dienstreise angesehen werden, doch ist angesichts der Entfernung auszuschließen, dass die im KV vorgesehene Mindestdauer von 3 Stunden erreicht wird.

Die von der Arbeitnehmerin angestellten Vergleiche mit ständig reisenden Angestellten, die Kunden des Arbeitgebers besuchen, sind nach Ansicht des OGH aufgrund der klaren Regelung des KV-Handelsangestellte nicht zielführend.

### **Art XVI KV-Handelsangestellte**

*„Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages den „Dienstort gemäß lit b“ verlässt. Eine Dienstreise liegt auch vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Betriebsstätte des Arbeitgebers verlässt, dabei jedoch am Dienstort bleibt; in diesem Falle erhält er nur dann ein Taggeld, wenn eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht.*

*Außerhalb von Wien wird als „Dienstort gemäß lit b“ ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte des Arbeitgebers bzw. das Gemeindegebiet, in dem die Betriebsstätte des Arbeitgebers liegt, definiert.“*

### **Anmerkung für die Praxis:**

Aufgrund der derzeitigen Dienstreiseregulation im KV-Handelsangestellte fallen sämtliche Bezirksleiter, die mehrere Filialen betreuen und dabei keine Stammfiliale bzw. keinen Arbeitsplatz in der Zentrale haben, um ihre Taggelder um, wenn die Fahrten zwischen den Filialen nicht länger als 3 Stunden dauern. Ist das Vorliegen einer Stammfiliale bzw. ein Arbeitsplatz in der Zentrale „erwünscht“, sollte man in der Stammfiliale bzw. Zentrale bestimmte administrative Tätigkeiten nachweislich ausüben (zB Filialroutenpläne, Filialleitergespräche). Zusätzlich sollte man in der genannten Örtlichkeit auch über einen eigenen Arbeitsplatz mit Zugriff auf das gesamte Firmen-EDV-Netzwerk verfügen.

Lohnsteuertechnisch ist zu berücksichtigen, dass die Steuerbegünstigungen gemäß § 3 EStG nur bei Vorliegen von lohngestaltenden Vorschriften zum Tragen kommen. Hat ein Arbeitgeber im Glauben an seine Zahlungsverpflichtung Fahrten bezahlt, die der OGH letztlich verwirft, fällt die kollektivvertragliche Verpflichtung weg. Werden diese Fahrtkosten trotzdem weitergewährt, sind sie voll lohnsteuerpflichtig.

Im LStR-Wartungserlass 2012 sind, derartige dennoch bezahlte Reiseaufwandsentschädigungen generell erst für Lohnzahlungszeiträume ab Jänner des zweitfolgenden **Kalenderjahres** steuerpflichtig zu stellen.

### 6.10.16 Pauschale Vorwegvereinbarung des Rückersatzes unwirksam

§ 2d AVRAG - OGH 8 ObA 92/11d vom 24.04.2012

#### Pauschale Vorwegvereinbarung des Rückersatzes unwirksam

- Die Wirksamkeit einer pauschalen Vorwegvereinbarung des Ausbildungskostenersatzes im Arbeitsvertrag ohne Angabe über die konkrete Ausbildung und die anfallenden Kosten ist zu **verneinen**.

#### Zum Sachverhalt:

Im gegenständlichen Fall wurde im Arbeitsvertrag eine pauschale Vorwegvereinbarung des Ausbildungskostenersatzes ohne Angaben über die konkrete Ausbildung und die anfallenden Kosten vereinbart.

#### Die Aussagen des OGH:

Der OGH ging von einer unzulässigen Regelung aus. Er meinte, dass aus der von den Arbeitsvertragsparteien noch vor einer bestimmten Ausbildung abzuschließenden schriftlichen Vereinbarung auch die konkrete Höhe der zu ersetzenden Ausbildungskosten hervorzugehen hat. Es hat somit eine schriftliche Übereinkunft unter Angabe der projizierten Kosten **vor** Beginn einer bestimmten Ausbildungsmaßnahme stattzufinden.

#### Anmerkung für die Praxis:

Der OGH bestätigt seine ständige Rechtsprechung hinsichtlich Ausbildungskostenrückersatz, wonach anlassfallbezogen pro Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme eine schriftliche Rückzahlungsvereinbarung unter konkreter Angabe der Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme samt konkreter Anführung der Kosten (eventuell auch der Lohn- und Gehaltskosten) abgeschlossen werden muss, um sich als Arbeitgeber die Rückzahlung zu sichern.

## 6.10.17 Zulassung als Schlüsselkraft – Nachweis von Sprachkenntnissen

§§ 12ff AuslBG - VwGH 2012/09/0025 vom 31.05.2012

### Zulassung als Schlüsselkraft – Nachweis von Sprachkenntnissen

- Sonstige Schlüsselkraft hat für Erteilung der Rot-Weiß-Rot-Karte Sprachkenntnisse (Anlage C) nachzuweisen, um Punkte zu erlangen
- Kenntnisse der deutschen/englischen Sprache hat durch Vorlage eines anerkannten Sprachzertifikates zu erfolgen

#### **Zum Sachverhalt:**<sup>29</sup>

Im vorliegenden Fall ist strittig, ob für die Sprachkenntnisse des Ausländers, der eine „Rot-Weiß-Rot - Karte“ beantragt hat, 10 Punkte anzurechnen sind, womit er die erforderliche Mindestpunktzahl nach der Anlage C erreichen würde. Dazu bringt der Arbeitgeber in seiner Berufung gegen den abweisenden Bescheid vor, dass im Zeugnis des Ausländers über die dritte Klasse einer „Verkehrstechnischen Schule“ in Serbien für das Bildungsprofil „Mechaniker von automatischen Getrieben“ ua der Unterrichtsgegenstand „englische Sprache“ dokumentiert sei, weshalb die Behörde diese als Sprachkenntnisse anrechnen hätte müssen. Weiters sei auch selbstverständlich, dass für die angestrebte Tätigkeit als „Mechaniker für automatische Getriebe“ Kenntnisse der deutschen Sprache vorhanden sein müssen, weshalb auch Deutschkenntnisse hätten angerechnet werden müssen.

#### **Die Aussagen des OGH:**

Damit verkennt der Arbeitgeber aber den Zweck des mit dem Inhalt der Anlage C spezifizierten Begriffes „sonstige Schlüsselkraft“:

Im konkreten Fall war der Unterrichtsgegenstand „englische Sprache“ zur Erlangung des Abschlusses der dritten Klasse und jener wiederum für die Erlangung des Diploms der Berufsausbildung „für das Ausbildungsprofil: Mechaniker von automatischen Getrieben“ erforderlich. Die Behörde hat dieses Diplom daher zu Recht (nur) unter dem Kriterium der Anlage C „Qualifikation“ angerechnet.

<sup>29</sup> entnommen aus ARD 6265/3/2012.

Sowohl für die behaupteten Deutschkenntnisse als auch für die Kenntnisse der englischen Sprache gilt des Weiteren: Das Kriterium „Sprachkenntnisse“ der Anlage C stützt sich, wie die Erläuterungen (RV 1077 BlgNR 24. GP S 12) zeigen, auf den **Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen des Europarates (GER)**. Dieser stellt eine Empfehlung für Sprachenlernende und -lehrende mit dem Ziel dar, die verschiedenen europäischen Sprachzertifikate untereinander vergleichbar zu machen und einen Maßstab für den Spracherwerb zu schaffen. Der GER teilt alle aufgelisteten europäischen Sprachtests in sechs Schwierigkeitsstufen ein, um Angebote von unterschiedlichen Anbietern vergleichbar zu machen.

Zudem wird eine „Rot-Weiß-Rot - Karte“ in der Regel von und für im Ausland niedergelassene Personen angestrebt, sodass Kenntnisse der deutschen Sprache nicht schon automatisch im Hinblick auf die angestrebte Berufsstellung angenommen werden können, sondern eines Ausbildungsnachweises im Sinne des GER bedürfen. Nach dem Gesagten hat dem Sinn des Gesetzes nach keine faktische Erhebung (Prüfung) der tatsächlichen Sprachkenntnisse eines Antragstellers zu erfolgen - wie dies der Arbeitgeber offenbar meint -, sondern dem Antragsteller obliegt es, durch **Vorlage eines anerkannten Sprachzertifikates im Sinne des GER** behauptete Sprachkenntnisse zu belegen, um anrechenbare Punkte nach dem Kriterium „Sprachkenntnisse“ erlangen zu können.

Der Arbeitgeber hat sich im Verwaltungsverfahren (und in der Beschwerde) nicht auf derartig zertifizierte Sprachkenntnisse des Ausländers berufen, sodass die belangte Behörde zu Recht keine Erhebungen durchgeführt und keine Punkte nach dem Kriterium „Sprachkenntnisse“ vergeben hat. (Beschwerde abgewiesen)

**Anmerkung der Redaktion:<sup>30</sup>**

Das kriteriengeleitete Zulassungsmodell gilt auch für besonders hochqualifizierte Ausländer (§ 12 AuslBG), ausländische Fachkräfte in Mangelberufen (§ 12a AuslBG) und ausländische Absolventen einer inländischen Hochschule (§ 12b Z 2 AuslBG). Auch diese Personengruppen haben eine Mindestpunktzahl in bestimmten in den Anlagen A, B und C zum AuslBG festgehaltenen Kriterien zu erreichen. Da in allen drei Anlagen Sprachkenntnisse (in Deutsch und/oder Englisch) ein Zulassungskriterium darstellen, in dem Punkte erworben werden können, gelten die Ausführungen des VwGH über den Nachweis von Sprachkenntnissen nicht nur für „Sonstige Schlüsselkräfte“, sondern für alle Arten von Schlüsselkräften und alle drei Anlagen zum AuslBG. (Li)

<sup>30</sup> entnommen aus ARD 6265/3/2012.

### 6.10.18 Keine Vertretungsbefugnis von Wirtschaftstreuhändern im AusIBG-Verfahren

§§ 28 AusIBG, §10 Abs 3 AVG - VwGH 2010/09/0181 vom 26.06.2012

#### Keine Vertretungsbefugnis von Wirtschaftstreuhändern im AusIBG-Verfahren

- Berufsmäßige Vertretung eines AG durch Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs-GmbH in Verwaltungsstrafangelegenheit wegen Übertretung des AusIBG unzulässig
- AG müsste Berufung selbst unterfertigen oder sich geeigneten Vertreters bedienen

**6.10.19 Einkommensabhängiges KBG nur bei aufrechter Beschäftigung**

§ 24 KBGG – OGH 10 ObS 170/11i vom 13.03.2012

## Einkommensabhängiges KBG nur bei aufrechter Beschäftigung

- Anspruch auf einkommensabhängiges KBG setzt durchgehende sv-pflichtige Erwerbstätigkeit unmittelbar vor Geburt voraus
- Zeiten eines Beschäftigungsverbot es gleichgestellt, Erwerbstätigkeit muss aber während Beschäftigungsverbot weiter aufrecht sein

## 7 Internationales

### 7.1 Grenzüberschreitendes Telearbeitsverhältnis: DBA-Deutschland

BMF 14.05.2012, BMF-010221/0131-IV/4/2012, EAS 3277

Übersiedelt die Dienstnehmerin einer österreichischen GmbH aus privaten Gründen nach Deutschland und bleibt ihr Dienstverhältnis in der Form aufrecht, dass es als Telearbeitsverhältnis in Heimarbeit weitergeführt wird, dann wird hierdurch keine Betriebsstätte des österreichischen Arbeitgebers in Deutschland begründet (EAS 1763).

Soweit die Gehaltsbezüge auf diese in Deutschland erbrachten Arbeitsleistungen entfallen, steht das Besteuerungsrecht daran gemäß Artikel 15 des mit Deutschland abgeschlossenen DBA Deutschland zu und es besteht daher Anspruch auf Entlastung von der österreichischen Lohnabzugsbesteuerung. Diese Entlastung kann nach Maßgabe der DBA-Entlastungsverordnung, BGBl. III Nr. 92/2005, durch Lohnsteuerfreistellung erfolgen. Dies setzt allerdings voraus, dass dem inländischen Arbeitgeber ein von der deutschen Steuerverwaltung bestätigter Vordruck ZS-QU1 vorliegt. Diese Bescheinigung darf bei der jeweiligen Lohnauszahlung nicht älter als 1 Jahr sein (EStR 2000 Rz 8021b erster Absatz).

Sollte das Dienstverhältnis in der Zukunft in ein Werkvertragsverhältnis umgewandelt werden, bei dem die Mitarbeiterin Einkünfte aus Gewerbebetrieb erzielt, stünde das Besteuerungsrecht nach Artikel 7 des österreichisch-deutschen DBA Deutschland zu. Der Umstand, dass auch in diesem Fall die nun auf selbständiger Basis tätige Mitarbeiterin sich stets in den inländischen Server ihres ehemaligen Arbeitgebers einwählen muss, begründet keine inländische Betriebsstätte, die zur grenzüberschreitenden Aufteilung der Einkünfte Anlass geben könnte. Denn der bloß mitbenutzte Server steht nicht in der Verfügungsmacht der deutschen Mitarbeiterin, sondern nach wie vor in jener des inländischen Unternehmens.

Eine Steuerabzugspflicht nach § 99 EStG 1988 würde für die inländische GmbH selbst dann nicht eintreten, wenn es sich bei der Tätigkeit der Mitarbeiterin um eine kaufmännische oder technische Beratung handelte, da diese nicht im Inland erbracht wird. Der bloße Umstand der inländischen Verwertung vermag bei den gewerblichen Beratungseinkünften keine inländische Steuerpflicht zu begründen.

Sollte seitens der Mitarbeiterin ein inländischer Zweitwohnsitz beibehalten werden, würden in den vorbeschriebenen zwei Sachverhaltsbildern keine anderen Rechtsfolgen eintreten.

## 7.2 Auslandsentsendung: Belegerfordernisse bei Steuerfreistellung

BMF 09.03.2012, BMF-010221/0159-IV/4/2012, EAS 3271

Der OECD-Kommentar zu Art 15 OECD-MA (in der Aktualisierung von 2010) gibt jedem DBA-Vertragsstaat das Recht in Fällen internationaler Arbeitskräfteüberlassung die Arbeitgeberbereienschaft nach seinem nationalen Recht zu beurteilen. Anhaltspunkte zur Bestimmung des „Arbeitgeberbegriffs“ im Falle der Arbeitskräfteüberlassung (Passivleistung) finden sich nicht.

Ausgehend von dem EAS 3201 vom 24.01.2011 befasst sich EAS 3271 konkreter mit der Frage der Dokumentation im Falle eines Qualifikationskonflikts. Die Letztverantwortung der Vermeidung einer Doppelbesteuerung trägt grundsätzlich der Ansässigkeitsstaat der entsandten Arbeitskräfte.

Voraussetzung für eine Steuerfreistellung in Österreich sind ausreichende Belege. Konkret ist damit gemeint:

- eine Bestätigung eines im Quellenstaat zugelassenen Anwalts oder Wirtschaftstreuhänders,
- der Nachweis der ausländischen Rechtsgrundlage mittels Angabe der betreffenden Gesetzesstelle bzw gegebenenfalls einer veröffentlichten Verwaltungsanweisung (keine bloße Erklärung der gesetzeskonformen Besteuerung),
- Übersetzung der Bestätigung in Deutsch, Englisch oder Französisch,
- Nachweis der Gleichstellung mit inländischen Arbeitskräfteüberlassungen.

Der bloße Nachweis der tatsächlichen Besteuerung im Ausland ist zu wenig. Mangels Einschränkung gelten diese Voraussetzungen auch bei Nicht-EU-Staaten.

Kann keine oder nur eine unzureichende Bestätigung vorgelegt werden, besteht die Möglichkeit eines Antrags auf Einleitung eines Verständigungsverfahrens mit dem betreffenden Staat.

## 7.3 Neue Staaten in EU-VO 883/2004

### EU VO 883/2004

#### Änderungen VO 883/2004

- Schweiz ab 1.4.2012 und EWR-Staaten ab 1.6.2012 im Geltungsbereich der VO
- Neue Regelungen bei der Zuordnung bei der Beschäftigung in mehreren Staaten mit mehreren Dienstgebern

Seit 01.06.2012 gilt die VO 883/2004 nunmehr auch im Verhältnis zu den EWR-Staaten (Norwegen, Liechtenstein, Island). Seit 01.04.2012 gilt die Verordnung bereits gegenüber der Schweiz<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> Für Staatsangehörige der drei EWR-Staaten im Verhältnis zur Schweiz und umgekehrt, bleibt die alte VO 1408/71 weiterhin aufrecht. Auch gilt die alte VO weiterhin im Zusammenhang mit Drittstaatsangehörigen im Verhältnis zu Großbritannien.

## 7.4 Änderungen EU-VO 883/2004 durch VO 456/2012

EU-VO 456/2012 – Inkrafttreten 28.06.2012

Mit der VO 456/2012 kommt es zu einigen Änderungen im Bereich der EU-VO 883/2004 und der Durchführungs-VO 987/2009<sup>32</sup>:

- o Einführung einer Sonderregelung für Besatzungsmitglieder (Flug- oder Kabinenbesatzung) von Flugverkehrsunternehmen. Diese unterliegen den Rechtsvorschriften der „Heimatbasis“, als dem Ort, an dem der Einsatz normalerweise beginnt und endet.
- o Bei Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten (für mehrere Auftraggeber) tätig sind, kommt es zu folgenden Änderungen:
  - Klarstellung, dass marginale Tätigkeiten (Richtwert: 5%) nicht berücksichtigt werden.
  - Zuständigkeit des Arbeitgeberstaates, wenn alle Arbeitgeber im gleichen Staat ansässig sind, z.B. Zuständigkeit Österreich, wenn zwei österreichische Arbeitgeber, einer mit Entsendung nach Deutschland, einer mit Tätigkeit in Österreich.
  - Zuständigkeit des ausländischen Arbeitgeberstaates, wenn ein oder mehrere Arbeitgeber im Wohnsitzstaat und der/die andere/n in einem einzigen anderen EU-Staat ansässig sind, z.B. Arbeitgeber Deutschland mit 90% der Bezüge und Arbeitgeber Österreich mit 10% - dann Zuständigkeit Deutschland.
  - Zuständigkeit des Wohnsitzstaates, wenn die Arbeitgeber in zwei oder mehreren EU-Staaten ansässig sind, z.B. Arbeitgeber Italien und Arbeitgeber Deutschland bei Wohnsitz in Österreich – dann Zuständigkeit Österreich.
- o Keine Änderungen gibt es für Personen, die nur für einen einzigen Arbeitgeber gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind. Hier bleibt weiterhin die 25% Regelung.

<sup>32</sup> Entnommen aus [www.entsendung.at](http://www.entsendung.at)

## 7.5 Neues Abkommen zur Sozialen Sicherheit mit Serbien

Mit 1. Dezember 2012 tritt das neue Abkommen im Bereich der Sozialen Sicherheit mit Serbien in Kraft. Bei Entsendungen kommt (wie im „alten“ Abkommen mit Jugoslawien) eine Frist von 24 Monaten zur Anwendung.

## 7.6 Krankenversicherung und Ausland<sup>33</sup>

EU-VO 883/2004

### Krankenversicherung und Ausland

1. EU, EWR und Schweiz → Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK)
2. Abkommen zur Sozialen Sicherheit → teilweise Auslandskrankenscheine, z.B. Türkei A/TR 3
3. Nicht unter Punkt 1 oder 2 – nur Refundierung bei inl. KV-Träger – im Regelfall 80% des inl. Vertragstarifes

Verbringt man seinen Urlaub in Österreich, so können mit der e-card medizinische Leistungen bei einem Vertragsarzt bzw. einer Vertragseinrichtung in Anspruch genommen werden, sofern der Versicherungsschutz gegeben ist. Wichtig dabei ist aber, dem Arzt mitzuteilen, dass man sich auf Urlaub befindet und bei der TGKK versichert ist (diese Information ist für den Arzt für die Abrechnung wichtig).

#### Urlaub im EU-Raum

Auf der Rückseite der e-card ist die EKVK (Europäische Krankenversicherungskarte), mit der Leistungen bei einem Vertragsarzt bzw. einer Vertragseinrichtung (auch Krankenhaus), welche sich im Zusammenhang mit der Aufenthaltsdauer als medizinisch notwendig erweisen, in allen EU-Mitgliedsstaaten, EWR-Staaten und der Schweiz in Anspruch genommen werden können. Bei mangelnden Versicherungszeiten (die Rückseite der E-Card ist nur mit Sternen ausgefüllt) wird als Ersatz die „Bescheinigung als provisorischer Ersatz für die Europäische Krankenversicherungskarte“ ausgestellt. Seit 1.1.2006 erfolgt im Bedarfsfall die Ausstellung dieser Ersatzbehandlungsbescheinigung nur bei der zuständigen Kasse.

Österreich hat mit mehreren Ländern – siehe untenstehende Aufstellung – zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen. Geht die Reise in eines der 29 EU/EWR-Mitgliedsstaaten oder in die Schweiz, so gehört die EKVK bzw. Ersatzbescheinigung in das Urlaubsgepäck.

<sup>33</sup> Entnommen aus [www.tgkk.at](http://www.tgkk.at).

### **Was ist mit der EKVK im Ausland zu tun?**

Ist eine Krankenbehandlung im Ausland notwendig, dann berechtigt die EKVK zur Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen. Die EKVK oder Ersatzbescheinigung ist dem Behandler (Arzt, Krankenhaus) vorzulegen. (Achtung: Die Karte bleibt im Besitz des Anspruchsberechtigten! Sie darf nicht von ausländischen Leistungserbringern einbehalten werden.)

Der Versicherungsschutz im Ausland erstreckt sich jedoch nicht auf den Rücktransport vom Urlaubsort zum Wohnort des Versicherten bzw. in ein österreichisches Krankenhaus. In einigen europäischen Staaten - vor allem in den südeuropäischen Ländern - ist der Standard der regionalen Vertragseinrichtungen nicht mit den Vertragsärzten bzw. öffentlichen Krankenanstalten in Österreich vergleichbar. Häufig werden daher Touristen als Privatpatienten behandelt oder in Privateinrichtungen geschickt, wo dann die dort erbrachten Leistungen selbst bezahlt werden müssen.

### **Ohne EKVK im Urlaub**

Hat der Versicherte keine EKVK bzw. Ersatzbescheinigung, dann wird der Versicherte als Privatpatient behandelt. Die anfallenden Kosten müssen dann zunächst selbst beglichen werden. Die bezahlten Originalrechnungen können nach Rückkehr vom Urlaub bei der Tiroler Gebietskrankenkasse eingereicht werden. Um eine Kostenerstattung durchführen zu können muss der bezahlten Originalrechnung das Erhebungsblatt für Behandlungskosten aus dem Ausland ausgefüllt und unterschrieben beigelegt, werden. Das Erhebungsblatt finden Sie auf unserer Homepage [www.tgkk.at](http://www.tgkk.at) unter der Rubrik "Formulare". Die Gebietskrankenkasse behandelt solche Honorarnoten wie Wahlarzt- bzw. Sanatoriumsrechnungen. Die verbleibenden Differenzkosten auf die tatsächlich bezahlten Honorare können nur durch den Abschluss einer privaten Urlaubskrankenversicherung abgedeckt werden.

### **Urlaub in Staaten mit zwischenstaatlichen Sozialversicherungsabkommen**

Für alle anderen europäischen Staaten mit denen Österreich ein zwischenstaatliches Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, gilt der in der Aufstellung (siehe unten) angeführte Betreuungsschein. Mit diesem Schein ist bei der dortigen Krankenversicherung ein „Krankenschein“ anzufordern, mit dem ein Vertragsarzt die Leistungen direkt abrechnen kann.

### **Urlaub in Staaten ohne Abkommen**

Verreist man in einen Staat, mit dem Österreich kein Sozialversicherungsabkommen in der Krankenversicherung abgeschlossen hat (z. B. in die USA), so müssen die aus

einer Erkrankung oder aus einem Unfall erwachsenen Kosten zunächst von dem Betroffenen selbst beglichen werden. Die Tiroler Gebietskrankenkasse leistet nach Vorlage der bezahlten Arzt- oder Medikamentenrechnungen einen Kostenersatz in der Höhe von 80 % jenes Betrages, den sie im Inland für die gleichen Leistungen aufzuwenden gehabt hätte. Bei einer stationären Krankenhausbehandlung wird pro Krankenhausaufenthaltstag im Ausland ein Betrag von höchstens EUR 185,30 für 2012 bzw. 90% dieses Betrages für Angehörige bezahlt. Bei ambulanten Krankenhausbehandlungen wird einmal pro Quartal die Ambulanzpauschale vergütet (2012: € 30,-- ohne Röntgen; € 37,67 inkl. Röntgen). Damit dieser Aufwand vergütet werden kann, muss die Rechnung die Diagnose, das Datum der Behandlung bzw. die Aufenthaltsdauer im Krankenhaus sowie die einzelnen Leistungen des behandelnden ausländischen Arztes enthalten. Medikamente müssen ärztlich verordnet sein und können nur dann erstattet werden, wenn ein in der Wirkungsweise gleiches Medikament in Österreich erhältlich ist. Die verbleibenden Kosten können auch hier nur mit einer privaten Urlaubskrankenversicherung, am besten gleich mit Reiserückholversicherung abgedeckt werden. Auch hier muss der bezahlten Originalrechnung das Erhebungsblatt für Behandlungskosten aus dem Ausland ausgefüllt und unterschrieben beigelegt werden. Das Erhebungsblatt finden Sie auf unserer Homepage unter der Rubrik "Formulare" bzw. auf dieser Seite rechts unter "Mehr zum Thema".

**Krankenversicherungsschutz in Europa: Wo und wie ist man geschützt?**

Land	Abkommen	Betreuungsschein
Albanien	Nein	-
Andorra	Nein	-
Belgien	Ja	EKVK
Bosnien-Herzegowina	Ja	A/BIH 3
Bulgarien	Ja	EKVK
Dänemark	Ja	EKVK
Deutschland	Ja	EKVK
Estland	Ja	EKVK
Finnland	Ja	EKVK
Frankreich	Ja	EKVK
Griechenland	Ja	EKVK
Großbritannien	Ja	EKVK
Irland	Ja	EKVK
Island	Ja	EKVK
Italien	Ja	EKVK
Kroatien	Ja	A/HR 3
Lettland	Ja	EKVK
Liechtenstein	Ja	EKVK

Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2012/2013

Litauen	Ja	EKVK
Luxemburg	Ja	EKVK
Malta	Ja	EKVK
Mazedonien	Ja	A/MK 3
Monaco	Nein	-
Montenegro	Ja	A/MNE 3
Niederlande	Ja	EKVK
Norwegen	Ja	EKVK
Polen	Ja	EKVK
Portugal	Ja	EKVK
Rumänien	Ja	EKVK
Russische Föderation	Nein	-
San Marino	Nein	-
Schweden	Ja	EKVK
Schweiz	Ja	EKVK
Serbien	Ja	A/SRB 3
Slowakei	Ja	EKVK
Slowenien	Ja	EKVK
Spanien	Ja	EKVK
Tschechien	Ja	EKVK
Türkei	Ja	A/TR 3
Ukraine	Nein	-
Ungarn	Ja	EKVK
Zypern	Ja, griechischer Teil	EKVK

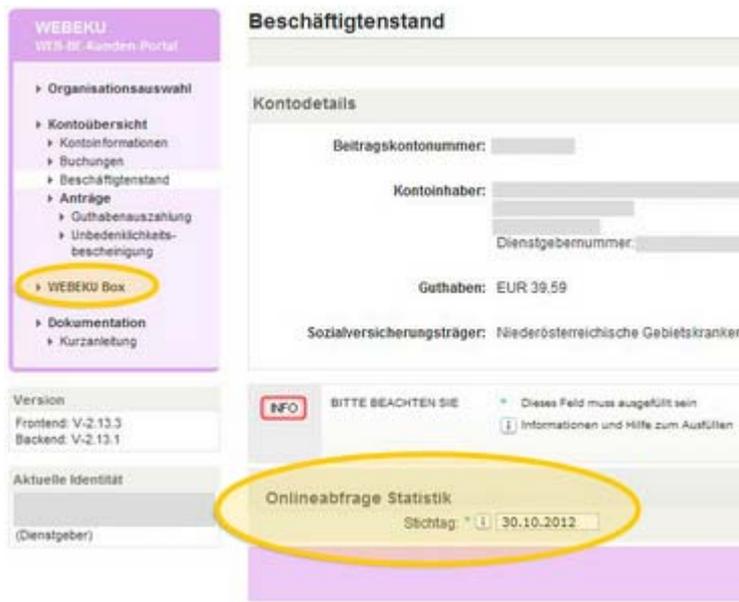
## 8 Sonstiges

### 8.1 Ausbau WEBEKU<sup>34</sup>

Mit der kostenlosen Applikation WEB-BE-Kunden-Portal (WEBEKU) können Sie sämtliche Bewegungen auf Ihrem Beitragskonto tagesaktuell nachverfolgen und kontrollieren. Die Anforderung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung und die Antragstellung auf Überweisung eines Beitrags Guthabens auf Knopfdruck zählen ebenfalls zu den gerne genutzten Möglichkeiten von WEBEKU. Seit Oktober 2012 ist WEBEKU um ein Feature reicher, das Ihnen Ihren Geschäftsalltag und den Umgang mit diversen Partnern und Behörden erleichtern soll.

Die neu geschaffene Abfragemöglichkeit Ihres Beschäftigtenstandes unterstützt Sie vor allem bei der Angebotslegung im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen, Beantragung von diversen Landes-, Bundes- oder EU-Förderungen und bei der Kontrolle, ob alle Ihre Beschäftigten auch zur Versicherung gemeldet wurden.

Die Ausgabe des Beschäftigtenstandes erfolgt stichtagsbezogen (siehe auch nachstehenden Screenshot).



Je nach Bedarf erhalten Sie entweder

- o ein amtssigniertes PDF-Dokument, das als offizielle Bestätigung der Kasse an sämtliche Behörden und Geschäftspartner weiter gegeben werden kann, oder
- o eine mit sämtlichen gängigen Tabellenkalkulationsprogrammen weiter verarbeitbare CSV-Datei für interne Zwecke.

<sup>34</sup> Entnommen aus NÖDIS – November 2012.

Diese Dokumente werden in Ihrer WEBEKU Box abgelegt und stehen dort zur weiteren Verwendung zur Verfügung.

Neu ist auch, dass der Einstieg in WEBEKU nun auch über das Unternehmensserviceportal ([www.usp.gv.at](http://www.usp.gv.at)) der österreichischen Bundesregierung möglich ist. Dieses bietet Ihnen direkten Zugang zu zahlreichen E-Government-Anwendungen.

## 8.2 Freiwilligengesetz<sup>35</sup>

Das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz - FreiwG) wurde am 27. März 2012 im Bundesgesetzblatt I Nr. 17/2012 veröffentlicht und ist mit 1. Juni 2012 in Kraft getreten. Es stellt u.a. die gesetzliche Grundlage für die Rahmenbedingungen und Strukturen zur Förderung von Freiwilligentätigkeiten im Inland, zur Durchführung des freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes und des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland dar.

### **Zum Inhalt:**

Kernstück des Freiwilligengesetzes ist die Regelung des Freiwilligen Sozialjahres sowie analog des Freiwilligen Umweltschutzjahres des Gedenkdienstes und des Friedens- und Sozialdienstes (nicht Zivildienst). Durch die rechtliche Grundlage wird Planungssicherheit für diese seit längerem bestehenden „Jahre“ und Klarstellung, dass kein Arbeitsverhältnis vorliegt, geschaffen. Diese „Jahre“ beruhen auf 2 Säulen, nämlich Bildungs-/Berufsorientierung und freiwilliges Engagement. Das FSJ und die anderen Jahre sind für die Teilnehmenden ab Vollendung des 17. Lebensjahres, in Ausnahmefällen ab Vollendung des 16. Lebensjahres für die Dauer von 6 bis maximal 12 Monaten vorgesehen.

### **Zulassungsbestimmungen für Träger**

Die Träger werden nach einem strengen Zulassungsverfahren ausgewählt. Sie müssen fachliche und wirtschaftliche Voraussetzungen für die Organisation eines FSJ erfüllen, ausreichende Finanzmittel haben, ein Ausbildungs- und ein Qualitätssicherungskonzept vorweisen, qualifiziertes Personal für die Betreuung der Jugendlichen sicherstellen und Erfahrungen im Freiwilligenmanagement vorweisen können.

Es müssen mindestens 15 Einsatzstellen, die vom Träger unabhängig, überregional gestreut und in 3 verschiedenen Einsatzbereichen z.B. im Bereich der Behinderten- und Altenhilfe, Kinderbetreuung etc. tätig sind, vorgewiesen werden können.

Die Arbeitsmarktneutralität ist ein zentraler Aspekt des Gesetzes. Das bedeutet, dass es durch den Einsatz nicht zu einer Verminderung der Zahl der ArbeitnehmerInnen in der Einsatzstelle kommen darf und die Träger diesbezüglich auch eine Berichtspflicht haben. Durch die pädagogische Begleitung der Teilnehmenden im Ausmaß von mindestens 150 Stunden und das Arbeitsmarktneutralitätserfordernis erfolgt gleichzeitig auch die Abgrenzung zu gewinnorientierten, nicht arbeitsmarktneutralen

<sup>35</sup> Entnommen [www.bmask.gv.at](http://www.bmask.gv.at).

und unbegleiteten Angeboten für Jugendliche.

Zudem gibt es eine sozialrechtliche Absicherung (wie Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, Weiterbezug der Familienbeihilfe) und Regelungen von weiteren Ansprüchen (z.B. Taschengeld) der Teilnehmenden an diesen Jahren.

Die zugelassenen Träger (für das Freiwillige Sozialjahr, den Gedenkdienst und den Friedens- und Sozialdienst im Ausland) werden sobald ein Anerkennungsbescheid vorliegt, was derzeit noch nicht der Fall ist, hier veröffentlicht.

Weiters wird mit Inkrafttreten des Gesetzes auch der Bezug der Familienbeihilfe für die Teilnehmenden am Europäischen Freiwilligendienst möglich. Das diesbezügliche Aktionsprogramm der EU „Jugend in Aktion“ ist derzeit bis Ende 2013 befristet, aber es laufen bereits Verhandlungen über eine weitere Ausrichtung.

### **Weitere Gesetzesinhalte**

Das Freiwilligengesetz sieht aber auch weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement vor, wie:

- Österreichischer Freiwilligenrat als institutionalisiertes Dialogforum und Beratungsgremium
- Anerkennungsfonds für freiwilliges Engagement zur besonderen Anerkennung und Aufwertung von Freiwilligenengagement. Zuwendungen an den Fonds können erfolgen an: Anerkennungsfonds FreiwG; KtoNr. 96.010.035; BLZ: 60000; BIC: OPSKATWW; IBAN: AT29 6000 0000 9601 0035. Die Richtlinien für die Vergabe von Zuwendungen aus allfälligen Fondsmitteln werden vom BMASK nach Anhörung des Freiwilligenrates erlassen werden.
- Definitionen von freiwilligem Engagement und Freiwilligenorganisationen für Förderzwecke
- Freiwilligenbericht als regelmäßige Analyse der Entwicklung des Freiwilligenengagements
- Freiwilligenpass/Nachweis der Freiwilligentätigkeit zur Förderung Freiwilligen Engagements
- Internetportal (<http://www.freiwilligenweb.at/>) als zentrales Informations- und Vernetzungsmedium
- Änderung des Gebührengesetzes: Viele Freiwilligenorganisationen verlangen vor Aufnahme der Tätigkeit eine Strafregisterbescheinigung. Nunmehr Entfall der Eingabengebühr zur Ausstellung von Strafregisterbescheinigungen von derzeit € 13,20 für freiwilliges Engagement im Rahmen von

Freiwilligenorganisationen gemäß FreiwG. Damit wird das freiwillige Engagement gefördert.

Das Infoblatt über Anspruch und Rechte der Teilnehmer kann dem Anhang entnommen werden.

**Anerkannte Träger des Freiwilligen Sozialjahres**  
 nach dem Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement  
 (Freiwilligengesetz – FreiwG) BGBl. 17/2012

Stand: 1.10.2012

<b>Name des Trägers</b>	<b>Adresse</b>	<b>Bescheid</b>	<b>Gültigkeitsdauer</b>
<b>Verein zur Förderung Freiwilliger Sozialer Dienste</b> (ZVRZahl: 325896611)	4020 Linz, Kapuzinerstraße 84	BMASK-58705/003-V/6/2012 vom 16.08.2012	16.08.2012 bis 30.06.2016
<b>Diakonie Österreich</b> (ZVRZahl: 023242603)	1090 Wien, Schwarzpanierstraße 13	BMASK-58705/004-V/6/2012 vom 16.08.2012	16.08.2012 bis 30.06.2016
<b>Volkshilfe Oberösterreich</b> (ZVRZahl 064371505)	4020 Linz Glimpfingerstraße 48	BMASK-58705/006-V/6/2012 Vom 28.09.2012	01.10.2012 bis 30.06.2016

### 8.3 Baustellendatenbank ab 01.04.2012

#### Allgemeines

Ein gemeinsames Online-Tool der BUAK und des Arbeitsinspektorats, die sog. "Baustellendatenbank", ist seit 1. April 2012 online.

Dieses Tool ersetzt lediglich die bisherige Papierform der zu erstattenden Meldungen und bringt keine neuen Meldeverpflichtungen mit sich.

*§ 31a. (1) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat zum Zweck des Erfassens und der erleichterten Kontrolle von Baustellen eine Baustellendatenbank zu errichten.*

Folgende Meldungen sind über die Baustellendatenbank zu erstatten:

- Vorankündigungen gemäß § 6 Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG)
- Meldungen gemäß § 97 Abs. 1 und 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und § 3 Abs. 1 Bauarbeiterschutzverordnung (BauV)
- Meldungen bei Arbeiten mit besonderen Gefahren nach § 97 Abs. 6 ASchG und § 3 Abs. 5 BauV
- Meldungen von Asbestarbeiten gemäß § 97 Abs. 7 ASchG und § 22 Abs. 1 Grenzwertverordnung (GKV)

#### Vorankündigungen gemäß § 6 Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG)

Für umfangreiche Bauarbeiten, bei denen voraussichtlich

- die Dauer der Arbeiten mehr als 30 Arbeitstage beträgt und bei denen mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind *oder*
- deren Umfang mehr als 500 Personentage übersteigt (zB 15 Arbeitnehmer für 40 Tage)

hat spätestens zwei Wochen vor Beginn der Arbeiten vom Bauherrn die Vorankündigung zu erfolgen.

Als **Bauherr** wird gem. § 2 Abs. 1 BauKG ist eine natürliche oder juristische Person oder sonstige Gesellschaft mit Rechtspersönlichkeit, in deren Auftrag ein Bauwerk ausgeführt wird. Es kann auch ein Projektleiter mit dieser Aufgabe betraut werden.

Die Vorankündigung gemäß § 6 BauKG muss beinhalten:

1. Das Datum der Erstellung,
2. den genauen Standort der Baustelle,
3. Name und Anschrift des Bauherrn, des Projektleiters und der Planungs- und Baustellenkoordinatoren,
4. Angaben über die Art des Bauwerks,
5. Angaben über den voraussichtlichen Beginn der Arbeiten und über deren

- voraussichtliche Dauer,
6. Angaben über die voraussichtliche Höchstzahl der Beschäftigten auf der Baustelle,
  7. Angaben über die Zahl der dort tätigen Unternehmen und Selbständigen,
  8. die Angabe der bereits beauftragten Unternehmen.

**Die Meldung gemäß § 97 Abs.1 und 4 ASchG und § 3 Abs. 1 BauV**

Für Baustellen, deren Dauer voraussichtliche 5 Arbeitstage überschreitet, sind dem Arbeitsinspektorat spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn zu melden.

Die Meldung hat von jenem Unternehmen zu erfolgen, welches Arbeiten auf der Baustelle ausführt, die länger als 5 Arbeitstage dauern.

Ausnahme: In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten oder bei kurzfristig zu erledigenden Arbeiten darf die Meldung spätestens am Tag des Arbeitsbeginnes zu erstattet werden.

Diese Meldung hat zu enthalten:

1. Die genaue Lage der Baustelle
2. Den Zeitpunkt des Arbeitsbeginnes
3. Art und Umfang der Arbeiten
4. Die voraussichtliche Zahl der Beschäftigten und
5. Den Namen der vorgesehenen Aufsichtsperson.

Ausgenommen von der Meldepflicht sind Arbeiten, die im Gebäude ausgeführt werden und folgenden Gruppen zuzuordnen sind:

- Glaser-
- Maler-, Anstreicher-
- Fliesenleger-
- Estrich-
- Isolier-
- Gas-
- Wasser-
- Heizungs-
- Lüftungs- und Elektroinstallationsarbeiten

**ACHTUNG:**

*§ 97.(4) Erfolgt vor Beginn der Bauarbeiten eine Meldung an das Arbeitsinspektorat durch den Auftraggeber oder eine von ihm beauftragte Person, und enthält diese*

*Meldung alle für die Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlichen Angaben, so entfällt die Meldepflicht der Arbeitgeber.*

*(5) Werden auf einer Baustelle Bauarbeiten von mehreren Arbeitgebern unmittelbar aufeinanderfolgend ausgeführt, obliegt die Meldepflicht jenem Arbeitgeber, der zuerst mit den Arbeiten auf der Baustelle beginnt.*

*(6) Mit besonderen Gefahren verbundene Bauarbeiten sind abweichend von Abs. 4 und 5 jedenfalls gesondert durch die betreffenden Arbeitgeber zu melden.*

**Meldungen bei Arbeiten mit besonderen Gefahren nach § 97 Abs. 6 ASchG und § 3 Abs. 5 BauV müssen dann erstattet werden, wenn folgende Tätigkeiten durchgeführt werden:**

- Arbeiten in Behältern, Gruben, Schächten, Kanälen oder Rohrleitungen
- Arbeiten bei denen Bleistaub frei wird,
- Sandstrahlarbeiten und
- Arbeiten auf Dächern, bei denen die Absturzhöhe mehr als 5,00 m beträgt, sofern diese Arbeiten länger als 5 Arbeitstage dauern.

**Meldungen von Asbestarbeiten gemäß § 97 Abs 7 ASchG und § 22 Abs. 1 Grenzwertverordnung (GKV) müssen bei folgenden Tatbeständen erstattet werden:**

- Arbeitgeber/innen haben vor Beginn von Arbeiten, bei denen Arbeitnehmer/innen Asbeststaub oder Staub von asbesthaltigen Materialien ausgesetzt sind oder sein können dem zuständigen Arbeitsinspektorat den Ort (Anschrift), Beginn und Dauer der Arbeiten und alle Angaben nach § 13 schriftlich zu melden.
- Sofern es sich um Bauarbeiten im Sinne der BauV handelt, ist auch der Name der vorgesehenen Aufsichtsperson zu melden. Bei einer Änderung der Arbeitsbedingungen, durch die die Exposition gegenüber Asbeststaub oder Staub von asbesthaltigen Materialien erheblich zunehmen kann, muss eine neue Meldung erfolgen.
- Den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Belegschaftsorganen ist Einsicht in die Meldung zu gewähren. Sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, ist den betroffenen Arbeitnehmern/innen Einsicht in die Meldung zu gewähren.

Sämtliche Meldungen können beim Arbeitsinspektorat direkt erstattet werden, aber auch über das Online Portal der BUAK. Werden die Meldungen an die BUAK erstattet,

leitet diese die Meldungen an das Arbeitsinspektorat weiter.

**Anmerkung für die Praxis:**

Die bereits bestehenden Meldeverpflichtungen nach dem BauKG, dem AschG, der BauV und der GKV werden ab 01.04.2012 über die sog. „Baustellendatenbank“ abgewickelt. Erfolgt eine Meldung über diese Datenbank auf dem BUAK-Portal, wird diese automatisch an das Arbeitsinspektorat weitergeleitet.

Neue Meldepflichten entstehen dadurch keine! Ziel ist lediglich die erleichterte Kontrolle von Baustellen.

Für Baufirmen bedeutet dies vor allem:

- Teilnahme an einer Baustelle als Subunternehmer (egal in welcher Vertragsebene): Die Meldung der Baustelle obliegt dem Bauherrn oder dem Projektleiter gemäß § 6 BauKG.
- Bauarbeiten an einer Baustelle, die länger als 5 Tage dauert: Die Meldung gemäß § 97 (1) AschG ist eine Woche vor Arbeitsbeginn zu erstatten, außer
  - es ist bereits eine Meldung nach § 6 BauKG mit allen erf. Daten erfolgt oder
  - die Baustelle wurde bereits von einer auf dieser Baustelle tätigen Firma gemeldet (unmittelbare Aufeinanderfolge ist Voraussetzung)

## 8.4 Vollübertritt nach BMSVG auch über 31.12.2012 hinaus möglich

§ 47 Abs 3 und 5 BMSVG – Inkrafttreten: 01.01.2013 – BGBl. I 4/2013

### Vollübertritt nach BMSVG

- Vollübertritt auch über 31.12.2012 hinaus möglich
- Teil- und Vollübertritt somit zeitlich unbegrenzt zulässig

Die ursprünglich vorgesehene „deadline“ 31.12.2012 hinsichtlich Vollübertritt ins neue Abfertigungssystem wurde durch das Pensionsfonds-Überleitungsgesetz gestrichen, sodass sowohl der Teilübertritt als auch der Vollübertritt ohne zeitliche Begrenzung auch zukünftig möglich sind.

## 8.5 Änderungen bzw. Aktualisierungen der Durchführungsverordnungen zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

Verordnung des BMASK – BGBl II 2012/142, ausgegeben am 30.04.2012

Mit der vorstehenden Verordnung wurden die Betriebsrats-Wahlordnung 1974, die Betriebsrats-Geschäftsordnung 1974, die Betriebsratsfonds-Verordnung 1974, die Verordnung über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat, die Bundeseinigungsamts-Geschäftsordnung und die Schlichtungsstellen-Geschäftsordnung geändert bzw. aktualisiert.

## 8.6 Judikatur sonstige

### 8.6.1 Weiterbildungsgeld während der Mindestdauer der Bildungskarenz

§ 11 Abs 1 AVRAG, § 26 Abs 1 Z 1 AIVG – VwGH 2012/08/0044, 23.05.2012

#### Weiterbildungsgeld

- Weiterbildungsgeld gebührt, wenn die Ausbildung im Wesentlichen der Dauer der Bildungskarenz entspricht
- Lt. VwGH gilt das auch bei Inanspruchnahme der Mindestdauer der Bildungskarenz (2 Monate)
- Die Ausbildung muss in diesem Fall nicht ebenfalls mindestens 2 Monate in Anspruch nehmen

#### Zum Sachverhalt:

Der Antrag des Beschwerdeführers auf Weiterbildungsgeld wurde abgewiesen. Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice begründete dies damit, dass die Ausbildung nicht mindestens 2 Monate gedauert hat und damit die Voraussetzungen nicht vorliegen.

Der Beschwerdeführer gab an, dass er den Lehrgang zum Küchenmeister vom 03. bis 07.10.2011 und vom 17.10. bis 15.11.2011 belegt hatte und in der Zeit vom 28.11. bis 3.12.2011 die Prüfung erfolgreich ablegte. Dazwischen sei eine Zeit von 30 Stunden zum Erlernen des Stoffs einzuplanen. Der Lehrgang selbst hatte 192 Lehreinheiten, was bereits mehr sei als die erforderlichen 20 Wochenstunden für zwei Monate.

Die Behörde gab der Berufung keine Folge. Sie führte aus, dass die Ausbildung im Wesentlichen der jeweiligen Dauer der Bildungskarenz entsprechen muss. Das Mindestausmaß sei jedoch mit zwei Monaten festgelegt. Daher sei im Falle des Mindestausmaßes der Bildungskarenz eine durchgehende Ausbildung erforderlich. Vor- bzw. Nachlaufzeiten bei Bildungskarenzierungen sowie Ausbildungspausen zwischen mehreren Ausbildungen würden erst ab der Inanspruchnahme des Weiterbildungsgeldes von mehr als zwei Monaten für zeitlich eng begrenzte Zeitfenster akzeptiert. Erst im Anschluss an die Prüfung dieser Voraussetzung könne das Ausmaß der Wochenstunden geprüft werden.

**Die Aussagen des VwGH:**

Der VwGH wies diese Rechtsansicht zurück. Die Dauer der Ausbildung während der Bildungskarenz muss im Wesentlichen der jeweiligen Dauer der Bildungskarenz, die zwei Monate bis ein Jahr umfassen kann, entsprechen. Erforderliche und übliche Vorlaufzeiten zwischen dem Beginn der Bildungskarenz und dem Beginn der Weiterbildungsmaßnahme beeinträchtigen den Anspruch auf Weiterbildungsgeld nicht. Die Vorlaufzeit kann zB der Vorbereitung dienen und die Anreise zum Ort einer weiter entfernten Ausbildungseinrichtung, die Übersiedlung und die Einrichtung einer Unterkunft sowie die Besorgung von Unterrichts- oder anderen Ausbildungsmaterialien umfassen. Im Falle einer Aufnahmeprüfung oder eines Eignungstests kann im Rahmen einer Bildungskarenz auch während der erforderlichen Lern- oder Übungszeit Weiterbildungsgeld gewährt werden. Maßnahmenbedingte kurze Unterbrechungen wie unvermeidliche kursfreie Zeiten zwischen einzelnen Ausbildungskursen schaden dem Anspruch auf Weiterbildungsgeld nicht. Auch vor dem Ende der Bildungskarenz kann in begründeten Fällen während einer kurzen ausbildungsfreien Zeit Weiterbildungsgeld gewährt werden.

Gemäß § 26 Abs. 1 Z 1 AIVG muss die Teilnahme an einer im Wesentlichen der Dauer der Bildungskarenz entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme nachgewiesen werden. Eine Einschränkung (im Sinne von statt "im Wesentlichen" nunmehr "absolut zeitraumdeckend") ist in keiner Weise ersichtlich. Mangels Differenzierung im Gesetz ist demnach auch bei einer Dauer der Bildungskarenz im Umfang von zwei Monaten (also der Mindestdauer) ausreichend, dass die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme "im Wesentlichen" der Dauer der Bildungskarenz entspricht.

**Hinweis für die Praxis:**

Die Frage der Leistung von BV-Beiträgen während der Bildungskarenz haben wir im Rahmen des „Frage- und Antworten-Katalogs“ für Sie aufbereitet.

## 8.6.2 BEinstG: Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei der Pflichtzahl

§ 1, § 4 und § 9 BEinstG – VwGH 2010/11/0109, 21.02.2012

### BEinstG: Pflichtzahl bei Teilzeit

- Die Höhe der Ausgleichstaxe ist abhängig von der Erfüllung der Pflichtzahl: je 25 Dienstnehmer ist ein begünstigter Behinderter einzustellen
- Dabei ist das Ausmaß der Beschäftigung nicht von Bedeutung
- In Anbetracht der Anerkennung von Teilzeitbeschäftigten auch für die Erfüllung der Pflichtzahl sah der VwGH keine mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten
- Die Lage am Arbeitsmarkt ist unerheblich

#### Zum Sachverhalt:

Der Beschwerdeführer wehrte sich gegen die vorgeschriebene Ausgleichstaxe mit dem Argument, dass Teilzeitbeschäftigte voll mitgezählt wurden. Er betrachtete die Nichtberücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes der Arbeitnehmer als mittelbare Diskriminierung. Es erhöhe die Kosten einer Teilzeitkraft überproportional.

Die Behörde argumentierte, dass die volle Anrechnung von Teilzeitkräften in Anbetracht der Gegenseitigkeit nicht unsachlich sei. Schließlich zähle eine begünstigt behinderte Teilzeitkraft ebenfalls voll.

Dagegen argumentierte der Beschwerdeführer, dass dies mangels Verfügbarkeit Teilzeitarbeit suchender begünstigter Behinderter am Arbeitsmarkt keine Ausgewogenheit darstelle.

#### Die Aussagen des VwGH:

§ 1 Abs 1 BEinstG bestimmt, dass der Dienstgeber auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten einzustellen hat. Dabei sind alle Dienstnehmer zusammenzufassen, die ein Dienstgeber im Bundesgebiet beschäftigt. Das Gesetz nimmt keinen Bezug auf das Ausmaß der Beschäftigung.

Der VwGH hat bereits in seinem Erkenntnis vom 06.05.1997 (97/08/0123) ausgeführt, dass teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer nicht nur bei der Berechnung der Pflichtzahl einzubeziehen sind, sondern dass Teilzeitbeschäftigte, wenn es sich um

begünstigte Behinderte handelt, auch auf die Erfüllung der Beschäftigungspflicht anzurechnen sind. Es sei daher sachgerecht, wenn die Berechnung der Pflichtzahl nach der Anzahl der Dienstnehmer und nicht nach dem jeweiligen Ausmaß des Dienstverhältnisses erfolgt.

Dieses Ergebnis hat der VwGH nicht zuletzt auch mit der Funktion der Ausgleichstaxe begründet, die den Entfall jener Nachteile abgelten soll, die von der Beschäftigung an sich, wie zB häufigere krankheitsbedingte Abwesenheiten eines Behinderten oder die in § 6 BEinstG statuierte besondere Rücksichtnahme auf den Gesundheitszustand des Behinderten abhängen.

Dem Argument der faktischen Unmöglichkeit am Arbeitsmarkt begünstigt behinderte Teilzeitkräfte zu finden, wies der VwGH keine Bedeutung zu.

In Anbetracht der im Gesetz geregelten Gegenseitigkeit im Rahmen der Berechnung der Pflichtzahl wies der VwGH das Argument der Schlechterstellung ab.

### 8.6.3 Verspätungszuschlag bei mangelhafter Abgabenerklärung

§ 59, § 104 Sbg LAO – VwGH 2007/17/0082, 23.02.2012

#### Verspätungszuschlag bei mangelhafter Erklärung

- Bei Pflichteingaben kann die Behörde trotz fruchtlos verstrichener Mangelbehebungsfrist nicht von einer „Nichtmeldung“ ausgehen
- Die Vorschreibung eines Verspätungszuschlags steht der Behörde daher nicht zu
- Der Behörde wären amtswegige Ermittlungsbefugnisse zur Verfügung gestanden
- Voraussetzung war allerdings, dass die Erklärung wenigstens die Mindestanforderungen erfüllte

#### Zum Sachverhalt:

Im Streitfall lag ein – trotz Aufforderung – nicht korrigierter Mangel in der Beitragserklärung 2006 (zum Salzburger Tourismusgesetz) vor. Die Behörde wertete dies als „Zurücknahme“ der Beitragserklärung und schrieb einen Verspätungszuschlag vor.

#### Die Aussagen des VwGH:

Der VwGH hielt der Ansicht der Behörde entgegen, dass bei Pflichteingaben eine Zurücknahmefiktion bei fruchtlosem Ablauf der Mängelbehebungsfrist dem Wesen dieser Eingaben widerspricht und daher nicht in Betracht kommt. Der Behörde stehen in derartigen Fällen die amtswegigen Ermittlungsbefugnisse und deren Zwangsstrafen zur Verfügung.

Da ein Verspätungszuschlag eine verspätete oder eben fehlende Erklärung voraussetzt könnte dieser im vorliegenden Fall nur mehr auf die Mangelhaftigkeit der Erklärung gestützt werden. Davon kann man allerdings nur ausgehen, wenn die Eingabe nicht einmal die Mindestvoraussetzungen erfüllt. Im vorliegenden Fall lag aber eine im Wesentlichen vollständige Erklärung vor. Der VwGH ging daher von einer gültigen Erklärung aus und lehnte den Verspätungszuschlag ab.

#### 8.6.4 Änderung der BUAG-Zuschlagsverordnung<sup>36</sup>

§§ 2 Abs 1 a, 4b, 21, 21a BUAG - BGBl I 2012/117, BGBl II 17/2013

Mit der letzten BUAG-Novelle BGBl I 2012/117, ARD 6288/5/2013, wurden die Regelungen des Kollektivvertrages über den Zusatzurlaub bei Schichtarbeit in das BUAG übernommen. Danach haben Arbeitnehmer, die in Dreischichtarbeit oder in bestimmten Zweischichtformen tätig sind, für je 8 Wochen Schichtarbeit innerhalb der Anwartschaftsperiode Anspruch auf Zusatzurlaub von einem Arbeitstag (§ 4b BUAG). Diese Neuregelung gilt nicht nur für Betriebe der Bauwirtschaft im engeren Sinne, sondern auch für Unternehmen ohne Sitz in Österreich, die Arbeitnehmer nach Österreich zur Arbeitsleistung oder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung im Rahmen der Bauwirtschaft entsenden.

Mit der vorliegenden Änderung der BUAG-Zuschlagsverordnung, BGBl II 2010/419, wird nun der Zuschlag zum Lohn, der gemäß § 21a BUAG iVm § 21 Abs 1 und Abs 2 BUAG zur Bestreitung des Aufwandes für die Zusatzurlaubsregelung für Schichtarbeit gemäß § 4b BUAG einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten zu entrichten ist, für eine Anwartschaftswoche mit dem 2,8-fachen des um 25 % erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohnes gemäß § 21a Abs 3 und Abs 4 BUAG festgesetzt. Der Arbeitnehmer erwirbt als Anwartschaft 693,43/1000 der in der Anwartschaftsperiode geleisteten Zuschläge.

---

<sup>36</sup> (entnommen aus ARD 6290/2013)

## 9 Aktuelle Werte 2013

### SV-Werte im ASVG 2013

Aufwertungszahl 2013		1,028
Höchstbeitragsgrundlage	täglich	€ 148,00
Höchstbeitragsgrundlage	monatlich	€ 4.440,00
Höchstbeitragsgrundlage	jährlich für Sonderzahlungen	€ 8.880,00
Höchstbeitragsgrundlage	monatlich für freie DN ohne SZ; GSVG; BSVG	€ 5.180,00
Geringfügigkeitsgrenze	täglich	€ 29,70
Geringfügigkeitsgrenze	monatlich	€ 386,80
Grenzwert für DAG	Dienstgeberabgabe	€ 580,20
Grenze Dienstleistungsscheck	Monatlich	€ 529,86

### Nachtschwerarbeitsbeitrag

	Richtwert ab 2013	Richtwert bis 2012
NB	3,70 %	2,00 %

Die **Verzugszinsen im SV-Bereich 2013** betragen 8,38% (Wert 2012 8,88%). Die **Verzugszinsen im Arbeitsrecht 2012** betragen 8,38%.

### Grenzbeträge für die Befreiung bzw. Verminderung der AIV-Beiträge 2013

monatliche Beitragsgrundlage	Versichertenanteil
bis € 1.219,--	0 %
über € 1.219,-- bis € 1.330,--	1 %
über € 1.330,-- bis € 1.497,--	2 %
über € 1.497,--	3 %

### Grenzbetrag für die Pensionsabfindung (Barwert)

2013	2012
€ 11.400,--	€ 11.100,--

### Werte für die Wohnraumbewertung

Bundesland	Richtwerte ab 2013 je qm <sup>2</sup>	Richtwerte bis 2012 je qm <sup>2</sup>
Burgenland	€ 4,70	€ 4,47
Kärnten	€ 6,03	€ 5,74
Niederösterreich	€ 5,29	€ 5,03

<b>Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2012/2013</b>
--

Oberösterreich	€ 5,58	€ 5,31
Salzburg	€ 7,12	€ 6,78
Steiermark	€ 7,11	€ 6,76
Tirol	€ 6,29	€ 5,99
Vorarlberg	€ 7,92	€ 7,53
Wien	€ 5,16	€ 4,91

**Sachbezug Zinersparnis**

	2013	2012
<b>Freibetrag</b>	€ 7.300,--	€ 7.300,--
<b>Prozentsatz</b>	2 %	3,5 %

**Die Regelbedarfsätze für den Zeitraum 1.1.2013 bis 31.12.2013 betragen:**

Alter	Betrag in Euro
0 bis 3 Jahre	190,00
3 bis 6 Jahre	243,00
6 bis 10 Jahre	313,00
10 bis 15 Jahre	358,00
15 bis 19 Jahre	421,00
19 bis 28 Jahre	528,00

**Lohnpfändungswerte ab 1. 1. 2013**

Allgemeiner Grundbetrag:

Wenn der Verpflichtete (= Arbeitnehmer) im Rahmen des Dienstverhältnisses Sonderzahlungen erhält (§ 291a Abs 1 EO):

monatlich	€ 837,-
wöchentlich	€ 195,-
täglich	€ 27,-

Erhöhter allgemeiner Grundbetrag:

Wenn der Verpflichtete keine Sonderzahlungen erhält (§ 291a Abs 2 Z 1 EO):

monatlich	€ 977,-
wöchentlich	€ 228,-
täglich	€ 32,-

Unterhaltsgrundbetrag:

Erhöhung des Grundbetrages pro Person, der gesetzlicher Unterhalt gewährt wird (§ 291a Abs 2 Z 2 EO), um:

monatlich	€ 167,-
wöchentlich	€ 39,-

täglich € 5,-

Steigerungsbeträge:

Übersteigt die Berechnungsgrundlage der Lohnpfändung (das ist im Wesentlichen das gerundete Nettoentgelt) die oben angeführten pfändungsfreien Beträge, verbleiben vom Mehrbetrag

- o 30 % (allgemeiner Steigerungsbetrag; § 291a Abs 3 Z 1 EO)
- o und 10 % für jede unterhaltsempfangende Person - höchstens jedoch für 5 Personen (Unterhaltssteigerungsbetrag; § 291a Abs 3 Z 2 EO).

Höchstberechnungsgrundlage:

Zur Gänze pfändbar ist jedenfalls das Nettoentgelt, das folgende Beträge übersteigt (§ 291a Abs 3 letzter Satz EO):

monatlich € 3.340,-

wöchentlich € 780,-

täglich € 111,-

Unterhaltsexistenzminimum:

Bei Exekutionen wegen Unterhaltsansprüchen haben dem Verpflichteten 75 % des unpfändbaren Freibetrags nach § 291a EO zu verbleiben; für jene Unterhaltsberechtigten, die die Unterhaltsexekution führen, gebühren dabei keine Unterhaltsgrundbeträge und keine Unterhaltssteigerungsbeträge (§ 291b Abs 2 EO).

Absolutes Existenzminimum:

Bei Zusammenrechnung von Geldforderungen mit Ansprüchen auf Sachleistungen vermindert sich der unpfändbare Freibetrag der Gesamtforderung um den Wert der Sachleistungen. Dem Verpflichteten hat jedoch von den Geldforderungen mindestens der halbe allgemeine Grundbetrag zu verbleiben (§ 292 Abs 4 EO).

Dieses absolute Existenzminimum beträgt daher grundsätzlich:

monatlich € 418,50

wöchentlich € 97,50

täglich € 13,50

und bei Unterhaltsexekutionen:

monatlich € 318,88

wöchentlich € 73,13

täglich € 10,13

**Ausgleichszulagenrichtsatz 2013 € 837,63**

**Werte Arbeitslosenversicherung 2013**

Höchstes tägliches Arbeitslosengeld € 47,19

**Freigrenzen Notstandshilfe 2013**

Einfache Freigrenze:

- o für Ehepartner € 529,00
- o für ein Kind € 264,50

Doppelte Freigrenze:

- o für Ehepartner € 1.058,00
- o für ein Kind € 529,00

Dreifache Freigrenze:

- o für Ehepartner € 1.587,00
- o für ein Kind € 793,50

**Ausgleichstaxe 2013**

Anzahl der Arbeitnehmer	Monatliche Ausgleichstaxe
0 – 24	Keine
25 – 99	238,00
100 – 399	334,00
Ab 400	355,00

**BUAG-Zuschläge 2013**

**Urlaub**

Zuschlagsberechnung (pro Arbeitstag)

KV-Normalarbeitszeit von 40 Stunden:

$KV\text{-Stunden-Lohn} \times 1,25 \times 11,85 / 5$

KV-Normalarbeitszeit von 39 Stunden:

$KV\text{-Stunden-Lohn} \times 1,25 \times 11,55 / 5$

KV-Normalarbeitszeit von weniger als 39 Stunden:

$KV\text{-Stunden-Lohn} \times 1,25 \times 11,40 / 5$

**Urlaubsanwartschaften**

Urlaubsanwartschaften von den entrichteten Zuschlägen seit 1. 1. 2011:

649,35/1000 bei einem Urlaubsausmaß von 30 Werktagen

779,22/1000 bei einem Urlaubsausmaß von 36 Werktagen

**Nebenleistungen für Urlaubstage**

Nebenleistungen für Urlaubstage, die seit dem 1. 1. 2011 gehalten werden, beträgt der Nebenleistungsprozentsatz 30,1 %.

**Winterfeiertage**

Winterfeiertagszuschlag (pro Arbeitstag) seit 1.4.2009:

$KV\text{-Stunden-Lohn} \times 1,2 \times 1,2 / 5$

**Abfertigung**

Zuschlagsberechnung (für die Abfertigung NEU und ALT):

Für die Zeit 01/13 bis 12/13:

KV-Stunden-Lohn x 1,2 x 1,5

## 10 Internetportale

[www.arbeitsrechtsforum.at](http://www.arbeitsrechtsforum.at) ([www.aktuelles-arbeitsrecht.at](http://www.aktuelles-arbeitsrecht.at) – Informationsplattform zum Arbeitsrecht)

[www.bmwfj.gv.at](http://www.bmwfj.gv.at) (Wirtschafts- und Familienministerium)

[www.parlament.gv.at](http://www.parlament.gv.at) (Parlamentshomepage)

[www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at) (Plattform des Arbeitsinspektorats samt Formularen)

[www.eval.at](http://www.eval.at) (Wichtiges zur Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz)

[www.wko.at](http://www.wko.at) (Wirtschaftskammer)

[www.lehrvertrag.at](http://www.lehrvertrag.at) (Wichtiges rund um den Lehrvertrag samt Formularen)

[www.bmask.gv.at](http://www.bmask.gv.at) (Sozial- und Arbeitsministerium)

[www.bmj.gv.at](http://www.bmj.gv.at) (Justizministerium, wichtige Infos zur Lohnpfändung)

[www.mitarbeitervorsorgekassen.at](http://www.mitarbeitervorsorgekassen.at) (Infos zur Abfertigung Neu und zu den Kassen)

[www.buak.at](http://www.buak.at) (Plattform der Bauarbeiter- und Urlaubskasse)

[www.ams.or.at](http://www.ams.or.at) (Arbeitsmarktservice)

[www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at) (Rechts- und Gerichtsentscheidungsabfrage)

[www.sv-beratung.at](http://www.sv-beratung.at) (Informationen rund um das SV-Recht)

[www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at) (amtliche sozialversicherungsrechtliche Infos)

[www.sva.or.at](http://www.sva.or.at) (gewerbliche Sozialversicherung)

[www.sozdok.at](http://www.sozdok.at) (Sozialdokumentation der österreichischen Sozialversicherung)

## 11 Stichwortverzeichnis

- „ältere“ Dienstnehmer 8
- 6-Monatsfrist 133
- Abfertigung 189
- Abmeldung verfrueht 76
- All-In-Vereinbarung 211
- Altersteilzeit 148
- AIV-Beiträge 8
- Änderungsmeldung 38
- Änderungsvereinbarung 70
- Angehörige 43
- Anspruchsvoraussetzungen 8
- Anzeige 214
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 180
- Arbeitsantritt 76
- Arbeitsbekleidung 47
- Arbeitsinspektorat 243
- Arbeitskräfteüberlassung 171, 173, 229
- Arbeitsmarktservice 166
- Arbeitsplatz 199
- Arbeitsverhältnisse befristet 152
- Auflösungsabgabe 34, 150
- Aufzeichnungen 178
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen 175
- Ausbildungskosten 223
- Ausbildungskostenersatz 223
- Ausfallgeld 120
- Ausgleichstaxe 250
- Auslandsentsendung 229
- Auslandstätigkeit 86, 88
- Außergewöhnliche Belastung 96, 97
- Außerhauszulage 199
- Autobahnraststation 51
- Automatenerrichter 15
- Autosattler 15
- Barwert 127
- Baumaterial 47
- Baustellendatenbank 242
- Befristung 24, 209
- Befristungsvereinbarung 152
- Begünstigt Behinderte 144, 250
- Behaltefrist 155, 206
- Beitragsnachweisung 36
- Beitragsatz 180
- Beitragszeitraum 32
- Beitragszuschlag 75
- Berufsanwärter 45
- Berufsberechtigung 169
- Berufsschule 21
- Beschäftigungsort 130
- Beschäftigungsverbot 111
- Betretungsfälle 35
- Betreuungsfreistellung 182
- Betriebsausgaben 124
- Betriebsmittel 49
- Betriebspensionsgesetz 173
- Betriebsstätte 222, 228
- Betriebsvereinbarung 222
- Bezirksleiterin 221
- Bildungskarenz 248
- Blockzeitvereinbarungen 148
- BMSVG 23, 80
- Bruttoarbeitslöhne 141
- BUAG 173
- BUAK 180
- Buchhalterin 122
- BV-Beitrag 25
- Daueraufenthalt-EG 167
- Dienstfreistellung 219, 220
- Dienstleistungszentrum 178
- Dienstnehmereigenschaft 49
- Dienstort 222
- Dienstreise 89, 132, 222
- Dienstverhältnis 47, 60
- Dienstwohnung 102
- Durchführungs-VO 987/2009 231
- e-card 18
- e-card-Gebühr 43
- Ehefrau 60
- eheliche Beistandspflicht 61
- Ehepartner 61
- Ehrenamtliche Tätigkeit 63
- einfachen manuellen Tätigkeiten 47
- Eingliederung 53

Einschleifregelung 83	Grenzbetrag 13
Elektromaschinenbauer 15	Gutschrift 40
Elternteilzeit 211	Hälftesteuersatz 126
Ende Entgeltanspruch 24	Heimarbeit 228
Entgelt leistungsbezogen 55	Hilfstätigkeiten 47, 53
Entgeltanspruches Ende 24	Hitze 188
Entlassung 201	Höchstbeitragsgrundlage 12
Entlohnung 66	Holzarbeiter 49
Erhöhte Sicherheitsgefährdung 104	Homeoffice-Arbeitsplatz 122
Ersatzkraftstellung 148	Honorare 143
EU-Leiharbeitsrichtlinie 171	IE-Beiträge 10
Europäische	Island 230
Krankenversicherungskarte 233	Jahresremuneration 58
EU-VO 883/2004 231	Jahressechstels 82
EVKV 234	Kanzleiangestellte 122
Fachkräfte 169	Karenz 163
Fachkräfteverordnung 167	Karosseeur 15
Fahrtenbuch 94	Kellergassenfest 28
Fallweise Beschäftigung 67	Kernmacher 15
Familienangehörige 28	Kettenbefristung 209
Familienhafte Mitarbeit 60	Kettendienstproblematik 211
Familienheimfahrten 130	Kettendienstverträge 209
Familienlastenausgleichsfond 24	Kfz-Sachbezug 146
Familienmitglied 29	Kinderabsetzbetrag 105
Feiertagsentgelt 58	Kommanditist 146
Fernbereich 132	Kontomitteilung 41
Filialen 221	Kontoprozentsatz 40
Firmenfahrzeug 93	Konventionalstrafen 175
Flohmarkt 65	Korridor pension 10
Former 15	Krankenbehandlung 234
Fortbildungsreise 124	Kündigung 197
Freigrenze 127	Kündigungsanfechtung 172
Freiwilligengesetz 239	Kündigungsechtschädigung 192, 194
Freizeit 197	Kurzarbeit 187
Freundschaftsdienst 77, 78	Kurzarbeitsbeihilfe 187
Gärtnerarbeiten 77	Landarbeitsgesetz 163, 181
Gefälligkeitsdienste 78	Lehrabschlussprüfung 21
Gemeindegebiete 221	Lehrling 19
Generalklausel 74	Lehrlingsentschädigung 19, 205
Gerichtlicher Vergleich 72	Liechtenstein 230
Geringfügigkeitsgrenze 32	Lohnerhöhungsmeldung 36
Geringfügigkeitsgrenze 12	Lohnschwankungen 157
Gesamtgutschrift 41	Lohnzahlungszeiträume 204
Geschäftsführer 144	Lohnzettel 135
Gesellschafter-Geschäftsführer 142	Mangelberufe 165, 168, 169
Gießler 15	Mehrfachbefristung 211
GPLA 26	Mietzins 102

Mischreisen 124	Schwerarbeitsliste 15
Montagezulage 73	Schwerarbeitsverordnung 171
Mutterschaft 24	Schwerarbeitszeiten 171
Nachtschwerarbeitsbeitrag 14	SEG-Zulagen 90, 111
Nahbereich 132	Serbien 232
Negativsteuer 109	Sommerfest 28
NeuFöG 106	Sonderzahlungen 58, 60
Niederlassung 216	Sonderzahlungsmeldung 36
Niedriglohnbezieher 13	sonstige Bezüge 82
Norwegen 230	Sozial- und Weiterbildungsfonds 179
Notstandshilfe 180	Spenden 105
Öffnungsklausel 173	Sprachkenntnisse 224
Ordinationshilfe 68	Sprachzertifikat 225
Ordnerdienste 65	Stehzeiten 179
Ordnungsbeiträge 38	Steuerfreie Zuwendung 92
Pendlerausgleichsbetrags 110	stille Autorität 47
Pendlereuro 108	Störzulage 199
Pendlerpauschale 108, 130	SVA 26
Pensionsanspruch 126	Taggelder 221
Pensionskonto 39	Telearbeitsverhältnis 228
Pflegefreistellung 182	Telefonseelsorge 63
Pflichtveranlagungstagbestand 106	Transitarbeitskräfte 156
Pizzazusteller 57	Treppenlift 97
Probearbeitsverhältnis 78	Trinkgeld 28, 120
Probezeit 194, 196	Übergangsgeld 149
Projektbefristung 152	Überlassungsmitteilung 176
Provisionsvorschüsse 54	Überstundenpauschale 211
Prüfungstaxe 21	Überstundenvergütung 214
Rechtsmissbrauch 196	Überstundenzuschläge 58
Redepflicht 220	Überzahlung 54
Reiseleistungen 221	Umstellung Urlaubsjahr 184
Resturlaub 220	Umstellungsvereinbarung 184
Reuegelder 175	Unentgeltlichkeit 63
Rom-I-VO 215	Ungebühr 69
Rot-Weiß-Rot-Karte 164	Unterhaltsabsetzbetrag 105
Rot-Weiß-Rot-Karte Plus 167, 170	Unterkunft arbeitsplatznahe 98
Rückforderung 68, 80	Urlaub 88
Rückverrechnung 135	Urlaubersatzleistung 58
Rückzahlung 71	Urlaubsgesetz 163
Rückzahlungsverpflichtung 69	Valorisierung 43
Sachbezug 28, 98	Vereinsmitglieder 29
Saisonarbeitskräften 18	Vergleich 73
Saisonkraft 99	Vergleichsbetrag 72
Schlechtwetter 188	Verkaufsbezirk 221
Schlussbesprechung 26	Verrechnungsgruppe 154
Schwangerschaft 211	Versicherungsmakler 54
Schweiz 230	Verspachteln 46

Verspäte Anmeldung	36	Wegzeiten	222
Verspätungszuschlag	252	Weiterbildungsgeld	25, 248
Vertragsänderung	72	Werbungskosten	93, 124, 130
Vertreter	128	Widerrufsklausel	212
Vertretungsbedarf	209	Wiedereinstellung	156
Verwaltungsmehraufwand	35	Wiedereinstellungsvereinbarung	190
Verwandten ersten Grades	29	Wiedereinstellungszusage	189, 194, 196
Vollübertritt	246	Wochengeldbezug	24
Vollversicherung	32	Wohlfahrtseinrichtung	172
Vorjahr	135	Wohnort	222
Vortragende	141	Wohnraumschaffung Ausland	104
Vorwegvereinbarung pauschale	223	Zerspanungstechniker	15
Waldarbeiten	49	Zinersparnis	103
Warengutscheine	92	Ziviltechniker	44, 137
WC-Reinigung	51	Zuflussprinzip	135
WEBEKU	237	Zuschüssen	179
Wechsel	31	Zweitwohnung	130
Wegzeit	207		

# Anlage

## Beitragsgruppenbestimmung für den Regelfall

BGR	Zu verwenden
<b>A1</b>	<b>Regelfall</b>
<b>J1</b>	für vollversicherte Dienstnehmer, die hinsichtlich ihrer Beschäftigung zum Zweig der <b>Pensionsversicherung der Arbeiter</b> gehören. Für Dienstnehmer nach Regelfall A1, wenn das Dienstverhältnis bis 31.8.2009 nach Vollendung des 50. Lebensjahres begonnen wurde (Bonus). <i>Anm.: siehe § 5a AMPFG – Entfall des halben AV-Beitrages (= Dienstgeberanteil)</i>
<b>A2u</b>	Für <b>Frauen und Männer</b> , die das <b>58. Lj. vor dem 1.6.2011 vollendet</b> haben, gilt <b>ab Beginn des folgenden Kalendermonates</b> nach A1 bzw. J1. <i>Anm.: siehe § 2 Abs. 8 AMPFG – AV-Beitrag wird aus den Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik getragen.</i>
<b>A2</b>	Für <b>Frauen (geb. vor dem 2.3.1954)</b> nach A1, J1 bzw. A2u, gilt diese Beitragsgruppe ab <b>Beginn des nächsten Kalendermonates nach Vollendung des maßgeblichen Mindestalters für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer</b> bzw. für Personen denen bereits vor diesem Lebensalter eine im § 22 Abs. 1 AIVG genannte Leistung zuerkannt wurde bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres (ab 60 gilt für diese Personen A4u). <i>Anm.: siehe § 1 Abs. 2 lit. e AIVG – keine Arbeitslosenversicherungspflicht für diesen Personenkreis.</i>
<b>A3u</b>	Für <b>Frauen (geb. nach dem 1.3.1954)</b> und <b>Männer (geb. nach dem 1.6.1953)</b> , die das <b>60. Lebensjahr vollendet</b> haben und die <b>Anspruchsvoraussetzungen für die Zuerkennung einer Leistung nach § 22 Abs. 1 AIVG nicht zutreffen</b> , gilt <b>ab Beginn des folgenden Monates</b> nach A1 bzw J1. <i>Anm.: siehe § 51 Abs. 6 ASVG - die Unfallversicherungsbeiträge werden aus Mitteln der Unfallversicherung bezahlt.</i>
<b>A4u</b>	a) Für <b>Frauen (geb. vor dem 2.3.1954)</b> und <b>Männer (geb. vor dem 2.6.1953)</b> , die das <b>60. Lebensjahr vollendet</b> haben; b) für <b>Frauen (geb. ab dem 2.3.1954)</b> und <b>Männer (geb. ab dem 2.6.1953)</b> , für die entweder die <b>Anspruchsvoraussetzungen für die Zuerkennung einer Leistung nach § 22 Abs. 1 AIVG vor dem 63. Lebensjahr zutreffen</b> oder die das <b>63. Lebensjahr vollendet</b> haben, gilt ab Beginn des folgenden Kalendermonates nach A1, A2, A2u bzw. A3u. <i>Anm.: siehe § 1 Abs. 2 lit. e AIVG und § 51 Abs. 6 ASVG – keine Arbeitslosenversicherungspflicht für diesen Personenkreis und die Unfallversicherungsbeiträge werden aus Mitteln der Unfallversicherung bezahlt.</i>
<b>D1</b>	<b>Regelfall</b>
<b>Y1</b>	für vollversicherte Dienstnehmer, die hinsichtlich ihrer Beschäftigung zum Zweig der <b>Pensionsversicherung der Angestellten</b> gehören . für Dienstnehmer nach Regelfall D1, wenn das Dienstverhältnis bis 31.8.2009 nach Vollendung des 50. Lebensjahres begonnen wurde (Bonus). <i>Anm.: siehe § 5a AMPFG – Entfall des halben AV-Beitrages (= Dienstgeberanteil)</i>
<b>D2u</b>	Für <b>Frauen und Männer</b> , die das <b>58. Lj. vor dem 1.6.2011 vollendet</b> haben, gilt <b>ab Beginn des folgenden Kalendermonates</b> nach D1 bzw. Y1. <i>Anm.: siehe § 2 Abs. 8 AMPFG – AV-Beitrag wird aus den Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik getragen.</i>
<b>D2</b>	Für <b>Frauen (geb. vor dem 2.3.1954)</b> nach D1, Y1 bzw D2u, gilt diese Beitragsgruppe ab <b>Beginn des nächsten Kalendermonates nach Vollendung des maßgeblichen Mindestalters für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer</b> bzw. für Personen denen bereits vor diesem Lebensalter eine im § 22 Abs. 1 AIVG genannte Leistung zuerkannt wurde bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres (ab 60 gilt für diese Personen D4u). <i>Anm.: siehe § 1 Abs. 2 lit. e AIVG – keine Arbeitslosenversicherungspflicht für diesen Personenkreis.</i>
<b>D3u</b>	Für <b>Frauen (geb. nach dem 1.3.1954)</b> und <b>Männer (geb. nach dem 1.6.1953)</b> , die das <b>60. Lebensjahr vollendet</b> haben und die <b>Anspruchsvoraussetzungen für die Zuerkennung einer Leistung nach § 22 Abs. 1 AIVG nicht zutreffen</b> , gilt <b>ab Beginn des folgenden Monates</b> nach D1 bzw Y1. <i>Anm.: siehe § 51 Abs. 6 ASVG - die Unfallversicherungsbeiträge werden aus Mitteln der Unfallversicherung bezahlt.</i>
<b>D4u</b>	a) Für <b>Frauen (geb. vor dem 2.3.1954)</b> und <b>Männer (geb. vor dem 2.6.1953)</b> , die das <b>60. Lebensjahr vollendet</b> haben; b) für <b>Frauen (geb. ab dem 2.3.1954)</b> und <b>Männer (geb. ab dem 2.6.1953)</b> , für die entweder die <b>Anspruchsvoraussetzungen für die Zuerkennung einer Leistung nach § 22 Abs. 1 AIVG vor dem 63. Lebensjahr zutreffen</b> oder die <b>das 63. Lebensjahr vollendet</b> haben, gilt ab Beginn des folgenden Kalendermonates nach D1, D2, D2u bzw. D3u. <i>Anm.: siehe § 1 Abs. 2 lit. e AIVG und § 51 Abs. 6 ASVG – keine Arbeitslosenversicherungspflicht für diesen Personenkreis und die Unfallversicherungsbeiträge werden aus Mitteln der Unfallversicherung bezahlt.</i>

## Fragensammlung zum Pensionskonto / „ePK-Öffentlichkeitsarbeit“

**1. Fragestellung:** „Was kann ich aus der Kontomitteilung für meine Alterssicherung ableiten?“

**Antwort:**

Die Kontomitteilung ist eine **Information** über den bisher erworbenen Pensionswert und den Stichtag für die Alterspension zum Regelpensionsalter.

Insbesondere enthält die Kontomitteilung jenen Pensionswert, der auf Basis der derzeit vorliegenden Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten bis zum 31. Dezember des Vorjahres (Auskunftsjahr) erworben wurde.

Ein Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter ist bei diesem Pensionswert nicht berücksichtigt, weil es bei einem früherem Pensionsantritt zu einer Leistungsverminderung kommen kann (Abschlag!).

Je näher eine Person dem Regelpensionsalter ist, desto aussagefähiger ist der Pensionswert.

**2. Fragestellung:** „Wo sehe ich meinen derzeit aktuellen Pensionsanspruch bei Berufsunfähigkeit z.B. als Grundlage für den Abschluss einer privaten BU-Versicherung“

**Antwort:**

Die Höhe eines Pensionsanspruches bei geminderter Arbeitsfähigkeit wird nur dann ermittelt, wenn eine diesbezügliche **Anfrage** an den Pensionsversicherungsträger gerichtet wird.

Keinesfalls kann der in der Kontomitteilung ausgewiesene Pensionswert herangezogen werden, da hier eine eventuelle „Aufstockung“ der Pension durch sogenannte Zurechnungsmonate nicht berücksichtigt ist. Auch Abschläge für die frühere Inanspruchnahme der Pension sind in diesem Pensionswert nicht enthalten.

Für BeamtInnen besteht derzeit keine Anfragemöglichkeit über den Pensionsanspruch bei Dienstunfähigkeit.

**3. Fragestellung:** Wie wurden meine im Ausland erworbenen Versicherungszeiten berücksichtigt?

**Antwort:**

Für die Ermittlung der Gesamtgutschrift aus dem Pensionskonto sowie die Berechnung des Pensionswertes werden **nur in Österreich erworbene** Versicherungszeiten berücksichtigt. Für die im Ausland ausgeübten Erwerbstätigkeiten ermittelt der zuständige ausländische Versicherungsträger die in diesem Staat erworbenen Versicherungszeiten und gegebenenfalls die Leistungshöhe.

Davon unabhängig ist auch zu beachten, ob es sich dabei um eine Tätigkeit in der Europäischen Union handelt, oder um einen Staat mit dem Österreich ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat.

**4. Fragestellung:** Was ist der Grund für die im Vergleich hohen Beitragsleistungen und der ausgewiesenen geringen Gutschrift pro Jahr?

**Antwort:**

Die Beitragsleistung steht in keinem direkten Zusammenhang mit der Teilgutschrift. Die Teilgutschrift ermittelt sich aus der Jahressumme der Beitragsgrundlagen und dem gesetzlich festgelegten Kontoprozentsatz von derzeit 1,78%.

Bei einem etwaigen Vergleich ist der Beitragsleistung für ein Kalenderjahr die daraus resultierende Auszahlungssumme für die **gesamte Pensionsbezugsdauer** gegenüber zu stellen.

Das nachfolgende Beispiel zeigt den Zusammenhang zwischen Jahreseinkommen, Beitragsleistung, Teilgutschrift und Leistungshöhe.

Jahreseinkommen:	EUR 35.000,--
Beitragsleistung:	EUR 7.980,--
(22,8 % = Dienstgeber und Dienstnehmer)	
Kontoprozentsatz:	1,78%
Gutschrift pro Jahr:	EUR 623,--

Insgesamt errechnet sich daher nach heutigem Geldwert (ohne Berücksichtigung künftiger Pensionsanpassungen) aus der Beitragsleistung von EUR 7.980 bei einer angenommenen 18-jährigen Pensionsbezugsdauer ein Pensionszufluss von EUR 11.214 (623 x 18).

**5. Fragestellung:** Ist der in der Kontomitteilung ausgewiesene Pensionswert zum Regelpensionsalter jedenfalls garantiert?

**Antwort:**

Grundsätzlich ja, wenn zu diesem Zeitpunkt auch die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen (Mindestversicherungsdauer) vorliegen. Allerdings wurde der Pensionswert auf der Grundlage der aktuellen Rechtslage ermittelt, allfällige künftige gesetzliche Änderungen können in ihren Auswirkungen nicht berücksichtigt werden.

**6. Fragestellung:** Weshalb sind meine bisher erworbenen Versicherungsmonate in der Kontomitteilung nicht ersichtlich?

**Antwort:**

Die Kontomitteilung stellt grundsätzlich die jeweils in einem Kalenderjahr vorliegenden Beitragsgrundlagen und die daraus zu errechnenden Teilgutschriften bzw. eine Gesamtgutschrift dar. Die Versicherungszeiten sind nur für den **Anspruch** auf eine Pensionsleistung von Bedeutung.

In der Kontomitteilung wird in jedem Fall die Anzahl der bis Dezember 2004 und ab Jänner 2005 erworbenen Versicherungsmonate angeführt. Eine detaillierte Aufstellung der Versicherungszeiten wird auf Antrag vom zuständigen Pensionsversicherungsträger übermittelt oder kann mittels Bürgerkarte im Internet online abgefragt werden.

**7. Fragestellung:** Ich habe gelesen, dass es erst ab 1.1.2005 ein Pensionskonto gibt. Aus meiner Kontomitteilung ist zu ersehen, dass ich bereits ab 1986 ein Pensionskonto habe.

**Antwort:**

Mit 1.1.2005 wurde für alle ab dem 1.1.1955 geborenen Versicherten ein Pensionskonto eingerichtet. Haben diese Personen auch vor dem 1.1.2005 Versicherungszeiten erworben, so ist für die Ermittlung des Pensionswertes **die Parallelrechnung** anzuwenden. Dabei werden auch die vor dem 1.1.2005 erworbenen Versicherungszeiten berücksichtigt.

Die Parallelrechnung ist ein Berechnungsvorgang nach Altrecht und nach Neurecht über den gesamten Versicherungsverlauf. Zum Berechnungszeitpunkt sind zwei fikti-

ve Pensionen zu berechnen und für beide Berechnungen ist der gesamte Versicherungsverlauf heranzuziehen:

Die Altpension ist nach den Bestimmungen der Rechtslage zum 31.12.2004 zu berechnen.

Die APG-Pension ergibt sich aus dem Pensionskonto (Gesamtgutschrift geteilt durch 14).

**8. Fragestellung:** In welchem Zusammenhang steht die in der Kontomitteilung angeführte Gesamtgutschrift zum ausgewiesenen Pensionswert?

**Antwort:**

Die Gesamtgutschrift ist die **Jahrespensionssumme** jenes Pensionswertes, der sich aus den Jahresteilgutschriften ergibt. Die Gesamtgutschrift, geteilt durch 14, ergibt den **monatlichen Pensionswert der APG-Pension** zum jeweiligen Jahresersten.

Beim ausgewiesenen „fiktiv ermittelten Pensionswert“ wird unter **Anwendung der Parallelrechnung** der monatliche Pensionswert zum jeweiligen Jahresersten angeführt.

**9. Fragestellung:** Wie werden meine auf das Pensionskonto eingezahlten Beiträge veranlagt (verzinst)?

**Antwort:**

Eine Verzinsung wird in der Form vorgenommen, dass eine Wertanpassung der jährlich erworbenen Gutschriften entsprechend der Entwicklung der Erwerbseinkünfte vorgenommen wird.

**10. Fragestellung:** Können auf das Pensionskonto eingezahlte Beträge auf besonderen Wunsch an den Versicherten wieder ausgezahlt werden?

**Antwort:**

Grundsätzlich nein; im österreichischen Pensionsrecht ist dies nicht vorgesehen.

Ausnahme: Beitragsentrichtung über der Höchstbeitragsgrundlage (zB durch gleichzeitig ausgeübte Erwerbstätigkeiten).

**11. Fragestellung:** Wer ist für die Richtigkeit und Vollständigkeit meines Pensionskontos zuständig?

**Antwort:**

Für die Richtigkeit und Vollständigkeit ist Ihr zuständiger Pensionsversicherungsträger (bei BeamtInnen: die Dienstbehörde bzw. die BVA) verantwortlich.

Sind Lücken im Pensionskonto vorhanden, sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen. Es handelt sich dabei um jene Zeiten, die auch ohne Ausübung einer Erwerbstätigkeit eine Versicherungszeit in der Pensionsversicherung sein können. Das sind beispielsweise Zeiten des Präsenzdienstes und der Kindererziehung.

Auch Schul- oder Studienzeiten müssen durch Vorlage von entsprechenden Zeugnissen nachgewiesen werden und können darüber hinaus auch noch durch Entrichtung von Beiträgen „nachgekauft“ werden, um auf dem Pensionskonto ausgewiesen zu werden.

**12. Fragestellung:** Kann man auch mehrere Pensionskonten haben und wenn ja, werden die bei Pensionsantritt zusammengerechnet?

**Antwort:**

Grundsätzlich hat jede/r Versicherte in der gesetzlichen Pensionsversicherung (Arbeiter, Angestellte, Selbstständige, Freiberufler, Bauern) nur ein Pensionskonto, auf welchem ihre/seine im Laufe des Berufslebens erworbenen pensionsversicherungsrelevanten Gutschriften gespeichert sind.

Personen, die in ein pensionsversicherungsfreies Dienstverhältnis (zB BeamtInnen, PolitikerInnen, ...) aufgenommen werden, können zwei Pensionskonten haben. Ein Pensionskonto bei der Dienstbehörde des Bundes und eines auf Grund einer ausgeübten selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit. In diesem Fall erfolgt keine Zusammenrechnung und es können zwei getrennte Pensionsansprüche entstehen.

**13. Fragestellung:** Könnte der Inhalt meines Pensionskontos (Gutschriften) gepfändet werden?

**Antwort:**

Nein, es handelt sich um einen künftigen fiktiven Pensionswert. Erst bei Pensionsantritt ist eine zuerkannte Pension im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten pfändbar.

**14. Fragestellung:** Ich habe privat genügend vorgesorgt und möchte die Gutschriften meines Pensionskontos jemandem anderen übertragen.

**Antwort:**

Eine Übertragung von Gutschriften aus dem Pensionskonto ist grundsätzlich nicht möglich.

Die einzige Möglichkeit, Gutschriften aus dem Pensionskonto übertragen zu lassen, besteht im Rahmen des so genannten **Pensionssplittings**. Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten vier Jahre (bei Mehrlingsgeburten: fünf Jahre) bis zu 50 % seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteiles, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Dies ist für Zeiten ab 1.1.2005 möglich und bedarf einer schriftlichen Vereinbarung, die bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes getroffen werden kann.

Ihr Pensionsversicherungsträger (bei BeamtInnen: die BVA) informiert Sie darüber gerne.

**15. Fragestellung:** Kann ich auf meinem Pensionskonto (Kontomitteilung) auch erkennen, wann ich frühestmöglich in Pension gehen kann und mit welcher Höhe ich dann rechnen darf?

**Antwort:**

Auf der Kontomitteilung ist ein Hinweis über den frühestmöglichen Zeitpunkt des Pensionsantrittes zum **Regelpensionsalter** für die Alterspension angeführt.

Des Weiteren scheint ein fiktiv errechneter Pensionswert auf, der auf den Jahresersten vor Aussendung der Mitteilung gespeicherten Versicherungszeiten und Beitragsgrundlagen beruht (keine Prognoseberechnung).

Wenn Sie Informationen zu einem früheren Pensionsbeginn und der voraussichtlichen Pensionshöhe wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Pensionsversicherungsträger.

**16. Fragestellung:** Ich war zeitweise doppelt pensionsversichert und finde auf der Kontomitteilung keine Hinweise über die mehrfache Beitragsentrichtung.

**Antwort:**

In der Kontomitteilung ist jeweils die Jahressumme der Beitragsgrundlagen angeführt. In dieser Jahressumme sind die Beitragsgrundlagen auf Grund sämtlicher Er-

werbstätigkeiten, die Beitragsgrundlagen für Versicherungszeiten ohne Erwerbstätigkeit und die Beitragsgrundlagen einer eventuellen freiwilligen Versicherung enthalten, allenfalls begrenzt mit der gesetzlich festgelegten Höchstbeitragsgrundlage.

Eine derartige Aufstellung wird auf Wunsch vom Pensionsversicherungsträger übermittelt, oder kann auch mittels Bürgerkarte im Internet online abgefragt werden.

**17. Fragestellung:** In der Kontomitteilung scheint eine Lücke auf, in der ich den Präsenzdienst geleistet habe. Zählt diese Zeit nicht?

**Antwort:**

Der Präsenzdienst ist grundsätzlich eine Versicherungszeit in der Pensionsversicherung.

Wenn in Ihrem Pensionskonto für diese Zeit eine Gutschrift fehlt, müssen Sie einen Antrag auf Datenergänzung bei Ihrem zuständigen Pensionsversicherungsträger stellen. Bestimmte Versicherungszeiten – wie z. B. Präsenzdienst - konnten in der Vergangenheit noch nicht automatisch erfasst werden.

**18. Fragestellung:** Ich war zeitweise auch arbeitslos. Fehlen mir diese Zeiten und wird mir dadurch meine Pension „gedrückt“?

**Antwort:**

In der Zeit, in der Sie arbeitslos waren **und** eine Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen haben, erwerben Sie auch Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung. Für diese Zeiten werden vom Arbeitsmarktservice Beiträge bezahlt und daher im Pensionskonto und bei der späteren Pensionsberechnung berücksichtigt.

Nachdem diese Beitragsgrundlagen niedriger sind als bei einem Erwerbseinkommen, wird dadurch der künftige Pensionsanspruch etwas verringert.

**19. Fragestellung:** Meiner Freundin wurden auch Kindererziehungszeiten angerechnet. Weshalb finde ich, obwohl ich 2 Kinder geboren habe, keine Gutschriften in der Kontomitteilung?

**Antwort:**

Wenn in Ihrem Pensionskonto dafür Gutschriften fehlen, müssen sie einen Antrag auf Datenergänzung bei Ihrem zuständigen Pensionsversicherungsträger stellen. Bestimmte Versicherungszeiten – wie z. B. Kindererziehung - können nicht automa-

tisch erfasst werden, da im Anlassfall geprüft werden muss, wer das Kind in den jeweiligen Zeiträumen tatsächlich und überwiegend erzogen hat.

**20. Fragestellung:** Ich habe auch Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung entrichtet. Wo sind diese auf der Kontomitteilung ausgewiesen?

**Antwort:**

Den aus den eingezahlten Beiträgen zur freiwilligen Höherversicherung errechneten "besonderen Steigerungsbetrag" (Zusatzpension) finden Sie in Ihrer Kontomitteilung gesondert ausgewiesen. Die Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung sind aber nicht in der Teilgutschrift enthalten.

**21. Fragestellung:** Wenn mir der in der Kontomitteilung angegebene Pensionswert bereits jetzt genügt, könnte ich umgehend einen Pensionsantrag stellen?

**Antwort:**

Ein Anspruch auf eine Pension ist erst gegeben, wenn Sie – neben der Erfüllung der vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen – auch das erforderliche Alter erreicht haben oder vorher der Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit vorliegt.

**22. Fragestellung:** Was kann ich tun, um meinen in der Kontomitteilung ausgewiesenen Pensionswert in den verbleibenden Jahren bis zum Pensionsantritt wesentlich anzuheben?

**Antwort:**

Den maximalen Wert im Pensionskonto für ein Kalenderjahr (Teilgutschrift) erwerben Sie dann, wenn Sie z.B. durch eine unselbständige Erwerbstätigkeit ein sozialversicherungspflichtiges Einkommen im Ausmaß der Höchstbeitragsgrundlage (Wert 2008: monatlich EUR 3.930,--) erzielen. Ein über die Höchstbeitragsgrundlage hinausgehendes Einkommen ist beitragsfrei und wird somit im Pensionskonto nicht berücksichtigt.

Daneben gibt es auch noch die Möglichkeit, über einen gesonderten Antrag Beiträge zur Höherversicherung zu entrichten. Der dafür gebührende Betrag – der besondere Steigerungsbetrag (Zusatzpension) – wird in der Kontomitteilung gesondert angeführt und bei Pensionsanfall gemeinsam mit der Pension ausgezahlt.

Außerdem könnte gegebenenfalls ein allfälliger Einkauf von Schul- oder Studienzeiten bzw. eine Übertragung von Gutschriften bei Kindererziehung (Splitting) geprüft werden.

**23. Fragestellung:** Ein guter Bekannter gleichen Alters arbeitet bei der Gemeinde Wien und er hat mir gesagt, dass er kein Pensionskonto hat.

**Antwort:**

Das ist wahrscheinlich richtig. Landes- und GemeindebeamtInnen und Notare sind noch nicht von der Pensionsharmonisierung erfasst und haben daher kein Pensionskonto.

**24. Fragestellung:** Ich habe im ASVG nachgesehen und finde aber keine Bestimmungen über das Pensionskonto.

**Antwort:**

Die Bestimmungen über das Pensionskonto sind im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) enthalten. Das APG ist am 1. Jänner 2005 in Kraft getreten und gilt mit wenigen Ausnahmen für Personen, die nach dem 31.12.1954 geboren worden sind.

**25. Fragestellung:** Sollte ich einmal sterben, wie wird die Witwenpension für meine Frau nach dem Pensionskonto berechnet?

**Antwort:**

Die Witwenpension leitet sich von der Pension des Verstorbenen ab.

Das bedeutet: Zuerst wird die Pension des oder der Verstorbenen – gegebenenfalls nun aus dem Pensionskonto – ermittelt und von dieser ausgehend die Höhe der Witwen(Witwer)pension, welche entsprechend des Verhältnisses der Einkommen der Ehepartner zueinander zwischen 0 und 60 % von der Pension des oder der Verstorbenen betragen kann.

**26. Fragestellung:** Gilt das alles auch für BundesbeamtInnen?

**Antwort:**

Ja, allerdings mit den dem Beamtenpensionsrecht immanenten Besonderheiten. So gibt etwa für BeamtInnen keine „Versicherungszeiten“, sondern die „ruhegenussfähige

ge Gesamtdienstzeit“. Weiters ist für BeamtInnen keine freiwillige Höherversicherung vorgesehen, da sie ohnehin auch von Bezugsbestandteilen über der Höchstbeitragsgrundlage Pensionsbeiträge entrichten. Alle Anträge und Eingaben mit dem Pensionskonto (zB Anträge auf Datenergänzung) sind an die Dienstbehörde bzw. an die BVA zu richten.



# **2. STABILITÄTSGESETZ ÄNDERUNGEN IM PENSIONSRECHT**

**Eine Information  
der Pensionsversicherungsanstalt  
zu den aktuellen Änderungen  
im ASVG und APG**

**PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT**







## **2. STABILITÄTSGESETZ 2012 ÄNDERUNGEN IM PENSIONSRECHT**

Der Nationalrat hat am 28. März 2012 im Rahmen des  
2. Stabilitätsgesetzes 2012  
Änderungen im Bereich der Pensionsversicherung  
(77. Novelle zum ASVG und 9. Novelle zum APG)  
beschlossen, welche im BGBl. I Nr. 35 vom 24. April 2012  
kundgemacht wurden.

In dieser Broschüre stellt die PVA die wichtigsten  
Änderungen im Überblick vor. Dabei wurde zugunsten  
der besseren Verständlichkeit bewusst nicht auf  
alle Einzelheiten eingegangen.

Pensionsversicherungsanstalt  
1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1  
Telefon: 05 03 03  
Ausland: +43/503 03  
E-Mail: [pva@pensionsversicherung.at](mailto:pva@pensionsversicherung.at)  
[www.pensionsversicherung.at](http://www.pensionsversicherung.at)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Außertourliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage</b> .....	<b>Seite</b>	<b>3</b>
<b>Pensionsanpassung für die Jahre 2013 und 2014</b> .....	<b>Seite</b>	<b>3</b>
<b>Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension</b> .....	<b>Seite</b>	<b>3</b>
Anhebung des für den Tätigkeitsschutz maßgeblichen Alters		
<b>Leistungsobergrenze bei Witwen(Witwer)pensionen und Pensionen für hinterbliebene eingetragene Partner/innen</b> .....	<b>Seite</b>	<b>4</b>
Ab 2013 das Doppelte der Höchstbeitragsgrundlage 2012		
<b>Ausgleichszulage</b> .....	<b>Seite</b>	<b>4</b>
Änderung des Prozentsatzes für die Anrechnung eines fiktiven Ausgedingtes		
<b>Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer</b> .....	<b>Seite</b>	<b>4</b>
Anhebung der erforderlichen Versicherungsmonate und Beitragsmonate		
<b>Korridorpension</b> .....	<b>Seite</b>	<b>8</b>
Anhebung der erforderlichen Versicherungsmonate		
<b>Neuregelung der Pensionsberechnung ab 1.1.2014</b> .....	<b>Seite</b>	<b>9</b>
Entfall der Parallelrechnung		
Kontoerstgutschrift		
Berechnung der Kontoerstgutschrift		
<b>Information über die Kontoerstgutschrift</b> .....	<b>Seite</b>	<b>13</b>
<b>Zuordnung von Kindererziehungszeiten</b> .....	<b>Seite</b>	<b>13</b>
<b>Neuberechnung der Kontoerstgutschrift bei Stichtagen von 2014 bis 2016</b> .....	<b>Seite</b>	<b>13</b>
<b>Nachträgliche Änderungen der Kontoerstgutschrift</b> .....	<b>Seite</b>	<b>14</b>
<b>Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Sonderform Langzeitversicherungspension)</b> .....	<b>Seite</b>	<b>14</b>
Neuregelung der Abschläge ab 1.1.2014		
<b>Korridorpension</b> .....	<b>Seite</b>	<b>15</b>
Neuregelung des Abschlages		

## Außertourliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage

Die Höchstbeitragsgrundlage, die im Jahr 2012 monatlich € 4.230,- beträgt, wird ab 1.1.2013 **zusätzlich** zur Vervielfachung mit der Aufwertungszahl um den Betrag von monatlich **€ 90,-** erhöht.

## Pensionsanpassung für die Jahre 2013 und 2014

Der dem Anpassungsfaktor entsprechende Erhöhungsprozentsatz ist im Jahr **2013 um 1 Prozentpunkt** und im Jahr **2014 um 0,8 Prozentpunkte** zu vermindern.

Der Anpassungsfaktor ist mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bis spätestens 30. November eines jeden Jahres für das Folgejahr festzulegen.

## Invaliditätspension – Berufsunfähigkeitspension

### Anhebung des für den Tätigkeitsschutz maßgeblichen Alters

Als invalid oder berufsunfähig gilt auch die versicherte Person, die das 57. Lebensjahr vollendet hat, wenn sie infolge von Krankheit oder anderer Gebrechen oder Schwäche ihrer körperlichen oder geistigen Kräfte außerstande ist, einer Tätigkeit, die sie in den letzten 180 Kalendermonaten vor dem Stichtag mindestens 120 Kalendermonate hindurch ausgeübt hat, nachzugehen. Dabei sind zumutbare Änderungen dieser Tätigkeit zu berücksichtigen.

Fallen in den Zeitraum der letzten 180 Kalendermonate vor dem Stichtag

- Zeiten des Bezuges einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension bzw. einer Leistung wegen Erwerbsunfähigkeit oder des Bezuges von Übergangsgeld, verlängert sich der Zeitraum von 180 Kalendermonaten um diese Monate
- Monate des Bezuges von Krankengeld, so sind diese im Höchstausmaß von 24 Monaten auf die genannten 120 Monate anzurechnen.

Das für die Prüfung des Tätigkeitsschutzes **maßgebliche Alter von 57 Lebensjahren** gilt noch für Stichtage im Jahr 2012 und **wird wie folgt angehoben:**

Stichtage in den Jahren	Alter für Prüfung des Tätigkeitsschutzes
2013 und 2014	58. Lebensjahr
2015 und 2016	59. Lebensjahr
ab 2017	60. Lebensjahr

## Leistungsobergrenze bei Witwen(Witwer)pensionen und Pensionen für hinterbliebene eingetragene Partner/innen

Überschreitet in einem Kalendermonat die Summe der Einkünfte (zB Erwerbseinkommen, Pensionen, Renten, Ruhe-, Versorgungsbezüge, ...) inklusive Hinterbliebenenpension die doppelte Höchstbeitragsgrundlage, so vermindert sich die Hinterbliebenenpension um den Überschreibungsbetrag bis auf Null. **Ab dem 1.1.2013 ist die im Jahr 2012 geltende doppelte Höchstbeitragsgrundlage (Wert 2012 EUR 8.460,-) heranzuziehen.**

## Ausgleichszulage

### Änderung des Prozentsatzes für die Anrechnung eines fiktiven Ausgedinges

Bei Personen, die ihren land(forst)wirtschaftlichen Betrieb aufgegeben, übergeben, verpachtet oder auf andere Weise jemandem zur Bewirtschaftung überlassen haben und nun Pensionsbezieher/innen mit einer Ausgleichszulage sind, wird – abhängig vom Einheitswert des vormaligen Betriebes – für die Ermittlung der Ausgleichszulage **ein Prozentsatz des jeweiligen Ausgleichszulagenrichtsatzes** als sogenanntes fiktives Ausgedinge angerechnet.

Dieser Prozentsatz wird stufenweise auf **13 % abgesenkt** und beträgt in den Jahren

**2012: ..... 18 %**  
**2013: ..... 16 %,**  
**2014: ..... 15 %,**  
**2015: ..... 14 % und**  
**ab 2016: ..... 13 %.**

## Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer

### Anhebung der erforderlichen Versicherungsmonate und Beitragsmonate

Anspruch auf vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer besteht, sofern die weiteren Voraussetzungen am Stichtag erfüllt sind, für Frauen geboren bis 30. September 1957 und für Männer geboren bis 30. September 1952, wenn das in der Tabelle 2 (Seite 6 und 7) angegebene Anfallsalter erfüllt ist und mindestens

– 450 Versicherungsmonate, die für die Leistung zu berücksichtigen sind, oder

- 420 Beitragsmonate der Pflichtversicherung (dazu zählen auch die ersten 24 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld pro Kind und Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs-, und Zivildienstes bis zu 30 Monaten) vorliegen.

Die erforderliche Anzahl an Versicherungsmonaten bzw. Beitragsmonaten der Pflichtversicherung wird abhängig vom Stichtag angehoben (siehe folgende Tabelle).

**Tabelle 1**

Stichtag im Jahr	Versicherungsmonate	Beitragsmonate der Pflichtversicherung
2012	450 Monate (37,5 Jahre)	420 Monate (35 Jahre)
<b>2013</b>	<b>456 Monate (38 Jahre)</b>	<b>426 Monate (35,5 Jahre)</b>
<b>2014</b>	<b>462 Monate (38,5 Jahre)</b>	<b>432 Monate (36 Jahre)</b>
<b>2015</b>	<b>468 Monate (39 Jahre)</b>	<b>438 Monate (36,5 Jahre)</b>
<b>2016</b>	<b>474 Monate (39,5 Jahre)</b>	<b>444 Monate (37 Jahre)</b>
<b>2017</b>	<b>480 Monate (40 Jahre)</b>	<b>450 Monate (37,5 Jahre)</b>

**Hinweis:**

Sind die Anspruchsvoraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension einmal erfüllt und wird die Pension erst in einem der darauffolgenden Jahre in Anspruch genommen, so bleibt der Anspruch gewahrt.

**Beispiel:**

Weibl. Versicherte: geb.: 10.9.1954

frühestmöglicher Pensionsantritt laut Tabelle 2: 1.9.2013

Bis 31.8.2013 liegen 440 Versicherungsmonate davon

**426 Beitragsmonate der Pflichtversicherung vor.**

Antrag auf Pension wird mit Stichtag 1.1.2014 (also im Dezember 2013) gestellt. Laut Tabelle 1 sind für einen Stichtag im Jahr 2014 bereits 432 Beitragsmonate der Pflichtversicherung erforderlich. Da der Anspruch zum 1.9.2013 bereits erfüllt war, kann die Pension ab 1.1.2014 in Anspruch genommen werden.

**Tabelle 2**

<b>Männer geboren</b>	<b>Frauen geboren</b>	<b>frühest- möglicher Pensionsantritt</b>	<b>Anfallsalter Männer/Frauen</b>
am 01.01.1949 02.01. bis 01.02.1949 02.02. bis 01.03.1949 02.03. bis 31.03.1949	am 01.01.1954 02.01. bis 01.02.1954 02.02. bis 01.03.1954 02.03. bis 31.03.1954	01.10.2012 01.11.2012 01.12.2012 01.01.2013	<b>63 Jahre + 9 Monate</b> <b>58 Jahre + 9 Monate</b>
am 01.04.1949 02.04. bis 01.05.1949 02.05. bis 01.06.1949 02.06. bis 30.06.1949	am 01.04.1954 02.04. bis 01.05.1954 02.05. bis 01.06.1954 02.06. bis 30.06.1954	01.02.2013 01.03.2013 01.04.2013 01.05.2013	<b>63 Jahre + 10 Monate</b> <b>58 Jahre + 10 Monate</b>
am 01.07.1949 02.07. bis 01.08.1949 02.08. bis 01.09.1949 02.09. bis 30.09.1949	am 01.07.1954 02.07. bis 01.08.1954 02.08. bis 01.09.1954 02.09. bis 30.09.1954	01.06.2013 01.07.2013 01.08.2013 01.09.2013	<b>63 Jahre + 11 Monate</b> <b>58 Jahre + 11 Monate</b>
am 01.10.1949 02.10. bis 01.11.1949 02.11. bis 01.12.1949 02.12. bis 31.12.1949	am 01.10.1954 02.10. bis 01.11.1954 02.11. bis 01.12.1954 02.12. bis 31.12.1954	01.10.2013 01.11.2013 01.12.2013 01.01.2014	<b>64 Jahre</b> <b>59 Jahre</b>
am 01.01.1950 02.01. bis 01.02.1950 02.02. bis 01.03.1950 02.03. bis 31.03.1950	am 01.01.1955 02.01. bis 01.02.1955 02.02. bis 01.03.1955 02.03. bis 31.03.1955	01.02.2014 01.03.2014 01.04.2014 01.05.2014	<b>64 Jahre + 1 Monat</b> <b>59 Jahre + 1 Monat</b>
am 01.04.1950 02.04. bis 01.05.1950 02.05. bis 01.06.1950 02.06. bis 30.06.1950	am 01.04.1955 02.04. bis 01.05.1955 02.05. bis 01.06.1955 02.06. bis 30.06.1955	01.06.2014 01.07.2014 01.08.2014 01.09.2014	<b>64 Jahre + 2 Monate</b> <b>59 Jahre + 2 Monate</b>
am 01.07.1950 02.07. bis 01.08.1950 02.08. bis 01.09.1950 02.09. bis 30.09.1950	am 01.07.1955 02.07. bis 01.08.1955 02.08. bis 01.09.1955 02.09. bis 30.09.1955	01.10.2014 01.11.2014 01.12.2014 01.01.2015	<b>64 Jahre + 3 Monate</b> <b>59 Jahre + 3 Monate</b>
am 01.10.1950 02.10. bis 01.11.1950 02.11. bis 01.12.1950 02.12. bis 31.12.1950	am 01.10.1955 02.10. bis 01.11.1955 02.11. bis 01.12.1955 02.12. bis 31.12.1955	01.02.2015 01.03.2015 01.04.2015 01.05.2015	<b>64 Jahre + 4 Monate</b> <b>59 Jahre + 4 Monate</b>

<b>Männer geboren</b>	<b>Frauen geboren</b>	<b>frühest- möglicher Pensionsantritt</b>	<b>Anfallsalter Männer/Frauen</b>
am 01.01.1951 02.01. bis 01.02.1951 02.02. bis 01.03.1951 02.03. bis 31.03.1951	am 01.01.1956 02.01. bis 01.02.1956 02.02. bis 01.03.1956 02.03. bis 31.03.1956	01.06.2015 01.07.2015 01.08.2015 01.09.2015	<b>64 Jahre + 5 Monate</b> <b>59 Jahre + 5 Monate</b>
am 01.04.1951 02.04. bis 01.05.1951 02.05. bis 01.06.1951 02.06. bis 30.06.1951	am 01.04.1956 02.04. bis 01.05.1956 02.05. bis 01.06.1956 02.06. bis 30.06.1956	01.10.2015 01.11.2015 01.12.2015 01.01.2016	<b>64 Jahre + 6 Monate</b> <b>59 Jahre + 6 Monate</b>
am 01.07.1951 02.07. bis 01.08.1951 02.08. bis 01.09.1951 02.09. bis 30.09.1951	am 01.07.1956 02.07. bis 01.08.1956 02.08. bis 01.09.1956 02.09. bis 30.09.1956	01.02.2016 01.03.2016 01.04.2016 01.05.2016	<b>64 Jahre + 7 Monate</b> <b>59 Jahre + 7 Monate</b>
am 01.10.1951 02.10. bis 01.11.1951 02.11. bis 01.12.1951 02.12. bis 31.12.1951	am 01.10.1956 02.10. bis 01.11.1956 02.11. bis 01.12.1956 02.12. bis 31.12.1956	01.06.2016 01.07.2016 01.08.2016 01.09.2016	<b>64 Jahre + 8 Monate</b> <b>59 Jahre + 8 Monate</b>
am 01.01.1952 02.01. bis 01.02.1952 02.02. bis 01.03.1952 02.03. bis 31.03.1952	am 01.01.1957 02.01. bis 01.02.1957 02.02. bis 01.03.1957 02.03. bis 31.03.1957	01.10.2016 01.11.2016 01.12.2016 01.01.2017	<b>64 Jahre + 9 Monate</b> <b>59 Jahre + 9 Monate</b>
am 01.04.1952 02.04. bis 01.05.1952 02.05. bis 01.06.1952 02.06. bis 30.06.1952	am 01.04.1957 02.04. bis 01.05.1957 02.05. bis 01.06.1957 02.06. bis 30.06.1957	01.02.2017 01.03.2017 01.04.2017 01.05.2017	<b>64 Jahre + 10 Monate</b> <b>59 Jahre + 10 Monate</b>
am 01.07.1952 02.07. bis 01.08.1952 02.08. bis 01.09.1952 02.09. bis 30.09.1952	am 01.07.1957 02.07. bis 01.08.1957 02.08. bis 01.09.1957 02.09. bis 30.09.1957	01.06.2017 01.07.2017 01.08.2017 01.09.2017	<b>64 Jahre + 11 Monate</b> <b>59 Jahre + 11 Monate</b>
ab 01.10.1952	ab 01.10.1957		<b>65 Jahre</b> <b>60 Jahre</b> <b>Regelpensionsalter</b>

## Korridorpension

### Anhebung der erforderlichen Versicherungsmonate

Anspruch auf Korridorpension ist gegeben, wenn das 62. Lebensjahr vollendet ist, die weiteren Voraussetzungen am Stichtag erfüllt sind und mindestens 450 Versicherungsmonate, die für die Bemessung der Leistung zu berücksichtigen sind, vorliegen.

Die erforderliche Anzahl an Versicherungsmonaten erhöht sich abhängig vom Stichtag wie in folgender Tabelle angeführt:

Stichtag im Jahr	Versicherungsmonate
2012	450 Monate (37,5 Jahre)
<b>2013</b>	<b>456 Monate (38 Jahre)</b>
<b>2014</b>	<b>462 Monate (38,5 Jahre)</b>
<b>2015</b>	<b>468 Monate (39 Jahre)</b>
<b>2016</b>	<b>474 Monate (39,5 Jahre)</b>
<b>ab 2017</b>	<b>480 Monate (40 Jahre)</b>

### Hinweis:

Sind die Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension einmal erfüllt und wird die Pension erst in einem der darauffolgenden Jahre in Anspruch genommen, so bleibt der Anspruch gewahrt.

#### Beispiel:

Männl. Versicherter: geb.: 10.9.1952

frühestmöglicher Pensionsantritt: 1.10.2014

Bis 30.9.2014 liegen **462 Versicherungsmonate** vor.

Antrag auf Pension wird mit Stichtag 1.1.2015 (also im Dezember 2014) gestellt. Laut Tabelle sind für einen Stichtag im Jahr 2015 bereits 468 Versicherungsmonate erforderlich. Da der Anspruch zum 1.10.2014 bereits erfüllt war, kann die Pension ab 1.1.2015 in Anspruch genommen werden.

## Neuregelung der Pensionsberechnung ab 1.1.2014

### Entfall der Parallelrechnung für nach dem 31.12.1954 Geborene

Die derzeit für die Berechnung der Pensionen maßgebliche Parallelrechnung wird durch die Kontoerstgutschrift abgelöst. Dabei wird für bis 31.12.2013 vorliegende Versicherungsmonate eine Kontoerstgutschrift berechnet und als Gesamtgutschrift in das bestehende Pensionskonto eingetragen. Ab dem 1.1.2014 erworbene Versicherungszeiten werden wie bisher in das Pensionskonto eingetragen. Pensionen, die ab Stichtag 1.1.2014 gebühren, werden ausschließlich aus dem Pensionskonto berechnet.

### Kontoerstgutschrift

Für alle **Personen, die nach dem 31.12.1954 geboren sind** und bis zum 31.12.2013 mindestens ein Versicherungsmonat nach dem ASVG, GSVG, FSVG oder BSVG (das sind Versicherungsmonate vor dem 1.1.2005) erworben haben, ist eine Kontoerstgutschrift zum 1.1.2014 zu ermitteln.

**Keine Kontoerstgutschrift** ist zu ermitteln, wenn ausschließlich Versicherungsmonate nach dem APG (das sind Versicherungsmonate ab dem 1.1.2005) vorliegen.

### Berechnung der Kontoerstgutschrift

Es werden zunächst zwei fiktive Alterspensionen (Ausgangsbetrag und Vergleichsbetrag) zum 1.1.2014 ermittelt.

### Ausgangsbetrag

Als Ausgangsbetrag wird eine **Pension nach dem Altrecht (ASVG)** wie folgt berechnet:

- Als Bemessungsgrundlage wird die Summe der, vom Eintritt in die Pensionsversicherung bis 31.12.2013 vorliegenden, 336 (= 28 Jahre) höchsten monatlichen Gesamtbeitragsgrundlagen geteilt durch 392 herangezogen. Liegen weniger als 336 Beitragsmonate vor, wird die Bemessungsgrundlage aus der Summe der vorliegenden Gesamtbeitragsgrundlagen gebildet und durch die um ein Sechstel erhöhte Anzahl an vorliegenden Beitragsmonaten geteilt.
- Für Kindererziehungszeiten ist grundsätzlich dieselbe Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Sie darf jedoch nicht geringer als der um 22 % erhöhte bzw. nicht höher als der um 70 % erhöhte Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende sein. Dieser beträgt im Jahr 2012 EUR 814,82.
- Für die Bildung der Bemessungsgrundlage sind vor dem 1.1.2014 erworbene Teilpflichtversicherungsmonate nicht heranzuziehen. Dabei handelt es

sich beispielsweise um Versicherungszeiten, die auf Grund von Arbeitslosengeld-, Krankengeld- bzw. Wochengeldbezug, Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes sowie Kindererziehung erworben wurden.

- Die Aufwertung der Gesamtbeitragsgrundlagen hat mit den ihrer zeitlichen Lagerung entsprechenden Aufwertungsfaktoren zu erfolgen. Die dafür gesetzlich festgelegten Aufwertungsfaktoren werden zum 1.1.2013 mit dem um 30 % erhöhten Prozentsatz, der dem Anpassungsfaktor für das Jahr 2013 entspricht, vervielfacht. Faktorenliste zum Stand 2012 siehe Seite 12.
- Der Steigerungsbetrag beträgt für je 12 Versicherungsmonate 1,78 %. Dabei sind **alle** ab dem Eintritt in die Pensionsversicherung bis 31.12.2013 erworbenen **Versicherungsmonate** zu berücksichtigen.
- Die Pension ist unter der Annahme, dass das Regelpensionsalter erreicht ist (also ohne Abschläge) und ohne besonderen Steigerungsbetrag (für Beiträge zur Höherversicherung) zu ermitteln.

### Vergleichsbetrag

Als Vergleichsbetrag ist **eine zweite Pension nach den am 31.12.2013 geltenden Bestimmungen zur Parallelrechnung** zum 1. Jänner 2014, unter der Annahme, dass das Regelpensionsalter erreicht ist (also ohne Abschläge) und ohne besonderen Steigerungsbetrag (für Beiträge zur Höherversicherung) zu ermitteln. Von diesem Vergleichsbetrag sind eine vom Geburtsjahrgang der/des Versicherten abhängige prozentuelle Untergrenze und eine Obergrenze zu bilden (siehe folgende Tabelle).

Jahrgang	Untergrenze	Obergrenze
1955	98,5 %	101,5 %
1956	98,3 %	101,7 %
1957	98,1 %	101,9 %
1958	97,9 %	102,1 %
1959	97,7 %	102,3 %
1960	97,5 %	102,5 %
1961	97,3 %	102,7 %
1962	97,1 %	102,9 %
1963	96,9 %	103,1 %
1964	96,7 %	103,3 %
ab 1965	96,5 %	103,5 %

Der **Ausgangsbetrag** ist mit der vom Vergleichsbetrag errechneten **Untergrenze** und **Obergrenze** wie folgt **zu vergleichen** (siehe folgende Möglichkeiten).

- Liegt der **Ausgangsbetrag zwischen** der Unter- und Obergrenze, gilt das **14-fache des Ausgangsbetrages** als Kontoerstgutschrift.

**Ausgangsbetrag = EUR 2.000,-**  
Vergleichsbetrag = EUR 2.050,-  
Jahrgang 1962:  
Untergrenze: 97,1 % von EUR 2.050,- = EUR 1.990,55  
Obergrenze: 102,9 % von EUR 2.050,- = EUR 2.109,45  
Die Kontoerstgutschrift beträgt **EUR 2.000,- x 14 = EUR 28.000,-**

- Ist der **Ausgangsbetrag niedriger** als die Untergrenze, gilt das **14-fache der Untergrenze** als Kontoerstgutschrift für das Jahr 2013.

Ausgangsbetrag = EUR 2.000,-  
Vergleichsbetrag = EUR 2.100,-  
Jahrgang 1957:  
**Untergrenze:** 98,1 % von EUR 2.100,- = **EUR 2.060,10**  
Obergrenze: 101,9 % von EUR 2.100,- = EUR 2.139,90  
Die Kontoerstgutschrift beträgt **EUR 2.060,10 x 14 = EUR 28.841,40**

- Ist der **Ausgangsbetrag höher** als die Obergrenze, gilt das **14-fache der Obergrenze** als Kontoerstgutschrift für das Jahr 2013.

Ausgangsbetrag = EUR 2.000,-  
Vergleichsbetrag = EUR 1.800,-  
Jahrgang 1955:  
Untergrenze: 98,5 % von EUR 1.800,- = EUR 1.773,-  
**Obergrenze:** 101,5 % von EUR 1.800,- = **EUR 1.827,-**  
Die Kontoerstgutschrift beträgt **EUR 1.827,- x 14 = EUR 25.578,-**

Die ermittelte Kontoerstgutschrift gilt als Gesamtgutschrift für das Jahr 2013.

## Faktorenliste für die Berechnung des Ausgangsbetrages

Jahr	Aufwertungsfaktoren zum Stand 2012
1965	9,756
1966	9,007
1967	8,246
1968	7,705
1969	7,054
1970	6,435
1971	5,761
1972	5,069
1973	4,501
1974	3,938
1975	3,631
1976	3,356
1977	3,113
1978	2,916
1979	2,751
1980	2,596
1981	2,438
1982	2,332
1983	2,250
1984	2,155
1985	2,051
1986	1,994
1987	1,936
1988	1,892

Jahr	Aufwertungsfaktoren zum Stand 2012
1989	1,832
1990	1,735
1991	1,635
1992	1,552
1993	1,473
1994	1,428
1995	1,378
1996	1,336
1997	1,336
1998	1,314
1999	1,291
2000	1,281
2001	1,268
2002	1,250
2003	1,242
2004	1,226
2005	1,203
2006	1,165
2007	1,141
2008	1,116
2009	1,071
2010	1,051
2011	1,035
2012	1,000

## Information über die Kontoerstgutschrift

Die **Kontoerstgutschrift ist als Gesamtgutschrift für das Jahr 2013 bis längstens 30. Juni 2014** in das Pensionskonto **aufzunehmen und** der kontoberechtigten Person **mitzuteilen**. Frühere Teil- und Gesamtgutschriften verlieren damit ihre Gültigkeit und werden durch die Gesamtgutschrift 2013 ersetzt.

Die Form der Mitteilung über die Kontoerstgutschrift sowie ein genauer Aussendezeitpunkt wird zu gegebener Zeit festgelegt werden. Eine Bescheiderteilung über die Kontoerstgutschrift ist nur über gesonderten Antrag der betroffenen Person möglich. Dieser ist bis spätestens 31.12.2016 zu stellen.

## Zuordnung von Kindererziehungszeiten

Die in der Kontoerstgutschrift festgestellte Zuordnung von Versicherungszeiten der Kindererziehung zu einem Elternteil (= überwiegende Erziehung des Kindes in den ersten vier Lebensjahren) kann nur mehr über Antrag der kontoberechtigten Person, der bis spätestens 31.12.2016 gestellt werden muss, geändert werden.

## Neuberechnung der Kontoerstgutschrift bei Stichtagen von 2014 bis 2016

Bei der Feststellung von **Pensionen** mit einem **Stichtag in den Jahren 2014 bis 2016** ist die Kontoerstgutschrift amtswegig neu zu berechnen, wenn **mehr als 480 Versicherungsmonate** (= 40 Versicherungsjahre), die für die Bemessung der Leistung zu berücksichtigen sind, vorliegen.

Dabei ist bei der unter Anwendung der Parallelrechnung zu ermittelnden Vergleichspension zur Deckelung des Verlustes das Höchstausmaß der Pension nicht mehr mit 80 % der höchsten Bemessungsgrundlage sondern

- bei einem Stichtag im Jahre 2014 mit 85 %
  - bei einem Stichtag im Jahre 2015 mit 83 %
  - bei einem Stichtag im Jahre 2016 mit 81 %
- zu begrenzen.

## Nachträgliche Änderungen der Kontoerstgutschrift

### Bis zum Ablauf des 31.12.2016

Die Kontoerstgutschrift bzw. die Gesamtgutschrift für das Jahr 2013 ist bei nachträglichen Änderungen von Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten, die für die Berechnung des Ausgangsbetrages oder des Vergleichsbetrages maßgeblich waren, bis zum Ablauf des 31.12.2016 unter Berücksichtigung dieser Änderungen **neu zu berechnen**.

### Nach Ablauf des 31.12.2016

Für Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten aus der Zeit vor dem 1.1.2014, die nach Ablauf des 31.12.2016 festgestellt werden, ist eine **Ergänzungsgutschrift** zu ermitteln. Dabei ist dem Ausgangsbetrag bei Ermittlung der Kontoerstgutschrift (Ausgangsbetrag 1) ein neu errechneter Ausgangsbetrag (Ausgangsbetrag 2) unter Einschluss der nachträglich festgestellten Beitragsgrundlagen und Versicherungszeiten gegenüberzustellen. Ist der Ausgangsbetrag 2 höher als der Ausgangsbetrag 1, gebührt das 14-fache der Differenz der Ausgangsbeträge als Ergänzungsgutschrift und ist der Kontoerstgutschrift 2013 hinzuzuzählen. (Berechnung des Ausgangsbetrages siehe Seite 9)

## Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Sonderform Langzeitversicherungspension)

### Neuregelung der Abschläge ab 1.1.2014

Für Frauen, geboren ab dem 1.1.1955 bis 31.12.1958, die die **Anspruchsvoraussetzungen** für die Langzeitversicherungspension (auch Hacklerregelung genannt) **bis 31.12.2013 erfüllen** und **die Pension erst ab dem 1.1.2014** in Anspruch nehmen, beträgt der Abschlag **0,1 % pro Monat**, das sind 1,2 % pro Jahr, der früheren Inanspruchnahme der Pension vor dem Regelpensionsalter.

### Hinweis:

Für ab dem 1.1.1955 geborene Frauen, die die **Anspruchsvoraussetzungen** für eine Langzeitversicherungspension (auch Hacklerregelung genannt) erst **ab dem 1.1.2014 erfüllen**, beträgt der Abschlag generell **0,35 % pro Monat** (das sind 4,2 % pro Jahr) der früheren Inanspruchnahme der Pension vor dem Regelpensionsalter und ist insgesamt mit **15 %** zu begrenzen.

## Korridorpension

### Neuregelung des Abschlages

Für Personen, die nach dem 31.12.1954 geboren sind, beträgt der Korridorabschlag **0,425 % pro Monat** der früheren Inanspruchnahme der Pension vor dem Regelpensionsalter, das entspricht einem Abschlag von 5,1 % pro Jahr. Der höchstmögliche Abschlag beträgt 15,3 %, wenn die Pension mit Monatsersten nach Vollendung des 62. Lebensjahres in Anspruch genommen wird.

**Diese Bestimmung wird frühestens mit 1.1.2017 wirksam.**



**Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz, mit der für das Jahr 2012 Mangelberufe für die  
Beschäftigung von ausländischen Fachkräften festgelegt werden  
(Fachkräfteverordnung 2012)**

Auf Grund der §§ 13 und 34 Abs. 39 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes – AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 25/2011, wird im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend verordnet:

**§ 1.** Im Jahr 2012 dürfen Ausländer in folgenden Mangelberufen nach Maßgabe des § 12a AuslBG zu einer Beschäftigung als Fachkraft zugelassen werden:

1. Fräser/innen
2. Dreher/innen
3. Dachdecker/innen
4. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau
5. Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen
6. Bautischler/innen
7. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Feuerungs- und Gastechik
8. Bauspengler/innen
9. Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen
10. Landmaschinenbauer/innen
11. Diplomingenieur(e)innen für Maschinenbau
12. Zimmer(er)innen
13. Schlosser/innen
14. Spengler/innen
15. Techniker/innen für Maschinenbau
16. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik
17. Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen
18. Bau- und Möbeltischler/innen
19. Bodenleger/innen
20. Platten-, Fliesenleger/innen
21. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung
22. Holzmaschinenarbeiter/innen
23. Besondere Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.)
24. Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen
25. Diplomingenieur(e)innen (Hochschulabschluss)
26. Dipl. Krankenpfleger, -schwestern

**§ 2.** Die im § 1 genannten Berufe entsprechen der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice.

**§ 3.** Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2012 außer Kraft und gilt für Anträge, die bis zum 5. November 2012 gestellt werden.

## Freiwilliges Sozialjahr – Ansprüche/Rechte der TeilnehmerInnen<sup>1</sup>

- ✓ **Krankenversicherung, Unfallversicherung und Pensionsversicherung**
- ✓ Keine Arbeitslosenversicherung, aber **Rahmenfristerstreckung** durch FSJ
- ✓ **Familienbeihilfe** bis 24
- ✓ Schriftliche **Vereinbarung** mit dem vom BMASK/BMWFJ (bzw. beim FUJ vom BML-FUW/BMWFJ) anerkannten Träger
- ✓ **Ausbildungsverhältnis und Berufsorientierung:** Vorhandensein einer **Ansprechperson** in der Einsatzstelle und fachl. Anleitung, **pädagog. Betreuung und Begleitung** im Ausmaß von mindestens 150 Stunden
- ✓ **Taschengeld:** mindestens 50% und maximal 100% der Geringfügigkeitsgrenze (d.h. für 2012 zw. 188,13 € und 376,26 € pro Monat)
- ✓ Je nach Einsatzstelle: **evt. Sachleistungen** (Unterkunft, Verpflegung, Arbeitskleidung)
- ✓ Maximal 34 Arbeitsstunden pro Woche
- ✓ **Freistellung/Urlaub:** Bei einer Dauer von 12 Monaten 25 Arbeitstage unter Fortzahlung des Taschengeldes, bei kürzerer Dauer aliquot. Darüber hinaus kann eine Freistellung aus wichtigen persönlichen Gründen gewährt werden
- ✓ **Krankheit:** Es stehen aus der Krankenversicherung Sachleistungen zu, der Träger kann das Taschengeld weiterzahlen
- ✓ **Wochenruhe:** Über 18-jährige wöchentlich ununterbrochen mindestens 36 Stunden; für unter-18-jährige gilt das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (§ 2 Abs. 1 Z 2 KJBG bezieht auch Ausbildungsverhältnisse ein, die kein Arbeitsverhältnis sind): dh ua.2 Kalendertage Wochenruhe inkl. jedem Sonntag (Ausnahme sind ua. Pflegeheime – dort zumindest jeder 2. Sonntag);
- ✓ **Mutterschutzgesetz 1979:** Die Regelungen betr. Beschäftigungsverbote, Verbot von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie Mehrarbeit, die Stillzeit und Ruhemöglichkeiten gelten auch für die Teilnehmerinnen;
- ✓ **Haftungsbeschränkungen** des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes gelten auch für die TeilnehmerInnen (sowohl im Verhältnis zum Träger des FSJ als auch im Verhältnis zur Einsatzstelle), dh je nach Verschulden durch das richterliche Mäßigungsrecht verwirklichte Haftungsleichterungen:

---

<sup>1</sup> **Alter:** Ab 17, bei besonderer Eignung auch ab 16

- entschuldbare Fehlleistung – keine Haftung
  - leichte Fahrlässigkeit - Mäßigung oder gänzliche Erlassung der Schadenersatzpflicht
  - grobe Fahrlässigkeit - Mäßigung, nicht aber auf Null, möglich.
- 
- ✓ Für Ausbildungsverhältnisse gilt das **Arbeitnehmerschutzgesetz**, Kontrolle durch **Arbeitsinspektorate**. Übertretungen sind Verwaltungsübertretungen (Geldstrafe durch die Bezirksverwaltungsbehörde). § 2 ASchG und § 2 Abs. 1 ArbIG enthalten eine weite Arbeitnehmerdefinition, die auch Ausbildungsverhältnisse einbezieht;
  - ✓ Ansprüche sind vor den **Arbeits-und Sozialgerichten** geltend zu machen.
  - ✓ Für Auslandsdienste: Falls die Einsatzstelle im Ausland liegt: erforderlichenfalls eine Zusatzkrankenversicherung.

Kärntner Gebietskrankenkasse - Ihre Gesundheitskasse

**Das neue Freiwilligengesetz – 01. Juni 2012**

Mit 01. Juni 2012 tritt das neue  
Freiwilligengesetz (BGBl I 2012/17, ausgegeben  
am 27. März 2012) in Kraft. Dieses  
Bundesgesetz regelt die Rahmenbedingungen  
für formelle freiwillige Tätigkeiten im Interesse

der Allgemeinheit. Ziel ist die Unterstützung der freiwilligen Tätigkeiten  
sowie auch eine Förderung der Teilnahme am Freiwilligen Sozialjahr.

Teilnehmer eines Freiwilligen Sozialjahres sind Personen ohne  
einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung nach Vollendung des 17.  
Lebensjahres (bei besonderer Eignung nach Vollendung des 16.  
Lebensjahres), die einmalig eine freiwillige praktische Hilfstätigkeit in der  
Dauer von sechs bis zwölf Monaten bei einer von einem anerkannten  
Träger zugewiesenen Einsatzstelle zur Erreichung der in § 6 FreiwG  
genannten Ziele ausüben.

**Wichtig für Sie:**

Für die oben genannten Teilnehmer/innen wurde ein eigener  
Pflichtversicherungstatbestand (§ 4 Abs 1 Z 11 ASVG) geschaffen.  
Danach unterliegen diese Personen der Vollversicherung nach dem  
ASVG. Die Beiträge werden von einer pauschalierten monatlichen  
Beitragsgrundlage (§ 44 Abs 1 Z 8a ASVG) in der Höhe der  
Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2012: EUR 376,26) berechnet. Die  
Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherungsbeiträge betragen  
insgesamt 31,85 %, wobei 14,12 % zu Lasten der versicherten Person  
und 17,73 % zu Lasten des Trägers des Freiwilligen Sozialjahres gehen.

Somit ist ab 01. Juni 2012 die Beitragsgruppe D2w für Teilnehmer/innen  
des Freiwilligen Sozialjahres anwendbar. Das neue  
Beitragsgruppenschema steht für Sie in Kürze auf unserer Homepage  
zum Download zur Verfügung.

[ZURÜCK](#)

E-CARD ALS BÜRGERKARTE  
NEUES BEI DER KGKK  
NEWSLETTER  
EIGENE EINRICHTUNGEN -  
AMBULATORIEN  
SERVICE STELLE SCHULE  
E-CARD  
MEDIEN-INFO  
LEISTUNGEN  
SERVICE & BERATUNG  
SITE MAP  
DIENSTGEBER  
VERTRAGSPARTNER  
TERMINKALENDER  
WIR ÜBER UNS  
IHRE MEINUNG  
IMPRESSUM/OFFENLEGUNG

**MEHR IM INTERNET**[SOZDOK](#)**KONTAKT**[ABTEILUNGSMAIL](#)



# Beitragsrechtliche Werte in der Sozialversicherung

## 2013

Stichtag: 1. Jänner 2013

### Rechtsgrundlagen

ASVG	in der Fassung der	79. Novelle
B-KUVG	in der Fassung der	40. Novelle
GSVG	in der Fassung der	41. Novelle
BSVG	in der Fassung der	41. Novelle
FSVG	in der Fassung der	13. Novelle
NVG	in der Fassung der	13. Novelle

### Kundmachung

des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des Bundesministers für Gesundheit über die Aufwertung und Anpassung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz, dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz und dem Beamten- Kranken- und Unfallversicherungsgesetz für das Kalenderjahr 2013 (BGBl. II Nr. 441 vom 13. Dezember 2012),

### Verordnung

des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der der Anpassungsfaktor für das Jahr 2013 festgesetzt wird (BGBl. II Nr. 387 vom 27. November 2012) und

### Verordnung

des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des Bundesministers für Gesundheit über die Aufwertung und Anpassung nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz und dem Beamten- Kranken- und Unfallversicherungsgesetz für das Kalenderjahr 2013 (BGBl. II Nr. 392 vom 29. November 2012)

<http://www.sozialversicherung.at>



SERVICE



für VERSICHERTE oder für DIENSTGEBER--> Zahlen und Fakten --> AKTUELLE WERTE

# Beitragsrechtlicher Teil

## ÜBERSICHT

### **A. Sozialversicherung der Unselbständigen**

1. Monatliche Höchstbeitragsgrundlagen
2. Grenzbeträge für die Geringfügigkeit
3. Beitragssätze (in Prozent)
4. Monatliche Höchstbeiträge in der KV, UV und PV nach dem ASVG unter Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage
5. Beitragsgrundlage für Rehabilitanden
6. Beitragsgrundlage für Zivildienstleistende
7. Beitragsgrundlage für Pflichtversicherte ohne Entgelt
8. Übersicht über die monatlichen Beiträge bestimmter Dienstnehmergruppen:
  - a) Arbeiter
  - b) Landarbeiter
  - c) Bergarbeiter
  - d) Angestellte
  - e) Angestellte im Bergbau
  - f) Freie Dienstnehmer
9. Beiträge für Weiter- und Selbstversicherte
10. Beiträge des Bundes für Familienangehörige von präsenzdienstleistenden Wehrpflichtigen
11. Beiträge für Zusatzversicherte in der Unfallversicherung

### **B. Sozialversicherung der öffentlich Bediensteten**

### **C. Sozialversicherung der Versicherten der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau**

### **D. Sozialversicherung der selbständig Erwerbstätigen**

### **E. Sozialversicherung der Bauern**

### **F. Pensionsversicherung der Notare**

### **G. Krankenversicherung der Pensionisten**

### **H. Sozialversicherung der in beruflicher Ausbildung stehenden Beschädigten nach dem HVG**

### **I. Krankenversicherung der gemäß § 9 ASVG in die Krankenversicherung einbezogenen Personen**

# BEITRÄGE

<b>Aufwertungszahl gemäß § 108 Abs. 2 ASVG</b>	1,028
--	-------

## A. Sozialversicherung der Unselbständigen

<b><u>1. Monatliche Höchstbeitragsgrundlagen</u></b>	<b>monatlich in Euro</b>	<b>Sonderzahlungen jährlich in Euro</b>
in der Krankenversicherung, § 45 Abs. 1 ASVG	4.440,00	8.880,00
in der Unfallversicherung, § 45 Abs. 1 ASVG	4.440,00	8.880,00
in der Pensionsversicherung, § 45 Abs. 1 ASVG	4.440,00	8.880,00
für die Arbeitslosenversicherung	4.440,00	8.880,00
für den Zuschlag nach dem IESG	4.440,00	8.880,00
für die Arbeiterkammerumlage (Landarbeiterkammerumlage)	4.440,00	1)
für den Wohnbauförderungsbeitrag	4.440,00	-
für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag	4.440,00	8.880,00
für den Nachtschwerarbeits-Beitrag	4.440,00	8.880,00

1) Ausnahme: Kärnten 8.880,00 Euro hinsichtlich der Landarbeiterkammerumlage

<b>Höchstbeitragsgrundlage täglich - monatlich (§ 108 Abs. 3 ASVG)</b>	<b>täglich in Euro</b>	<b>monatlich in Euro</b>
in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung	148,00	4.440,00

<b><u>2. Grenzbeträge für die Geringfügigkeit (§ 5 Abs. 2 ASVG)</u></b>	<b>monatlich in Euro</b>	<b>täglich in Euro</b>
	386,80	29,70

### 3. Beitragssätze (in Prozent)

Bezeichnung	Arbeiter <sup>1)</sup>			Landarbeiter			Angestellte			Freie Dienstnehmer		
	insgesamt	Dienstnehmeranteil	Dienstgeberanteil	insgesamt	Dienstnehmeranteil	Dienstgeberanteil	insgesamt	Dienstnehmeranteil	Dienstgeberanteil	insgesamt	Dienstnehmeranteil	Dienstgeberanteil
Krankenversicherung, § 51 ASVG	7,05	3,60	3,45	7,05	3,52	3,53	6,95	3,47	3,48	7,05	3,52	3,53
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung, § 51b ASVG	0,50	0,25	0,25	0,50	0,25	0,25	0,50	0,25	0,25	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag, § 51c ASVG	-	-	-	-	-	-	0,10	0,00	0,10	-	-	-
Ergänzungsbeitrag, § 51e ASVG <sup>8)</sup>	0,10	0,10	0,00	0,10	0,10	0,00	0,10	0,10	0,00	0,10	0,10	0,00
<b>KV-Beitrag gesamt</b>	<b>7,65</b>	<b>3,95</b>	<b>3,70</b>	<b>7,65</b>	<b>3,87</b>	<b>3,78</b>	<b>7,65</b>	<b>3,82</b>	<b>3,83</b>	<b>7,65</b>	<b>3,87</b>	<b>3,78</b>
Unfallversicherung, § 51 ASVG	1,40	0,00	1,40	1,40	0,00	1,40	1,40	0,00	1,40	1,40	0,00	1,40
Pensionsversicherung, § 51 ASVG	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55
Knappschaftliche Pensionsversicherung, §§ 51,51a ASVG	28,30	10,25	18,05	0,00	0,00	0,00	28,30	10,25	18,05	-	-	-
Arbeitslosenversicherung (AV) <sup>9)</sup>	6,00	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00
IESG-Zuschlag	0,55	0,00	0,55	0,55	0,00	0,55	0,55	0,00	0,55	0,55	0,00	0,55
Arbeiterkammerumlage <sup>2)</sup>	0,50	0,50	0,00	0,75	0,75	0,00	0,50	0,50	0,00	0,50	0,50	0,00
Wohnbauförderungsbeitrag	1,00	0,50	0,50	-	-	-	1,00	0,50	0,50	-	-	-
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag <sup>3)</sup>	1,40	0,70	0,70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nachtschwerarbeits-Beitrag <sup>4)</sup>	3,70	0,00	3,70	3,70	0,00	3,70	3,70	0,00	3,70	-	-	-
Dienstgeberabgabe <sup>5)</sup>	16,40	0,00	16,40	16,40	0,00	16,40	16,40	0,00	16,40	16,40	0,00	16,40
Beitrag für Versicherte in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 53a ASVG <sup>6)</sup>	14,20	14,20	0,00	14,20	14,20	0,00	13,65	13,65	0,00	14,20	14,20	0,00
Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV) <sup>7)</sup>	1,53	0,00	1,53	1,53	0,00	1,53	1,53	0,00	1,53	1,53	0,00	1,53
Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag (SO) <sup>10)</sup>	0,25	0,00	0,25	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1) Gilt für Arbeiter, die dem EFZG unterliegen, die nicht dem EFZG unterliegen und gemäß § 1154b ABGB.

2) bzw. Landarbeiterkammerumlage (in Wien und Burgenland wird keine Landarbeiterkammerumlage, sondern nur für einen Teil der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft die Arbeiterkammerumlage in der Höhe von 0,5 % eingehoben). Lehrlinge sind von der Landarbeiterkammerumlage - mit Ausnahme von Steiermark und Kärnten - befreit.

3) Nur für Arbeiter, für die die Schlechtwetterregelung im Baugewerbe gilt.

4) Nur für Dienstnehmer, auf die das Nachtschwerarbeitsgesetz anzuwenden ist.

5) Dienstgeberanteil nur für im Betrieb geringfügig Beschäftigte zu entrichten, sofern deren Lohnsumme € 580,20 im Kalendermonat überschreitet (Jahresbeitrag).

6) Dienstnehmeranteil wird dem geringfügig Beschäftigten vom Krankenversicherungsträger vorgeschrieben, sofern die Summe seiner Ewerbseinkünfte aus mehreren ASVG-Beschäftigungsverhältnissen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt (Jahresbeitrag). Bei Dienstnehmern ist noch die AK-Umlage hinzuzurechnen.

7) Gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und nach dem 31.12.2002 beginnen, sowie für freie Dienstnehmer ab 1.1.2008.

8) Ergänzungsbeitrag zur Finanzierung unfallbedingter Leistungen der Krankenversicherung.

9) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt: Beitragsgrundlage bis € 1.219,00: 0 %, über € 1.219,00 bis 1.330,00: 1 %, über € 1.330,00 bis 1.497,00: 2 % (§ 2a AMPFG).

10) Für überlassene Arbeiter ist dieser Beitrag ab 1.1.2013 bei Vorliegen der Voraussetzungen vom Überlasser nach dem § 22d Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) zu entrichten.

**4. Monatliche Höchstbeiträge**  
**in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung**  
**nach dem ASVG unter Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage**

Bezeichnung	Arbeiter <sup>1)</sup>			Angestellte		
	insgesamt	Dienst- nehmeranteil	Dienst- geberanteil	insgesamt	Dienst- nehmeranteil	Dienst- geberanteil
	in Euro					
Krankenversicherung	313,02	159,84	153,18	308,58	154,07	154,51
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	22,20	11,10	11,10	22,20	11,10	11,10
Ergänzungsbeitrag, § 51c ASVG	-	-	-	4,44	0,00	4,44
Ergänzungsbeitrag, § 51e ASVG	4,44	4,44	0,00	4,44	4,44	0,00
Unfallversicherung	62,16	0,00	62,16	62,16	0,00	62,16
Pensionsversicherung	1.012,32	455,10	557,22	1.012,32	455,10	557,22
BV-Beitrag <sup>2)</sup>						

1) Die Beiträge in dieser Tabelle gelten auch für Landarbeiter.

2) Es gelten weder Geringfügigkeitsgrenze noch Höchstbeitragsgrundlage

**5. Beitragsgrundlage für Rehabilitanden**  
**(§ 44 Abs. 6 lit. a ASVG)**

pro Kalendertag:	65,39 €	monatlich:	1.961,70 €
------------------	---------	------------	------------

**6. Beitragsgrundlage für Zivildienstleistende**  
**(§ 44 Abs. 6 lit. b ASVG)**

pro Kalendertag:	34,16 €	monatlich:	1.024,80 €
------------------	---------	------------	------------

**7. Beitragsgrundlage für Pflichtversicherte ohne Entgelt**  
**(§ 44 Abs. 6 lit. c ASVG)**

**(z.B. Krankenpflegeschüler, Hebammenschülerinnen, Kinder im elterlichen Betrieb)**

pro Kalendertag:	24,28 €	monatlich:	728,40 €
------------------	---------	------------	----------

**8. Übersicht über die monatlichen Beiträge bestimmter Dienstnehmergruppen**  
**(niedrigste und höchste Beiträge)**

Die nächsten Seiten enthalten Tabellen über folgende Personengruppen:

- |                 |                           |
|-----------------|---------------------------|
| a) Arbeiter     | d) Angestellte            |
| b) Landarbeiter | e) Angestellte im Bergbau |
| c) Bergarbeiter | f) Freie Dienstnehmer     |

**ANMERKUNG:**

**1. Unfallversicherung**

*In der Unfallversicherung gibt es keine Geringfügigkeitsgrenze. In den folgenden Tabellen wird dessenungeachtet der niedrigste Beitrag - auch in der Unfallversicherung - jeweils mit dem der Geringfügigkeitsgrenze entsprechenden Beitrag angegeben, weil in der Regel nur jene Personen vollversichert sind, deren Gesamtentgelt über der Geringfügigkeitsgrenze liegt (Ausnahme: Kurzarbeit, Hausbesorger gemäß HbG).*

**2. Geringfügig Beschäftigte, die nicht von der Vollversicherung ausgenommen sind (§ 5 Abs. 1 Z 2 ASVG):**

*Es ist der Dienstnehmeranteil des für die im folgenden genannten Personengruppen jeweils geltenden Beitragssatzes in der Kranken- und Pensionsversicherung (sowie die Arbeiterkammerumlage bei Dienstnehmern) heranzuziehen. Die dadurch ermittelten Beiträge werden dem Versicherten einmal jährlich von dem für das jeweilige geringfügige Beschäftigungsverhältnis zuständigen Krankenversicherungsträger vorgeschrieben. Die Beitragsabfuhr über den jeweiligen Dienstgeber ist nicht vorgesehen.*

a) Arbeiter<sup>1)</sup>

Bezeichnung	Beitragssatz in %			Geringfügigkeitsgrenze in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro			Höchster Beitrag in Euro		
	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt			davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt
Krankenversicherung	3,60	3,45	7,05	386,80	4.440,00	13,92	13,34	27,26	159,84	153,18	313,02
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	0,25	0,25	0,50	386,80	4.440,00	0,97	0,97	1,94	11,10	11,10	22,20
Ergänzungsbeitrag, § 51e ASVG	0,10	0,00	0,10	386,80	4.440,00	0,39	0,00	0,39	4,44	0,00	4,44
Unfallversicherung	0,00	1,40	1,40	386,80	4.440,00	0,00	5,42	5,42	0,00	62,16	62,16
Pensionsversicherung	10,25	12,55	22,80	386,80	4.440,00	39,65	48,54	88,19	455,10	557,22	1.012,32
Arbeitslosenversicherung <sup>3)</sup>	3,00	3,00	6,00	386,80	4.440,00	0,00	11,60	11,60	133,20	133,20	266,40
Zuschlag nach dem IESG	0,00	0,55	0,55	386,80	4.440,00	0,00	2,13	2,13	0,00	24,42	24,42
Arbeiterkammerumlage	0,50	0,00	0,50	386,80	4.440,00	1,93	0,00	1,93	22,20	0,00	22,20
Wohnbauförderungs-Beitrag	0,50	0,50	1,00	386,80	4.440,00	1,93	1,93	3,86	22,20	22,20	44,40
<b>insgesamt</b>	<b>18,20</b>	<b>21,70</b>	<b>39,90</b>			<b>58,79</b>	<b>83,93</b>	<b>142,72</b>	<b>808,08</b>	<b>963,48</b>	<b>1.771,56</b>
BV-Beitrag <sup>2)</sup>	0,00	1,53	1,53								
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag	0,70	0,70	1,40	386,80	4.440,00	2,71	2,71	5,42	31,08	31,08	62,16
Nachtschwerarbeits-Beitrag	0,00	3,70	3,70	386,80	4.440,00	0,00	14,31	14,31	0,00	164,28	164,28
Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag (SO) <sup>4)</sup>	0,00	0,25	0,25		4.440,00				0,00	11,10	11,10

1) Gilt für Arbeiter die dem EFZG unterliegen, die nicht dem EFZG unterliegen und gemäß § 1154b ABGB.

2) Es gelten weder Geringfügigkeitsgrenze noch Höchstbeitragsgrundlage.

3) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt:

Beitragsgrundlage bis € 1.219,00: 0 %, über € 1.219,00 bis 1.330,00: 1 %, über € 1.330,00 bis 1.497,00: 2 % (§ 2a AMPFG).

4) Für überlassene Arbeiter ist dieser Beitrag ab 1.1.2013 bei Vorliegen der Voraussetzungen vom Überlasser nach dem § 22d Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) zu entrichten, wobei die Geringfügigkeitsgrenze nicht gilt.

## b) Landarbeiter

Bezeichnung	Beitragsatz in %			Geringfügigkeitsgrenze in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro			Höchster Beitrag in Euro		
	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt			davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt
Krankenversicherung	3,52	3,53	7,05	386,80	4.440,00	13,62	13,65	27,27	156,29	156,73	313,02
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	0,25	0,25	0,50	386,80	4.440,00	0,97	0,97	1,94	11,10	11,10	22,20
Ergänzungsbeitrag, § 51e ASVG	0,10	0,00	0,10	386,80	4.440,00	0,39	0,00	0,39	4,44	0,00	4,44
Unfallversicherung	0,00	1,40	1,40	386,80	4.440,00	0,00	5,42	5,42	0,00	62,16	62,16
Pensionsversicherung	10,25	12,55	22,80	386,80	4.440,00	39,65	48,54	88,19	455,10	557,22	1.012,32
Arbeitslosenversicherung <sup>3)</sup>	3,00	3,00	6,00	386,80	4.440,00	0,00	11,60	11,60	133,20	133,20	266,40
Zuschlag nach dem IESG	0,00	0,55	0,55	386,80	4.440,00	0,00	2,13	2,13	0,00	24,42	24,42
Landarbeiterkammerumlage <sup>1)</sup>	0,75	0,00	0,75	386,80	4.440,00	2,90	0,00	2,90	33,30	0,00	33,30
<b>insgesamt</b>	<b>17,87</b>	<b>21,28</b>	<b>39,15</b>			<b>57,53</b>	<b>82,31</b>	<b>139,84</b>	<b>793,43</b>	<b>944,83</b>	<b>1.738,26</b>
BV-Beitrag <sup>2)</sup>	0,00	1,53	1,53								

1) In Wien und Burgenland wird keine Landarbeiterkammerumlage, sondern nur für einen Teil der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft die Arbeiterkammerumlage in der Höhe von 0,50 % eingehoben; in Kärnten wird die Landarbeiterkammerumlage auch von den Sonderzahlungen (bis 8.880,00 € jährlich) berechnet.

2) Es gelten weder Geringfügigkeitsgrenze noch Höchstbeitragsgrundlage.

3) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt:

Beitragsgrundlage bis € 1.219,00: **0 %**, über € 1.219,00 bis 1.330,00: **1 %**, über € 1.330,00 bis 1.497,00: **2 %** (§ 2a AMPFG).

## c) Bergarbeiter

Bezeichnung	Beitragsatz in %			Geringfügigkeitsgrenze in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro			Höchster Beitrag in Euro		
	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt			davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt
Krankenversicherung	3,60	3,45	7,05	386,80	4.440,00	13,92	13,34	27,26	159,84	153,18	313,02
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	0,25	0,25	0,50	386,80	4.440,00	0,97	0,97	1,94	11,10	11,10	22,20
Ergänzungsbeitrag, § 51e ASVG	0,10	0,00	0,10	386,80	4.440,00	0,39	0,00	0,39	4,44	0,00	4,44
Unfallversicherung	0,00	1,40	1,40	386,80	4.440,00	0,00	5,42	5,42	0,00	62,16	62,16
Pensionsversicherung <sup>1)</sup>	10,25	18,05	28,30	386,80	4.440,00	39,65	69,82	109,47	455,10	801,42	1.256,52
Arbeitslosenversicherung <sup>3)</sup>	3,00	3,00	6,00	386,80	4.440,00	0,00	11,60	11,60	133,20	133,20	266,40
Zuschlag nach dem IESG	0,00	0,55	0,55	386,80	4.440,00	0,00	2,13	2,13	0,00	24,42	24,42
Arbeiterkammerumlage	0,50	0,00	0,50	386,80	4.440,00	1,93	0,00	1,93	22,20	0,00	22,20
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50	0,50	1,00	386,80	4.440,00	1,93	1,93	3,86	22,20	22,20	44,40
<b>insgesamt</b>	<b>18,20</b>	<b>27,20</b>	<b>45,40</b>			<b>58,79</b>	<b>105,21</b>	<b>164,00</b>	<b>808,08</b>	<b>1.207,68</b>	<b>2.015,76</b>
Nachtschwerarbeits-Beitrag	0,00	3,70	3,70	386,80	4.440,00	0,00	14,31	14,31	0,00	164,28	164,28
BV-Beitrag <sup>2)</sup>	0,00	1,53	1,53								

1) inklusive 5,5 % Zusatzbeitrag gemäß § 51a ASVG (enfällt zur Gänze auf den Dienstgeber)

2) Es gelten weder Geringfügigkeitsgrenze noch Höchstbeitragsgrundlage

3) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt:

Beitragsgrundlage bis € 1.219,00: **0 %**, über € 1.219,00 bis 1.330,00: **1 %**, über € 1.330,00 bis 1.497,00: **2 %** (§ 2a AMPFG).

#### d) Angestellte

Bezeichnung	Beitragsatz in %			Geringfügigkeitsgrenze in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro			Höchster Beitrag in Euro		
	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt			davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt
Krankenversicherung	3,47	3,48	6,95	386,80	4.440,00	13,42	13,46	26,88	154,07	154,51	308,58
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	0,25	0,25	0,50	386,80	4.440,00	0,97	0,97	1,94	11,10	11,10	22,20
Ergänzungsbeitrag, § 51c ASVG	0,00	0,10	0,10	386,80	4.440,00	0,00	0,39	0,39	0,00	4,44	4,44
Ergänzungsbeitrag, § 51e ASVG	0,10	0,00	0,10	386,80	4.440,00	0,39	0,00	0,39	4,44	0,00	4,44
Unfallversicherung	0,00	1,40	1,40	386,80	4.440,00	0,00	5,42	5,42	0,00	62,16	62,16
Pensionsversicherung	10,25	12,55	22,80	386,80	4.440,00	39,65	48,54	88,19	455,10	557,22	1.012,32
Arbeitslosenversicherung <sup>2)</sup>	3,00	3,00	6,00	386,80	4.440,00	0,00	11,60	11,60	133,20	133,20	266,40
Zuschlag nach dem IESG	0,00	0,55	0,55	386,80	4.440,00	0,00	2,13	2,13	0,00	24,42	24,42
Arbeiterkammerumlage	0,50	0,00	0,50	386,80	4.440,00	1,93	0,00	1,93	22,20	0,00	22,20
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50	0,50	1,00	386,80	4.440,00	1,93	1,93	3,86	22,20	22,20	44,40
<b>insgesamt</b>	<b>18,07</b>	<b>21,83</b>	<b>39,90</b>			<b>58,29</b>	<b>84,44</b>	<b>142,73</b>	<b>802,31</b>	<b>969,25</b>	<b>1.771,56</b>
Nachtschwerarbeits-Beitrag	0,00	3,70	3,70	386,80	4.440,00	0,00	14,31	14,31	0,00	164,28	164,28
BV-Beitrag <sup>1)</sup>	0,00	1,53	1,53								

1) Es gelten weder Geringfügigkeitsgrenze noch Höchstbeitragsgrundlage.

2) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt:  
Beitragsgrundlage bis € 1.219,00: 0 %, über € 1.219,00 bis 1.330,00: 1 %, über € 1.330,00 bis 1.497,00: 2 % (§ 2a AMPFG).

#### e) Angestellte im Bergbau

Bezeichnung	Beitragsatz in %			Geringfügigkeitsgrenze in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro			Höchster Beitrag in Euro		
	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt			davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt
Krankenversicherung	3,47	3,48	6,95	386,80	4.440,00	13,42	13,46	26,88	154,07	154,51	308,58
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	0,25	0,25	0,50	386,80	4.440,00	0,97	0,97	1,94	11,10	11,10	22,20
Ergänzungsbeitrag, § 51c ASVG	0,00	0,10	0,10	386,80	4.440,00	0,00	0,39	0,39	0,00	4,44	4,44
Ergänzungsbeitrag, § 51e ASVG	0,10	0,00	0,10	386,80	4.440,00	0,39	0,00	0,39	4,44	0,00	4,44
Unfallversicherung	0,00	1,40	1,40	386,80	4.440,00	0,00	5,42	5,42	0,00	62,16	62,16
Pensionsversicherung <sup>1)</sup>	10,25	18,05	28,30	386,80	4.440,00	39,65	69,82	109,47	455,10	801,42	1.256,52
Arbeitslosenversicherung <sup>3)</sup>	3,00	3,00	6,00	386,80	4.440,00	0,00	11,60	11,60	133,20	133,20	266,40
Zuschlag nach dem IESG	0,00	0,55	0,55	386,80	4.440,00	0,00	2,13	2,13	0,00	24,42	24,42
Arbeiterkammerumlage	0,50	0,00	0,50	386,80	4.440,00	1,93	0,00	1,93	22,20	0,00	22,20
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50	0,50	1,00	386,80	4.440,00	1,93	1,93	3,86	22,20	22,20	44,40
<b>insgesamt</b>	<b>18,07</b>	<b>27,33</b>	<b>45,40</b>			<b>58,29</b>	<b>105,72</b>	<b>164,01</b>	<b>802,31</b>	<b>1.213,45</b>	<b>2.015,76</b>
Nachtschwerarbeits-Beitrag	0,00	3,70	3,70	386,80	4.440,00	0,00	14,31	3,70	0,00	164,28	164,28
BV-Beitrag <sup>2)</sup>	0,00	1,53	1,53								

1) inklusive 5,5 % Zusatzbeitrag gemäß § 51a ASVG (entfällt zur Gänze auf den Dienstgeber)

2) Es gelten weder Geringfügigkeitsgrenze noch Höchstbeitragsgrundlage.

3) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt:  
Beitragsgrundlage bis € 1.219,00: 0 %, über € 1.219,00 bis 1.330,00: 1 %, über € 1.330,00 bis 1.497,00: 2 % (§ 2a AMPFG).

### f) Freie Dienstnehmer

Bezeichnung	Beitragsatz in %			Geringfügigkeitsgrenze in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro		Niedrigster Beitrag in Euro			Höchster Beitrag - Sonderzahlungen vereinbart - in Euro			Höchster Beitrag - keine Sonderzahlungen vereinbart - in Euro		
	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt		Sonderzahlungen vereinbart	keine Sonderzahlungen vereinbart	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt
Krankenversicherung	3,52	3,53	7,05	386,80	4.440,00	5.180,00	13,62	13,65	27,27	156,29	156,73	313,02	182,34	182,85	365,19
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	0,25	0,25	0,50	386,80	4.440,00	5.180,00	0,97	0,97	1,94	11,10	11,10	22,20	12,95	12,95	25,90
Ergänzungsbeitrag, § 51e ASVG	0,10	0,00	0,10	386,80	4.440,00	5.180,00	0,39	0,00	0,39	4,44	0,00	4,44	5,18	0,00	5,18
Unfallversicherung	0,00	1,40	1,40	386,80	4.440,00	5.180,00	0,00	5,42	5,42	0,00	62,16	62,16	0,00	72,52	72,52
Pensionsversicherung	10,25	12,55	22,80	386,80	4.440,00	5.180,00	39,65	48,54	88,19	455,10	557,22	1.012,32	530,95	650,09	1.181,04
Arbeitslosenversicherung 2)	3,00	3,00	6,00	386,80	4.440,00	5.180,00	0,00	11,60	11,60	133,20	133,20	266,40	155,40	155,40	310,80
IESG-Zuschlag	0,00	0,55	0,55	386,80	4.440,00	5.180,00	0,00	2,13	2,13	0,00	24,42	24,42	0,00	28,49	28,49
Arbeiterkammerumlage	0,50	0,00	0,50	386,80	4.440,00	5.180,00	1,93	0,00	1,93	22,20	0,00	22,20	25,90	0,00	25,90
<b>insgesamt</b>	<b>17,62</b>	<b>21,28</b>	<b>38,90</b>				<b>56,56</b>	<b>82,31</b>	<b>138,87</b>	<b>782,33</b>	<b>944,83</b>	<b>1.727,16</b>	<b>912,72</b>	<b>1.102,30</b>	<b>2.015,02</b>
BV-Beitrag <sup>1)</sup>	0,00	1,53	1,53												

1) Es gelten weder Geringfügigkeitsgrenze noch Höchstbeitragsgrundlage.

2) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt:

Beitragsgrundlage bis € 1.219,00: 0 %, über € 1.219,00 bis 1.330,00: 1 %, über € 1.330,00 bis 1.497,00: 2 % (§ 2a AMPFG).

## 9. Beiträge für Weiter- und Selbstversicherte je Monat

SELBSTVERSICHERUNG	Beitragssatz in %	Niedrigste Beitrags- grundlage in Euro	Höchste Beitrags- grundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro	Höchster Beitrag in Euro
<b>Krankenversicherung <sup>1)</sup></b>					
a) Studenten	7,55	682,80	682,80	51,55	51,55
b) Selbstversicherte gemäß § 19a ASVG <sup>6)</sup>	-	-	-	54,59	54,59
c) Selbstversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes gem. § 16 Abs. 2a ASVG <sup>4)</sup>	7,55	682,80	682,80	51,55	51,55
d) sonstige Selbstversicherte <sup>2)</sup>	7,55	682,80	4.896,90	51,55	369,72
<b>Unfallversicherung (ASVG) <sup>3)</sup></b>					
a) selbständig Erwerbstätige	2,00	6.861,60	27.478,80	137,23	549,58
b) deren Ehegatten und Kinder	1,00	6.861,60	27.478,80	68,62	274,79
c) Lehrkräfte in Betriebsstätten, Fachschulen usw.	1,00	6.861,60	27.478,80	68,62	274,79
<b>Pensionsversicherung</b>					
a) Selbstversicherte gemäß § 19a ASVG <sup>6)</sup>	-	-	-	-	-
b) Selbstversicherung gemäß § 16a ASVG					
bei vorangegangener Pflichtversicherung	22,80	708,90	5.180,00	161,63	1.181,04
ohne vorangegangene Pflichtversicherung	22,80	708,90	2.590,00	161,63	590,52
c) Selbstversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes gemäß § 18a ASVG <sup>4)</sup>	22,80	1.081,80	1.081,80	246,65	246,65
d) Selbstversicherung für Zeiten der Pflege naher Angehöriger gemäß § 18b ASVG <sup>5)</sup>	22,80	1.614,32	1.614,32	368,06	368,06

WEITERVERSICHERUNG IN DER PENSIONSVERSICHERUNG gemäß § 17 ASVG	Beitragssatz in %	Niedrigste Beitrags- grundlage in Euro	Höchste Beitrags- grundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro	Höchster Beitrag in Euro
1. Weiterversicherung für Zeiten der Pflege eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 <sup>5)</sup>	10,25	708,90	5.180,00	72,66	530,95
2. sonstige Weiterversicherte	22,80	708,90	5.180,00	161,63	1.181,04

1) Inklusive 0,5 % Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung und inklusive 0,1 % Ergänzungsbeitrag für unfallbedingte Mehrleistungen.

2) Niedrigster Beitrag: € 51,55 gilt nur bei Herabsetzung der Beiträge in Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse.

3) Jährliche Beitragsgrundlage bzw. Jahresbeitrag.

Gemäß § 18 der Satzung der AUVA ist die Beitragsgrundlage für den Kalendertag nach Wahl des Versicherten ein Betrag von € 19,06 oder € 38,12 oder € 76,33.

4) Die Beiträge werden zur Gänze aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen getragen.

5) Die Beiträge werden zur Gänze aus Mitteln des Bundes getragen.

6) Pauschalbeitrag von € 54,59 monatlich für Krankenversicherung und Pensionsversicherung (§ 77 Abs. 2a ASVG).

**10. Beiträge des Bundes für Familienangehörige von  
präsenzdienstleistenden Wehrpflichtigen**  
monatlich pro Familienangehörigen  
(§ 56a ASVG)

Bezeichnung	Beitrag des Bundes in Euro
Pauschalbeitrag	62,82
Zusatzbeitrag	5,02
insgesamt	67,84

**11. Beiträge für Zusatzversicherte in der Unfallversicherung**  
je Kalenderjahr  
(§ 74a ASVG)

Bezeichnung	Beitrag des Versicherten <sup>1)</sup> in Euro	Beitrag des Bundes in Euro
Zusatzversicherung gemäß § 22a ASVG	1,16	1,16
Zusatzversicherung gemäß § 176 Abs. 1 Z 7 lit. b ASVG	2,18	2,18

1) Von dem Rechtsträger zu entrichten, der die Einbeziehung in die Zusatzversicherung beantragt hat.

**Sozialversicherung geht jeden an**

**SOZIALE  
SICHERHEIT**

Fachzeitschrift  
der österreichischen Sozialversicherung  
Jahresabonnement umfasst 11 Hefte

**Bestellungen:**

An die  
REDAKTION  
der Fachzeitschrift  
"SOZIALE SICHERHEIT"  
Kundmanngasse 21  
1030 Wien

Telefonnummer: 01/711 32, Durchwahl 1120

## B. Sozialversicherung der öffentlich Bediensteten

### Beiträge je Monat

Bezeichnung	Beitragssatz in %			Niedrigste Beitragsgrundlage in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro			Höchster Beitrag in Euro		
	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt			davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt
Krankenversicherung für Aktive <sup>6)</sup>	3,85	2,95	6,80	386,80	4.440,00	14,89	11,41	26,30	170,94	130,98	301,92
Krankenversicherung der Pensionisten <sup>6)</sup>	4,65	2,95	7,60	386,80	4.440,00	17,99	11,41	29,40	206,46	130,98	337,44
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	0,25	0,25	0,50	386,80	4.440,00	0,97	0,97	1,94	11,10	11,10	22,20
Unfallversicherung <sup>1)</sup>	-	0,47	0,47	-	unbegrenzt	-	-	-	-	unbegrenzt	unbegrenzt
Pensionsbeitrag nach dem PG <sup>5)</sup>											
Pensionsversicherung nach dem ASVG <sup>2)</sup>	10,25	12,55	22,80	386,80	4.440,00	39,65	48,54	88,19	455,10	557,22	1.012,32
Arbeitslosenversicherung <sup>2)3)7)</sup>	3,00	3,00	6,00	386,80	4.440,00	-	11,60	11,60	133,20	133,20	266,40
Zuschlag nach dem IESG <sup>3)</sup>	-	0,55	0,55	386,80	4.440,00	-	2,13	2,13	-	24,42	24,42
Arbeiterkammerumlage <sup>4)</sup>	0,50	-	0,50	386,80	4.440,00	1,93	-	1,93	22,20	-	22,20
Landarbeiterkammerumlage	0,75	-	0,75	386,80	4.440,00	2,90	-	2,90	33,30	-	33,30
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50	0,50	1,00	386,80	4.440,00	1,93	1,93	3,86	22,20	22,20	44,40
Dienstgeberabgabe <sup>8)</sup>	-	16,15	16,15	580,20	-	-	93,70	93,70	-	-	-

1) Die Beiträge sind vom Dienstgeber zu entrichten. Daneben gibt es eine Gruppe von Versicherten (die Versicherungsvertreter in den Verwaltungskörpern der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, die Bürgermeister und die übrigen Mitglieder der Gemeindevertretungen sowie die ehrenamtlich tätigen Bewährungshelfer), für die ein fixer Jahresbeitrag von der Versicherungsanstalt bzw. der Gemeinde bzw. der in Betracht kommenden Dienststelle oder privaten Vereinigung entrichtet wird.

Die Höhe des UV-Pauschalbetrages im Jahr 2013 beträgt € 20,10. In der Unfallversicherung nach dem B-KUVG gibt es keine Höchstbeitragsgrundlage.

2) Die Beitragspflicht in der Pensionsversicherung nach dem ASVG sowie die Arbeitslosenversicherung besteht für Vertragsbedienstete und Arbeitnehmer der Universitäten.

3) Die AV-Beitrags- und IESG-Zuschlagspflicht besteht nur für öffentlich Bedienstete bestimmter Institutionen (Nationalbank u.a.).

4) Dienstnehmer von Gebietskörperschaften, die in Dienststellen beschäftigt werden, welche in Vollziehung der Gesetze tätig sind, unterliegen nicht der Kammerumlagepflicht.

5) Wird vom Dienstgeber eingehoben (§ 22 Gehaltsgesetz-GG).

6) Inklusive 0,1 % Ergänzungsbeitrag zur Finanzierung unfallbedingter Leistungen in der Krankenversicherung.

7) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt:

Beitragsgrundlage bis € 1.219,00: 0 %, über € 1.219,00 bis 1.330,00: 1 %, über € 1.330,00 bis 1.497,00: 2 % (§ 2a AMPFG).

8) Vom Dienstgeber für im Betrieb geringfügig Beschäftigte zu entrichten, sofern deren Lohnsumme € 580,20 im Kalendermonat überschreitet.

## C. Sozialversicherung der Versicherten der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau

### Beiträge je Monat

Bezeichnung	Beitragssatz in %			Niedrigste Beitragsgrundlage in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro			Höchster Beitrag in Euro		
	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt			davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt
Krankenversicherung											
a) Personen, die dem EFZG unterliegen (ehem.VAB)	3,60	3,45	7,05	386,80	4.440,00	13,92	13,34	27,26	159,84	153,18	313,02
b) Personen, die dem EFZG unterliegen (ehem.VAE)	3,52	3,53	7,05	386,80	4.440,00	13,62	13,65	27,27	156,29	156,73	313,02
c) Beamte	4,40	4,05	8,45	386,80	4.440,00	17,02	15,67	32,69	195,36	179,82	375,18
d) Versicherte nach dem AngG	3,47	3,48	6,95	386,80	4.440,00	13,42	13,46	26,88	154,07	154,51	308,58
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung § 51b ASVG	0,25	0,25	0,50	386,80	4.440,00	0,97	0,97	1,94	11,10	11,10	22,20
Ergänzungsbeitrag § 51c ASVG	-	0,10	0,10	386,80	4.440,00	-	0,39	0,39	-	4,44	4,44
Ergänzungsbeitrag § 51e ASVG	0,10	-	0,10	386,80	4.440,00	0,39	-	0,39	4,44	-	4,44
Zuschlag für Ruhe/Versorgungsgenussempfänger § 472a ASVG	0,15	-	0,15	386,80	4.440,00	0,58	-	0,58	6,66	-	6,66
Unfallversicherung (ehem.VAB)	-	1,40	1,40	386,80	4.440,00	-	5,42	5,42	-	62,16	62,16
Unfallversicherung (ehem.VAE) <sup>1)</sup>	-	-	-								
Arbeitslosenversicherung <sup>5)</sup>	3,00	3,00	6,00	386,80	4.440,00	-	11,60	11,60	133,20	133,20	266,40
Pensionsversicherung <sup>2)</sup>	10,25	12,55	22,80	386,80	4.440,00	39,65	48,54	88,19	455,10	557,22	1.012,32
Knappschaftliche Pensionsversicherung <sup>3)</sup>	10,25	18,05	28,30	386,80	4.440,00	39,65	69,82	109,47	455,10	801,42	1.256,52
Zuschlag nach dem IESG	-	0,55	0,55	386,80	4.440,00	-	2,13	2,13	-	24,42	24,42
Arbeiterkammerumlage	0,50	-	0,50	386,80	4.440,00	1,93	-	1,93	22,20	-	22,20
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50	0,50	1,00	386,80	4.440,00	1,93	1,93	3,86	22,20	22,20	44,40
Nachtschwerarbeits-Beitrag	-	3,70	3,70	386,80	4.440,00	-	14,31	14,31	-	164,28	164,28
BV-Beitrag <sup>4)</sup>	-	1,53	1,53			-	-	-	-	-	-

1) Die Beiträge zur Unfallversicherung werden nach dem Umlageverfahren berechnet.

2) Nur für die nichtpragmatisierten Dienstnehmer.

3) inkl. 5,5 % Zusatzbeitrag gemäß § 51a ASVG (entfällt zur Gänze auf den Dienstgeber)

4) Es gelten weder Geringfügigkeitsgrenze noch Höchstbeitragsgrundlage.

5) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt: Beitragsgrundlage bis € 1.219,00: 0 %, über € 1.219,00 bis 1.330,00: 1 %, über € 1.330,00 bis 1.497,00: 2 % (§ 2a AMPFG).

**D. Sozialversicherung der selbständig Erwerbstätigen  
mit und ohne Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer sowie  
der freiberuflich selbständig Erwerbstätigen**

*Beiträge je Monat*

Bezeichnung	Beitragssatz in %	Mindest- beitragsgrund- lage in Euro <sup>2)</sup>	Höchste Beitragsgrund- lage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro	Höchster Beitrag in Euro
<b>Krankenversicherung</b>					
a) nach dem GSVG für Kammermitglieder <sup>4)</sup>	7,15	689,81	5.180,00	49,32	370,37
Zusatzbeitrag	0,50	689,81	5.180,00	3,45	25,90
b) nach dem GSVG für hauptberuflich selbständige Erwerbstätige <sup>3)4)</sup>	7,15	537,78	5.180,00	38,45	370,37
Zusatzbeitrag	0,50	537,78	5.180,00	2,69	25,90
c) nach dem GSVG für nebenberuflich selbständige Erwerbstätige <sup>4)</sup>	7,15	386,80	5.180,00	27,66	370,37
Zusatzbeitrag	0,50	386,80	5.180,00	1,93	25,90
<b>Unfallversicherung <sup>1)</sup></b>					
<b>Pensionsversicherung</b>					
a) nach dem GSVG für Kammermitglieder					
Pflichtversicherung	18,50	673,17	5.180,00	124,54	958,30
Weiterversicherung	22,80	673,17	5.180,00	153,48	1.181,04
b) nach dem GSVG für hauptberuflich selbständige Erwerbstätige					
Pflichtversicherung	18,50	537,78	5.180,00	99,49	958,30
Weiterversicherung	22,80	537,78	5.180,00	122,61	1.181,04
c) nach dem GSVG für nebenberuflich selbständige Erwerbstätige					
Pflichtversicherung	18,50	386,80	5.180,00	71,56	958,30
Weiterversicherung	22,80	386,80	5.180,00	88,19	1.181,04
d) nach dem FSVG					
Pflichtversicherung	20,00	673,17	5.180,00	134,63	1.036,00
Weiterversicherung	20,00	673,17	5.180,00	134,63	1.036,00

1) Pauschalierter Monatsbeitrag **€ 8,48**.

2) Die Mindestbeitragsgrundlage von **€ 673,17** (PV) bzw. **€ 689,81** (KV) gilt in den ersten drei Jahren der Versicherung nicht, wenn die Tätigkeit **erstmalig** nach dem 31.12.1998 aufgenommen wurde/wird; in diesen Fällen beträgt die Mindestbeitragsgrundlage **€ 537,78**.

3) Die Mindestbeitragsgrundlage in Höhe von **€ 537,78** gilt auch als fixe (keine Nachbemessung) Beitragsgrundlage für Kammermitglieder in der KV in den ersten beiden Kalenderjahren der Pflichtversicherung (wirksam ab 2003).

4) Inklusiv Ergänzungsbeitrag zur Finanzierung unfallbedingter Leistungen in der Krankenversicherung (§ 27d GSVG).

**ANMERKUNG:** Auf die Darstellung der Beitragssätze und Werte für die Selbst-/Pflichtversicherung gemäß §§ 14a, 14b GSVG für Freiberufler wird aus Übersichtsgründen verzichtet (relativ geringe Fallanzahl).

## E. Sozialversicherung der Bauern

### 1. BEITRÄGE FÜR BETRIEBSFÜHRER je Monat

Bezeichnung	Beitragssatz in %	Mindestbeitragsgrundlage <sup>5)</sup> in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro	Höchster Beitrag in Euro
Krankenversicherung <sup>2)3)</sup>	7,05	713,77	5.180,00	50,32	365,19
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	0,50	713,77	5.180,00	3,57	25,90
Ergänzungsbeitrag in der Krankenversicherung	0,10	713,77	5.180,00	0,71	5,18
Betriebshilfebeitrag	0,40	713,77	5.180,00	2,86	20,72
Unfallversicherung <sup>1)</sup>	1,90	713,77	5.180,00	13,56	98,42
Pensionsversicherung					
a) Pflichtversicherung von 01 bis 06/2013 <sup>6)</sup>	16,00	386,80	5.180,00	61,89	828,80
Pflichtversicherung ab 07/2013 <sup>6)</sup>	16,50	386,80	5.180,00	63,82	854,70
b) Weiterversicherung <sup>3)4)</sup>	22,80	386,80	5.180,00	88,19	1.181,04

1) Betriebsbeitrag.

2) Wenn beide Ehegatten gemäß § 2a Abs. 1 und/oder § 2b Abs. 1 BSVG pflichtversichert sind, betragen die Beitragsgrundlagen, mit Ausnahme der Höchstbeitragsgrundlagen, in der Kranken- und Pensionsversicherung nur die Hälfte.

3) Bei freiwilliger Weiterversicherung in der Kranken- bzw. Pensionsversicherung ist eine Herabsetzung bis zu einer Beitragsgrundlage von € 708,90 monatlich zulässig; in der Pensionsversicherung jedoch nur, wenn die Beitragsgrundlage über dem monatlichen Betrag von € 708,90 liegt.

4) Bei Ausscheiden aus einer Pflichtversicherung wegen Pflege eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld der Stufen 3 bis 7 wird der Beitrag über Antrag zur Gänze aus Bundesmitteln getragen (§ 28 Abs. 6 BSVG).

5) Beitragsgrundlagenoption gemäß § 23 Abs. 1a iVm § 23 Abs. 10 lit. a BSVG: € 1.341,25 in der Kranken- und Unfallversicherung und € 713,77 in der Pensionsversicherung. Zusätzlich 3 % Zusatzbeitrag der vorgeschriebenen Beiträge gemäß § 24c BSVG.

6) Weitere 6,80% (Jänner bis Juni 2013) bzw. 6,30 % (ab Juli 2013) entfallen auf eine Partnerleistung des Bundes.

### 2. BEITRÄGE FÜR MITTÄTIGE KINDER, ENKEL, WAHL-, STIEF- UND SCHWIEGERKINDER je Monat<sup>1)</sup>

Bezeichnung	Beitragssatz in %	Mindestbeitragsgrundlage in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro	Höchster Beitrag in Euro
Krankenversicherung <sup>2)</sup>	7,05	386,80	1.726,67	27,27	121,73
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung <sup>2)</sup>	0,50	386,80	1.726,67	1,93	8,63
Ergänzungsbeitrag in der Krankenversicherung	0,10	386,80	1.726,67	0,39	1,73
Betriebshilfebeitrag	0,40	386,80	1.726,67	1,55	6,91
Unfallversicherung	-			-	-
Pensionsversicherung <sup>2)</sup>					
a) Pflichtversicherung von 01 bis 06/2013 <sup>4)</sup>	16,00	386,80	1.726,67	61,89	276,27
Pflichtversicherung ab 07/2013 <sup>4)</sup>	16,50	386,80	1.726,67	63,82	284,90
b) Weiterversicherung <sup>3)</sup>	22,80	386,80	1.726,67	88,19	393,68

1) Der Beitrag für hauptberuflich beschäftigte Angehörige bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres beträgt in der Kranken- und Pensionsversicherung (Pflichtversicherung) jeweils die Hälfte des Angehörigenbeitrages.

2) Wenn beide Ehegatten gemäß § 2a Abs. 2 und/oder § 2b Abs. 2 BSVG in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert sind, betragen die Beitragsgrundlagen, mit Ausnahme der Höchstbeitragsgrundlagen, die Hälfte = 1/6 Versicherungswert/Beitragsgrundlage.

3) Bei Ausscheiden aus einer Pflichtversicherung wegen Pflege eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld der Stufen 3 bis 7 wird der Beitrag über Antrag zur Gänze aus Bundesmitteln getragen (§ 28 Abs. 6 BSVG).

4) Weitere 6,80 % (Jänner bis Juni 2013) bzw. 6,30 % (ab Juli 2013) entfallen auf eine Partnerleistung des Bundes.

5) Beitragsgrundlagenoption gemäß § 23 Abs. 1a iVm § 23 Abs. 10 lit. a BSVG: € 447,08 in der Krankenversicherung. Zusätzlich 3 % Zusatzbeitrag der vorgeschriebenen Beiträge gemäß § 24c BSVG.

### 3. BEITRÄGE FÜR MITTÄTIGE ELTERN, GROSSELTERN, WAHL-, STIEF- UND SCHWIEGERELTERTEILE je Monat

Bezeichnung	Beitragssatz in %	Mindestbeitragsgrundlage in Euro	Höchstbeitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro	Höchster Beitrag in Euro
Krankenversicherung	7,05	356,89	2.590,00	25,16	182,60
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	0,50	356,89	2.590,00	1,78	12,95
Ergänzungsbeitrag in der Krankenversicherung	0,10	356,89	2.590,00	0,36	2,59
Betriebshilfebeitrag	0,40	356,89	2.590,00	1,43	10,36
Unfallversicherung	-			-	-
Pensionsversicherung					
a) Pflichtversicherung von 01 bis 06/2013 <sup>2)</sup>	16,00	193,40	2.590,00	30,94	414,40
Pflichtversicherung ab 07/2013 <sup>2)</sup>	16,50	193,40	2.590,00	31,91	427,35
b) Weiterversicherung <sup>1)</sup>	22,80	193,40	2.590,00	44,10	590,52

1) Bei Ausscheiden aus einer Pflichtversicherung wegen Pflege eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld der Stufen 3 bis 7 wird der Beitrag über Antrag zur Gänze aus Bundesmitteln getragen (§ 28 Abs. 6 BSVG).

2) Weitere 6,80 % (Jänner bis Juni 2013) bzw. 6,30 % (ab Juli 2013) entfallen auf eine Partnerleistung des Bundes.

3) Beitragsgrundlagenoption gemäß § 23 Abs. 1a iVm § 23 Abs. 10 lit. a BSVG: € 670,63 in der Krankenversicherung und € 356,89 in der Pensionsversicherung. Zusätzlich 3 % Zusatzbeitrag der vorgeschriebenen Beiträge gemäß § 24c BSVG.

## F. Pensionsversicherung der Notare

### Beiträge je Monat

Bezeichnung	Beitragssatz in %	Mindestbeitragsgrundlage in Euro <sup>1)</sup>	Höchstbeitragsgrundlage in Euro <sup>2)</sup>	Mindestbeitrag in Euro	Höchster Beitrag in Euro <sup>2)</sup>
Pensionsversicherung	15,00	2.504,53	-	375,68	-

1) Im Gesetz ist eine Mindestbeitragsgrundlage nicht ausdrücklich vorgesehen; sie ergibt sich jedoch aus dem Mindestbeitrag und dem Beitragssatz.

2) Beitragsgrundlage nach dem NVG sind die Einkünfte des Versicherten aus seiner Tätigkeit im Notariat; eine Höchstbeitragsgrundlage ist im Gesetz nicht vorgesehen.

## G. Krankenversicherung der Pensionisten (ASVG, GSVG, BSVG)

Beitragssatz in %		Beitrag des Pensionsversicherungsträgers	Beitrag des Versicherten
Pensionsversicherungsträger	Versicherter		
2)	1)	2)	2)

1) Vom Pensionsversicherungsträger einzubehaltender Anteil des Versicherten:

5,10 % (ASVG, GSVG) bzw.

5,10 % (Vertragsbedienstete gemäß § 73 Abs. 1 Z 2 ASVG) bzw.

5,10 % (+ 0,5% Solidaritätsbeitrag gemäß § 29a BSVG)

von jeder Pension (mit Ausnahme von Waisenpensionen) und Pensionssonderzahlung (einschließlich Zuschüsse und Ausgleichszulagen).

Dieser Beitragssatz beinhaltet den 0,1 % Ergänzungsbeitrag zur Finanzierung unfallbedingter Leistungen der Krankenversicherung.

Dieser Anteil ist im Beitrag des Pensionsversicherungsträgers enthalten.

2) Der vom Pensionsversicherungsträger zu entrichtende Beitrag für die Pensionisten ist ein Vielfaches des einzubehaltenden Anteils des Versicherten. Das Vielfache beträgt gemäß § 73 Abs.

2 ASVG **180 %** (bei der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau **297 %**, für Vertragsbedienstete im B-KUVG **173 %**), gemäß § 29 Abs. 2 GSVG **175 %** und gemäß § 26 Abs. 2 BSVG **365 %**.

## H. Sozialversicherung der in beruflicher Ausbildung stehenden Beschädigten nach dem HVG

*Beiträge je Monat <sup>1)</sup>*

Arbeiter und Angestellte	Beitragssatz in %	Beitragsgrundlage in Euro <sup>3)</sup>	Beitrag in Euro
Krankenversicherung	6,95	1.961,70	136,34
Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung	0,50	1.961,70	9,81
Unfallversicherung	1,40	1.961,70	27,46
Pensionsversicherung	22,80	1.961,70	447,27
Arbeitslosenversicherung <sup>2)</sup>	6,00	1.961,70	117,70
<b>insgesamt</b>	<b>37,65</b>	<b>1.961,70</b>	<b>738,58</b>

1) Die Beiträge werden zur Gänze gemäß § 18 HVG vom Bund geleistet.

2) Die Versicherungspflicht besteht, wenn die berufliche Ausbildung länger als 5 Monate dauern soll.

3) Gemäß § 19 HVG.

## I. Krankenversicherung der gemäß § 9 ASVG in die Krankenversicherung einbezogenen Personen

*Beiträge je Monat <sup>1)</sup>*

Personenkreis	Beitragssatz in %	Beitragsgrundlage in Euro	Beitrag in Euro
1. Bezieher von Vorschüssen auf Renten in einer fremdstaatlichen Rentenversicherung; Bezieher von Leistungen aufgrund des Pensionsstatutes der DDSG; andere Bezieher von Ruhe- bzw. Versorgungsgenüssen aufgrund diverser Pensionssondersysteme; Bezieher einer italienischen Rente, die seit 1950 in Österreich leben, wenn und solange sie ihren Wohnsitz in Tirol oder Steiermark haben. <sup>2)</sup>	11,00	981,00	107,91
2. Asylwerber in Bundesbetreuung <sup>2)</sup>	7,55	981,00	74,07
3. Bezieher einer Leistung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung <sup>3)</sup>	9,10	-	-
4. Alle übrigen gemäß § 9 einbezogenen Personen <sup>2)</sup>	7,45	981,00	73,08

1) Die Beiträge werden in den meisten Fällen zur Gänze von der bezugsauszahlenden Stelle (Bund, Caritasverband, Stadt Wien, Stadt Graz usw.) getragen, in einigen Fällen ist ein Teil vom Versicherten zu tragen.

2) Inklusive 0,5 % Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung.

3) Die Beitragsgrundlage ist der um ein Sechstel erhöhte jeweils anzuwendende Richtsatz nach § 293 Abs. 1 ASVG. Die Beiträge werden zur Gänze von den Bundesländern getragen.

# Leistungsrechtliche Werte in der Sozialversicherung

**2013**

**Stichtag: 1. Jänner 2013**

## Rechtsgrundlagen

ASVG	in der Fassung der	79. Novelle
B-KUVG	in der Fassung der	40. Novelle
GSVG	in der Fassung der	41. Novelle
BSVG	in der Fassung der	41. Novelle
FSVG	in der Fassung der	13. Novelle
NVG	in der Fassung der	13. Novelle

## Kundmachung

des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des Bundesministers für Gesundheit über die Aufwertung und Anpassung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz, dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz und dem Beamten- Kranken- und Unfallversicherungsgesetz für das Kalenderjahr 2013 (BGBl. II Nr. 441 vom 13. Dezember 2012),

## Verordnung

des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der der Anpassungsfaktor für das Jahr 2013 festgesetzt wird (BGBl. II Nr. 387 vom 27. November 2012) und

## Verordnung

des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des Bundesministers für Gesundheit über die Aufwertung und Anpassung nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz und dem Beamten- Kranken- und Unfallversicherungsgesetz für das Kalenderjahr 2013 (BGBl. II Nr. 392 vom 29. November 2012)

<http://www.sozialversicherung.at>



SERVICE



für VERSICHERTE oder für DIENSTGEBER → Zahlen und Fakten → AKTUELLE WERTE

# ÜBERSICHT

## **Anpassungsfaktor**

### **A. Pensionsversicherung:**

1. Prozentsatz der Erhöhung der Pensionen
2. Höchstbemessungsgrundlage
3. Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung
4. Richtsatz für Ausgleichszulagen
5. Kinderzuschuss
6. Einkauf von Schul- und Studienzeiten
7. Grenzbetrag für die Anhebung einer Witwen/Witwerpension
8. Knappschaftssold
9. Bergmannstreuegeld
10. Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz

### **B. Unfallversicherung:**

1. Prozentsatz der Erhöhung der Renten
2. Kinderzuschuss zu Schwerversehrtenrenten
3. Bemessungsgrundlage für Barleistungen an Schüler und Studenten
4. Versehrtengeld und Pflegegeld für Schüler und Studenten
5. Bemessungsgrundlage bei Einbeziehung in die Zusatzversicherung (§ 22a ASVG)
6. Bemessungsgrundlage für gewerblich Selbstständige und freiberuflich selbstständig Erwerbstätige
7. Unfallversicherungsbeitrag für GSVG-Versicherte
8. Bemessungsgrundlage für Bauern

### **C. Krankenversicherung:**

1. Erwerbslosigkeit im Sinne des § 122 ASVG
2. Krankengeld
3. Kostenanteil bei Heilbehelfen und Hilfsmitteln
4. Wochengeld
5. Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG)

### **D. Rezeptgebühr**

1. Höhe der Rezeptgebühr
2. Grenzbeträge für die Befreiung von der Rezeptgebühr

### **E. Service-Entgelt für die e-card**

1. Höhe des Service-Entgelts
2. Grenzbeträge für die Befreiung vom Service-Entgelt

### **F. Behandlungsbeitrag (nur im BSVG)**

Höhe des Behandlungsbeitrages

### **G. Zuzahlungen bei Maßnahmen der Rehabilitation und bei Maßnahmen der Festigung der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge in der Kranken- und Pensionsversicherung**

1. Grenzbetrag für die Befreiung von Zuzahlungen
2. Höhe der Zuzahlungen

## Anpassungsfaktor (§ 108 Abs. 5 ASVG) für 2013.....1,028

### A. PENSIONSVERSICHERUNG

1.	Erhöhung der Pensionen ab 1. Jänner 2013.....	1,8 %
2.	Höchstbemessungsgrundlage (auf Basis der „besten 25 Jahre“)..... €	3.792,70
3.	Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung..... €	1.005,16
4.	Richtsatz für Ausgleichszulage (§§ 293 ASVG, 150 GSVG, 141 BSVG) für allein stehende Pensionisten..... €	837,63
	für Pensionisten, die mit dem Ehegatten (der Ehegattin) im gemeinsamen Haushalt leben..... €	1.255,89
	Diese Richtsätze - außer bei Beziehern einer Witwen-(Witwer)pension - erhöhen sich für jedes Kind, dessen Nettoeinkommen..... €	308,09
	nicht erreicht, um ..... €	129,24
	für Pensionsberechtigte auf Waisenpension	
	a) bis zum 24. Lebensjahr..... €	308,09
	falls beide Elternteile verstorben sind..... €	462,60
	b) nach Vollendung des 24. Lebensjahres..... €	547,47
	falls beide Elternteile verstorben sind..... €	837,63
	Bei Berücksichtigung des Nettoeinkommens für die Ermittlung der Ausgleichszulage bleibt bei Lehrlingsentschädigungen der Betrag von..... €	195,21
	außer Betracht	
	(§§ 292 Abs. 4 lit. h ASVG, 149 Abs. 4 lit. h GSVG, 140 Abs. 4 lit. h BSVG). Bei der Berücksichtigung des Nettoeinkommens für die Ermittlung der Aus- gleichszulage ist der Wert der vollen freien Station ..... €	267,64
	(§§ 292 Abs. 3 ASVG, 149 Abs. 3 GSVG, 140 Abs. 3 BSVG)	
5.	Kinderzuschuss (§§ 262 ASVG, 144 GSVG, 135 BSVG)..... €	29,07
6.	Nachkauf von Schul- und Studienzeiten (§ 227 Abs.3 ASVG); damit Schul- und Studienzeiten in der Pensionsversicherung wirksam werden, ist ein Beitrag zu entrichten. Dieser Beitrag beträgt für jeden Ersatzmonat des Besuchs einer mittleren, höheren Schule oder Hochschule ..... €	1.012,32
	(ohne allfälligen Risikozuschlag)	
7.	Grenzbetrag für die Anhebung einer Witwen/Witwerpension (§ 264 Abs. 6 ASVG)..... €	1.812,34
8.	Knappschaftssold (§ 283 ASVG) Der Knappschaftssold beträgt monatlich..... €	99,14
9.	Bergmannstreuegeld (§ 288 ASVG) Das Bergmannstreuegeld beträgt für jedes volle Jahr einer Gewinnungshauertätigkeit oder ihr gleichgestellten Tätigkeit ..... €	1.487,35
	insgesamt höchstens..... €	14.873,50
10.	Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz	
	Stufe 1..... €	154,20
	Stufe 2..... €	284,30
	Stufe 3..... €	442,90
	Stufe 4..... €	664,30
	Stufe 5..... €	902,30
	Stufe 6..... €	1.260,00
	Stufe 7..... €	1.655,80

## B. UNFALLVERSICHERUNG

1.	Erhöhung der Renten ab 1. Jänner 2013 .....	2,8 %
2.	Kinderzuschuss zu Schwerversehrtenrenten (§ 207 ASVG) Schwerversehrten wird für jedes Kind ein Kinderzuschuss im Ausmaß von 10 % der Versehrtenrente, höchstens jedoch..... €	76,31
3.	Bemessungsgrundlage für Schüler und Studenten (§ 181b ASVG) Bemessungsgrundlage für Barleistungen an Schüler und Studenten ist a) nach dem 15. bis Vollendung des 18. Lebensjahres..... €	9.297,61
	b) nach dem 18. bis Vollendung des 24. Lebensjahres..... €	12.398,01
	c) nach Vollendung des 24. Lebensjahres .....	18.596,66
4.	Versehrtengeld für Schüler und Studenten (§ 212 Abs.3 ASVG) Schüler und Studenten erhalten ein einmaliges Versehrtengeld für Folgen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bei mindestens 20 % Erwerbsminderung durch drei Monate. Dieses Versehrtengeld beträgt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 v.H. bis unter 30 v.H. .... €	645,46
	30 v.H. bis unter 40 v.H. .... €	1.404,02
	40 v.H. .... €	2.591,75
	und für je weitere 10 v.H..... €	647,81
5.	Bemessungsgrundlage bei Einbeziehung in die Zusatzversicherung (§ 22a ASVG) gemäß § 181a Abs. 2 ASVG Die Bemessungsgrundlage beträgt unabhängig vom Erwerbseinkommen des Versicherten mindestens .....	27.894,99
6.	Bemessungsgrundlage für gewerblich Selbstständige und freiberuflich Selbstständige Als Bemessungsgrundlage für Geldleistungen an die in der Unfallversicherung teilversicherten gewerblich und freiberuflich Selbstständigen gilt ein Betrag von .....	18.596,66
	Die zusätzliche Bemessungsgrundlage beträgt bei Entrichtung eines Höherversicherungsbeitrages von € 101,71 .....	11.814,29
	von € 152,79 .....	17.808,64
7.	Ab 2013 monatlicher Unfallversicherungsbeitrag für GSVG-Versicherte..... €	8,48
8.	Bemessungsgrundlage für Bauern .....	18.596,66
	Als Bemessungsgrundlage für Geldleistungen an die nach dem BSVG unfallversicherten Bauern, die gleichzeitig nach dem ASVG und (oder) GSVG eine Pension beziehen, gilt für Betriebsrenten an Schwerversehrte sowie für Witwen(Witwer)renten .....	11.814,29
	in allen übrigen Fällen..... €	5.906,69

## C. KRANKENVERSICHERUNG

1.	Erwerbslosigkeit im Sinne des § 122 Abs. 2 Z 2 ASVG i.V.m. § 122 Abs. 4 ASVG liegt auch dann vor, wenn das Entgelt aus einem zweiten Beschäftigungsverhältnis nicht mehr als ..... € monatlich, beträgt.	463,58
2.	Krankengeld	
	a) Krankengeld für § 19a ASVG-Selbstversicherte (§ 141 Abs. 5 ASVG), für den Kalendermonat.....€	138,92
	b) Erhöhung des Krankengeldes (§ 141 ASVG) Anspruch des Versicherten auf erhöhtes Krankengeld für einen Angehörigen besteht dann nicht, wenn dieser aus Erwerbstätigkeit oder aus Bezügen von der Sozialversicherung (ausgenommen Pflegegeld nach dem BPGG) ein monatliches Einkommen von mehr als ..... € bezieht.	463,58
3.	Der Kostenanteil des Versicherten beträgt	
	a) bei Heilbehelfen und Hilfsmitteln mindestens ..... €	29,60
	b) bei Sehbehelfen mindestens..... €	88,80
4.	Wochengeld gemäß § 162 Abs. 3a ASVG für § 19a ASVG-Selbstversicherte täglich..... €	8,45
5.	Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz	
	a) Kinderbetreuungsgeld täglich:	
	bei einer Bezugsdauer von 30 Monaten (+ 6 Monate bei Teilung mit Partner)..... €	14,53
	bei einer Bezugsdauer von 20 Monaten (+ 4 Monate bei Teilung mit Partner)..... €	20,80
	bei einer Bezugsdauer von 15 Monaten (+ 3 Monate bei Teilung mit Partner)..... €	26,60
	bei einer Bezugsdauer von 12 Monaten (+ 2 Monate bei Teilung mit Partner)..... €	33,00
	Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld mit maximal 14 Monaten Bezugsdauer (davon mindestens 2 Monate der Partner) in der Höhe von 80 % des letzten Nettoeinkommens mit mindestens ..... €	33,00
	.....bis maximal ..... €	66,00

### Einkommensermittlung

Die Zuverdienstgrenze stellt auf die Einkünfte desjenigen Elternteiles ab, der Kinderbetreuungsgeld bezieht. Es ist also nicht das Familieneinkommen bzw. das Einkommen des (Ehe)Partners maßgeblich. Die Zuverdienstgrenze für das Kalenderjahr 2013 beträgt 60 % des letzten Einkommens (individueller Grenzbetrag) oder ..... € 16.200,00 (absoluter Grenzbetrag). Hinsichtlich des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ist nur ein Zuverdienst von ..... € 6.100,00 möglich. Diese Zuverdienstgrenzen gelten für Geburten ab 1.1.2012.

b)	Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld	
	Bezieher einer Pauschalvariante können maximal für ein Jahr ab Antragstellung eine tägliche Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von ..... €	6,06
	beziehen. Die Zuverdienstgrenze beträgt für den Antragsteller jährlich.... €	6.100,00
	und für den Partner ..... €	16.200,00
	Diese Zuverdienstgrenzen gelten für Geburten ab 1.1.2012	

## D. REZEPTGEBÜHR

- |    |   |   |      |
|----|---|---|------|
| 1. | Höhe der Rezeptgebühr .....   | € | 5,30 |
| 2. | Grenzbeträge für die Befreiung von der Rezeptgebühr   |   |      |
| a) | Personen, deren monatliche Nettoeinkünfte   |   |      |
|    | € 837,63 (für Alleinstehende) bzw.  |   |      |
|    | € 1.255,89 (für Ehepaare bzw. Lebensgefährten)  |   |      |
|    | nicht übersteigen, sowie  |   |      |
| b) | Personen, die infolge von Leiden oder Gebrechen überdurchschnittliche Ausgaben nachweisen und deren monatliche Nettoeinkünfte |   |      |
|    | € 963,27 (für Alleinstehende) bzw.  |   |      |
|    | € 1.444,27 (für Ehepaare bzw. Lebensgefährten)  |   |      |
|    | nicht übersteigen, sind auf Antrag von der Entrichtung der Rezeptgebühr zu befreien.  |   |      |

Die angeführten Grenzbeträge erhöhen sich für jedes Kind um € 129,24.

Ist oder wäre bei Pensionsbeziehern gemäß § 292 Abs. 8 ASVG (§ 149 Abs. 7 GSVG, § 140 Abs. 7 BSVG) ein Ausgedingte anzurechnen, so darf das monatliche Nettoeinkommen 84 % der in lit. a bzw. für Personen, die infolge von Leiden oder Gebrechen überdurchschnittliche Ausgaben nachweisen, 99 % der in lit. a genannten Grenzbeträge nicht übersteigen.

## E. SERVICE-ENTGELT für die e-card

- |    |   |   |       |
|----|---|---|-------|
| 1. | Höhe des Service-Entgelts für das Jahr 2014.....                                  | € | 10,30 |
|    | Das Service-Entgelt für das Jahr 2014 wird im November 2013 eingehoben.           |   |       |
| 2. | Grenzbeträge für die Befreiung vom Service-Entgelt<br>(siehe Abschnitt D Punkt 2) |   |       |

## F. BEHANDLUNGSBEITRAG (nur im BSVG)

Höhe des Behandlungsbeitrages (§ 80 Abs. 2 BSVG).....	€	8,73
---	---	------

## G. ZUZAHLUNGEN BEI MASSNAHMEN DER REHABILITATION UND BEI MASSNAHMEN DER FESTIGUNG DER GESUNDHEIT UND DER GESUNDHEITSVORSORGE IN DER KRANKEN- UND PENSIONSVERSICHERUNG

- |    |   |   |        |
|----|---|---|--------|
| 1. | Grenzbetrag für die Befreiung von Zuzahlungen:                  |   |        |
|    | Personen, deren monatliche Bruttoeinkünfte .....                | € | 837,63 |
|    | nicht übersteigen.  |   |        |
| 2. | Höhe der Zuzahlungen pro Verpflegstag:                          |   |        |
|    | monatliches Bruttoeinkommen von € 837,64 bis € 1.419,01 .....   | € | 7,24   |
|    | monatliches Bruttoeinkommen von € 1.419,02 bis € 2.000,40 ..... | € | 12,41  |
|    | monatliches Bruttoeinkommen über € 2.000,40 .....               | € | 17,58  |

Die Zuzahlungen bei Maßnahmen der Rehabilitation sind höchstens für 28 Tage im Kalenderjahr zu leisten.