



Personalverrechnung

Neuerungen der letzten Jahre

Stand Jänner 2003

Autor/Referent: Lippert Claudia
5222 Pfaffstätt, Falkenstraße 7
Tel. 07742/58841, Fax 58842
www.lippert.at

Inhaltsverzeichnis

1	Dienstzettel, Dienstvertrag	4
1.1	DIENSTZETTEL	4
1.1.1	<i>Mindestinhalte gem. § 2 Abs. 2 AVRAG</i>	4
1.2	DIENSTVERTRAG	4
2	Arbeitszeit	5
2.1	GRUNDSÄTZLICHES	5
2.1.1	<i>Höchstgrenzen</i>	5
2.1.2	<i>Mehrarbeit</i>	5
2.1.3	<i>Überstunden</i>	5
2.2	EINARBEITUNG IN VERBINDUNG MIT FEIERTAGEN	6
2.3	DURCHRECHNUNG.....	6
2.3.1	<i>Bis maximal 9 Stunden tägliche Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 6 AZG)</i>	6
2.3.2	<i>Bis maximal 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 7 AZG)</i>	7
2.4	GLEITZEIT	7
3	Lehrlinge	7
3.1	BEITRAGSGRUPPEN	8
3.2	FÖRDERUNGEN.....	8
3.2.1	<i>Lehrlingsfreibetrag - § 124b Z 31 EStG</i>	8
3.2.2	<i>Lehrlingsausbildungsprämie - § 108f HWG 2002</i>	8
4	Nichtleistungszeiten	10
4.1	URLAUB	10
4.1.1	<i>Aufzeichnungspflicht und Strafbestimmung</i>	10
4.1.2	<i>Änderungen im Urlaubsgesetz</i>	11
4.2	FEIERTAGE	11
4.3	KRANKENSTAND	11
4.3.1	<i>Krankenstand Angestellte</i>	12
4.3.2	<i>Krankenstand Arbeiter</i>	12
4.3.3	<i>Ende der EFZG-Erstattung</i>	12
4.3.4	<i>Kürzung der Sonderzahlungen</i>	13
4.3.5	<i>AUVA Zuschuss bei Unfällen</i>	13
5	„normale“ Sonderzahlungen	15
5.1	SOZIALVERSICHERUNG.....	15
5.2	SONSTIGE BEZÜGE GEM. § 67 ABS. 1-2	15
5.2.1	<i>Jahressechstel</i>	16
5.2.2	<i>Freibetrag, Freigrenze und Steuersatz</i>	17
5.2.3	<i>Einschleifbestimmung und Aufrollung gem. § 77 Abs. 4 EStG</i>	17
5.3	DB, DZ, KOMMST	18
6	Abfertigung „neu“	18
6.1	AUSWAHL DER MITARBEITERVORSORGEKASSE	19
6.2	MUSTER – ÜBERTRITTSVEREINBARUNG „EINFRIEREN“	20
6.3	MUSTER – ÜBERTRITTSVEREINBARUNG „ÜBERTRAGEN“	21
7	Abfertigung „alt“ gem. § 67 Abs. 3 EStG	22
7.1	SOZIALVERSICHERUNG DER ABFERTIGUNG „ALT“	22
7.2	LOHNSTEUER DER GESETZLICHEN ABFERTIGUNG GEM. § 67 ABS. 3.....	22
7.3	DB, DZ UND KOMMST.....	25
8	Freiwillige Abfertigung und Abfindungen	25
8.1	SOZIALVERSICHERUNG.....	25
8.2	BESTEUERUNG DER SONSTIGEN BEZÜGE GEM. § 67 ABS. 6	25

8.2.1	DB, DZ und KommSt.....	26
9	Urlaubersatzleistung.....	26
9.1	RUNDUNG ARBEITSRECHTLICH.....	26
9.2	ERMITTLUNG DES ENTGELTS „URLAUBSERSATZLEISTUNG“.....	26
9.3	RUNDUNG FÜR DIE VERLÄNGERUNG DER PFLICHTVERSICHERUNG.....	27
9.4	SV-BERECHNUNG.....	27
9.5	LOHNSTEUER DER UEL.....	28
9.6	DB, DZ, KOMMST.....	29
10	Kündigungentschädigung.....	29
10.1	ERMITTLUNG DER ANSPRÜCHE.....	29
10.2	SV-RECHTLICHE BEHANDLUNG UND VERLÄNGERUNG DER PFLICHTVERSICHERUNG.....	29
10.3	LOHNSTEUERABZUG (§ 67 ABS. 8 B).....	30
10.4	DB, DZ, KOMMST.....	30
11	Nachzahlungen und nachträgliche Zahlungen.....	30
11.1	SOZIALVERSICHERUNG.....	30
11.2	LOHNSTEUER.....	30
11.3	DB, DZ, KOMMST.....	32
12	Einmalprämie.....	32
12.1	SOZIALVERSICHERUNG.....	33
12.2	LOHNSTEUER.....	33
12.3	DB, DZ, KOMMST.....	33
13	Jubiläumsgeld.....	33
13.1	SOZIALVERSICHERUNG.....	33
13.2	LOHNSTEUER.....	34
13.3	DB, DZ, KOMMST.....	34
14	Diensterfindung und Verbesserungsvorschlag.....	34
14.1	SOZIALVERSICHERUNG.....	34
14.2	LOHNSTEUER (§ 67 ABS. 7).....	34
14.3	DB, DZ, KOMMST.....	36
15	Lohnsteuerberechnung der laufenden Bezüge.....	36
15.1	LOHNSTEUERTABELLEN MIT GERUNDETEM EINKOMMEN.....	36
15.2	BERECHNUNG MITTELS EFFEKTIV-TARIF.....	36
15.2.1	<i>Effektiv-Tarif.....</i>	<i>36</i>
15.2.2	<i>Beispiele zur Berechnung mittels Effektiv-Tarif.....</i>	<i>38</i>
15.3	SONDERAUSGABEN.....	39
15.4	AUßERGEWÖHNLICHE BELASTUNG.....	39
16	Meldungen an die Finanz.....	39
16.1	MELDEPFLICHT GEM. § 109 A ESTG.....	39
16.1.1	<i>Ausstellung der Mitteilung.....</i>	<i>40</i>
16.1.2	<i>Übermittlung an das Finanzamt.....</i>	<i>40</i>
16.2	JAHRESLOHNZETTEL AB 2003 (INKL. BGN).....	40
16.2.1	<i>Übermittlung der Lohnzettel.....</i>	<i>41</i>
16.2.2	<i>Fehlerhafte Lohnzettel.....</i>	<i>41</i>
16.3	FREIE DIENSTNEHMER.....	41
17	Reisekosten.....	41
17.1	KM-GELD.....	42
17.2	NÄCHTIGUNGSGELD.....	42
17.3	TAGGELD.....	42
17.3.1	<i>Legaldefinition des § 26 Z 4 EStG.....</i>	<i>42</i>
17.3.2	<i>Kollektivvertrag und Dienstreise (3. Tatbestand).....</i>	<i>43</i>

17.4	KÜRZUNG DURCH ARBEITSESSEN.....	44
18	Lohnpfändung.....	44
18.1	BERECHNUNGSGRUNDLAGE	44
18.2	GRUND- UND STEIGERUNGSBETRÄGE (UNPFÄNDBARER FREIBETRAG).....	44
18.2.1	<i>Allgemeiner Grundbetrag</i>	<i>44</i>
18.2.2	<i>Unterhaltsgrundbetrag.....</i>	<i>45</i>
18.2.3	<i>Allgemeiner Steigerungsbetrag.....</i>	<i>45</i>
18.2.4	<i>Unterhaltssteigerungsbetrag.....</i>	<i>45</i>
18.2.5	<i>Pfandschutzobergrenze</i>	<i>45</i>
18.3	„NORMALE“ PFÄNDUNG.....	45
18.4	UNTERHALTPFÄNDUNG	46
18.5	SONDERZAHLUNGEN	46
18.6	AUSTRITTSBEZÜGE – PFÄNDUNGSBERECHNUNG SEIT 2002.....	47
18.7	SACHBEZÜGE UND DARLEHEN BZW. VORSCHUB	47
19	Präsenzdienst.....	47
19.1	ANRECHNUNGSBESTIMMUNGEN.....	48
19.2	KÜNDIGUNGSSCHUTZ.....	48
20	Mutterschutz und Karenz.....	48
20.1	MELDEPFLICHTEN	48
20.2	ABSOLUTES BESCHÄFTIGUNGSVERBOT	48
20.3	ABMELDUNG BEI DER GKK.....	49
20.3.1	<i>Beispiel A – Wochengeldbezug-Karenzurlaub.....</i>	<i>49</i>
20.3.2	<i>Beispiel B – Wochengeldbezug-Gebührenurlaub-Karenzurlaub.....</i>	<i>49</i>
20.4	KARENZVEREINBARUNG	50
20.4.1	<i>Gesetzliche Anrechnungsbestimmung.....</i>	<i>50</i>
20.4.2	<i>Geringfügige Beschäftigung während Karenz.....</i>	<i>50</i>
20.4.3	<i>Kündigungsschutz.....</i>	<i>51</i>
20.5	KINDERBETREUUNGSGELD FÜR GEBURTEN AB 1. JÄNNER 2002.....	51
21	Bildungskarenz	51
22	Familienhospitzkarenz	52
22.1	ANTRAG, MELDEPFLICHT UND FRISTEN	52
22.2	URLAUB UND SONDERZAHLUNG	53
22.3	ABFERTIGUNG UND URLAUBSERSATZLEISTUNG.....	53
22.4	KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ	53
22.5	KRANKEN- UND PENSIONSVERSICHERUNGSRECHTLICHE ABSICHERUNG	54
22.5.1	<i>Freistellung gegen Entfall des Entgeltes.....</i>	<i>54</i>
22.5.2	<i>Herabsetzung der Arbeitszeit</i>	<i>54</i>
22.5.3	<i>Übersicht.....</i>	<i>55</i>
23	Altersteilzeit	56
24	Anhang	57

1 Dienstzettel, Dienstvertrag

1.1 Dienstzettel

Vorweg sei erwähnt, dass ein Dienstzettel nur deklarative Wirkung besitzt. D. h. er hält nur die zuvor (meist mündlich) getroffenen Vereinbarungen fest. Das bedeutet weiters, dass die Unterschrift des Dienstnehmers nur den Erhalt des Dienstzettels bestätigt.

Seit dem Beitritt Österreichs zum EWR sind alle Dienstgeber in Österreich seit 1994 verpflichtet, dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses einen Dienstzettel auszuhändigen. Es sei den die Mindestinhalte des Dienstzettels finden sich bereits in einem schriftlichen Dienstvertrag.

1.1.1 Mindestinhalte gem. § 2 Abs. 2 AVRAG

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile, wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

1.2 Dienstvertrag

Der Dienstvertrag kommt durch Willensübereinstimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zustande und hat daher rechtsverbindliche Wirkung.

Wird der Dienstvertrag schriftlich geschlossen, so ist dieser gebührenfrei und – sofern alle Punkte des § 2 Abs 2 AVRAG enthalten sind – entbindet er auch von der Verpflichtung zur Ausstellung eines Dienstzettels.

2 Arbeitszeit

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit abzüglich der Pausen. Sie beinhaltet somit die Normalarbeitszeit, Mehrarbeit und Überstundenleistung.

2.1 Grundsätzliches

2.1.1 Höchstgrenzen

Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden (9 Stunden zur Erreichung einer längeren Wochenend-Freizeit oder 10 Stunden bei KV-4-Tage-Woche) und die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten – sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

Grundsätzlich darf die tägliche Arbeitszeit (insgesamt) 10 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten.

2.1.2 Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die Differenz zwischen der gesetzlichen Normalarbeitszeit und der durch Kollektivvertrag verkürzten Normalarbeitszeit. Sie darf nur bis zur Tagesnormalarbeitszeit von 9 Stunden angenommen werden.

Manche Kollektivverträge sehen dafür auch Zuschläge vor (z. B. Eisen- u. metallverarbeitendes Gewerbe). Diese Zuschläge sind nur für diese „qualifizierte“ Mehrarbeit zu entrichten.

Die Differenz aus der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und der vereinbarten Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wird in der Praxis auch „Mehrarbeit“ genannt, bewirkt aber keine Zuschlagspflicht lt. Kollektivvertrag.

2.1.3 Überstunden

Überstundenleistung liegt vor, wenn entweder die tägliche Normalarbeitszeit, die wöchentliche Normalarbeitszeit oder die durchschnittliche/maximale wöchentliche Normalarbeitszeit bei Durchrechnung überschritten wird.

Bei Teilzeitbeschäftigte kann auch ohne Überschreitung der 40 Stunden pro Woche eine Überstundenleistung vorliegen. Nämlich wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der im Betrieb beschäftigten Vollzeitkräfte überschritten wird.

Ohne behördliche Genehmigung sind 5 Überstunden pro Woche und zusätzlich höchstens 60 Überstunden pro Kalenderjahr zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf 10 Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten. In einer Woche sind daher nicht mehr als 10 Überstunden zulässig.

Überstundenzuschläge:

Laut AZG gebührt ein Zuschlag von 50%, berechnet vom Wert der einzelnen Arbeitsstunde (d.h. lt. AZG müssen alle Zulagen in die Berechnung einbezogen werden). Bei Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen ist dieser nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu bemessen. Durch KV kann auch eine andere Berechnungsart vereinbart werden.

Judikat (VwGH 98/08/0067 vom 3. Oktober 2002) – trotz besserem Teiler sind dennoch die Zulagen u. Zuschläge in die Berechnung einzubeziehen.

2.2 Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um einem Dienstnehmer eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende NAZ auf die Werktage von höchstens 7 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden, Wochen verteilt werden. Die tägliche NAZ darf 10 Stunden nicht überschreiten.

Bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen (durch BV oder KV) darf die tägliche NAZ 9 Stunden nicht überschreiten.

2.3 Durchrechnung

Das AZG ermöglicht den Kollektivverträgen die Ausdehnung der Normalarbeitszeit mittels Durchrechnungsbestimmungen. D. h. es kann in einzelnen Wochen mehr Arbeitsleistung erbracht werden jedoch darf im Durchschnitt die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden.

2.3.1 Bis maximal 9 Stunden tägliche Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 6 AZG)

Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen:

kann die Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche auf höchstens 50 Stunden ausgedehnt werden.

Bei einem längeren Durchrechnungszeitraum bis max. 52 Wochen:

kann die Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.

Bei einem Durchrechnungszeitraum LÄNGER 52 Wochen:

kann die Normalarbeitszeit in der einzelnen Woche auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden. Aber nur unter der Bedingung, dass der Zeitausgleich in **mehrwöchigen** zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

2.3.2 Bis maximal 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 7 AZG)

Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen:

Wenn der Zeitausgleich in **mehrtägigen** zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Bei einem Durchrechnungszeitraum mehr als 52 Wochen:

Wenn der Zeitausgleich in **mehrwöchigen** zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

2.4 Gleitzeit

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Die Gleitzeitvereinbarung (durch BV oder – ohne Betriebsrat – schriftlich) hat zu enthalten:

1. Dauer der Gleitzeitperiode
2. Gleitzeitrahmen
3. Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
4. Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung bis auf 10 Stunden zulassen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

3 Lehrlinge

Lehrlinge sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

Probezeit und Weiterverwendungspflicht – seit 1. September 2000 – je 3 Monate.

3.1 Beitragsgruppen

Siehe Anhang

3.2 Förderungen

3.2.1 Lehrlingsfreibetrag - § 124b Z 31 EStG

Voraussetzung für den Lehrlingsfreibetrag ist, dass das Lehrverhältnis nach Ablauf der Probezeit in ein definitives Lehrverhältnis umgewandelt wird.

Der Lehrlingsfreibetrag beträgt € 1.460,-- und kann als Betriebsausgabe in folgenden Kalender(Wirtschafts-)jahren geltend gemacht werden:

1. im Jahr, in dem das Lehrverhältnis beginnt,
2. im Jahr, in dem das Lehrverhältnis endet,
3. im Jahr in dem die Lehrabschlussprüfung erfolgreich abgelegt wird.

Der Lehrlingsfreibetrag kann sowohl bilanzmäßig (als unversteuerte Rücklage) als auch außerbilanzmäßig (Einkommensteuererklärung unter KZ 404) beansprucht werden. Einnahmen-Ausgaben-Rechner können den Lehrlingsfreibetrag ohne Beachtung bestimmter Formvorschriften beanspruchen.

Da sich dieser Lehrlingsfreibetrag nur auf die Bemessungsgrundlage zur Einkommensteuer auswirkt und somit Steuerpflichtigen mit Verlusten keinen Vorteil brachte wurde eine neue „Lehrlingsförderung“ eingeführt: die „Lehrlingsausbildungsprämie“ (näheres siehe weiter unten). D. h., dass bereits ab der Veranlagung 2002 zwischen dem Lehrlingsfreibetrag und der Lehrlingsausbildungsprämie gewählt werden kann.

3.2.2 Lehrlingsausbildungsprämie - § 108 f HWG 2002

(1) Eine Lehrlingsausbildungsprämie kann unter folgenden Voraussetzungen der Abs. 2 bis 4 beansprucht werden:

(2) Einem Steuerpflichtigen, der mit einem Lehrling (§ 1 des Berufsausbildungsgesetzes) ein Lehrverhältnis hat, steht in

jedem Kalenderjahr (Wirtschaftsjahr),
in dem das Lehrverhältnis aufrecht ist, eine
Lehrlingsausbildungsprämie in der Höhe von **1.000 Euro** zu.

Voraussetzung ist, dass das Lehrverhältnis nach der Probezeit in ein definitives Lehrverhältnis umgewandelt wird. Die Fortsetzung eines begonnenen Lehrverhältnisses begründet keinen Anspruch auf eine in einem Kalenderjahr (Wirtschaftsjahr) doppelte Inanspruchnahme der Lehrlingsausbildungsprämie.

Der Bundesminister für Finanzen wird ermächtigt, die Lehrlingsprämie für Lehrlinge, die in sogenannten Mangelberufen tätig sind, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit durch Verordnung auf bis zu 2.000 Euro zu erhöhen.

(3) Für Kalenderjahre (Wirtschaftsjahre), für die ein **Lehrlingsfreibetrag** gemäß § 124b Z 31 geltend gemacht wird, steht **keine** Lehrlingsausbildungsprämie zu.

Für Lehrlinge im Sinne des § 2 Abs. 4 des land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes und des § 63 des Land- und Forstarbeiter - Dienstrechtsgesetzes gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

(4) Die Prämie kann nur

in einem

der Steuererklärung (§§ 42, 43) des betreffenden Jahres angeschlossenen

Verzeichnis

geltend gemacht werden. Das Verzeichnis gilt als Abgabenerklärung (zu finden unter www.bmf.gv.at/service/formulare bzw. im Anhang).

Die sich aus dem Verzeichnis ergebende Prämie ist auf dem Abgabenkonto gut zu schreiben, es sei denn, es ist ein Bescheid gemäß § 201 BAO zu erlassen. Die Gutschrift wirkt auf den Tag der Einreichung des Verzeichnisses zurück. Die Prämie gilt als Abgabe vom Einkommen im Sinne der Bundesabgabenordnung und des Abgabenverwaltungsorganisationsgesetzes. Auf die Gutschrift sind jene Bestimmungen der Bundesabgabenordnung anzuwenden, die für wiederkehrend zu erhebende, selbst zu berechnende Abgaben gelten. Die Prämie ist zu Lasten des Aufkommens an veranlagter Einkommensteuer zu berücksichtigen.“

ERLÄUTERUNG

Zu Z 7b (§ 108f EStG 1988) sowie Art. 8 Z 1a und Z 2 (§ 24 KStG 1988):

Anstelle des bisherigen Lehrlingsfreibetrages soll eine Lehrlingsausbildungsprämie treten. Diese soll einerseits einen verstärkten Anreiz zur Ausbildung von Lehrlingen in Betrieben schaffen und somit einem Lehrstellenmangel entgegenwirken. Andererseits soll sie auch Betrieben zugute kommen können, die wegen eines Verlustes oder geringen Gewinnes keine Einkommensteuer (Körperschaftsteuer) zu entrichten haben.

Die Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildungsprämie sind jenen nachgebildet, wie sie für den Lehrlingsfreibetrag gegolten haben. Anders als der Lehrlingsfreibetrag stellt die Lehrlingsausbildungsprämie nicht auf Beginn oder Ende eines Lehrverhältnisses bzw. die Lehrabschlussprüfung ab, sondern **steht für jedes Rumpfwirtschaftsjahr (Wirtschaftsjahr) zu**, in dem das Lehrverhältnis besteht. Die Lehrlingsausbildungsprämie steht **ab 2002 auch bei Lehrverhältnissen zu, die vor dem Jahr 2002 begonnen worden sind**. Es ist lediglich erforderlich, dass die Lehrverhältnisse bereits am 1.1.2002 – oder zu einem späteren Zeitpunkt – **bestanden** haben.

4 Nichtleistungszeiten

Bei den Nichtleistungszeiten gibt es solche, wo der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung während der Abwesenheit verpflichtet ist (z. B. gesetzlicher Erholungsurlaub, Feiertage, Krankenstand,...) und solche, wo weder Arbeitsleistung noch Entgeltfortzahlung stattfindet (z. B. unbezahlter Urlaub).

Für die Frage der Entgeltfortzahlung gilt grundsätzlich das Lohnausfallprinzip – d. h. dem Dienstnehmer ist jenes Entgelt zu bezahlen, was er erhalten hätte wenn er im fraglichen Zeitraum gearbeitet hätte – ist dies nicht feststellbar, so geht man von einem Durchschnitt der regelmäßigen Entgelte der letzten 13 Wochen aus.

4.1 Urlaub

Grundsätzlich ist der Urlaub im jeweiligen Urlaubsjahr zu konsumieren. Der Urlaubskonsum ist zu VEREINBAREN. Jugendliche haben in der Zeit zwischen 15.6. und 15.9. auf Verlangen mindestens 2 Wochen Urlaub zu bekommen. Ein länger als 3 Kalendertage dauernder Krankenstand (bzw. auch Pflegefreistellung) wandelt die Urlaubstage in Krankentage (Pflegefreistellungstage) um.

Der Anspruch (5 Wochen bzw. 6 Wochen) pro Jahr kann nur einmal geteilt werden. Tageweiser Urlaubskonsum ist nur auf ausdrücklichen Wunsch des Dienstnehmers möglich.

Im Gesetz ist zwar von Werktagen die Rede, wenn tageweiser Urlaub konsumiert wird ist jedoch eine Verwaltung in Arbeitstagen sinnvoll (bzw. gilt diese Art der Verwaltung automatisch als vereinbart). Stundenweise Verwaltung ist weder vom Gesetz noch von der Judikatur vorgesehen. Einzig bei den Teilzeitbeschäftigten hat jährlich eine Überprüfung und Durchrechnung auf Basis der tatsächlichen Arbeitsleistung zu erfolgen.

Präsenz-/Zivildienst, Karenzurlaub, Bildungskarenz, Familienhospitzkarenz und bei entsprechender Vereinbarung auch unbezahlter Urlaub führen zu einer Aliquotierung des Urlaubsanspruches des aktuellen Urlaubsjahres wobei Teile von Tagen auf ganze Tage aufzurunden sind.

4.1.1 Aufzeichnungspflicht und Strafbestimmung

Gem. § 8 UrlG hat der Arbeitgeber nachfolgende Aufzeichnungen zu führen:

1. Zeitpunkt des Dienstantrittes des AN, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem AN zustehenden bezahlten Urlaubes,
2. die Zeit, in welcher der AN seinen bezahlten Urlaub genommen hat,
3. das Entgelt, das der AN für die Dauer des bezahlten Urlaubes erhalten hat und der Zeitpunkt der Auszahlung (verpflichtend zu Beginn des Urlaubes),
4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Arbeitsjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die

Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem AN für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

Gem. § 13 UrlG sind Arbeitgeber oder deren gesetzliche Vertreter, die den Bestimmungen des § 8 zuwiderhandeln – sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt – von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis „218 Euro“ zu bestrafen.

4.1.2 Änderungen im Urlaubsgesetz

Seit 1995 entsteht der Anspruch auf Urlaub in den ersten 6 Monaten im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit. Dann in voller Höhe.

Seit 1. Jänner 2001 gelten die Bestimmungen über die Urlaubersatzleistung bei Beendigung eines Dienstverhältnisses. D. h. für Urlaubsjahre, welche ab 1.1.2001 beginnen, gebührt nur mehr Urlaubersatzleistung im Ausmaß den – der Dauer der Dienstzeit im aktuellen Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr – entsprechenden Urlaub (näheres siehe bei den beendigungskausalen Bezügen).

4.2 Feiertage

Feiertage im Sinne des ARG sind (13):

1. 1. (Neujahr), 6. 1. (hl. 3 Könige), Ostermontag, 1. 5. (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. 8. (Mariä Himmelfahrt), 26. 10. (Nationalfeiertag), 1. 11. (Allerheiligen), 8. 12. (Mariä Empfängnis), 25. 12. (Weihnachten), 26. 12. (Stephanstag).

Der AN behält für die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt. Dem AN gebührt jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre. Der AN, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Feiertagsentgelt (ng) Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt (Feiertagsarbeitsentgelt = steuerfrei gem. § 68 Abs. 1 EStG).

Zu beachten ist, dass der Anspruch auf Feiertagsentgelt gegenüber dem Anspruch auf Krankenentgelt vorrangig ist (näheres dazu im folgenden Kapitel).

4.3 Krankenstand

Entsprechend der OGH Entscheidung 9 Ob A 2060/96 y vom 12.6.1996 ist zu beachten, dass der Anspruch auf Feiertagsentgelt gegenüber dem Anspruch auf Krankenentgelt – **bei allen Dienstnehmern** –vorrangig ist. Ausgenommen der Feiertag ist ein Sonntag.

Obige Entscheidung wurde zwar hinsichtlich des EFZG gefällt, es existieren aber gleichlautende Judikate auch zum AngG (so z. B. OLG Linz, 11 Cga 2/97). Aus diesem Grund hat der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

den Krankenversicherungsträgern empfohlen, die OGH-Entscheidung ab 1. 1. 2001 auch für die Angestellten anzuwenden.

Gem. § 143 Abs. 1 Z 3 ASVG besteht während dem halben Entgeltanspruch (und somit auch während dem halben Feiertagsentgelt) Anspruch auf halbes Krankengeld gegenüber der GKK.

4.3.1 Krankenstand Angestellte

Grundsätzlicher Anspruch gem. § 8 Abs. 1 AngG:

Dauer des Angestelltendienstverhältnis	voller Anspruch	halber Anspruch
bis zum 5. Dienstjahr	6 Wochen	4 Wochen
bei AU/Berufskrankheit bis zum 5. Dienstjahr	Verlängerung auf 8 Wo	
bis zum 15. Dienstjahr	8 Wochen	4 Wochen
bis zum 25. Dienstjahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 25. Dienstjahr (1. Tag des 26. DJ)	12 Wochen	4 Wochen

Bei Wiedererkrankung innerhalb eines halben Jahres, gerechnet vom Wiederantritt des Dienstes nach der Ersterkrankung, und wenn der Entgeltanspruch gem. § 8 (1) ausgeschöpft ist, hat der Dienstnehmer (gem. § 8 Abs. 2 AngG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung im halben Ausmaß der o. a. Zeiten.

Jeder einzelne Krankenstand ist aber für sich mit der Höchstentgeltdauer (das ist die Summe des vollen und halben Anspruches gem. § 8 Abs. 1) begrenzt.

4.3.2 Krankenstand Arbeiter

Für Dienstverhinderungen in Arbeitsjahren, welche ab 1.1.2001 beginnen entfällt die 14-tägige Wartezeit (nach Dienstantritt) und gilt nun – ähnlich den Angestellten – folgender Entgeltfortzahlungsanspruch je Arbeitsjahr:

Dauer des Arbeiter-Dienstverh.	voller Anspruch	halber Anspruch	bei AU/Berufskrankh.
bis zu 5 Jahren	6 Wochen	4 Wochen	8 Wochen
nach 5 Jahren	8 Wochen	4 Wochen	8 Wochen
nach 15 Jahren	10 Wochen	4 Wochen	10 Wochen
nach 25 Jahren	12 Wochen	4 Wochen	10 Wochen

Die Zusammenrechnungsbestimmung der Dienstzeiten, welche keine längere Unterbrechung als 60 Tage aufweisen, ist geblieben. Ebenso der getrennt zu betrachtende Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Falle eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit. Dieser steht für jeden konkreten Anlassfall in voller Höhe zu. Ein Anspruch auf halbes Entgelt ist für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten nicht vorgesehen.

4.3.3 Ende der EFZG-Erstattung

Sämtliche Ansprüche auf Erstattungsbeträge bis 30. September 2000 mußten bei sonstigem Verfall bis spätestens 31. Dezember 2000 geltend gemacht werden.

4.3.4 Kürzung der Sonderzahlungen

Im Falle langer Krankenstände – und damit verbundener Entgeltreduzierung oder gänzlichen Wegfalls der Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber – besteht grundsätzlich die Möglichkeit die Sonderzahlungen ebenfalls entsprechend zu kürzen, ausgenommen der Kollektivvertrag ordnet gegenteiliges an (z. B. findet sich ein Kürzungsverbot in der authentischen Interpretation im KV Arbeiter im eisen- u. metallverarb. Gewerbe).

4.3.5 AUVA Zuschuss bei Unfällen

Für sämtliche Unfälle (sowohl Arbeits- als auch Freizeitunfälle!) gibt es nun die Möglichkeit für „Kleinbetriebe“ bei der AUVA einen Zuschuss zu beantragen. Voraussetzung ist, dass sich dieser Unfall erst nach dem 30. September 2002 ereignet hat.

Dieses neue „Krankenentgeltersatzungssystem“ findet im Hochwasseropferentschädigungsgesetz (BGBl. I Nr. 155, ausgegeben am 4. Oktober 2002) seine gesetzliche Grundlage und eine Verordnungsermächtigung, welcher das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen nun nachgekommen ist:

BGBl. II Nr. 443/2002 ausgegeben am 6. Dezember 2002

§ 1. Diese Verordnung regelt die Gewährung der Zuschüsse nach § 53b ASVG und deren Abwicklung.

§ 2. Zuschussberechtigter Dienstgeberkreis

- (1) Zuschussberechtigt sind alle Dienstgeber, einschließlich der Dienstgeber von Lehrlingen, die ihren verunfallten, bei der AUVA versicherten Dienstnehmern Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG oder nach vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften geleistet haben, soweit diese Dienstnehmer in Betrieben nach Abs. 2 beschäftigt werden.
- (2) Als Betriebe im Sinne des § 53b Abs. 2 Z 1 ASVG gelten Unternehmen, in denen regelmäßig insgesamt weniger als 51 Dienstnehmer beschäftigt werden, wobei sich die Zählung nach Abs. 4 richtet.
- (3) Als Dienstnehmer im Sinne des Abs. 2 gelten Dienstnehmer nach § 4 Abs. 2 ASVG, auch wenn sie geringfügig beschäftigt sind, sowie Lehrlinge; alle diese, wenn für sie die AUVA zur Durchführung der Unfallversicherung zuständig ist.
- (4) Bei wechselnder Dienstnehmerzahl liegt ein Betrieb nach Abs. 2 auch dann vor, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer beschäftigt werden. Ein Betrieb nach Abs. 2 liegt auch dann vor, wenn die Zahlengrenze von 50 Dienstnehmern nur deshalb überschritten wird, weil in diesem Betrieb Lehrlinge oder begünstigte Behinderte beschäftigt werden, sofern die Grenze von 53 Dienstnehmern nicht überschritten wird. Letzteres gilt nicht für Betriebe, die vorwiegend der Ausbildung Jugendlicher oder der

Beschäftigung Behinderter dienen, wie Lehrwerkstätten oder integrative Betriebe.

§ 3. Antragstellung

Die Zuschüsse werden nur auf Antrag nach Ende der Entgeltfortzahlung gewährt. Der Antrag, der tunlichst mittels elektronischer Datenfernübertragung zu stellen ist, hat alle für die Gewährung und Abwicklung der Zuschüsse maßgeblichen Daten zu enthalten, und zwar insbesondere:

1. Name und Adresse des Dienstgebers und seines Betriebes;
2. Name und Versicherungsnummer bzw. Geburtsdatum des verunfallten Dienstnehmers;
3. Glaubhaftmachung der unfallbedingten Arbeitsverhinderung;
4. Rechtsgrundlage, Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung;
5. Angabe, ob das Arbeitsjahr im Sinne des § 5 Abs. 1 das Kalenderjahr ist.

§ 4. Höhe der Zuschüsse

Die Zuschüsse betragen 50 % des jeweils tatsächlich fortgezahlten Entgelts.

§ 5. Auszahlung der Zuschüsse

- (1) Die Zuschüsse sind jeweils im Nachhinein innerhalb eines Monats nach dem Ende jenes Quartals auszuzahlen, in dem der Antrag gestellt wurde, und zwar für die Dauer der tatsächlichen Entgeltfortzahlung, längstens jedoch für 42 Kalendertage je Dienstverhältnis pro Arbeitsjahr (Kalenderjahr). Die erstmalige Auszahlung für das vierte Quartal 2002 hat spätestens am 31. Jänner 2003 zu erfolgen.
- (2) Die Zuschüsse sind nur dann auszuzahlen, wenn die der Entgeltfortzahlung zugrunde liegende Arbeitsunfähigkeit länger als drei aufeinanderfolgende Tage gedauert hat.

§ 6. Rückforderung zu Unrecht geleisteter Zuschüsse

Die AUVA hat zu Unrecht geleistete Zuschüsse vom Dienstgeber zurückzufordern. Das Recht auf Rückforderung verjährt binnen zwei Jahren nach dem Zeitpunkt, in dem der AUVA bekannt geworden ist, dass der Zuschuss zu Unrecht geleistet wurde. Die AUVA kann bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Umstände, insbesondere in Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Dienstgebers, auf die Rückforderung ganz oder teilweise verzichten oder die Rückzahlung des zu Unrecht gezahlten Zuschusses in Teilbeträgen zulassen.

§ 7. Ausschluss der Zuschussgewährung infolge Zeitablaufes

Der Antrag auf Gewährung von Zuschüssen ist bei sonstigem Ausschluss innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches zu stellen.

§ 8. Schlussbestimmungen

Diese Verordnung gilt für jene Fälle der Entgeltfortzahlung, in denen der Unfall nach dem 30. September 2002 eingetreten ist. Die Krankenversicherungsträger haben der AUVA die zur Durchführung dieser Verordnung erforderlichen Daten elektronisch zu melden.

Formular siehe Anhang

5 „normale“ Sonderzahlungen

Unter „normalen“ Sonderzahlungen versteht man Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration bzw. 13 und 14 Bezug.

Gesetzlich besteht (bis auf wenige Ausnahmen – z. B. Heimarbeitsgesetz) kein Anspruch auf Sonderzahlungen. Daher ist dem jeweiligen Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag die Regelung hinsichtlich Höhe, Fälligkeit und eventueller Rückrechnungsmöglichkeit zu entnehmen. Einzig hinsichtlich der Aliquotierung finden sich in einzelnen Gesetzen (APSG, MSchG, VKG, ASVG hinsichtlich Bildungskarenz, AVRAG hinsichtlich Familienhospitzkarenz) Regelungen.

5.1 Sozialversicherung

Unter Sonderzahlung ist das Entgelt zu verstehen, welches in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt wird. Eine weitere Voraussetzung – um nicht der allgemeinen Bemessungsgrundlage zugerechnet zu werden – ist, dass zumindest mit der Wiederkehr zu rechnen sein muss.

Von den im Kalenderjahr fällig werdenden Sonderzahlungen sind bis zur Höchstbeitragsgrundlage von Euro 6.720,-- (2003) folgende Beiträge zu entrichten:
Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung,
Arbeitslosenversicherung, IESG-Zuschlag,
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag, NSch-Beitrag
Nicht zu entrichten sind die Kammerumlage und der Wohnbauförderungsbeitrag.

Der Dienstnehmeranteil bei Angestellten beträgt 16,65 % und bei Arbeitern 17,20 %.

5.2 Sonstige Bezüge gem. § 67 Abs. 1-2

RZ 1055 Im Rahmen des Jahressechstels sind sonstige Bezüge nach Abs. 1 auf Grund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung nach Abzug der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge (siehe RZ 1119 ff), des Freibetrages von 620 € und unter Berücksichtigung der Freigrenze von 1.680 € zu besteuern. Für die Anwendung der Bestimmungen des § 67 Abs. 1 und Abs. 2 ist es notwendig, dass die Auszahlung des Bezuges neben laufenden Bezügen erfolgt. Das Wort "neben" in der Wortfolge "neben dem laufenden Arbeitslohn" in § 67 Abs. 1 ist nicht zeitlich, sondern kausal zu verstehen. Sonstige Bezüge verlieren die durch § 67 Abs. 1 und Abs. 2 geschaffene Begünstigung nicht dadurch, dass sie im selben Kalenderjahr zB infolge Krankheit, Präsenzdienst oder Karenzurlaub nicht gleichzeitig mit laufendem Arbeitslohn ausgezahlt werden (VwGH 2. 7. 1985, 84/14/0150).

5.2.1 Jahressechstel

- RZ 1057 Bei jeder Auszahlung von sonstigen Bezügen ist das Jahressechstel neu zu berechnen. Wird die Sechstelgrenze überschritten, sind die übersteigenden Teile des sonstigen Bezuges dem laufenden Bezug des Lohnzahlungszeitraumes zuzurechnen, in dem sie ausgezahlt werden. Dabei ist derjenige laufende Bezug, der zusammen mit dem sonstigen Bezug ausgezahlt wird, bereits zu berücksichtigen. Wird ein sonstiger Bezug in einem Kalenderjahr vor Fälligkeit des ersten laufenden Bezuges ausgezahlt, ist dieser erste laufende Bezug in seiner voraussichtlichen Höhe auf das Kalenderjahr umzurechnen.
- RZ 1058 Das Jahressechstel, das auf den Bruttobezug (vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen) abzustellen ist, wird nach folgender Formel ermittelt:
Wird ein Dienstverhältnis während eines monatlichen Lohnzahlungszeitraumes beendet, sind die im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden (Brutto)Bezüge durch die Anzahl der abgelaufenen Lohnsteuertage seit Jahresbeginn (volle Kalendermonate sind mit 30 Tagen zu rechnen) zu dividieren. Der sich ergebende Betrag ist dann mit 60 zu multiplizieren.
- RZ 1059 Als laufende Bezüge sind ua. auch die folgenden Bezugsteile zu berücksichtigen, so weit sie grundsätzlich den Charakter von laufenden Bezügen aufweisen:
laufende steuerfreie Zuwendungen gemäß § 3, laufend gewährte Sachbezüge gemäß § 15, Teile von Reisekostenentschädigungen, so weit sie die Sätze des § 26 übersteigen (VwGH 28. 9. 1994, 91/13/0081), Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen gemäß § 68 Abs. 1, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitsentlohnung sowie die Zuschläge für derartige Arbeiten gemäß § 68 Abs. 1, Grundlohn und Zuschläge für Überstunden.
Nicht dazu zählen:
die Familienbeihilfe, Bezüge, die nach § 26 nicht zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zählen, sowie alle sonstigen Bezüge, gleichgültig ob sie steuerfrei sind, mit einem festen Steuersatz oder nach dem Tarif versteuert werden, also auch die so genannten Sechstelüberschreitungen. (VwGH 22. 12. 1966, 2328/64)
- RZ 1060 Werden laufende Bezüge von mehreren Arbeitgebern hintereinander (Arbeitgeberwechsel) ausbezahlt und legt der Arbeitnehmer dem neuen Arbeitgeber den (die) Lohnzettel der (des) früheren Arbeitgeber(s) vor, ist bei der Sechstelberechnung so vorzugehen, als ob alle Bezüge in einem Kalenderjahr nur von einem einzigen Arbeitgeber ausbezahlt worden wären.
Wird dem nachfolgenden Arbeitgeber kein Lohnzettel vorgelegt, können die Vorbezüge bei der Sechstelberechnung nicht mit berücksichtigt werden. Die Berechnung hat wie bei einer erstmaligen Aufnahme einer nichtselbständigen Tätigkeit zu erfolgen.
- RZ 1061 Bei mehreren gleichzeitig bestehenden Dienstverhältnissen ist das

Jahressechstel von jedem Arbeitgeber nur auf Basis der von ihm ausbezahlten laufenden Bezüge zu berechnen.

- RZ 1062 Bei einer Veranlagung erfolgt keine Änderung der von den einzelnen Arbeitgebern während des Kalenderjahres durchgeführten Sechstelberechnungen (VwGH 28. 1. 1975, 1385/74 und VfGH 19. 6. 1974, B 326/73).

5.2.2 Freibetrag, Freigrenze und Steuersatz

- RZ 1063 Der Freibetrag von 620 € und die Freigrenze von 1.680 € sind nur innerhalb des Jahressechstels (§ 67 Abs. 2) bei den sonstigen Bezügen gemäß § 67 Abs. 1, nicht hingegen bei denjenigen nach Abs. 3 bis Abs. 8 (Ausnahme § 67 Abs. 8 lit. d – siehe RZ 1108 und RZ 1108 a) und Abs. 10 zu berücksichtigen. Bei einem Jahressechstel von höchstens 1.680 € sind die innerhalb des Jahressechstels liegenden sonstigen Bezüge steuerfrei. Ist das Jahressechstel höher als 1.680 €, kommt nach Abzug der auf die sonstigen Bezüge entfallenden Sozialversicherungsbeiträge und des Freibetrages von 620 € der feste Steuersatz (6%) zur Anwendung.
- RZ 1064 Ist das Jahressechstel zum Zeitpunkt der ersten Sonderzahlung unter der Freigrenze von 1.680 €, bleiben die sonstigen Bezüge (vorerst) steuerfrei. Steigen die laufenden Bezüge innerhalb eines Jahres an und übersteigt deshalb das Jahressechstel zum Zeitpunkt der Auszahlung eines weiteren sonstigen Bezuges die Freigrenze von 1.680 €, so werden zu diesem Zeitpunkt auch die früheren sonstigen Bezüge steuerpflichtig. Daher ist vom Arbeitgeber die Besteuerung nachzuholen. Sinkt das Jahressechstel bei einem späteren sonstigen Bezug unter 1.680 €, dann kann die von den früheren sonstigen Bezügen mit dem festen Steuersatz einbehaltene Lohnsteuer vom Arbeitgeber gutgeschrieben werden.
- RZ 1067 Legt der Arbeitnehmer beim Arbeitgeberwechsel während eines Kalenderjahres den Lohnzettel von seinem beendeten Dienstverhältnis dem neuen Arbeitgeber vor, sind vom "Folgearbeitgeber" für die Anwendung des Freibetrages und der Freigrenze auch die sonstigen Bezüge des bisherigen Arbeitgebers zu berücksichtigen. So weit Teilbeträge des Freibetrages bereits ausgeschöpft sind, darf der "Folgearbeitgeber" nur mehr den restlichen Freibetrag berücksichtigen. Wenn das Jahressechstel durch den Arbeitgeberwechsel über die Freigrenze von 1.680 € steigt, sind die zuvor steuerfrei belassenen sonstigen Bezüge gemäß § 67 Abs. 1 und Abs. 2 EStG 1988 nachzubelasten. Sinkt das Jahressechstel unter die Freigrenze von 1.680 €, dann ist die Steuer auf die zuvor versteuerten sonstigen Bezüge gutzuschreiben.

5.2.3 Einschleifbestimmung und Aufrollung gem. § 77 Abs. 4 EStG

Gem. **§ 77 Abs. 4** kann der Arbeitgeber bei Arbeitnehmern, die im Kalenderjahr ständig von diesem Arbeitgeber Arbeitslohn (§ 25) erhalten haben, in dem Monat, in dem der letzte sonstige Bezug für das Kalenderjahr ausbezahlt wird, die Lohnsteuer für die sonstigen Bezüge innerhalb des Jahressechstels gem. § 67 Abs. 1 und 2 neu berechnen (Härteklausele). Dabei darf nicht die Bemessungsgrundlage für das Jahressechstel geändert werden.

Übersteigen die **sonstigen Bezüge** innerhalb des **Jahressechstels** gemäß § 67 Abs. 1 und 2 die Freigrenze von 1.680 €, beträgt die Steuer unter Anwendung des § 67 Abs. 12 (d. h. nach Abzug der darauf entfallenden SV-Beiträge) 6% des 620 € übersteigenden Betrages, jedoch höchstens 30% des 1.680 € übersteigenden Betrages. Der in § 77 Abs. 4 angeführte Betrag von 1.680 € inkludiert die darauf entfallende Sozialversicherung.

5.3 DB, DZ, KommSt

Sonderzahlungen sind DB, DZ und KommSt pflichtig.

6 Abfertigung „neu“

Das BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz) tritt mit 1. Juli 2002 in Kraft und findet auf Dienstverhältnisse Anwendung, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt.

In den Übergangsbestimmungen sind für zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Dienstverhältnisse verschiedene Übertrittsmöglichkeiten vorgesehen. Grundsätzlich verbleiben „alte Dienstverträge“ aber im „alten Abfertigungssystem“. Zu beachten ist auch, dass im neuen System zwischen 35 und 45 Jahre notwendig sein werden um eine Abfertigung im Ausmaß von 12 Monatsentgelten zu erhalten (im alten System bereits nach 25 Dienstjahren).

Im neuen Abfertigungssystem ist eine laufende Beitragszahlung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % des monatlichen Entgelts vorgesehen. Ausgenommen für den ersten Monat, dieser ist beitragsfrei. Für entgeltfreie Zeiträume sind die Beiträge entweder durch den Dienstgeber oder durch den Familienlastenausgleichsfonds zu tragen.

Der Dienstnehmer hat somit in Zukunft unabhängig der Beendigungsform Anspruch auf Abfertigung. Sein Anspruch auf Auszahlung jedoch richtet sich weiterhin nach der Lösungsform des Dienstverhältnisses.

Es bestehen für den Dienstnehmer (Anwartschaftsberechtigten) neben dem Anspruch auf Auszahlung auch alternative Verfügungsmöglichkeiten wie z. B. Übertragung der Ansprüche auf eine andere MVK oder Überweisung an ein Versicherungsunternehmen.

Die Wahl der MV-Kasse erfolgt durch den Arbeitgeber mittels einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung oder mit Einspruchsrecht der Arbeitnehmer.

Das Inkasso wird vom jeweiligen Krankenversicherungsträger übernommen. Die monatliche Meldung erfolgt über den Beitragsnachweis und die jährliche Meldung über den im Lohnzettel (L16) integrierten Beitragsgrundlagennachweis.

6.1 Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse

Die Wahl der MV-Kasse durch eine Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 1b ArbVG zu erfolgen.

Für Arbeitnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind, hat die Auswahl der MV-Kasse zunächst durch den Arbeitgeber zu erfolgen. Über die beabsichtigte Wahl der MV-Kasse sind alle Arbeitnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer binnen 2 Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl schriftlich Einwand erhebt, muss der Arbeitgeber eine andere MV-Kasse vorschlagen.

Auf Verlangen dieser Arbeitnehmer ist eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Arbeitnehmer zu den weiteren Beratungen über diesen Vorschlag beizuziehen. Wird trotz Einbeziehung einer kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung der Arbeitnehmer binnen 2 Wochen kein Einvernehmen über die Auswahl der MV-Kasse erzielt, hat über Antrag eines der beiden Streitparteien die Schlichtungsstelle gem. § 144 ArbVG über die Auswahl der MV-Kasse zu entscheiden.

Arbeitgeber und MV-Kasse schließen einen Beitrittsvertrag mit folgenden Punkten: die ausgewählte MV-Kasse, Grundsätze der Veranlagungspolitik, die näheren Voraussetzungen für die Kündigung des Beitrittsvertrages, die Höhe der Verwaltungskosten, die Meldepflichten des Arbeitgebers gegenüber der MV-Kasse, eine allfällige Zinsgarantie, alle Dienstgeberkontonummern des beitretenden Arbeitgebers, Art und Berechnungsweise der Barauslagen, die die MV-Kasse verrechnen darf.

6.2 Muster – Übertrittsvereinbarung „Einfrieren“

Zwischen _____
– im folgenden Arbeitgeber genannt –
und
Herrn/Frau _____, geb. am _____,
wohnhaft in _____,
– im folgenden Arbeitnehmer genannt –

wird folgende Vereinbarung gem. § 47 (1) BMVG getroffen:

§ 1 Übertritt

Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind sich darüber einig

ab dem _____ (Datum)

für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses die Bestimmungen des BMVG anzuwenden.

§ 2 Dienstvertrag

Sämtliche Vereinbarungen des bestehenden Dienstvertrages bleiben unverändert aufrecht.

§ 3 Altabfertigungsanswartschaften

Auf die bis zum Stichtag gem. § 1 erworbenen Abfertigungsansprüche finden gem. § 47 (2) BMVG weiterhin die gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen entsprechend dem geltenden Dienstvertrag Anwendung.

Es wird definitiv keine Übertragung vereinbart.

Das Ausmaß der Abfertigung „ALT“ ergibt sich aus der Anzahl der zum Stichtag gem. § 1 fiktiv erworbenen Monatsentgelte und der Berechnung der Abfertigung ist das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt zu Grund zu legen.

Ausdrücklich festgehalten wird, dass sich der Anspruch auf die Abfertigung „ALT“ weiter gegen den Arbeitgeber richtet.

§ 4 Schlussbestimmungen

Alle Ergänzungen und Änderungen bedürfen der Schriftform.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des Arbeitnehmers

6.3 Muster – Übertrittsvereinbarung „Übertragen“

Zwischen _____
– im folgenden Arbeitgeber genannt –
und
Herrn/Frau _____, geb. am _____,
wohnhaft in _____,
– im folgenden Arbeitnehmer genannt –

wird folgende Vereinbarung gem. § 47 (1) BMVG getroffen:

§ 1 Übertritt

Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind sich darüber einig

ab dem _____ (Datum)

für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses die Bestimmungen des BMVG anzuwenden.

§ 2 Dienstvertrag

Sämtliche Vereinbarungen des bestehenden Dienstvertrages bleiben unverändert aufrecht.

§ 3 Altabfertigungsanswartschaften

Auch die bis zum Stichtag gem. § 1 erworbenen Abfertigungsansprüche werden gemäß den Bestimmungen des § 47 (3) BMVG auf die MV-Kasse _____ übertragen.

Als Übertragungsbetrag wird einvernehmlich Euro _____ vereinbart.

Ausdrücklich festgehalten wird, dass mit dieser Vereinbarung Ansprüche aus dem Titel der Abfertigung „ALT“ abgegolten sind und keine weiteren Forderungen gegen den Arbeitgeber erfolgen können.

§ 4 Schlussbestimmungen

Alle Ergänzungen und Änderungen bedürfen der Schriftform.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des Arbeitnehmers

7 Abfertigung „alt“ gem. § 67 Abs. 3 EStG

Dienstverhältnisse, welche vor dem 1.1.2003 begonnen haben unterliegen den gesetzlichen Bestimmungen des AngG bzw. des ArbAbfG und somit der „alten“ Abfertigungsregelung. Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich in diesen Fällen nach der Art der Lösung und nach der Dauer des Dienstverhältnisses.

Dauer des DV von	Anspruch auf
3 Jahren	2 Monatsentgelte
5 Jahren	3 Monatsentgelte
10 Jahren	4 Monatsentgelte
15 Jahren	6 Monatsentgelte
20 Jahren	9 Monatsentgelte
25 Jahren	12 Monatsentgelte

Keine Abfertigung gebührt, bei Kündigung des Dienstnehmers (außer bei Pensionierung nach 10jährigem Dienstverhältnis), bei unbegründetem vorzeitigem Austritt und bei begründeter fristloser Entlassung.

7.1 Sozialversicherung der Abfertigung „alt“

Die Abfertigung „alt“ ist gem. § 49 Abs. 3 ASVG kein Entgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne.

7.2 Lohnsteuer der gesetzlichen Abfertigung gem. § 67 Abs. 3

Die Lohnsteuer von Abfertigungen, deren Höhe sich nach einem von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Mehrfachen des laufenden Arbeitslohnes bestimmt, wird so berechnet, dass die auf den laufenden Arbeitslohn entfallende tarifmäßige Lohnsteuer mit der gleichen Zahl vervielfacht wird, die dem bei der Berechnung des Abfertigungsbetrages angewendeten Mehrfachen entspricht. Ist die Lohnsteuer bei Anwendung des Steuersatzes des Abs 1 (6%) niedriger, so erfolgt die Besteuerung der Abfertigungen nach dieser Bestimmung. Unter Abfertigung ist die einmalige Entschädigung durch den Arbeitgeber zu verstehen, die an einen Arbeitnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses auf Grund

- gesetzlicher Vorschriften,
- Dienstordnungen von Gebietskörperschaften,
- aufsichtsbehördlich genehmigter Dienst(besoldungs)ordnungen der Körperschaften des öffentlichen Rechts,
- eines Kollektivvertrages oder
- der für Bedienstete des Österreichischen Gewerkschaftsbundes geltenden

Arbeitsordnung

zu leisten ist.

Die vorstehenden Bestimmungen sind auf

- Bezüge und Entschädigungen im Sinne des § 14 des Bezügegesetzes sowie gleichartige Bezüge und Entschädigungen auf Grund landesgesetzlicher Regelungen,
- Bezüge und Entschädigungen im Sinne des § 5 des Verfassungsgerichtshofgesetzes,
- Abfertigungen durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse auf Grund des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl 1972/414 anzuwenden.

RZ 1070 Die Rechtsgrundlagen, die den Anspruch auf eine einmalige Entschädigung (Abfertigung) vermitteln, sind in § 67 Abs. 3 erschöpfend aufgezählt. Der Anspruch auf steuerliche Begünstigung ist zwingend an die Auflösung des Dienstverhältnisses geknüpft. Wenn eine unmittelbare, im Wesentlichen unveränderte Fortsetzung des ersten Dienstverhältnisses schon bei seiner Beendigung geplant bzw. in Aussicht genommen oder vom Arbeitgeber zugesagt wurde, liegt ein einheitliches Dienstverhältnis vor (vgl. VwGH 25. 5. 1988, 87/13/0178). In diesem Fall kann eine Abfertigung nicht steuerbegünstigt ausgezahlt werden. Eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses liegt auch dann vor, wenn nur eine geringfügige Änderung in der Entlohnung eintritt (vgl. VwGH 7. 2. 1990, 1989/13/0033). Wird hingegen das bisherige Dienstverhältnis formal beendet und anschließend ein neues Dienstverhältnis mit einer wesentlich verminderten Entlohnung (Reduktion der Bezüge um mindestens 25%) begonnen, ist die Abfertigung nach § 67 Abs. 3 zu versteuern. Erfolgt jedoch innerhalb von zwölf Monaten eine Erhöhung der Bezüge ohne entsprechende gravierende wirtschaftliche Gründe, dann war von vornherein die Abfertigungszahlung nicht begünstigt zu versteuern, sondern stellt einen sonstigen Bezug gemäß § 67 Abs. 1 und Abs. 2 dar. Gesetzliche Abfertigungen, die aus Anlass des Eintritts in die Gleitpension zu leisten sind, sind ebenfalls nach § 67 Abs. 3 zu versteuern.

Bei Vereinbarung einer Altersteilzeit ist die Besteuerung einer Abfertigung im Sinne des § 67 Abs. 3 erst bei tatsächlicher Beendigung des Dienstverhältnisses zulässig. Die Bestimmungen betreffend "Änderungskündigung" können nicht herangezogen werden.

RZ 1070 a Von einer formalen Beendigung des Dienstverhältnisses im Sinne der RZ 1070 kann nur gesprochen werden, wenn alle nachstehenden Voraussetzungen gegeben sind:

Kündigung durch den Arbeitgeber (allenfalls mit Wiedereinstellungszusage bei wesentlich vermindelter Entlohnung) bzw. einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses.

Abrechnung und Auszahlung aller aus der Beendigung resultierenden Ansprüche (Urlaubersatzleistung, Abfertigung; eine "Wahlmöglichkeit", einzelne Ansprüche – wie zB die Abfertigung – auszuzahlen und andere

– wie zB den offenen Urlaub – in das neue Dienstverhältnis zu übernehmen, besteht nicht).

Abmeldung des Arbeitnehmers bei der Sozialversicherung (die Abmeldung ist im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit im Allgemeinen sowie die Befreiung in § 49 Abs. 3 Z. 7 ASVG im Besonderen jedenfalls erforderlich).

- RZ 1071 Wird eine gesetzliche Abfertigung zu einem späteren Zeitpunkt gezahlt (zB infolge eines Rechtsstreites), geht die Steuerbegünstigung nicht verloren. Treffen zwei unmittelbar anschließende Dienstverhältnisse beim selben Arbeitgeber zusammen und wurde bei Beendigung des früheren Dienstverhältnisses der Abfertigungsanspruch zu Recht beachtet oder geltend gemacht, sind ein beendetes und ein neu eingegangenes Dienstverhältnis anzunehmen. Dies gilt auch dann, wenn zB ein Arbeiter in das Angestelltenverhältnis wechselt oder ein Vollbeschäftigter in eine Teilzeitbeschäftigung.
- RZ 1071 a Durch Änderung des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994 idGF. und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977 idF BGBl. I Nr. 179/1999, werden zur Förderung von Arbeitszeitmodellen für ältere Arbeitnehmer (Altersteilzeit) die Altersteilzeitbeihilfe (§ 37 b AMSG) und das Altersteilzeitgeld (§ 27 AIVG) gewährt. Für beide Leistungen besteht die gesetzliche Voraussetzung, dass vom Arbeitgeber die Berechnung der zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit erfolgt (§ 37 b Abs. 2 Z. 3 lit. c AMSG und § 27 Abs. 1 Z. 4 AIVG). Eine nach Beendigung der Altersteilzeit auf Grundlage dieser Bestimmungen gezahlte Abfertigung gilt der Höhe und dem Grunde nach als gesetzliche Abfertigung im Sinne des § 67 Abs. 3.
- RZ 1072 Wird im Rahmen von Betriebsveräußerungen oder Umgründungen das Dienstverhältnis mit dem veräußernden oder umzugründenden Unternehmen als Arbeitgeber einvernehmlich aufgelöst und werden gesetzliche Abfertigungen im beiderseitigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausbezahlt, ist auch in Fällen des Vorliegens einer Wiedereinstellungszusage durch den Rechtsnachfolger eine Besteuerung von Abfertigungszahlungen gemäß § 67 Abs. 3 zulässig. Diese Regelung gilt auch dann, wenn für die genannten Veräußerungen oder Umgründungen das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993 idGF., anzuwenden ist.
- RZ 1078 Die auf die Abfertigung entfallende Lohnsteuer ist auf zwei Arten zu ermitteln, wobei auf Grund gesetzlicher Anordnung zwingend die Versteuerungsart zu wählen ist, die das für den Arbeitnehmer günstigere Ergebnis bringt. Bei einer Besteuerung mit dem Mehrfachen der auf den laufenden Arbeitslohn entfallenden tarifmäßigen Lohnsteuer kann sich eine spätere Änderung des Lohnsteuertarifs nicht mehr auswirken. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen eine Abfertigung in Teilbeträgen (auf Raten) zur Auszahlung gelangt. Erfolgt die Besteuerung mit den festen Steuersätzen, ist jeweils der im Zeitpunkt des Zuflusses geltende feste Steuersatz maßgeblich.

7.3 DB, DZ und KommSt

Bei DB, DZ und KommSt ist die Abfertigung „alt“ frei.

8 Freiwillige Abfertigung und Abfindungen

Der Anspruch kann sich nur auf Grund Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung ergeben.

8.1 Sozialversicherung

Gem. § 49 Abs. 3 ASVG handelt es sich bei freiwilligen Abfertigungen nicht um Entgelt im SV-rechtlichen Sinne.

8.2 Besteuerung der sonstigen Bezüge gem. § 67 Abs. 6

Sonstige Bezüge, die bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses anfallen (wie zum Beispiel freiwillige Abfertigungen und Abfindungen), sind mit dem Steuersatz des Abs 1 zu versteuern, soweit sie insgesamt ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate nicht übersteigen; Abs 2 ist nicht anzuwenden. Über das Ausmaß des ersten Satzes hinaus sind freiwillige Abfertigungen bei einer nachgewiesenen

Dienstzeit von	bis zur Höhe von
3 Jahren	$\frac{2}{12}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
5 Jahren	$\frac{3}{12}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
10 Jahren	$\frac{4}{12}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
15 Jahren	$\frac{6}{12}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
20 Jahren	$\frac{9}{12}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
25 Jahren	$\frac{12}{12}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate

mit dem Steuersatz des Abs 1 zu versteuern; Abs 2 ist nicht anzuwenden. Während dieser Dienstzeit bereits erhaltene Abfertigungen im Sinne des Abs 3 oder gemäß den Bestimmungen dieses Absatzes sowie bestehende Ansprüche auf Abfertigungen im Sinne des Abs 3 kürzen das steuerlich begünstigte Ausmaß. Den Nachweis über die zu berücksichtigende Dienstzeit sowie darüber, ob und in welcher Höhe Abfertigungen im Sinne des Abs 3 oder dieses Absatzes bereits früher ausgezahlt worden sind, hat der Arbeitnehmer zu erbringen; bis zu welchem Zeitpunkt zurück die Dienstverhältnisse nachgewiesen werden, bleibt dem Arbeitnehmer überlassen. Der Nachweis ist vom Arbeitgeber zum Lohnkonto (§ 76) zu nehmen.

Soweit die Grenzen des ersten und zweiten Satzes überschritten werden, sind solche sonstigen Bezüge wie ein laufender Bezug im Zeitpunkt des Zufließens nach dem Lohnsteuertarif des jeweiligen Kalendermonats der Besteuerung zu unterziehen.

8.2.1 DB, DZ und KommSt

Bei DB, DZ und KommSt ist die freiwillige Abfertigung ebenfalls frei.

9 Urlaubersatzleistung

Ab dem Urlaubsjahr, welches nach dem 31. Dezember 2000 beginnt gilt generell:

Dem Arbeitnehmer gebührt, für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen (d. h. bereits konsumierter Urlaub ist vom aliquoten Anspruch abzuziehen).

Rückerstattungspflicht des zuviel verbrauchten Urlaubs besteht nur bei unberechtigten vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

9.1 Rundung arbeitsrechtlich

Die Berechnung des aliquoten Urlaubsanspruches kann in Kalendertagen, Wochen oder Monaten ermittelt werden. Formel:

$$\frac{\text{voller Urlaubsanspruch pro Urlaubsjahr}}{365 \text{ (366) Kalendertage}} \times \text{Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage} = \text{aliquoter Anspruch (kaufmännisch gerundet)}$$

Das wäre z. B. bei einer 5 Tage Woche und einem Anspruch von 5 Wochen:

Beispiel Nr. 1: 25 AT : 365 KT x 13 KT = 0,89 UT = gerundet also 1 UT (AT)

Beispiel Nr. 2: 25 AT : 52 Wo x 28 Wo = 13,46 UT = gerundet also 13 UT (AT)

Es gibt ein aktuelles ASG-Judikat, dass immer dann, wenn der Dienstnehmer – wie in obigem Beispiel Nr. 2 – schlechter gestellt wäre, die Rundung nicht anzuwenden ist, sondern auf Kommastellen genau zu rechnen ist. Laut Kurzböck haben die Richter zwar recht (Rundungsbestimmung findet sich nur in den Erläuterungen und nicht im Gesetz) ist aber dennoch nur ein ASG und kein VwGH-Urteil.

9.2 Ermittlung des Entgelts „Urlaubersatzleistung“

Die Urlaubersatzleistung setzt sich aus dem laufenden Bezug und den anteiligen Sonderzahlungen zusammen.

Beim laufenden Bezug sind neben dem Lohn/Gehalt auch sämtliche regelmäßig wiederkehrenden Bezüge (wie z. B. Überstunden, Prämien, Sachbezüge etc.) mit einzubeziehen. Bei schwankenden Bezügen ist – wie bei Konsumation während aufrechtem Dienstverhältnis – vom Durchschnitt der letzten 13 Wochen auszugehen.

Nicht nur die „normalen“ Sonderzahlungen sondern auch allfällige sonstige jährliche Leistungen (wie z. B. Bilanzgeld, Umsatzprovisionen, etc.) sind anteilig in die Urlaubersatzleistung einzurechnen. Laut OGH (9 Ob A 75/97p und 8 Ob A 78/97) sind die anteiligen Sonderzahlungen (z. B. Urlaubsgeld) auch einzurechnen, wenn auf Grund der Fälligkeit im Kollektivvertrag dieses bereits bis Ende des Kalenderjahres ausbezahlt wurde und eine Rückrechnung nicht erlaubt ist. Anders wenn gar kein Anspruch auf Sonderzahlung (z. B. mangels KV) gegeben ist – hier kann auch keine Einbeziehung stattfinden.

9.3 Rundung für die Verlängerung der Pflichtversicherung

Eine Urlaubersatzleistung (ebenso wie eine Kündigungsentschädigung) führt zur Verlängerung der Pflichtversicherung. Dabei sind Teile von Tagen immer abzurunden. (ausgenommen bei Beendigung durch Tod des Dienstnehmers – in diesem Fall ist die UEL beitragsfrei).

Diese Rundungsbestimmung führt bei unserem oben angeführten Beispiel Nr. 1 dazu, dass zwar für 1 UT Ersatzleistung zu bezahlen ist, davon auch Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer einzubehalten sind – es aber zu keiner Verlängerung der Pflichtversicherung kommt (d. h. Ende Beschäftigung und Ende Entgelt sind dasselbe Datum).

Für die Ermittlung der Verlängerung der Pflichtversicherung im obigen Beispiel Nr. 2 sind je 5 UT (AT) 2 weitere Tage hinzuzurechnen um den offenen Urlaub von Arbeitstage in Sozialversicherungstage umzuwandeln. Danach findet eine Fortzählung vom Ende Beschäftigung weg statt – ohne Rücksicht auf Samstag, Sonntag oder Feiertag! Wäre also bei unserem Beispiel das Ende der Beschäftigung der 9. August 2002, kommt es durch die Urlaubersatzleistung von 13 UT (AT) zu einer Verlängerung um 17 SVT (13 zuzügl. 2x2). Somit ist als Ende Entgeltanspruch der 26. August 2002 auf der Abmeldung anzuführen und bei der Urlaubersatzleistung von – bis ist anzuführen: 10.8.2002 bis 26.8.2002.

Zu beachten ist, dass für die Dauer der Verlängerung der Pflichtversicherung durch die Urlaubersatzleistung Krankengeldbezüge und Arbeitslosengeld ruhen. Daher findet sich auf der Arbeitsbescheinigung der Punkt „Bezüge wurden ausbezahlt bis“ welcher sich eben auf das Ende einer derartigen Verlängerung bezieht.

9.4 SV-Berechnung

Für die Zeit der Verlängerung der Pflichtversicherung ist die betragliche Urlaubserersatzleistung als allgemeine Beitragsgrundlage und der darin enthaltene Sonderzahlungsanteil als Sonderzahlung zu verrechnen bzw. zu melden. Alle sonstigen Beiträge und Umlagen sind ebenfalls abzuführen.

Ebenso ist die tägliche Höchstbemessungsgrundlage entsprechend der SVT der Verlängerung auf die allgemeine Beitragsgrundlage und die Höchstbemessungsgrundlage der Sonderzahlungen auf die Sonderzahlung anzuwenden.

9.5 Lohnsteuer der UEL

- RZ 1108 Ersatzleistungen für nicht verbrauchten Urlaub sind aufzuteilen. Soweit sie laufenden Arbeitslohn betreffen, sind sie als laufender Arbeitslohn zu erfassen, soweit sie sonstige Bezüge betreffen, sind sie als sonstige Bezüge zu versteuern. Die Versteuerung erfolgt im Kalendermonat der Zahlung. Werden sie in einem Kalendermonat neben laufenden Bezügen gezahlt, sind sie gemeinsam mit diesen nach dem Monatstarif (unter Berücksichtigung eines monatlichen Lohnzahlungszeitraumes) zu versteuern. In diesem Fall ist am Lohnzettel als Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht der Tag der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern jeweils der letzte Tag des Kalendermonats anzuführen.
- RZ 1108 a Wird eine Ersatzleistung neben laufenden Bezügen bezahlt, erhöht sich das Jahressechstel gemäß § 67 Abs. 2 um ein Sechstel der in der Ersatzleistung enthaltenen laufenden Bezüge. Desgleichen ist der als laufender Arbeitslohn zu erfassende Teil der Ersatzleistung in die Berechnung der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate im Sinne des § 67 Abs. 6 einzubeziehen. Werden Ersatzleistungen nicht neben laufenden Bezügen ausgezahlt (zB im Karenzurlaub), ist das Jahressechstel mit einem Sechstel der laufenden Bezüge der Ersatzleistungen zu ermitteln. Auch in diesem Fall ist am Lohnzettel als Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht der Tag der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern jeweils der letzte Tag des Kalendermonats anzuführen. Soweit Ersatzleistungen sonstige Bezüge betreffen, sind der Freibetrag von 620 € bzw. die Freigrenze von 1.680 € zu berücksichtigen.
- RZ 1108 b Die Besteuerung von Ersatzleistungen ist grundsätzlich gemäß § 67 Abs. 8 lit. d vorzunehmen, und zwar auch dann, wenn der Anspruch auf Ersatzleistungen für nicht verbrauchten Urlaub in Form einer freiwilligen Abfindung oder einer freiwilligen Abfertigung abgegolten wird. Werden derartige Ersatzleistungen hingegen erst im Rahmen von Vergleichen, Kündigungsentschädigungen, nicht willkürlichen Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre oder in einem Insolvenzverfahren gewährt, erfolgt die Besteuerung gemäß § 67 Abs. 8 lit. a bzw. lit. b, lit. c oder lit. g (siehe RZ 1100 bis RZ 1102 a). Sie stellen dann keine laufenden, sondern zur Gänze sonstige Bezüge dar (nicht sechstelerhöhend).
- RZ 1108 c Urlaubsablösen bei aufrehtem Dienstverhältnis sind nicht nach § 67

Abs. 8 lit. d, sondern nach § 67 Abs. 1 und Abs. 2 zu versteuern.

9.6 DB, DZ, KommSt

Die Urlaubersatzleistung ist pflichtiges Entgelt.

10 Kündigungsentschädigung

Der Dienstnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung:

- termin- oder fristwidriger Kündigung,
- berechtigtem vorzeitigem Austritt oder
- unbegründeter fristloser Entlassung

Im ersten und dritten Punkt steht dem Dienstnehmer aber auch die Anfechtung vor dem Arbeits- und Sozialgericht offen, wenn er das Dienstverhältnis nicht beenden möchte.

10.1 Ermittlung der Ansprüche

Es stehen dem Dienstnehmer jene Entgelte (laufender Bezug und anteilige Sonderzahlungen) zu, welche er bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses bei ordnungsgemäßer Kündigung durch den Dienstgeber (oder Zeitablauf bei befristeten Dienstverhältnissen) erhalten hätte.

Jedoch hat sich der Dienstnehmer bei einer „das Entgelt für 3 Monate übersteigenden“ Kündigungsentschädigung das anzurechnen zu lassen, was er anderweitig verdient hat (und eben auch was er absichtlich versäumt hat zu verdienen bzw. was er sich durch die Nichtleistung erspart hat).

Die ersten 3 Monate stehen dem Dienstnehmer jedenfalls ungekürzt zu.

Entstehen während der fiktiven Kündigungsfrist neue bzw. höhere Ansprüche an Urlaub und/oder Abfertigung so sind diese (Differenzen) ebenfalls Teil der Kündigungsentschädigung. Grundsätzlich sind aber Abfertigung und Urlaub gesonderte Ansprüche.

10.2 SV-rechtliche Behandlung und Verlängerung der Pflichtversicherung

Der Anspruch auf Kündigungsentschädigung bewirkt eine Verlängerung der Pflichtversicherung. Das bedeutet auch, dass die Kündigungsentschädigung entsprechend der darin enthaltenen laufenden Bezügen und den Sonderzahlungen sozialversicherungspflichtig ist. Die Beitragsfreiheit von Schmutzzulagen etc. bleibt während der Kündigungsentschädigung nicht bestehen.

10.3 Lohnsteuerabzug (§ 67 Abs. 8 b)

RZ 1104 Kündigungsschädigungen sowie andere Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen für künftige Lohnzahlungszeiträume sind wie unter RZ 1100 bis RZ 1102 a erläutert zu versteuern – siehe nächstes Kapitel.

10.4 DB, DZ, Kommst

Die Kündigungsschädigung ist pflichtiges Entgelt.

11 Nachzahlungen und nachträgliche Zahlungen

11.1 Sozialversicherung

Nachzahlungen sind in der Sozialversicherung immer – unabhängig ob sie für das laufende Kalenderjahr oder bereits abgelaufene Jahre geleistet werden – als laufendes Entgelt bzw. Sonderzahlung durch Aufrollung dem jeweiligen Zeitraum zuzuordnen.

11.2 Lohnsteuer

Wird ein laufender Bezug für das laufende Kalenderjahr nachgezahlt, ist die Lohnsteuer durch Aufrollung der jeweiligen Lohnzahlungszeiträume neu zu berechnen.

Nachträgliche Zahlungen und Nachzahlungen, welche auf einer willkürlichen Verschiebung beruhen, sind gemäß § 67 Abs. 1-2 im Zeitpunkt des Zufließens der Lohnsteuer zu unterwerfen.

Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre, sofern sie **nicht** auf einer willkürlichen Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes beruhen sind wie folgt dargestellt zu besteuern:

Besteuerung von Vergleichssummen, Kündigungsschädigungen und Nachzahlungen

RZ 1100 Vergleichssummen (§ 67 Abs. 8 lit. a), Kündigungsschädigungen und andere Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen für künftige Lohnzahlungszeiträume (§ 67 Abs. 8 lit. b), Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre, die nicht auf einer willkürlichen Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes beruhen (§ 67 Abs. 8 lit. c) und Nachzahlungen in einem Insolvenzverfahren (§ 67 Abs. 8 lit. g), sind nach Abzug der

darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge und weiters des steuerfreien Teiles von einem Fünftel des Differenzbetrages gemäß § 67 (10), bei Nachzahlungen in einem Insolvenzverfahren mit 15%, zu versteuern.

Die **Steuerfreiheit von einem Fünftel** als pauschale Berücksichtigung für allfällige steuerfreie Zulagen und Zuschläge oder sonstige Bezüge sowie als Abschlag für einen Progressionseffekt durch die Zusammenballung von Bezügen bleibt auch bei einer allfälligen Veranlagung erhalten.

- RZ 1101 Bei der Lohnsteuerberechnung gemäß § 67 Abs. 10 ist ein monatlicher Lohnzahlungszeitraum zu unterstellen. Werden im Kalendermonat der Auszahlung Vergleichssummen, Kündigungsentschädigungen und Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre, die nicht auf einer willkürlichen Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes beruhen, gleichzeitig mit laufenden Bezügen, die zum Tarif zu versteuern sind, ausgezahlt, sind sie den laufenden Bezügen des Kalendermonats zuzurechnen und gemeinsam nach dem Monatstarif (unter Berücksichtigung eines monatlichen Lohnzahlungszeitraumes) zu versteuern. In diesem Fall ist am Lohnzettel als Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht der Tag der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern **jeweils der letzte Tag des betreffenden Kalendermonats** anzuführen.
- RZ 1101 a In den genannten Vergütungen enthaltene Kostenersätze gemäß § 26 behalten ihre Steuerfreiheit. Steuerfreie Bezüge gemäß § 3 Abs. 1 bleiben dann steuerfrei, wenn sie ohne Rücksicht auf die Höhe anderer Bezugsteile und ohne Rücksicht auf die Modalitäten der Auszahlung bzw. Gewährung steuerfrei sind. Gelangen hingegen steuerfreie Bezugsteile (Zulagen und Zuschläge) gemäß § 68 zur Nachzahlung, sind diese zusammen mit der (übrigen) Nachzahlung zu erfassen und gemäß § 67 Abs. 10, im Falle der Nachzahlung in einem Insolvenzverfahren mit 15% zu versteuern (vgl. VwGH 30. 1. 1991, 90/13/0121).
- RZ 1102 Nicht unter die Besteuerung gemäß § 67 Abs. 8 lit. a und lit. c und g fallen infolge gesetzlicher Regelung Abfertigungen gemäß § 67 Abs. 3 oder Abs. 6. Pensionsabfindungen und Zahlungen auf Grund eines Sozialplanes können nicht Gegenstand einer Vergleichszahlung oder Nachzahlung sein. (Dies gilt auch in einem Insolvenzverfahren.)
Sie sind jeweils gemäß § 67 Abs. 8 lit. e und lit. f mit dem festen Steuersatz oder bei Übersteigen mit dem Tarifsteuersatz des § 67 Abs. 10 zu versteuern.
- B 178 Im Folgenden wird die Lohnsteuerberechnung schematisch anhand eines Beispiels dargestellt (RZ 1102):
- a) Am 3. Mai 2002 (das Dienstverhältnis wurde im Jänner 2002 beendet) wird eine Vergleichszahlung in Höhe von 22.000 € für die Kalenderjahre 2000, 2001 und 2002 geleistet. Davon entfallen 1.000 € auf Reisekostenersätze im Sinne des § 26 Z. 4 für den Monat Jänner 2002 und 4.000 € auf eine Abfertigung im Sinne des § 67 Abs. 3. Die Sozialversicherungsbeiträge für die restlichen Bezüge betragen 2.000 €.

Bruttobetrag

22.000,00 €

– steuerfreie Ersätze nach § 26	1.000,00 €
– steuerfreie Bezüge nach § 3, nicht hingegen solche nach § 68	0,00 €
– gesetzliche Abfertigungen nach § 67 Abs. 3	4.000,00 €
– Bezüge nach § 67 Abs. 6, soweit mit 6% versteuert	0,00 €
Zwischensumme	17.000,00 €
– einbehaltene Sozialversicherung von 17.000 €	2.000,00 €
Zwischensumme	15.000,00 €
– 20% ($\frac{1}{5}$) Abschlag	3.000,00 €
Wie ein laufender Bezug (bzw. im Insolvenzfall mit 15%) zu versteuern (keine Erhöhung des Jahressechstels)	12.000,00 €

b) Die Darstellung im Lohnzettel ist wie folgt vorzunehmen:

Kennzahl (210)	21.000,00 €
Insgesamt einbehaltene Sozialversicherungsbeiträge	2.000,00 €
Kennzahl (226) Sozialversicherungsbeiträge für Bezüge gemäß § 67 Abs. 3 bis Abs. 8, soweit steuerfrei bzw. mit festem Steuersatz versteuert ($\frac{1}{5}$ von 2.000 €)	400,00 €
Kennzahl (230)	1.600,00 €
Steuerfreie bzw. mit festen Sätzen versteuerte Bezüge gemäß § 67 Abs. 3 bis Abs. 8, vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge	7.400,00 €
Kennzahl (243)	7.400,00 €
Kennzahl (245)	12.000,00 €
Insgesamt einbehaltene Lohnsteuer	5.742,13 €
Abzüglich Lohnsteuer mit festen Sätzen gemäß § 67 Abs. 3 bis Abs. 8 (6% von 4.000 €)	240,00 €
Kennzahl (260)	5.502,13 €
Steuerfreie Bezüge gemäß § 26	1.000,00 €

Die auf die Vergleichssumme entfallenden SV-Beiträge sind für die Darstellung im Lohnzettel zu einem Fünftel dem gemäß § 67 Abs. 8 lit. a steuerfreien Teil der Vergleichssumme (siehe Kennzahl 226 400 €) und zu vier Fünftel dem steuerpflichtigen Teil der Vergleichssumme (siehe Kennzahl 230 1.600 €) zuzurechnen. Die auf den steuerfreien Teil entfallenden SV-Beiträge sind nicht abzugsfähig. In der Vorkolonnen zu Kennzahl 243 sind die steuerfreien bzw. mit festen Steuersätzen versteuerte Bezüge gemäß § 67 Abs. 3 bis Abs. 8, vor Abzug der SV-Beiträge (gesetzliche Abfertigung 4.000 €, steuerfreier Teil der Vergleichssumme 3.000 € zuzüglich der darauf entfallenden SV-Beiträge in Höhe von 400 €, somit zusammen 7.400 €) anzuführen. Der Lohnzettel ist für den Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Mai 2002 auszustellen.

11.3 DB, DZ, Kommst

Nachzahlungen sind gemäß den allgemeinen Bestimmungen pflichtig.

12 Einmalprämie

Der Dienstgeber hat die Möglichkeit freiwillig einmalige Zahlungen an Dienstnehmer zu leisten. Um dadurch nicht Gefahr zu laufen, dass den Dienstnehmern aus dieser Zahlung heraus ein Rechtsanspruch erwächst, sollte der Dienstgeber bei Auszahlung

derartiger „Bonifikationen“ darauf hinweisen, dass es sich dabei um eine einmalige freiwillige Leistung handelt und der Dienstnehmer daraus keinen Rechtsanspruch für die Zukunft ableiten kann.

12.1 Sozialversicherung

Dadurch dass diese Leistung in einem größeren Zeitraum als den Beitragszeitraum passiert stellt sich die Frage ob es sich um eine Sonderzahlung im SV-rechtlichen Sinne handelt. Da aber mit keiner Wiederkehr zu rechnen ist, wird diese Zahlung als „allgemeine Beitragsgrundlage“ gemeinsam mit den laufenden Bezug pflichtig.

12.2 Lohnsteuer

Die Besteuerung erfolgt gem. § 67 Abs. 1-2 „normale“ Sonderzahlung.

12.3 DB, DZ, Kommst

Sonderzahlungen bzw. sonstige Bezüge sind pflichtig.

13 Jubiläumsgeld

Diese Art der Zuwendung honoriert eine gewisse Dauer z. B. des Dienstverhältnisses oder des Firmenbestehens. Jubiläumsgelder können freiwillig oder auf Grund eines Kollektivvertrages (einer Betriebsvereinbarung) gezahlt werden.

13.1 Sozialversicherung

Gem. § 49 Abs. 3 Z 10 ASVG sind Jubiläumsgelder (ohne Bindung an Jahre noch an Beträge) beitragsfrei zu behandeln. Entsprechend der VwGH-Judikatur hat der HV-SVT empfohlen, dass Jubiläumsgelder nur bei Vorliegen eines

- Dienstnehmerjubiläums von mindestens 20 Dienstjahren und in Folge alle 5 Dienstjahre bzw. eines
- Dienstgeberjubiläums anlässlich des 25jährigen Firmenbestehens, bzw. einem Mehrfachen als 10 oder 25 jährigen Bestands der Firma

beitragsfrei zu belassen sind.

Trotz Erkenntnis des VwGH (Jubiläumsgelder mit Rechtsanspruch sind nicht als Jubiläumsgeschenke gem. § 49 Abs. 3 ASVG zu qualifizieren) hat der Hauptverband der SV-Träger im Sinne einer einheitlichen Rechtsanwendung empfohlen, dass auch Jubiläumsgelder, auf die kollektivvertraglicher Anspruch besteht, beitragsfrei gem. § 49 Abs. 3 ASVG behandelt werden sollen.

13.2 Lohnsteuer

Die Besteuerung erfolgt gem. § 67 Abs. 1-2 als „normale“ Sonderzahlung, wobei das Jubiläumsgeld Vorrang gegenüber beitragspflichtigen Sonderzahlungen genießt.

13.3 DB, DZ, Kommst

Jubiläumsgelder sind pflichtig.

14 Diensterfindung und Verbesserungsvorschlag

Nimmt der Dienstgeber Erfindungen des Dienstnehmers an, gebührt dem Dienstnehmer, wenn sie ihrem Gegenstand nach in das Arbeitsgebiet des Unternehmens fallen, während der Dauer des Dienstverhältnisses gemacht wurden und in ursächlichem Zusammenhang mit den dienstlichen Obliegenheiten des Dienstnehmers stehen, eine angemessene Vergütung.

Ist diese nicht patentfähig, so liegt jedenfalls ein (nachweisbarer) Verbesserungsvorschlag vor sofern dieser dem Betrieb in irgendeiner Form eine Verbesserung (z.B. Einsparungen) bringt.

14.1 Sozialversicherung

Prämien für Diensterfindung sind beitragsfrei, wenn sie patentfähig sind. Eine Patentanmeldung ist aber nicht erforderlich. Die Entwicklung von EDV-Programmen stellt keine Erfindung dar.

Prämien für Verbesserungsvorschläge sind nur dann beitragsfrei, wenn sie auf Grund lohngestaltender Vorschläge bezahlt werden und nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem übertragenen Arbeits- und Wirkungsbereich stehen.

14.2 Lohnsteuer (§ 67 Abs. 7)

Für Prämien wegen Diensterfindungen und Verbesserungsvorschläge steht gem. § 67 Abs. 7 EStG ein eigenes (seit 1.1.2003 um 15 % erhöhtes) Jahressechstel – innerhalb dessen mit dem festen Steuersatz von 6% besteuert werden kann – zur Verfügung.

RZ 1093 Bei Prämien für Verbesserungsvorschläge ist formale Voraussetzung, dass sie auf Grund lohngestaltender Vorschriften im Sinne des § 68 Abs. 5 Z. 1 bis Z. 7 gezahlt werden. Es kommen demnach auch innerbetriebliche Vereinbarungen für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern in Betracht. Eine derartige Vorschrift muss Regelungen enthalten, welche die Höhe einer Prämie für

Verbesserungsvorschläge zumindest bestimmbar festlegen. Daran kann auch der Umstand nichts ändern, dass die dem einzelnen Arbeitnehmer gebührende Prämie erst im Nachhinein (nach Eintritt der Beurteilbarkeit des Erfolges) feststellbar ist (VwGH 27. 1. 1998, 93/14/0190).

- RZ 1093 a Verbesserungsvorschläge im Sinne des § 67 Abs. 7 müssen Sonderleistungen sein, die über die Dienstpflichten des Vorschlagenden hinausgehen (VwGH 17. 9. 1996, 92/14/0170) und keine Selbstverständlichkeiten zum Inhalt haben (VwGH 13. 10. 1993, 92/13/0183). Ein Geschäftsführer einer GmbH ist zur Wahrnehmung von Einsparungsmöglichkeiten jeglicher Art verpflichtet. Daher geht es nicht über die Dienstpflichten des als Dienstnehmer beschäftigten Geschäftsführers hinaus und führt folglich auch zu keiner Begünstigung des § 67 Abs. 7, wenn er eine Verbesserung selbst vornimmt (VwGH 22. 10. 1997, 95/13/0212 und 26. 9. 2000, 99/13/0165). Nach dem zuletzt genannten Erkenntnis des VwGH obliegt es demjenigen, der eine abgabenrechtliche Begünstigung in Anspruch nimmt, selbst einwandfrei und unter Ausschluss jeden Zweifels die Umstände darzulegen, die für die Begünstigung sprechen. Keinesfalls können Prämien für zukünftige oder in Ausarbeitung befindliche Verbesserungsvorschläge nach den Vorschriften des § 67 Abs. 7 besteuert werden.
- RZ 1094 Eine Erfindung des Dienstnehmers ist gemäß § 7 Abs. 3 Patentgesetz 1970, BGBl. Nr. 259/1970, nur dann eine Dienstervindung, wenn sie ihrem Gegenstand nach in das Arbeitsgebiet des Unternehmens, in dem der Dienstnehmer tätig ist, fällt und wenn entweder die Tätigkeit, die zu der Erfindung geführt hat, zu den dienstlichen Obliegenheiten des Dienstnehmers gehört oder wenn der Dienstnehmer die Anregung zu dieser Erfindung durch seine Tätigkeit in dem Unternehmen erhalten hat oder das Zustandekommen der Erfindung durch die Benützung der Erfahrungen oder Hilfsmittel des Unternehmens wesentlich erleichtert worden ist.
- RZ 1096 Werden Vergütungen für ein und dieselbe patentierte (patentierungsfähige) Dienstervindung durch mehrere Jahre hindurch gewährt, steht ein zusätzliches Jahressechstel in jedem dieser Kalenderjahre zu.
- RZ 1097 Die bloße Behauptung, dass die auf Anregung eines Arbeitnehmers im Betrieb durchgeführten Verbesserungen als Dienstervindungen anzusehen sind, die jedoch bewusst nicht patentiert wurden, reicht für eine Anwendung des § 67 Abs. 7 nicht aus. Wird nicht einmal der Versuch eines Nachweises erbracht, dass es sich um patentierungsfähige Erfindungen handelt, können diese angeblichen Verbesserungen nicht als Dienstervindungen anerkannt werden (VwGH 8. 10. 1963, 947/61). Das Vorliegen einer Patenterteilung oder gar einer österreichischen Patenterteilung verlangt das Gesetz nicht. Software kommt als Dienstervindung nicht in Betracht (vgl. VwGH 5. 4. 1989, 87/13/0171).
- RZ 1099 Ist eine Dienstervindungsvergütung zur Gänze nach dem Tarif zu versteuern (§ 67 Abs. 10), weil dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auszahlung zB wegen Pensionierung oder Arbeitgeberwechsel keine

laufenden Bezüge aus dem früheren Dienstverhältnis mehr zugeflossen sind, kann beim Finanzamt im Zuge der Einkommensteueranmeldung der ermäßigte Steuersatz gemäß § 37 Abs. 1 für derartige Dienstfindungsvergütungen angewendet werden, wenn die Voraussetzungen des § 38 vorliegen.

14.3 DB, DZ, Kommst

Prämien für Verbesserungsvorschläge und Dienstfindungen sind pflichtig.

15 Lohnsteuerberechnung der laufenden Bezüge

15.1 Lohnsteuertabellen mit gerundetem Einkommen

Für die Ermittlung der Monats- und Tageslohnsteuer ist es auch zulässig, von einem auf ganze Euro aufgerundeten zu versteuernden Monatsarbeitslohn bzw. von einem auf 10 Cent aufgerundeten Tagesarbeitslohn auszugehen und darauf eines der oben dargestellten Ermittlungsverfahren (z.B. anhand von Tabellen) anzuwenden.

15.2 Berechnung mittels Effektiv-Tarif

Die Lohnsteuer kann auch direkt unter Anwendung des so genannten Effektiv-Tarifs berechnet werden.

Basis ist der zum laufenden Tarif zu versteuernde Arbeitslohn des Lohnzahlungszeitraums nach Abzug des

- anteiligen Werbungskostenpauschbetrages (monatl. 11 €, tägl. 0,367 €) und des
- anteiligen Sonderausgabenpauschbetrages (monatl. 5 €, tägl. 0,167 €).

Dieser Betrag ist

- mit dem Prozentsatz der entsprechenden Stufe zu multiplizieren und
- davon der entsprechende Abzugsbetrag abzuziehen.

Die errechnete Lohnsteuer ist auf ganze Cent kaufmännisch auf- oder abzurunden. D. h. 0,0049 abrunden und ab 0,0050 aufrunden.

15.2.1 Effektiv-Tarif

Monatslohnsteuertabelle 2002 (alle Beträge in Euro)
1. Arbeitnehmer

1.1. ohne Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag				1.2. mit Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag			
Monatseinkommen		GStS	Abzug	Monatseinkommen		GStS	Abzug
von	bis			von	bis		
	732,11	0,00000%	0,000		872,42	0,00000%	0,000
732,12	738,83	31,00000%	226,950	872,43	908,42	43,94597%	383,387
738,84	817,58	43,27513%	317,643	908,43	941,75	63,75000%	563,290
817,59	908,42	22,37615%	146,776	941,76	1211,25	31,89672%	263,312
908,43	1211,25	31,99064%	234,116	1211,26	1514,00	35,01872%	301,127
1211,26	1514,00	35,01872%	270,793	1514,01	1816,67	32,92731%	269,463
1514,01	1816,67	32,92731%	239,130	1816,68	2951,75	45,50040%	497,874
1816,68	2951,75	45,50040%	467,541	2951,76	4239,17	41,00000%	365,033
2951,76	4239,17	41,00000%	334,700	über	4239,18	50,00000%	746,558
über	4239,18	50,00000%	716,225				

2. Pensionisten

2.1. ohne Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag				2.2. mit Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag			
Monatseinkommen		GStS	Abzug	Monatseinkommen		GStS	Abzug
von	bis			von	bis		
	744,61	0,00000%	0,000		882,84	0,00000%	0,00
744,62	817,58	43,27513%	322,226	882,85	908,42	43,94597%	387,970
817,59	908,42	22,37615%	151,360	908,43	941,75	63,75000%	567,873
908,43	1211,25	31,99064%	238,699	941,76	1211,25	31,89672%	267,895
1211,26	1392,92	35,01872%	275,377	1211,26	1392,92	35,01872%	305,710
1392,93	1514,00	42,88499%	384,947	1392,93	1514,00	42,88499%	415,281
1514,01	1816,67	40,79359%	353,284	1514,01	1816,67	40,79359%	383,617
1816,68	2951,75	45,50040%	438,791	1816,68	2951,75	45,50040%	469,124
2951,76	4239,17	41,00000%	305,950	2951,76	4239,17	41,00000%	336,283
ab	4239,18	50,00000%	687,475	ab	4239,18	50,00000%	717,808

Tageslohnsteuertabelle 2002 - nur für Arbeitnehmer (alle Beträge in Euro)

1.1. ohne Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag				1.2. mit Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag			
Tageseinkommen		GStS	Abzug	Tageseinkommen		GStS	Abzug
von	bis			von	bis		
	24,44	0,00000%	0,000		29,09	0,00000%	0,000
24,45	24,63	31,00000%	7,565	29,10	30,28	43,94597%	12,780
24,64	27,25	43,27513%	10,588	30,29	31,39	63,75000%	18,776
27,26	30,28	22,37615%	4,893	31,40	40,38	31,89672%	8,777
30,29	40,38	31,99064%	7,804	40,39	50,47	35,01872%	10,037
40,39	50,47	35,01872%	9,026	50,48	60,56	32,92731%	8,982

50,48	60,56	32,92731%	7,971	60,57	98,39	45,50040%	16,596
60,57	98,39	45,50040%	15,585	98,40	141,31	41,00000%	12,168
98,40	141,31	41,00000%	11,157	ab	141,32	50,00000%	24,885
ab	141,32	50,00000%	23,874				

15.2.2 Beispiele zur Berechnung mittels Effektiv-Tarif

Beispiel 1:

Monatslohn einer Angestellten mit Alleinverdiener(-erzieher-)absetzbetrag abzüglich Sozialversicherungsbeiträge: 1.714,37 €

Berechnung der Lohnsteuer:

Monatslohn	1.714,37 €
- Werbungskostenpauschbetrag	- 11,00 €
- Sonderausgabenpauschbetrag	- 5,00 €
"Basisbetrag"	1.698,37 €

Anwendung des Prozentsatzes laut Tabelle 1.2, Stufe 1.514,01 € bis 1.816,67 €:	1.698,37 € x 32,92731 % =	559,228 €
- Abzugsbetrag		- 269,463 €
Monatslohnsteuer (ungerundet)		289,765 €
Monatslohnsteuer (gerundet gemäß § 66 Abs. 1 EStG 1988)		289,77 €

Beispiel 2:

Tageslohn eines Arbeiters ohne Alleinverdiener(-erzieher-)absetzbetrag abzüglich Sozialversicherungsbeiträge: 58,14 €

Berechnung der Lohnsteuer:

Tageslohn	58,14 €
- Werbungskostenpauschbetrag	- 0,367 €
- Sonderausgabenpauschbetrag	- 0,167 €
"Basisbetrag"	57,606 €

Anwendung des Prozentsatzes laut Tabelle 1.1, Stufe 50,48 € bis 60,56 €:	57,606 € x 32,92731 % =	18,968 €
- Abzugsbetrag		- 7,971 €
Tageslohnsteuer (ungerundet)		10,997 €
Tageslohnsteuer (gerundet gemäß § 66 Abs. 1		

ESStG 1988)

15.3 Sonderausgaben

Die sogenannten „Topfsonderausgaben“ (Versicherung, Wohnraumschaffung,...) sind nur mehr in Höhe eines Viertels der tatsächlichen Aufwendungen bis max. ein Viertel des Höchstbetrages (€ 2.920 ohne AVAB bzw. € 5.840 mit AVAB bis 2 Kinder und ab 3 Kinder € 4.380 bzw. € 7.300) absetzbar.

Außerdem wird der absetzbare Betrag (Viertel) bzw. das Sonderausgabenpauschale ab einem Gesamtbetrag der Einkünfte von mehr als € 36.400,-- bis zu einer Bemessungsgrundlage von € 50.900,-- linear eingeschliffen. D. h. bei Einkünften in Höhe von € 50.900,-- ist der absetzbare Betrag gleich Null.

15.4 Außergewöhnliche Belastung

Belastungen, welche außergewöhnlich sind, zwangsläufig erwachsen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wesentlich beeinträchtigen können steuerlich berücksichtigt werden.

Grundsätzlich gilt ein Selbstbehalt wie folgt:

Einkommen von	Selbstbehalt
höchstens € 7.300,--	6 %.
mehr als € 7.300,-- bis € 14.600,--	8 %.
mehr als € 14.600,-- bis € 36.400,--	10 %.
mehr als € 36.400,--	12 %.

Nur bei Katastrophenschäden, auswärtiger Berufsausbildung von Kindern, Mehraufwendungen für behinderte Kinder und Aufwendungen für eigene Behinderung können ohne diesen Selbstbehalt berücksichtigt werden.

16 Meldungen an die Finanz

16.1 Meldepflicht gem. § 109 a EStG

§ 109 a EStG sieht eine Verordnungsermächtigung vor, mit der für bestimmte Gruppen von Selbständigen (zB Aufsichtsratsmitglieder, Verwaltungsräte, Organe von Privatstiftungen, Funktionäre von öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Vortragende, Lehrende, Unterrichtende, Provisionsempfänger, freie Dienstnehmer, Kolporteurs, Zeitungszusteller, Privatgeschäftsvermittler, Bausparkassen- und Versicherungsvertreter) die Ausstellung einer Mitteilung an die Finanzbehörde (Formular E 18) über ausbezahlte Honorare angeordnet werden kann. Damit soll im

Sinne der Gleichmäßigkeit der Besteuerung eine dem Lohnzettelverfahren analoge Meldepflicht erreicht werden.

16.1.1 Ausstellung der Mitteilung

Die Mitteilung gem. § 109 a EStG hat nur zu erfolgen, wenn die Grenzbeträge (€ 450,-- für jede einzelne Leistung, € 900,-- für das Kalenderjahr, beides aber incl. Aufwandsersätze) überschritten wurden.

Dem Empfänger (freier Dienstnehmer, Auftragnehmer) ist bis spätestens Ende Jänner des Folgejahres der Inhalt der Mitteilung bekanntzugeben (eine Kopie dieser Mitteilung auszuhändigen). Der Empfänger wiederum muss die erhaltenen und bestätigten Beträge in seinen Aufzeichnungen und in den Beilagen zur Einkommensteuererklärung gesondert ausweisen.

Auf der Mitteilung gem. § 109 a EStG (E 18) sind

- der Name, die Anschrift und die Versicherungsnummer,
- die Art der erbrachten Leistung,
- das Kalenderjahr, in dem das Entgelt geleistet wurde (zugeflossen ist),
- das Entgelt und die darauf entfallende ausgewiesene Umsatzsteuer

anzuführen.

16.1.2 Übermittlung an das Finanzamt

Die Frist für die elektronische Übermittlung dieser Mitteilung an das – für die Erhebung der Umsatzsteuer zuständige – Finanzamt ist Ende Februar des folgenden Kalenderjahres.

Die Übermittlung in Papierform (Frist: Ende Jänner des folgenden Kalenderjahres) ist nur dann zulässig, wenn die elektronische Übermittlung für den Auftraggeber mangels technischer Voraussetzungen nicht zumutbar ist.

16.2 Jahreslohnzettel ab 2003 (inkl. BGN)

Grundsätzlich sind für jedes Dienstverhältnis (auch zu ein und demselben Dienstgeber) eigene Lohnzettel zu erstellen. Schließt ein neues Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber derart an ein altes an, dass dieses im selben Kalendermonat beginnt als das alte zuvor geendet hat, so **kann** ein einheitlicher Lohnzettel erstellt werden (RZ 1225 LStR 2002: ...sind in einem einzigen Lohnzettel zu erfassen...).

Ab 1. Jänner 2003 sind neuerdings auch die sozialversicherungsrechtlichen Daten des Beitragsgrundlagennachweises in den Lohnzettel integriert. D. h. es gibt künftig nur mehr ein Formular, welches aus einem lohnsteuerrechtlichen und einem sozialversicherungsrechtlichen Teil besteht. Weiters sind die Bemessungsgrundlage für den Beitrag an die Mitarbeitervorsorgekasse sowie der eingezahlte Beitrag als auch der MV-Beitragszeitraum anzuführen.

16.2.1 Übermittlung der Lohnzettel

Die Übermittlung der Lohnzettel an das Betriebsstättenfinanzamt hat auf Grund des Budgetbegleitgesetzes 2001 ([§ 84 EStG 1988](#)) nunmehr grundsätzlich elektronisch direkt aus der Lohnverrechnung heraus zu erfolgen.

Die Frist für die elektronische Lohnzettelübermittlung ist Ende Februar des folgenden Kalenderjahres. Neu per 1.1.2003 ist die Verpflichtung zur Übermittlung des Lohnzettels bis spätestens 15. des dem **(arbeitsrechtlichen)** Ende eines Dienstverhältnis folgenden Monats. Neu ist auch die Möglichkeit die Jahreslohnzettel an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln.

Die Übermittlung von Papierlohnzetteln (Frist: Ende Jänner des folgenden Kalenderjahres) ist nur mehr dann zulässig, wenn die elektronische Übermittlung für den Arbeitgeber mangels technischer Voraussetzungen nicht zumutbar ist. Dies ist der Fall, wenn

- der Arbeitgeber selbst über keine technischen Einrichtungen für die elektronische Übermittlung verfügt und
- die Lohnverrechnung auch nicht von einer anderen Stelle (z.B. Wirtschaftstreuhänder) mit entsprechenden technischen Einrichtungen durchgeführt wird.

Die Verpflichtung zur elektronischen Übermittlung besteht sobald ein Internetzugang zur Verfügung steht und zwar unabhängig davon, ob die Lohnverrechnung bzw. das Lohnkonto automationsunterstützt oder händisch geführt wird.

16.2.2 Fehlerhafte Lohnzettel

Da es keine Berichtigungsmöglichkeit gibt sind fehlerhafte oder auch unvollständige Lohnzettel zu stornieren und mit den korrekten Daten neu zu senden.

16.3 Freie Dienstnehmer

Da freie Dienstnehmer eine Art „Mischform“ darstellen, hier ein Überblick der für diese Personen notwendigen Jahresmeldungen:

- Formular E 18 gem. der Mitteilungspflicht des § 109 a (siehe oben)
- für Zwecke der Sozialversicherung ist ab 1.1.2003 ein Lohnzettel zu erstellen – dieser beinhaltet aber nur die sozialversicherungsrechtlichen Daten!
- da freie Dienstnehmer nicht dem BMVG unterliegen sind am Lohnzettel diese Felder ebenso wenig auszufüllen wie jene der Lohnsteuer

17 Reisekosten

Die Reisekosten setzen sich zusammen aus Fahrtkostenersätzen (KM-Geld), Tag- und Nächtigungsgelder.

17.1 KM-Geld

Der Arbeitgeber kann dem Dienstnehmer für Dienstreisen mit dessen eigenem PKW KM-Geld bis max. € 0,36 je gefahrenen Kilometer steuerfrei ersetzen. Es gibt dafür keine KM-Begrenzung pro Jahr und keine Steuerpflicht bei freiwilliger Aufstockung kollektivvertraglich niedrigerer KM-Geld-Ersätze auf das amtliche KM-Geld.

17.2 Nächtigungsgeld

Bei Dienstreisen, welche eine Nächtigung erfordern kann der Dienstgeber die Kosten der tatsächlichen Nächtigung inkl. Frühstück entsprechend der Rechnung übernehmen oder pauschal mit € 15,-- im Inland bzw. den Höchstsätzen der Bundesbediensteten für das Ausland dem Dienstnehmer ersetzen.

17.3 Taggeld

Damit wird der VerpflegungsMEHRAufwand bei Dienstreisen ersetzt. Von einem Mehraufwand kann man nur in der Anfangsphase sprechen. D.h. nach 5 bzw. 15 Tagen (im 1. Tatbestand) bzw. nach 6 Monaten (im 2. Tatbestand) wird die bereiste Gemeinde zu einem weiteren Mittelpunkt der Tätigkeit und sind gezahlte Taggelder (Entfernungszulagen, Trennungsgelder, etc.) steuerpflichtig.

17.3.1 Legaldefinition des § 26 Z 4 EStG

Eine Dienstreise nach der Legaldefinition des § 26 Z 4 liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers

- seinen Dienstort (Büro, Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt (1. Tatbestand) oder
- so weit weg von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann (2. Tatbestand).

17.3.1.1 Nahbereich (1. Tatbestand)

Von einem längeren Zeitraum ist in folgenden Fällen auszugehen (RZ 301):

*Der Arbeitnehmer wird an einem Einsatzort **durchgehend** tätig und die Anfangsphase von 5 Tagen wird überschritten. Erfolgt innerhalb von 6 Kalendermonaten kein Einsatz an diesem Mittelpunkt der Tätigkeit, ist mit der Berechnung der "Anfangsphase" von 5 Tagen neu zu beginnen.*

Der Arbeitnehmer wird an einem Einsatzort **regelmäßig wiederkehrend** (mindestens ein Mal wöchentlich; vgl. VwGH 2.8.95, 93/13/0099) tätig und die Anfangsphase von 5 Tagen wird überschritten. Erfolgt innerhalb von 6 Kalendermonaten kein Einsatz an diesem Mittelpunkt der Tätigkeit, ist mit der Berechnung der "Anfangsphase" von 5 Tagen neu zu beginnen.

Der Arbeitnehmer wird an einem Einsatzort **wiederkehrend** aber **nicht regelmäßig** tätig und überschreitet dabei eine Anfangsphase von 15 Tagen im Kalenderjahr. Die Anfangsphase von 15 Tagen steht pro Kalenderjahr zu.

Tagesgelder können daher nur für die Anfangsphase von 5 bzw. 15 Tagen steuerfrei gewährt werden bzw. stehen nur für die Anfangsphase Werbungskosten zu (RZ 303).

17.3.1.2 Tägliche Heimkehr nicht zumutbar (2. Tatbestand)

RZ 701: Unzumutbarkeit der täglichen Rückkehr (Dienstreise nach dem 2. Tatbestand) ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Familienwohnsitz vom Beschäftigungsort **mehr als 120 km** entfernt ist. In begründeten Einzelfällen kann auch bei einer kürzeren Wegstrecke Unzumutbarkeit anzunehmen sein.

Kehrt der Arbeitnehmer **täglich** von der Arbeitsstätte an seinen ständigen Wohnort zurück, so stellt sich die Frage der Zumutbarkeit nicht, weil das Gesetz die Zumutbarkeit der täglichen Rückkehr vom Dienort zum ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) nur releviert, wenn der Arbeitnehmer am Dienort verbleibt und wegen der damit verbundenen Mehraufwendungen eine Vergütung erhält (VwGH 10.4.97, 94/15/0218).

RZ 721: Bei einer Dienstreise, bei der der Arbeitnehmer so weit weg von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann (**2. Tatbestand**), ist davon auszugehen, dass der Arbeitsort (Einsatzort) erst nach einem Zeitraum von sechs Monaten analog zu § 26 Abs. 2 BAO zum Mittelpunkt der Tätigkeit wird. Ab dem 7. Monat gezahlte **Tages- und Nächtigungsgelder** sind steuerpflichtig.

Bei einem Wechsel des Arbeitsortes beginnt eine **neue Sechsmonatsfrist** zu laufen. Ein solcher liegt nur vor, wenn ein Wechsel in eine andere politische Gemeinde (bei Reisen nach Wien: in einen anderen Gemeindebezirk) vorgenommen wird.

Kehrt der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten neuerlich an den seinerzeitigen Arbeitsort zurück, kann unter Einrechnung der dort bereits verbrachten Arbeitszeiten nur die **restliche**, auf die Sechsmonatsfrist entfallende Zeitspanne als Dienstreise gewertet werden.

D. h. die Tage des Aufenthaltes am Einsatzort (soweit keine länger als 6 Kalendermonate dauernde Unterbrechung vorliegt) sind zusammenzurechnen bis ein Zeitraum von 6 Monaten (d. s. 183 Tage) erreicht ist. Maßgebend ist also der tatsächliche Aufenthalt am Einsatzort, sodass bei Unterbrechungen eine tageweise Berechnung zu erfolgen hat, bis 183 Tage erreicht sind (*aus dem Lohnsteuerprotokoll 2000, BMF, GZ 07 0101/21-IV/7/00, 31.10.2000*).

17.3.2 Kollektivvertrag und Dienstreise (3. Tatbestand)

Die KV-Werte (maximal bis zu den Beträgen des § 26 Z 4 EStG) können zeitlich unbegrenzt steuerfrei belassen werden – lt. Verordnung des BMF vom 17.10.1997.

Der VwGH ist anderer Ansicht – im Erkenntnis 96/15/0097 vom 20.11.1996 vertritt er unter anderem die Rechtsansicht, dass durch eine lohngestaltende Vorschrift keine Derogation des § 26 Z 4 EStG erfolgen kann (d.h. es gibt überhaupt nur 5 Tage).

Sieht ein Kollektivvertrag höhere Taggelder vor, so können aber für Inlandsdienstreisen maximal € 26,40 pro Tag bzw. bei Auslandsdienstreisen die Höchstsätze der Bundesbediensteten steuerfrei belassen werden.

Für Dienstreisen im Inland wird die KV-Reglung des Kalendertages steuerlich akzeptiert, für Auslandsdienstreisen ist aber nur die 24-Stunden-Regelung möglich.

Besondere Aliquotierungsvorschriften des Kollektivvertrages können jedoch nicht auf die Steuerfreiheit Einfluss nehmen. Im Inland gilt daher immer die 12tel-Regelung und für das Ausland steht bei einem Aufenthalt bis zu 5 Stunden kein, bei mehr als 5 Stunden bis 8 Stunden 1/3, bei mehr als 8 Stunden bis 12 Stunden 2/3 und ab 12 Stunden voller Auslandssatz zu.

17.4 Kürzung durch Arbeitsessen

Im Inland ist die Tagesgebühr immer um € 13,20 pro vom Arbeitgeber bezahltem Arbeitsessen zu kürzen. Bei Auslandsdienstreisen erfolgt bei einem bezahlten Arbeitsessen keine Kürzung, werden pro Tag zwei Arbeitsessen bezahlt, so erfolgt eine Kürzung auf 1/3 des Tagsatzes.

18 Lohnpfändung

Neu: Koppelung an den Ausgleichszulagenrichtsatz und die Behandlung der beendigungskausalen Bezüge

18.1 Berechnungsgrundlage

Der Gesamtbetrag der Bezüge, die für die jeweilige Auszahlungsperiode zustehen, abzüglich SV, KU, WF, Lohnsteuer, Betriebsratsumlage, Gewerkschaftsbeitrag (nicht jedoch Krankenscheingebühr).

Die so ermittelte monatliche Berechnungsgrundlage ist auf einen durch 20 teilbaren Betrag abzurunden. Bei Ein- und Austritt während eines Monats ist dennoch von einem „ganzen“ Monat auszugehen

18.2 Grund- und Steigerungsbeträge (unpfändbarer Freibetrag)

18.2.1 Allgemeiner Grundbetrag

Der allgemeine Grundbetrag beträgt monatlich € 630,-- (2002) bzw. € 643,-- (2003) wenn dem Verpflichteten (Dienstnehmer) Sonderzahlungen zustehen.

Verpflichtete, die keine Sonderzahlungen erhalten, haben einen erhöhten allgemeinen Grundbetrag von monatlich € 736,-- (2002) bzw. 750,-- (2003).

18.2.2 Unterhaltsgrundbetrag

Der Unterhaltsgrundbetrag pro Unterhaltspflichtigen beträgt monatlich € 126,-- (2002) bzw. € 128,-- (2003) – höchstens jedoch € 630,-- (2002) bzw. € 640,-- (2003), da max. 5 Unterhaltsberechtigte (Kinder und Ehegatte ohne oder mit geringerem Einkommen) berücksichtigt werden dürfen.

18.2.3 Allgemeiner Steigerungsbetrag

Vom sogenannten „Mehrbetrag“ haben dem Verpflichteten 30 % zu verbleiben.

18.2.4 Unterhaltssteigerungsbetrag

Je Unterhaltsberechtigten verbleiben dem Verpflichteten zusätzliche 10 % aber maximal wieder nur für 5 Personen.

18.2.5 Pfandschutzobergrenze

Übersteigt die Berechnungsgrundlage den Betrag von € 2.520,-- (2002) bzw. € 2.560,-- (2003) so ist der übersteigende Teil jedenfalls zur Gänze pfändbar.

18.3 „Normale“ Pfändung

Die Ermittlung des pfändbaren Teiles (Masse 3) kann unter Zuhilfenahme der Pfändungstabellen des BMJ oder durch Berechnung mittels obigen Beträgen erfolgen.

Berechnung:

abgerundete Berechnungsgrundlage
- allgemeiner Grundbetrag
- Unterhaltsgrundbetrag
<hr/>
Mehrbetrag
- allgem. Steigerungsbetrag
- Unterhaltssteigerungsbetrag
<hr/>
verbleibt
zuzüglich der Rundungsdifferenz
(der Berechnungsgrundlage)
<hr/>
<u>pfändbar</u>

In der Masse 3 sind die Gläubiger ausnahmslos entsprechend deren Rang zu befriedigen.

Für die erstmalige Überweisung an den Gläubiger kann sich der Drittschuldner (DG) 2% und bei jeder weiteren Überweisung 1% als Kostenersatz einbehalten.

18.4 Unterhaltspfändung

Bei Exekutionen wegen nicht bezahlter Unterhaltsansprüchen, vermindert sich der gebührende unpfändbare Betrag (= Summe aus den Grund- und Steigerungsbeträgen) auf 75 % (= Masse 1).

Die Differenz nennt sich Masse 2 und diese dient vorrangig den exekutionsführenden Unterhaltsberechtigten – unabhängig des Pfandranges. Jedoch sind in dieser Masse 2 vorrangig die laufenden gesetzlichen Unterhaltsansprüche – unabhängig deren Rang (prozentuell) abzudecken.

- Ein eventuell verbleibender Rest der Masse 2 dient dann zur Deckung eventueller Unterhaltsrückstände und Kosten etc. – aber entsprechend deren Rang.
- Reicht die Masse 2 nicht aus, so steht diesen Gläubigern auch die Masse 3 offen – hier gilt jedoch uneingeschränktes Rangprinzip auch zu „normalen“ Pfändungen.

18.5 Sonderzahlungen

Sonderzahlungen sind wie ein gesonderter Monatsbezug der Pfändung zu unterwerfen. D. h. dass bei der Berechnung des pfändbaren Teiles sowohl der (normale) allgemeine Grundbetrag, der Unterhaltsgrundbetrag als auch die Steigerungsbeträge Berücksichtigung finden.

Es stehen dem Verpflichteten diese nur zweimal pro Jahr (und pro Dienstverhältnis) zu. Bezieht ein Dienstnehmer mehr als zwei Sonderzahlungen, so fallen die über 2 Sonderzahlungen hinausgehenden Entgelte unter die Zusammenrechnungsregel des § 292 EO und sind somit gemeinsam mit dem laufenden Bezug des Auszahlungsmonats der Berechnung des pfändbaren Teiles zu unterziehen.

Wichtig ist, dass bei Teilzahlungen die Freibeträge anteilig zu berücksichtigen ist und bei aliquoter Sonderzahlung (bei Ende des Dienstverhältnisses) die Freibeträge ungekürzt zum Ansatz kommen können (lt. Mohr bzw. analog der Behandlung bei den laufenden Bezügen).

18.6 Austrittsbezüge – Pfändungsberechnung seit 2002

Grundsätzlich ist ab 1.1.2002 bei der Beendigung von Dienstverhältnissen die Summe aus allen einmaligen Leistungen zu bilden (z. B. gesetzl. Abfertigung, freiw. Abfertigung, Urlaubersatzleistung,...)

Davon ist dann NUR EINMAL der erhöhte allgemeine Grundbetrag abzuziehen. Ebenfalls der Unterhaltsgrundbetrag als auch die Steigerungsbeträge – aber ebenfalls nur so als würde die Berechnung für nur einen Monat stattfinden.

Was allerdings die Höchstgrenze anbelangt, so steht diese multipliziert mit der entsprechend Anzahl der Monate (für die die Beendigungsansprüche gebühren) zu. Wobei sich deckende Zeiträume nur mit dem längeren Zeitraum anzusetzen sind. Steht z. B. eine Abfertigung im Ausmaß von 2 Monatsentgelten und eine Urlaubersatzleistung von 20 WT zu, so gilt die zweifache Höchstgrenze. Steht hingegen Kündigungsentschädigung (für 2 Monate) und Urlaubersatzleistung von 30 WT zu, so gebührt die vierfache Höchstgrenze. D.h. Kündigungsentschädigung und Urlaubersatzleistung sind keine sich „überlappende“ Bezüge und daher voll anzusetzen. Da die Urlaubersatzleistung für 30 Werktage gebührt ist diese wie ein Zeitraum von 2 Monaten zu behandeln (bis zu 26 Werktage = 1 Monatswert).

Der Dienstgeber hat mit der Überweisung an den Gläubiger 4 Wochen zuzuwarten, denn dem Verpflichteten (Dienstnehmer) steht es frei beim Exekutionsgericht einen Antrag auf Neubemessung zu stellen, damit ihm auch für die Beendigungsansprüche ein Vielfaches der Freibeträge gewährt wird. Das Gericht hat auszusprechen, welches Vielfache des unpfändbaren Freibetrages dem Dienstnehmer zusteht, ohne dass eine tatsächliche Berechnung durch das Gericht erfolgt. Dies obliegt wiederum dem Drittschuldner (Dienstgeber).

Der Drittschuldner kann sich zur Erleichterung der vom MBJ verlautbarten Tabellen zur Berechnung des unpfändbaren Freibetrages bedienen und somit die Gefahr der fehlerhaften Ermittlung entgehen – oder er beantragt einen Feststellungsbeschluß.

18.7 Sachbezüge und Darlehen bzw. Vorschuß

Hier gilt der Mindestbetrag von € 315,-- (2002) bzw. € 321,50 (2003) welcher dem Verpflichteten jedenfalls zu verbleiben hat. Beziehungsweise 75 % dessen, wenn auch Unterhaltsexekutionen betrieben werden.

19 Präsenzdienst

Unverzüglich nach Zustellung des Einberufungsbefehles hat der Dienstnehmer den Dienstgeber hiervon in Kenntnis zu setzen.

Während der Zeit des Präsenzdienstes bleibt das Dienstverhältnis aufrecht jedoch ruht einerseits die Verpflichtung des Dienstnehmers zur Arbeitsleistung und andererseits die Entgeltzahlungspflicht des Dienstgebers.

19.1 Anrechnungsbestimmungen

Bei den Sonderzahlungen und beim Urlaub führen Zeiten des Präsenzdienstes zu einer Aliquotierung im jeweiligen Kalender- bzw. Urlaubsjahr. Bei kurzfristigen Einberufungen (30 Tage nicht überschreitende Zeit pro Urlaubsjahr) kommt es zu keiner Urlaubskürzung.

Die Zeit des Präsenzdienstes wird für alle dienstzeitabhängigen Anwartschaften als vollwertige Dienstzeit gewertet und es tritt auch keine Hemmung bei den Gehaltsvorrückungen ein.

19.2 Kündigungsschutz

Vom Zeitpunkt der Mitteilung über die Einberufung bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung des Präsenzdienstes besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz. D. h. Kündigungen könne erst nach Ablauf der Schutzzeit rechtswirksam ausgesprochen werden.

20 Mutterschutz und Karenz

20.1 Meldepflichten

Die Dienstnehmerin hat, sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist, den Dienstgeber unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen. Dieser wiederum hat sofort eine schriftliche Mitteilung an das zuständige Arbeitsinspektorat zu machen. Eine Abschrift davon ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

20.2 Absolutes Beschäftigungsverbot

8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und 8 bzw. 12 Wochen nach der tatsächlichen Entbindung gebührt Wochengeld von der Gebietskrankenkasse.

Für die Zeit des Wochengeldbezuges sind weder laufendes Entgelt noch Sonderzahlungen zu leisten. Für den aktuellen Urlaubsanspruch sowie für Ansprüche welche sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, ist die Zeit des absoluten Beschäftigungsverbotes voll anzurechnen.

20.3 Abmeldung bei der GKK

Die Pflichtversicherung endet nach § 11 Abs. 1 ASVG mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Fällt aber dieser Zeitpunkt nicht mit dem Ende des Entgeltanspruches zusammen, endet die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches. Im Mutterschaftsfall endet der Anspruch auf Entgelt des Dienstnehmers zumeist mit dem Eintritt des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, während das Beschäftigungsverhältnis aufgrund der arbeitsrechtlichen Vorschriften weiterbesteht.

Dieses Ende des Entgeltanspruches wird im kasseneigenen Bereich wahrgenommen und es braucht vom Dienstgeber zunächst **keine** Abmeldung erstattet zu werden.

Wenn sodann im Anschluß an die Wochenhilfe ein Karenzurlaub angetreten wird, ist bei Antritt dieses Karenzurlaubes eine **Abmeldung** zu erstatten. Auf der Abmeldung wird der - Wochen zurückliegende - Tag des Endes des Entgeltanspruches eingetragen, die Rubrik "Ende des Beschäftigungsverhältnisses" wird (wegen dessen aufrechten Weiterbestandes) durchgestrichen. Den Abmeldungsgrund geben Sie bitte durch Ankreuzen des Feldes "Karenzurlaub nach dem MSchG" bekannt.

Wird das Beschäftigungsverhältnis während oder nach Ende des Karenzurlaubes gelöst, ist die Erstattung einer weiteren Abmeldung nicht nötig. Die Erstattung einer Abmeldung unterbleibt, wenn die Beschäftigung sogleich nach der Wochenhilfe ohne Beanspruchung eines Karenzurlaubes wieder angetreten wird.

Wird die Beschäftigung nach Inanspruchnahme des Karenzurlaubes wieder angetreten, ist - unter Beachtung der siebentägigen Meldefrist – eine Anmeldung zu erstatten.

20.3.1 Beispiel A – Wochengeldbezug-Karenzurlaub

Das Beschäftigungsverbot tritt am 19.8.03 ein, der Entgeltanspruch des Dienstnehmers ist am 18.8.03 erloschen. Die Entbindung erfolgt am 14.10.03. Im Anschluß an die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung wird der Karenzurlaub angetreten. Zum Zeitpunkt des Antrittes des Karenzurlaubes ist daher die Abmeldung unter Beachtung der siebentägigen Meldefrist zu erstatten.

20.3.2 Beispiel B – Wochengeldbezug-Gebührenurlaub-Karenzurlaub

Wird im Anschluss an den Wochengeldbezug ein Gebührenurlaub konsumiert und erst in der Folge der Karenzurlaub angetreten, ist mit dem Ende des Gebührenurlaubes (=Ende des Entgeltanspruches) eine **Abmeldung** zu erstatten. Neben dem Ankreuzen des Feldes "Karenzurlaub nach dem MSchG" vermerken Sie bitte in der Zeile "Sonstiger Abmeldungsgrund" den Hinweis: "Gebührenurlaub vom ... bis ... "

Im Beispiel wird die Entbindung mit 14.10.03 angenommen. Im Anschluss an die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung wird vom 10.12.03 bis 28.12.03 ein Gebührenurlaub konsumiert und nachher der Karenzurlaub angetreten. Die Abmeldung wird daher mit dem Ende des Gebührenurlaubes als Ende des Entgeltanspruches per 28.12.03 unter Beachtung der Meldefrist vorgelegt.

20.4 Karenzvereinbarung

Nimmt die Mutter alleine Karenz in Anspruch hat sie Ihr Verlangen spätestens am letzten Tag des Beschäftigungsverbotes nach der Entbindung dem Dienstgeber zukommen zu lassen.

Hinsichtlich der Karenz hat die Dienstnehmerin verschiedene Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten. Die Dauer der Karenz liegt im alleinigen Entscheidungsbereich der Mutter muss aber bereits bei Karenzvereinbarung bekanntgegeben werden. Eine durch den Dienstgeber nicht abwendbare Karenz kann längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes geltend gemacht werden.

20.4.1 Gesetzliche Anrechnungsbestimmung

Bei den Sonderzahlungen und beim Urlaub führen Karenzzeiten zu einer Aliquotierung im jeweiligen Kalender- bzw. Urlaubsjahr.

Da die Karenz keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses darstellt, unterbricht diese den Lauf des Arbeitsjahres nicht. Dennoch zählen diese Zeiten nach ausdrücklicher gesetzlicher Regelung arbeitsrechtlich weitgehend nicht als Dienstzeit.

Nur die erste Karenz im Dienstverhältnis ist bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten auf nachfolgende Ansprüche anzurechnen:

- für die Kündigungsfrist,
- die Dauer der Entgeltfortzahlung
- und das höhere Urlaubsausmaß

Keine Anrechnung erfolgt für die Gehaltsvorrückung und die Abfertigungsansprüche.

Kollektivvertragliche Besserstellungen sind jedoch möglich.

20.4.2 Geringfügige Beschäftigung während Karenz

Diese parallel ausgeübte Beschäftigung stellt ein eigenständiges Dienstverhältnis dar und hat somit keinerlei Auswirkung auf das karenzierte Dienstverhältnis. D. h. es erfolgt keine Anrechnung dieser Zeit auf Ansprüche, welche sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (siehe oben).

Einzig für die Frage der kollektivvertraglichen Einstufung und Vorrückung im Gehaltsschema kann eine Beschäftigung während Karenz Auswirkung haben.

20.4.3 Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und mindestens bis zu 4 Monate nach der Entbindung. Bei Karenz verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dem Ende der Karenz. D. h. Kündigungen könne erst nach Ablauf der Schutzzeit rechtswirksam ausgesprochen werden.

20.5 Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. Jänner 2002

Das Kinderbetreuungsgeld ist im Kinderbetreuungsgeldgesetz geregelt (KBGG).

Anspruch auf KBG hat ein Elternteil für sein Kind sofern

- für diese Kind Anspruch auf Familienbeihilfe besteht,
- der Elternteil mit diesem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und
- der maßgebliche Gesamtbetrag der Einkünfte des Elternteils im Kalenderjahr den Grenzbetrag von € 14.600,-- nicht übersteigt.

Das KBG beträgt € 14,53 täglich (bzw. € 7,27 ab dem 21. Lebensmonat wenn die Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen nicht nachgewiesen werden) und gebührt auf Antrag frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes bis längstens zur Vollendung des 36. Lebensmonates des Kindes. Nimmt nur ein Elternteil KBG in Anspruch, gebührt dieses längstens bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes.

Der Anspruch auf KBG ruht sofern Anspruch auf Wochengeld besteht, in der Höhe des Wochengeldes.

Auszahlende Stelle ist die Gebietskrankenkasse (§ 24 Abs. 1 KBGG).

21 Bildungskarenz

Nach mindestens 3jähriger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses kann ein Bildungskarenz (zweckbestimmter unbezahlter Urlaub) für die Dauer von mindestens 3 Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden.

Sonderzahlungen und Urlaub gebühren nur anteilig. Überdies zählen Zeiten der Bildungskarenz nicht für Ansprüche, welche sich nach der Dauer der Dienstzeit richten.

Es besteht weder einklagbarer Vereinbarungsanspruch noch ein besonderer Kündigungsschutz, doch darf eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nicht ausgesprochen werden.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses während Bildungskarenz ist bei der Berechnung der Urlaubersatzleistung vom gebührenden Entgelt des letzten Monats vor Antritt der Maßnahme auszugehen (§ 11 Abs. 4 AVRAG)

Für die Dauer der Bildungskarenz kann Weiterbildungsgeld in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes beim AMS unter gewissen Voraussetzungen beantragt werden.

22 Familienhospitzkarenz

Per 1. 7. 2002 wurde für Dienstnehmer die Möglichkeit geschaffen, für die Sterbebegleitung naher Angehöriger

- eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit,
- eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder
- eine gänzliche Karenzierung zu verlangen.

SV-rechtlich muss der Dienstgeber der GKK die Inanspruchnahme, Änderung oder Verlängerung der Familienhospitzkarenz melden (ausgenommen, das Entgelt liegt über dem Ausgleichszulagenrichtsatz).

Nahe Angehörige in diesem Sinne sind:

- der Ehegatte
- die Person, die mit dem Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt
- Verwandte in gerader Linie (Kinder, Eltern, Grosseltern)
- Wahl- und Pflegekinder sowie
- Verwandte in der Seitenlinie zweiten Grades (Geschwister)

Ein gemeinsamer Haushalt mit dem Versicherten ist **nicht** Voraussetzung.

Im § 14b AVRAG wird festgelegt, dass eine derartige Karenzregelung auch für die Begleitung von – im gemeinsamen Haushalt lebenden – **schwerst erkrankten Kindern** (Wahl- oder Pflegekindern) des Arbeitnehmers möglich ist.

In beiden Fällen kann eine solche Massnahme vorerst für einen bestimmten, **drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum** erfolgen. Eine Verlängerung ist zulässig, wobei die **Gesamtdauer** pro Anlassfall mit **sechs Monaten** begrenzt ist.

Die Glaubhaftmachung des Grundes kann durch eine Bestätigung des Arztes, dass der Angehörige lebensbedrohlich erkrankt ist, erfolgen.

22.1 Antrag, Meldepflicht und Fristen

Der Arbeitnehmer kann **schriftlich** eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Entgelts – unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer der Maßnahme – verlangen.

Der Arbeitnehmer kann die von ihm nach verlangte Maßnahme frühestens **fünf** Arbeitstage, die Verlängerung frühestens **zehn** Arbeitstage, nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Wegfall der Sterbebegleitung **unverzüglich** bekannt zu geben.

Er kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach **zwei** Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann der Arbeitgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr des Arbeitnehmers verlangen, sofern nicht berechnete Interessen des Arbeitnehmers dem entgegen stehen.

22.2 Urlaub und Sonderzahlung

Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

22.3 Abfertigung und Urlaubersatzleistung

Wird das Arbeitsverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Arbeitnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Bei der Berechnung der Abfertigung nach dem BUAG ist bei der Berechnung der Stundenzahl nach § 13d Abs. 3 BUAG vorzugehen.

Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 10 UrlG das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

22.4 Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Arbeitnehmer kann ab Bekanntgabe einer in § 14a Abs. 1 vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von **vier Wochen** nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden.

Abweichend vom ersten Satz kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn **vorher** die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde. Das Gericht hat über eine Kündigung unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers zu entscheiden.

22.5 Kranken- und pensionsversicherungsrechtliche Absicherung

Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sind mehrere Fallkonstellationen zu unterscheiden:

22.5.1 Freistellung gegen Entfall des Entgeltes

Es liegt Kranken - und Pensionsversicherungsschutz nach § 29 Abs. 1 - 2 AIVG vor. Beitragsgrundlage ist der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende (€ 630,92 für 2002).

Wenn aber die Beitragsgrundlage vor Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz lag, wird diese herangezogen. Solchermaßen in der Krankenversicherung geschützte Personen haben während der Hospizkarenz nur Sachleistungsanspruch.

Der Dienstgeber hat während dieser Zeit **keine Beiträge** zu zahlen.

Die Kranken - und Pensionsversicherungsbeiträge werden dem Krankenversicherungsträger durch das Arbeitsmarktservice (**AMS**) ersetzt. Es sind keine anderen Beiträge und Umlagen zu entrichten.

Die Abmeldung von der Pflichtversicherung und die Anmeldung für das AMS werden von der Kasse aufgrund der vom Dienstgeber erstatteten Familienhospizkarenzmeldung durchgeführt.

Eine Verlängerung sowie das tatsächliche Ende der Familienhospizkarenz sind vom Dienstgeber mit der entsprechenden Meldung bekannt zu geben. Die erforderlichen Meldungen zur Durchführung der Versicherung unter dem Beitragskonto des Dienstgebers werden von der Kasse ausgestellt.

22.5.2 Herabsetzung der Arbeitszeit

Die sozialversicherungsrechtliche Auswirkung hängt davon ab, ob das Entgelt nach Herabsetzung über dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende (€ 630,92 für 2002) liegt oder nicht.

Liegt das herabgesetzte Entgelt **unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze**,

- endet die Vollversicherung beim Dienstgeber.

- Die Abmeldung von der Vollversicherung und die Anmeldung zur Teilversicherung in der Unfallversicherung wird von der Kasse aufgrund der vom Dienstgeber übermittelten Familienhospizkarenzmeldung durchgeführt.
- Gemäß § 29 AIVG bleibt die Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung aufrecht, die Beiträge werden der Kasse vom AMS überwiesen.

Liegt das herabgesetzte Entgelt **über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze**,

- hat der Dienstgeber alle Beiträge und Umlagen von diesem herabgesetzten Entgelt (Beitragsgrundlage) zu entrichten (Dienstgeber- und Dienstnehmeranteil).
- Der Versicherte unterliegt aufgrund dieses Dienstverhältnisses weiterhin der Vollversicherung.

Für den Versicherten wird die Beitragsgrundlage in der Pensionsversicherung auf den Ausgleichszulagenrichtsatz oder auf eine vor Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz liegende Grundlage aufgestockt (**Grundlagendifferenz**).

Die auf diese Differenz entfallenden Pensionsversicherungsbeiträge werden vom **Arbeitsmarktservice** gezahlt. Es liegen somit **zwei Versicherungsverhältnisse** vor:

- Eines aufgrund des herabgesetzten Entgeltes unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz (von dem der Dienstgeber die Beiträge und Umlagen zu zahlen hat) und
- eines für die Pensionsversicherung (Grundlagendifferenz) in Bezug auf die Familienhospizkarenz (von dem der Dienstgeber keinen Beitrag zu zahlen hat).

Liegt das herabgesetzte Entgelt **über dem Ausgleichszulagenrichtsatz** (€ 630.92 für 2002),

- dann kommen die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen über die Familienhospizkarenz nicht zur Anwendung.
- Es hat sich nur die Beitragsgrundlage geändert und davon sind vom Dienstgeber alle Beiträge und Umlagen zu entrichten.
- Diese Personen haben auch während der Familienhospizkarenz Anspruch auf Barleistungen (Kranken- und Wochengeld).

22.5.3 Übersicht

Die folgende Tabelle stammt von der DG-Info 2/2002 der NÖ GKK, Juli 2002

	Entgelt vor Herabsetzung	Entgelt nach Herabsetzung	Dienstgeber	AMS	Begründung
1.Fall	€ 800,--	€ 200,--	bezahlt nur	Bezahlt KV	Nach ASVG nur noch UV, wegen §

	(= über GG und Richtsatz)	(unter GG und Richtsatz)	UV	und PV vom Richtsatz	29 Abs. 1 AIVG bleibt die Pflichtversicherung in KV und PV aufrecht. Grundlage nach § 29 Abs. AIVG: Richtsatz – da Entgelt zuvor über Richtsatz
2.Fall	€ 400,-- (über GG und unter Richtsatz)	€ 200,-- (unter GG und unter Richtsatz)	Bezahlt nur UV	Bezahlt KV und PV vom Entgelt vor Herabsetzung	Nach ASVG nur noch UV. Gemäß § 29 Abs. 1 AIVG bleibt KV und PV aufrecht. Grundlage nach § 29 Abs. 2 AIVG: Entgelt vor Herabsetzung – da Entgelt vorher unter Richtsatz
3.Fall	€ 800,-- (über GG und über Richtsatz)	€ 400,-- (über GG und unter Richtsatz)	Bezahlt KV/PV/UV/ AIV aufgrund ASVG; BGL: € 400,--	Bezahlt nur PV von BGL € 230,92 (= Unterschied zw. Herabgesetzten Entgelt und Richtsatz)	Nach den Bestimmungen des ASVG und AIVG weiterhin KV/PV/UV/AIV. Schutzbestimmung des § 29 Abs. 1 AIVG findet keine Anwendung. Aufstockungsbetrag nach § 29 Abs. 3 AIVG zum Richtsatz – da Entgelt vorher über Richtsatz
4.Fall	€ 600,-- (über GG und unter Richtsatz)	€ 400,-- (über GG und unter Richtsatz)	Zahlung KV/PV/UV/ ALV aufgrund des ASVG, BGL = € 400,--	Zahlung nur PV von € 200,- - (= Unterschiedsbetrag des Entgelts vor und nach Herabsetzung	Nach den Bestimmungen des ASVG und AIVG weiterhin KV/PV/UV/AIV. Die Schutzbestimmung des § 29 Abs. 1 AIVG findet keine Anwendung. Aufstockungsbetrag nach § 29 Abs. 3 AIVG zum Entgelt vor Herabsetzung – da Entgelt vorher unter Richtsatz
5.Fall	€ 800 (über GG und über Richtsatz)	€ 0,00 (Entfall der Bezüge)	Ende der Pflichtversicherung mit Entgeltsende (§ 11 ASVG)	Zahlung KV/PV vom Richtsatz	Nach den Bestimmungen des ASVG keine Versicherungs- und Beitragspflicht für den Dienstgeber. Aufgrund der Bestimmungen des § 29 Abs. 1 AIVG bleibt jedoch die Pflichtversicherung in der KV und PV aufrecht. Grundlage nach § 29 Abs. 2 AIVG: Richtsatz – da Entgelt vorher über Richtsatz
6.Fall	€ 600,-- (über GG und unter Richtsatz)	€ 0,00 (Entfall der Bezüge)	Ende der Pflichtversicherung mit Entgeltsende (§ 11 ASVG)	Zahlung KV/PV von € 600,--	Nach den Bestimmungen des ASVG keine Versicherungs- und Beitragspflicht für den Dienstgeber. Aufgrund der Bestimmungen des § 29 Abs. 1 AIVG bleibt jedoch die Pflichtversicherung in der KV und PV aufrecht. Grundlagenbildung nach § 29 Abs. 2 AIVG: Entgelt vor Herabsetzung – da Entgelt vorher unter Richtsatz
7.Fall	€ 200,-- (unter GG und unter Richtsatz)	€ 100,-- (unter GG und unter Richtsatz)	Zahlung weiter nur UV	Keine Beitragspflicht	Nach den Bestimmungen des ASVG weiterhin nur mehr UV. Hier tritt keine Pflichtversicherung in der KV und PV nach § 29 AIVG ein

23 Altersteilzeit

Es besteht die Möglichkeit, bei Arbeitszeitherabsetzungen Älterer (begrenzt bis Ende 2003) Altersteilzeit unter arbeitgeberseitiger Inanspruchnahme von Altersteilzeitgeld durch das AMS besonders günstig zu gestalten.

Für den Dienstnehmer sehr interessante Arbeitszeitherabsetzung und 50%iger Lohnausgleich, welcher dem Dienstgeber vom AMS vergütet wird. Neueinstellungen sind nicht erforderlich.

Anspruch auf Altersteilzeitgeld (über Antrag des Dienstgebers beim AMS) besteht, wenn eine bisherige Vollzeitbeschäftigung oder eine Teilzeit von mindestens 80% der Normalarbeitszeit eine Herabsetzung auf mindestens 40% bis höchstens 60 % der Normalarbeitszeit erfährt.

Der Lohnausgleich gebührt im Wesentlichen in Höhe der dem Dienstgeber durch den notwendigen Lohnausgleich entstehenden Aufwendungen:

- Brutto-Lohnausgleich zuzüglich
- Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung und der
- auf die Differenz zur vorherigen Beitragsgrundlage entfallenden DG- und DN-Beiträge zur Sozialversicherung

Diese neue Arbeitszeit kann sich unterschiedlich verteilen und es ist sogar eine Vollarbeitszeitphase mit einer gänzlichen Freizeitphase möglich. Nur im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes darf die vereinbarte Teilzeit nicht überschritten werden (also je nach Situation bis zu 6 ½ Jahre). Auch darf in allen Durchrechnungsfällen das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit fortlaufend grundsätzlich nur in gleichbleibender Höhe der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, plus dem Lohnausgleich, gezahlt werden.

Weitere Voraussetzung ist die Vollendung des 50. (Frauen) bzw. 55. Lebensjahres (Männer) und eine mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 25 Jahre.

24 Anhang

Beitragsgruppen für Lehrlinge ab 1. 10. 2002

Formular E 108c – Lehrlingsausbildungsprämie

Vergütungsantrag – Zuschuss für Entgeltfortzahlung

Formular – Vereinbarung über unbezahlten Urlaub

Formular E 18 – Mitteilung gem. § 109 a EStG

Formular L16 - Jahreslohnzettel ab 1.1.2003