

personal recht

MONATLICHER ONLINE-NEWSLETTER RECHT



Juni 19

**Q&A
RECHT**

Sie haben eine Frage zum Arbeits-, Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsrecht? Wir beantworten sie im Newsletter personal recht.

KONTAKT: redaktion@personal-manager.at

Aktuelle Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- & Sozialversicherungsrecht



Arbeitsrecht

Lohnsteuer



**Sozial-
versicherung**

www.personal-recht.at



www.facebook.com/personal-manager.at



www.twitter.com/pema_at



Lehrvertrag per WhatsApp gelöst: Lehrling erhält keinen Schadenersatz

Kann ein Lehrling Schadenersatz fordern, wenn sein Arbeitgeber ihn formwidrig kündigt? Mit dieser Frage beschäftigt sich ein Urteil des Obersten Gerichtshofs (OGH). Im aktuellen Fall hatte der Lehrherr den Vertrag mit einem Lehrling während der dreimonatigen Probezeit per WhatsApp aufgekündigt. Der Lehrling behauptete, dass die Auflösung per Whatsapp nicht formwirksam sei und verlangte Schadenersatz für die (fiktive) Zeit des Lehrverhältnisses.

Der Oberste Gerichtshof erklärt den Fall so:

Eine per WhatsApp erklärte Auflösung des Lehrverhältnisses verstößt gegen das gesetzliche Schriftformgebot. Wenn aber das Lehrverhältnis nicht wirksam schriftlich aufgelöst wird, endet es nicht. Der Lehrling kann in diesem Fall wählen, ob er das Lehrverhältnis fortsetzen oder Schadenersatzansprüchen geltend machen möchte. Die Klägerin hat von diesem Wahlrecht Gebrauch gemacht und ausdrücklich erklärt, die Beendigung zu akzeptieren und Schadenersatz geltend zu machen.

Unabhängig von einem weitergehenden Schadenersatz hat ein Dienstnehmer bei einer ungerechtfertigten Entlassung oder einem berechtigten vorzeitigen Austritt einen Anspruch auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der Vertragszeit und durch ordnungsgemäße Kündigung hätte verstreichen müssen.

Ob und in welchem Umfang der Dienstnehmer Anspruch auf eine „Kündigungsschädigung“ hat, hängt daher davon ab, inwieweit ihm bei ordnungsgemäßer Beendigung des Dienstverhältnisses vertragsmäßige Ansprüche auf das Entgelt zugestanden hätten.

Im konkreten Fall hatte das Unternehmen das Lehrverhältnis während der Probezeit beendet. Laut Gesetz können während der ersten drei Monate sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Auf einen Grund für die Auflösung kommt es dabei nicht an. Das bedeutet aber auch, dass ein Dienstnehmer aus einer Lösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit keine Ansprüche ableiten kann.

Es ist richtig, dass eine Beendigungserklärung, die gegen die Formvorschriften verstößt, das Vertragsverhältnis grundsätzlich nicht auflöst. Macht aber der Arbeitnehmer von seinem Wahlrecht Gebrauch, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dennoch anzuerkennen, hebt diese Entscheidung die Unwirksamkeit der Kündigung auf. Es kommt zu einer rechtswirksamen Beendigung mit Lösungswirkung zu dem Zeitpunkt, der sich aus der Beendigungserklärung ergibt. Damit kann der Dienstnehmer seine Schadenersatzansprüche aber nicht aus der Rechtsunwirksamkeit der Beendigungserklärung ableiten, sondern nur noch daraus, dass diese Erklärung unbe-

gründet oder fristwidrig ist. Die Klägerin hatte sich, wie schon ausgeführt, entschlossen, die Rechtsunwirksamkeit der Beendigungserklärung nicht geltend zu machen; sie kann daher ihre Ansprüche nur daraus ableiten, dass die Beendigung nicht gerechtfertigt war. Da aber das Lehrverhältnis während der Probezeit ohne Angabe von Gründen jederzeit einseitig aufgelöst werden, führt diese „Unbegründetheit“ in einem solchen Fall nicht zu Schadenersatzansprüchen.

Zusammengefasst bedeutet das: Entschließt sich ein Lehrling, eine formwidrige Kündigung gegen sich gelten zu lassen, kann er allein aus der Formwidrigkeit keine Ansprüche ableiten, sondern nur aus der Unbegründetheit der Auflösungserklärung. Da während der Probezeit die Auflösung keines Grundes bedarf, besteht in einem solchen Fall kein Schadenersatzanspruch gegen den Lehrberechtigten.

(OGH 28.3.2019, 9 ObA 135/18w)

Fahrerkarte nachlässig ausfüllt: Arbeitnehmer ficht Kündigung an

Ein Fahrer füllt seine Fahrerkarte wiederholt nachlässig aus. Reicht dieses Verhalten für eine Kündigung? „Ja“, urteilte der Oberste Gerichtshof.

Bei der Anfechtung einer Kündigung wegen Sozialwidrigkeit prüft das Gericht zunächst, ob dem Arbeitnehmer durch die Kündigung erhebliche soziale Nachteile entstehen, die über die normale Interessenbeeinträchtigung bei einer Kündigung hinausgehen. Ist dies der Fall, so prüfen die Richter, ob subjektive oder objektive Kündigungsrechtfertigungsgründe vorliegen, um anschließend eine Interessenabwägung vorzunehmen.

Die personenbezogenen Gründe, die der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Kündigung geltend machen kann, müssen nicht so gravierend sein, dass sie die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über den Kündigungstermin hinaus unzumutbar machen oder gar einen Entlassungsgrund darstellen. Sie müssen aber die betrieblichen Interessen so nachteilig berühren, dass sie bei objektiver Betrachtungsweise einen verständigen Betriebsinhaber zur Kündigung veranlassen würden und die Kündigung als gerecht und adäquat erscheinen lassen. Wenn beispielsweise ein Mitarbeiter einen Lieferanten des Arbeitgebers beleidigt, indem er ausländerfeindliche Kommentare von sich gibt, wäre das ein personenbezogener Grund, der eine Kündigung rechtfertigen würden.

Werden die betrieblichen Interessen in erheblichem Maße berührt, überwiegen sie das (wesentliche) Interesse des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitgeber müssen allerdings personenbezogene Gründe, die zur Kündigung führen, unverzüglich geltend machen. Eine absolute Frist gibt es in diesem Fall nicht,



aber zwischen der Kündigung und den Gründen, die dazu führten, sollten nicht mehr als wenige Wochen liegen. Wenn der Dienstgeber hingegen den Mitarbeiter wegen bestimmter Vorfälle lediglich ermahnt, so lässt dies nur die Deutung zu, dass er darauf verzichtet hat, ihn wegen dieses Verhaltens zu entlassen beziehungsweise zu kündigen. Abgemahnte alte Vorfälle können Arbeitgeber nicht später neuerlich als Entlassungs- oder Kündigungsgrund heranziehen. Zeigt der Arbeitnehmer aber erneut das Verhalten, für das er schon abgemahnt wurde, können die alten Vorfälle aber berücksichtigt werden, um das Gesamtverhalten einzuschätzen.

Im konkreten Fall führte der Kläger die Fahrtenschreiberkarte („Fahrerkarte“), die er für jede Fahrt ausfüllen sollte, wiederholt nachlässig, wurde diesbezüglich ermahnt und zu einer Nachschulung eingeteilt. Ihm war daher die (auch objektiv gegebene) Bedeutung dieser dienstrechtlichen Vorschrift für das Unternehmen bekannt. Dessen ungeachtet kam es zu einem weiteren Vorfall, bei dem der Fahrer nicht nur vergaß, die Fahrerkarte zu verwenden, sondern auch auf eine Anfrage des Arbeitgebers hin keine Kontrolle durchführte.

Diesen letzten Vorfall im Zusammenhang mit dem Gesamtverhalten des Klägers erachtete der Oberste Gerichtshof als ausreichenden und überwiegenden personenbezogenen Kündigungsgrund, weswegen die Klage abgewiesen wurde.

(OGH 24.1.2019, 9 ObA 134/18y)

Betriebsrat darf überwachen, ob Arbeitgeber Wünsche der Mitarbeiter bei Dienstplänen berücksichtigt

In einem Unternehmen bestand die betriebliche Übung, dass die Wünsche gewisser Mitarbeiter beim Erstellen der Dienstpläne berücksichtigt werden.

Das funktionierte über einen elektronischen Kalender, in den sich die Mitarbeiter mit persönlichen Zugangsdaten einloggen konnten. Die Angestellten erhielten parallel zum Dienstplan eine E-Mail, in der ihnen mitgeteilt wurde, ob ihre Freiwünsche akzeptiert wurden. Darüber hinaus wurde auch im Computerprogramm markiert, ob ein bestimmter Freiwunsch erfüllt wurde oder nicht.

Der Betriebsrat erhielt eine aktuelle Ausfertigung des Dienstplans. Aber der Dienstgeber verweigerte dem Betriebsrat sowohl die Herausgabe der Freiwunschzeichnungen als auch die Gewährung eines Zugangs zum elektronischen System.

Der Oberste Gerichtshof führte dazu aus:

Nach den gesetzlichen Regelungen hat der Betriebsrat unter anderem das Recht, die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu überwachen, die Arbeitnehmer des Betriebs betreffen. Der Betriebsrat hat das Recht, bestimmte

Aufzeichnungen und Unterlagen einzusehen, wenn es erforderlich ist. Das Gesetz regelt in Form einer Generalklausel, dass der Betriebsrat überwachen darf, ob der Arbeitgeber die Rechtsvorschriften einhält, welche die Arbeitnehmer des Betriebs betreffen.

Doch lassen sich unter dem Begriff der „Rechtsvorschriften“ auch die betrieblichen Übungen subsumieren?

Die einfache Wortinterpretation des Begriffs „Rechtsvorschriften“ deutet zwar auf den ersten Blick darauf hin, dass damit generelle Normen (zum Beispiel gesetzliche und kollektivvertragliche Bestimmungen) gemeint sind. Die einschlägigen Gesetzesmaterialien zeigen jedoch ein umfassenderes Bild des Begriffs „Rechtsvorschriften“. Dieser ist nicht auf Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif oder Betriebsvereinbarungen beschränkt, sondern umfasst auch betriebliche Übungen, die zumindest einen Teil der Belegschaft betreffen.

Der klagende Betriebsrat stützt seine Klage darauf, dass er die Einhaltung einer bestimmten betrieblichen Übung überwacht. Er will damit nicht einzelne Arbeitsverträge oder „Wünsche“ der Angestellten überwachen. Der Betriebsrat fordert in diesem Zusammenhang nicht die Einsicht in die Einzelarbeitsverträge der von der Betriebsübung betroffenen Mitarbeiter, sondern will nur die „Freiwunschlisten“ einsehen beziehungsweise Zugang zum elektronischen System der Beklagten haben, um feststellen zu können, welche Freiwünsche überhaupt abgegeben wurden. Denn nur so kann er seine Überwachungsrechte wahrnehmen.

(OGH 27.2.2019, 9 ObA 9/19t)

Österreichische Regelung betreffend Arbeitszeitaufzeichnungen gemeinschaftswidrig?

Laut einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) müssen alle Arbeitgeber in den EU-Mitgliedstaaten Beginn und Ende der Arbeitszeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzeichnen, zumal andernfalls nicht nachgeprüft werden kann, ob die tägliche Höchstarbeitszeit beziehungsweise die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von maximal 48 Stundeneinheiten eingehalten wird. Ausnahmen von dieser Regelung nennt das Urteil nicht. Erfüllt Österreich diese Vorgabe bereits?

Wie und in welcher Form die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer in Österreich aufzuzeichnen sind, regelt das Arbeitszeitgesetz (AZG).

Danach muss der Arbeitgeber Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden führen. Beginn und Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten. Für Arbeitnehmer, die über die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können oder ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben, sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen. Wenn die Arbeits-



zeiteinteilung schriftlich festgehalten und damit fix ist, müssen ebenfalls keine weiteren Aufzeichnungen der Arbeitszeiten erfolgen. Solange die Mitarbeiter dieser Einteilung nachkommen, wird eine weitere Erfassung für nicht notwendig gehalten. Grundsätzlich sind auch die Ruhepausen aufzuzeichnen, die ja nach einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden verpflichtend eingehalten werden müssen. Diese Aufzeichnungspflicht entfällt nur, wenn Unternehmen zum Beispiel in einer Betriebsvereinbarung einen Zeitraum wählen, in dem die Arbeitnehmer die vorgegebene Ruhezeit einhalten müssen.

Schon die EU-Richtlinie 2003/88 hat Mindestvorschriften festgelegt, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften verbessern sollen. Daher müssen die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass jeder Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden hat. Darüber hinaus verpflichtet diese Richtlinie die Mitgliedstaaten, für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eine Obergrenze von 48 Stunden vorzusehen, wobei ausdrücklich klargestellt ist, dass diese Obergrenze die Überstunden einschließt; von dieser Regel können Unternehmen selbst dann nicht abweichen, wenn der betroffene Arbeitnehmer einverstanden ist. Die Mitgliedstaaten müssen also die Mindestruhezeiten beachten und jede Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit verhindern.

Wie die Mitgliedstaaten dies umsetzen, bleibt ihnen überlassen.

Laut EuGH können Unternehmen ohne ein geeignetes Zeiterfassungssystem weder die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden noch ihre zeitliche Lage und die über die gewöhnliche Arbeitszeit hinausgehende, als Überstunden geleistete Arbeitszeit objektiv und verlässlich ermitteln. Somit ist es für einen Arbeitnehmer besonders schwer, seine Rechte hinsichtlich der Arbeitszeit gegenüber seinem Arbeitgeber durchzusetzen.

Da das österreichische Recht derzeit – zum Beispiel für Außendienstmitarbeiter oder Arbeitnehmer im Homeoffice - Regelungen vorsieht, nach denen Arbeitgeber darauf verzichten kann, Beginn und Ende der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit aufzuzeichnen, ist auch die österreichische Regelung streng genommen gemeinschaftswidrig. Dahingehend muss sich der österreichische Gesetzgeber mit einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes auseinandersetzen. Somit ist davon auszugehen, dass zukünftig ein elektronisches System zur Zeiterfassung in jedem Betrieb einzuführen sein wird. Es bleibt aber abzuwarten, wie nun der österreichische Gesetzgeber konkret auf dieses Urteil reagiert.

Entgeltfortzahlung entfällt wegen grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs 1 EFZG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert ist, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat.

Grobe Fahrlässigkeit meint in diesem Fall, dass ein besonders schwerer Sorgfaltsverstoß vorliegt (RIS-Justiz RS0030272; RS0031127). Grobe Fahrlässigkeit meint, dass die erforderliche Sorgfalt so außer Acht gelassen wird, dass ein Schaden wahrscheinlich ist (RIS-Justiz RS0030359; RS0030644). Dabei ist der Verstoß gegen das normale Handeln auffallend und der Vorwurf gerechtfertigt.

Grobe Fahrlässigkeit würde zum Beispiel dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer alkoholisiert mit dem Fahrrad von der Arbeit heimfährt und dabei stürzt. Nicht grob fahrlässig ist es hingegen, wenn jemand in einem zu engen Winkel mit dem Fahrrad in die Fußgängerzone einbiegt und dabei stürzt. In diesem Fall ist lediglich von gewöhnlicher Fahrlässigkeit auszugehen.

(OGH 9 ObA 26/19t vom 28. März 2019)



tinyurl.com/y67beu6v



Keine besondere Werbungskostenpauschale neben dem Pauschale gemäß Einkommensteuergesetz

Werbungskosten sind Aufwendungen oder Ausgaben, die Einnahmen fördern, sichern und erhalten (§ 16 Abs. 1 EStG). Bei der Steuererklärung sind sie bei der Einkunftsart abzuziehen, bei der sie erwachsen sind.

Für Werbungskosten, die bei nicht selbständigen Einkünften erwachsen, ist ohne besonderen Nachweis ein Pauschbetrag von 132 Euro jährlich abzusetzen (§ 16 Abs. 3 EStG). Der Abzug des Pauschbetrages darf allerdings nicht zu einem Verlust aus nichtselbständiger Arbeit führen. Ohne Anrechnung auf den Pauschbetrag sind abzusetzen:

- Pflichtbeiträge zu gesetzlichen Interessensvertretungen mit Ausnahme der Betriebsratumlagen
- Beiträge des Versicherten zur Pflichtversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung sowie Wohnbauförderungsbeiträge
- Ausgaben des Steuerpflichtigen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (Pendlerpauschale)
- dem Arbeitnehmer für den Werkverkehr erwachsene Kosten

Der Bundesminister für Finanzen kann für bestimmte Gruppen von Steuerpflichtigen über Verordnungen Durchschnittssätze für Werbungskosten festlegen, die auf den jeweiligen Erfahrungen der Praxis basieren. Dieser Ermächtigung entsprechend erging die Verordnung über die Aufstellung von Durchschnittssätzen für Werbungskosten von Angehörigen folgender Berufsgruppen:

1. Artisten: 5 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 2.628 Euro jährlich;
2. Bühnengehörige, soweit sie dem Schauspielergesetz unterliegen, andere auf Bühnen auftretende Personen, Filmschauspieler: 5 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 2.628 Euro jährlich;
3. Fernsehschaffende, die regelmäßig (mehrmals im Monat) auf dem Bildschirm erscheinen: 7,5 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 3.942 Euro jährlich;
4. Journalisten: 7,5 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 3.942 Euro jährlich;
5. Musiker: 5 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 2.628 Euro jährlich;
6. Forstarbeiter, Förster im Revierdienst und Berufsjäger im Revierdienst: 5 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 1.752 Euro jährlich für Forstarbeiter ohne Motorsäge, Förster im Revierdienst und Berufsjäger im Revierdienst; 10 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 2.628 Euro jährlich für Forstarbeiter mit Motorsäge;

7. Hausbesorger: 15 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 3.504 Euro jährlich;
8. Heimarbeiter: 10 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 2.628 Euro jährlich;
9. Vertreter: 5 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 2.190 Euro jährlich;
10. Mitglieder einer Stadt-, Gemeinde- oder Ortsvertretung: 15 Prozent der Bemessungsgrundlage, mind. 438 Euro – max. 2.628 Euro jährlich;
11. Expatriates: 20 Prozent der Bemessungsgrundlage, max. 10.000 Euro pro Jahr

Beim Werbungskostenpauschbetrag von 132 Euro handelt es sich um einen Jahresbetrag, der von der Summe der Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit abzuziehen ist (§ 16 Abs. 3 EStG). Daher steht er Arbeitnehmern auch dann nur einmal zu, wenn sie mehrere Dienstverhältnisse haben (vgl. Doralt, EStG, § 16 Tz 217 ff; Hofstätter-Reichel, Einkommensteuer-Kommentar, § 16 Abs. 3 EStG 1988, Tz 2).

Zudem legt die Verordnung für die taxativ angeführten Gruppen von Steuerpflichtigen für die Dauer des aufrechten Dienstverhältnisses pauschale Werbungskosten anstelle des Werbungskostenpauschbetrages fest.

Dadurch ist eindeutig klargestellt, dass die in der Verordnung genannten Personengruppen das besondere Werbungskostenpauschale nur anstelle des allgemeinen Werbungskostenpauschbetrages in Anspruch nehmen können - und nicht zusätzlich dazu (Wanke in Wiesner/Grabner/Knecht/Wanke, EStG, § 17 Anm. 230, mit Verweis auf Doralt, § 16 Tz 217 ff, Hofstätter-Reichel, § 16 Abs. 3 EStG 1988, Tz 1, und UFS 20.6.2006, RV/0197-G/03).

<https://findok.bmf.gv.at/findok?execution=e1s1>

Pensionsabfindungen richtig besteuern

Das Besteuern von Pensionsabfindungen ist sehr komplex und wirft in der Praxis häufig Fragen auf. Welche Möglichkeiten einer begünstigten Besteuerung gibt es – und welche Neuerungen müssen Arbeitgeber im Hinblick auf die Auszahlung einer Teilabfindung beachten?

Pensionsabfindungen können während des aufrechten Dienstverhältnisses, bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder zu einem späteren Zeitpunkt (zum Beispiel während des Pensionsbezuges) erfolgen. Pensionsabfindungen sind daher keine beendigungskausalen Bezüge und fallen nicht unter die begünstigte Besteuerung (§ 6 Abs 6 EStG).

Von einer Pensionsabfindung ist dann die Rede, wenn diese auf einer Pensionszusage beruht beziehungsweise ein statutarischer Anspruch (verbrieftes Recht) gegeben ist. Pensionsansprüche können in voller Höhe als Ein-



malzahlung oder in Teilbeträgen abgefunden werden, aber auch nur teilweise, wenn der künftige Pensionsanspruch vermindert wird. Das könnte zum Beispiel bedeuten, dass der Dienstnehmer vom Arbeitgeber das Angebot bekommt, 50 Prozent seiner Betriebspension in Form einer Einmalzahlung abzufinden. Der Restbetrag würde dann ab Pensionsantritt in Form einer monatlichen Rente ausbezahlt.

Bei der Besteuerung von Pensionsabfindungen sind folgende Fälle zu unterscheiden:

1. Besteuerung mit dem halben Steuersatz

Übersteigt der Barwert des Pensionsanspruches nicht die Freigrenze laut dem Pensionskassengesetz (2019: 12.600 Euro), so ist die Pensionsabfindung gemäß § 67 Abs. 8 lit. e EStG mit dem halben Steuersatz begünstigt. Voraussetzung für die begünstigte Besteuerung ist, dass die Pensionszusage mindestens sieben Jahre zurückliegt (ein kürzerer Zeitraum ist nur bei einem Sanierungsprogramm möglich).

Die Lohnsteuer wird durch Anwendung der Steuersätze des § 33 EStG ausschließlich auf die Pensionsabfindung und anschließende Halbierung ermittelt. Andere Einkünfte bleiben ebenso außer acht wie Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen. Steuerabsetzbeträge gemäß § 33 EStG sind nicht zu berücksichtigen. Eine eventuell anfallende Sozialversicherung ist vor Anwendung des halben Steuersatzes von der Bemessungsgrundlage abzuziehen.

2. Dreijahresverteilung

Übersteigt der Barwert die genannte Freigrenze von 12.600 Euro, so ist der gesamte Betrag im Kalendermonat der Zahlung als sonstiger Bezug gemäß § 67 Abs. 10 EStG nach der Lohnsteuertabelle zu versteuern.

Bei der Veranlagung kann der Steuerpflichtige dann einen Antrag auf Dreijahresverteilung gem. § 37 Abs 2 Z 2 EStG stellen. Um die Dreijahresverteilung zu beantragen, müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Vorliegen einer Entschädigung, die als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen gewährt wird. Dies wird bei einer Pensionsabfindung in der Regel der Fall sein.
- Die Initiative zur Pensionsabfindung darf nicht vom Pensionsberechtigten ausgehen (lt. BFG GZ. RV/6100406/2016 vom 2.11.2016 bedarf es darüber hinaus eines wirtschaftlichen, rechtlichen oder tatsächlichen Druckes, der auf den Pensionsberechtigten wirkt.)

- Der Entschädigungszeitraum muss zumindest sieben Jahre umfassen.

Zu beachten ist, dass die Progressionsermäßigung bei nichtselbstständig Tätigen derart umzusetzen ist, dass die Lohnsteuer zunächst vom vollen Betrag abzuführen ist und die Erstattung auf Grund der Progressionsermäßigung dann verteilt über drei Jahre erfolgt. Die Dreijahresverteilung ist im ersten Jahr in der Steuererklärung zu beantragen. Für das zweite und dritte Jahr ist ebenfalls verpflichtend eine Einkommensteuererklärung abzugeben.

3. Übertragung an eine Pensionskasse

Um eine Versteuerung zu vermeiden, kann der Arbeitgeber den Barwert einer Pensionsabfindung auch steuerneutral an eine Pensionskasse übertragen (§ 26 Abs 7 EStG).

VwGH-Entscheidung zur begünstigten Besteuerung bei Teilabfindungen

Anfang des Jahres hatte der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) zu entscheiden, ob für die Teilabfindung einer Firmenpension die Dreijahresverteilung zur Anwendung kommen kann. Konkret ging es darum, dass ein Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf eine Firmenpension in Form einer lebenslangen monatlichen Rente hatte. Im Jahr 2015 erhielt er vom Arbeitgeber das Angebot, 25 Prozent seiner Betriebspension abzufinden. Das nahm er an, so dass der Arbeitgeber die Pensionsabfindung voll besteuerte (gemäß § 67 Abs. 10 EStG). Bei der Veranlagung beantragte der Mitarbeiter die Dreijahresverteilung unter Anrechnung eines Drittels der vom Arbeitgeber entrichteten Lohnsteuer.

Das Finanzamt versagte die Dreijahresverteilung mit der Begründung, dass diese nur bei der Auszahlung einer „gesamten Pensionsabfindung“ zusteht, nicht hingegen bei einer Teilpensionsabfindung. Das Bundesfinanzgericht (BFG) gab der Beschwerde statt, dass es für die Anwendung der Dreijahresverteilung ausreiche, wenn die oben genannten Voraussetzungen vorliegen. Weiters argumentierte das BFG, dass die einbehaltene Lohnsteuer zur Gänze im ersten Jahr anzurechnen sei.

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hat in seiner Entscheidung vom 31. Jänner 2019 erwogen, dass die Abfindung gleichmäßig auf drei Jahre zu verteilen ist, wenn es sich bei der Pensionsabfindung um einen Ausgleich für einen Verlust von Pensionsanwartschaftsrechten handelt und die Initiative vom Arbeitgeber ausging. Entgangene oder entgehende Einkünfte liegen auch dann vor, wenn nur ein Teil (hier 25 Prozent) der ursprünglich zustehenden Einnahmen aufgrund einer Abfindungsvereinbarung



entgehen. Begünstigt ist die Abfindung aber nur dann, wenn die Entschädigung für einen Zeitraum von mindestens sieben Jahre gewährt wird. Das bedeutet also eine Entschädigung in Höhe des Bezugs von sieben vollen Jahresbeträgen. Denn nur dann wird der Regelungszweck erfüllt, einer Minderung der Progression aufgrund einer erheblichen Zusammenballung von Einkünften entgegenzuwirken.

Im Ergebnis kann eine erhebliche Zusammenballung von Einkünften und somit eine Dreijahresverteilung nur dann argumentiert werden, wenn die Pensionsabfindung dem Barwert der Pensionsanwartschaft für sieben Jahre entspricht, wobei die Abzinsung zu berücksichtigen ist. Im vorliegenden Fall konnte keine finale Berechnung durchgeführt werden. Auf Basis einer überschlagsmäßigen Berechnung war aber davon auszugehen, dass der Barwert nicht erreicht wurde.

Entscheidung: VwGH 31.01.2019, Ro 2018/15/0008

Konsultationsvereinbarung zur DBA-Grenzgängerregelung

Wie im Mai-Newsletter angekündigt, hat das deutsche Bundesfinanzministerium am 18. April 2019 eine Konsultationsvereinbarung zu Zweifelsfragen bei der Grenzgängerregelung nach Artikel 15 Absatz 6 des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Österreich und Deutschland veröffentlicht.

Das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und Deutschland enthält eine vom OECD-Musterabkommen abweichende Sonderbestimmung zur steuerlichen Behandlung von Vergütungen an Dienstnehmer in grenznahen Regionen (sogenannte „Grenzgänger“). Trotz der scheinbar klar definierten Anwendungsvoraussetzungen für diese Sonderregelung traten in der Vergangenheit häufig Zweifelsfälle auf, die nunmehr im Rahmen einer Konsultationsvereinbarung zwischen Österreich und Deutschland geklärt und auch als BMF-Erlass veröffentlicht wurden.

Die abkommensrechtliche Besteuerung von Grenzgängern

Nach den Bestimmungen der Grenzgängerregelung dürfen Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit – trotz Arbeitsausübung im anderen Staat – unter bestimmten Voraussetzungen nur im Ansässigkeitsstaat des Dienstnehmers besteuert werden (Art. 15 Abs. 6 DBA Österreich-Deutschland).

Wenngleich das OECD-Musterabkommen keine Grenzgängerregelung enthält, haben dennoch viele Staaten eine derartige Sonderregelung in die Doppelbesteuerungsabkommen mit ihren Nachbarstaaten aufgenommen. Neben

dem DBA mit Deutschland sehen auch die österreichischen Doppelbesteuerungsabkommen mit Liechtenstein und Italien Regelungen für Grenzgänger vor.

Wer gilt als Grenzgänger iSd DBA Österreich-Deutschland?

Als „Grenzgänger“ gelten Personen, die in dem einen Staat in der Nähe der Grenze ihren Wohnsitz und im anderen Staat in der Nähe der Grenze ihren Arbeitsort haben und (grundsätzlich) täglich von ihrem Arbeitsort an ihren Wohnsitz zurückkehren. Das Schlussprotokoll zum DBA Österreich-Deutschland definiert die Lage des Wohnbeziehungsweise des Arbeitsortes innerhalb einer Zone von je 30 Kilometern Luftlinie beiderseits der Grenze als „in der Nähe der Grenze“ gelegen. Ein bloßer Zweitwohnsitz in der Grenzzone ist nicht ausreichend, wobei demgegenüber – bei gegebenem Hauptwohnsitz innerhalb der Grenzzone – ein außerhalb der Grenzzone gelegener Zweitwohnsitz im Ansässigkeitsstaat oder Tätigkeitsstaat sowie ein in einem Drittstaat gelegener Zweitwohnsitz nicht schädlich ist.

Kehrt der Arbeitnehmer nicht täglich an seinen Wohnsitz zurück oder wird er ausnahmsweise an Arbeitsorten außerhalb der Grenzzone für seinen Arbeitgeber tätig, dann geht die Grenzgängereigenschaft nach einer deutsch-österreichischen Verständigungsvereinbarung vom 7. Oktober 1986 dennoch nicht verloren, wenn

- der Arbeitnehmer während des gesamten Kalenderjahres in der Grenzzone beschäftigt ist und in dieser Zeit höchstens an 45 Arbeitstagen nicht zum Wohnsitz zurückkehrt oder außerhalb der Grenzzone für seinen Arbeitgeber tätig ist oder -
- der Arbeitnehmer nicht das volle Jahr in der Grenzzone beschäftigt ist und die Nichtrückkehrtage bzw. Tätigkeiten außerhalb der Grenzzone weniger als 20 Prozent der gesamten Arbeitstage ausmachen.

Krankheits- oder Urlaubstage zählen nicht zu den 45 schädlichen „Nicht-Rückkehr-Tagen“. Liegen die Voraussetzungen nicht vor, so geht die Grenzgängereigenschaft für das gesamte Kalenderjahr verloren.

Deutsch-österreichische Konsultationsvereinbarung

In der Praxis tauchten bei Anwendung der Grenzgängerregelung regelmäßig Unklarheiten bzw. Zweifelsfragen auf, die mit dem Wortlaut der DBA-Bestimmung alleine nicht lösbar erschienen. Dies hat das österreichische und das deutsche Finanzministerium dazu veranlasst, eine Konsultationsvereinbarung zu den Zweifelsfragen hinsichtlich der Auslegung der Grenzgängerregelung abzuschließen. Darin fanden unter anderem auch diverse EAS-Auskünfte des österreichischen BMF sowie Ergebnisse vorangegan-



gener Verständigungsverfahren zwischen Österreich und Deutschland zu einzelnen Zweifelfragen Eingang.

Die wichtigsten Neuerungen beziehungsweise Klarstellungen der neuen Konsultationsvereinbarung, die seitens des österreichischen BMF auch in Erlassform veröffentlicht wurden (BMF-AV Nr. 68/2019 vom 30.4.2019), werden nachfolgend dargestellt:

„Nicht-Rückkehr-Tage“

- **Allgemeines**

Hinsichtlich der oben erwähnten Höchstgrenze der Nicht-Rückkehr-Tage wurde zunächst festgehalten, dass Arbeitstage im Tätigkeitsstaat außerhalb der 30 Kilometer-Grenzzone, in Drittstaaten oder im Ansässigkeitsstaat des Dienstnehmers nur dann als schädliche Nicht-Rückkehr-Tage gelten, wenn sich der Dienstnehmer dort überwiegend, das heißt mehr als die Hälfte seiner täglichen Arbeitszeit, aufhält. Das Abstellen auf den überwiegenden Aufenthalt bezog sich bis dato ausschließlich auf Berufskraftfahrer. Nun gilt diese Regelung ausdrücklich für alle Berufsgruppen.

Neben den bereits erwähnten Krankheits- und Urlaubstagen zählen nach der neuen Konsultationsvereinbarung auch Tage während der Elternkarenz beziehungsweise Elternteilzeit als unschädliche Tage der Nichtrückkehr. Hingegen zählen Tage, an denen der Arbeitnehmer die Grenze deshalb nicht passiert, weil er seine Arbeit im Homeoffice verrichtet, als schädliche Tage der Nichtrückkehr (vgl. dazu bereits EAS 2803 vom 12.1.2017).

- **Teilzeitbeschäftigung**

Bei Teilzeitbeschäftigten, die nur tageweise im anderen Staat beschäftigt sind, ist die Grenze der schädlichen Arbeitstage nach den Ausführungen der Konsultationsvereinbarung entsprechend der 20-Prozent-Regelung (siehe oben), bemessen auf die vereinbarten Arbeitstage, zu ermitteln.

Beispiel

B. wohnhaft in Deutschland innerhalb der Grenzzone, ist teilzeitbeschäftigt und arbeitet im gesamten Kalenderjahr lediglich zwei Tage pro Woche in Österreich, und zwar innerhalb der Grenzzone. Im Zuge seiner Tätigkeit ist B. an 17 Tagen aus dienstlichen Gründen in einem Drittstaat tätig. Die tatsächlichen Arbeitstage im Kalenderjahr betragen:

- a) 90 Tage.
- b) 80 Tage.

Unschädlich sind

- bei a) 18 Nichtrückkehrtage ($90 \times 20\% = 18$ Tage)
- bei b) 16 Nichtrückkehrtage ($80 \times 20\% = 16$ Tage).

B. ist daher im Fall a) Grenzgänger und im Fall b) kein Grenzgänger.

Bei Teilzeitbeschäftigten, die lediglich die tägliche Arbeitszeit reduzieren, nicht jedoch die Anzahl der Wochenarbeitstage im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten verringern, erfolgt keine Kürzung der 45-Tage-Grenze.

- **Mehrere Arbeitgeber**

Hat der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in der Grenzzone des einen Staates und wird er im Laufe des Kalenderjahres im anderen Staat bei mehreren Arbeitgebern innerhalb der Grenzzone tätig, sind die anfallenden schädlichen Tage zusammenzurechnen und es ist eine Jahresbetrachtung vorzunehmen. Dabei werden mehrere Zeiträume innerhalb eines Kalenderjahres mit einer einheitlichen Berechnung ermittelt; es dürfen maximal 45 schädliche Arbeitstage während des Kalenderjahres vorliegen.

- **Unterjähriger Zuzug/Wegzug**

Bei Zuzug in die Grenzzone beziehungsweise Wegzug aus der Grenzzone während des Kalenderjahres wird der jeweilige Zeitraum der Ansässigkeit in der Grenzzone des einen Staates bei gleichzeitiger Tätigkeit in der Grenzzone des anderen Staates betrachtet. In diesem Zeitraum sind daher gegebenenfalls anfallende schädliche Tage anteilig zu ermitteln – und zwar 20 Prozent der Arbeitstage im jeweiligen Zeitraum der Ansässigkeit in der Grenzzone des einen Staates bei gleichzeitiger Tätigkeit in der Grenzzone des anderen Staates, jedoch in keinem Fall mehr als 45 Tage. Die Tage vor dem Zuzug in die Grenzzone oder nach dem Wegzug aus der Grenzzone sind unbeachtlich und gelten dabei insgesamt als nichtschädliche Tage.

Beispiel

Grenzgängereigenschaft vom 12. Mai. bis zum 11. November eines Kalenderjahres mit 120 tatsächlichen Arbeitstagen:

20 Prozent von 120 tatsächlichen Arbeitstagen = 24 Arbeitstage als Obergrenze für schädliche Arbeitstage, die für den Erhalt der Grenzgängereigenschaft nicht überschritten werden darf. Dieser Wert überschreitet auch nicht den absoluten Wert von maximal 45 Arbeitstagen.



- **Schichtdienste**

Bei Schichtdienst, der an einem Kalendertag beginnt und erst am nächsten Kalendertag endet (zum Beispiel Dienst von 20 Uhr bis 6 Uhr des Folgetages), entsteht durch den Folgetag kein weiterer schädlicher Kalendertag. Entsprechendes gilt auch bei Bereitschaftsdiensten, wenn die Bereitschaft am Arbeitsort abgeleistet wird.

- **Sonstiges**

Neben den oben dargestellten Neuerungen enthält die Konsultationsvereinbarung weiters noch Regelungen für Berufskraftfahrer sowie für Ärzte.

Die neue Konsultationsvereinbarung zur Grenzgängerregelung zwischen Österreich und Deutschland ist sehr zu begrüßen, zumal viele der darin behandelten Zweifelsfragen bis dato entweder gar nicht oder lediglich aus Sicht des österreichischen Bundesfinanzministerium (im Wege des EAS-Auskunftsverfahrens) geklärt waren und es somit teilweise fraglich war, ob auch die deutsche Finanzverwaltung diese Ansichten teilt. Diese mangelnde Rechtssicherheit führte in der Vergangenheit häufig zum Risiko einer Doppelbesteuerung.

Die gesamte Fassung der Konsultationsvereinbarung ist online in der FINDOK des österreichischen BMF abrufbar.



tinyurl.com/k4fy4s2



Freie oder verbilligte Mahlzeiten

Freie oder verbilligte Mahlzeiten, die der Dienstgeber seinen – nicht in den Haushalt aufgenommenen – Dienstnehmern freiwillig (ohne rechtliche Verpflichtung) zur Verfügung stellt, sind steuer- und sozialversicherungsbefreit (vgl. § 3 Abs. 1 Z 17 Einkommensteuergesetz 1988; § 49 Abs. 3 Z 12 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz). Der Dienstnehmer muss hierbei die Mahlzeit entweder direkt im Betrieb erhalten oder in einer Gaststätte konsumieren.

Regelungen

Unter diese Befreiungsbestimmung fällt auch die Abgabe von Gutscheinen für Mahlzeiten, die der Dienstnehmer im oder außerhalb des Betriebes in Gaststätten verwenden kann, sofern er die Gutscheine nicht gegen Bargeld eintauschen kann.

Essenszuschüsse, die dem Dienstnehmer in bar ausbezahlt werden, sind steuer- und beitragspflichtig, auch wenn sie freiwillig gewährt werden. Dies gilt auch für einen zweckgebundenen Zuschuss. Leistet der Dienstgeber dagegen direkt im Restaurant einen Kostenbeitrag dafür, dass der Dienstnehmer dort eine verbilligte (oder kostenlose) Mahlzeit zu sich nehmen kann, liegt kein beitragspflichtiger Mahlzeitenzuschuss vor, sofern die folgend angeführten Voraussetzungen erfüllt sind:

- der Zuschuss beträgt maximal 4,40 Euro pro Arbeitstag,
- der Zuschuss wird tatsächlich in der Gaststätte konsumiert
- die Gaststätte bietet ein Vollmenü an
- der Dienstnehmer hat sich in der Gaststätte identifiziert

Getränke, die der Dienstgeber zum Verbrauch im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt abgibt, sind ebenfalls steuer- und beitragsfrei.

Höhe und Voraussetzung

Gutscheine für Mahlzeiten bleiben bis zu einem Wert von 4,40 Euro pro Arbeitstag steuer- bzw. beitragsfrei, wenn die Gutscheine nur am Arbeitsplatz (zum Beispiel Werksküche oder Kantine) oder in einer Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden.

Als Gaststätten gelten solche, die an den jeweiligen Arbeitstagen ein Vollmenü anbieten, das einem üblichen Kantinenessen (Suppe oder Vorspeise und Hauptspeise) entspricht.

Können die Gutscheine auch zur Bezahlung von Lebensmitteln verwendet werden, die nicht sofort konsumiert werden müssen, sind sie bis zu einem Betrag von 1,10 Euro pro Arbeitstag steuer- und beitragsfrei. Darunter fallen Essensgutscheine, die für Lebensmittelgeschäfte, Konditoreien, Bäckereien, Fast-Food-Ketten, Würstelstände oder Fleischhauereien abgegeben werden.

Digitalisierung

Die abgabenfreie Ausgabe von Gutscheinen für Mahlzeiten ist nun auch via App möglich. Der Dienstnehmer identifiziert sich dabei über eine vom Dienstgeber zur Verfügung gestellte App und reicht den Beleg der Essenskonsumation über diese ein. Die App stellt danach sicher, dass die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung vorliegen. Jeder Dienstnehmer darf eine Rechnung für eine Essenskonsumation pro Arbeitstag hochladen.

Aufgrund des nun publizierten Wartungserlasses zu den Lohnsteuerrichtlinien 2002 wird der Einsatz der App künftig akzeptiert.

Fragen zum Thema Mahlzeiten:

In der Nähe einer Arbeitsstätte gibt es einen Kebabstand. Mitarbeiter kaufen dort Pizza und konsumieren diese am Arbeitsplatz. Welcher Freibetrag gilt hier?

Hier sind die Essensgutscheine nur bis zu einem Betrag von 1,10 Euro pro Arbeitstag steuer- und beitragsfrei, weil die Voraussetzungen für den erhöhten Freibetrag von 4,40 Euro pro Arbeitstag nicht erfüllt werden. Es handelt sich bei dem Kebabstand weder um eine Gaststätte laut Definition der Lohnsteuerrichtlinien 2002 (siehe Voraussetzungen) noch werden die Gutscheine am Arbeitsplatz (Werksküche oder Kantine) eingelöst.

Das Mittagsmenü in einer Kantine kostet nur 4 Euro. Die Auszahlung der freiwilligen Zuwendung des Dienstgebers erfolgt im Nachhinein via Lohn. Darf der Restbetrag ebenfalls abgabenfrei ausbezahlt werden?

Erreicht der Wert einer Mahlzeit nicht den maximalen Freibetrag von 4,40 Euro pro Arbeitstag und wird der „nicht verbrauchte“ Restbetrag dem Dienstnehmer ausbezahlt, so handelt es sich in diesem Fall um eine direkte Auszahlung eines Essenszuschusses, wobei dieser Betrag dann abgabenpflichtig zu behandeln ist.



tinyurl.com/y4lb68h6



Säumniszuschläge der GKK bei Anmeldungen

Aufgrund der Inbetriebnahme der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) hat die Gebietskrankenkasse Sanktionierungen für zu späte Anmeldungen vorübergehend ausgesetzt. Ab 1. Juni 2019 werden die Sanktionen für Anmeldungen nun wieder aktiviert. Für die mBGM ist dieser Schritt per 1. September 2019 geplant.

Folgende Sanktionen im Zusammenhang mit Anmeldungen sind nun zu beachten:

Anstelle der bisherigen Beitragszuschläge (mit Ausnahme im Betretungsfall) und Ordnungsbeiträge fallen ab nun für sämtliche Meldeverstöße Säumniszuschläge an. Sie können vorgeschrieben werden, wenn

- die Anmeldung zur Pflichtversicherung nicht innerhalb von sieben Tagen ab Beginn der Pflichtversicherung erstattet wird oder
- die Meldung der noch fehlenden Daten zur Anmeldung nicht mit jener Beitragsgrundlagenmeldung erfolgt, die für den

Kalendermonat des Beginns der Pflichtversicherung zu erstatten ist, oder

- die Abmeldung nicht oder nicht rechtzeitig erfolgt oder
- die Frist für die Vorlage der Beitragsgrundlagenmeldung nicht eingehalten wird oder
- die Berichtigung der Beitragsgrundlagenmeldung verspätet erfolgt oder
- für die Pflichtversicherung bedeutsame sonstige Änderungen nicht oder nicht rechtzeitig gemeldet werden.

Der je Meldeverstoß anfallende Säumniszuschlag beläuft sich bis auf die nachstehend angeführten zwei Ausnahmen grundsätzlich auf 52 Euro.

Ausnahme 1: Wird im Bereich des Selbstabrechnerverfahrens die Beitragsgrundlagenmeldung für einen Beitragszeitraum nach dem 15. des jeweiligen Monats erstattet, beträgt die Höhe des Säumniszuschlages bei einer Verspätung

- von bis zu fünf Tagen 5 Euro
- von sechs bis zehn Tagen 10 Euro und
- von elf Tagen bis zum Monatsende 15 Euro.

Langt die Beitragsgrundlagenmeldung innerhalb der vorstehenden Fristen nicht ein, fallen pro Meldeverstoß 52 Euro an. In weiterer Folge werden die Beitragsgrundlagen vom Krankenversicherungsträger im Rahmen einer qualifizierten Schätzung festgelegt. Die verspätete Meldung der Beitragsgrundlagen im Beitragsvorschreibeverfahren ist abweichend davon stets mit einem Säumniszuschlag im Ausmaß von 52 Euro pro Meldeverstoß bedroht. Eine Staffelung ist hier nicht vorgesehen.

Ausnahme 2: Erfolgt eine rückwirkende Berichtigung eines mittels Beitragsgrundlagenmeldung ursprünglich zu niedrig gemeldeten Entgeltes außerhalb der für Selbstabrechner vorgesehenen sanktionsfreien zwölfmonatigen Frist, ergeht ein Säumniszuschlag in Höhe der anfallenden Verzugszinsen.

Generell gilt, dass der Versicherungsträger unter Berücksichtigung der Art des Meldeverstößes, der wirtschaftlichen Verhältnisse des Beitragsschuldners, des Verspätungszeitraumes und der Erfüllung der bisherigen Meldeverpflichtungen auf den jeweiligen Säumniszuschlag zum Teil oder zur Gänze verzichten kann. Die Summe aller in einem Beitragszeitraum anfallenden Säumniszuschläge darf das Fünffache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nicht überschreiten (Säumniszuschläge für verspätete Anmeldungen bleiben unberücksichtigt). Der Berechnung dieses Maximalbetrages werden sämtliche Beitragskonten eines Dienstgebers im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Versicherungsträgers zu Grunde gelegt.

Unsere ExpertInnen:



Autorin

Alexandra Knell

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin



www.hrm.at/profiles/alexandra-knell-dr



Sissy Hessler

Senior Assistant Tax bei der ICON Wirtschaftstreuhand GmbH. Ihre Publikations-, Vortrags- und Tätigkeits-schwerpunkte liegen im Bereich Inbound-Entsendungen, Lohn- und Sozialdumping und Personalverrechnung.



Tamara Loizenbauer

Steuerberaterin bei der ICON Wirtschaftstreuhand GmbH. Ihre Publikations-, Vortrags- und Tätigkeits-schwerpunkte liegen im Bereich Auslandsentsendungen, Besteuerung von Künstlern und Sportlern und Personalverrechnung.

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber

HRM Research Institute GmbH,
Rheinkaistr. 2, D-68159 Mannheim
Geschäftsführer: Alexander R. Petsch

Erscheinungsweise: zwölfmal im Jahr

Bezugspreis: Der Newsletter personal recht – Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- & Sozialrecht kostet im Jahresabonnement 55 Euro.

Für Premiumabonnenten des Magazins personal manager – Zeitschrift für Human Resources ist der Newsletter inkludiert. Der Preis für das Premium-Jahresabonnement des Magazins **personal manager** beträgt 178 Euro inklusive Versandkosten.

Aboservice: info@personal-manager.at

Haftung:

Der Newsletter personal recht dient lediglich der allgemeinen Erstinformation und ersetzt nicht die individuelle Rechtsberatung im Einzelfall. Seine Inhalte werden mit großer Sorgfalt erstellt. Dennoch haftet die HRM Research Institute GmbH nicht für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Die aufgeführten externen Links führen zu Inhalten fremder Unternehmen und Institutionen. Für die Inhalte ist allein der jeweilige Anbieter verantwortlich.

Urheberrecht:

Die Beiträge im Newsletter personal recht unterliegen dem Urheberrecht. Vervielfältigungen, Bearbeitungen und jede Art der Verwertung jenseits der Grenzen des Urheberrechts bedürfen der Zustimmung der Autoren und des Medieninhabers. Downloads und Kopien dieser Seiten sind für den kommerziellen Bereich nicht gestattet.

Titelbilder:

Person: ra2 studio - Fotolia.com
Paragraf: fotomek - Fotolia.com

