

Neuerungen und Aktuelles aus der Personalverrechnung zum 01.01.2024

Überblick über die gesetzlichen Änderungen
zum Jahreswechsel

Manfred AUSPERGER, Österreichische Gesundheitskasse

Neue Werte

SV-Werte

Aufwertungszahl 1,035

| | 2023 | 2024 |
|----------------------|------------|------------|
| HBG tägl. | € 195,- | € 202,- |
| HBG monatl. | € 5.850,- | € 6.060,- |
| HBG SZ | € 11.700,- | € 12.120,- |
| HBG fr.DN ohne SZ | € 6.825,- | € 7.070,- |
| GFG.Grenze | € 500,91 | € 518,44 |
| Grenzbetrag DAG | € 751,37 | € 777,66 |
| DN-ALV 0 % bis | € 1.885,- | € 1.951,- |
| DN-ALV 1 % bis | € 2.056,- | € 2.128,- |
| DN-ALV 2 % bis | € 2.228,- | € 2.306,- |
| DN-ALV 2,95 % über | € 2.228,- | € 2.306,- |
| Lehrling 0 % bis | € 1.885,- | € 1.951,- |
| Lehrling 1 % bis | € 2.056,- | € 2.128,- |
| Lehrling 1,15 % über | € 2.056,- | € 2.128 |

2023
3 %



Senkung ALV-Beitrag

ab 1.1.2024

Gesetzwerdung
bleibt abzuwarten

6 %



5,9 %

= 2,95 % DG
= 2,95 % DN

Lehrlinge:

2,4 %



2,3 %

= 1,15 % DG
= 1,15 % DN

gilt nur für Einkommen über 2.306,--

DN % Sätze (0,1,2 %)
bei geringem Einkommen
unverändert

DG % Sätze
sind auch bei geringem Einkommen
anwendbar



Senkung ALV-Beitrag

ab 1.1.2024

Gesetzwerdung
bleibt abzuwarten



| ALV | DN-Anteil | DG-Anteil | ges. ALV | SV-DN | gesamte SV |
|------------------|-----------|-----------|----------|-------|------------|
| bis 1.951,-- | 0 | 2,95 | 2,95 | 15,12 | 36,1 |
| bis 2.128,-- | 1 | 2,95 | 3,95 | 16,12 | 37,1 |
| bis 2.306,-- | 2 | 2,95 | 4,95 | 17,12 | 38,1 |
| über 2.306,-- | 2,95 | 2,95 | 5,9 | 18,07 | 39,05 |

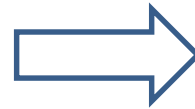
Erhöhung DG-Abgabe

ab 1.1.2024

Gesetzgebung
bleibt abzuwarten



16,4 %



19,4 %

SV-Verzugszinsen

ab 1.1.2024

4,63 %



7,88 %

Basiszinssatz 31.10.2023: 3,88 %



Steuertarif

Aufwertung 6,6 % - 9,6%

| Steuersatz | 2023 | 2024 |
|------------|----------------|----------------|
| 0 % | bis € 11.693,- | bis € 12.816,- |
| 20 % | bis € 19.134,- | bis € 20.818,- |
| 30 % | bis € 32.075,- | bis € 34.513,- |
| 40 % | bis € 62.080,- | bis € 66.612,- |
| 48 % | bis € 93.120,- | bis € 99.266,- |
| 50 % | bis 1 Mio € | bis 1 Mio € |
| 55% | über 1 Mio | |

bis 2023
41 %

§ 33 Abs 1
EStG



Alleinverdiener/Alleinerzieher

| | 2023 | 2024 |
|--------------------|-----------|-----------|
| 1 Kind | € 520,- | € 572,- |
| 2 Kinder | € 704,- | € 774,- |
| jedes weitere Kind | € 232,- | € 255,- |
| Zuverdienstgrenze | € 6.312,- | € 6.937,- |



Verkehrsabsatzbetrag



| | 2023 | 2024 |
|------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| VAB | € 421,- | € 463,- |
| erhöhter VAB (bei PP) | € 726,- | € 798,- |
| Einschl. erh. VAB | € 12.835,- /13.676,- | € 14.106,- /15.030,- |
| Zuschlag VAB | € 684,- | € 752,- |
| Einschl. Zu. VAB | € 16.832,- /25.774,- | € 18.499,-/ 28.326,- |

Negativsteuer



| | 2023 | 2024 |
|--|-----------|-----------|
| SV-Rückerstattung | € 421,- | € 463,- |
| SV-Rückerstattung bei PP | € 526,- | € 579,- |
| SV-Bonus (bei Anspruch auf Zuschlag VAB) | + € 684,- | + € 752,- |
| SV-Rückerstattung Pensionisten (80% der SV) | € 579,- | € 637,- |

Sachbezug Wohnraum – Änderung der m²-Werte ab 01.01.2024



| Bundesland | Richtwerte ab 1.1.2023 | Richtwerte ab 1.1.2024 |
|------------------|---------------------------|---------------------------|
| Burgenland | 5,61 Euro | € 6,09 |
| Kärnten | 7,20 Euro | € 7,81 |
| Niederösterreich | 6,31 Euro | € 6,85 |
| Oberösterreich | 6,66 Euro | € 7,23 |
| Salzburg | 8,50 Euro | € 9,22 |
| Steiermark | 8,49 Euro | € 9,21 |
| Tirol | 7,50 Euro | € 8,14 |
| Vorarlberg | 9,44 Euro | € 10,25 |
| Wien | 6,15 Euro | € 6,67 |

Steuerfreie Überstundenzuschläge

1.1.2024 – 31.12.2025

10 ÜZ zu 50%
max. € 86,--



18 ÜZ zu 50%
max. € 200,--

ab 1.1.2026



10 ÜZ zu 50%
max. € 120,--



ÜZ-SEG-So-,Fei,-Na-zuschl.

ab 1.1.2024



**max.
€ 360,--/Monat**



**max.
€ 400,--/Monat**

überwiegende Nachtarbeit

**max.
€ 540,--/Monat**



**max.
€ 600,--/Monat**

Start-up Mitarbeiterbeteiligung

1.1.2024

Entwurf



wenn:

im Jahresdurchschnitt \leq 100 AN

Umsatz \leq EUR 40 Mio.

keine Konzernzugehörigkeit und auch keine $>$ 25% Beteiligung von Gesellschaftern, die in einem Konzernabschluss einzubeziehen sind

Anteile müssen innerhalb von zehn Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres der Gründung des Unternehmens an AN gewährt werden

AN hält im Zeitpunkt der Abgabe der Anteile weniger als 10% (mittelbar oder unmittelbar) und hat davor zu keinem Zeitpunkt 10% oder mehr gehalten

Veräußerung oder Übertragung der Anteile ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (Vinkulierung)

Aufnahme Erklärung, dass Start-up beansprucht wird, ins Lohnkonto



keine Versteuerung zum Abgabezeitpunkt

besondere Besteuerung erst bei „Trigger-Events“:

Veräußerung, Beendigung DV, Aufhebung/Vinkulierung, Liquidation, Tod AN, Beteiligung über 10%, Wegzug Ö

Start-up Mitarbeiterbeteiligung

1.1.2024

Entwurf

besondere Besteuerung
erst bei „Trigger-Events“:

bei Veräußerung: Bemessungsgrundlage = Veräußerungserlös

sonst: Bemessungsgrundlage = gemeiner Wert

wenn:

Anteile wurden 5 Jahre gehalten

+

mind. 3 jähriges DV

75 % → 27,5 %

auch DB/DZ/K frei

25 % → Tarif

sonst:

100 % → Tarif

SV-Pflicht erst bei „Trigger-Event“:
Veräußerungserlös od. 30fache tägliche HBG



Änderung SBW-VO

Entwurf

rückwirkend
1.1.2023

Kostenersatz für Aufladung E-PKW des DG



bei nicht öffentl. Ladestationen



Rückerstattung amtlicher kw-Preis: 2023 = 22,247 Cent/kWh
2024 = 33,182 Cent/kWh

bei öffentl. Ladestationen → Kostenersatz lt. Beleg

**möglich,
wenn Zuordnung zum KFZ sichergestellt ist**

wenn nicht möglich:
€ 30,--/Monat bis 2025

ausschließliche Zuordnung durch Ladeeinrichtung nicht mehr erforderlich

Aufzeichnung auch durch KFZ möglich

Nachweis durch App, Herstelleraufzeichnungen, Chip



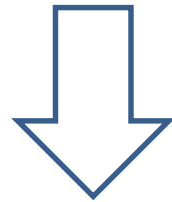
Änderung SBW-VO

Entwurf

rückwirkend
1.1.2023

bei Zurverfügungstellung geleaster Ladestation

**Berechnungsgrundlage sind
Anschaffungskosten lt. Berechnung
Leasingrate im Leasingvertrag**



**SB nur in Höhe jenes Teils der
Leasingrate, der sich aus dem
Verhältnis des € 2.000,--
übersteigenden Wertes ergibt**

Änderung SBW-VO

Entwurf

1.1.2024

Zinersparnis Gehaltsvorschüsse

unterschiedliche Bewertung für zinsenlose od. fix verzinste Darlehen- bzw. Darlehen mit Zinsen

bei variablem Sollzinssatz



durchschnittl. Euribor
1.10. – 30.9. + 0,75 %

bei fixem Zinssatz bzw.
zinsfreiem Vorschuss



„Kreditzinssatz im Neugeschäft an private Haushalte für Wohnbau mit anfänglicher Zinsbindung über zehn Jahre“, lt. ÖNB

im Monat des Abschlusses, abzgl. 10 %

Zinssatz bleibt über gesamten Zeitraum unverändert

unverändert: SB nur für den € 7.300,-- übersteigenden Teil des AG-Darlehens

Kinderbetreuung

1.1.2024

steuerfreier Zuschuss des AG

€ 1.000,--



€ 2.000,--

Altersgrenze Kind

voll. 10. Lebensjahr



voll. 14. Lebensjahr
(zu Beginn des KJ)

Bezahlung durch AN und Ersatz durch AG möglich

bis 2023 liegt bei Ersatz Ist.-pfl. vor

Rechnung zum Lohnkonto, Formular L35, > 6 Monate Kinderabsetzbetrag;
pädagogisch qualifizierte Person, nicht Angehörige im gemeinsamen Haushalt

bei vorzeitiger Beendigung DV → aliquoter Teil = st.pfl (sonstiger Bezug)

§ 3 Abs 1 Z13 lit.b EStG, LStR Rz 77 h



Kinderbetreuung

1.1.2024

kein Vorteil bei Nutzung einer AG-Einrichtung

auch wenn betriebsfremde Einrichtung nutzen können

AG muss Verfügungsmacht über Kinderbetreuungseinrichtung haben

bloße Anmietung einzelner Plätze reicht nicht →
aber st.f. Zuschuss gem. § 3 Abs 1 Z13 lit.b EStG möglich

Gruppenmerkmal erforderlich (auch soziale Gruppen möglich)



Elternkarenz

Änderung MSchG, VKG

für Geburten ab

1.11.2023

Anspruch auf Karenz bis zum 24. Lebensmonat



nur bei Teilung Karenz (mind. 2 Monate)

**geht nur ein Elternteil in Karenz →
Verkürzung bis zum vollendeten 22. Lebensmonat**

- bei frw. 24 Monate Karenz:
- Kündigungsschutz endet 4 Wo nach 22. Lebensmonat
 - keine Anrechnung für dienstzeitabhängige Ansprüche
 - möglicherweise Auswirkung auf Kontrollsechstel

Ausnahme:

Alleinerziehende → weiterhin 24 Monate

- wenn kein anderer Elternteil vorhanden ist oder
- der andere Elternteil lebt nicht im selben Haushalt

ist dem AG ohne Aufforderung zu bestätigen

*zum Zeitpunkt der
Karenzmeldung*

Elternteilzeit

Änderung MSchG, VKG

bei Bekanntgabe
ETZ ab

1.11.2023

**weiterhin Möglichkeit 3 Monate Karenz aufzuschieben
(bis 7. Lebensjahr)**

Neu:

Ablehnung muss AG schriftl. begründen

auch bei vereinbarten ETZ

Motivkündigungsschutz für aufgeschobene Karenz

**Elternteilzeit bis zum 8. Lebensjahr möglich (in Summe jedoch max. 7
Jahre abzgl. Mutterschutz und Karenz)**



Familienzeitbonus

Änderung FamZeitbG

für Geburten ab

1.8.2023

Verdoppelung auf € 47,82
(€ 52,46 ab 2024)

**Familienzeit (28, 29, 30 od. 31 Tage) kann
einmalig geändert werden**

Antrag bis 121 Tage (statt bisher 91) nach Geburt möglich

**Bezug auch bei nicht gemeinsamen Haushalt möglich →
wenn anderer Elternteil, bei Krankenhausaufenthalt Kind
mind. 2 Stunden täglich persönlich pflegt**



Pflegefreistellung

Änderung UrlG

für Dienstver-
hinderungen ab

1.11.2023

für Anspruch Pflegefreistellung:

bei Pflege naher Angehöriger

Ehegatte (Lebensgefährten), eingetragener Partner, Kinder, Enkelkinder, Eltern und Großeltern sowie Wahl-, Pflege- und Stiefkinder u. leibliche Kinder des anderen (Ehe)partners od. Lebensgefährten

kein gemeinsamer Haushalt mehr erforderlich

wenn gemeinsamer Haushalt vorliegt

Anspruch für alle erkrankten Personen gegeben

Motivkündigungsschutz bei Pflegefreistellung gegeben



Rehabilitationsbegleitung für Kinder unter 14

1.11.2023

Freistellungsanspruch bei AG

§ 14e AVRAG

mit besonderem Kündigungsschutz

für Kinder (Wahl-, Pflegekinder) und leibliche Kinder von
(Ehe)Partner

bei Genehmigung der Reha durch SV-Träger

ist AG spätestens 1 Woche nach Genehmigung vorzulegen

für 4 Wochen pro Kalenderjahr

Teilung zwischen Elternteilen möglich

AN hat Anspruch auf Pflegekarenzgeld

Anträge spätestens 2 Monate nach Beginn an SMS



**Rehabilitationsbegleitung
für Kinder unter 14**

1.11.2023

Freistellungsanspruch bei AG

§ 14e AVRAG

AN hat Anspruch auf Pflegekarenzgeld

kein BMSVG

**Beginn der Freistellung → Anmeldung
Familienhospizkarenz/Pflegekarenz
„Pflegekarenzgeld während Freistellung
wegen Kinderrehabilitation“**

*sollte Lohnsoftware
nicht umgestellt sein:
Meldung: Pflegekarenz
mit Entfall Entgelt
od. Meldung über ELDA*

**Ende der Freistellung → Abmeldung
Familienhospizkarenz/Pflegekarenz**



Altersteilzeit

beginnend 1.1.2024

Abschaffung geblockte ATZ

AG erhält für den Lohnausgleich (Altersteilzeitgeld) bei Blockzeit:

| | |
|------|------------------|
| 2023 | 50 % |
| 2024 | 42,5 % |
| 2025 | 35 % |
| 2026 | 27,5 % |
| 2027 | 20 % |
| 2028 | 10 % |
| 2029 | kein Ersatz mehr |

abhängig vom Beginn der ATZ – gilt dann für gesamte ATZ

bei kontinuierliche ATZ:

- flexiblere Durchrechnungen bis 6 Monate möglich (20% - 80% wenn im gesamten Zeitraum Ausgleich erfolgt)
- nicht mehr möglich: 6 Monate 100% und 6 Monate 0% (Ausgleich binnen 12 Monaten)



Altersteilzeit

1.1.2024

**Übernahme SV-DN Anteil
durch DG
zw. Brutto und SV-Grundlage**



kein Vorteil aus DV



keine Erhöhung DB/DZ/K mehr

KSt-Info Rz 68 bzw. VwGH 21.9.2016, 2013/13/0102 nicht mehr anwendbar



Grenzüberschreitende Telearbeit in der EU

Beurteilung der SV-Pflicht

ab 1.7.2023

Multilaterale Rahmenvereinbarung über die Anwendung von Art. 16 der VO EG 883/2004 bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Tätigkeit
(Framework agreement on cross-border telework)

**Mehrfachstätigkeit
Telearbeit**

Ausnahme:

ab 1.7.2023

bei 25% - 49,9 % Home-Office



SV weiterhin am Sitz des DG

**Antrag bei Dachverband der
SV-Träger (für max. 3 Jahre möglich)**

Stand 1.9.2023

Aktuelle Liste unter:

<https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>

- Österreich
- Belgien
- Deutschland
- Finnland
- Frankreich
- Kroatien
- Liechtenstein
- Luxemburg
- Malta
- Niederlande
- Norwegen
- Polen
- Portugal
- Schweden
- Schweiz
- Slowakei
- **Slowenien (ab 1.9.23)**
- Spanien
- Tschechien

Mehrfachstätigkeit

(A, B, D, FIN, F, CRO, FL, LUX, M, NL, N, PL, P, S, CH, Slo, SK, E, CZ)

ab 1.7.2023

bei 25% - 49,9 %
Home-Office



SV weiterhin am
Sitz des DG

nur im Verhältnis zwischen 2
Staaten der Rahmenvereinbarung

nur wenn Telearbeit im Staat des
Lebensmittelpunktes stattfindet

Antrag bei Dachverband der SV-Träger (für max. 3 Jahre möglich)

Zustimmung aus Ausland erfolgt in der Regel ohne weiter Überprüfung

Info von DVSV an Unternehmen und ÖGK

A1 ist von ÖGK auszustellen

*Multilaterale Rahmenvereinbarung über die Anwendung von Art. 16 der VO EG 883/2004 bei
gewöhnlicher grenzüberschreitender Tätigkeit
(Framework agreement on cross-border telework)*



Mehrfach­tätigkeit

Beispiele:

DN mit Wohnsitz Ungarn

DG in Österreich

Vereinbarung:

**1 Tag Home-Office in Ungarn
4 Tage am Sitz des DG in Ö**

SV-Pflicht in Ö

nur 20 % (<25%) der Tätigkeit
im Wohnsitzland

DN mit Wohnsitz Ungarn

DG in Österreich

Vereinbarung:

**2 Tag Home-Office in Ungarn
3 Tage am Sitz des DG in Ö**

Rahmenvereinbarung noch nicht unterfertigt

SV-Pflicht in Ungarn

40 % (>25 %) der Tätigkeit
im Wohnsitzland

**Anmeldung ist von Ö-Firma
in Ungarn zu erstatten**

**Achtung:
zusätzlich Anmeldung nur
für BMSVG bei ÖGK**

Mehrfachtätigkeit

Beispiel:

DN mit Wohnsitz Deutschland

DG in Österreich

Vereinbarung:

2 Tag Home-Office in D

3 Tage am Sitz des DG in Ö

**SV-Pflicht
in Ö**

wenn Antrag bei
DVSV gestellt wurde

**Rahmenvereinbarung:
SV bleibt bis 49 % Telearbeit
bei Sitz des DG**

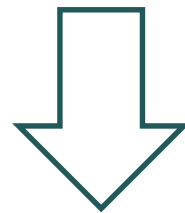


Mehrfachtätigkeit außerhalb EU

in Staaten mit SV-Abkommen (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Chile, Indien, Israel, Kanada, Kosovo, Moldau, Montenegro, Nord-Mazedonien, Philippinen, Quebec, Serbien, Südkorea, Tunesien, Türkei, USA und Uruguay)

und in Staaten ohne SV-Abkommen

bei gleichzeitiger
Tätigkeit in zwei Staaten



SV in beiden
Staaten

Mehrfachtätigkeit außerhalb EU

Beispiel:

DN mit Wohnsitz Serbien

DG in Österreich

**Vereinbarung:
1 Tag Home-Office in Serbien
4 Tage am Sitz des DG in Ö**

**SV-Pflicht
in Ö**

+

**SV-Pflicht
in Serbien**

LStR

Entwurf

Ersatz der Reisekosten

Entwurf

wenn AN sein privates Öffi-Ticket für Dienstreisen verwendet



AG kann fiktive Kosten für günstigstes Verkehrsmittel bei Dienstreise ersetzen (auch ohne Beleg)



pro Jahr:
max. bis Kosten Klimaticket Ö



SEG

Überwiegen

Entwurf

SEG im Urlaub sind immer steuerpflichtig

auf ein allfälliges Überwiegen im Lohnzahlungszeitraum kommt es dabei nicht an (vgl. VwGH 20.10.2022, Ra 2021/13/0121).

die Beurteilung, ob die Arbeiten tatsächlich überwiegend unter

- erheblichen
- zwangsläufigen
- verschmutzenden

Bedingungen stattgefunden haben,

hat unter Ausklammerung des Urlaubes zu erfolgen



SEG

angemessene Höhe

Entwurf

Prüfung der Angemessenheit obliegt der Abgabenbehörde

bloße Bezeichnung als SEG sichert die Steuerfreiheit nicht

**Zulage darf keine Abgeltung für Arbeitsleistung darstellen
(vgl. VwGH 30.06.2021, Ra 2020/15/0123, VwGH 20.10.2022, Ra 2021/13/0121).**

der „Angemessenheitsprüfung“ wohnt ein Element der Schätzung inne

einen bestimmten Prozentsatz im Verhältnis zum Bruttolohn gibt es nicht

**Kürzung ist dann vorzunehmen, wenn die Abweichung erheblich ist,
dh die Vereinbarung durch die Kollektivvertragspartner außerhalb jener
Bandbreite liegt, die jeder Schätzung immanent ist
(vgl. VwGH 30.06.2021, Ra 2020/15/0123).**



Schmutzzulage

angemessene Höhe

Entwurf

ein Zusammenhang zwischen einer Schmutzzulage und der zwangsläufigen Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung in erheblichem Maß kann nur dann bejaht werden, wenn diese Zulage den tatsächlichen üblichen Sach- und Zeit(mehr)aufwand, der dem AN durch die (Beseitigung der) Verschmutzung üblicherweise erwächst, abgilt

um die Angemessenheit der Schmutzzulage beurteilen zu können, ist daher zunächst festzustellen, welche Kosten durch die Verschmutzung üblicherweise anfallen und durch den Zuschlag abgegolten werden sollen

für unterschiedliche Fixbeträge zwischen den einzelnen Arbeitnehmern (etwa Geselle oder Hilfskraft) wird dabei im Allgemeinen kein Raum bleiben

(vgl. VwGH 30.06.2021, Ra 2020/15/0123).



Gefahrenzulage

angemessene Höhe

Entwurf



eine Gefährdungszulage fällt nur in dem Ausmaß unter
§ 68 Abs. 5 dritten Teilstrich EStG 1988, als das Ausmaß der
Gefährdung
in einem sachlich vertretbaren Verhältnis zum Ausmaß der
gewährten Zulage steht
(vgl. VwGH 20.10.2022, Ra 2021/13/0121)

Aktuelles aus den MVB-Meetings ÖGK-VS

Urlaubersatzleistung und Geringfügigkeitsgrenze

VwGH:

Urlaubersatzleistung ist in jenen Kalendermonaten, denen sie zuzuordnen ist, für die BGL zu berücksichtigen.

Wird im jeweiligen Kalendermonat auch ein Entgelt aus einem anderen DV bezogen, ist für das Gesamtentgelt zusätzlich auch eine für diesen Monat gebührende Kündigungsentschädigung und Urlaubersatzleistung zu berücksichtigen.

**Urlaubersatzleistung ist für
Beurteilung der Geringfügigkeit
zu berücksichtigen**

Urlaubersatzleistung und Geringfügigkeitsgrenze

Entscheidung ÖGK, VS, TF Recht:

**Verwaltungspraxis bei gfg. B. und
Urlaubersatzleistung wird
beibehalten**

Urlaubersatzleistung zählt bei einzelner gfg.B. nicht zur Beurteilung der Gfg.Grenze

Wird Urlaub im aufrechtem DV konsumiert und durch UE die Gfg.Grenze überschritten liegt Vollversicherung vor.

Umgekehrt kann eine Url.Ers.L. im Anschluss an eine gfg. B. keine Vollversicherungspflicht auslösen, selbst wenn Gfg.Grenze überschritten wird.

Dies steht weder mit den gesetzlichen Grundlagen noch mit der angesprochenen Entscheidung des VwGH, die eigentlich eine völlig andere Rechtsfrage zum Thema hatte, in Widerspruch.

Vom DG bezahlte Verkehrsstrafen auf Grund von Anonymverfügungen

= kein steuerlicher Vorteil (LStR Rz 659, BFG 27.10.2020, RV/7101005/2015, BFH vom 13.08.2020, VI R 1/17)

Sind diese Zahlungen auch von der Beitragspflicht in der SV befreit?

Entscheidung ÖGK, VS, TF Recht:

Für die SV ist ein Vorteil aus dem DV gegeben.

Auch wenn durch Bezahlung der Anonymverfügung keine weitere Verfolgungshandlung gegen den wahren Täter gesetzt wird, hat dieser Täter (bei Verkehrsdelikten in der Regel der Lenker) die Verwaltungsübertretung begangen. Daraus ergibt sich die dem Grunde nach bestehende verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit des Lenkers. Der Lenker ist und bleibt derjenige, dem die Verwaltungsübertretung zur Last gelegt wird. Er ist derjenige, der die Verwaltungsübertretung begangen hat.

Die Zahlung einer Geldstrafe durch den Dienstgeber (Zulassungsbesitzer) für eine Verkehrsübertretung des Dienstnehmers (Lenker) stellt daher einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis und somit beitragspflichtiges Entgelt dar.

Stellt der DG keine Unterlagen zur Verfügung, die eine Zuordnung der bezahlten Verkehrsstrafen zu den einzelnen Dienstnehmern ermöglichen, ist gemäß § 42 Abs. 3 ASVG (Schätzung) vorzugehen und eine gleichmäßige Verteilung der Strafen auf alle in Frage kommenden Lenker vorzunehmen (VwGH 10.04.2013, Zahl 2012/08/0092).

Servicezuschlag in der Gastronomie – fixes Trinkgeld

Im Gastronomiebetrieb wird ein fixer Servicezuschlag von 10 % verlangt

Wie wird der Servicezuschlag sv-rechtlich behandelt, wenn er dem DN als „Trinkgeld“ zugewendet wird?

Entscheidung ÖGK, VS, TF Recht:

Der Servicezuschlag gilt als sv-rechtliches Entgelt.

Trinkgeldpauschale ist zusätzlich hinzuzurechnen.

Servicezuschlag ist kein Trinkgeld.

Trinkgeld ist ein Geldbetrag, den ein Dritter ohne rechtliche Verpflichtung dem Arbeitnehmer zusätzlich zu einer dem Arbeitgeber geschuldeten Leistung zahlt. (Definition lt. deutscher Gewerbeordnung).

Es handelt es sich hier nicht um eine freiwillige Zahlungen der Gäste an das Servicepersonal.

Entlastungswoche für Pflegepersonal

Ist die Abgeltung der Entlastungswoche aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses wie eine Urlaubersatzleistung zu behandeln und verlängert sich somit die Pflichtversicherung?

Entscheidung ÖGK, VS, TF Recht:

Abgeltung = Zeitguthaben

SV-pflichtig im Austrittsmonat als lfd. Bezug

gilt auch für Fälle nach Ende der Übergangsfrist 2026

bei Ein od. Austritt ist die Entlastungswoche zu aliquotieren

DV-Ende während KG-Bezug – Auszahlung von offenen Zeitguthaben

Sind Auszahlungen sv-pflichtig und entsteht eine Versicherungszeit (dh ist An- und Abmeldung zu erstatten) ?

Entscheidung ÖGK, VS, TF Recht:

Da die Auszahlung die Pflichtvers. nicht verlängert, entsteht auch keine Versicherungszeit.

Die Auszahlung des Zeitguthaben ist jedenfalls beitragspflichtig.

Nach dem Wortlaut des § 49 Abs. 3 Z. 9 ASVG sollen Zuschüsse beitragsfrei sein, die wegen des Bezugs von Krankengeld gewährt werden. Dies trifft auf die Auszahlung eines Zeitguthabens nicht zu, da dieses wegen der Beendigung des Dienstverhältnisses zu leisten ist, gänzlich unabhängig davon, ob der Dienstnehmer Krankengeld bezieht oder nicht.



Aktuelle Rechtsprechung

Urlaubsverjährung

OGH:

wenn AG weder auf Urlaubsverjährung hinweist
noch auffordert Urlaub anzutreten



keine Urlaubsverjährung

EuGH 22.09.2022, C-120/121, *LB*

gilt jedoch nur für EU-Anspruch von 4 Wochen

Verjährung für 5. u. 6. Woche gem. österr. Urlaubsrecht möglich

Entgeltfortzahlung bei einvernehmlicher Auflösung und Krankschreibung am selben Tag

OGH:

wenn AN nach „Einvernehmlicher“
krankgeschrieben wird



**kein Anspruch auf
Ausleisten Krankenstand**

die Beschwerden begannen erst nach der „Einvernehmlichen“
Auflösung erfolgte daher nicht während Krankenstand
unabhängig davon, dass die Krankschreibung für diesen Tag erfolgte

*Herzlichen Dank
für die Aufmerksamkeit*