



# UPDATE 2021

*Lohnsteuer, Arbeitsrecht und Sozialrecht*

12.01.2021

*Andreas Schlögl, Bernadette Dembinski und  
Claudia Sonnleitner*

**BDO**

# ANSPRECHPERSON

## Andreas Schlögl

*Ing.*  
Agraringenieur,  
Unternehmensberater  
Partner



+ 43 3352 38 990  
+ 43 664 133 26 21  
andreas.schloegl@bdo.at

### Schwerpunkte der Tätigkeit

- ▶ Beratung von Körperschaften öffentlichen Rechts
- ▶ Beratung von Vereinen
- ▶ Beratung von landwirtschaftlichen Betrieben und Weinbaubetrieben
- ▶ Beratung von Gewerbebetrieben

### Sonstige berufliche Aktivitäten

- ▶ Vortragender für Steuerrecht für Vereine
- ▶ Vortragender für Steuerrecht für Gemeinden und für die Landwirtschaft
- ▶ Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes
- ▶ Gesellschafter und Geschäftsführer der Schlögl Management GmbH und der Immobilien Verwaltungs GmbH
- ▶ Vorstand in zwei Genossenschaften

## Claudia Sonnleitner

*Mag.*  
Director  
Teamleiter Arbeitsrechts- und  
Personalverrechnungsabteilung



+ 43 316 36 37 - 701  
+ 43 650 590 44 44  
claudia.sonnleitner@bdo.at

### Schwerpunkte der Tätigkeit

- ▶ Arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Beratung
- ▶ Laufende Lohn- und Gehaltsabrechnung und alle damit verbundenen arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen Anfragen
- ▶ Unterstützung und Betreuung bei GPLA-Prüfungen und Kommunalsteuernachschauen

### Sonstige berufliche Aktivitäten

- ▶ Arbeitsrechtliche Inhouse-Schulungen
- ▶ Publikationen
- ▶ Implementierung von digitalen Automatisierungsprozessen im Bereich der Personalverrechnung

## Bernadette Dembinski

*Mag.*  
Jurist  
Accounting & Payroll Services



+ 43 316 36 37 - 714  
+ 43 664 888 37 106  
bernadette.dembinski@bdo.at

### Schwerpunkte der Tätigkeit

- ▶ Arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Beratung im Kommunalbereich
- ▶ Arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Beratung
- ▶ Laufende Lohn- und Gehaltsabrechnung und allen damit verbundenen arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen Anfragen
- ▶ Betreuung von GPLA/GPLA-Prüfungen

### Sonstige berufliche Aktivitäten

- ▶ Geldwäscheüberprüfung der Accounting & Payroll Klienten

Diese Präsentation und der dazu ergangene Vortrag stellen lediglich eine generelle Information und keineswegs eine steuerliche Beratung von BDO Austria GmbH und dem Vortragenden dar. Die Präsentation und der dazu ergangene Vortrag können eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Die BDO Austria GmbH und der Vortragende übernehmen keine Haftung, gleich welcher Art, für Inhalt, Vollständigkeit und Richtigkeit der Präsentation und des dazu ergangenen Vortrages.

# MIT EINEM BREITEN LEISTUNGSSPEKTRUM BIETET BDO SEINEN KOMMUNALEN KUNDEN UNTERSTÜTZUNG IN VIELEN BEREICHEN

## Steuerliche Beratung

- ▶ Kommunale Buchhaltung
- ▶ SOS-Service bei der kommunalen Buchhaltung
- ▶ Wirtschaftliche Stärkung von Gemeinden
- ▶ Jahresanalysegespräch
- ▶ Tagesordnungscontrolling
- ▶ First Check & Gemeindegurzdinose
- ▶ Kurz-Check Gemeindelohnverrechnung
- ▶ Personalverrechnung Kommunal
- ▶ Steueranalyse, Beratung & Erklärung

## Spezialberatung

- ▶ Controlling
- ▶ VRV-Beratung
- ▶ Effizienzberatung
- ▶ Förderungen
- ▶ Haushaltskonsolidierung
- ▶ Maastrichtberatung
- ▶ Mittelfristplanung
- ▶ IT & Risk-Beratung
- ▶ Personalentwicklung & Organisationsberatung
- ▶ Finanzierungsberatung



# AGENDA

Update 2021

## ANSPRECHPERSONEN

## PERSONALVERRECHNUNG FÜR GEMEINDEN

*Vorteile bei Abwicklung durch BDO*

*Was wir für Sie tun können*

## LOHNSTEUER

*Aktuelle Gesetzesänderungen und praxisrelevante Judikatur*

## ARBEITSRECHT

*Aktuelle Gesetzesänderungen und praxisrelevante Judikatur*

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

*Aktuelle Gesetzesänderungen und praxisrelevante Judikatur*

*Veränderliche Werte 2021*

01

# PERSONAL- VERRECHNUNG FÜR GEMEINDEN

---

*UMFASSENDE BETREUUNG*

# VORTEILE BEI ABWICKLUNG DER PERSONALVERRECHNUNG DURCH BDO

## Zeit

- ▶ Sie gewinnen wertvolle Zeit für andere gewinnbringende Aufgaben zurück

## Geld

- ▶ Sie ersparen sich Kosten für ein Personalverrechnungs-Tool/Software
- ▶ Sie ersparen sich Kosten für laufende Schulungen, Aus- und Fortbildungen von eigenen Personalverrechnerinnen.

## Effizienz

- ▶ Abwicklung der laufenden PV durch ausschließlich diplomierte PersonalverrechnerInnen sowie Arbeitsrechts- und SozialversicherungsexpertInnen
- ▶ Begleitung bei Gemeinsamen Prüfungen lohnabhängiger Abgaben (GPLA/PLB)
- ▶ Unterstützung durch JuristInnen mit umfassender Erfahrung in Vertragsgestaltung
- ▶ Sie haben immer eine Ansprechperson für laufende Agenden der Personalverrechnung, auch im Urlaub oder Krankenstand.

# WAS WIR FÜR SIE TUN KÖNNEN

- ▶ Übernahme PV
  - Absprache Umsetzungszeitraum und Import der Stammdaten
- ▶ Laufende PV
  - Überstunden, Rufbereitschaften/Winterdienst
  - Diäten/Km-Gelder
  - Import von Nichtleistungszeiten: Urlaub, Krankenstände
  - Sachbezüge
- ▶ PV vorab zur Durchsicht an Gemeinde
- ▶ Telebanking Datei zur automatischen Überweisung an DN und KS
- ▶ Übermittlung der zugehörigen Meldungen (mBGM, LSt, DB, KommSt) durch BDO
- ▶ An- und Abmeldungen durch BDO
- ▶ Buchungsbeleg

# WAS WIR FÜR SIE TUN KÖNNEN

- ▶ Bearbeitung von Anfragen durch BDO
- ▶ Rückstellungen
  - Erstellung der Personalrückstellungen mit dem zugehörigen Zinssatz (individuell für jedes Bundesland)
  - Import der Personaldaten der Bediensteten
  - Wichtig für die Erstellung der Bilanz
  - Vorteil:
    - Stichtagsberechnung
    - Kein hoher Aufwand innerhalb der jährlichen Lohnverrechnung
    - Übersicht der Personalkosten
- ▶ Rechtliche Beratung



02

# LOHNSTEUER

---

*Aktuelle Gesetzesänderungen*

# TARIFSENKUNG AB 1.1.2020

§ 33 Abs 1 EStG

## Senkung des Eingangssteuersatzes

- ▶ 20% für Einkommensteile über EUR 11.000 bis EUR 18.000 (statt bisher 25%)
- ▶ rückwirkend ab 1.1.2020 für das gesamte Veranlagungsjahr 2020
- ▶ durch Konjunkturstärkungsgesetz 2020

## Verlängerung des Spitzensteuersatzes

- ▶ 55% für Einkommensteile über EUR 1 Mio bis 2025

# CORONA-PRÄMIE (1)

## Bonuszahlungen iHv max EUR 3.000,-- pro AN

- ▶ lohnsteuerfrei
- ▶ sozialversicherungsfrei
- ▶ von Lohnnebenkosten (KommSt, DB, DZ) befreit

## Voraussetzungen

- ▶ Zulagen/Bonuszahlungen/Prämien **aufgrund der Corona-Krise**
- ▶ Auszahlung **zusätzlich** zu bisherigen Zahlungen
  - Zahlungen aufgrund von bisherigen Leistungsvereinbarungen sind von der Befreiung nicht umfasst
- ▶ Auszahlung im Kalenderjahr **2020**
- ▶ AN, die **Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit** beziehen
  - freie DN sind somit nicht umfasst
  - geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte sind umfasst
  - keine Einschränkung auf Branchen oder systemrelevante Tätigkeiten

## CORONA-PRÄMIE (2)

und Homeoffice?

▶ Ja, auch für AN im Homeoffice möglich!

als wiederkehrende Zahlung?

▶ Ja, einmalige oder wiederkehrende Zahlung oder gemischte Variante möglich!

als Verpflichtung?

▶ Nein!

in Form von Gutscheinen?

▶ Sowohl in Form von Geld, aber auch Gutscheinen möglich

erfordert konkrete Begründung/besonderen Einsatz?

▶ Nein, nur Dokumentation des Zusammenhangs mit Corona-Krise erforderlich!

an einzelne AN?

- ▶ Vorsicht Diskriminierung
- Sachliche Rechtfertigung für differenzierte Behandlung erforderlich, sofern einzelne AN eine Prämie erhalten und andere nicht

# ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

- ▶ Zulagen und Zuschläge, die mit dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen im Krankenentgelt aufgrund des Ausfallsprinzips fortgezahlt werden (z.B. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen), sind auch im Falle von
  - (COVID-19-Kurzarbeit)
  - Telearbeit und
  - Dienstverhinderung

*wegen der COVID-19-Krise innerhalb der Freibeträge des § 68 EStG steuerfrei, wenn sie vom Arbeitgeber weitergezahlt werden.*

- ▶ Begünstigungen werden ins Jahr 2021 verlängert

# ESSENSBONS (1)

§ 3 Abs 1 Z 17 EStG, Änderung LStR Rz 94, 95a

## Erhöhung des Freibetrags

- ▶ **Gutscheine für Mahlzeiten** (Konsumation am Arbeitsplatz oder in Gaststätte)
  - EUR 8,00 pro Arbeitstag steuerfrei (bis 30.6.2020 nur EUR 4,40)
- ▶ **Gutscheine, die auch zur Bezahlung von Lebensmittel, die nicht sofort konsumiert werden müssen, verwendet werden können**
  - EUR 2,00 pro Arbeitstag steuerfrei (bis 30.6.2020 nur EUR 1,10)
- ▶ Können auch an Home-Office Mitarbeiter ausgegeben werden

# ESSENSBONS (2)

§ 3 Abs 1 Z 17 EStG, Änderung LStR Rz 94, 95a

## Einlösung

- ▶ **kumulierte Einlösung** ohne wertmäßiges Tageslimit an jedem Wochentag (auch an Wochenenden) möglich
- ▶ Einlösung auch durch Dritte (Angehörige, Kollegen)

## Keine Überschreitung des gesetzlichen Freibetrags

- ▶ Pro Arbeitstag darf nur ein Gutschein ausgegeben werden
- ▶ 5 Tage-Woche mit 220 Arbeitstage/Jahr → max EUR 8 bzw. 2 x 220
- ▶ unterjährige Ein-/Austritte sind zu aliquotieren (1 Monat = 18,3 Tage) und auf volle Tage aufzurunden
- ▶ Der den Freibetrag übersteigende Wert: steuerpflichtiger Sachbezug

# PENDLERPAUSCHALE/PENDLEREURO

- ▶ Pendlerpauschale/Pendlereuro **stehen weiterhin** zu, wenn
  - Homeoffice
  - Dienstverhinderungen &
  - (Kurzarbeit aufgrund von Covid-19 haben keine Auswirkungen)
- ▶ Sonderfahrpläne im Zeitraum zwischen 10.03.2020 und 10.05.2020
  - Eingeschränkte Benützungsmöglichkeit der öffentlichen Verkehrsmittel
  - Pendlerrechnerabfragen oft nicht repräsentativ
  - Abfragen in diesem Zeitraum nur für diesen Zeitraum anerkannt, und wenn auch tatsächlich zur Arbeitsstätte gefahren wurde.

*Begünstigungen werden ins Jahr 2021 verlängert*



# JAHRESSECHSTEL BERECHNUNG (1)

- ▶ Aufrollung Jahressechstel (§ 67 Abs 2 EStG iVm § 77 Abs 4a EStG)
  - Neuberechnung des Jahressechstels im Monat der letzten Auszahlung eines laufenden Bezugs  
→ sog „Kontrollsechstel“
  - Falls ein zu hoher Betrag innerhalb des Jahressechstels begünstigt wurde  
→ Nachversteuerung (gem § 67 Abs 10 EStG)
  - Dies gilt nicht, wenn während des Kalenderjahres Elternkarenz in Anspruch genommen wurde
  - Keine nachträgliche Begünstigung (Korrektur) von unterjährigen Sechstelüberhängen (LStR Rz 1193b)

# JAHRESSECHSTEL BERECHNUNG (2)

## ▶ Beispiel

- AN (Eintritt am 1.1.2020) erhält ein monatliches Gehalt iHv EUR 3.000,- (sonst keine weiteren laufenden Bezüge)
- Auszahlung des Urlaubszuschuss in Höhe des Gehalts im Juni 2020

## ▶ Wie hoch ist das Jahressechstel zu diesem Zeitpunkt?

- Summe der laufenden Bezüge, die in der Zeit zwischen Jänner und Juni 2020 zugeflossen sind  
→  $\text{EUR } 3.000 * 6 = \text{EUR } 18.000$
- Berechnung Jahressechstel →  $\text{EUR } 18.000 / (6 \text{ Monate} * 30 \text{ Kalendertage}) * 60 = \text{EUR } 6.000$

## ▶ Austritt August 2020 einvernehmlich

- Summe der laufenden Bezüge, die in der Zeit zwischen Jänner und August 2020 zugeflossen sind →  
 $\text{EUR } 3.000 * 8 = \text{EUR } 24.000$

## ▶ Ermittlung Kontrollsechstel

- $\text{EUR } 24.000 / 6 = \text{EUR } 4.000$  (*bisherige Berechnung:  $\text{EUR } 3.000 * 8 / 240 * 60 = \text{EUR } 6.000$* )
- Vom Sechstel wurden bereits EUR 3.000 ausgeschöpft (durch Urlaubszuschuss)
- Für das anteilige Weihnachtsgeld ( $\text{EUR } 3.000 / 12 * 8 = \text{EUR } 2.000$ ) steht noch ein Betrag von EUR 1.000 für eine begünstigte Besteuerung innerhalb des Jahressechstels zur Verfügung
- Der Rest ( $\text{EUR } 2.000 - \text{EUR } 1.000 = \text{EUR } 1.000$ ) muss als **Sechstelüberhang „nach Tarif“ versteuert werden!**  
(*Bisher betrug der „Sechstelrest“ EUR 3.000 und somit wäre die gesamte Weihnachtsremuneration steuerbegünstigt gewesen.*)

# KOSTENTRAGUNG CORONA TEST - VORTEIL AUS DEM DV

- ▶ AG trägt die Kosten der Corona Testung
- ▶ Ansicht BMF
  - = **nicht abgabenpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis**
  - → Außer Kosten für die Testung der Angehörigen
- ▶ Als „**gesundheitsfördernde Maßnahme**“ zu bewerten
  - → daher muss das „**Kollektiv bzw. Gruppenerfordernis**“ erfüllt sein

03

# ARBEITSRECHT

---

*Aktuelle Gesetzesänderungen*

*Praxisrelevante Judikatur*

# AKTUELLE GESETZESÄNDERUNGEN

*Arbeitsrecht*

---

# SONDERBETREUUNG: ALLGEMEINES (1)

## Voraussetzungen

- ▶ Betreuungspflicht für **Kinder unter 14 Jahren**, wenn Einrichtungen aufgrund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen werden
- ▶ Betreuungspflicht für **Menschen mit Behinderung**, wenn Einrichtungen aufgrund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen werden oder die Betreuung aufgrund freiwilliger Maßnahmen zu Hause erfolgt
- ▶ Betreuung von **pflegebedürftigen Angehörigen**, wenn 24-Std-Betreuungsperson ausfällt
- ▶ Betreuung von **Angehörigen mit Behinderung**, wenn die persönliche Assistenz ausfällt
- ▶ Bis 31.10.2020 zusätzlich noch:
  - Arbeitskraft des **Arbeitnehmers** (dh, freie DN sind nicht erfasst!) ist **nicht für Aufrechterhaltung des Betriebs erforderlich**

UND

- AN hat **keinen anderen Anspruch auf Dienstfreistellung** zur Betreuung (wie zB nach AngG oder ABGB)

# SONDERBETREUUNG: ALLGEMEINES (2)

## Anspruchsberechtigt

- ▶ ArbeitnehmerInnen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis
- ▶ ArbeitnehmerInnen, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz oder dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz unterliegen
- ▶ ArbeitnehmerInnen, die einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu einer ausgegliederten Einheit - unter Anwendung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - stehen

## Ausgenommen

- ▶ Öffentliche Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete), die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft (Bund, Land, Gemeinde, Gemeindeverband) stehen

# SONDERBETREUUNG: ALLGEMEINES (3)

## Antrag auf Rückerstattung

- ▶ AG hat **innen 6 Wochen** nach Ende des gewährten Freistellungszeitraumes bei der BHAG geltend zu machen
- ▶ abhängig vom Zeitraum (Frühling, Sommer, Herbst/Winter)  $\frac{1}{3}$ ,  $\frac{1}{2}$  bzw **100% des fortgezählten Entgelts**, gedeckelt mit der Höchst-BGL Höchstbeitragsgrundlage (EUR 5.370,00 für das Kalenderjahr 2020 bzw EUR 5.550,00 für das Kalenderjahr 2021)
- ▶ Dienstgeberabgaben (insb DG-Anteil zur SV, DB, KommSt, BV-Beitrag) sind jedenfalls nicht vergütungsfähig!
- ▶ Der Antrag ist ausschließlich digital wie folgt einzubringen:
  - über [www.usp.gv.at](http://www.usp.gv.at) oder
  - über <https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/Sonderbetreuungszeit>



# QUARANTÄNE

Entgeltfortzahlung - Vergütungsanspruch

1

## Fallkonstellation

- ▶ Mitarbeiter ist **positiv** getestet und ist **krank**

2

## Fallkonstellation

- ▶ Mitarbeiter ist **positiv** getestet und hat **keine Symptome**
  - Homeoffice möglich
  - Homeoffice nicht möglich

3

## Fallkonstellation

- ▶ Mitarbeiter ist in behördlicher Quarantäne, weil das Kind positiv getestet wurde (**Kontaktperson 1**)
  - Homeoffice möglich
  - Homeoffice nicht möglich

# QUARANTÄNE

## Entgeltfortzahlung - Vergütungsanspruch

- ▶ Gemäß § 32 Abs 3 Epidemiegesetz = lex specialis muss der AG das Entgelt an den AN bei einer behördlich angeordneten Quarantäne **fortzahlen**.
- ▶ Die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist nach dem **regelmäßigen Entgelt** im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBI. Nr. 399/1974, zu bemessen.
- ▶ Der AG hat den AN den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb **üblichen Terminen** auszusahlen.
- ▶ Der AG hat einen Anspruch auf Vergütung nach § 32 Epidemiegesetz, wenn
  - eine behördliche Quarantäne verhängt wurde und
  - der AN **keiner Arbeit nachgehen** konnte (Homeoffice schließt Vergütungsanspruch aus)
- ▶ Vergütungsanspruch richtet sich gegen den Bund
- ▶ Anspruch des AG auf Rückvergütung entsteht mit Auszahlung an AN
- ▶ Was ist vom Ersatz erfasst?
  - fortgezahltes Entgelt an AN
  - der für die Zeit der Dienstverhinderung vom AG zu entrichtende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung und der Zuschlag gemäß § 21 des BUAG

# QUARANTÄNE

## Antragsstellung auf Vergütung nach dem Epidemiegesetz

- ▶ **Frist:** Innerhalb von **drei Monaten** ab der Aufhebung der Quarantäne
- ▶ **Nachweis: Absonderungsbescheid**
- ▶ Telefonischer Bescheid binnen 48 Stunden (Kurzfassung existiert, immer anfordern)
  
- ▶ **ACHTUNG** wenn kein Bescheid → dann kein Ersatz
  - In diesen Fällen:
    - AG kann seine AN nur darauf hinweisen, dass
    - diese **unbedingt auf Ausstellung des Bescheides bestehen** und
    - **bei der Behörde nachfragen**

# QUARANTÄNE

## Abwesenheit des AN

- ▶ AN ist **positiv** getestet, hat Symptome (**krank**) und ist in Quarantäne
  - → Sonstige Dienstverhinderung
  
- ▶ AN ist **positiv** getestet und hat **keine Symptome**.
  - Homeoffice möglich **Arbeitszeit Homeoffice**
  - Homeoffice nicht möglich **Sonstiger Dienstverhinderungsgrund**
  
- ▶ AN ist in behördlicher Quarantäne, weil das Kind positiv getestet wurde (Kontaktperson 1)
  - Homeoffice möglich **Arbeitszeit Homeoffice**
  - Homeoffice nicht möglich **Sonstiger Dienstverhinderungsgrund**

# HOMEOFFICE

- ▶ Homeoffice bedarf immer einer **Vereinbarung**
  - gibt weder ein einseitiges Anordnungsrecht des Arbeitgebers
  - noch ein Recht des AN auf Arbeit im Homeoffice
- ▶ Vorsicht bei Unfällen im privaten Bereich § 175 Abs 1a und 1b ASVG
- ▶ Während COVID-19 sind **Arbeitsunfälle** auch Unfälle im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der Arbeitserbringung im **Homeoffice**
- ▶ **ACHTUNG** weiterhin nicht geschützt sind private Tätigkeiten wie Duschen, Kinderbetreuung etc.

# HOMEOFFICE

## Ausstattung Homeoffice

- ▶ AG ist **grundsätzlich** verpflichtet Betriebsmittel zur Verfügung zu stellen
- ▶ Davon erfasst sind jedenfalls die **notwendigen** Telekommunikationseinrichtungen
  - wie **PC**
  - **Laptop**
  - erforderliche **Internetzugang** bzw Zugang zum Netzwerk des AG
  - Auch ein **Telefon** gehört meist zur „Standardausstattung“ des Arbeitsplatzes
- ▶ AG nur verpflichtet **einen Arbeitsplatz** einzurichten (Homeoffice/Betriebsstätte)
- ▶ Stellt der AG Büromöbel (Schreibtisch, Sessel, Kästen) zur Verfügung, haftet er auch für deren ergonomischen Anforderungen

# HOMEOFFICE

## Kosten im Home Office

- ▶ Grundsätzlich hat der AG die Kosten für Betriebs- und Arbeitsmittel sowie für die sonstige betriebliche Infrastruktur zu tragen
- ▶ Im Homeoffice Kostenverlagerung in die Sphäre des AN zB höhere Kosten für Strom, Heizung, Internet, allenfalls Telefonkosten etc
- ▶ AN Anspruch auf **Aufwandersatz**, wenn er eigene Mittel im Interesse des AG verwendet (§ 1014 ABGB)
  - Kostentragung durch den AG kann durch Vereinbarung abbedungen werden (§ 1014 ABGB dispositiv)
- ▶ Schwierige Abgrenzung der Vermengung von Privat- und Berufsleben
  - Pauschalierungen

# PRAXISRELEVANTE JUDIKATUR

*Arbeitsrecht*

---



# BEZAHLTE PAUSEN: IN WELCHEN FÄLLE TEILZEITBENACHTEILIGUNG?

OGH 25.5.2020, 9 ObA 121/19p

- ▶ **Bezahlte Pausen für AN mit einer täglichen NAZ von 8 Stunden, nicht aber für AN mit einer täglichen NAZ von 6-8 Stunden**
  - Unsachliche Gleichbehandlung, mittelbare Diskriminierung von Frauen
  - Auch diese Teilzeitbeschäftigten haben Anspruch auf eine bezahlte Pause
  
- ▶ **Keine bezahlte Pause für AN mit einer tägliche NAZ von unter 6 Stunden?**
  - Sachlich gerechtfertigt aufgrund der kürzeren NAZ
  
- ▶ **Keine bezahlte Pause für AN bei geteilten Diensten im mobilen Bereich?**
  - Nicht unsachlich, wenn KV andere Form der Abgeltung vorsieht
  - zB nämlich die Anrechnung der Wegzeiten zwischen Einsatz und Wohnort zwischen den Arbeitsblöcken „zur Hälfte“ als Arbeitszeit.

# GESONDERTE ABGELTUNG ÜBERSTUNDEN BEI ALL-IN?

OGH 30.10.2019, 9 ObA 114/19h

§ 51 Abs. 3 DO.B: Bei Ärzten mit Leitungszulage (§ 43) oder Funktionszulage (§ 44) ist die Vergütung für ÜS/MS (§ 19d Abs. 3 AZG) darin enthalten.

- ▶ KV Regelung bezieht sich auf die Leitungszulage → keine qualitative oder quantitative Differenzierung zw ÜS als
  - ärztlicher Leiter (bzw. Stellvertreter) oder
  - als Facharzt
- ▶ **Keine entgeltrechtliche Schlechterstellung** zu einem Facharzt ohne Leitungszulage
  - Wenn AN Arbeitsleistungen als Facharzt erbringt, die zwar über die mit der Pauschalabgeltung abgedeckte Mehrarbeit (hier sechs Stunden wöchentlich) hinausgehen,
  - aber betragsmäßig noch in der Leitungszulage Deckung finden
- ▶ **Leitungszulage** = ständiger Bezug (§ 35 Abs. 2 Z. 4 DO.B)
  - (eben keine Verwendungszulage nach § 47 DO.B = nichtständigen Bezug (§ 35 Abs. 3 Z. 1 DO.B) → Abgeltung für vorübergehend übertragene Aufgaben mit höherer als seiner Einreihung)
- ▶ Kein anderes Ergebnis auch im Hinblick auf die in § 51 Abs. 5 DO. B vorgesehenen Möglichkeit:
  - Monatliche Überstundenpauschale für Ärzte, denen die regelmäßige Leistung einer bestimmten Anzahl von Überstunden angeordnet wird

# AUSBILDUNGSKOSTENRÜCKERSATZ - FORMULIERUNG

OGH 26.2.2020, 9ObA 124/19d

## Sachverhalt

- ▶ Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarung über „Kosten der bezahlten Dienstfreistellung“
- ▶ Soll auch das für Ausbildung weiterbezahlte Entgelt umfassen

## Entscheidung

- ▶ Derartige Formulierung = nicht ausreichend bestimmt
- ▶ Hätte das „während der Fortbildung fortbezahlte Entgelt“ ausdrücklich benennen müssen

# AUSBILDUNGSKOSTENRÜCKERSATZ - AMORTISATIONSREGELUNG

OGH 24.4.2020, 9ObA 33/20d

## Sachverhalt

- ▶ Ausbildungskostenrückersatzvereinbarung: Im Anschluss an die Absolvierung der Ausbildung monatlich 2 % der Ausbildungskosten amortisiert würden
- ▶ 48 Monaten je 2 % (anstelle von 2,08 %)

## Entscheidung

- ▶ Auch wenn Ausbildungskostenrückersatzvereinbarung vorhanden, aber unkorrekt  
→ keine Rückzahlung der nicht amortisierten Ausbildungskosten
- ▶ Fehlerhafte Amortisationsregelung dieselben Wirkungen wie eine unterlassene derartige Regelung

# AUSBILDUNGSKOSTENRÜCKERSATZ - UST-PFLICHT

25.8.2020 OGH 80bA 77/20m

## Frage

- ▶ Unterliegt Ausbildungskostenrückerstattung tatsächlich der Umsatzsteuer?  
→ Wenn ja, Rückerstattung aus Sicht des Arbeitnehmers teurer

## Entscheidung

- ▶ Ja, unterliegt der USt-Pflicht
- ▶ OGH folgt Auffassung der Finanzverwaltung und dem seinerzeitigen Urteil des UFS
- ▶ Kurios, dass dieser Fall vor die Arbeitsgerichte und letztlich den OGH gekommen ist

# URLAUB - VERJÄHRUNG

OGH 16.12.2019, 8ObA 37/19b

## Sachverhalt

- ▶ Vereinbarung über unbezahlte Auszeit, währenddessen verjährt offener Resturlaubs. Zulässig?

## Entscheidung

- ▶ **Verjährung ist möglich, weil**
  - Alternativ hätte das Dienstverhältnis auch beendet anstatt bloß karenziert zu werden.
  - AN hat die Karenzierung beantragt und so die Verjährung selbst herbeigerufen
  - AG hat den Urlaubsverbrauch auch nicht verweigert
  - Strenge EuGH Judikatur nicht anzuwenden

# RUFBEREITSCHAFTSZULAGE

OGH 24.04.2020, 80bA 4/20a

## Frage

- ▶ Zusätzliche Entlohnung der pauschalen Rufbereitschaftsdienstzulage pro Bereitschaftsstunde?

## Entscheidung

- ▶ **Rufbereitschaft** = Dienstnehmer muss für den Dienstgeber lediglich erreichbar sein, kann aber seinen Aufenthaltsort frei wählen. Daher ein Mischverhältnis zwischen Arbeit und Freizeit
- ▶ Bloße Rufbereitschaft nach ständiger Rechtsprechung nicht als Arbeitszeit im engeren Sinn zu werten
- ▶ Keine Ableitung aus § 1152 ABGB auf ein bestimmtes Mindestentgelt

# ANRECHNUNG VON VORTÄTIGKEITEN

OGH 25.08.2020, 80bA 73/20y

## Frage

- ▶ (Voll-)Anrechnung bei Vertragsbediensteten bei vorangegangenen Lehrdienstverhältnissen?

## Entscheidung

- ▶ Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 (BGBl I 58/2019) für Vertragsbedienstete
  - Keine unionsrechtliche Diskriminierung
- ▶ Anrechnungsbestimmung des § 26 VBG:
  - „sonstige Zeiten können im öffentlichen Interesse insoweit zur Gänze berücksichtigt werden, als die Tätigkeit für die erfolgreiche Verwendung des Vertragsbediensteten von besonderer Bedeutung ist“
  - Anlassbezogene Beurteilung
- ▶ Kein abgeschlossenes Lehrverhältnis



# EINSTUFUNG EINES VERTRAGSBEDIENSTETEN

OGH 21.10.2020, 8ObA 85/20w

## Sachverhalt

- ▶ Einstufung in Entlohnungsgruppen unter Berücksichtigung weiterer Tätigkeiten.

## Entscheidung

- ▶ Ständige Rechtsprechung:
  - Bei der Einstufung eines Vertragsbediensteten in eine bestimmte Entlohnungsgruppe kommt es auf die tatsächlich geleisteten Dienste und nicht auf den Dienstvertrag an
  - Bei verschiedenen Tätigkeiten gilt das Überwiegensprinzip
- ▶ Einzelfallentscheidung

# SOZIAL- VERSICHERUNG

---

*Aktuelle Gesetzesänderungen*

*Praxisrelevante Judikatur*

*Veränderliche Werte 2021*

# AKTUELLE GESETZESÄNDERUNGEN

*Sozialversicherungsrecht*

---

# COVID-19-DIENSTFREISTELLUNG (1)

für Risikopatienten (§ 735 ASVG iVm Verordnung BGBl II 375/2020)

## Anspruch des DN (auch Lehrlinge oder geringfügig Beschäftigte)

- ▶ bei Vorlage eines COVID-19-Risiko-Attests beim DG
- ▶ auf **Freistellung von der Arbeitsleistung und Fortzahlung des Entgelts**, es sei denn
  - Homeoffice ist möglich oder
  - **geeignete Maßnahmen** können eine COVID-19-Ansteckung **in der Arbeitsstätte** (und am Arbeitsweg) mit größtmöglicher Sicherheit ausschließen
- ▶ derzeit bis 31.12.2020 möglich → Verlängerung **bis 30.6.2021** geplant (SVÄG 2020)

## Anspruch des DG

- ▶ auf **Erstattung** durch den Krankenversicherungsträger
  - des an den DN **zu leistenden Entgelts**,
  - der für diesen Zeitraum abzuführenden **Steuern und Abgaben** (LSt, KommSt, DB, DZ, U-Bahn-Steuer) sowie
  - der zu entrichtenden **SV-Beiträge** und **sonstigen Beiträge** (DN- und DG-Anteile zur SV, alle Nebenbeiträge und Umlagen, BV-Beiträge)

# COVID-19-DIENSTFREISTELLUNG (2)

für Risikopatienten (§ 735 ASVG iVm Verordnung BGBl II 375/2020)

Was sind die  
Voraussetzungen  
für eine  
Erstattung?

- ▶ DN, Lehrlinge oder geringfügig Beschäftigte
  - nicht für freie DN
  - nicht für DN einer politischen Partei oder sonstigen juristischen Person des öffentlichen Rechts, Bedienstete der Länder/Gemeindeverbände/Gemeinden, Vertragsbedienstete
- ▶ Vorlage des COVID-19-Risiko-Attest (Ausstellung ab 6.5.2020) beim DG
  - ACHTUNG: Anspruch auf Erstattung nur bei formalen COVID-19-Risiko-Attest!
- ▶ **Dienstfreistellung** des DN unter **Fortzahlung des Entgelts** (tatsächliche Auszahlung!)
- ▶ **weder Homeoffice möglich noch können geeignete Maßnahmen** eine COVID-19-Ansteckung **in der Arbeitsstätte** (und am Arbeitsweg) mit größtmöglicher Sicherheit ausschließen
  
- ▶ ACHTUNG: Ansicht der ÖGK
  - keine Erstattung, wenn Arbeitsunfähigkeit **vor** Risikofreistellung beginnt!
  - Arbeitsunfähigkeit, die während der Risikofreistellung beginnt, hat keinen Einfluss auf die Erstattung!

# COVID-19-DIENSTFREISTELLUNG (3)

*für Risikopatienten (§ 735 ASVG iVm Verordnung BGBl II 375/2020)*

## ▶ Wann und wo ist der Antrag auf Erstattung zu stellen?

- spätestens 6 Wochen nach Ende der Freistellung
- unter Nachweis (Beilagen zum Antrag)
  - des COVID-19-Risiko-Attest (mit Ausstellung ab 6.5.2020)
  - eines Auszugs aus Lohnverrechnung für Erstattungszeitraum, aus dem alle zu erstattenden Steuern, Abgaben und Beiträge ersichtlich sind → Lohnkonto!
- bei der ÖGK via WEBEKU oder [PDF-Formular](#) per Post/Fax

## ▶ Kann ein Antrag auf Erstattung auch bei teilweiser Freistellung gestellt werden?

- Ja, wenn ein Teil der Tätigkeit ohne Risiko ausgeübt werden kann und ein anderer Teil nach Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen zu einer Freistellung führt → daher ist das Ausmaß der Freistellung (%) am Antrag anzugeben!

## ▶ Ist eine Kündigung des DN während der COVID-19-Dienstfreistellung möglich?

- ACHTUNG: Eine Kündigung, die wegen der Inanspruchnahme der Dienstfreistellung ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden!

## ▶ COVID-19-Dienstfreistellung, wenn der Risikopatient nicht der DN ist?

- NEIN, dies ist gesetzlich nicht vorgesehen → Schutz gilt nur im Verhältnis DN - DG, aber nicht für mit dem DN im selben Haushalt lebenden Personen (zB Kinder, Partner)!

# SANKTIONEN FÜR MELDEVERSTÖSSE

Ende der Toleranzzeit ab 1.9.2020

## Ende der Toleranzzeit für Meldesanktionen

- ▶ Seit Einführung der mBGM wurden „nur“ verspätet erfolgte **Anmeldungen** sanktioniert
- ▶ Ab 1.9.2020 werden **sämtliche verspätete mBGM** sanktioniert, auch wenn diese die zuvor sanktionsfreien Beitragszeiträume betreffen!
- ▶ Bei der Umsetzung von Sanktionen wird in diesem Zusammenhang auf den **Zeitpunkt des rechtswidrigen Verhaltens** (Ablauf der Frist zur Vorlage) abgestellt, nicht auf den Zeitpunkt des Einlangens von Meldungen bei der ÖGK.
  - Dh, es wird geprüft, ob das Fehlverhalten vor dem 1.9.2020 war!
  - Liegt ein solches Fehlverhalten nach dem 31.8.2020 vor, so ist zu prüfen, ob ein Nachsichtsgrund vorliegt.

## Deckelung der Säumniszuschläge (Meldeverstoß-Konto)

- ▶ Summe aller in einem Beitragszeitraum angefallenen **Säumniszuschläge** darf das **5fache der tägl Höchst-BGL** (EUR 895,00 für 2020; EUR 925,00 für 2021) nicht überschreiten
- ▶ Sämtliche Beitragskonten eines DG werden dabei bundeslandübergreifend berücksichtigt!
- ▶ Säumniszuschläge für **verspätete Anmeldung** sind nicht von der Deckelung umfasst!

# REFORM DER HACKLERREGELUNG & FRÜHSTARTERBONUS

Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2020 - SVÄG 2020

- ▶ **Abschaffung der Abschlagsfreiheit für Pensionsleistungen von Langzeitversicherten**
  - Seit 1.1.2020 besteht die Möglichkeit, bei Vorliegen von mindestens 540 Beitragsmonaten (45 Jahren) der Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit abschlagsfrei in Pension zu gehen
  - Diese Abschlagsfreiheit **wird mit 31.12.2021** abgeschafft
  
- ▶ **NEU: „Frühstarterbonus“**
  - Zuschuss iHv **EUR 1,00 pro Monat** für Beitragsmonate aufgrund einer Erwerbstätigkeit vor Vollendung des 20. Lebensjahres (Höchstausmaß EUR 60,00)
  - Der Zuschuss wird bei der Pensionsfeststellung - nach Berücksichtigung allfälliger Abschläge - auf die ermittelte Pension aufgeschlagen.
  - Voraussetzung
    - **zumindest 300 Beitragsmonate (25 Jahre) aufgrund einer Erwerbstätigkeit**
    - **und davon mindestens 12 Beitragsmonate vor der Vollendung des 20. Lebensjahres**
  - für alle Pensionsleistungen gelten, die ab dem **1.1.2022** zuerkannt werden.
  
- ▶ **monatsweise Aliquotierung der erstmaligen Pensionsanpassung ab 2022**



# VERZUGSZINSENFREIHEIT

Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2020 - SVÄG 2020

## Verlängerung der Verzugszinsen- freiheit

- ▶ **Verzugszinsfreiheit für gestundete SV-Beiträge**
  - BISHER nur für die Beitragszeiträume Februar bis April 2020 möglich
  - NUN rückwirkend auch für die **Beitragszeiträume Mai bis Dezember 2020** möglich
  - Allfällig bereits gezahlte Verzugszinsen sind den DG vom jeweiligen SV-Träger rückzuerstatten bzw. gegenzuerrechnen
- ▶ **Beiträge für Mitarbeiter in Kurzarbeit, Covid-19-Risikofreistellung oder Absonderung**
  - sollen weiterhin - über das Jahr 2020 hinaus - verzugszinsfrei bis zum 15. des auf die Beihilfen-, Erstattungs- oder Vergütungsauszahlung zweitfolgenden Kalendermonats zu entrichten sein

# ARBEITSUNFÄLLE

Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2020 - SVÄG 2020

## Verlängerung der Sonderregelung

- ▶ Arbeitsunfälle sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen.
  - Dies gilt auch für das **Homeoffice!**
- ▶ unfallversicherungsrechtliche Sonderregelung
  - für Arbeitsunfälle im Homeoffice ab dem 11.3.2020 bis zum 31.12.2020
  - wurden mit dem 3. COVID-19-Gesetz, BGBl I 23/2020, geschaffen
  - soll nun jedenfalls **bis 31.3.2021** verlängert werden
  - Verschiebung des Außerkrafttretens bis längstens 30.6.2021 bei Fortdauer der Pandemie durch Verordnung des BMSGPK möglich

# TELEFONISCHE KRANKMELDUNG

- ▶ Um das Infektionsrisiko möglichst zu vermeiden, können Patientinnen und Patienten per Telefon krankgeschrieben werden und müssen nicht persönlich in der Ordination erscheinen.
- ▶ Seit 1. November 2020 ist die telefonische Krankmeldung wieder für alle und nicht nur für Verdachtsfälle mit COVID-19-Symptomen möglich.
- ▶ Diese Maßnahme gilt vorerst **bis Ende März 2021**.

# PRAXISRELEVANTE JUDIKATUR

*Sozialversicherungsrecht*

---

# GERINGFÜGIGKEIT IM RUMPFKALENDERMONAT (1)

VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0156

## Geringfügigkeit

- ▶ Beschäftigungsverhältnis ist dann geringfügig, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als EUR 475,86 (Wert 2021) gebührt (§ 5 Abs 2 ASVG), es sei denn,
- ▶ das im Kalendermonat gebührende Entgelt **übersteigt die Geringfügigkeitsgrenze nur deshalb nicht, weil die für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung im Lauf des betreffenden Kalendermonates begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde** → Vollversicherung!

## BISHER

- ▶ **automatische Hochrechnung** des Rumpfkalendermonat-Entgelts, wodurch häufig aus einer geringfügigen Beschäftigung eine Vollversicherung wurde
- ▶  $(\text{Rumpfkalendermonat-Entgelt} : \text{Kalendertag}) \times 30 = \text{Monatsentgelt}$

# BEITRAGSPFLICHT VON SCHMUTZZULAGEN

VwGH 09.06.2020, Ro 2017/08/0004

## Sachverhalt

- ▶ Finanzamt stellte in der Vergangenheit fest, dass von der gewährten **Schmutzzulage 70% steuerfrei und 30% steuerpflichtig** sind.
- ▶ Besteht eine Bindung der ÖGK an diese Feststellung?

## VwGH

- ▶ Nach der **stRsp des VwGH** bindet § 49 Abs 3 Z 2 ASVG die ÖGK nicht an die zu § 68 EStG 1988 ergehenden Bescheide der Finanzbehörden. Gingen die belangte Behörde und das Verwaltungsgericht von einer solchen Bindung aus, würde die Entscheidung mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit belastet.
- ▶ Der **finanzbehördliche Bescheid** kann zwar als **Beweismittel** zur Feststellung des maßgebenden Sachverhalts herangezogen werden, sofern dagegen keine Bedenken bestehen; es ist aber **keine inhaltliche Bindung daran im Beitragsverfahren** gegeben.
- ▶ Fazit → keine Bindung der ÖGK an die Feststellung des Finanzamtes

# WEITERBILDUNGSGELD

VwGH 7.9.2020, Ra 2016/08/0062

## Sachverhalt

- ▶ Eine DN löste ihr Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz (somit während eines laufenden Weiterbildungsgeldbezuges) mit ihrem DG einvernehmlich auf.
- ▶ Das AMS verweigerte deshalb die Bezahlung des Weiterbildungsgeldes für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses auf bzw. forderte es wieder zurück.

## VwGH

- ▶ Gemäß § 26 Abs 4 ALVG steht die „**Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber**“ während der Inanspruchnahme einer Bildungskarenz der Gewährung von Weiterbildungsgeld nicht entgegen.
- ▶ Von einer „Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber“ kann jedenfalls dann nicht ausgegangen werden, **wenn die Beendigung des Dienstverhältnisses - wie vorliegend - im Einvernehmen erfolgt.**
- ▶ Der Wegfall des Dienstverhältnisses durch die einvernehmliche Beendigung **schließt die Gewährung von Weiterbildungsgeld aus:**
  - Meldeverpflichtung der DN an AMS (§ 50 Abs 1 ALVG)
  - **Verletzung der Meldepflicht** rechtfertigt idR die Annahme einer Verschweigung maßgebender Tatsachen iSd § 25 Abs 1 ALVG und damit die **Rückforderung des unberechtigt Empfangenen**

## Empfehlung

- ▶ Einvernehmliche Auflösung **zum Ende der Bildungskarenz**

# WOCHENGELD

OGH 24.6.2020, 10 Obs 60/20a

## Sachverhalt

- ▶ DN konsumierte von 1.8.2018 bis 1.9.2018 einen **unbezahlten Urlaub**
- ▶ DN teilte DG im Sept 2018 ihre Schwangerschaft mit, davor leistete sie **regelmäßig bezahlte Überstunden**, die ab der Bekanntgabe weder geleistet noch bezahlt wurden
- ▶ DN trat mit 28.12.2018 den **vorzeitigen Mutterschutz** an
- ▶ **Welcher Zeitraum musste in der Arbeits- und Entgeltbestätigung betreffend den Nettoverdienst angegeben werden?**

## OGH

- ▶ Der Gesetzgeber entschied sich für das **Durchschnittsprinzip**, das vergangene Werte berücksichtigt, und nicht für das Ausfallsprinzip, das die in Zukunft voraussichtlich zu erwartende Entwicklung in Rechnung stellt. Er nimmt daher in Kauf, dass die Versicherte trotz des Wochengeldes einen Verdienstaufschlag erleiden kann.
- ▶ **maßgeblicher Zeitraum 1.6.2018 bis 31.8.2018**
  - Wegfall der Überstundenentgelte ab Bekanntgabe der Schwangerschaft
  - 3 Monats-Zeitraum aus der Zeit vor September 2018
  - Monat August 2018 mit Nettobetrag iHv EUR 0,00 dabei



# FAMILIENZEITBONUS

OGH 13.10.2020, 10 ObS 99/20m

## Sachverhalt

- ▶ Tochter des DN wurde am 1.5.2019 geboren.
- ▶ DN beantragte am 10.5.2019 die Gewährung des Familienzeitbonus für seine Tochter im Umfang von 28 Tagen (20.5.2019 bis 16.6.2019)
- ▶ DG gewährte gem oÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetzes eine Vaterschaftsfrühkarenz im Ausmaß von 80 Stunden
- ▶ DN erhielt Sonderurlaub (2.5.2019 bis 3.5.2019 und vom 6.5.2019 bis 19.5.2019) = Unterbrechung von über 14 Tagen
- ▶ **Anspruchsvoraussetzungen des Familienzeitbonus gem § 2 Abs 1 Z 5 FamZeitbG?**

## OGH

- ▶ § 2 Abs 1 Z 5 FamZeitbG erfordert:
  - Im Beobachtungszeitraum der letzten 182 Tagen vor Bezugsbeginn eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit
  - Durch diese Erwerbstätigkeit wird die Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung begründet
- ▶ **Sonderurlaub** gem § 47 Abs 2 oÖ L-VBG schadet nicht und ist keine gleichheitswidrige Diskriminierung

# VERÄNDERLICHE WERTE 2021

*Sozialversicherungsrecht*

---

# VERÄNDERLICHE WERTE (1)

Höchstbeitragsgrundlage, Geringfügigkeitsgrenze etc.

	2020	2021
Aufwertungsanzahl	1,031	1,033
Höchstbeitragsgrundlage täglich	€ 179,00	€ 185,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich	€ 5.370,00	€ 5.550,00
Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen (SZ)	€ 10.740,00	€ 11.100,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie DN ohne SZ; GSVG; BSVG	€ 6.265,00	€ 6.475,00
Höchstbeitragsgrundlage jährlich für GSVG; BSVG	€ 75.180,00	€ 77.700,00
Geringfügigkeitsgrenze	€ 460,66	€ 475,86
Grenzwert für Dienstgeberabgabe	€ 690,99	€ 713,79
UV-Pauschalbeitrag	€ 23,08	€ 23,41
Service-Entgelt	€ 12,30	€ 12,70

# VERÄNDERLICHE WERTE (2)

Verringerung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages (DN-Anteil)

Monatliche Beitragsgrundlage			Beitrag
Reduzierung	2020	2021	
um 3%	bis € 1.733,00	bis € 1.790,00	0%
um 2%	€ 1.733,01 - € 1.891,00	€ 1.790,01 – € 1.953,00	1%
um 1%	€ 1.891,01 - € 2.049,00	€ 1.953,01 – € 2.117,00	2%
KEINE	über € 2.049,00	über € 2.117,00	3%



# BDO KOMMUNALCENTER



**Günter  
Toth**  
*Partner*

+ 43 3352 38 990  
+ 43 664 317 47 67  
guenter.toth@bdo.at



**Andreas  
Schlögl**  
*Partner*

+ 43 3352 38 990  
+ 43 664 133 26 21  
andreas.schloegl@bdo.at



**Silke  
Pöll**  
*Senior Manager*

+ 43 3352 38 990 - 17  
+ 43 664 24 54 442  
silke.poell@bdo.at



**Petra  
Simonis-Ehtreiber**  
*Director*

+ 43 316 36 37 - 310  
+ 43 676 63 39 015  
petra.simonis-ehreiber@bdo.at



**CHANGE HAPPENS,  
INNOVATION LEADS.**