

# PVP

Spezial

PERSONALVERRECHNUNG FÜR DIE PRAXIS

pvp.lexisnexis.at

## Best of PVP 2020

Personalverrechnung für die Praxis

Leseprobe

HERAUSGEGEBEN VON

Ing. Mag. Ernst Patka

LexisNexis® Österreich vereint das Erbe der österreichischen Traditionsvorlage Orac und ARD mit der internationalen Technologiekompetenz eines der weltweit größten Medienkonzerne, der RELX Group. Als führender juristischer Fachverlag versorgt LexisNexis® die Rechts-, Steuer- und Wirtschaftspraxis sowie Lehre und Weiterbildung mit Fachinformationen in gedruckter und digitaler Form.

Bücher, Zeitschriften, Loseblattwerke, Skripten und die Kodex-Gesetzestexte garantieren sowohl rasche Information als auch thematische Vertiefung. Von der juristischen Fachredaktion von LexisNexis wird uA die höchstgerichtliche Judikatur gesichtet, nach Wichtigkeit gefiltert und als Rechtsnews zusammengefasst. Webinare bieten Weiterbildung und direkten Kontakt zu Experten.



Mit der Datenbank Lexis 360® haben Sie nicht nur Zugriff auf Gesetze, Rechtsprechung sowie relevante Kommentare und Fachbücher: Enthalten sind auch Lexis Briefings®, eine eigene Kategorie der Rechtsliteratur, die Detailwissen in kürzest möglicher Form komprimiert. Die Suchtechnologie Lexis SmartSearch findet und gruppert verwandte, weiterführende Inhalte und bringt Sie in Bestzeit zum Rechercheziel. Mit Tools und modernsten Analyse-Technologien wie Lexis SmartScan macht LexisNexis die Zukunft für Sie schon heute verfügbar.

Nähere Informationen unter [www.lexisnexis.at](http://www.lexisnexis.at)

#### Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://dnb.de> abrufbar.

**ISBN 978-3-7007-7602-4**

LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, Wien

[www.lexisnexis.at](http://www.lexisnexis.at)

**Wien 2020 • Best.-Nr. 98.018.014**

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlags reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in diesem Werk trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Verlags, der Herausgeber und der Autoren ausgeschlossen ist.

Foto Patka: Prof. KommR Leopold Vodicka

Druckerei: Prime Rate GmbH, Budapest

---

# INHALTSVERZEICHNIS

---

<b>VORWORT</b>	<b>V</b>
----------------	----------

---

<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS</b>	<b>XI</b>
------------------------------	-----------

---

<b>DIE AUTOREN</b>	<b>XV</b>
--------------------	-----------

---

<b>WICHTIGE DATEN 2020/2021</b>	<b>1</b>
---------------------------------	----------

---

Die Neuerungen 2020 von A-Z	2
Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2020 in €	22
Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2019: Die wichtigsten Neuerungen für Personalisten	24

---

<b>ARBEITSRECHT: DAS SOLLTEN SIE WISSEN</b>	<b>31</b>
---	-----------

---

Ein- oder Austritt während des Monats: Wann liegt eine geringfügige Beschäftigung vor?	32
Arbeiter – Angestellte: Antworten auf Praxisfragen hinsichtlich Angleichung der Rechtslage	35
Mythen des Arbeitsrechts: Arbeitszeit	37
Antworten auf 3 Spezialfragen rund um die Gleitzeit	47
Feiertagsentgelt oder Krankenentgelt – Welches Entgelt hat wann Vorrang?	52
Die 13,5 Irrtümer rund um Leistungsprämien	56

---

<b>WISSENSWERTES FÜR DIE PRAXIS</b>	<b>63</b>
-------------------------------------	-----------

---

Home-Office: Die 15 wichtigsten Rechtshinweise und Tipps für Praktiker	64
Was ändert sich für die Praxis bei der Arbeitszeitaufzeichnung aufgrund der EuGH-Entscheidung?	77
Pkw-Sachbezug: Diese Neuerungen sollten Sie kennen	85
Was ist beim E-Auto als Firmen-Kfz aus arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Sicht zu beachten?	90
Wissenswertes rund um eine Fördermöglichkeit für Berufspendler	103
Raumschiff Enterprise und die österreichische Gesundheitskasse haben eine Gemeinsamkeit und das ist ... SPOC	108
Wissenswertes rund um das Thema Lohnpfändung	111
7 Prüfermythen rund um das Ausfallsentgelt	134
SEG-Zulagen aus Sicht des Abgabenprüfers	142



Die neuen Essensbonsregelungen: Tipps und Hinweise, wie Sie Nachzahlungen bei Lohnabgabenprüfungen vermeiden	149
Neustartbonus	166
Konjunkturstärkungsgesetz: Die wichtigsten Personalverrechnungs-Neuerungen für Dienstgeber und Dienstnehmer	167

## **INTERNATIONALE PERSONALVERRECHNUNG 171**

---

Brexit: Auswirkungen auf das Arbeitsrecht und auf die Gehaltsverrechnung	172
Entsendung nach Österreich: Die Kernaufgaben bei grenzüberschreitendem Personaleinsatz	175
Faire Besteuerung: Ab 1. 7. 2019: neues EU-weites System zur Beilegung von Steuerstreitigkeiten zwischen Mitgliedstaaten	177
Grenzgängerregelung mit Deutschland	179

## **SO VERMEIDEN SIE ABRECHNUNGSFEHLER 181**

---

Die Tücken der Überstundenabgeltung und wie Sie diese korrekt berechnen	182
Licht ins Dunkel rund um die Gleitzeit und die Abrechnung der Guthaben	194
Wie ist ein nicht verbrauchtes Urlaubsguthaben beim Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit (oder umgekehrt) „umzurechnen“?	204
Antworten auf 8 Spezialfragen rund um die Altersteilzeit	212
Die neue Jahressechstel-Rollung – dargestellt anhand von Beispielen	221

## **JUDIKATUR-FLASH 229**

---

Verantwortlicher Beauftragter im Arbeitsrecht: Worauf Sie bei der Bestellung achten sollten	230
Dienstvertrag: Wiederholen Sie nie KV-Regeln wortgleich im Dienstvertrag	232
GPS-Ortung im Dienstfahrzeug: Was ist erlaubt?	234
Spam-Ordner: Auch E-Mails im Spam-Ordner gelten als zugestellt	235
Gleitzeit: Wann sind Kappungsklauseln unzulässig?	236
Gleitzeit: Betriebsvereinbarung erlaubt 12 Stunden pro Tag, der Kollektivvertrag lediglich 10 Stunden → Was gilt nun?	238
Altersteilzeit gemäß § 14 AVRAG	240
Überstunden: OGH-Rechtsgrundsätze, wann diese zu bezahlen sind	242
GPLA: Kann der Prüfer die Lohnsteuer pauschal nachfordern?	243
Nachsicht bei Einhebung einer zu Unrecht vorgeschriebenen, nicht mehr bekämpfbaren Abgabe	244
Urlaubsverjährung: OGH lässt Urlaube verjähren – Widerspruch zur EuGH-Judikatur?	245
Dauerhafte Dienstunfähigkeit eines Arbeiters: Entgeltfortzahlung über das Dienstvertragsende hinaus?	247
Kündigung wegen erhöhtem Krankenstand: Worauf hat der Dienstgeber zu achten?	249



---

Kündigungsanfechtung: Wie ist vorzugehen, wenn der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich widersprochen hat?	251
Dienstzeugnis: Bei Flüchtigkeitsfehlern im Dienstzeugnis hat Dienstnehmer keinen Anspruch auf ein neues Dienstzeugnis	252
Entlassung gerechtfertigt, weil Chef ins Koma gewünscht?	253
Ausbildungskostenrückersatz bei Saisondienstverhältnis	254
Konkurrenzklausel (KK)	256

---

## **WISSENS-CHECK** **261**

---

Betrunkener Dienstnehmer wird mit dem Taxi nach Hause geschickt:	
Taxikostenregress möglich?	262
Ein Kostenbeitrag reduziert den Pkw-Sachbezug: Welche der beiden Berechnungen stimmt?	264
Entlohnung von Reinigungskräften in KV-freien Branchen – Gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn?	266
„Verirrt“ sich das Dienstgeber-Mail in den Spamfilter → Kann das Krankenentgelt gestrichen werden?	268

---

## **STICHWORTVERZEICHNIS** **271**

---

## Die Neuerungen 2020 von A–Z

» Quelle: [www.pv-praxiswissen.at](http://www.pv-praxiswissen.at)

Wie jedes Jahr ändern sich mit dem Jahreswechsel zahlreiche Rechtsgrundlagen, die die Personalverrechner in der Praxis zu beachten haben. In diesem Jahr sind neben den neuen Werten besonders die Änderungen durch den Entfall der täglichen Geringfügigkeits-Grenze und die Neuregelung zur steuerfreien Aushilfskraft hervorzuheben.

Wir haben auch heuer wieder für Sie ein kompaktes „**Neuerungen-ABC**“ erstellt, das Sie **kopieren und neben Ihrem Computer griffbereit** ablegen können.

THEMA	KURZHINWEISE																											
<b>Abgabenvorschreibung</b>	<p><b>Nachsicht bei Einhebung einer zu Unrecht vorgeschriebenen, nicht mehr bekämpfbaren Abgabe</b></p> <p>Es kann in der Praxis vorkommen, dass bspw bei einer GPLA/PLB <b>Abgaben aufgrund herrschender Rechtsansicht vorgeschrieben</b> werden und der diesbezügliche <b>Bescheid rechtskräftig</b> wird. Kurze Zeit später <b>entscheidet</b> der VwGH in einem identen Rechtsfall <b>anders</b>, dh, die – bereits rechtskräftige – Abgabenvorschreibung war unrechtmäßig.</p> <p><b>Was kann der Dienstgeber tun?</b></p> <p>a) <b>Wiederaufnahme</b> anstreben? → Ändert sich die Rechtsprechung, nachdem ein Bescheid rechtskräftig geworden ist, liegt kein Wiederaufnahmegrund vor.</p> <p>b) <b>Nachsicht:</b> Sehr gute Chancen hat der Dienstgeber, wenn er um Nachsicht der Einhebung der bisher nicht entrichteten, zu Unrecht vorgeschriebenen Abgabenschuld ansucht. Im vorliegenden Fall hat die Finanz zunächst das Nachsichtsansuchen abgelehnt. Hingegen hatte der Dienstgeber beim BFG Erfolg → Die Nachsicht wurde gewährt. (BFG 18. 7. 2019, RV/2100561/2019)</p>																											
<b>Abzugsfähigkeit ausländischer SV-Beiträge</b>	<p>Ist ein im <b>Ausland sozialversicherter</b> Dienstnehmer in Österreich steuerpflichtig, können die im <b>Ausland bezahlten</b> Sozialversicherungs-Pflichtbeiträge des Dienstnehmers in Österreich als <b>Werbungskosten</b> abgezogen werden.</p> <p>Sind die <b>ausländischen</b> Sozialversicherungs-Pflichtbeiträge jedoch <b>höher</b> als jene, die in Österreich zu zahlen gewesen wären, dann ist der übersteigende Teil nach Ansicht des VwGH (Urteil vom 21. 11. 2018, Ra 2017/13/0042) <b>nicht</b> als <b>Werbungskosten</b> abzugfähig.</p> <p>Der VwGH begründet seine Rechtsansicht damit, dass höhere ausländische Sozialversicherungs-Beiträge (im Ausland) im Allgemeinen auch zu höheren Leistungen führen.</p>																											
<b>Altersteilzeit</b>	<p>Ab <b>1. 1. 2020</b> steht die Altersteilzeit erst <b>5 Jahre</b> vor Vollendung des Regelpensionsalters offen.</p> <p>Daher gilt folgendes Zutrittsalter zur Altersteilzeit:</p> <p><b>Zutrittsalter für Männer:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Geburtsdatum</th> <th colspan="2">Regelpensionsalter</th> <th colspan="4">Frühestmöglicher Antritt ATZ</th> </tr> <tr> <th>Lj</th> <th>Jahr</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bis 31. 12. 1960</td> <td>65 Jahre</td> <td>2025</td> <td>58</td> <td>59</td> <td>60</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Ab 1. 1. 1961</td> <td>65 Jahre</td> <td>2026</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Geburtsdatum	Regelpensionsalter		Frühestmöglicher Antritt ATZ				Lj	Jahr	2018	2019	2020	2021	Bis 31. 12. 1960	65 Jahre	2025	58	59	60	✓	Ab 1. 1. 1961	65 Jahre	2026	-	-	-	60
Geburtsdatum	Regelpensionsalter		Frühestmöglicher Antritt ATZ																									
	Lj	Jahr	2018	2019	2020	2021																						
Bis 31. 12. 1960	65 Jahre	2025	58	59	60	✓																						
Ab 1. 1. 1961	65 Jahre	2026	-	-	-	60																						

THEMA	KURZHINWEISE						
Altersteilzeit	<b>Zutrittsalter für Frauen:</b>						
	Geburtsdatum	Regelpensionsalter		Frühestmöglicher Antritt ATZ			
		Lj	Jahr	2018	2019	2020	2021
	Bis 1. 12. 1963	60 Jahre	2023	✓	✓	✓	✓
	2. 12. 1963 bis 1. 6. 1964	60,5 Jahre	2024	✓	✓	✓	✓
	2. 6. 1964 bis 1. 12. 1964	61 Jahre	2025	54	55	56	✓
	2. 12. 1964 bis 1. 6. 1965	61,5 Jahre	2026	-	-	-	56,5
	2. 6. 1965 bis 1. 12. 1965	62 Jahre	2027	-	-	-	57
	2. 12. 1965 bis 1. 6. 1966	62,5 Jahre	2028	-	-	-	57,5
	2. 6. 1966 bis 1. 12. 1966	63 Jahre	2029	-	-	-	58
Angleichung Arbeiter und Angestellte	2. 12. 1966 bis 1. 6. 1967	63,5 Jahre	2030	-	-	-	58,5
	2. 6. 1967 bis 1. 12. 1967	64 Jahre	2031	-	-	-	59
	2. 12. 1967 bis 1. 6. 1968	64,5 Jahre	2032	-	-	-	59,5
	Ab 2. 6. 1968	65 Jahre	2033	-	-	-	60
Arbeitshilfen für Praktiker	<b>Entgeltfortzahlung:</b>						
	Nunmehr gilt, dass dann, wenn ein Arbeiter in ein Angestellten-Dienstverhältnis übernommen wird,						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ das ursprüngliche Arbeitsjahr beibehalten wird und</li> <li>✓ ab dem Übernahmestichtag kein neuer Entgeltfortzahlungs-Anspruch beginnt.</li> </ul>						
	In einer Gewerkschaftsaussendung wird ebenfalls mitgeteilt, dass das ASG entschied, dass Arbeitervordienstzeiten im gleichen Unternehmen bei einem Wechsel ins Angestelltenverhältnis bezüglich Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall voll anzurechnen sind.						
Angleichung Arbeiter und Angestellte	Gilt der aliquote Anspruch auf Sonderzahlungen – selbst bei schuldhaften Entlassungen – analog gemäß § 16 AngG auch für Arbeiter?						
	Gemäß dem Ergebnis einer Analyse von Mag. Wolfram Hitz ( <a href="https://www.aktuelles-arbeitsrecht.at">https://www.aktuelles-arbeitsrecht.at</a> ) kann daher weiterhin auf Basis einschlägiger KV-Bestimmungen (zB bei Entlassung und unberechtigtem vorzeitigen Austritt) der Sonderzahlungsanspruch für Arbeiter – anders als bei Angestellten – zur Gänze entfallen.						
	Die Arbeitshilfen finden Sie unter folgendem Link: <a href="https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/">https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/</a>						
Arbeitshilfen für Praktiker	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Arbeitsbelehr 2020</li> <li>✓ Auslandstätigkeit – Wer ist wo versichert? (Stand April 2019)</li> <li>✓ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2020</li> <li>✓ PV-Kalender 2020</li> <li>✓ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2020</li> <li>✓ Checkliste:Familienbonus Plus in der Personalverrechnung berücksichtigen</li> </ul>						
	Die Arbeitshilfen werden <b>laufend aktualisiert</b> . Ein Blick auf die oa Homepage lohnt sich also!						

THEMA	KURZHINWEISE
Arbeitszeitaufzeichnungen	<p><b>2020 beginnt mit Verschärfung der Arbeitszeitaufzeichnungspflichten:</b>  Laut Arbeitszeitgesetz darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von <b>17 Wochen</b> eine maximale Arbeitszeit von <b>48 Stunden</b> nicht überschritten werden (§ 9 Abs 4 AZG).  In einem <b>aktuellen Erlass</b> hält das zentrale Arbeitsinspektorat fest, dass aufgrund des EuGH-Urturts C-254/18 vom 11. 4. 2019 ab sofort die <b>durchschnittliche Wochenarbeitszeit</b> gemäß § 9 Abs 4 AZG <b>verpflichtend rollierend durchzurechnen</b> ist. Der 48-Stunden-Schnitt muss somit in <b>jedem beliebigen 17-Kalender-Wochen-Zeitraum eingehalten</b> werden.  Was Unternehmen aufgrund dieser geänderten Rechtsansicht zu erwarten haben, wenn das Arbeitsinspektorat überprüft, ob die „maximal 48-Stunden in 17 Wochen-Regel“ eingehalten wurde, zeigt eine sehr <b>übersichtliche Grafik</b> auf unserem PV-BLOG für PV-Profis: <a href="https://www.patka-knowhow.at/verschaerfung-arbeitszeitaufzeichnungspflichten/">https://www.patka-knowhow.at/verschaerfung-arbeitszeitaufzeichnungspflichten/</a></p>
Arbeitszeitkalender 2020	Damit Sie die <b>Mehr- und Überstunden korrekt</b> in einfacher Weise <b>erfassen</b> können, bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an: Zuvor müssen Sie sich als Nutzer registriert haben → Online-Erfassungsmöglichkeit: ( <a href="https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login">https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login</a> ). Den Arbeitszeitkalender gibt es nun auch als <b>App</b> für Android und iOS.
Auflösungsabgabe	Die Auflösungsabgabe <b>entfällt</b> mit dem 1. 1. 2020.
Ausbildungskostenrückerstattung	Beschäftigt der Dienstgeber <b>Saisonarbeiter</b> , in die er eine <b>Ausbildung investiert</b> , dann sollte er dieses Urteil ganz genau studieren: OGH 23. 7. 2019, 9 ObA 35/19s, ARD 6666/9/201 Es liegt nämlich auch dann iSd § 2d Abs 4 Z 5 AVRAG eine <b>rückersatzschädliche Dienstgeber-Kündigung</b> vor, wenn das Dienstverhältnis vom Dienstgeber mit einer saisonbedingten Wiedereinstellungszusage gekündigt wird.
Ausgleichszulagen 2020	<p>Die <b>Ausgleichszulage</b> (= Sicherung eines Mindesteinkommens für Pensionsbezieher) wird wie folgt angehoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Für alleinstehende Pensionisten: € 966,65</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Für Alleinstehende mit mindestens 30 Jahren Vollversicherung aufgrund Erwerbstätigkeit: € 1.048,57</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Für Ehepaare (oder eingetragene Partner) im gemeinsamen Haushalt: € 1.472,00</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Für Pensionsberechtigte auf Witwenpension (oder Pension für Hinterbliebene eingetragener Partner): € 966,65</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Erhöhung pro Kind, dessen Nettoeinkommen € 334,49 nicht übersteigt (nicht bei Witwer- oder Witwenpension): € 149,94</li> </ul> <p><b>Pensionsberechtigte auf Waisenpension:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> bis zum 24. Lebensjahr: € 355,54</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> bis zum 24. Lebensjahr, wenn beide Elternteile verstorben sind: € 533,85</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> nach dem 24. Lebensjahr: € 631,80</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> nach dem 24. Lebensjahr, wenn beide Elternteile verstorben sind: € 966,65</li> </ul>
Aushilfskräfte	Die <b>Steuerbefreiung</b> für „18-Tage-Aushilfskräfte“ <b>fällt ab 2020 weg</b> .
Ausländerbeschäftigung	<p><b>Fachkräfteverordnung: Regelungen für 2020</b>  Das BMASGK hat gemäß § 13 AuslBG durch Verordnung (BGBI II 2019/421, ausgegeben am 19. 12. 2019) für 2020 <b>56 Mangelberufe</b> für das gesamte Bundesgebiet (zB Lohn- und Gehaltsverrechner) festgelegt, in denen Ausländer als Fachkräfte gemäß § 12a AuslBG zugelassen werden können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> <b>Neu</b> (bzw wieder) <b>aufgenommen</b> wurden die Berufe: Kalkulante, Lokomotivführer, -heizer, Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger, Händler und Verkäufer von Eisen-</li> </ul>



THEMA	KURZHINWEISE
Ausländerbeschäftigung	<p>und Metallwaren, Maschinen, Haushalts- und Küchengeräten; Techniker für Datenbankenverarbeitung; Techniker mit höherer Ausbildung (Ing) für technische Chemie, Chemotechniker; Medizinisch-technische Fachkräfte, Elektromechaniker; Naturblumenbinder; Maurer; Techniker für Bauwesen; Pflegeassistenten; Pflegefachassistenten</p> <p>✓ Nicht mehr in der Liste enthalten ist der Beruf des Sonstigen Tiefbauers.</p> <p><b>Beschäftigung besonders Hochqualifizierter</b></p> <p>Gemäß § 13 Abs 4 AuslBG hat der BMASGK per Verordnung (BGBI II 2019/420, ausgegeben am 19. 12. 2019) für 2020 festgelegt, dass</p> <p>✓ Ausländer, die über eine der folgenden Ausbildungen verfügen, als <i>Besonders Hochqualifizierte</i> gemäß § 12 AuslBG entsprechend der Anlage A des AuslBG gelten und für diese</p> <p>✓ die erforderliche Mindestpunkteanzahl um 5 Punkte von 70 auf 65 herabgesetzt wurde: Diplomingenieure für Maschinenbau; Diplomingenieure für Starkstromtechnik; Diplomingenieure für Datenverarbeitung; Diplomingenieure für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik; Diplomingenieure soweit nicht anderweitig eingeordnet; Diplomingenieure für Wirtschaftswesen; Sozial-, Wirtschaftswissenschaftler, wissenschaftliche Statistiker; Wirtschaftstreuhänder; Ärzte.</p>
Autobahnvignette	<p>Mit der Vignettenpreisverordnung werden die Preise für folgende <b>Vignetten ab 2020 (bzw Dezember 2019) erhöht:</b></p> <p>Der Preis der <b>Jahresvignette 2020</b> beträgt (inkl USt) für</p> <p>✓ einspurige Kfz: € 36,20;</p> <p>✓ mehrspurige Kfz mit einem Gesamtgewicht bis zu 3,5 t: € 91,10.</p> <p>Der Preis einer <b>Zweimonatsvignette</b>, die ab dem 1. 12. 2019 zur Straßenbenützung berechtigt, beträgt (inkl USt) für</p> <p>✓ einspurige Kfz: € 13,70;</p> <p>✓ mehrspurige Kfz mit einem Gesamtgewicht bis zu 3,5 t: € 27,40.</p> <p>Der Preis einer <b>Zehntagesvignette</b>, die ab dem 1. 12. 2019 zur Straßenbenützung berechtigt, beträgt (inkl USt) für</p> <p>✓ einspurige Kfz: € 5,40;</p> <p>✓ mehrspurige Kfz mit einem Gesamtgewicht bis zu 3,5 t: € 9,40</p>
BUAG-Überbrückungsabgeltung	<p>Ein Dienstnehmer erhält dann, wenn er seine <b>Alterspension</b> antritt, eine <b>einmalige Überbrückungsabgeltung</b>, wenn er zuvor, obwohl er die Voraussetzungen des Überbrückungsgeldes nach § 13l BUAG erfüllt, <b>dieses nicht in Anspruch nimmt</b>.</p> <p>Die Höhe der einmaligen Überbrückungsabgeltung wurde mit der BUAG-Überbrückungsabgeltungsverordnung (BGBI II 2019/289) ab 1. 1. 2020 mit 50 % (bisher: 35 %) des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes festgesetzt.</p> <p>Die Höhe der dem <b>Dienstgeber</b> zustehenden <b>Überbrückungsabgeltung</b> beträgt 30 % (bisher: 20 %) des sonst dem Dienstnehmer zustehenden Überbrückungsgeldes.</p> <p>Die neuen Werte gelten, sofern die Dienstnehmer die Alterspension mit 1. 1. 2020 oder zu einem späteren Zeitpunkt antreten.</p>
Bausparprämie	Die Bausparprämie für 2020 beträgt gemäß § 108 Abs 1 EStG 1,5 % der prämienbegünstigte geleisteten Bausparkassenbeiträge.
Behindertenfreibeträge	Da die Freibeträge seit 1988 nicht valorisiert wurden, haben sie 65 % ihres Wertes eingebüßt. Daher gelten – bereits ab 2019 – dem Wertverlust entsprechend valorisierte Behindertenfreibeträge:

THEMA	KURZHINWEISE	
<b>Behindertenfreibeträge</b>	bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von	Freibetrag
	25 % bis 34 %	€ 124,00
	65 % bis 74 %	€ 599,00
	75 % bis 84 %	€ 718,00
	85 % bis 94 %	€ 837,00
	ab 95 %	€ 1.198,00
<b>Beitragkalender</b>	Den Beitragskalender für 2020, herausgegeben von der Österreichischen Gesundheitskasse, finden Sie unter folgendem Link: <a href="https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.817749&amp;portal=oegkdg-portal&amp;viewmode=content">https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.817749&amp;portal=oegkdg-portal&amp;viewmode=content</a>	
<b>Beitragsrückerstattung</b>	Beginnend mit <b>Beitragsjahr 2019</b> sind bei <b>Überschreitung der Höchstbeitragsgrundlage</b> die auf die Überschreitung entfallenden SV-Beiträge dem Versicherten vom Amts wegen <b>zurückzuerstatten!</b> <b>Zuständigkeitsregeln:</b> Pro Versicherten und Beitragsjahr ist der jeweils zuständige Träger leistungszuständig. Beitragserstattung erfolgt in allen Zweigen der Sozialversicherung.	
<b>Berufsanerkennung</b>	Viele Menschen mit Migrationshintergrund haben in ihren Herkunftsländern <b>qualifizierte Ausbildungen</b> erworben. Welche Nachweise erforderlich sind, bei welcher Behörde einzurechnen ist usw, erfahren Sie hier: <a href="http://www.berufsanerkennung.at/">http://www.berufsanerkennung.at/</a>	
<b>BUAK-Arbeitszeitkalender</b>	Die Bauerbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse stellt Ihnen den BUAK Kalender in einer direkt druckbaren Variante, im Format DIN-A4, zur Verfügung, unter: <a href="https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_0.a/1342596643597/home/home/_buak-arbeitszeitkalender-2020">https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_0.a/1342596643597/home/home/_buak-arbeitszeitkalender-2020</a>	
<b>Dienstgeberbeitrag (DB)</b>	Der Dienstgeberbeitrag beträgt unverändert <b>3,9 %</b> der Bemessungsgrundlage. Bleibt die Bemessungsgrundlage aller Kommunalsteuer-, DB- und DZ-pflichtigen DV im Kalendarmonat <b>unterhalb von € 1.460,00</b> (Freigrenze), verringert sie sich <b>um € 1.095,00 (Freibetrag)</b> .	
<b>Dienstleistungsscheck 2020</b>	Die Grenze für die Verwendung eines Dienstleistungsschecks für 2020 beträgt <b>€ 631,04 monatlich</b> . Sie finden <b>umfangreiche Infos</b> zum Dienstleistungsscheck unter: <a href="https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp/">https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp/</a>	
<b>Dienstwohnung m<sup>2</sup>-Richtwerte</b>	Die <b>m<sup>2</sup>-Richtwerte</b> für die Wohnraumbewertung <b>erhöhen sich</b> ab 1. 1. 2020 auf folgende Beträge: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Burgenland: € 5,30/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Oberösterreich: € 6,29/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Tirol: € 7,09/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Kärnten: € 6,80/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Salzburg: € 8,03/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Vorarlberg: € 8,92/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Niederösterreich: € 5,96/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Steiermark: € 8,02/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Wien: € 5,81/m<sup>2</sup></li> </ul>	

THEMA	KURZHINWEISE
Dz Zuschlag zum DB	<p>Die Werte für 2020 betragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Burgenland: € 0,42 %</li> <li>✓ Kärnten und Salzburg: 0,39 %</li> <li>✓ Niederösterreich und Wien: 0,38 %</li> <li>✓ Oberösterreich: 0,34 %</li> <li>✓ Steiermark und Vorarlberg: 0,37 %</li> <li>✓ Tirol: 0,41 %</li> </ul>
E-card-Gebühr	Die E-card-Gebühr für das Jahr 2020 (eingehoben 11/2019) beträgt <b>€ 11,95</b> und für das Jahr 2021 (eingehoben 11/ 2020): <b>€ 12,30</b>
E-card Foto-Verordnung	<p>Ca 85 % aller E-card-Besitzer bekommen <b>automatisch eine neue E-card mit Lichtbild</b>. E-card-Besitzer, bei denen kein Foto bei einer Behörde auffindbar ist, werden aufgefordert, ein Foto nachzureichen.</p> <p>Außer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Personen, die bis 31. 12. 2031 im Jahr der Ausgabe einer e-card das 70. Lebensjahr vollenden/vollendet haben, oder</li> <li>✓ Personen unter 14 Jahren bzw mit Pflegegeldstufe 4.</li> </ul>
Ehrverletzung	<p><b>Entlassung gerechtfertigt, weil Chef ins Koma gewünscht?</b></p> <p>Nachdem ein langjährig beschäftigter Verkaufsleiter aufgrund einer schweren Erkrankung gekündigt worden war, wünschte er dem – abwesenden – Geschäftsführer in seiner Abwesenheit „<i>einen Schlaganfall, sodass er 10 Jahre im Wachkoma liegt [...]</i>“.</p> <p>Als diese Nachricht dem angesprochenen Geschäftsführer mitgeteilt wurde, sprach dieser unverzüglich die <b>Entlassung</b> des Verkaufsleiters aus.</p> <p>Der Verkaufsleiter versuchte die Entlassung zu bekämpfen, mit dem Argument, es liege eine <b>verständliche Erregung bzw Entrüstung</b> vor, da der Geschäftsführer sich nicht nur ihm, sondern jedem schwer erkrankten Mitarbeiter gegenüber sehr schäbig verhielt und daher die Entlassung nicht gerechtfertigt sei.</p> <p>Im weiteren Gerichtsverfahren entschied der OGH, dass die gegenständliche <b>Entlassung aufgrund erheblicher Ehrverletzung</b> (§ 27 Z 6 AngG) und <b>Vertrauensunwürdigkeit</b> (§ 27 Z 1 AngG) <b>gerechtfertigt</b> ist.</p> <p><b>Die für die Praxis wichtigen Aussagen des OGH:</b></p> <p><b>Keine Entlassung</b> liegt dann vor, wenn die grobe Ehrenbeleidigung</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>aufgrund einer <b>gerechtfertigten Entrüstung</b>,</li> <li>aufgrund eines <b>unmittelbar vorausgegangenen Verhaltens</b> des Beleidigten</li> <li>als <b>situationsbedingt entschuldbare</b> bzw zumindest <b>verständliche Fehlreaktion</b> zu beurteilen ist.</li> </ol> <p><b>Bloße Erregung</b> (ohne unmittelbar vorangegangenes, provokantes Verhalten des Beleidigten) ist <b>kein Entschuldigungsgrund</b>.</p> <p>Der <b>entlassene Dienstnehmer</b> wusste aufgrund des bisherigen Geschäftsführerverhaltens, schwer erkrankten Dienstnehmern gegenüber, was ihn aufgrund seiner Erkrankung <b>erwartet</b>. Dies schließt – so der OGH – eine <b>situationsbedingt verständliche Fehlreaktion</b> aufgrund des Geschäftsführerverhaltens aus.</p> <p>(OGH 30. 10. 2019, 9 ObA 92/19y)</p>
Einkommensbericht	Jeder Dienstgeber, der <b>dauernd mehr als 150 Dienstnehmer</b> beschäftigt, ist verpflichtet <b>alle 2 Jahre</b> einen <b>Einkommensbericht</b> zu erstellen. Der Bericht muss im 1. Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres erstellt werden.

# Ein- oder Austritt während des Monats: Wann liegt eine geringfügige Beschäftigung vor?

» PVP 2020/32

In einer Zeit, in der sich in der Personalverrechnung fast alles nur noch um die COVID-19 Kurzarbeit dreht, ist es wohltuend, über ein Fachthema zu berichten, das nichts mit Kurzarbeit zu tun hat.

Anlass dafür bietet eine sehr interessante **höchstgerichtliche Entscheidung** zur **Geringfügigkeitsbeurteilung** in jenen Fällen, in denen **geringfügig Beschäftigte** während des laufenden **Kalendermonats ein- oder austreten**. Diese Entscheidung **widerspricht** einer **langjährigen Vollzugspraxis** der Krankenversicherungsträger (KVT) und wird daher vor allem den Verantwortlichen der **Österreichischen Gesundheitskasse** vermutlich **keine Freude** bereiten.

## A) So ist die Geringfügigkeit nach dem Gesetz zu beurteilen

### ■ Grundsatz

Gemäß § 5 Abs 2 ASVG gilt ein Beschäftigungsverhältnis dann als **geringfügig**, wenn daraus im **Kalendermonat** kein höheres Entgelt als € **460,66** (= GFG im Jahr 2020) gebührt.

### ■ Ausnahme

§ 5 Abs 3 Z 1 ASVG regelt, dass eine **Beschäftigung dann nicht geringfügig**, sondern **vollversichert** ist, wenn das im Kalendermonat gebührende **Entgelt die GFG nur deshalb nicht übersteigt**, weil die für mindestens einen Monat oder auf unbefristete Zeit vereinbarte **Beschäftigung während des betreffenden Kalendermonats begonnen oder geendet hat** oder unterbrochen wurde.

## B) So beurteilten bisher die Krankenversicherungsträger, ob Geringfügigkeit vorliegt

### 1. Der Krankenversicherungsträger wendet ausnahmslos die Hochrechnungsmethode an

Wenn ein geringfügig Beschäftigter während des Kalendermonats ein- oder austritt, beurteilen die KVT die GFG idR ohne Rücksicht auf die konkreten **Einzelfallumstände**, indem sie eine **automatische Hochrechnung** des Entgelts auf einen vollen SV-Monat (30 SV-Tage) vornehmen, und zwar nach der folgenden Formel:

**Entgelt für den Rumpfmonat:** durch die Zahl der **Kalendertage** (SV-Tage) des Rumpfmonats  $\times 30 =$  **fiktives Monatsentgelt** für den Vergleich mit der GFG

Diese Hochrechnung führt häufig zu dem **Ergebnis**, dass der KVT eine **Vollversicherung** annimmt und den DG auffordert, die Meldung (mBGM) zu korrigieren.

Das Problem dabei ist aber, dass die **Hochrechnung** je nach Einzelfall zu **Verzerrungen und Clearingfällen** führt und manchmal Endlosdiskussionen zwischen Personalverrechnern und Krankenkassen-Sachbearbeitern nach sich zieht. Die Autoren dieses Artikels haben derartige Situationen in den letzten Jahren leider des Öfteren erlebt.

Es ist verständlich, dass ...

- a) im Sinne der **Verwaltungsökonomie** die Krankenkassen-**Software standardmäßig** iSd „mas-sentauglichen Methodik“ programmiert ist;
- b) **nicht jeder Einzelfall manuell überprüft** werden kann, denn dafür müsste der KVT insbesondere die konkrete Arbeitszeitregelung und allfällige individuelle Vereinbarungen (zB betreffend geplante Mehrleistungen) des betroffenen DN kennen. Dies ist naturgemäß aber nicht der Fall.

**Nicht einzusehen** ist aber, dass die KVT in vielen Fällen auch nach entsprechender Rücksprache (telefonisch, per E-Mail etc) mit der Personalverrechnung des DG-Betriebes und trotz Aufklärung über die individuellen Arbeitszeitregelungen **weiterhin stur** darauf pochen, dass die **Hochrechnungsmethode** angewandt werden muss, selbst wenn diese Methode im Einzelfall nachweislich zu einem völlig verzerrten und realitätsfremden Ergebnis führt.

## 2. Konsequenzen dieser Verwaltungspraxis

Das nachträgliche unberechtigte Umstellen eines geringfügigen Abrechnungszeitraumes auf eine Vollversicherung aufgrund der Intervention des KVT bedeutet:

- a) **beitragsrechtliche Konsequenzen** (sprich: Beitragsnachzahlungen) für den DG und
- b) möglicher rückwirkender Verlust von **Arbeitslosengeld** für den DN.

Die bisherige Vollzugspraxis des KVT hat dementsprechend schon wiederholt wahre „Dramen“ ausgelöst.

### C) So entschied der Verwaltungsgerichtshof die Frage, ob Geringfügigkeit vorliegt

#### 1. Die Beurteilungsgrundsätze gemäß VwGH

Wie es richtig geht, hat kürzlich der **VwGH** entschieden. Die Kernaussage des Höchstgerichts lässt sich durch folgenden **Leitsatz** (zusammengefasst und Textpassagen hervorgehoben durch die Autoren dieses Artikels) beschreiben:

Gemäß § 5 Abs. 3 Z 1 ASVG liegt **kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis** vor, wenn die **Geringfügigkeitsgrenze** nur deswegen **nicht überschritten** wird, weil die für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung im Lauf des betreffenden **Kalendermonats begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde**.

In Anwendung dieser Regelung ist daher zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer im Fall des aufrechten Bestehens des Dienstverhältnisses während des **ganzen Monats** die **Geringfügigkeitsgrenze** überschritten hätte oder nicht.

Hingegen ist es **unzulässig**, das an den Beschäftigungstagen erzielte **Entgelt automatisch** auf den gesamten Monat **hochzurechnen**, ohne darauf Bedacht zu nehmen, in welchem Ausmaß der Arbeitnehmer überhaupt zu Arbeitsleistungen verpflichtet gewesen wäre. Es ist daher **rechtswidrig**, wenn die Behörden in einem solchen Fall, anstatt konkrete Feststellungen zu treffen, mittels **fiktiver Hochrechnung** des Entgelts von einem **vollversicherten Dienstverhältnis** ausgehen (VwGH 20. 2. 2020, Ra 2019/08/0156).

#### 2. Schlussfolgerungen aus dem VwGH-Erkenntnis

- a) Eine **fiktive Hochrechnung** ohne jegliche Rücksichtnahme auf die **konkreten Verhältnisse** des Einzelfalls (insbesondere die individuellen Vereinbarungen zur Arbeitszeit) ist **unzulässig**.
- b) Die von den KVT oftmals praktizierte **fiktive Hochrechnung** darf uE **nur dann** als abstrakte Hilfsmethode angewendet werden, wenn (zB wegen völlig variabler und unvorhersehbarer

Arbeitszeiten) überhaupt **nicht feststellbar** ist, ob und wie viel ein DN im restlichen Kalendermonat **gearbeitet** hätte.

#### D) Beispiel

##### ■ Sachverhalt:

- ✓ Die **Arbeitszeit** eines unbefristet beschäftigten DN beträgt laut DV **4 Stunden/Woche**. Er erhält ein Bruttomonatsgehalt von € 300,00 (= **geringfügiges Entgelt**).
- ✓ Laut Vereinbarung wird die **Arbeitszeit ungleichmäßig** in der Weise verteilt, dass der DN jeweils
  - am 1. und am 2. Donnerstag jeden Kalendermonats 8,66 Stunden arbeitet
  - und dafür die restlichen Donnerstage des Kalendermonats arbeitsfrei hat.
- ✓ Am **13. 3. 2020** (Freitag) kommt es zu einer **einvernehmlichen** DV-Auflösung mit sofortiger Wirkung. Zu diesem Zeitpunkt hat der DN bereits die gesamte für März 2020 vorgesehene **Arbeitsleistung erbracht** (2 Donnerstage: 5. und 12. 3. 2020).
- ✓ Dementsprechend erhält der DN in **Endabrechnung das volle Monatsgehalt** von € 300,00. In der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) für den Abrechnungszeitraum März 2020 wird der DN als **geringfügig** gemeldet.
- ✓ Der **KVT** ist der Rechtsansicht, dass im März 2020 eine **Vollversicherung** vorliege, weil für die Geringfügigkeitsprüfung das **Entgelt fiktiv hochzurechnen** ist: € 300,00/13 \* 30 = € 692,31 → höher als die GFG von € 460,66.
- ✓ Der **DG** ist hingegen der **Ansicht**, richtig abgerechnet zu haben.

##### ■ Wer hat Recht?

##### ■ Lösung:

Der **DG hat Recht**. Laut der neuen VwGH-Entscheidung sind bei der **Geringfügigkeitsbeurteilung** die **individuellen Verhältnisse** zu berücksichtigen. Anhand dieser **zeigt sich**: Die **GFG** von € 460,66 wäre auch dann **nicht überschritten** worden, wenn das DV fortgesetzt worden wäre.

Der DN hatte zum **Zeitpunkt** des arbeitsrechtlichen **Austritts** bereits die für den Monat März 2020 vereinbarte **Arbeitsleistung erbracht**, sodass ihm das **gesamte Bruttomonatsgehalt** von € 300,00 ausbezahlt wurde.

Die von der Krankenkasse geforderte **Hochrechnung** des Entgelts ist **unrichtig**, weil die Beurteilung anhand der konkreten **Einzelfallumstände** (nachweisbare Arbeitszeitinteilung) **vorrangig** ist. Der **KVT** hat daher (für Zwecke der Beitragsverrechnung) ebenso wie das AMS (für die Zuverdienstgrenze zum Arbeitslosengeld) die **Geringfügigkeit zu akzeptieren**.



# Arbeiter – Angestellte: Antworten auf Praxisfragen hinsichtlich Angleichung der Rechtslage

» PVP 2019/80

## A) Themenblock I: Arbeiter wird in Angestelltenverhältnis übernommen → Fragen rund um die EFZ

1. Hinweis ①: Bleibt das ursprüngliche Arbeitsjahr erhalten?

Ja; Mitte 2019 änderte der Hauptverband die Rechtsansicht zu obiger Frage.

Nunmehr gilt, dass dann, wenn ein **Arbeiter** in ein **Angestellten-DV** übernommen wird,  
1. das **ursprüngliche Arbeitsjahr** beibehalten wird und  
2. ab dem Übernahmestichtag **kein neuer EFZ-Anspruch** beginnt.

2. Hinweis ②: Sind die Arbeiterzeiten als Vordienstzeiten bei der Dauer der EFZ zu berücksichtigen?

### a) Bisher herrschende Rechtsansicht: Nein, keine Anrechnung

Sowohl nach dem „alten“ EFZ-Recht für Angestellte (Erst- und Wiedererkrankung) als auch nach dem neuen EFZ-Recht (analog zu jenem bei den Arbeitern → pro Arbeitsjahr steht ein gewisses Krankenstandstage-Kontingent zur Verfügung) war die bisher **vorherrschende** Ansicht, dass dann, wenn der DG den DN vom **Arbeiter**- in ein **Angestellten-DV** übernimmt, die **bisherigen Dienstzeiten als Arbeiter** bei den **EFZ-Regeln nicht zwingend – freiwillig möglich – zu berücksichtigen** sind.

### b) Rechtskräftiges ASG-Urteil: Ja, Arbeiterzeiten sind zu berücksichtigen

In einer Gewerkschaftsaussendung wird mitgeteilt, dass das ASG entschied, dass **Arbeitervor-dienstzeiten im gleichen Unternehmen bei einem Wechsel ins Angestelltenverhältnis** bezüglich EFZ im Krankheitsfall voll anzurechnen sind.

Quelle: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20190711OTS0038/gpa-djp-wien-bahnbrechendes-urteil-zugunsten-von-arbeiterinnen-die-in-angestelltenverhaeltnis-wechseln](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20190711OTS0038/gpa-djp-wien-bahnbrechendes-urteil-zugunsten-von-arbeiterinnen-die-in-angestelltenverhaeltnis-wechseln)

## B) Themenblock II: Gilt der aliquote Anspruch auf Sonderzahlungen – selbst bei schuldhaften Entlassungen – analog gemäß § 16 AngG auch für Arbeiter?

In den letzten Jahren hat es einige gesetzgeberische Maßnahmen gegeben, die die arbeitsrechtlichen Regelungen für **Arbeiter** und **Angestellte** zwar nicht vereinheitlicht, aber doch **recht weit angeglichen** haben. Große Unterschiede bestehen jedoch weiterhin bei (a) der Frage der KV-Anwendung, (b) dem für den DN zuständigen **Betriebsrat** sowie (c) den arbeitsrechtlichen (aliquoten) **Sonderzahlungs-Ansprüchen**.

Beim Thema Sonderzahlungen wird gelegentlich die Rechtsansicht vertreten, dass es hier zwar **keine gesetzliche Angleichung** gegeben habe, aber aufgrund von **Analogieschlüssen** Arbeiter und Angestellte gleich zu behandeln wären.

Konkret geht es um die **zwingende** Bestimmung des § 16 AngG, wonach im Ergebnis ein bereits erworbener Sonderzahlungsanteil (selbst bei Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt) **nicht nachträglich entfallen** darf.

In der Literatur wird die Frage **unterschiedlich** beurteilt. Die **Höchstgerichte** haben dazu bis dato noch **kein Urteil** gefällt.

**Rechtansicht** des Quellenautors, Mag. *Wolfram Hitz*: Der eingangs erwähnte **Analogieschluss**, der sich auf die weitgehende Angleichung zwischen Arbeitern und Angestellten stützt, ist seiner Ansicht nach **unzutreffend**.

Da der Gesetzgeber mit den letzten Novellen zur **Angleichung** gerade eben **nicht alle Unterschiede beseitigt** hat, ist seiner Ansicht nach ein **genereller Analogieschluss unzulässig**. Würde man die These der Analogie vertreten, wären seit den letzten Novellen auch alle noch bestehenden Unterschiede auf Basis unterschiedlicher betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen für getrennte Arbeiter- und Angestellten-Betriebsräte bzw zur Anwendung unterschiedlicher KV obsolet.

Im Ergebnis kann daher **weiterhin** auf Basis **einschlägiger KV-Bestimmungen** (zB bei Entlassung und unberechtigtem vorzeitigem Austritt) der **Sonderzahlungsanspruch für Arbeiter** – anders als bei Angestellten – zur **Gänze entfallen**.

**Quelle:** <https://www.aktuelles-arbeitsrecht.at> (Mag. *Wolfram Hitz*)