
Aktuelle Änderungen und Neuerungen in der Personalverrechnung Highlights 2024/2025

Stand: 01.09.2024

Wilhelm Kurzböck (WIKU-Personal aktuell)

www.wikutraining.at



Saisonkündigungsprivileg

Der OGH stellte im Frühjahr 2024 an den VfGH den Antrag, diese gesetzliche Regelung wegen „praktischer Undurchführbarkeit“ aufzuheben. Dies wurde vom VfGH (VfGH 25.6.2024 G-29/2024) jedoch im Juni 2024 abgelehnt.

Der VfGH sieht weder eine Verletzung des Legalitätsprinzips noch des Gleichheitsgrundsatzes.

Es ist seiner Ansicht nach Aufgabe der ordentlichen Gerichte die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Saisonbranche festzulegen. Zusätzlich liegt es im Wesen der Kollektivverträge derartige Bestimmungen festzulegen.

Damit geht nun vermutlich der ganze Zirkus wieder von vorne los.



Sonstige Aktualitäten – Arbeitsrecht (143)

Saisonkündigungsprivileg

Das Gastgewerbe erhält mit dem KV-Abschluss per 1.11.2024 diesbezüglich eine einheitliche Regelung für Arbeiter und Angestellte.

Selbstkündigung und Dienstgeberkündigung werden hier unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen zum 15. oder Monatsletzten möglich sein.

GPLB darf AMS Kurzarbeitsbeihilfen nicht mehr prüfen

Im BGBL 86 / 2024 (Cofag Sammelgesetz, kundgemacht am 18.7.2024) wurde die Bestimmung zur Überprüfung der AMS Kurzarbeitsbeihilfen durch die GPLB aufgehoben => sprich der GPLB Prüfer darf nicht mehr die Korrektheit der AMS KUA Beihilfen im Auftrag des AMS überprüfen.

Weiterhin können von der GPLB Prüfung aber sehr wohl Brutto vor KUA, SV BMGL vor KUA, Arbeitszeit während KUA etc. überprüft werden.

Persönlich bin ich der Meinung, dass damit sehr viele unnötige Reibereien mit dem AMS (Spitzenreiter Salzburg) mit unnötigen Strafdrohungen der Vergangenheit angehören sollten.

Ob das AMS eigene Prüfer aussenden wird, darf zumindest – mangels fachlicher Qualifikation - mehr als bezweifelt werden.



Abgabenänderungsgesetz (61 - 62)

Mitarbeiterprämie – Grundsätzliches:

Diese Möglichkeit steht nur jenen Arbeitgebern offen, welche auf Basis einer kollektivvertraglichen Verpflichtung diese Prämie bezahlen (also auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 5 EStG 1988) oder auf Basis einer Betriebsvereinbarung, die deshalb abgeschlossen wird, weil der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ausdrücklich ermächtigt oder weil auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Körperschaft existiert, die so etwas verhandeln könnte (BV-Fälle des § 68 Abs. 5 Z 6 EStG 1988).

Wenn daher ein anzuwendender Kollektivvertrag keine Regelungen zur MA Prämie beinhaltet, dann kann man abgabenfrei keine MA-Prämie abrechnen.



Aktuelle Judikatur und sonstige Aktualitäten

Mitarbeiterprämie – BMF-Aussagen

Lohngestaltende Vorschriften

- ▶ Vereinbarung mit den Arbeitnehmern sind möglich:
 - ▶ wenn der Kollektivvertrag eine Ermächtigung dazu erteilt und
 - ▶ wenn es keinen Betriebsrat gibt,
 - ▶ wenn die Vereinbarung alle Arbeitnehmer umfasst → der „Widerspruch“ einzelner Arbeitnehmer schadet nicht.



Abgabenänderungsgesetz (61 - 62)

Mitarbeiterprämie – welcher KV regelt diese schon?

Gastronomie / Hotellerie, Allgemeines Gewerbe Angestellte aber mit Einschränkungen bei den Sparten, Pharmazeutische Fachkräfte, Telekombranche (A1, Pro Sieben), Reisebüros, Schienenbahnen, metalltechnische Industrie, Stein-Keramikindustrie, Immobilienverwaltung, Papierindustrie, Ärzte Wien (vollkommen vermurkste Regelung!), Ledererzeugende Industrie, Banken, Maschinenring, Raiffeisen Lagerhäuser, Friseure, Film- und Musikwirtschaft, Arbeitskräfteüberlassung, Agrarservice, Forstunternehmer, Textilreiniger, Mode-Bekleidungstechnik, Kürschner, Sticker, kunststoffverarbeitendes Gewerbe, Profifussball

Vor Abrechnung einer MA Prämie aber die entsprechenden Regelungen exakt prüfen – viele unnötige Fallstricke!



Abgabenänderungsgesetz (61 - 62)

Mitarbeiterprämie – Grundsätzliches:

Verschiedene Möglichkeiten der Regelung:

- lohngestaltende Vorschrift regelt eine bestimmte Höhe (z.B. für Vollzeitler) bis zu maximal EUR 3.000 oder
- lohngestaltende Vorschrift enthält eine Öffnungsklausel, dass die Festlegung der Höhe der MA Prämie dem Arbeitgeber (gemeinsam mit dem Betriebsrat oder bei Fehlen eines solchen mit den Mitarbeitern) obliegt.



Abgabenänderungsgesetz (61 - 62)

Mitarbeiterprämie – Grundsätzliches:

Die Selbstverpflichtung des Arbeitgebers kann wie folgt lauten:

„Ich verpflichte mich hiermit gegenüber allen Mitarbeitern eine Mitarbeiterprämie zu gewähren. Dabei wird wie folgt differenziert: Mitarbeiter, die Vollzeit arbeiten, erhalten 1.000 Euro, Mitarbeiter, die Teilzeit arbeiten, erhalten 500 Euro, Mitarbeiter, die nicht das ganze Jahr 2024 im Betrieb waren, erhalten 500 Euro“?

Ist dies so möglich und korrekt?

JA, eine sachliche Differenzierung mit dem Arbeitszeitausmaß ist möglich.



Aktuelle Judikatur und sonstige Aktualitäten

Mitarbeiterprämie – BMF-Aussagen

Differenzierung

- ▶ Eine **Differenzierung** zwischen den Arbeitnehmern darf (nur) **der Höhe (der MA Prämie) nach aus sachlichen Gründen** vorgenommen werden:
 - ▶ Berücksichtigung des Arbeitszeitausmaßes (Vollzeit – Teilzeit)
 - ▶ Differenzierung nach der Lohn- oder Gehaltshöhe
 - ▶ Eintritt bzw. Austritt (Aliquotierung nach Zugehörigkeit im Betrieb im Jahr 2024)
 - ▶ Stichtage
 - ▶ Anzahl der Kinder ist für die Höhe der Prämie tauglich, nicht jedoch für die Frage, OB eine Prämie gewährt wird



Aktuelle Judikatur und sonstige Aktualitäten

Mitarbeiterprämie – BMF-Aussagen

Differenzierung

- ▶ **Differenzierung** kann vor allem „passieren“, wenn in einem Betrieb (organisatorische/fachliche Trennung bzw. Abgrenzung) mehrere Kollektivverträge zur Anwendung gelangen, aber nicht alle Kollektivverträge eine Mitarbeiterprämie regeln → hier kann es sein, dass ein Teil der Belegschaft eine (abgabefreie) Mitarbeiterprämie erhält und der andere Teil nicht (oder zumindest nicht abgabefrei).
- ▶ Abhängigkeit von **individueller Zielerreichung** ist nicht zulässig.
- ▶ Abhängigkeit davon, dass ein **bestimmtes Mindestergebnis** erreicht wird, damit die Prämie (für alle) gewährt werden kann, ist zulässig.
- ▶ Gewährung ist auch an Arbeitnehmer möglich, die aktuell keinen Entgeltsanspruch bei aufrechter Beschäftigung haben (zB. Karenz, unbezahlter Urlaub, entgeltsfreier Krankenstand).



Aktuelle Judikatur und sonstige Aktualitäten

Mitarbeiterprämie – BMF-Aussagen

Differenzierung

- ▶ Differenzierung dahingehend, dass manche KEINE Mitarbeiterprämie erhalten, ist möglich:
 - Mitarbeiter, die in der Probezeit sind,
 - Mitarbeiter, die weniger als einen Monat im Jahr 2024 im Betrieb waren,
 - Mitarbeiter, die gekündigt haben bzw. gekündigt oder entlassen wurden oder Mitarbeiter mit ruhenden Dienstverhältnissen (z.B. Karenz, Präsenzdienst, Bildungskarenz)



Aktuelle Judikatur und sonstige Aktualitäten

Mitarbeiterprämie – BMF-Aussagen

Interessenausgleich

- ▶ Kommt es aufgrund einer **kollektivvertraglichen „Sonderregelung“** nur zu einer **moderaten oder gar keinen Anhebung von Istlöhnen oder Istgehältern** und sieht der Kollektivvertrag die Möglichkeit der Gewährung einer Mitarbeiterprämie vor, so kann diese abgabenfrei gewährt werden.
- ▶ Voraussetzung dafür sind entweder eine **Betriebsvereinbarung** (wenn BR vorhanden) oder Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmern (wenn kein BR vorhanden ist).
- ▶ Die im Gegenzug geringer ausfallende Erhöhung der Istlöhne oder Istgehälter ist unschädlich.



Aktuelle Judikatur und sonstige Aktualitäten

Mitarbeiterprämie – BMF-Aussagen

Lohngestaltende Vorschriften

- ▶ Arbeitgeber, die im Ausland ansässig sind und in Österreich Arbeitnehmer beschäftigen, können die Mitarbeiterprämie abgabenfrei gewähren.
- ▶ Voraussetzung dafür ist, dass kein Kollektivvertrag zur Anwendung gelangen muss (Vorsicht: Arbeitskräfteüberlasung aus dem Ausland nach Österreich → gemäß § 6 Abs. 2 LSD-BG kommen hier die AKÜ-Kollektivverträge zur Anwendung).



Aktuelle Judikatur und sonstige Aktualitäten

Mitarbeiterprämie – BMF-Aussagen

Arbeitskräfteüberlassung

Ist der **Beschäftigetrieb** eines überlassenen Arbeitnehmers arbeitsrechtlich (gemäß Beschäftiger-KV) **verpflichtet**, seinen Stammarbeitnehmern eine Mitarbeiterprämie zu gewähren, so kann der Arbeitskräfteüberlasser diese Mitarbeiterprämie auch an den überlassenen Arbeitnehmer abgabefrei ausbezahlen.

Argumentiert wird, dass dann der Arbeitskräfteüberlasser gemäß § 10 AÜG auch zur Zahlung an die im dortigen Beschäftigetrieb eingesetzten Arbeitnehmern verpflichtet ist (wegen der Regelung im Beschäftiger-KV) → *siehe dazu neue OGH-Judikatur*

Ob der **KV des Überlassers** eine derartige Mitarbeiterprämie regelt oder nicht, spielt dabei keine Rolle.



Aktuelle Judikatur und sonstige Aktualitäten

Mitarbeiterprämie – BMF-Aussagen

Zahlungsvarianten

- ▶ Mitarbeiterprämien können einmalig, monatlich (nicht empfehlenswert wegen Auswirkungen auf weitere Entgelte wie Sonderzahlungen) oder in Teilbeträgen gewährt werden.
- ▶ Das Jahressechstel oder Kontrollsechstel wird durch die abgabenfreie Teuerungsprämie nicht berührt (keine Erhöhung, keine Anrechnung) → es muss sich um zusätzliche Zahlung handeln.
- ▶ Die Mitarbeiterprämie kann auch durch Gutscheine gewährt werden, wenn dies die lohngestaltende Vorschrift erlaubt.
- ▶ Wird die Mitarbeiterprämie 2024 vereinbart und bis 15.2.2025 ausbezahlt → abgabenfreie Aufrollung ins Jahr 2024 möglich!



Aktuelle Judikatur und sonstige Aktualitäten

Mitarbeiterprämie – BMF-Aussagen

Zusätzliches

- ▶ Mitarbeiterprämien sowie Corona-Prämien in den Vorjahren sind unschädlich in Bezug auf die Voraussetzung „zusätzliche Zahlungen“.
- ▶ Die Reduktion von Bonuszahlungen oder Gewinnbeteiligungen für Zwecke der Mitarbeiterprämie ist „problematisch“ (keine zusätzliche Zahlung).
- ▶ Unschädlich ist es, wenn Bonuszahlungen oder Gewinnbeteiligungen geringer ausfallen, weil auch das Ergebnis geringer ist (also wenn objektive Gründe für das reduzierte Entgelt ursächlich sind).
- ▶ Umgekehrt sind bis dato gewährte abgabenfreie Mitarbeiterprämien für die Steuerfreiheit einer Gewinnbeteiligung unproblematisch.

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2024/2025

Behinderteneinstellungs- gesetz

BGBl. I Nr. 98/2024 vom 18.07.2023

WPA 12/2024, Artikel Nr. 277/2024

Seiten 46 bis 47



Behindertenpass und Einbeziehung in den Kreis der begünstigt Behinderten:

Hierzu gab es zuletzt widersprüchliche Judikatur:

- VwGH meinte, dass das **Ausstellen des Behindertenpasses** **nicht** automatisch auch die **Einbeziehung in den Kreis der begünstigt Behinderten** nach sich zog. Dies musste separat beantragt werden.
- OGH meinte im Jahr 2023 in zwei Entscheidungen, dass die **Ausstellung des Behindertenpasses** zumindest vorübergehend (für ca. 3 Monate) eine **automatische Einbeziehung in den Kreis der begünstigt Behinderten bewirkte**, die danach durch Antrag bestätigt (bzw. verlängert) werden musste.
- Der Gesetzgeber schloss sich nun mit Wirkung ab 19.07.2024 **ausdrücklich der Meinung des Verwaltungsgerichtshofes** an und nahm in diesem Sinne nun auch im Gesetz eine Klarstellung vor.



Gastronomie / Hotellerie - neuer KV per 1.11.2024

**Onlineseminar am Dienstag
19.11.2024**

**von 9:00 bis solange wir brauchen
(max. 17:00)**

**Anmeldung bei UBIT Tirol / Franz
Holzknecht**

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2024

Aktuelle Judikatur

Schwerpunkt: Arbeitsrecht

Seiten 63 - 112



Arbeitskräfteüberlassung – Corona-Prämie

- *Es ging um die Corona-Prämie, die ein Beschäftigter-KV für die Stammarbeitnehmer des Betriebes verpflichtend vorgesehen hatte.*
- *Ein an dieses Unternehmen überlassener Arbeitnehmer klagte auf Zahlung vor dem OGH und bekam Recht.*

Arbeitskräfteüberlassung – Corona-Prämie

OGH vom 23.07.2024, 9 ObA 18/24y
= WPA 15/2023

- In seiner **früheren Judikatur verneinte** der OGH den **Rechtsanspruch überlassener Arbeitnehmer** auf (zB) einmalige Prämien, die der Kollektivvertrag für den Beschäftigter verpflichtend vorsah (zB einmalige Prämie aus Anlass eines KV-Abschlusses parallel zu den KV- bzw. Isterhöhungen).
- Aus Anlass des **Inkrafttretens der „Leiharbeitsrichtlinie“** in nationales Recht (die Richtlinie stammt aus dem Jahr 2008, die Umsetzung erfolgte im Jahr 2012) sieht er sich nun veranlasst, den Entgeltsbegriff des § 10 AÜG weiter zu interpretieren.

Arbeitskräfteüberlassung – Corona-Prämie

OGH vom 23.07.2024, 9 ObA 18/24y
= WPA 15/2023

- Somit bejaht er den **Rechtsanspruch** auf diese im KV vorgesehene Corona-Prämie, da er nicht mehr nur regelmäßiges (laufendes) Entgelt mit § 10 AÜG in Verbindung bringt.
- Dieses Urteil wird man sinngemäß wohl auch bei den Mitarbeiterprämien des Jahres 2024 bzw. den Teuerungsprämien der Jahre 2023 und 2022, soweit sie als Rechtsanspruch im KV verankert waren, gelten.
- Gefahr eines **Lohndumpings** ist hier nicht gegeben, da es sich ja um eine **beitragsfreie Leistung** handelt.

Arbeitszeit – Übermittlungsrecht Arbeitszeit- aufzeichnungen - Verfall

Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer verlangte im Nachhinein die Übermittlung seiner Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstgeber.

Dieser hatte sie ihm davor schon einmal übermittelt.

Nun weigerte er sich mit dem Hinweis, dass das Gesetz eine nachträgliche Übermittlungspflicht nicht vorsieht bzw. eine Übermittlung für Zeiträume, für die gemäß KV eine Geltendmachung offener Entgelte wegen eingetretenen Verfalls schon ausgeschlossen ist, nicht erforderlich ist.

Arbeitszeit – Übermittlungsrecht Arbeitszeit- aufzeichnungen - Verfall

OGH vom 22.03.2024, 9 ObA 22/23b =
WPA 12/2024, Artikel Nr. 280/2024

- Der OGH bezweifelt, dass das Gesetz (§ 26 Abs. 8 AZG) eine Übermittlungspflicht auf Verlangen des Arbeitnehmers für **zurückliegende Zeiträume** mitumfasst.
- Jedenfalls jedoch trat nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag (hier: KV EMG Arbeiter) bereits der **Verfall** ein (6 Monate), sodass diese Verfallsregelung hier auch das **Recht auf Übermittlung betrifft**.
- An und für sich dient die Regelung ja dazu, dass ein Arbeitnehmer seine geleisteten und abgerechneten Zeiten miteinander vergleichen kann.
- Weigert sich der Arbeitgeber zu Unrecht gegen die Übermittlung, so hemmt dies die Verfallsregelungen betreffend die damit verbundenen Entgelte (Überstunden, Teilzeitmehrarbeit, etc.).

Ausländerbeschäftigung – Rot-Weiß-Rot - Karte

- *Rot-Weiß-Rot – Karte ist nicht gleich Rot-Weiß-Rot – Karte.*
- *Für einen Drittstaatsangehörigen wollte ein Dienstgeber die Rot-Weiß-Rot – Karte „für Fachkräfte“.*
- *Die Ausstellung wurde von der Behörde jedoch abgelehnt, da es an der Berufsausbildung mangelte.*
- *Berufserfahrung war zwar genügend da, jedoch keine – für den Job relevante – Berufsausbildung.*

Ausländerbeschäftigung – Rot-Weiß-Rot - Karte

VwGH vom 13.05.2024, Ra 2024/09/0014 =
WPA 14/2024, Artikel Nr. 342/2024

Der VwGH bestätigt, dass **ohne formell abgeschlossene Berufsausbildung** im Mangelberuf eine **Rot-Weiß-Rot - Karte für Fachkräfte nicht erfolgreich beantragt** werden kann.

Zwar wäre es möglich, eine **Rot-Weiß-Rot Karte für „sonstige Schlüsselkräfte“** zu beantragen (da zählt dann die Berufserfahrung und ist die Berufsausbildung nicht unbedingt erforderlich), aber die Höhe der Entlohnung liegt hier mindestens bei **50 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage**.

Die **Mindestentlohnung bei „Fachkräften“** beträgt im Normalfall die Höhe des Mindestentgelts des anzuwendenden Kollektivvertrages.

Befristete Dienstverhältnisse - Kettenverträge

- *Ein Arbeitgeber vereinbarte mit einem Arbeitnehmer zwei aneinandergereihte Befristungen.*
- *Begründet wurde diese Maßnahme damit, dass das Unternehmen erst im Jahr 2019 gegründet wurde und die unsichere wirtschaftliche Situation sowie Covid es notwendig machten, entsprechend vorsichtig bei der Personalplanung zu sein.*

Befristete Verträge - Kettenverträge

OGH vom 23.07.2024, 9 ObA 17/24a =
WPA 15/2024

- Der OGH erkannte hier das **unzulässige Überwälzen von Unternehmerrisiko**.
- Covid-19 war jedenfalls **kein rechtlich anerkannter wichtiger Grund**, der eine **Mehrfachbefristung gerechtfertigt hätte**.
- Der Gesetzgeber hat auch im Arbeitsrecht an einigen „Schrauben“ aus Anlass von Covid-19 gedreht (zB bei § 1155 ABGB). Aber die Erlaubnis von Kettenverträgen wegen dieser Zeit war nicht dabei.
- Daher lagen **unzulässige Kettendienstverträge** vor.

Betriebsübergang – Wiedereinstellungszusage

Sachverhalt:

- *Ein Arbeitnehmer machte bei seinem Arbeitgeber seine Abfertigung ALT geltend, da er eine Wiedereinstellungszusage nicht mehr wahrnehmen wollte.*
- *In der Zwischenzeit übernahm ein anderes Unternehmen als Pächter die Tätigkeiten des früheren Arbeitgebers (Betreuung eines Golfplatzes) und bot dem Arbeitnehmer auch einen Arbeitsvertrag an (was der eigentliche Grund dafür war, weshalb die Wiedereinstellungszusage vom Arbeitnehmer abgelehnt wurde).*
- *Über den früheren Arbeitgeber wurde das Insolvenzverfahren eröffnet.*
- *Der Anspruch auf die Abfertigung ALT wurde vom Arbeitsgericht festgestellt, der (frühere) Arbeitgeber (zugleich der Betriebs"vorgänger") konnte sie aber nicht (mehr bezahlen).*
- *Also versuchte der Arbeitnehmer bei seinem neuen Arbeitgeber sein Glück, bei dem er in der Zwischenzeit wieder ausgeschieden war.*

Betriebsübergang – Wiedereinstellungszusage

OGH vom 25.04.2024, 8 ObA 87/23m =
WPA 15/2024

Nachdem der Arbeitnehmer die Option der Wiedereinstellung abgelehnt hatte, kam in Bezug auf das Dienstverhältnis auch kein „Übergang aller Rechte und Pflichten“ auf den neuen Dienstgeber zustande.

Falls man das Argument der Ungültigkeit der Auflösung in Verbindung mit dem Betriebsübergang vorbringen möchte → die (endgültige) Auflösung der Beschäftigung in Verbindung mit dem Betriebsübergang ist hier – nach einem Gesamtgünstigkeitsvergleich – rechtswirksam, weil der Arbeitnehmer durch den Abfertigungsanspruch jedenfalls besser gestellt war.

Betriebsübergang – Wiedereinstellungszusage

OGH vom 25.04.2024, 8 ObA 87/23m =
WPA 15/2024

Grundsätzlich könnte sich zwar eine Haftung für die offene Abfertigung ALT beim Betriebsnachfolger ergeben, allerdings ist diese Haftung (§ 1409 ABGB) mit dem **„Wert des übernommenen Unternehmens oder Vermögens“** beschränkt.

Im Falle eines Pachtvertrages unterbleibt diese Haftung jedoch nach ständiger Judikatur.

Entgeltfortzahlung – einvernehmliche Auflösung - Reserveleiden

- *Unmittelbar nach Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung ließ sich ein Arbeitnehmer vom Hausarzt noch am selben Tag krankschreiben.*
- *Grund dafür war ein Unfall, den er 9 Monate davor erlitten hatte und der dazu führte, dass er die vereinbarten Dienste nicht mehr vollständig leisten konnte.*
- *Der Dienstgeber selber war es, der ihm anbot, seine Arbeit unter Kollegenhilfe zu erfüllen, was auch einige Monate so abgelaufen war.*
- *Eine weitere Dienstverhinderung kam allerdings nicht hinzu.*

Entgeltfortzahlung – einvernehmliche Auflösung - Reserveleiden

OGH vom 26.06.2024, 9 ObA 47/24p =
WPA 14/2024, Artikel Nr. 344/2024

- Nach Ansicht des OGH konnte die unfallbedingte Einschränkung, ein – wenn auch adaptiertes – Weiterarbeiten nicht verhindern.
- Somit lag auch keine relevante Dienstverhinderung im Zeitpunkt der einvernehmlichen Auflösung vor.
- Ein „Reserveleiden“ ist somit nicht unbedingt geeignet, eine Entgeltfortzahlung im Zuge der Auflösung der Beschäftigung auszulösen.

Entgeltfortzahlung – einvernehmliche Auflösung – altes Kontingent

- *Mit einem Arbeiter kam es während eines laufenden Krankenstandes zur Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung und zwar mit Wirkung ab 28.02.2023.*
- *Der Krankenstand dauerte von 17.01.2023 bis 14.05.2023.*
- *Sein Eintritt war ursprünglich am 6.3.2019.*
- *Der Arbeitgeber stoppte die Entgeltfortzahlung für den laufenden Krankenstand mit 5.3.2023 ab, weil dies seiner Ansicht nach der letzte Tag des relevanten Arbeitsjahres war.*
- *Zu diesem Zeitpunkt wäre der Entgeltfortzahlungsanspruch noch nicht ausgeschöpft gewesen und hätte erst mit 6.4.2023 geendet.*
- *Der Arbeitnehmer klagte das restliche Krankenentgelt des abgelaufenen Arbeitsjahres ein.*

Entgeltfortzahlung – einvernehmliche Auflösung – altes Kontingent

OGH 23.07.2024, 9 ObA 54/24t =
WPA 15/2024

- Da das Arbeitsverhältnis arbeitsrechtlich **noch vor Beginn des neuen Arbeitsjahres beendet** war, konnte **kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch einsetzen**.
- Dies hatte allerdings zur Folge, dass der **alte Anspruch nicht** durch den neuen Anspruch **überschrieben werden konnte** und somit **weiterhin bestehen blieb**.

Entgeltfortzahlung – einvernehmliche Auflösung – altes Kontingent

OGH 23.07.2024, 9 ObA 54/24t =
WPA 15/2024

- Das Entgeltfortzahlungsgesetz sieht zwar insofern ein „Kontingentsystem“ vor, als der Entgeltfortzahlungsanspruch auf das Arbeitsjahr bezogen ist.
- Daraus folgt aber nicht, dass der Arbeitnehmer eine Entgeltfortzahlung nur bis zum (fiktiven) Ende seines letzten Arbeitsjahrs beanspruchen könnte.
- Vielmehr gewährleistet das Gesetz in den darin geregelten Fällen die Ausschöpfung des noch nicht verbrauchten Kontingents des Entgeltfortzahlungsanspruchs für das laufende Arbeitsjahr auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- Das geltend gemachte Krankenentgelt für die Dauer bis 6.4.2023 und somit nicht nur über das Ende der Beschäftigung, sondern auch über das **„fiktive Ende“ des Arbeitsjahres** (da ja kein neues Arbeitsjahr zu laufen beginnen konnte), bestand somit zu Recht.

Kollektivvertragsspezifisches – KV Autobusbetriebe – Nachtarbeit – minutengerechte Abrechnung

- *Der Dienst eines Arbeitnehmers begann immer um 4 Uhr 42 in der Früh.*
- *Der anzuwendende KV (KV für private Autobusbetriebe) sah für Arbeiten zwischen 24 Uhr und 5 Uhr früh einen Zuschlag in Höhe von 100 % vor.*
- *An anderer Stelle definierte der KV die Nachtarbeit als eine Arbeitszeit, die zwischen 0 und 4 Uhr, wenn sie länger als eine Stunde andauert.*
- *Der Arbeitnehmer forderte für die täglichen 18 Minuten an Arbeitszeit (4:42 bis 5:00) einen Zuschlag in Höhe von 100 %.*

Kollektivvertragsspezifisches – KV Autobusbetriebe – Nachtarbeit – minutengerechte Abrechnung

OGH 24.04.2024, 9 ObA 86/23x =
WPA 15/2024

- Der OGH stellte fest, dass die eine Regelung zur Nachtarbeit mit jener, welche den Zuschlag betrifft, nichts zu tun hat und sprach für täglich 18 Minuten Arbeitszeit den 100 %igen Nachtarbeitszuschlag zu.
- Der OGH thematisierte hier überhaupt zum ersten Mal die minutengetreue Abrechnung.
- Das bedeutet, dass Zeiterfassungen, welche Minuten „abschneiden“, möglicherweise ein Risiko darstellen.
- Umgekehrt gilt es auch für Arbeitgeber ausdrücklich klarzustellen, für welche Zeiten man sich Arbeitsbereitschaft erwartet und für welche nicht (um „Zuschlagszieher“, die einfach früher stempeln bzw. früher erscheinen, auszubremsen).

Kollektivvertragsspezifisches – Güterbeförderungsgewerbe – Kürzung von Sonderzahlungen

- *Der Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe sieht ein Kürzverbot betreffend Sonderzahlungen ausdrücklich bei Krankheiten und Unglücksfällen vor.*
- *In Bezug auf Arbeitsunfälle schweigt sich der Kollektivvertrag jedoch aus.*

Kollektivvertragsspezifisches – Güterbeförderungsgewerbe – Kürzung von Sonderzahlungen

*OGH 11.01.2024, 8 Obs 6/23z =
WPA 7/2024, Artikel Nr. 170/2024*

- Der OGH deutete die KV-Bestimmung so, dass er **keinen Unterschied zwischen Krankheit und Arbeitsunfall** zuließ.
- Der **Begriff „Unglücksfall“** bedeute schließlich in erster Linie „Unfall“.
- Die **Sonderzahlungskürzung** ist daher auch im Falle von arbeitsunfallbedingten Entgeltsausfällen (Ausschöpfung des gesetzlichen Krankenentgelts) **unzulässig**.

Kündigung - Fristensprung

- *Eintritt einer Angestellten ins Dienstverhältnis: 19.6.2007*
- *Ende der Beschäftigung: 2.6.2022 durch berechtigten vorzeitigen Austritt (§ 25 IO) als Folge einer Insolvenzeröffnung über das Vermögen des Arbeitgebers*
- *Fraglich war nun, ob der Zeitraum von Kündigungsentschädigung plus Schadenersatz*
 - *noch auf Basis der dreimonatigen Kündigungsfrist zu ermitteln wäre → dann wäre sich der 30.09.2022 als diesbezügliches Ende ausgegangen oder*
 - *schon auf Basis der viermonatigen Kündigungsfrist → dann wäre das Ende der 31.12.2022 gewesen.*

Kündigung - Fristensprung

OGH 26.06.2024, 8 Obs 5/23b = WPA 16/2024

- Rechnet man **vom „anvisierten“ Termin** (30.09.2022) die kürzere Frist (3 Monate) zurück, so landet man beim 30.06.2022.
- An diesem Tag wäre die 15jährige Betriebszugehörigkeitsdauer schon erfüllt gewesen (Eintritt war der 19.6.2007), sodass die **viermonatige Kündigungsfrist** zu beachten war.
- Das Ende von KÜE und Schadenersatz war somit der 31.12.2022.

Schadenersatz – Regress SV-Träger beim Dienstgeber nach Arbeitsunfall

- *Nach einem schweren Arbeitsunfall, bei dem ein Arbeiter schwer verletzt wurde (er stürzte mit einer knapp 130 kg schweren Glasplatte insgesamt 7,5 Meter ab), wurden der Arbeitgeber (eine GmbH) sowie ein Vorarbeiter von den zuständigen Versicherungsanstalten (ÖGK, AUVA und PV-Anstalt) auf Schadenersatz verklagt (es ging um insgesamt knapp € 240.000,00).*
- *In diesem Verfahren ging es primär darum, ob die Leistungsbegehren dem Grunde nach zu Recht bestanden hatten, was vom OGH jedenfalls bejaht wurde.*
- *Strittig war, inwieweit eine zum Unfall führende Weisung des Vorarbeiters auch zur Haftung des Arbeitgebers (einer juristischen Person) führen konnte.*

Schadenersatz – Regress SV-Träger beim Dienstgeber nach Arbeitsunfall

OGH vom 18.10.2023, 9 ObA 68/23z

WPA 20/2023, Artikel Nr. 412/2023

- Nach § 334 Abs 1 ASVG hat der Arbeitgeber den **Trägern der Sozialversicherung** alle nach diesem Bundesgesetz **zu gewährenden Leistungen** (Behandlungskosten, Krankengeld,...) zu ersetzen, wenn er den Arbeitsunfall **durch grobe Fahrlässigkeit** verursacht hat.
- Dies ist nicht nur dann der Fall, wenn er seine ihm als Arbeitgeber **treffenden Pflichten aus dem Arbeitnehmerschutz dadurch verletzt hat**, dass er **zahlreiche** konkrete an ihn als Arbeitgeber adressierte Arbeitnehmerschutzvorschriften **außer Acht gelassen hat**, sondern auch dann, wenn er kein ausreichendes Kontrollsystem im Betrieb eingerichtet hat, um **Verstöße gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften** hintanzuhalten (9 ObA 102/22y).
- Insofern verlangt § 334 Abs 1 ASVG, dass der Arbeitgeber selbst **vorsätzlich oder grob fahrlässig** gehandelt hat.

Schadenersatz – Regress SV-Träger beim Dienstgeber nach Arbeitsunfall

OGH vom 18.10.2023, 9 ObA 68/23z

WPA 20/2023, Artikel Nr. 412/2023

- Diese **Haftung** trifft den Arbeitgeber auch, wenn ein entsprechendes Verhalten eines seiner **Repräsentanten** zu so einem Unglück geführt hat.
- Hatte ein Vorarbeiter stets die **Leitung der Bauprojekte vor Ort** über, dann ist er insoweit als Repräsentant anzusehen.
- Nach den Feststellungen standen der Verunglückte und der Vorarbeiter ungesichert auf einer ca 40 cm breiten Brüstung in einer Höhe von 7,5 Metern, um sämtliche Schrauben einer 120–130 kg wiegenden Glasscheibe zu lösen und diese händisch aus dem Rahmen herauszuheben und auf den zwischen der Fassade und der Brüstung befindlichen Gang zu stellen, anstatt entsprechend der Weisung des Arbeitgebers die Demontage lediglich vorzubereiten und auf den Kran samt Arbeitskorb zu warten, um die Glasscheibe herauszuheben.
- Somit war dieser Unfall nicht nur möglich, sondern auch wahrscheinlich → grobe Fahrlässigkeit → Regress des SV-Trägers beim Dienstgeber erfolgte somit zu Recht.

Vorzeitiger Austritt – gesundheitliche Gründe

- *Eine Arbeitnehmerin erklärte aus gesundheitlichen Gründen ihren vorzeitigen Austritt.*
- *Auslöser waren möglicherweise fortlaufende Mobbingaktionen der Arbeitskollegen.*
- *Der Arbeitgeber zeigte sich überrascht, hatte er doch davor offenbar „nichts“ von dieser Tragweite mitbekommen.*

Vorzeitiger Austritt – gesundheitliche Gründe

OGH vom 26.06.2024, 8 ObA 27/24i

WPA 14/2024, Artikel Nr. 346/2024

- ▶ Eine **Gesundheitsbeeinträchtigung** muss, damit sie für wichtigen Austrittsgrund herangezogen werden kann, mindestens **für 26 Wochen** andauern.
- ▶ Das ist im hier zu beurteilenden Fall nicht klar hervorgekommen.
- ▶ Hinzu kommt noch, dass die Arbeitnehmerin zwar den Arbeitgeber betreffend eine gewünschte einvernehmliche Auflösung kontaktiert, ihre Beweggründe dazu aber nur allgemein umschrieben hatte.
- ▶ Damit hatte der Arbeitgeber **keine Möglichkeit, für Abhilfe zu sorgen**.
- ▶ Der vorzeitige Austritt war somit **nicht berechtigt**.

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2024/2025

Aktuelle Judikatur
Schwerpunkt:
Sozialversicherungsrecht

Seiten 113 - 124



Lohndumping – Lohnkontrolle - Lohnunterlagen

- *Ein Arbeitgeber erhielt von der ÖGK am 14.02.2022 ein Schreiben, mittels welchem er aufgefordert wurde, in Bezug auf 7 Arbeitnehmer Lohnunterlagen (binnen der zwei Werktage) zu übermitteln.*
- *Er kontaktierte per e-mail sofort seinen Steuerberater und bat ihn „um Hilfe“, weil er nicht wusste, was die ÖGK da konkret von ihm benötigte.*
- *Der Steuerberater suchte am 24.02.2022 um Fristverlängerung an, vergeblich.*
- *Die Unterlagen wurden dann am 1.3.2022 übermittelt.*
- *Die Konsequenz für das verspätete Übermitteln: eine Geldstrafe in Höhe von € 14.000,00, die dann „gnadenhalber“ auf € 6.000,00 herabgemindert wurde.*

Lohndumping – Lohnkontrolle - Lohnunterlagen

VwGH vom 18.07.2024, Ra 2023/11/0123 =
WPA 15/2024

1. Nach § 14 Abs. 2 LSD-BG ist der zuständige Träger der Krankenversicherung berechtigt, in bestimmte (relevante) Lohnunterlagen (gemäß § 14 Abs. 1 LSD-BG) Einsicht zu nehmen und Ablichtungen dieser Unterlagen anzufertigen.
2. **Auf Verlangen** haben Arbeitgeber die erforderlichen Unterlagen oder Ablichtungen **zu übermitteln**, wobei die Unterlagen oder Ablichtungen bis zum Ablauf des der Aufforderung **zweitfolgenden Werktages** abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.
3. Diese Übermittlungspflicht besteht auch dann, wenn es gegen den Arbeitgeber keine Verdachtsmomente gibt.
4. Die **Frist** ist zudem nicht verlängerbar.

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2024/2025

Aktuelle Judikatur
Schwerpunkt: Steuerrecht

Seiten 125 - 141



Dienstreise - Taggeld

- ▶ *Ein Arbeitnehmer, der dem KV für eisen- und metallverarbeitende Gewerbe unterlag, war dauerhaft am Werksgelände des Großkunden für laufende Montageaufträge (nicht Arbeitskräfteüberlassung) eingesetzt.*
- ▶ *Der Arbeitgeber bezahlte ihm dafür auch die im KV geregelte Entfernungszulage (= das im KV geregelte Taggeld).*
- ▶ *Die GPLB meinte, dass das Taggeld abgabenpflichtig wäre, weil der Einsatz nur an einem Dienstort erfolgte, nämlich beim Großkunden auf dessen Werksgelände.*

Dienstreise - Taggeld

VwGH vom 29.05.2024, Ro 2022/15/0019
WPA 15/2024

- ▶ Der VwGH bestätigte die Auffassung der GPLB.
- ▶ Im vorliegenden Fall wäre es um den Dienstreisetypustatbestand „Montage- und Bauarbeiten“ gegangen.
- ▶ Dieser verlangt im Wesentlichen das Verlassen des „Werksgeländes des Arbeitgebers“.
- ▶ Diese Voraussetzung sieht der VwGH bei praktisch allen Dienstreisetypustätigkeiten als Voraussetzung (wohl abgesehen von der „echten Arbeitskräfteüberlassung“).
- ▶ Er sieht die Begünstigung der Taggeldregelung nach *§ 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988* in Verbindung mit Mobilität und nicht mit statischen Dienstorten.

Dienstreise - Taggeld

VwGH vom 29.05.2024, Ro 2022/15/0019
WPA 15/2024

- ▶ Dass es hier nicht um das Werksgelände des Arbeitgebers, sondern um jenes seines Großkunden ging, spielte in Anbetracht des **Dauereinsatzes des Mitarbeiters dort vor Ort** keine Rolle.
- ▶ Das Gefährliche an diesem Erkenntnis ist Folgendes:
 - ▶ Vordergründig wurde (nur) ein „Montagefall“ entschieden und wird vermutlich die GPLB in naher Zukunft sich auf diese Fälle beschränken.
 - ▶ Allerdings besagt die Kombination aus BFG-Erkenntnis und VwGH-Erkenntnis auch, dass es keine zeitliche Unbeschränktheit der Abgabefreiheit der Tagesgelder geben kann, wenn man sich sehr lange (mehr als 6 Monate) an einem Dienstort aufhält.
 - ▶ Das wird vermutlich in naher Zukunft noch keine Rolle bei GPLB spielen, ist aber abgabenrechtlich ein Hochrisiko für die weitere Zukunft, weshalb eine gesetzliche Sanierung geboten ist.

Sachbezüge - Berufskleidung

- *Ein Arbeitgeber stellte seinen Arbeitnehmern je zwei Hosen, zwei Jacken, fünf Hemden bzw. Blusen und zwei Paar Schuhe, also bürgerliche Kleidung, als Dienstkleidung zur Verfügung.*
- *Diese Ausstattung wurde jeweils nach 6 Monaten erneuert.*
- *Sie durfte nur für Zwecke der Reinigung, für die der jeweilige Arbeitnehmer zuständig war (der Arbeitgeber übernahm dies nicht), mit nach Hause genommen werden, durfte somit auch nicht einmal für die Wegstrecke Wohnung – Arbeitsstätte getragen werden. Ansonsten verblieb sie versperrt im jeweiligen Arbeitnehmerspind.*
- *Firmenemblem wurde keines eingenäht.*
- *Die Firma verließ sich darauf, dass diese Kleidung aufgrund des einheitlichen weltweiten Auftretens als „Firmenuniform“ auch anerkannt würde.*

Sachbezüge - Berufskleidung

BFG vom 21.11.2023, RV/71015000/2019
WPA 07/2024, Artikel Nr. 189/2024

1. Arbeitskleidung, die einen bürgerlichen Charakter aufweist, die Mitarbeitern unentgeltlich vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, ist **nicht** mit einer **Unternehmensuniform** iSd § 26 Z 1 EStG 1988 gleichzusetzen.
2. Sie stellt auch dann einen **Vorteil aus dem Dienstverhältnis** iSd § 25 Abs. 1 Z 1 lit a EStG 1988 dar, wenn **die Kleidung nicht privat getragen werden darf**.

Sachbezüge – Firmen-KFZ

- *Ein Außendienstmitarbeiter suchte die Firmenzentrale im Durchschnitt ein- bis zweimal pro Kalendermonat auf und verweilte dort dann jeweils zwischen ein und drei Stunden.*
- *Zusätzlich gab es dort einmal pro Quartal ein Meeting, welches im Schnitt ca. 6 Stunden andauerte.*
- *Alles in allem betrug die durchschnittliche Aufenthaltszeit dort pro Kalendermonat somit maximal 8 Stunden.*
- *Er fuhr mit einem arbeitgebereigenen-KFZ, welches nicht emissionsfrei war und für welches kein KFZ-Sachbezug zum Ansatz kam.*
- *Dabei fuhr er von seinem Wohnsitz, in dem er für seinen Arbeitgeber im Homeoffice arbeitete, zur Firmenzentrale*
- *Fraglich war im Zuge einer GPLB, ob diese Aufenthalte als sachbezugsauslösend einzustufen waren.*

Sachbezüge – Firmen-KFZ

BFG vom 26.06.2024, RV/5100776/2022 =
WPA 15/2024

- Das BFG bejahte hier das Vorliegen eines KFZ-Sachbezuges, weil er diese Tätigkeiten in der Firmenzentrale, auch wenn sie zeitlich „stark untergeordnet“ waren, als **Innendienst**.
- Ein „Innendienst“ vermag den KFZ-Sachbezug auszulösen.
- Nach der Judikatur des VwGH liegt dann **kein Innendienst** vor, wenn das Aufsuchen der Betriebsstätte ausschließlich **mittelbar durch die beruflichen Obliegenheiten** veranlasst ist, zum Beispiel durch Aufsuchen des Betriebs zwecks **Abholens von Unterlagen oder Aufladen von Muster und Ware, Wechseln des Fahrzeuges, Entgegennahme des Arbeitslohns**.

Steuerfreie Leistungen - Infektionszulagen

- *In zwei Fällen, die vom BFG entschieden wurden, ging es um die Steuerfreiheit von Infektionszulagen.*
- *Einmal von Angestellten von Ärzten und einmal von Arbeitnehmerin in Kontaktlinseninstituten.*

Steuerfreie Leistungen - Infektionszulagen

BFG vom 04.10.2023, RV/2100594/2022 =
WPA 7/2024, Art. Nr. 190/2024

BFG vom 16.11.2023, RV/3100122/2021 =
WPA 7/2024, Art. Nr. 191/2024

- In beiden Fällen konnte nicht nachgewiesen werden, dass jene Tätigkeiten, bei welchen man einer erhöhten Infektionsgefahr ausgesetzt ist, zeitlich überwogen.
- Insoweit konnten auch keine Aufzeichnungen vorgelegt werden (die Zulage wurde laut KV in Form einer „Monatspauschale“ gewährt).

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2024

Sonstige Aktualitäten

Schwerpunkt: Steuerrecht

Seiten 164 - 176



Voraussichtliche Änderung 2025 - Dienstwohnung:

- Bei den arbeitsplatznahen kleinen Dienstwohnungen soll es voraussichtlich folgende Änderungen mit Wirkung ab 1.1.2025 geben:
 - Die Quadratmetergrenze für Sachbezugsfreiheit wird von 30 auf 35 m² angehoben.
 - Die Fläche der Gemeinschaftsräume soll in Zukunft anteilig zugeteilt werden.

Voraussichtliche Werteänderungen 2025 - Reisekosten:

| | Betrag bis 31.12.2024 | Betrag ab 1.1.2025 |
|--|-----------------------|--------------------|
| Taggeld Inland | € 26,40 | € 30,00 |
| Nächtigungsgeld Inland | € 15,00 | € 17,00 |
| Kilometergeld PKW | € 0,42 | € 0,50 |
| Kilometergeld Motorfahr-räder und Motorräder | € 0,24 | € 0,50 |
| Kilometergeld Mitfahrer | € 0,05 | € 0,15 |
| Kilometergeld Fahrrad/Fußgänger | € 0,38 | € 0,50 |

Aktuelle Änderungen und Neuerungen in der Personalverrechnung 2024/2025

Änderungen im SWE-Bereich

*BGBl. I Nr. 120/2024 vom 22.07.2024 –
WPA 13/2024, Artikel Nr. 317/2024*

Seite 47



- AKÜ-Betriebe werden **mit Wirkung ab 1.11.2024** nur noch dann ins SWE-System einbezogen (mit Schlechtwetterbeitrag über die SV), wenn auch der **Beschäftigterbetrieb dem SWE-System unterliegt**.
- Davor reichte es schon aus, wenn der **Beschäftigter dem BUAG-System** unterlag (und nicht auch dem SWE-System).
- Ab 1.11.2024 müssen AKÜ-Betriebe auch die **Überlassungsmitteilungen** jener Arbeitnehmer an die BUAK übermitteln, welche in diese Regelung einzubeziehen sind.
- Dafür richtet die BUAK einen Uploadbereich ein.



SWE-Bereich (47)

- Auch **Spenglerbetriebe** werden mit Wirkung ab 1.11.2024 ins **SWE-System** einbezogen.
- Ausgenommen sind Lüftungs- und **Galanteriespenglerbetriebe**.

Aktuelle Änderungen und Neuerungen in der Personalverrechnung 2024/2025

Änderungen im BUAG

*BGBl. I Nr. 120/2024 vom 22.07.2024 –
WPA 13/2024, Artikel Nr. 318/2024*

Seite 48



Aufgrund der Judikatur des VwGh vom 23. August 2023 unterliegen Spenglerbetriebe die „Metaldächer“ montieren dem BUAG §2 Abs. 1 => Dachdeckerarbeiten.

Daneben unterliegen auch die Montage von Sandwickelementen, die Verblechung von Industrieanlagen, Rohren und Kesseln etc. dem BUAG => Wärme-, Kälte-, Schall-, Branddämmungsbetriebe.

Es fallen daher umfangreiche Bereiche von Spenglerbetrieben in den Sachbereich des BUAG.

Anmerkung: in Deutschland hat die SOKA Bau derartige Tätigkeiten „schon immer“ als pflichtig angesehen.

Ausgenommen sind nur die KFZ Spengler, die Galanteriespengler und die Lüftungsbauer.

Aufgrund einer „Branchenlösung“ erfolgt eine **Einbeziehung der Spenglerbetriebe** ins BUAG zu drei Stichtagen (ohne Branchenlösung wäre möglicherweise eine rückwirkende Einbeziehung ins BUAG nach § 27 möglich gewesen).

| Sachbereich | Zeitpunkt der Einbeziehung |
|----------------------------------|---|
| Sachbereich Urlaubsregelung | Spengler rückwirkend mit 1.1.2024 → aber Arbeitskräfteüberlasser, die Arbeitnehmer in derartige Betriebe überlassen, werden mit Wirkung ab 1.8.2024 ins BUAG einbezogen => nicht rückwirkend ab 1.1.2025 |
| Sachbereich Überbrückungsgeld | |
| Sachbereich Abfertigungsregelung | ab 1.1.2026 |

Zwischen 1. August und 31. Oktober 2024 müssen die Spenglerbetriebe eine Vorabmeldung an die BUAK erstatten.

Betriebe, die bisher nicht dem BUAG unterlegen waren, müssen sich zuerst bei der BUAK registrieren => Betriebserfassung Datenbekanntgabe mittels Verifikationscode im Portal. Im Rahmen der betrieblichen Erfassung müssen auch der BUAK die am/ab 1. August 2024 beschäftigten Arbeiter und Lehrlinge bekannt gegeben werden => dies erfolgt über das BUAK Portal in einer eigenen Eingabemaske.

Bisher schon BUAG-pflichtige Betriebe müssen für den Bereich Spengler diese Betriebserfassung auch durchführen, obwohl schon ein BKZ besteht. Da bei den Spenglern ein gestaffeltes Inkrafttreten der unterschiedlichen Sachbereiche gilt, ist für eine korrekte Abrechnung ein neues BKZ notwendig.

Erfolgt bis 31. Oktober 2024 keine VORAB Meldung wie beschrieben dann droht eine rückwirkende Einbeziehung nach BUAG §27 => Thema sind auch die verstärkten Baustellenkontrollen.

Sonstige Aktualitäten – Steuerrecht (167)

- Zwischen 1. November 2024 und 15. Jänner 2025 muss der Betrieb dann die konkrete Meldung der beschäftigten Spengler durchführen. Aufgrund dieser Meldung erfolgt dann die (rückwirkende) Einbeziehung der betroffenen Arbeiter ins BUAG.
- Dabei schreibt die BUAK den Spenglerbetrieben die Zuschläge für den Sachbereich Urlaub pro Arbeiter / Lehrling für den entsprechenden Zuschlagszeitraum (also rückwirkend bis max. 1. Jänner 2024) vor.
- Der Betrieb kann dann eine (eventuelle) Anrechnung bereits bezahlter Urlaubsentgelte und Urlaubszuschüsse für die ab 1. Jänner 2024 gebührenden (= entstandenen und konsumierten) Urlaube über eine neu geschaffene Applikation im BUAK Portal beantragen – siehe unten. Dadurch verringern sich die vorgeschriebenen Zuschläge.
- AKÜ Betriebe melden die an Spenglerbetriebe überlassenen Arbeiter ab 1. August 2024 normal über das Portal => hier kommt es zu keine weiteren, rückwirkenden Verrechnung.

Was ist an die BUAK (voraussichtlich) zu melden?

- Alle Beschäftigungszeiten beim Spenglerbetrieb mit Eintritts- und Austrittsdaten im Betrieb
- KV-Lohn und Lohngruppe ab dem 1.1.2024 sowie die Wochenstunden
- Urlaubsjahr ungleich Kalenderjahr: ja/nein (Wenn Urlaubsjahr ungleich Kalenderjahr, dann Beginn-Datum des Urlaubsjahres)
- Urlaubsstand zum 31.12.2023 bzw. zum Ende des Urlaubsjahres im Jahr 2023: Anzahl offene Urlaubstage zum 31.12.2023/Beginn Urlaubsjahr
- Angaben zur erfolgten Auszahlung von Urlaubsansprüchen des Jahres 2024: Anzahl der ausbezahlten Urlaubstage aus dem Urlaubsjahr 2024; Höhe des Brutto-Urlaubsentgelts => ANMERKUNG: da im Metallbereich Monatslöhne gelten sieht man die ausbezahlten Urlaubsentgelte vermutlich nicht auf dem Lohnkonto => unbedingt eigene Aufstellung etc. an BUAK übermitteln!!

Was ist an die BUAK (voraussichtlich) zu melden?

- Höhe der Dienstgeberabgaben für ausbezahltes Brutto-Urlaubsentgelt aus dem Jahr 2024 (max. 30,1%) – Nachweis vermutlich auch über eigene Exceldatei
- Auszahlung Urlaubszuschuss aus dem Urlaubsjahr 2024 Brutto
- Abfertigung alt ja/nein
- (Überbrückungsgeld: Ab Jahrgang 1980 ==> Möglichkeit für Betrieb, Anwartschaftswochen anzugeben Anzahl der Anwartschaftswochen, die zur Erreichung des Grundanspruches des AN „zugekauft“ werden)

- In der Meldung ab 1. November 2024 sind die Arbeiter / Lehrlinge mit dem (Erst) Eintrittsdatum zu melden (sprich alle Beschäftigungszeiten im Betrieb), da es auch zur Anrechnung von Vordienstzeiten kommt. Diese Vordienstzeiten bedeuten aber auch entsprechende Mehrkosten durch spezielle Zuschläge.
- Bereits bei der BUAK erfasste Arbeiter (z.B Dachdecker) in einem Spenglerbetrieb sind nicht erneut an die BUAK als Spengler zu melden.
- Dachdecker / Spengler Lehrlinge sind ab 1. Jänner 2024 der BUAK entsprechend zu melden.

Urlaubsansprüche ab 01.01.2024 richten sich gegen die BUAK und können mit den (ab 01.01.2024) errechneten Urlaubszuschlägen gegenverrechnet werden, wenn diese zum Zeitpunkt der Meldungseingabe bereits ausbezahlt waren.

Die Urlaubshaltung und Auszahlung der Urlaubsansprüche sind zu belegen (*WIE? Urlaubskartei, Lohnkonto, Excelaufstellung, Zahlungsbelege*) und werden nach inhaltlicher Prüfung mit der errechneten Zuschlagsforderung für den Sachbereich Urlaub gegenverrechnet.

Aus diesem Grund sind bei der Einbeziehungsmeldung sowohl die gehaltenen und ausbezahlten Urlaubstage aus dem Urlaubsjahr 2024, der Bruttobetrag für diese Urlaubstage und die Dienstgeberbeiträge anzugeben.

Zur Abgrenzung, ob es sich tatsächlich um einen Urlaubsanspruch aus dem Urlaubsjahr 2024 handelt, ist zusätzlich auch der Urlaubsstand zum 31.12.2023 zu melden und durch das Jahreslohnkonto zu belegen.

Urlaubstage aus den Urlaubsjahren 2023 und davor sind weiterhin wie gewohnt vom Spenglerbetrieb abzurechnen und auszubezahlen.

Die BUAK ist erst für die Auszahlung der für das Jahr 2024 entstandenen Urlaubsjahre zuständig. Aus diesem Grund können auch lediglich Urlaubstage aus dem Urlaubsjahr 2024 berücksichtigt und bei der Einbeziehung gegenverrechnet werden.

Und genau da liegt der Hund begraben und stinkt zum Himmel!!

Wenn nämlich im Jahr 2024 der Arbeiter / Lehrling bereits Urlaub konsumiert hat, dieser aber noch aus dem Jahr 2023 ist, erfolgt schlicht und ergreifend keine Anrechnung des im Jahr 2024 ausbezahlten Urlaubsentgeltes => volle Beitragszahlung!

Damit stellt sich aber auch die Frage nach dem im Jahr 2024 ausbezahlten Urlaubszuschuss. Die BUAK beantwortet die Frage in den FAQ´s wie folgt:

In der Meldungseingabe zur Einbeziehung ist pro Arbeitnehmer anzugeben, ob und in welcher Höhe der Urlaubszuschuss **für das Jahr 2024** bereits ausbezahlt wurde. Diese Angaben sind durch Unterlagen zu belegen (Lohnkonto und Auszahlungsbeleg) und werden nach inhaltlicher Prüfung mit der errechneten Zuschlagsforderung für den Sachbereich Urlaub gegenverrechnet.

Grundsätzlich sollte mit dieser Formulierung der FÜR das Jahr 2024 ausbezahlte Urlaubszuschuss mit der Beitragsvorschreibung gegenverrechnet werden, auch wenn kein Urlaub aus dem Jahr 2024 konsumiert wurde.

Sollte dies jedoch nicht geschehen, käme es für den Dienstgeber zu einer Doppelbelastung mangels Anrechenbarkeit des Urlaubszuschusses und einer Doppelbegünstigung des Arbeiters / Lehrling.

Generelles zur Anrechnung / Gegenverrechnung:

- **WICHTIG:** unbedingt die Termine einhalten - mm 16. Jänner 2025 ist es zu spät! BUAK kennt bei Fristversäumnis keine Gnade!
- BUAK wehrt sich mit Händen und Füßen gegen die Anrechnung / Gegenverrechnung – hier ist auf jeden Fall mit schikanösem Verhalten zu rechnen. Bei der Anrechnung / Gegenverrechnung verlangt die BUAK immer die entsprechenden Lohnkonten, Verdienstnachweise, Arbeitszeitaufzeichnungen, Urlaubsaufzeichnungen, Überweisungsbelege an Dienstnehmer und die Abgabenbehörden etc.
- **VORSICHT:** im Baubereich gibt es seit Jahren ein Barzahlungsverbot. Spengler waren bisher Metall KV und unterlagen damit nicht dem Barzahlungsverbot des Bau. BUAK verweigert sehr gerne die Anrechnung bei bar ausbezahlten Löhnen mit Hinweis auf das Barzahlungsverbot. Da es sich hier aber um ein steuerliches Barzahlungsverbot handelt, hat dieses keine Auswirkung auf die Anrechnung / Gegenverrechnung!!

Alle Belege zur Anrechnung / Gegenverrechnung unbedingt über das Portal aber ZUSÄTZLICH auch per Mail und eingeschrieben mit Rückschein per Post an die BUAK übermitteln => sprich die BUAK mit den Daten auf mehreren Wegen zusch.....!

Die BUAK behauptet nämlich sehr gerne die Daten nicht erhalten zu haben und unterstellt dann ein Fristversäumnis, womit keine Anrechnung / Gegenverrechnung mehr möglich ist.

Überprüfen Sie die Vorschreibung der Zuschläge als auch der Gegenverrechnung pro Dienstnehmer. Wenn nämlich im Jahr 2024 Urlaub des Jahres 2024 verbraucht wurde, dann dürfen für diese Zeiten keinen Zuschläge zum Sachbereich Urlaub vorgeschrieben werden = Eigenzuschläge der BUAK => vergisst die BUAK aber gerne!

Rechnen Sie mit Schikanen jeder Art und planen Sie sich für die Fälle enorm viel Zeit / Kapazitäten ein.

Die durchschnittliche Dauer von Anrechnungsverfahren aus der Vergangenheit hat bei uns rund 12 Monate gedauert.

Dies vor allem weil nicht korrekte Vorschreibungen stattgefunden haben, Anrechnungen / Gegenverrechnungen nicht korrekt oder gar nicht stattgefunden haben etc.

Und erklären Sie das einmal Ihrem Klienten => irgendwer muss ja schließlich auch Ihren Aufwand bezahlen.

Wichtig: wenn man erstmalig ins BUAG einbezogen wird, dann ist man ein sogenannter DIREKTVERRECHNER Betrieb mit der BUAK.

Erst nach sechs bezahlten Zuschlagszeiträumen kann man einen Antrag auf Einrichtung eines Treuhandkontos stellen. Man könnte bei einer rückwirkenden Einbeziehung meinen, dass man hier eh mehrere Monate gleich auf einmal bezahlt und damit gleich das Treuhandkonto beantragen kann. Die rückwirkende Verrechnung ist jedoch wie ein einziger Monat zu betrachten, weshalb man vermutlich erst frühestens mit Juli bzw. August 2025 einen Antrag auf ein Treuhandkonto stellen wird können.

last but not least kostet die BUAK Geld => dies ist alleine durch die spezielle Logik der BUAK Zuschläge (KV Lohn erhöht um 20%) so. Zudem sind im Sachbereich Abfertigung höhere Zuschläge als im BMSVG zu bezahlen und der Sachbereich Überbrückungsgeld kostet auch noch extra. Grundsätzlich kann man hier mit höheren Kosten von rund 20% rechnen.

- Durch die rückwirkende Einbeziehung von Spenglerbetrieben im Jahr 2024 ins BUAG gibt es als Folge auch ein massives **steuerliches „Problem“**.
- Bis dato hatten wir dort ein Jahressechstel → unterliegt der Betrieb aber dem BUAG, so haben wir nur noch ein **Jahreszwölftel** → BMF brütet an Lösung wegen unterjährigen Wechsels.
- 2026 nicht vergessen: ab 1.1.2026 unterliegen die Spengler auch dem Sachbereich Abfertigung. Daher Abmeldung mit Ende BV zum 31.12.2025 via Elda!

Sonstige Aktualitäten – Steuerrecht (167)

Allgemeines und Spezielles zum Thema BUAG und BUAK in einem eigenen ONLINE Seminar von Thomas Neuhauser aus dem November 2023 via Videolink verfügbar => buchbar direkt unter office@lohn1.at

Beratung und Hilfe auch gerne im Rahmen meiner zeitlichen Möglichkeiten (derzeit unzählige Anfragen / first come first serve Prinzip) – Terminvereinbarung unter office@lohn1.at

Übernahme von BUAG Lohnverrechnungen auch gerne auf Anfrage

**Vielen Dank für Ihre
Teilnahme und hoffentlich bis
zum nächsten Mal!**



You never walk alone!