

NEUERUNGEN 2020 von A bis Z

Stand 01.01.2020

Hinweis: Die folgende Darstellung enthält schwerpunktmäßig die ab 01.01.2020 geltenden Neuerungen. Bei jenen Änderungen, die zu einem anderen Zeitpunkt wirksam wurden oder werden, ist der jeweilige In-Kraft-Tretens-Zeitpunkt gesondert vermerkt.

A			
Arbeiter wird zum Angestellten	<p>Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer haben sich in einer Sozialpartnerbesprechung (vom 26.03.2019) für die Zukunft auf eine gemeinsame Auslegung zur Frage geeinigt, ob bei Wechsel eines Arbeiters ins Angestelltenverhältnis beim selben Arbeitgeber ein neues Arbeitsjahr (→ neuer EFZ-Anspruch) entsteht.</p> <p>Die Antwort: Nein, das bisherige Arbeitsjahr läuft einfach weiter, sofern es sich arbeitsrechtlich um ein durchgehendes Beschäftigungsverhältnis handelt.</p> <p>Im Sinne der Rechtssicherheit kamen die Sozialpartner überein, dass diese neue Rechtsansicht nur für künftige Wechsel (nicht also für bereits in der Vergangenheit erfolgte Umstellungen) anzuwenden ist (Quelle: NÖDIS Nr. 9/5.7.2019).</p> <p>Eine Konsequenz der neuen Sozialpartneransicht ist wohl auch, dass bei einem nahtlosen Übergang vom Arbeiterverhältnis in ein Angestelltenverhältnis die Arbeiterzeit für die Entgeltfortzahlungsstaffel anzurechnen ist.</p> <p>Bei vorangehenden Lehrzeiten (im selben Unternehmen) ist hingegen nach wie vor die Rechtsansicht vorherrschend, dass diese nur im Anwendungsbereich des EFZG (also beim Wechsel vom Lehrling zum Arbeiter) anrechnungspflichtig sind, nicht hingegen im Anwendungsbereich des Angestelltengesetzes (beim Wechsel vom Lehrling zum Angestellten).</p>		
Arbeitslosenversicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2020)	<p>Monatliche Beitragsgrundlage</p> <ul style="list-style-type: none"> • bis € 1.733,00 • ab € 1.733,01 bis € 1.891,00 • ab € 1.891,01 bis € 2.049,00 • ab € 2.049,01 	<p>Angestellte/Arbeiter</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 % A03 (-3 %) 1 % A02 (-2 %) 2 % A01 (-1 %) 3 % (normaler Satz) 	<p>Lehrlinge</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 % A04 (-1,2 %) 1 % A05 (-0,2 %) 1,2 % (normaler Satz) 1,2 % (normaler Satz)
Arbeitszeit: Geänderte Rechtsansicht der Behörden zur durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit	<p>Laut Arbeitszeitgesetz darf die wöchentliche Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • in einzelnen Wochen bis zu 60 Stunden, • im 17-Wochen-Durchschnitt aber maximal 48 Stunden betragen. <p>Bisher haben die Arbeitsinspektorate auf Anweisung des Sozialministeriums die Ansicht vertreten, dass die 17 Wochen nicht als „rollierender“ (permanent wandernder) Zeitraum (Kalenderwoche 1-17, 2-18, 3-19 usw.), sondern als fixer Zeitraum zu beurteilen sind (z.B. Kalenderwoche 1-17, 18-34 usw.).</p> <p>Überraschend hat das Sozialministerium – unter Bezugnahme auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH 11.04.2019, C-254/18) – seine bisherige Rechtsansicht nun komplett abgeändert: In einem Erlass vom 20.12.2019 werden die Arbeitsinspektorate angewiesen, die höchstzulässige Durchschnittsarbeitszeit (48 Stunden) mittels „rollierender“ 17-Wochen-Zeiträume zu kontrollieren. Das</p>		

	<p>bedeutet konkret:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeitsinspektorate werden die höchstzulässige Durchschnittsarbeitszeit (48 Stunden) ab 2020 stichprobenartig in der Weise kontrollieren, dass beliebige 17-Wochen-Zeiträume ausgewählt und auf die Einhaltung des 48-Stunden-Maximaldurchschnitts „gecheckt“ werden. Als Woche zählt dabei immer die Kalenderwoche (Montag bis Sonntag). • Laut Erlass gilt aber der Grundsatz „Beratung hat Vorrang vor Bestrafung“: Falls Unternehmen die 17-Wochen-Regelung ungeachtet der geänderten Rechtsansicht weiterhin nach fixen Zeiträumen verwalten, sollen allfällige Überschreitungen (die sich bei Anwendung des Rollierens ergeben würden) erst dann zu Strafanzeigen führen, wenn es zuvor eine Aufforderung des Arbeitsinspektorats an das Unternehmen zur Anpassung der Vorgangsweise gegeben hat. 																		
Auflösungsabgabe	Die Auflösungsabgabe wird mit 01.01.2020 abgeschafft!																		
B																			
Behinderten- ausgleichstaxe für 2020	<p>Ausgleichstaxe monatlich pro offene „Pflichtstelle“ (wird im Jahr 2021 für das Jahr 2020 vom Sozialministeriumservice vorgeschrieben):</p> <ul style="list-style-type: none"> • für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmer € 267,00 • für Arbeitgeber mit 100 bis 399 Arbeitnehmer € 375,00 • für Arbeitgeber ab 400 Arbeitnehmer € 398,00 																		
C																			
Clearingsystem	<i>Siehe unter dem Stichwort „Monatliche Beitragsgrundlagen-Meldung (mBGM)“</i>																		
D																			
Dienstwohnung m²- Richtwerte	<p>Die m²-Richtwerte für die Wohnraumbewertung erhöhen sich ab 01.01.2020 auf folgende Beträge:</p> <table> <tr> <td>Burgenland</td> <td>€ 5,30</td> <td>OÖ</td> <td>€ 6,29</td> <td>Tirol</td> <td>€ 7,09</td> </tr> <tr> <td>Kärnten</td> <td>€ 6,80</td> <td>Salzburg</td> <td>€ 8,03</td> <td>Vorarlberg</td> <td>€ 8,92</td> </tr> <tr> <td>NÖ</td> <td>€ 5,96</td> <td>Steiermark</td> <td>€ 8,02</td> <td>Wien</td> <td>€ 5,81</td> </tr> </table>	Burgenland	€ 5,30	OÖ	€ 6,29	Tirol	€ 7,09	Kärnten	€ 6,80	Salzburg	€ 8,03	Vorarlberg	€ 8,92	NÖ	€ 5,96	Steiermark	€ 8,02	Wien	€ 5,81
Burgenland	€ 5,30	OÖ	€ 6,29	Tirol	€ 7,09														
Kärnten	€ 6,80	Salzburg	€ 8,03	Vorarlberg	€ 8,92														
NÖ	€ 5,96	Steiermark	€ 8,02	Wien	€ 5,81														
DZ wird reduziert	<p>Der DZ (Wirtschaftskammer-Umlage 2) wird ab 01.01.2020 in Salzburg um 0,01 Prozentpunkte gesenkt. In den anderen acht Bundesländern bleibt der DZ unverändert. Es gelten daher ab 01.01.2020 folgende Prozentsätze:</p> <table> <tr> <td>Burgenland</td> <td>0,42 %</td> <td>OÖ</td> <td>0,34 %</td> <td>Tirol</td> <td>0,41 %</td> </tr> <tr> <td>Kärnten</td> <td>0,39 %</td> <td>Salzburg</td> <td>0,39 %</td> <td>Vorarlberg</td> <td>0,37 %</td> </tr> <tr> <td>NÖ</td> <td>0,38 %</td> <td>Steiermark</td> <td>0,37 %</td> <td>Wien</td> <td>0,38 %</td> </tr> </table>	Burgenland	0,42 %	OÖ	0,34 %	Tirol	0,41 %	Kärnten	0,39 %	Salzburg	0,39 %	Vorarlberg	0,37 %	NÖ	0,38 %	Steiermark	0,37 %	Wien	0,38 %
Burgenland	0,42 %	OÖ	0,34 %	Tirol	0,41 %														
Kärnten	0,39 %	Salzburg	0,39 %	Vorarlberg	0,37 %														
NÖ	0,38 %	Steiermark	0,37 %	Wien	0,38 %														
E																			
E-Card-Service- Entgelt	Gebühr für 2021 (Einhebung im November 2020): € 12,30																		

Entgeltfortzahlung für Katastrophenhelfer	<p>Seit 01.09.2019 können Arbeitgeber, die Arbeitnehmern für bestimmte ehrenamtliche Hilfs- oder Rettungseinsätze eine bezahlte Dienstfreistellung gewähren, einen Bonus („Einsatzprämie“) aus dem Katastrophenfonds beantragen. Die Regelung ist für jene Arbeitnehmer anwendbar, die entweder</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei einem Bergrettungseinsatz als Mitglied der Bergrettung mitwirken oder • bei einem Großschadensereignis als freiwillige Mitglieder einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr im Einsatz sind (Großschadensereignis = Ereignis, bei dem während eines durchgehenden Zeitraumes von zumindest acht Stunden insgesamt mehr als 100 Personen notwendig im Einsatz sind). <p>Die Arbeitnehmer haben keinen Anspruch, eine Dienstfreistellung zwecks Hilfs- bzw. Rettungseinsatz einfach einseitig zu nehmen. Es bedarf jeweils einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über Ausmaß und Lage der Dienstfreistellung. Kommt aber eine Vereinbarung darüber zustande, hat der Arbeitnehmer für die von der Vereinbarung umfasste Hilfs- bzw. Rettungseinsatzzeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 8 Abs. 3a AngG, § 1154b Abs. 6 ABGB).</p> <p>Der Arbeitgeber kann beim örtlich zuständigen Bundesland (Amt der Landesregierung) den Antrag auf Gewährung eines Bonus aus dem Katastrophenfonds in Höhe von € 200,00 täglich pro freigestellten Arbeitnehmer stellen. Für den Anspruch auf Bonusgewährung muss der jeweilige Arbeitnehmer also stets (zumindest) einen ganzen Arbeitstag freigestellt und fortbezahlt worden sein.</p> <p>Ausnahme vom Bonusanspruch: Keinen Anspruch auf Bonusgewährung haben Gebietskörperschaften und jene Unternehmen, die überwiegend im Eigentum einer Gebietskörperschaft stehen.</p>																												
Existenzminimum	<p>Lohnpfändungswerte im Jahr 2020:</p> <table border="1" data-bbox="424 1312 1321 1635"> <thead> <tr> <th></th> <th>monatlich</th> <th>wöchentlich</th> <th>täglich</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Allgemeiner Grundbetrag</td> <td>€ 966,00</td> <td>€ 225,00</td> <td>€ 32,00</td> </tr> <tr> <td>Erhöhter allg. Grundbetrag</td> <td>€ 1.127,00</td> <td>€ 263,00</td> <td>€ 37,00</td> </tr> <tr> <td>Unterhaltsgrundb. (max. 5x)</td> <td>€ 193,00</td> <td>€ 45,00</td> <td>€ 6,00</td> </tr> <tr> <td>Höchstberechnungsgrundlage</td> <td>€ 3.860,00</td> <td>€ 900,00</td> <td>€ 128,00</td> </tr> <tr> <td>Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution</td> <td>€ 483,00</td> <td>€ 112,50</td> <td>€ 16,00</td> </tr> <tr> <td>Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution</td> <td>€ 362,25</td> <td>€ 84,38</td> <td>€ 12,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Lohnpfändungstabellen für 2020 → www.justiz.gv.at</p>		monatlich	wöchentlich	täglich	Allgemeiner Grundbetrag	€ 966,00	€ 225,00	€ 32,00	Erhöhter allg. Grundbetrag	€ 1.127,00	€ 263,00	€ 37,00	Unterhaltsgrundb. (max. 5x)	€ 193,00	€ 45,00	€ 6,00	Höchstberechnungsgrundlage	€ 3.860,00	€ 900,00	€ 128,00	Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution	€ 483,00	€ 112,50	€ 16,00	Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution	€ 362,25	€ 84,38	€ 12,00
	monatlich	wöchentlich	täglich																										
Allgemeiner Grundbetrag	€ 966,00	€ 225,00	€ 32,00																										
Erhöhter allg. Grundbetrag	€ 1.127,00	€ 263,00	€ 37,00																										
Unterhaltsgrundb. (max. 5x)	€ 193,00	€ 45,00	€ 6,00																										
Höchstberechnungsgrundlage	€ 3.860,00	€ 900,00	€ 128,00																										
Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution	€ 483,00	€ 112,50	€ 16,00																										
Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution	€ 362,25	€ 84,38	€ 12,00																										
F																													
Familienzeitbonus („Papamonatsförderung“)	<p>Für die Zeit eines Papamonats kann der Arbeitnehmer beim Krankenversicherungsträger eine finanzielle Leistung für 28 bis 31 Kalendertage beantragen („Familienzeitbonus“). Der Familienzeitbonus beträgt € 22,60 täglich. Es müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitnehmer muss die Erwerbstätigkeit komplett ruhendstellen (auch keine geringfügige Beschäftigung zulässig!!!). • Die Bezugsdauer des Familienzeitbonus muss 28 bis 31 Tage betragen. 																												

	<ul style="list-style-type: none"> • Der Familienzeitbonus darf maximal bis zum 91. Tag nach der Geburt laufen. • Der Arbeitnehmer muss in den letzten 182 Tagen durchgehend vollversichert gewesen sein (Unterbrechungen bis zu insgesamt max. 14 Tage sind unschädlich). • Der Arbeitnehmer muss während der gesamten Familienzeit im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind und der Kindesmutter leben (Hauptwohnsitzmeldung des Kindes muss spätestens nach zehn Tagen erfolgen). <p>ACHTUNG: Die Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts ist für die Zeit des Krankenhausaufenthalts von Mutter und Neugeborenem im Normalfall nicht erfüllt, außer</p> <ul style="list-style-type: none"> • es handelt sich um einen medizinisch notwendigen Verbleib des neugeborenen Babys im Krankenhaus (z.B. Frühgeburt oder schwere Erkrankung des Babys) und • der Vater hält sich durchschnittlich mindestens vier Stunden täglich zur Betreuung des Babys im Krankenhaus auf (Bestätigung des Krankenhauses). <p>Die geförderte Familienzeit kann daher im Normalfall erst mit der Heimkehr des Kindes an die gemeinsame Wohnadresse beginnen. Wird die Mindestdauer der Familienzeit (28 Kalendertage) infolge der Nichtbeachtung dieser Anforderung unterschritten, führt dies zum kompletten Verlust des Familienzeitbonus!!!</p> <p>Bezüglich des neuen arbeitsrechtlichen Anspruchs auf Freistellung durch den Arbeitgeber siehe unter „Papamonat“.</p>												
Feiertage im Krankenstand	<p>Im Herbst 2019 haben die Krankenkassen ihre (neuerlich verschärfte) Rechtsansicht kundgemacht, dass im Falle von arbeitsfreien gesetzlichen Feiertagen im aufrechten Dienstverhältnis, an denen gleichzeitig ein Krankenstand vorliegt, auch dann 100 %iges Feiertagsentgelt gebühren soll, wenn sich der Arbeitnehmer bereits im beitragsfreien Teilentgelt befindet (siehe z.B. NÖDIS Nr. 12/Oktober 2019). Laut dieser neuen Ansicht beträgt das Feiertagsentgelt also immer 100 %, solange dem Arbeitnehmer noch Krankenentgelt (unabhängig von der Höhe des Krankenentgelts) gebührt. Das bedeutet konkret:</p> <table border="0" data-bbox="424 1384 1447 1599"> <thead> <tr> <th>Höhe der Entgeltfortzahlung</th> <th>Feiertagsentgelt im Krankenstand</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100 %</td> <td>→ 100 % Feiertagsentgelt</td> </tr> <tr> <td>50 %</td> <td>→ 100 % Feiertagsentgelt</td> </tr> <tr> <td>49 % oder weniger (z.B. laut KV)</td> <td>→ 100 % Feiertagsentgelt</td> </tr> <tr> <td>Teilentgelt bei Lehrlingen</td> <td>→ 100 % Feiertagsentgelt</td> </tr> <tr> <td>0 %</td> <td>→ kein Entgelt</td> </tr> </tbody> </table>	Höhe der Entgeltfortzahlung	Feiertagsentgelt im Krankenstand	100 %	→ 100 % Feiertagsentgelt	50 %	→ 100 % Feiertagsentgelt	49 % oder weniger (z.B. laut KV)	→ 100 % Feiertagsentgelt	Teilentgelt bei Lehrlingen	→ 100 % Feiertagsentgelt	0 %	→ kein Entgelt
Höhe der Entgeltfortzahlung	Feiertagsentgelt im Krankenstand												
100 %	→ 100 % Feiertagsentgelt												
50 %	→ 100 % Feiertagsentgelt												
49 % oder weniger (z.B. laut KV)	→ 100 % Feiertagsentgelt												
Teilentgelt bei Lehrlingen	→ 100 % Feiertagsentgelt												
0 %	→ kein Entgelt												
„Formel 7“ – Steueroptimierung	<p><i>Siehe unter dem Stichwort „Jahressechstel-Rollung“</i></p>												
Frühpension („Hacklerpension Neu“)	<p>Ab 01.01.2020 ist es infolge einer aktuellen Gesetzesänderung (Pensionsanpassungsgesetz 2020) möglich, dass Arbeitnehmer mit zumindest 45 Pflichtversicherungsjahren aus Erwerbstätigkeit (wobei bis zu fünf Kindererziehungsjahre auf die 45 Jahre anrechenbar sind) ohne Abschläge in vorzeitige Alterspension gehen können (z.B. Korridorpension für Männer ab 62).</p> <p>Es ist anzunehmen, dass manche Arbeitnehmer dieses vom Parlament vor der letzten Nationalratswahl beschlossene „Wahlzuckerl“ gerne nützen möchten und diesbezüglich auf den Arbeitgeber zukommen werden.</p> <p>Die Regelungen zur abschlagsfreien vorzeitigen Alterspension sind im Detail</p>												

	allerdings sehr kompliziert und unübersichtlich. Für konkrete Auskünfte ist interessierten Arbeitnehmern unbedingt eine Abstimmung mit dem Pensionsversicherungsträger zu empfehlen.								
G									
Geringfügige Aushilfen (18-Tage-Regelung)	Die spezielle Steuerbefreiung gemäß § 3 Abs.1 Z. 11 lit. a EStG (DB, DZ, Kommunalsteuer und Lohn- bzw. Einkommensteuer) für geringfügige Aushilfskräfte ist mit 31.12.2019 außer Kraft getreten. Die Regelung hatte aufgrund ihrer hohen Bürokratielastigkeit in der Praxis eher geringen Anklang gefunden. Die Aushilfskräfte mussten nachweislich anderweitig vollversichert sein und durften an max. 18 Tagen im Kalenderjahr für betriebliche „Stoßzeiten“ oder als Ersatz für ausgefallene Arbeitskräfte beschäftigt werden. Ab 01.01.2020 können geringfügige Aushilfskräfte somit nur mehr nach den allgemeinen steuerlichen Regelungen abgerechnet werden (DB-, DZ-, KommSt-Pflicht), und die Aushilfskräfte müssen (sofern sie im Kalenderjahr weitere Einkünfte beziehen) mit einer Nachversteuerung im Rahmen der steuerlichen Veranlagung rechnen.								
Geringfügigkeitsgrenze	<table> <tr> <td>tägliche Geringfügigkeitsgrenze</td> <td>entfallen (seit 01.01.2017)</td> </tr> <tr> <td>monatliche Geringfügigkeitsgrenze</td> <td>€ 460,66</td> </tr> <tr> <td>Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (16,4 %)</td> <td>€ 690,99</td> </tr> <tr> <td>Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich</td> <td>€ 65,03</td> </tr> </table>	tägliche Geringfügigkeitsgrenze	entfallen (seit 01.01.2017)	monatliche Geringfügigkeitsgrenze	€ 460,66	Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (16,4 %)	€ 690,99	Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich	€ 65,03
tägliche Geringfügigkeitsgrenze	entfallen (seit 01.01.2017)								
monatliche Geringfügigkeitsgrenze	€ 460,66								
Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (16,4 %)	€ 690,99								
Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich	€ 65,03								
Geringwertige Wirtschaftsgüter	Ab 01.01.2020 wird die betragliche Grenze für geringwertige Wirtschaftsgüter von € 400,00 auf € 800,00 angehoben (= sofortige steuerliche Abschreibbarkeit, also ohne Pflicht zur rechnerischen Verteilung auf die Jahre der gesamten Nutzungsdauer). Dies hat nicht nur für die Betriebsausgaben von Selbständigen, sondern auch für die steuerliche Geltendmachung von Werbungskosten im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung Bedeutung.								
Gleitzeit – „Kappungsklauseln“	<p>Die in einer Gleitzeitvereinbarung enthaltene Klausel, dass die über das festgelegte übertragbare Ausmaß hinausgehenden Zeitguthaben am Ende der nächsten Gleitzeitperiode verfallen, ist unzulässig (OGH 30.10.2019, 9 ObA 75/19y).</p> <p>Schlussfolgerungen aus der OGH-Entscheidung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Problem von Kappungsklauseln liegt darin, dass sie das „Abschneiden“ von nicht übertragbaren Plusstunden am Periodenende vorsehen, ohne i.d.R. zu unterscheiden, ob die Zeitguthaben aus arbeitnehmerseitig „aufgedrängten“ (unnötigen) Arbeitsleistungen oder aus arbeitgeberseitigen Umständen (z.B. aufgrund zu hoher aufgetragener Arbeitsmenge) resultieren. • Es ist daher nicht ausreichend, Plusstunden einfach bei Periodenende unabhängig von der Entstehungsursache zu „kappen“. • Vielmehr muss der Arbeitgeber, sei es persönlich oder durch die zuständigen Führungskräfte, bereits während der Gleitzeitperiode das Zeitkonto laufend im Auge behalten und auf unerwünschte Plussalden in geeigneter Weise reagieren (z.B. Mitarbeitergespräch, konkrete organisatorische Maßnahmen, Ermahnung des Mitarbeiters zum Stundenabbau etc.). 								

GPLA wird zu PLB	<p>Ab 01.01.2020 tritt an die Stelle der bisherigen GPLA („Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben“) der „Prüfdienst lohnabhängiger Abgaben und Beiträge“, kurz PLB.</p> <p>Dieser neue Prüfdienst unterliegt bis 30.06.2020 dem Zuständigkeitsbereich der Finanz (formale Zuweisung der SV-Prüfer zur Finanz). Für die Zeit ab 01.07.2020 werden die SV-Prüfer zurück in die Dienst- und Fachaufsicht der ÖGK wechseln (allerdings könnte es diesbezüglich noch zu gesetzlichen Anpassungen kommen).</p>									
H										
Höchstbeitrags- grundlage	<table> <tr> <td>täglich</td> <td>€ 179,00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>monatlich</td> <td>€ 5.370,00</td> <td>(freie DN: € 6.265,00)</td> </tr> <tr> <td>Sonderzahlungen</td> <td>€ 10.740,00</td> <td></td> </tr> </table>	täglich	€ 179,00		monatlich	€ 5.370,00	(freie DN: € 6.265,00)	Sonderzahlungen	€ 10.740,00	
täglich	€ 179,00									
monatlich	€ 5.370,00	(freie DN: € 6.265,00)								
Sonderzahlungen	€ 10.740,00									
I										
Insolvenzgelt- beitrag	Der Insolvenzentgeltsicherungs-Zuschlag (IESG-Beitrag) wird ab 01.01.2020 von 0,35 % auf 0,20 % gesenkt (Verordnung BGBl. II Nr. 356/2019).									
J										
Jahressechstel- Rollung	<p>Ab 2020 sind Arbeitgeber verpflichtet, im Monat der letzten Auszahlung eines laufenden Bezuges im Kalenderjahr das Jahressechstel neu zu berechnen. Dieses neu berechnete Sechstel kann als „Kontrollsechstel“ oder „Effektivsechstel“ bezeichnet werden, weil es im Gegensatz zum herkömmlichen Sechstel unterjährig nicht hochgerechnet wird, sondern ein Sechstel der effektiven laufenden Bezüge ist. Die Verpflichtung zur Neuberechnung entfällt, wenn im Kalenderjahr eine gesetzliche Elternkarenz liegt.</p> <p>Durch die neue Pflicht zur Sechstelkontrolle samt allfälliger Nachbesteuerung (Aufrollungspflicht) möchte der Gesetzgeber „exzessive“ steuerliche Sechsteloptimierungen neutralisieren, die das Jahressechstel unterjährig (z.B. bis zur Jahresmitte) stark in die Höhe treiben und durch das zeitliche Vorziehen von Sonderzahlungen ausnützen. Aber auch andere – vom Gesetzgeber wohl nicht bedachte – Fälle können zu einem nachträglichen Sechstelüberhang und einer diesbezüglichen Nachversteuerung führen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitreduktion (und damit verbundene Entgeltreduktion) in der zweiten Jahreshälfte; • Pflegekarenz, Bildungskarenz, unbezahlter Urlaub und sonstige „Ruhensfälle“ in der zweiten Jahreshälfte (ausgenommen gesetzliche Elternkarenz); • Entgeltreduktion bzw. Entgeltausfall durch langen Krankenstand in der zweiten Jahreshälfte; • Unterjähriger Austritt mit Nichtrückverrechnung des zur Gänze erhaltenen Urlaubszuschusses (z.B. infolge eines kollektivvertraglichen Rückverrechnungsverbots); • Unterjährig schwankendes Sechstel, wenn das Sechstel (z.B. wegen Überstundenwegfall im Dezember) bei Jahresende niedriger ist als bei der WR-Auszahlung im November). <p>Die Umsetzung der neuen Sechstelkontrollrechnung samt allfälliger</p>									

	<p>Nachversteuerung ist nicht nur für die Lohnsoftware-Häuser ein Thema. Auch Personalverrechner/innen sollten über die Funktionsweise des Kontrollsechstels Bescheid wissen, denn es ist bereits im Jahr 2020 mit Rückfragen verunsicherter Mitarbeiter zu rechnen (z.B. bei unterjährigen Austritten, spätestens im Dezember 2020).</p> <p>Ergänzender Hinweis: Steueroptimierungen nach der „Formel 7“ in der klassischen Gestaltungsvariante, nämlich der vereinbarten Splittung von Jahresprämien, Boni o.ä.</p> <ul style="list-style-type: none"> • in laufende Bezüge [→ gleichmäßige Verteilung von 6/7 des Prämien- bzw. Bonusbetrages auf die restlichen Monate des Kalenderjahres bis Dezember, mindestens aber auf sechs Monate] und • in einen Sonderzahlungsteil [→ Auszahlung von 1/7 des Prämien- bzw. Bonusbetrages im Dezember] <p>ist von der neuen Sechstelkontrolle insofern nicht negativ betroffen, weil bei dieser Gestaltungsvariante die Neuberechnung des Jahressechstels ohnehin im Dezember erfolgt.</p>
K	
Karenzanrechnung	<p>Elternkarenzen gemäß dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz müssen für alle Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, in vollem Umfang angerechnet werden (§ 15f Abs. 1 MSchG und § 7c VKG).</p> <p>Die gesetzliche Pflicht zur vollen Anrechnung gilt bei Karenzen für Kinder, die ab dem Stichtag 1. August 2019 geboren wurden bzw. werden (bei Adoptiv-/Pflegekindern kommt es hingegen auf das Datum der Adoption bzw. Pflegeübernahme an).</p> <p>Für solche „Neufälle“ werden kollektivvertragliche Regelungen, die eine geringere Anrechnung vorsehen, unwirksam.</p> <p>Die neue Vollarrechnungspflicht hat z.B. für folgende dienstzeitabhängige Ansprüche Bedeutung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gehaltsvorrückungen (z.B. Biennalsprünge), • Abfertigung Alt, • Jubiläumsgelder (z.B. laut KV oder Betriebsvereinbarung), • Dauer der gesetzlichen Krankenentgeltfortzahlung, • Kündigungsfristen, • Erreichen der sechsten Urlaubswoche etc. <p>Unverändert gilt, dass für die Zeit einer Elternkarenz (nach MSchG bzw. VKG) keine Ansprüche auf Urlaub und Sonderzahlungen entstehen, es sei denn, dass eine für die Arbeitnehmer/innen günstigere kollektiv- oder dienstvertragliche Regelung existiert.</p>
Karfreitag – Persönlicher Feiertag	<p>Der Karfreitag gilt seit 2019 generell nicht mehr als gesetzlicher Feiertag.</p> <p>Als „Ausgleich“ für die Aufhebung der Karfreitagsregelung wurde ab 2019 für alle Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf einen „persönlichen Feiertag“ pro Urlaubsjahr geschaffen (§ 7a ARG).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es handelt sich dabei um einen Urlaubstag, der vom Arbeitnehmer nach dreimonatiger Vorankündigung einseitig angetreten werden darf, der aber aus dem Urlaubsguthaben des Arbeitnehmers zu entnehmen ist (kein zusätzlicher Urlaub).

	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn der Arbeitnehmer auf Ersuchen des Arbeitgebers am „persönlichen Feiertag“ dennoch arbeitet (z.B. wegen eines Personalengpasses), erhält er für diesen Tag neben dem fortbezahlten Urlaubsentgelt zusätzlich das Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.
Katastrophenhelfer	<i>Siehe unter dem Stichwort „Entgeltfortzahlung für Katastrophenhelfer“.</i>
Kinderbetreuungsgeld	Die jährliche Zuverdienstgrenze für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld wird ab 01.01.2020 von € 6.800,00 auf € 7.300,00 angehoben. Die jährliche Zuverdienstgrenze für das Kinderbetreuungsgeld gemäß Kinderbetreuungsgeldkonto bleibt hingegen unverändert bei € 16.200,00.
Konkurrenzklausele Entgeltgrenze	Für die Anwendbarkeit einer Konkurrenzklausele bei Beendigung des Dienstverhältnisses gelten im Jahr 2020 folgende Monatsentgeltgrenzen: Konkurrenzklausele-Vereinbarung abgeschlossen <ul style="list-style-type: none"> • ab 29.12.2015 € 3.580,00 (exkl. anteilige SZ) • zwischen 17.03.2006 u. 28.12.2015 € 3.043,00 (inkl. anteilige SZ) • bis zum 16.03.2006 keine Entgeltgrenze
Krankengeld (Krankenkasse)	Im Zuge der Zusammenlegung der Gebietskrankenkassen zur Österreichischen Gesundheitskasse wurde als erster Schritt u.a. eine Vereinheitlichung der maximalen Bezugsdauer des Krankengeldes beschlossen: Die Höchstdauer des Krankengeldes wird demnach im Zuständigkeitsbereich der ÖGK auf 78 Wochen angehoben (bisher galt in acht Bundesländern eine Maximalbezugsdauer von 52 Wochen).
Krankenstandskontrollen	Die ursprünglich diskutierten Verschärfungen bei Krankenstandskontrollen werden nicht kommen. Es bleibt somit dabei, dass Arbeitgeber Krankenstandskontrollen bei der zuständigen Krankenkasse lediglich anregen (nicht aber rechtlich einfordern) können. Auf den ärztlichen Krankschreibungen sind weiterhin keine Angaben zur medizinischen Krankenstandsursache anzuführen.
L	
Lohnpfändungswerte	<i>Siehe unter „Existenzminimum“</i>
M	
Monatliche Beitragsgrundlagen-Meldung (mBGM)	Am 01.09.2019 wäre die gesetzliche „Toleranzfrist“ für das Unterbleiben von Säumniszuschlägen für <ul style="list-style-type: none"> • mBGM-Säumnisse, • Abmeldungen und • Änderungsmeldungen eigentlich abgelaufen. Angesichts der zahlreichen Probleme mit dem neuen Meldesystem und vieler ungeklärter Clearingfälle hat der Gesetzgeber erfreulicherweise eine Verlängerung der sanktionsfreien Zeit bis 31.03.2020 beschlossen. Damit wurde ein wichtiger Zeitpolster für nötige EDV-technische Verbesserungen und Fehlerabklärungen geschaffen.

N	
Nachtschwer- arbeitsbeitrag	Der Nachtschwerarbeitsbeitrag wird ab 01.01.2020 von 3,4 % auf 3,8 % angehoben (Verordnung BGBl. II Nr. 373/2019).
O	
Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK)	<i>Siehe dazu das Stichwort „Zusammenlegung der Krankenkassen“</i>
P	
Papamonat	<p>Durch eine Änderung des Väter-Karenzgesetzes (Einfügung eines neuen § 1a) wurde mit Wirksamkeit ab 01.09.2019 erstmals ein gesetzlicher Anspruch auf einen Papamonat („Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes“) eingeführt. Anspruchsvoraussetzung ist der gemeinsame Haushalt des Arbeitnehmers mit dem Kind und die Einhaltung einer dreimonatigen Vorankündigungsfrist (vor dem ärztlich prognostizierten Geburtstermin). Die Vorankündigungspflicht entfällt, wenn diese wegen einer Frühgeburt nicht eingehalten werden kann.</p> <p>Der Arbeitnehmer genießt für den Zeitraum ab der Vorankündigung des Papamonats bis vier Wochen nach Ende des Papamonats einen gesetzlichen Kündigungs- und Entlassungsschutz.</p> <p>Der Papamonat ist auf dienstzeitabhängige Ansprüche (z.B. Gehaltsvorrückungen) voll anzurechnen. Urlaubs- und Sonderzahlungsansprüche entstehen für die Zeit eines Papamonats allerdings nicht (es sei denn, dass eine für den Arbeitnehmer günstigere kollektiv- oder dienstvertragliche Regelung existiert).</p> <p>Für die Zeit eines Papamonats wird der Arbeitnehmer von der Sozialversicherung abgemeldet (Abmeldegrund 29 SV-Ende, Beschäftigung aufrecht) und kann beim Krankenversicherungsträger eine finanzielle Leistung („Familienzeitbonus“) beantragen. <i>Siehe dazu das Stichwort „Familienzeitbonus (Papamonatsförderung)“.</i></p>
Pensionsabfindung	Der Grenzbetrag für die begünstigte Besteuerung (= Hälftesteuersatz) bleibt im Jahr 2020 unverändert bei € 12.600,00.
Persönlicher Feiertag	<i>Siehe unter „Karfreitag – Persönlicher Feiertag“</i>
Pflegekarenz & Pflegeteilzeit	<p>Bisher waren Pflegekarenz und Pflegeteilzeit reine Vereinbarungssache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ab 01.01.2020 haben Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit, und zwar in der Dauer von zwei Wochen plus im Bedarfsfall weiterer zwei Wochen (also insgesamt bis zu vier Wochen). Die Vereinbarung einer längeren Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit (bis zu insgesamt drei Monate) ist möglich.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit ist – so wie bisher – nicht als langfristige

	<p>Maßnahme gedacht, sondern als Überbrückungshilfe für eine plötzlich entstandene Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen (als solche zählen: Ehepartner, eingetragene Partner, Lebensgefährten, Eltern, Schwiegereltern, Adoptiveltern, Pflegeeltern, Großeltern, Kinder, Schwiegenerkinder, Adoptivkinder, Pflegekinder, Stiefkinder, Enkelkinder, Geschwister).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzung für eine Pflegekarenz oder Pflegezeit ist weiterhin, dass dem jeweiligen Angehörigen Pflegegeld zumindest der Pflegegeldstufe 3 gebührt (bei demenziell erkrankten oder minderjährigen Angehörigen genügt die Pflegegeldstufe 1). • Im Falle einer Pflegekarenz oder Pflegezeit besteht kein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, sondern lediglich ein Motivkündigungsschutz. Pflegekarenz ist für dienstzeitabhängige Ansprüche nicht anrechenbar (neutral). <p>Als finanzielle Unterstützung gibt es für die Zeit einer Pflegekarenz oder Pflegezeit so wie bereits bisher das Pflegekarenzgeld, das vom Arbeitnehmer beim Sozialministeriumservice zu beantragen ist.</p>
--	---

S

<p>Sachbezug PKW – Änderung der Sachbezugswerteverordnung</p>	<p>Eine Novelle zur Sachbezugswerteverordnung bringt folgende Änderungen mit sich:</p> <p>Ab 01.11.2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klarstellung, dass auch Motorräder, Motorfahräder, Krafträder, Mopeds, Quads unter die Sachbezugsregelung fallen (außer: Fahrzeuge mit ausschließlich elektrischem bzw. elektrohydraulischem Antrieb, Elektrofahrräder oder Selbstbalance-Roller). • Die bisherige Verwaltungspraxis, wonach bei „Luxusfahrzeugen“ (Anschaffungskosten über € 48.000,00) ein einmaliger Anschaffungskostenbeitrag, den der Arbeitnehmer leistet, von den gesamten Anschaffungskosten in Abzug gebracht wird (und nicht von € 48.000,00), wurde ausdrücklich in der Sachbezugswerteverordnung festgeschrieben. • Entgegen einer Entscheidung des Bundesfinanzgerichts (BFG 08.08.2019, RV/6100193/2016 → anwendbar für Zeiträume bis 31.10.2019) wurde in der Sachbezugswerteverordnung mit Wirksamkeit ab 01.11.2019 verankert, dass bei „Luxusfahrzeugen“ (Anschaffungskosten über € 48.000,00) vom Arbeitnehmer geleistete monatliche Kostenbeiträge vom ungekürzten Sachbezugswert (und nicht von € 960,00 bzw. € 720,00) abzuziehen sind. <p>Ab 01.01.2020 (nur für KFZ-Händler):</p> <p>Änderung der Sachbezugsbewertung von ab 01.01.2020 erstzugelassenen Vorführfahrzeugen, die ein KFZ-Händler seinen Mitarbeitern zur Privatnutzung zur Verfügung stellt: Für Erstzulassungen ab 01.01.2020 gibt es (anstelle der bisherigen 20 % Erhöhung plus USt) eine neue Art der Ermittlung der Bemessungsgrundlage.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laut der neuen Methode werden die Anschaffungskosten wie folgt erhöht: • um 15 %, • um die (fiktive) Umsatzsteuer (USt wird vom Anschaffungspreis + 15 %, aber ohne NoVA gerechnet), • um die (fiktive) NoVA (vom Anschaffungspreis + 15 %, aber ohne USt)
--	--

Beachte: Für Unternehmen, die Vorführfahrzeuge von KFZ-Händlern kaufen, sind die vorstehenden Regelungen nicht anwendbar. Vorführfahrzeuge sind bei Nicht-KFZ-Händlern wie Gebrauchtfahrzeuge zu behandeln, d.h. der Sachbezug ist i.d.R. anhand des Neuwagen-Listenpreises zu ermitteln.

Ab 01.04.2020:

Für Kraftfahrzeuge mit Erstzulassung ab dem 01.04.2020 gilt grundsätzlich das neue WLTP-Messverfahren (bzw. WMTC). Dieses Verfahren ist wesentlich „realitätsnäher“ als das bisherige NEFZ-Verfahren und bringt i.d.R. deutlich höhere CO₂-Emissionsergebnisse mit sich. Aus diesem Grund wurde eine neue CO₂-Tabelle erstellt.

- Für Kraftfahrzeuge, die ab 01.04.2020 erstmalig zugelassen werden und für die im Typen- bzw. Zulassungsschein ein WLTP-Wert (bzw. WMTC-Wert) ausgewiesen ist, gilt eine neue CO₂-Tabelle.
- Für KFZ, deren erstmalige Zulassung noch vor dem 01.04.2020 erfolgt oder für die es keinen ausgewiesenen WLTP-Wert bzw. WMTC-Wert gibt (betrifft i.d.R. auslaufende Serien → siehe Typenschein oder Zulassungsschein bzw. www.scheckkartenzulassung.at), gilt hingegen weiterhin die alte CO₂-Tabelle.

Alte CO₂-Tabelle:

Jahr der Erstzulassung	Maximale CO ₂ -Emmissionswerte
2016 und davor	130g pro km (NEFZ)
2017	127g pro km (NEFZ)
2018	124g pro km (NEFZ)
2019	121g pro km (NEFZ)
01.01.2020 bis 31.03.2020	118g pro km (NEFZ)
01.04.2020 und später	118g pro km (NEFZ) NUR BEI AUSLAUF. SERIEN

Neue CO₂-Tabelle:

Jahr der Erstzulassung	Maximale CO ₂ -Emmissionswerte
01.04.2020 bis 31.12.2020	141g pro km (WLTP)
2021	138g pro km (WLTP)
2022	135g pro km (WLTP)
2023	132g pro km (WLTP)
2024	129g pro km (WLTP)
ab 2025	126g pro km (WLTP)

Sechstel-Rollung

Siehe unter dem Stichwort „Jahressechstel-Rollung“

SV-Bonus

Der ab 2020 vorgesehene „SV-Bonus“ (Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge für Niedrigverdiener) läuft – anders als ursprünglich geplant – nicht über die Personalverrechnung. Der „SV-Bonus“ wird stattdessen im Wege der Arbeitnehmerveranlagung rückerstattet werden (also jeweils erst jährlich im Nachhinein, somit erstmals im Jahr 2021 für das Jahr 2020), und nur dann anwendbar sein, wenn eine „Steuer unter Null“ vorliegt. Konkret bedeutet der „SV-Bonus“, dass der maximal mögliche SV-Rückerstattungsbetrag um € 300,00 jährlich erhöht wird.

V	
Verpfändung (Rangvormerkung)	<p>Eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofes bringt Klarheit bezüglich des Schicksals von Verpfändungen (z.B. Rangvormerkung zugunsten einer Bank zwecks Kreditbesicherung) bei Beendigung des Dienstverhältnisses:</p> <p>Wenn ein Arbeitnehmer, bei dem eine Verpfändung vorgemerkt ist, austritt (arbeitsrechtliches Beschäftigungsende), erlischt die Verpfändung, und sie lebt auch im Falle eines Wiedereintritts binnen 12 Monaten nicht wieder auf. Eine analoge Anwendung des § 299 Abs. 1 Exekutionsordnung (Wiederaufleben von gerichtlichen Exekutionen bei maximal 12-monatigen Unterbrechungen) kommt bei vertraglichen Verpfändungen nicht in Frage (OGH 28.06.2018, 9 Ob 9/18s).</p>
W	
Wohnbau- förderungsbeitrag	<p>Der Wohnbauförderungsbeitrag bleibt für 2020 unverändert und beträgt daher weiterhin österreichweit einheitlich sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer jeweils 0,5 %.</p> <p>Die neun Bundesländer machen von der seit 01.01.2018 bestehenden Möglichkeit, den Wohnbauförderungsbeitrag bundeslandspezifisch unterschiedlich festzulegen, erfreulicherweise auch für 2020 keinen Gebrauch.</p>
Wohnraum- bewertung	<i>Siehe unter „Dienstwohnung“</i>
Z	
Zinersparnis (Vorschuss bzw. Arbeitgeber- darlehen)	<p>Der vom BMF verlautbarte Zinssatz für den Sachbezug Zinersparnis bei Arbeitgeberzuschüssen und Arbeitgeberdarlehen über € 7.300,00 beträgt für 2020 weiterhin 0,5 % (für den über den Freibetrag von € 7.300,00 hinausgehenden Betrag).</p>
Zusammenlegung der Krankenkassen	<p>Mit Wirkung ab 01.01.2020 werden die neun Gebietskrankenkassen zur Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) zusammengeschlossen. Infolge dieser Fusion werden die bisherigen Gebietskrankenkassen zu bloßen Landesstellen der neuen ÖGK umfunktioniert.</p> <p>Die bisher bei den Betriebskrankenkassen Versicherten sind seit 01.01.2020 entweder bei der ÖGK oder in einer vom Betriebsunternehmer zu errichtenden Betrieblichen Gesundheitseinrichtung versichert.</p> <p>Aus der bisherigen Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) und der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) wurde die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB).</p> <p>Die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) und die Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) werden zur Sozialversicherungsanstalt für Selbständige (SVS) zusammengeschlossen.</p> <p>Für die Kassenfusion gelten die folgenden Rahmenbedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die bisherigen Melde- und Beitragspflichten bleiben auch ab 2020 unverändert. Die sozialversicherungsrechtlichen Meldungen haben wie bisher über ELDA zu erfolgen. Die Bearbeitung der Meldungen, Clearingfälle und Zahlungen erfolgt in den jeweiligen Landesstellen der ÖGK. • Die Anmeldung von Beschäftigten muss weiterhin gemäß dem Beschäftigungsort bei der richtigen Landesstelle erfolgen. Der Trägerschlüssel dient weiterhin zur

Zuordnung zum Bundesland.

- Die bisherigen Beitragskonten bleiben erhalten. Die Beitragsentrichtung erfolgt ebenfalls weiterhin auf bestehende Bankkonten (keine Zusammenlegung der Konten in unterschiedlichen Bundesländern).
- Für jedes Unternehmen soll, auch wenn es Beitragskonten in mehreren Bundesländern gibt (z.B. Unternehmen mit Filialen oder Außenstellen in verschiedenen Bundesländern), bezüglich wesentlicher Melde-, Versicherungs- und Beitragsangelegenheiten nur mehr eine einzige Landesstelle als Ansprechpartner zuständig sein (z.B. für Mahnungen, Ratenbewilligungen, Meldesanktionen etc.), und zwar die Landesstelle entsprechend dem Sitz des Unternehmens (Single Point of Contact = SPOC).

Als erster Schritt zur Vereinheitlichung der Kassenleistungen wurde u.a. beschlossen, dass die Höchstdauer des Krankengeldes im Zuständigkeitsbereich der ÖGK auf 78 Wochen angehoben wird (bisher galt in acht Bundesländern eine Maximalbezugsdauer von 52 Wochen).