

# Die Neuerungen 2019 - eine Übersicht

In diesen Neuerungen A-Z werden folgende **Abkürzungen** verwendet:

- AIV ... Arbeitslosenversicherung
- AMS ... Arbeitsmarktservice
- ATZ ... Altersteilzeit
- AUVA ... Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
- AVRAG ... Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz
- DB ... Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds
- DN ... Dienstnehmer
- DZ ... Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag
- EU ... Europäische Union
- EWK ... europäischer Wirtschaftsraum
- GIBG ... Gleichbehandlungsgesetz
- Lj ... Lebensjahr
- KommSt ... Kommunalsteuer
- NoVA ... Normverbrauchsabgabe
- OGH ... Oberster Gerichtshof
- USt ... Umsatzsteuer

Thema	Kurzhinweise
<b>A</b> bfertigung Alt	Wird eine „§ 14-AVRAG-Altersteilzeit“ (= Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach dem 50. Lebensjahr) vereinbart, darf bei der Abfertigungsberechnung <b>keine den Dienstnehmer schlechter stellende Vereinbarung getroffen</b> werden. OGH 19.7.2018, 8 ObA 29/18z
<b>A</b> blöseverbot bei Entsendungen	Das Ablöseverbot bei einer Entsendung eines Dienstnehmers in die EU/ EWR/Schweiz wurde <b>verschärft</b> . Die EU-Entsenderegel gem. Art 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 wurde insofern strenger, als das Ablöseverbot <b>nicht nur den eigenen Dienstgeber betrifft, sondern die Position (Arbeitsplatz) an sich</b> .
<b>A</b> lleinerzieher- und Alleinverdienerabsetzbetrag	Alleinerzieher- und Alleinverdienerabsetzbetrag werden <b>künftig indexiert</b> , wenn das Kind <b>nicht ständig in Österreich</b> , sondern in einem EU- oder EWR-Staat oder in der Schweiz lebt. Für Kinder in Drittstaaten gebührt kein AVAB/AEAB.  Die <b>Indexierung</b> erfolgt nach der Verordnung BGBl II 257/2018.  Ein neuer Antrag (Formular E30) ist nur dann erforderlich, wenn indexiert werden muss.  Sind <b>mehrere Kinder</b> vorhanden, so erfolgt die Berücksichtigung nach dem Alter, wobei das <b>älteste Kind zuerst berücksichtigt</b> wird.  <b>Wechselt</b> das Kind während des Jahres seinen <b>ständigen Wohnsitz in ein anderes Land</b> , so kommt es auf das <b>Überwiegen</b> an.



Thema	Kurzhinweise																																																																																																	
<b>A</b> ltersteilzeit	<p>Ab <b>1.1.2019</b> steht die Altersteilzeit erst <b>6 Jahre</b> vor Vollendung des Regelpensionsalters offen (bisher 7 Jahre).</p> <p>Daher gilt folgendes Zutrittsalter zur Altersteilzeit:</p> <p><b>Zutrittsalter für Männer:</b></p>																																																																																																	
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="518 504 742 571">Geburtsdatum</th> <th colspan="2" data-bbox="742 504 965 571"><u>Regel-</u> <u>pensions-</u> <u>alter</u></th> <th colspan="4" data-bbox="965 504 1468 571">Frühestmöglicher Antritt ATZ</th> </tr> <tr> <td></td> <th data-bbox="742 571 837 616">Lj</th> <th data-bbox="837 571 965 616">Jahr</th> <th data-bbox="965 571 1061 616">2018</th> <th data-bbox="1061 571 1157 616">2019</th> <th data-bbox="1157 571 1252 616">2020</th> <th data-bbox="1252 571 1468 616">2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="518 616 742 683">Bis 31.12.1960</td> <td data-bbox="742 616 837 683">65 Jahre</td> <td data-bbox="837 616 965 683">2025</td> <td data-bbox="965 616 1061 683">58</td> <td data-bbox="1061 616 1157 683">59</td> <td data-bbox="1157 616 1252 683">60</td> <td data-bbox="1252 616 1468 683">✓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 683 742 750">Ab 1.1.1961</td> <td data-bbox="742 683 837 750">65 Jahre</td> <td data-bbox="837 683 965 750">2026</td> <td data-bbox="965 683 1061 750">-</td> <td data-bbox="1061 683 1157 750">-</td> <td data-bbox="1157 683 1252 750">-</td> <td data-bbox="1252 683 1468 750">60</td> </tr> </tbody> </table>							Geburtsdatum	<u>Regel-</u> <u>pensions-</u> <u>alter</u>		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	<u>Regel-</u> <u>pensions-</u> <u>alter</u>		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																																																																																											
	<p><b>Zutrittsalter für Frauen:</b></p>																																																																																																	
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="518 571 742 638">Geburtsdatum</th> <th colspan="2" data-bbox="742 571 965 638"><u>Regel-</u> <u>pensions-</u> <u>alter</u></th> <th colspan="4" data-bbox="965 571 1468 638">Frühestmöglicher Antritt ATZ</th> </tr> <tr> <td></td> <th data-bbox="742 638 837 683">Lj</th> <th data-bbox="837 638 965 683">Jahr</th> <th data-bbox="965 638 1061 683">2018</th> <th data-bbox="1061 638 1157 683">2019</th> <th data-bbox="1157 638 1252 683">2020</th> <th data-bbox="1252 638 1468 683">2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="518 683 742 750">Bis 1.12.1963</td> <td data-bbox="742 683 837 750">60 Jahre</td> <td data-bbox="837 683 965 750">2023</td> <td data-bbox="965 683 1061 750">✓</td> <td data-bbox="1061 683 1157 750">✓</td> <td data-bbox="1157 683 1252 750">✓</td> <td data-bbox="1252 683 1468 750">✓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 750 742 817">2.12.1963 bis 1.6.1964</td> <td data-bbox="742 750 837 817">60,5 Jahre</td> <td data-bbox="837 750 965 817">2024</td> <td data-bbox="965 750 1061 817">✓</td> <td data-bbox="1061 750 1157 817">✓</td> <td data-bbox="1157 750 1252 817">✓</td> <td data-bbox="1252 750 1468 817">✓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 817 742 884">2.6.1964 bis 1.12.1964</td> <td data-bbox="742 817 837 884">61 Jahre</td> <td data-bbox="837 817 965 884">2025</td> <td data-bbox="965 817 1061 884">54</td> <td data-bbox="1061 817 1157 884">55</td> <td data-bbox="1157 817 1252 884">56</td> <td data-bbox="1252 817 1468 884">✓</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 884 742 952">2.12.1964 bis 1.6.1965</td> <td data-bbox="742 884 837 952">61,5 Jahre</td> <td data-bbox="837 884 965 952">2026</td> <td data-bbox="965 884 1061 952">-</td> <td data-bbox="1061 884 1157 952">-</td> <td data-bbox="1157 884 1252 952">-</td> <td data-bbox="1252 884 1468 952">56,5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 952 742 1019">2.6.1965 bis 1.12.1965</td> <td data-bbox="742 952 837 1019">62 Jahre</td> <td data-bbox="837 952 965 1019">2027</td> <td data-bbox="965 952 1061 1019">-</td> <td data-bbox="1061 952 1157 1019">-</td> <td data-bbox="1157 952 1252 1019">-</td> <td data-bbox="1252 952 1468 1019">57</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 1019 742 1086">2.12.1965 bis 1.6.1966</td> <td data-bbox="742 1019 837 1086">62,5 Jahre</td> <td data-bbox="837 1019 965 1086">2028</td> <td data-bbox="965 1019 1061 1086">-</td> <td data-bbox="1061 1019 1157 1086">-</td> <td data-bbox="1157 1019 1252 1086">-</td> <td data-bbox="1252 1019 1468 1086">57,5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 1086 742 1153">2.6.1966 bis 1.12.1966</td> <td data-bbox="742 1086 837 1153">63 Jahre</td> <td data-bbox="837 1086 965 1153">2029</td> <td data-bbox="965 1086 1061 1153">-</td> <td data-bbox="1061 1086 1157 1153">-</td> <td data-bbox="1157 1086 1252 1153">-</td> <td data-bbox="1252 1086 1468 1153">58</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 1153 742 1220">2.12.1966 bis 1.6.1967</td> <td data-bbox="742 1153 837 1220">63,5 Jahre</td> <td data-bbox="837 1153 965 1220">2030</td> <td data-bbox="965 1153 1061 1220">-</td> <td data-bbox="1061 1153 1157 1220">-</td> <td data-bbox="1157 1153 1252 1220">-</td> <td data-bbox="1252 1153 1468 1220">58,5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 1220 742 1288">2.6.1967 bis 1.12.1967</td> <td data-bbox="742 1220 837 1288">64 Jahre</td> <td data-bbox="837 1220 965 1288">2031</td> <td data-bbox="965 1220 1061 1288">-</td> <td data-bbox="1061 1220 1157 1288">-</td> <td data-bbox="1157 1220 1252 1288">-</td> <td data-bbox="1252 1220 1468 1288">59</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 1288 742 1355">2.12.1967 bis 1.6.1968</td> <td data-bbox="742 1288 837 1355">64,5 Jahre</td> <td data-bbox="837 1288 965 1355">2032</td> <td data-bbox="965 1288 1061 1355">-</td> <td data-bbox="1061 1288 1157 1355">-</td> <td data-bbox="1157 1288 1252 1355">-</td> <td data-bbox="1252 1288 1468 1355">59,5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 1355 742 1422">ab 2.6.1968</td> <td data-bbox="742 1355 837 1422">65 Jahre</td> <td data-bbox="837 1355 965 1422">2033</td> <td data-bbox="965 1355 1061 1422">-</td> <td data-bbox="1061 1355 1157 1422">-</td> <td data-bbox="1157 1355 1252 1422">-</td> <td data-bbox="1252 1355 1468 1422">60</td> </tr> </tbody> </table>							Geburtsdatum	<u>Regel-</u> <u>pensions-</u> <u>alter</u>		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	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
	Geburtsdatum	<u>Regel-</u> <u>pensions-</u> <u>alter</u>		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																																																																																												
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																																																																																												

Thema	Kurzhinweise
<p><b>A</b>ngleichung Arbeiter - An- gestellte</p>	<p><b>Entgeltfortzahlung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Für <b>Arbeitsjahre</b>, die <b>ab dem 1.7.2018</b> beginnen: Der Entgeltfortzahlungsanspruch erhöht sich bereits ab dem vollendeten 1. Dienstjahr von 6 auf 8 Wochen volle Entgeltfortzahlung.</li> <li>✓ Für <b>einvernehmliche Auflösungen</b>, wenn dadurch das Dienstverhältnis ab <b>1.7.2018 endet</b>: Der Dienstgeber ist weiterhin entgeltfortzahlungspflichtig, wenn die einvernehmliche Auflösung <b>im Krankenstand</b> oder <b>im Hinblick auf eine Dienstverhinderung aufgrund (Berufs)Krankheit oder (Berufs)Unfall</b> abgeschlossen wurde.</li> <li>✓ Für <b>Arbeitsjahre</b>, die ab dem <b>1.7.2018</b> beginnen: Die Erst- und Wiedererkrankungsregelung entfällt. Auch Angestellte haben <b>pro Arbeitsjahr 6 Wochen</b> (bzw. mit steigender Dienstdauer bis zu 12 Wochen) Anspruch auf <b>volle Entgeltfortzahlung</b> und <b>4 Wochen</b> Anspruch auf <b>50 % Entgeltfortzahlung</b>. Der halbe Grundanspruch (mind. 6 Wochen 50 % Entgeltfortzahlung und 4 Wochen 25 % Entgeltfortzahlung) entfällt.</li> </ul> <p>Für <b>Arbeitsjahre<sup>*)</sup></b>, die ab dem <b>1.7.2018</b> beginnen: Für jeden <b>Arbeitsunfall</b> hat ein Angestellter Anspruch auf 8 Wochen volle Entgeltfortzahlung (bzw. 10 Wochen ab dem 16. Dienstjahr).</p> <p><sup>*)</sup> Die Arbeitsjahre können auf <b>Kalenderjahre umgestellt</b> werden (siehe dazu § 8 Abs 9 Angestelltengesetz).</p>
<p><b>A</b>rbeitshilfen für Praktiker</p>	<p>Die Arbeitshilfen finden Sie unter folgendem <b>Link</b>:</p> <p><a href="https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/">https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Arbeitsbehelf 2019</li> <li>✓ Auslandstätigkeit - Wer ist wo versichert? (Stand November 2018)</li> <li>✓ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2019</li> <li>✓ PV-Kalender 2019</li> <li>✓ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2019</li> <li>✓ Steuerbuch 2019</li> </ul> <p>Unsere Arbeitshilfen werden <b>laufend aktualisiert</b>. Ein Blick auf unsere Homepage lohnt sich also!</p>

Thema	Kurzhinweise
<p><b>A</b>rbeitslosen- versicherung - Niedrigverdiener</p> <p>Grenzbeträge ab 1.1.2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ monatliche Beitragsgrundlage <b>bis € 1.681,00</b> ⇒ <b>0 % AIV-Beitrag</b> Dienstnehmer (0 % beim Lehrling) - (Abschlag A03)</li> <li>✓ monatliche Beitragsgrundlage <b>€ 1.681,01 bis € 1.834,00</b> ⇒ <b>1 % AIV-Beitrag</b> Dienstnehmer (1 % beim Lehrling)- (Abschlag A02)</li> <li>✓ monatliche Beitragsgrundlage <b>€ 1.834,01 bis € 1.987,00</b> ⇒ <b>2 % AIV-Beitrag</b> Dienstnehmer (1,2 % beim Lehrling) - (Abschlag A03)</li> <li>✓ monatliche Beitragsgrundlage <b>ab € 1.987,00</b> ⇒ <b>3 % AIV-Beitrag</b> Dienstnehmer (1,2 % beim Lehrling)</li> </ul> <p>Der <b>AIV-Beitrag des Dienstgebers</b> bleibt <b>unverändert!</b></p>
<p><b>A</b>rbeitszeitkalen- der 2019</p>	<p>Damit Sie einfach die <b>Mehr- und Überstunden korrekt erfassen</b>, bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an und zwar - nachdem Sie sich als Nutzer registriert haben - als Online-Erfassungsmöglichkeit: (<a href="https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login">https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login</a>).</p> <p>Neu: Den Arbeitszeitkalender gibt es nun auch als <b>App</b> für Android und iOS.</p>



Thema	Kurzhinweise
<p><b>A</b>rbeitszeit neu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Das neue Arbeitszeitgesetz ist <b>seit 1.9.2018 in Kraft</b>.</li> <li>✓ Die gesetzliche <b>Normalarbeitszeit</b> von <b>8 Stunden täglich</b> und <b>40 Stunden wöchentlich</b> bleibt <b>unverändert</b>.</li> <li>✓ Die <b>zulässige Höchstarbeitszeit</b> wird von 10 auf <b>12 Stunden</b> erweitert.</li> <li>✓ <b>Überstunden:</b> Es <b>entfällt</b> das <b>60-Stunden-Kontingent</b>. Die Deckelung der Anzahl der Überstundenleistung ergibt sich aufgrund der Höchstarbeitszeit-Durchrechnung: Der <b>Durchschnitt</b> von <b>48 Wochenstunden</b> über einen <b>17-Wochen-Zeitraum</b> ist zu beachten. Damit erhöhen sich die maximal zulässigen jährlichen <b>Überstunden von bisher 320</b> (= 5 x 52 Wochen + 60 Stunden) <b>auf nunmehr 416</b> (= 8 Stunden x 52 Wochen).</li> <li>✓ Wird also <b>über</b> die <b>Normalarbeitszeit</b> (gesetzlich: 8 Stunden täglich, 40 Stunden wöchentlich; abweichende Kollektivvertrags-Regelungen sind zu beachten) hinaus gearbeitet, liegt - ausgenommen bei Gleitzeit - eine <b>Überstunde</b> vor, die – so keine abweichende Vereinbarung vorliegt (zB hinsichtlich Zeitausgleich) – mit einem entsprechenden <b>Zuschlag</b> zu vergüten ist. Dies betrifft selbstverständlich auch die 11. und 12. Stunde.</li> <li>✓ Die Überstundenleistung von <b>11. und 12. Stunden</b> pro Tag bzw. <b>51. bis 60. Stunden</b> pro Woche ist absolut <b>freiwillig</b>. Der Dienstnehmer kann daher die Leistung dieser Überstunden grundlos ablehnen. Eine vertragliche Vorweg-Verpflichtung zur Überstundenleistung ist nicht zulässig.</li> <li>✓ Leistet der Dienstnehmer vom Dienstgeber angeordnete Überstunden und wird durch diese Überstundenleistung die <b>Tagesarbeitszeit</b> iHv <b>10 Stunden</b> bzw die <b>Wochenarbeitszeit</b> iHv <b>50 Stunden überschritten</b>, dann kann der Dienstnehmer – nur für <b>diese Überstunden</b> und <b>abweichend</b> von allfälligen <b>Dienstvertrags-Vereinbarungen</b> – <b>selbst bestimmen</b>, ob er diese Überstunden in Geld oder Zeit abgegolten haben möchte („<b>Vergütungswahlrecht</b>“). Dieses Wahlrecht ist <b>möglichst frühzeitig, spätestens</b> jedoch am <b>Ende</b> des jeweiligen <b>Abrechnungszeitraums</b>, wobei dies idR der nächstfolgende Monat sein wird, auszuüben.</li> <li>✓ <b>Gleitzeitvereinbarungen</b> können künftig vorsehen, dass die Normalarbeitszeit <b>pro Tag 12 Stunden</b> und <b>pro Woche 60 Stunden</b> beträgt, wenn ein <b>ganztägiger Zeitausgleich</b> in Verbindung mit der Wochenendruhe möglich ist.</li> </ul>

Thema	Kurzhinweise
<p><b>A</b>rbeitszeit Neu</p>	<p><b>Ausgenommen vom Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz</b> sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>nahe Angehörige</b> des Dienstgebers (Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegattin oder Ehegatte, eingetragene Partnerin oder Partner sowie Lebensgefährtin oder Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht) sowie</li> <li>✓ <b>leitende Angestellte</b> oder <b>sonstige Dienstnehmer</b>, denen <b>maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis</b> übertragen ist, wenn – und das gilt für beide Personengruppen –, „<i>deren <b>gesamte Arbeitszeit</b> auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>nicht gemessen oder im Voraus festgelegt</b> wird, oder</li> <li>b) <i>von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich <b>Lage und Dauer selbst festgelegt</b> werden kann</i>“.</li> </ul> </li> </ul> <p>Seit 1. 9. 2018 ist die <b>Ausnahme</b> von der <b>Wochenend- und Feiertagsruhe zugelassen</b>, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es muss ein <b>vorübergehend</b> auftretender, besonderer <b>Arbeitsbedarf</b> vorliegen, der auch <b>wiederkehrend</b> sein kann. ⇨ Die <b>Ausnahme</b> von der <b>Wochenend- und Feiertagsruhe</b> ist max an <b>4 Wochenenden</b> oder <b>Feiertagen</b> möglich.           <p><b>Einschränkung:</b> Die Ausnahme von der Wochenendruhe erlaubt <b>nicht</b>, dass an <b>4 aufeinanderfolgenden Wochenenden</b> gearbeitet wird.</p> </li> <li>2. Die max 4-malige Ausnahme von der Wochenend- bzw Feiertagsruhe gilt <b>pro Dienstnehmer</b> und <b>pro Jahr</b>.</li> <li>3. Sollen Arbeiten aufgrund dieser Ausnahmebestimmungen durchgeführt werden, ist hierfür eine <b>Betriebsvereinbarung</b> notwendig. In Betrieben <b>ohne Betriebsrat</b> kann Wochenend- und Feiertagsarbeit mit den <b>einzelnen Dienstnehmern</b> vereinbart werden. Die Einzelvereinbarungen müssen <b>schriftlich</b> sein (<b>Schriftformgebot!</b>).</li> <li>4. Die Ausnahmemöglichkeit ist <b>ausgeschlossen</b> in Unternehmen mit Betriebsrat für <b>Verkaufstätigkeiten</b> nach dem <b>Öffnungszeitengesetz</b>. Darunter fallen bspw der Einzelhandel oder der sonstige Kleinverkauf an nicht unternehmerisch tätige Letztverbraucher.           <p><b>Hinweis:</b> Nur Dienstnehmer in <b>betriebsratslosen Betrieben</b> haben ein grundloses <b>Ablehnungsrecht</b> hinsichtlich der Wochenend- und Feiertagsarbeiten.</p> </li> </ol>

Thema	Kurzhinweise
<b>A</b> uflösungsabgabe	Die Auflösungsabgabe für das Jahr 2019 beträgt <b>€ 131,00</b> .
<b>A</b> usbildungspflicht	Wird gegen die Ausbildungspflicht <b>bis 18 Jahre</b> verstoßen, <b>kann dies seit 1.7.2018</b> mit <b>Verwaltungsstrafen</b> geahndet werden.
<b>A</b> usgleichszulagen 2019	<p>Die <b>Ausgleichszulage</b> (= Sicherung eines Mindesteinkommens für Pensionsbeziehern) wird wie folgt angehoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Für alleinstehende Pensionisten: € 933,06</li> <li>✓ Für Alleinstehende mit mindestens 30 Jahren Vollversicherung aufgrund Erwerbstätigkeit: € 1.048,57</li> <li>✓ Für Ehepaare (oder eingetragene Partner) im gemeinsamen Haushalt: € 1.398,97</li> <li>✓ Für Pensionsberechtigte auf Witwenpension (oder Pension für hinterbliebene eingetragene Partner): € 933,06</li> <li>✓ Erhöhung pro Kind, dessen Nettoeinkommen € 334,49 nicht übersteigt (nicht bei Witwer- oder Witwenpension): € 143,97</li> </ul> <p><b>Pensionsberechtigte auf Waisenpension:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ bis zum 24. Lebensjahr: € 343,19</li> <li>✓ bis zum 24. Lebensjahr, wenn beide Elternteile verstorben sind: € 515,30</li> <li>✓ nach dem 24. Lebensjahr: € 609,85</li> <li>✓ bis zum 24. Lebensjahr, wenn beide Elternteile verstorben sind: € 933,06</li> </ul>


## Praxisleitfaden: Abrechnung von Beendigungsansprüchen

Die Beendigung von Dienstverhältnissen wirft zahlreiche arbeits- und abgabenrechtliche Probleme auf – dieser Leitfaden hilft Ihnen eine ordnungsgemäße Abrechnung zu erstellen. Mit praktischen Checklisten und zahlreichen Beispielen!



Thema	Kurzhinweise
<p><b>A</b>usländerbe- schäftigung</p>	<p>Mit der Novelle zum AuslBG (BGBl I 2018/94, ausgegeben am 22. 12. 2018) werden im Wesentlichen die folgenden gesetzlichen Bestimmungen geändert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Rot-Weiß-Rot-Karten-System:</b> An die Vorgaben des Erkenntnisses des VfGH 13. 12. 2017, G 281/2017, ARD 6596/11/2018, wird das Punkteschema für die Zulassung sonstiger Schlüsselkräfte verfassungskonform angepasst. Die Punkte bei den jeweiligen Zulassungskriterien werden anders gewichtet.</li> <li>✓ Eingeführt wird eine Verordnungsermächtigung um <b>Mangelberufe</b> für bestimmte Bundesländer festlegen zu können. Diese Verordnungsermächtigung wurde bereits genutzt: In der Fachkräfteverordnung 2019 (BGBl II 2019/3, ausgegeben am 2. 1. 2019) wurden erstmalig auch – pro Bundesland unterschiedliche - Mängelberufe angeführt. Außerdem wurden - im Vergleich zur Fachkräfteverordnung 2018 - insgesamt <b>21 Berufe (!) neu</b> (bzw wieder) als Mangelberufe qualifiziert, so zB auch der Beruf der Lohn- und Gehaltsverrechner.</li> <li>✓ Eingeführt wird eine Verordnungsermächtigung, aufgrund der Berufe im <b>hochqualifizierten Bereich</b> (tertiäre Ausbildung) festgelegt werden können, in denen Ausländer als besonders Hochqualifizierte gemäß § 12 AuslBG bevorzugt zugelassen werden können.</li> </ul> <p>Für diese Berufe bzw Ausbildungen wird die erforderliche Mindestpunktzahl um 5 Punkte (von 70 auf 65) herabgesetzt, um die Zulassung gut <b>qualifizierter Schlüsselkräfte</b> in besonders nachgefragten Berufen zu erleichtern und den Wirtschaftsstandort Österreich zu stärken.</p> <p>Diese Verordnungsermächtigung wurde bereits genutzt (Verordnung über die Zulassung besonders Hochqualifizierter für das Jahr 2019; BGBl II 2019/2, ausgegeben am 2. 1. 2019 [= Datum des Inkraft Tretens]): Im Jahr 2019 dürfen als besonders Hochqualifizierte gemäß § 12 AuslBG mit einer erforderlichen Mindestpunktzahl von 65 zugelassen werden: <b>Diplomingenieure für Starkstromtechnik, Maschinenbau, Datenverarbeitung, Schwachstrom- und Nachrichtentechnik, Wirtschaftswesen, sowie Wirtschaftstrehänder und Ärzte.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Die gesetzlichen Änderungen treten alle mit <b>1. 1. 2019 in Kraft</b> und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 31. 12. 2018 ereignen.</li> </ul>



Thema	Kurzhinweise
<b>B</b> auarbeiter: <b>Lohnzuschläge</b> <b>für 2019</b>	<p>Im BGBl II 2018/362, ausgegeben am 21. 12. 2018 wurde die BUAG-Zuschlagsverordnung 2018 verlautbart.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Der <b>BUAG-Abfertigungszuschlag</b> für das System „Abfertigung Neu“ wurde auch für das Jahr 2019 unverändert mit dem <b>1,5-Fachen</b> des um <b>20 % erhöhten KV-Lohns</b> festgelegt.</li> <li>✓ Ebenso unverändert bleiben die Zuschläge für die Urlaubsregelung, die Zusatzurlaubsregelung für Schichtarbeit und die Winterfeiertagsregelung.</li> </ul>
<b>B</b> ausparprämie <b>2019</b>	<p>Die Bausparprämie für 2019 beträgt gemäß § 108 Abs 1 EStG <b>1,5 %</b> der prämienbegünstigt geleisteten Bausparkassenbeiträge (max. € 18,00).</p>
<b>B</b> efreiungsbe- <b>scheid für in</b> <b>Österreich einge-</b> <b>setztes ausländi-</b> <b>ches Leihpersonal</b>	<p>Künftig steht ein eigenes, <b>standardisiertes Formular</b> zur Verfügung: Formular <b>ZS-BB1</b>. Sie finden das Formular hier: <a href="http://www.bmf.gv.at">www.bmf.gv.at</a> - Formulare - im Suchfeld „ZS-BB1“ eingeben.</p>
<b>B</b> ehindertenaus- <b>gleichstaxen</b> <b>2019</b>	<p>Die Höhe der gemäß § 9 Abs. 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes zu entrichtenden Ausgleichstaxe beträgt für das Kalenderjahr 2019 für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ für Dienstgeber mit <b>25 bis 99</b> Dienstnehmern monatlich <b>€ 262,00</b>,</li> <li>✓ für Dienstgeber mit <b>100 bis 399</b> Dienstnehmern monatlich <b>€ 368,00</b> und</li> <li>✓ für Dienstgeber mit <b>400 oder mehr</b> Dienstnehmern monatlich <b>€ 391,00</b>.</li> </ul>
<b>B</b> eitragzuschlag <b>bei unmittelba-</b> <b>rer Betretung</b>	<p>Der Beitragszuschlag bei unmittelbarer Betretung durch die Finanzpolizei (bspw weil eine Person nicht rechtzeitig zur Sozialversicherung angemeldet wurde), beträgt seit 1.1.2019 <b>einmalig € 400,00</b> für die <b>gesonderte Bearbeitung</b> zuzüglich <b>€ 600,00 pro nicht angemeldeter Person</b>. Zusätzlich kommt es zur <b>Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde</b>.</p> <p>Bei geringem Verschulden kann die Behörde den Beitragszuschlag vermindern oder zur Gänze davon absehen.</p>
<b>B</b> erufsanerken- <b>nung</b>	<p>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></p> 

Thema	Kurzhinweise
<b>D</b> atenschutz - Löschpflicht von Bewerberdaten	Gespeicherte, personenbezogene <b>Daten sind zu löschen, außer</b> sie sind <b>für die Verarbeitung</b> eines der in Art 17 Abs 3 lit a bis e Datenschutzgrundverordnung genannten Fälle <b>erforderlich</b> . Eine <b>7-monatige Löschfrist</b> ist somit für Bewerberdaten <b>angemessen</b> , weil der Bewerber 6 Monate lange Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend machen kann und 1 zusätzlicher Monat für den allfälligen Klagsweg angemessen ist. (DSB 27. 8. 2018, DSB-D123.085/0003-DSB/2018)
<b>D</b> ienstgeberbeitrag (DB)	Der Dienstgeberbeitrag beträgt unverändert <b>3,9 %</b> der Bemessungsgrundlage.
<b>D</b> ienstleistungsscheck 2019	Die Grenze für die Verwendung eines Dienstleistungsschecks für 2019 beträgt <b>€ 612,07 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>D</b> oppelbesteuerungsabkommen mit Japan	<b>Neues Doppelbesteuerungsabkommen mit Japan</b> (ab 1.1.2019):  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Die 183-Tage-Frist wird künftig anhand des 12-Monatszeitraumes ermittelt.</li> <li>✓ Österreich wendet die Befreiungsmethode an</li> <li>✓ Japan vermeidet die Doppelbesteuerung mit Hilfe der Anrechnungsmethode</li> <li>✓ Die Bestimmung für Aufsichtsräte wird auf ähnliche Organe mit leitender Tätigkeit und Geschäftsführer, die im Ansässigkeitsstaat der Gesellschaft steuerpflichtig sind, ausgeweitet.</li> </ul>
<b>DZ</b> (Zuschlag zum DB)	Die Werte für <b>2019</b> betragen:  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Burgenland: € 0,42 %</li> <li>✓ Kärnten: 0,39 %</li> <li>✓ Niederösterreich und Wien: 0,38 %</li> <li>✓ Oberösterreich: 0,34 %</li> <li>✓ Salzburg: 0,40 %</li> <li>✓ Steiermark und Vorarlberg: 0,37 %</li> <li>✓ Tirol: 0,41 %</li> </ul>
<b>E</b> -Card-Gebühr	Die E-Card-Gebühr für das Jahr 2020 (eingehoben 11/2019) beträgt <b>€ 11,95</b>

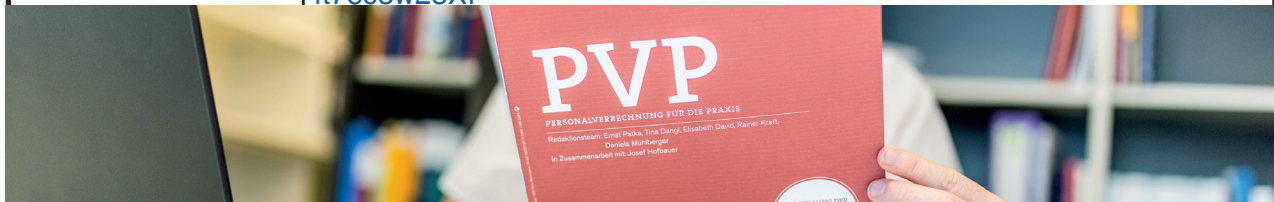



Thema	Kurzhinweise
<p><b>E</b>inkommens- bericht: muss alle 2 Jahre wieder erstellt werden</p>	<p>Ab einer bestimmten Anzahl an dauernd beschäftigten Dienstnehmern sind Sie verpflichtet, einen Einkommensbericht zu erstellen.</p> <p>Der Einkommensbericht muss von Dienstgebern,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ die dauernd mehr als 1.000 Dienstnehmer<sup>1)</sup> beschäftigen, seit 1. 3. 2011,</li> <li>✓ die dauernd mehr als 500 Dienstnehmer beschäftigen, seit 1. 1. 2012,</li> <li>✓ die dauernd mehr als 250 Dienstnehmer<sup>1)</sup> beschäftigen, seit 1. 1. 2013,</li> <li>✓ die dauernd mehr als 150 Dienstnehmer beschäftigen, ab 1. 1. 2014,</li> </ul> <p><b>alle 2 Jahre</b> erstellt werden.</p> <p><sup>1)</sup> Diese Dienstgeber müssen <b>in 2019</b> ihre <b>Einkommensberichte</b> für <b>2018 abgeben</b>.</p> <p>Dieser Bericht beinhaltet Angaben über die Anzahl der Frauen und Männer in den jeweiligen Verwendungsgruppen und Verwendungsjahren und das Durchschnittsentgelt von Frauen und Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen Verwendungsgruppen und Verwendungsjahren.</p> <p>Der Bericht muss in <b>anonymisierter Form</b> erstellt werden und darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.</p> <p>Der Einkommensbericht muss dem (Zentral-)Betriebsrat übergeben werden. Besteht kein Betriebsrat, muss der Bericht im Betrieb in einem Raum aufgelegt werden, der für alle Dienstnehmer zugänglich ist.</p> <p><b>Grundsatz:</b> Die Dienstnehmer sind zur <b>Verschwiegenheit</b> über den Inhalt des Einkommensberichts verpflichtet.</p> <p><b>Ausnahmen</b> vom Verschwiegenheitsgrundsatz: Werden Rechtsauskünfte eingeholt oder Beratungen durch Interessenvertretungen (zB Arbeiterkammer) in Anspruch genommen oder ein Verfahren zur Durchsetzung von Ansprüchen nach dem GIBG eingeleitet, dann gilt die oa Verschwiegenheitsverpflichtung nicht.</p> <p>Quelle: <a href="http://www.help.gv.at">www.help.gv.at</a> (geringfügig modifiziert)</p>

Thema	Kurzhinweise
<b>E</b> rwachsenenbildung	<p>Die <b>Pflichtversicherung von Vortragenden in der Erwachsenenbildung</b> wird <b>ab 1.1.2019 im Vorhinein</b> beurteilt (und nicht mehr halbjährlich im Nachhinein). Dies führt dazu, dass die Anmeldung ausnahmslos im Vorhinein durchzuführen ist. Stellt sich dann heraus, dass der Freibetrag</p> <p>Den monatlichen <b>Sozialversicherungs-Freibetrag</b> (pauschale Aufwandsentschädigung) von <b>€ 537,78 gibt es weiterhin</b> und dieser Betrag wird monatlich angewandt.</p> <p>Dies führt dazu, dass die <b>Anmeldung ausnahmslos im Vorhinein</b> durchzuführen ist. Stellt sich dann heraus, dass der Freibetrag (€ 537,78) nicht überschritten wird, ist die Anmeldung zu stornieren.</p>
<b>E</b> xistenzminimum ab 1.1.2019	<p><b>Werte für 2019:</b></p> <p><b>allgemeiner Grundbetrag:</b>          € 933,00 monatlich / € 217,00 wöchentlich / € 31,00 täglich</p> <p><b>erhöhter allgemeiner Grundbetrag:</b>          € 1.088,00 monatlich / € 253,00 wöchentlich / € 36,00 täglich</p> <p><b>Unterhaltsgrundbetrag pro Person (für max. 5 Personen).</b>          € 186,00 monatlich / € 43,00 wöchentlich / € 6,00 täglich</p> <p><b>Höchstberechnungsgrundlage:</b>          € 3.720,00 monatlich / € 870,00 wöchentlich / € 124,00 täglich</p> <p><b>absolutes Geldexistenzminimum:</b>          € 466,50 monatlich / € 108,50 wöchentlich / € 15,50 täglich</p> <p><b>absolutes Geldexistenzminimum bei Unterhaltsexekutionen:</b>          € 349,88 monatlich / € 81,38 wöchentlich / € 11,63 täglich</p>
<b>E</b> ssenszuschuss	<p>In <b>Rz 95b</b> der LStR 2002 wird aufgenommen, dass künftig ein steuerfreier Essenszuschuss auch dann vorliegt, wenn die Identifikation des Dienstnehmers mittels <b>App</b> erfolgt, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.</p>
<b>F</b> amilienbeihilfe	<p>Die Familienbeihilfe wird ab 1.1.2019 <b>indexiert</b>, wenn das Kind <b>nicht ständig in Österreich</b>, sondern in einem <b>EU- oder EWR-Staat</b> oder in der <b>Schweiz</b> lebt. Für Kinder in Drittstaaten gebührt keine Familienbeihilfe.</p> <p>Die <b>Indexierung</b> erfolgt nach der Verordnung BGBl II 257/2018.</p>

Thema	Kurzhinweise
<p><b>F</b>amilienbonus Plus</p>	<p>Der Familienbonus Plus ist ein <b>Absetzbetrag</b> bis zum 18. Lebensjahr des Kindes iHv max <b>€ 1.500,00 pro Kind und Jahr</b>; dadurch sollen Familien, die Einkommensteuer zahlen, entweder zur Gänze von dieser Steuerlast befreit werden oder die Steuerlast um den Steuerbonus (also bis zu € 1.500,00 pro Kind und Jahr) reduziert werden.</p> <p>Für <b>volljährige</b> Kinder, für die Familienbeihilfe bezogen wird, beträgt der Familienbonus Plus <b>€ 500,16 pro Kind und Jahr</b>.</p> <p><b>Antragsberechtigt</b> für den Familienbonus Plus sind grundsätzlich: (a) der <b>Familienbeihilfenberechtigte</b>, (b) dessen <b>(Ehe-)Partner</b> sowie (c) der <b>Unterhaltsverpflichtete</b>, der für das Kind den gesetzlichen Unterhalt leistet und dem ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht.</p> <p>Den Familienbonus Plus können der Familienbeihilfenberechtigte und/oder dessen (Ehe-)Partner bzw der unterhaltsverpflichtete Elternteil wie folgt beantragen:</p> <p>a. Entweder <b>einer</b> der <b>beiden zu 100 %</b> (€ 1.500,00 bzw € 500,16 bei ganzjährigem Bezug der Familienbeihilfe) und der andere nichts <b>oder</b></p> <p>b. <b>beide</b> jeweils <b>zu 50 %</b> (jeder € 750,00 bzw € 250,08 bei ganzjährigem Bezug der Familienbeihilfe).</p> <p>Die Entscheidung, ob einer der beiden 100 % beantragt oder beide 50 %, kann nur <b>jahresweise</b> getroffen werden, dh, ein <b>unterjähriger Wechsel</b> der Aufteilung ist idR <b>nicht möglich</b>.</p> <p>Eine <b>unterschiedliche Aufteilung</b> für <b>einzelne Kinder</b> ist möglich (bspw wird der Familienbonus Plus für Kind 1 zwischen Vater und Mutter aufgeteilt und jeder beantragt die Hälfte, für Kind 2 beantragt die Mutter nichts und der Vater 100 %).</p> <p>Der <b>Alleinverdiener-</b> und <b>Alleinerzieherabsetzbetrag</b>, der <b>Unterhaltsabsetzbetrag</b> sowie der „<b>Familienbonus Plus</b>“ werden entsprechend dem <b>Preisniveau</b> des in einem EU-, EWR-Staat oder in der Schweiz liegenden ständigen <b>Wohnorts</b> des Kindes angepasst (<b>Indexierung</b> aufgrund der <b>Verordnung BGBI II 257/2018</b>).</p> <p>Für in <b>Drittländer</b> lebende Kinder gibt es <b>keinen Anspruch</b> auf Familienbonus Plus geben.</p> <p>Der „<b>Kindermehrbetrag</b>“ von <b>€ 250,00 pro Kind und Jahr</b> gebührt - ausschließlich über Antrag bei der Arbeitnehmerveranlagung - berufstätigen (<b>geringverdienenden</b>) <b>Alleinverdienern</b> und <b>Alleinerziehern</b>, die keine oder nur geringe Steuern bezahlen.</p>


Thema	Kurzhinweise
<p><b>Familienbonus Plus</b></p>	<p>Im Gegenzug zur neuen Familienförderung (=Familienbonus Plus) <b>entfallen</b> der <b>Kinderfreibetrag</b> und die <b>Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten</b> als außergewöhnliche Belastung ab 2019.</p> <p><b>Berücksichtigung bei der Lohnverrechnung:</b></p> <p>Wie für Alleinverdiener-/Alleinerzieher-/Pensionistenabsetzbetrag erfolgt die Berücksichtigung bei der Lohnverrechnung über eine <b>Dienstnehmer-Erklärung</b> mittels des Formulars E 30.</p> <p>Das ausgefüllte <b>Formular E 30</b>, der <b>Familienbeihilfenbezugsnachweis</b> und (wenn zutreffend) der <b>Nachweis</b> über die <b>geleisteten Unterhaltszahlungen</b> und -verpflichtung muss der Dienstgeber <b>zum Lohnkonto</b> nehmen.</p> <p>Der <b>Dienstgeber haftet</b>, wenn er den Familienbonus Plus trotz <b>offensichtlich unrichtiger Angaben</b> berücksichtigt (dies ist gemäß Rz 789a der LStR 2002 bei grober Fahrlässigkeit bzw. Vorsatz der Fall). Erbringt der Dienstnehmer im Zeitpunkt der Beantragung die nötigen Nachweise, besteht <b>keine Pflicht des Dienstgebers laufend zu überprüfen</b>, ob die Angaben noch stimmen. Vielmehr ist der Dienstnehmer selbst dazu verpflichtet, Änderungen mittels dem Formular E31 binnen 1 Monat bekanntzugeben.</p> <p>Wird der Familienbonus Plus in der Gehaltsverrechnung berücksichtigt, ist er auch <b>am Nettolohnzettel</b> (Gehaltsausweis) anzudrucken.</p> <p>Im Brutto-Netto-Rechner des BMF kann ab sofort auch der Familienbonus Plus mitberücksichtigt werden. Sie finden den Rechner hier: <a href="https://rechner.cpulohn.at/bmf.gv.at/familienbonusplus/#bruttoNetto_familienbonus">https://rechner.cpulohn.at/bmf.gv.at/familienbonusplus/#bruttoNetto_familienbonus</a></p> <p>Auf unserer Homepage haben wir ein <b>umfassendes Info-Paket</b> zum Familienbonus Plus für Sie zusammengestellt (wie zB Indexverordnung, Fragen- und Antworten-Katalog, Checkliste über die Nachteile der Berücksichtigung des Familienbonus Plus in der Lohnverrechnung). Sie finden das Infopaket unter: <a href="https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/">https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/</a></p> <p>Die Kanzleileiterin, Mag. Tina Dangl, erklärt im sensationell häufig angeklickten, sehr hilfreichen <b>YouTube-Video „Familienbonus Plus - Wie Sie das neue Formular E 30 ausfüllen“</b> auch für Laien die Basics zum Familienbonus Plus. Sie finden das Video hier: <a href="https://youtu.be/ft7ec3w23XI">https://youtu.be/ft7ec3w23XI</a></p>



Thema	Kurzhinweise																					
<b>F</b> reiwillige Abfertigung: Deckelung 2019	<p>Werte für die begünstigte Besteuerung 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Viertelregelung:</b></li> </ul> <p>Die lohnsteuerliche Begünstigung (= 6%-ige Lohnsteuer) für freiwillige Abfertigungen ist 2019 mit € 46.980,00 gedeckelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Zwölftelregelung:</b></li> </ul> <p>Der bei der Zwölftelregelung zusätzlich lohnsteuerlich begünstigte (= 6%ige Lohnsteuer) Betrag ist 2019 gedeckelt mit:</p> <table border="1" data-bbox="520 678 1458 1093"> <thead> <tr> <th>nachgewiesene Dienstzeit</th> <th>x/12</th> <th>Höchstbetrag für begünstigte Besteuerung mit 6 % aufgrund der Deckelung bei der Zwölftelregelung vor Abzug bereits erhaltener Abfertigungen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3 Jahre</td> <td>2/12</td> <td>€ 31.320,00</td> </tr> <tr> <td>5 Jahre</td> <td>3/12</td> <td>€ 46.980,00</td> </tr> <tr> <td>10 Jahre</td> <td>4/12</td> <td>€ 62.640,00</td> </tr> <tr> <td>15 Jahre</td> <td>6/12</td> <td>€ 93.960,00</td> </tr> <tr> <td>20 Jahre</td> <td>9/12</td> <td>€ 140.940,00</td> </tr> <tr> <td>25 Jahre</td> <td>12/12</td> <td>€ 187.920,00</td> </tr> </tbody> </table>	nachgewiesene Dienstzeit	x/12	Höchstbetrag für begünstigte Besteuerung mit 6 % aufgrund der Deckelung bei der Zwölftelregelung vor Abzug bereits erhaltener Abfertigungen	3 Jahre	2/12	€ 31.320,00	5 Jahre	3/12	€ 46.980,00	10 Jahre	4/12	€ 62.640,00	15 Jahre	6/12	€ 93.960,00	20 Jahre	9/12	€ 140.940,00	25 Jahre	12/12	€ 187.920,00
nachgewiesene Dienstzeit	x/12	Höchstbetrag für begünstigte Besteuerung mit 6 % aufgrund der Deckelung bei der Zwölftelregelung vor Abzug bereits erhaltener Abfertigungen																				
3 Jahre	2/12	€ 31.320,00																				
5 Jahre	3/12	€ 46.980,00																				
10 Jahre	4/12	€ 62.640,00																				
15 Jahre	6/12	€ 93.960,00																				
20 Jahre	9/12	€ 140.940,00																				
25 Jahre	12/12	€ 187.920,00																				
<b>G</b> ehaltsausweis	<p>Der monatliche Gehaltsausweis (Nettolohnzettel) darf künftig - und nun ist dies auch gesetzlich verankert - elektronisch zur Verfügung gestellt werden.</p>																					
<b>G</b> eringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ monatliche Geringfügigkeit-Grenze beträgt € 446,81</li> <li>✓ Grenzwert für die Dienstgeberabgabe: € 670,22</li> </ul>																					
<b>G</b> esundheitsberuferegister	<p>Im neuen Gesundheitsberuferegister sind laut Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe und</li> <li>✓ Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste einzutragen.</li> </ul> <p>Nähere Informationen dazu finden Sie hier: <a href="https://www.bmgf.gv.at/home/Gesundheit/Berufe/Gesundheitsberuferegister/">https://www.bmgf.gv.at/home/Gesundheit/Berufe/Gesundheitsberuferegister/</a></p> 																					
<b>G</b> ewerkschaftsbeitrag 2019	<p>Der Grenzbeitrag im Jahr 2019 beträgt € 32,80 pro Monat.</p>																					

Thema	Kurzhinweise
<b>H</b> öchstbeitragsgrundlagen ab 1.1.2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ täglich / monatlich: € 174,00 / € 5.220,00</li> <li>✓ Sonderzahlungen: € 10.440,00</li> <li>✓ freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: € 6.090,00</li> </ul>
<b>K</b> onkurrenzklau-sel	<p>Die <b>Monatsentgeltgrenze</b> für die Konkurrenzklauselel beträgt ab 1.1.2019</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ für Verträge, die <b>ab dem 29.12.2015</b> abgeschlossen wurden € 3.480,00 (gerechnet ohne Sonderzahlungen)</li> <li>✓ für Verträge, die bereits <b>bis zum 28.12.2015</b> abgeschlossen wurden, € 2.958,00 (gerechnet mit Sonderzahlungen)</li> </ul>
<b>K</b> rankenstand trifft auf Feiertag	<p>Fällt ein <b>Feiertag auf einen Krankenstand</b> ist nach Meinung des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger wie folgt vorzugehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Erhält der Dienstnehmer <b>100 % Krankenentgelt</b> und fällt ein Feiertag auf einen Tag, der ohne Krankenstand ein Arbeitstag gewesen wäre, erhält der Dienstnehmer <b>100% Feiertagsentgelt</b>.</li> <li>✓ Erhält der Dienstnehmer nur noch <b>50% Krankenentgelt</b> und fällt ein Feiertag auf einen Tag, der ohne Krankenstand ein Arbeitstag gewesen wäre, erhält der Dienstnehmer <b>100% Feiertagsentgelt</b>.</li> <li>✓ Erhält der Dienstnehmer nur noch <b>25 % Krankenentgelt</b> und fällt ein Feiertag auf einen Tag, der ohne Krankenstand ein Arbeitstag gewesen wäre, erhält der Dienstnehmer nur <b>25 % Feiertagsentgelt</b>.</li> <li>✓ Erhält der Dienstnehmer <b>kein Krankenentgelt</b> mehr vom Dienstgeber und fällt ein Feiertag auf einen Tag, der ohne Krankenstand ein Arbeitstag gewesen wäre, erhält der Dienstnehmer auch <b>kein Feiertagsentgelt</b>.</li> </ul> <p><b>Hinweis: Rechtsstand Jänner 2019;</b> Aufgrund der sich bereits mehrfach geänderten Rechtsansicht des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger ist <b>nicht ausgeschlossen</b>, dass sich obige <b>Rechtsansicht wieder ändert</b>.</p>
<b>K</b> ündigungsent-schädigung	Das <b>lohnsteuerfreie Fünftel</b> ist <b>2019</b> mit <b>€ 9.396,00 begrenzt</b> .
<b>L</b> ohnpfändungswerte	siehe Existenzminimum.



Thema	Kurzhinweise
<p><b>L</b>ohnzettel ab 1.1.2019</p>	<p>Der <b>Jahreslohnzettel L 16</b> enthält für Zeiträume ab 01.01.2019 <b>nur noch die steuerlichen Daten</b> (Meldung der SV- und BV-Daten wird durch die mBGM erfüllt). Der Lohnzettel wurde durch den Entfall der SV- und BV-Daten jedoch nicht „schlanker“. Der frei gewordene Platz wird nun durch die Daten zum Familienbonus Plus wieder „aufgefüllt“.</p> <p>Für Zeiträume ab 01.01.2019 <b>entfällt die Pflicht</b>, im Falle eines <b>unterjährig</b>en Austritts den <b>L 16</b> (steuerliche Daten) per ELDA bis zum Letzten des Folgemonats zu <b>übermitteln</b>. Es ist daher im Normalfall die Übermittlung bis Ende Februar des Folgejahres ausreichend, eine unterjährige Übermittlung wird von der Finanzverwaltung aber geduldet. Lediglich im Falle der Eröffnung eines <b>Insolvenzverfahrens</b> besteht eine <b>unterjährige Übermittlungspflicht</b> und zwar bis Ende des zweitfolgenden Kalendermonats.</p> <p><b>Achtung:</b> Nach wie vor hat der Dienstnehmer ein Recht darauf, bei Austritt ein L 16 ausgehändigt zu bekommen.</p>
<p><b>M</b>indestlohn- tarife 2019</p>	<p><b>Informationen</b> zu den Mindestlohnтарifen finden Sie unter:</p> <p><a href="http://www.sozialministerium.at">www.sozialministerium.at</a> ⇒ Arbeit/Behinderung ⇒ Entlohnung und Entgelt ⇒ Mindestlohnтарife</p> 



Thema	Kurzhinweise
<p><b>M</b>onatliche Beitragsgrundlagenmeldung</p>	<p>Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung gilt seit <b>1.1.2019</b>.</p> <p>Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung löst das bisherige Sozialversicherungs-Meldewesen ab.</p> <p>Folgende <b>Meldungen entfallen</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mindestangabenmeldung</li> <li>✓ Lohnänderungsmeldung</li> <li>✓ Meldung zum BV-Beitrag</li> <li>✓ Meldung zum Service-Entgelt</li> <li>✓ Meldung zum verminderten Arbeitslosenversicherungsbeitrag</li> <li>✓ Beitragsgrundlagennachweis</li> <li>✓ Beitragsnachweis</li> <li>✓ Sonderzahlungsmeldung</li> </ul> <p>Die folgenden <b>Meldungen</b> sind <b>neu dazugekommen</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Anforderung einer Versicherungsnummer:</b> Verfügt ein Dienstnehmer noch über keine Sozialversicherungsnummer, muss der Dienstgeber eine SV-Nummer anfordern.</li> <li>✓ <b>Adressmeldung Versicherter:</b> Wird ein Dienstnehmer erstmals im Unternehmen beschäftigt, muss der Dienstgeber die Dienstnehmer-Adresse melden (später nur, wenn sich die Adresse ändert)</li> <li>✓ <b>Vor-Ort-Anmeldung:</b> Diese Meldung kann nur telefonisch oder per Fax durchgeführt werden, wenn eine Anmeldung vor Beschäftigungsbeginn mittels ELDA - zB mangels vorhandenem Internet - nicht möglich ist</li> <li>✓ <b>Anmeldung fallweise Beschäftigter:</b> Fallweise Beschäftigte können mit dieser Meldeart angemeldet werden (gilt als Vor-Ort-Anmeldung) und wird mit der mBGM abgeschlossen.</li> </ul>


Thema	Kurzhinweise
<p><b>M</b>onatlische Beitragsgrundlagenmeldung</p>	<p>✓ <b>monatliche Beitragsgrundlagenmeldung:</b> Mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung werden <b>Beschäftigtengruppe</b> (Arbeiter, Angestellter,...), <b>Ergänzungen</b> (zB Schwerarbeitsbetrag, Nachtschwerarbeitsbeitrag,...) sowie <b>Zu- und Abschläge</b> (zB verminderter Dienstnehmeranteil zur Arbeitslosenversicherung für Niedrigverdiener, E-Card-Serviceentgelt,...) gemeldet. Diese Meldung ist idR spätestens am 15. des Folgemonats zu übermitteln und kann 12 Monate rückwirkend sanktionslos korrigiert werden. Korrekturen erfolgen über Änderungsmeldungen, Richtigstellungen oder Storno und anschließender Neumeldungen.</p> <p>Das <b>neue Clearingsystem</b> klärt die abrechnende Stelle über Fehler und Probleme bei den erstatteten Meldungen auf.</p> <p>Wird eine Meldung nicht oder nicht rechtzeitig erstattet, ist als Sanktion ein <b>betragsmäßig gestaffelter Säumniszuschlag</b> in der Höhe von € 5,00 bis zu € 52,00 pro Dienstnehmer vorgesehen. Dieser Säumniszuschlag wird <b>bis zum 31.8.2019</b> jedoch - ausgenommen bei fehlender Anmeldung vor Arbeitsantritt - <b>ausgesetzt</b> und ist generell mit der 5-fachen täglichen Höchstbeitragsgrundlage (2019: € 870,00) begrenzt.</p> <p><b>Tip:</b> Auf unserer Homepage finden Sie <b>zahlreiche nützliche Arbeitshilfen</b> zum kostenlosen Download, die Ihnen die Umstellung auf die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung erleichtern sollen. Sie finden die Arbeitshilfen: <a href="https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/">https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/</a></p>
<p><b>N</b>ächtigungsgelder</p>	<p>Seit 1.11.2018 beträgt der <b>Umsatzsteuersatz</b> für Nächtigungsgelder wieder <b>10 %</b>. Daher kann beim pauschalen Nächtigungsgeld die 10 %ige Vorsteuer herausgerechnet werden.</p>



Thema	Kurzhinweise
<b>N</b> euierungsseminare	<p><b>DAS außergewöhnliche In-Haus-Seminar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Unterhaltsam + Nachhaltig + Informativ</b> (= U.N.I.-Seminar)</li> <li>✓ <b>Maßgeschneidert</b> auf die Bedürfnisse der Teilnehmer (kein Standardskriptum);</li> <li>✓ Sie wählen - je nach Ihrem Bedürfnis - aus <b>3 Angebotsvarianten</b> die für Sie <b>passende Veranstaltung</b>.</li> <li>✓ Nach dem In-Haus-Seminar ist VOR dem Machbetreuungsservice: <b>kostenfreie Nachbetreuung</b> für nachträgliche Neuerungen durch entsprechende Info-Mails</li> <li>✓ ReWe, Spar, M-Preis, C&amp;A, Tiroler Kliniken uvm, sowie zahlreiche Steuerberatungskanzleien <b>nutzen</b> bereits dieses <b>außergewöhnliche In-Haus-Seminar</b>, damit deren Mitarbeiter <b>praxis- und bedürfnisgerechtes Wissen</b> über die Neuerungen 2019 aus Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht von Profis für Profis erhalten.</li> </ul> <p><b>Mehr Infos</b> finden Sie unter: <a href="https://www.patka-knowhow.at/in-house-schulung/neuerungen-seminar/">https://www.patka-knowhow.at/in-house-schulung/neuerungen-seminar/</a></p>
<b>P</b> ensionsabfindung	<p>Der <b>Grenzbetrag</b> für die Besteuerung mit dem Hälftesteuersatz beträgt <b>2019 € 12.600,00</b></p>
<b>P</b> kw Sachbezugs-Grenzwerte	<p>Die Höhe des Sachbezuges für die Privatnutzung eines Firmen-Pkws ist abhängig vom CO<sub>2</sub>-Ausstoß.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Für CO<sub>2</sub>-ausstoßfreie Pkws (zB <b>Elektroautos</b>: 0 g/km CO<sub>2</sub>-Ausstoß) ist <b>kein Sachbezug</b> anzusetzen.</li> <li>✓ Für Autos, die 2019 erstmals zugelassen werden, liegt der Grenzwert bei <b>121 CO<sub>2</sub> g/km</b>.</li> </ul> <p>Für Autos, die den <b>Grenzwert nicht überschreiten</b>, ist ein Sachbezug von <b>1,5 %</b> der Anschaffungskosten (inkl. USt und NoVA) anzusetzen (max. € 720,00).</p> <p>Wird der <b>Grenzwert überschritten</b>, ist ein Sachbezug von <b>2 %</b> der Anschaffungskosten (inkl. USt und NoVA) anzusetzen (max. € 960,00).</p> <p>Das neue <b>Abgasmessverfahren WLTP</b> führt zu weitaus <b>höheren CO<sub>2</sub>-Ausstoßwerten</b> (zB hat ein Auto nach der „alten“ Methode (NEFZ) von 112 g/km CO<sub>2</sub>-Ausstoß, so hat es nach der WLTP-Methode 127 g/km). <b>Für 2019 angeschaffte Pkw darf auf die NEFZ-Methode zurückgerechnet werden</b>. Nutzen Sie dazu den <b>Rückrechnungsrechner</b>: <a href="https://co2mpas.io/">https://co2mpas.io/</a></p>

Thema	Kurzhinweise																							
<b>P</b> rämienoptimierung (Formel 7)	<p>Es beginnt die Prämienzeit: Bei den meisten Unternehmen ist die Zeit zwischen Jänner und Mai jene, in der den Leistungsträgern mitgeteilt wird, wie hoch ihre Leistungsprämie (Zielerreichungsprämie, Gewinnanteile, Jahresbonus, Bilanzgeld etc) für das Vorjahr 2018 ist.</p> <p>Immer wieder passieren bei der Berechnung des Bruttoausmaßes der Prämie, sowie bei der Abrechnung Fehler.</p> <p>Die 13 häufigsten Irrtümer rund um Leistungsprämien finden Sie auf unserer Homepage: <a href="https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/hegel-mit-prosekkko/">https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/hegel-mit-prosekkko/</a></p>																							
<b>R</b> egelbedarfssätze 2019	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="520 728 836 808">Alter des Kindes/Zeitraum</th> <th data-bbox="839 728 1155 808">2017/2018</th> <th data-bbox="1158 728 1469 808">2018/2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="520 813 836 887">bis 3 Jahre</td> <td data-bbox="839 813 1155 887">204</td> <td data-bbox="1158 813 1469 887">208</td> </tr> <tr> <td data-bbox="520 891 836 965">3 bis 6 Jahre</td> <td data-bbox="839 891 1155 965">262</td> <td data-bbox="1158 891 1469 965">267</td> </tr> <tr> <td data-bbox="520 969 836 1043">6 bis 10 Jahre</td> <td data-bbox="839 969 1155 1043">337</td> <td data-bbox="1158 969 1469 1043">344</td> </tr> <tr> <td data-bbox="520 1048 836 1122">10 bis 15 Jahre</td> <td data-bbox="839 1048 1155 1122">385</td> <td data-bbox="1158 1048 1469 1122">392</td> </tr> <tr> <td data-bbox="520 1126 836 1200">15 bis 19 Jahre</td> <td data-bbox="839 1126 1155 1200">454</td> <td data-bbox="1158 1126 1469 1200">463</td> </tr> <tr> <td data-bbox="520 1205 836 1279">19 bis 28 Jahre</td> <td data-bbox="839 1205 1155 1279">569</td> <td data-bbox="1158 1205 1469 1279">580</td> </tr> </tbody> </table>			Alter des Kindes/Zeitraum	2017/2018	2018/2019	bis 3 Jahre	204	208	3 bis 6 Jahre	262	267	6 bis 10 Jahre	337	344	10 bis 15 Jahre	385	392	15 bis 19 Jahre	454	463	19 bis 28 Jahre	569	580
Alter des Kindes/Zeitraum	2017/2018	2018/2019																						
bis 3 Jahre	204	208																						
3 bis 6 Jahre	262	267																						
6 bis 10 Jahre	337	344																						
10 bis 15 Jahre	385	392																						
15 bis 19 Jahre	454	463																						
19 bis 28 Jahre	569	580																						
<b>S</b> elbstversicherung für geringfügig Beschäftigte (§ 19a ASVG)	<p>Die Option in die Versicherung kostet 2019 pro Monat <b>€ 63,07</b>.</p>																							
<b>S</b> ozial- und Weiterbildungsfond-Beitrag	<p><b>Gewerbliche Arbeitskräfteüberlasser</b> haben einen Beitrag zur Finanzierung des Sozial- und Weiterbildungsfonds für überlassene Dienstnehmer zu entrichten, wenn sowohl ein KV für den Betrieb des Überlassers als auch ein KV für den Betrieb des Beschäftigers vorliegt.</p> <p>Der <b>Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag</b> ist vom <b>Überlasser</b> allein zu tragen und beträgt für überlassene Arbeiter und Angestellte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>bis 31.3.2019</b> ⇒ 0,35 % und</li> <li>✓ <b>ab 1.4.2019</b> ⇒ 0,50 % (geplant: es soll bei den 0,35% bleiben)</li> </ul> <p>der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage und von den Sonderzahlungen.</p>																							

Thema	Kurzhinweise
<b>S</b> ozialversicherungsabkommen mit Albanien	Das <b>neue Sozialversicherungsabkommen mit Albanien</b> trat am 1.12.2018 in Kraft:  Bei Dienstnehmer-Entsendung gelten während der ersten <b>24 Monate</b> die <b>Rechtsvorschriften</b> des <b>Entsendestaates</b> und die Beiträge sind an den Entsendestaat zu bezahlen.
<b>S</b> teuerbuch	Das aktuelle Steuerbuch für die <b>Arbeitnehmerveranlagung 2018</b> finden Sie auf unserer Homepage: <a href="https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/">https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/</a>
<b>U</b> mkleidezeit	<b>Grundsätzlich</b> ist die Umkleidezeit am Arbeitsplatz <b>Freizeit</b> . In <b>Ausnahmefällen</b> (wenn der Dienstnehmer zum Tragen von Dienst- bzw Schutzkleidung verpflichtet ist <b>und</b> diese auf Weisung des Dienstgebers im Unternehmen zu wechseln ist), ist die Umkleidezeit doch <b>Arbeitszeit</b> (und damit zu vergüten). OGH 17.5.2018, 9 ObA 29718g
<b>U</b> nfallversicherungsbeitrag 2019	Der Unfallversicherungsbeitrag wurde gesenkt und beträgt ab 1.1.2019 <b>1,2 % der Beitragsgrundlage</b> (allgemeine Beitragsgrundlage und Sonderzahlungsbeitragsgrundlage). Der Unfallversicherungsbeitrag ist ausschließlich <b>vom Dienstgeber zu tragen</b> .
<b>V</b> ergleichszahlungen	Das <b>lohnsteuerfreie Fünftel</b> ist <b>2019</b> mit <b>€ 9.396,00</b> begrenzt.
<b>V</b> ertreterpauschale	Ab der Veranlagung für das Jahr 2018 <b>kürzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Tages- und Nächtigungsgelder,</b></li> <li>✓ <b>Kilometergelder</b></li> <li>✓ <b>Kostenersätze für Arbeitskleidung und</b></li> <li>✓ <b>Kostenersätze für Fortbildungskosten</b></li> </ul> das <b>Vertreterpauschale</b> .
<b>V</b> erwaltungs-(Straf)recht	<b>Die Novelle</b> der <b>Verwaltungs(straf)verfahrgesetze</b> , BGBl I 2018/57, beinhaltet <b>aus Unternehmersicht</b> vor allem folgende interessante Aspekte:  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Grundsatz „Beraten statt strafen“:</b> Durch einen neuen § 33a VStG wird der Grundsatz „Beraten statt strafen“ in allgemeiner Form verwirklicht, wenn eine Übertretung feststeht und die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsguts und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering ist.</li> <li>✓ <b>Ungehorsamsdelikte – Kontrollsystem:</b> Die (widerlegliche) gesetzliche Vermutung von Fahrlässigkeit gilt nach dem neuen § 5 Abs 1a VStG künftig nicht mehr, „wenn die Verwaltungsübertretung mit einer Geldstrafe von über 50.000 Euro bedroht ist</li> </ul>
<b>V</b> erzugszinsen (SV) 2019	Die Verzugszinsen in der Sozialversicherung für <b>2019</b> betragen unverändert <b>3,38 %</b> .

Thema	Kurzhinweise
<b>WE</b> BEKU (WEB-BE-Kunden-Portal der GKK)	<p>Mit der kostenlosen Applikation können Sie sämtliche Bewegungen auf Ihrem Beitragskonto tagesaktuell nachverfolgen und kontrollieren. Detaillierte Infos erhalten Sie unter: <a href="http://www.sozialversicherung.at">www.sozialversicherung.at</a> ⇒ Dienstgeber ⇒ WEB-BE-Kunden Portal</p> 
<b>W</b> egzeit	<p><b>Grundsatz:</b> Der Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte und retour ist ein „Privatweg“ und die hierfür aufgewendete Wegzeit ist vom Dienstgeber nicht zu vergüten.</p> <p><b>Ausnahme:</b> Der Dienstgeber verfügt bereits am Weg zur Arbeit über den Dienstnehmer (zB muss der Dienstnehmer erreichbar sein, muss seinen Arbeitsweg von zu Hause aus antreten, usw). Je stärker der Dienstgeber auf den Dienstnehmer in der Zeitspanne vor bzw nach der Arbeit einwirkt, umso eher wird diese Zeit zur (vergütungspflichtigen) Arbeitszeit. OGH 24.7.2018, 9 ObA 8/18v</p>
<b>W</b> iedereingliederungsteilzeit	<p>Seit <b>1.7.2017</b> gibt es die Möglichkeit mit einem Dienstnehmer, der <b>mind. 6 Wochen im Krankenstand</b> war, unmittelbar an den Krankenstand anschließend, eine Wiedereingliederungsteilzeit zu vereinbaren (kein Rechtsanspruch).</p> <p>Seit 1.7.2018 kann <b>zwischen dem Ende des Krankenstandes und dem Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit</b> ein Zeitraum von <b>1 Monat</b> liegen.</p>
<b>W</b> ochengeld	<p>Das Wochengeld für <b>geringfügig beschäftigte Selbstversicherte</b> beträgt 2019 <b>€ 9,30</b> pro Tag.</p> <p><b>Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld:</b></p> <p>Der Arbeitgeber muss einer schwangeren Arbeitnehmerin, die vor Mitteilung ihrer Schwangerschaft <b>regelmäßig Überstunden, Feiertags- und/ oder Sonntagszuschläge bezogen</b> hat, diese Bezüge <b>während der Schwangerschaft nicht weiterzahlen</b>, aber die dadurch <b>entgeltreduzierten Monate</b> dürfen das <b>Wochengeld nicht schmälern</b> und sind daher bei der Arbeits- und Entgeltbestätigung auszuklammern (OGH 14.11.2017, 10 ObS 115/17k).</p> <p>Ist <b>in den letzten 3 Kalendermonaten</b> vor Beginn des Beschäftigungsverbots gar <b>kein Monat ohne Entgeltkürzung</b> enthalten, muss laut OGH-Entscheidung soweit in die Vergangenheit zurückgegangen werden, bis drei Kalendermonate ohne Entgeltreduktion erfasst sind.</p>

Thema	Kurzhinweise
<b>W</b> ohnbauförderungsbeitrag 2019	Der Wohnbauförderungsbeitrag wurde <b>mit 1.1.2018</b> zur <b>Landesabgabe</b> . Die Länder haben für 2019 allerdings keinen Gebrauch von der Möglichkeit gemacht, den Wohnbauförderungsbeitrag autonom festzulegen. Damit bleibt der Wohnbauförderungsbeitrag 2019 bei <b>1 % (0,5 % davon trägt der Dienstgeber und 0,5 % der Dienstnehmer)</b>
<b>W</b> ohnungs-Sachbezug 2019	Rückwirkend mit 1.1.2018 gilt für <b>kleine Dienstwohnungen</b> (bis max. 30 m <sup>2</sup> bzw. von 30,1 - 40 m <sup>2</sup> ), dass der Sachbezug nur dann entfällt (bzw. um 35 % vermindert wird), wenn die Wohnung <b>nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen</b> darstellt. Dafür ist <b>nicht mehr notwendig</b> , dass die <b>rasche Verfügbarkeit</b> des Dienstnehmers am Arbeitsplatz im Interesse des Dienstgebers und in der Natur des Dienstverhältnisses liegen muss.
<b>Z</b> inersparnis 2019	Der <b>Sachbezug</b> für <b>Zinersparnisse</b> beträgt <b>2019 0,5 %</b> (Freibetrag € 7.300,00).
<b>Z</b> ivildienener	Der <b>Unfallversicherungsbeitrag</b> für Zivildienener beträgt <b>2019 € 5,55</b> .
<b>Z</b> ukunftsvorsorge	Für die private, nach §§ 108g ff EStG geförderte Zukunftsvorsorge ist ab 1.1.2019 eine <b>staatliche Prämie</b> von <b>4,25 % (höchstens € 122,19</b> bei einem maximalen geförderten Einzahlungsbetrag von € 2.875,18) vorgesehen.
<b>Z</b> uschuss zur Entgeltfortzahlung	Seit <b>1.7.2018</b> erstattet die AUVA auf Antrag Kleinunternehmen mit <b>1 bis max. 10 Mitarbeitern 75 %</b> der Entgeltfortzahlung zurück (bisher nur 50%).  Unternehmen, die <b>11 bis max. 50 Mitarbeiter</b> beschäftigen werden weiterhin mit 50 % bezuschusst. Die üblichen Bedingungen (Deckelung mit der 1 1/2 Höchstbeitragsgrundlage, max. 42 Kalendertage,...) gelten weiterhin unverändert.  Dafür werden künftig aber auch <b>Lehrlinge</b> und <b>begünstigte Behinderte</b> zur Beschäftigtenzahl mitgerechnet.
<b>Z</b> uzahlungen bei Mahlzeiten	Zuzahlungen zu Mahlzeiten sind nur dann abgabenfrei, wenn die im § 3 Abs 1 Z 17 EStG eingeführten Voraussetzungen eingehalten werden. Es können entweder  ✓ <b>Mahlzeiten am Arbeitsplatz</b> betraglich unbegrenzt abgabenfrei zur Verfügung gestellt werden <b>oder</b>  ✓ <b>Essensbons - betraglich begrenzt mit € 4,40 pro Arbeitstag - zur Einlösung in Restaurants und Gasthäusern</b> ausgegeben werden.  Zuzahlungen zum Essen in einem Gasthaus sind <b>abgabenpflichtig!</b> VwGH 19.4.2018, Ro2016/15/0018