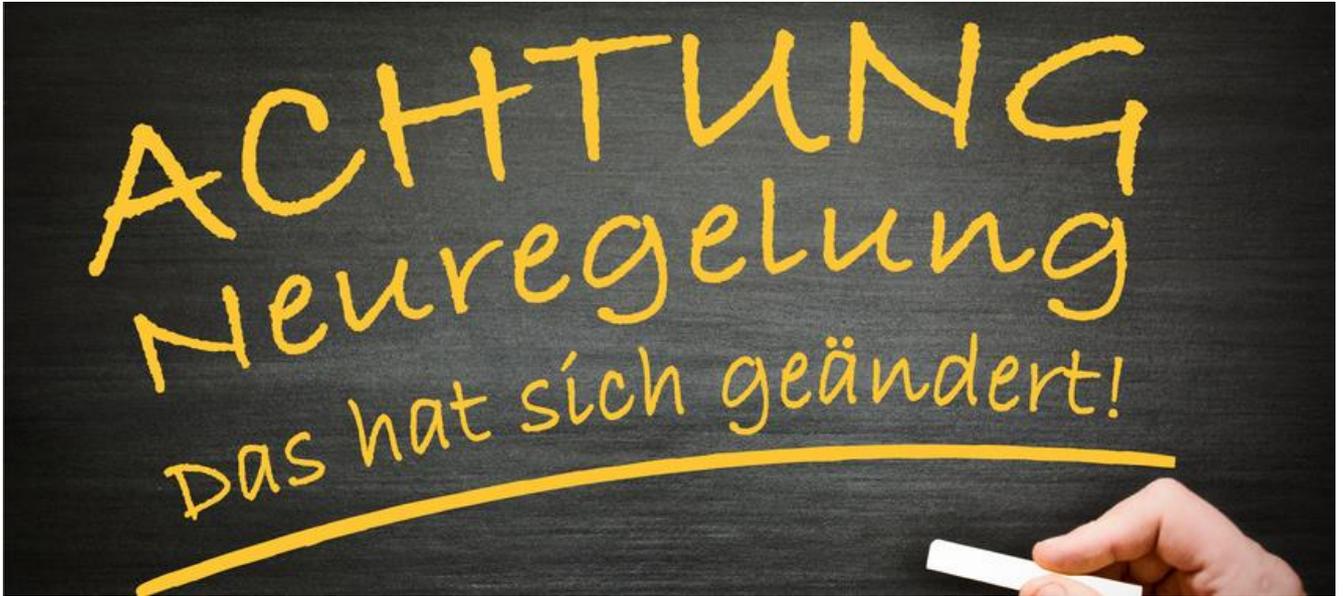




## NEUERUNGEN PERSONALVERRECHNUNG 2020



Das Jahr 2020 bringt eine Vielzahl an Änderungen im Arbeitsrecht und für die Personalverrechnung mit sich. Nachstehend geben wir einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen.

### Altersteilzeit

Die Altersgrenze für das frühestmögliche **Zugangsalter für die Altersteilzeit** wird weiter angehoben. Seit 2020 ist ein Zugang erst **frühestens fünf Jahre vor Vollendung des Regelpensionsalters** möglich.

Somit können im Jahr 2020 **Männer, die 60 Jahre alt werden** und **Frauen, die am 01.12.1964 oder früher geboren sind**, eine Altersteilzeit beginnen. Die Anhebung des Pensionsantrittsalters führt dazu, dass Frauen, die am 02.12.1964 oder danach geboren sind, frühestens mit 56 Jahren und 6 Monaten mit einer Altersteilzeit beginnen können (dh frühestens im Jahr 2021).

### Arbeitszeit

Laut Arbeitszeitgesetz darf die wöchentliche Arbeitszeit

- in einzelnen Wochen bis zu 60 Stunden,
- im **17-Wochen-Durchschnitt aber maximal 48 Stunden**

betragen.

Bisher haben die Arbeitsinspektorate auf Anweisung des Sozialministeriums die Ansicht vertreten, dass die 17 Wochen nicht als „rollierender“ (permanent wandernder) Zeitraum, sondern als fixer Zeitraum zu beurteilen sind. Überraschend hat das Sozialministerium – unter Bezugnahme auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes – seine bisherige Rechtsansicht nun abgeändert. In einem Erlass vom 20.12.2019 werden die Arbeitsinspektorate angewiesen, die **höchstzulässige Durchschnittsarbeitszeit (48 Stunden) mittels „rollierender“ 17-Wochen-Zeiträume zu kontrollieren**.

- 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 „überprüft“ 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 wurde per 01.01.2020 abgeschafft.

### Behindertenausgleichstaxe

Ausgleichstaxe für 2020 pro nicht erfüllte „Einstellungspflicht“ (pro Person und Monat):

- für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmer EUR 267,00
- für Arbeitgeber mit 100 bis 399 Arbeitnehmer EUR 375,00
- für Arbeitgeber ab 400 Arbeitnehmer EUR 398,00

### Dienstwohnung m<sup>2</sup> – Richtwerte

Die m<sup>2</sup>-Richtwerte für die Wohnraumbewertung erhöhen sich ab 01.01.2020 auf folgende Beträge:

Burgenland	EUR 5,30	OÖ	EUR 6,29	Tirol	EUR 7,09
Kärnten	EUR 6,80	Salzburg	EUR 8,03	Vorarlberg	EUR 8,92
NÖ	EUR 5,96	Steiermark	EUR 8,02	Wien	EUR 5,81

### Dienstgeberzuschlag (DZ) wird reduziert

Der DZ (Wirtschaftskammer-Umlage 2) wurde per 01.01.2020 in Salzburg um 0,01 Prozentpunkte gesenkt. In den anderen acht Bundesländern bleibt der DZ unverändert (Oberösterreich 0,34 %).

### Existenzminimum

Lohnpfändungswerte im Jahr 2020 in EUR:

	monatlich	wöchentlich	täglich
▪ Allgemeiner Grundbetrag	966,00	225,00	32,00
▪ Erhöhter allgemeiner Grundbetrag	1.127,00	263,00	37,00
▪ Unterhaltsgrundbetrag (maximal 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

### Familienzeitbonus

Für die **Zeit eines Papamonats** kann der Arbeitnehmer beim Krankenversicherungsträger eine **finanzielle Leistung für 28 bis 31 Kalendertage** beantragen („Familienzeitbonus“). Der **Familienzeitbonus** beträgt **EUR 22,60 täglich**. Es müssen folgende **Voraussetzungen** erfüllt sein:

- Der Arbeitnehmer muss die Erwerbstätigkeit komplett ruhendstellen.
- Die Bezugsdauer des Familienzeitbonus muss 28 bis 31 Tage betragen.
- 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 maximal 14 Tage sind unschädlich).
- Der Arbeitnehmer muss während der gesamten Familienzeit im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind und der Kindesmutter leben.

Die Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts ist für die Zeit des Krankenhausaufenthalts von Mutter und Neugeborenem im Normalfall nicht erfüllt, außer

- es handelt sich um einen medizinisch notwendigen Verbleib des neugeborenen Babys im Krankenhaus (zB 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).

Die geförderte Familienzeit kann im Normalfall erst mit der Heimkehr des Kindes an die gemeinsame Wohnadresse beginnen. Wird die Minstdauer der Familienzeit (28 Kalendertage) infolge der Nichtbeachtung dieser Anforderung unterschritten, führt dies zum kompletten Verlust des Familienzeitbonus.

### **Frühpension („Hacklerpension Neu“)**

Seit 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. Die Regelungen zur abschlagsfreien vorzeitigen Alterspension sind im Detail sehr kompliziert und unübersichtlich. Für konkrete Auskünfte ist eine Abstimmung mit dem Pensionsversicherungsträger zu empfehlen. Laut aktuellen Informationen will die neue Regierung die „Hacklerpension“ reparieren bzw wieder abschaffen.

### **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. Aus SV-Sicht bleibt die korrespondierende Regelung im ASVG noch bis Ende 2020 relevant.

### **GPLA wird zu PLB**

Per 01.01.2020 trat an die Stelle der bisherigen GPLA („Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben“) der „**Prüfdienst lohnabhängiger Abgaben und Beiträge**“, kurz **PLB**. Dieser neue Prüfdienst unterliegt bis 30.06.2020 dem Zuständigkeitsbereich der 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).

### **Insolvenzgeldbeitrag (IESG-Beitrag)**

Der Insolvenzgeldsicherungs-Zuschlag wurde per 01.01.2020 von 0,35 % auf 0,20 % gesenkt.

### **Jahressechstel-Rollung**

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.

Durch die neue **Pflicht zur Sechstelkontrolle** samt allfälliger **Nachbesteuerung (Aufrollungspflicht)** möchte der Gesetzgeber „exzessive“ steuerliche Sechsteloptimierungen neutralisieren, die das Jahressechstel unterjährig (zB 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:

- 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 (zB 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)

Steuroptimierungen nach der „**Formel 7**“ in der klassischen Gestaltungsvariante, nämlich der vereinbarten Splittung von Jahresprämien, Boni oä in laufende Bezüge (Juli bis Dezember) und einen Sonderzahlungsteil (Dezember) sind von der neuen Sechstelkontrolle nicht negativ betroffen, da bei dieser Gestaltungsvariante die Neuberechnung des Jahressechstels ohnehin im Dezember erfolgt.

### Karenzanrechnung

**Elternkarenzen gemäß dem Mutterschutzgesetz bzw Väter-Karenzgesetz** müssen für alle **Rechtsansprüche**, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, in vollem Umfang **angerechnet** werden. Die gesetzliche Pflicht zur vollen Anrechnung gilt bei **Karenzen für Kinder, die ab dem Stichtag 01.08.2019 geboren wurden** (bei Adoptiv-/Pflegekindern kommt es hingegen auf das Datum der Adoption bzw Pflegeübernahme an). Für solche „Neufälle“ werden kollektivvertragliche Regelungen, die eine geringere Anrechnung vorsehen, unwirksam. Die neue Vollarrechnungspflicht hat zB für folgende dienstzeitabhängige Ansprüche Bedeutung: Gehaltsvorrückungen, Abfertigung Alt, Jubiläumsgelder (zB laut KV oder Betriebsvereinbarung), Dauer der gesetzlichen Krankenentgeltfortzahlung, Kündigungsfristen, Erreichen der sechsten Urlaubswoche etc.

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.

### Karfreitag – Persönlicher Feiertag

Der Karfreitag gilt seit 2019 generell nicht mehr als gesetzlicher Feiertag. Als „Ausgleich“ für die Aufhebung der Karfreitagsregelung wurde **ab 2019 für alle Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch** auf einen „**persönlichen Feiertag**“ pro Urlaubsjahr geschaffen.

- 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).
- Wenn der Arbeitnehmer auf Ersuchen des Arbeitgebers am „persönlichen Feiertag“ dennoch arbeitet (zB wegen eines Personalengpasses), erhält er für diesen Tag neben dem fortbezahlten Urlaubsentgelt zusätzlich das Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

### Kinderbetreuungsgeld

Die jährliche Zuverdienstgrenze für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld wurde per 01.01.2020 von EUR 6.800,00 auf EUR 7.300,00 angehoben. Die jährliche Zuverdienstgrenze für das Kinderbetreuungsgeld gemäß Kinderbetreuungsgeldkonto bleibt unverändert bei EUR 16.200,00.

### Konkurrenzklausele Entgeltsgrenze

Für die Anwendbarkeit einer Konkurrenzklausele bei Beendigung des Dienstverhältnisses gelten im Jahr 2020 folgende Monatsentgeltgrenzen:

Konkurrenzklausele-Vereinbarung abgeschlossen

- |                                      |                                  |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| ▪ ab 29.12.2015                      | EUR 3.580,00 (exkl anteilige SZ) |
| ▪ zwischen 17.03.2006 und 28.12.2015 | EUR 3.043,00 (inkl anteilige SZ) |
| ▪ bis zum 16.03.2006                 | keine Entgeltgrenze              |

### Nachtschwerarbeitsbeitrag

Der Nachtschwerarbeitsbeitrag wurde per 01.01.2020 von 3,4 % auf 3,8 % angehoben.

## Papamonat

Durch eine Änderung des Väter-Karenzgesetzes 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. Der Arbeitnehmer genießt für den Zeitraum ab der Vorankündigung des Papamonats bis vier Wochen nach Ende des Papamonats einen **gesetzlichen Kündigungs- und Entlassungsschutz**.

Der Papamonat ist **auf dienstzeitabhängige Ansprüche** (zB 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). Für die Zeit eines Papamonats wird der Arbeitnehmer von der Sozialversicherung abgemeldet und kann beim Krankenversicherungsträger eine **finanzielle Leistung** („Familienzeitbonus“) beantragen.

## Pflegekarenz & Pflegezeit

Bisher waren Pflegekarenz und Pflegezeit reine Vereinbarungssache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Seit 01.01.2020 haben Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern einen **arbeitsrechtlichen Anspruch auf Pflegekarenz oder Pflegezeit**, und zwar in der Dauer von **zwei Wochen** plus im Bedarfsfall **weiterer zwei Wochen** (insgesamt bis zu vier Wochen). Die Vereinbarung einer längeren Pflegekarenz bzw Pflegezeit (bis maximal drei Monate) ist möglich.

- Die Pflegekarenz bzw Pflegezeit ist – so wie bisher – nicht als langfristige 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, Schwiegekin-der, Adoptivkin-der, Pflegekin-der, Stiefkin-der, Enkelkin-der, Geschwister).
- 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).

Als finanzielle Unterstützung gibt es für die Zeit einer Pflegekarenz oder Pflegezeit so wie bisher das **Pflegekarenzgeld**, das vom Arbeitnehmer beim Sozialministeriumservice zu beantragen ist.

## Sachbezug PKW – Änderung der Sachbezugswerteverordnung

Eine Novelle zur **Sachbezugswerteverordnung** bringt folgende Änderungen mit sich:

seit **01.11.2019**

- 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 EUR 48.000,00) ein einmaliger Anschaffungskostenbeitrag, den der Arbeitnehmer leistet, von den gesamten Anschaffungskosten in Abzug gebracht wird (und nicht von EUR 48.000,00), wurde ausdrücklich in der Sachbezugswerteverordnung festgeschrieben.
- Entgegen einer Entscheidung des Bundesfinanzgerichts wurde in der Sachbezugswerteverordnung mit Wirksamkeit ab 01.11.2019 verankert, dass bei „Luxusfahrzeugen“ (Anschaffungskosten über EUR 48.000,00) vom Arbeitnehmer geleistete monatliche Kostenbeiträge vom ungekürzten Sachbezugswert (und nicht von EUR 960,00 bzw EUR 720,00) abzuziehen sind.

## 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 idR deutlich höhere CO<sub>2</sub>-Emissionsergebnisse mit sich.

- 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 CO<sub>2</sub>-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 idR auslaufende Serien → siehe Typenschein oder Zulassungsschein bzw [www.scheckkartenzulassung.at](http://www.scheckkartenzulassung.at)), gilt die alte CO<sub>2</sub>-Tabelle.

## SV-Bonus

Der ab 2020 vorgesehene „SV-Bonus“ (Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge für Niedrigverdiener) läuft 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 EUR 300,00 jährlich erhöht wird.

## Zinersparnis (Vorschuss bzw Arbeitgeberdarlehen)

Für 2020 beträgt der Zinssatz 0,5 % (Freibetrag EUR 7.300,00).

## Zusammenlegung der Krankenkassen

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. 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.

Aus der bisherigen Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) und der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) wurde die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB). Die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) und die Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) werden zur **Sozialversicherungsanstalt für Selbständige (SVS)** zusammengeschlossen.

Für die **Kassenfusion** gelten die folgenden **Rahmenbedingungen**:

- 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 (zB Unternehmen mit Filialen oder Außenstellen in verschiedenen Bundesländern), bezüglich wesentlicher Melde-, Versicherungs- und Beitragsangelegenheiten nur mehr eine einzige Landesstelle als Ansprechpartner zuständig sein (zB für Mahnungen, Ratenbewilligungen, Meldeanktionen etc), und zwar die Landesstelle entsprechend dem Sitz des Unternehmens (Single Point of Contact = SPOC).

Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: Kraft & Kronberger Fachpublikationen GmbH, Seepark 4, 7222 Rohrbach bei Mattersburg (Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung, 31.12.2019)