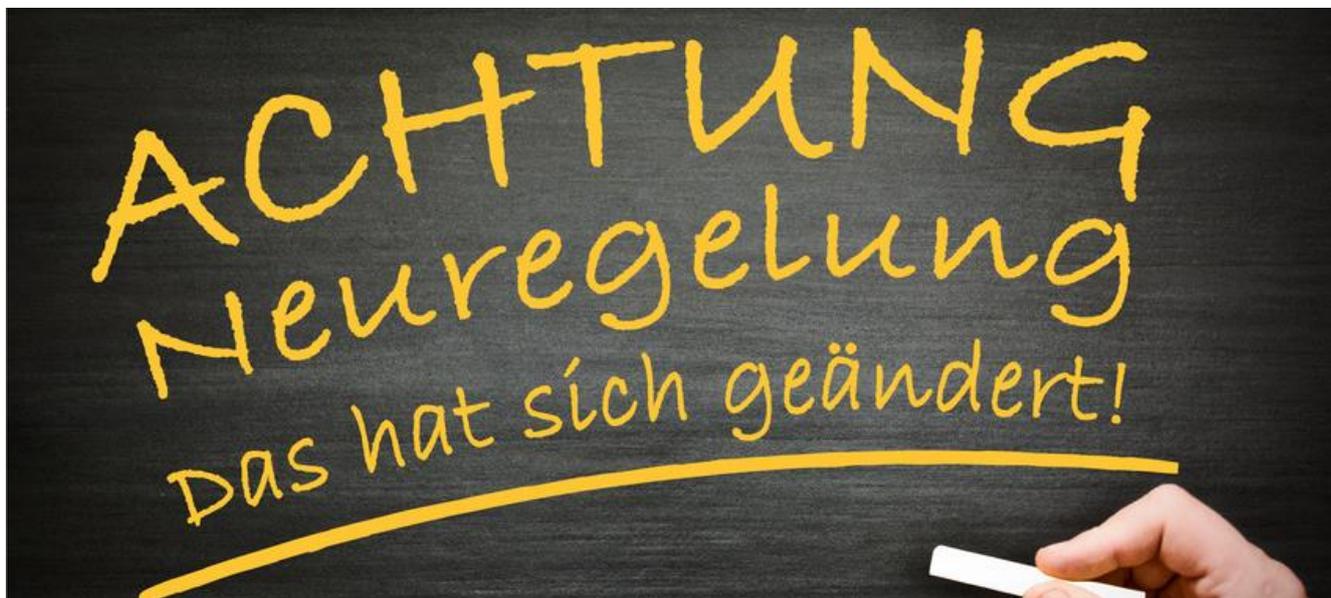




NEUERUNGEN PERSONALVERRECHNUNG 2019



Das Jahr 2019 bringt eine Vielzahl an Änderungen im Arbeitsrecht und für die Personalverrechnung mit sich. Nachstehend geben wir einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen.

Anmeldung zur Sozialversicherung

Mit 01.01.2019 entfällt die Möglichkeit der Mindestangabenanmeldung. Die normale Anmeldung weist dafür deutlich weniger Datensätze auf und wird daher als „reduzierte Anmeldung“ bezeichnet. Die normale Anmeldung kann seit 01.01.2019 auch über die ELDA-APP erfolgen.

Nur wenn die Meldung über ELDA nicht möglich ist (zB wegen eines technischen Ausfalls oder die Personalverrechnung ist nicht erreichbar), darf anstelle der normalen Anmeldung eine „Vor-Ort-Anmeldung“ erfolgen. Diese ist nur per Fax (05780761) oder Telefon (05780760) möglich und dient der Absicherung für den Fall einer Finanzpolizeikontrolle. Trotz einer „Vor-Ort-Anmeldung“ muss (außer bei fallweise Beschäftigten) spätestens binnen 7 Tagen ab Beschäftigungsbeginn eine normale Anmeldung erfolgen.

Änderungsmeldungen

Mit 01.01.2019 wurde der Großteil der Änderungsmeldungen abgeschafft. Änderungsmeldungen sind nur noch in definierten Sonderfällen erforderlich.

Altersteilzeit

Das bisherige Mindestalter für die Altersteilzeit (Männer 58 Jahre, Frauen 53 Jahre) wird angehoben.

Männer, die ab 01.01.1961 geboren sind, können Altersteilzeit erst nach Erreichen eines Alters von 60 Jahren antreten.

Frauen, die ab 02.12.1963 geboren sind, können Altersteilzeit erst nach Erreichen des folgenden Alters antreten:

▪ Geburtsdatum 02.12.1963 bis 01.06.1964	53,5 Jahre
▪ Geburtsdatum 02.06.1964 bis 01.12.1964	54,0 Jahre
▪ Geburtsdatum 02.12.1964 bis 01.06.1965	56,5 Jahre
▪ Geburtsdatum 02.06.1965 bis 01.12.1965	57,0 Jahre
▪ Geburtsdatum 02.12.1965 bis 01.06.1966	57,5 Jahre
▪ Geburtsdatum 02.06.1966 bis 01.12.1966	58,0 Jahre
▪ Geburtsdatum 02.12.1966 bis 01.06.1967	58,5 Jahre
▪ Geburtsdatum 02.06.1967 bis 01.12.1967	59,0 Jahre
▪ Geburtsdatum 02.12.1967 bis 01.06.1968	59,5 Jahre
▪ Geburtsdatum ab 02.06.1968	60,0 Jahre

Arbeitszeit NEU

Wir dürfen nochmals auf die seit 01.09.2018 geltenden Änderungen im Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG) hinweisen. Diese haben kurz zusammengefasst folgende Änderungen mit sich gebracht:

- Anhebung der Arbeitszeithöchstgrenzen im AZG auf 12 Stunden täglich bzw 60 Stunden wöchentlich (zur Abdeckung von Arbeitsspitzen). Die wöchentliche Arbeitszeit darf aber nach wie vor im 17 Wochen-Schnitt maximal 48 Stunden betragen.
- Sanktionsloses Ablehnungsrecht für Arbeitnehmer bezüglich jener Überstunden, durch die die Arbeitszeit täglich 10 Stunden oder wöchentlich 50 Stunden überschreiten würde. Falls es zu solchen Überstunden kommt, gebührt dem Arbeitnehmer ein Vergütungswahlrecht (Geld oder Zeitausgleich).
- Möglichkeit zur Ausdehnung der Normalarbeitszeitgrenzen bei Gleitzeit auf bis zu 12 Stunden täglich bzw 60 Stunden wöchentlich unter der Voraussetzung der Gewährung ganzer Gleittage.
- Neue Ausnahme vom Wochenend- und Feiertagsarbeitsverbot (4-mal jährlich).
- Erweiterung des vom AZG und ARG ausgenommenen Personenkreises.
- Verkürzte tägliche Ruhezeit im Hotel- und Gastgewerbe bei geteilten Diensten.

Auflösungsabgabe

Höhe der Auflösungsabgabe 2019: EUR 131,00

Behindertenausgleichstaxe

Ausgleichstaxe für 2019 pro nicht erfüllte „Einstellungspflicht“ (pro Person und Monat):

▪ für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmer	EUR 264,00
▪ für Arbeitgeber mit 100 bis 399 Arbeitnehmer	EUR 370,00
▪ für Arbeitgeber ab 400 Arbeitnehmer	EUR 393,00

Clearingsystem (Sozialversicherung)

Für Zeiträume ab 01.01.2019 gibt es ein automatisches Rückmeldesystem im Falle fehlender Daten oder Ungereimtheiten von übermittelten Daten betreffend Versichertenmeldungen und monatlichen Beitragsgrundlagenmeldungen. Es besteht zwar keine rechtliche Pflicht der Unternehmen, am neuen Clearingsystem teilzunehmen, allerdings wird die Teilnahme im Sinne der Qualitätssicherung dringend empfohlen.

Dienstwohnung m² – Richtwerte

Die m²-Richtwerte für die Wohnraumbewertung bleiben im Jahr 2019 gegenüber 2018 unverändert:

Burgenland	EUR 5,09	OÖ	EUR 6,05	Tirol	EUR 6,81
Kärnten	EUR 6,53	Salzburg	EUR 7,71	Vorarlberg	EUR 8,57
NÖ	EUR 5,72	Steiermark	EUR 7,70	Wien	EUR 5,58

Dienstgeberzuschlag (DZ)

Der DZ (Wirtschaftskammer-Umlage 2) wurde ab 01.01.2019 um 0,02 Prozentpunkte gesenkt. Es gelten daher seit 01.01.2019 für Oberösterreich 0,34 %.

Existenzminimum

Lohnpfändungswerte im Jahr 2019 in EUR:

	monatlich	wöchentlich	täglich
▪ Allgemeiner Grundbetrag	933,00	217,00	31,00
▪ Erhöhter allgemeiner Grundbetrag	1.088,00	253,00	36,00
▪ Unterhaltsgrundbetrag (maximal 5x)	186,00	43,00	6,00
▪ Höchstberechnungsgrundlage	3.720,00	870,00	124,00
▪ Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution	466,50	108,50	15,50
▪ Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution	349,88	81,38	11,63

Familienbonus Plus

Was ist der Familienbonus Plus?

Der Familienbonus Plus (FABO+) ist ein steuerlicher Absetzbetrag, der direkt die zu entrichtende Lohnsteuer verringert. Der FABO+ steht pro Kind zu, für das Familienbeihilfe bezogen wird.

Voraussetzung ist, dass

- der Mitarbeiter seinen Wohnsitz in Österreich hat und
- das Kind seinen Wohnsitz in Österreich, einem EU-/EWR-Land oder der Schweiz hat.

Der FABO+ kann wahlweise über die laufende Personalverrechnung (also beim Arbeitgeber) oder im Nachhinein im Rahmen der Steuererklärung bzw Arbeitnehmerveranlagung („Steuerausgleich“) beantragt werden.

Wie hoch ist der Familienbonus Plus?

Der FABO+ beträgt pro Kind bis zum 18. Geburtstag EUR 125,00 monatlich. Nach Vollendung des 18. Lebensjahres reduziert er sich auf EUR 41,68 monatlich und gebührt solange, wie für das Kind noch Familienbeihilfe bezogen wird.

Liegt der Wohnsitz des Kindes nicht in Österreich, aber in einem EU-/EWR-Staat oder in der Schweiz, wird der FABO+ entsprechend dem Preisniveau des jeweiligen Landes indexiert. Die Indexwerte sind in einer Verordnung des BMF festgelegt. Für Kinder mit Wohnsitz außerhalb EU/EWR/Schweiz gebührt hingegen kein FABO+.

Wem steht ein Familienbonus Plus zu?

Für den Anspruch auf den FABO+ kommen folgende 3 Personen in Betracht:

1. Familienbeihilfenbezieher,
2. Partner des Familienbeihilfenbeziehers (Ehegatte, eingetragener Partner, Lebensgefährtin),
3. Unterhaltszahler = Person, die für das Kind den gesetzlichen Geldunterhalt (Alimente) leistet, ohne mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt zu leben.

Da der FABO+ pro Kind insgesamt nur im Ausmaß von 100 % gebührt, können niemals alle 3 Personen den Familienbonus Plus für dasselbe Kind im selben Zeitraum beanspruchen. Der FABO+ kann daher entweder

- von 1 Person in voller Höhe (zB Familienbeihilfenbezieher oder dessen Partner) oder
- von 2 Personen jeweils in halber Höhe (zB Familienbeihilfenbezieher und dessen Partner) geltend gemacht werden.

Gibt es einen Unterhaltszahler (zB infolge der Scheidung zahlt der im getrennten Haushalt lebende Vater Alimente für das Kind), hat dieser gegenüber dem Partner des Familienbeihilfenbeziehers (zB Stiefvater des Kindes) Vorrang.

Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber von Mitarbeitern verlangen, damit der Familienbonus Plus in der Personalverrechnung berücksichtigt werden darf?

Der Arbeitgeber muss sich folgende Unterlagen aushändigen lassen:

- Ein vom Mitarbeiter persönlich unterschriebenes Formular E 30, in dem der Punkt 3. Familienbonus Plus (ab 2019) ausgefüllt ist.
- Wenn der Mitarbeiter am Formular E 30 ankreuzt, Familienbeihilfenbezieher oder Partner des Familienbeihilfenbeziehers zu sein, muss er zusätzlich eine Bestätigung über den Familienbeihilfenanspruch (erhältlich per FinanzOnline oder direkt beim Finanzamt) vorlegen.
- Wenn der Mitarbeiter am Formular E 30 ankreuzt, Unterhaltszahler zu sein, hat er dem Arbeitgeber einen Nachweis für die Unterhaltspflicht (zB Gerichtsurteil, Scheidungsvergleich, Unterhaltsvereinbarung oä) und deren Erfüllung in der Vergangenheit (zB Kontoauszug der letzten 3 Monate) zu erbringen.

Was gilt, wenn das Kind 18 wird?

Sobald das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat, darf der Arbeitgeber den FABO+ ab dem Folgemonat nicht mehr berücksichtigen. Erst wenn der Arbeitnehmer ein neues Formular E 30 und einen Nachweis über das Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen vorlegt, kann der FABO+ (in geringerer Höhe) weiter berücksichtigt werden.

Haftet der Arbeitgeber für die Richtigkeit der Angaben des Arbeitnehmers?

Für die Richtigkeit sämtlicher Detailangaben (zB Wohnsitzstaat des Kindes) ist der Mitarbeiter selbst verantwortlich und haftet für Falschangaben direkt gegenüber dem Finanzamt. Der Arbeitgeber kann nur dann zur Haftung herangezogen werden, wenn er Angaben des Arbeitnehmers trotz offensichtlicher Unrichtigkeit berücksichtigt hat. Wenn daher ein Mitarbeiter den FABO+ im Formular E 30 in voller Höhe geltend macht, ist der Arbeitgeber nicht zur Überprüfung verpflichtet, ob der andere Elternteil auch wirklich auf „seinen“ 50 %-Anteil verzichtet hat. Der Arbeitgeber darf also auf die diesbezügliche Angabe des Mitarbeiters vertrauen. Wird der FABO+ in einem insgesamt zu hohen Ausmaß geltend gemacht, kommt es bei den betroffenen Personen zu einer Pflichtveranlagung und entsprechenden Steuernachzahlung. Der Arbeitgeber hat damit nichts zu tun.

Was gilt, wenn sich die am Formular angeführten Umstände später ändern?

Fallen die Anspruchsvoraussetzungen für den FABO+ (oder für den AVAB/AEAB) weg oder ändern sich diese, muss der Mitarbeiter dies dem Arbeitgeber innerhalb eines Monats mit dem Formular E 31 bekanntgeben.

„Formel 7“ - Steueroptimierung

Eine aktuelle Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 25.07.2018, Ro 2017/13/0005) hat der in der Praxis beliebten Sechsteloptimierung von Jahresboni gemäß der „Formel 7“ eine klare Absage erteilt. Ein und derselbe Rechtstitel (zB Bonusvereinbarung) kann nicht einen einheitlichen Bezug steuerwirksam in laufende Bezüge und Sonderzahlungen aufsplitten. Das BMF hat allerdings auf diese Entscheidung noch nicht reagiert. Da die Lohnsteuerrichtlinien (siehe RZ 1052) bisher unverändert geblieben sind, ist aktuell von einer Duldung „bis auf weiteres“ seitens der Finanzverwaltung auszugehen.

Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) ersetzt für Zeiträume ab 01.01.2019

- die monatliche Beitragsnachweisung und
- den jährlichen Beitragsgrundlagennachweis (SV-Teil des L16).

Es sind bereits unterjährig für jeden Monat (bis zum 15. des Folgemonats) die Beitragsgrundlagen und Beiträge **pro Mitarbeiter** zu melden. Falls ein Mitarbeiter nach dem 15. eines Monats eintritt, reicht die Übermittlung der mBGM bis zum 15. des übernächsten Monats (Vorschreibetriebe müssen die mBGM hingegen generell bereits bis 7. des Folgemonats übermitteln). Durch die mBGM entfällt der Aufwand für den alljährlichen Abgleich der Beitragsgrundlagen. Außerdem wird der Großteil der Änderungsmeldungen überflüssig.

Für Zeiträume ab 01.01.2019 besteht für Selbstabrechnerbetriebe (nicht hingegen für Vorschreibetriebe) die Möglichkeit einer sanktionslosen Rollung für bis zu 12 Monate rückwirkend.

In der Übergangszeit bis 31.08.2019 gibt es (sowohl für Selbstabrechner- als auch für Vorschreibetriebe) eine Kulanzregelung, um auf die zu erwartenden Anlaufschwierigkeiten Rücksicht zu nehmen. Demnach werden bis August 2019 verspätete oder unrichtige monatliche Beitragsgrundlagenmeldungen weder mit Säumniszuschlägen noch mit Verzugszinsen sanktioniert.

Sachbezug PKW

Für die Sachbezugsermittlung bei Privatnutzung von Firmenfahrzeugen gelten (gemäß der seit 01.01.2016 eingeführten Änderung) folgende Grundsätze:

- Normaler Sachbezugswert 2 % der Neuanschaffungskosten, maximal EUR 960,00
- Halber Sachbezugswert 1 % der Neuanschaffungskosten, maximal EUR 480,00

Nur dann, wenn laut Zulassungs- oder Typenschein der mittlere CO²-Wert die für das Neuanschaffungsjahr (erstmalige Zulassung des KFZ) geltende CO²-Emissionsgrenze (Gramm/Kilometer) nicht überschreitet, kommt der ermäßigte Prozentsatz zur Anwendung:

- 1,5 % der Neuanschaffungskosten, maximal EUR 720,00
- Halber Sachbezugswert 0,75 % der Neuanschaffungskosten, maximal EUR 360,00

Der maßgebliche CO²-Emissionsgrenzwert richtet sich nach dem Jahr der Anschaffung (erstmaligen Zulassung):

- Anschaffung im Jahr 2016 oder davor 130 g/km
- Anschaffung im Jahr 2017 127 g/km
- Anschaffung im Jahr 2018 124 g/km
- **Anschaffung im Jahr 2019 121 g/km**
- Anschaffung ab 2020 118 g/km

Sozialversicherung – neues Tarifsystem

Mit 01.01.2019 wurden die bisherigen Beitrags- und Verrechnungsgruppen durch sogenannte Tarifgruppen ersetzt. In den Tarifgruppen sind – anders als bei den bisherigen Beitragsgruppen – die mit der Sozialversicherung abzurechnenden Nebenbeiträge (AK-Umlage, WF, IE usw.) integriert.

Das neue Tarifsystem ist modular aufgebaut und besteht aus 3 aufeinander aufbauenden Bestandteilen:

- **Beschäftigtengruppe:** zB vollversicherter Arbeiter = B001, vollversicherter Angestellter = B002, Handelsrechtlicher GmbH-Geschäftsführer im Angestelltenverhältnis = B005, geringfügiger Arbeiter = B010, geringfügiger Angestellter = B030, Angestelltenlehrling = B044, Arbeiterlehrling = B045.

- **Ergänzungscode:** Diese erhöhen den Basisprozentsatz der zu entrichtenden Beiträge, zB Nachtschwerarbeitsbeitrag = E01, Schlechtwetterbeitrag = E02.
- **Abschläge und Zuschläge:** Diese erhöhen oder reduzieren den Basisprozentsatz der zu entrichtenden Beiträge, zB E-Card-Gebühr = Z02, Auflösungsabgabe = Z03, Arbeitslosenversicherung-Senkung bei Niedrigentgelt = A01 (-1 %), A02 (-2 %), A03 (-3 %), Entfall des UV-Beitrags ab 60 = A08.

Unfallversicherungsbeitrag

Ab 01.01.2019 sinkt der Unfallversicherungsbeitrag von 1,3 % auf 1,2 %.

Urlaubsverjährung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) vertritt in zwei aktuellen Entscheidungen die Ansicht, dass ein Urlaubsanspruch nur dann verjähren kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer angemessen darüber aufgeklärt hat und dadurch in die Lage versetzt hat, die fraglichen Urlaubstage zu konsumieren. Die Beweislast für diese Aufklärung trifft den Arbeitgeber (Urteile vom 06.11.2018 in den Rechtssachen C-619/16 und C-684/16). Der Arbeitgeber sollte den Arbeitnehmer daher rechtzeitig (zB einige Monate vorher) auf eine drohende Verjährung des Urlaubs hinweisen, um sich nachher auch tatsächlich auf die Urlaubsverjährung berufen zu können.

Wiedereingliederungsteilzeit

Durch eine (seit 01.07.2018) wirksame Gesetzesänderung wurde die frühere strenge Auslegung der Sozialversicherungsträger, dass eine Wiedereingliederungsteilzeit nur lückenlos im Anschluss an den (mindestens sechswöchigen) Krankenstand angetreten werden kann, beseitigt. Eine Wiedereingliederungsteilzeit kann auch noch bis **spätestens einen Monat nach Ende des** (mindestens sechswöchigen) **Krankenstandes angetreten** werden.

Zinersparnis (Vorschuss bzw Arbeitgeberdarlehen)

Festlegung des Zinssatzes für 2019 in Höhe von 0,5 % (für den über den Freibetrag von EUR 7.300,00 hinausgehenden Betrag).

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

Diese Information wird dem Nutzer freigelegt zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. econtis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. econtis 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, 21.12.2018)

Medieninhaber und Herausgeber: **econtis treuhand gmbh** wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenau, Karl-Leitl-Straße 1