

## 18. Softwarehersteller-Meeting vom 3. Oktober 2018

Ein Beitrag von Wilhelm Kurzböck [www.wikutraining.at](http://www.wikutraining.at)

Am 3. Oktober 2018 fand zum insgesamt 18. Mal das ELDA-Softwareherstellertreffen statt, bei dem traditionell Vertreter/innen der Sozialversicherung sowie der Finanzverwaltung über aktuelle und wichtige Neuerungen berichteten, die für die Lohnsoftwareprogrammierung wichtig sind.

Im Folgenden möchte ich die – aus meiner Sicht – für die Personalverrechnung interessantesten Wortspenden in „Frage-Antwort-Form“ wiedergeben.

Ein sehr großer Teil dieses Meetings war traditionell programmiertechnischen Inhalts und ist naturgemäß für die Personalverrechnung von nicht so großem Interesse.

Im Zuge dieses Kongresses wurde auch die gesamte Rechtslage zum neuen Familienbonus PLUS erläutert (von der Finanzverwaltung liebevoll mit „FABO +“ abgekürzt). Auf die Wiedergabe des kompletten Vortrages verzichte ich im Rahmen dieses Beitrages, möchte allerdings die Aufmerksamkeit auf die für die Praxis wichtigen Zweifelsfragen – soweit sie von der Finanzverwaltung vor Ort geklärt werden konnten – lenken.

Die Präsentationen der Referent/innen kann man hier herunterladen:

<https://www.elda.at/cdscontent/?contentid=10007.771606&viewmode=content>

### Sozialversicherungsrechtliche Themen

**Es gab zuletzt Gerüchte, dass die mBGM-Umstellung doch nicht ab 1.1.2019 kommen soll. Was ist an diesen Gerüchten dran?**

Der „Point of no return“ ist bereits erreicht. Das bedeutet, dass die Umstellung nicht nur rechtlich, sondern auch technisch mit dem 1. Jänner 2019 anlaufen muss und wird.

Wie und ob sich die Zusammenlegung der Krankenkassen per 1.1.2020 auf dieses neue Abrechnungssystem auswirken wird, bleibt abzuwarten.

**Was geschieht ab 1.1.2019 mit der „MAM-App“ (Mindestangaben-Anmeldungs-App)?**

Diese wird schlicht und ergreifend „ELDA-App“ heißen und für die neue „Vor-Ort-Anmeldung“ zur Anwendung gelangen.

**Wie lauten die letzten News zur neuen „Vor-Ort-Anmeldung“?**

Die „Mindestangaben-Anmeldung“ wird durch „Vor-Ort-Anmeldung“ ersetzt. Ab 1.1.2019 gilt das „alte Faxformular“ nicht mehr. Es gilt ab diesem Zeitpunkt nur noch das „neue Faxformular“. Das „alte Faxformular“ kann ab 1.1.2019 von ELDA nicht mehr erfasst werden. Betriebe, die ab diesem Zeitpunkt das „alte Faxformular“ verwenden, sind somit nicht mehr betretungssicher. Diese Information zB ist für Steuerberater/innen sehr wichtig, die ihren Klient/innen dieses Faxformular zur Verfügung stellen,

wenn sich die Notwendigkeit für eine Anmeldung außerhalb der Steuerberatergeschäftszeiten ergibt. Hier sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass man vor den „Weihnachtsferien“ den richtigen Link auf die jeweilige Homepage setzt bzw. in die „e-mail-Abwesenheitsnotizen“ der LV-Abteilungen.

***Der Beitragsgruppenrechner auf den Homepages der Krankenkassen läuft gemeinsam mit den Beitragsgruppen per 31.12.2018 aus. Gibt es einen „Nachfolgerechner“?***

Ja. Ab dem 30. November 2018 soll der neue „Tarifrechner“ ONLINE gehen.

***Gibt es bereits Informationen zur Höhe des Wohnbauförderungsbeitrages in den einzelnen Bundesländern mit Wirkung ab 1.1.2019?***

Die Höhe des Wohnbauförderungsbeitrages wird sich aller Voraussicht nach auch im Jahr 2019 nicht ändern. Es wird somit sehr wahrscheinlich bei der Höhe von 1 % (0,5 % Dienstnehmer/in sowie 0,5 % Dienstgeber/in) bleiben.

***Muss im Falle einer Wochengeld- und Krankengeldzeit bei aufrechter arbeitsrechtlicher Beschäftigung auch eine GKK-Abmeldung erstattet werden?***

Ein diesbezüglicher Fachbeitrag beim Softwarehersteller-Treffen hat für einige Diskussionen gesorgt.

Während die SV-Träger offenbar für Krankengeldzeiten bei aufrechter Beschäftigung keine Abmeldung möchten, dürfte es offenbar krankenkassenintern Differenzen zur Frage geben, ob man aus Anlass der Inanspruchnahme von Wochengeld zusätzlich zur Ausstellung einer Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Wochengeldzwecke auch eine Abmeldung erstatten muss.

Der Referent dieses Beitrages im Rahmen des ELDA-Softwareherstellertreffens plädierte zwar dafür, die letzten offiziellen Publikationen (nämlich in der DG-Service Sonderausgabe Oktober 2018 aus Anlass der Einführung des mBGM, Seite 28 sowie die DG-Service Ausgabe September 2018, Seite 12) sprechen aber im Moment eher dagegen.

Ich würde sagen, dass man im Moment noch keine Änderungen diesbezüglich vornehmen sollte, da diese Vorgangsweise ja auch Gegenstand der E-MVB ist und diese auch erst geändert werden müssten, wollte man hier eine andere Vorgangsweise haben (33-01-00-002).

Ich schließe aber nicht aus, dass sich in absehbarer Zeit das Abmeldeprozedere hier in die beschriebene (kompliziertere) Richtung entwickeln könnte. Möglicherweise ist sie aus rechtliche Sicht „korrekter“.

***Wann wird die Arbeitsstättenmeldung ab 1.1.2019 im Falle eines Austrittes erstattet werden müssen?***

Diese muss im angefragten Fall ebenfalls erst per Jahresende (bis spätestens Ende Februar des Folgejahres) erstattet werden.

## Der Familienbonus PLUS

***Was geschieht zum Jahreswechsel mit den alten Erklärungen E 30? Werden diese allesamt ungültig, wenn von Arbeitnehmerseite keine neue E 30-Erklärung abgegeben wird.***

Die alte Erklärung E 30 wird nicht per 1.1.2019 generell ungültig. Allerdings bleibt es nur betreffend AVAB/AEAB weiter anzuwenden. Möchte ein/e Arbeitnehmer/in den Familienbonus PLUS geltend machen, muss allerdings ein neues (adaptiertes) E 30 abgegeben werden.

***Wird die Lohnkontenverordnung aus Anlass der verpflichtenden neuen Einträge wegen des Familienbonus PLUS verändert werden?***

Die **Lohnkontenverordnung** wird wegen des Familienbonus PLUS **nicht adaptiert** werden, da die notwendigen Angaben, die man betreffend den Familienbonus PLUS auf dem Lohnkonto machen muss, bereits in § 76 EStG 1988 (somit in einem Bundesgesetz) geregelt sind.

***Muss von Arbeitgeberseite im Falle späterer Geltendmachung des Familienbonus PLUS eine Lohnsteueraufrollung durchgeführt werden?***

Auch im Bereich des Familienbonus PLUS gilt, dass den bzw. die Arbeitgeber/in keine Aufrollverpflichtung trifft. Er kann aufrollen, muss es aber nicht.

***Wird aus der Familienbeihilfenbestätigung, die ein/e Arbeitnehmer/in zur Geltendmachung des Familienbonus PLUS beim Arbeitgeber bzw. bei der Arbeitgeberin, abzugeben hat (gemeinsam mit der Erklärung E 30), ersichtlich sein, für wie lange (noch) die Familienbeihilfe für das Kind voraussichtlich zustehen wird?***

Ja. Auf der Familienbeihilfenbestätigung wird auch stehen, für wie lange voraussichtlich die Familienbeihilfe gewährt werden. Die Höhe wird allerdings nicht angeführt sein.

***Wird man diese Bestätigung auch über FINANZONLINE erlangen können?***

Ja, allerdings voraussichtlich erst ab 2020.

***Muss auch der getrennt lebende und unterhaltsverpflichtete Elternteil diese Bestätigung (Familienbeihilfenbestätigung) beim Arbeitgeber bzw. bei der Arbeitgeberin vorlegen, um den Familienbonus PLUS geltend machen zu können?***

Er kann, falls er darüber verfügt, muss es aber nicht.

Was er aber vorlegen wird müssen, sind

- Nachweise über die Höhe der Unterhaltsverpflichtung sowie
- Nachweise darüber, dass er in der (jüngeren) Vergangenheit seiner Unterhaltszahlungspflicht zur Gänze nachgekommen ist.

***Kann ein/e Arbeitgeber/in GRUNDSÄTZLICH die Geltendmachung des Familienbonus PLUS auf den Weg der Arbeitnehmerveranlagung „umlenken“ (also derartige Erklärungen generell ablehnen)?***

Nein, das geht nicht.

Bestehen aber begründete Zweifel in den Erklärungen oder Nachweisen (zB mangelhafte Geltendmachung der Erfüllung der Unterhaltsleistungen), so kann von Arbeitgeberseite die Geltendmachung des neuen Absetzbetrages abgelehnt werden.

Im Falle des Bestehens von Lohn- oder Gehaltsexekutionen wäre es sehr ratsam, wenn der Familienbonus PLUS (aber auch der AVAB/AEAB, Pendlerpauschale bzw. Freibeträge) über die Arbeitnehmerveranlagung oder Einkommensteuererklärung geltend gemacht wird (bzw. werden).

Der Grund dafür liegt in der Tatsache, dass der Familienbonus PLUS den Nettobetrag erhöht, was wiederum zu einem höheren pfändbaren Betrag führen könnte (wenn nicht noch unerwartet die Exekutionsordnung geändert wird und der Familienbonus PLUS zur unpfändbaren Leistung erklärt wird).

Sollte sich aber auch das Finanzamt unter den Exekutionsgläubiger/innen befinden, so wäre es ev. ratsamer, den Weg über die Lohnverrechnung zu gehen, damit hier wenigstens die Steigerungsbeträge verbleiben.

***Der getrennt lebende unterhaltsverpflichtete Elternteil kommt in weiterer Folge (also nach erfolgter Geltendmachung, bei der keine Auffälligkeiten zu Tage traten) seiner Unterhaltungspflicht NICHT nach. Trifft den bzw. die Arbeitgeber/in eine Haftung für die dann zu Unrecht erfolgte Berücksichtigung des Familienbonus plus?***

Nein. Diese „Ungereimtheit“ wird im Wege der Pflichtveranlagung ausgeglichen. Den bzw. die Arbeitgeber/in trifft in diesem Fall keine Lohnsteuerhaftung.

Im Übrigen sollen nur offensichtlich falsche Arbeitnehmerangaben (die also von Arbeitgeberseite leicht zu erkennen sind, jedoch nicht erkannt wurden) überhaupt hier zu einer Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin führen können.

***Wie kann eine Änderung betreffend die Verhältnisse bzw. Voraussetzungen beim Familienbonus plus dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin angezeigt werden?***

Hierzu soll es eine eigene Erklärung geben, nämlich ein E 31.

***Nachdem ein/e Arbeitnehmer/in den Familienbonus PLUS beim Arbeitgeber bzw. bei der Arbeitgeberin geltend gemacht hat, wird in weiterer Folge eine Änderung der Aufteilung des Familienbonus PLUS erklärt. Ab wann ist diese Änderung im Rahmen der Lohnverrechnung zu berücksichtigen?***

Wenn diese Änderung der Aufteilung nicht durch eine Änderung in den Familienverhältnissen bedingt ist, so ist sie erst ab dem Beginn des darauffolgenden Kalenderjahres von Arbeitgeberseite zu berücksichtigen.

***Muss die Veränderung des Wohnsitzes des Kindes, für welches der Familienbonus PLUS bezogen wird, auch dann gemeldet werden, wenn sich das zuletzt gemeldete Wohnsitzland des Kindes nicht ändert?***

Nein. Das ist **nicht** erforderlich.

***Wird es auch zu einer Anpassung der Inhalte des Jahreslohnzettels (L 16) wegen des Familienbonus PLUS kommen?***

Ja. Der neue Satzaufbau muss dann spätestens für Lohnzettelübermittlungen, die ab dem 1. April 2019 stattfinden werden, verwendet werden.

In jedem Fall muss bei Kindern, die in Österreich leben, die Sozialversicherungsnummer über den Jahreslohnzettel übermittelt werden.

***Wann müssen Jahreslohnzettel (gemeint: der steuerliche Teil L 16) für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. Jänner 2019 übermittelt werden?***

Für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. Jänner 2019 hat die Übermittlung des L 16 per Jahresende (spätestens bis Ende Februar des darauffolgenden Jahres) zu erfolgen.

Eine vorzeitige Übermittlung im Zuge eines Austrittes ist gesetzlich nicht mehr erforderlich und wird von der Finanzverwaltung auch nicht gewünscht (wenngleich dies nicht unzulässig ist).

Eine vorzeitige (unterjährige) Übermittlung hat gesetzlich nur dann zu erfolgen, wenn ein Insolvenzverfahren über den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin eröffnet wurde. Die Übermittlung der Jahreslohnzettel der betroffenen Personen hat dann (weiterhin) bis zum Ende des zweitfolgenden Kalendermonats zu erfolgen.

Dem bzw. der Arbeitnehmer/in ist auf sein bzw. ihr Verlangen sowie im Falle der Arbeitgeberinsolvenzeröffnung ein Lohnzettel auszuhändigen. Vermutlich soll er bzw. sie auch im Austrittsfalle einen Lohnzettel ausgehändigt bekommen. Ein diesbezüglicher Gesetzesverweis in § 84 Abs. 2 EStG 1988 ist allerdings durch ein Redaktionsversehen im Augenblick „ins Leere“ gehend, sodass – nach derzeitigem Gesetzesstand – ab 1.1.2019 dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin bei Austritt (theoretisch) kein Lohnzettel ausgehändigt werden müsste. Persönlich gehe ich davon aus, dass die Lohnsteuerrichtlinien in diesem Punkt wohl per 1.1.2019 nicht geändert werden (Rz 1221) und empfehle – aus heutiger Sicht – trotz der (vermutlich nicht gewollten) Gesetzespanne die Ausstellung in derartigen Fällen auch im kommenden Jahr.

**Wird der „Kindermehrbetrag“ (die vermeintliche „Negativsteuer“ des Familienbonus PLUS) automatisch über die antragslose Arbeitnehmerveranlagung berücksichtigt?**

Nein. Der Kindermehrbetrag muss jedenfalls „separat“ im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung beantragt werden, wenn sich der Familienbonus PLUS nicht zur Gänze auswirkt und außerdem der „Status“ Alleinverdiener/in oder Alleinerzieher/in gegeben ist (bei mindestens einem Kind nach § 106 Abs. 1 EStG 1988).

**Ist in jenen Fällen der Lohnabrechnung, bei denen die Tageslohnsteuertabelle zur Anwendung gelangt, auch der Familienbonus PLUS zu aliquotieren?**

Ja, dies ergibt sich klar aus dem Gesetzestext.

**Was wurde bei der ELDA-Tagung nicht öffentlich, sondern im „kleinen Kreis“ diskutiert**

**Die neue Rechtsansicht des BMASK zur Kollision von reduziertem Krankenentgelt und Feiertagsentgelt**

Die neue Rechtsansicht, wonach im Falle einer Kollision eines Feiertages mit einem Krankenstandtag das Feiertagsentgelt (100 %) auch dann vorrangig ist, wenn das Krankenentgelt nur noch 50 % beträgt (vorausgesetzt der bzw. die Arbeitnehmer/in ist an diesem Feiertag nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet, wie dies zB im Gastgewerbe der Fall sein kann) ist **für Beitragszeiträume ab April 2018 anzuwenden**. Man bezieht sich auf die Entscheidung *OGH 9 ObA 13/18d vom 21. März 2018 = WPA 10/2018, Artikel Nr 245/2018*).

Man ist auch der Ansicht, dass diese Ansicht auch im Falle 25 %igen Krankenentgelts zur Anwendung gelangt, allerdings wohl nur, solange auch gesetzliches Krankenentgelt gebührt. Kommt es zur Bezahlung kollektivvertraglichen Krankenentgelts (nach Ausschöpfung des gesetzlichen Krankenentgelts) oder wird gar kein Krankenentgelt mehr bezahlt, so gebührt kein Feiertagsentgelt in voller Höhe, sondern nur das kollektivvertragliche Krankenentgelt (wird auch ganz normal abgebucht) oder gar kein Entgelt.

Interessant dabei ist jedoch, dass in dieser Entscheidung diesbezüglich keine anderen Aussagen getroffen wurden als in der Vorgängerentscheidung aus dem Jahr 1996. Es dürfte aber bereits davor auch kassenintern dazu unterschiedliche Ansichten gegeben haben, sodass die heuer ergangene OGH-Entscheidung lediglich der Aufhänger dafür war, dass man nun diese Rechtsansicht öffentlich machte. Ob sie tatsächlich zutreffend ist oder ob nicht doch die frühere Ansicht richtiger war, werden erst die Gerichte wohl klären müssen.

**Kinder, die den Wohnsitz in Österreich haben, aber zum Studieren vorübergehend ins Ausland gehen:**

Die Frage, ob die „normalen“ FABO+ Beträge bei Kindern zur Anwendung kommen, die ausbildungsbedingt vorübergehend im Ausland weilen oder doch die jeweils indizierten Beträge (weil man gegebenenfalls dies schon als „ständigen Aufenthalt“ im Ausland wertet), kann von Seiten der Finanzverwaltung im Moment nicht beantwortet werden.

Da die Vorfrage (nämlich die Frage, ob hier die „normale Familienbeihilfe“ für Österreich gebührt oder doch ein „landesindizierter Betrag“) durch das „Familienministerium“ geklärt werden muss und das diesbezügliche Gesetz zur Indizierung der Familienbeihilfe im Augenblick ja noch nicht vom Parlament beschlossen wurde, wird man auf eine offizielle Stellungnahme noch warten müssen (ev. in der endgültigen Fassung des Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlasses).

**Was geschieht mit der „Formel 7“?**

Bedingt durch das Erkenntnis des VwGH Ro 2017/13/0005 vom 25. Juli 2018 (= WPA 15/2018, Artikel Nr. 402/2018) ist unstrittig, dass die derzeit mögliche Steueroptimierung bei Jahresprämien bzw. Jahresbonuszahlungen „tot“ ist. Ob die Finanzverwaltung diese Regelung jedoch weiterhin künstlich am Leben erhalten möchte, ist derzeit noch nicht klar. Auch vor Ort wollte sich kein Vertreter der Finanzverwaltung zur Zukunft dieser Regelung äußern. Dass die Judikaturlage nicht günstig ist, sehen aber praktisch alle so. Erst der Lohnsteuer-Richtlinien-Wartungserlass wird zeigen, ob man die höchstgerichtliche Judikatur weiterhin ausblenden wird. Persönlich glaube ich, dass die Finanzverwaltung auch weiterhin an der „Formel 7“ festhalten wird.