

AKTUELLES & ÄNDERUNGEN IN DER PERSONALVER- RECHNUNG 2016/2017

REFERENTINNEN

Martina Limbeck, Senior Managerin, P&O Services, PwC Österreich

Mag. Alexandra Platzer, Managerin, P&O Services, PwC Österreich

© Diese Unterlage ist urheberrechtlich geschützt und nur für den privaten Gebrauch bestimmt. Stand 14.03.2017

Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2016/2017

Heidi-Maria Gabl
Martina Limbeck
Alexandra Platzer

Agenda

- 1. Änderungen der Steuerbefreiungen nach § 3 EStG**
- 2. Erstattung Lohnnebenkosten (DB, DZ, Kommunalsteuer)**
- 3. Meldepflicht-Änderungsgesetz**
- 4. BMSVG: Beginn der Beitragspflicht**
- 5. Bonus-Malus-System für ältere Dienstnehmer
(Budgetbegleitgesetz 2016)**
- 6. Altersteilzeit – DB, DZ und KommSt für vom Dienstgeber
übernommenen SV-Dienstnehmeranteil**
- 7. Geplante Änderungen bei Kurzarbeit**
- 8. Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2016 „Reformpfad
Pensionen“**

Agenda

9. Vorsteuerabzug bei Nächtigungsgeldern

10. Sonderausgaben automatisierte Übermittlung § 18 Abs 8 EStG

**11. Änderungen bei der Bewertung von Personalrückstellungen
RÄG 2014**

12. Abgabenänderungsgesetz 2016

13. Novelle zur Exekutionsordnung

14. LSD-BG (neu)

15. All-In-Verträge ab 1.1.2016

16. Familienzeit, Familienbonusgesetz („FamZeitbG“)

Agenda

17. Kinderbetreuungsgeld, Kinderbetreuungsgeld-Konto ab 1.3.2017

18. Wiedereingliederungsteilzeit

19. Entfall der Auflagepflicht von Gesetzen

20. Aktuelle Judikatur - Arbeitsrecht

21. GPLA - Prüfungsklassiker, Entscheidungen

22. GPLA - Erfahrungen aus der Prüfungspraxis

23. GPLA - Werkvertrag oder Dienstvertrag

24. Werte 2017

Agenda Details

Agenda

2 - 4

1. Änderungen der Steuerbefreiungen nach § 3 EStG	11
○ Steuerbefreiung für geringfügige Einkünfte von Aushilfskräften	12 - 18
○ Zielgerichtete wirkungsorientierte Gesundheitsförderung und Prävention	19 - 27
○ Arbeitgeberzuschuss zu Kinderbetreuungskosten	28 - 32
○ Gruppendifinition in § 3 EStG, insbesondere Beteiligungen	33 - 37
○ Essensgutscheine: Klarstellung zu Gutscheinen u. Reisekosten	38 - 40
○ Mitarbeiterrabatte: Klarstellung bei Rabatten für Angehörige	41 - 44

Agenda Details

2. Erstattung Lohnnebenkosten DB, DZ, Kommunalsteuer	45
○ Freiwillige Abfertigung im System Abfertigung NEU	46 - 47
○ Freiwillige Abfertigung im Sozialplan - System Abfertigung NEU	48 - 49
○ Kommunalsteuer - Arbeitskräfteüberlassung ins Ausland	50 - 52
3. Meldepflicht-Änderungsgesetz	53
○ Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017	54 - 74
○ Senkung der Verzugszinsen	75 - 76
○ Ausblick 2018	77 - 80
4. BMSVG: Beginn der Beitragspflicht	81 - 83
5. Bonus-Malus-System für ältere DN	84 - 87

Agenda Details

6. Altersteilzeit – DB/DZ/KommSt für vom Dienstgeber übernommenen SV-Dienstnehmeranteil	88 - 94
7. Änderungen bei Kurzarbeit	95 - 97
8. Sozialversicherungsänderungsgesetz 2016 – „Reformpfad Pensionen“	98 - 100
9. Vorsteuerabzug bei Nächtigungsgeldern	101 - 102
10. Sonderausgaben automatisierte Übermittlung § 18 Abs 8 EStG	103 - 106
11. Änderung bei der Bewertung v. PersonalRSt RÄG 2014	107 - 108
12. Abgabenänderungsgesetz 2016	109 - 110
13. Novelle zur Exekutionsordnung	111 - 112

Agenda Details

14. LSD-BG (neu)	113
○ LSD-BG (neu) – ALLGEMEINES	114 - 117
○ LSD-BG (neu) – LOKAL	118 - 120
○ LSD-BG (neu) – GRENZÜBERSCHREITEND	121 - 130
○ LSD-BG (neu) – gemeinsame Bestimmungen für lokale und grenzüberschreitende Einsätze	131 - 134
15. All-In-Verträge ab 1.1.2016	135 - 136
16. Familienzeit, FamZeitbG, für Geburten ab 1.3.2017	137 - 141
17. Kinderbetreuungsgeld, Kinderbetreuungsgeld-Konto	142 - 143
18. Novelle des AuslBG	144 - 147
19. Wiedereingliederungsteilzeit	148 - 155
20. Entfall der Auflagepflicht von Gesetzen	156 - 159

Agenda Details

21. Aktuelle Judikatur - Arbeitsrecht	160
○ „WhatsApp“ Kündigung	161 - 163
○ Kündigung ohne vorangehende Ermahnung	164 - 166
○ Kündigungsentschädigung bei Kündigung durch AN	167 - 170
○ Änderungskündigung mit Versetzungscharakter	171 - 173
○ Mobbing im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des AG	174 - 177
○ Gesichtsschleier am Arbeitsplatz	178 - 181
○ Fortbildungskosten-Rückersatz	182 - 184
○ Aliquotierung von Sonderzahlungen	185 - 189
○ Postensuchtage – Auszahlung	190 - 194

Agenda Details

22. GPLA - Prüfungsklassiker, Entscheidungen	195 - 198
23. Erfahrungen aus der Prüfungspraxis	199 - 201
○ Abfertigung ALT – Bemessungsgrundlage?	202 - 204
○ Kündigungsentschädigung vs. Freiwillige Abgangsentschädigung	205 - 207
○ Vergleich und Abfertigung ALT	208 - 210
24. Werkvertrag oder Dienstvertrag	211 - 213
○ Taxilenker	214 - 216
○ Botendienst	217 - 219
○ Schneeräumer mit Gewerbeschein	220 - 222
25. Werte 2017	223 - 227

Änderungen der Steuerbefreiungen nach § 3 EStG

Änderungen der Steuerbefreiungen nach § 3 EStG

Steuerbefreiung für geringfügige Einkünfte von Aushilfskräften

Steuerbefreiung für geringfügige Einkünfte von Aushilfskräften ab 2017

Ziele:

- ✓ Aushilfstätigkeiten für **Personen, die bereits eine vollversicherte Haupterwerbstätigkeit ausüben**, attraktiver machen.
- ✓ Zu **Spitzenzeiten** ausreichend Aushilfskräfte finden.
- ✓ Anreiz Aushilfskräfte **nicht „schwarz“ zu beschäftigen**.

Arbeitnehmer:

- ✓ **Muss die Einkünfte als Aushilfskraft nicht im Zuge einer Veranlagung nachversteuern** (sonst: zum Grenzsteuersatz unter Berücksichtigung der Haupteinkünfte).
- ✓ **Keine Überraschung durch Beitragsvorschreibung GKK Jahresende (gilt erst ab 2018)**

Steuerbefreiung für geringfügige Einkünfte von Aushilfskräften ab 2017

Arbeitgeber:

- ✓ **Entfall** der Verpflichtung zur **Abfuhr von DB, DZ und Kommunalsteuer**.
- ✓ **DGA** ist weiterhin abzuführen, wenn mehrere geringfügige DN und freie DN beschäftigt werden und die Summe der monatlichen allgemeinen Beitragsgrundlagen (ohne Sonderzahlungen) im Kalendermonat das Eineinhalbfache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2017: EUR 638,55) übersteigt.
- ✓ Aushilfe muss weiterhin bei der **GKK angemeldet** werden. Sonderregelung SV Beiträge ab 2018.
- ✓ **Lohnzettel** gemäß § 84 EStG muss an das **Finanzamt** übermittelt werden.

Steuerbefreiung für geringfügige Einkünfte von Aushilfskräften ab 2017

Arbeitnehmer

Entgelt max GFG EUR 425,70

Vollversichert aufgrund
anderer Erwerbstätigkeit

Aushilfe max 18 Tage im
Kalenderjahr bei allen
Dienstgebern

Arbeitgeber

zusätzlicher Arbeitsanfall oder
Ausfall Arbeitskraft

Zeitlich begrenzt, max 18 Tage
im Kalenderjahr

Egal wie viele Aushilfen an
diesen Tagen

Steuerbefreiung für geringfügige Einkünfte von Aushilfskräften ab 2017

Voraussetzungen:

- ✓ Aushilfskraft hat **nicht bereits ein Dienstverhältnis zum AG.**
- ✓ Aushilfskraft hat eine **Vollversicherung** aufgrund einer selbständigen oder unselbständigen (Teilzeit-)Beschäftigung.
- ✓ Beschäftigung der Aushilfe dient ausschließlich dazu:
 - ✓ einen **zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall zu decken**, oder
 - ✓ den **Ausfall einer Arbeitskraft zu ersetzen.**
- ✓ **Tätigkeit** der Aushilfe umfasst insgesamt **nicht mehr als 18 Tage im Kalenderjahr** (inkl. Aushilfstätigkeiten für andere Arbeitgeber).
- ✓ **AG beschäftigt an nicht mehr als 18 Tagen im Kalenderjahr** steuerfreie Aushilfskräfte (Anzahl der an diesen Tagen beschäftigten Aushilfskräfte ist nicht relevant).

**Überschreitung der Tagesgrenzen/Geringfügigkeitsgrenze
→ Begünstigung steht von Beginn an nicht zu!**

Steuerbefreiung für geringfügige Einkünfte von Aushilfskräften ab 2017

Änderung ASVG ab 2018

- ✓ Arbeitgeber muss für Aushilfskräfte **keine Beiträge zur Unfallversicherung** abführen, diese werden abweichend von § 53a Abs. 1 ASVG aus den Mitteln der Unfallversicherung getragen
- ✓ Der Dienstgeber führt anstelle des Dienstnehmers einen **Pauschalbeitrag von 14,12%** (KV,PV) der allgemeinen Beitragsgrundlage plus Arbeiterkammerumlage **0,5%** ab (dafür keine nachträgliche Beitragsentrichtung durch den Dienstnehmer)
- ✓ Die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen für temporäre Aushilfskräfte sollen erst mit 01.01.2018 in Kraft treten (befristet bis 31.12.2020)

Steuerbefreiung für geringfügige Einkünfte von Aushilfskräften ab 2017

Lohnsteuerwartungserlass 2016:

- ✓ Wird ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr bei zwei oder mehr Arbeitgebern als Aushilfskraft beschäftigt, ist er verpflichtet, den **Arbeitgeber über die bisherigen Tage der begünstigten Aushilfstätigkeit bei anderen Arbeitgebern zu informieren.**
- ✓ Wenn die Aushilfskraft ihrer Informationspflicht nicht nachkommt und der Arbeitgeber somit nicht wissen konnte, dass die **18-Tages-Grenze bereits überschritten** wurde, steht dem **Arbeitgeber die Begünstigung für die ersten 18 Tage trotzdem zu.**
- ✓ Allerdings verliert die Aushilfskraft die steuerliche Begünstigung ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, bei dem sie die 18-Tages-Grenze überschreitet. Eine allfällige Nachversteuerung erfolgt im Rahmen der Pflichtveranlagung.
- ✓ **Achtung:** Zur Voraussetzung der geringfügigen Beschäftigung (gemäß § 5 Abs. 2 ASVG) führt der Wartungserlass 2016 aus, dass eine Aushilfskraft **pro Monat** die Geringfügigkeitsgrenze von 425,70 Euro nicht überschreiten darf.

Änderungen der Steuerbefreiungen nach § 3 EStG

Zielgerichtete wirkungsorientierte
Gesundheitsförderung und Prävention

Gesundheitsförderung und Prävention ab 1. Jänner 2016

Seit dem StRefG 2015/2016 ist steuerbefreit:

- die zielgerichtete, wirkungsorientierte **Gesundheitsförderung**, soweit vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasst
- **Prävention**, soweit vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasst
- **Impfungen** (generell)

Auch beitragsfrei als freiwillige soziale Zuwendung nach § 49 Abs. 3 Z 11 ASVG

Gesundheitsförderung und Prävention ab 1. Jänner 2016

Gesundheitsförderung und Prävention, **soweit vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasst**

- **Aber:** verschiedenen Krankenkassen bieten sehr unterschiedliche Gesundheitsförderungs- und Präventionsleistungen an
- Finanzverwaltung und die Gebietskrankenkassen haben daher **konkrete Maßnahmen definiert**, für die die Abgaben- und Beitragsbefreiung in Anspruch genommen werden kann
- **Voraussetzung:** sie werden direkt vom Arbeitgeber mit dem qualifizierten Anbieter abgerechnet

LStR-Wartungserlass 2015: LStR Rz 77a

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Beitragsfreie freiwillige soziale Zuwendungen ab 1.1.2016

Gesundheitsförderung und Prävention ab 1. Jänner 2016



Ernährung

Bewegung

***Nur folgende Maßnahmen
laut Hauptverband und
Finanzverwaltung***

**Psychische
Gesundheit**

Impfungen

Sucht

Beitragsfreie freiwillige soziale Zuwendungen ab 1. Jänner 2016

Voraussetzungen

Zielgruppe	✓ alle DN/bestimme Gruppen von DN ✓ Zuwendung kommt dem einzelnen DN zu Gute
Zuwendung	✓ DG kommt für etwas auf, was der DN eigentlich selbst bezahlen müsste
Gesundheitsförderung oder Prävention	✓ Maßnahme muss in Gesamtleistungskatalog der Krankenversicherungsträger fallen ✓ Handlungsfelder: Ernährung, Bewegung, Sucht und psychische Gesundheit
Impfungen	✓ im „Impfplan Österreich“ aufgezählte nat. Impfungen ✓ auch Zuschüsse des DG für das Impfserum sowie die ärztliche Leistung
Zielgerichtet	✓ Angebot muss ein im Vorfeld definiertes Ziel verfolgen
Wirkungsorientiert	✓ Wirksamkeit ist wissenschaftlich belegt ✓ Anbieter ist zur Leistungserbringung qualifiziert und berechtigt

Beitragsfreie freiwillige soziale Zuwendungen ab 1. Jänner 2016

Ernährung	
Ziel	✓ Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung sowie die Vermeidung und Reduktion von Übergewicht
Zielgerichtet und wirkungsorientiert	✓ ErnährungswissenschaftlerInnen, ÄrztInnen mit ÖÄK-Diplom Ernährung, DiätologInnen
Beispiel	✓ Kurs „Abnehmen mit Unterstützung“ mit dem Ziel, eine Änderung des Lebensstils herbeizuführen (bei entsprechender Qualifikation des Anbieters) ✗ Kosten für Nahrungsergänzungsmittel, „reine“ Kochkurse

Beitragsfreie freiwillige soziale Zuwendungen ab 1. Jänner 2016

Bewegung	
Ziel	✓ Abzielung auf die Umsetzung der nationalen Bewegungsempfehlungen sowie auf die Reduktion von Erkrankungsrisiken
Zielgerichtet und wirkungsorientiert	✓ SportwissenschaftlerInnen, Sport-TrainerInnen, InstruktorInnen, PhysiotherapeutInnen, ÄrztInnen
Beispiel	✓ Pilates mit dem Ziel des gesundheitlichen Aspekts (bei entsprechender Qualifikation des Anbieters) ✗ Beitrag für Fitnesscenter, Mitgliedsbeitrag für Sportvereine

Beitragsfreie freiwillige soziale Zuwendungen ab 1. Jänner 2016

Sucht	
Ziel	✓ Angebote der RaucherInnenentwöhnung zielen langfristig auf die Beendigung des Tabakkonsums ab
Zielgerichtet und wirkungsorientiert	✓ Klinische PsychologInnen oder GesundheitspsychologInnen und ÄrztInnen mit entsprechender Zusatzausbildung
Beispiel	✓ Teilnahme an Programmen zur ambulanten RaucherInnenentwöhnung (bei entsprechender Qualifikation des Anbieters)

Beitragsfreie freiwillige soziale Zuwendungen ab 1. Jänner 2016

Psychische Gesundheit	
Ziel	✓ Negative Folgen für die körperliche und psychische Gesundheit aufgrund von chronischen Stresserfahrungen zu vermeiden, indem individuelle Bewältigungskompetenzen gestärkt werden
Zielgerichtet und wirkungsorientiert	✓ Klinische PsychologInnen oder GesundheitspsychologInnen, PsychotherapeutInnen und Ärztinnen mit psychosozialer Weiterbildung
Beispiel	✓ Seminar zur „Burnout Prophylaxe“ bei entsprechender Qualifikation des Anbieters

Änderungen der Steuerbefreiungen nach § 3 EStG

Arbeitgeberzuschuss zu Kinderbetreuungskosten

Arbeitgeberzuschuss zu Kinderbetreuungskosten

Voraussetzungen für Abgabenbefreiung

Der Zuschuss für Kinderbetreuung ist bei Vorliegen folgender Voraussetzungen von der Lohnsteuer befreit:

- Der Arbeitgeber leistet den Zuschuss direkt an eine institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung oder an eine **pädagogisch qualifizierte Person** (auch Gutscheine möglich), nicht aber an haushaltszugehörige Angehörige.
- Vorteil wird allen ArbeitnehmerInnen oder bestimmten Gruppen eingeräumt.
- Dem Arbeitnehmer selbst (nicht (Ehe-)partnerIn) steht für das Kind mehr als sechs Monate im Kalenderjahr der Kinderabsetzbetrag (idR wenn Familienbeihilfe) zu.
- Das Kind hat zu Beginn des Kalenderjahres das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet.
- Die Befreiung gilt für höchstens EUR 1.000 pro Kind und Kalenderjahr in Summe bei allen Arbeitgebern – Formular L35.

Arbeitgeberzuschuss zu Kinderbetreuungskosten

Pädagogisch qualifizierte Person – neue Anforderungen

Bisher „Omakurse“	Neu
Ausbildung und Weiterbildung zur Kinderbetreuung im Mindestausmaß von 8 bzw. 16 Stunden ausreichend	VwGH 30.9.2015, 2012/15/0211 : Es muss zumindest jene Ausbildung gegeben sein, welche bei Tagesmüttern und -vätern in dem jeweiligen Bundesland verlangt ist. Lohnsteuerrichtlinien Wartungserlass 2016: präzisiert Anforderungen und Übergangsbestimmungen

Arbeitgeberzuschuss zu Kinderbetreuungskosten

LStR Wartungserlass 2016 : Anforderungen

- Umfang Mindestinhalte: mindestens **35 Stunden**
- Betreuungsperson muss das 18. Lebensjahr vollendet haben
- **Mindestinhalte:** Entwicklungspsychologie und Pädagogik, Kommunikation und Konfliktlösung, Erste Hilfe und Unfallverhütung
- Ausbildung bei Organisationen, die auf www.bmwfj.gv.at genannt sind

Jedenfalls zählen dazu (auch Anrechnung aus EU- und EWR-Staaten):

- Lehrgang für Tageseltern im jeweiligen Bundesland
- Ausbildung zum Kindergartenpädagogen, Horterzieher, Früherzieher oder Sozialpädagogen
- pädagogisches Hochschulstudium

Arbeitgeberzuschuss zu Kinderbetreuungskosten

LStR Wartungserlass 2016: Übergangsbestimmungen

Nachholung der Ausbildung

2017

Die **Ausbildung** kann bis spätestens **31. Dezember 2017 nachgeholt** werden. Bis Ende 2016 absolvierte pädagogische Ausbildungen können dabei im Ausmaß von maximal 8 Stunden angerechnet werden. Über eine eventuelle Anrechnung ist vom (Kurs-)Anbieter zu entscheiden.

ab 2018

Steuerliche Berücksichtigung der Kinderbetreuungskosten erst, wenn die Betreuungsperson über die **erforderliche Ausbildung** verfügt.

Au-Pair-Kräfte: Erfolgt die Ausbildung innerhalb der ersten beiden Monate des Einsatzes in Österreich, werden die Kinderbetreuungskosten von Beginn an steuerlich berücksichtigt.

Änderungen der Steuerbefreiungen nach § 3 EStG

Gruppendifinition in § 3 EStG,
insbesondere Beteiligungen

Manager als Gruppe für § 3 EStG – Steuerbefreiungen?

VwGH vom 27.7.2016, 2013/13/0069

- ✓ Gewährung an **alle Arbeitnehmer oder eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern**
- ✓ bisher: bestimmte Gruppe = **betriebsbezogenes Merkmal**
- ✓ Änderung durch Kinderbetreuungszuschüsse:
hier: **soziales Merkmal** für Gruppe: Kinder bis 10 Jahre
- ✓ daher: Gruppendefinition muss auf den **Zweck der Steuerbefreiung** abgestimmt sein

- ✓ Zweck der Steuerbefreiung für **Beteiligungen und Optionen**:
erhöhte Motivation der Mitarbeiter und Sicherung hochqualifizierter Arbeitskräfte für Österreich – was bedeutet das für die Gruppendefinition?

Manager als Gruppe für § 3 EStG – Steuerbefreiungen?

VwGH vom 27.7.2016, 2013/13/0069

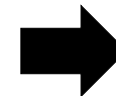
- ✓ Zweck der Steuerbefreiung für Beteiligungen:
Erhöhte Motivation der Mitarbeiter und Sicherung hochqualifizierter Arbeitskräfte für Österreich
- ✓ Es darf zwar nicht die persönliche Qualifikation des Mitarbeiters in die Gruppendefinition einfließen, aber die **erforderliche Qualifikation laut Stellenbeschreibung**.
- ✓ Gruppe weiterhin **nicht** nur nach *Hierarchieebene*: unzulässig wäre z.B. nur leitende Angestellte, nur Geschäftsführer, etc.
- ✓ Wird aber die Stelle nicht nur nach Hierarchie bewertet sondern nach verschiedenen Kriterien, z.B. erforderliches Wissen, Denkleistung, Verantwortungswert (z.B. Stellenbewertungssystem der Hay Group), ist das für Beteiligungen und Optionen eine zulässige Gruppe.

Manager als Gruppe für § 3 EStG – Steuerbefreiungen?

VwGH vom 27. Juli 2016, 2013/13/0069

Gruppenmerkmale

- ✓ Bildung der Gruppe muss **sachlich begründbar** sein
- ✓ **keine individuellen oder leistungsbezogenen Vorteile** aus dem Dienstverhältnis
- ✓ Berücksichtigung von **Zweck und Wirkungsweise** der Steuerbegünstigung
- ✓ Gruppenmerkmale müssen je nach Art der Steuerbefreiung **nicht mehr unbedingt betriebsbezogen** sein z.B.: soziale Merkmale (Kinder bis 10 Jahre) bei Steuerbefreiung für Kinderbetreuungszuschüsse



**Zu beachten bei
Definition der
Begünstigten von
Steuerbefreiungen
nach
§ 3 EStG!**

Manager als Gruppe für § 3 EStG – Steuerbefreiungen?

Lohnsteuerrichtlinien Wartungserlass 2016

- ✓ **keine Gruppe** auf Basis des **Alters** (auch nicht zum Zweck der Gesundheitsvorsorge)
- ✓ Gruppe aufgrund von **Beschäftigungsdauer** ist möglich
- ✓ Auch **ehemalige Arbeitnehmer** können eine Gruppe bilden, aber nur im Anwendungsbereich des § 3 Abs 1 Z 13, 14 und 15 lit a.
 - Z 13 lit a: Benutzung von Einrichtungen und Anlagen sowie zielgerichtete und wirkungsorientierte Gesundheitsförderung
 - Z 13 lit b: Zuschüsse für Kinderbetreuung
 - Z 14: Teilnahme an Betriebsveranstaltungen, Sachzuwendungen
 - Z 15 lit a: Zukunftssicherung

Änderungen der Steuerbefreiungen nach § 3 EStG

Essensgutscheine:
Klarstellung Gutscheinen und Reisekosten

Essensgutscheine und Reisekosten – Klarstellung

Lohnsteuerrichtlinien Wartungserlass 2016

- ✓ erhält ein Arbeitnehmer **auf Dienstreise (auch) Essensmarken**, sind diese wie **Taggeld** zu behandeln
- ✓ gilt **nicht** für Gutscheine bis zu einem Betrag von **EUR 1,10** pro Arbeitstag, die auch zur Bezahlung von Lebensmitteln verwendet werden können und die nicht sofort konsumiert werden müssen

Essensgutscheine und Reisekosten – Klarstellung

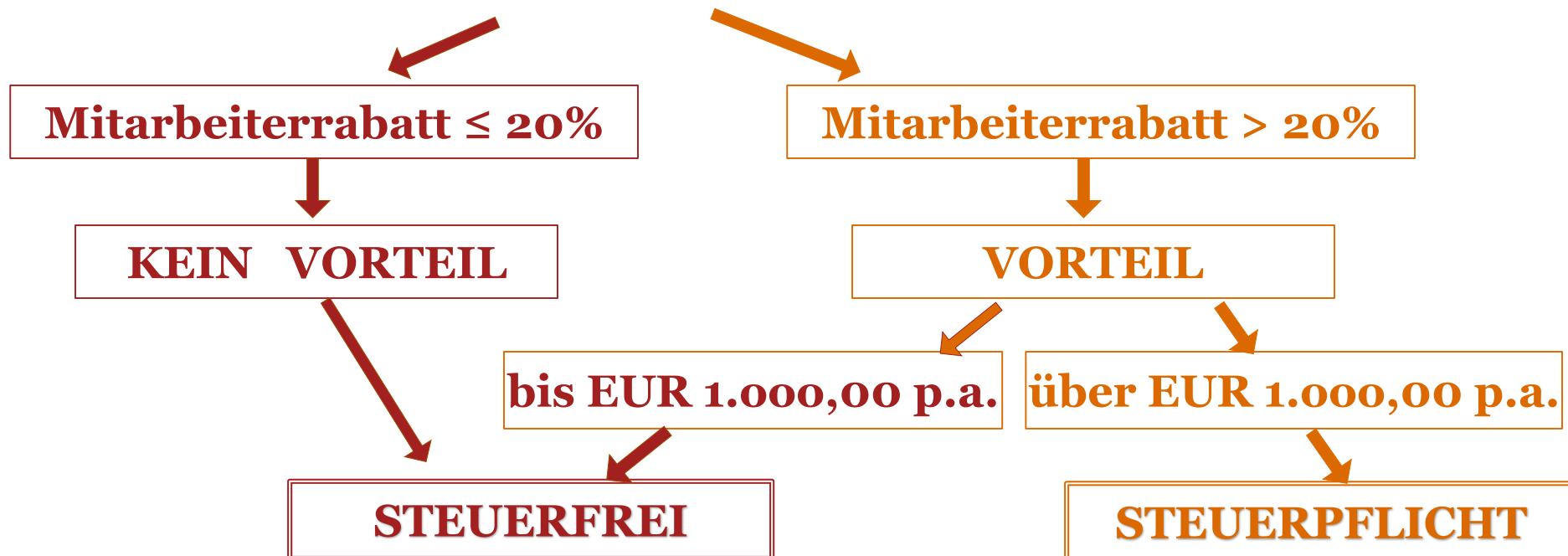
Steuerliche Behandlung	Gutscheine bis EUR 1,10	Gutscheine über EUR 1,10 bis max. EUR 4,40
Gewährung pro Arbeitstag	steuerfrei	steuerfrei
Im Krankenstand / Urlaub	steuerpflichtig	steuerpflichtig
Dienstreisen	steuerfrei * *) Neu: können zusätzlich zum Taggeld gewährt werden	steuerfrei*/pflichtig *) steuerliche Bewertung wie Taggeld
Einlösung in einer Gaststätte / für ein typisches Menü (sofortige Konsumation)	steuerfrei	steuerfrei
Einlösung für Lebensmittel (keine sofortige Konsumation)	steuerfrei	steuerpflichtig

Änderungen der Steuerbefreiungen nach § 3 EStG

Mitarbeiterrabatte:
Klarstellung bei Rabatten für Angehörige

Steuerfreie Mitarbeiterrabatte – Prüfschema

- **Vergleichswert**
 - Endpreis für Endverbraucher
 - abzüglich üblicher Rabatte (in %)
- **Höhe Mitarbeiterrabatt in %**



Steuerfreie Mitarbeiterrabatte

Mitarbeiterrabatte an Angehörige – Klarstellung durch das BMF

Einkauf durch Arbeitnehmer selbst für Angehörige

- ✓ gilt als **echter Mitarbeiterrabatt** gemäß § 3 EStG (Arbeitnehmer trägt wirtschaftlich den Aufwand)
- ✓ sowohl die **20%-Freigrenze** als auch der **EUR 1.000-Freibetrag** gelten (siehe vorherige Folie)

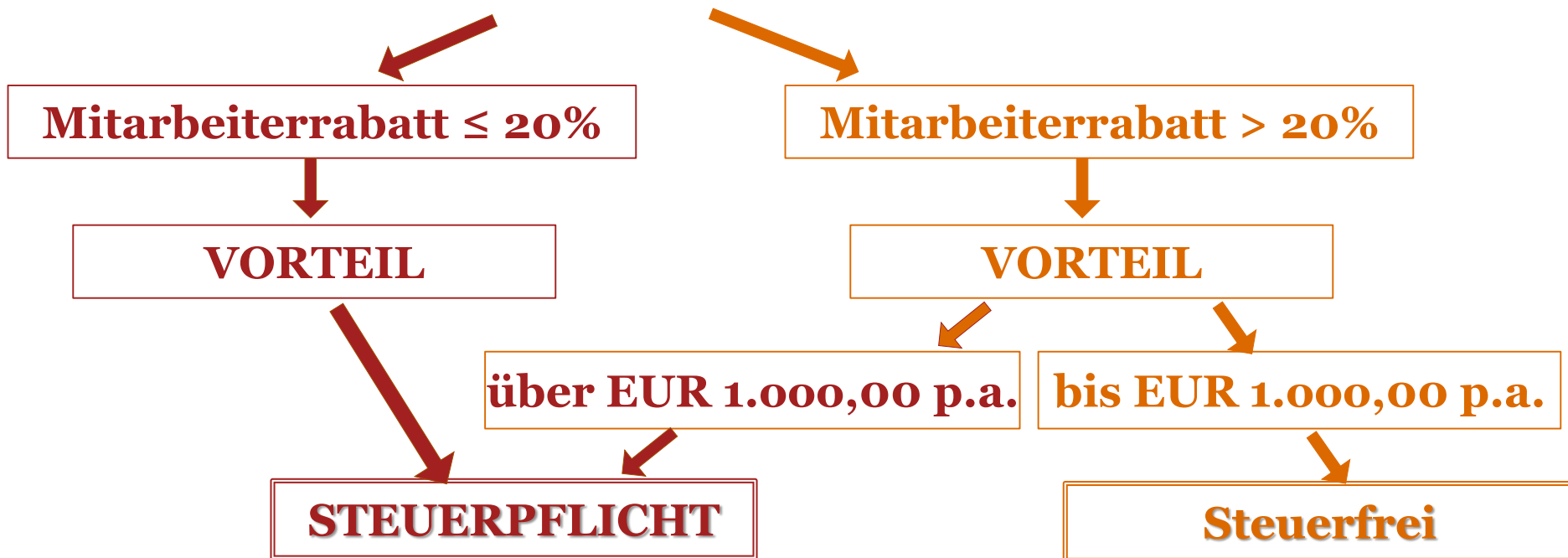
Einkauf durch Angehörige des Arbeitnehmers

- ✓ **Rabatt ≤ 20%**: kein Mitarbeiterrabat gemäß § 3 EStG (voller steuerpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis, der direkt beim Arbeitnehmer zu erfassen ist)
- ✓ **Rabatt > 20%**: unechter Mitarbeiterrabat gemäß § EStG bis EUR 1.000 (Überschreibungsbetrag führt zu einem steuerpflichtigen Sachbezug)

Steuerfreie Mitarbeiterrabatte – Prüfschema

**Rabattierter Direktkauf durch Angehörige,
Anfragebeantwortung BMF zu Rz 104 LStR**

- **Höhe Mitarbeiterrabatt in %**



Erstattung von Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt)

*Ausblick AbgÄG 2016 –
Arbeitskräfteüberlassung Outbound*

Erstattung von Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt)

Freiwillige Abfertigung
im System Abfertigung NEU

Erstattung von Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt) –freiwillige Abfertigung: BMSVG-Fälle

VwGH 1.9.2015, 2012/15/0122

- ✓ **bisherige Meinung der Finanzverwaltung:** freiwillige Abfertigungen im System Abfertigung NEU unterliegen DB, DZ und KommSt, weil es sich nicht um freiwillige Abfertigungen im Sinne des § 67 Abs. 6 EStG handelt
- ✓ **VwGH:** es handelt sich um LNK befreite freiwillige Abfertigungen, auch wenn die Steuerbegünstigung nach § 67 Abs. 6 EStG nicht wirksam wird
- ✓ Freiwillige Abfertigungen unterliegen nicht DB, DZ, KommSt, **unabhängig** davon ob im System Abfertigung ALT **oder** NEU

Rückerstattung für Vorjahre

- ✓ Irrtümlicherweise entrichteter DB und DZ kann jedenfalls innerhalb des letzten Jahres ab Meldung der Abgaben rückerstattet werden (u.U. im Rahmen einer Wiederaufnahme innerhalb der allgemeinen Verjährungsfrist)
- ✓ Für in Vergangenheit zu Unrecht entrichtete Kommunalsteuer kann innerhalb der allgemeinen Verjährungsfrist (jedenfalls 5 Jahre) eine Richtigstellung beantragt werden
- ✓ Wiederaufnahmegrund bei DB, DZ, KommSt, wenn der Behörde der Sachverhalt noch nicht bekannt war, binnen 5-jähriger Verjährungsfrist aber Bescheidlage – GPLA prüfen!!

Erstattung von Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt)

Freiwillige Abfertigungen
Sozialplan im System Abfertigung NEU

Erstattung von Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt) – Freiwillige Abfertigung im Sozialplan bei BMSVG-Fällen

UFS Wien 6.8.2013, RV/1435-W/12 bzw. VwGH 21.9.2016, 2013/13/0102

- ✓ **Meinung der Finanzverwaltung:** Sozialplanzahlungen, die wesensgleich mit einer freiwilligen Abfertigung sind, sind im System Abfertigung ALT lohnnebenkostenfrei, aber nicht im System Abfertigung NEU
- ✓ **UFS Wien bzw. VwGH:** Sozialplanzahlungen, die wesensgleich mit freiwilliger Abfertigung sind, unterliegen nicht DB, DZ, KommSt, **unabhängig** davon ob im System Abfertigung ALT **oder** NEU

Empfohlene Vorgehensweise

- Abrechnung ohne Lohnnebenkosten
- Rückerstattung für Vorjahre (siehe freiwillige Abfertigung)

Erstattung von Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt)

Kommunalsteuer
Arbeitskräfteüberlassung ins Ausland

Erstattung von Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt)

Arbeitskräfteüberlassung Outbound (VwGH 2012/13/0085, Salzburger Steuerdialog Lohnsteuer 2016)

- ✓ Mittelbare Betriebsstätte des inländischen Überlassers am Ort der Beschäftigung (im Ausland!) der überlassenen Arbeitskräfte (unabhängig von der Dauer der Beschäftigung)
- ✓ ab Beginn der Arbeitskräfteüberlassung ins Ausland demnach **KEINE** Kommunalsteuerpflicht im Inland

Arbeitskräfteüberlassung Outbound

- ✓ für in Vergangenheit zu Unrecht entrichtete Kommunalsteuer kann innerhalb der allgemeinen Verjährungsfrist (jedenfalls 5 Jahre) eine Richtigstellung beantragt werden
- ✓ Wiederaufnahmegrund, wenn der Behörde der Sachverhalt noch nicht bekannt war, binnen 5-jähriger Verjährungsfrist aber Bescheidlage, GPLA prüfen!!

Abgabenänderungsgesetz 2016

KommSt – Arbeitskräfteüberlassung Outbound

- ✓ Bei Arbeitskräfteüberlassungen bleibt für die ersten **sechs Monate**
 - **unabhängig** ob im Inland oder ins Ausland –
 - die Gemeinde des **inländischen Überlassers** erhebungsberechtigt.
- ✓ Bei Arbeitskräfteüberlassung ins Ausland fällt demnach erst für Zeiträume nach Ablauf des sechsten Monats keine Kommunalsteuer im Inland an.
- ✓ Änderung kommt ab 1. Jänner 2017 zur Anwendung.
- ✓ Gesetzesänderung hat jedoch keine Auswirkung auf vergangene Jahre vor 2017 => ab Beginn der Arbeitskräfteüberlassung ins Ausland keine Kommunalsteuerpflicht

Meldepflicht- Änderungsgesetz

Meldepflicht-Änderungsgesetz

Abschaffung der täglichen
Geringfügigkeitsgrenze
ab 1.1.2017

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

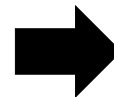
Bis 31.12.2016

Tägliche Geringfügigkeitsgrenze für echte oder freie Dienstverhältnisse,

- ✓ die für **kürzere Zeit als einen Kalendermonat** vereinbart wurden und
- ✓ wenn der DN für einen **Arbeitstag** durchschnittlich höchstens **EUR 31,92** bezieht, insgesamt jedoch höchstens **EUR 415,72/Monat** (Werte 2016).

Beschäftigungen,

- ✓ die durchgehend **kürzer als einen Kalendermonat** andauern,
- ✓ die **fallweise** an einzelnen Tagen stattfinden.



Ab 2017

**Monatliche
Geringfügigkeitsgrenze
EUR 425,70**

**Meldepflicht-
Änderungsgesetz (BGBl I
2015/79)**

**tägliche
Geringfügigkeitsgrenze
entfällt
ab dem 1.1.2017**

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Keine geringfügige Beschäftigung u.a. wenn

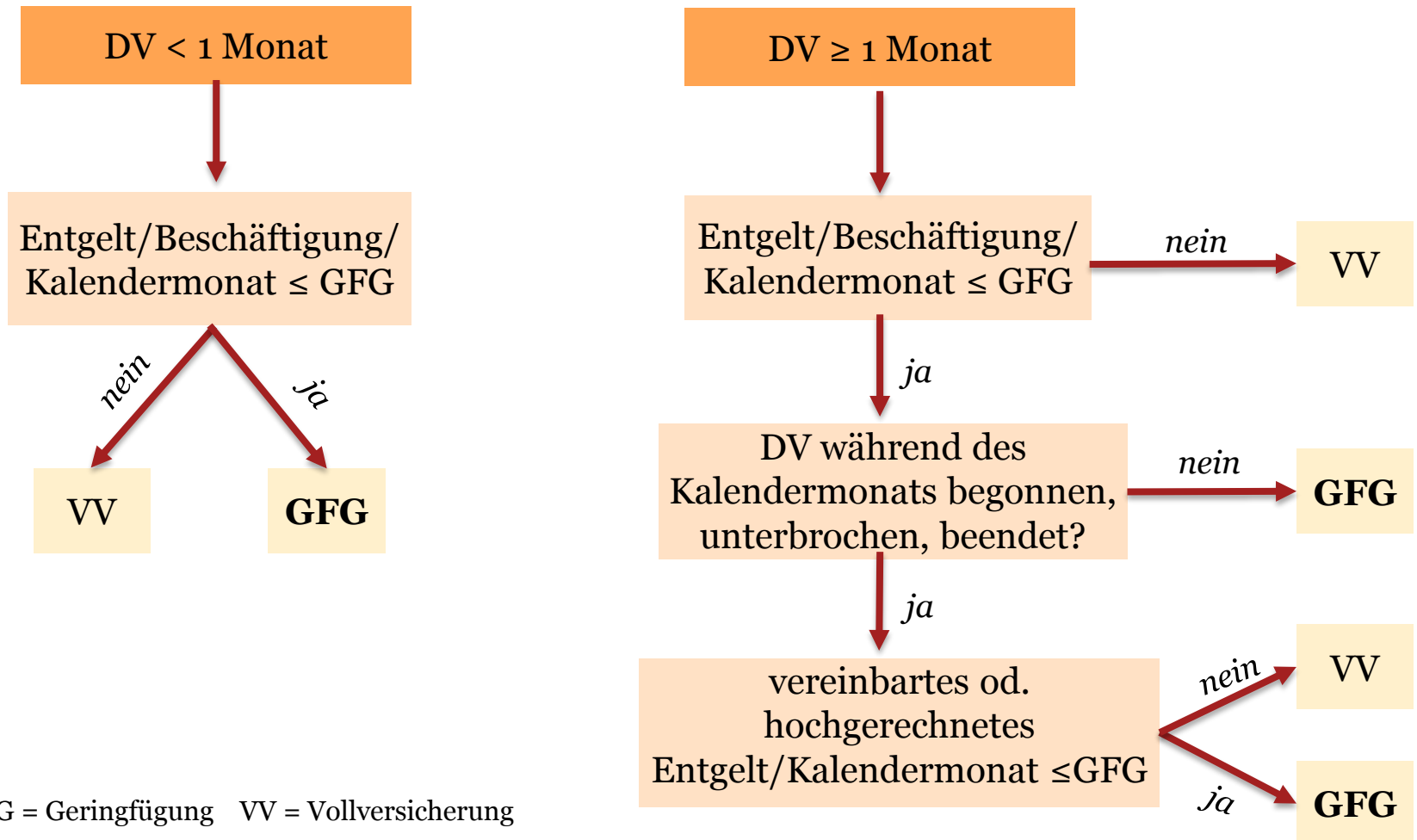
- ✓ das Entgelt die **monatliche Geringfügigkeitsgrenze** nur deshalb **nicht** übersteigt, weil **Kurzarbeit** vorliegt;
 - ✓ die Beschäftigung für mindestens einen Monat (=Naturalmonat) oder auf unbestimmte Zeit vereinbart wurde und sie aber während des betreffenden Kalendermonats **begonnen/geendet hat oder unterbrochen** wurde => muss hochgerechnet werden auf vollen Monat
- ✓ Bei Beschäftigung, die nur für einen Tag vereinbart wurde, kann der Dienstnehmer ein "Tagesentgelt" bis zur Höhe der monatlichen GFG verdienen und es liegt dennoch ein geringfügiges DV vor.
 - ✓ wenn mehr als ein Geringfügiger im Monat beschäftigt wird und die Summe der allgemeinen Beitragsgrundlagen **1,5 x monatliche GFG** überschreitet (= 2017: EUR 638,55) → **pauschale Dienstgeberabgabe iHv 16,4%**

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Auswirkungen

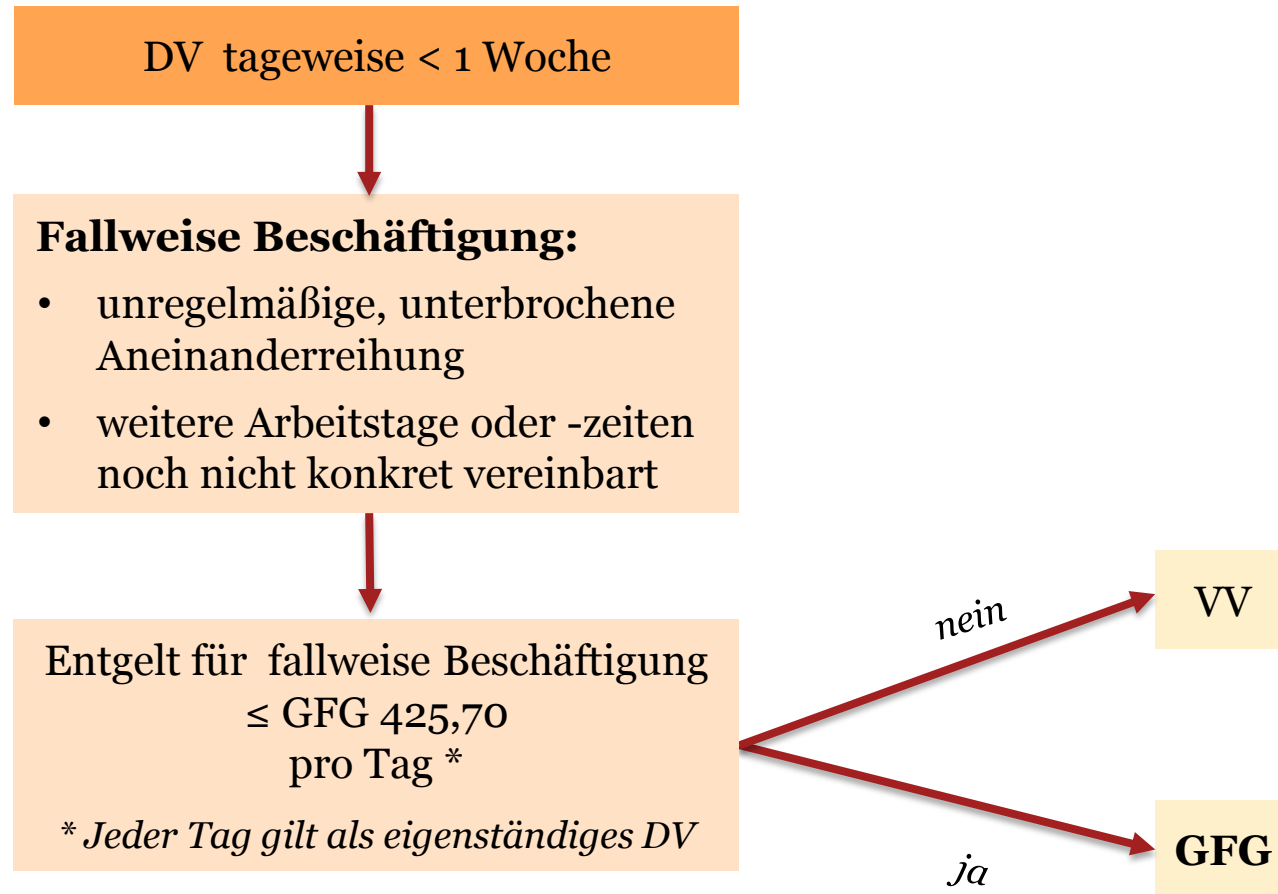
- ✓ Ersparnis für AG, wenn **tägliche GFG überschritten** wird, die **monatliche GFG aber nicht überschritten** wird.
- ✓ Personen, die nun **geringfügig beschäftigt** sind, sollten eine **Selbstversicherung** gemäß § 19a ASVG eingehen, sofern keine andere Versicherung besteht.
- ✓ **Arbeiten an einzelnen Tagen für die DN wird attraktiver** (z.B. Arbeitslosengeld kann ungekürzt weiterhin bezogen werden solange im Monat die GFG nicht überschritten wird; höheres Nettoentgelt).
- ✓ Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuernachbemessung wird höher, da keine SV Beiträge.

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017



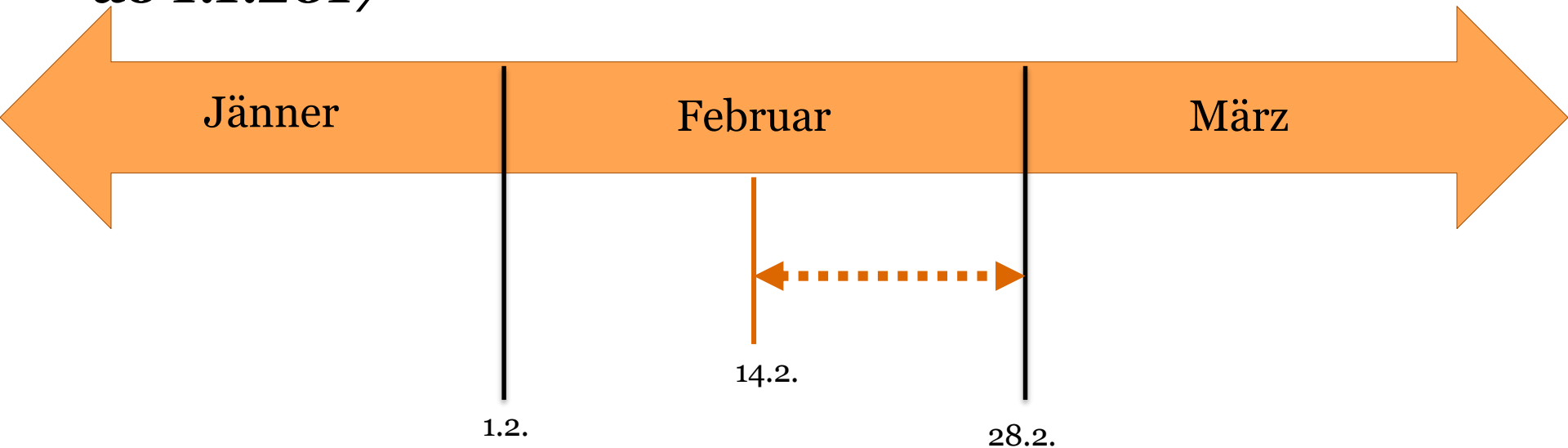
*) GFG = Geringfügigkeit VV = Vollversicherung

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017 – FALLWEISE BESCHÄFTIGUNG(EN)



*) GFG = Geringfügigkeit VV = Vollversicherung

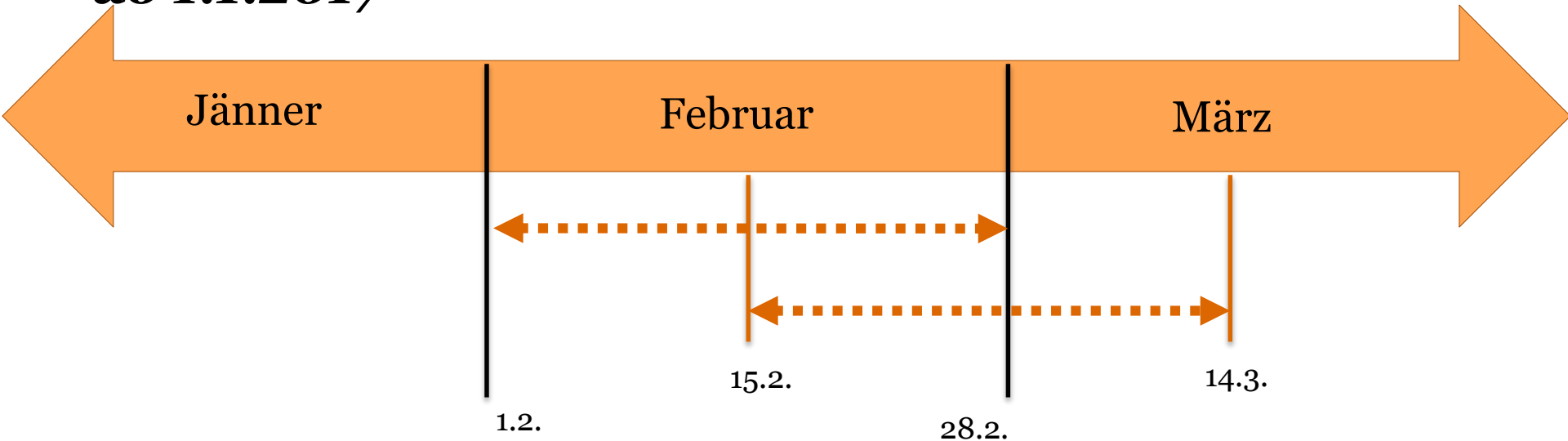
Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017



14.2.-28.2. ≤ 1 Monat
  wenn Entgelt ≤ 425,70  GFG
  wenn Entgelt > 425,70  VV

*) GFG = Geringfügung (425,70) VV = Vollversicherung

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017



1.2.-28.2. = 1 Monat
15.2.- 14.3. = 1 Monat

} vereinbartes oder
hochgerechnetes
Entgelt/Kalendermonat

≤ 425,70 → GFG
> 425,70 → VV

*) GFG = Geringfügung (425,70) VV = Vollversicherung

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Jänner

Februar

März

1.2.

28.2.

2.3.

1.2.-2.3. > 1 Monat



vereinbartes oder
hochgerechnetes
Entgelt/Kalendermonat

$\leq 425,70 \rightarrow$ GFG
 $> 425,70 \rightarrow$ VV

*) GFG = Geringfügung VV = Vollversicherung

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Neue Beitragsgruppen für geringfügig Beschäftigte ab 01.01.2017

Beschäftigungsverhältnis	Kürzer als 1 Monat	Mind 1 Monat
Arbeiter	N14k	N14
Arbeiter über 60	N14o	N14u
Angestellter	N24k	N24
Angestellter über 60	N24o	N24u
Freier DN Arbeiter	L14k	L14
Freier DN Arbeiter über 60	L14o	L14u
Freier DN Angestellter	M24k	M24
Freier DN Angestellter üb. 60	M24o	M24u

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Beispiel durchgehende Beschäftigung:

Die Beschäftigung dauert von 1. 8. bis 12. 8.

Der DN erhält für diesen Zeitraum ein Entgelt iHv EUR 350,00.

Bis 31.12.2016:

Das Entgelt pro Arbeitstag beträgt EUR 35,00 (= EUR 350,00 : 10 Arbeitstage) und liegt somit **über** der **täglichen GFG**. Daher liegt ein **vollversichertes** Dienstverhältnis vor.

Ab 1.1.2017:

Aufgrund der neuen Gesetzeslage ab dem 1.1.2017 liegt ein **geringfügiges** DV vor, da die monatliche GFG von EUR 425,70 nicht überschritten wurde. Die tägliche GFG spielt ab 1.1.2017 keine Rolle mehr.

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017 - FALLWEISE BESCHÄFTIGTE

Beispiel fallweise Beschäftigung:

Der DN wird an den folgenden Tagen beschäftigt und erhält das angeführte Entgelt:

- 1.8. Entgelt für diesen Tag: EUR 70,00
- 5.8. Entgelt für diesen Tag: EUR 10,00
- 12.8. Entgelt für diesen Tag: EUR 20,00

Bis 31.12.2016:

Das Entgelt im **August** beträgt **insgesamt** EUR 100,00; das **durchschnittliche Entgelt** pro Arbeitstag beträgt **EUR 33,33**

(= EUR 100,00 : 3 Arbeitstage).

Obwohl das Entgelt für 2 Arbeitstage geringer als die tägliche GFG ist, liegt für alle 3 Arbeitstage im August ein **vollversichertes** DV vor.

Ab 1.1.2017:

Aufgrund der neuen Gesetzeslage ab dem 1.1.2017 liegt ein geringfügiges DV vor, da die monatliche GFG an den 3 Tagen jeweils nicht überschritten wurde. Die tägliche GFG spielt ab 1.1.2017 keine Rolle mehr.

Achtung SVÄG 2016: Bei fallweise Beschäftigten in 2017 soll das im Kalendermonat gebührende Entgelt für die Beurteilung der Geringfügigkeit herangezogen werden => ABER Meinung SV-Hauptverband weiterhin Tagesentgelt!

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Unbefristetes Dienstverhältnis oder für zumindest einen Monat vereinbartes Dienstverhältnis

Entgelt, das für einen ganzen Kalendermonat gebührt bzw. gebührt hätte, ist heranzuziehen.

Beispiele

1. Unbefristetes DV, Beginn 4.10., Ende 10.10. (Lösung während Probezeit)
Vereinbartes Entgelt für ein ganzes Kalendermonat:
EUR 746,00 = über der GFG
2. Unbefristetes DV, Beginn 4.10., Ende 4.12. (einvernehmliche Lösung)
Vereinbartes Entgelt für ein ganzes Kalendermonat:
EUR 746,00 = über der GFG
3. Befristetes DV vom 31.7. bis 30.8. (= 1 Monat)
Hochgerechnetes Entgelt für ein ganzes Kalendermonat:
EUR 1.500,00 = über der GFG

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Für kürzer als einen Monat vereinbartes Dienstverhältnis

Entgelt, das für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gebührt bzw. gebührt hätte, ist heranzuziehen.

Beispiele

1. Befristetes DV vom 3.8. bis 5.8. (= kürzer als 1 Monat)
Entgelt 3.8. bis 5.8.: EUR 90,00 = unter der GFG
2. Befristetes DV vom 3.8. bis 22.8. (= kürzer als 1 Monat)
Vereinbartes Entgelt vom 3.8. bis 22.8.: EUR 600,00
Tatsächliches Ende des DV am 5.8. (einvernehmliche Lösung)
Entgelt 3.8. bis 5.8.: EUR 90,00
Vereinbartes Entgelt von EUR 600,00 ist heranzuziehen = über der GFG
(laut nödis)

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Mehrere befristete Dienstverhältnisse beim selben Dienstgeber

Diese sind getrennt von einander zu betrachten.

Beispiel

1. Befristetes DV zu DG A vom 4.10. bis 10.10. (= kürzer als 1 Monat)
Entgelt: EUR 174,00 = unter der GFG
2. Befristetes DV zu DG A vom 18.10. bis 24.10. (= kürzer als 1 Monat)
Entgelt: EUR 174,00 = unter der GFG
3. Befristetes DV zu DG A vom 29.10. bis 30.10. (= kürzer als 1 Monat)
Entgelt: EUR 58,00 = unter der GFG
4. Da in Summe EUR 406,00 < GFG EUR 425,70 erhält der Dienstnehmer keine Vorschreibung von der GKK für KV und PV

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Mehrere Dienstverhältnisse beim selben Dienstgeber

Dienstverhältnisse jeweils auf unbestimmte Zeit vereinbart, jeweils durch einvernehmliche Lösung beendet, ansonsten gleich wie Beispiel zuvor:

Beispiel

1. DV vom 4.10. bis 10.10. da auf unbestimmte Zeit vereinbart hochrechnen
Entgelt: EUR 174,00, $174/7 \times 30 = \text{EUR } 746,00 > \text{GFG}$ daher vollversichert
2. DV vom 18.10. bis 24.10., auf unbestimmte Zeit vereinbart, hochrechnen
Entgelt: EUR 174,00, $174/7 \times 30 = \text{EUR } 746,00 > \text{GFG}$ daher vollversichert
3. DV vom 29.10. bis 30.10. auf unbestimmte Zeit vereinbart, hochrechnen
Entgelt: EUR 58,00, $58/2 \times 30 = \text{EUR } 870,00 > \text{GFG}$ daher vollversichert

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Befristetes Dienstverhältnis kürzer als 1 Monat und über Kalendermonat

Beispiel

1. Befristetes DV vom 25.2. bis 7.3. (= kürzer als 1 Monat)
Entgelt Februar: EUR 250,00 = unter der GFG
Entgelt März: EUR 500,00 = über der GFG

Daher im Februar geringfügig, dann Änderungsmeldung weil
im März vollversichert.

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Fallweise Beschäftigung

- ✓ Jeder Tag ist als eigenständiges Dienstverhältnis zu betrachten (sofern von Tag zu Tag vereinbart)
- ✓ Für jeden dieser Tage ist die Geringfügigkeit mit der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze einzeln zu prüfen (keine Zusammenrechnung) *)
- ✓ Wenn in Summe im Monat GFG überschritten bekommt Dienstnehmer nachträglich KV und PV von der GKK vorgeschrieben (Basis = Beitragsgrundlage)
- ✓ Tägliche Höchstbeitragsgrundlage EUR 166,00 ist weiterhin zu beachten.
- ✓ Für jeden Tag ist vom Dienstgeber eine eigene Anmeldung vor Arbeitsantritt zu erstatten (eigene Meldung für mehrere Tage gleichzeitig mit Kalender)
- ✓ Achtung: Urlaubersatzleistung kann nicht abpauschaliert werden (9,6% Aufschlag für UEL aufs Entgelt)
- ✓ Achtung: Änderung BMSVG (ab dem 2. Dienstverhältnis)

*) Achtung SVÄG 2016: Bei fallweise Beschäftigten in 2017 soll das im Kalendermonat gebührende Entgelt für die Beurteilung der Geringfügigkeit herangezogen werden => ABER Meinung SV-Hauptverband weiterhin Tagesentgelt

Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017

Fallweise Beschäftigung

Beispiele

1. 10.1., Entgelt: EUR 200,00 = unter GFG EUR 425,70 (die tägliche Höchstbeitragsgrundlage/HB EUR 166,00 ist zu berücksichtigen)
15.1., Entgelt: EUR 200,00 = unter GFG (tägliche HB berücksichtigen)
27.1., Entgelt: EUR 200,00 = unter GFG (tägliche HB berücksichtigen)
2. 5.1., Entgelt: EUR 100,00 = unter der GFG
6.1., Entgelt: EUR 100,00 = unter der GFG
18.1., Entgelt: EUR 500,00 = über der GFG (tägliche HB berücksichtigen)
20.1., Entgelt: EUR 500,00 = über der GFG (tägliche HB berücksichtigen)
→ Vollversicherung besteht daher nur am 18.1. und 20.1.

Summe Beitragsgrundlagen: $100 + 100 + 166 + 166 = \text{EUR } 532$

In Summe übersteigen die Beitragsgrundlagen die GFG, daher werden dem Dienstnehmer KV und PV nachträglich vorgeschrieben (BMG EUR 200,00).

Dienstgeberabgabe und neue Geringfügigkeitsregelung ab 1.1.2017

Voraussetzungen

- ✓ Überschreiten der 1,5 fachen monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (in 2107: EUR 638,55)
- ✓ Durch mehr als einen Versicherten (nur wenn mehr als 1 Geringfügiger)
- ✓ Ob eine Überschreitung vorliegt: Prüfe Summe der monatlichen allgemeinen Beitragsgrundlagen, daher Deckelung mit täglicher Höchstbeitragsgrundlage EUR 166,00 berücksichtigen
- ✓ Wenn Überschreitung vorliegt:
Dienstgeberabgabe = 16,4% der Summe der ungedeckelten Entgelte (einschließlich der Sonderzahlungen)

Dienstgeberabgabe und neue Geringfügigkeitsregelung ab 1.1.2017

Fallweise Beschäftigung

Dienstnehmer 1

- 10.2. Entgelt: EUR 200,00, geringfügig, 1,3% UV von täglicher HB EUR 166,00
- 15.2. Entgelt: EUR 200,00, geringfügig, 1,3% UV von täglicher HB EUR 166,00
- 17.2. Entgelt: EUR 200,00, geringfügig, 1,3% UV von täglicher HB EUR 166,00

Dienstnehmer 2 (beim gleichen Dienstgeber)

- 4.2. Entgelt: EUR 300,00, geringfügig, 1,3% UV von täglicher HB EUR 166,00
- 17.2. Entgelt: EUR 300,00, geringfügig, 1,3% UV von täglicher HB EUR 166,00

DIENSTGEBERABGABE

- ✓ Mehr als 1 Geringfügiger
- ✓ Summe Beitragsgrundlagen: $5 \times 166 = \text{EUR } 830,00 > \text{EUR } 638,55$
(1,5 x GFG)
- ✓ Daher fällt DAG an
- ✓ Summe Entgelte: EUR 1.200,00 $\Rightarrow \times 16,4\% = \text{Dienstgeberabgabe}$

Meldepflicht-Änderungsgesetz

Senkung der Verzugszinsen

Meldepflicht-Änderungsgesetz

Senkung der Verzugszinsen auf 3,38%

- ✓ wird jährlich für das Folgejahr festgesetzt
- ✓ ab 2017 vier Prozentpunkte über Basiszinssatz per 31.10.2016 (bisher 8 Prozentpunkte)
- ✓ Basiszinssatz im Oktober 2016 -0,62%
- ✓ Verzugszinsen sind dann nicht einzuheben, wenn ein Säumniszuschlag vorgeschrieben wird (§ 59 Abs 1 ASVG).

Meldepflicht-Änderungsgesetz

Ausblick 2018

Meldepflicht-Änderungsgesetz

Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Inkrafttreten erst **ab 1.1.2018**, da technische Umstellung sehr aufwendig ist.

- ✓ Alle **Dienstgeber und Lohnverrechnungssysteme** sowie alle **SV-Träger inklusive Krankenfürsorgeanstalten** sind betroffen.
- ✓ **Monatliche (elektronische) Meldung** bis 15. des Folgemonats
 - pro Dienstnehmer
 - Versicherungszeit
 - alle entgeltbezogenen Angaben (Grundlagen)
 - Beitragsabrechnung
 - ersetzt Beitragsnachweisung und den SV-Teil des jährlichen Lohnzettels
- ✓ Alle **entgeltbezogene Änderungen** fließen in die mBGM ein.
- ✓ **Änderungsmeldung** weiterhin für Änderungen, die nicht Teil der mBGM sind.
- ✓ Elektronisches Clearing bei widersprüchlichen Meldungen mit Verständigung über Elda und Unternehmensserviceportal

Meldepflicht-Änderungsgesetz

Zahlreiche Änderungen – geplant sind u.a.

- ✓ Beitragsgruppenschema wird durch ein Tarifsysteem abgelöst mit 3 Bausteinen
 - Beschäftigtengruppe (Grundfälle Arbeiter, Angestellter ...)
 - Ergänzungen (für Besonderheiten wie Nachtschwerarbeitsbeitrag, Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ...)
 - Zu- und Abschläge (Serviceentgelt, Entfall von Arbeitslosenversicherungsbeitrag aufgrund von Alter ...)
- ✓ keine Berichtigungs- und Differenzmeldung bei der mBGM möglich, nur Storno und Neumeldung
- ✓ keine Mindestangabenmeldung mehr, stattdessen Vor-Ort-Anmeldung, Anmeldung enthält weniger Daten
- ✓ Neue Meldungen: Anforderung einer Versicherungsnummer, Adressdaten des Versicherten
- ✓ Mehr Funktionen für WEBEKU (Unternehmensserviceportal) z.B. Versicherungsnummer eines Dienstnehmers kann abgefragt werden

Meldepflicht-Änderungsgesetz

Zahlreiche Änderungen – geplant sind u.a.

- ✓ **Berichtigung** monatlicher Beitragsgrundlagenmeldung
 - Sanktionslos innerhalb von **6 Monaten**
 - Ist konkrete **Beurteilung** des Sachverhalts aus objektiven Gründen erst in einem **späteren Beitragszeitraum** möglich
 - Berichtigungsmeldung bis zum **15. des jeweiligen Folgemonats** ab **Wegfall** des Meldehindernisses
- ✓ Dienstgeber werden von der GKK über weitere Schritte informiert, da sich die Abläufe komplett ändern.
- ✓ Weiterführende Links zu **sonstigen Informationen** und zu den **FAQ** unter www.sozialversicherung.at
[Suche nach „Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM)“]
- ✓ Zwei **Nödis Sonderausgaben** zur monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung werden im Frühjahr und im Herbst 2017 erscheinen.

BMSVG: Beginn der Beitragspflicht

BMSVG: Beginn der Beitragspflicht

OGH Entscheidung vom 25.5.2016, 9 ObA 30/16a

**§ 6 Abs 1 erster Satz
BMSVG**



Grundregel: Beitragspflicht des AG, sofern Arbeitsverhältnis länger als 1 Monat dauert

**§ 6 Abs 1 zweiter Satz
BMSVG**



Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei.

**§ 6 Abs 1 dritter Satz
BMSVG**



Speziellere Regelung: wenn innerhalb von 12 Monaten ab Ende eines DV ein weiteres DV zum selben DG eingegangen wird, dann ist das weitere DV ab dem 1. Tag BV-Beitragspflichtig

Unabhängig von der Dauer der beiden Dienstverhältnisse

Verhindert Umgehung der Beitragspflicht

Bisher Annahme, dass jedes Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauern muss, damit es beitragspflichtig wird

Behörden wenden **rückwirkend** ab Datum des Urteils (10.6.2016) an
→ Meldungen müssen korrigiert werden und auch für vergangene Zeiträume können 1,53% BV-Beiträge nachgefordert werden.

BMSVG: Beginn der Beitragspflicht

OGH Entscheidung vom 25.5.2016, 9 ObA 30/16a

Sachverhalt

Beispiel 1

- ✓ Eine Ferialpraktikantin arbeitet im Sommer 2 Wochen lang → dieses Dienstverhältnis ist BV-beitragsfrei.
- ✓ Die Praktikantin schließt noch im selben Jahr ihr Studium ab und wird unbefristet angestellt → Es besteht **ab dem 1. Tag BV-Beitragspflicht.**

Beispiel 2

- ✓ **Fallweise Beschäftigte:** Alle dem 1. Dienstverhältnis folgenden fallweisen Dienstverhältnisse unterliegen ab dem 1. Tag der BV-Beitragspflicht.
Achtung: Jeder Tag gilt als Dienstverhältnis.

Bonus-Malus-System für ältere Dienstnehmer (Budgetbegleitgesetz 2016)

Budgetbegleitgesetz 2016: Bonus-Malus-System für ältere Dienstnehmer

Ziel:

Anhebung der Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer (ab 55 Jahren) bis zum Jahr 2018.

Beschäftigungsquote:

Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe laut Bundesanstalt „Statistik Österreich“.

Zielwerte zum Stichtag 30.06.2017:

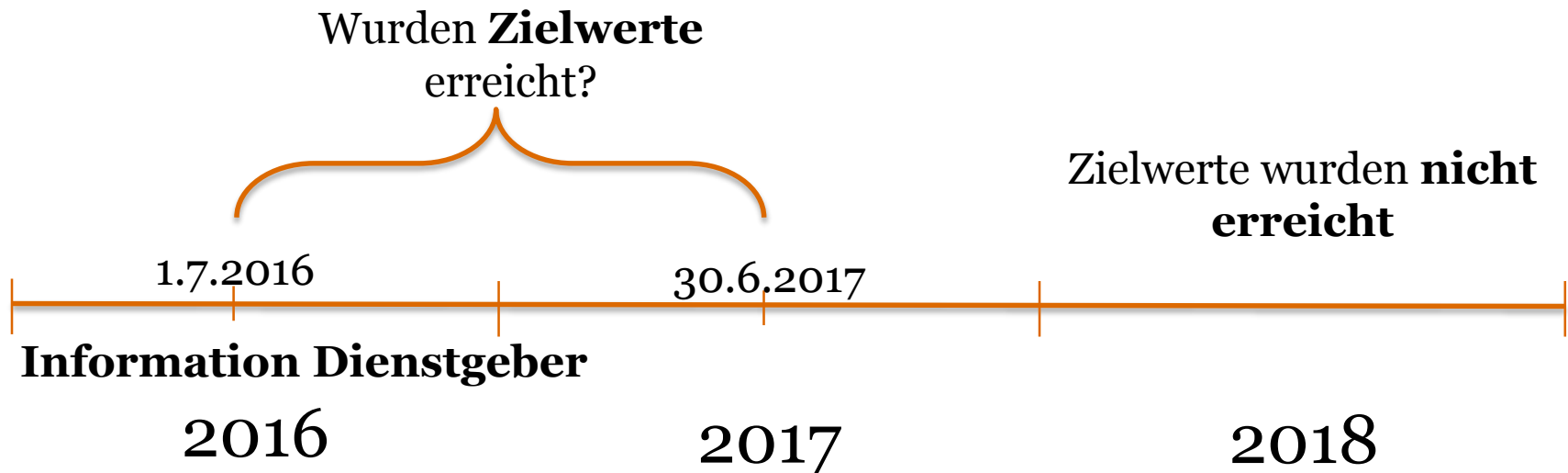
55-59-jährige Männer: 73,6%

60-64-jährige Männer: 33,1%

55-59-jährige Frauen: 60,1%

Budgetbegleitgesetz 2016: Bonus-Malus-System für ältere Dienstnehmer

Timeline



Malus: Auflösungsabgabe verdoppelt sich

Bonus: DB wird um 0,1% reduziert

Budgetbegleitgesetz 2016: Bonus-Malus-System für ältere Dienstnehmer

Bonus-Malus-System

Vergleich **Dienstgeber-Quote** (Anteil älterer Dienstnehmer im konkreten Unternehmen) mit der für das davor liegende Jahr festgestellten Beschäftigungsquote in der entsprechenden Branche (**Branchenquote**).

- ✓ Branchenquote wird **erreicht/überschritten**
 - **Bonus**: Senkung des DB um 0,1% im nachfolgenden Kalenderjahr.
 - ✓ Branchenquote wird **nicht erreicht**
 - **Malus**: Auflösungsabgabe erhöht sich im darauf folgenden Kalenderjahr auf den doppelten Betrag (auf Basis Werte 2016 also EUR 242,00 statt EUR 121,00).
- bei Dienstgebern, die im 12-Monats-Durchschnitt **mindestens 25 vollversicherte Dienstnehmer** (ausgenommen Lehrlinge) beschäftigen.

Altersteilzeit

*DB, DZ und KommSt für
vom Dienstgeber
übernommenen SV-
Dienstnehmeranteil*

Altersteilzeit – LNK für vom Dienstgeber übernommenen SV-Dienstnehmeranteil?

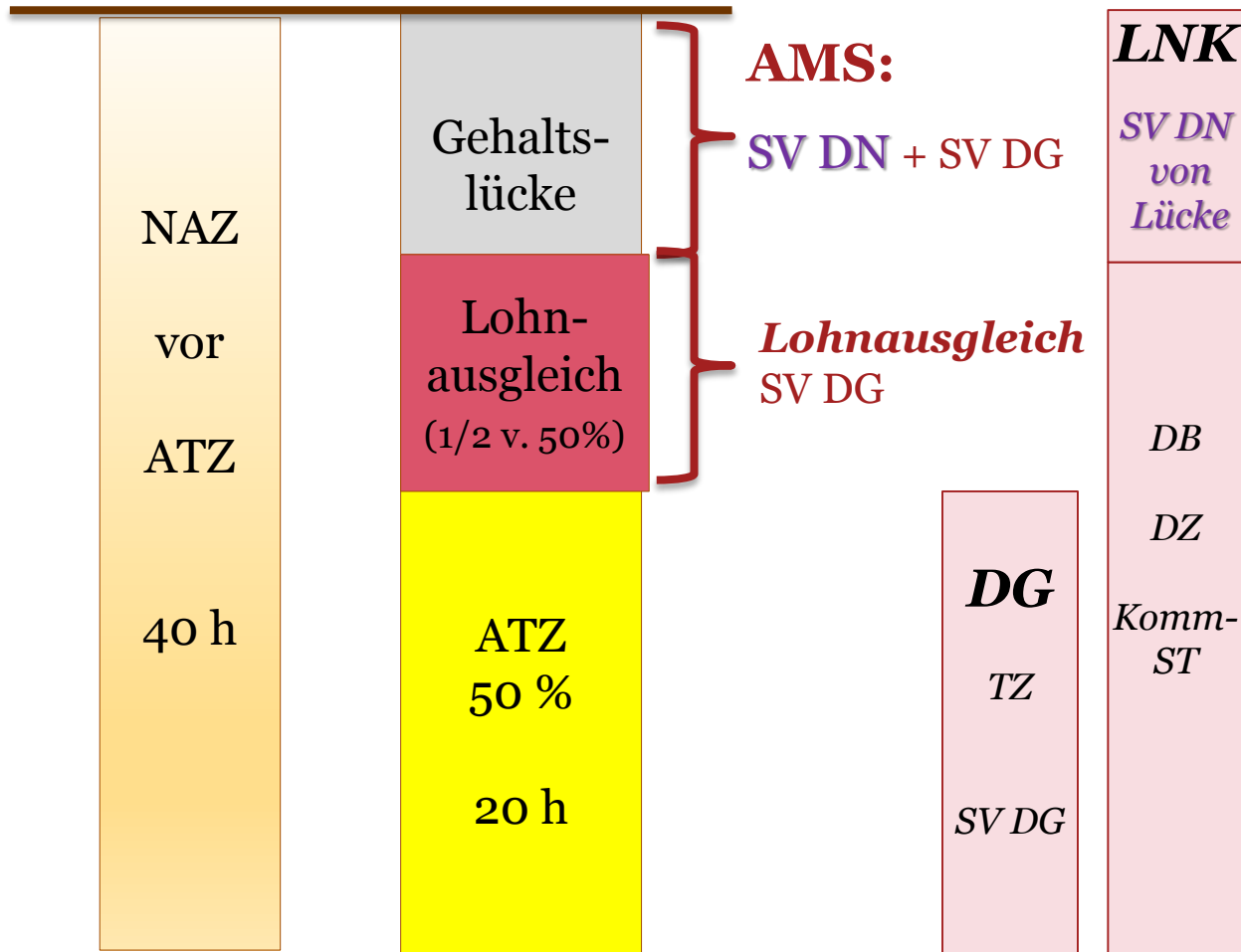
Der VwGH hat betreffend die **Altersteilzeit** entschieden, dass die vom Dienstgeber **übernommenen Dienstnehmeranteile** zur Sozialversicherung **lohnnebenkostenpflichtig** sind → VwGH 21.9.2016, 2013/13/0102

Entscheidungsgrundlagen

- ✓ *Im Fall des Arbeitsteilzeitgeldes gibt es **keine** die Dienstnehmerbeiträge einschließende gesetzliche **Verpflichtung** des **Arbeitgebers** zur Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit.*
- ✓ ***Schuldner der Dienstnehmerbeiträge bleibt der Dienstnehmer**, und es ist nur Voraussetzung für die Gewährung eines vom Arbeitgeber beantragten Altersteilzeitgeldes, dass er auch die Entrichtung der **Dienstnehmerbeiträge** von der Gehaltslücke **übernimmt**.*
- ✓ *Der Dienstgeber tilgt eine **Schuld des Dienstnehmers**, weshalb ein Vorteil aus dem Dienstverhältnis vorliegt*

Altersteilzeit – LNK für vom Dienstgeber übernommenen SV-Dienstnehmeranteil?

ASVG-BG vor ATZ max. HBG



Altersteilzeit – LNK für vom Dienstgeber übernommenen SV-Dienstnehmeranteil?

Teilzeitentgelt	auf Basis verringerte Normalarbeitszeit in Altersteilzeit
Lohnausgleich	50% des Unterschiedsbetrags zu Entgelt vor Herabsetzung Normalarbeitszeit (Jahresdurchschnitt), bis zur Höchstbeitragsgrundlage
Bruttogehalt in der Altersteilzeit	Summe Teilzeitentgelt + Lohnausgleich
Gehaltslücke	
Beitragsgrundlage vor Herabsetzung Normalarbeitszeit => Basis für SV DN + DG und für BV Beiträge	

Dienstnehmeranteil SV Teilzeitentgelt	trägt Dienstnehmer
Dienstnehmeranteil SV Lohnausgleich	trägt Dienstnehmer
AK und WF Gehaltslücke	trägt Dienstnehmer
Dienstnehmeranteil SV Gehaltslücke ohne AK und WF	bisher (laut UFS) trägt Dienstgeber, neu (laut VwGH) Dienstgeber übernimmt die Beträge nur, Vorteil aus dem Dienstverhältnis

Altersteilzeitgeld

erhält Arbeitgeber vom AMS

beträgt 90% (kontinuierliche) oder 50% (Blockzeit) von:

* Lohnausgleich

* SV Dienstgeberbeiträge auf Lohnausgleich inkl IESG

*** SV Dienstnehmer (ohne AK und WF) und SV Dienstgeber von Gehaltslücke**

nicht gefördert werden BV Beiträge von Gehaltslücke

Altersteilzeit – LNK für vom Dienstgeber übernommenen SV-Dienstnehmeranteil?

Aktuelle Diskussionspunkte bei Interpretation des Urteils

- ✓ Schuldner = Dienstnehmer: Können Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer geförderten Altersteilzeit vereinbaren, wer die Dienstnehmerbeiträge von der Gehaltslücke trägt? Könnten diese Beiträge auch vom Dienstnehmer einbehalten werden ohne die Förderung zu verlieren?
- ✓ Werden die Dienstnehmerbeiträge von der Gehaltslücke nur dann im Rahmen des Altersteilzeitgeldes vom AMS gefördert, wenn vereinbart wurde, dass der Arbeitgeber sie trägt (Aufwand des Arbeitgebers)?
- ✓ Falls ja genügt eine konkludente Vereinbarung oder sollten die Altersteilzeitvereinbarungen angepasst werden, um die Höhe der Förderung abzusichern?

Altersteilzeit – LNK für vom Dienstgeber übernommenen SV-Dienstnehmeranteil?

Unser Verständnis

- ✓ Es gibt keine allgemeine gesetzliche Verpflichtung für den Dienstgeber derartige Beiträge zu übernehmen, es ist aber Voraussetzung für die AMS Förderung, dass er sie übernimmt.
- ✓ Wenn geförderte Altersteilzeit: Dienstnehmerbeiträge auf die Gehaltslücke können dem Dienstnehmer nicht abgezogen werden, Altersteilzeitgeld wird auch dafür gewährt.
- ✓ Kein Vorteil aus dem Dienstverhältnis wenn: Arbeitgeber eine eigene gesetzliche Verpflichtung erfüllt, **der er nicht entgehen kann.**
- ✓ Vorteil aus dem Dienstverhältnis hier weil: geförderte Altersteilzeit wird vereinbart und Arbeitnehmer profitiert von Lohnausgleich und höherer Beitragsgrundlage.
- ✓ Unklar: was meint der VwGH mit „Schuld des Dienstnehmers“ ???
- ✓ Reaktion des AMS auf das Urteil bleibt noch abzuwarten.

Altersteilzeit – LNK für vom Dienstgeber übernommenen SV-Dienstnehmeranteile?

Auswirkung des Urteils für den Dienstgeber

- ✓ der Dienstgeber übernimmt – wie schon bisher – die **Dienstnehmeranteile** zur **Sozialversicherung**, auf die Gehaltslücke
- ✓ Die Altersteilzeit wird für den **Dienstgeber teurer**, da er für diese **übernommenen Dienstnehmeranteile** zur **Sozialversicherung Lohnnebenkosten** zahlen muss.

Beispiel laufende Abrechnung

Brutto vor Altersteilzeit EUR 3.400,00

Altersteilzeit Gehalt EUR 1.700,00 (Reduktion 50%, kontinuierliches ATZ-Modell)

Lohnausgleich EUR 850,00

DG-Kosten bisher

BMGL SV EUR 3.400,00 x 21,48% = EUR 730,32

zzgl. DN SV-Beiträge auf die Differenz von EUR 850,00 x 17,12% = EUR 145,52

LNK (DB, DZ, KommSt) BMGL EUR 2.550,00 x 7,9% = **EUR 201,45**

DG-Kosten neu

LNK (DB, DZ, KommSt) BGL **(2.550 + 145,52) x 7,9% = EUR 212,95**

Änderungen bei Kurzarbeit

Änderungen bei Kurzarbeit

Änderung des Arbeitsmarktservicegesetzes

Folgende Änderungen treten mit 1.1.2017 in Kraft:

- ✓ die **zusätzlichen Aufwendungen für die Beiträge zur SV** bei der Kurzarbeitsbeihilfe sollen **wieder** ab dem 5. Monat (§ 37b Abs 3 AMSG) und bei der Qualifizierungsbeihilfe von Anfang an **abgegolten werden** (§ 37c Abs 4 AMSG).
- ✓ Die **Verlängerung der Beihilfengewährung** soll bis zu einer Gesamtdauer von 24 Monaten (statt nur 18 Monaten) ermöglicht werden (§ 37b Abs 4 und § 37c Abs 6 AMSG).
- ✓ Die Neuregelung gilt **ab 2017 für alle neu eingebrachten Beihilfenbegehren**.

Geplante Änderungen bei Kurzarbeit

Entgelt für Arbeitszeit	auf Basis verringerte Arbeitszeit in Kurzarbeit
Kurzarbeitsunterstützung	für jede entfallende Arbeitsstunde in der Höhe der Pauschalsätze laut AMS, dieser Bezug unterliegt lt AMSG nicht der Kommunalsteuer
Bruttogehalt in der Kurzarbeit	Summe Entgelt für Arbeitszeit und Kurzarbeitsunterstützung
Gehaltslücke	
Beitragsgrundlage vor Herabsetzung Normalarbeitszeit	=> Basis für SV DN + DG (lt AMSG), Basis für BV- Beitrag

Dienstnehmeranteil SV Entgelt für Arbeitszeit	trägt Dienstnehmer
Dienstnehmeranteil SV Kurzarbeitsunterstützung	trägt Dienstnehmer
Dienstnehmeranteil SV Gehaltslücke	trägt Dienstnehmer, laut Betriebsvereinbarung übernimmt ihn in der Regel der Dienstgeber - Vorteil aus dem Dienstverhältnis

Kurzarbeitsbeihilfe (bzw Qualifizierungsbeihilfe)

erhält Arbeitgeber vom AMS für

* Kurzarbeitsunterstützung
 * bei Kurzarbeitsunterstützung ab dem 5.Monat **Dienstgeberbeiträge von Gehaltslücke** (war schon so bis 31.12.2015 wenn die Beihilfe dafür bis Ende 2013 gewährt wurde), ab 01.01.2017 wenn Antrag auf Beihilfe nach dem 31.12.2016 gestellt
 nicht gefördert werden BV Beiträge von Gehaltslücke

Sonderzahlungen gebühren während Kurzarbeit in voller Höhe

Laut Betriebsvereinbarung müssen Dienstnehmer in der Regel mindestens 90 % vom Netto vor Beginn der Kurzarbeit erhalten

Laut Sozialpartnervereinbarung müssen die Dienstnehmer während des Urlaubs das Urlaubsentgelt so erhalten, als ob es keine Kurzarbeit gäbe.

Sozialversicherungs- Änderungsgesetz 2016 „Reformpfad Pensionen“

Pensionsaufschub – Bonus &
Halbierung der Pensions-
versicherungsbeiträge

SVÄG 2016 – Reformpfad Pensionen

Pensionsaufschub

Pensionsaufschub

- ✓ Nach der bisherigen Rechtslage wird bereits ein „Aufschubbonus“ in Höhe von 4,2% (maximal 12,6% nach § 5 APG) für ein Jahr der späteren Beanspruchung der Pension gewährt

Beispiel:

Zuwarten auf Pensionsantrag 1,5 Jahre, Pensionshöhe EUR 1.780,00

Aufschubbonus 6,3%, somit Erhöhung des Pensionsbezuges um EUR 112,14

- ✓ **Darüber hinaus soll nach dem geplanten SVÄG 2016 der Anteil des Dienstgebers (12,55%) und des Dienstnehmers (10,25%) am Pensionsversicherungsbeitrag für den Zeitraum der Bonusphase auf die Hälfte reduziert werden**
- ✓ Die Gutschrift am Pensionskonto erfolgt jedoch weiterhin auf Basis der (ungekürzten) BGL
- ✓ Die Änderung tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

SVÄG 2016 – Reformpfad Pensionen

Pensionsaufschub

Vergleich zur „besonderen Höherversicherung für erwerbstätige Pensionsbezieher“

- ✓ Für neben der Alterspension erworbene Versicherungszeiten gibt es eine „Höherversicherungsabgeltung“. Für die Bemessung dieser Abgeltung sind die geleisteten Pensionsversicherungsbeiträge zur Pensionsversicherung mit einem bestimmten Faktor zu vervielfachen.

- ✓ **Beispiel:**

am 22.2.1940 geborener, erwerbstätiger Pensionist, versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit in 2015 – BGL EUR 10.291,54

Ermittlung Höherversicherungsbetrag für 2016:

EUR 10.291,54 x 22,80% (PV) = EUR 2.346,47

1. Teilfaktor – Lebensalter zum 1.1.2016: 75. Lebensjahr vollendet → Faktor 0,00610

2. Teilfaktor – Jahr der Bemessung: 2016 → Faktor 0,95020

Faktor 1 x Faktor 2 = 0,005796

EUR 2.346,47 x 0,005796 = **EUR 13,60 Höherversicherungsbetrag für 2016**

Vorsteuerabzug bei Nächtigungsgeldern

Vorsteuerabzug bei Nächtigungsgeldern ab 1.5.2016 – Haben Sie Ihre Reisekostensysteme schon aktualisiert?

- ✓ Nächtigung Dienstnehmer am Einsatzort
- ✓ Ohne belegmäßigen Nachweis der tatsächlichen Kosten:
EUR 15 steuerfreies Nächtigungsgeld (Pauschalbetrag beinhaltet)
Nächtigung und Frühstück
- ✓ Bisher einheitlich 10% Vorsteuerabzug

Ab 1.5.2016 Steuersatz für **Beherbergungsleistung 13%** und
Steuersatz für **Frühstück 10%**

- ✓ **Annahme** für Berechnung: Pauschale von EUR 15,00 besteht aus
80% Übernachtung und
20% Frühstück
- ✓ somit **EUR 1,65 Vorsteuer** im Nächtigungsgeld von EUR 15,00 enthalten

Übernachtung:	$\text{EUR } 15,00 * 80\% / 1,13 * 13\%$	EUR 1,38
Frühstück:	$\text{EUR } 15,00 * 20\% / 1,10 * 10\%$	EUR 0,27
Summe Vorsteuer:	$\text{EUR } 1,38 + \text{EUR } 0,27$	EUR 1,65

***Sonderausgaben
automatisierte
Übermittlung
§ 18 Abs 8 EStG***

Sonderausgaben

LStR-Wartungserlass 2016

- ✓ Kirchenbeiträge können ab 1.1.2017 nicht mehr im Rahmen einer Aufrollung durch den Arbeitgeber berücksichtigt werden (Rz 1191)

Grund:

- ✓ Automatische Übermittlung der Daten durch u.a. Kirchen und Spendenorganisationen beginnend mit 2017
- ✓ Spenden nur dann als Sonderausgabe absetzbar, wenn der Spender dem Empfänger Vor-, Zuname (Schreibweise laut Meldezettel!) und Geburtsdatum bekannt gibt – anonyme Spenden sind nicht absetzbar
- ✓ Spendenempfänger übermittelt bis Ende Februar Folgejahr Gesamtbetrag im Kalenderjahr mit verschlüsselter Personenkennzeichnung
- ✓ Ausnahme: ausländische Kirchen und Spendenorganisationen ohne feste örtliche Einrichtung in Österreich – absetzbar wenn durch Beleg nachgewiesen wie bisher

Sonderausgaben

Automatische Berücksichtigung ab dem Veranlagungsjahr 2017

- ✓ Diese Sonderausgaben müssen nicht mehr in der Steuererklärung bekannt gegeben werden, Finanzverwaltung kann sie automatisiert in den Bescheid übernehmen.
- ✓ Diese Sonderausgaben werden im Rahmen der antragslosen Arbeitnehmerveranlagung automatisch berücksichtigt
- ✓ automatisch erfasst werden
 - Beiträge für eine freiwillige Weiterversicherung, für den Nachkauf von Versicherungszeiten in der gesetzlichen Pensionsversicherung, Beiträge an Versorgungs- und Unterstützungseinrichtungen der Kammern der selbständig Erwerbstätigen
 - verpflichtende Beiträge an Kirchen und Religionsgesellschaften
 - Spenden
- ✓ FAQ Automatische Datenübermittlung Sonderausgaben:
<https://www.bmf.gv.at/>

Sonderausgaben

Automatische Berücksichtigung ab dem Veranlagungsjahr 2017

- ✓ Liste auf BMF Homepage welche Organisationen Daten an FinanzOnline übermitteln.
- ✓ Wenn Organisation keine oder falsche Daten übermittelt: Organisation muss auf Veranlassung durch den Steuerpflichtigen korrigieren. Nur wenn empfangende Organisation nicht korrigiert, kann Spender die Beträge nachweisen und beim Finanzamt geltend machen (Ausnahme!)
- ✓ Sanktionen, wenn Organisationen sich gar nicht auf Erfüllung der Übermittlungspflicht vorbereiten z.B. Streichung von der Liste begünstigter Spendenempfänger, Zuschlag zur KÖSt bei freiwilligen Feuerwehren.

Änderungen bei der Bewertung von Personalrückstellungen – RÄG 2014

Änderungen bei der Bewertung von Personalrückstellungen - RÄG 2014

- ✓ Auf **Geschäftsjahre** anzuwenden die **nach dem 31.12.2015 beginnen**.
- ✓ Rückstellungen für Abfertigungsverpflichtungen, Pensionen, Jubiläumsgeldzusagen oder vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen
→ **versicherungsmathematische Berechnung**
- ✓ **Finanzmathematische Berechnung** wie bisher, ist nur erlaubt wenn es zu einer **verlässlichen Annäherung** an jenen Wert aus der versicherungsmathematischen Berechnung kommt.
- ✓ Pensionsrückstellungen nur versicherungsmathematisch.
- ✓ **Änderung Parameter auch bei finanzmathematischer Berechnung** (zwischen Stichtags - und Durchschnittszins wählen, einen Gehaltstrend einbeziehen, Fluktuationsabschlag nicht mehr ohne Nachweis möglich).
- ✓ Derzeit ist die Bedingung, wann und ob die finanzmathematische Berechnung möglich ist, noch in Diskussion.
- ✓ PwC empfiehlt Ihnen deswegen, sich mit Ihrem **Wirtschaftsprüfer abzusprechen**, welche Methode anzuwenden ist.

Abgabenänderungsgesetz 2016

Fiktive Nettolohnvereinbarung &
Schwarzlohnzahlungen –
§ 62a EStG

Abgabenänderungsgesetz 2016

Fiktive Nettolohnvereinbarung nach § 62a EStG

Bisherige Rechtslage

- ✓ Erfassung von Werkvertragsnehmern, die ihren abgabenrechtlichen Meldeverpflichtungen nicht nachkommen (illegale Beschäftigung)
- ✓ Bei Umqualifizierung des Werkvertrages in ein echtes Dienstverhältnis ist das vertraglich vereinbarte Honorar als Nettolohn zu qualifizieren

damit bleibt wohl auch nur leicht fahrlässige, unrechtmäßige Unterlassung des Lohnsteuerabzugs – sofern nicht im Lohnkonto erfasst - steuerlich als partielle Nettolohnvereinbarung?

Geplante Rechtslage (ab 01.01.2017 bzw. auf alle offenen Verfahren)

- ✓ Neben bisherigem Anwendungsbereich sollen darüber hinaus generell (unversteuerte) **Schwarzlohnzahlungen** bei bestehenden (angemeldeten) Dienstverhältnissen mitumfasst sein
- ✓ Nach dem vorgesehenen Gesetzestext sind Bezüge umfasst, die **nicht** im Lohnkonto erfasst sind*) und eine Bruttolohnvereinbarung nicht nachgewiesen werden kann
- ✓ Eine Einschränkung auf vorsätzliche Schwarzlohnzahlungen ist **nicht** vorgesehen
- ✓ Jedoch sind Sachbezüge von der geplanten Neufassung des § 62a EStG ausgenommen

*) Nach der Lohnkontenverordnung sind ua Reiseaufwandsentschädigungen über das Lohnkonto zu führen

Novelle zur Exekutionsordnung

Änderungen bei der Lohnpfändung

Zusammenrechnung & Kostenersatz

Novelle Exekutionsordnung

Zusammenrechnung & Kostenersatz

Zusammenrechnung

- ✓ Zusammenrechnung mehrerer beschränkt pfändbarer Geldforderungen gegen verschiedene Drittschuldner
- ✓ Zur Gewährleistung des Existenzminimums wurde in der Praxis vom Gericht häufig eine Kooperation der Drittschuldner angeordnet
- ✓ Beispiel Zusammenrechnungsbeschluss: „[...] Die Drittschuldner haben sich hinsichtlich der Ermittlung der zu berücksichtigenden Grundbeträge sowie der Berechnung der Höhe der pfändbaren Bezugsteile miteinander ins Einvernehmen zu setzen“.
- ✓ **In Zukunft** muss das Exekutionsgericht selbst die unpfändbaren Grundbeträge aufteilen und **die Höhe des von jedem Drittschuldner zu gewährenden Teils festlegen** (§292 Abs. 3a EO neu)

Kostenersatz

- ✓ Der **Kostenersatz** für die Drittschuldnererklärung wird auf EUR 35,00 (bei wiederkehrenden und bestehenden Forderungen) bzw. EUR 25,00 **erhöht** (bisher EUR 25,00/EUR 15,00). Es besteht keine Umsatzsteuerpflicht.

Die geplanten Änderungen treten mit 2. Jänner 2017 in Kraft.

Arbeitsrecht

LSD-BG

neu ab 01.01.2017

LSD-BG (neu)

ALLGEMEINES

ab 1.1.2017

Wesentliche Änderungen im Überblick

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Warum ein neues LSD-BG (ab 1.1.2017)?



- Schaffung eines **formal neuen Gesetzes** „LSD-BG“
- **Herauslösen** der Regelungen aus dem AVRAG
- **Erweiterung** und **Schaffung diverser neuer** Ausnahmeregelungen
- **Administrative Erleichterungen** betreffend ZKO-Meldungen, Bereithaltung der Lohnunterlagen, Sprachliche Fassung des Arbeitsvertrages usw.
- **Inkrafttreten:** 1. Jänner 2017 für Sachverhalte ab diesem Zeitpunkt

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Ab wann ist das neue LSD-BG relevant?



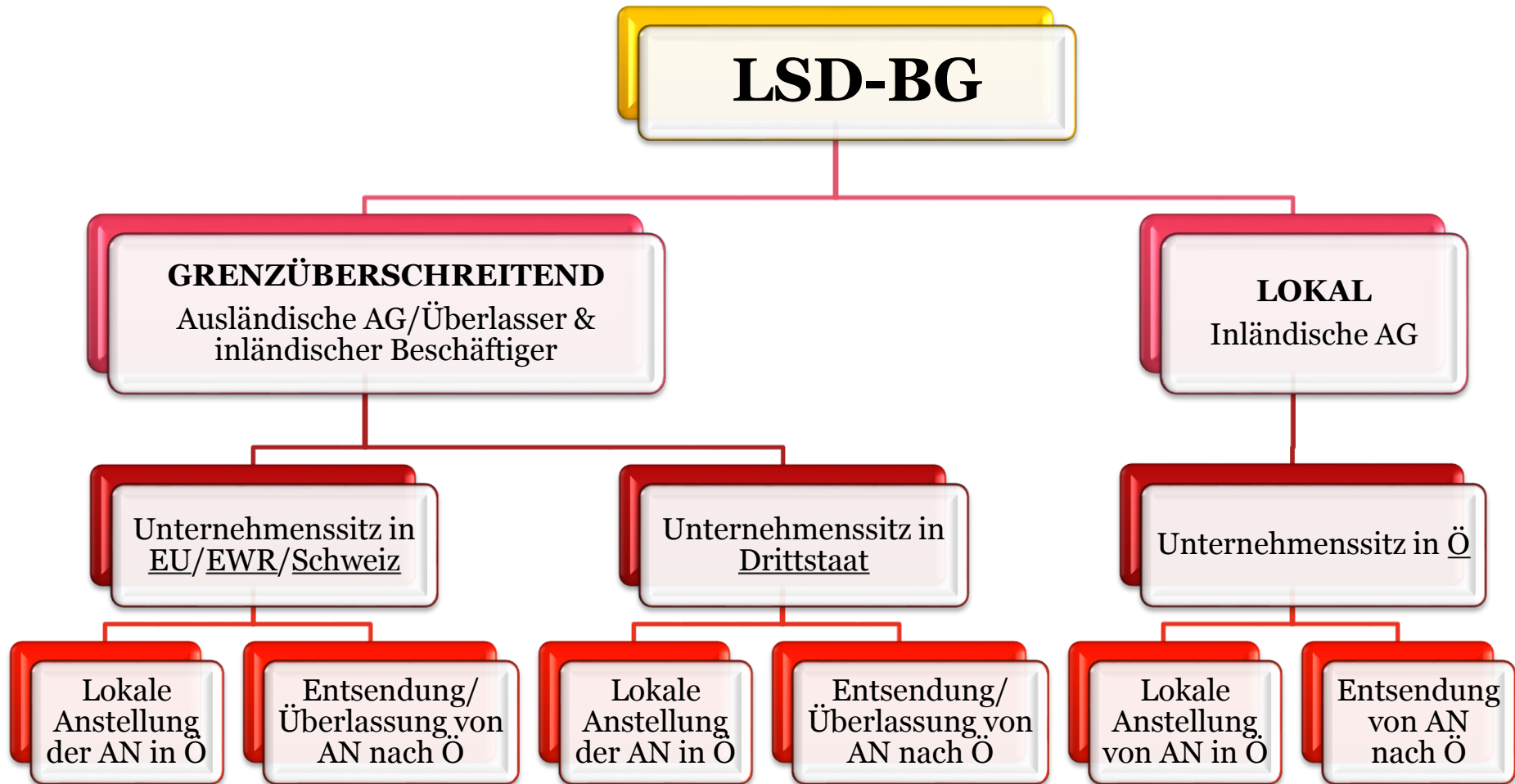
- **LSDB-G „alt“ = §§ 7 bis 70 AVRAG**

Sachverhalte **vor dem 1.1.2017**

- **LSD-BG „neu“**

Sachverhalte **ab 1.1.2017**

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz



LSD-BG (neu)

LOKAL

Anrechnungsbestimmungen

Was kann auf das Mindestentgelt angerechnet werden?



*Anrechnung von **Entgeltzahlungen**, die das nach Gesetz, Verordnung, KV gebührende Entgelt übersteigen, auf **Unterentlohnungen** im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum*

- Überzahlungen, die auf **Betriebsvereinbarung** oder **Arbeitsvertrag** beruhen
- **faktische** Überzahlungen (zB Prämien)
- Anrechnung nur im **jeweiligen Lohnzahlungszeitraum** zulässig (zB Auszahlung einer Prämie im Dezember, Anrechnung auf Unterentlohnung nur im Dezember möglich)
- Pauschalentgeltvereinbarung (zB All-In-Vereinbarung): Unterentlohnung stellt sich erst später heraus (zB nach Deckungsprüfung)

Haftung

Wer haftet auf Arbeitgeberseite?

HAFTUNG (§ 9 VStG, § 14 AÜG):

- ➔ **Vertretungsbefugte** des jew. Unternehmens (zB Geschäftsführer)
- ➔ **Verantwortliche Beauftragte** (für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens; muss beauftragt werden und zustimmen!)
- ➔ **Arbeitskräfteüberlassung**: Beschäftigter als Bürge, wenn:
 - ⇒ Beschäftigter seine Zahlungsverpflichtung ggü. Überlasser noch nicht erfüllt hat
 - ⇒ erfolglose Mahnung des Überlassers durch Gläubiger
 - für Entgeltansprüche der überlassenen Arbeitskraft
 - DG- und DN-Beiträge zur Sozialversicherung
 - Lohnzuschläge nach dem BUAG
 - ⇒ Wenn Zahlungsverpflichtung ggü. Überlasser bereits erfüllt -> „Ausfallsbürge“
 - > Haftung des Beschäftigten nur wenn bereits Klage des Gläubigers ggü. Überlasser sowie vergebliche Exekution

LSD-BG (neu)

GRENZÜBERSCHREITEND

(1) Neue Ausnahmebestimmung vom LSD-BG

Konzernentsendungen (§ 1 Abs 6) – „Konzernprivileg“

VORAUSSETZUNGEN:

- 1. 2 Monate** pro Kalenderjahr nicht übersteigende Konzernentsendungen **nach Österreich**
- 2. besondere Fachkräfte**
 - konzernintern tätige Person mit **unerlässlichen Spezialkenntnissen (Qualifikationsniveau inkl. angemessener Berufserfahrung** für bestimmte Arbeiten/Tätigkeiten, die spezifische technische Kenntnisse erfordern)
- 3. zulässige Zwecke:**
 - Forschung und Entwicklung, Abhaltung von Ausbildungen durch die Fachkraft, Planung der Projektarbeit
 - oder**
 - Erfahrungsaustausch, Betriebsberatung, Controlling, Mitarbeit im Bereich von bestimmten Konzernabteilungen (Zuständigkeit für mehrere Länder mit *zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion* → „Cluster-Abteilungen“)

(2) ZKO Meldungen - Neuerungen

1. Entsendung – ZKO 3 Meldung

- Mitarbeiter werden im Rahmen eines Projektes zur Erfüllung eines Werkvertrages/Auftrages ihres ausländischen Arbeitgebers* vorübergehend in Österreich tätig

2. Arbeitskräfteüberlassung – ZKO 4 Meldung

- Mitarbeiter werden in Österreich betrieblich eingegliedert und unterliegen den Weisungen des österreichischen Unternehmens
- Erfolg kommt dem österreichischen Betrieb zu Gute

* aus EU/EWR/Schweiz

ZKO Meldungen – Wer, wann, wie?

1. Wer?

- Die Verpflichtung zur Meldung (ZKO 3 und ZKO 4) trifft immer den ausländischen Arbeitgeber
- Das österreichische Unternehmen ist allerdings bei Vorliegen von Arbeitskräfteüberlassung (ZKO 4) verpflichtet, eine Kopie der Meldung am österreichischen Arbeitsort bereitzuhalten

2. Wann?

- vor Tätigkeitsbeginn in Österreich

3. Wie?

- Mittels Web-Formular online

ZKO Meldungen – Ausnahmen

- Kurze **geschäftliche Besprechungen** (ohne Erbringung weiterer Dienstleistungen)
- Kurzfristige Trainings / **Seminarbesuche** / Schulungen / Workshops / Kongresse (ohne Erbringung weiterer Dienstleistungen)
- Teilnahme an **Fach- und Publikumsmessen**
- **Entsendungen iSd „Konzernprivilegs“**
- etc.

(3) Bereithaltung von „Entsende-/Überlassungsunterlagen“

-> wenn Entsendung/AÜ von AG/ausl. Beschäftiger mit Sitz in EU/EWR/CH nach AT zu österr. AG/inl. Beschäftiger (§§ 19, 21 LSD-BG)

Bereitzuhaltende Unterlagen:

- Meldeunterlagen (ZKO 3 bzw. 4 – Meldung)
- Sozialversicherungsunterlagen (u.a. A1 Formular)
- ggf. behördliche Genehmigung der Beschäftigung des Arbeitnehmers im Ausland (sofern erforderlich)

Wer und wo bereitzuhalten?

- **Entsendung:** Ausl. AG am inländischen Arbeits(Einsatz)ort
- **Überlassung:** der inl. Beschäftiger
- Abweichungen möglich, sofern die Unterlagen im Inland zB in Zweigniederlassung od. bei **Steuerberater** aufliegen

(4) Bereithaltung von Lohnunterlagen

-> wenn Entsendung/AÜ von AG mit Sitz in EU/EWR/CH oder Drittstaat nach AT zu österr. AG/Beschäftigter (§ 22 LSD-BG)

Bereitzuhaltende Unterlagen:

- Lohnunterlagen **in deutscher Sprache**
- **Ausnahme:** Arbeitsvertrag in **englischer Sprache** möglich

⇒ für die Gesamtdauer der Entsendung am inländischen Arbeitsort bereitzuhalten

Wer und wo bereitzuhalten?

- **Entsendung:** Ausl. AG am inländischen Arbeits(Einsatz)ort
- **Überlassung:** der inl. Beschäftigter (Bereitstellung durch Überlasser)
- Abweichungen möglich, sofern die Unterlagen im Inland zB in Zweigniederlassung od. bei **Steuerberater** aufliegen

(5) Strafen

Geldstrafen – Verletzung der Melde- und Bereithaltungspflichten (§ 26 LSD-BG)

Verletzung der Meldeverpflichtung und der Bereithaltungspflichten von „Entsendeunterlagen“ durch den Arbeitgeber (Entsendung):

- EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00
- EUR 2.000,00 bis EUR 20.000,00 im Wiederholungsfall

Verletzung der Bereithaltungspflichten von „Überlassungsunterlagen“ durch den inländischen Beschäftigten (Überlassung):

- EUR 500,00 bis EUR 5.000,00
- EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00 im Wiederholungsfall



➔ PRO ARBEITNEHMER!

(6) Strafen

Geldstrafen – Verletzung der Bereithaltungspflichten (§ 28 LSD-BG)

Verletzung der Bereithaltungspflichten der Lohnunterlagen durch den Arbeitgeber (Entsendung) oder inländischen Beschäftiger (Überlassung):

- **höchstens 3 AN betroffen**
 - EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00
 - EUR 2.000,00 bis EUR 20.000,00 im Wiederholungsfall
- **mehr als 3 AN betroffen**
 - EUR 2.000,00 bis EUR 20.000,00
 - EUR 4.000,00 bis EUR 50.000,00 im Wiederholungsfall



➔ PRO ARBEITNEHMER!

(7) Haftung

Wer haftet von Arbeitgeberseite?

Grundsätzliche Haftung (§ 9 VStG):

- **Vertretungsbefugte** des jew. Unternehmens (zB Geschäftsführer)
- **Verantwortliche Beauftragte** (für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens)

Für Entgeltansprüche: Bürgschaft (§§ 8, 9, 10 LSD-BG, § 14 AÜG):

- **Auftragnehmer mit Sitz in EU/EWR/Schweiz:** Generalunternehmer (bei unzulässiger Weitergabe des Auftrages)
- falls **Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat:** Auftraggeber
- **Arbeitskräfteüberlassung:** Beschäftiger
- **Auftraggeberhaftung** für den Baubereich (Bürge & Zahler)

LSD-BG (neu)

Gemeinsame Bestimmungen für lokale und grenzüberschreitende Einsätze:

STRAFFREIHEIT BEI UNTERENTLOHNUNG

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

(1) Welche Strafen gibt es bei Unterentlohnung?

GELDSTRAFEN (§ 29 LSD-BG)

- **höchstens 3 Arbeitnehmer**
 - EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00 Euro
 - EUR 2.000,00 bis EUR 20.000,00 Euro im Wiederholungsfall
- **mehr als 3 Arbeitnehmer**
 - EUR 2.000,00 bis EUR 20.000,00 Euro
 - EUR 4.000,00 bis EUR 50.000,00 im Wiederholungsfall

➔ **PRO ARBEITNEHMER!**



Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

(2) Strafbefreiung VOR Erhebungen durch die Behörden – „Tätige Reue“ (§ 29 Abs 2 LSD-BG)

- **Strafbarkeit ist nicht gegeben, wenn:**
 - Schadensgutmachung (Differenzzahlung) in **vollem Umfang**
 - ✓ Weiter arbeitsrechtlicher Entgeltbegriff: gänztliches nach dem KV gebührende Entgelt für die Differenzzahlung maßgeblich (zB auch Ansprüche nach § 49 Abs. 3 ASVG umfasst)
 - **Motiv** des Arbeitgebers in Bezug auf die Zahlung **irrelevant**
 - Das Ausmaß des Verschuldens ist in diesem Fall irrelevant.
- ➔ Strafbefreiung auch im Wiederholungsfall.

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

(3) Strafbefreiung NACH Erhebungen durch die Behörden (§ 29 Abs 3 LSD-BG)

- **vor Aufforderung** durch die Bezirksverwaltungsbehörde
 - Nachweisliche Differenzzahlung **und**
 - geringe Unterschreitung des Entgelts **oder** bloß leichte Fähllässigkeit
- bereits **Frist zur Zahlung** gesetzt
 - Nachweisliche Differenzzahlung *binnen gesetzter Frist* geleistet **und**
 - geringe Unterschreitung **oder** bloß leichte Fahrllässigkeit

Arbeitsrecht

All-In-Verträge ab 1.1.2016

All-In Verträge

All-in-Verträge ab 1.1.2016 (§ 2g AVRAG)

- Pflicht zum Ausweis des **Grundlohns** im Arbeitsvertrag/Dienstzettel & Betrag der Überzahlung (Summe = „All-In“)
 - „Grundlohn“ => grds. **KV-Gehalt**
(Praxis: bisher => häufig Verweise auf KV)
 - Andere Rechtsmeinung: KV-Gehalt könnte **sittenwidrige** Grundgehaltsvereinbarung bzw. Scheinvereinbarungen darstellen (weil unverhältnismäßig niedrig)
=> Folge: Unwirksamkeit => Feststellung der **Ist-Grundgehälter** durch Gericht oder GPLA
- Ohne Ausweis: zwingender Anspruch auf orts- oder branchenüblichen „Ist-Grundlohn“
- Gültig für neue Entgeltsvereinbarungen ab 1.1.2016

Arbeitsrecht

Familienzeit

*Familienzeitbonusgesetz
(„FamZeitbG“)*

für Geburten ab 1.3.2017

Familienzeitbonusgesetz

(Vulgo „Papamonat“) – ab 1.3.2017 (BGBI 2016/53 v. 8.7.16)

Definition:

- **Unterbrechung** der Erwerbstätigkeit
- für **28, 29, 30 oder 31 aufeinanderfolgende Tage**
- für gemeinsame Zeit mit der Familie nach Geburt eines Kindes
- keine tageweise Inanspruchnahme möglich
(=> *keine Erläuterungen iBa Dauer*)

Wer?

- Väter
- Adoptiv- bzw. Dauerpflegevater
- Gleichstellung Adoptiv- bzw. Dauerpflegemütter

Inkrafttreten? Geburten nach dem 28.2.2017

Familienzeitbonusgesetz

(Vulgo „Papamonat“) – ab 1.3.2017 (BGBI 2016/53 v. 8.7.16)

Voraussetzungen?

- Vollversicherte Erwerbstätigkeit des Vaters ein halbes Jahr unmittelbar vor der Familienzeit
- Vereinbarung zwischen AG und AN
=> als **unbezahlter Sonderurlaub**
- Inanspruchnahme innerhalb von **91 Tagen** nach der Geburt
- Verbindliche Festlegung der Anspruchsdauer bereits bei Antragstellung (keine Änderung im Nachhinein möglich!)
- (Erholungs-)Urlaub, andere Erwerbstätigkeit, Entgeltfortzahlung aufgrund oder Leistungen bei Krankheit, ALV-Leistung während Familienzeit schädlich
(=> **Rückzahlung**)
- Anspruchsberechtigter muss dieselbe Erwerbstätigkeit nach dem Ende der Familienzeit wieder fortsetzen (= Rückkehr zum selben AG)

Familienzeitbonusgesetz

(Vulgo „Papa-Monat“) – ab 1.3.2017 (BGBl 2016/53 v. 8.7.16)

Höhe? EUR 22,60 täglich (ca. EUR 700,00 monatlich) => Auszahlung durch NÖGKK

Antrag? Antragstellung frühestens **ab dem Tag der Geburt** (bzw. ab Übernahme) des Kindes bei GKK

Sonstiges?

- Familienzeitbonus wird **bei KBG-Bezug** des Vaters darauf angerechnet!
- **Teilversicherung** in Kranken- und Pensionsversicherung
 - Basis: Familienzeitbonus
 - KV: aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen (FLAF)
 - PV: 75% aus FLAF und 25% vom Bund
- **kein Kündigungsschutz** vor/während/nach Familienzeit!

Familienzeitbonusgesetz

(Vulgo „Papamonat“) – ab 1.3.2017 (BGBl 2016/53 v. 8.7.16)

Auswirkungen auf dienstzeitabhängige Ansprüche?

- Urlaubsaliquotierung bei Vereinbarung wirksam (OGH-Rspr)
- Sonstige Ansprüche (Zeitvorrückungen, Abfertigung „alt“, etc.) noch unklar
=> empfehlenswert: Vereinbarung über Anrechnung

Familienzeitbonus bei Selbständigkeit?

- **Ja!**
- Unterbrechung der selbständigen Tätigkeit
- zB. Ruhendmeldung des Gewerbes, Streichung von der Rechtsanwaltsliste etc.
- Nachweis beim KV-Träger (zB. Bestätigung der Gewerbebehörde, der Kammer(n))

Arbeitsrecht

Kinderbetreuungsgeld

*Kinderbetreuungsgeld-
Konto ab 1.3.2017*

Kinderbetreuungsgeld-Konto – Übersicht

Bisher – bis 28.02.2017

4 **fixe** Pauschalvarianten

Kinderbetreuungsgeld

- 30+6 Monate
- 20+4 Monate
- 15+3 Monate
- 12+2 Monate

und Einkommensabhängige Variante

Neu – ab 01.03.2017

Flexibles Kinderbetreuungsgeld-Konto

Tagsatz max. EUR 33,88

1 Elternteil 12-28 Monate (max. ca. EUR 12.400) *

2 Elternteile 15-35 Monate (max. ca. EUR 15.450)*

Partnerschaftsbonus:

wenn Zeitaufteilung -> 50:50 bis 60:40;
dann EUR 500,00 pro Elternteil

Familienzeitbonus:

28-31 Tage circa EUR 700 pro Monat
(reduziert das Kinderbetreuungsgeld)

=> maximal bis zu ca. EUR 16.450 (2 Elternteile)

und Einkommensabhängige Variante

**) unabhängig von der Dauer*

KBG-Konto-Übersichtstabelle: <https://www.bmfj.gv.at/dam/jcr:77c3988e-5a54-47bf-9314-4a5ac11d7b9a/KBG-Konto%20Tabelle%20alle%20Varianten%20-%20Endfassung%2004%20Okt%202016.pdf>

Arbeitsrecht

Novelle des Ausländer- beschäftigungsgesetzes (AuslBG)

Novelle des AuslBG (Regierungsvorlage 28.02.2017, 275/ME NR 25. GP)

Gesetzeswerdung bleibt abzuwarten => geplantes Inkrafttreten: 1.7.2017

Was sind die wichtigsten Änderungen?

1. Unternehmensinterner Transfer von besonders hochqualifizierten Drittstaatsbürgern

- **Wer?**

Manager, Spezialisten, Management-Trainees mit Hochschulabschluss

- **Bisher**

Rotationsarbeitskräfte in Österreich => 2 Bewilligungen

- Eine Aufenthalts-
- **und** eine separate Beschäftigungsbewilligung
- zweigleisiges Verfahren

Novelle des AuslBG (Regierungsvorlage 28.02.2017, 275/ME NR 25. GP)

Gesetzeswerdung bleibt abzuwarten => geplantes Inkrafttreten: 1.7.2017

Was sind die wichtigsten Änderungen?

1. Unternehmensinterner Transfer von besonders hochqualifizierten Drittstaatsbürgern

- **Neu?**

- (kombinierter Titel) => beinhaltet Beschäftigungs- und Aufenthaltsbewilligung
- ein Antrag, Zusammenarbeit der beiden, zuständigen Behörden („One Stop Shop“ Prinzip)
- **Obergrenzen** der Gesamtaufenthaltsdauer nunmehr geplant:
Führungskräfte/Spezialisten: 3 Jahre, Trainees: 1 Jahr

- **Voraussetzungen?** Insbesondere:

- ✓ Grenzüberschreitender Mitarbeiterereinsatz innerhalb der Unternehmensgruppe von einem **Drittstaat** zu einem **österreichischen Arbeitgeber**
- ✓ Beide Unternehmen bilden im rechtlichen Sinn ein **Unternehmen** bzw. stehen in wirtschaftlicher Sicht unter **einheitlicher Leitung**

Novelle des AuslBG (Regierungsvorlage 28.02.2017, 275/ME NR 25. GP) *Gesetzeswerdung bleibt abzuwarten => geplantes Inkrafttreten: 1.7.2017*

Was sind die wichtigsten Änderungen?

2. Neue Zuwanderungsschiene für „Start up“-Unternehmen

- **Neu?** Zuwanderungsmöglichkeit für **Drittstaatsangehörige**, die in Österreich ein **Start up** gründen wollen auf Basis einer Rot-Weiß-Rot Karte mit **2-jähriger Gültigkeitsdauer**
- **Notwendiger Nachweis?** innovative Produkte/Dienstleistungen/Verfahren/Technologien, die in den österreichischen Markt eingeführt werden sollen
- **Voraussetzungen?** Insbesondere:
 - Vorlage eines Businessplans
 - Nachweis finanzieller Mittel iHv **EUR 50.000,00**; davon
 - Hälfte aus Eigenkapital
 - Rest aus zugesicherten, bedienbaren Krediten oder Förderungen

Arbeitsrecht

Wiedereingliederungsteilzeit

Wiedereingliederungsteilzeit

Ab wann? Was ist geplant?

Inkrafttreten?

Inkrafttreten mit 01.07.2017

Definition?

Wiedereingliederungsteilzeit = *Schrittweise Wiedereingliederung*

- in den Arbeitsprozess
- nach einer längeren Krankheit
- bis zu einem Ausmaß von maximal **6 Monaten**
- einmalige Verlängerung für die Dauer von mind. 1 bis zu 3 Monaten möglich sofern arbeitsmedizinisch zweckmäßig
- schriftliche Vereinbarung

Wiedereingliederungsteilzeit

Was sind die wesentlichen Voraussetzungen?

Voraussetzungen?

- Nach mind. **6-wöchiger** ununterbrochener **Krankenstand**
- Schriftliche **Vereinbarung** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber inkl. **Wiedereingliederungsplan** nach Beratung durch fit2work
- Die **reduzierte Arbeitszeit** muss im Durchschnitt **50%-75%** des bisherigen Umfangs/Normalarbeitszeit betragen (mindestens 12 h pro Woche)
- Aliquotes **Entgelt über** der **Geringfügigkeitsgrenze**
- **Mehrarbeit** darf nur **freiwillig** geleistet werden dh Arbeitgeber darf Mehrarbeit nicht einseitig anordnen
- Arbeitnehmer muss **arbeitsfähig** sein → ärztliche Bestätigung

Wiedereingliederungsteilzeit

Entgelt?

- Dem Arbeitnehmer gebührt **aliquotes Entgelt** vom Arbeitgeber entsprechend der reduzierten Normalarbeitszeit (iSd § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz)
- Der Krankenversicherungsträger leistet **Wiedereingliederungsgeld**
 - Wenn Wiedereingliederungsteilzeit medizinisch zweckmäßig ist → Kontrolle durch chef- und kontrollärztlichen Dienst des KV-Trägers
 - Bewilligung für zunächst höchstens 6 Monate, Verlängerung bedarf neuerlichen Bewilligung
 - Ausmaß: erhöhtes Krankengeld (**60%** des Bruttolohns), ist entsprechend der vereinbarten Normalarbeitszeit zu aliquotieren

Wiedereingliederungsteilzeit

Wiedereingliederungsgeld – Beispiel

Beispiel:

- Arbeitnehmer erhält EUR 2.000,00 Entgelt für 40h pro Woche vor Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit
- Nach Krankheit möchte er nun Wiedereingliederungsteilzeit vereinbaren und seine bisherige NAZ auf 50% Arbeitszeit reduzieren
 - Reduktion auf 50% der wöchentlichen Normalarbeitszeit:
EUR 1.000,00 Entgelt
 - Wiedereingliederungsgeld: 60% von EUR 2.000 = EUR 1.200,00
Aliquotierung zur Normalarbeitszeit:
50% von EUR 1.200,00 = EUR 600,00
 - **Insgesamt erhält der Arbeitnehmer**
EUR 1.000,00 + EUR 600,00 = EUR 1.600,00

Wiedereingliederungsteilzeit

Wiedereingliederungsgeld

Arbeitslosenversicherung?

Zeitraum, für den Wiedereingliederungsgeld bezogen wird, bleibt bei Bemessung des Arbeitslosengeldes unbeachtet

Unfallversicherung?

Zeitraum, für den Wiedereingliederungsgeld bezogen wird, bleibt bei Bemessung für Geldleistungen aus der Unfallversicherung unbeachtet

Sperrfrist – 18 Monate

Nach Ende einer Wiedereingliederungsteilzeit kann erst nach Ablauf von 18 Monaten wieder erneut eine Wiedereingliederungsmaßnahme mit Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld beantragt werden.

Wiedereingliederungsteilzeit

Wiedereingliederungsgeld

Teilversicherung in der Pensionsversicherung?

- Gesamter Zeitraum, in dem Wiedereingliederungsgeld gebührt
- Beitragsgrundlage: 30fache der Bemessungsgrundlage für Krankengeld, abzüglich herabgesetztes Entgelt
→ Konsequenz: **Keine Einbußen** der Betroffenen bei **Pension**

Krankenversicherung?

- **Wiedereingliederungsgeld tritt anstelle des Krankengelds** bei Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit während Wiedereingliederungsteilzeit
- **Bei Krankenstand unmittelbar nach Ende** der Wiedereingliederungsteilzeit:
 - Wenn überhaupt noch Anspruch auf Krankengeld
→ neue Bemessungsgrundlage: Teilentgelt während Wiedereingliederungsteilzeit + Wiedereingliederungsgeld

Wiedereingliederungsteilzeit

Wiedereingliederungsgeld

Vorteile für Arbeitgeber?

- Arbeitnehmer lässt sich leichter in Arbeitsprozess integrieren
- Höhere Motivation der Arbeitnehmer erhöht den Wiedereingliederungsprozess

Vorteile für Arbeitnehmer?

- Geldwerter Vorteil durch Wiedereingliederungsgeld unter Aufrechterhaltung der bisherigen Beitragsgrundlage in der PV
- „sanfter Start“ zurück
- Motivkündigungsschutz

Arbeitsrecht

Entfall der Auflagepflicht von Gesetzen (Regierungsvorlage)

Stand: März 2017

Entfall der Auflagepflicht von Gesetzen

Was bedeutet das?

Inkrafttreten?

Regierungsvorlage; geplantes Inkrafttreten am 1.7.2017

Bisher?

Arbeitgeber sind verpflichtet, **alle** Gesetze und Verordnungen zum Arbeitnehmerschutz im Betrieb aufzulegen bzw. elektronisch bereit zu stellen

NEU?

Auflagepflicht der meisten Vorschriften **entfällt**

Ausnahme davon?

Unternehmen, die Lenker beschäftigen (EU-Recht)

Entfall der Auflagepflicht von Gesetzen

Welche Auflagepflichten entfallen?

- § 24 AZG
- § 23 ARG
- § 18 Abs 1 BäckAG
- § 9 KA-AZG
- § 17 MSchG
- § 27 Abs 1 KJBG
- § 60 GlBG
- § 125 Abs 7 ASchG und § 129 ASchG (damit entfällt auch die Pflicht zur Auflage der auf dem ASchG beruhenden Verordnungen)
- § 23a BEinstG.
- § 8 Abs 2 Heimarbeitsgesetz

Entfall der Auflagepflicht von Gesetzen

Was muss jedenfalls weiterhin aufgelegt werden?

- Arbeitsinspektionsgesetz
- Bauarbeiterkoordinationsgesetz
- Kollektivverträge
- Betriebsvereinbarungen

Arbeitsrecht

Aktuelle Judikatur

Kündigungen

Entscheidungen



“WhatsApp” Kündigung

OGH 28.10.2015, 9 Ob A 110/15i

OGH-Entscheidung

„WhatsApp“-Kündigung

Sachverhalt:

- Klägerin war als Zahnarztassistentin beschäftigt.
- Arbeitgeber hat sie per WhatsApp bzw postalisch gekündigt
- aber der Brief kam später an als die WhatsApp.
- Kündigung hat laut KV **schriftlich** zu erfolgen.

- **Forderung der Klägerin:**

Kündigungsentschädigung, da die Kündigung per WhatsApp nicht das Schriftlichkeitserfordernis erfüllt

OGH-Entscheidung

„WhatsApp“-Kündigung

Entscheidung OGH

Conclusio:

= Schriftlichkeitserfordernis nicht erfüllt

= entspricht nicht dem Formzweck des Schriftformgebotes

Begründung:

- **Zweck der Schriftform** mit Unterschrift: Schutz vor Übereilung bei Abgabe der Erklärung (für Austeller), besondere Bedeutung des Schreibens (für Empfänger)
- **Wesentlicher Zweck bei Kündigungsschreiben:** Überprüfung durch Empfänger, Anfertigung einer Kopie, Übergabe an Beratungsstelle, Beweisfunktion
- **Übermittlung über WhatsApp:** ohne weitere Ausstattungen und technischem Wissen keine Möglichkeit zum Ausdruck des Schreibens; keine Gewährleistung, das Foto und den Inhalt der Erklärung sowie die Person, von der die Erklärung ausgeht, zuverlässig zu entnehmen

Entscheidungen



Kündigung ohne vorangehende Ermahnung
OGH 27.01.2016, 9 ObA 74/15w

OGH-Beschluss

Kündigung aus personenbezogenen Gründen ohne vorangehende Ermahnung

Sachverhalt:

- Kläger arbeitete in einem sensiblen und kostenintensiven Bereich.
- Beklagte hatte **genaue** (und jahrzehntelange für **Behördenkontrollen** aufzubewahrende) **Dokumentationspflichten**
- Tätigkeiten sind nach einem **genauen Ablauf**, **sehr konzentriert** aber **ohne besonderen Zeitdruck** vorzunehmen.
- Zwei unmittelbar auf Fehler des Klägers folgende **Mitarbeitergespräche**.
- geringere Prämie weil **Dokumentationsvorgaben nicht ausreichend** erfüllt.
- Fehler des Klägers zuletzt **in drei Fällen**
 - innerhalb eines Zeitraumes von **rund acht Wochen**
 - **sehr hoher Schaden** für die Beklagte
 - daher Kündigung durch Arbeitgeber

OGH-Beschluss

Kündigung aus personenbezogenen Gründen ohne vorangehende Ermahnung

Conclusio:

= **überwiegendes betriebliches Interesse keinesfalls unvertretbar**

Erstgericht

- **Personenbezogene Gründe iSd § 105 Abs 3 Z 2 lit a ArbVG**
 - soweit sie einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, müssen diese **nicht so gravierend sein wie Entlassungsgründe**
 - müssen jedoch eine Weiterbeschäftigung für den **AG in erheblichem Ausmaß als nachteilig** erscheinen lassen
- dann **sofortige Kündigung** ohne Ermahnung bzw Verwarnung möglich

Berufungsgericht

- **Interessenabwägung:** betriebliche Interessen der Beklagten überwiegen wesentliches Interesse des Klägers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses

→ **für OGH keinesfalls unvertretbar (Beschluss)**

Entscheidungen



Kündigungsentschädigung
bei Kündigung durch Arbeitnehmer
OGH 9 ObA 111/15m

OGH-Entscheidung

Kündigungsentschädigung bei Arbeitnehmerkündigung aufgrund einer Versetzung

Sachverhalt:

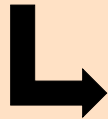
- Kläger (AN) **kündigt** aufgrund einer behaupteten verschlechternden und vertragswidrigen **Versetzung**, was einen **Austrittsgrund** darstelle
 - Abteilungsleiter → Projektleiter
- Kündigung per Mail:

*„Wie bereits mündlich mitgeteilt, **kündige** ich hiermit aufgrund der angekündigten verschlechternden Versetzung, der ich nicht zugestimmt habe [...]. Ich behalte mir ausdrücklich die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen vor, stehe aber zur Vermeidung einer gerichtlichen Auseinandersetzung nach wie vor gerne für Gespräche über eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zur Verfügung.“*
- Kläger begehrt u.a. **Kündigungsentschädigung**

OGH-Entscheidung

Kündigungsentschädigung bei Arbeitnehmerkündigung aufgrund einer Versetzung

AN-Kündigung aufgrund eines behaupteten Austrittsgrundes



**Behauptungs- und Beweislast für das
Vorliegen eines Austrittsgrundes?**

OGH-Entscheidung

Kündigungsentschädigung bei Arbeitnehmerkündigung aufgrund einer Versetzung

Entscheidung OGH

Conclusio:

= ausreichendes Vorbringen des AN fehlt

= keine Kündigungsentschädigung

Begründung:

- bei Kündigung (inkl. Einhaltung der Kündigungsfristen) statt vorzeitigem Austritt → **Behauptungs- und Beweislast seitens des AN** für den Grund zur Rechtfertigung des vorzeitigen Austritts
- **kein Vorbringen** seitens des AN betreffend die **Unzumutbarkeit** der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses
- durch Einhaltung der Kündigungsfrist objektiv zum Ausdruck gebracht, dass Fortsetzung des Arbeitsverhältnis zumindest während der Kündigungsfrist **nicht unzumutbar** war
- beklagtes Unternehmen bestritt **Unzumutbarkeit**

Entscheidungen



Änderungskündigung mit Versetzungsscharakter

OGH 28.6.2016, 8 ObA 63/15w

OGH-Entscheidung

Änderungskündigung mit Versetzungscharakter

Sachverhalt:

- Klägerin war bei Beklagtem als Lohnverrechnerin tätig
- Beklagter sprach schriftlich Kündigung aus, mit Beisatz, dass die Kündigung außer Kraft trete, wenn die Klägerin schriftlich erkläre, einer Änderung ihres Tätigkeitsbereichs zuzustimmen (sog. **Änderungskündigung**)
- Betriebsrat erhob vor Ausspruch der Änderungskündigung ausdrücklich Einspruch
- Klägerin erklärte sich aber einverstanden mit der Änderungskündigung
- Monatsgehalt vor Änderungskündigung: EUR 3.064,12 brutto
- Monatsgehalt nach erfolgter Tätigkeitsänderung: EUR 2.832,50 brutto

OGH-Entscheidung

Änderungskündigung mit Versetzungscharakter

Entscheidung OGH

Conclusio:

= Zustimmung des Betriebsrats erforderlich, daher nicht rechtswirksam!

- Besagte Änderungskündigung hat Charakter einer verschlechternden Versetzung

Verschlechternde Versetzung: dauernde Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz unter Verschlechterung der Entgelt- und sonstigen Arbeitsbedingungen

- Daher ist zusätzlich zum Kündigungsschutzsystem auch der Versetzungsschutz einzuhalten

Das bedeutet:
Zustimmung des Arbeitnehmers und des Betriebsrats!

- Die Zustimmung des Betriebsrats kann durch Gericht ersetzt werden, wenn die verschlechternde Versetzung sachlich gerechtfertigt ist

Entscheidungen



Mobbing im Zusammenhang mit der
Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

OGH 24.5.2016, 8 ObA 94/15d

OGH-Entscheidung

Mobbing im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Mobbing

```
graph TD; A[Mobbing] --> B["systematische Ausgrenzung im Sinne einer andauernden Handlung"]; B --> C["Beispiele:  
→ Isolation  
→ Verweigerung jeder Anerkennung  
→ Rufschädigung udgl."];
```

systematische Ausgrenzung im Sinne
einer andauernden Handlung

Beispiele:

- Isolation
- Verweigerung jeder Anerkennung
- Rufschädigung udgl.

OGH-Beschluss

Mobbing unter Mitarbeitern im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers

Sachverhalt:

- Klägerin arbeitete als Kindergartenpädagogin in einem Gemeindekindergarten
- Zwischen der Klägerin und Kolleginnen gab es über Jahre hinweg Auseinandersetzungen
- Mehrere umfassende Gespräche mit allen Beteiligten, Supervisionsverfahren, Umorganisation der Gruppen, um niemanden „gewinnen“ zu lassen
- Klägerin war von Jänner 2012 bis Jänner 2013 im Krankenstand, ein halbes Jahr danach ging sie in Ruhestand

OGH-Beschluss

Mobbing unter Mitarbeitern im Zusammenhang mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

OGH Beschluss:

Conclusio:

= Mobbing und Abhilfen des AG sind Einzelfallentscheidungen, die getroffenen Maßnahmen des AG sind nicht unvertretbar

- Bei Mobbing von Mitarbeitern untereinander ist es Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, Abhilfe zu schaffen

Fürsorgepflicht: Pflicht des Arbeitgebers zur Wahrung schutzwürdiger Interessen des Arbeitnehmers

- Ob Mobbing vorliegt, ist eine **Einzelfallentscheidung**, daher ist Revision grds. unzulässig (OGH ist reine Rechtsinstanz!)
→ Ausnahme: krasse Fehlbeurteilung durch das Berufungsgericht

Entscheidungen



Gesichtsschleier am Arbeitsplatz

OGH 25.5.2016, 9 ObA 117/15v

OGH-Entscheidung

Gesichtsschleier am Arbeitsplatz

Sachverhalt:

- Klägerin war von 2009-2014 beim Beklagten, einem öffentlichen Notar, als Angestellte beschäftigt
- Klägerin konvertierte bereits 2005 zum Islam, Beklagter wusste und tolerierte dies, räumte ihr Möglichkeit ein, in separatem Raum Gebete zu verrichten, Kopftuch und Abaya (Ganzkörperkleid) zu tragen
- Schließlich entschloss sich Klägerin auch Niqab (Gesichtsschleier) tragen zu wollen
- Für Beklagten mit der Arbeit in einem Notariat nicht vereinbar
- Schlussendlich Arbeitgeberkündigung, Grund: äußeres Erscheinungsbild
- Klägerin behauptet Diskriminierung und verlangt eine Entschädigung iHv EUR 7.000,00

OGH-Entscheidung

Gesichtsschleier am Arbeitsplatz

Entscheidung OGH

Conclusio:

= Verbot des Gesichtsschleiers zulässig

= unverhülltes Gesicht ist bei Arbeit im Notariat (Klientenkontakt) wesentliche Voraussetzung für Kommunikation

- Religiöse Kleidung ist durch Grundrecht auf Religionsfreiheit verfassungsmäßig geschützt
- Eine Kündigung auf Grund von religiöser Kleidung stellt daher grundsätzlich Diskriminierung iSd § 17 GlBG dar
- **Ausnahmemöglichkeit:**
Keine Diskriminierung, wenn Merkmal (zB. unverhülltes Gesicht) wesentliche berufliche Voraussetzung für die Tätigkeit darstellt

OGH-Entscheidung

Gesichtsschleier am Arbeitsplatz

Entscheidung OGH

- Unverhülltes Gesicht ist unbestrittene Grundlage zwischenmenschlicher Kommunikation
- Kontakt zu Kunden, Kollegen und Arbeitgeber wird durch Gesichtsschleier beeinträchtigt
- **Unbeeinträchtigte Kommunikation ist eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die Arbeit als Notariatsangestellte**
- Die Weisung, keinen Gesichtsschleier zu tragen, verfolgt ein legitimes Ziel, da der Arbeitgeber die Erfüllung der geschuldeten Arbeitsleistung sicherstellen darf
- Die Weisung ist auch angemessen, da das Ziel nur durch ein Verbot erwirkt werden kann

Entscheidungen



Fortbildungskosten-Rückersatz?
OGH 27.1.2016, 9 ObA 131/15b

OGH-Entscheidung

Ausbildungs- vs. Fortbildungskosten?

Sachverhalt:

- Beklagter war bei Krankenanstalt der Klägerin als Oberarzt tätig
- Dienstnehmerkündigung
- Beklagter absolvierte während Arbeitsverhältnis mehrere, ua auch gesetzlich vorgesehene bzw verpflichtende, berufliche Fortbildungen
→ dh Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge/bezahlte Freistellung
- Klägerin verlangte infolge Dienstnehmerkündigung während Fortbildung bezahltes Entgelt zurück

OGH-Entscheidung

Ausbildungs- vs. Fortbildungskosten?

Entscheidung OGH

Conclusio:

= Fortbildung ist NICHT Aus- oder Weiterbildung bzw Einschulung

= schriftl. Rückersatzklauseln bei bloßer Fortbildung unzulässig

- Fortbildung bezweckt, vorhandene Ausbildung eines Arbeitnehmers **auf dem aktuellen Stand** zu halten → dh Erhaltung der Fähigkeit zur Berufsausübung
- Bei im dienstlichen Interesse gelegenen Fortbildungsveranstaltungen **kann kein** Rückersatz gefordert werden
- **Rechtslehre & WKO bestätigen diese Ansicht**

Fortbildung (nicht rückforderbar)

≠ Einschulung → Vertrautmachung mit betrieblichen Eigenheiten (nicht rückforderbar)

≠ Ausbildung → Grundbefähigung für die tatsächliche Ausübung (rückforderbar)

≠ Weiterbildung → Erwerb zusätzlicher Spezialqualifikation (rückforderbar)

Entscheidungen



Aliquotierung von Sonderzahlungen OGH 27.9.2016, 8 ObS 12/16x

OGH-Entscheidung

Aliquotierung von Sonderzahlungen

Sachverhalt:

- Klägerin war 5 Monate bei Beklagter beschäftigt
- davon 4 Monate 5h die Woche, ein Monat 33h die Woche
- anzuwendender Kollektivvertrag: Angestellte im Metallgewerbe
- Klägerin begehrte EUR 940,- zusätzliche Sonderzahlungen
- Standpunkt der Klägerin: fixe Regelung im KV, dass Sonderzahlungen nach dem im Auszahlungsmonat gebührendem Gehalt zu berechnen seien dh 33h
- Standpunkt der Beklagten: für Sonderzahlungen ist durch die Veränderung der Wochenstundenanzahl eine Mischberechnung anzustellen

OGH-Entscheidung

Aliquotierung von Sonderzahlungen

Entscheidung OGH

Conclusio:

- ➔ **kollektivvertragliche Bezugnahme auf das Entgelt eines konkreten Monats für Berechnung der Sonderzahlungen steht Aliquotierung nicht entgegen**
 - **Grundsätzliche Rspr** des OGH:
kollektivvertragliche Sonderzahlungen sind bei **wesentl. Änderungen des Entgelts wegen Wechsel vom Lehr- zum Arbeitsverhältnis** während Abrechnungsperiode (idR Kalenderjahr) im Zweifel zu aliquotieren.
 - KV für Angestellte des Metallgewerbes sieht einerseits Aliquotierung bei Wechsel von Lehr- zu Arbeitsverhältnis vor, andererseits Abzug von zu viel bezahlten Sonderzahlungen bei Austritt vor Ablauf des Kalenderjahres
 - Beide Regelungen machen deutlich, dass KV-Parteien nicht davon ausgegangen sind, dass Sonderzahlungen auf jeden Fall in voller Höhe gebühren
- ➔ **planwidrige Lücke!**

OGH-Entscheidung

Aliquotierung von Sonderzahlungen

Entscheidung OGH

- **Grundsätzlich gibt es in bestimmten Gesetzen sog. Aliquotierungsregelungen** für Sonderzahlungen bei Wechsel/Änderungen des Beschäftigungsausmaßes (zB. Karenz, Elternteilzeit, Bildungsteilzeit, etc)
- **Rechtslehre: analoge Anwendung dieser Aliquotierungsregelung** auf Fälle unterjähriger Änderungen des Beschäftigungsausmaßes, **wenn KV keine dbzgl. Regelungen enthält**
- **OGH**: Aliquotierung bei Änderungen des Beschäftigungsausmaßes
Herstellung eines gerechten Ausgleichs der sozialen und wirtschaftlichen Interessen geboten,
daher gerade **kein Verstoß** gegen **Diskriminierungsverbot** der EU
→ Teilzeitrichtlinie
→ die selbe Aliquotierung gilt ja auch, wenn von höherem, auf niedrigeres Beschäftigungsausmaß gewechselt wird!

Konsequenz der OGH Entscheidung?

Analoge Anwendung der OGH-Entscheidung auf andere Kollektivverträge:

- **Rahmen-KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting:**
Regelungen zu Sonderzahlungen wörtlich gleich wie bei vom OGH behandeltem Metaller-KV → daher OGH Entscheidung **uE anzuwenden**
 - **Kollektivvertrag für Handelsangestellte:**
KV beinhaltet eigene Regelungen bzgl. der Berechnung von Sonderzahlungen bei wechselndem Beschäftigungsausmaß → OGH Entscheidung daher nicht anwendbar
 - Bei Teilzeitbeschäftigung mit unterjährig wechselndem Stundenausmaß werden die Sonderzahlungen nach dem **Durchschnitt der letzten 13 Wochen** vor Fälligkeit berechnet
- ➔ **To Do:** Formulierung im Kollektivvertrag prüfen

Entscheidungen



Postensuchtage – Auszahlung

Postensuchtage – Arbeitsrecht

§ 22 AngG für **Angestellte**

§ 1160 ABGB für **Arbeiter**

Anspruch – 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

- bei Kündigung durch den Arbeitgeber
- wöchentlich mindestens während der Kündigungsfrist (nicht schon ab etwaigem früheren Ausspruch der Kündigung)
- auf Verlangen des Arbeitnehmers
- ohne Schmälerung des Entgelts

*) KV kann Abweichungen regeln (zu Gunsten und zu Lasten des AN)

Postensuchtage - Arbeitsrecht

Zweckwidmung der Postensuchtage

- sieht das Gesetz KEINE vor
- KV kann aber Zweckwidmung vorsehen

Konsumation

- Zeitpunkt der Konsumation ist zwischen AN und AG **einvernehmlich** festzulegen
- AN-Interessen werden AG-Interessen gegenübergestellt, wobei bei gleicher Interessenslage die **AN-Interessen vorgehen**
- Konsumation kann stundenweise oder tageweise erfolgen
- „Horten“ der Postensuchtage ist nicht zulässig

Postensuchtage – Arbeitsrecht

Postensuchtage vs. Krankenstand

- OGH: bei Erkrankung an einem vereinbarten Postensuchtag liegt KEIN Krankenstandstag vor, sondern ein Postensuchtag

Postensuchtag vs. Urlaub

- Urlaub wurde VOR Kündigung vereinbart
 - KEIN zusätzlicher Anspruch auf Postensuchtage
- Urlaub wird NACH Kündigung vereinbart
 - Anspruch auf Postensuchtage ZUSÄTZLICH zum Urlaubszeitraum

Postensuchtage vs. Dienstfreistellung

- bei Dienstfreistellung gibt es KEINEN Anspruch auf Postensuchtage

Postensuchtage – Ersatzleistung

- Wird dem Dienstnehmer die verlangte Freizeit nicht gewährt, verwandelt sich der Freizeitanspruch in einen Geldanspruch
- Sozialversicherung
 - **beitragsfrei**
 - **keine Verlängerung** der Pflichtversicherung
- Lohnsteuer
 - laufender Teil der „Postensuchtage-Ersatzleistung“
laufender Bezug im Auszahlungsmonat (Tariflohnsteuer)
 - ❖ das Jahressechstel wird um $\frac{1}{6}$ des laufenden Teils der Ersatzleistung erhöht
 - Sonderzahlungsteil der „Postensuchtage-Ersatzleistung“
 - ❖ **sonstiger Bezug im J/6** begünstigte Steuersatz 6%
 - ❖ über J/6 Tariflohnsteuer

GPLA

*Prüfungsklassiker
Entscheidungen*

Payroll – Verpflichtungen und Haftungen

Arbeitsrecht

ASVG

LSDB-G

LST, DB, DZ, KommST

Überzahlung
(frei + pflichtig)

KV
(ASVG frei)

KV
(ASVG pflichtig)

Überzahlung
(frei + pflichtig)

KV
(ASVG pflichtig)

KV
Gesetz/Satzung
(ASVG pflichtig)

FA/FinStrG

Klage DN

GKK

VStG

GPLA – „Prüfungsklassiker“

- **Arbeitsrechtliche (Mindest-) Ansprüche**
 - KV-Einstufungen
 - Abgeltung (KV-Mindestlohn)
 - Normalarbeitszeit
 - Mehrleistungen und Überstunden
 - (KV-) Zulagen
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen
- **(KV-)Sonderzahlungen insb. Verdienstbegriffe**
- Ausfallsentgelte für Urlaubs-, Kranken- und Feiertagsentgelte



 **Unterentlohnung!!**



GPLA – „Prüfungsklassiker“

- Steuer- und beitragsfreie Leistungen gem. § 3 EStG (Geschenke, MA-Beteiligungen ...)
- Vorteile aus dem Dienstverhältnis (Sachbezüge)
 - KFZ: halber Sachbezug und Poolautos, Vorführwagen
 - Mitarbeiterrabatte
- **(Steuerfreie) Reisekostenersätze**
- Beendigungsbezüge und Abfertigungen
- **Werkvertrag vs. Dienstvertrag (Umqualifizierungen)**
- Bezüge von Geschäftsführern und Vorständen
- Expatriates – Arbeitskräfteüberlassung (ZKO 4)
- Abzugsteuer (Finanzpolizei => ZKO 3, aber AKÜ!!)



RK-Abrechnungen
Fahrtenbücher

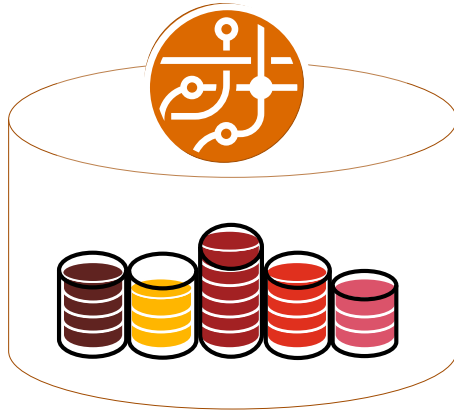


GPLA

*Erfahrungen aus der
Prüfungspraxis*

Daten – Ansatz Heute/Zukunft

ERP/Interne Quellen



Soziale Medien



Sensoren



Aus der GPLA-Praxis

Wenn Daten „Verraten“

- RK-Abrechnungen – Unstimmigkeiten
 - Angaben auf abgerechneten Belegen stimmen mit RK-Abrechnung nicht überein
 - Gefahrene Routen (zB GPS-Daten),
 - Tankrechnungen, Strafzettel
- Zeitangaben (von/bis) decken sich nicht mit Zeiterfassungsdaten, GPS-Daten



GPLA

Entscheidungen



Abfertigung alt – Bemessungsgrundlage?
OGH 28.6.2016, 8 ObA 64/15t

Abfertigung ALT – offene Zeitguthaben

Grundsatz:

- Vereinbarung
„Geleistete Mehr- und Überstunden werden durch Zeitausgleich abgegolten“
- Durch Abbau eines Zeitguthabens
 - Kein (zusätzlicher) Entgeltsanspruch
 - Daher keine Berücksichtigung bei Abfertigung ALT

Sachverhalt

- DN hat in den letzten 3 Jahren vor Beendigung durch Überstunden Zeitausgleich aufgebaut: 430 h aus Vorjahren + 170 h in den letzten 12 Monaten *)
- Abbau des Zeitguthabens durch Zeitausgleich geht sich absehbar bis zur Beendigung nicht aus, daher:
 - Ein Teil wird als Überstunden über 5 Monate verteilt ausbezahlt (je 40 h = 200 Überstunden)
 - Ein Teil wird als Zeitguthaben verbraucht (150 h)
 - Der Rest wird bei Beendigung ausbezahlt (250 Überstunden)

*) h-Angaben vereinfacht; weichen vom Urteil betragsmäßig ab

Abfertigung alt: Alte hohe offene Zeitguthaben – Einbeziehung in Bemessungsgrundlage?

Entscheidung

- **Schlüssiges Abgehen von der ZA-Vereinbarung**, wenn bereits im Zeitpunkt der Vereinbarung trotz theoretischer ZA-Verbrauchsmöglichkeit für beide Parteien klar war, dass Überstunden-Guthaben ausbezahlt werden
- **Betrachtungszeitraum** für Bemessung Abfertigung ALT:
 - Von den in den **letzten 12 Monaten „verdienten“ Überstunden**
 - Wird ein 12-Monats-Durchschnitt der im letzten vollen Jahr vor Beendigung geleisteten Überstunden ist in die Abfertigung ALT einzubeziehen

Conclusio

- In die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung ALT einzubeziehen sind:
 - $1/12$ der im letzten Jahr geleisteten Überstunden => 170 h
 - Im Ergebnis: durchschnittliche Üst-Entgelt für 14,17 Überstunden/pm

GPLA

Entscheidungen



Kündigungsentschädigung vs.
freiwillige Abgangsentschädigung
BVwG 7.6.2016, L503 2126376-1

Kündigungsentschädigung Widmung als „freiwillige Abgangsentschädigung“

Sachverhalt

- Befristetes DV wurde vom DG vorzeitig aufgelöst
- DG **war** der Ansicht, dass es sich um eine jederzeit zulässige Auflösung innerhalb der Probezeit handelt
- DN erhob daraufhin Klage und forderte eine Kündigungsentschädigung für den Zeitraum der vorzeitigen DV-Auflösung bis zum Ende der vereinbarten Befristung
- Gerichtlicher Vergleich: Zuerkennung einer pauschalen Zahlung bezeichnet als „**freiwillige Abgangsentschädigung**“!
- **Endabrechnung als beitragsfreie Abgangsentschädigung**

Kündigungsentschädigung Widmung als „freiwillige Abgangsentschädigung“

Entscheidung

- Voraussetzungen für eine beitragsfreie Abgangsentschädigung **nicht erfüllt!**
 - Der DN erhält diese nicht, damit er der Auflösung des DV zustimmt
 - Oder von einer weiteren Prozessführung (zB Klage wg. sozialwidriger Kündigung) betreffend Fortbestehen des DV absieht
- Eingeklagte Kündigungsentschädigung bis zum Ende der Befristung
- **Gerichtlicher Vergleich:** Abweichend zur Klage einigen sich die Parteien auf eine geringere Zahlung mit zivilrechtlicher Widmung als „freiwillige Abgangsentschädigung“
- Lt. BVwG ist die **Bezeichnung** dieser Zahlung im Vergleich **irrelevant** für eine beitragsfreie Auszahlung

Conclusio

- **Bei dem verglichenen Rechtsanspruch handelt es sich um eine Kündigungsentschädigung mit**
 - **Beitragspflicht**
 - **Verlängerung der Pflichtversicherung**
(*Verlängerungszeit: Quote Vergleichszahlung wird auf Kalendertage umgelegt*)

GPLA

Entscheidungen



Vergleich und Abfertigung ALT

VwGH 27.10.2016, 2013/13/0001

Vergleich und Abfertigung ALT

Sachverhalt

- **DN-Klage**
 - Arbeitsrechtliche Gesamtforderung rd. EUR 373.600
 - Davon Rechtsanspruch gesetzliche Abfertigung EUR 47.221,00 (= 12,64%)
- **Gerichtlicher Vergleich**

Vergleich über eine „gesetzliche Abfertigung ALT“
von insgesamt EUR 36.000
- **Endabrechnung**

Begünstigte Abfertigungsbesteuerung der EUR 36.000 mit 6%
- **GPLA**
 - Anerkennung der begünstigten Versteuerung **nur im aliquoten Ausmaß zur Gesamtforderung**
(12,64% von EUR 36.000 = **EUR 4.500**)
 - Der Rest der Vergleichssumme wurde gem. § 67/8 a EStG versteuert

Bezeichnung „Abfertigung“ – Versteuerung?

Entscheidung

- *§ 67/8 a EStG normiert ausdrücklich, dass eine gesetzliche Abfertigung ALT auch dann begünstigt versteuert werden kann, wenn sie von einem Vergleich umfasst ist*
- VwGH verneint die aliquote Aufteilungen und bestätigt die begünstigte Versteuerung mit 6% für die im Vergleich zuerkannte – reduzierte – Abfertigungszahlung
- WEIL klar erkennbar war, in welchem Verhältnis die gezahlte **Vergleichssumme** zum ursprünglichen eingeforderten arbeitsrechtlichen Abfertigungsanspruch steht

GPLA

Umqualifizierung

*Werkvertrag oder
Dienstvertrag*

Der Vorspann

Werkvertrag vs echter/freier Dienstvertrag



- Werkvertrag und Gewerbeschein ODER doch ein Dienstverhältnis?
- Wie lange wird es noch freie Dienstverträge geben?

Umqualifizierungen

Entscheidungen 2015/2016 im Überblick

		Werkvertrag	Freies DV	Echtes DV
Taxilenker	VwGH 15. 10. 2015, 2013/08/0175			✓
Botendienst (Bankenkofferzusteller)	BVwG 14. 7. 2015, L504 2005638-1			✓
Schneeräumer	BFG 1.3.2016 RV/7101626/2013			✓

GPLA

Umqualifizierung



Taxilenker

VwGH 15.10.2015, 2013/08/0175

Sachverhalt:

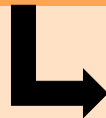
- Taxiunternehmen beschäftigte Taxilenker als freie DN
- Vorgegebene Dienstzeiten waren einzuhalten; Änderungen nur nach Rücksprache, Taxilenker muss sich bei der Funkzentrale an- und abmelden
- Zugewiesenen Kunden durften nicht abgelehnt werden
- Mehrmalige Ablehnung von Funkaufträgen wurden sanktioniert
- Dienstverhinderungen mussten gemeldet werden
- Vertretung hat das Taxiunternehmen geregelt
(Nur ausnahmsweise und erst nach Verständigung der Geschäftsleitung hätte sich der Taxilenker selbst um eine Vertretung kümmern dürfen)
- Fixlohn und Umsatzbeteiligung (rd. 45% - 50%)

Taxilenker – echte Dienstverhältnis iSd § 4 Abs 2 ASVG

Entscheidung (Gesamtbild)

- Persönliche Erbringung der Dienstleistungen in der vorgegebenen Arbeitszeit
- Anmeldung beim Taxifunk: Weisungs- und Kontrollbefugnis war gegeben
- Vertretungsrecht wurde nicht gelebt, Taxilenker musste Verhinderung und Verhinderungsgründe bei der Geschäftsleitung melden
- Kein sanktionsloses Ablehnungsrecht; Ablehnung von Funkaufträgen führte zu Sanktionen (es wurden keine weiteren Fahrten mehr vermittelt)
- Im vorliegenden Fall ist eine Umsatzbeteiligung alleine noch kein ausschlaggebendes Indiz gegen eine persönliche Abhängigkeit

***Persönliche und
wirtschaftliche
Abhängigkeit!***



**ECHTES
Dienstverhältnis**

GPLA

Umqualifizierung



Botendienst

BVwG 14.7.2015, L504 2005638-1

Botendienst – Zusteller

Sachverhalt:

Abschluss eines Frachtvertrags (Werkvertrag)

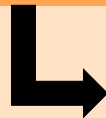
- Transport von „Bankkoffern“ von Tankstellen zur Bank, Deponierung bei der Bank
- Zustellung 5 Tage in der Woche in einem bestimmten Zustellungsgebiet in der Nacht ab 0:30 Uhr mit dem eigenen KFZ
- Pro Zustelltag Pauschalentlohnung (zB EUR 75 pro Tag)
- (Vertragliches) Vertretungsrecht durch Dritte
- Vertragsabschluss auf unbestimmte Zeit, Kündigungsfrist 1 Monat
- Zusatzvereinbarung Einhaltung des Bank- und Datengeheimnisses

Botendienst – Zusteller

Entscheidung (Gesamtbild)

- Laufend zu erbringende, niedrig qualifizierte, Dienstleistung im Dauerschuldverhältnis
- Keine unternehmerische Organisation und kein selbständiger Marktauftritt,
- Vorgabe von Route und Arbeitszeit (=> fixer Beginn/Nacht, fixe Gebiet)
- Vertretungsrecht wurde nicht gelebt
- KFZ kein eigens für die selbständige Erwerbstätigkeit erworbenes Betriebsmittel
- Geheimhaltungspflichten

***Persönliche und
wirtschaftliche
Abhängigkeit!***



**ECHTES
Dienstverhältnis**

GPLA

Umqualifizierung



Schneeräumer mit Gewerbeschein
BFG 1.3.2016 RV/7101626/2013

Schneeräumer

Sachverhalt

Herr X hat einen Gewerbeschein für die „*Reinigung von öffentlichen und privaten Flächen, Gehsteigen*“

Werkvertrag zwischen der Y-GmbH und Herrn X:

- Schneeräumung, Streuung, Splittkehrung vor und am Firmengelände und Reinigung der Außenflächen in der Zeit vom 1.11. bis 31.3. des Folgejahres
- Herr X hat freie Entscheidungsgewalt über Zeitaufwand und Intensität der Reinigung
- Verpflichtung: Bei Einsatzbefehl durch die Y-GmbH mit den aufgetragenen Tätigkeiten zu starten und den Anweisungen des Auftraggebers zu folgen
- Saisonpauschale von EUR x.xxx für Gesamtauftrag (= Fixbetrag)
- Nachweise durch Herrn X: GSVG-Pflichtversicherung und Steuernummer

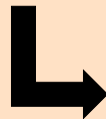
BFG

Schneeräumer

GPLA bestätigt durch BFG

- **Bezeichnung Werkvertrag**, Gewerbeschein und GSVG-Pflichtversicherung noch kein Indiz für selbstständige Tätigkeit
- Steuerrechtliches Dienstverhältnis (§ 47 Abs 2 EStG) "**wenn der DN dem DG seine Arbeitskraft schuldet,,!**"
- Ständige VwGH-Rechtsprechung **2 Kriterien:**
 - a) **(persönliche) Weisungsgebundenheit** gegenüber dem DG und
 - b) **Eingliederung** in den geschäftlichen Organismus des DG.
- Es liegt kein Werkvertrag vor, da es eine vertragliche Verpflichtung gibt, nach Anweisung der Y-GmbH jederzeit mit der Tätigkeit zu beginnen und deren Anweisungen zu befolgen

**Weisungsgebunden und
Eingliederung**



**ECHTES
Dienstverhältnis**

Werte 2017

Überblick

Alle Beträge in EUR	Werte 2016	Werte 2017
Geringfügigkeitsgrenze, täglich	31,92	entfällt
Geringfügigkeitsgrenze, monatlich	415,72	425,70
Höchstbeitragsgrundlage, täglich	162,00	166,00
Höchstbeitragsgrundlage, monatlich	4.860,00	4.980,00
Höchstbeitragsgrundlage, monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlung	5.670,00	5.810,00
Höchstbeitragsgrundlage, jährlich für Sonderzahlungen (für echte und freie DN)	9.720,00	9.960,00

Alle Beträge in EUR	Werte 2016	Werte 2017
Auflösungsabgabe	EUR 121,00	EUR 124,00
Service-Entgelt (Gebühr für e-card)	EUR 11,10	EUR 11,35
Dienstgeberbeitrag zum FLAF	4,5%	4,1%
DZ	0,36% - 0,44%	0,36% - 0,44%

Alle Beträge in EUR	Werte 2016	Werte 2017
Grenzwert DGA	623,58	638,55
Grenzwerte zum ALV-Beitrag	bis 1.311 0% bis 1.430 1% bis 1.609 2% über 1.609 3%	bis 1.342 0% bis 1.464 1% bis 1.648 2% über 1.648 3%
Jahresviertel *)	43.740,00	44.820,00
Zwölftelregelung **)	14.580,00	14.940,00
Viertelregelung ***)	8.748,00	8.964,00

*) 9-fache HB

**) 1/12 = 3-fache HBG

***) 1/5 vom Jahresviertel

Alle Beträge in EUR	Werte 2016	Werte 2017
ASVG Verzugszinsen	7,88% p.a.	3,38% p.a.
Pensionsabfindung (Hälftesteuersatz)	12.000,00	12.000,00
Zinersparnis (% > 7.300,00)	1%	1%
Konkurrenzklausele Monatsentgeltsgrenze 2016 *)	3.240,00	3.320,00

*) 20-fache der täglichen HBG

Danke



2017

eine Herausforderung !!!