

# AKTUELLES & ÄNDERUNGEN IN DER PERSONAL- VERRECHNUNG 2017/2018

---

## REFERENTINNEN

---

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

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

**Nina Samitsch, LL.M.**, Senior Consultant, P&O Services, PwC Österreich

© Diese Unterlage ist urheberrechtlich geschützt und nur für den privaten Gebrauch bestimmt. Stand 28.12.2017

# *Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2017/2018*

Martina Limbeck  
Alexandra Platzer  
Nina Samitsch

---

# Agenda

1. **Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)** 7 - 17
2. **Wohnbauförderungsbeitrag** 18 - 20
3. **Erhöhung des AUVA-Zuschusses für Betriebe bis zu 10 Mitarbeitern** 21 - 22
4. **Abschaffung der Auflösungsabgabe ab 2020** 23 - 24
5. **Überlassung Geschäftsführer – Zweites sozialversicherungsrechtliches Dienstverhältnis** 25 - 28
6. **Abrechnung von Bezügen nach Ende des Dienstverhältnisses / im ruhenden Dienstverhältnis** 29 - 36
7. **Themen, die wir schon aus dem Vorjahr kennen (Update)** 37
  - **Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung** 38 - 41
  - **Bonus-Malus-System für ältere DN tritt nicht in Kraft** 42 - 44
  - **Altersteilzeit. AMS fördert auch DB von den übernommenen SV-Beiträgen des Dienstnehmers** 45 - 49

# Agenda

○ Altersteilzeit. Ansicht des Hauptverbandes zu 20% Regel	50 - 53
○ Aushilfskräfte. Sonderregelung § 53 Abs. 3b ASVG	54 - 59
<b>7. Mitarbeiterbeteiligungsstiftung</b>	60 - 67
<b>8. Förderprogramme für den Arbeitgeber</b>	68
○ Beschäftigungsbonus	69 - 83
○ Andere Förderprogramme für den Arbeitsmarkt	84 - 96
<b>9. Neues zum Sachbezug PKW</b>	97
○ Sachbezug und Spezialfahrzeuge	99 - 101
○ Ist ein Elektro KFZ nichts wert? Bewertung bei Berechnung sonstiger Ansprüche?	102 - 104
○ Sachbezug und wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer (> 25%)	105 - 106
○ PKW-Sachbezug und zwei Dienstgeber	107 - 109
○ Bewertung des Vorteils beim Verkauf eines Firmen-PKW	110 - 114

---

# Agenda

<b>10. Judikatur-Update sonstiges</b>	115
○ Jahressechstel und Auslandsbezüge	116 - 118
○ Jahressechsteloptimierung durch Formel 7 vor dem Aus?	119 – 121
○ Geburtstagsgeschenke im Rahmen von Betriebsfeiern – steuerfrei gem. § 3 Abs. 1 Z 14 EStG	122 – 123
○ Lohnnebenkostenpflicht von Entgelt für die Zeit des Konkurrenzverbots	124 - 126
<b>11. Zweifelsfragen zur gesetzlichen und freiwilligen Abfertigung</b>	127
○ Bezugserhöhung kurz vor Ende des Dienstverhältnisses	128 - 129
○ Bonus und Abfertigung alt	130 - 135
○ Abfertigung und Wechsel im Konzern aus arbeitsrechtlicher und abgabenrechtlicher Sicht	136 - 139
○ Anrechnung deutscher Dienstzeiten?	140 - 142

---

# *Agenda*

- Grenzüberschreitender Betriebsübergang – Anrechnung liechtensteinischer Dienstzeiten? 143 - 145
- Wechsel im Konzern 146 - 149
- 12. Wiedereingliederungsteilzeit in der Praxis 150 - 163**
- 13. Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) 164 - 173**
- 14. Angleichung Arbeiter und Angestellte 174 - 180**
- 15. Arbeitnehmerschutz-Deregulierungsgesetz 181 - 187**
- 16. Gewerbeordnungsnovelle 2017 188 - 189**
- 17. Gutgläubiger Verbrauch von Entgelt 190 - 198**
- 18. Betriebliche Übungen 199 - 203**
- 19. Unverbindlichkeitsvorbehalte 204 - 206**
- 20. Sozialwidrigkeit 207 - 217**

---

# *Agenda*

<b>21. Entlassungen</b>	218 - 235
<b>22. Datenschutz-Grundverordnung (DSG-VO)</b>	236 - 239
<b>23. GPLA-Risiken</b>	240
○ Variable Bezüge - Steuerfreiheit § 68 EStG	241 - 259
○ Bezugsumwandlung und Zukunftssicherung	260 - 261
○ Umqualifizierung	262 - 263
<b>24. Werte 2018</b>	264 - 269

# *Sozialversicherungs- Zuordnungsgesetz (SV-ZG)*

# ***Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)***

## **Allgemeines:**

- ✓ Das SV-ZG wurde am 1. August 2017 im Bundesblatt veröffentlicht.
- ✓ Inkrafttreten 01.06.2017.
- ✓ Auf alle laufenden Versicherungszuordnungsverfahren anzuwenden, die nicht bis 30.06.2017 abgeschlossen wurden.

## **Ziele:**

- ✓ Frühzeitige Beurteilung bei strittiger Abgrenzung zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit.
- ✓ Gemeinsames Feststellungsverfahren der SVA, SVB, GKK.
- ✓ Bindungswirkung einer bescheidmäßig festgelegten Versicherungszuordnung (bei unverändertem Sachverhalt).

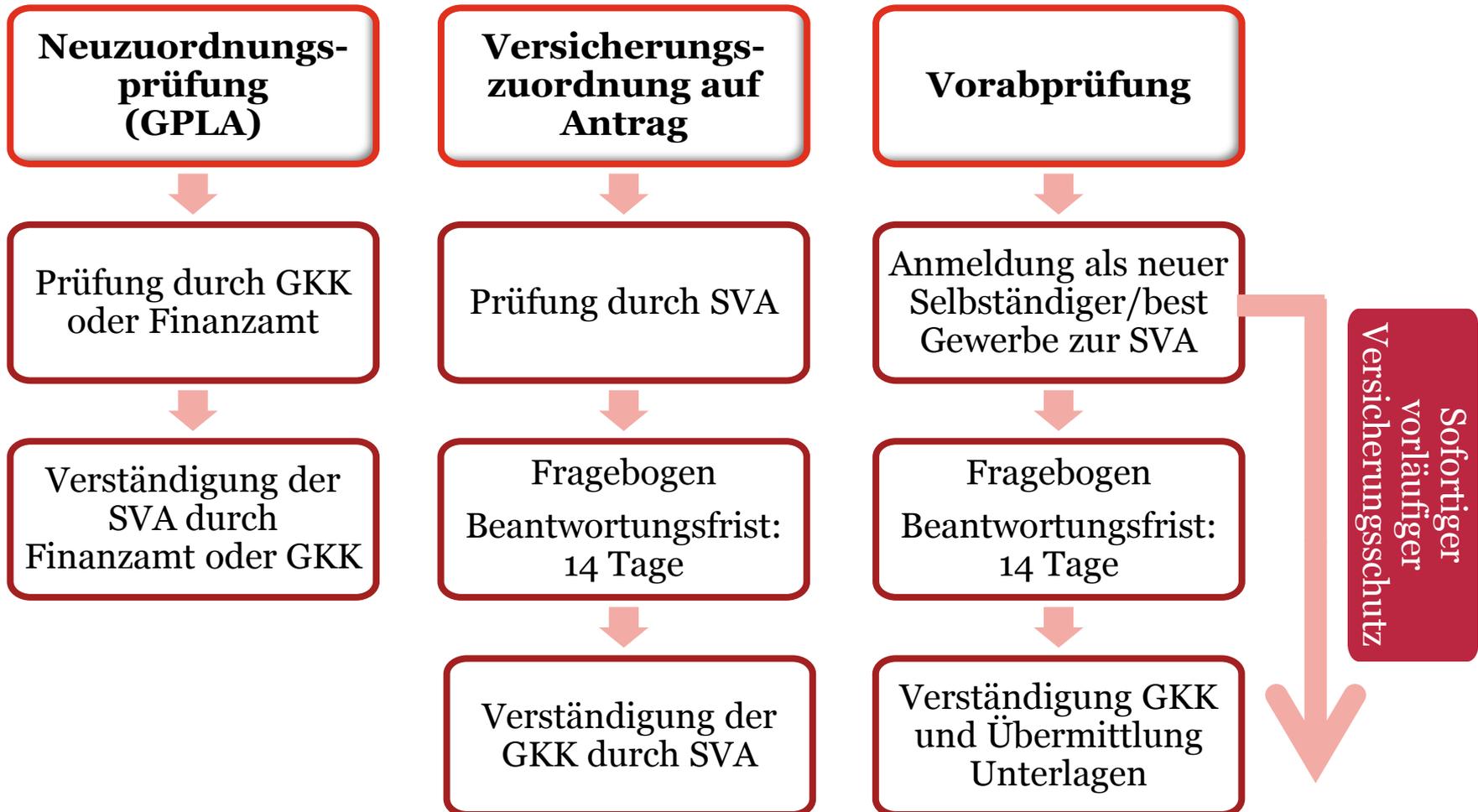
# Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)

Ein Verfahren zur Klärung der Versicherungszuordnung wird eröffnet:

1. **auf Antrag** durch die versicherte Person oder deren Auftraggeber oder
2. auf Grund einer amtswegigen Sachverhaltsfeststellung **z.B. im Rahmen einer GPLA, Nachschau** (Neuzuordnungsprüfung) sowie
3. auf Grund der Anmeldung zur GSVG/BSVG Pflichtversicherung (**Vorabprüfung**) in bestimmten Fällen – Prüfung mittels Fragebogen.

# Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)

## Verfahrensablauf



# Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)

## Vorabprüfung

Die Einleitung des Verfahrens erfolgt durch die SVA bei Anmeldung zur Pflichtversicherung bei:

1. **Neuen Selbständigen**
2. Mitgliedern der Wirtschaftskammer, die bestimmte freie Gewerbe auf der **Konsensliste** ausüben
3. Ausübung bestimmter **bäuerlicher Nebentätigkeiten** im BSVG

Alle anderen Gewerbe werden keiner Vorabprüfung unterzogen.

**Beachte:** eine mögliche Ummeldung von freien Dienstnehmern nach § 4 Abs 4 ASVG auf echte Dienstnehmer § 4 Abs 2 ASVG fällt nicht unter das SV-ZG.

# Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)

## Beispiele Konsensliste

- Regalbetreuung
- Befüllen von Verkaufsautomaten
- Oberflächenreinigung von beweglichen Sachen, ausgenommen Textilien sowie Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung
- Zusammenbau und Montage beweglicher Sachen mit Ausnahme von Möbeln
- Büroservice
- Botendienste
- Die Konsensliste finden Sie auf [www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at)
- Die nächste Evaluierung der Liste findet im Juli 2018 statt.

# Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)

## Einvernehmen der Träger

- ✓ Bei **Einvernehmen** über Zuordnung zur SVA bzw. SVB: Bescheid
- ✓ Bei Einvernehmen der Träger **oder** Einvernehmen GKK und Dienstgeber über Zuordnung ASVG kein Bescheid von Amts wegen

## Kein Einvernehmen

- ✓ die **GKK** erlässt einen Einbeziehungsbescheid zur Neuzuordnung zum ASVG
- ✓ In Bescheidbegründung erfolgt eine Auseinandersetzung mit abweichender Rechtsansicht der SVA/SVB
- ✓ Beschwerderecht/Parteistellung der SVA/SVB

- ✓ Bindungswirkung ab Rechtskraft gegenüber SVA bzw. SVB, GKK und für die Zuordnung der Einkünfte nach dem EStG (§86 Abs 1a EStG).
- ✓ Ausnahmen von der Bindungswirkung:
  - Die Entscheidung wurde auf Basis falscher Angaben getroffen.
  - Spätere Änderungen des maßgeblichen Sachverhalts.

# ***Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)***

## **Großer Vorteil: beitragsrechtliche Rückabwicklung**

Bei nachträglicher Umqualifizierung in ein Dienstverhältnis werden die zu Unrecht an die SVA/SVB geleisteten Beiträge

- von der SVA an die GKK überwiesen und
- von der GKK auf die Pflichtversicherungsschuld nach ASVG angerechnet.

Verringerung des Haftungsrisikos für Dienstgeber.

Übersteigt der eingezahlte Betrag den anzurechnenden Betrag, so hat die GKK den Überschuss der versicherten Person zu erstatten.

# ***Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)***

## **Nachteile**

- ✓ Fristen: allgemeine 6-Monatsfrist für Verwaltungserledigungen, Bindungswirkung erst ab Rechtskraft des Bescheides.
- ✓ Nur Prüfung von Einzelfällen, auch wenn ganze Gruppen von Personen zu identen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden.
- ✓ Unklar, wann eine wesentliche Änderung des maßgeblichen Sachverhaltes vorliegt.
- ✓ Schon bisher bestehende Vorabprüfungsmöglichkeiten wurden in der Praxis kaum genutzt (z.B. Antrag § 194a GSVG).
- ✓ Stärkere Position der GKK im Verfahren (kein unabhängiges Schiedsgericht).

# **Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)**

## **Fragebogen im Vorabprüfungsverfahren**

### **Beispiele:**

- ✓ *Verfügen Sie über eine eigene betriebliche Struktur? Wenn ja, bitte um Beschreibung der betrieblichen Struktur (z. B. Betriebsmittel, Buchhaltung, Einnahmen-Ausgaben-Rechnung, Registrierkassa).*
- ✓ *Können Sie Ihre Arbeitszeit frei einteilen oder gibt es bestimmte Arbeitszeiten, die Sie einhalten müssen (fixe zeitliche Vorgaben, eine fixe Wochenstundenanzahl, einen Dienstplan, andere Vereinbarung betreffend Arbeitszeit)?*
- ✓ *Können Sie Aufträge jederzeit ganz oder teilweise ablehnen oder an Subunternehmer bzw. Hilfskräfte delegieren?*
- ✓ *Sind Sie zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet?*
- ✓ *Üben Sie diese Erwerbstätigkeit im Wesentlichen für einen Auftraggeber aus oder haben Sie mehrere Auftraggeber? Bitte geben Sie Namen und Adressen des Auftraggebers an: .....*
- ✓ *Erhalten Sie über die Entlohnung hinaus Aufwandsentschädigungen (Wohnung, Firmenauto, Reisekosten, Kilometergeld, Sonstiges)?*

# **Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)**

## **Fragebogen im Vorabprüfungsverfahren**

### **Beispiele:**

- ✓ *Wo üben Sie Ihre Tätigkeit aus?*
  - In Räumlichkeiten des Auftraggebers*
  - In in Ihrem Besitz stehenden Räumlichkeiten (zB an Ihrem Wohnsitz oder in Ihrem eigenen Betrieb)*
  - Woanders, nämlich .....*
- ✓ *Haben Sie einen Schlüssel und/oder eine elektronische Zutrittsberechtigung zu den Räumlichkeiten des Auftraggebers?*
- ✓ *Können Sie Ihr arbeitsbezogenes Verhalten frei gestalten oder erhalten Sie konkrete Arbeitsanweisungen, deren Einhaltung auch kontrolliert wird bzw. jederzeit kontrolliert werden kann?*
- ✓ *Wer stellt die Betriebsmittel für die Tätigkeit zur Verfügung?*
- ✓ *Wer haftet bei Nichteinhalten der vertraglichen Bestimmungen?*
- ✓ *Wurde diese Tätigkeit bereits auf selbständiger oder unselbstständiger Basis erbracht?*

# *Wohnbauförderungsbeitrag*

*BGBL. I Nr. 144/2017 vom 18.10.2017*

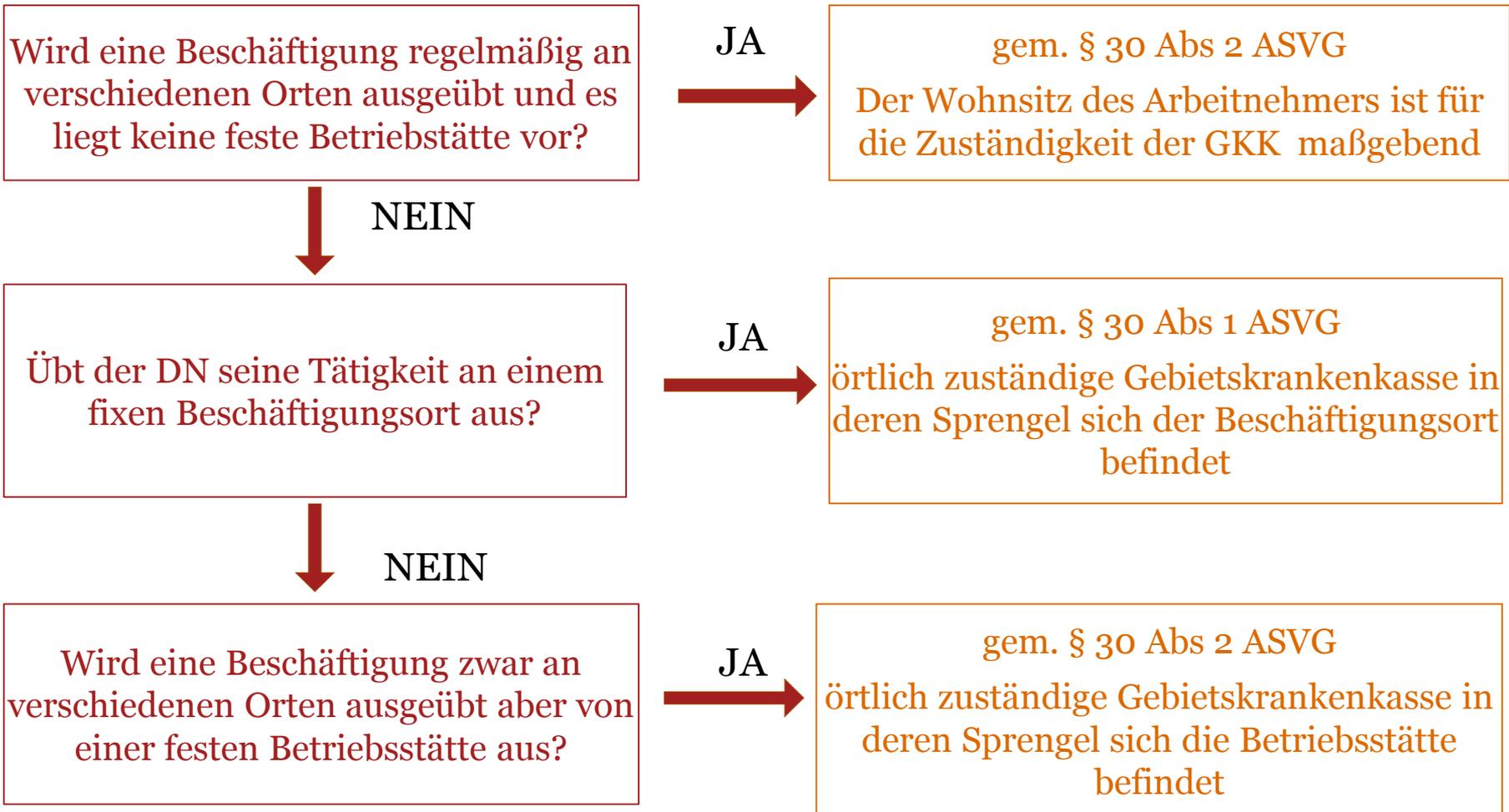
# Wohnbauförderungsbeitrag

## Änderungen ab 01.01.2018

- Wohnbauförderungsbeitrag wird mit Wirkung vom 01.01.2018 zu einer ausschließlichen Landesabgabe mit **voller Autonomie für die Länder** hinsichtlich des Tarifs.
- Die Höhe des Wohnbauförderungsbeitrages beträgt 2018 weiterhin 0,5 % für den Dienstnehmer und 0,5 % für den Dienstgeber, eine abweichende landesgesetzliche Regelung ist nach dem derzeitigen Stand nicht geplant.
- Die Länder dürfen nicht zusätzlich das Beitrags-Aufteilungsverhältnis zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer verändern.
- Es gibt für die Höhe der Wohnbauförderungsbeiträge in den Ländern keine Ober- und Untergrenze. **Zukünftig** könnte es daher 9 verschiedene Wohnbauförderungsbeiträge – und **damit 9 verschiedene SV-Beitragsätze** geben!
- Bei unterschiedlichen WF – Sätzen wird die korrekte Zuordnung der Arbeitnehmer zur richtigen GKK von Bedeutung.

# Wohnbauförderungsbeitrag

## Welche GKK ist zuständig? Prüfschema



***Erhöhung des AUVA-  
Zuschusses  
für Betriebe bis zu 10  
Mitarbeitern***

**Pensionsanpassungsgesetz 2018**

# *Erhöhung des AUVA-Zuschusses*

## **Änderung ab 01.07.2018**

- Unternehmen, die durchschnittlich nicht mehr als **zehn** Dienstnehmer/innen beschäftigen, erhalten **75% AUVA** Zuschuss.
- Durchschnitt: Basis ist Jahr vor Beginn der Entgeltfortzahlung
- Neuregelung anzuwenden auf Krankheiten und Unfälle, die nach dem 30.06.2018 eingetreten sind.
- Zuschüsse werden aus Mitteln der Unfallversicherung geleistet.
- Die übrigen Voraussetzungen wie bei Krankheit ab dem 11. Tag, bei Unfällen ab dem ersten Tag bleiben gleich.

# *Abschaffung der Auflösungsabgabe ab 2020*

# Abschaffung der Auflösungsabgabe ab 2020

## Änderungen

- Die Auflösungsabgabe für Dienstgeber **entfällt** mit Wirkung **ab 01.01.2020**.
- Derzeit zu entrichten, wenn der Dienstgeber ein echtes oder freies Dienstverhältnis beendet, das der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegt (mit Ausnahmen).
- Die Auflösungsabgabe beträgt:
  - für das Jahr 2017: EUR 124
  - für das Jahr **2018: EUR 128**

# *Überlassung Geschäftsführer*

Zweites sozialversicherungs-  
rechtliches Dienstverhältnis

# ***Zweites Dienstverhältnis zum Beschäftigten bei Überlassung von Geschäftsführern***

## **Sachverhalt**

- Bestellung des Amtsleiters einer Stadtverwaltung zum einzigen Geschäftsführer einer stadteigenen GmbH
- Prozentuelle Festlegung des Ausmaßes der Zuteilung zur GmbH
- Anteilige Verrechnung der entstehenden Personalkosten von der Stadt an die GmbH
- Zeitliche und räumliche Trennung der Geschäftsführungstätigkeit von der Tätigkeit der Stadtverwaltung, unterschiedliche Tätigkeit

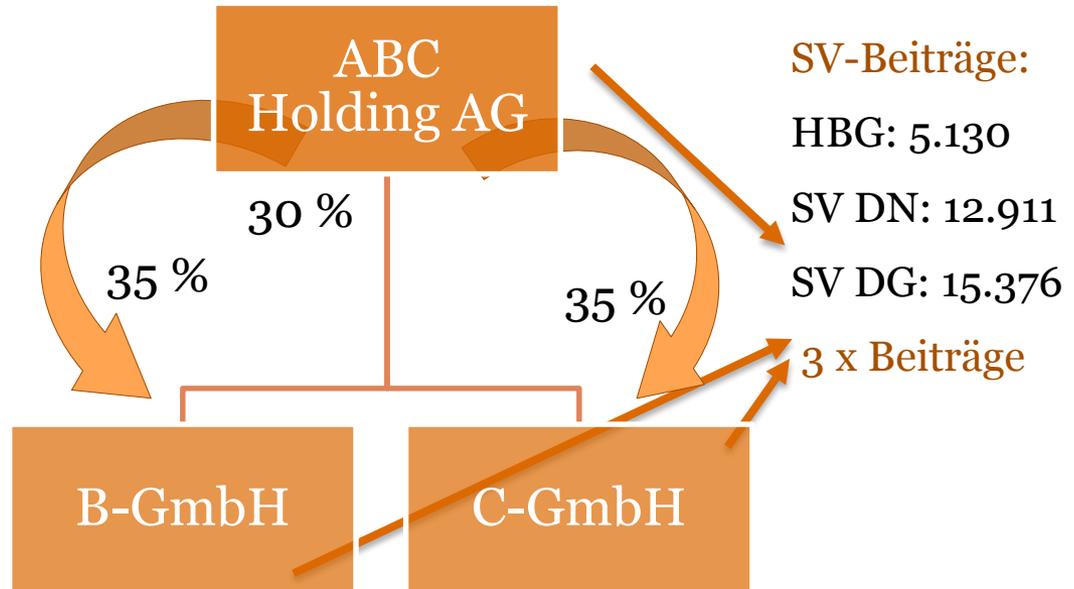
## **Entscheidung VwGH 07.09.2017, R02014/08/0046**

- Bei Leiharbeitsverhältnissen grundsätzlich ausschließlich Überlasser sozialversicherungsrechtlicher Dienstgeber
- ABER: Bei Geschäftsführer einer GmbH hat die GmbH aufgrund der Bestellung ein unmittelbares Recht auf Arbeitsleistung; Dienstvertrag kann auch schlüssig zustande kommen
- Bezüge vom Überlasser = Entgelt von dritter Seite

# Zweites Dienstverhältnis zum Beschäftigten bei Überlassung von Geschäftsführern

Bestehendes Dienstverhältnis zur Muttergesellschaft  
Monatlicher Bezug iHv EUR 18.000 (14x)

Geschäftsführertätigkeit in den Tochtergesellschaften in definiertem Ausmaß



- SV- Beiträge je Gesellschaft
- Beitragsrückerstattung der DN-Beiträge über HBG an Geschäftsführer auf Antrag
- Keine Rückerstattung der DG-Beiträge

# *Zweites Dienstverhältnis zum Beschäftigten bei Überlassung von Geschäftsführern*

## Empfehlungen

- Betrifft va **Geschäftsführer**. Bei Vorständen entsteht SV Pflicht als echter Dienstnehmer nur durch Lohnsteuerpflicht (in der Lohnsteuer noch keine entsprechende Judikatur)
- Wenn kein gesonderter Anstellungsvertrag mit der GmbH geschlossen, aber Tätigkeit aufgenommen: **schlüssige Annahme** eines Angebots auf Abschluss eines Anstellungsvertrages => **angemessenes Entgelt**
- Bei geringem Tätigkeitsumfang unentgeltliche Mandatsübernahme denkbar – am besten **ausdrücklich vereinbaren** (Achtung bei KVs, die auch Geschäftsführer regeln)
- Wenn Tätigkeit zeitlich, inhaltlich nicht klar zuordenbar evt Argumentation, dass auch sozialversicherungsrechtlich eine **einheitliche Tätigkeit** vorliegt.
- Entgelt von Dritter Seite setzt voraus, dass die Zahlung nach dem Parteiwillen eine **Gegenleistung** für diese Tätigkeit sein soll

*Abrechnung von Bezügen  
nach Ende des  
Dienstverhältnisses/ im  
ruhenden Dienstverhältnis*

---

# *Bezüge nach Ende des Dienstverhältnisses*

## *Abrechnung in der Sozialversicherung*

§ 49 Abs 1 ASVG: die dem **pflichtversicherten Arbeitnehmer** gebührenden Geld- und Sachbezüge gelten als beitragspflichtiges Entgelt

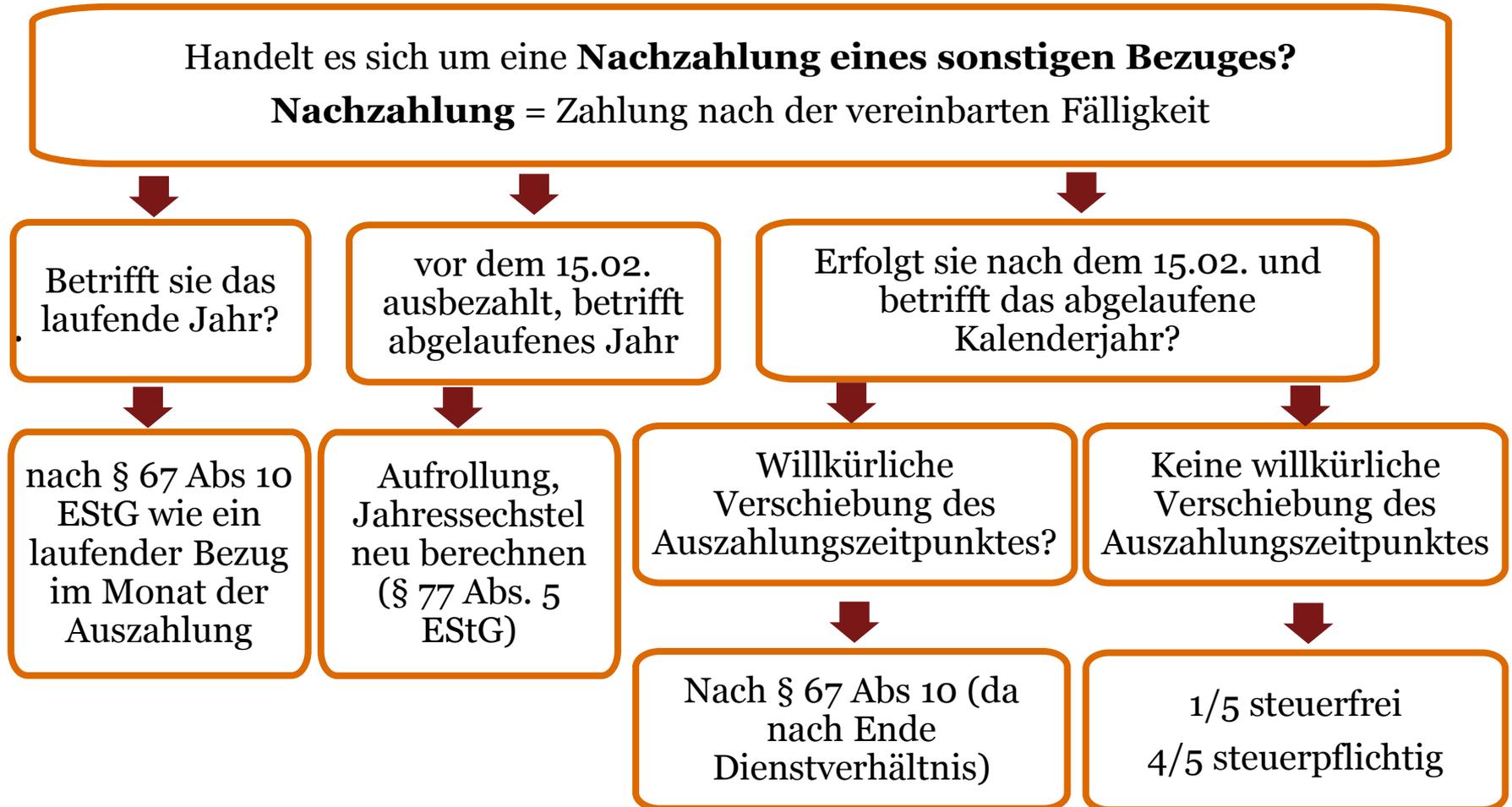
Frage – welchem Zeitraum ist die Zahlung zuzuordnen, kann sie beitragsfrei bleiben?

Sonderfälle:

- **Folgeprovisionen:** Provisionen auch für Geschäfte, die **ohne** unmittelbare Mitwirkung des Dienstnehmers zustande gekommen sind → wären **nach Ende des Dienstverhältnisses beitragsfrei**
- **Provisionen**, die noch unmittelbar aufgrund der vom Provisionsvertreter getätigten Geschäftsabschlüsse gebühren → **beitragspflichtig, Aufrollung**
- Geschäftsleitung entscheidet je nach der Ertragslage über eine freiwillige **Jahresprämie** für Mitarbeiter, Grund und Höhe davor ist ungewiss, Rechtsanspruch entsteht erst mit Entscheidung der Geschäftsleitung → wären **nach Ende des Dienstverhältnisses beitragsfrei**
- **Nachzahlung** nach Beendigung des Dienstverhältnisses von Bezügen aus dem aktiven Dienstverhältnis → **beitragspflichtig, aufrollen**

# Bezüge nach Ende des Dienstverhältnisses

## Abrechnung in der Lohnsteuer

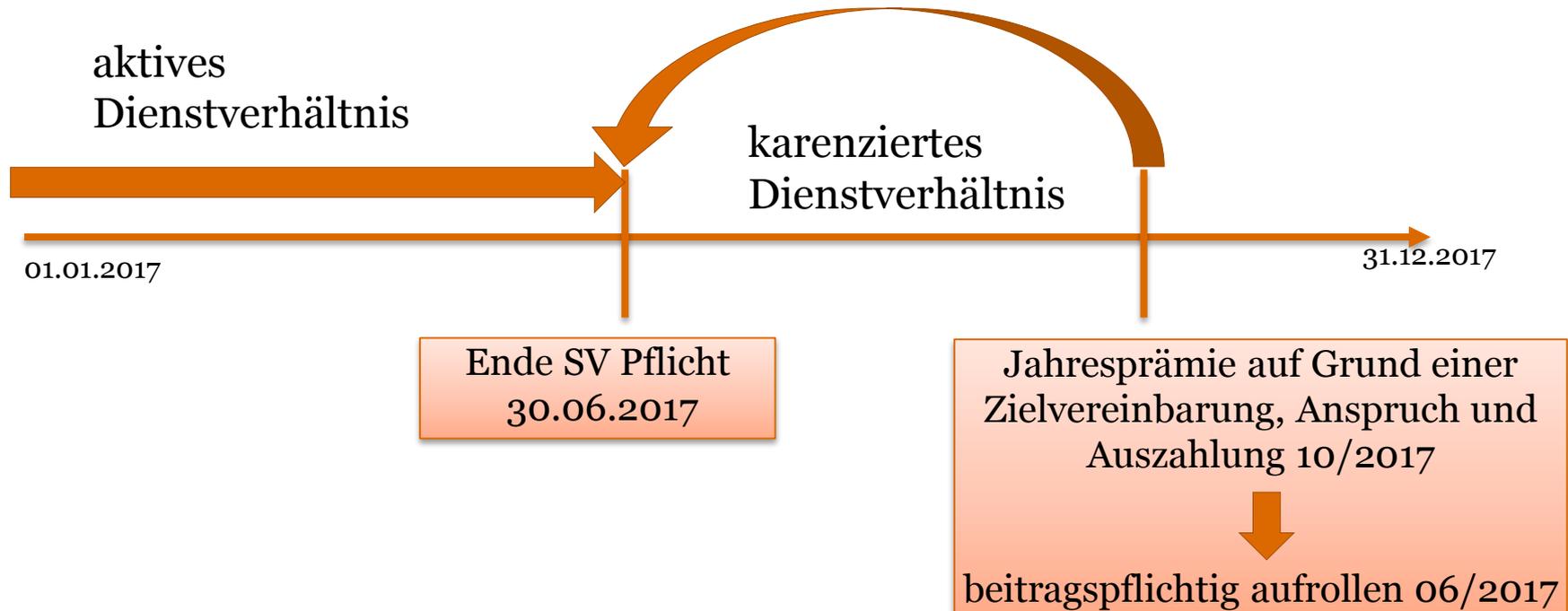


# Bezüge im ruhenden Dienstverhältnis

Bezugsart	Sozialversicherung	Lohnsteuer	Lohnnebenkosten
Sachbezüge (z.B Firmen PKW, Wohnung)	beitragsfrei	pflichtig (Zuflussprinzip)	pflichtig
Provisionen (Abschluss Provisionen)	beitragspflichtig im Monat des Vertragsabschlusses → Aufrollung  Wurde auf Grund einer Tätigkeit während der Karenz die Provision erworben, so kommt es zum Aufleben der SV-Pflicht → An- und Abmeldung ist entsprechend durchzuführen	pflichtig (Zuflussprinzip)	pflichtig
Provisionen (Folgeprovision, ohne Betreuungsverpflichtung)	beitragsfrei	pflichtig (Zuflussprinzip)	pflichtig
Sonderzahlungen (Leistungsabhängig wie z.B Bilanzgeld, Erfolgsprämie)	beitragspflichtig im Monat der Leistung → Aufrollung	pflichtig § 67 (1) + (2) (Zuflussprinzip) <i>wenn keine Bezüge im Kalenderjahr → §67/10 nach Tarif</i>	pflichtig
Sonderzahlungen ohne unmittelbare Leistungsverpflichtung	<b>Beitragspflichtig</b> wenn im Kalenderjahr zumindest 1 Tag mit SV Pflicht, sonst <b>beitragsfrei</b>	pflichtig § 67 (1) + (2) (Zuflussprinzip) <i>wenn keine Bezüge im Kalenderjahr → §67/10 nach Tarif</i>	pflichtig

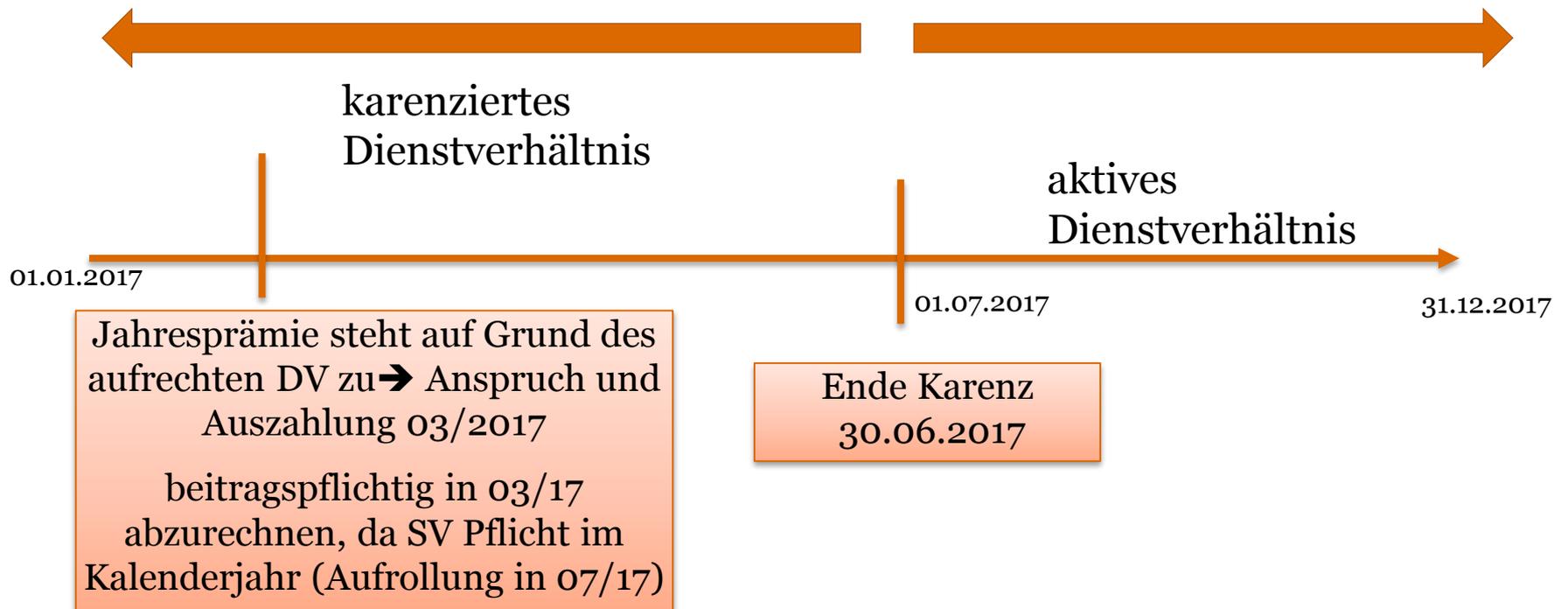
# Bezüge im ruhenden Dienstverhältnis

## Auszahlung einer Jahresprämie während Karenz



# **Bezüge im ruhenden Dienstverhältnis**

## **Auszahlung einer Jahresprämie während Karenz**



---

# ***Bezüge im ruhenden Dienstverhältnis***

## ***Bonus während der Eltern-Karenz***

### Häufige Frage in der Praxis:

- Zielerreichungsprämie / Bonus wird während einer Karenz fällig. Verliert die Dienstnehmerin das Kinderbetreuungsgeld, wenn die Prämie ausbezahlt wird?

### Zuverdienstgrenze Kinderbetreuungsgeld:

- Sowohl in § 8 Abs 1 Z1 KBGG (Kinderbetreuungsgeldgesetz) als auch in § 8b Abs 1 Z1 KBGG ist festgehalten, dass Sonstige Bezüge im Sinne des § 67 EStG bei der Berechnung der Zuverdienstgrenze außer Ansatz bleiben. Zu den Sonstigen Bezügen im Sinne des § 67 EStG zählen auch Zielerreichungsprämien

---

# **Bezüge im ruhenden Dienstverhältnis**

## **Mutterschutz und Anspruch auf Prämien**

In der Arbeits- und Entgeltbestätigung ist anzugeben, auf wie viele (Achtung: Anzahl nicht Betrag) Monatsbezüge Sonderzahlung pro Jahr ein Anspruch besteht.

- Sonderzahlungen werden von der GKK bei der Berechnung des Wochengeldes pauschal durch einen Zuschlag berücksichtigt
- z.B. bei 2 Sonderzahlungen 17% Zuschlag, bei mehr als 2 Sonderzahlungen 21% Zuschlag (WGKK) berücksichtigt. Prozentsätze richten sich nach der Satzung der jeweiligen Gebietskrankenkasse.

### **Die Leistungs- bzw. Zielerreichungsprämie darf durch Mutterschutzzeiten nicht gekürzt werden**

- OGH 13.11.2002, 9 ObA 193/02a Kürzung Leistungsprämie aufgrund von Mutterschutzzeiten unzulässig ist.
- Arbeitgeber muss diese Prämie auch für Mutterschutz leisten, sofern nicht von zusätzlichem Zuschlag (WGKK 4%) abgegolten (wie Zeiten aktiver Beschäftigung, welche Ziele hätte DN erreicht)

*Themen, die wir schon aus  
dem Vorjahr kennen  
(Update)*

---

# *Themen, die wir schon aus dem Vorjahr kennen (Update)*

## Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

---

## *Zur Erinnerung – was war für 2018 geplant:*

### **Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung**

- ✓ **Monatliche (elektronische) Meldung** bis 15. des Folgemonats.
- ✓ Elektronisches Clearing bei widersprüchlichen Meldungen mit Verständigung über Elda und Unternehmensserviceportal.
- ✓ 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 ...)
- ✓ **Berichtigung** monatlicher Beitragsgrundlagenmeldung nur innerhalb von **6 Monaten** sanktionslos möglich.

### **Entfall Meldung Arbeitsstätte!**

---

# ***Planänderung: Verschiebung auf 2019***

## **Verschiebung der neuen Meldungen auf 01.01.2019**

Beginn der mBGM an GKK wird **ab 01.01.2019 wirksam**.

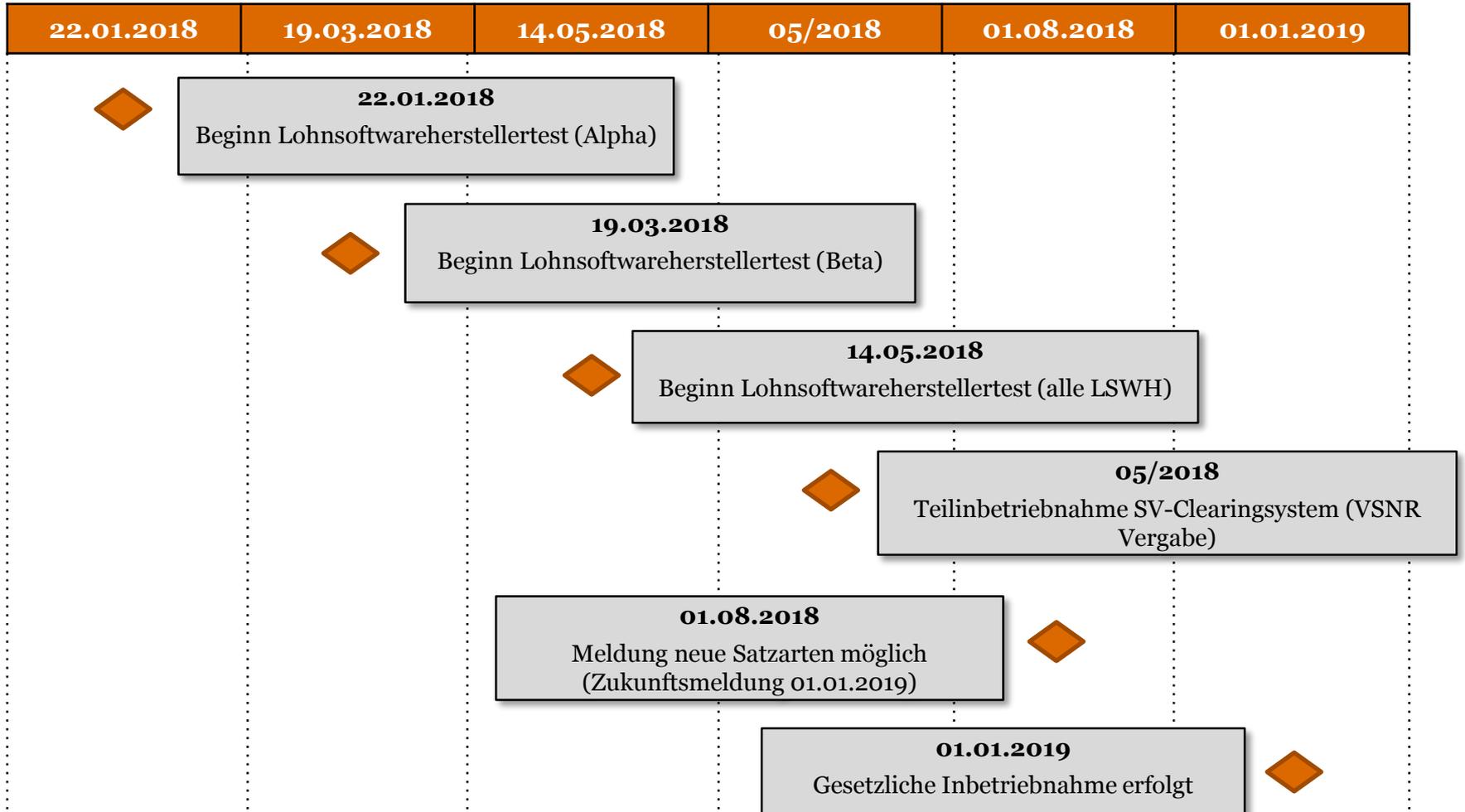
- Für das Jahr 2018 ist ein **kooperativer Einsatz** vorgesehen:
  - Möglichkeit für die Lohnsoftwarehersteller, die Lohnsoftware an die neue Meldeprozesse anzupassen und
  - diese mit ausgewählten Dienstgebern auszutesten und deren Feedback einzuholen.
- **Ab 01.01.2019 ist Vollbetrieb** der mBGM geplant.

## **Die Verpflichtung des DG zur Meldung der Arbeitsstätte bleibt!**

- Statistik Austria benötigt Daten für Arbeitsstättenzählung nach dem Registerzählungsgesetz, Erfüllung europarechtlicher Vorgaben usw.

# Überblick der Projekt-Meilensteine 2018/19

## mBGM-Programm



---

# *Themen, die wir schon aus dem Vorjahr kennen (Update)*

Bonus-Malus-System für ältere DN  
tritt nicht in Kraft

# 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“.

Stichtag 30.06.2017	Zielwerte	Erreichte Werte
55-59-jährige Männer	73,6%	75,4 % (+1,8 %)
60-64-jährige Männer	33,1%	35,5 % (+ 2,4 %)
55-59-jährige Frauen	60,1%	63,2 % (+ 3,1 %)

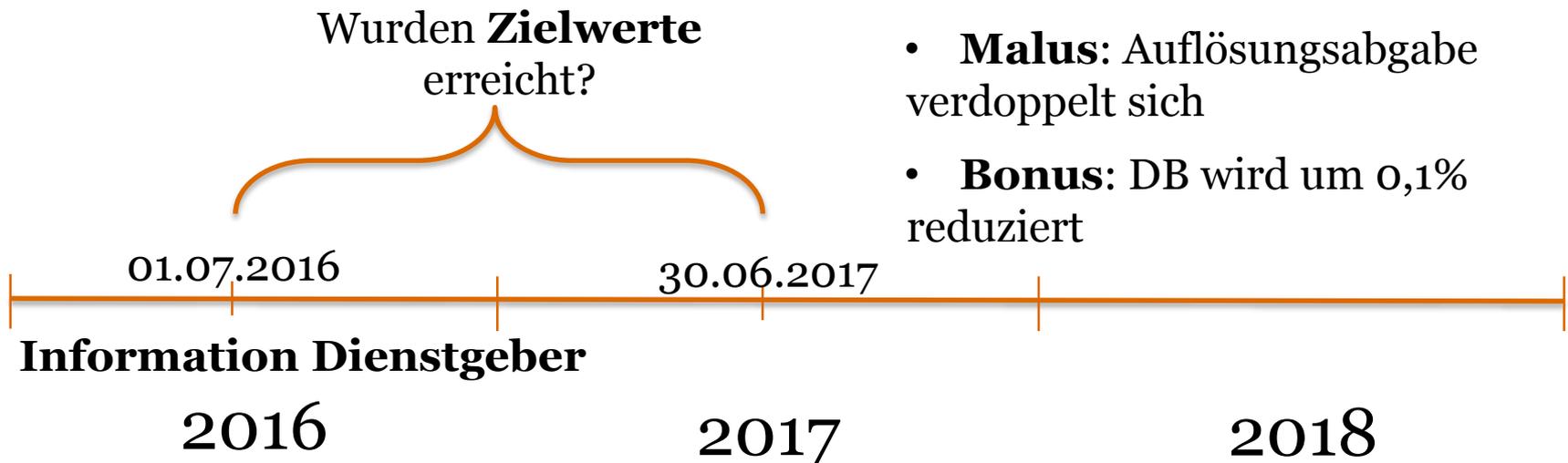


Das Bonus-Malus-System **tritt nicht in Kraft.**

# Bonus-Malus-System für ältere Dienstnehmer

## Timeline

- vgl. Anteil älterer Dienstnehmer im Unternehmen mit Beschäftigungsquote der Branche



- **Malus:** Auflösungsabgabe verdoppelt sich
- **Bonus:** DB wird um 0,1% reduziert

**Da die Zielwerte erreicht wurden, wird das Bonus-Malus-System nicht wirksam!**

# *Themen, die wir schon aus dem Vorjahr kennen (Update)*

## Altersteilzeit

**AMS fördert auch DB von den übernommenen SV  
Beiträgen Dienstnehmer**

---

# ***Altersteilzeit - Update***

## ***Was wir schon letztes Jahr wussten...***

### **VwGH 21.09.2016, 2013/13/0102 zur Altersteilzeit**

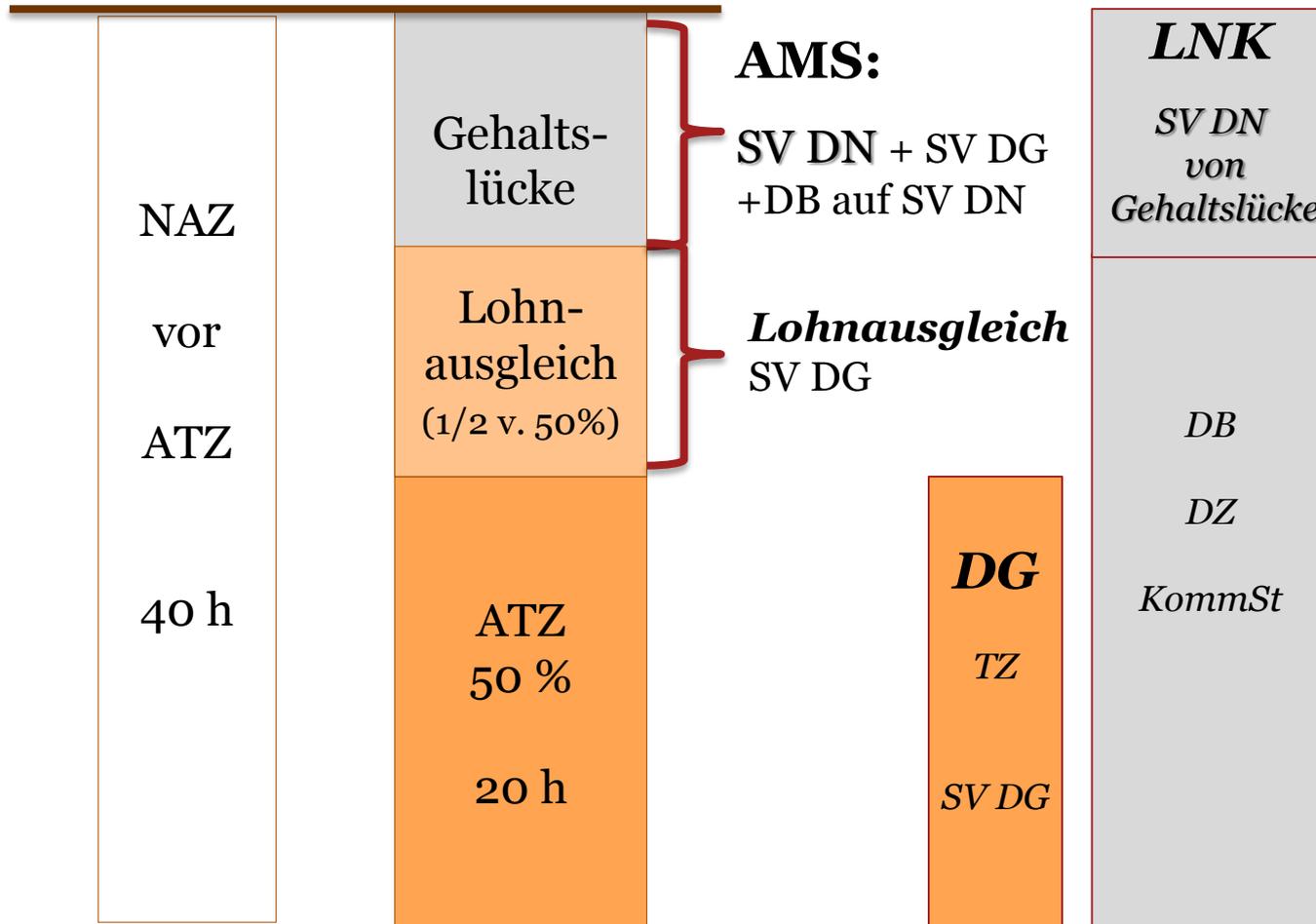
- Altersteilzeitvereinbarung: die vom Dienstgeber übernommenen Dienstnehmeranteile zur Sozialversicherung von der Gehaltslücke stellen einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar.
- Von diesem Vorteil sind Lohnnebenkosten (DB, DZ und KommSt) zu entrichten, das Jahressechstel wird erhöht.

=> Die Lohnnebenkosten werden in GPLA Prüfungen rückwirkend vorgeschrieben

# Altersteilzeit - Update

## Änderungen bei den Lohnnebenkosten

ASVG-BG vor ATZ max. HBG



## ***Altersteilzeit - Update***

Aufgrund dieses VwGH Erkenntnisses erging per Ende Dezember 2016 eine  
**Weisung des Sozialministeriums an das AMS :**

- AMS hat den DB von den übernommenen SV Beiträgen, wenn vom Arbeitgeber auch geleistet und beantragt, zusätzlich zu fördern (ab 01.01.2017)
- AMS hat Onlineinformation zu ATZ-Änderungsmeldungen und die Onlineausfüllhilfe zum Antragsformular für Altersteilzeit entsprechend geändert.

Lohnnebenkostensteigerung wird aufgefangen.

## *Altersteilzeit - Update*

- Um die Förderung inkl DB zu erhalten, muss das Unternehmen eine Änderungsmeldung an das AMS abgeben (nur 3 Monate rückwirkend möglich).
- Die zum Zeitpunkt der Änderungsmeldung aktuellen Daten sind im Formular anzugeben.

### **Vorsicht:**

Änderungsmeldung kann dazu führen, dass das ATZ Geld sinkt!

- Das ist dann der Fall, wenn die tatsächlichen Gehaltserhöhungen in den vergangenen Jahren **geringer** waren als die jeweils im Mai für die Valorisierungen vom AMS herangezogener (branchendurchschnittlicher) Prozentsatz.
- Prüfen Sie daher vor dem Änderungsantrag, ob sich das ATZ Geld auch tatsächlich erhöht und nicht vermindert

---

# *Themen, die wir schon aus dem Vorjahr kennen (Update)*

Altersteilzeit

**Ansicht des Hauptverbandes zur 20% Regel**

# Altersteilzeit - Update

## 20%-Regel allgemein → § 53 Abs. 1 ASVG

- Die auf den DN entfallenden SV-Beiträge im engeren Sinne (KV, PV und ALV) dürfen nur max. 20 % der Geldbezüge betragen.
- Den übersteigenden Betrag trägt der Dienstgeber (gesetzliche Verpflichtung).
- Auf AK-Umlage und den WF-Beitrag ist die 20% Regel nicht anwendbar.
- Bei gesetzlich zwingender teilweise Übernahme von SV-Dienstnehmer-Anteilen durch den Dienstgeber aufgrund der 20%-Regel liegt kein geldwerter Vorteil vor. => **keine Lohnnebenkostenpflicht.**

**Ist die 20% Regel auch bei der Altersteilzeit anzuwenden?**

---

# ***Altersteilzeit - Update***

## ***Rechtsansicht des Hauptverbandes***

Die 20% Regel ist aus Sicht des HVSVT auf die **SV-Dienstnehmer-Anteile** der „Gehaltslücke“ **nicht anzuwenden, weil:**

- **DG muss als Fördervoraussetzung DN-Anteile** tragen – Sonderfall, der nicht unter § 53 Abs 1 ASVG fällt.
- **DG bekommt übernommene Anteile vom AMS ersetzt.**
- **DN ist im Ergebnis mit diesen SV-Beiträgen nicht belastet.**

**Vgl NÖDIS, Nr. 5/April 2017**

# **Altersteilzeit - Update**

## **Empfehlungen für die Abrechnung**

### **Auswirkungen auf die Abrechnung**

- **DG** sollte **weiterhin** die DN-SV-Anteile der Gehaltslücke **übernehmen** → sonst droht Verlust der AMS Förderung und der Beitragsgrundlagengarantie
- gesamter DN-SV-Anteil der Gehaltslücke ist **lohnwerter Vorteil und erhöht die Bemessungsgrundlage für DB, DZ, KommSt und das Jahressechstel**
- **Förderung des DB** durch das AMS -> **Änderungsmeldung** erforderlich (**Achtung:** kann auch „**ungünstig**“ sein wenn tatsächliche Erhöhungen geringer sind als Valorisierung)

### **Auswirkungen auf die GPLA:**

**Rückwirkende Nachforderung LNK sehr wahrscheinlich!**

Beispiel:

„Worst-Case-Szenario“ für DN in D1, SV-Beitragsgrundlage = HBGL, 50% AZ Reduktion; Prüfzeitraum 2012 bis 2016: **EUR 1.072,54**

# *Themen, die wir schon aus dem Vorjahr kennen (Update)*

Aushilfskräfte

**Sonderregelung § 53 Abs. 3b ASVG**

# **Update Aushilfskräfte**

## **Voraussetzungen**

**Arbeitnehmer**

Entgelt max GFG EUR 438,05  
(Wert 2018)

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 geltende Regelung seit 2017***

## **Voraussetzungen:**

- ✓ Aushilfskraft hat noch **kein 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!**

## Änderung ASVG ab 01.01.2018

- ✓ Mit 01.01.2018 treten Sonderbestimmungen im ASVG (**§ 53a Abs. 3b ASVG**) in Kraft.
- ✓ Dienstgeber behält in Abrechnung Pauschalbeitrag **von 14,12 %** plus Arbeiterkammerumlage KU/LKU (0,5%/0,75%) vom Dienstnehmer ein (in 2017 noch nachträgliche Vorschreibung durch Sozialversicherung).
- ✓ Kein UV-Beitrag vom Dienstgeber zu leisten – wird aus den Mitteln der Unfallversicherung getragen. Der Dienstnehmer bleibt selbstverständlich unfallversichert.
- ✓ Bezüglich Dienstgeberabgabe (DAG) gibt es keine Begünstigung.

# ***Gesonderte Auskunft über Beschäftigte gem. § 53a Abs 3b ASVG (Aushilfskräfte) an die GKK***

- Die Anmeldung der Aushilfen erfolgt mit der Beitragsgruppe **N14o/ N24o**  
→ Beitragssatz **0%** (bisher verwendet für geringfügig Beschäftigte über 60)
- Meldefrist: bis Ende Februar des Folgejahres Übermittlung des Personenkreises durch den Dienstgeber in Listenform (Excel-Datei) per E-Mail an den Versicherungsträger

<b>VSNR</b>	<b>Name</b>	<b>Vorname</b>	<b>Anzahl Tage Beschäftigung</b>	<b>Beitragsgrundlage</b>	<b>Höhe der einbehaltenen Beiträge</b>	<b>KU</b>
-------------	-------------	----------------	----------------------------------	--------------------------	--	-----------

- Um die Beitragskontonummer der Versicherten ergänzte Liste an den Dienstgeber über WEBEKU
- Rechnungsbetrag ist binnen 14 Tagen auf die Beitragskonten der Versicherten einzuzahlen
- Derzeit gibt es keine Aussage des Hauptverbandes wie vorzugehen ist, wenn die Voraussetzungen aufgrund falscher Angaben des Dienstnehmers nicht erfüllt sind.

# Aushilfen

<b>Tabellarische Übersicht:</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Lohnsteuer	0 %	0 %
Lohnnebenkosten (KommSt, DB, DZ)	0 %	0 %
DN-Beitrag SV (KV, PV) + AK-Umlage	14,12 % + 0,5 % (nachträgliche Abfuhr durch DN)	14,12 % + 0,5 % (direkte Abfuhr durch DG)
DG-Beitrag SV (UV)	1,30 %	0 %
DG-Abgabe nach DAG (KV, PV)	16,40 %	16,40 %
BV	Aushilfen sind auch vom Geltungsbereich des BMSVG (Abfertigung Neu) erfasst.	

[www.pwc.at](http://www.pwc.at)

# *Mitarbeiterbeteiligungs- stiftung*

# ***Mitarbeiterbeteiligungsgesetz 2017 (MitarbeiterBetStG 2017)***

## **Allgemeines:**

- ✓ Beschlossen am 07.07.2017.
- ✓ Inkrafttreten 01.01.2018
- ✓ Mittelpunkt: Einführung der Mitarbeiterbeteiligungstiftung

## **Ziele:**

- ✓ Einführung einer neuen Mitarbeiterbeteiligungstiftung
- ✓ Steuer- und Beitragsfreie Berücksichtigung der unentgeltlichen oder verbilligten Weitergabe von Aktien an Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen

# **Mitarbeiterbeteiligungsgesetz 2017 (MitarbeiterBetStG 2017)**

## **Mitarbeiterbeteiligungstiftung (§ 4d Abs. 4 EStG)**

Zweck der Mitarbeiterbeteiligungstiftung:

**Mitarbeiterbeteiligungstiftung muss nach der Stiftungsurkunde und der tatsächlichen Geschäftsführung ausschließlich und unmittelbar folgenden Zwecken dienen:**

- Unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Aktien der Arbeitgebergesellschaften.
- Treuhändige Verwahrung und Verwaltung dieser Aktien.
- Einheitliche Ausübung der Stimmrechte, die mit diesen Aktien verbunden sind und
- Erwerb und das vorübergehende Halten von Aktien der Arbeitgebergesellschaften über einen mehrjährigen Zeitraum bis zu einem Anteil von 10% der Stimmrechte zum Zweck der planmäßigen unentgeltlichen oder verbilligten Weitergabe an die Arbeitnehmer.

# Mitarbeiterbeteiligungsgesetz 2017 (MitarbeiterBetStG 2017)

## Steuerliche Berücksichtigung der Zuwendungen auf Ebene des Arbeitnehmers (1/2)

### Arbeitnehmer

#### Änderung des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG:

- **Steuerfreiheit** der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Aktien an Arbeitgebergesellschaften **bis zu einem Betrag von EUR 4.500.**
- Der Betrag von 4.500 Euro **jährlich** steht **pro Dienstverhältnis** zu (dh bei mehreren Dienstverhältnissen im Konzern mehrmals)
- Voraussetzungen der Steuerfreiheit:
  1. Der Vorteil wird **allen Arbeitnehmer oder bestimmten Gruppen** von Arbeitnehmern gewährt.
  2. Die Aktien werden von einer Mitarbeiterbeteiligungsstiftung treuhändig **bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses** verwahrt und verwaltet.
- Werden die Aktien vor der Beendigung an Arbeitnehmer ausgefolgt, so gilt dies als steuerpflichtiger Zufluss eines geldwerten Vorteils.



Nachversteuerung des als steuerfrei behandelten Vorteils  
aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe dieser  
Aktien

# Mitarbeiterbeteiligungsgesetz 2017 (MitarbeiterBetStG 2017)

## Steuerliche Berücksichtigung der Zuwendungen auf Ebene des Arbeitnehmers (2/2)

### Arbeitnehmer

#### Einführung des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. d EStG:

- **Steuerfreiheit** des Vorteils aus der der unentgeltlichen oder verbilligten treuhändigen Verwahrung und Verwaltung der Aktien an Arbeitgebergesellschaften durch eine Mitarbeiterbeteiligungstiftung.

#### Änderung des § 49 Abs. 3 z 18 lit. d und e ASVG:

- **Als Entgelt gilt nicht** der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Aktien bis zu einem Betrag von EUR 4.500 jährlich, soweit dieser Vorteil auch nach § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG einkommensteuerbefreit ist, und
- der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten treuhändigen Verwahrung und Verwaltung der Aktien an Arbeitgebergesellschaften durch eine Mitarbeiterbeteiligungstiftung.

#### Anschaffungskosten

Die Anschaffungskosten der Aktien sind im Zeitpunkt der Abgabe mit dem Wert gemäß § 15 Abs. 2 Z 1 EStG unabhängig davon, ob die Abgabe steuerfrei war oder es zur Nachversteuerung gekommen ist, anzusetzen.

# **Mitarbeiterbeteiligungsgesetz 2017 (MitarbeiterBetStG 2017)**

## **Betriebliche Privatstiftungen - Überblick**

### **Unternehmenszweckförderungsstiftung**

- ✓ Zweck: Förderung des Betriebszwecks des stiftenden Unternehmens oder auch mit diesem verbundener Konzernunternehmen (wie z.B. Förderung der Produktion oder des Vertriebs).

### **Arbeitnehmerförderungsstiftung**

- ✓ Zweck: Unterstützung von Arbeitnehmern im Fall des Alters, der Invalidität oder Hilfsbedürftigkeit.
- ✓ Die Zuwendungen an Arbeitnehmer stellen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit dar.
- ✓ Stiftung agiert nach Ansicht der Finanzverwaltung als Arbeitgeber und hat Lohnsteuerabzug zu tätigen.

### **Belegschaftsbeteiligungsstiftung**

- ✓ Zweck: Weitergabe von Beteiligungserträgen aus Beteiligungen an Arbeitgebergesellschaften an die Begünstigten.
- ✓ Die Zuwendungen stellen beim Arbeitnehmer bis zu einem Betrag von EUR 4.500 (vor 01.01.2018 EUR 1.460) jährlich Einkünfte aus Kapitalvermögen (27,5% KESt) und darüber hinaus Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (und unterliegen SV- und Lohnnebenkostenpflicht) dar.

# **Mitarbeiterbeteiligungsgesetz 2017 (MitarbeiterBetStG 2017)**

## **Kreis der Begünstigten - Überblick**

### **Mitarbeiterbeteiligungstiftung**

- ✓ Ausschließlich alle Arbeitnehmer und ehemalige Arbeitnehmer (und ggf. deren Angehörige) oder bestimmte Gruppen von diesen.

### **Arbeitnehmerförderungsstiftung**

- ✓ Beschränkt auf Arbeitnehmer (und ggf. deren Angehörige) und Personen, deren Gehälter und sonstige Vergütungen jeder Art für die Tätigkeit im Betrieb unter die Einkünfte aus sonstiger selbständiger Arbeit iSd § 22 Z 2 EStG fallen.

### **Belegschaftsbeteiligungstiftung**

- ✓ Ausschließlich alle Arbeitnehmer (und ggf. deren Angehörige § 4) oder bestimmte Gruppen von diesen.

# Mitarbeiterbeteiligungsgesetz 2017 (MitarbeiterBetStG 2017)

	Mitarbeiter- beteiligungsstiftung	Arbeitnehmer- förderungsstiftung	Belegschaftsbe- teiligungsstiftung	Arbeitnehmer- beteiligung
Unterneh- men	§ 4d Abs 4 (Z 2): Mit Zuwendung BA, ohne Zuwendung Verteilung 10 Jahre	§ 4d Abs 2 EStG Bis 10% d Lohns. BA; uU Verteilung auf 10 Jahre	§ 4d Abs 3 EStG BA; uU Verteilung auf 10 Jahre	Betriebsausgabe
Stiftung	§ 13 Abs 1 Z 1 lit d KStG steuerfrei	§ 6 Abs 4 befreit; § 13 Abs 1 Z 1 lit b KStG Verteilung auf 10 Jahre möglich	§ 13 Abs 1 Z 1 lit c KStG bis EUR 4.500 steuerfrei Darüber Verteilung auf 10 Jahre möglich	n.a.
Arbeitnehmer	§ 3 Abs 1 Z 15 lit c steuerfrei bis EUR 4.500; soz.vers.befreit § 49 Abs 3 Z 18 lit d ASVG	steuerpflichtig	§ 26 Z 8 iVm § 27 Abs 5 Z 7 EStG bis EUR 4.500 KeSt, darüber ESt; für alles SozVers	§ 3 Abs 1 Z 15 lit b steuerfrei bis EUR 3.000; soz.vers.befreit § 49 Abs 3 Z 18 lit c ASVG

[www.pwc.at](http://www.pwc.at)

# *Förderprogramme für Arbeitgeber*

# *Förderprogramme für Arbeitgeber*

Beschäftigungsbonus – ausgelaufen

Neuanträge waren nur noch bis 31.1.2018 möglich

Genehmigte Förderanträge laufen weiter -  
Förderungsabrechnung

# ***Beschäftigungsbonus - ausgelaufen***

## ***Wer kann die Förderung beantragen?***

- Unternehmen mit Sitz oder (Kommunalsteuer-) betriebstätte **in Österreich**
- Unternehmen im öffentlichen Sektor nur wenn im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, keine hoheitlichen Aufgaben
- Unternehmer nach § 1 UGB
- Neugründungen, Umgründungen – Prüfung Förderungsmissbrauch
- **Neueintritte** von Dienstnehmern und Freien Dienstnehmern **ab 01.07.2017** (nicht geringfügige, nicht Lehrlinge)
- Förderungsfähige Neueintritte gemeinsam mind. 38,5 h/Woche
- Arbeitgeber muss vor Auszahlung Förderung (in einem Jahr) nachweisen, dass Beschäftigtenstände gestiegen sind

# ***Beschäftigungsbonus - ausgelaufen***

## ***Welche Personen sind förderungsfähig?***

**Bisher arbeitslos  
oder**

**Abgänger  
Bildungseinrichtung  
oder**

***Neueintritte ab 01.07.2017  
Dienstnehmer und freie  
Dienstnehmer***

**Jobwechsler**

**+weitere  
Voraussetzungen  
erfüllt**

# **Beschäftigungsbonus - ausgelaufen**

## **Welche Personen sind förderungsfähig?**

<b>Voraussetzungen Förderungsfähigkeit</b>	<b>Bisher arbeitslos gemeldete Personen/ Schulung AMS</b>	<b>Abgänger österreichische Bildungs- einrichtung</b>	<b>Jobwechsler, war in Österreich pflicht- versichert</b>
Wann?	In den letzten 3 Monaten	in den letzten 12 Monaten	in den letzten 12 Monaten
Wie lange?	egal	Mindestens 4 Monate teilgenommen	Mindestens 4 Monate ununterbrochen
Nachweis:	Bestätigung AMS	Zeugnis oder Besuchsbestätigung	Versicherungs- datenauszug
Sonstiges:	auch wenn kein Arbeitslosengeld bezogen	Auch Lehrling wenn ausgelernt, auch Beschäftigung neben Studium	Auch selbständige Tätigkeit, auch geringfügig

# **Beschäftigungsbonus - ausgelaufen**

## **Welche Personen sind förderungsfähig?**

DV oder selbständige Tätigkeit für mind. 4 Monate ununterbrochen

12 Monate zurück

Ende des DV bei anderem Dienstgeber

Beginn eines neuen DV beim Förderungswerber

# ***Beschäftigungsbonus - ausgelaufen***

## ***Welche Personen sind förderungsfähig?***

- **Vollversicherungspflichtig** (Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung), nicht geringfügige Beschäftigung, **Tipp:** z.B. Rechtsanwälte oder Beamte laut aws „vollversichert“ - rückfragen
- grundsätzlich **kommunalsteuerpflichtig** (auch wenn eine Befreiung anwendbar ist)
- zumindest **vier Monate** durchgängig beschäftigt (Beginn und Ende der Pflichtversicherung ausschlaggebend)
- **österreichisches Arbeits- und Sozialrecht** anwendbar
- Keine andere Förderung laut Liste auf [www.beschäftigungsbonus.at](http://www.beschäftigungsbonus.at)
- in den **letzten sechs Monaten** nicht im Unternehmen oder im Konzern tätig (inkl. Leiharbeitsverhältnisse, freie Dienstverhältnisse, geringfügige Beschäftigung)

---

# ***Beschäftigungsbonus Referenzwert (1/1)***

## **Bei erster Antragstellung:**

- Ermittlung Referenzwert, der vertraglich verankert wird = höchster Wert von 5 Beschäftigtenständen (letzte 4 Quartale vor dem Eintrittsdatum und Tag vor dem Eintritt)

# Beschäftigungsbonus Referenzwert (2/2)

2016

2017

2018

30.09.

31.12.

31.03.

30.06.

14.07.

15.07.

= Eintritt DN

14.08.

15.07.  
= Förderungsabrechnung

nach Köpfen: 8 DN 12 DN

15 DN

10 DN 13 DN

18 DN

Antragstellung

Höchster Wert = Referenzwert

15 DN

18 DN

\*) DN = Dienstnehmer

Aktuelles & Änderungen in der Personalverrechnung 2017/2018

PwC

Stand 02.03.2018

76

# ***Beschäftigungsbonus - Förderungsabrechnung Nachweis Beschäftigungszuwachs?***

**Für die bis zum 31.01.2018 gestellten Förderanträge ist folgendes zu beachten:**

**Bei Förderungsabrechnung (in einem Jahr):**

- Vergleich Referenzwert laut Vertrag mit aktuellem Beschäftigtenstand – wurde mindestens 1 Vollzeitäquivalent geschaffen?

Wenn Zuwachs geringer als beantragte Förderungen – **aliquote Förderung**

➔ **Tipp:** evtl. günstige Neueintritte nicht fördern lassen (wegen Aliquotierung)

Die aws führt einen Datenabgleich mit der GKK durch. Abweichungen können aber erklärt werden.

➔ **Tipp:** Vorab Bereinigung von „Karteileichen“ bei der GKK veranlassen, Kontrolle Beschäftigtenstände laut WEBEKU

---

# ***Beschäftigungsbonus - Förderungsabrechnung Nachweis Beschäftigungszuwachs?***

Beschäftigtenstände Dienstnehmer und freie Dienstnehmer **nach Köpfen**

## **Ohne:**

- Lehrlinge, geringfügig Beschäftigte
- Dienstnehmer, die nicht der Sozialversicherung in Österreich unterliegen
- Leiharbeitnehmer
- Kein arbeitsrechtliches Dienstverhältnis mehr, nur UEL oder KUE

## **Aber mit:**

- Ruhenden Dienstverhältnissen, Karenzen, Präsenzdienst, Mutterschutz usw.
- vollversicherungspflichtige Praktikanten
- ASVG versicherte Vorstände/Geschäftsführer
- freie Dienstnehmer

# ***Beschäftigungsbonus - Förderungsabrechnung*** ***Genehmigte Anträge - Höhe der Förderung***

## **50% folgender vom Dienstgeber bezahlten Lohnnebenkosten:**

- Dienstgeberbeiträge zur Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung, IESG-Zuschlag , Wohnbauförderungsbeitrag
- Beiträge Mitarbeitervorsorge (BMSVG)
- Dienstgeberbeitrag zum FLAF (DB) , Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)
- Kommunalsteuer

**Gedeckelt** mit den auf Basis der **ASVG Höchstbeitragsgrundlage** berechneten Lohnnebenkosten:

- Maximal  $14 \times \text{EUR } 4.980 \times \text{ca. } 30,5\% \text{ Lohnnebenkosten} \times 50\% = \text{EUR } 10.632,30$  pro Jahr ( für max 3 Jahre pro Dienstnehmer)

Gefördert werden 50% der **tatsächlich entrichteten Lohnnebenkosten** (Nachweis bei Abrechnung der Förderung) **gedeckelt mit der Förderungszusage**

---

# ***Beschäftigungsbonus – Genehmigte Anträge Änderungen 2018***

**Einreichung neuer Anträge und Meldung zusätzlicher förderungsfähiger Arbeitsverhältnisse war nunmehr bis 31.1.2018 möglich:**

- Nach dem 31.1.2018 werden Förderanträge nicht mehr genehmigt.
- Ausweitung der Wochenarbeitszeit wird nach dem 31.1.2018 nicht mehr gefördert.

**Einstellung von Ersatzarbeitskräften ist weiterhin unter folgenden Voraussetzungen förderungsfähig:**

- Das ursprüngliche Dienstverhältnis muss mindestens 4 Monate gedauert haben.
- Die Förderung ist mit der Gehaltshöhe des ursprünglichen Dienstverhältnisses gedeckelt.
- Beschäftigungsausmaß und Tätigkeit der Ersatzarbeitskraft können sich von jenen des ursprünglichen Dienstverhältnisses unterscheiden.

# ***Beschäftigungsbonus – Genehmigte Anträge Meldepflichten und Auflagen (2018)***

## **Ersatzarbeitskräfte:**

Einstellung von Ersatzarbeitskräften ist binnen 30 Kalendertagen ab Eintritt (Tag des Eintritts zählt nicht mit) über den aws-Fördermanager zu melden.

➔ **Achtung:** keine Ausnahme wenn der letzte Tag der Frist ein Sonntag oder Feiertag ist.

## **Förderungsabrechnung**

- Bei erstem Antrag und bei Förderungsabrechnung ist eine Bestätigung durch den Steuerberater/Wirtschaftsprüfer erforderlich. **Rechtzeitig Kontakt aufnehmen!**
- Im Antrag gemeldetes Entgelt wird von der aws nur mehr mit 2% inflationsangepasst. Zukünftige Erhöhungen können nicht mehr berücksichtigt werden
- **Tipp:** variable Bezüge oder kurz bevorstehende Erhöhungen bereits einberechnen

---

## ***Beschäftigungsbonus – Genehmigte Anträge Meldepflichten und Auflagen (2018)***

Bei **Herabsetzung Wochenarbeitszeit** von geförderten Dienstnehmern:  
Meldung an die aws binnen 1 Monat.

Bei **Beendigung** gefördertes Dienstverhältnis innerhalb der 4 Monatsfrist:  
Unmittelbar nach Abmeldung bei der GKK auch Antrag aws ändern (Antrag:  
Bearbeiten, "Beschäftigt bis" ändern)

Schriftliche Zustimmung des Dienstnehmers zur Weitergabe personenbezogener  
Daten an die aws einholen

**Nachweise** der Förderungsvoraussetzungen einholen

---

# ***Beschäftigungsbonus***

## ***Risiko Verstoß gegen EU-Recht***

Unternehmen muss die Förderung rückerstatten, wenn die EU Kommission die Aussetzung und/oder Rückforderung des Beschäftigungsbonus wegen Gemeinschaftsrechtswidrigkeit verlangt.

Es ginge auch jeder Anspruch auf zugesicherte und noch nicht ausbezahlte Förderungen verloren.

Die EU-Kommission sieht nach derzeitigem Stand **keinen Verstoß gegen EU-Beihilfenrecht** prüft aber Verstoß gegen die EU Grundfreiheiten.

<https://www.beschaefigungsbonus.at/>

<https://foerdermanager.aws.at/>

# *Förderprogramme für Arbeitgeber*

## Andere Förderprogramme für den Arbeitsmarkt

- **Beschäftigungsaktion + 20.000**
- **Eingliederungsbeihilfe „Come back“**
- **Beihilfe zur Förderung von Ersatzkräften während Elternteilzeitkarenz**
- **Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)**
- **Förderungen des BMASK i.Z. mit der beruflichen Integration von behinderten Menschen**
- **Lohnnebenkostenförderung für innovative Start-ups**
- **Qualifizierungsförderung für Beschäftigte**

# **Beschäftigungsaktion + 20.000**

## **Was wird gefördert?**

- Schaffung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes im gemeinnützigen Sektor für einen langzeitarbeitslosen Menschen über 50 Jahre, sowohl für gering- als auch für hochqualifizierte Personen (länger als 365 Tage arbeitslos);
- Der Arbeitsplatz soll eine existenzsichernde Beschäftigung darstellen (30h/ Woche).

## **Laufzeit des Förderprogrammes?**

- Von 01.07.2017 bis **31.12.2017**;
- Von 01.07. bis 31.12.2017 örtlich ausgewählte Pilotprojekte;

## **Wer kann die Förderung beantragen?**

- Gemeinden, gemeinnützige Trägervereine und Unternehmen.

## **Derzeit geplantes Fördervolumen?**

- EUR 200 bis 400 Mio.

## **Förderhöhe?**

- Bis zu 100 % der Lohnkosten zzgl. bis zu 100% der Lohnnebenkosten.

## **Abwicklung der Förderung, weitere Infos?**

- Abwicklung durch das AMS (<http://www.ams.at/service-unternehmen>)

---

## ***Beschäftigungsaktion + 20.000***

### **Eingestellt ab 1.01.2018:**

- **Nur bis zum 31.12.2017** eingelangten Anträge konnten genehmigt werden.

### **Bis zum Stichtag 31.12.2017 genehmigte Anträge:**

- Förderung für die genehmigten Anträge läuft weiter.
- Förderungshöhe und –dauer laut Genehmigung (maximal bis zum 30.06.2019)

# Eingliederungsbeihilfe „Come back“



Ausschluss BB

## Was wird gefördert?

- Einstellung eines arbeitslosen Menschen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen
  - vorgemerakter Arbeitsloser älter als 45 Jahre
  - mind. 6 Monate arbeitslos und unter 25 Jahre
  - 12 Monate arbeitslos und über 25 Jahre
  - akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht
- Achtung: regional unterschiedliche Förderkriterien möglich.
- Es muss ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegen.

## Laufzeit des Förderprogrammes?

- Derzeit unbegrenzt, allgemeine Arbeitsmarktmaßnahme.

## Wer kann die Förderung beantragen?

- Alle Arbeitgeber (wenige Ausnahmen).

## Förderhöhe?

- Einzelfallbeurteilung durch das AMS;
- Zuschuss zu den Lohnkosten.

## Abwicklung der Förderung, weitere Infos?

- Abwicklung durch das AMS, Infos siehe [www.ams.at](http://www.ams.at)
- Wichtig ist das Beratungsgespräch zwischen AMS und AG **VOR** Beginn der Beschäftigung.

---

# ***Beihilfe zur Förderung von Ersatzkräften während Elternteilzeit***

## **Was wird gefördert?**

- Einstellung einer Person als Ersatzkraft für einen DN in ETZ innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der ETZ.

## **Laufzeit des Förderprogrammes?**

- Derzeit unbegrenzt.

## **Wer kann die Förderung beantragen?**

- Alle Arbeitgeber (wenige Ausnahmen).

## **Förderhöhe / Förderdauer?**

- 33,3 % der BGL (BGL = laufendes Bruttoentgelt – max. ASVG-HBG – zzgl. 50 %).
- Auch externe Qualifizierungskosten sind bis zu 50 % förderbar.
- Förderdauer: max. 4 Monate.

## **Kriterien für die zu fördernde Person?**

- Seit mindestens 1 Monat als arbeitslos vorgemerkt.

## **Abwicklung der Förderung, weitere Infos?**

- Abwicklung durch das AMS, Infos siehe [www.ams.at](http://www.ams.at)
- Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitgeber **VOR** Beginn der Beschäftigung notwendig.

# ***Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)***



Ausschluss BB

## **Was wird gefördert?**

- Schaffung des ersten vollversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes in einem EPU (Anreiz zur Schaffung neuer Arbeitsplätze im KMU-Bereich);
- als erstmalig gilt auch, wenn nach 5 Jahren wiederum ein „erster“ DN angestellt wird;
- Teilzeit möglich, mindestens 50 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit.

## **Laufzeit des Förderprogrammes?**

- Derzeit unbegrenzt.

## **Wer kann die Förderung beantragen?**

- Ein-Personen-Unternehmen, welche seit zumindest 3 Monaten der Pflichtversicherung (KV, PV) nach dem GSVG unterliegen;
- unter bestimmten Voraussetzungen auch bei Personen- oder Kapitalgesellschaften möglich.

## **Förderhöhe / Förderdauer?**

- 25 % des laufenden Bruttoentgelts (gedeckt mit der ASVG-HBG).
- Förderdauer: max. 12 Monate.

# ***Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)***



Ausschluss BB

## **Kriterien für die zu fördernde Person?**

- Arbeitslos und seit 2 Wochen vorgemerkt oder vorgemerkt unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung.
- Dienstverhältnis muss länger als 2 Monate dauern.
- Ausgeschlossen sind bestimmte Familienangehörige, Lehrlinge, freie Dienstnehmer.

## **Abwicklung der Förderung, weitere Infos?**

- Abwicklung durch das AMS.
- Antrag ist innerhalb von 6 Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu stellen.
- Weitere Infos auf [www.ams.at](http://www.ams.at)

# ***Förderungen des BMASK i.Z. mit der beruflichen Integration von behinderten Menschen***

## **Förderzweck:**

- Das BMASK gewährt verschiedenste Förderungen i.Z. mit der beruflichen Integration von behinderten Menschen;
  - Bei körperlichen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen oder Beeinträchtigungen der Sinne, die einen Grad von zumindest 30% aufweisen;
  - Manche Förderungen sind einer Behinderung von mind. 50% vorbehalten.

## **Zuschüsse zu Lohnkosten:**



- Entgeltbeihilfe; **Ausschluss BB**
- Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe;
- Integrationsbeihilfe.

## **Andere Zuschüsse:**

- Förderungen für technische Arbeitshilfen;
- Förderungen für die Adaptierung des Arbeitsplatzes;
- Zuschuss / Übernahme von Ausbildungskosten (auch für Begleitpersonen und Dolmetscher);
- Ausbildungsbeihilfen;
- Übernahme von Kosten für ein Orientierungs- und Mobilitätstraining;
- Zuschuss für die Anschaffung eines Blindenhundes udgl. mehr.

---

# ***Förderungen des BMASK i.Z. mit der beruflichen Integration von behinderten Menschen***

## **Infos zu allen Förderungen:**

- [https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/1/8/CH3434/CMS1450708711874/richtlinien\\_individualfoerderungen\\_berufliche\\_integration.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/1/8/CH3434/CMS1450708711874/richtlinien_individualfoerderungen_berufliche_integration.pdf)

## **Beispiel Entgeltbeihilfe:**

### **Kriterien für die zu fördernde Person?**

- Begünstigt Behinderter, wenn eine Leistungsminderung glaubhaft gemacht werden kann.

### **Förderhöhe / Förderdauer?**

- Langfristige Förderung,
- 50% der BGL, jedoch max. EUR 700/Monat (BGL = Monatsbruttoentgelt zzgl. 50%).

### **Abwicklung der Förderung, weitere Infos?**

- Antrag ist beim BMASK einzubringen,
- Weitere Infos auf [www.sozialministeriumservice.at](http://www.sozialministeriumservice.at)

# Lohnnebenkostenförderung für innovative Start-ups



Ausschluss BB

## Wer wird gefördert?

- Innovative Start-ups (= innovative, wachstumsstarke und maximal 5 Jahre alte Kleinunternehmen in Österreich, weniger als 50 Dienstnehmer, Umsatz / Bilanzsumme max. EUR 10 Mio.).

## Was / Wie wird gefördert?

- Zuschüsse zu den Lohnnebenkosten der ersten 3 förderwürdigen Arbeitsplätze für 3 Jahre.

## Förderhöhe?

- Bis zu 100% im 1. Jahr, 67% im 2. Jahr; 33% im 3. Jahr der Lohnnebenkosten, gedeckelt mit ASVG-HBG.

## Laufzeit des Förderprogrammes?

- Derzeit 01.01.2017 bis 30.06.2020 (aws-Presseaussendung vom 15.09.2017: Ausweitung wird forciert).
- Bis auf Weiteres können ab **01.01.2018** keine Anträge entgegengenommen werden (Die Entscheidung über die Fortsetzung der Förderung ist noch nicht getroffen).

## Abwicklung der Förderung, weitere Infos?

- Der Antrag ist über den Fördermanager bei der aws (Austria Wirtschaftsservice GmbH) einzubringen (<https://www.aws.at/service/web-services/aws-foerdermanager/>);
- Weitere Infos auf [www.aws.at](http://www.aws.at) (siehe auch ausführliche Sonderrichtlinie „Förderung von Lohnnebenkosten für innovative Start-ups“).

---

# Qualifizierungsförderung für Beschäftigte

## Was wird gefördert?

- Weiterbildungsmaßnahmen, wenn diese einem vom AMS vordefinierten arbeitsmarktpolitischen Ziel beiträgt, wie z.B.:
  - höherwertige Tätigkeit am selben Arbeitsplatz,
  - Wechsel auf einen höherwertigen Arbeitsplatz,
  - Verbesserung der Basiskompetenzen (Deutschkurse, Computerkurse),
  - Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Unterbrechungen,
  - fachliche Spezialisierung,
  - bei Personen ab 45 auch Wechsel auf einen altersgerechten Arbeitsplatz, Auffrischung des Wissens udgl.

## Wer kann die Förderung beantragen?

- Alle Arbeitgeber (wenige Ausnahmen).

## Laufzeit des Förderprogrammes?

- Derzeit für Kurse, die bis spätestens 31.12.2018 beginnen und bis spätestens am 31.12.2019 abgeschlossen sind.

---

# Qualifizierungsförderung für Beschäftigte

## Kriterien für die zu fördernde Person?

- Das Förderprogramm richtet sich vor allem an:
  - AN mit höchstens Pflichtschulabschluss;
  - AN mit Lehrabschluss bzw. Abschluss einer Berufsbildenden mittleren Schule;
  - AN mit höheren Ausbildung als Pflichtschulabschluss, die das 45. Lebensjahr vollendet haben;
  - Nicht gefördert werden GF, unkündbare DN, Lehrlinge, überlassene DN, Unternehmenseigentümer.

## Förderhöhe?

- 50% der Kurskosten;
- 50% der Personalkosten ab der 25. Kursstunde; bei AN mit höchstens Pflichtschulabschluss ab 1. Kursstunde;
- Maximal EUR 10.000 pro Person und Begehren.

## Abwicklung der Förderung, weitere Infos?

- Abwicklung durch das AMS;
- Weitere Infos auf [www.ams.at](http://www.ams.at)

---

## ***Weiterführende Links***

**Förderungen, die durch aws (Austria Wirtschaftsservice GmbH) abgewickelt werden?**

- [www.aws.at](http://www.aws.at)

**Förderungen, die vom Arbeitsmarktservice abgewickelt werden:**

- [www.ams.at](http://www.ams.at)

**Förderungen, die über das BMASK abgewickelt werden:**

- [www.sozialministeriumservice.at](http://www.sozialministeriumservice.at)

**Eine umfassende Info-Datenbank zu Förderungen (mit weiterführenden Links und Angabe der Rechtsgrundlagen), ist zu finden unter:**

- [www.transparenzportal.gv.at](http://www.transparenzportal.gv.at)

# *Neues zum Sachbezug PKW*

# *Neues zum Sachbezug PKW*



## Sachbezug und Spezialfahrzeuge

BFG 22.6.2017, RV/7101747/2015

# Spezialfahrzeuge und Werkverkehr

## Sachverhalt:

- Beschwerdeführer benützte für die Fahren zwischen Arbeitsstätte und Wohnung ein vom Dienstgeber zur Verfügung gestelltes Spezialfahrzeug.
- FA setzte im ESt-Bescheid 2014 einen Sachbezug für die private Nutzung des Fahrzeuges fest.

## Beschwerde:

- LStR Rz 744 sieht eine Ausnahme für Spezialfahrzeuge vor:

*„Werkverkehr ist auch dann anzunehmen, wenn es sich um Spezialfahrzeuge handelt, die auf Grund ihrer Ausstattung eine andere private Nutzung praktisch ausschließen, wie Einsatzfahrzeuge, Pannenfahrzeuge.“*

# Spezialfahrzeuge und Werkverkehr

## Entscheidung BFG

- Die kostenlose Überlassung firmeneigener KFZs zur Privatnutzung stellt einen steuerpflichtigen Vorteil dar.
- LStR Rz 744 (Spezialfahrzeuge) geht über den Gesetzeswortlaut des § 26 Z 5 EStG zu Werkverkehr hinaus.
- Es ist ohne Bedeutung, ob dem DN Spezialfahrzeuge oder herkömmliche PKWs für Privatfahrten (inkl. Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) zur Verfügung gestellt werden.
- **Fahrten zwischen Arbeitsstätte und Wohnung zählen zu den Privatfahrten:** Welche Art von Fahrzeug dabei verwendet wird, ist nicht von Bedeutung.
- **Ein Werkverkehr iSd § 26 Z 5 EStG liegt in diesen Fällen nicht vor:** Steuerfrei wäre die Beförderung mit Fahrzeugen nach der Art eines Massenbeförderungsmittels.
- **Ergebnis:** Sachbezug ist auch bei der Benutzung der Spezialfahrzeuge anzusetzen.

# *Spezialfahrzeuge und Werkverkehr*

## **Empfehlung für die Praxis**

- Lohnsteuerrichtlinien noch nicht geändert (finaler Wartungserlass liegt noch nicht vor)
- Falls Streitpunkt in der GPLA, schlechte Erfolgsaussichten im Rechtsmittelverfahren
- § 90 EStG-Anfrage mit Fotos des betreffenden Fahrzeuges und Bestätigung durch Finanzamt, dass ein Spezialfahrzeug vorliegt, damit kein Streitpunkt in der GPLA
- Solider Nachweis (z.B. Fahrtenbuch), dass keine sonstigen Privatfahrten (zum Einkaufen etc) mit dem Spezialfahrzeug unternommen wurden, sondern nur Fahrten Wohnung Arbeitsstätte, damit kein Streitpunkt in der GPLA
- Risiko bleibt
- Alternative: Ansatz Sachbezug

# *Neues zum Sachbezug PKW*

Ist ein Elektro KFZ nichts wert? Bewertung bei Berechnung sonstiger Ansprüche?

---

# ***Bewertung des PKW-Sachbezugs bei der Berechnung sonstiger Ansprüche***

## **Allgemeines:**

- Bei der Berechnung der Höhe der z.B. gesetzlichen Abfertigungsansprüche sind auch Pkw-Sachbezüge zu berücksichtigen.
- Der Sachbezug ist mit dem Wert der tatsächlichen Kosten anzusetzen, den sich der Arbeitnehmer durch die private Nutzung des Firmenwagens erspart hat.
- In der Praxis wird meistens der steuerliche Wert laut SachbezugswerteVO (Orientierungshilfe) eingerechnet.

## **Problem:**

- Seit Steuerreform 2015/16 beträgt der Wert des Sachbezugs für die Elektroautos laut SachbezugswerteVO **null**.
- Frage: Welchen Wert muss in diesem Fall für die Berechnung der Höhe der Abfertigung herangezogen werden?
- Wie geht man bei der Rückstellungsberechnung am besten vor?

# ***Bewertung des PKW-Sachbezugs bei der Berechnung sonstiger Ansprüche***

## **Noch keine Judikatur zu Elektrofahrzeugen**

### **Ansätze in der Praxis:**

- Der Wert laut Sachbezugswerteverordnung ist nur eine Orientierungshilfe für die Bewertung arbeitsrechtlicher Ansprüche
- bei erheblichen Abweichungen vom tatsächlichen Wert nicht als Basis geeignet- insbesondere bei Elektroautos: **tatsächliche Wert des Vorteils ist nicht = 0**
- Die private Nutzungsmöglichkeit ist im Einzelfall zu bewerten. OGH (9ObA25/16s) empfiehlt Bewertung mit Privatkilometern x amtliches Kilometergeld – für Rückstellungen nicht praktikabel, oft liegen keine Aufzeichnungen vor.
- Hilfsweise: z.B. Schätzung Vorteil Elektrofahrzeug mit 1,5% der tatsächlichen Anschaffungskosten des Kraftfahrzeuges.

# *Neues zum Sachbezug PKW*

Sachbezug und wesentlich beteiligter  
Gesellschafter-Geschäftsführer (>25 %)

# ***PKW-Sachbezug und wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer (> 25%)***

## **Allgemeines:**

- Wesentlich beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer erzielen Einkünfte aus selbständiger Arbeit (§ 22 Z 2 EStG).
- Sachbezugswerte VO gilt in derzeitiger Fassung nur für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit
- => Steuerbefreiung Sachbezug Elektro-KFZ gilt derzeit nur für Dienstnehmer

*Der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung kann laut FA mit den Werten laut SachbezugswerteVO geschätzt werden (EStR Rz 1069), aber Steuerbefreiung für die Nutzung Elektro-KFZ gilt derzeit nur für Dienstnehmer.*

## **Bemessungsgrundlage DB, DZ Kommst:**

- Meist tatsächliche Aufwendungen für das KFZ x Privatanteil laut Fahrtenbuch ODER Schätzung mit Wert lt SachbezugswerteVO – **ABER beim Elektro-KFZ nicht mit Null**
- In 2016 wurde in § 22 Z 2 EStG ergänzt, dass der Sachbezug KFZ durch Verordnung festgelegt werden kann - mit Begünstigungen bei ökologischer Zielsetzung
- **ABER: diese Verordnung gibt es bis dato noch nicht!!**

# *Neues zum Sachbezug PKW*



PKW-Sachbezug und zwei Dienstgeber  
VwGH 27.04.2017, Ra 2016/15/0078

# PKW-Sachbezug und zwei Dienstgeber

## Sachverhalt:

- Ein Dienstnehmer hat 2 Dienstverhältnisse (Dienstgeber 1 und Dienstgeber 2)
- Bei Dienstgeber 1 Sachbezug PKW für Privatfahrten (Sachbezug iHv 5.067 Euro).  
Nutzung PKW (insgesamt 45.000 km):  
Dienstgeber 1: 29.000 km/ Dienstgeber 2: 5.000 km/ privat: 11.000 km
- Der Steuerpflichtige machte die Fahrtkosten iHv EUR 1.583,44 (EUR 5.067 x 5.000/16.000 km) geltend.
- FA versagte den Werbungskostenabzug mit dem Verweis auf LStR Rz 289:

*„Benützt der Arbeitnehmer ein arbeitgebereigenes KFZ, stehen ihm für Fahrten zur Ausbildungs-, Fortbildungs- oder Umschulungsstätte bzw. für Fahrten für ein weiteres Dienstverhältnis nur dann Werbungskosten zu, wenn er dafür einen Aufwand trägt. Kein Aufwand und somit keine Werbungskosten für diese Fahrten liegen vor, wenn der Arbeitnehmer bereits mehr als 6.000 km/Jahr für private Fahrten (inkl. Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte) zurückgelegt hat und somit immer der Sachbezug in voller Höhe zum Ansatz kommen muss.“*

# PKW-Sachbezug und zwei Dienstgeber

## VwGH:

- Die kostenlose Benutzung des firmeneigenen Fahrzeugs für Privatfahrten stellt einen geldwerten Vorteil dar und ist als Sachbezug zu berücksichtigen.
- Nutzt der DN das Fahrzeug für die berufliche Fahrten iZm einem zweitem Dienstverhältnis, so sind die daraus entstandenen Kosten als Werbungskosten anzusehen und zu berücksichtigen.
- Die Werbungskosten sind mit dem aliquoten Sachbezugs zu bewerten.  
Beispiel:

**Sachbezug: EUR 5.000**

**Anzahl km insgesamt: 16.000 km,  
davon**

- **iZm 1. DV 8.000 km**
- **iZm 2. DV 3.000 km**
- **privat 5.000 km**



**Werbungskosten:**

$$\frac{3.000 \text{ km}}{3.000 \text{ km} + 5.000 \text{ km}} = 37,50\%$$

**37,50% vom Sachbezug = EUR 1.875**

# *Neues zum Sachbezug PKW*



## Bewertung des Vorteils beim Verkauf eines Firmen-PKW

VwGH 26.07.2017, Ra 2016/13/0043

BFG 24.04.2017, RV/1100013/2013

# ***Bewertung des Vorteils beim Verkauf gebrauchter Dienstfahrzeuge an Dienstnehmer***

## **Sachverhalt**

- Dienstnehmerin P kauft gebrauchten PKW vom Dienstgeber um EUR 13.500
- Grundlage für Bewertung: angebotener Einkaufspreis eines Autohändlers = EUR 16.000 - erforderliche Reparaturen EUR 2.500 = EUR 13.500
- Kein Sachbezug angesetzt
- Finanzverwaltung setzt als Bewertung an: Händlerverkaufspreis laut eurotax Bewertung EUR 27.700 - erforderliche Reparaturen EUR 2.500

# ***Bewertung des Vorteils beim Verkauf gebrauchter Dienstfahrzeuge an Dienstnehmer***

## **LStR 222b:**

*„Die Höhe des Sachbezuges ergibt sich aus der **Differenz** des von Arbeitnehmer zu bezahlenden Preises und – in Anlehnung an Punkt 5.2 des Durchführungserlasses zum NoVAG 1991 – dem Mittelwert zwischen dem Händler-Einkaufspreis und dem Händler-Verkaufspreis laut den inländischen Eurotax-Notierungen (jeweils inklusive Umsatzsteuer und NoVA).“*

*„Dem Arbeitnehmer bleibt es unbenommen, einen niedrigen Sachbezug anhand geeigneter Unterlagen (zB Bewertungsgutachten, vergleichbare Kaufpreise) nachzuweisen.“*

# ***Bewertung des Vorteils beim Verkauf gebrauchter Dienstfahrzeuge an Dienstnehmer***

## **Entscheidung VwGH vom 26.07.2017, Ra 2016/13/0043**

- Bewertung mit jenem Betrag, den der Dienstnehmer hätte aufwenden müssen, um sich die geldwerten Güter im freien Verkehr zu beschaffen.
- Damit ist an sich der **Händlerverkaufspreis entscheidend.**
  
- **ABER: gebrauchte Fahrzeuge können nicht nur bei Fahrzeughändlern** gekauft werden:
  - ✓ **Möglichkeit bei Privaten** anzukaufen.
  - ✓ **Geringere Preise** aufgrund regelmäßig vereinbarter Gewährleistungsausschlüsse.
- Daher
  - ✓ Berücksichtigung durch einen **Abschlag vom Händlerverkaufspreis ODER**
  - ✓ auch durch **Mischpreis zwischen Händlerverkaufspreis und Händlereinkaufspreis** (Schätzung)

# ***Bewertung des Vorteils beim Verkauf gebrauchter Dienstfahrzeuge an Dienstnehmer***

## **Entscheidung BFG vom 24.04.2017, RV/1100013/2013**

- Verkauf PKW (schlechter Zustand) an Dienstnehmer um €5.400,00
- Dienstnehmer gibt ihn 3,5 Monate später bei Kauf Neuwagen in Zahlung und bekommt insgesamt Preisreduktion von EUR 7.000 (inkl. sonstige Nachlässe)
- Finanzamt will Wert laut Eurotaxliste von EUR 12.560,00 ansetzen

## **BFG:**

- **Wiederverkaufswert** kann zunächst **auf Grundlage statistischer Daten** („eurotax Liste“) in Erfahrung gebracht werden.
- **Eurotax Liste = Orientierung** und Basis für Preisverhandlungen beim Verkauf
- **ABER: Faktoren** wie der **Zustand der Karosserie**, Lackschäden, schlechter Zustand **Innenraum mindern Restwert** des Fahrzeugs.
- Wert des PKW entsprach nicht mehr dem Wert laut „Eurotaxliste“ daher kein Sachbezug anzusetzen.

# *Judikatur-Update sonstiges*

# *Judikatur-Update sonstiges*



## Jahressechstel und Auslandsbezüge

VwGH 22.02.2017, Ra 2016/13/0010

# ***Jahressechstelberechnung/Auslandsbezüge***

VwGH 22.02.2017 Ra 2016/13/0010

## **Sachverhalt:**

- Dienstnehmer war von Dezember 2004 bis 31.10.2006 von seinem deutschen Arbeitgeber nach Österreich entsandt.
- Im Jahr 2011 übt er Stock Options aus, die ihm während seiner Entsendung nach Österreich gewährt worden waren.
- In 2011 hatte er keinen Wohnsitz mehr in Österreich und war auch nicht mehr in Österreich tätig. Er bezog aber von demselben (deutschen) Arbeitgeber laufenden Arbeitslohn für seine Tätigkeit in Deutschland (in Österreich nicht steuerbare laufende Bezüge).

## **VwGH:**

Stock Options: sonstige Bezüge gemäß § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988.

Berechnung des österreichischen Jahressechstels: die laufenden ausländischen Bezüge aus 2011 sind heranzuziehen, obwohl sie in Österreich nicht steuerbar sind.

---

# ***Jahressechstelberechnung***

**Neu:** VwGH 22.02.2017 Ra 2016/13/0010

## **Begründung:**

§ 67 EStG 1988 sieht keine Einschränkung vor, dass laufende Bezüge nur dann für die Ermittlung des Jahressechstels zu berücksichtigen wären, wenn diese in Österreich der Besteuerung unterliegen.

Es entspricht also dem Wortlaut des Gesetzes, dass auch laufende Bezüge **vom selben Arbeitgeber**, die nicht der Besteuerung in Österreich unterliegen, für die Ermittlung des Jahressechstels zu berücksichtigen sind.

## **Konsequenzen:**

- Urteil gilt auch für Vergangenheit.
- Ausländische laufende Bezüge erhöhen das Jahressechstel, ausländische Sonderzahlungen verbrauchen das Jahressechstel wenn sie vom selben Arbeitgeber gewährt werden.
- Wenn noch kein rechtskräftiger Bescheid aus der Arbeitnehmerveranlagung vorliegt, könnte der Dienstnehmer die Sonderzahlungsbesteuerung noch beim FA geltend machen.

# *Judikatur-Update sonstiges*



Jahressechsteloptimierung durch Formel 7  
vor dem Aus?

BFG 23.11.2016, RV/7100210/2014

---

# ***Jahressechsteloptimierung durch Formel 7 vor dem Aus?***

## **Optimierung bis dato laut Rz 1052 LStR möglich wenn**

- ✓ Prämie/Bonus ist ein Sonstiger Bezug („Sonderzahlung“).
- ✓ Schriftliche Vereinbarung über Anspruch sowie die Auszahlungsmodalität vor Auszahlung der ersten Rate.
- ✓ Auszahlung in Raten, wobei festgelegt wird, welcher Teil laufend und welcher als Sonderzahlung besteuert wird.
- ✓ Keine Abweichung nach 1. Auszahlung bzw. kein einseitiges Gestaltungsrecht, keine Rollung.
- ✓ Verteilzeitraum muss mindestens sechs Monate betragen.
- ✓ Wenn Voraussetzungen nicht erfüllt: § 67 Abs. 10 EStG besteuert.

**Sozialversicherung:** auch als laufende Bezüge versteuerte Raten bleiben sozialversicherungsrechtlich Sonderzahlungen (lt Auskunft GKK).

---

# ***Jahressechsteloptimierung durch Formel 7 vor dem Aus?***

## **BFG (Senat) 23.11.2016, RV/7100210/2014**

- ✓ Sonstige Bezüge müssen durch vertragliche Festsetzung (Anspruch) und tatsächliche Auszahlung deutlich von den laufenden Bezügen unterscheiden
- ✓ Werden sonstige Bezüge laufend anteilig mit dem laufenden Arbeitslohn ausbezahlt, bleiben sie ihrer Art nach aber - auch bei Versteuerung wie laufende Bezüge - sonstige Bezüge und sind daher bei der Berechnung des Jahressechstels nicht zu berücksichtigen
- ✓ Für den gegenständlichen Fall galt noch die "Rechtslage" vor dem LSt-Protokoll 2010 – trotzdem auch auf aktuelle Situation anwendbar
- ✓ derzeit zur Revision beim VwGH

## **Sichtweise der Finanzverwaltung kann sich nach VwGH Urteil ändern!**

**Tipp:** Dienstnehmer schon in der Vereinbarung auf Risiko möglicher Lohnsteuernachforderung hinweisen

# *Judikatur-Update sonstiges*



Geburtstagggeschenke im Rahmen von Betriebsfeiern –  
steuerfrei gem. § 3 Abs 1 Z 14 EStG

BFG 06.09.2017 RV/2100353/2013

## ***Geburtstaggesehenke im Rahmen von Betriebsfeiern – steuerfrei gem. § 3 Abs 1 Z 14 EStG***

- ✓ Geburtstagszuschwendungen im Rahmen von Betriebsfeiern fallen unter den Freibetrag nach § 3 Abs 1 Z14 von **186 EUR**
- ✓ BFG hat diese Steuerbegünstigung anerkannt.
- ✓ Betriebsfeiern können auch anlässlich von Geburtstagen abgehalten werden
- ✓ Wichtig ist jedoch, dass nicht nur ausgewählte Mitarbeiter oder z.B. nur Mitarbeiter mit runden Geburtstagen Geschenke erhalten. Sonst wäre die individuelle Zuwendung steuerpflichtig.
- ✓ Für den einzelnen Mitarbeiter dürfen die Sachzuwendungen in Zusammenhang mit Betriebsfeiern im Kalenderjahr insgesamt den Betrag von 186 EUR nicht überschreiten.

# *Judikatur-Update sonstiges*



## Lohnnebenkostenpflicht von Entgelt für die Zeit des Konkurrenzverbots

BFG 24.08.2017, RV/5101684/2015

# ***Lohnnebenkostenpflicht von Entgelt für die Zeit des Konkurrenzverbots***

## ***BFG 24.08.2017, RV/5101684/2015***

### **Sachverhalt:**

- In Geschäftsführervertrag (Fremdgeschäftsführer) wurde eine Wettbewerbsklausel vereinbart.
- Einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses - der Geschäftsführer wäre auch ohne Entgeltfortzahlung zur Einhaltung der Konkurrenzklausel verpflichtet.
- Bei der Beendigung wird die Konkurrenzklausel präzisiert und ausgeweitet.
- Während des Jahres, in dem er an die Konkurrenzklausel gebunden ist, zahlt der Dienstgeber das Dreifache seines bisherigen Monatsbezuges fort.
- **Arbeitgeber:** Ruhe- bzw. Versorgungsbezüge (§ 41 Abs. 4 lit a FLAG) lohnnebenkostenfrei.
- **FA:** Lohnnebenkostenpflichtig, da Abgeltung für das Unterlassen der Leistung für ein Konkurrenzunternehmen (Gegenleistung)

# ***Lohnnebenkostenpflicht von Entgelt für die Zeit des Konkurrenzverbots***

## ***BFG 24.08.2017, RV/5101684/2015***

### **BFG**

- Es liegen Bezüge aus einem früheren Dienstverhältnis gem. § 25 Abs. 1 Z 1 lit a EStG vor.
- Keine Ruhe- bzw. Versorgungsbezüge, weil mit Gegenleistung verknüpft und somit **lohnnebenkostenpflichtig** (DB, BZ und KommSt).
- **Höhe orientiert sich am Verdienstentgang**, der ihm dadurch entsteht, dass er nicht für die Konkurrenz tätig wird und nicht an den Bezügen, die durch die ungewollte Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses entfallen.
- Es steht daher nicht die Versorgung, sondern die Abgeltung für das Unterlassen der Konkurrenzfähigkeit **im Vordergrund**.

### **Beim VwGH zur ordentlichen Revision anhängig.**

- Der VwGH (09.09.2004, 2004/15/0099) hat zum gleichlautenden § 5 KommStG festgestellt „Diese Bestimmung legt klar, dass steuerpflichtig nur die Bezüge der aktiven Dienstnehmer sind.“ (ebenso VwGH 11.05.2005, 2002/13/0017)
- Daher m.E. unklar, ob der VwGH die Entscheidung des BFG bestätigen wird.
- In der Sozialversicherung auch beitragsfrei (E-MVB 049-03-07-001)

# *Zweifelsfragen zu gesetzlicher und freiwilliger Abfertigung*

# *Zweifelsfragen zu gesetzlicher und freiwilliger Abfertigung*

Bezugserhöhung kurz vor Ende des Dienstverhältnisses

# ***Gehaltserhöhung vor Ende des Dienstverhältnisses (VwGH 27.04.2017 Ra 2015/15/0037)***

<b>Sachverhalt</b>	6 bis 10 Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses werden die Bezüge der Dienstnehmer ohne erkennbaren Grund verdoppelt oder sogar verdreifacht.
<b>Begründung:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Anreiz für Arbeitnehmer trotz vereinbarter Beendigung noch im Unternehmen zu bleiben und</li><li>✓ eine reibungslose Einschulung der Nachfolger zu ermöglichen</li><li>✓ Erhöhungen kurz vor Beendigung kamen im Unternehmen in anderen Fällen auch bei freigestellten Dienstnehmern (keine Einschulung Nachfolger) vor.</li></ul>
<b>VwGH-Entscheidung:</b>	✓ Eine steuerlich begünstigte Abfertigung liegt insofern <u>nicht mehr</u> vor, als sie ohne erkennbare Rechtfertigung (z.B. vertraglich vereinbarter Arbeitsumfang) auf für wenige Monate gewährte wesentlich erhöhte monatliche Entgelte entfällt

# *Zweifelsfragen zu gesetzlicher und freiwilliger Abfertigung*

## Bonus und Abfertigung alt

# ***Bonus und Abfertigung Alt***

## ***Allgemeines:***

- ✓ Gem. **§ 23 Abs. 1 2. Satz AngG** besteht einen Anspruch auf eine Abfertigung, vorausgesetzt das Dienstverhältnis mindestens 3 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

## ***Bemessungsgrundlage:***

- ✓ Das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses **gebührende** Entgelt.
- ✓ Bei schwankendem Entgelt hat eine Zwölf-Monatsbetrachtung zu erfolgen.
  - ✓ dh. die BMGDL ist ein Zwölftel des Bezugs in den letzten 12 Monaten vor Austritt

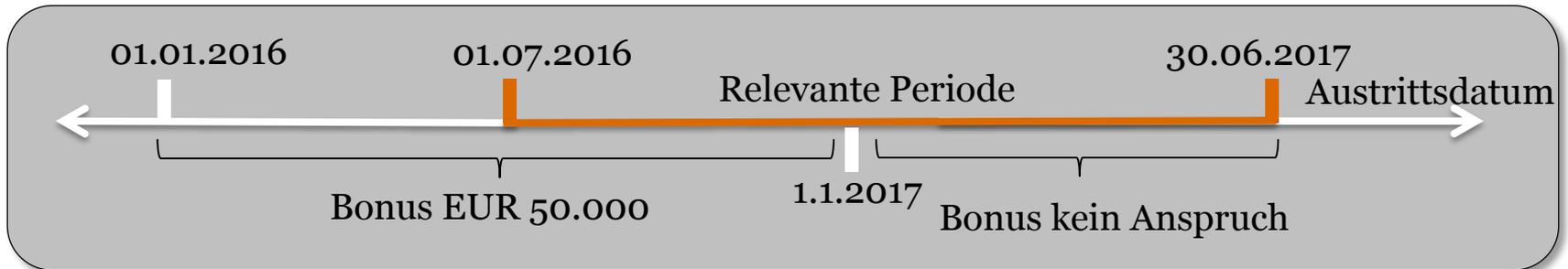
# Bonus und Abfertigung Alt

## Berücksichtigung der Boni in gesetzlicher Abfertigung:

- ✓ Bei der Berücksichtigung der Bonuszahlung kommt es nicht auf die Auszahlung, sondern auf deren **Anspruch** an.
- ✓ Berücksichtigt werden nur jene Boni, die zuletzt **zustanden**, und **nicht**, die zuletzt ausbezahlt wurden.
  - ✓ Wenn auf den ausbezahlten Bonus im Austrittsmonat kein Anspruch mehr besteht, ist er auch nicht in die gesetzliche Abfertigung einzubeziehen.
- ✓ Unklar wie vorzugehen ist, wenn für die letzten 12 Monate unterschiedliche Boni gebühren:
  - ✓ Es gibt keine OGH-Entscheidung zu diesem Fall.
  - ✓ Es können sich zwei Varianten ergeben:
    1. Es wird jener Bonus berücksichtigt, der nur für den letzten Prämienzeitraum (dh für das aktuelle Kalenderjahr) gebührt.
    2. Es wird 1/12 der für die letzten 12 Monate gebührenden Boni (Durchschnitt) herangezogen. Voraussetzung ist, dass in beiden Prämienzeiträumen dem Grunde nach der gleiche Bezug vorliegt und nur die Höhe schwankt.

# Bonus und Abfertigung Alt

## Scenario 1



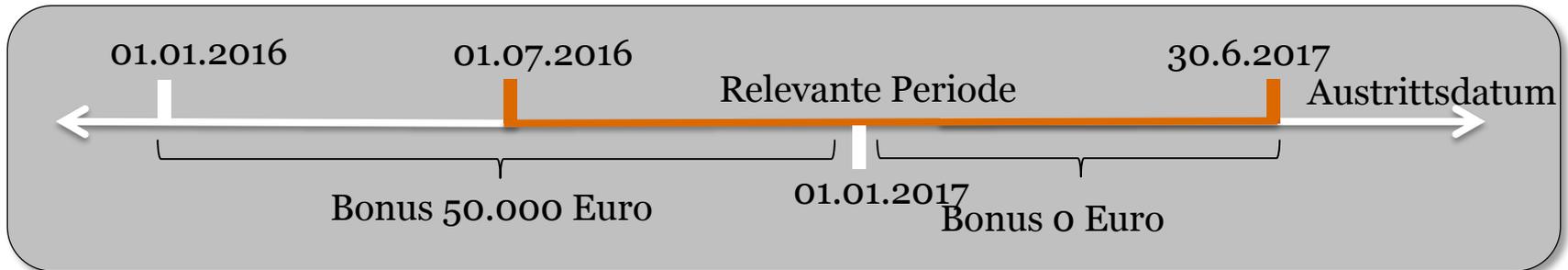
**Sachverhalt:** Es besteht im Austrittsmonat dem Grunde nach keinen Anspruch auf Bonus (z. B. es wurde kein Bonus für das Jahr 2017 vereinbart)

**Lösung:** keine Berücksichtigung bei der Zwölf-Monats-Betrachtung

**Begründung:** Laut 9 ObA 8/14p ist ein Entgeltbestandteil, der für den letzten Monat schon dem Grunde nach nicht mehr gebührt, auch nicht in die Abfertigung miteinzubeziehen und es hat daher auch keine Zwölf-Monatsbetrachtung für diesen Bezug zu erfolgen.

# Bonus und Abfertigung Alt

## Scenario 2



**Sachverhalt:** Es besteht im Austrittsmonat dem Grunde nach ein Bonusanspruch, aber der Dienstnehmer erreicht die Ziele für 2017 laut Zielvereinbarung nicht. Der Bonus für 2017 ist daher der Höhe nach null. Für 2016 betrug der Bonusanspruch EUR 50.000.

Noch nicht vom OGH entschieden!

**Variante 1 (Strenges Aktualitätsprinzip):** Es wird nur jener Bonus berücksichtigt, der für den letzten Prämienzeitraum (den, in dem das Dienstverhältnis endet) gebührt.

- ✓ Lösung: Da der Bonus für das Jahr 2017 0 beträgt, beträgt auch der Bonusteil in der Abfertigung null.

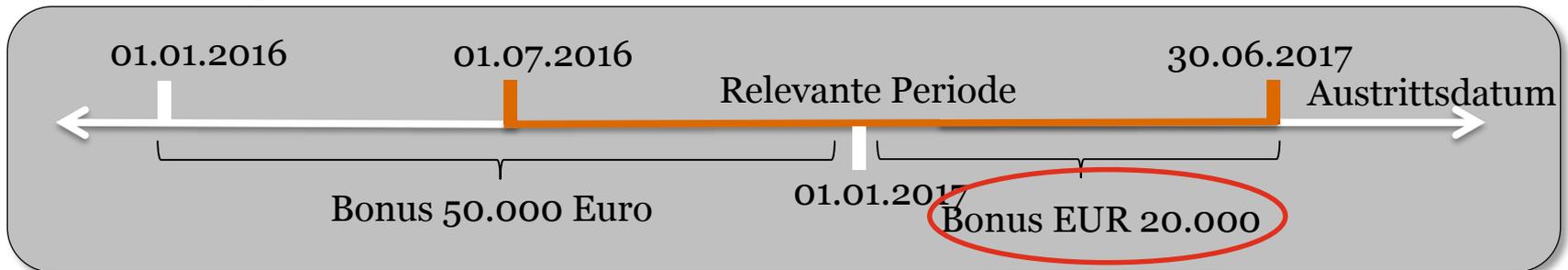
**Variante 2 (Durchschnitt der letzten 12 Monate):** Aufgrund der 12-Monats-Regel ist in diesem Fall 1/12 der für die letzten 12 Monate gebührenden Boni also ein Durchschnitt heranzuziehen.

- ✓ Lösung:

$$\frac{\text{Hälfte von Bonus 2016 (EUR 25.000)} + \text{Bonus 2017 iHv 0}}{12 \text{ Monate}} = \text{Bonusteil von EUR 2.083,33}$$

# Bonus und Abfertigung Alt

## Scenario 3



**Sachverhalt:** Es besteht im Austrittsmonat dem Grunde nach einen Bonusanspruch für 2016 in Höhe von EUR 50.000 und für 2017 aliquot für 6 Monate EUR 20.000.

Noch nicht vom OGH entschieden!

**Variante 1 (Strenges Aktualitätsprinzip):** Es wird nur jener Bonus berücksichtigt, der für den letzten Prämienzeitraum (den, in dem das Dienstverhältnis endet) gebührt.

- ✓ Lösung: Da der Bonus für das Jahr 2017 EUR 20.000 beträgt, beträgt der Bonusteil in der Abfertigung EUR 3.333,33 (EUR 20.000/6 Monate).

**Variante 2 (Durchschnitt der letzten 12 Monate):** Aufgrund der 12-Monats-Regel ist in diesem Fall 1/12 der für die letzten 12 Monate gebührenden Boni also ein Durchschnitt heranzuziehen.

- ✓ Lösung:  
$$\frac{\text{Hälfte von Bonus 2016 (EUR 25.000)} + \text{Bonus 2017 aliquot für 6 Monate (20.000)}}{12 \text{ Monate}} = 3.750$$

# *Zweifelsfragen zu gesetzlicher und freiwilliger Abfertigung*

Abfertigung und Wechsel im Konzern aus arbeitsrechtlicher und abgabenrechtlicher Sicht

# Abfertigung

## Abfertigung ALT & NEU

### Abfertigung ALT

- AngG/ArbAbfG
- für alle **vor dem 01.01.2003** begonnenen AV
- Ausmaß der Abfertigung abhängig von Dauer der AV:  
**2 – 12 Monatsentgelte**
- **Anspruch auf Abfertigung:**  
Dauer des AV ohne Unterbrechungen mind. 3 Jahre + kein **anspruchshindernder Grund** (zB AN-Kündigung)

### Abfertigung NEU

- BMSVG
- für alle **ab dem 01.01.2003** begonnenen AV
- **1,53%** des laufenden monatlichen Entgelts und der Sonderzahlungen
- **Anspruch auf Auszahlung:**  
3 Beitragsjahre + keine **auszahlungsschädliche** Beendigung (zB AN-Kündigung)

# Abfertigung

## Abfertigung alt – Wechsel im Konzern

- **Verbleib im System der Abfertigung alt**, wenn AN nach dem 31.12.2002 innerhalb des **Konzerns** iSd § 15 AktG / § 115 GmbHG in ein neues AV wechselt
  - **Konzern:** wenn rechtlich selbständige Unternehmen zu wirtschaftlichen Zwecken unter einheitlicher Leitung zusammengefasst werden
  - altes AV muss nicht zwingend beendet werden, kann auch bloß karenziert werden => **Wechsel** in ein neues AV ist maßgeblich
- Beginn der „Konzernkarriere“ vor dem 31.12.2002
- Geltung der Abfertigung ALT für bisheriges Arbeitsverhältnis im Konzern
- Wechsel in ein neues Arbeitsverhältnis innerhalb des Konzerns, das dem BMSVG unterliegen würde (läge kein Konzernwechsel vor)

# Abfertigung

## Abfertigung alt – grenzüberschreitender Wechsel im Konzern

- **OLG Linz 25.02.2015, 12 Ra 6/15m**

Wechsel eines AN eines Konzerns mit Sitz im Ausland nach dem 31.12.2002 innerhalb des Konzerns in ein neues AV (Beendigung des alten AV)

- System der Abfertigung neu, wenn **österreichisches Arbeitsrecht** zur Anwendung gelangt
- Nicht das System der Abfertigung alt, da auf das bisherige AV nicht österreichisches Abfertigungsrecht anwendbar war

# *Entscheidungen*



Abfertigung alt –  
Anrechnung deutscher Dienstzeiten?  
OGH 04.09.2002, 9 ObA 195/02w

# ***Abfertigung ALT – Anrechnung deutscher Dienstzeiten?***

## **Sachverhalt**

- Beschäftigung des AN über Jahre in Deutschland (deutsches Arbeitsrecht)
- AN-Kündigung
- danach neues AV (österreichisches Arbeitsrecht) iZm Beschäftigung des AN in österreichischer Zweigniederlassung
- Auszahlung der Abfertigungsansprüche durch AN nach Betriebsübernahme begehrt => Zusammenrechnung beider AV bei der Berechnung

***ununterbrochene  
Dienstzeiten beim selben  
AG als Angestellter***

**=**

**Deutsche Dienstzeiten zu  
berücksichtigen?**

# ***Abfertigung ALT – Anrechnung deutscher Dienstzeiten?***

## **OGH**

- Teleologische Reduktion des § 23 (1) AngG in Bezug auf die Zusammenrechnung der Dienstzeiten
- Zusammenrechnung nur solcher unmittelbar aufeinanderfolgender AV zum selben AG, in denen der AN nach dem darauf anzuwendenden Recht Ansprüche auf Abfertigung (oder auf vergleichbare Leistungen des AG) erwerben konnte
- AN konnte in Deutschland keine Abfertigungsansprüche erwerben
- **Deutsche Dienstzeiten** bei Beurteilung des Abfertigungsanspruches (nach österreichischem Recht) **nicht zu berücksichtigen**

# *Entscheidungen*



Abfertigung alt – Grenzüberschreitender  
Betriebsübergang – Anrechnung  
liechtensteinischer Dienstzeiten?  
OGH 11.04.2001, 9 ObA 8/01v

# ***Abfertigung ALT – Anrechnung liechtensteinischer Dienstzeiten bei Betriebsübergang?***

## **Sachverhalt**

- Beschäftigung des AN als Maschinenbediener bei in Liechtenstein ansässigem Unternehmen (1991-1997) (liechtensteinisches Recht) => Betriebsübergang => Eingliederung des Produktionsteiles des Betriebs in österreichisches Unternehmen (österreichisches Arbeitsrecht)
- Zustimmung des Wechsels nach Österreich seitens des AN (1997)
- AG-Kündigung (1999)

***Anspruch auf  
Abfertigung?***

**=**

***Begründung des AN:  
Betriebs-(teil-)übergang  
=> ununterbrochenes AV  
=> Beschäftigungsdauer > 5 Jahre***

# *Abfertigung ALT – Anrechnung liechtensteinischer Dienstzeiten bei Betriebsübergang?*

## OGH

- Betriebsübergangsrichtlinie => § 3 AVRAG
  - Wahrung der dem AN gegenüber dem Veräußerer des Betriebs erwachsenen Rechte => bezweckt nicht, dem AN durch den Betriebsübergang Rechte aus der bisherigen Tätigkeit zu verschaffen, die ihm gegenüber dem Veräußerer nicht entstanden sind und auch bei Fortsetzung des bisherigen AV nie entstanden wären
  - Neuer Betriebsinhaber muss Abfertigungsanwartschaften nur in dem Umfang gegen sich gelten lassen, in dem diese zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits bestanden haben => keine Anwartschaft zum Zeitpunkt des Überganges
- ⇒ **Keine Berücksichtigung der (nicht abfertigungspflichtigen) Dienstzeiten in Liechtenstein bei der Beurteilung des nach österreichischem Recht geschuldeten Abfertigungsanspruch**

# *Zweifelsfragen zu gesetzlicher und freiwilliger Abfertigung*

## Wechsel im Konzern

# ***Wechsel im Konzern und Auszahlung einer freiwilligen Abfertigung (BFG 13.11.2016 RV/7100210/2014)***

<p><b>Sachverhalt</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dienstverhältnis in Abfertigung alt wird 2009 einvernehmlich über Initiative des Arbeitgebers beendet. Gesetzliche Abfertigung wird nicht ausbezahlt (Bindung an das Unternehmen erhalten).</li> <li>✓ Anstellung bei einer anderen Konzerngesellschaft, zu der inhaltlich ein stärkerer Bezug besteht.</li> <li>✓ Bestehende Abfertigungsansprüche werden vom neuen Dienstgeber übernommen und es soll weiterhin Abfertigung alt zur Anwendung kommen. Keine Übertrittsvereinbarung gem. § 47 Abs. 1 BMSVG.</li> <li>✓ Anlässlich des Wechsels im Konzern wird aber eine freiwillige Abfertigung nach § 67 Abs. 6 EStG ausbezahlt.</li> </ul>
<p><b>Finanzamt</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wechsel innerhalb des Konzerns nicht als Wechsel des Arbeitgebers zu sehen, begünstigte Besteuerung nach § 67 Abs. 6 EStG nicht möglich, wenn die Abfertigungsansprüche im neuen Dienstverhältnis angerechnet werden.</li> </ul>
<p><b>BFG-Entscheidung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Es liegt ein Wechsel des Arbeitgebers vor, die Auszahlung einer begünstigt besteuerten freiwilligen Abfertigung möglich (zusätzlich Begründung damit, dass keine Übertrittsvereinbarung)</li> </ul>

# ***Wechsel im Konzern bei BV-pflichtigen Dienstverhältnissen BMSVG Fragenkatalog 144.1***

<b>Sachverhalt</b>	✓ Ein Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis BV-pflichtig ist, wechselt innerhalb eines Konzerns in ein neues Beschäftigungsverhältnis.
<b>Wann beginnt die BV-Pflicht?</b>	✓ Die BV-Pflicht beginnt mit dem ersten Tag. Es ist kein beitragsfreier Monat vorgesehen.
<b>Begründung Hauptverband:</b>	✓ § 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG ermöglicht dem Arbeitnehmer beim Wechsel innerhalb eines Konzerns die Beibehaltung des alten Abfertigungsrechts. Im Umkehrschluss wird das neue BV-pflichtige Arbeitsverhältnis im Konzern als Fortsetzung des vorangegangenen gewertet.

# ***Wechsel im Konzern***

## ***Achtung Widerspruch LStR und Judikatur***

<p><b>Sachverhalt</b></p>	<p>Der Arbeitnehmer 18 Jahre bei einem Arbeitgeber (AG1) beschäftigt. Vor dem 01.01.2003 Wechsel auf eigenes Ersuchen im Konzern. Vordienstzeiten angerechnet. Nach weiteren 18 Dienstjahren Beendigung wegen Pensionierung und Abfertigung.</p>
<p><b>VwGH:</b></p>	<p>Eine Zusammenrechnung von Dienstzeiten bei verschiedenen Dienstgebern kann auch dann nicht erfolgen, wenn es sich um Unternehmen desselben Konzerns handelt (vgl. VwGH v. 29.04.1966, 0211/66).</p>
<p><b>LStR Rz 1073 :</b></p>	<p>Wenn Abfertigungsansprüche iSd § 67 Abs 3 EStG bei Konzernversetzungen nicht ausbezahlt, sondern vom "neuen" Konzernunternehmen (als neuer Arbeitgeber) übernommen, können auch die übernommenen Abfertigungsansprüche bei Beendigung nach § 67 Abs 3 EStG versteuert werden.</p>
<p><b>BFG 16.9.2014, RV/5101115/2010</b></p>	<p>Für Zeit bei AG1 nur freiwillige Abfertigung nach § 67 Abs 6 EStG, beruht nicht auf § 23 AngG, sondern auf vertraglicher Grundlage.</p>

# *Arbeitsrecht*

## *Wiedereingliederungsteilzeit in der Praxis*

# Wiedereingliederungsteilzeit

## Allgemeines

- Inkrafttreten: **01.07.2017**
- **Arbeitsrechtliche Grundlage: § 13a AVRAG**
- **Kein Rechtsanspruch!**
- **Wiedereingliederungsteilzeit („WETZ“)**
  - Schrittweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess
  - nach einer längeren Krankheit
  - für **1-6 Monate**
  - einmalige Verlängerung für die Dauer von mind. **1 bis zu 3 Monaten** möglich sofern arbeitsmedizinisch zweckmäßig
  - **schriftliche Vereinbarung:**
    - Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung
    - zweimalige schriftliche Änderung durch Vereinbarung über Gesamtdauer und Arbeitszeitreduktion möglich

---

# Wiedereingliederungsteilzeit

## Vorteile für Arbeitgeber?

- Geringere ausfallsbedingte Entgeltfortzahlung
- keine Zusatzkosten → AG zahlt nur das reduzierte Entgelt. Die Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge und Lohnnebenkosten erfolgt **vom tatsächlichen (reduzierten) Entgelt** (Ausnahme: BV Beitrag)

## Vorteile für Arbeitnehmer?

- Wiedereingliederungsgeld vermindert Einkommensverlust
- Pflichtversicherung in der Krankenversicherung bleibt bestehen
- Unfallversicherung und Arbeitslosenversicherung: Zeitraum, für den Wiedereingliederungsgeld bezogen wird, bleibt unbeachtet
- Teilversicherung in der Pensionsversicherung - **Keine Einbußen** der Betroffenen bei **Pension**
- Motivkündigungsschutz

# Wiedereingliederungsteilzeit Ablauf



## 1. Voraussetzungen:

- Krankenstand mindestens 6 Wochen, arbeitsfähig
- Arbeitsverhältnis mindestens 3 Monate

## 2. Beratung zur Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit:

- Durch fit2work Case Management oder
- Arbeitsmediziner bzw. arbeitsmedizinisches Zentrum

## 3. Erstellung des Wiedereingliederungsplans:

- Bei fit2work Beratung oder
- mit Zustimmung von Arbeitsmediziner bzw. arbeitsmedizinisches Zentrum

## 4. Abschluss der Wiedereingliederungsvereinbarung:

- Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter Beiziehung des Betriebsrates (wenn vorhanden).

## 5. Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes:

- Auf Basis des WIETZ-Plans durch den cheffärztlichen Dienst des Krankenversicherungsträgers (max 6 Monate)

## 6. Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit:

- Für 1 bis 6 Monate; neuerliche Beantragung bei Verlängerung (insg. max. 9 Monate)

# Wiedereingliederungsteilzeit

## Wie kann die Arbeitszeit geplant werden

### Reduzierte Arbeitszeit:

- im Durchschnitt **50%-75% der bisherigen Normalarbeitszeit** während der Gesamtdauer
  - mindestens 12h pro Woche
- **Abweichungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit** für einzelne Monate möglich
  - Arbeitszeit darf 30% der Normalarbeitszeit vor WETZ nicht unterschreiten
  - Durchschnitt des vereinbarten Ausmaß der Arbeitszeit zu beachten
  - Kein Über- oder Unterschreiten um mehr als 10% der für den Monat vereinbarten Arbeitszeit in den einzelnen Wochen
  - Arbeitgeber darf Mehrarbeit nicht einseitig anordnen

# Wiedereingliederungsteilzeit

## Beispiel Arbeitszeitverteilung

Bisherige Arbeitszeit **40 Wochenstunden**

WIETZ Vereinbarung für **3 Monate** mit durchschnittlichem Arbeitsausmaß von **20 Stunden (50% Reduktion)**

	1. Monat	2.Monat	3.Monat
WIETZ Vereinbarung	12 h (30%)	20h	28h
Schwankungsbandbreite/ Woche (+/-10%)	10,8 bis 13,2 h	18 bis 22 h	25,2 bis 30,8 h
Entgelt	1/2 Entgelt	1/2 Entgelt	1/2 Entgelt

# Wiedereingliederungsteilzeit

## Welches Entgelt steht zu?

- (kontinuierlich) **aliquotes Entgelt** entsprechend der durchschnittlichen reduzierten Normalarbeitszeit iSd § 3 EFZG („Ausfallsprinzip“) über Geringfügigkeitsgrenze
- **Sonderzahlungen:** Mischberechnung (wenn keine KV-Regelung vorhanden)
- **Entgelt vor WETZ:**  
*Einbeziehung von Überstundenpauschalen?*
  - Widerspruch der Materialien und OGH-Rsp (bzgl. Elternteilzeit)
    - **Materialien:** Ja
    - **OGH** (zur Elternteilzeit): Nein, da keine Anordnung von Mehrleistungen erlaubt => Wegfall der Grundlage für Überstundenpauschale und -entgelte => Analogie

# Wiedereingliederungsgeld (WEG)

Das WEG ist **vom Dienstnehmer** beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu beantragen

**Berechnungsgrundlage** ist das zustehende erhöhte (60% der Bemessungsgrundlage) Krankengeld, welches entsprechend der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu aliquotieren ist

## Beispiel

a) Berechnung für das erhöhte Krankengeld

Entgelt EUR 2.000 + 17% Zuschlag für pauschale Abgeltung der Sonderzahlungen

EUR 2.340 x 60% = **EUR 1.404,00**

**b) das WEG beträgt bei einer Arbeitszeitreduktion von 50%:**

EUR 1.404,00 x 50% = **EUR 702,00 (täglich: 23,40)**

---

# **Wiedereingliederungsgeld**

## **Steuerliche Behandlung, Sozialversicherung**

### **Steuerliche Behandlung**

- ✓ Wiedereingliederungsgeld wie Krankengeld pauschal besteuert (mit 25% von dem Betrag, der EUR 30,00 täglich übersteigt)
- ✓ Wiedereingliederungsgeld löst Pflichtveranlagung aus, Nachzahlung möglich

### **Sozialversicherung**

- ✓ Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung – Beitragsgrundlage wird auf Bemessungsgrundlage für das Krankengeld aufgestockt, dadurch keine Pensionseinbußen.
- ✓ Anmeldung erforderlich, wenn der Dienstnehmer aufgrund Ende des Krankengeldanspruches mit Ende Entgelt abgemeldet wurde
- ✓ Beiträge vom tatsächlichen (reduzierten) Entgelt

---

# ***Wiedereingliederungsteilzeit Meldepflichten Dienstnehmer***

## **Dienstnehmer muss dem Krankenversicherungsträger melden**

- ✓ jede Aufnahme der Erwerbstätigkeit sowie Höhe des Einkommens und
- ✓ jede Änderung der Höhe des Einkommens ist binnen 7 Tagen dem zuständigen Krankenversicherungsträger mitzuteilen sowie
- ✓ jede Änderung des Wohnsitzes ist binnen 2 Wochen zu melden

## **Sperrfrist – 18 Monate**

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

# Wiedereingliederungsteilzeit

## Wiedereingliederungsgeld

### Krankenversicherung

- **Wiedereingliederungsgeld tritt anstelle des Krankengelds** bei Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit während WETZ
  - solange Anspruch auf mehr als 50% des Entgelts besteht
  - falls weniger: Wiedereingliederungsgeld iHd erhöhten Krankengeldes; ruht jedoch in der Höhe des fortgezahlten Entgelts
- **Bei Krankenstand unmittelbar nach Ende der WETZ:**
  - wenn noch Anspruch auf Krankengeld → neue Bemessungsgrundlage: Teilentgelt während WETZ+ Wiedereingliederungsgeld

# Wiedereingliederungsteilzeit

## Wiedereingliederungsgeld – Beispiel

*EUR 2.000 Entgelt für 40h pro Woche vor WETZ*

*EUR 1.000 Entgelt für 20h pro Woche*

*Fiktiver Anspruch auf **erhöhtes Krankengeld**: EUR 1.200*

*Anspruch auf **Wiedereingliederungsgeld**: EUR 600*

### **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit - mögliche Ansprüche:**

- **volle EFZ** (EUR 1.000): Wiedereingliederungsgeld EUR 600  
*(in voller Höhe; anstelle des Krankengelds)*
- **halbe EFZ** (EUR 500): Wiedereingliederungsgeld EUR 700  
*(in Höhe des erhöhten Krankengeldes; ruht jedoch in der Höhe des fortgezahlten Entgelts)*
- **keine EFZ**: Wiedereingliederungsgeld EUR 1.200

# *Wiedereingliederungsteilzeit*

## Arbeitsrechtliche Ansprüche

### **Dienstzeitabhängige Ansprüche**

- WETZ für dienstzeitabhängige Ansprüche zu berücksichtigen

### **Urlaubskonsum**

- Möglichkeit der Urlaubsvereinbarung
  - Urlaubsentgelt entsprechend aliquotem Entgelt (Ausfallsprinzip)
- Erwerb voller Urlaubsansprüche während Wiedereingliederungsteilzeit => Vergütung mit vollem Entgelt nach Wiedereingliederungsteilzeit

### **Krankheit**

- aliquotes Entgelt während Dienstverhinderung aufgrund Krankheit

---

# ***Wiedereingliederungsteilzeit***

## ***Arbeitsrechtliche Auswirkungen***

- ✓ **Abfertigung Alt:** Monatsentgelt im letzten Monat vor der WETZ
- ✓ Beiträge zur **Abfertigung Neu:** auf Basis der Arbeitszeit vor der WETZ
- ✓ **Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung** im Fall einer vorzeitigen Beendigung: Basis Entgelt vor der WETZ
- ✓ Wird das vereinbarte Stundenausmaß während der WETZ um mind 10% überschritten – Entzug Wiedereingliederungsgeld

*Arbeitsrecht*

*Familienzeit*

*Familienzeitbonusgesetz  
(„FamZeitbG“)*

*für Geburten ab 01.03.2017*

# ***Familienzeitbonusgesetz***

***(Vulgo „Papamonat“) – ab 01.03.2017 (BGBI 2016/53 v. 8.7.16)***

**Inkrafttreten:** für Geburten nach dem 28.02.2017

## **Definition:**

- **Unterbrechung** der Erwerbstätigkeit
- für **28, 29, 30 oder 31 aufeinanderfolgende Tage (wählbar)**
- für gemeinsame Zeit mit der Familie nach Geburt eines Kindes
- keine tageweise Inanspruchnahme möglich => kein Anspruch auf den Familienzeitbonus.

**Familienzeitbonus:** EUR 22,60 täglich (ca. EUR 700,00 monatlich)

=> Auszahlung durch NÖGKK

## **Anspruchsberechtigte:**

- Leibliche Väter
- Adoptiv- bzw. Dauerpflegevater (auf Dauer angelegte Pflege > 182 Tage)
- Gleichstellung: gleichgeschlechtliche Adoptiv- bzw. Dauerpflegemütter

# ***Familienzeitbonusgesetz***

***(Vulgo „Papamonat“) – ab 01.03.2017 (BGBI 2016/53 v. 8.7.16)***

## **Voraussetzungen**

- Vereinbarung zwischen AG und AN (unbezahlter Sonderurlaub)
  - kein gesetzlicher Rechtsanspruch
  - evt. Rechtsanspruch aufgrund KV, BV, Einzelvereinbarung oder dienstrechtlichen Regelungen des öffentlichen Dienstes
- Inanspruchnahme innerhalb von **91 Tagen** nach der Geburt
- (Erholungs-)Urlaub, andere Erwerbstätigkeit, Entgeltfortzahlung 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 „Papamonat“) – ab 01.03.2017 (BGBl 2016/53 v. 8.7.16)***

## **Sonstige Voraussetzungen**

- Kranken- und pensionsversicherte Erwerbstätigkeit des Vaters in den letzten 182 Tagen unmittelbar vor der Familienzeit (Unterbrechungen von insg. nicht mehr als 14 Tagen nicht anspruchsschädigend) => reine Unfallversicherungspflicht wie bspw. bei geringfügiger Beschäftigung nicht ausreichend; keine Leistungen aus der AlV in diesem Zeitraum
- Anspruch auf Familienbeihilfe für das jew. Kind
- Lebensmittelpunkt der Familie in Österreich
- Gemeinsamer Haushalt der Familie = dauerhafte Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft an derselben Wohnadresse => Hauptwohnsitz der Elternteile und des Kindes (max. bis zu 10 Tage verspätet erfolgte Hauptwohnsitzmeldung des Kindes schadet nicht)
- Rechtmäßiger Aufenthalt iSd NAG/AyslG 2005
- alle Erwerbstätigkeiten während Familienzeit eingestellt - bei selbständiger Tätigkeit z.B. Ruhendmeldung Gewerbe, Streichung von Rechtsanwaltsliste

---

# ***Familienzeitbonusgesetz***

***(Vulgo „Papamonat“) – ab 01.03.2017 (BGBI 2016/53 v. 8.7.16)***

## **Sonstige Voraussetzungen**

- Weitere Details zu den Anspruchsvoraussetzungen und Fristen für den Familienzeitbonus finden Sie unter:

<http://www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/familienzeitbonus.html>

---

# ***Familienzeitbonusgesetz***

## ***Wie funktioniert die Antragstellung***

- frühestens ab dem Tag der Geburt bzw der In-Pflege-Nahme des Kindes
- Einlangen bei GKK spätestens binnen 91 Tagen ab dem Tag der Geburt, auch rückwirkende Antragstellung möglich
- Anspruchsdauer 28, 29, 30 oder 31 Kalendertage im Antrag verbindlich festlegen
- Antrag beim zuständigen KV Träger stellen (per Post oder persönlich, nicht per E-Mail!)
- Formulare auf der Homepage der GKK
- Bestätigung des Dienstgebers über die rechtswirksame Vereinbarung einer Familienzeit mit seinem Dienstnehmer im Sinne des Familienzeitbonusgesetzes (Formular auf Homepage)

---

# ***Familienzeitbonusgesetz***

***(Vulgo „Papamonat“) – ab 01.03.2017 (BGBI 2016/53 v. 8.7.16)***

## **Sonstiges**

- Familienzeitbonus wird **auf späteren KBG-Bezug** des Vaters angerechnet!
- **Teilversicherung** in Kranken- und Pensionsversicherung
  - Basis: Familienzeitbonus
  - KV: aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen (FLAF)
  - PV: 75% aus FLAF und 25% vom Bund
- Keine BV-Beiträge während Familienzeit (Abfertigung neu)

# *Familienzeitbonusgesetz*

*(Vulgo „Papamonat“)* – ab 01.03.2017 (BGBl 2016/53 v.8.7.16)

## **Auswirkungen auf laufendes Entgelt, Sonderzahlungen und dienstzeitabhängige Ansprüche**

- kein Anspruch auf laufendes Entgelt und Sonderzahlungen für die Dauer der Familienzeit (Ausnahme: KV-Bestimmungen)
- **Urlaubsaliquotierung** bei Vereinbarung **wirksam** (OGH-Rspr zur Elternkarenz) => Hinweis in Vereinbarung empfehlenswert!
- keine höchstgerichtliche Rechtsprechung, ob **Vereinbarung über die Nichtanrechnung von unbezahlten Urlaub auf alle dienstzeitabhängige Ansprüche** möglich ist => OLG: Vereinbarung, dass Zeiten fw. Karenz nicht angerechnet werden, ist zulässig
- daher in Bezug auf Familienzeit argumentierbar, dass Vereinbarungen über die **Nichtberücksichtigung** der Familienzeit bei der **Ermittlung dienstzeitabhängiger Ansprüche wirksam** ist (Ausnahme: zwingende KV-Bestimmungen betreffend Anrechnung)  
=> risikobehaftet aufgrund fehlender höchstgerichtlicher Rechtsprechung

# ***Familienzeitbonusgesetz***

***(Vulgo „Papamonat“) – ab 01.03.2017 (BGBI 2016/53 v. 8.7.16)***

## **Kündigungsschutz**

- **kein besonderer (gesetzlicher) Kündigungsschutz** vor/während/nach Familienzeit!
- jedoch **Motivkündigungsschutz!**

## **Sonstiges**

- **Bezug von Sonderzahlungen nicht anspruchsschädlich**  
(manche KV sehen die Möglichkeit der Vereinbarung des Entfalls von kollektivvertraglichen Sonderzahlungen für Zeiten der Vereinbarung des Entfalls der Arbeitsleistung und des Entgeltanspruches vor)
- **Zeitgutschriften nicht anspruchsschädlich**  
(freiwillige Gewährung von Zeitgutschriften z.B. Freizeitoptionen iSd KV)

---

# ***Familienzeitbonus***

## ***Abrechnung in der Personalverrechnung***

- Während Familienzeit: kein Anspruch auf Entgelt, keine Anspruch auf Sonderzahlungen (außer abweichende Regelung in KV)
- Regelung, das Pflichtversicherung bei unbezahltem Urlaub bis zu 1 Monat weiterbesteht und DN die Beiträge trägt gilt nicht für die Familienzeit
- Abmeldung mit dem Tag vor Beginn der Familienzeit (Abmeldegrund: SV Ende, Beschäftigung aufrecht), Anmeldung vor Arbeitsantritt
- **Achtung:** stellt sich heraus, dass Voraussetzungen für Familienzeit nicht vorliegen: unbezahlter Urlaub gem. § 11 Abs 3 lit.a ASVG
  - Die bereits erstatte Abmeldung ist daher zu stornieren.
  - Der DN hat die Beiträge (DN und DG) zur Gänze zu entrichten
- **BV Beträge** sind keine zu leisten (weder vom Dienstgeber noch vom FLAF)

# *Arbeitsrecht*

## *Angleichung Arbeiter und Angestellte*

*NR-Beschluss  
2306/A XXV.GP*

# Angleichung Arbeiter und Angestellte

## Allgemeines

- NR-Beschluss (2306/A 25.GP) vom 12.10.2017
- BGI I 153/2017
- TEILWEISE Angleichung zwischen Arbeitern und Angestellten
- unterschiedliche Zeitpunkte des Inkrafttretens der neuen Bestimmungen



# Angleichung Arbeiter und Angestellte

## Kündigungsfristen – neu ab 01.01.2021

- Angleichung der Kündigungsfristen der Angestellten für Arbeiter
- für Kündigungen, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden
- abweichende KV-Regelungen für Branchen möglich, in denen Saisonbetriebe überwiegen

	Kündigung durch AG	Kündigung durch AN
1. + 2. Dienstjahr (DJ)	6 Wochen	1 Monat
nach vollendetem 2. DJ	2 Monate	1 Monat
nach vollendetem 5. DJ	3 Monate	1 Monat
nach vollendetem 15. DJ	4 Monate	1 Monat
nach vollendetem 25. DJ	5 Monate	1 Monat

# Angleichung Arbeiter und Angestellte

## Kündigungstermine bei Arbeitern – neu ab 01.01.2021

- **bisher:** Kündigungstermine laut jeweils geltendem KV bzw. Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung falls kein KV anwendbar
- **ab 01.01.2021:** zum **Ende eines Kalendervierteljahres;** jedoch Vereinbarung über Kündigungstermin am 15. oder Letzten eines Kalendermonats möglich

## Kündigungsbestimmungen für Angestellte – neu ab 01.01.2018

- Kündigungsbestimmungen für Angestellte gelten ab 01.01.2018 auch für Personen, die **weniger als ein Fünftel des 4,3fachen der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit** angestellt sind
- **bisher: 14-tägige** Kündigungsfrist ohne bestimmten Kündigungstermin

# Angleichung Arbeiter und Angestellte

## Entgeltfortzahlung – neu ab 01.07.2018

- für Dienstverhinderungen aufgrund von Krankheit oder Unglücksfall **nach dem 30.06.2018**

bisher		ab 01.07.2018	
<b>1. – 5. Dienstjahr</b>	6 Wochen voll + 4 Wochen halb	<b>1. Dienstjahr</b>	6 Wochen voll + 4 Wochen halb
<b>6. – 15. Dienstjahr</b>	8 Wochen voll + 4 Wochen halb	<b>2. – 15. Dienstjahr</b>	8 Wochen voll + 4 Wochen halb
<b>16. – 25. Dienstjahr</b>	10 Wochen voll + 4 Wochen halb	<b>16. – 25. Dienstjahr</b>	10 Wochen voll + 4 Wochen halb
<b>ab 26. Dienstjahr</b>	12 Wochen voll + 4 Wochen halb	<b>ab 26. Dienstjahr</b>	12 Wochen voll + 4 Wochen halb

# Angleichung Arbeiter und Angestellte

## Entgeltfortzahlung – neu ab 01.07.2018

- **Entfall der Bestimmungen zur Wiedererkrankung** bei Angestellten
  - **bisher:** Anspruch auf die Hälfte des gebührenden Entgelts, wenn Gesamtdauer der Verhinderungen die genannten Zeiträume übersteigt (bei erneuter Dienstverhinderung innerhalb von 6 Monaten)
  - **zukünftig:** Entgeltfortzahlung nur, sofern für das betreffende Arbeitsjahr der Anspruch noch nicht verbraucht ist  
=> auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 30. Juni 2018 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind
- Entgeltfortzahlung auch **bei einvernehmlicher Auflösung** über die Beendigung des AV hinaus
- **Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung** im Krankheitsfall bei Lehrlingen ausgeweitet: 8 Wochen voll + 4 Wochen halb (derzeit: 4 Wochen voll + 2 Wochen halb)

# *Angleichung Arbeiter und Angestellte*

## **Dienstverhinderung – neu ab 01.07.2018**

- Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen aus **wichtigen, die jeweilige Person betreffenden Gründen** ohne Verschulden dieser Person während einer verhältnismäßig kurzen Zeit

**=> keine abweichenden Regelungen bei Arbeitern durch KV mehr möglich** (Entfall d. § 1154b Abs. 6 ABGB)

[www.pwc.at](http://www.pwc.at)

# *Arbeitsrecht*

## *Arbeitnehmerschutz- Deregulierungsgesetz*

*BGBl I 126/2017*

# Wesentliche Änderungen

## Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) ab 01.08.2017

### Entfall v. Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten

- Aufzeichnung von **Beinahe-Unfällen** (Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten) (§ 16 (1) Z3)
- **Verzeichnis** über AN, die bestimmte Tätigkeiten (z.B. Sprengarbeiten) durchführen, für die ein Nachweis über die **Fachkenntnis** erforderlich ist (§ 62 (7) ASchG)

### Verlängerung des Begehungsintervalls d. Sicherheitsfachkraft und d. Arbeitsmediziners (§ 77a (2))

- Arbeitsstätten mit 1 – 10 AN
- sofern nur Büroarbeitsplätze oder damit vglb. Arbeitsplätze eingerichtet
- Begehungen mindestens 1 mal innerhalb von **3 Kalenderjahren** (bisher: 2 Kalenderjahre)

# *Wesentliche Änderungen*

## Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) ab 01.05.2018

### **Allgemeines Rauchverbot** (für AG und AN) (§ 30)

- sofern Nichtraucher in der Arbeitsstätte beschäftigt sind
- Möglichkeit der Einrichtung von Raucherräumen  
=> jedoch keine Arbeits-, Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume
- Verwandte Erzeugnissen und Wasserpfeifen iSd Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetz (TNSRG) umfasst

# Wesentliche Änderungen

## Arbeitszeitgesetz – Änderungen ab 01.08.2017

- **Entfall der Anordnungsmöglichkeit des Arbeitsinspektorats** von zusätzlichen Ruhepausen für Betriebe, Betriebsabteilungen oder für bestimmte Arbeiten (bspw. Fließbandarbeit), wenn die Schwere der Arbeit oder sonstige Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit des AN dies erfordert (§ 11 (6))
  - Bescheide treten außer Kraft
  - Anhängige Verwaltungsverfahren werden eingestellt
- **Frist der Meldepflicht** des Arbeitgebers an das Arbeitsinspektorat bei **Arbeitszeitverlängerungen** in außergewöhnlichen Fällen von 4 auf **10 Tage** verlängert (§ 20 (2))

# Wesentliche Änderungen

## Arbeitsruhegesetz – Änderungen ab 01.08.2017

- **Entfall diverser Meldepflichten, bspw.:**
  - für bestimmte erlaubte Tätigkeiten (zB Arbeiten, die dem Brandschutz dienen) während der Wochenend- und Feiertagsruhe (iSd § 10)
  - für Beschäftigungen während der Wochenend- und Feiertagsruhe bei Messen oder messeähnlichen Veranstaltungen (iSd § 17 (7))
- **Frist der Meldepflicht** des Arbeitgebers an das Arbeitsinspektorat bei **Beschäftigungen während der Wochenend- und Feiertagsruhe** in außergewöhnlichen Fällen von 4 auf **10 Tage** verlängert (§ 11 (2), (4))
- **Entfall der Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht über die Entlohnung** aller während der Wochenend-, Wochen-, Ersatz- oder Feiertagsruhe beschäftigten AN zur Überwachung der Ruhezeiten iSd § 25  
=> **kein Auskunftsrecht** d. Arbeitsinspektorats in Bezug auf Entlohnung

# Wesentliche Änderungen

## Mutterschutzgesetz – Änderungen ab 1.8.2017

### **Erweiterung d. Beschäftigungsverbotes für werdende Mütter:**

- Arbeiten, bei denen werdende Mütter **gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Feldern** ausgesetzt sind (§ 4)

### **Lockerung des Verbots der Nachtarbeit (20 - 6 Uhr) für werdende/stillende Mütter bei der Aufführung von Bühnenwerken (§ 6)**

- Beschäftigung bis **24 Uhr** (bisher: 22 Uhr)
- **ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden** im Anschluss
- Bewilligung durch Arbeitsinspektorat im Einzelfall nicht mehr notwendig

**Erweiterung der Ausnahmen** von Verbot der Wochenend- und Feiertagsarbeit für werdende und stillende Mütter: Beschäftigung im bisherigen Ausmaß möglich, wenn AN vor Meldung der Schwangerschaft ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt wurde (§ 7)

# Wesentliche Änderungen

## Mutterschutzgesetz & ASVG – Änderungen ab 01.01.2018

### Vorzeitiger Mutterschutz durch fachärztliches Zeugnis (§ 3 MSchG)

- **Verordnung** (BGBI. II 310/2017)
  - medizinische Indikationen für Freistellungszeugnis
  - Nennung der Fachärzte und
  - nähere Bestimmungen über Ausstellung, Form und Inhalt des Freistellungszeugnisses fest
- bei anderen als in der Verordnung genannten medizinischen Indikationen ist Zeugnis eines **Arbeitsinspektionsarztes/Amtsarztes** vorzunehmen

### Wochengeld auch bei fachärztlichem Zeugnis (§ 162 ASVG)

# *Arbeitsrecht*

## *Gewerbeordnungs- novelle 2017*

# Gewerbeordnungsnovelle 2017

## Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bei Nebenrechten

- **Ausweitung der Nebenrechte**
  - Erbringung von Leistungen anderer Gewerbe ohne entsprechender Gewerbeberechtigung
  - Leistungen müssen eigene Leistungen wirtschaftlich sinnvoll ergänzen
  - Umsatzgrenzen vorhanden
- Anwendung der **Normen der kollektiven Rechtsgestaltung** (z.B. KVs) wenn:
  - Ausführung eines **Nebenrechts iSd § 32 (1a) GewO**
  - in einem **eigenen Betrieb** oder in einer organisatorisch und fachlich abgegrenzten **Betriebsabteilung**
  - wenn ansonsten **keine Norm der kollektiven Rechtsgestaltung** gelten würde

# *Arbeitsrecht*

## *Gutgläubiger Verbrauch von Entgelt*

# Gutgläubiger Verbrauch

## Allgemeines

- **Irrtümliche** Erbringung einer rechtsgrundlosen Leistung (§ 1431 ABGB)  
=> Rückforderung *grundsätzlich* möglich!
- **Ausnahme: Gutgläubiger Verbrauch**

Leistung mit Unterhaltscharakter

Gutgläubigkeit

Verbrauch für Unterhaltszwecke

# *Gutgläubiger Verbrauch*

## Allgemeines

### Leistungen mit Unterhaltscharakter

- **Mit Unterhaltscharakter:**  
laufendes Entgelt, Sonderzahlungen, Zuschläge etc.
- **Ohne Unterhaltscharakter:**  
Aufwandsentschädigungen, Prozesskosten, Verzugszinsen etc.

# Gutgläubiger Verbrauch

## Allgemeines

### Gutgläubigkeit

- zum Zeitpunkt des Empfangs und Verbrauchs
- **Redlichkeit** des Empfängers wird vermutet (§ 328 ABGB)  
=> daher Beweis der Unredlichkeit durch AG
- **Durchschnittliches Maß an Sorgfalt**
- **Objektive Beurteilung**, ob AN an der Rechtmäßigkeit auch nur zweifeln musste (nicht subjektives Wissen des AN)
- **Rechtskenntnisse** und **atypische Geschehensabläufe**
- Pflicht zur **Nachfrage**, sowie **Meldepflichten**
- **Kriterien:** Höhe des Auszahlungsbetrages, Relation zu bisherigen Bezügen, (In-)Transparenz des Abrechnungssystems etc.

# Gutgläubiger Verbrauch

## Allgemeines

### Gutgläubigkeit

- **Ausgenommene Leistungen**, bspw:
  - Vorschüsse
  - Provisionskontozahlungen udgl.
  - bei Rückerstattungspflicht des AN bei vorzeitiger Beendigung des AV in Bezug auf Sonderzahlungen => wenn durch KV so geregelt bzw. dieser aliquote Sonderzahlungen in „Rumpffahren“ regelt;
  - Sonderzahlungen bei berechtigter vorzeitiger Entlassung oder ungerechtfertigten Austritt etc.
  - Sonderzahlungen während Zeiten des Krankenstandes, in denen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (außer gegenteilige Regelung)

**=> Kein gutgläubiger Verbrauch möglich**

# ***Gutgläubiger Verbrauch***

## **Allgemeines**

### **Verbrauch für Unterhaltungszwecke**

- Kein Beweis durch AN notwendig
- Keine Anknüpfung an die Vermögensverhältnisse des AN
- Vermutung des Verbrauchs bei Leistungen mit Unterhaltscharakter
- Zweckwidmung der zu Unrecht empfangenen Leistung maßgeblich (nicht tatsächlicher Verbrauch)

# *Gutgläubiger Verbrauch*

## Allgemeines

- **Rückforderungsvorbehalt** bei Unsicherheiten in Bezug auf Anspruch empfehlenswert
- **Verjährungsfrist:**
  - 3 Jahre (analog § 1486 Z5 ABGB)
  - 30 Jahre, wenn iZm gerichtlich strafbarer Handlung (Vorsatz + mit einjähriger Freiheitsstrafe bedroht)

# OGH 26.01.2017, 9 Ob A 135/16t

## Gutgläubiger Verbrauch von Entgelt

### Sachverhalt:

- Überweisung von EUR 6.798,41 nach Ende des AV
- AN hielt es für „Aufrollungen, Abschlagszahlungen oder Sonderzahlungen“ iZm Beendigung des AV aufgrund stark schwankenden monatlichen Gehaltsauszahlungen; bereits Erhalt von Nachzahlungen für früheres AV; unrichtige Ausbezahlung von Zulagen in der Vergangenheit
- Nachfrage seitens des AN; er solle abwarten „*ob etwas komme oder nicht*“
- Abzug eines Teils von zu viel überwiesenen Zulagen von Bezügen (unbemerkt und ohne Wissen des AN; keine Verständigung des AN); Unverständnis in Bezug auf Abkürzungen im Online-Banking, Darstellungen auf Kontoauszug konnten vom Leiter des Besoldungsreferats nicht nachvollzogen werden
- Kauf eines Autos nach  $\frac{3}{4}$  Jahr nach Beendigung des AV iHv EUR 20.000

# OGH 26.01.2017, 9 Ob A 135/16t

## Gutgläubiger Verbrauch von Entgelt



- AG zweifelte an gutgläubigen *Verbrauch* iZm Kauf des Fahrzeuges
- **Geringes Einkommen nach Beendigung** des AV  
(Berufsunfähigkeitspension) + **Zeitraum** bis zum Kauf des Fahrzeuges  
=> **Annahme:**  
Verwendung des Betrages für **laufenden Lebensunterhalt**
- Keine Feststellungen in Bezug auf eine Anschaffung des Fahrzeuges mit Mitteln des AG

**== Gutgläubiger Verbrauch!**

# *Arbeitsrecht*

## *Betriebliche Übungen*

# Betriebliche Übung

## Allgemeines

- **Verpflichtungswille** durch Verhalten des AG => **schlüssige Zustimmung** des AN zur Annahme der Leistung => betriebliche Übung => wird zum **Inhalt der Arbeitsverträge**
- **Objektiver Eindruck** des Verhaltens des AG maßgeblich  
=> *Vertrauen in Bezug auf die verbindliche Gewährung seitens des AG gerechtfertigt?*
- richten sich grds. auch an **neu eintretende Mitarbeiter**  
(Ausnahme: Ausschluss durch ausdrückliche Vereinbarung => arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten!)



# OGH 28.06.2017, 9 ObA 34/17s

## Betriebsübung: Anspruch auf bezahlte halbstündige Pause?

### Sachverhalt:

- Aufrechtes AV zwischen österreichischer Post AG (bzw Rechtsvorgänger) und der AN seit 1988; Wechsel in den Zustelldienst im Jahr 1998  
=> **Dienstzeit 6:00 – 14:00 Uhr**
- Teil der Zusteller konsumierte in der Dienstzeit (ohne Anordnung) eine **0,5h Pause mit Wissen und Duldung der Vorgesetzten**; betroffene AN konsumierte regelmäßig eine Pause
- Teil der Zusteller konsumierte keine Pause => Keine Kontrolle, ob Pausen gemacht wurden
- BV seit 01.01.2013 u.a. über Flexibilisierung der NAZ; Gleitzeitmodell wurde nicht durch AN angenommen: **fixe Dienstzeit von 6:10 – 14:40 Uhr**
- **Feststellungsbegehren:**  
0,5h Mittagspause unter **Anrechnung auf die Dienstzeit**

# OGH 28.06.2017, 9 ObA 34/17s

## Betriebsübung: bezahlte halbstündige Pause?



- ➔ *Welchen Eindruck durften die AN bei sorgfältiger Überlegung von dem schlüssigen Erklärungsverhalten des AG haben?*

Kollektivbezug der AG-Verpflichtung, die betroffenen AN bei Vorliegen gleicher Voraussetzungen gleich behandeln zu wollen, darf nicht übersehen werden => **Objektive Überprüfung**, ob AN auf die Verbindlichkeit der Vergünstigung vertrauen durften (und nicht, ob jeder einzelne AN darauf vertraut hat)

- ➔ Jahrelange vorbehaltlose Duldung der Pausenkonsumation während der Arbeitszeit durch AG => **Anspruch** der AN auf Gewährung einer halbstündigen **bezahlten** Pause in der Arbeitszeit

*halbstündige  
bezahlte Pause*



Betriebsübung

# *Betriebliche Übung*

## Verhinderung eines betrieblichen Übung

**Wie kann eine betriebliche Übung verhindert werden?**



**Unverbindlichkeits-  
vorbehalt**

# *Arbeitsrecht*

## *Unverbindlichkeits- vorbehalte*

# Unverbindlichkeitsvorbehalt

## Allgemeines

- Hinweis auf **freiwillige Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht** bzw. ohne Einräumung eines Anspruchs auf die zukünftige Erbringung einer Leistung
- Verhinderung der Entstehung eines zukünftigen Rechtsanspruches auch bei wiederholter Gewährung
- Unverbindlichkeitsvorbehalt darf sich nicht auf einen wesentlichen Teil des Monatsentgeltes beziehen
- **Kombination mit Widerrufsvorbehalt:** Auslegung notwendig (Berücksichtigung des Gesamtzusammenhanges und der Umstände, unter denen Erklärungen abgegeben wurden)
  - Verständlichkeit seitens AN: *Einräumung eines Rechtsanspruches? Bestärkung der Widerruflichkeit?*

# Unverbindlichkeits- versus Widerrufsvorbehalt

## Unverbindlichkeitsvorbehalt



Das Entstehen eines Anspruchs für die Zukunft soll verhindert werden



DG soll Leistung jederzeit grundlos wieder einstellen/reduzieren können.



... „die Leistung erfolgt freiwillig, es entsteht auch bei wiederholter und langjähriger Gewährung kein Rechtsanspruch für die Zukunft...“

## Widerrufsvorbehalt



AN hat Anspruch bereits erworben & in Anspruch genommen



Dieser Anspruch soll wieder „beseitigt“ werden



**Interessenabwägung** muss vorgenommen werden



... „diese Leistung kann jederzeit vom DG widerrufen werden...“

*Arbeitsrecht*

*Sozialwidrigkeit*

# Kündigungsschutz - Sozialwidrigkeit

## Allgemeines

- Anfechtung einer Kündigung wg. **Sozialwidrigkeit** (§ 105 (3) Z2 ArbVG)
  - **Betriebsratspflichtiger** Betrieb (mind. 5 AN)
  - Betriebszugehörigkeit v. **6 Monaten**
  - Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des AN
    - ⇒ wesentliche Interessensbeeinträchtigung: fühlbare, ins Gewicht fallende Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Lage (keine soziale Notlage oder Gefährdung der Existenz erforderlich!)
    - ⇒ Ex-ante Prüfung zum Zeitpunkt der Beendigung
    - ⇒ künftige Chancen auf neuen Arbeitsplatz  
(Dauer d. Arbeitslosigkeit/zu erwartenden Geldeinbußen)

# ***Kündigungsschutz - Sozialwidrigkeit***

## **Allgemeines**

### **Rechtfertigung bei wesentlicher Interessensbeeinträchtigung**

- Kündigung aufgrund personenbezogener Umstände, sowie nachhaltige Berührung betrieblicher Interessen (z.B. schwerwiegende Pflichtverletzungen)
- Kündigung aufgrund betriebliche Erfordernisse (z.B. Absatzrückgang)

### **Interessenabwägung**

- betriebliche Nachteile
- wesentliche Interessen des AN

# Kündigungsschutz - Sozialwidrigkeit

## Folgen der Kündigungsanfechtung

- **bei gerichtlicher Abweisung der Kündigungsanfechtung**
  - ⇒ ursprüngliche Kündigungsfrist gilt => DV bleibt aufgelöst
- **bei gerichtlicher Stattgebung der Anfechtungsklage**
  - ⇒ Rechtsunwirksame Kündigung
  - ⇒ Nachzahlung des Arbeitsentgelts (§ 1155 ABGB)
  - ⇒ Nachzahlung aller Bezüge, ab Freistellung bis zur rechtskräftigen Entscheidung (Anrechnung bereits ausbezahlter Beträge)
  - ⇒ AN muss sich anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung ersparte oder durch anderwärtigen Erwerb absichtlich versäumte (§ 1155)
  - ⇒ Weiterbeschäftigung im Unternehmen (eilvernehmliche Auflösung möglich)

# OGH 26.01.2017, 9 Ob A 13/16a

## Keine Sozialwidrigkeit bei Erreichen der ASVG-Höchstpension

### Sachverhalt:

- AN (geb. 1949) seit 2004 als Angestellter beschäftigt
- AG-Kündigung im Mai 2013
- Widerspruch seitens BR
- Gehalt (12 x, Berücksichtigung v. SZ): mtl. EUR 4.205 netto
- Durchschnittseinkommen (Anspruch Regelpension ab 01.01.2015, betriebliche Pension, SZ berücksichtigt, 12 x): mtl. **EUR 2.722 netto**

*Kündigung  
sozialwidrig?*

=

**§ 105 (3) Z2 ArbVG**

# OGH 26.01.2017, 9 Ob A 13/16a

## Sozialwidrigkeit bei Erreichen der ASVG-Höchstpension?



### Prüfung der **Beeinträchtigung wesentlicher Interessen**

- **gesamte wirtschaftliche und soziale Lage** des AN (bspw. Einkommen, Vermögen, Sorgepflichten) einzubeziehen
- wirtschaftliche und soziale Umstände zueinander **in Beziehung zu setzen**, sowie nach den jew. Umständen des Einzelfalles zu **gewichten**
- fühlbare, ins Gewicht fallende Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Lage (keine soziale Notlage oder Gefährdung der Existenz erforderlich!)

=> jedoch: **gewisse Schwankungen der Einkommenslage** muss jeder AN im Laufe seines Arbeitslebens hinnehmen

# OGH 26.01.2017, 9 Ob A 13/16a

## Sozialwidrigkeit bei Erreichen der ASVG-Höchstpension?



- kein genereller Ausschluss des Kündigungsschutzes bei Erreichen des Regelpensionsalters und Anspruch auf Regelpension
- **jedoch:** strenger Maßstab, da Einkommenseinbußen, die mit jeder Pensionierung verbunden sind sowie der Vorhersehbarkeit der Kündigung bei Erreichung des Regelpensionsalters, werden vom Gesetzgeber toleriert
- keine absolute Prozentgrenze der Einkommenseinbuße vorhanden => überdurchschnittliches Einkommen rechtfertigt in der Regel prozentuell höhere Einkommensverluste als ein an sich schon niedriges Einkommen
- **wesentlich: Abdeckung der Lebenshaltungskosten aus der Pension** (bzw. sonstigen berücksichtigungswürdigen Quellen) **möglich?**  
=> zu bejahen, wenn AN mit Einkommen deutlich über Höchstbemessungsgrundlage die mögliche „Höchstpension“ beziehen => **nicht sozialwidrig**

# OGH 26.01.2017, 9 Ob A 13/16a

## Sozialwidrigkeit bei Erreichen der ASVG-Höchstpension?



- ➔ AN hatte zum Zeitpunkt der Kündigung das Regelpensionsalter erreicht sowie Anspruch auf Alterspension
- ➔ Keine Möglichkeit in absehbarer Zeit einen vglb. Arbeitsplatz zu finden
- ➔ Einkommensverlust im Vergleich: **33%**
  - ➔ OGH Rsp: Nettoeinkommenseinbuße iHv 50% + Abdeckung ausschließlich der Fixkosten => Interessenbeeinträchtigung; Einkommenseinbuße iHv 30% bei geringerem Einkommen Interessenbeeinträchtigung möglich, bei höherem Einkommen uU noch nicht
- ➔ **Verbleib von mtl. EUR 312** nach Abzug der Fixkosten und lfd. Kosten
- ➔ Abdeckung der Lebenserhaltungskosten grds. möglich
- ➔ insgesamt bezogene Pension (ASVG-Pension & Betriebspension) höher als die ASVG-Höchstpension => **Grenze der Sozialwidrigkeit**

***Keine Beeinträchtigung wesentlicher Interessen***

**=**

***Kündigung nicht sozialwidrig!***

# ***OLG Wien 29.03.2017, 10 Ra 12/17h***

## **Kündigung während 9,5-monatigen Krankenstand**

### **Sachverhalt:**

- Krankenstand eines AN (seit 1981 beschäftigt) ab 13.06.2014 (Burnout)
- erfolglose Versuche der Kontaktaufnahme seitens AG
  - Verweigerung seitens AN aufgrund medizinischer Gründe
  - Übermittlung von Stellungnahmen, sowie Angeboten des AG direkt an den Rechtsvertreter des AN
- Kündigung des AV während Krankenstand zum 31.08.2015
- AN war zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht arbeitsfähig
- AN hat sich vor Kündigung nicht als arbeitsfähig/-willig deklariert

***Kündigung  
sozialwidrig?***



**§ 105 Abs 3 Z 2 lit a ArbVG**

# ***OLG Wien 29.03.2017, 10 Ra 12/17h***

## **Kündigung während 9,5-monatigen Krankenstand**

### **OLG:**

- Krankenstände können **personenbezogene** Kündigungsrechtfertigungsgründe darstellen => Krankenstände in der Dauer von 7 Wochen/Jahr aufwärts => grds. Rechtfertigung trotz Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des AN => unzumutbare Beeinträchtigung des AG-Interessen
- **Zukunftsprognose** über die weitere **Arbeitsfähigkeit** des AN im zeitlichen Zusammenhang mit Kündigungszeitpunkt erforderlich
- Verständiger und sorgfältiger AG muss bei **objektiver Betrachtung** davon ausgehen können, dass Krankenstände in erhöhtem Ausmaß mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in Zukunft zu erwarten sind
  - Häufigkeit und Dauer der bisherigen Krankenstände sowie
  - Art der Erkrankung samt deren Ursache und der zumutbaren Krankenbehandlung

# ***OLG Wien 29.03.2017, 10 Ra 12/17h***

## **Kündigung während 9,5-monatigen Krankenstand**

### **OLG:**

- Dauer des Krankenstandes zum Zeitpunkt der Kündigung: 9,5 Monate
- Keine Arbeitsfähigkeit zum Zeitpunkt der Kündigung
- Kontaktaufnahme zu AN war nicht möglich
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit für AG zum Kündigungszeitpunkt subjektiv nicht erkennbar
- Zukunftsprognose: keine Erklärungen seitens des AN zur Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit => AG musste annehmen, dass der Krankenstand noch länger andauert
- selbst bei Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des AN => personenbezogener Kündigungsgrund deutlicher schwerwiegender => trotz langer Betriebszugehörigkeit und Alter (58 Jahre) => **keine Sozialwidrigkeit!**

# *Arbeitsrecht*

## *Entlassungen*

# *Entlassungen*



OLG Wien, 24.04.2017, 9 Ra 28/17d

OLG Linz, 1.03.2017, 12 Ra 7/17m

OLG Wien 27.01.2017, 9 Ra 89/16y

OLG Wien 14.02.2017, 10 Ra 108/16z

# Entlassungen

## Rechtliche Voraussetzungen



### Entlassungsgrund (AngG/GewO 1859)

- Vorliegen eines (gesetzlichen) Entlassungsgrundes (Weiterbeschäftigung unzumutbar; sofortige Abhilfe erforderlich) => muss dem AN nicht genannt werden!

### Formvorschriften

- Schriftform (außer bei Lehrlingen) ist nicht erforderlich

### Unverzüglichkeit

- Entlassung muss unverzüglich ohne Aufschub ausgesprochen werden; ansonsten rechtsunwirksam

### Sonstiges

- Keine Zurücknahme ohne Zustimmung des AN oder Umwandlung in eine Kündigung zulässig

# Entlassungen

## Ansprüche

### Begründete Entlassung

- Entgelt (bis zum Ende des AV)
- Urlaubersatzleistung
- Anteilige Sonderzahlungen (bei Arbeitern nach KV zu beurteilen)

### Unbegründete Entlassung

- Kündigungsentschädigung
- Urlaubersatzleistung
- Aliquote Anteile von 13. und 14. Gehalt, sowie sonstiger Remunerationen (Zeitraum der Kündigungsentschädigung zu beachten)
- Abfertigung alt/neu
- evt. Schadenersatz

# ***OLG Wien, 24.04.2017, 9 Ra 28/17d***

## **Entlassung d. Geschäftsführers wg. Vertrauensunwürdigkeit**

### **Sachverhalt:**

- Kläger: Geschäftsführer (GF)
- **Betankung** des Firmen- und **Privatwagens** auf Rechnung des Unternehmens während des Zeitraumes 2008 – 2013
- **Kauf eines Notebooks** auf Rechnung des Unternehmens (Wert: EUR 719); eigentliche Anschaffung für Mitarbeiter; verblieb jedoch beim GF
- **Kauf einer Eingangsmatte** (Wert: EUR 295,73) für private Zwecke
- GF **löschte** nach Ausspruch der Kündigung knapp **800 Geschäftsdokumente** (einziger Speicherort), sowie den **Outlook-Container** (dem Unternehmen zuordenbar) => GF verschaffte sich während der Dienstfreistellung außerhalb der Dienstzeit widerrechtlich Zutritt zu den Geschäftsräumlichkeiten

**OLG Wien, 24.04.2017, 9 Ra 28/17d**

**Entlassung d. Geschäftsführers wg.  
Vertrauensunwürdigkeit**



***Ist die Entlassung  
gerechtfertigt?***

**=**

**Entlassungsgrund der Vertrauens-  
unwürdigkeit iSd § 27 Z1 AngG**

- ➔ Fortsetzung des AV während der Kündigungsfrist **nicht zumutbar**
- ➔ auf Schädigung des AG durch das Löschen der Daten muss nicht näher eingegangen werden

**=> Entlassung ist gerechtfertigt**

# ***OLG Linz 01.03.2017, 12 Ra 7/17m***

## **Entlassung wg. Beleidigung des Vorgesetzten auf Facebook**

### **Sachverhalt:**

- Kläger ist Magistratsbediensteter;  
Kraftfahrer im Bauhof der beklagten Gemeinde
- Kläger leidet an schwerer depressiven Episode und seit 2009 in psychotherapeutischer und psychiatrischer Behandlung aufgrund tlw. politisch motivierter Konflikte mit seinem Vorgesetzten
- **Facebook-Post** betreffend Kritik über Flüchtlinge => Vorgesetzter übermittelte Facebook-Eintrag an Magistratsdirektion; am selben Tag erfolgte nach Dienstschluss Verweis vom Bauhof => Kläger zu Vorgesetzten: *„Geh a weng schneller, damit i über dei blede Birn drüberfahren kann“*
- **Facebook-Post (öffentlich)** wenige Tage später => u.a. Bezeichnung des Vorgesetzten als *„Arsch“* bzw. *„Arschloch“*, sowie Vorwurf der Blödheit => **Entlassung**, nachdem Vorgesetzter davon informiert wurde

# ***OLG Linz 01.03.2017, 12 Ra 7/17m***

## **Entlassung wg. Beleidigung des Vorgesetzten auf Facebook**



- ➔ Handlungen und Äußerungen, die **objektiv** geeignet sind, im erheblichen Maße **ehrverletzend** zu wirken => diese Wirkung muss auch hervorgerufen worden sein
- ➔ Handlungen und Äußerungen, die geeignet sind, das **Ansehen** und die **soziale Wertschätzung** des Betroffenen durch **Geringschätzung, Vorwurf einer niedrigen Gesinnung, übliche Nachrede, Verspottung oder Beschimpfung** herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl des Betroffenen, wenn er davon erfährt zu verletzen
- ➔ Auch **einmalige** Beleidigungen (auch wenn zuvor nie Anlass zu Beanstandungen)
- ➔ je schwerwiegender die verletzte Pflicht, desto weniger oft muss Verletzung erfolgen

**OLG Linz 01.03.2017, 12 Ra 7/17m**

**Entlassung wg. Beleidigung des Vorgesetzten auf Facebook**



- ➔ Erhebliche Ehrverletzungen **uU entschuldbar** (z.B. durch Erregung über das vorausgegangenen Verhalten des Beleidigten, Verteidigung gegen einen vermeintlich ungerechtfertigten Vorwurf, langjährige Dienstzeit oder Einmaligkeit des Vorfalles im Einzelfall)
- ➔ in diesen Fall jedoch vorliegende persönliche Beschimpfungen mit einer Entrüstung oder bloßen Erregung über die mehrere Stunden zuvor geäußerte Kritik am Posting zur Flüchtlingskrise sowie an dem Hinweis auf die Dienstanweisung (Verweis vom Bauhof) **nicht entschuldbar => Ausdruck von Unbeherrschtheit und impulsiven Temperament**
- ➔ **Keine Feststellungen**, dass dies „üblicher“ Umgangston am Arbeitsplatz

**Entlassung  
gerechtfertigt!**



Entlassungsgrund wg.  
**erheblicher Ehrverletzung**  
iSd § 29 Abs 2 Z 2 Slbg MagBeG

# OLG Wien, 27.01.2017, 9 Ra 89/16y

## Entlassung wegen Versand privater E-Mails

### Sachverhalt:

- AN versendete während AV (ca. 6 Monate) **162 private E-Mails** von **beruflicher E-Mail-Adresse**

*Ist die Entlassung gerechtfertigt?*

=

Entlassungsgrund der **Vertrauensunwürdigkeit** iSd § 27 Z1 AngG?

=

Entlassungsgrund wg. **Unterlassung der Dienstleistung** iSd § 27 Z4 AngG?

# **OLG Wien, 27.01.2017, 9 Ra 89/16y**

## **Entlassung wegen Versand privater E-Mails**

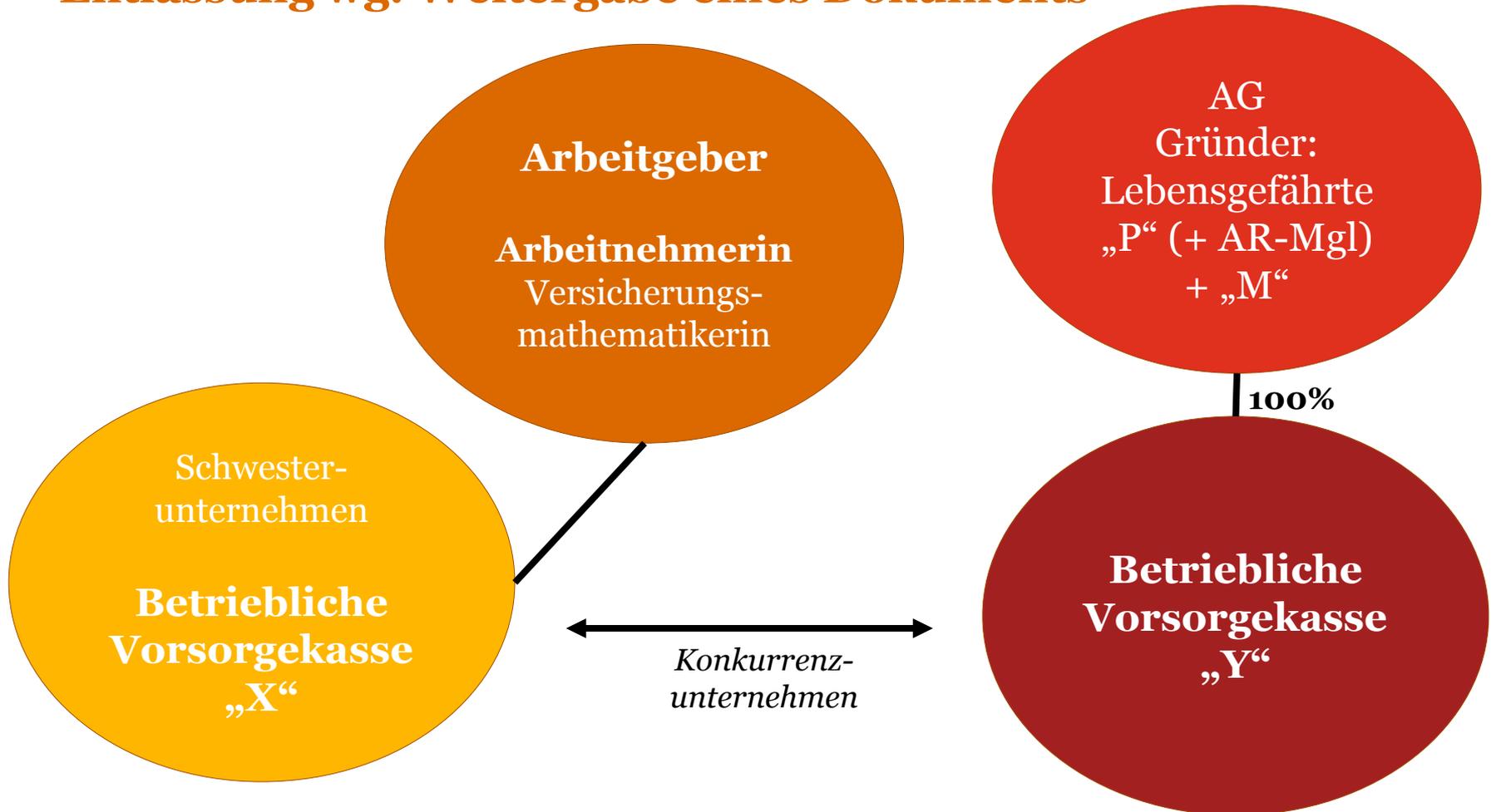


- ➔ ca. 1 – 2 E-Mail pro Arbeitstag
- ➔ überwiegend kurzer Inhalt => **keine Unterlassung der Dienstleistung** für eine nach den Umständen erhebliche Zeit iSd § 27 Z4 AngG
- ➔ **kein die Vertrauenswürdigkeit erschütternde Vernachlässigen** der Arbeitsverpflichtung iSd § 27 Z1 AngG

**=> Entlassung ist nicht gerechtfertigt!**

# OLG Wien 14.02.2017, 10 Ra 108/16z

## Entlassung wg. Weitergabe eines Dokuments



# ***OLG Wien 14.02.2017, 10 Ra 108/16z***

## **Entlassung wg. Weitergabe eines Dokuments**

### **Sachverhalt:**

- Dienstvertrag enthielt eine **Verschwiegenheitsklausel**
- AG war Konstellation bekannt
- Lebensgefährtin (P) seit 2014 nicht mehr im operativen Bereich der Vorsorgekasse Y tätig, jedoch weiterhin Aktionär und AR-Mitglied der übergeordneten AG
- Erstellung Text durch Vorsorgekasse X Argumentationsrichtlinien des Vertriebs insb. ggü. Vorsorgekasse Y in Form von „Storytelling“  
=> **Inhalt:** Wichtiger Kunde Z kündigte bereits den Vertrag und soll vom Prokuristen und Vertriebsleiter der Vorsorgekasse X zum Verbleib bewegt werden => Schilderung des Ablaufes der Sitzung mit Kunde Z + Argumente zum Verbleib sowie Reaktion des Kunden Z darauf
- Weiterleitung des Dokuments an Mitarbeiter durch Vorgesetzten der AN

# **OLG Wien 14.02.2017, 10 Ra 108/16z**

## **Entlassung wg. Weitergabe eines Dokuments**

- **Weiterleitung** durch AN **an Lebensgefährten** (primär wg Unterhaltungswert) mit Hinweis:

*„Aber bitte psssst!!!!“*

- **Besitzerlangung durch Mitgründer M** (keine Feststellung zu Art und Weise der Besitzerlangung möglich), sowie **Weiterleitung** per E-Mail als Anhang **an Kunde Z**
- Aufforderung des Vertriebsleiters seitens Z zur Stellungnahme sowie Mitteilung, wo Artikel erschienen sei und mit wem dies bei Kunden Z abgestimmt sei
- Besänftigung des Kunden Z mit **umfangreichen Aktivitäten** verbunden
- Nach Bekanntwerden, dass Weiterleitung durch die AN erfolgte => **Entlassung**

# ***OLG Wien 14.02.2017, 10 Ra 108/16z***

## **Entlassung wg. Weitergabe eines Dokuments**

- ➔ **Beträchtlicher Schaden in Form eines offensichtlichen Imageverlustes**
- ➔ **Umfangreiche Maßnahmen zur Besänftigung des Kunden**
- ➔ **Verschwiegenheitspflicht beschränkt sich nicht nur auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse => Verschwiegenheits- und Diskretionspflichten iR eines AV als Ausdruck der Treuepflicht viel weitreichender und umfassen sämtlich nicht allgemein bekannte Tatsachen, an deren Geheimhaltung der AG ein berechtigtes Interesse hat**
- ➔ **Verpflichtung zur Interessenswahrung + Unterlassung, was diese Interessen zu beeinträchtigen geeignet ist => Stillschweigen über wichtige Informationen auch wenn nicht unmittelbar Geschäftsgeheimnisse => Vertrauensbruch bei Tätigung von Äußerungen, die geeignet sind, den Ruf, die Konkurrenzfähigkeit oder die Kreditwürdigkeit des AG zu schädigen => Interesse des AG an der Geheimhaltung muss objektiv gerechtfertigt sein**

# ***OLG Wien 14.02.2017, 10 Ra 108/16z***

## **Entlassung wg. Weitergabe eines Dokuments**

- ➔ Weiterleitung an Mitgründer und AR-Mitglied der Muttergesellschaft des Konkurrenzunternehmens => **objektiv** nachvollziehbar: massiver Vertrauensbruch + Befürchtungen iZm zukünftig erhaltene Informationen
- ➔ Gefährdung der Geschäftsbeziehung eines großen Kunden zu einem Schwesterunternehmen => Offensichtliche Gefährdung der Unternehmensinteressen des AG
- ➔ Rufschädigung (despektierliche Beschreibung von Kundenvertretern) bei einem nach außen gelangenden Schreiben betrifft wohl auch die hier eng verbundenen Konzernunternehmen
- ➔ Schadensgeneigtheit der Weitergabe des Textes an eine Person im unmittelbaren Naheverhältnis zu dem im Text genannten Konkurrenzunternehmen war hoch und offensichtlich => Kein berechtigtes Interesse der AN an der Weitergabe

***Entlassung gerechtfertigt!*** =

**Entlassungsgrund der Vertrauens-  
unwürdigkeit iSd § 27 Z1 AngG**

# Entlassungen

## Handlungsempfehlungen

- ⇒ Schriftlichkeit
- ⇒ Persönliche Übergabe (Entlassung ist empfangsbedürftig!)
- ⇒ Keine Weiterbeschäftigung nach Kenntnis des Entlassungsgrundes  
=> sonst Wertung als Verzicht des Entlassungsrechtes
- ⇒ Dienstfreistellung bis zur Aufklärung, soweit SV unklar
- ⇒ Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts bei geschützten Personen  
(z.B. werdende Mütter); Achtung: spezielle Entlassungsgründe!
- ⇒ Unverzügliche Verständigung des BR (sofern vorhanden)



## ***EGMR-Urteil (05.09.2017 Barbulescu/Romania)***

### **Rechtswidrigkeit einer begründeten Entlassung**

**Sachverhalt:** *Entlassung eines rumänischen AN wg. privater Verwendung eines betrieblichen Yahoo-Messengers*

#### **EGMR: Verletzung des Rechts auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz (Art 8 EMRK)**

- Verbot der Privatnutzung eines betrieblichen E-Mail-Kontos rechtfertigt nicht die schrankenlose Kontrolle dieses Kontos durch den Arbeitgeber
- **Berücksichtigungswürdige Umstände für die Frage der Verhältnismäßigkeit:**

Vorabinformation von der Möglichkeit etwaiger Überwachungsmaßnahmen, Ausmaß der Überwachung und Ausmaß des Eingriffes in die Privatsphäre des AN, Rechtfertigungsgründe für die Überwachung, Möglichkeit weniger eingreifender Maßnahmen, Konsequenzen der Überwachung für den AN, adäquater Schutz vor allem bei eingreifenden Überwachungsmaßnahmen

[www.pwc.at](http://www.pwc.at)

# *Arbeitsrecht*

## *Datenschutz- Grundverordnung (DSGVO)*

*ab 25.05.2018*

# Datenschutz-Grundverordnung

## Überblick

- ab dem **25.05.2018**
- Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018 durch österreichischen Gesetzgeber
- Recht auf Datenschutz ist Grundrecht => Österreich: Verfassungsrang
- **Verbot mit Erlaubnisvorbehalt:** Verarbeitung von Daten grds. verboten außer Erlaubnis durch Gesetz => „Erlaubnistatbestände“
- **Öffnungsklausel iSd Art 88 DSGVO** => Spezifischere Vorschriften der MS durch Rechtsvorschriften oder durch KV betreffend Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext möglich

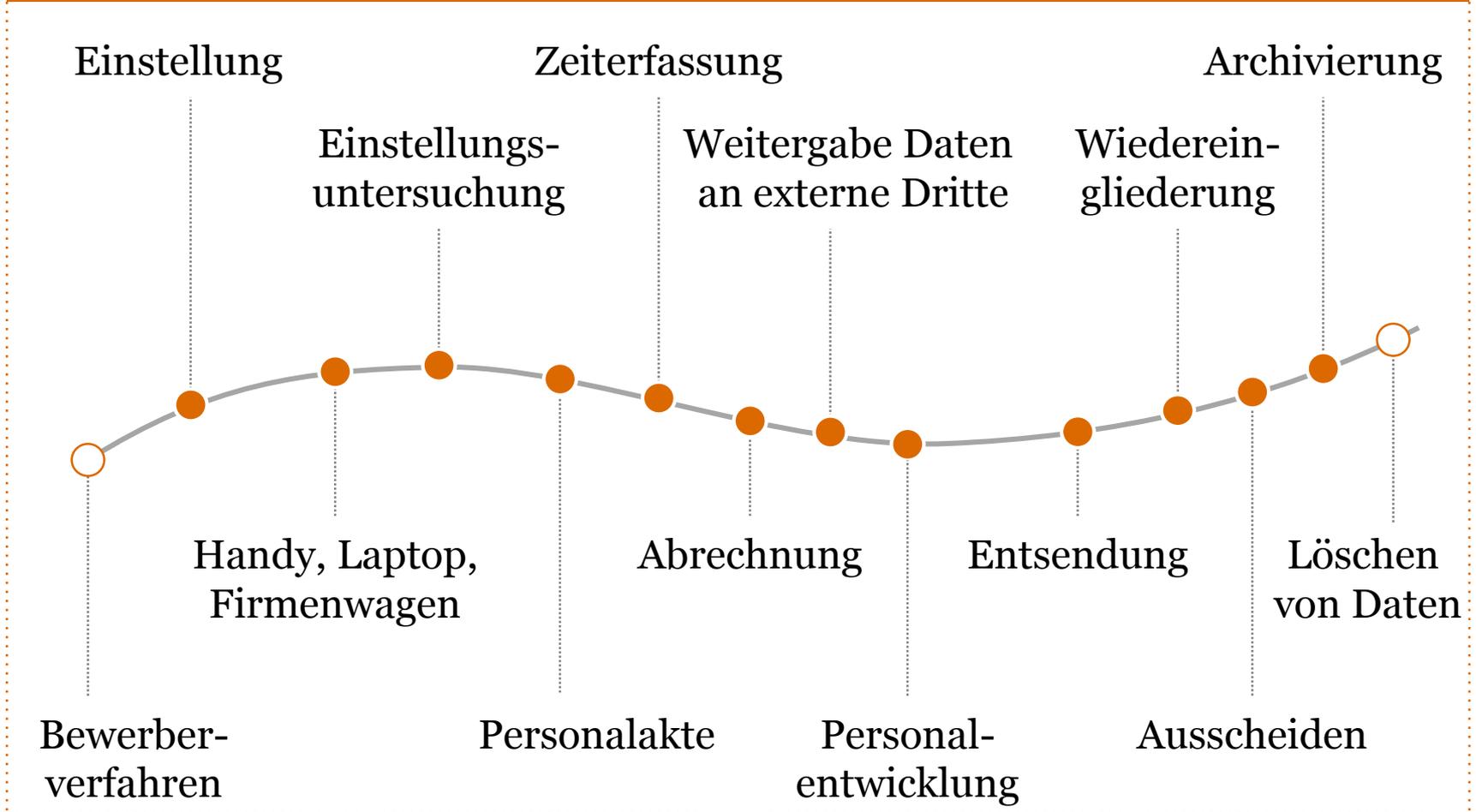
*§ 11 DSG: „Das [...] ArbVG [...] ist, soweit es die Verarbeitung personenbezogener Daten regelt, eine Vorschrift im Sinne des Art. 88 DSGVO [...]“*

⇒ insb. Betriebsvereinbarungen iSd DSGVO zu gestalten

⇒ Strafraumen iSd DSGVO

# Datenschutz-Grundverordnung

## Üblicher Daten-Lebenszyklus eines Mitarbeiters



# Datenschutz-Grundverordnung

## Auszug wesentlicher Änderungen

### *Wesentliche Änderungen sind:*

Steigende Anforderung an die Datenschutz-Organisation

„Recht auf Vergessenwerden“

Umfangreiche Nachweispflichten gegenüber Aufsichtsbehörden

Deutlich höhere Verwaltungsstrafen

Strenge Pflichten zur nachvollziehbaren Dokumentation

Notwendige Implementierung neuer Prozesse

Stärkung der Rechte von Betroffenen (Kunden, Mitarbeiter usw.)

Gestiegene Anforderungen an die technische Informationssicherheit

# *GPLA-Risiken*

# *GPLA Risiken*

Variable Bezüge  
Steuerfreiheit § 68 EStG

# Variable Entgelte in der Abrechnung

## □ Laufende Bezüge

- Zulagen
- Überstunden (Grundlohn und Zuschläge)
- Mehrstunden (Normalstundenlohn und Zuschläge)
- Provisionen
- (monatliche) Leistungsprämien
- Sachbezüge (KFZ, Wohnung ...)

Anspruch idR: Arbeitsleistungen im Kalendermonat  
=> **Arbeitszeitaufzeichnungen!**

## □ Sonstige Bezüge/Sonderzahlungen \*)

- Leistungsabhängige Prämien
- Jubiläumsgeld
- Bonuszahlungen etc.

\*) Definition LST:  
neben laufendem  
Arbeitslohn

\*) Definition SV:  
wiederkehrend  
nicht regelmäßig

# Variable Entgelte – Abgaben und Beiträge



# Steuerfreie Zulagen/Zuschläge

## Steuerfrei § 68 EStG

### (1) Freibetrag EUR 360 pm

- SEG-Zuschläge
- SFN-Zuschläge/Üstd.-Zuschläge
- Steuerliche Nacht: 19:00 - 7:00 Uhr; Blockzeit 3 Std.

### (2) ersten 10 Üstd. im Monat;

- 50%ige Zuschlag
- max. EUR 86 pm.

### (3) Nachtarbeit Freibetrag EUR 540 pm

- Normalarbeitszeit  
im Kalendermonat
- **überwiegend** > 50 %

### SV-frei § 49 Abs 3 ASVG

NUR Schmutzzulagen  
(Voraussetzung: Steuerfrei)

# **Steuerfreie Zulagen/Zuschläge**

## **Voraussetzungen**

### **Nachweis => Arbeitszeitaufzeichnungen!**

#### **(1) Leistung bestimmter Arbeiten**

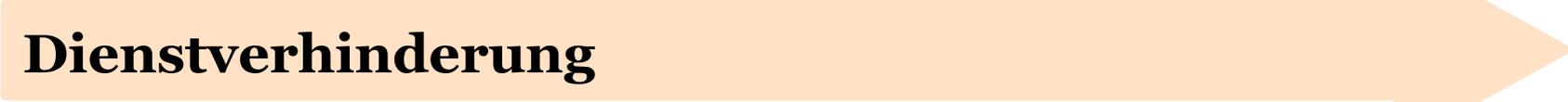
Zwangsläufig Verschmutzung, außerordentliche Erschwernis, Gefährdung Leben/Gesundheit/körperliche Sicherheit, Arbeiten an Sonntag, Feiertag od. in der Nacht

#### **(2) Lohngestaltenden Vorschrift § 68 EStG**

- JA            SEG-Zulage und Überstundenzuschläge
- n/a            SFN-Zulagen bei freiwilligen vertraglichen Vereinbarungen (Einzelvertrag)

# Steuerfreie Zulagen/Zuschläge - Entgeltfortzahlung

## Dienstverhinderung



### ❑ **Steuerfreiheit** von Zulagen/Zuschläge bleibt erhalten

- Krankentgelt
- Entgeltfortzahlung an freigestellten Betriebsrat  
(Ausnahme Urlaubsentgelt)

### ❑ **Steuerpflicht** von Zulagen/Zuschlägen Feiertagsentgelt

- Feiertagsentgelt \*)
- Urlaubsentgelt \*)
- Pflegefreistellung und andere Dienstverhinderung
- Dienstfreistellung (idR während der Kündigungsfrist)

\*) *neue BFG RV/7101571/2017 – gleichbleibende Grundtätigkeit Beispiel Rauchfangkehrer*

# Steuerfreie Zulagen/Zuschläge - Entgeltfortzahlung

## SEG Zulagen im Urlaub steuerfrei

□ **Steuerfreiheit** von Zulagen/Zuschläge bleibt im Urlaub erhalten

→ **BFG 25.10.2017, RV/7101571/2017 „Rauchfangkehrer“** \*)

- **Schmutzzulage:** Tätigkeit überwiegend unter Umständen, die zwangsläufig eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und dessen Kleidung bewirken
  - Schmutzzulage ist nicht auf Tage tatsächlich verschmutzender Arbeit zu beschränken
- VwGH 7.5.2008, 2006/08/0225
  - Steuerfreiheit der SEG Zulagen bei Entgeltfortzahlung während des Urlaubs nicht gesondert regelungsbedürftig
  - VwGH setzt Steuerfreiheit der SEG Zulagen während des Urlaubs stillschweigend voraus

\*) *VwGH bleibt abzuwarten*

# ***Steuerfreie Zulagen/Zuschläge - Nachweis***

## **Arbeitszeitaufzeichnungen § 68 EStG**



- **Abs .1**      **SFN, SEG (EUR 360 pm)**
- **Abs. 2**      **zusätzlichen ersten 10 Üstd./Zuschläge 50 %/  
max. EUR 86 pm**
- **Abs. 6**      **überwiegende Nachtarbeit (EUR 540 pm)**

## **Vorgaben Grundaufzeichnungen Arbeitszeit**

- ✓ Betriebliches Erfordernis
- ✓ Konkreter Nachweis in jedem einzelnen Fall
  - Genaue Anzahl und zeitliche Lage (Tag/Tagesstunden)
  - Genaue Höhe des einzelnen Anspruches, grundsätzlich laufende AZ-Aufzeichnungen

# ***Steuerfreie Zulagen/Zuschläge - Nachweis***

## **AZ-Aufzeichnungen - Ausnahme LStR \*)**

- ❑ **LStR 1161 und 1162 \*)**  
**Steuerfreie Überstundenzuschläge § 68 Abs 2. EStG**
  
- ❑ **KEINE** Grundaufzeichnungen (weiter) nötig, wenn
  - (Frühere) Aufzeichnungen über längeren Zeitraum geführt wurden
  - Nachweise für steuerfreie Mehr-/Überstunden für die Vergangenheit ordnungsgemäß dokumentiert sind
  - Und **KEINE** Änderung der Verhältnisse in anschließenden Lohnzahlungszeiträume
  - Ab Beginn des DV bzw. erstmalige Überstundenleistung jedenfalls Arbeitszeitaufzeichnungen von 6 Monaten erforderlich

\*) LST-Ausnahmeregelung; die Verpflichtung AZG zur Führung von AZ-Aufzeichnungen wird dadurch nicht berührt

## **GPLA - Steuerfreie Herausschälung § 68 Abs. 2 EStG**

- ❑ Steuerfreie Herausrechnung der ersten 10 steuerfreien Überstundenzuschläge ist für **12 Kalendermonate** im Jahr möglich, dh auch für Urlaub und Krankenstand, möglich
- ❑ sofern im Durchschnitt (letztendlich Jahresbetrachtung) die tatsächlichen Überstunden im **erforderlichen Ausmaß geleistet** wurden
- ❑ **Lohngestaltende Vorschrift § 68 EStG**  
Leitende Angestellte, die keiner solchen Vorschrift unterliegen, keine steuerfreie Herausschälung
- ❑ **Herausschälung All-In-Gehalt: Teiler 203**
  - Unabhängig von KV-Wochenarbeitszeit  
[40 h x 4,33+ 20 ÜStd + 20\*50%-Zuschläge= 173+20+10 = 203]

## ***GPLA – Mehrstunden/Teilzeit***

### **□ Steuerfreie Mehrarbeitszuschlag**

- Lohngestaltenden Vorschrift § 68 EStG
- Mehrarbeit über der verkürzte Normalarbeitszeit (idR KV zB 38,5 Wochenstunden)
- Mehrstundenzuschläge für Mehrstunden bis zur 40. Wochenstunde
- Steuerfreiheit § 68 EStG

### **□ Steuerpflichtige Teilzeit-Mehrstundenzuschlag 25 % \*)**

- Sofern kein Zeitausgleich 1:1
- innerhalb Kalendervierteljahrs od. vereinbarten 3-Monats-Zeitraum 25%iger Mehrstundenzuschlag (=> wöchentliche Normalarbeitszeit)
- IMMER Steuerpflicht im Auszahlungsmonat!

\*) KV kann Abweichendes regeln

---

# *GPLA – Überstunden und Zeitausgleich*

Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach § 68 EStG:

- Steuerfreie Zuschläge und Zulagen müssen **NEBEN** dem Grundlohn ausbezahlt werden!
- Überstunden werden durch Zeitausgleich abgegolten und nur Überstundenzuschläge werden ausbezahlt => **STEUERPFLICHT!**

---

# *Gleitzeit*

## Allgemein

### **Gleitzeitvereinbarung** (=> Flexibilisierung der Normalarbeitszeit)

- Dauer der Gleitzeitperiode
- Gleitzeitrahmen
- Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben/Zeitschulden
- Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit
  
- Tägliche Normalarbeitszeit max. 10 Std. (AZG)  
Kollektivvertrag kann auch geringere max. Tagesarbeitszeit festlegen
- **Ende der Gleitzeitperiode** Anzahl der Gleitzeitstunden fix
  - die in die nächste Periode übertragen werden dürfen
  - und der Saldo der nicht übertragbaren Stunden, die hiermit zur Auszahlung fällig/zu Überstunden werden

---

# ***Abgeltung nicht übertragbarer GLZ-Salden***

## **Auszahlung Gleitzeitguthaben**

- Ende der Gleitzeitperiode: Fälligkeit
- **nicht übertragbare Gleitzeitstunden** sind als laufender Bezug im Fälligkeitsmonat steuer- und beitragspflichtig (laufendes Entgelt)
- Steuerfreiheit nach § 68 Abs. 2 EStG nur im Auszahlungsmonat!!!
- KEINE Aufrollung – auch nicht für SV

## **Gleitzeit und Überstunden**

- Tatsächlich geleistete Überstunden außerhalb des Gleitzeitrahmen
- Vom Arbeitgeber angeordnete Überstunden (Nachweis!)
- Überschreitung der täglichen (zehn Stunden) oder wöchentlichen (40 bzw. 50 Stunden) Höchstgrenzen der Normalarbeitszeit.
- Bei Auszahlung Steuerbefreiungen § 68 EStG stehen zu

## ***Gleitzeitguthaben – Beendigung Dienstverhältnis***

- **Gleitzeitguthaben (= Normalarbeitszeit)** fällig bei Beendigung, sofern KV keine Verlängerung der Kündigungsfrist vorsieht
- Anspruch bei Beendigung:  
**Normalarbeitszeitlohn + 50 % Zuschlag \*)**  
(sofern Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund austritt kein Zuschlag)

❑ SV:            Laufend beitragspflichtiges Entgelt im  
Beendigungsmonat keine Rollung \*\*)

❑ LST:            Laufender Bezug  
Abgeltung von Normalarbeitszeit  
keine Steuerfreiheit gem. § 68 Abs. 2 EStG

\*) KV kann Abweichendes regeln

\*\*) Arbeitszeitkontokorrentkonto => SV keine Zuordnung möglich;  
ansonsten zeitraumbezogene Zuordnung

---

# ***GPLA-Feststellungen und Nachzahlungen Arbeitszeitaufzeichnungen***

- **Überstundenpauschale und All-In-Vereinbarungen  
(Steuerfreie Herausschälung § 68 Abs. 2 EStG)**
  - Arbeitszeitaufzeichnungen werde nicht geführt  
(Vertrauensarbeitszeit!)
  - Ehemalige Arbeitszeitaufzeichnungen mit Ausweis geleistet  
Überstunden sind nicht mehr „auffindbar“
  - Umstände haben sich geändert, DN leisten keine oder nur  
geringere Überstunden

# ***GPLA-Feststellungen und Nachzahlungen All-In-Vereinbarungen und Gleitzeit***

- Vereinbarte Gleitzeitperiode > 1 Monat
- Steuerfreie Herausschälung (§ 68 Abs. 2) der 50%igen Üstd-Zuschläge für die ersten 10 Üstd. im Monat (zB 12 x jährlich bei Gleitzeitperiode 1 Jahr)
- ABER kontokorrentmäßige Durchrechnung der Normalarbeitszeit während Gleitzeitperiode
- Gleitzeitguthaben; dh. Überstunden, entstehen erst am Ende der Gleitzeitperiode
- Steuerfreie Üstd.-Zuschläge können **nur 1 x** bei Abrechnung am Ende der Gleitzeitperiode berücksichtigt werden.

# GPLA und steuerfreie Nachtarbeit Überwiegenheit

## □ Nachtarbeit: erhöhter Freibetrag EUR 540

- Überwiegenheit > 50% im Kalendermonat geleisteten Normalarbeitszeit (steuerliche Nacht 19:00 bis 7:00)
- Soll-Schichtplan => Überwiegenheit = Freibetrag EUR 540

<b>Schichtplan</b>		
	<i>Stunden</i>	
Soll-Arbeitszeit	<b>168</b>	
Tagschichten	60	
Nachtschichten in d. steuerlichen Nacht [19-7]	108	<b>64,3%</b>
		(=108/168)

# GPLA und steuerfreie Zulagen und Zuschläge

Arbeitszeitaufzeichnungen - IST-Arbeitszeit	
	<i>Stunden</i>
Soll-Arbeitszeit	168
Krankentstand	-40
Pflegefreistellung	-24
Tagschichten	56
Nachtschichten in d. steuerlichen Nacht [19-7]	48
	<b>46,2%</b> (=48/104)

- NAZ < 50 %  
Freibetrag EUR 540  
steht NICHT zu
- **GPLA Feststellung:**
  - ✓ Zulagen/Zuschläge > EUR 360  
steuerpflichtig
  - ✓ Haftung Arbeitgeber für  
LST-Nachforderungen

# *GPLA Risiken*

## Bezugsumwandlung und Zukunftssicherung

# Bezugsumwandlung und Zukunftssicherung

## Steuerliche Berücksichtigung der Zuwendungen für die Zukunftssicherung

### Steuerrecht

**Gem. § 3 Abs. 1 Z 15 liz. a EStG: bis EUR 300 jährlich pro Arbeitnehmer steuerfrei.**

**LStR 2002 Rz 81e: auch dann steuerfrei, wenn aufgrund der Gehaltsumwandlung den kollektivvertraglichen Mindestlohn unterschritten wird.**

### SV-Recht

**Bezugsumwandlung ist SV-pflichtig.**

**§ 49 Abs. 3 Z 18a ASVG:  
Bezugsumwandlung durch Lohn-Verzicht ist unter Voraussetzung, dass die Ansprüche laut KV oder sonstiger lohngestaltender Vorschriften nicht unterschritten werden, beitragsfrei.**

**Verstoß  
gegen  
LSD-BG**

### LSD-BG

**Nach dem LSD-BG zählen die Versicherungsprämien nicht zum Entgelt, dh das Unterschreiten des kollektivvertraglichen Mindestlohns stellt Lohn- und Sozialdumping dar.**

**Hohe Strafen!**

# *GPLA*

## *Umqualifizierung*



## Überblick

# Umqualifizierung

## Entscheidungen im Überblick

		<b>Werkvertrag</b>	<b>Freies DV</b>	<b>Echtes DV</b>
<b>Immobilienvermittler</b>	VwGH 23.12.2016, RA 2016/08/0144		✓	
<b>Sprachtrainerin</b>	VwGH 12.10.2016, Ra 2016/08/0095			✓
<b>Vertretungsarzt</b>	BFG 19.11.2015, RV/2100115/2014	✓		

# *Werte 2018*

## *Überblick*

<b>Alle Beträge in EUR</b>	<b>Werte 2017</b>	<b>Werte 2018</b>
Geringfügigkeitsgrenze, monatlich	425,70	438,05
Höchstbeitragsgrundlage, täglich	166	171
Höchstbeitragsgrundlage, monatlich	4.980	5.130
Höchstbeitragsgrundlage, monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlung	5.810	5.985
Höchstbeitragsgrundlage, jährlich für Sonderzahlungen (für echte und freie DN)	9.960	10.260

<b>Alle Beträge in EUR</b>	<b>Werte 2017</b>	<b>Werte 2018</b>
Auflösungsabgabe	124	128
Service-Entgelt (Gebühr für e-card)	11,35	11,70
Dienstgeberbeitrag zum FLAF	4,1%	3,9%
DZ	0,36% - 0,44%	0,36% - 0,44%

<b>Alle Beträge in EUR</b>	<b>Werte 2017</b>	<b>Werte 2018</b>
Grenzwert DGA	638,55	657,08
Grenzwerte zum ALV- Beitrag	bis 1.342    0% bis 1.464    1% bis 1.648    2% über 1.648   3%	bis 1.381    0% bis 1.506    1% bis 1.696    2% über 1.696   3%
Jahresviertel *)	44.820	46.170
Zwölftelregelung **)	14.940	15.390
Deckelung steuerfreies Fünftel***)	8.964	9.234

\*) 9-fache HB

\*\*) 1/12 = 3-fache HBG

\*\*\*) 1/5 vom Jahresviertel

<b>Alle Beträge in EUR</b>	<b>Werte 2017</b>	<b>Werte 2018</b>
ASVG Verzugszinsen	3,38% p.a.	3,38% p.a.
Pensionsabfindung (Hälftesteuersatz)	12.000	12.300
Zinersparnis (% > 7.300,00)	1%	0,5 %
Konkurrenzklausel Monatsentgeltsgrenze *)	3.320	3.420

\*) 20-fache der täglichen HBG

# Sachbezug Wohnraum

## Änderung der m<sup>2</sup>- Werte ab 01.01.2018

Bundesland	m <sup>2</sup> - Werte in EUR bis 31.12.2017	m <sup>2</sup> - Werte in EUR ab 01.01.2018
Burgenland	4,92	<b>5,09</b>
Kärnten	6,31	<b>6,53</b>
Niederösterreich	5,53	<b>5,72</b>
Oberösterreich	5,84	<b>6,05</b>
Salzburg	7,45	<b>7,71</b>
Steiermark	7,44	<b>7,70</b>
Tirol	6,58	<b>6,81</b>
Vorarlberg	8,28	<b>8,57</b>
Wien	5,39	<b>5,58</b>

---

# *Danke*



## *2018*

# *eine Herausforderung !!!*