

Steckbrief des Autors:



Name	Wilhelm Kurzböck
Jahrgang	1969
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • HAK- Matura, • Buchhalter- und Bilanzbuchhalterprüfung, • Personalverrechnungsprüfung, • unzählige Schulungen und Seminare sowohl im Personalverrechnungs- als auch im Wissensvermittlungsbereich
Frühere berufliche Stationen	<ul style="list-style-type: none"> • Angestellter als Buchhalter und Personalverrechner in Steuerberatungskanzlei, • Angestellter als Rechnungswesen- und Personalleiter im Gewerbe- und Industriebereich, • Vorträge zum Thema Personalverrechnung bei zahlreichen Institutionen und Seminarveranstaltern und auch im Indoor-Bereich, • Chefredakteur eines LV-Magazines sowie einer PV-ONLINE-Plattform.
Aktuelle berufliche Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Seminartrainer für LV-Spezialthemen, • Autor von personalverrechnungsspezifischen Fach- und Lehrbüchern, • Vortragender bei und Mitbegründer der BMD-Lohntagung, • Gründer, fachlicher Leiter der WIKU-PV-Akademie, • Herausgeber der LV-Internetmagazine WIKU-Personal-aktuell sowie WIKU-Personal-AKÜ, • gerichtlich beideter Sachverständiger für Lohnverrechnungsfragen, • Berater in Fragen rund um die Personalverrechnung, • Bilanzbuchhalter nach dem BibuG. • Betreuer von Fachforen.
Sonstige Interessen und Aktivitäten	Sport, Sprachen, soziale Themen.
Kontakt	4209 Engerwitzdorf, Martinstraße 23 wilhelm.kurzboeck@wikutraining.at (Achtung: diese e-mail-Adresse ist <u>nur in Ausnahmefällen</u> für Supportzwecke, siehe unbedingt die übernächste Seite)



Tipps zum Umgang mit dieser Unterlage bzw. zu Ihrer Ausbildung

Beilage im Anschluss an die Unterlage:

- Dieser Unterlage liegt ein sehr wertvoller Anhang bei.
- Mag. Rainer Kraft hat sich dankenswerterweise bereit erklärt, seine genialen Zahlen- und Faktenzusammenstellungen für diese „Neuerungen-Unterlage“ zur Verfügung zu stellen.
- Sie finden diese im Anschluss an das Stichwortverzeichnis.
- Lieber Rainer! Danke für dieses Geschenk!

Das Handling mit den Folien:

- Sie finden in der oberen Leiste der jeweiligen Folie bzw. des jeweiligen Handzettels die korrespondierende Seitenzahl dieser Unterlage, auf die sich die Folie bezieht, angeführt.
- Haben Sie die Unterlage außerhalb einer Veranstaltung erworben und möchten Sie gerne die Handzetteln bzw. die Folien haben, so können Sie diese per e-mail bei mir kostenlos bestellen. Ich sende sie Ihnen gerne als pdf zu.
- Dies gilt natürlich auch für den Fall, dass Sie an einer Veranstaltung teilnahmen, in der die Handzetteln nicht verteilt werden konnten.

Das laufende Training:

- Das, was Sie in der „Neuerungen-Veranstaltung“ lernen, muss auch laufend angewandt bzw. trainiert werden.
- Zu diesem Zweck können Sie gerne in meinen diversen Fachforen stöbern, die Sie über Ihre Internetsuchmaschine ausfindig machen können.
- Zwecks Mitpostens achten Sie allerdings auf die in den Foren jeweils bekanntgegebenen Beschränkungen.
- Wenn Sie Fachfragen an mich herantragen möchten, so beachten Sie bitte unbedingt die auf der nachstehenden Seite zusammengefassten Informationen zum „Support“.

Die „Quellen“:

Vieles, was Sie hier lesen, stammt auch aus der Rechtsprechung. Zu diesem Zweck habe ich einerseits die Quelle in meiner Zeitschrift „WIKU-Personal aktuell“ angegeben (das Kürzel lautet „WPA“), wo Sie – wenn Sie dies wünschen – noch intensivere Informationen zu dem jeweiligen Fall erhalten und zusätzlich noch die Geschäftszahl des Urteils, damit Sie – unabhängig von meinem Magazin – entweder in der Fachliteratur Ihrer Wahl recherchieren können oder direkt kostenlos unter www.ris.bka.gv.at.

„Da stimmt was nicht“ oder „Das verstehe ich nicht“:

- Wenn Ihnen in Bezug auf meine Unterlagen etwas „spanisch“ vorkommt und Sie haben keine/n Trainer/in mehr griffbereit (etwa, weil das Kursende schon angebrochen ist oder Sie die Unterlage extern gekauft haben, ohne den Kurs zu besuchen), dann senden Sie mir einfach eine kurze e-mail unter wilhelm.kurzboeck@wikutraining.at unter Angabe der Seitenzahl, die Ihnen Kopfzerbrechen bereitet. Ich helfe Ihnen dann gerne beim Aufklären.
- Wenn Sie darüber hinaus Support benötigen, dann lesen Sie bitte die nächste Seite.

Haftungsausschluss:

Die vorliegende Unterlage sowie der dazugehörige Foliensatz wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Dennoch übernehmen weder der Autor, noch der Veranstalter, noch der oder die Vortragende eine Haftung für eventuelle Schäden, die aus der Anwendung dieser Unterlage entstehen könnten.

**Das Lehrbuch „Mein Personalverrechnungstrainer“ als
Grundlagenauffrischung**

Wer seine Grundlagen in Bezug auf die Personalverrechnung „auffrischen“ möchte, kann dies zum Beispiel mit meinem Lehrbuch „Mein Personalverrechnungstrainer“ in der jeweils aktualisierten Fassung tun. Infos dazu finden Sie unter www.wikutraining.at (Button „Bücher und Fachinformationen“).

Supportmöglichkeiten

<p>Verständnisfragen zu von mir verfassten Beiträgen, Artikel und von mir getätigten Aussagen - KOSTENLOS</p>	<p>Verständnisfragen sind Fragen, bei denen es um das konkrete Verständnis eines von mir verfassten Textes oder einer von mir verfassten Aussage geht.</p> <p>Fragen oder Problemstellungen, bei denen Texte oder Aussagen meinerseits als Aufhänger dienen, können nicht als „Verständnisfragen“ gewertet werden.</p> <p>Liegt eine Verständnisfrage vor, so wird sie von mir kostenlos unter meiner e-mail-Adresse bearbeitet.</p>
<p>Meine Fachforen</p>	<p>Meine Fachforen finden Sie unter:</p> <p>www.ars.at/forum www.boeb.at</p> <p>Beachten Sie bitte, dass es dort keine Garantie und schon gar keinen Rechtsanspruch auf die Beantwortung Ihrer dort gestellten Fragen gibt.</p> <p>Allerdings ermöglichen die Einträge sowie der Umfang dieser Foren zum einen die Selbstrecherchemöglichkeit über die dort jeweils installierten Suchmöglichkeiten (über Internet-suchmaschinen wie „Google“ werden Sie großteils so auch fündig), zum anderen gibt es auch viele hilfsbereite User/innen in den Foren, die Ihnen ev. bei der Klärung Ihres Problems helfen können.</p>
<p>Unterstützung im Falle von LV-Problemen über meine e-mail-Adresse – KOSTENPFLICHTIG</p>	<p>Im Rahmen meiner Berufsberechtigung als Bilanzbuchhalter nach dem BibuG gebe ich NACH MEINEN ZEITLICHEN MÖGLICHKEITEN auch kostenpflichtigen Support über meine e-mail-Adresse, behalte mir aber auch das Recht der Auftragsablehnung vor.</p> <p>Die Kosten werden von mir stets im Voraus per e-mail bekanntgegeben.</p>

INHALTSVERZEICHNIS

1	<u>GESETZLICHE ÄNDERUNGEN IM ARBEITSRECHT</u>	12
1.1	TEILPENSION – ERWEITERTE ALTERSTEILZEIT	12
1.2	ÄNDERUNGEN IM BERUFSAUSBILDUNGSGESETZ	16
1.2.1	ERWEITERUNG DES „§ 3A-VERFAHRENS“	16
1.2.2	BEGRIFF DER INTEGRATIVEN BERUFSAUSBILDUNG FÄLLT WEG.....	16
1.2.3	MELDEPFLICHT IN BEZUG AUF DIE BEENDIGUNG VON LEHRVERHÄLTNISSEN..	16
1.2.3.1	Aufnahme der BV-Kasse in den Lehrvertrag.....	16
1.2.3.2	Lehre mit Matura.....	17
1.2.3.3	Nachholen des Pflichtschulabschlusses	17
1.2.3.4	Lehrvertragsende bei negativem Asylbescheid.....	17
1.2.3.5	Lehrvertragsende bei weggefallener Gewerbe- und/oder Ausbildungsberechtigung	17
1.2.3.6	Anspruch auf Lehrzeugnis	18
1.3	ARBEITSRECHTSÄNDERUNGSGESETZ 2015 – ARÄG 2015	19
1.3.1	PAUSCHALENTGELTSVEREINBARUNGEN (ALL-IN-VERTRÄGE) NEU	19
1.3.2	KONKURRENZKLAUSEL.....	21
1.3.2.1	Neue Entgeltsgrenze für neue Vereinbarungen.....	21
1.3.2.2	Konventionalstrafe bei Verletzung der Konkurrenzklausel – Begrenzung für neue Vereinbarungen	21
1.3.3	AUSBILDUNGSKOSTENRÜCKERSATZ.....	22
1.3.3.1	Bindungsdauer bei „neuen Vereinbarungen“	22
1.3.3.2	Aliquotierung bei „neuen Vereinbarungen“	22
1.3.4	KONVENTIONALSTRAFEN – RICHTERLICHES MÄBIGUNGSRECHT	23
1.3.5	RECHT AUF (ÜBERMITTLUNG EINER) LOHNABRECHNUNG	23
1.3.6	RECHT AUF AUSHÄNDIGUNG EINER KOPIE DER GKK-ANMELDUNG	23
1.3.7	REHABILITATIONSGELD- BZW. UMSCHULUNGSGELDZEITEN ALS NEUTRALE DIENSTZEITEN	24
1.3.8	EINSCHRÄNKUNG DER § 8 ABS. 4 ANGG-ANWENDUNGSFÄLLE.....	24
1.3.9	ABFERTIGUNG NACH ALTEM RECHT - SELBSTKÜNDIGUNG	25
1.3.9.1	Abfertigung ALT bei Selbstkündigung wegen Rehabilitationsgeldbezuges.	25
1.3.9.2	Abfertigung ALT bei Selbstkündigung während Leistungsstreitverfahrens nach ausgeschöpftem Krankenentgelt und Krankengeld.....	25
1.3.10	BETRIEBSPENSIONSANSPRUCH BEI REHABILITATIONS- UND UMSCHULUNGSGELDBEZUG	25
1.3.11	MÖGLICHKEIT ZUR LÄNGERFRISTIGEN DURCHRECHNUNG VON TAGESRUHEZEITVERKÜRZUNGEN IN DER SAISONGASTRONOMIE	26
1.3.12	INFORMATIONSPFLICHT AN TEILZEITKRÄFTE ÜBER FREI WERDENDE STELLEN IM BETRIEB MIT HÖHEREM ARBEITSZEIT AUSMAß	26
1.3.13	NEUE TAGESHÖCHSTARBEITSZEIT BEI DIENSTREISEN UND ANGEORDNETEM LENKEN EINES FAHRZEUGES.....	27
1.3.14	PASSIVE REISEZEITEN BEI JUGENDLICHEN IN AUSBILDUNG AB 16.....	27

=====

1.4 MUTTERSCHUTZ- UND VÄTERKARENZGESETZ - ÄNDERUNGEN.....	28
1.4.1 MUTTERSCHUTZ SAMT MOTIVANFECHUNGSMÖGLICHKEIT FÜR FREIE DIENSTNEHMER/INNEN NACH § 4 ABS. 4 ASVG.....	28
1.4.2 KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ NACH FEHLGEBURT.....	29
1.4.3 WOHNGELDFALLE IM KOMBINATION MIT VORZEITIGEM MUTTERSCHUTZ ...	29
1.4.4 ZEITPUNKT DES KARENZANTRITTES, WENN DER PARTNER BZW. DIE PARTNERIN NICHT KARENZBERECHTIGT IST.....	29
1.4.5 ADAPTIERUNG DER ELTERNTEILZEITREGELUNGEN.....	30
1.4.5.1 Neue zeitliche Bandbreitenregelungen.....	30
1.4.5.2 Klarstellung bezüglich der rechtlichen Wirkung in Bezug auf den Rückzug eines Elternteilzeitantrages.....	30
1.4.6 ANWENDUNG DES VÄTERKARENZGESETZES AUF PARTNERINNEN VON KÜNSTLICH GESCHWÄNGERTEN FRAUEN.....	31
1.5 SOZIALRECHTSÄNDERUNGSGESETZ 2015 – SRÄG 2015	31
1.5.1 KARENZANSPRUCH NACH DEM MSCHG/VKG FÜR PFLEGEELTERN.....	31
<u>2 GESETZLICHE ÄNDERUNGEN IM SV-RECHT</u>	<u>32</u>
2.1 MELDEPFLICHT-ÄNDERUNGSGESETZ.....	32
2.1.1 ÄNDERUNGEN BEI DER GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG	32
2.1.1.1 Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze	32
2.1.1.2 Änderung bei der Hochrechnung in Rumpfmönten	32
2.1.1.3 Inkrafttreten beider Änderungen	33
2.1.2 ÄNDERUNGEN BEI DER ANMELDUNG VOR DIENSTANTRITT	33
2.1.3 ÄNDERUNGEN BEI DER AN- UND ABMELDUNG VON „FALLWEISE BESCHÄFTIGTEN“	34
2.1.4 ÄNDERUNGSMELDUNGEN	35
2.1.4.1 Allgemeines für die Zeit ab dem 1. 1. 2018.....	35
2.1.4.2 Anzeige von Änderungen über die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung	35
2.1.4.3 Anzeige von Änderungen über die Änderungsmeldung.....	35
2.1.5 MONATLICHE BEITRAGSGRUNDLAGENMELDUNG	36
2.1.5.1 Allgemeines.....	36
2.1.5.2 Entfall der Beitragsnachweisung sowie des bisherigen Beitragsgrundlagennachweises.....	36
2.1.5.3 Meldefrist für die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung	36
2.1.5.4 Berichtigungsfrist für die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung	37
2.1.5.5 Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung auch für Vorschreibetriebe	37
2.1.5.6 Meldeweg für die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung	37
2.1.5.7 Verletzung der Pflicht zur Übermittlung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung - Verwaltungsstrafe	37
2.1.6 BEITRAGSZEITRAUM = KALENDERMONAT	38
2.1.7 ÄNDERUNGEN BEI DEN VERZUGSFOLGEN.....	38
2.1.7.1 Absenkung der ASVG-Verzugszinsbasis ab 1. 1. 2017.....	38
2.1.7.2 Betretungsbeitragszuschläge	38
2.1.7.3 Säumniszuschläge anstelle von Beitragszuschlägen.....	38

2.1.8	„RESTLICHE MELDUNGEN“ IM ASVG TROTZ MONATLICHER BEITRAGSGRUNDLAGENMELDUNG.....	40
2.1.9	ÄNDERUNGEN BETREFFEND DIE BETRIEBLICHE VORSORGE.....	41
2.1.9.1	Monatliche Bemessungsgrundlagenmeldung.....	41
2.1.9.2	BV-Beitragszahlung für geringfügig Beschäftigte.....	41
2.1.10	ÄNDERUNGEN IM ARBEITSLILOSENVERSICHERUNGSGESETZ	41
2.1.10.1	Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze NEU	41
2.1.10.2	Bemessungszeitraum für Arbeitslosengeldberechnung	41
2.2	SOZIALRECHTSÄNDERUNGSGESETZ 2015 – SRÄG 2015	42
2.2.1	AMTLICHE VERLAUTBARUNGEN DES HAUPTVERBANDES.....	42
2.2.2	ENTGELTE AUS NEBENBERUFLICHEN NOTARZTTÄTIGKEITEN	42
2.2.3	ABSCHAFFUNG DER DOPPELTEN UNFALLVERSICHERUNG BEI GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN GESCHÄFTSFÜHRENDEN GESELLSCHAFTER/INNEN	43
2.2.4	E-CARD-SERVICEENTGELT BEI REHABILITATIONSGELDBEZIEHER/INNEN.....	43
2.2.5	AUVA-DIENSTGEBERZUSCHÜSSE	43
2.2.6	SCHUTZFRIST IN DER KRANKENVERSICHERUNG NACH DEM ASVG.....	43
2.2.7	KRANKENGELD TROTZ AUSSTEUERUNG.....	44
2.2.7.1	Pensionsvorschussmodell über die Krankenkassen	44
2.2.7.2	Satzungsermächtigung zur Krankengeldausdehnung trotz Aussteuerung für die Dauer stationärer Aufenthalte	44
2.2.8	WEITERLEITUNGSPFLICHT VON MELDUNGEN ÜBER ARBEITSUNFÄLLE BZW. BERUFSSCHANKHEITEN VON DER AUVA AN DIE ZUSTÄNDIGE ARBEITSINSPEKTION	45
2.2.9	WEITERVERSICHERUNG IN DER PENSIONSVERSICHERUNG TROTZ VORLIEGENS EINER „GLEICHGESTELLTEN“ PFLICHTVERSICHERUNG	45
2.3	BUDGETBEGLEITGESETZ 2016.....	46
2.3.1	DB-ABSENKUNG AB 2017.....	46
2.3.2	BONUS-MALUS-REGELUNG AB 2018.....	46
2.4	SOZIALBETRUGSBEKÄMPFUNG.....	48
2.4.1	STRAFRECHTSÄNDERUNGSGESETZ 2015	48
2.4.1.1	Betrügerisches Anmelden bei GKK und BUAK	48
2.4.2	SOZIALBETRUGSBEKÄMPFUNGSGESETZ (SBBG)	48
2.4.2.1	Allgemeines.....	48
2.4.2.2	Die Sozialbetrugstatbestände	49
2.4.2.3	Bekämpfung von Scheinunternehmen	50
2.4.2.4	ELDA-Übermittlung: Einschränkung der Ausnahmen ab 1. 1. 2016.....	53
3	<u>GESETZLICHE ÄNDERUNGEN IM STEUERRECHT.....</u>	54
3.1	STEUERREFORMGESETZ 2015/2016	54
3.1.1	ÄNDERUNGEN BEI DEN STEUERBEFREIUNGEN NACH § 3 ESTG 1988.....	54
3.1.1.1	Betriebsärztlicher Dienst	54
3.1.1.2	Betriebliche Gesundheitsförderung (Salutogenese) und Prävention	54
3.1.1.3	Jubiläumssachgeschenke	58
3.1.1.4	Jubiläumsgelder.....	60
3.1.1.5	Mitarbeiterbeteiligungen	60

=====	
3.1.1.6	Reiseaufwandsentschädigungen an Betriebsratsmitglieder 61
3.1.1.7	Essensmarken 62
3.1.1.8	Abgabefreiheit für den Hastrunk im Brauereigewerbe entfällt mit 31. 12. 2015 63
3.1.1.9	Begräbniskostenzuschuss 63
3.1.1.10	Zinsersparnisse aus Gehaltsvorschüssen bzw. Arbeitgeberdarlehen 64
3.1.1.11	Unentgeltliche Mitarbeiter- und Angehörigenbeförderung durch Personentransportunternehmen wird ab 1. Jänner 2016 abgabepflichtig..... 64
3.1.1.12	Mitarbeiterrabatte 64
3.1.1.13	Alternative Betriebsrat 70
3.1.2	SACHBEZÜGE 70
3.1.2.1	Grundregel bei der Sachbezugsermittlung 70
3.1.2.2	Schaffung und Erweiterung einer Verordnungsermächtigung zur Bewertung von Sachbezügen 71
3.1.2.3	KFZ-Sachbezugsbewertung ab dem 1. 1. 2016 71
3.1.2.4	„Sonstige Sachbezugswerte“ explizit nur noch für die Land- und Forstwirtschaft 75
3.1.3	ÄNDERUNGEN BEI DEN SONDERAUSGABEN..... 75
3.1.3.1	Allgemeines zum Ende der „Topfsonderausgaben“ 75
3.1.3.2	Die Personenversicherungen 75
3.1.3.3	Freiwillige Weiterversicherung plus Nachkauf von Versicherungszeiten, jeweils in der gesetzlichen Pensionsversicherung 75
3.1.3.4	Wohnraumschaffung und Wohnraumsanierung 76
3.1.3.5	Freibetragsbescheide für Topfsonderausgaben 76
3.1.3.6	Sonderausgabepauschale 76
3.1.3.7	Kindererhöhungsbeträge bei Topfsonderausgaben fallen weg 76
3.1.3.8	Vollautomatisierte Geltendmachung bestimmter Sonderausgaben 76
3.1.4	STEUERSÄTZE UND STEUERABSETZBETRÄGE..... 79
3.1.4.1	Änderungen bei den Tarifstufen..... 79
3.1.4.2	Anhebung des Verkehrsabsetzbetrages 79
3.1.4.3	Wegfall des Arbeitnehmer- sowie Grenzgängerabsetzbetrages..... 80
3.1.4.4	Effektiv- und Lohnsteuertabellen..... 80
3.1.4.5	Änderungen bei der Negativsteuer → „Einkommensteuer unter NULL“ 81
3.1.4.6	Negativsteuer für das Veranlagungsjahr 2015 82
3.1.5	ARBEITNEHMERVERANLAGUNG 83
3.1.5.1	Antragsveranlagung..... 83
3.1.5.2	Die antragslose Arbeitnehmerveranlagung 83
3.1.6	STEUERABZUG VOM ARBEITSLOHN 85
3.1.6.1	Barzahlungsverbot von Arbeitslohn in der Bauwirtschaft..... 85
3.1.6.2	Entfall des Landarbeiterfreibetrages 85
3.1.6.3	Werbungskostenpauschale für Expatriates..... 85
3.1.7	SONSTIGE BEZÜGE 88
3.1.7.1	Prämien für Verbesserungsvorschläge bzw. Prämien für Dienstleistungen → Entfall der Steuerbegünstigung per 31. 12. 2015 88
3.1.8	LOHNSTEUERABZUG IN BESONDEREN FÄLLEN 90

3.1.8.1	Pauschale Lohnsteuer bei Krankengeld bzw. Rehabilitationsgeld	90
3.1.9	MITWIRKUNG VON VERSICHERUNGSTRÄGERN UND ANDEREN INSTITUTIONEN	90
3.1.10	KINDERFREIBETRAG	91
3.1.11	ÄNDERUNGEN IM UMSATZSTEUERGESETZ MIT MÖGLICHEN AUSWIRKUNGEN AUF DIE PERSONALVERRECHNUNG.....	91
3.1.11.1	Nächtigungspauschale und Vorsteuerabzug	91
3.1.11.2	Änderungen bei den Sachbezügen	91
3.1.12	ÄNDERUNGEN IM ASVG.....	91
3.1.12.1	Angleichung des KV-Beitrages bei Arbeiter/innen und Angestellte	91
3.1.12.2	Geplante Absenkung der Krankenversicherungsbeiträge	92
3.1.12.3	Aufhebung von Beitragsbefreiungen	92
3.1.12.4	Anpassung bei freiwilligen sozialen Zuwendungen	93
3.1.12.5	Anpassung bei weiteren beitragsfreien Leistungen.....	94
3.1.12.6	Sachbezüge	95
3.1.12.7	SV-Beurteilung ident mit Lohnsteuer - Abweichungen.....	95
3.1.12.8	SV-Beurteilung ident mit Lohnsteuer – keine Änderungen.....	96
3.1.13	HÖCHSTBEITRAGSRUNDLAGE 2016 – AUßERTOURLICHE ANHEBUNG.....	96
3.1.14	ÄNDERUNGEN BEI „NEUEN LEHRLINGEN“ IN DER SOZIALVERSICHERUNG.....	96
3.1.14.1	Krankenversicherungsbeitrag für „neue“ Lehrlinge	96
3.1.14.2	„Neue Lehrlinge“ in der Arbeitslosenversicherung	97
3.1.14.3	Beitrags- und Verrechnungsgruppen für „neue Lehrlinge“	98
3.2	ABGABENÄNDERUNGSGESETZ 2015	99
3.2.1	ZURECHNUNG VON EINKÜNFTEN	99
3.2.2	NEUE PFLICHTVERANLAGUNGSTATBESTÄNDE.....	99
3.2.3	ENTFALL DER MÖGLICHKEIT ZUR BERÜCKSICHTIGUNG VON KIRCHENBEITRÄGEN BZW. SPENDEN IM AUFROLLUNGSWEGE	99
3.2.4	WEITERLEITUNGSPFLICHT DER MONATLICHEN BEITRAGSRUNDLAGENMELDUNG DURCH GKK AN FINANZVERWALTUNG.....	100
4	<u>RECHTSPRECHUNG ARBEITSRECHT.....</u>	101
4.1	ABFERTIGUNG.....	101
4.1.1	REGELMÄßIG AUSBEZAHLTES STUNDENGUTHABEN AUS GLEITZEITKONTO – EINBEZIEHUNG IN DIE ABFERTIGUNG ALT	101
4.2	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG.....	101
4.2.1	QUALITÄTSKONTROLLARBEITEN DURCH EIN FREMDUNTERNEHMEN IN EINEM ÖSTERREICHISCHEN BETRIEB ALS ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	101
4.3	ARBEITSRUHE	103
4.3.1	ERSATZRUHE – WELCHER ZEITRAUM VON 36 STUNDEN IST FÜR EINE ERSATZRUHEPFLICHT MAßGEBLICH?	103
4.4	ARBEITSZEIT.....	104
4.4.1	EINZELVEREINBARUNG BEZÜGLICH SONDERBEDARFSÜBERSTUNDEN DARF NICHT BEI EINTRITT GETROFFEN WERDEN.....	104
4.4.2	GEHALTENE RUHEPAUSEN NICHT AUFGEZEICHNET – ERLAUBTE TAGESARBEITSZEIT „DADURCH“ ÜBERSCHRITTEN.....	105

4.5	DIENSTVERTRÄGE UND ANDERE VERTRAGSFOMEN	106
4.5.1	VEREINBARTE NACHTRÄGLICHE ENTGELTSREDUKTION NACH VERTRAGSUMQUALIFIZIERUNG IST SITTENWIDRIG	106
4.6	EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG	107
4.6.1	ERSUCHEN UM BEDENKZEIT VOR EINVERNEHMLICHER AUFLÖSUNG LÖST KEINE SPERRFRIST NACH DEM ARBVG AUS	107
4.7	ELTERNTEILZEIT	107
4.7.1	KEIN EINSEITIGES ARBEITSVERTRAGSÄNDERUNGSRECHT FÜR ARBEITGEBER WEGEN INANSPRUCHNAHME EINER ELTERNTEILZEIT	107
4.7.2	AUTOMATISCHE EINSTELLUNG EINER ÜBERSTUNDENPAUSCHALE WÄHREND DER ELTERNTEILZEIT	108
4.8	GLEICHBEHANDLUNG	108
4.8.1	DISKRIMINIERENDE PROBEZEITAUFLÖSUNG EINES LEHRVERHÄLTNISSSES WEGEN PSYCHISCHER ERKRANKUNG?	108
4.8.2	AUFLÖSUNG EINES SCHWIERIGEN LEHRVERHÄLTNISSSES WÄHREND DER PROBEZEIT ALS FOLGE EINER GEMELDETEN SCHWANGERSCHAFT – HÖHE DES SCHADENERSATZES	109
4.9	KOLLEKTIVVERTRAGSSPEZIFISCHES.....	110
4.9.1	ANTEILIGE BEZAHLUNG EINER SOZIALZULAGE IM FALLE EINER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG AUCH OHNE DIREKTE KV-ALIQOTIERUNGSREGELUNG ..	110
4.9.1.1	Halbes Krankentgelt führt zu halbem Sonderzahlungsanspruch.....	111
4.9.2	KOLLEKTIVVERTRAGLICHES KRANKENENTGELT GEBÜHRT NICHT AUTOMATISCH ÜBER DEN KÜNDIGUNGSTERMIN HINAUS	111
4.9.3	SONDERZAHLUNGSBERECHNUNG NACH DEM ARBEITER-KV IM GASTGEWERBE – ANWENDUNG DER MITVERSCHULDENSREGELUNG	112
4.9.4	ANRECHNUNGSPFLICHT AUCH IN BEZUG AUF VERWENDUNGSGRUPPENZEITEN FREMDER KOLLEKTIVVERTRÄGE	113
4.9.5	ANRECHENBARKEIT VON SACHLEISTUNGEN AUF KOLLEKTIVVERTRAGLICHES MINDESTENTGELT	113
4.10	KÜNDIGUNG	115
4.10.1	DIENSTGEBERWEISUNG AN BUSFAHRER MIT UNIFORM KEIN ROSA HAARBAND ZU TRAGEN IST UNZULÄSSIG.....	115
4.10.2	FOTOÜBERMITTLUNG EINES SCHRIFTLICHEN DOKUMENTS ÜBER „WHATSAPP“ ERFÜLLT SCHRIFTLICHKEITSGEBOT NICHT.....	116
4.11	LOHNAUSFALLSPRINZIP	117
4.11.1	SCHWANKENDE ENTGELTE IM SAISONELLEN BEREICH – 12-MONATE- DURCHSCHNITTZEITRAUM BEI KRANKHEIT UND URLAUB.....	117
4.12	URLAUBSRECHT.....	118
4.12.1	ARBEITGEBERANORDNUNG ZUM URLAUBSKONSUM WÄHREND DIENSTFREISTELLUNG	118
4.12.2	URLAUBSVORGRIFFF ODER ZUSATZURLAUB – VORSICHT FALLE	119
5	<u>RECHTSPRECHUNG SOZIALVERSICHERUNGSRECHT</u>	120
5.1	ARBEITSLOSENGELD	120

5.1.1	ARBEITNEHMERSEITIGE AUFLÖSUNG WÄHREND DER PROBEZEIT OHNE TRIFTIGE GRÜNDE.....	120
5.2	DIENSTVERTRÄGE UND ANDERE VERTRAGSFORMEN	120
5.2.1	SEMINARTRAINER DOCH NICHT IM WERKVERTRAG, SONDERN IM FREIEN DIENSTVERTRAG	120
5.2.2	ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSPFLICHT FÜR ALLE AG-VORSTÄNDE	121
5.3	MELDEVERSTÖßE GKK	122
5.3.1	FRIST ZUR LOHNZETTELÜBERMITTLUNG – ARBEITSRECHTLICHES ENDE IST MABGEBLICH.....	122
5.3.2	VERSÄTETE WIEDERANMELDUNG NACH RÜCKKEHR VON DER KARENZ IST EIGENTLICH EINE VERSÄTETE ÄNDERUNGSMELDUNG.....	122
5.3.3	FAXANMELDUNG (KOMPLETTMELDUNG) DURCH GMBH FÜHRT ZU MELDEPFLICHTVERLETZUNG	122
5.4	WOCHENGELD	123
5.4.1	WOCHENGELDFALLE: GESETZGEBER NIMMT 40WÖCHIGE SCHWANGERSCHAFT AN	123
6	<u>RECHTSPRECHUNG STEUERRECHT</u>	<u>124</u>
6.1	AUBERGEWÖHNLICHE BELASTUNGEN	124
6.1.1	PÄDAGOGISCH QUALIFIZIERTE PERSONEN – MUSS MINDESTENS DIE AUSBILDUNG EINER TAGESMUTTER ODER EINES TAGESVATERS HABEN.....	124
6.2	DIENSTGEBERBEITRAG ZUM FLAF.....	125
6.2.1	FREIWILLIGE ABFERTIGUNGEN NACH NEUEM RECHT – KEIN DB, KEIN DZ UND AUCH KEINE KOMMST	125
6.2.2	WEISUNGSFREIE FREMDGESCHÄFTSFÜHRER – KEIN STEUERLICHES DIENSTVERHÄLTNIS, KEINE DB/DZ/KOMMST-PFLICHT.....	125
6.3	KOMMUNALSTEUER	125
6.3.1	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG ZU BESCHÄFTIGERUNTERNEHMEN INS AUSLAND – KEINE KOMMST	125
6.4	SONSTIGE BEZÜGE	126
6.4.1	ZINERSPARNIS AUS ZINSVERBILLIGTEM ARBEITGEBERDARLEHEN IST NICHT AUTOMATISCH EIN SONSTIGER BEZUG	126
6.4.2	NEUE DIENSTVERHÄLTNISSE NACH BMSVG – KEINE BEGÜNSTIGUNG NACH § 67 ABS. 6 ESTG 1988.....	127
6.5	STEUERFREIE LEISTUNGEN	128
6.5.1	STEUERFREIHEIT VON INFEKTIONSZULAGEN BEI STATIONSÄRZTEN EINES ORTHOPÄDISCHEN SPITALS	128
6.5.2	GEFAHRENZULAGE BEI ORDINATIONSHILFE.....	129
6.6	UMSATZSTEUER.....	131
6.6.1	HERAUSRECHNEN DER VORSTEUER AUS DIÄTEN UND NÄCHTIGUNGSPAUSCHALEN IST GEMEINSCHAFTSWIDRIG	131
7	<u>SONSTIGE AKTUALITÄTEN IM ARBEITSRECHT.....</u>	<u>132</u>

=====

7.1 LOHNSCHUTZRECHTLICHE BESTIMMUNGEN DES AVRAG (LSDB- RICHTLINIEN 2015)	132
7.2 AUSDEHNUNG DES NICHTRAUCHERSCHUTZES	132
7.2.1 AUSNAHMEN VOM NICHTRAUCHERSCHUTZ IN DER GASTRONOMIE FALLEN MIT 30. APRIL 2018 WEG.....	133
7.2.2 RAUCHVERBOTE UMFASSEN AUCH E-ZIGARETTEN SOWIE WASSERPFEIFEN ...	133
7.2.3 MITTEILUNGSPFLICHTEN DURCH ARBEITSINSPEKTORATE BEI ÜBERTRETUNGEN BETREFFEND DAS TABAKGESETZ	133
7.2.4 SANKTIONEN BEI ÜBERTRETUNGEN DES TABAKGESETZES	133
7.3 WERTE FÜR 2016	134
7.3.1 LOHNPFÄNDUNGSWERTE FÜR 2016	134
7.3.2 AUSGLEICHSTAXE 2016.....	135
<u>8 SONSTIGE AKTUALITÄTEN IM SV-RECHT</u>	136
8.1 WERTE IN DER SOZIALVERSICHERUNG FÜR DAS JAHR 2016.....	136
8.2 NEUE ABMELDEGRÜNDE MIT WIRKUNG AB 1. 1. 2016.....	136
8.3 ASVG-VERZUGSZINSEN 2016: 7,88 % P. A.....	136
8.4 ABSENKUNG VON BEITRÄGEN MIT WIRKUNG AB 1. 1. 2016	136
<u>9 SONSTIGE AKTUALITÄTEN IM STEUERRECHT</u>	137
9.1 ÄNDERUNG DER NEUFÖG-VERORDNUNG	137
9.2 BARWERTFREIGRENZE FÜR PENSIONSABFINDUNGEN FÜR DAS JAHR 2016...	137
9.3 SACHBEZUG ZINSPARNIS 2016	137
9.4 DZ-SÄTZE 2016 UNVERÄNDERT	137
9.5 LOHNSTEUERRICHTLINIEN-WARTUNGSERLASS 2015	138
9.5.1 SACHBEZUG DIENSTWOHNUNG	138
9.5.2 ARBEITSLohn VON DRITTER SEITE IN DER LOHNVERRECHNUNG	138
9.5.3 FREIWILLIGE ABFERTIGUNGEN UND VOLLÜBERTRITT	138
<u>10 STICHWORTVERZEICHNIS</u>	139

1 Gesetzliche Änderungen im Arbeitsrecht

1.1 Teilpension – erweiterte Altersteilzeit

BGBI. I Nr. 106, ausgegeben am 13. August 2015
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016
§ 27a AIVG

Was wird mit der Einführung einer „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ bezweckt?

- Die Einführung der „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ ist im Regierungsprogramm vorgesehen.
- Sie bezweckt, dass Personen mit einem **Anspruch auf eine Korridorpension** nicht vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden, sondern im Rahmen einer **reduzierten Arbeitszeitverpflichtung** bis zur Regelpension weiter tätig bleiben sollen.

Steht die „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ Frauen und Männern offen?

- Theoretisch: ja, praktisch: vorerst nein.
- Die Regelung zur „Teilpension- erweiterte Altersteilzeit“ ist zwar **geschlechtsneutral** konzipiert, sie hängt jedoch von der **Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen** für die **Korridorpension ab**.
- Solange die Angleichung des **Pensionsantrittsalters** der Frauen an jenes der Männer nicht vollständig realisiert ist, steht diese Möglichkeit vorerst nur Männern offen, da Frauen derzeit schon mit 60 die Alterspension antreten können, die **Korridorpension** als vorzeitige Alterspension jedoch **erst mit 62 Jahren** zusteht.

Stellt die „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ eine „Pension“ dar, die man beim Pensionsversicherungsträger beantragen kann?

- Nein.
- Es handelt sich um eine **Leistung der Arbeitslosenversicherung** (§ 6 Abs. 1 Z 6a AIVG), die von Arbeitgeberseite als Förderung beim AMS zu beantragen ist, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Gibt es einen Zusammenhang zwischen der „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ und der „normalen Altersteilzeit“?

- Der Aufbau der Regelung zur „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ ähnelt sehr jener zum „Altersteilzeitgeld“ (der Name für die Förderung betreffend die „normale Altersteilzeit“).
- Es gibt viele Gemeinsamkeiten und ein paar Unterschiede.
- Der Antritt der Teilpension ist auch **im Anschluss an eine kontinuierliche Altersteilzeit** möglich.
- Allerdings müssen neue Verträge vereinbart und neue Anträge beim AMS gestellt werden.
- Auf die „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ besteht ebenso **kein Rechtsanspruch**.

Worin liegen die Unterschiede zwischen der „normalen Altersteilzeit“ und der „Teilpension – erweiterte Teilpension“?

Merkmal	Normale Altersteilzeit	Teilpension – erweiterte Altersteilzeit
Rechtsgrundlagen	§§ 27 und 28 AIVG	§ 27a AIVG
Antrittsalter	Frauen: 53 Jahre Männer: 58 Jahre	Frauen: keine Inanspruchnahmemöglichkeit Männer: 62 Jahre mit Korridorpensionsanspruch (2016: 474 Versicherungsmonate = 39,5 Jahre)

Merkmal	Normale Altersteilzeit	Teilpension – erweiterte Altersteilzeit
Blockvariante	Möglich (50 % Förderung)	nicht möglich
Teilzeitmehrarbeit	Monatliche Auszahlung bis zum Wert der jeweils gültigen monatlichen Geringfügigkeitsgrenze ist möglich, ohne dass Probleme mit der Förderung (dem Altersteilzeitgeld) entstehen → Toleranzregelung	Keine Toleranzregelung Zeitausgleich anstelle von Ausbezahlung empfohlen
Höhe der Förderung	Kontinuierliche ATZ: 90 % Geblockte ATZ: 50 %	100 %
Ersatzkräfteregelung	nur während der Freizeitphase einer geblockten ATZ	keine Ersatzkräfteregelung

Worin liegen die Gemeinsamkeiten zwischen der „normalen Altersteilzeit“ und der „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“?

Merkmal	Normale Altersteilzeit – Teilpension - erweiterte Altersteilzeit
Dauer	Zusammen (also hintereinander Altersteilzeit und Teilpension – erweiterte Altersteilzeit) maximal 5 Jahre „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ alleine (d. h. ohne vorangestellte „normale Altersteilzeit“): maximal 3 Jahre (frühester Beginn ist mit 62 Jahren, wenn Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Korridor pension erfüllt, spätestes Ende: 65 Jahre, also bis zur Anspruchserfüllung auf Regelpension).
Anwartschaften und Rahmenfristen	Arbeitnehmer/innen müssen vor dem Antritt der Altersteilzeit mindestens 780 Wochen an ALV-pflichtigen Beschäftigungszeiten in den letzten 25 Jahren aufweisen. Dabei werden allerdings Kindererziehungszeiten genauso berücksichtigt wie bestimmte Leistungsmonate wie Krankengeld- und Wochengeldzeiten. Hier bestehen keinerlei Unterschiede zwischen „Altersteilzeit“ und „Teilpension- erweiterte Altersteilzeit“.
Erforderliche Absenkung der Normalarbeitszeit	Die ursprüngliche Normalarbeitszeit kann auf einen Wert, der zwischen 40 und 60 % liegen muss, reduziert werden. Wurde vor der „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ eine „normale Altersteilzeit“ ausgeübt, so orientieren sich diese Prozentsätze an jener Normalarbeitszeit, die vor der Altersteilzeit ausgeübt wurde. Die in der Praxis am häufigsten anzutreffende Variante (bis dato bei der Altersteilzeit) ist jene der Absenkung auf 50 % .

Merkmal	Normale Altersteilzeit Teilpension - erweiterte Altersteilzeit
Teilzeit vor ATZ bzw. Teilpension	<p>Vor Antritt der jeweiligen Maßnahme muss die Arbeitszeit mindestens in einem Ausmaß von 60 % der Vollarbeitszeit ausgeübt worden sein.</p> <p>Das bedeutet, dass bei einer kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden mindestens eine Arbeitszeitverpflichtung von 24 Stunden vorliegen muss, um direkt in die Altersteilzeit oder „<i>Teilpension – erweiterte Altersteilzeit</i>“ wechseln zu können.</p> <p>Befindet sich ein Arbeitnehmer vor der Inanspruchnahme der „<i>Teilpension – erweiterte Altersteilzeit</i>“ in einer „<i>normalen Altersteilzeit</i>“, so richtet sich die Mindestarbeitszeit nach jener Normalarbeitszeit, die vor der Altersteilzeit geleistet wurde.</p>
Handhabung in der Personalverrechnung Lohnausgleich sowie SV- und BV-Beitragsgrundlage	<p>Da die Ermittlungen des Lohnausgleiches (50 % des Unterschiedes zwischen dem „oberen Ausgangswert“ sowie dem „unteren Ausgangswert“ müssen weitergezahlt werden, allerdings maximal bis zum Wert der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage) sowie die Beibehaltung der SV- und BV-Beitragsgrundlage auf „Niveau 100 %“ völlig ident sind, gibt es betreffend die Handhabung in der Personalverrechnung keine Unterschiede.</p> <p>Die Lohnarten der Altersteilzeit können somit auch bei der „<i>Teilpension – erweiterte Altersteilzeit</i>“ verwendet werden“.</p>
Abfertigung ALT	<p>Wird eine Altersteilzeit oder „<i>Teilpension – erweiterte Altersteilzeit</i>“ vereinbart, so muss auch vertraglich vereinbart werden, dass für Arbeitnehmer/innen bei Austritt am Ende der Altersteilzeit bzw. „<i>Teilpension – erweiterte Altersteilzeit</i>“ die Abfertigung nach altem Recht nicht vom reduzierten Entgelt berechnet wird.</p> <p>Die Berechnung erfolgt zwar vom letzten Teilzeitentgelt (ohne Lohnausgleich), es wird dabei aber die Arbeitszeit zu Grunde gelegt, die vor dem Antritt der „normalen Altersteilzeit oder „<i>Teilpension – erweiterte Altersteilzeit</i>“ vereinbart war = Rechtslage bei Abfertigung ALT.</p>
Zeitausgleich	<p><u>A) Durchrechnung ohne Übertragung etwaiger Gutstunden:</u></p> <p>Bei der „<i>Teilpension – erweiterte Altersteilzeit</i>“ darf bei entsprechender Vereinbarung die Laufzeit der Altersteilzeit in maximal je 12 Monate umfassende Durchrechnungszeiträume geteilt werden, innerhalb deren die geleisteten Stunden, die über die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehen, jeweils „umverteilt“ werden (Aufbau von Zeitguthaben oder Zeitminus und Ausgleich bis zum Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes).</p> <p>So ist es z. B. möglich, an 6 Monaten doppelte Arbeitszeit zu leisten (also 100 %; im Falle einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit von 20 Stunden würde dies bedeuten, dass an 6 Monaten wöchentlich 40 Stunden geleistet werden), um an den übrigen Monaten den Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 zu konsumieren (also an den übrigen 6 Monaten „zu Hause zu bleiben“).</p>

	<p><u>B) Durchrechnung mit Übertragung etwaiger Gutstunden:</u></p> <p>Bei dieser Variante vereinbart man - so wie unter B) dargestellt - maximal 12 Monate dauernde Durchrechnungszeiträume.</p> <p>Man muss aber - abweichend von der Variante B) - nicht alle Gutstunden per Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes ausgleichen, sondern darf „Abweichungen“ (Plus- und Minusstunden) übertragen. Dabei muss aber beachtet werden, dass pro Woche die tatsächlich geleistete Normalarbeitszeit von der vereinbarten Normalarbeits(teil)zeit nicht zu viel abweicht. Die Abweichung darf maximal 20 % betragen. Diese 20 % rechnet man allerdings von der ursprünglichen Normalarbeitszeit.</p> <p><i>Hatte man zB. ursprünglich eine 40 Stunden-Woche und ab Antritt der Altersteilzeit eine 20-Stunden-Woche, so beträgt die wöchentlich zu leistende NAZ mindestens 12 Stunden, höchstens 28 Stunden.</i></p> <p>Erfolgt ein Wechsel von der „normalen Altersteilzeit“ in die „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“, so kann ein allfällig verbleibender Rest eines nicht ausgeschöpften Teils des 12 Monate währenden Durchrechnungszeitraumes in die „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ übernommen werden. Dies gilt für A) und B).</p>
--	---

Beispiel:

- *Männlicher Arbeitnehmer,*
- *60 Jahre alt,*
- *Anspruch auf Korridorpension mit 62 Jahren.*

Lösung:

Der Arbeitnehmer könnte zunächst

- für 2 Jahre die kontinuierliche Altersteilzeit in Anspruch nehmen (Dienstgeber erhält für diese Zeit ein Altersteilzeitgeld in Höhe von 90 %)
- und anschließend noch für 3 Jahre die „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ (Dienstgeber erhält für diese Zeit eine „Teilpension“ in Höhe von 100 %)

Dem Gesetzestext lässt sich nicht entnehmen, dass es verboten wäre, eine kontinuierliche Altersteilzeit nicht vorzeitig beenden könnte (wenn die Voraussetzungen für die Teilpension erfüllt sind), um sie als „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ fortzuführen (natürlich mit neuen Anträgen). Der Vorteil dieser Vorgangsweise besteht darin, dass die Förderung dann bei 100 % liegt und nicht mehr nur bei 90 %.

Zur Sicherheit, also bevor man dieses Vorhaben ins Auge fasst, sollte man es mit dem zuständigen AMS erörtern. Persönlich bin ich der Ansicht dass dies „klappen“ sollte.

1.2 Änderungen im Berufsausbildungsgesetz

BGBI. I Nr. 78, ausgegeben am 9. Juli 2015
Inkrafttreten: 10. Juli 2015

1.2.1 Erweiterung des „§ 3a-Verfahrens“

§ 3a Abs 4 BAG

- Das „§ 3a-Verfahren“ zur Feststellung des Vorhandenseins der erforderlichen **betrieblichen Ausstattung und Organisation**, das mit **sozialpartnerschaftlicher Beteiligung** durchgeführt wird, bildet eine **wesentliche Eingangskontrolle** zur **Sicherstellung der Ausbildungsqualität** für Unternehmen, die **das erste Mal** Lehrlinge in einem bestimmten Lehrberuf ausbilden wollen.
- Ein „§ 3a-Verfahren“ ist auch dann durchzuführen, wenn ein Lehrbetrieb zwar bereits Lehrlinge in einem bestimmten Lehrberuf ausbildet, zusätzlich aber **in weiteren Lehrberufen** eine Ausbildung durchführen will, die mit den bereits ausgebildeten Lehrberufen **weniger als zur Hälfte der Lehrberufsdauer verwandt** sind.
- Als weiterer Beitrag zur Qualitätsunterstützung wird nunmehr auch dann ein (neues) § 3a BAG-Verfahren durchgeführt werden, wenn seit Beginn des 1. Tages des letzten Lehrverhältnisses **mehr als zehn Jahre** vergangen sind, wenn also ein Lehrbetrieb eine längere Ausbildungspause eingelegt hat.

1.2.2 Begriff der integrativen Berufsausbildung fällt weg

§ 8b BAG

- Da der Begriff „**integrative Berufsausbildung**“ mittlerweile negativ besetzt ist (somit praktisch „diskriminierend“ wirkt), wird er (der Begriff) aus dem Wortschatz des Berufsausbildungsgesetzes verbannt.
- Die Projekte selber bleiben bestehen.
- Sie nennen sich nunmehr
 - „verlängerte Lehrzeit gemäß § 8b Abs. 1 BAG“ zur Erlangung eines vollen Lehrabschlusses sowie
 - „Teilqualifikation gemäß § 8b Abs. 2 BAG“, wenn die Erreichung eines Lehrabschlusses nicht möglich ist. In diesem Fall werden **Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes** vermittelt.

1.2.3 Meldepflicht in Bezug auf die Beendigung von Lehrverhältnissen

§ 9 Abs. 9 und 9a BAG

Grundsätzlich haben Lehrberechtigte „vorzeitige“ Beendigungen von Lehrverhältnissen der Lehrlingsstelle anzuzeigen (abgesehen von der vorzeitigen Beendigung wegen erfolgreicher Absolvierung der Lehrabschlussprüfung bzw. bei rechtskräftiger Verfügung der Löschung des Lehrvertrages oder bei Lehrverhältnissende wegen negativem Asylbescheid).

Im Falle der *Beendigung des Lehrverhältnisses durch Tod des Lehrberechtigten* (§ 14 Abs. 2 lit. b BAG) wird diese Anzeige nun von einem Gerichtskommissär (im Verlassenschaftsverfahren) oder - wenn kein Gerichtskommissär bestellt wurde - vom Verlassenschaftsgericht durchgeführt und zwar jeweils **binnen vier Wochen**.

1.2.3.1 Aufnahme der BV-Kasse in den Lehrvertrag

§ 12 Abs. 3 Z 7 BAG

Entsprechend den Vorschriften zum Dienstzettel wird nun auch in die Lehrverträge die Bezeichnung der „**BV-Kasse**“ aufgenommen werden.

1.2.3.2 Lehre mit Matura

§ 13a BAG

- Die „**Lehre mit Matura**“ wird nun offiziell gesetzlich im Berufsausbildungsgesetz verankert.
- Der neu geschaffene § 13a BAG regelt dabei im Wesentlichen Folgendes:
 - Antragstellung im Zuge der Lehrvertragsanmeldung bzw. einer Lehrvertragsabänderung,
 - der Antrag ist auf eine Verlängerung der Dauer des Lehrverhältnisses gegenüber der für den Lehrberuf festgesetzten Dauer der Lehrzeit gerichtet,
 - diese „verlängerte Dauer“ des Lehrverhältnisses ist im Lehrvertrag (bei Lehrvertragsabschluss) oder in einer Zusatzvereinbarung (bei einer Lehrvertragsabänderung) zu vereinbaren,
 - die Verlängerung umfasst jene Gesamtzahl von Arbeitstagen, welche die betreffenden Vorbereitungsmaßnahmen während der Lehrzeit umfassen.
 - Die Verlängerung bezieht sich auf jene Lehrjahre, in welchen die Vorbereitungsmaßnahmen stattfinden.
 - Sollte eine Vorbereitungsmaßnahme das Ausmaß der Tagesarbeitszeit unterschreiten, so erfolgt dafür ebenfalls eine Verlängerung der Dauer des Arbeitsverhältnisses um einen gesamten Tag, sofern der Tag der Vorbereitungsmaßnahme zur Gänze arbeitsfrei gestellt wird.
 - Wird die Vorbereitungsmaßnahme abgebrochen so ist die verlängerte Dauer des Lehrvertrages im Lehrvertrag anzupassen.
- Parallel dazu bleibt jedoch die Möglichkeit aufrecht, die Matura parallel zur bestehenden Lehrzeit in der Freizeit hinsichtlich Vorbereitung und Abschlussprüfung zu absolvieren (nicht im BAG geregelt).

1.2.3.3 Nachholen des Pflichtschulabschlusses

§ 13b BAG

Ebenso wie **Vorbereitungsmaßnahmen** zur Absolvierung der **Berufsreifeprüfung** im zeitlichen Zusammenhang mit der **Ausbildung in einem Lehrberuf** absolviert werden können, ist dies nun auch in Verbindung mit dem „Nachholen des Pflichtschulabschlusses“ möglich.

Inhaltlich entspricht der neue § 13b BAG den zuvor dargestellten Regelungen des § 13a BAG.

1.2.3.4 Lehrvertragsende bei negativem Asylbescheid

§ 14 Abs. 2 lit. f BAG

- Mit Erlass des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vom März 2013 wird jugendlichen Asylwerbern mit einem Alter bis zu 25 Jahren die Lehrlingsausbildung (für die gesamte Dauer der Lehrzeit) in Österreich ermöglicht.
- Es können für Asylwerber/innen, die bereits eine/n Arbeitgeber/in und eine konkrete Lehrstelle in Aussicht haben und zum **Zeitpunkt der Antragstellung das 25. Lebensjahr** noch nicht vollendet haben, unter gewissen Voraussetzungen **Beschäftigungsbewilligungen** für solche Lehrberufe erteilt werden, in denen ein **nachgewiesener Lehrlingsmangel** besteht.
- Mit dem neuen § 14 Abs. 2 lit. f BAG wird nun für jene Fälle, in denen ein **Asylverfahren** des Lehrlings mit einem rechtskräftigen negativen Bescheid endet, Rechtsklarheit über die damit verbundene Beendigung des Lehrverhältnisses geschaffen werden.

1.2.3.5 Lehrvertragsende bei weggefallener Gewerbe- und/oder Ausbildungsberechtigung

§ 14 Abs. 4 BAG

A) Der vorzeitige Beendigungsgrund nach § 14 Abs. 2 lit. d BAG

- Die Regelung des § 14 Abs. 2 lit. d BAG, wonach **Lehrverhältnisse unmittelbar ex lege** (automatisch per Gesetz) enden, wenn die **Gewerbeberechtigung** (Berechtigung zur

Berufsausübung) bzw. die **Ausbildungsberechtigung** gem. § 3a BAG nicht mehr vorliegen, stellt eine **Schutzbestimmung für Lehrlinge** dar, da bei **Verlust der Berechtigungen** eine **qualitätsvolle Ausbildung** nicht mehr gewährleistet ist.

- Der Lehrberechtigte ist gemäß § 9 Abs. 9 lit. b BAG verpflichtet, die Endigung **innerhalb einer Frist von vier Wochen** bei der Lehrlingsstelle anzuzeigen.
- Betroffene Lehrlinge sowie deren Eltern oder sonstige Erziehungsberechtigte (bei minderjährigen Lehrlingen) sind gemäß § 9 Abs. 4 BAG **schriftlich zu verständigen**.

B) Die Konsequenzen einer „Nichtverständigung“ im Falle des § 14 Abs. 2 lit. d BAG

- Bei einem Verstoß gegen die Meldepflicht kann es in der Praxis dazu kommen, dass die Lehrlinge ohne Wissen über die Ex-Lege-Beendigung des Lehrverhältnisses im Betrieb **weiter beschäftigt** werden.
- Die neue Regelung in § 14 Abs. 4 BAG soll sicherstellen, dass diese (vormaligen) Lehrlinge arbeits- und sozialrechtlich abgesichert sind und ihnen entsprechende Ansprüche wie im Falle eines **berechtigten vorzeitigen Austritts** zustehen, wenn sie positive **Kenntnis über die Beendigung des Lehrverhältnisses** erlangen.
- Auch mit der nunmehrigen Regelung endet das Lehrverhältnis bei Wegfall der betreffenden Berechtigungen ex lege.
- Arbeitet ein Lehrling aufgrund nicht erfolgter Verständigung im Unternehmen weiter, entsteht nun ein – unbefristetes – Arbeitsverhältnis zu den arbeits- und sozialrechtlichen Konditionen des vorangegangenen Lehrverhältnisses.
- Dieses Arbeitsverhältnis endet ex lege, wenn der betroffene Lehrling von der Endigung des Lehrvertrages Kenntnis erlangt.
- Der nun neu resultierende Anspruch auf **Kündigungsentschädigung** und ggf. **Urlaubersatzleistung** (entsprechend den Ansprüchen bei berechtigtem vorzeitigem Austritt) wird dem Grunde nach so berechnet wie jener, den eine Person mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag im konkreten Arbeitsverhältnis seit Beginn des Lehrverhältnisses hätte.
- Der **Entgeltsanspruch** richtet sich nach der **Höhe der Lehrlingsentschädigung**.
- Der Entschädigungsanspruch kommt auch dann zu tragen, wenn sich der betroffene Lehrling beim Eintritt der ex lege-Endigung in der Berufsschule befindet bzw. sonst dienstfrei gestellt wurde und er nicht unverzüglich – dh nach Maßgabe der Möglichkeiten des Lehrberechtigten sobald als möglich – davon informiert wurde.

1.2.3.6 Anspruch auf Lehrzeugnis

§ 16 Abs. 1 BAG

- Nach **Endigung** oder **vorzeitiger Auflösung** oder **außerordentlicher Auflösung** gemäß § 15a Abs. 7 BAG **hat** der Lehrberechtigte auf eigene Kosten dem Lehrling ein **Zeugnis** (Lehrzeugnis) **auszustellen**.
- Dieses **Zeugnis** muss **Angaben über den Lehrberuf** und kalendermäßige Angaben über die **Dauer des Lehrverhältnisses** enthalten; es können auch Angaben über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse aufgenommen werden.
- Angaben, die dem Lehrling das Fortkommen erschweren könnten, sind nicht zulässig.

Wirklich neu an der vorliegenden Regelung ist nur, dass auch im Falle einer Beendigung nach § 15a Abs. 7 BAG (= Ausbildungsübertritt) automatisch ein Lehrzeugnis ausgestellt werden muss.

1.3 Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2015 – ARÄG 2015

NR-Beschluss vom 10. 12. 2015
(BGBl-Verlautbarung stand bei Drucklegung dieser Unterlage noch aus)

1.3.1 Pauschalentgeltsvereinbarungen (All-in-Verträge) NEU

*§ 2 Abs. 2 Z 9 AVRAG, § 2 Abs. 6 AVRAG, § 19 Abs. 1 Z. 32 AVRAG
Inkrafttreten: Tag, der auf die Verlautbarung im Bundesgesetzblatt folgt*

*§ 2g AVRAG, § 19 Abs. 1 Z 34 AVRAG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016, für Vereinbarungen, die ab diesem Zeitpunkt getroffen werden*

A) Ausweispflicht des Grundlohnes bzw. Grundgehalts bei „neuen Pauschalentgeltsvereinbarungen“

Für Vereinbarungen betreffend **Pauschalentgelte bzw. All-in-Bezüge**, die ab dem **1. Jänner 2016** getroffen werden (es zählt also der Tag, an dem die Einigung erzielt wird), gilt, dass das **Grundgehalt** bzw. der **Grundlohn** im Vertrag oder Dienstzettel **betraglich** gesondert ausgewiesen werden muss.

Der Grund, der hinter dieser neuen Verpflichtung steckt, ist die **Anhebung der Transparenz** für die betroffenen Arbeitnehmer/innen.

Das **Grundgehalt** bzw. der **Grundlohn** kann (und wird in der Praxis häufig) dem kollektivvertraglichen **Grundgehalt** oder Grundlohn **entsprechen**. Allerdings reicht dafür der Hinweis auf den Kollektivvertrag (allenfalls unter Bekanntgabe der konkreten Einstufung) nicht aus, sondern muss der zum Zeitpunkt der getroffenen Vereinbarung gültige Betrag angeführt sein. Die **Einstufung** muss **separat** angeführt sein (siehe dazu auch § 2 Abs. 2 Z. 7 AVRAG).

Wird ein **höherer Grundlohn oder Grundgehalt** vereinbart (höher als KV-Niveau), so muss eine allfällige Deckungsprüfung in Bezug auf abzugelende Entgelte (zB Überstunden, Zulagen, etc.) von diesem **höheren Betrag** durchgeführt werden.

Ob das Arbeitsverhältnis einer **lohngestaltenden Vorschrift** (zB Kollektivvertrag) unterliegt oder nicht, spielt bei der Frage, ob das Grundgehalt oder der Grundlohn im Falle von Pauschalentgeltsvereinbarungen separat betraglich angegeben werden muss, **keine Rolle**.

B) Veränderung des Grundgehalts oder Grundlohns – Ausweispflicht ja oder nein:

Sollte in weiterer Folge das Grundgehalt bzw. der Grundlohn als **Konsequenz einer Vorrückung** oder einer **kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung** (Lohnerhöhung), gegebenenfalls auch auf Basis einer gesetzlichen Änderung, ansteigen, so muss darüber **keine separate Vereinbarung** getroffen werden und auch **kein separater Dienstzettel** ausgestellt werden.

Ändert sich hingegen das **Grundgehalt** bzw. der **Grundlohn** auf Basis einer Umstufung (Umgruppierung in eine andere Verwendungs- oder Beschäftigungsgruppe), so muss dies dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin mitgeteilt werden (Ausstellung eines neuen Dienstzettels oder eines aktualisierten Vertragsexemplars), ebenso, wenn sich eine Änderung auf Basis von Vereinbarungen ergibt (zB. Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung).

C) Keine getrennte Ausweispflicht von Grundlohn bzw. Grundgehalt:

In nachstehenden Fällen braucht das Grundgehalt bzw. der Grundlohn nicht separat ausgewiesen zu werden:

- 1) bei „alten“ All-in-Verträgen (= Vereinbarungen, die vor dem 1. Jänner 2016 getroffen wurden, auch wenn sie mit 1. Jänner 2016 oder später in Kraft getreten sind),
- 2) bei Arbeitsverhältnissen zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden,

- 3) bei Arbeitsverhältnissen zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln,
- 4) bei Arbeitsverhältnissen zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das *VBG 1948* gemäß § 1 Abs. 2 *VBG* anzuwenden ist,
- 5) bei Heimarbeitsverhältnissen,
- 6) bei Arbeitsverhältnissen, die unter den Regelungsbereich des § 14 *Bundesforste-Dienstordnung* fallen.
- 7) bei überkollektivvertraglicher Entlohnung ohne Pauschalentgeltsvereinbarung (hier reicht es aus, wenn im Vertrag oder Dienstzettel das Gehalt oder Lohn genannt ist. Der KV-Lohn oder das KV-Gehalt braucht in diesem Fall nicht separat betraglich angegeben zu werden).

Sehr wohl gelten diese Neuerungen auch in Bezug auf Arbeitsverhältnisse, auf die das **Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz** anzuwenden ist, allerdings nur bedingt. Die getrennte Ausweispflicht gilt zwar auch hier, allerdings ohne die – bei Nichtbeachtung – negative Konsequenz (siehe weiter unten).

D) Keine steuerlichen Änderungen:

In Bezug auf das **Herausschälen** von **steuerfreien Überstundenzuschlägen** nach § 68 Abs. 2 *EStG 1988* ist auch weiterhin nach der *Rz 1162 LStR 2002* vorzugehen (Teiler 203).

E) Formulierungshilfe:

Aufgrund Ihrer Verwendung sowie auf Basis der von Ihnen nachgewiesenen Vordienstzeiten werden Sie in Verwendungsgruppe IV nach 8 Verwendungsgruppenjahren eingestuft.

Ihr Gehalt beträgt € 3.000,00. Mit diesem Gehalt sowie den darüber hinaus gewährten Entgelten bzw. Bezügen sind allfällige Mehrleistungen abgegolten.

Ihr Grundgehalt beträgt € 2.250,00.

F) Konsequenzen des Nichtbeachtens der neuen Regelungen:

In diesem Fall hat der bzw. die Arbeitnehmer/in zwingend Anspruch auf den Grundgehalt bzw. Grundlohn einschließlich der **branchen- und ortsüblichen Überzahlungen**, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/innen von vergleichbaren Arbeitgeber/innen gebührt (Istgrundlohn bzw. Istgrundgehalt).

Dieser **Istgrundlohn** bzw. **Istgrundgehalt** ist der Berechnung der abzugelenden Entgeltsbestandteile zugrunde zu legen (von diesem Grundlohn oder Grundgehalt aus hat die Deckungsprüfung zu erfolgen).

Anders formuliert: in diesem Fall kann das kollektivvertragliche Mindestgehalt bzw. der kollektivvertragliche Mindestlohn nicht zur Deckungsprüfung als Basis herangezogen werden, sondern ein Wert, über den mit Sicherheit mangels Bestimmbarkeit „gestritten“ wird.

Damit ist die „All-in-Vereinbarung“ zwar **nicht ungültig**, aber mit Sicherheit nicht mit dem von Arbeitgeberseite **gewünschten Ergebnis** verbunden.

1.3.2 Konkurrenzklause

§ 2c AVRAG, § 19 Abs. 1 Z 32 AVRAG, § 36 Abs. 2 und § 37 Abs. 3 AngG
Art. X Abs. 2 Z 12 AngG

*Inkrafttreten: Tag nach der Verlautbarung im Bundesgesetzblatt
gilt in Bezug auf Vereinbarungen über Konkurrenzklause*ln, die nach dem Inkrafttreten getroffen werden = neue Vereinbarungen

Betreffend **vereinbarte Konkurrenzklause**ln kommt es in Bezug auf „neue Vereinbarungen“ (= Vereinbarungen, die nach dem Inkrafttreten dieser Änderungen neu abgeschlossen werden) zu **folgenden Änderungen** (für Angestellte im Angestelltengesetz, für Arbeiter/innen im AVRAG):

1.3.2.1 Neue Entgeltsgrenze für neue Vereinbarungen

- Die Vereinbarung einer Konkurrenzklause
ln ist dann rechtlich hinfällig, wenn das „für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses“ gebührende Entgelt **das 20fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage** nicht überschreitet (für 2016: 20 x € 162,00 = € 3.240,00). Allfällige Sonderzahlungen bleiben dabei außer Betracht.
- Nach der früheren Rechtslage war das 17fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage die „Grenze“, allerdings wurden zur Ermittlung des Grenzentgelts auch die Sonderzahlungen anteilig miteinbezogen (wie bei der Berechnung der Basis für die gesetzliche Abfertigung ALT).
- Die Berechnungsweise des „letzten Monatsentgelts“ wird weiterhin jener entsprechen, wie sie bei der Ermittlung der Basis zur Abfertigung ALT zur Anwendung gebracht wird, mit Ausnahme eben von „allfälligen Sonderzahlungen“, worunter neben den „herkömmlichen Sonderzahlungen“ wohl auch Jahresbonuszahlungen, Jahresprämien und dergleichen zu reihen sein werden.
- Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage heben dabei das „Aktualitätsprinzip“ hervor, welches dadurch gestärkt werden soll.
- Durch beide Maßnahmen (Anhebung auf das 20fache der täglichen HB plus Ausschluss der anteiligen Sonderzahlungen) soll die Zielgruppe, die durch Konkurrenzklause
ln betroffen sein soll, noch stärker jener entsprechen, die „besser verdient“.

Zeitpunkt der Vereinbarung	Entgeltsgrenze
Vereinbarungen, die ab dem Inkrafttreten der vorliegenden Änderungen getroffen werden	Entgelt nach den Maßstäben der Abfertigung ALT, allerdings ohne anteilige Sonderzahlungen. Obergrenze: das 20fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (= 20 x € 162,00 = € 3.240,00)
Vereinbarungen, die davor, aber jedenfalls ab dem 18. 3. 2006 mit Arbeiter/innen und ab dem 17. 3. 2006 mit Angestellten getroffen wurden	Entgelt nach den Maßstäben der Abfertigung ALT, allerdings mit anteiligen Sonderzahlungen. Obergrenze: das 17fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (= 17 x € 162,00 = € 2.754,00)
Vereinbarungen, die vor dem 18. 3. 2006 bzw. 17. 3. 2006 getroffen wurden	Keine Entgeltsgrenze

1.3.2.2 Konventionalstrafe bei Verletzung der Konkurrenzklausel – Begrenzung für neue Vereinbarungen

- Die **Vereinbarung einer Konventionalstrafe** ist in Bezug auf **neue Vereinbarungen** nur insoweit wirksam, als sie das **6fache** des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden **Nettomonatsentgelts nicht übersteigt**.
- Dabei sind allfällige **Sonderzahlungen nicht zu berücksichtigen**.
- Ist eine höhere Konventionalstrafe vereinbart, so braucht der bzw. die Arbeitnehmer/in – wenn überhaupt – maximal diesen Grenzbetrag dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu ersetzen.
- Zu beachten ist, dass neben der neuen „absoluten betraglichen Begrenzung“ (allerdings nach individuellen Entgeltsmaßstäben) in einem zweiten Schritt die so daraus resultierende Konventionalstrafe im Rahmen des **richterlichen Mäßigungsrechts** mäßigbar ist.

- Es gilt weiterhin, dass die Vereinbarung einer Konventionalstrafe im Rahmen einer Konkurrenzklauselvereinbarung die Geltendmachung des tatsächlichen Schadens (darüber hinaus) ausschließt.

Zeitpunkt der Vereinbarung	Konventionalstrafe - Begrenzung
Vereinbarungen, die ab dem Inkrafttreten der vorliegenden Änderungen getroffen werden	Obergrenze: 6faches monatliches Nettoentgelt ohne anteilige Sonderzahlungen, zusätzlich richterliches Mäßigungsrecht
Vereinbarungen, die davor getroffen wurden	Keine absolute Obergrenze, jedoch richterliches Mäßigungsrecht.

1.3.3 Ausbildungskostenrückerersatz

*§ 2d AVRAG, § 19 Abs. 1 Z 32 AVRAG
Inkrafttreten: Tag nach der Verlautbarung im Bundesgesetzblatt
gilt in Bezug auf Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarungen, die nach dem Inkrafttreten getroffen werden, wobei für jede einzelne Fortbildung eine gesonderte (neue) Vereinbarung zu treffen ist =
neue Vereinbarung*

1.3.3.1 Bindungsdauer bei „neuen Vereinbarungen“

§ 2d Abs. 3 Z 2 AVRAG

- Die maximal möglich vereinbare Bindungsdauer ab dem Ende der Fortbildung für „normale Fortbildungsveranstaltungen“ soll **4 Jahre betragen** (bisher: 5 Jahre).
- Auch durch Kollektivvertrag kann für „neue Vereinbarungen“ keine längere Dauer mehr rechtswirksam vorgesehen werden.
- Die Möglichkeit der **Vereinbarung einer achtjährigen Bindungsdauer** „in besonderen Fällen“ (wie zB einer Pilotenausbildung) bleibt unverändert bestehen.

1.3.3.2 Aliquotierung bei „neuen Vereinbarungen“

§ 2d Abs. 3 Z 3 AVRAG

- Als **Amortisationszeitraum** wird nun zwingend die **monatliche Amortisation** vorgesehen.
- Kommt es im Falle „neuer Vereinbarungen“ zur Vereinbarung von jährlichen oder vierteljährlichen Amortisationen, so bedeutet dies, dass die **Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarungen** insgesamt unwirksam ist.
- Dies gilt auch für den Fall, dass eine derartige Amortisation **in einem Kollektivvertrag** geregelt ist.
- Die Möglichkeit zur Vereinbarung (oder kollektivvertragliche Regelung) von - aus Arbeitnehmersicht - günstigeren Amortisationsregelungen (zB. nach Wochen oder Tagen) bleibt weiterhin aufrecht.



Praxisanmerkung:

Beachten Sie bitte, dass diese Neuerungen nur für „neue Vereinbarungen“ gelten.

Da man ja nach der OGH-Judikatur vor jeder einzelnen Fortbildungsveranstaltung eine Vereinbarung treffen muss, gelten diese Änderungen praktisch für Kurse und Fortbildungen, die man ab dem neuen Jahr besucht, es sei denn, es wurde schon vor dem Inkrafttreten eine wirksame Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarung für diese konkrete Veranstaltung vereinbart.

1.3.4 Konventionalstrafen – richterliches Mäßigungsrecht

§ 2e AVRAG, § 19 Abs. 1 Z 32 AVRAG
Inkrafttreten: Tag nach der Verlautbarung im Bundesgesetzblatt

- § 2e AVRAG stellt eine Art **generelle Regelung** dar, wonach **alle Arten von Konventionalstrafen** im Arbeitsverhältnis (also nicht nur eine Konventionalstrafe in Verbindung mit einer Konkurrenzklause) künftighin dem **richterlichen Mäßigungsrecht** unterliegen.
- In Bezug auf Angestellte gab es diese Regelung schon bis dato in § 38 AngG.

1.3.5 Recht auf (Übermittlung einer) Lohnabrechnung

§ 2f Abs. 1 AVRAG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- In Umsetzung des Regierungsprogramms, wonach der Arbeitnehmer einen **zivilrechtlichen Rechtsanspruch** auf eine **Lohnabrechnung** haben soll, sieht nun § 2f Abs. 1 AVRAG vor, dass der/die Arbeitnehmer/in bei **Fälligkeit des Entgelts** Anspruch auf Übermittlung einer **schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung** für die in der jeweiligen Lohnzahlungsperiode zustehenden Bezüge hat.
- Die **Lohnabrechnung** hat daher etwa neben einer Auflistung der für die Lohnzahlungsperiode gebührenden **Bruttobezüge** (bzw. Nettobezüge, falls eine Nettoentlohnung vereinbart wurde) auch die in diesem Zeitraum für den/die Arbeitnehmer/in nach dem BMSVG an die **Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse** zu leistenden Beiträge oder allfällige nach dem BPG zu leistenden Beiträge/Prämien zu einer Pensionskassenzusage/Betrieblichen Kollektivversicherung zu enthalten.
- Weiters sind in der Lohnabrechnung auch die im jeweiligen Abrechnungszeitraum zu leistenden **Sachbezüge** und **Aufwandsentschädigungen** darzustellen.
- Die Lohnabrechnung hat – um dem/der Arbeitnehmer/in den Nachvollzug zu ermöglichen – die jeweilige Bemessungsgrundlage der in der Abrechnung angeführten Bezüge zu enthalten.
- Soweit die Abgeltung von Ansprüchen **zulässigerweise pauschaliert** vereinbart wurde, ist die **Darstellung des Pauschalbetrages** samt der zugehörigen **Widmung ausreichend**. Eine **betragsmäßige Aufsplittung der Zulage** in ihre einzelnen Bestandteile ist **nicht erforderlich**.
- So genügt beispielsweise im Falle der Vereinbarung einer **pauschalen Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage** die Angabe der Gesamtsumme samt Ausweisungen als „SEG-Zulage“.
- Die Lohnabrechnung ist dem/der Arbeitnehmer/in **schriftlich zu übermitteln** oder **elektronisch zur Verfügung** zu stellen.
- Soweit Kollektivverträge eine Verpflichtung zur Erstellung und Aushändigung einer Lohnabrechnung vorsehen, gehen diese der gesetzlichen Regelung vor.

1.3.6 Recht auf Aushändigung einer Kopie der GKK-Anmeldung

§ 2f Abs. 1 AVRAG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- § 2f Abs. 2 AVRAG stellt klar, dass der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf **unverzögliche Aushändigung einer Kopie der Anmeldung** zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG hat.
- Diese Pflicht war bis dato bereits in § 41 Abs. 5 ASVG geregelt und wird nun für Zivilrechtszwecke als Anspruch vorgesehen.

1.3.7 Rehabilitationsgeld- bzw. Umschulungsgeldzeiten als neutrale Dienstzeiten

§ 15b AVRAG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Wurde bei einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin gemäß § 367 Abs. 4 ASVG Invalidität festgestellt UND erhält er oder sie ein **Rehabilitationsgeld** nach § 143a ASVG oder ein **Umschulungsgeld** nach § 39b AIVG, so

- stellt diese Zeit eine **gesetzlich angeordnete Karenzzeit** dar (es ruhen somit die wechselseitigen Rechte und Pflichten und damit auch die Pflichten zur Entgeltzahlung) UND
- es ist diese Zeit arbeitsrechtlich als „neutrale Zeit“ zu werten, während welcher die **dienstzeitabhängigen Ansprüche** ruhen. Das bedeutet, dass diese Zeit neutral zu werten ist in Bezug auf Urlaubsansprüche (kein Anwachsen), Anwartschaftszeiten für Kündigungsfristen, für die Entgeltfortzahlung, für die Abfertigung ALT, für allfällige Jubiläumsgelder, für allfällige Vorrückungsfragen etc.

Kommt es zum Bezug von **Teilrehabilitationsgeld** neben Erwerbseinkommen, so gilt diese Regelung **nicht**.

1.3.8 Einschränkung der § 8 Abs. 4 AngG-Anwendungsfälle

§ 8 Abs.4 AngG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Die Entgeltfortzahlung nach § 8 Abs. 4 AngG (= die gesetzliche Wochenentgeltfortzahlung für Angestellte durch den bzw. die Dienstgeber/in nach der Geburt des Kindes) traf bis dato **in zwei Fällen** zu:

1. Geringfügig beschäftigte **Angestellte**, die keinen Anspruch auf Wochengeld hatten sowie
2. Angestellte, die in der „Wochengeldfalle“ festsaßen.

Für Letztere (also Angestellte, die in der Wochengeldfalle sitzen) wird die Bestimmung des § 8 Abs. 4 AngG mit Wirkung **ab dem 1. Jänner 2016** wegfallen.

Die „**Wochengeldfalle**“ schnappt dann zu, wenn sich eine Arbeitnehmerin bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres Karenz nimmt, jedoch eine Kurz-Version des Kinderbetreuungsgeldes in Anspruch nimmt (häufig das erwerbsabhängige Kinderbetreuungsgeld bis zum Ablauf des 12. Lebensmonats des Kindes). Sollte die Schwangerschaft in Bezug auf das nächste Kind nach dem Kinderbetreuungsgeldbezug (also nach dem Ende der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung) beginnen und das absolute Beschäftigungsverbot noch während der Karenz seinen Lauf nehmen, so steht der Arbeitnehmerin kein Wochengeld zu. War sie zugleich Angestellte, so konnte sie – wie beschrieben – bis dato auf den Anspruch nach § 8 Abs. 4 AngG greifen (was aber in der Literatur nicht unumstritten war).

§ 8 Abs. 4 AngG bestimmt nämlich mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2016, dass sich Angestellte, die sich vor dem Beschäftigungsverbot in einer gesetzlichen Karenz oder in einer vereinbarten Karenz zur Kinderbetreuung befanden, nicht mehr auf diese Anspruchsregelung berufen können. Theoretisch könnte dies natürlich auch geringfügig beschäftigte Angestellte betreffen, die sich vor dem neuerlichen Beschäftigungsverbot noch in einer Karenz befinden.

Außerdem wurde verankert, dass die **gesetzliche Wochenentgeltfortzahlung** nach der Geburt des Kindes dann nicht zusteht, wenn die Angestellte einen **Anspruch auf Wochengeld** nach dem ASVG hat.

1.3.9 Abfertigung nach altem Recht - Selbstkündigung

*§ 23a Abs. 1 Z 3 und 4 AngG, § 22a Abs. 1 Z 3 und 4 GAngG
§ 13a Abs. 1 Z 11 und 12 BUAG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

1.3.9.1 Abfertigung ALT bei Selbstkündigung wegen Rehabilitationsgeldbezuges

- Gemäß § 23a Abs. 1 Z 2 AngG besteht Anspruch auf Abfertigung ALT bei **Kündigung seitens des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin** u. a. wegen **Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit**.
- **Kein Anspruch** hingegen besteht derzeit, wenn die Selbstkündigung **wegen Rehabilitationsgeldbezuges** bzw. Umschulungsgeldbezuges aus dem **Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit** erfolgt.
- Die Leistungen unterscheiden sich zwar in ihrem Verwendungszweck, jedoch ist der Versicherungsfall, aus dem die Leistungen resultieren, jeweils der gleiche.
- Um Unsicherheiten einer gebotenen analogen Anwendung zu vermeiden, wird nunmehr **ausdrücklich festgelegt**, dass der Abfertigungsanspruch auch dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis **wegen bescheidmäßiger Feststellung der Berufsunfähigkeit** gemäß § 367 Abs. 4 ASVG in der Dauer **von mindestens sechs Monaten** durch Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin endet.
- Dieselbe Anpassung erfolgt auch in Bezug auf das **Arbeiterabfertigungsgesetz** sowie das **Gutsangestelltengesetz**.

1.3.9.2 Abfertigung ALT bei Selbstkündigung während Leistungsstreitverfahrens nach ausgeschöpftem Krankenentgelt und Krankengeld

- Im Zusammenhang mit der Aufhebung des Pensionsvorschlusses ergibt sich das Problem, dass Arbeitnehmer/innen, deren **Anspruch auf Krankengeld bereits ausgeschöpft** wurde, im Fall der Arbeitsunfähigkeit bezogen auf das konkrete Arbeitsverhältnis nach bestehender Rechtslage dieses nicht **während eines Leistungsstreitverfahrens** über die Berufsunfähigkeit beenden können, ohne ihren Anspruch auf Abfertigung ALT zu verlieren.
- Dabei handelt es sich zwar um äußerst seltene Konstellationen, doch besteht nun auch in diesen Fällen die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis unter **Wahrung der Abfertigungsansprüche** zu kündigen, insbesondere um zwischenzeitig eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung zu erhalten.
- Dieselbe Anpassung erfolgt auch in Bezug auf das **Arbeiterabfertigungsgesetz** sowie das **Gutsangestelltengesetz**.

1.3.10 Betriebspensionsanspruch bei Rehabilitations- und Umschulungsgeldbezug

*§ 16 Abs. 3a BPG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Bei **befristeten Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen** ist es möglich und auch üblich, zusätzlich eine **Betriebspension** zu beziehen.
- Beim **Bezug von Rehabilitations- und Umschulungsgeld** ist dies nicht selbstverständlich der Fall.
- Derzeit liegt es an den jeweiligen Betriebsräten, die entsprechenden Betriebsvereinbarungen zu treffen.
- Da es sich beim **Rehabilitations- und Umschulungsgeld** hinsichtlich Versorgungsniveau und Dauer der Leistung – auch hier sind mehrere Jahre des Bezugs möglich – um mit der befristeten Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension vergleichbare Leistung handelt, sollen auch vergleichbare Leistungen im Rahmen der beruflichen Absicherung (z.B. unter der Bezeichnung „Betriebsrehabilitationsgeld“ bzw. „Betriebsumschulungsgeld“) erfolgen.

1.3.11 Möglichkeit zur längerfristigen Durchrechnung von Tagesruhezeitverkürzungen in der Saisongastronomie

§ 12 Abs. 2a und 2b AZG, § 26 Abs. 2a AZG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Da es in der **Saisongastronomie** regelmäßig zur Problematik kommt, dass die **Tagesruhezeiten** von **11 Stunden** unterschritten werden, aber die „Unterschreitungszeit“ nicht – wie dies in § 12 Abs. 2 AZG vorgeschrieben ist – **innerhalb von 10 Tagen** ausgeglichen werden, kommt es hier mit Wirkung ab dem 1. 1. 2016 zu Erleichterungen.

Die **Eckdaten dieser Regelungen** lauten:

- § 12 Abs. 2a AZG nimmt mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2016 eine für die Saisongastronomie spezifische **Tagesruhezeitendurchrechnungsregelung** auf, sodass diese Regelung der – weiter bestehenden und daher für andere KV-Bereiche weiter gültigen – Regelung des § 12 Abs. 2 AZG vorgeht.
- Diese neue Bestimmung stellt allerdings nur eine Art „**Öffnungsklausel**“ dar. Umsetzen müssen das Nachstehende die Gastgewerbe-Kollektivverträge. Das bedeutet, dass die **Gastgewerbe-Kollektivverträge** hier entsprechend angepasst werden müssen.
- Betroffen sind **vollzeitbeschäftigte** Arbeitnehmer/innen und Arbeitnehmer in **Küche und Service von Saisonbetrieben**.
- Die **Tagesruhezeit** kann hier – so wie bisher – auf 8 Stunden verkürzt werden. Allerdings besteht nun für die Dauer der Saison oder aber im Anschluss an die Saison die Möglichkeit zum Ausgleich.
- Der Kollektivvertrag
 - hat vorzusehen, dass die Ruhezeitverkürzungen in einem eigenen Ruhezeitkonto zu erfassen sind und
 - hat die nähere Form des Ausgleichs im Sinne einer Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu regeln.
- Wird diese Form der **Ruhezeitverkürzung** in Anspruch genommen, so
 - darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin das Führen der Arbeitszeitaufzeichnungen nicht mehr an den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin delegieren und
 - muss in den Arbeitszeitaufzeichnungen die Inanspruchnahme der Bestimmung des § 12 Abs. 2a AZG sowie der Beginn und das Ende der Saison vermerkt werden und
 - muss von Arbeitgeberseite **ein eigenes Ruhezeitkonto** geführt werden.
- Für Zwecke der eben beschriebenen Tagesruhezeitverkürzung kommt es in **§ 12 Abs. 2b AZG** zur Definition, was unter einem **Saisonbetrieb** zu verstehen ist.
- Demnach handelt es sich bei Saisonbetrieben
 - um Betriebe, die aufgrund des Jahreszeitenwechsels
 - nur zu bestimmten Zeiten im Jahr offen haben und die übrigen Zeiten geschlossen halten, oder
 - höchstens ein- oder zweimal im Jahr eine gegenüber den übrigen Zeiten deutlich verstärkte Geschäftstätigkeit entfalten, wodurch eine zusätzliche Personalaufnahme notwendig ist.
- Eine Verletzung dieser Bestimmungen steht unter Verwaltungsstrafe (EUR 72,00 bis EUR 1.815,00 bzw. im Wiederholungsfalle EUR 145,00 bis EUR 1.815,00).

1.3.12 Informationspflicht an Teilzeitkräfte über frei werdende Stellen im Betrieb mit höherem Arbeitszeitausmaß

§ 19d Abs. 2a AZG, § 28 Abs. 1 Z 6 AZG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen bei **Ausschreibung** von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die **zu einem höheren Arbeitszeitausmaß** führen können, zu informieren.
- Die Information kann durch **allgemeine Bekanntgabe an einer** geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten **leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel** erfolgen.

- Ein Verstoß gegen diese Vorschrift ist – Anzeige vorausgesetzt – mit einer Geldstrafe zwischen € 20,00 und € 436,00 zu ahnden.

1.3.13 Neue Tageshöchst Arbeitszeit bei Dienstreisen und angeordnetem Lenken eines Fahrzeuges

§ 20b Abs. 6 AZG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

§ 20b Abs. 6 AZG lautet ab 1. Jänner 2016:

Verlässt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer über Auftrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ihren/seinen Arbeitsort, um an anderen Orten ihre/seine Arbeitsleistung zu erbringen, wird aber während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht, die nicht eine Haupttätigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers darstellt, darf die tägliche Arbeitszeit durch die Reisebewegung auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden.

- Nach **§ 20b Abs. 1 AZG** können die **Höchstgrenzen der Arbeitszeit** durch Reisezeiten **unbeschränkt überschritten werden**, sofern die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der Reisebewegung **keine Arbeitsleistung** erbringt.
- Das Regierungsprogramm sieht vor, dass eine **Arbeitszeit bis zu zwölf Stunden** möglich sein soll, wenn während der Reisebewegung **durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung** erbracht wird.
- Damit soll insbesondere die **Rückkehr an den Arbeits- bzw. Wohnort** noch am Tag der auswärtigen Arbeitsleistung ermöglicht werden.
- Dies gilt jedoch nur für Arbeitnehmer/innen, bei denen das Lenken **nicht eine Haupttätigkeit** darstellt (also nicht für Taxilenker/innen sowie für Kraftfahrer/innen).
- Zulässig ist nur die Ausdehnung „durch die Reisebewegung“. Die Arbeitszeit im engeren Sinne darf die sonst geltenden Grenzen nicht überschreiten (in der Regel 10 Stunden).
- Eine Anordnung kann entweder ausdrücklich oder schlüssig erfolgen.
- Eine **schlüssige Anordnung** liegt etwa vor, wenn das Reiseziel mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht oder nicht in der vorgegebenen Zeit erreicht werden kann.
- Der Arbeitsort ist bei dieser Regelung nicht zwingend mit dem Arbeitsort nach dem Arbeitsvertrag bzw. dem Dienstzettel gleichzusetzen.
- Erstreckt sich z.B. die regelmäßige Tätigkeit von Außendienstmitarbeiter/innen auf mehrere Bundesländer, sind diese als Arbeitsort anzusehen, unabhängig davon, was als Arbeitsort im Arbeitsvertrag festgeschrieben ist.
- Werden sie jedoch im Einzelfall **außerhalb dieses Gebietes tätig**, ist eine **Arbeitszeitverlängerung nach dieser Bestimmung zulässig**.
- Hierbei handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutzbestimmung, die keine Auswirkungen auf kollektivvertragliche Entgelts- und Aufwandsersatzregelungen hat.
- Die Grenze der **maximal zulässigen Wochenarbeitszeit** (50 Stunden) ändert sich dadurch nicht.

1.3.14 Passive Reisezeiten bei Jugendlichen in Ausbildung ab 16

§ 11 Abs. 3a KJBG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

§ 11 Abs. 3a KJBG lautet ab 1. Jänner 2016:

Reisezeit liegt vor, wenn die/der Jugendliche über Auftrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers vorübergehend ihren/seinen Dienstort (Arbeitsstätte) verlässt, um an anderen Orten ihre/seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung erbracht wird. Durch Reisezeiten kann die Tagesarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die/der Jugendliche in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis steht und das 16. Lebensjahr vollendet hat.

- Für **passive Reisezeiten** wird auch für **Jugendliche über 16 Jahre**, die in einem **Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis** stehen, eine Bestimmung betreffend **Reisezeit** analog dem **§ 20a Abs. 1 und 2 AZG** zur Anwendung gelangen, damit jugendliche Lehrlinge oder

- sonstige Auszubildende die Erwachsenen aus dem Betrieb zu Ausbildungszwecken begleiten können.
- Bisher konnten z.B. in Tischlereibetrieben Jugendliche oft nicht zur Montage der in der Tischlerei angefertigten Möbelstücke und deren Anpassung vor Ort mitgenommen werden, da durch die passive Reisezeit die bisherigen Arbeitszeitgrenzen überschritten wurden.
 - Die Tagesarbeitszeit darf maximal zehn Stunden betragen; die Grenze für die Wochenarbeitszeit ändert sich dadurch nicht.
 - Die Einschränkung auf Lehr- und sonstige Verhältnisse ist erforderlich, da nach der Jugendarbeitsschutzrichtlinie der EU jede Abweichung vom Acht-Stunden-Tag besonders begründet wird.
 - Bei **Ausbildungsverhältnissen** kann argumentiert werden, dass Montagefahrten für die Ausbildung erforderlich sind. Bei anderen Jugendlichen sind auch keine Probleme bekannt.
 - Zulässig ist die Ausdehnung nur „durch die Reisebewegung“. Die Arbeitszeit im engeren Sinne darf die sonst geltenden Grenzen nicht überschreiten.

1.4 Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz - Änderungen

NR-Beschluss vom 10. 12. 2015
(BGBl-Verlautbarung stand bei Drucklegung dieser Unterlage noch aus)

1.4.1 Mutterschutz samt Motivanfechtungsmöglichkeit für freie Dienstnehmer/innen nach § 4 Abs. 4 ASVG

§ 1 Abs. 5 MSchG, § 10 Abs. 8 MSchG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Da freien Dienstnehmerinnen nach § 4 Abs. 4 ASVG bereits **Wochengeld** zusteht, wird nun per 1. Jänner 2016 auch im Mutterschutzgesetz ein Freistellungsanspruch gem. § 3 sowie § 5 Abs. 1 und 3 MSchG geschaffen werden (§ 1 Abs. 5 MSchG).
- Zur Absicherung dieser Ansprüche wird freien Dienstnehmerinnen ein **Motivkündigungsschutz** zukommen (§ 10 Abs. 8 MSchG).
- Demzufolge gelten Dienstgeberkündigungen, die wegen der Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbotes bis **4 Monate nach der Geburt ausgesprochen werden, als Motivkündigungen**.
- Das Verfahren im Rahmen der Anfechtungsklage ist jenem nach § 105 Abs. 5 und 7 ArbVG nachgebildet (Motivanfechtungsklage):
 - die Klage kann (eigentlich: muss) binnen zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung angefochten werden,
 - die freie Dienstnehmerin hat den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen,
 - die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes Motiv, welches vom Dienstgeber glaubhaft gemacht wurde, für die Kündigung ausschlaggebend war.
- Nach **ständiger Judikatur** sind auf **freie Dienstnehmerinnen** jene arbeitsrechtlichen Vorschriften, insb. die §§ 1162 bis 1162d ABGB analog anzuwenden, die weder vom persönlichen Abhängigkeitsverhältnis der Dienstnehmerin ausgehen noch die sozial Schwächeren schützen sollen.
- Für den Fall, dass die Schwangere die **Kündigung gegen sich gelten lässt** (also keine Motivanfechtung durchführt), wird die Regelung des § 1162b erster Satz ABGB Anwendung finden (= Anspruch auf **Kündigungsentschädigung**).
- Das bedeutet, dass die freie Dienstnehmerin so zu stellen ist, als ob die Kündigung erst **vier Monate nach der Geburt des Kindes** ausgesprochen worden wäre.
- Die Geltendmachung von **Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz** ist parallel dennoch möglich.

1.4.2 Kündigungs- und Entlassungsschutz nach Fehlgeburt

§ 10 Abs. 1a MSchG, § 12 Abs. 1 und 3 MSchG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Da in der Vergangenheit immer wieder Arbeitsverhältnisse von Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen **nach einer Fehlgeburt** der Arbeitnehmerin gelöst wurden, wird nun den Frauen, insb. auch um die **psychische Belastung** möglichst gering zu halten, ein **zeitlich begrenzter Schutz vor Kündigung und Entlassung** zukommen.
- Der Kündigungs- und Entlassungsschutz **beginnt mit der Fehlgeburt** zu laufen und endet **4 Wochen danach**, unabhängig davon, ob und wann die Meldung erfolgt.
- Zu möglichen Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz hat der OGH (27. 2. 2014, 8 Ob A 81/13i = WPA 9/2014, Artikel Nr. 218/2014) festgehalten, dass eine Kündigung wegen der Annahme, eine Dienstnehmerin würde bald schwanger werden, eine **unmittelbare Diskriminierung** darstellt.
- Auf **Dienstgeberverlangen** hat eine **ärztliche Bestätigung über die Fehlgeburt** vorgelegt zu werden.
- Das Vorliegen einer **Fehlgeburt** richtet sich nach § 8 Abs. 1 des Hebammengesetzes:
 - Geburtsgewicht von unter 500 Gramm,
 - kein Herzschlag sowie kein Einsetzen der Atmung, kein Pulsieren der Nabelschnur, keine deutliche Bewegung willkürlicher Muskeln.

1.4.3 Wochengeldfalle im Kombination mit vorzeitigem Mutterschutz

§ 14 Abs. 2 MSchG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- § 14 Abs. 2 MSchG sieht vor, dass eine Dienstnehmerin, die sich **im vorzeitigem Mutterschutz befindet** und **keinen Anspruch auf Wochengeld** hat, vom Dienstgeber bzw. von der Dienstgeberin Entgeltfortzahlung erhalten muss und zwar für folgende Zeitspanne: Beginn des vorzeitigen Mutterschutzes bis einen Tag vor dem Beginn des regulären Mutterschutzes.
- Mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2016 wird diese Regelung dahingehend konkretisiert, dass sich die Höhe des solcherart fortzuzahlenden Entgelts nach dem **Durchschnitt der letzten 13 Wochen** vor dem **Beginn des vorzeitigen Mutterschutzes** richtet.
- Dies bewirkt, dass Arbeitnehmerinnen, die in der „Wochengeldfalle“ sitzen, nach dieser neuen Rechtslage keinen Anspruch auf diese spezielle Entgeltfortzahlung haben (ob sie nach der alten Rechtslage einen derartigen Anspruch hatten, ist allerdings ohnedies nicht 100 %ig klar).
- **Wochengeldfalle** = Karenz bis Ablauf 2. Lebensjahr des Kindes, kein Kinderbetreuungsgeldbezug mehr zum Beginn der nächsten Schwangerschaft, Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot es noch während der Karenz → daher kein Anspruch auf Wochengeld für das nächste Kind.

1.4.4 Zeitpunkt des Karenzantrittes, wenn der Partner bzw. die Partnerin nicht karenzberechtigt ist

§ 15 Abs. 3 und 4 MSchG, § 2 Abs. 5 VKG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Nach früherer Rechtslage konnte eine Karenz nur im unmittelbaren Anschluss an den Mutterschutz bzw. im unmittelbaren Anschluss an die „gesetzliche Karenz nach dem MSchG/VKG“ des Partners oder der Partnerin angetreten werden.
- Die spätere Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG/VKG war jedenfalls nach Anspruchsgesichtspunkten nicht möglich, lediglich nach Vereinbarungsgesichtspunkten.
- Mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2016 wird einem Elternteil die **Inanspruchnahme der Karenz** auch zu einem **späteren Zeitpunkt** ermöglicht, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat.
- Der jeweils karenzanspruchsberechtigte Elternteil hat nun im zeitlichen Rahmen **zwischen dem Ende der Schutzfrist und dem vollendeten 2. Lebensjahr** des Kindes das Recht, die Karenz nach dem MSchG/VKG in Anspruch zu nehmen.

- Die Inanspruchnahme dieser Karenz muss spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt bekannt gegeben werden.
- Wird die Inanspruchnahme einer Karenz dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin früher mitgeteilt (früher als 3 Monate vorher), so **beginnt** der **besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz** frühestens 4 Monate vor dem Antritt der Karenz zu laufen.

1.4.5 Adaptierung der Elternteilzeitregelungen

*§ 15h Abs. 1, § 15i, § 15j, § 15k und § 15l MSchG, § 23 Abs. 9a MSchG,
§ 8 Abs. 1 VKG, § 8a VKG § 8b VKG, § 10 Abs. 11a VKG*

Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Gilt in Bezug auf Kinder, die ab 1. Jänner 2016 geboren, adoptiert oder in Pflege genommen werden

1.4.5.1 Neue zeitliche Bandbreitenregelungen

- Das Regierungsprogramm sieht eine gewisse **Bandbreite für die Arbeitszeitverkürzung** im Rahmen der **Elternteilzeit** vor.
- Daher muss bei der Elternteilzeit in Zukunft die **Arbeitszeitreduktion** zumindest **20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit** betragen.
- Die **Mindestarbeitszeit während der Elternteilzeit** wird mit **zwölf Stunden** pro Woche festgelegt.
- In *§ 15h MSchG* wird daher neben den beiden bereits bestehenden Anspruchsvoraussetzungen die Bandbreite als **dritter Anspruchstatbestand** festgelegt.
- Diese Bandbreite soll **auch für die vereinbarte Elternteilzeit** gelten.
- Diese Regelungen sollen sinngemäß auch für die **einmalige Änderungsmöglichkeit** (*§ 15j Abs. 5 und 6*) der Basisvereinbarung der Elternteilzeit Anwendung finden.
- Kommen jedoch die Vertragsparteien überein, ein Ausgestaltungsmodell der Teilzeit **außerhalb der Bandbreite zu vereinbaren**, sollen auf Grund dieser Willensübereinstimmung die **Bestimmungen über die Elternteilzeit Anwendung** finden.
- Da ein **Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite** ausschließlich auf **Grund einer Übereinkunft der Vertragsparteien** zustande kommen kann, kann ein solches Ausgestaltungsmodell nie Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens sein.
- Daher kann einem gerichtlichen Verfahren nur eine fehlende Einigung über die Ausgestaltung innerhalb der Bandbreite zugrunde liegen.
- Bei Vertragslehrer/innen (nach dem VBG, nach dem LVG sowie nach dem LLVG) kommen diese neuen Bandbreiten ebenfalls zur Anwendung, allerdings mit der Maßgabe, dass die für eine Vollbeschäftigung vorgesehene Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm um mindestens 20 % reduziert werden muss und 30 % nicht unterschreiten darf.
- Die Variante der „Änderung der Lage der Normalarbeitszeit“ bei gleichbleibendem Ausmaß gemäß *§ 15p MSchG bzw. § 8h VKG* bleibt erhalten, steht aber hinsichtlich Missbrauchsanfälligkeit unter „staatlicher Aufsicht“ (Entschließung des Sozialausschusses).

1.4.5.2 Klarstellung bezüglich der rechtlichen Wirkung in Bezug auf den Rückzug eines Elternteilzeitantrages

Weiters kommt es zur Klarstellung, dass das **Zurückziehen eines Elternteilzeitantrages** im Falle einer **späteren Inanspruchnahme der Elternteilzeit** **nicht** bedeutet, dass man sein Änderungsrecht betreffend die Elternteilzeit ausgeschöpft hat (*§ 15j Abs. 5 MSchG, § 8b Abs. 5 VKG*).

1.4.6 Anwendung des Väternkarenzgesetzes auf Partnerinnen von künstlich geschwängerten Frauen

§ 1 Abs. 1a VKG
Geplantes Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Mit § 144 Abs. 2 und 4 ABGB werden einer Frau, deren Lebensgefährtin oder eingetragene Partnerin durch **medizinisch unterstützte Fortpflanzung** schwanger wird, die Rechte und Pflichten eines Elternteiles eingeräumt.
- Demgemäß werden diesen Frauen, auf der Regelung des § 144 ABGB fußend, auch die Möglichkeiten der **Elternkarenz nach dem VKG** offen stehen.

1.5 Sozialrechtsänderungsgesetz 2015 – SRÄG 2015

NR-Beschluss vom 10. 12. 2015
(BGBl-Verlautbarung stand bei Drucklegung dieser Unterlage noch aus)

Der Megaanteil des SRÄG 2015 betrifft das Sozialversicherungsrecht (siehe die Darstellungen ebendort). Ein Beitrag allerdings betrifft das Arbeitsrecht, den Sie nachstehend vorfinden.

1.5.1 Karenzanspruch nach dem MSchG/VKG für Pflegeeltern

§ 15c Abs. 1 und 3 MSchG, § 5 Abs. 1, 4 und 5 VKG
§ 40 Abs. 24 MSchG sowie § 14 Abs. 16 VKG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Da nach alter Rechtslage das Gesetz eine **Karenz für Pflegeeltern** nur bei **Adoptionsabsicht** vorsah, hatten Pflegeeltern bei **bloßer Pflegeübernahme** keinen Anspruch auf Karenz.
- Daher musste zumeist ein Pflegeelternanteil **das Arbeitsverhältnis lösen**, um sich dem **Pflegekind** bei der Übernahme **verstärkt widmen zu können**.
- Es wird daher ein Karenzanspruch geschaffen, jedoch soll dieser nur gelten, wenn aus der **Übernahme der Pflege kein Entgelt** bezogen wird.
- Daher haben jene Pflegeeltern, die die **Pflege eines Kindes im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses** übernehmen und dafür Entgelt beziehen, **keinen Karenzanspruch**.
- **Nicht** unter den Entgeltsbegriff zu subsumieren ist jedoch jeglicher Aufwandsatz für das Pflegekind, wie etwa für Nahrung, Bekleidung, Körperpflege, Schulangelegenheiten, Arztkosten.
- Auch der Bezug von Kinderbetreuungsgeld im Sinn des § 1 Z 2 KBGG (= *das erwerbs- oder einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld*) steht der Karenz nicht entgegen, da dieses zwar einen **Ersatz für das Erwerbseinkommen** darstellt, aber **kein unmittelbares Entgelt** für die Übernahme eines Kindes in Pflege ist.
- Zu beachten ist, dass diese Art von Karenz mit der Übernahme des Kindes „an Kindes Statt“ (= Adoption) oder mit der Übernahme des Kindes „in unentgeltliche Pflege“ (= Pflegeelternschaft) angetreten werden muss (oder – wie es in § 15c Abs. 2 MSchG oder in § 5 Abs. 2 VKG heißt – zu diesen Zeitpunkten „beginnt“). Im Falle einer Karenzteilung mit dem Partner bzw. der Partnerin ist auch ein späterer Antritt möglich.
- Die Neuerung bei der Karenz bedeutet auch, dass diesen Personen in weiterer Folge auch eine Elternteilzeit offensteht.

Alter des Pflege- oder Adoptivkindes bei Übernahme des Kindes „an Kindes Statt“ oder „in unentgeltliche Pflege“	Mögliche Dauer der Karenz
Kind hat 18. Lebensmonat noch nicht vollendet	bis Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes
Kind hat 18. Lebensmonat vollendet, jedoch noch nicht das 2. Lebensjahr	Karenz im Ausmaß von maximal 6 Monaten auch über das 2. Lebensjahr des Kindes hinaus
Kind hat 2. Lebensjahr vollendet	Karenz im Ausmaß von maximal 6 Monaten bis spätestens zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes

2 Gesetzliche Änderungen im SV-Recht

2.1 Meldepflicht-Änderungsgesetz

*BGBl. I Nr. 79, ausgegeben am 9. Juli 2015
Inkrafttreten: 1. Jänner 2018 (von Ausnahmen abgesehen)*

2.1.1 Änderungen bei der geringfügigen Beschäftigung

2.1.1.1 Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze

*§ 5 Abs. 2 und 3 ASVG, § 689 Abs. 1a ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2017 (ev. auch früher)*

- Spätestens mit 1. Jänner 2017 wird die **tägliche Geringfügigkeitsgrenze** nicht mehr anzuwenden sein.
- Die **Vollversicherung** wird daher ab dem Jahr 2017 (ev. auch früher) grundsätzlich nur noch dann eintreten, wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen ein Entgelt bezieht, das die **monatliche Geringfügigkeitsgrenze** überschreitet.

Beispiel Nr 1:

*Fallweise Beschäftigung,
5 Arbeitstage
Entgelt brutto für alle 5 Tage im Kalendermonat: € 400,00*

Lösung zu Beispiel Nr. 1:

Derzeit liegt in diesem Fall eine vollversicherte Beschäftigung vor, da das durchschnittliche Tagesentgelt (€ 80,00) die tägliche Geringfügigkeitsgrenze überschreitet (2016: € 31,92).

Ab dem Inkrafttreten der Änderung (voraussichtlich mit 1. Jänner 2017) handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung, da ausschließlich der Monatsbetrag maßgeblich sein wird.

Beispiel Nr 2:

*Befristete Beschäftigung für 1 Tag,
Entgelt brutto für diesen Tag: € 400,00*

Lösung zu Beispiel Nr. 2:

Derzeit handelt es sich um eine vollversicherte Beschäftigung, da der Wert der täglichen Geringfügigkeitsgrenze (2016: € 31,92) überschritten wurde. Die SV-Beiträge (UV-Beitrag bzw. DAG-Beitrag) sind aber nur bis zum Wert der täglichen Höchstbeitragsgrundlage zu entrichten (Wert 2016: € 162,00)

Ab dem Inkrafttreten der Änderungen wird die kuriose Situation eintreten, dass eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, allerdings sind die SV-Beiträge (UV-Beitrag bzw. DAG-Beitrag) nur bis zum Wert der täglichen Höchstbeitragsgrundlage zu entrichten.

2.1.1.2 Änderung bei der Hochrechnung in Rumpfmonaten

- Eine **Hochrechnung** eines allfälligen Rumpfentgelts auf Ganzmonatswert mit anschließendem Vergleich mit der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze muss erfolgen bei Dienstverhältnissen,
 - die auf **unbestimmte Zeit** vereinbart wurden oder
 - die für die Dauer von **mindestens einem Naturalmonat** befristet vereinbart wurden und
 - bei denen jeweils eine **Rumpfmonatssituation** (zB Ein- oder Austritt oder Unterbrechung während des Kalendermonats) eintrat und somit das (dadurch nur anteilig zustehende) Entgelt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet.

- Im Falle von Beschäftigungen, die tageweise (fallweise) oder im Falle von Befristungen, die für eine kürzere Zeit als einen Naturalmonat vereinbart werden (auch wenn diese Befristung zwei Kalendermonate berührt), **unterbleibt eine Hochrechnung**.
- Nach **alter Rechtslage** ist die **Hochrechnung bei Dienstverhältnissen** anzuwenden, die auf unbestimmte Zeit bzw. auf die Dauer von mindestens einen Kalendermonat befristet vereinbart sind.
- Neu ist somit (voraussichtlich ab 1. Jänner 2017), dass ein befristetes Dienstverhältnis für mindestens einen **Naturalmonat** vereinbart sein muss, damit eine Hochrechnung gemacht werden muss.

Beispiel Nr 3:

*Befristete Beschäftigung für die Zeit von 20. 4. bis 5. 5.,
Entgelt im Februar: € 200,00,
Entgelt im März: € 120,00*

- A) *Rechtslage vor dem Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze,*
B) *Rechtslage ab dem Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze.*

Lösung zu Beispiel Nr. 3:

Zu A)

Hier muss für beide Monate eine Hochrechnung durchgeführt werden. Dadurch ergibt sich jeweils ein fiktives Entgelt, welches über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze liegt → Vollversicherung.

Zu B)

Hier unterbleibt eine Hochrechnung (Befristung dauert weniger als einen Naturalmonat), daher wird für beide Monate Teilversicherung in der UV (Geringfügigkeit) bestehen.

Beispiel Nr 4:

*Befristete Beschäftigung für die Zeit von 20. 4. bis 25. 5.,
Entgelt im Februar: € 200,00,
Entgelt im März: € 400,00*

- A) *Rechtslage vor dem Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze,*
B) *Rechtslage ab dem Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze.*

Lösung zu Beispiel Nr. 4:

Zu A)

Hier muss für beide Monate eine Hochrechnung durchgeführt werden. Dadurch ergibt sich jeweils ein fiktives Entgelt, welches jeweils in beiden Kalendermonaten über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze liegt → Vollversicherung.

Zu B)

Auch hier muss jeweils eine Hochrechnung durchgeführt werden (Befristung dauert länger als einen Naturalmonat), daher wird hier ebenfalls für beide Monate Vollversicherung bestehen. Ergebnis ist hier so wie unter A).

2.1.1.3 Inkrafttreten beider Änderungen

Das Inkrafttreten dieser Änderungen ist mit 1. Jänner 2017 geplant, kann aber theoretisch auch noch während des Jahres 2016 geschehen, da es von einer allfälligen Verordnung des Sozialministeriums abhängig gemacht wird (§ 689 Abs. 1 ASVG → geregelt durch das SRÄG 2015).

2.1.2 Änderungen bei der Anmeldung vor Dienstantritt

*§ 33 Abs. 1a und 1b ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2018*

- Das Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen basiert auf **drei Komponenten**:
 - Versicherungszeit (Ausmaß und Qualität der Versicherung),
 - Beitragsgrundlage der versicherten Person und
 - Beitragsabrechnung.

- Da nunmehr diese **drei Parameter synchronisiert** werden und in der Folge mit der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** nahezu alle Daten, die für die Wartung des Versicherungsverlaufes erforderlich sind, gemeldet werden, können die derzeit geltenden **Meldeverpflichtungen** für den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin **reduziert werden**.
- Die derzeit (nur fakultativ als *Mindestangaben-Anmeldung*) vorgesehene Anmeldung vor Arbeitsantritt soll zur Gänze durch eine (**generelle**) vereinfachte **Anmeldung vor Arbeitsantritt ersetzt werden**.
- Diese vereinfachte Anmeldung hat diejenigen **Daten zu umfassen**, die für die **Durchführung der Versicherung** unbedingt **erforderlich sind**; dazu zählt jedenfalls auch die Meldung des Versicherungsumfanges, also ob eine Voll- oder Teilversicherung vorliegt.
- Die **weiteren Daten**, die zur Wartung des versichertenbezogenen Versicherungsverlaufes notwendig sind, sollen in Zukunft mit der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** gemeldet werden.
- Der Anmeldevorgang ist ab der Realisierung der Änderungen so zu erfüllen, dass er **in zwei Schritten erfüllt wird** (neu ist, dass er nicht auf diese Art und Weise melden „kann“, sondern melden „muss“).

Schritt 1 - Mindestangabenanmeldung vor Dienstantritt

Vor Arbeitsantritt sind folgende Daten zu melden:

- Beitragskontonummer,
- Name der versicherten Person,
- Versicherungsnummer und Geburtsdaten der versicherten Person,
- Tag der Beschäftigungsaufnahme,
- das Vorliegen einer Voll- oder Teilversicherung (das ist NEU beim „ersten Schritt des Anmeldevorgangs“).

Diese Daten sind für die Durchführung der Versicherung unbedingt erforderlich.

Schritt 2 – Restdatenmeldung mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung

Die noch fehlenden Daten sind mit der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** für jenen Beitragszeitraum zu melden, in dem die Beschäftigung aufgenommen wurde.

Diese Meldung hat übrigens **bis zum 15. des Folgemonats** zu erfolgen.

- Die **bisherige Vollanmeldung** kann daher **entfallen**; sie wird durch die Übermittlung der noch fehlenden Daten im Rahmen der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** ersetzt, und zwar jener für den Kalendermonat der Beschäftigungsaufnahme (die entsprechende Meldung hat bis zum 15. des Folgemonats zu erfolgen).
- Da somit künftig **vor Arbeitsantritt** immer nur die **essentiellen Daten** zu melden sind und die **Kompletterstellung der Anmelde Daten** im Zuge der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** (bis zum jeweils 15. des Folgemonats) vorzunehmen ist, erspart sich der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin einen - derzeit erforderlichen - Zwischenschritt (im Fall der Mindestangaben-Anmeldung), nämlich die separate Vollanmeldung binnen sieben Tagen.
- Die Regelung des **§ 33 Abs. 1b ASVG** soll den Dienstgeber/innen darüber hinaus weiterhin die Möglichkeit geben, eine **Anmeldung per Telefon oder Telefax** vorzunehmen, wenn zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme **kein elektronisches System zur Verfügung steht**, und zwar zur Vermeidung von **Beitragszuschlägen im Betretungsfall**.
- Die **Meldungserstattung** mittels elektronischer Datenfernübertragung binnen sieben Tagen in solchen Fällen stellt sodann die **ordnungsgemäße Anmeldung** und **Ausfertigung einer Bestätigung für die versicherte Person** sicher.
- **§ 41 ASVG** bleibt unverändert gültig.

2.1.3 Änderungen bei der An- und Abmeldung von „fallweise Beschäftigten“

§ 33 Abs. 3 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2018

- Die Modalitäten der **An- und Abmeldung fallweise beschäftigter Personen** bedarf noch einer endgültigen gesetzlichen Klärung.
- Die derzeitige – ab 1. 1. 2018 voraussichtlich in Kraft tretende – Regelung sieht dafür vor, dass weiterhin vor Dienstantritt die Mindestangabenanmeldung durchzuführen ist sowie innerhalb von 7 Kalendertagen nach Ende des Kalendermonats die *„kombinierte An- und Abmeldung“*.

- Hinzu käme dann noch innerhalb 15 Kalendertagen ab Ende des Kalendermonats die „Restdatenmeldung“ über die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung.
- Nach Ansicht des Hauptverbandes ist hier aber noch mit gesetzlichen Änderungen zu rechnen.

2.1.4 Änderungsmeldungen

2.1.4.1 Allgemeines für die Zeit ab dem 1. 1. 2018

*§ 34 Abs. 1 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2018*

- Auf Grund der Schaffung der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** ist eine **Anpassung der Bestimmung** über die **Meldungen von Änderungen** während des aufrechten Bestandes einer Pflichtversicherung in § 34 Abs. 1 ASVG vorzunehmen.
- Aus diesem Grund wird auch in § 34 Abs. 1 ASVG (und in gleicher Weise in § 12 Abs. 1 B-KUVG) festgelegt, dass **Änderungen im Beschäftigungsverhältnis** nur dann **innerhalb von sieben Tagen** zu melden sind, wenn diese Änderungen **nicht ohnehin Teil der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** sind.
- Somit wird es ab dem 1. Jänner 2018 einen Katalog darüber geben, welche Änderungen über die „Änderungsmeldung“ und welche über die „monatliche Beitragsgrundlagenmeldung“ angezeigt werden müssen.
- Abmeldungen müssen weiterhin gesondert „als Abmeldungen“ angezeigt werden.

2.1.4.2 Anzeige von Änderungen über die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

- Hauptsächlich **entgeltsbezogene Änderungsmeldungen** werden ab dem 1. Jänner 2018 über die **monatliche Beitragsgrundlagenmeldung** erfolgen.
- Dazu gehören zum Beispiel Meldungen von bzw. zu
 - **Änderungen der Beitragsgrundlage** und von **Unterbrechungen und Wiedereintritt des Entgeltanspruches**,
 - Beitragsgruppenumstufung bzw. **Beitragsgruppenänderung auf Grund des Alters**,
 - **BV-Beitragszahlungen und**
 - **Änderungen des Entgelts**.
- Weiters **entfallen für Vorschreibetriebe** die Meldungen
 - zum **Service-Entgelt**,
 - zur **Betrieblichen Vorsorge**,
 - zum verminderten Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei geringem Einkommen,
 - die Sonderzahlungsmeldungen sowie
 - die Lohn- und Gehaltsänderungsmeldungen.

2.1.4.3 Anzeige von Änderungen über die Änderungsmeldung

- Änderungen, die **nicht** entgeltsbezogen sind, erfolgen weiterhin über die „Änderungsmeldung“.
- Dazu gehören zum Beispiel:
 - der **Wechsel ins neue Abfertigungssystem** des BMSVG,
 - Lehrlingsumstufungen, die untermonatig (also nicht per Erstem des Kalendermonats) erfolgen, wie zum Beispiel Beginn des nächsten Lehrjahres, da die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung eine Gesamtsumme des Entgelts für den gesamten Kalendermonat enthalten wird,
 - Adress- und Namensänderungen der versicherten Person.
 - der **Wechsel von Voll- auf Teilversicherung** und umgekehrt muss weiterhin über die Änderungsmeldung gemeldet werden, da vom **Umfang der Versicherung** abhängt, ob die betreffende Person **krankenversichert** ist oder nicht:
 - Kommt es nämlich **während des Bestandes der Teilversicherung** zu einer Erhöhung des Entgelts, mit dem die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, so liegt **ab Beginn des jeweiligen Zeitraumes Vollversicherung** vor.

- Treten bei **Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses** die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung ein, so endet die Vollversicherung mit dem **Ende des Beitragszeitraumes**.
- Ist aber bereits **am Ersten eines Beitragszeitraumes** bekannt, dass ab diesem Zeitpunkt nur eine geringfügige Beschäftigung vorliegen wird, so endet die Vollversicherung mit dem **Ende des vorangegangenen Beitragszeitraumes**.
- Auf Grund dieser Regelungen („Schutzmonatsregelung“, die unverändert fortbesteht) bedarf es daher einer Meldung, da sonst die Frage, ob eine **Pflichtversicherung in der Krankenversicherung** vorliegt oder nicht, erst durch eine bis zu eineinhalb Monate später einlangende **monatliche Beitragsgrundlagenmeldung** beurteilt werden könnte.

2.1.5 Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

§ 34 Abs. 2 bis 5 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2018

2.1.5.1 Allgemeines

- Für Zeiträume ab dem 1. Jänner 2018 kommt es in Bezug auf Dienstnehmer/innen, freie Dienstnehmer/innen und Lehrlinge zur monatlichen Meldung der individuellen Beitragsgrundlagen (allgemeine Beitragsgrundlage, Sonderzahlungen, Teilentgelt).
- Der Hauptgrund für diese Meldeumstellung ist das Pensionskonto, welches mit laufend aktuellen Daten versorgt werden soll.

2.1.5.2 Entfall der Beitragsnachweisung sowie des bisherigen Beitragsgrundlagennachweises

- Die **bisherige Beitragsnachweisung** und der **bisherige Beitragsgrundlagennachweis** (sozialversicherungsrechtlicher Teil des Jahreslohnzettels) entfallen ab dem ersten Beitragszeitraum für 2018
- Damit entfällt auch offiziell das „Lohnsummenverfahren“, was durch eine Änderung in § 58 Abs. 4 ASVG sehr deutlich wird, wonach nämlich ab dem 1. Jänner 2017 (2018) die Beiträge **nicht mehr** von der *Gesamtsumme der (Anspruchs)entgelte zu ermitteln sind, sondern* von den Entgelten, die jedem Dienstnehmer oder jeder Dienstnehmerin gebühren oder darüber hinaus gewährt werden.
- Wünschenswert wäre es daher, die Übermittlungspflicht eines **unterjährigen steuerlichen Lohnzettels bei Austritt** abzuschaffen, da es dafür nunmehr keine Notwendigkeit mehr gibt (aufgrund der Tatsache, dass die „unterjährige Übermittlungspflicht“ des Lohnzettels wegen des BMSVG mit Wirkung ab dem 1. 1. 2003 ins EStG 1988 und ins ASVG aufgenommen wurde und die BMSVG-Daten ja nunmehr laufend über die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung übermittelt werden). Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber dieses Einsparungspotential, welches aus der Praxis rückgemeldet wird, erkennt oder nicht.

2.1.5.3 Meldefrist für die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

- Die **monatlichen Beitragsgrundlagen** sind nach § 34 Abs. 2 ASVG (monatliche Beitragsgrundlagenmeldung) bzw. § 12 Abs. 2 B-KUVG auf **elektronischem Weg** zu melden, und zwar grundsätzlich innerhalb von 15 Kalendertagen ab dem Ende des Beitragszeitraumes.
- Fällt das Ende einer Frist auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, so ist der nächste Werktag maßgeblich.
- Werden die **aktuellen Beitragsgrundlagen** bis zu diesem Zeitpunkt nicht oder nicht vollständig übermittelt, so kann der zuständige Krankenversicherungsträger bis zu ihrer (vollständigen) Übermittlung die **Beitragsgrundlagen des Vormonats** weiter für die Beitragsberechnung heranziehen (§ 34 Abs. 3 ASVG).
- Liegen dem Krankenversicherungsträger noch keine Beitragsgrundlagen vor, so ist er berechtigt, deren **Höhe zu schätzen**.

- Als Orientierungsgröße dienen dabei die einschlägigen Daten der Versicherten beim selben Dienstgeber oder - wenn auch solche nicht vorliegen - die Daten von einschlägigen Versicherungsverhältnissen bei vergleichbaren Betrieben.

2.1.5.4 Berichtigungsfrist für die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

- Da im derzeitigen Abrechnungssystem **Korrekturen zu verschiedenen Beitragszeiträumen oftmals summiert mit einer Beitragsnachweisung** ohne Zuordnung zum korrekten Beitragszeitraum gemeldet werden, ist es nunmehr erforderlich, die **Frist für die Vornahme der Berichtigung von Beitragsgrundlagen** gesondert zu regeln.
- Im neuen **Abs. 4 des § 34 ASVG** wird normiert, dass **Berichtigungen** der gemeldeten Beitragsgrundlagenmeldungen **innerhalb von sechs Monaten sanktionslos** vorgenommen werden können.
- Ist allerdings eine konkrete Beurteilung des Sachverhaltes erst in einem **späteren Beitragszeitraum** möglich, so ist die **Berichtigungsmeldung** bis zum **15. des jeweiligen Folgemonats** zu erstatten.
- Es gibt allerdings Fälle, in denen eine fristgerechte Berichtigungsmeldung inhaltlich nach Art und Umfang aus objektiven Gründen nicht vorgenommen werden kann, weil erst in späteren Beitragszeiträumen eine konkrete Beurteilung des Sachverhalts möglich wird.
- Als Beispiele dafür sind nach den Erläuterungen zur Regierungsvorlage anzuführen:
 - **Beurteilung, ob ein halber Kfz-Sachbezug über das Jahr gesehen vorliegt oder nicht:** der dafür notwendige Nachweis des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin gegenüber dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin kann in der Regel erst im Folgejahr erbracht werden;
 - **Überstundenauszahlungen aus Durchrechnungszeiträumen:** Auch in derartigen Fällen kann eine faktische Unmöglichkeit der früheren Meldung des Dienstgebers vorliegen (Anmerkung: abgesehen davon, dass eine Aufrollung hier überdies zu unterbleiben hat);
 - **Akkordvereinbarungen in der Akkordvereinbarungen in der Forstwirtschaft:** Akkordvereinbarungen sind insbesondere bei der Holzernte, die sich auch über mehrere Monate erstrecken kann, üblich. Die endgültige Abrechnung kann allerdings erst dann erfolgen, wenn das Holz vermessen wurde.

2.1.5.5 Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung auch für Vorschreibetriebe

- Das **Vorschreiberverfahren** wird mit der Einführung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung **nicht abgeschafft werden**.
- Um unnötigen Meldeaufwand zu vermeiden, wurde die bisherige Meldungsverpflichtung auf das neue System umgelegt und in **§ 34 Abs. 5 ASVG** gesondert festgehalten.
- Das bedeutet, dass die **monatliche Beitragsgrundlagenmeldung** erstmals im Kalendermonat der **Begründung des Dienstverhältnisses** durchgeführt werden muss und in weiterer Folge nur dann, wenn sich die **Beitragsgrundlage ändert**.

2.1.5.6 Meldeweg für die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Im **§ 41 Abs. 1 ASVG** wird klargestellt, dass auch Meldungen nach **§ 34 Abs. 2 ASVG** auf **elektronischem Weg** zu erfolgen haben.

2.1.5.7 Verletzung der Pflicht zur Übermittlung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung - Verwaltungsstrafe

Eine Verletzung der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldungs**pflicht ist nach **§ 111 Abs. 1 Z 1 ASVG** zu ahnden (Anzeige bei Bezirksverwaltungsbehörde – Geldstrafe zwischen EUR 730,00 bis EUR 2.180,00, im Wiederholungsfalle zwischen EUR 2.180,00 und EUR 5.000,00).

2.1.6 Beitragszeitraum = Kalendermonat

§ 44 Abs. 2 ASVG, § 44a ASVG, § 58 Abs. 8 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2018

- Der **Beitragszeitraum** ist weiterhin der Kalendermonat und ist dieser weiterhin mit 30 Tagen anzunehmen (= § 44 Abs. 2 ASVG).
- Der **Beitragszeitraum „Kalenderjahr“** bei geringfügig Beschäftigten ist ab 1. 1. 2018 der Vergangenheit zugehörig (= Aufhebung des § 44a ASVG).
- § 58 Abs. 8 ASVG sieht vor, dass eine Vereinbarung getroffen werden kann, wonach die **Beiträge für geringfügig Beschäftigte bis zum 15. Jänner des Folgejahres** entrichtet werden können (also kann durch eine Vereinbarung gesichert werden, dass man in Bezug auf geringfügig Beschäftigte weiterhin einmal jährlich die Beiträge an den Krankenversicherungsträger leistet, wenn man dies möchte).

2.1.7 Änderungen bei den Verzugsfolgen

2.1.7.1 Absenkung der ASVG-Verzugszinsbasis ab 1. 1. 2017

§ 59 Abs. 1 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2017

Die **Verzugszinsen** werden ab dem 1. 1. 2017 **nicht mehr 8 Prozentpunkte** über dem Basiszinssatz liegen, sondern **„nur noch“ 4 Prozentpunkte** (§ 59 Abs. 1 ASVG).

2.1.7.2 Betretungsbeitragszuschläge

§ 113 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2018

- Wurde eine GKK-Anmeldung nicht vor Dienstantritt durchgeführt und dies durch eine **behördliche Betretung** festgestellt, so wird mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2018 der Beitragszuschlag für die **gesonderte Bearbeitung des Prüfeinsatzes** „nur noch“ € 600,00 betragen (bis dato sind bzw. waren dies € 800,00) sowie je betretene Person „nur noch“ € 400,00 (bis dato sind bzw. waren dies € 500,00).
- Bei erstmaliger verspäteter Anmeldung mit unbedeutenden Folgen kann der arbeitnehmerspezifische Beitrag (€ 400,00) entfallen und der Bearbeitungsbeitrag für den Prüfeinsatz (€ 600,00) auf € 300,00 herabgesetzt werden. Letzterer Beitrag kann auch in besonders berücksichtigungswürdigen Gründen entfallen.
- Der Ausdruck „Beitragszuschlag“, der in § 113 ASVG geregelt ist, kommt übrigens ab dem 1. 1. 2018 nur noch in Verbindung mit einer Betretung vor, im Zuge welcher festgestellt wurde, dass Personen nicht vor Dienstantritt angemeldet wurden, die nach dem ASVG vor Dienstantritt hätten angemeldet werden müssen.
- In allen anderen Fällen, bei denen früher Beitragszuschläge verhängt wurden, greift ab dem 1. 1. 2018 das neue System der „Säumniszuschläge“.

2.1.7.3 Säumniszuschläge anstelle von Beitragszuschlägen

§ 114 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2018

Die **nachstehende Tabelle** gibt Auskunft darüber, in welchen Fällen ab 1. 1. 2017 (2018) die **Verhängung von Säumniszuschlägen** in welcher Höhe droht:

Zu ahndendes Vergehen	Verzugsfolgen (Säumniszuschlag)
<p>Anmeldung zur Pflichtversicherung wurde nicht innerhalb von sieben Tagen ab dem Beginn der Pflichtversicherung mittels elektronischer Datenfernübertragung erstattet (nicht zu verwechseln mit einer „behördlichen Betreuung“).</p>	<p>€ 50,00 je betroffene Person</p> <p>Betrag wird beginnend mit 1. Jänner 2018 jährlich mit der Aufwertungszahl (§ 108 Abs. 1 ASVG) vervielfacht und ist auf ganze Euro zu runden.</p>
<p>Fehlende Daten in Bezug auf die Anmeldung wurden nicht mit jener monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung gemeldet, die für den Kalendermonat des Beginns der Pflichtversicherung zu erstatten war.</p>	<p>€ 50,00 je betroffene Person</p> <p>Betrag wird beginnend mit 1. Jänner 2018 jährlich mit der Aufwertungszahl (§ 108 Abs. 1 ASVG) vervielfacht und ist auf ganze Euro zu runden.</p>
<p>Abmeldung erfolgte nicht oder nicht rechtzeitig.</p>	<p>€ 50,00 je betroffene Person</p> <p>Betrag wird beginnend mit 1. Jänner 2018 jährlich mit der Aufwertungszahl (§ 108 Abs. 1 ASVG) vervielfacht und ist auf ganze Euro zu runden.</p> <p>Auf diesen Säumniszuschlag kann der KV-Träger verzichten bzw. einen bereits entrichteten Säumniszuschlag rückerstatten.</p>
<p>Die Frist zur Vorlage der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung wurde nicht eingehalten (§ 34 Abs. 2 und 5 ASVG).</p>	<p>Verspätung</p> <ul style="list-style-type: none"> o bis zu 5 Tagen: € 5,00, o von mehr als 5 bis zu 10 Tagen: € 10,00, o von 11 Tagen bis zum Monatsende: € 15,00. <p>Nach Ablauf des Kalendermonats noch immer fehlende Übermittlung (hier muss die Beitragsgrundlage vom KV-Träger geschätzt werden): € 50,00.</p> <p>Dieser Säumniszuschlag entfällt, wenn er bereits aufgrund eines anderen „Versäumnisses“ verhängt wurde (zB. wegen nicht rechtzeitiger Übermittlung von fehlenden Anmelde Daten über die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung).</p> <p>Die zuvor genannten Beträge verstehen sich je betroffene Person.</p> <p>beginnend mit 1. Jänner 2018 jährlich mit der Aufwertungszahl (§ 108 Abs. 1 ASVG) vervielfacht und ist auf ganze Euro zu runden.</p> <p>Bei Vorschreibetrieben beträgt der Säumniszuschlag hier einheitlich € 50,00/Person, wenn es sich um eine verspätete Berichtigung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung handelt.</p>

Zu ahndendes Vergehen	Verzugsfolgen (Säumniszuschlag)
Die Berichtigung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung erfolgte verspätet (§ 34 Abs. 4 ASVG).	<p>Wenn ein zu niedriges Entgelt gemeldet wurde, dann sind als Säumniszuschlag die Verzugszinsen nach § 59 Abs. 1 ASVG, gerundet auf volle Euro, vorzuschreiben.</p> <p>Bei Selbstverrechnungsbetrieben beträgt der Säumniszuschlag hier einheitlich € 50,00, wenn es sich um eine verspätete Berichtigung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung handelt.</p> <p>Auf diesen Säumniszuschlag kann der KV-Träger verzichten bzw. einen bereits entrichteten Säumniszuschlag rückerstatten.</p> <p>Die zuvor genannten Beträge verstehen sich je betroffene Person.</p>
Zu ahndendes Vergehen	Verzugsfolgen (Säumniszuschlag)
Änderungen, die für die Pflichtversicherung bedeutsam sind (§ 34 Abs. 1 ASVG) wurden nicht oder nicht rechtzeitig gemeldet.	<p>€ 50,00 je betroffene Person</p> <p>Betrag wird beginnend mit 1. Jänner 2018 mit der Aufwertungszahl (§ 108 Abs. 1 ASVG) vervielfacht und ist auf ganze Euro zu runden.</p> <p>Auf diesen Säumniszuschlag kann der KV-Träger verzichten bzw. einen bereits entrichteten Säumniszuschlag rückerstatten.</p>

Ermächtigung an Krankenversicherungsträger, auf Säumniszuschläge (rückwirkend) zu verzichten

- Der Versicherungsträger darf in bestimmten Fällen auf die **Einhebung der Säumniszuschläge** ganz oder teilweise verzichten bzw. **bereits entrichtete Säumniszuschläge** rückerstatten (siehe obige Tabelle).
- Es handelt sich hierbei um eine **Ermächtigung an die Krankenversicherungsträger**.
- Als **Beispiel** nennen die Erläuterungen zum Ministerialentwurf **Meldungen, die aus der Dienstnehmersphäre resultierend** verspätet erfolgen wie zB unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz oder mangelhafte (selbst geführte) Überstunden- bzw. Dienstreiseaufzeichnungen.

Bescheidpflicht bei Beitrags- und Säumniszuschlägen

Die **Beitrags- und Säumniszuschläge** sind vom zuständigen Versicherungsträger mittels Bescheides vorzuschreiben (§ 410 Abs. 1 Z 5 ASVG).

2.1.8 „Restliche Meldungen“ im ASVG trotz monatlicher Beitragsgrundlagenmeldung

- Da aus heutiger Sicht noch nicht 100 %ig gesagt werden kann, welche verbleibenden Meldungen an den Versicherungsträger dennoch im Wege der Bestätigung durch den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin zu erstatten sein werden (insbesondere Arbeits- und Entgeltsbestätigungen sind hier zu nennen), wird eine Übergangsbestimmung in § 689 Abs. 5 ASVG geschaffen werden.
- Nach dieser Regelung muss die **Satzung des Krankenversicherungsträgers** (§ 361 Abs. 3 ASVG) zeitgleich mit der Einführung der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** die Inhalte von **Arbeits- und Entgeltsbestätigungen** auf das Notwendigste einschränken.

2.1.9 Änderungen betreffend die betriebliche Vorsorge

2.1.9.1 Monatliche Bemessungsgrundlagenmeldung

- Mittels der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** wird ab 1. Jänner 2017 (2018) arbeitgeberseitig auch die **monatliche Bemessungsgrundlage** zur betrieblichen Vorsorge mitgemeldet.
- Mittels der „**Anmeldung VOR Arbeitsantritt**“ wird der „**Beginn der BV-Beitragszahlung**“ mitgeteilt, mittels der „**Abmeldung**“ das „**Ende der BV-Beitragszahlung**“.
- Dies ist alles in § 6 Abs. 1b BMSVG (im LAG: § 39j Abs. 1b) geregelt, der im Übrigen die analoge Anwendung der §§ 33 und 34 ASVG auch für Meldezwecke im Bereich des BMSVG anordnet (§ 33 ASVG = Anmeldung vor Dienstantritt mittels elektronischer Datenfernübertragung, § 34 ASVG = alle Regelungen zur monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung, damit auch die Korrekturmöglichkeiten, die Übertrittsmeldung vom alten Abfertigungssystem ins BMSVG-System, die Besonderheiten bei bestimmten Beitragsgrundlagen betreffend freie Dienstnehmer/innen nach § 44 Abs. 8 ASVG sowie die Abweichungen hinsichtlich die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung bei Vorschreibebetrieben).

2.1.9.2 BV-Beitragszahlung für geringfügig Beschäftigte

- Das Wahlrecht, für **geringfügig beschäftigte Personen** die **BV-Beiträge monatlich ODER jährlich entrichten** zu können, bleibt **auch ab 1. 1. 2018** erhalten.
- Allerdings wird ab diesem Zeitpunkt der jeweilige Zahlungstermin für die SV-Beiträge (UV-Beiträge plus Dienstgeberabgabe nach dem DAG) gekoppelt mit dem Zahlungstermin der BV-Beiträge. Das bedeutet, dass im Falle einer Zahlungsvereinbarung, die auf die jährliche Bezahlung dieser SV-Beiträge gerichtet ist (§ 58 Abs. 8 ASVG), diese automatisch **auch für die Zahlung der BV-Beiträge** wirkt.
- Allerdings muss die **BV-Beitragsgrundlage** für geringfügig beschäftigte Personen dennoch **monatlich** gemeldet werden. Das bedeutet für den Krankenversicherungsträger, dass er im Falle jährlicher Zahlungsweise der BV-Beiträge, diese Beiträge monatlich an die BV-Kasse vorleistet.
- Aus diesem Grund wird ab 1. 1. 2018 die für die jährliche BV-Beitragszahlung bei geringfügig beschäftigten Personen auch weiterhin vorgesehene „Ausgleichsverzinsung“ nicht mehr an die BV-Kasse weitergeleitet, sondern verbleibt beim Krankenversicherungsträger als „Kreditzinsen“.
- Eine (gekoppelte) Änderung der Zahlungsweise kann immer nur zum Jahresende vereinbart werden.
- Im Falle des Austrittes einer geringfügig beschäftigten Person ist auch weiterhin der BV-Beitrag bis zum 15. jenes Monats zu entrichten, der auf den Austritt folgt (§ 6 Abs. 2a BMSVG bzw. § 39j Abs. 2a LAG).

2.1.10 Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz

2.1.10.1 Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze NEU

Die Änderung, dass **ab 1. 1. 2017 (2018)** nur noch die **monatliche Geringfügigkeitsgrenze** zur Anwendung kommen soll (und nicht mehr auch die tägliche), schlägt auch beim **AIVG** entsprechend durch.

2.1.10.2 Bemessungszeitraum für Arbeitslosengeldberechnung

- Auf Grund der Änderungen im ASVG im Zusammenhang mit der Verpflichtung der Arbeitgeber/innen zur **monatlichen Meldung der Beitragsgrundlagen** werden die **monatlichen Beitragsgrundlagen**, abgesehen von besonders begründeten Ausnahmefällen, jeweils nach Ablauf der Berichtigungsfrist von sechs Kalendermonaten festgesetzt vorliegen.
- Es kann daher künftig die **Leistungsberechnung zeitnäher** und einfacher als bisher **erfolgen**.
- Entsprechend der bisherigen **Heranziehung von Jahresbeitragsgrundlagen** soll die Bemessung auf Grund der **letzten zwölf festgesetzten monatlichen Beitragsgrundlagen** durchgeführt werden.

- Zeiträume, in denen aus bestimmten **taxativ aufgezählten Gründen** wie zum Beispiel Erkrankung oder Beschäftigungslosigkeit nicht das volle Entgelt bezogen wurde, werden grundsätzlich nicht zur Bemessung herangezogen.
- Liegen **weniger als zwölf Kalendermonate** mit bereits festgesetztem Entgelt vor, so soll das Entgelt der vorliegenden mindestens sechs festgesetzten und zuletzt (auch) jenes der noch nicht festgesetzten Kalendermonate herangezogen werden.
- Noch nicht festgesetzte Bemessungsgrundlagen sollen nur dann zur Bemessung herangezogen werden, wenn nicht genügend festgesetzte Bemessungsgrundlagen vorliegen. Andernfalls wäre die Bemessung oft von Zufällen abhängig und es würde nach Berichtigung der Bemessungsgrundlagen ein beträchtlicher Änderungsaufwand entstehen.
- Wenn vollständige Beitragsmonate vorliegen, so bleiben unvollständige Beitragsmonate (wegen im § 21 Abs. 1 Z 1 bis 6 AIVG genannten Gründen wie zB Krankheit oder Beschäftigungslosigkeit) unberücksichtigt. Liegen aber gar keine vollständigen Beitragsmonate vor, so soll das entsprechende Entgelt jeweils **auf volle Beitragsmonate hochgerechnet werden**, weil andernfalls keine Bemessung möglich wäre. Auch hier sind ältere Beitragsgrundlagen entsprechend aufzuwerten und ist zur Summe der laufenden Entgelte jeweils ein Sechstel für Sonderzahlungen hinzuzurechnen.
- Besonders aufwendige Vorgangsweisen wie die Herausrechnung von unterschiedlich langen Zeiträumen aus den Bemessungsgrundlagen und die Durchführung eines Günstigkeitsvergleiches wie bisher bei den Jahresbemessungsgrundlagen sollen künftig nicht mehr erforderlich sein.
- Diese Änderungen, die man in § 21 Abs. 1 und 2 AIVG findet, sollen **mit 1. Juli 2018 (2019)** in Kraft treten und für die **Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf des 30. Juni 2018 (2019)** gelten.
- Sollten keine monatlichen Beitragsgrundlagen vorliegen, sondern nur Jahresbeitragsgrundlagen, so ist § 21 Abs. 1 und 2 AIVG in der Vorgängerausfassung anzuwenden (§ 79 Abs. 147 AIVG).

2.2 Sozialrechtsänderungsgesetz 2015 – SRÄG 2015

NR-Beschluss vom 10. 12. 2015
(BGBl-Verlautbarung stand bei Drucklegung dieser Unterlage noch aus)

Der nachstehende Artikel gibt die wichtigsten – aus Sicht der Personalverrechnung (halbwegs) relevanten – Details des SRÄG 2015 wieder.

2.2.1 Amtliche Verlautbarungen des Hauptverbandes

§ 347 Abs. 5 ASVG, § 631 Abs. 2 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Mit Wirkung ab dem **1. Jänner 2016** werden die **amtlichen Verlautbarungen des Hauptverbandes** (z. B. geänderte Satzungen oder Trinkgeldpauschalen) unter www.ris.bka.gv.at erfolgen und nicht mehr unter www.avsv.at.

2.2.2 Entgelte aus nebenberuflichen Notarztstätigkeiten

§ 49 Abs. 3 Z 26a ASVG, § 2 Abs. 2 FSVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- In die „Liste der beitragsfreien Entgelte“, die man in § 49 Abs. 3 ASVG findet, kommt mit Wirkung ab dem 1. 1. 2016 **ein weiterer Eintrag** hinzu, nämlich die Z 26a mit folgendem Inhalt:

Entgelte für die Tätigkeit als Notarzt/Notärztin im landesgesetzlich geregelten Rettungsdienst, sofern diese Tätigkeit weder den Hauptberuf noch die Hauptquelle der Einnahmen bildet;“

- Das bedeutet, dass ab diesem Zeitpunkt die Entgelte der „nebenberuflich tätigen (die Tätigkeit darf weder den Hauptberuf noch die Hauptquelle der Einnahmen bilden) Notärzt/innen“ nicht mehr der SV-Pflicht nach dem ASVG unterliegen.
- Diese Entgelte fallen **ab dem 1. 1. 2016** unter die Pflichtversicherung nach dem FSVG.

2.2.3 Abschaffung der doppelten Unfallversicherung bei geringfügig beschäftigten geschäftsführenden Gesellschafter/innen

§ 8 Abs. 2 lit. e ASVG, § 2 Abs. 1 Z 3 GSVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Ist ein/e geschäftsführende/r Gesellschafter/in einer GmbH **geringfügig beschäftigt**, so muss parallel dazu (im Falle der Kammerzugehörigkeit der GmbH) auch die Vollversicherung nach dem GSVG (§ 2 Abs. 1 Z 3 GSVG) festgestellt werden (siehe dazu auch VwGH 2013/08/0016 vom 14. Februar 2013 = WPA 6/2013, Artikel Nr. 175/2013).
- Dies führt faktisch auch zur „doppelten Unfallversicherung“, einmal aus der geringfügigen Beschäftigung nach dem ASVG und einmal aufgrund der Vollversicherung nach § 2 Abs. 1 Z 3 GSVG.
- Mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2016 **entfällt** in derartigen Fällen die **Unfallversicherungspflicht nach dem GSVG**.

2.2.4 E-card-Serviceentgelt bei Rehabilitationsgeldbezieher/innen

§ 31c Abs. 3 lit. f ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- In Bezug auf **Bezieherinnen und Bezieher von Rehabilitationsgeld** ist mit Wirkung ab dem 1. 1. 2016 (somit erstmalig per 15. 11. 2016) der Krankenversicherungsträger für die Einbehaltung des **e-card-Serviceentgelts** zuständig.
- Kommt es hingegen zum **Ruhen des Rehabilitationsgeldes** (entweder zur Gänze oder zur Hälfte), weil noch ein Entgeltsfortzahlungsanspruch besteht, so bleibt weiterhin der **Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin** für die **Einbehaltung des e-card-Service-Entgelts** zuständig.
- Dasselbe gilt auch für den Fall, dass nur ein **Teilrehabilitationsgeld** nach § 143a Abs. 4 ASVG gewährt wird (weil das Rehabilitationsgeld auf ein Erwerbseinkommen trifft, welches über der Geringfügigkeitsgrenze liegt).

2.2.5 AUVA-Dienstgeberzuschüsse

§ 53b ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Mit Wirkung ab dem 1. 1. 2016 erfolgt die Beurteilung, ob eine **Überschreitung der Grenzzahl** von 50 Dienstnehmer/innen vorliegt, nicht mehr zukunftsbezogen (siehe dazu auch § 2 Abs. 4 der *Entgeltfortzahlungs-Zuschussverordnung*), sondern vergangenheitsbezogen (§ 53b Abs. 2 Z 1 ASVG NEU).
- Dabei gilt die durchschnittliche Dienstnehmerzahl im Unternehmen aus den letzten 12 Monaten **vor Beginn der jeweiligen Entgeltsfortzahlung**.
- Liegen darin Zeiträume, während welcher vorübergehend keine Dienstnehmer/innen beschäftigt wurden, so bleiben diese berücksichtigt.

2.2.6 Schutzfrist in der Krankenversicherung nach dem ASVG

§ 138 Abs. 1 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Die **gesetzliche Schutzfrist** in Bezug auf **Sachleistungen** aus der Krankenversicherung, nachdem man aus der Krankenpflichtversicherung ausgeschieden ist, beträgt **sechs Wochen** (= § 122 Abs. 2 Z 2 ASVG).

- In Bezug auf **Geldleistungen** (Krankengeld) beträgt sie nur **drei Wochen**.
- Dies ging bis dato nicht klar aus dem Gesetz hervor und findet man nunmehr in § 138 Abs. 1 erster Satz ASVG.

2.2.7 Krankengeld trotz Aussteuerung

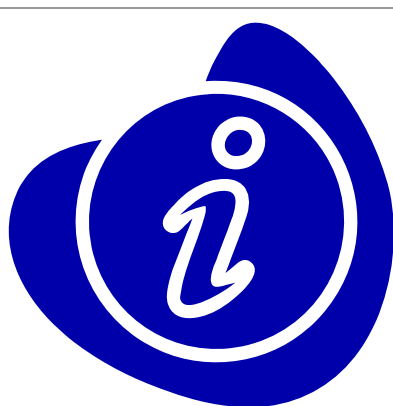
§ 139 Abs. 2a und 2b ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

2.2.7.1 Pensionsvorschussmodell über die Krankenkassen

- Durch die **Änderungen beim Pensionsvorschuss** im Rahmen des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, kann für Personen, die sich **trotz langen Krankenstandes** noch in einem **aufrechten Dienstverhältnis** befinden, eine **Versorgungslücke** entstehen.
- Dies ist dann der Fall, wenn diese Personen einen ablehnenden Bescheid des Pensionsversicherungsträgers über eine **beantragte Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension** erhalten haben, da das Kompetenzzentrum Begutachtung die **Arbeitsfähigkeit** festgestellt hat, und sie diesen vor dem **Arbeits- und Sozialgericht** bekämpfen.
- Auf Grund des langen Krankenstandes besteht für diese Personen wegen **Ablaufs der Höchstdauer** kein Anspruch auf Krankengeld mehr.
- Auf Grund des **aufrechten Dienstverhältnisses** haben sie jedoch auch keinen Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, da der **Pensionsvorschuss** nur mehr bis zur Entscheidung des Pensionsversicherungsträgers gewährt wird.
- Für die Zeit des laufenden Pensionsverfahrens, in der das Dienstverhältnis weiterhin aufrecht bleibt, haben diese Personen keinerlei Einkommen.
- Diese **Versorgungslücke** soll durch die gegenständliche Regelung in § 139 Abs. 2a ASVG, mit der diesen Personen bis zum Abschluss des Verfahrens vor den ordentlichen Gerichten weiterhin ein **Krankengeld** gewährt werden kann, beseitigt werden.
- In Fällen, in denen die Pension **rückwirkend zuerkannt** wird, ist den Krankenversicherungsträgern das für diesen Zeitraum **bereits ausgezahlte Krankengeld** von den Pensionsversicherungsträgern **zu refundieren**.

2.2.7.2 Satzungsermächtigung zur Krankengeldausdehnung trotz Aussteuerung für die Dauer stationärer Aufenthalte

Die **Satzung des Krankenversicherungsträgers** kann vorsehen, dass trotz Ausschöpfung der Höchstdauer für das Krankengeld für die Dauer **notwendiger, unaufschiebbarer stationärer Aufenthalte** (Krankenhaus- sowie Rehabilitationsaufenthalte im Anschlussheilverfahren) ein Krankengeld in der zuletzt bezogenen Höhe gewährt werden.



Praxisanmerkung:

Für beide Fälle des verlängerten Krankengeldbezuges gilt:

Dies würde auch bedeuten, dass dann von Arbeitgeberseite auch die **BV-Beiträge** im Falle der **BV-Zugehörigkeit** bis zu diesem (verlängerten) Krankengeldende zu bezahlen wären (von der fiktiven BMSVG-Beitragsgrundlage für Krankengeld), vorausgesetzt, das Beschäftigungsverhältnis ist zu diesem Zeitpunkt noch aufrecht.

2.2.8 Weiterleitungspflicht von Meldungen über Arbeitsunfälle bzw. Berufskrankheiten von der AUVA an die zuständige Arbeitsinspektion

§ 363 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Die **Dienstgeberpflicht**, **Arbeitsunfälle** bzw. **Berufskrankheiten** an die AUVA zu melden, bleibt nahezu unverändert aufrecht. Allerdings entfällt nun auch offiziell das gesetzliche Erfordernis, diese Meldung **in dreifacher Ausfertigung** zu erstatten.
- Weiters findet sich *in § 363 Abs. 5 ASVG* der Hinweis, dass in Zukunft immer die stets aktuellen Formulare für die Unfallmeldungen herangezogen werden müssen.
- Diese Meldungen müssen dann **von der AUVA** an das **zuständige Arbeitsinspektorat** oder an die zuständige **Land- und Forstwirtschaftsinspektion** weiterleiten.

2.2.9 Weiterversicherung in der Pensionsversicherung trotz Vorliegens einer „gleichgestellten“ Pflichtversicherung

§ 8c SV-EG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Im „Bundesgesetz betreffend ergänzende Regelungen im Bereich der sozialen Sicherheit im Verhältnis zur Europäischen Union, anderen Vertragsstaaten und internationalen Organisationen“ (kurz: *Sozialversicherungs-Ergänzungsgesetz* oder *SV-EG* genannt) wurde eine Möglichkeit geschaffen, trotz Bestehens einer Pflichtversicherung in einem der unten angeführten Länder eine **Weiterversicherung** in der **Pensionsversicherung** nach dem **österreichischen Recht** zu beantragen.

In der Praxis sind in erster Linie Personen davon betroffen, bei denen als Folge einer **längerfristigen Entsendung** die Pflichtversicherung in Österreich nach einer bestimmten Zeit erlischt und **auf das Tätigkeitsland übergeht**. Wer weiterhin nach österreichischem Recht pensionsversichert sein möchte, kann dies nunmehr mittels einer **freiwilligen Weiterversicherung** erreichen (allerdings parallel zur bestehenden Pflichtversicherung im anderen Land).

Möglich ist dies nun neuerdings auch im Zuge von **Beschäftigungen**, die in einem der **nachfolgend aufgelisteten Staaten** ausgeübt werden:

- in einem der 28 EU-Staaten oder
- in einem der EWR-Staaten oder
- in der Schweiz
- oder in einem Land, mit dem Österreich ein bilaterales Abkommen abgeschlossen hat (ein SoSi-Abkommen).

Betreffend diese genannten Länder ging man bis dato davon aus, dass eine Pflichtversicherung dort mit der **inländischen Pflichtversicherung** gleichgestellt war (weshalb auch bisher die Frage nach der Weiterversicherungsmöglichkeit überwiegend zu verneinen war).

Bezüglich einer Beschäftigung in einem anderen Land, als in einem der oben genannten Länder (zB Russland), hat sich die Frage bisher nicht gestellt. Da war ohnedies eine Weiterversicherung schon bis dato möglich, da eine derartige Versicherung (in Russland) einer inländischen Versicherung sowieso nicht gleichgestellt war (anders als eine Versicherung in einem der oben angeführten Länder).

Zusätzlich gilt als Voraussetzung das Erfordernis, dass für die Dauer von **mindestens 12 Monaten eine Pflichtversicherung** aufgrund einer Erwerbstätigkeit in Österreich unmittelbar davor ausgeübt werden muss. Ausländische Versicherungszeiten können auf diese 12 Monate **nicht zur Anrechnung** gebracht werden.

Sollte jemand die genannten Voraussetzungen erfüllt haben, scheitert aber eine Weiterversicherung daran, dass diese Person schon vor dem 1. Jänner 2016 aus der letzten

inländischen Pflichtversicherung ausgeschieden war, so fingiert § 9I SV-EG, dass das Ausscheiden der Pflichtversicherung erst mit 1. Jänner 2016 zu datieren ist. Hier reicht es also aus, dass die **geforderten 12 Monate** der inländischen Pflichtversicherung nicht unmittelbar vor dem Ausscheiden erbracht wurden.

2.3 Budgetbegleitgesetz 2016

BGBI. I Nr. 144, ausgegeben am 14. Dezember 2015

2.3.1 DB-Absenkung ab 2017

*§ 41 Abs. 5 FLAG
Inkrafttreten: 15. Dezember 2015*

Der Dienstgeberbeitrag zum FLAF wird in Etappen abgesenkt werden:

Kalenderjahr	DB-Prozentsatz
2016	4,5 %
2017	4,1 %
2018	3,9 %

2.3.2 Bonus-Malus-Regelung ab 2018

Die Zielvorgaben:

- Das Ziel, das hinter dem neuen „Bonus-Malus-System“ steht, ist die **Anhebung der Beschäftigungsquoten** von **älteren Arbeitnehmer/innen** (55 Jahre oder älter).
- Dabei wurden vom Gesetzgeber in § 1a Abs. 2 AMPFG nun sogenannte **Zielquoten** festgelegt.
- Diese betragen per 30. Juni 2017

Altersgruppe	Zielwerte
55- bis 59-jährige Männer	73,6 %
60- bis 64-jährige Männer	33,1 %
55- bis 59-jährige Frauen	60,1 %

- Das bedeutet zum Beispiel, dass per 30. Juni 2017 mindestens 73,6 % der 55- bis 59-jährigen Männer in Österreich erwerbstätig sein müssen.
- Die Daten, wieviele 55- bis 59-jährige Männer beispielsweise per 30. Juni 2017 in Österreich leben, liefert die Bundesanstalt „Statistik Austria“
- Geringfügig Beschäftigte zählen beispielsweise nicht zur Gruppe der Erwerbstätigen, selbständig Erwerbstätige zählen sehr wohl.
- Werden sämtliche Zielvorgaben erreicht, so kommt kein „Bonus-Malus-System“.
- Wird auch nur eine der Zielvorgaben nicht erreicht, so startet im Jahr 2018 ein Bonus-Malus System.

Die Beschäftigungsquoten:

- Es dürfte zu erwarten sein, dass diese Zielvorgaben nicht erreicht werden, wodurch das „Bonus-Malus-System“ so gut wie sicher kommen wird.
- Dabei wird der Hauptverband der Sozialversicherungsträger **drei Beschäftigungsquoten** ermitteln, welche den Anteil älterer Personen (55 Lebensjahres oder älter) **an allen vollversicherten Beschäftigten** repräsentieren und zwar in Form einer

Gesamtquote	für alle Dienstgeber insgesamt
Branchenquote	für die einzelnen Abteilungen, denen diese Dienstgeber/innen jeweils angehören, nach der Systematik der Wirtschaftstätigkeiten (ÖNACE)
Dienstgeberquote	für den einzelnen Dienstgeber gesondert

- Hier zählen jeweils die durchschnittlichen **Beschäftigtenstände vom 1. Juli bis zum 30. Juni** eines Jahres, wobei Monate, in denen bei einem Dienstgeber keine vollversicherten (freien) Dienstnehmer/innen beschäftigt waren, für diese Quoten nicht heranzuziehen sind.

Information durch den Hauptverband:

- Jedenfalls wird der Hauptverband der Sozialversicherungsträger bereits wohl ab dem Jahr 2016 jährlich **bis zum 30. September** diese **Quotenauswertungen** vornehmen und die **entsprechenden Informationen** auf elektronischem Wege durchführen.
- Informiert werden alle Arbeitgeber/innen, welche durchschnittlich **mindestens 25 vollversicherte (freie) Dienstnehmer/innen**, ausgenommen Rehabilitationsgeldbezieherinnen und Lehrlinge, beschäftigen.
- Das sind zugleich auch jene Dienstgeber/innen, die für das Bonus-Malus-System in Frage kommen.
- Zusätzlich erhalten auch noch die gesetzlichen Interessensvertretungen der Dienstgeber/innen und jene der Dienstnehmer/innen diese Auswertungen.
- Übermittelt werden hier die oben in der Tabelle dargestellten Quoten.
- Diese Informationspflicht im Vorfeld der Bonus-Malus-Maßnahme dient der **Bewusstseinsbildung**.

Die Konsequenzen:

- Erreicht ein Unternehmen den erforderlichen Anteil älterer Dienstnehmer **im Branchendurchschnitt nicht** (verfehlt also die Dienstgeberquote die für das Vorjahr festgestellte Branchenquote), so ist es Aufgabe der jeweiligen Interessensvertretung der Dienstgeber, das betroffene Unternehmen zu beraten.
- Die Interessensvertretung der Dienstgeber hat dem BMASK über die Beratungstätigkeit jährlich einen **Bericht** zu erstatten, der auch eine Analyse der Ursachen für die Entwicklung der Beschäftigungsquoten zu enthalten hat.
- Dieser Bericht ist sodann **im Internet zu veröffentlichen**.
- Für die betroffenen Unternehmen entstehen durch diese bewusstseinsbildenden Maßnahmen weder Kosten noch ein administrativer Aufwand.

Das Jahr 2017 und Jahre danach:

- Ergibt die Auswertung des Hauptverbandes Ende September 2017, dass die festgestellte Dienstgeberquote (des Jahres 2017) die Branchenquote, die für das Jahr 2016 festgestellt wurde, nicht erreicht, so bedeutet dies, dass sich für diesen Dienstgeber bzw. diese Dienstgeberin im Kalenderjahr 2018 die **Auflösungsabgabe verdoppelt**.
- Erreicht oder überschreitet hingegen die Dienstgeberquote des Jahres 2017 die Branchenquote des Jahres 2016, so führt dies zur einer **Absenkung des DB** ab dem Jahr 2018 um 0,1 % (das wären dann 3,8 % anstelle von 3,9 %).
- Wie schon erwähnt: in Frage kommen nur jene Unternehmen, die im Durchschnitt der letzten 12 Monate (es zählen die Monate Juli eines Jahres bis Juni des Folgejahres) durchschnittlich mindestens 25 vollversicherte (freie) Dienstnehmer/innen beschäftigen, wobei Rehabilitationsgeldbezieher/innen und Lehrlinge hier nicht mitzählen.
- Diese „**Bonus-Malus-Betrachtung**“ (das Monitoring) wird **jährlich neu durchgeführt**.

2.4 Sozialbetrugsbekämpfung

2.4.1 Strafrechtsänderungsgesetz 2015

2.4.1.1 Betrügerisches Anmelden bei GKK und BUAK

BGBI. I Nr. 112, ausgegeben am 13. August 2015

§ 153d StGB

Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Durch die neue Textierung des § 153d StGB wird klargestellt, dass die „betrügerische“ Anmeldung jedenfalls strafbar ist, selbst wenn die gemeldete Person keinen Pflichtversicherungstatbestand erfüllt.
- Angesichts der in der Praxis bestehenden Schwierigkeit der Feststellung, wer die Anmeldung konkret vorgenommen hat (is der Eingabe der Daten über ELDA oder Ausfüllen einer Papieranmeldung), sollen neben der eigentlichen Anmeldung **auch das Vermitteln bzw. das In-Auftrag-Geben einer Anmeldung als Tathandlungen** verankert werden.
- Alle Tathandlungen stellen gleichwertige Begehungsweisen des Sozialbetrugs dar; durch die (an § 91 StGB angelehnte) Formulierung ist klargestellt, dass die **Nichtzahlung** der Beiträge **bloß eine objektive Bedingung der Strafbarkeit** ist.
- Die Verankerung einer objektiven Bedingung der Nichtzahlung der Beiträge oder Zuschläge soll einen **objektiv feststellbaren verpönten Taterfolg** darstellen, der sich **in der Außenwelt manifestieren** muss und somit **strafbarkeitseinschränkend** wirkt.
- Die Regelung des Abs. 2 sieht eine ident ausgestaltete Strafnorm für sozialbetrügerische Meldungen bei der BUAK vor.
- Im Gegensatz zur bestehenden Fassung des § 153d StGB erscheint es aufgrund der unterschiedlichen Melde- und Zahlungsmodalitäten bei BUAK und SV sachgerecht, die Taten in getrennten Absätzen zu regeln.
- Die **Festsetzung der Strafdrohung** ist wie bisher mit **bis zu 3 Jahren**.
- Eine Erhöhung der Strafdrohung auf 6 Monate bis 5 Jahre erscheint nur im Falle des „gewerbsmäßigen Betrugs“ oder im Verhältnis zu einer größeren Zahl von Personen (die betrügerisch angemeldet wurden) erforderlich.

Anmerkung:

Unter Strafe gestellt wird - praktisch gesehen - eine „betrügerische Anmeldung“ bei der GKK bzw. auch bei der BUAK. In der Vergangenheit wurde in sehr vielen Fällen einfach eine Anmeldung erstattet, die Beiträge blieb man aber von Haus schuldig oder stornierte im Nachhinein die Anmeldung, weil man die Anmeldung nur präventiv vorgenommen hatte, um für eine Betretung durch die Finanzpolizei „gerüstet“ zu sein.

2.4.2 Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (SBBG)

BGBI. I Nr. 113, ausgegeben am 13. August 2015

Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

2.4.2.1 Allgemeines

Was wird durch die Schaffung des SBBG bezweckt?

- Mit der Schaffung eines *Sozialbetrugsbekämpfungsgesetzes (SBBG)* wird die Zusammenarbeit der vom **Sozialbetrug** betroffenen und dessen **Bekämpfung zuständigen Einrichtungen** intensiviert.
- Weiters wird mit diesem Gesetz ein Instrumentarium zur Feststellung der Eigenschaft eines Unternehmens als **Scheinunternehmen** geschaffen.
- Die damit verbundenen rechtlichen Konsequenzen in Bezug auf bei Scheinunternehmen als Dienstnehmer angemeldeten Personen finden sich im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), *BGBI. Nr. 189/1955*.
 - Diese Konsequenzen zielen darauf ab, ein (vermeintliches) Versicherungsverhältnis – inklusive reiner Scheinanmeldungen tatsächlich nicht beschäftigter Personen – zum **Scheinunternehmen** zu beenden und den wahren Dienstgeber zu eruieren (die Feststellung, ob ein Scheinunternehmen vorliegt).

- Von besonderer Bedeutung ist die **gesetzliche Verpflichtung** zur Durchführung einer **Risiko- und Auffälligkeitsanalyse** im Dienstgeberbereich – wobei die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse bereits ein entsprechendes Instrumentarium initiiert hat –, die sich mit bestimmten Aspekten des Sozialbetrugs wie etwa Schwarzarbeitsverdacht, Scheinanmeldung, Versichertenströme, Dienstgeber-zusammenhänge, Insolvenzgefahr sowie Melde- und Beitragszahlungsverhalten auseinanderzusetzen hat.
- Das Gesetz enthält weitere Maßnahmen zur **Bekämpfung von Sozialbetrug**.
 - So wurde nun klargestellt, dass die BUA-K Angaben von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern überprüft und durch eigene Erhebungen abändert oder ergänzt.
 - Dabei soll sie auch von Arbeitnehmern Angaben, die für die Berechnung der Zuschläge maßgebend sind, verlangen dürfen.
 - Arbeitgeber, die durch Bescheid nach dem **Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (SBBG)** als Scheinunternehmer qualifiziert werden, werden verpflichtet, der BUA-K auf Verlangen zu Kontrollzwecken Angaben über ihren Auftraggeber und die im Rahmen des Auftrags beschäftigten Arbeitnehmer zu machen.

2.4.2.2 Die Sozialbetrugstatbestände

Wann liegt nach dem SBBG als „Sozialbetrug“ vor (§ 2 SBBG)?

Sozialbetrug im Sinne dieses Bundesgesetzes bezeichnet alle Verhaltensweisen,

- die eine Verletzung von Pflichten zum Gegenstand haben,
- die Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen, Dienstgebern/Dienstgeberinnen versicherungspflichtigen Selbständigen im Zusammenhang mit der Erbringung oder Ausführung von **Dienst- oder Werkleistungen** und Beziehern/Bezieherinnen von **Versicherungs-, Sozial- oder sonstige Transferleistungen** auferlegt sind
- und die der Sicherung des Sozialversicherungsbeitrags-, des Steuer- sowie des Zuschlagsaufkommens nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, und dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz 1977 (IESG), BGBl. Nr. 324/1977, und dem Bezug von Versicherungs-, Sozial- oder sonstige Transferleistungen dienen,
- insbesondere, wenn
 1. der/die Dienstgeber/in **vorsätzlich Beiträge** eines/einer Dienstnehmers/in zur Sozialversicherung dem berechtigten Versicherungsträger **vorenthält**, oder
 2. jemand die **Anmeldung** einer Person zur Sozialversicherung in dem Wissen, dass die in Folge der Anmeldung auflaufenden **Sozialversicherungsbeiträge** nicht vollständig geleistet werden sollen, vornimmt, vermittelt oder in Auftrag gibt, oder
 3. jemand die Meldung einer Person zur **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)** in dem Wissen, dass die in Folge der Meldung auflaufenden Zuschläge nicht vollständig geleistet werden sollen, vornimmt, vermittelt oder in Auftrag gibt, oder
 4. Personen gewerbsmäßig zur **selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit** ohne die **erforderliche Anmeldung zur Sozialversicherung** oder ohne die erforderliche Gewerbeberechtigung angeworben, vermittelt oder überlassen werden, oder
 5. eine **größere Zahl illegal erwerbstätiger Personen** (Z 4) beschäftigt oder mit der selbständigen Durchführung von Arbeiten beauftragt wird, oder
 6. Personen zur Sozialversicherung mit dem Vorsatz angemeldet werden, Versicherungs-, Sozial- oder sonstige Transferleistungen zu beziehen, obwohl diese **keine unselbständige Erwerbstätigkeit** aufnehmen.

Diese aufgezählten Tatbestände entsprechen im Wesentlichen den „Sozialmissbrauchstatbeständen“, die man in §§ 153c bis 153e StGB findet. Sie umfassen jedoch auch den Leistungsmissbrauch im Zusammenhang mit „reinen Scheinanmeldungen“ (betreffend Personen, die mangels Beschäftigung nicht pflichtversichert sind oder wären).

Welche „Behörden“ und „Stellen“ sind in die Bekämpfung von Sozialbetrug involviert?

- § 3 SBBG unterscheidet zwischen „Kooperationsstellen“ und „Informationsstellen“.
- Als **Kooperationsstellen** gelten jene Einrichtungen, denen im Zusammenhang mit Sozialbetrug spezifische Ermittlungsaufgaben bzw. -befugnisse zukommen oder ein Vermögensschaden erwächst.
- Es sind dies
 - die Finanzstraf- und Abgabenbehörden des Bundes,
 - die Träger der Krankenversicherung mit Ausnahme der Betriebskrankenkassen,
 - die BUAK,
 - die IE-Fonds-Service GmbH und
 - die Sicherheitsbehörden.
- Die **Informationsstellen** hingegen sind in wesentlich geringerem Ausmaß mit Sozialbetrug befasst.
- Es sind dies
 - die Bezirksverwaltungsbehörden,
 - die Gewerbebehörden,
 - die Arbeitsinspektion und
 - das Arbeitsmarktservice.
- Da nicht alle hier aufgezählten Institutionen Behörden sind, wird der Begriff der „Stelle“ gewählt.
- Diese „Stellen“ sind verpflichtet, bei der Sozialbetrugsbekämpfung zusammenzuwirken und sich gegenseitig zu unterstützen.

2.4.2.3 Bekämpfung von Scheinunternehmen

Wann liegt ein „Scheinunternehmen“ vor?

Nach der Definition nach § 8 Abs. 1 SBBG sind **Scheinunternehmen** Unternehmen, die vorrangig darauf ausgerichtet sind,

1. **Lohnabgaben**, Beiträge zur Sozialversicherung, Zuschläge nach dem BUAG oder **Entgeltsansprüche von Arbeitnehmer/innen zu verkürzen**, oder
2. Personen zur Sozialversicherung **anzumelden**, um Versicherungs-, Sozial- oder sonstige Transferleistungen zu beziehen, obwohl diese **keine unselbständige Erwerbstätigkeit** aufnehmen.

Welche Verdachtsmomente definiert das Gesetz zum Vorliegen eines „Scheinunternehmens“?

Ein **Verdacht** auf Vorliegen eines Scheinunternehmens ist gemäß § 8 Abs. 2 SBBG gegeben, wenn die Anhaltspunkte bei einer Gesamtbetrachtung ihrem Gewicht, ihrer Bedeutung und ihrem wahren wirtschaftlichen Gehalt nach **berechtigte Zweifel begründen**, ob

1. die Anmeldung zur Sozialversicherung oder die Meldung bei der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vom **Vorsatz** getragen ist, die in Folge der Anmeldung oder Meldung auflaufenden **Lohn- und Sozialabgaben** oder Zuschläge nach dem BUAG zur Gänze zu entrichten, oder
2. die Anmeldung zur Sozialversicherung vom **Vorsatz** getragen ist, dass die angemeldeten Personen eine unselbständige Erwerbstätigkeit aufnehmen.

Welche Beispiele definiert das Gesetz als Anhaltspunkte zum Vorliegen eines „Scheinunternehmens“?

Anhaltspunkte für einen **Verdacht auf Vorliegen eines Scheinunternehmens** sind nach § 8 Abs. 3 SBBG insbesondere:

1. Auffälligkeiten im Rahmen einer **Risiko- und Auffälligkeitsanalyse** (Kompetenzzentrum dafür ist die OÖ GKK) nach § 42b ASVG oder vergleichbaren Instrumenten,
2. **Unauffindbarkeit** von für das Unternehmen **tätigen Personen**, die dem angegebenen Geschäftszweig entsprechen, an der der Abgabenbehörde oder dem Träger der Krankenversicherung nach dem ASVG zuletzt bekannt gegebenen Adresse oder der im Firmenbuch eingetragenen Geschäftsanschrift,

3. Unmöglichkeit des Herstellens eines persönlichen Kontakts zu dem/der Rechtsträger/in oder dessen/deren organschaftlichen Vertreters/Vertreterin über die im Firmenbuch eingetragene Geschäftsanschrift oder die der Abgabenbehörde oder dem Träger der Krankenversicherung nach dem ASVG zuletzt bekannt gegebene Adresse,
4. Verwendung falscher oder verfälschter Urkunden oder Beweismittel durch die dem Unternehmen zuzurechnenden Personen,
5. Nichtvorhandensein von dem angegebenen Geschäftszweig angemessenen Betriebsmitteln oder Betriebsvermögen,
6. Vorliegen nicht bloß geringer Rückstände an Sozialversicherungsbeiträgen im Zeitpunkt einer Anmeldung des/der Dienstnehmers/Dienstnehmerin zur Sozialversicherung.

Wer führt die Ermittlungen betreffend das Vorliegen eines Scheinunternehmens?

- o Die **Abgabenbehörden des Bundes** (Finanzpolizei) haben gemäß § 8 Abs. 2 SBBG die Ermittlungen hinsichtlich des Verdachtes auf **Vorliegen eines Scheinunternehmens** im Sinne dieser Bestimmung durchzuführen.
- o Die für die Feststellung der Scheinunternehmenschaft zuständige Abgabenbehörde ist gemäß § 8 Abs. 4 SBBG das **Finanzamt der Betriebsstätte** (§ 81 Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988), dem die Wahrnehmung der Angelegenheiten des vom betroffenen Unternehmen vorzunehmenden Steuerabzuges vom Arbeitslohn obliegt.

Welche Konsequenzen kann die Feststellung eines Scheinunternehmens nach sich ziehen?

1. Rechtsmittelweg:

§ 8 SBBG regelt detailliert den Rechtsmittelweg zur Abwendung der Rechtskraft dieser Feststellungen.

2. Scheinunternehmerliste:

- o Tritt Rechtskraft ein, so landet man als „Scheinunternehmen“ in einer „Scheinunternehmensliste“.
- o Gemäß § 8 Abs. 10 SBBG hat das Bundesministerium für Finanzen eine Liste der rechtskräftig festgestellten Scheinunternehmen im Internet zu veröffentlichen (Identität, Firmenbuchnummer und Geschäftsanschrift des Scheinunternehmens).

3. Eintrag von Scheinunternehmenshinweisen ins Firmenbuch oder Löschung des Unternehmens aus dem Firmenbuch:

Weiters kommt es zu entsprechenden **Einträgen im Firmenbuch** oder gar zur **Löschung aus dem Firmenbuch** (§ 8 Abs. 11 SBBG).

4. Zivilrechtliche Auftraggeberhaftung:

- o Die **Haftungsregelung** nach § 9 SBBG ergänzt die **behördlichen Maßnahmen zur Bekämpfung des Sozialbetrugs** auf der zivilrechtlichen Ebene.
- o Auftraggeber/innen, die sich **bewusst oder grob fahrlässig** eines Scheinunternehmens zur **Abwicklung eines Auftrages bedienen**, sollen im Sinne einer generalpräventiven Wirkung für die **Löhne** der bei der Auftragsdurchführung eingesetzten Arbeitnehmer/innen haften.
- o Die Haftung bezieht sich auf **alle Entgelte** aus Arbeitsleistungen, die mit der Beauftragung in Verbindung stehen und wird mit der rechtskräftigen Feststellung über das Vorliegen der Scheinunternehmereigenschaft begründet.
- o Sie soll jenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die meist unter prekären Rahmenbedingungen beschäftigt werden, eine **zusätzliche Absicherung ihrer Lohnzahlungen** verschaffen.
- o Die Haftung erfordert jedenfalls, dass das **Auftrag gebende Unternehmen wusste oder wissen musste**, dass es sich beim Auftrag nehmenden Unternehmen um ein Scheinunternehmen handelt.
- o Nicht erforderlich zur Haftungsabwendung sind akribische Nachforschungen ohne konkrete Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Scheinunternehmens.
- o Das Tatbestandselement wird vielmehr erst dann erfüllt sein, wenn objektive Umstände gegeben sind, die den **Verdacht auf Vorliegen eines Scheinunternehmens** nach sich ziehen, diese dem/der Auftraggeber/in tatsächlich bekannt sind und der/die Auftraggeber/in dennoch ohne weiteres die Beauftragung vornimmt.

- So wird etwa einem sorgfältigen Unternehmen auffallen müssen, dass ein potentieller Auftragnehmer kein professionelles Auftreten hat, wie z.B. durch das gänzliche Fehlen von Informationen wie Firmenadresse oder sonst üblichen Kontaktdaten wie auch bspw. das Fehlen eines Internetauftrittes, in dem weitere Referenzen Ansprechpersonen und Kontaktdaten genannt sind.
- Weitere Anzeichen können das gänzliche Fehlen schriftlicher Korrespondenz aus der sich Firmenummer und UID etc. ergibt, oder die beharrliche Ablehnung Besprechungen über geschäftliche Angelegenheiten in den Geschäftsräumlichkeiten des potentiellen Auftragnehmers abzuhalten, sein.
- Ganz klar grob fährlässig wäre eine Beauftragung eines Unternehmens, das bereits in der Liste des BMF gemäß § 8 Abs. 10 SBBG veröffentlicht wurde.
- Sollte dennoch eine Beauftragung vorgenommen, wird von einem „wissen musste“ auszugehen sein.

5. Vorladung und ev. rückwirkende „ex lege“-Abmeldung:

- Erscheint eine versicherte Person, die nach § 43 Abs. 4 ASVG zur Auskunftserteilung über die Beschäftigung bei einem rechtskräftig als Scheinunternehmen festgestellten Unternehmen schriftlich aufgefordert wurde, nicht binnen sechs Wochen beim Krankenversicherungsträger, so endet das durch Beschäftigung beim Scheinunternehmen begründete Versicherungsverhältnis ex lege, und zwar rückwirkend mit der rechtskräftigen Feststellung des Scheinunternehmens.
- Dies gilt auch für jene Fälle, in denen nicht glaubhaft gemacht werden kann, dass tatsächlich Arbeitsleistungen im Bereich des Scheinunternehmens verrichtet wurden.
- Über das Ausscheiden aus der Pflichtversicherung hat nach § 410 Abs. 1 Z 2 ASVG ein Bescheid zu ergehen.
- Bei **Erscheinen vor dem Krankenversicherungsträger** ist hingegen zu klären, ob ein anderer Dienstgeber als das Scheinunternehmen vorliegt.
- Bejahendenfalls ist vom Krankenversicherungsträger das Ausscheiden aus der bisherigen Versicherung bescheidmäßig festzustellen und sodann ein Verfahren über die Pflichtversicherung auf Grund des Dienstverhältnisses zu einem anderen Dienstgeber einzuleiten.

6. Keine „neue Anmeldungen“ mehr möglich:

- **Neue Anmeldungen** werden vom KV-Träger nicht mehr zur Kenntnis genommen.
- Bei Zutreffen der SBBG-Prüfung wird neuer Text auf Meldebestätigung angedruckt:

„Wir weisen diese Meldung aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen (Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz, Allg. Sozialversicherungsgesetz) als unzulässig zurück!
DIESE MELDUNG GILT ALS NICHT ERSTATTET!“

Neuer Fehlercode W14:

entsprechender Hinweis wird auf ELDA-Protokoll angedruckt: W14 - Meldung aufgrund Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz unzulässig.

Welche Ermittlungsrechte haben die Bediensteten der Versicherungsträger?

§ 42 Abs. 1a ASVG lautet dazu:

Besteht der begründete Verdacht auf das Vorliegen eines Verhaltens, das **Sozialbetrug im Sinne des § 2 SBBG** darstellt, oder auf das **Vorliegen eines Scheinunternehmens nach § 8 SBBG**, so sind

1. die Bediensteten der Versicherungsträger berechtigt,

- a) zur Durchführung ihrer Aufgaben die Betriebsstätten sowie die Aufenthaltsräume der DienstnehmerInnen zu betreten;
 - b) die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte von allen auf der Betriebsstätte anwesenden Personen, die mit Arbeiten an der Betriebsstätte beschäftigt sind, einzuholen;
2. die DienstnehmerInnen verpflichtet, auf Verlangen der Bediensteten der Versicherungsträger ihre Ausweise oder sonstigen Unterlagen zur Feststellung ihrer Identität vorzuzeigen;

3. die Dienstgeber oder ihre Bevollmächtigten verpflichtet, den Bediensteten der Versicherungsträger die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass bei seiner Abwesenheit von der Betriebsstätte eine dort anwesende Person den Bediensteten der Versicherungsträger **die erforderlichen Auskünfte erteilt** und **Einsicht in die erforderlichen Unterlagen** gewährt.

2.4.2.4 ELDA-Übermittlung: Einschränkung der Ausnahmen ab 1. 1. 2016

Welche Auswirkungen haben die SBBG-Maßnahmen in Bezug auf die Meldewege für „GKK-Meldungen“?

- In § 41 Abs. 4 ASVG ist vorgesehen, dass die „Melderichtlinien“ ausschließlich nur in zwei Fällen Ausnahmen von der ELDA-Übermittlung vorsehen dürfen:
 - bei **Privathaushalten** in Bezug auf sämtliche Meldungen sowie
 - bei sämtlichen Arbeitgeber/innen in Bezug auf die Mindestangabenmeldung.
- Die Ausnahmen sind aber weiterhin nur dann zulässig, wenn die Nutzung von ELDA unmöglich oder unzumutbar ist.

3 Gesetzliche Änderungen im Steuerrecht

3.1 Steuerreformgesetz 2015/2016

3.1.1 Änderungen bei den Steuerbefreiungen nach § 3 EStG 1988

3.1.1.1 Betriebsärztlicher Dienst

§ 3 Abs. 1 Z 13 lit. a EStG 1988 – gültig für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2016

- Die Inanspruchnahme des **betriebsärztlichen Dienstes** durch Arbeitnehmer/innen wurde zur „Sicherheit“ (im BMF-Jargon: zur „Klarstellung“) in den **Ausnahmekatalog** der „Einrichtungen und Anlagen“ des § 3 Abs. 1 Z 13 lit. a EStG 1988 aufgenommen.
- Die Verwaltungspraxis hatte schon bisher diese Leistung als Ausnahme angesehen (siehe die diesbezügliche Erwähnung schon bis dato in Rz 77a LStR 2002).
- Einrichtungen und Anlagen (dazu zählen zB auch Betriebskindergärten) sind dann abgabenbegünstigt, so sie vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin allen Arbeitnehmer/innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer/innen zur Verfügung gestellt werden.
- Die Verwaltungspraxis hatte schon bisher diese Leistung als Ausnahme angesehen (siehe die diesbezügliche Erwähnung schon bis dato in Rz 77a LStR 2002).
- Diese Begünstigung gilt im Übrigen auch in den übrigen Abgaben (SV, DB, DZ, KommSt).

Im LStR-Wartungserlass 2015 wird zu Rz 77 LStR 2002 zudem klargestellt, dass Sachbezüge, die in der Sachbezugswerteverordnung geregelt sind, NICHT als Einrichtungen oder Anlagen des Dienstgebers gewertet werden können.

3.1.1.2 Betriebliche Gesundheitsförderung (Salutogenese) und Prävention

§ 3 Abs. 1 Z 13 lit. a EStG 1988 – gültig für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2016

Mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2016 werden folgende von Arbeitgeberseite finanzierte Gesundheitsmaßnahmen bei Arbeitnehmer/innen **keinen** Sachbezug darstellen:

zielgerichtete, wirkungsorientierte Gesundheitsförderung (Salutogenese) und Prävention, soweit diese vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasst sind, sowie Impfungen, soweit sie der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin allen Arbeitnehmer/innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer/innen zur Verfügung stellt.

Aus „WIKIPEDIA“:

Salutogenese (lat. *salus* ‚Gesundheit‘, ‚Wohlbefinden‘ und *-genese*, also etwa ‚Gesundheitsentstehung‘) bezeichnet zum einen eine Fragestellung und Sichtweise für die Medizin und zum anderen **ein Rahmenkonzept, das sich auf Faktoren und dynamische Wechselwirkungen bezieht, die zur Entstehung und Erhaltung von Gesundheit führen.**

Zwar war schon vor dem 1. Jänner 2016 davon auszugehen, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge (so der Wortlaut schon bisher in Rz 77a LStR 2002) abgabenfrei waren, soweit das Kollektiverfordernis erfüllt war (alle Arbeitnehmer/innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer/innen) und dieser Vorteil zur „Verfügung gestellt wird“ (nicht in Form von Geld, sondern in Form von vom Betrieb organisierten Maßnahmen), jedoch mangelte es bis dato an der gesetzlichen Grundlage dafür.

Die nun geschaffene gesetzliche Regelung stellt zwar die angestrebte Rechtsgrundlage für derartige Maßnahmen dar, **verschärft aber zugleich „die Gangart“**:

- generell abgabenrechtlich **unbedenklich** sind **Impfungen** nach dem Impfplan Österreichs,

- andere Maßnahmen nur dann, wenn sie vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasst sind, bei denen zugleich ein „zielgerichtetes Konzept“ dahintersteht. Dabei ist es unerheblich, welcher Krankenversicherungsträger bzw. welches System (ASVG, GSVG,...),
- weiters muss auf das „Kollektiverfordernis“ (alle Arbeitnehmer/innen oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer/innen) geachtet werden.

Auszug aus der DG-Service Nr. 04/2015

Anmerkung:

die nachstehenden Ausführungen geben die zwischen dem Hauptverband sowie dem BMF akkordierte Rechtsansicht zu § 49 Abs. 3 Z 11 ASVG lit. b ASVG b zw. § 3 Abs. 1 Z. 13 EStG 1988 wieder. Die hier anzutreffenden Ausführungen sind nur teilweise vom Gesetzestext bzw von den Erläuterungen zur Regierungsvorlage gedeckt und stellen daher nur EINE mögliche Auslegung dar.

- Mit dem 1. Jänner 2016 wird durch das Steuerreformgesetz 2015/2016 der Katalog der nicht als Entgelt geltenden Bezüge des § 49 Abs. 3 ASVG adaptiert.
- Im Zuge dieser Änderungen werden die **beitragsfreien freiwilligen sozialen Zuwendungen des Dienstgebers** nunmehr abschließend aufgezählt (§ 49 Abs. 3 Z 11 ASVG).
- Beitragsfrei sind unter anderem „Zuwendungen des Dienstgebers für
 - zielgerichtete,
 - wirkungsorientierte,
 - vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasste Gesundheitsförderung (Salutogenese) und Prävention sowie
 - Impfungen,soweit diese Zuwendungen an alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer oder bestimmte Gruppen seiner Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gewährt werden“ (vgl. § 49 Abs. 3 Z 11 lit. b ASVG idF BGBl. I Nr. 118/2015).
- In § 3 Abs. 1 Z 13 EStG findet sich eine korrespondierende Regelung.

Grundsätzliches

- Die in § 49 Abs. 3 ASVG aufgezählten **Befreiungstatbestände**, also auch die hier gegenständliche Regelung, sind **eng auszulegen**.
- Zuwendungen in Form von **Angeboten zur Stärkung der Gesundheit** sowie der **Verhinderung von Krankheit** zielen auf die **Verbesserung des Gesundheitsverhaltens** und die **Stärkung der dahingehenden persönlichen Kompetenz** der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ab.
- **Barleistungen** an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in diesem Zusammenhang geleistet werden, können generell **nicht beitragsfrei** behandelt werden.
- Die Zuwendungen sind von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber **direkt** mit den **qualifizierten Anbieterinnen und Anbietern** abzurechnen.
- Um **zielgerichtet zu sein**, haben alle Angebote ein **im Vorfeld definiertes Ziel** (z. B. Raucherstopp, Gewichtsnormalisierung) zu verfolgen.
- Sinnvollerweise sind Maßnahmen zur **Verbesserung des Gesundheitsverhaltens**, mit Änderungen der Verhältnisse abgestimmt.
- Als **wirkungsorientiert** kann ein Angebot nur gelten, wenn seine Wirksamkeit **wissenschaftlich belegt** ist.
- Von einer Wirkungsorientierung ist zudem nur dann auszugehen, wenn der Anbieter **zur konkreten Leistungserbringung** qualifiziert und berechtigt ist.

Handlungsfelder

- Das Angebotsspektrum kann im Konkreten **nur folgende Handlungsfelder** umfassen:
 - Ernährung,
 - Bewegung,
 - Sucht,
 - Psychische Gesundheit,
 - Angebote zum Thema Ernährung.
- Die Angebote zielen auf die **Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung** sowie die Vermeidung und Reduktion von Übergewicht ab.

- Die positive Beeinflussung des Ernährungsverhaltens durch eine **qualitätsgesicherte Beratung und Anleitung zur Ernährungsumstellung** ist belegt.
- Es geht dabei um die Stärkung der Motivation und Handlungskompetenz der Versicherten bzw. des Versicherten zu einer nachhaltigen Umstellung auf eine Ernährungsweise nach der aktuellen nationalen Ernährungsempfehlung (Ernährungspyramide).
- Sinnvollerweise werden **Maßnahmen zur Prävention von Übergewicht** immer mit **Maßnahmen zur Steigerung der körperlichen Aktivität** kombiniert.
- Die Umsetzung entsprechender Angebote im Bereich Ernährung obliegt ErnährungswissenschaftlerInnen, ÄrztInnen mit ÖÄK-Diplom Ernährung oder DiätologInnen.

ACHTUNG: Bei Vorliegen einer ernährungsrelevanten Erkrankung dürfen nur ÄrztInnen und DiätologInnen Beratungen durchführen.

Nicht beitragsfrei sind demnach:

- Kosten für Nahrungsergänzungsmitteln, Formula-Diäten und weitere diätetische Lebensmittel,
- Kosten für die Messungen von Stoffwechselfparametern, genetische Analysen oder „Allergietests“,
- Reine Koch- und Backkurse,
- Patentierte Gewichtsreduktionsprogramme

Angebote zum Thema Bewegung

- Die Angebote müssen auf die **Umsetzung der nationalen Bewegungsempfehlungen** sowie auf die **Reduktion von Erkrankungsrisiken** (z. B. Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Stütz- und Bewegungsapparat) abzielen.
- Bewegungsprogramme **mit vorangegangener Beratung** sind **individuell an die Zielgruppe** angepasst und werden mit einer **zielgerichteten Perspektive** durchgeführt (z. B. Stärkung der Rückenmuskulatur, Aufbau von Kondition.)
- Das Ziel ist Nachhaltigkeit im Sinne einer **langfristigen Einbindung der Maßnahme in den Alltag**.
- Die Umsetzung entsprechender **Angebote im Bereich Bewegung** kann nur durch SportwissenschaftlerInnen, Sport-TrainerInnen, InstruktorInnen sowie PhysiotherapeutInnen, und ÄrztInnen mit entsprechender Zusatzausbildung erfolgen.

ACHTUNG:

Bei Vorliegen einer bewegungsrelevanten Erkrankung dürfen nur ÄrztInnen, PhysiotherapeutInnen und SportwissenschaftlerInnen mit Akkreditierung zur Trainingstherapie Beratungen durchführen.

Nicht beitragsfrei sind demnach **Beiträge für Fitnesscenter oder Mitgliedsbeiträge für Sportvereine**.

Zuwendungen für bestimmte Kurse in Fitnesscentern oder bei Sportvereinen, sind bei Erfüllung der **zuvor genannten Voraussetzungen** als beitragsfrei zu behandeln, die Kurse also **zielgerichtet und wirkungsorientiert sind** und von einer entsprechend qualifizierten Person abgehalten werden.

Angebote zum Thema Sucht (RaucherInnenentwöhnung)

- Angebote der RaucherInnenentwöhnung zielen langfristig auf den **Rauchstopp** ab.
- Sowohl **Einzelentwöhnung** als auch **Gruppenentwöhnung** zeigen besondere **Wirksamkeit in der Tabakentwöhnung**.
- Empfohlen werden dabei **vier** oder mehr **„Face to Face“-Interventionseinheiten**.
- Diese finden über die **Dauer von mindestens einem Monat** statt.
- Ein Gruppenseminar wird zumindest **je eineinhalb Stunden** und eine **Einzelentwöhnung zu mindestens 30 Minuten** abgehalten.
- Werden mehrere dieser Kontaktformen in einer Intervention vereint, **steigert dies die Abstinenzrate**.
- Die **Umsetzung** entsprechender Angebote im Bereich **RaucherInnenentwöhnung** obliegt **klinischen- und GesundheitspsychologInnen** und **ÄrztInnen mit entsprechender Zusatzausbildung** nach dem Curriculum des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Angebote zum Thema Psychische Gesundheit

- Angebote müssen darauf abzielen, **negative Folgen** für die **körperliche und psychische Gesundheit** aufgrund von **chronischen Stresserfahrungen** zu vermeiden, indem individuelle Bewältigungskompetenzen gestärkt werden.
- Ziel ist es dabei, ein möglichst breites Bewältigungsrepertoire und eine möglichst hohe Flexibilität im **Umgang mit Stressbelastungen** zu erlernen.
- Die Maßnahmen sollen sich an **Personen mit Stressbelastungen** richten, die lernen wollen, damit **sicherer und gesundheitsbewusster** umzugehen, um dadurch **potenziell behandlungsbedürftige Stressfolgen** zu vermeiden.
- Die Umsetzung entsprechender Angebote im Bereich der **psychischen Gesundheit** kann nur von **klinischen- und GesundheitspsychologInnen**, PsychotherapeutInnen sowie ÄrztInnen mit psychosozialer Weiterbildung durchgeführt werden.

Impfungen

- Unter „Impfungen“ im Sinne von *§ 49 Abs. 3 Z 11 lit. b) ASVG* sind die im „Impfplan Österreich“ des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) angeführten **nationalen Impfungen** gegen **impfpräventable Erkrankungen** zu verstehen.
- Zuwendungen des Dienstgebers für Impfungen sind daher generell als beitragsfrei zu behandeln, wenn sie allen oder bestimmten Gruppen seiner Dienstnehmer gewährt werden.
- Im Gegensatz zu den zielgerichteten und wirkungsorientierten Maßnahmen Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin zur Gesundheitsförderung sind von dieser Ausnahmebestimmung auch **Zuschüsse des Dienstgebers an den Dienstnehmer für das Impferum** sowie die **ärztliche Leistung** umfasst.

Praxistipp:

- Vorsicht ist in der Praxis in Zukunft möglicherweise bei Yoga-Veranstaltungen, Zumba-Kursen, Sportkursen etc. geboten. Die Einhebung von Kostenbeiträgen bei den Dienstnehmer/innen könnte hier die drohende Sachbezugsgefahr schon ein wenig eindämmen.
- Wichtig wird auch sein, dass die betriebliche Buchhaltungsabteilung von diesen Änderungen Bescheid weiß (wenn dort entsprechende „kritische Rechnungen“ auftauchen, damit man in der Personalverrechnung entsprechend reagieren kann).

Lohnartencheck für abgabenfreie „betriebliche Gesundheitsmaßnahmen“ gültig ab dem 1. Jänner 2016

Lohnsteuer	frei
Sozialversicherung	frei
Betriebliche Vorsorge	frei
DB/DZ/KommSt	frei
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach <i>§ 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988</i>	neutral
J/4 bzw. J/12 nach <i>§ 67 Abs. 6 EStG 1988</i>	neutral
Lohnkontenausweis	nein
Lohnzettelaufnahme	nein
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	keine Einbeziehung
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	keine Einbeziehung *
Pfändung	unpfändbar, solange der Exekutionsbeschluss nichts anderes regelt

* in „Sonderfällen“ wäre eine Beurteilung als „arbeitsrechtliches Entgelt“ denkbar.

Lohnartencheck für allfällige abgabenpflichtige „betriebliche Gesundheitsmaßnahmen“, gültig ab dem 1. Jänner 2016	
Lohnsteuer	pflichtig als laufender Bezug
Sozialversicherung	pflichtig als laufender Bezug
Betriebliche Vorsorge	pflichtig
DB/DZ/KommSt	pflichtig
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	Erhöhung
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	Erhöhung
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	keine Einbeziehung
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	keine Einbeziehung *
Pfändung	pfändbar, solange der Exekutionsbeschluss nichts anderes regelt

* in „Sonderfällen“ wäre eine Beurteilung als „arbeitsrechtliches Entgelt“ denkbar.

3.1.1.3 Jubiläumssachgeschenke

§ 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988 – gültig für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2016

Mit **Wirkung ab dem 1. Jänner 2016** wird die derzeitige Regelung, die in Bezug auf **Betriebsveranstaltungen** (Sachwert bis zu € 365,00) sowie **Sachgeschenke** (Sachwert bis zu € 186,00) Befreiungsregelungen vorsieht, erweitert werden und zwar um den Begriff der **„Jubiläumsgeschenke“**.

Die Ergänzung des § 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988 lautet ab dem 1. Jänner 2016:

...sowie aus Anlass eines Dienst- oder Firmenjubiläums empfangene Sachzuwendungen bis zu einer Höhe von € 186,00 Euro jährlich“...

Kommentar:

- Die *Erläuterungen zur Regierungsvorlage* sehen dazu vor, dass der Empfang dieses Geschenks nicht im Rahmen einer Betriebsveranstaltung erfolgen muss.
- Als Sachgeschenke kommen auch Gutscheine, Autobahnvignetten, Golddukatens und Goldmünzen in Frage, bei denen der **Goldwert** im Vordergrund steht.
- Geldgeschenke fallen nicht darunter und werden ab dem 1. Jänner 2016 auch ihre Befreiung im SV/BV-Recht verlieren (dort lag ohnedies die Befreiung nur unter bestimmten Voraussetzungen vor).
- Für den Fall, dass **Dienstnehmer- und Dienstgeberjubiläum** in dasselbe Kalenderjahr fallen, so können den betroffenen Arbeitnehmer/innen Sachgeschenke in Summe bis zu einem Gesamtwert in Höhe von € 186,00 ohne abgabenrechtliche Konsequenzen überreicht werden.
- Die *Erläuterungen zur Regierungsvorlage* geben dazu auch **zwei Beispiele**:

Beispiel 1 - Angabe

- *Anlässlich des zehnjährigen Firmenjubiläums im Mai erhalten alle Arbeitnehmer/innen eine Uhr im Wert von € 150,00.*
- *Im selben Jahr erhalten alle Arbeitnehmer/innen im Rahmen der Weihnachtsfeier ein Weihnachtsgeschenk im Wert von € 180,00.*

Beispiel 1 - Lösung

Beide Geschenke sind abgabenfrei.

Beispiel 2 - Angabe

- *Anlässlich des zehnjährigen Firmenjubiläums im Mai erhalten alle Arbeitnehmer/innen eine Uhr im Wert von € 150,00.*

- Im selben Jahr erhält ein/e Arbeitnehmer/in im Oktober aus Anlass des zwanzigjährigen Dienstjubiläums ein Geschenk von Arbeitgeberseite im Wert von € 200,00.

Beispiel 2 - Lösung

Die Uhr ist steuerfrei und von dem Geschenk im Wert von € 200,00 kann die Differenz auf die € 186,00 (also € 36,00) steuerfrei behandelt werden, die restlichen € 164,00 stellen einen steuerpflichtigen Sachbezug dar.

Der Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass sieht zu Rz 78 LStR 2002 Folgendes vor:

Demnach sind Jubiläumsgeschenke steuerfrei, die aus Anlass eines 10-, 20-, 25-, 30-, 35-, 40-, 45- oder 50-jährigen Dienstnehmerjubiläums bzw. aus Anlass eines 10-, 20-, 25-, 30-, 40-, 50-, 60-, 70-, 75-, 80-, 90-, 100-etc.- jährigen Firmenjubiläums gewährt werden.

Dieselbe Beurteilung erfolgt auch betreffend die übrigen Lohnabgaben (DB/DZ/KommSt) sowie betreffend SV und BV.

Lohnartencheck für „Jubiläumsgeschenke frei“ – gültig ab dem 1. Jänner 2016

Lohnsteuer	frei
Sozialversicherung	frei
Betriebliche Vorsorge	frei
DB/DZ/KommSt	frei
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	neutral
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	neutral
Lohnkontenausweis	nein
Lohnzettelaufnahme	nein
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	keine Einbeziehung
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	keine Einbeziehung
Pfändung	unpfändbar, solange der Exekutionsbeschluss nichts anderes regelt

Lohnartencheck für „Jubiläumsgeschenke pflichtig“

Lohnsteuer	pflichtig und zwar im Normalfall als „sonstiger Bezug nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988“
Sozialversicherung	pflichtig als „laufender Bezug“ (das wird der Normalfall sein), es könnte auch sein, dass es eine innerbetriebliche Regelung über die wiederkehrende Gewährung von Jubiläumsgeschenken gibt → Sonderzahlungen
Betriebliche Vorsorge	pflichtig
DB/DZ/KommSt	pflichtig
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	Anrechnung
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	neutral
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	im Normalfall keine Einbeziehung mangels Regelmäßigkeit
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	im Normalfall keine Einbeziehung mangels Regelmäßigkeit
Pfändung	pfändbar im Rahmen der Sachleistungsregelung (nur der pflichtige Teil), wenn der Exekutionsbeschluss nichts anderes regelt.

3.1.1.4 Jubiläumsgelder

- Jubiläumsgelder sind ab dem 1. 1. 2016 **pflichtig in SV und BV**.
- Damit ist ab diesem Zeitpunkt die **Nichtgewährung** kollektivvertraglich zustehender Jubiläumsgelder **lohndumpingrelevant** (dies gilt weiterhin nicht für Jubiläumsgelder, die auf Basis einer Betriebsvereinbarung oder betrieblichen Übung gewährt werden).
- Ob ein Jubiläumsgeld, welches bei Austritt fällig wird, auch ab dem 1. 1. 2016 als **Beendigungsanspruch** (§ 49 Abs. 3 Z 7 ASVG) beitragsfrei bleibt (so wie dies bis dato in E-MVB 049-03-10-001) wird vorerst wohl strittig bleiben.
- Meiner Ansicht nach wird ein Jubiläumsgeld, welches auch ohne Beendigung fällig geworden wäre (also sv-pflichtig gewesen wäre), dann auch bei Austritt sv-pflichtig sein wird. Dann ansonsten müsste wohl ein anteiliges Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bei Austritt ebenfalls frei in SV/BV sein.
- Wird allerdings ein Jubiläumsgeld tatsächlich nur im Zuge eines Austrittes fällig (weil es nur ein „Austrittsjubiläumsgeld“ gibt), dann wird es wohl weiterhin beitragsfrei sein.
- Wird in Bezug auf Bilanzstichtage vor dem 1. 1. 2016 eine **Jubiläumsgeldrückstellung** gebildet, so ist zu empfehlen, bereits die Dienstgeberanteile zur SV und die Anteile zur BV-Berechnung bei der Bildung der Rückstellung mitzuberücksichtigen.

Lohnartencheck für „Jubiläumsgelder“ ab dem 1. 1. 2016	
Lohnsteuer	pflichtig und zwar im Normalfall als „sonstiger Bezug nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988“
Sozialversicherung	pflichtig im Regelfall als Sonderzahlung, wenn eine Regelung (zB Kollektivvertrag) eine Jubiläumsgeldstaffel (mindestens zwei mögliche Jubiläumsgelder) vorsieht. Keine Rolle spielt dabei, ob der bzw. die Einzelne noch Aussicht auf Wiederkehr hat. Regelt die Vorschrift nur ein einziges Jubiläumsgeld (zB einzig und alleine nach 25 Jahren), dann liegt ein laufender Bezug in der SV vor.
Betriebliche Vorsorge	pflichtig
DB/DZ/KommSt	pflichtig
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	Anrechnung
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	neutral
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	im Normalfall keine Einbeziehung mangels Regelmäßigkeit
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	im Normalfall keine Einbeziehung mangels Regelmäßigkeit
Pfändung	pfändbar, gemeinsam mit dem laufenden Bezug

3.1.1.5 Mitarbeiterbeteiligungen

§ 3 Abs. 1 Z 15 lit. b EStG 1988 – gültig für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2016

- Mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2016 wird der **Mitarbeiterbeteiligungsfreibetrag** in Höhe von € 1.460,00 auf € **3.000,00** angehoben und damit **mehr als verdoppelt**.
- Diese Maßnahme war bereits im Regierungsprogramm vorgesehen und soll es aus Arbeitnehmersicht ermöglichen, einerseits an der Wertsteigerung eines Unternehmens mitzupartizipieren und auf der anderen Seite aus Arbeitgebersicht eine stärkere Bindung ans Unternehmen ermöglichen.

Lohnartencheck für „Mitarbeiterbeteiligungen frei“ ab dem 1. 1. 2016	
Lohnsteuer	frei
Sozialversicherung	frei
Betriebliche Vorsorge	frei
DB/DZ/KommSt	frei
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	neutral
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	neutral
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	nein (§ 2a AVRAG)
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	nein (§ 2a AVRAG)
Pfändung	unpfändbar, wenn der Exekutionsbeschluss nichts anderes regelt

Lohnartencheck für „Mitarbeiterbeteiligungen pflichtig“ ab dem 1. 1. 2016	
Lohnsteuer	pflichtig und zwar als sonstiger Bezug nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988
Sozialversicherung	pflichtig und zwar als laufender Bezug
Betriebliche Vorsorge	pflichtig
DB/DZ/KommSt	pflichtig
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	Anrechnung
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	neutral
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	nein (§ 2a AVRAG)
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	nein (§ 2a AVRAG)
Pfändung	Pfändbar im Rahmen der Sachleistungsregelung, solange der Exekutionsbeschluss nichts anderes vorsieht.

3.1.1.6 Reiseaufwandsentschädigungen an Betriebsratsmitglieder

§ 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 – tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2015 in Kraft

Mit rückwirkender Wirkung ab dem 1. 1. 2015 wurde § 3 Abs. 1 Z. 16b EStG 1988 um folgenden Satz erweitert:

Reiseaufwandsentschädigungen, die an Mitglieder des Betriebsrates und Personalvertreter im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes und ähnlicher bundes- oder landesgesetzlicher Vorschriften für ihre Tätigkeit gewährt werden, sind steuerfrei, soweit sie die Beträge gemäß § 26 Z 4 nicht übersteigen.

Die Reisekostenaufwandsentschädigungen, die von Arbeitgeberseite an Betriebsratsmitglieder bzw. Personalvertreter/innen für deren Tätigkeiten für die Belegschaft geleistet wurden, konnten bis dato nicht abgabenbegünstigt behandelt werden. § 26 Z 4 EStG 1988 konnte nicht zur Anwendung gelangen, da kein Dienstgeberauftrag vorlag bzw. vorliegt („.....über Auftrag des Dienstgebers.....“), § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 konnte davor ebenfalls nicht zur Anwendung gelangen, da diese Regelung sich **auf ganz bestimmte Tätigkeiten bezieht** und außerdem vom Anspruch aufgrund einer **steuerlich anerkannten lohngestaltenden Vorschrift** gekennzeichnet war.

Mit Wirkung rückwirkend **ab dem 1. Jänner 2015** kommt es zur Schaffung eines eigenen Befreiungstatbestandes für diese Personengruppe, für den Fall, dass Reisekosten vergütet werden sollen. Es dürfen nur die betraglichen Grenzen des § 26 Z 4 EStG 1988 nicht überschritten werden, zeitliche Begrenzungen gibt es keine. Beim Kilometergeld wird wohl die 30.000-km-Jahresgrenze analog zur Anwendung gelangen müssen.

Lohnartencheck für „Reiseaufwandsentschädigungen Betriebsrat frei“ (§ 3 Abs. 1 Z. 16b EStG 1988)“	
Lohnsteuer	frei
Sozialversicherung	frei
Betriebliche Vorsorge	frei
DB/DZ/KommSt	frei
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	neutral
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	Erhöhung
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	nein
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	Nein
Pfändung	unpfändbar, wenn der Exekutionsbeschluss nichts anderes regelt.

Lohnartencheck für „Reiseaufwandsentschädigungen Betriebsrat pflichtig“	
Lohnsteuer	pflichtig und zwar als laufender Bezug
Sozialversicherung	pflichtig und zwar als laufender Bezug
Betriebliche Vorsorge	pflichtig
DB/DZ/KommSt	pflichtig
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	Erhöhung
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	Erhöhung
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	nein
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	nein
Pfändung	pfändbar, wenn der Exekutionsbeschluss nichts anderes regelt

3.1.1.7 Essensmarken

§ 3 Abs. 1 Z 17 EStG 1988 – gültig seit 15. August 2015

- Bis dato konnte der „große Essensmarkenfreibetrag“ (€ 4,40 pro Arbeitstag) nur dann zur Gänze abgabenbegünstigt sein, wenn die Essensmarke am Arbeitsplatz oder in einer nahe gelegenen Gaststätte eingelöst werden konnte.
- Die Einschränkung auf „nahe gelegene Gaststätten“ ist nach Ansicht des Gesetzgebers nicht mehr zeitgemäß, sodass man auf die Wortfolge „nahe gelegen“ seit dem 15. August 2015 verzichtet.
- Die abgabenrechtliche Beurteilung erfolgt in sämtlichen Lohnabgaben (SV, DB, DZ, KommSt, BV) wie in der Lohnsteuer

Der Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass sieht zu Rz 98 LStR 2002 zusätzlich Folgendes vor:

Für den Fall, dass im Zuge von Dienstreisen sowohl Taggelder als auch Essensbons gewährt werden, so sind die Essensbons wie Taggeld zu behandeln. Übersteigt die Summe aus Taggeld und Essensbons die nicht steuerbaren Werte des § 26 Z 4 EStG 1988 bzw. die Ersätze des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988, so liegt insoweit steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

In der Praxis ist dies dann von Bedeutung, wenn das Taggeld, welches aufgrund der abgabenrechtlich anerkannten lohngestaltenden Vorschrift gewährt wird, sehr niedrig ist (also weniger als die Sätze nach § 26 Z 4 EStG 1988).

Richtigerweise jedoch müsste in letzterem Fall die durch die Essensbons bewirkte Taggeld**überzahlung** vorübergehend (d. h. maximal für 5 Tage oder 15 Tage, ev. auch 183 Tage) abgabenfrei bleiben können.

3.1.1.8 Abgabefreiheit für den Hastrunk im Brauereigewerbe entfällt mit 31. 12. 2015

§ 3 Abs. 1 Z 19 EStG 1988 in der alten Fassung – entfällt mit 31. 12. 2015

- Mit 31. 12. 2015 endet die jahrzehntelange Steuerfreistellung in Bezug auf den „Hastrunk im Brauereigewerbe“ (wird auch parallel im SV/BV-Recht der Pflichtigkeit unterworfen).
- Ersatzlos wird diese Ausnahmeregelung jedoch nicht gestrichen, da an anderer Stelle eine allgemeine Mitarbeiterabattregelung ins Gesetz aufgenommen wird.
- Dieselbe abgabenrechtliche Beurteilung erfolgt ab dem 1. Jänner 2016 in sämtlichen Lohnabgaben (SV, DB, DZ, KommSt).

3.1.1.9 Begräbniskostenzuschuss

§ 3 Abs. 1 Z 19 EStG 1988 in der neuen Fassung – gilt für Lohnzahlungszeiträume ab Jänner 2016

An die Stelle der Steuerbefreiung für den Hastrunk tritt nun eine **Begräbniskostenzuschussregelung**.

Diese lautet wie folgt:

Zuwendungen des Arbeitgebers für das Begräbnis des Arbeitnehmers, dessen (Ehe-)Partners oder dessen Kinder im Sinne des § 106 EStG 1988.

Praxisanmerkungen:

1. Die Lohnsteuerrichtlinien 2002 sehen in Bezug auf die Rz 101 als Beispiele für Begräbniskosten die Kosten für den Grabstein, die Beerdigung sowie das Totenmahl vor.
2. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin diese Aufwände direkt trägt oder aber an die betroffene Person refundiert. In letzterem Fall ist empfehlenswert, sich eine Kopie der ursprünglichen Rechnung aufzubewahren.
3. Die Führung dieser Zuwendung über das Lohnkonto ist nicht erforderlich.
4. Die abgabenrechtliche Beurteilung erfolgt in sämtlichen Lohnabgaben (SV, BV, DB, DZ, KommSt) so wie in der Lohnsteuer.
5. Die Gewährung von „Todfallsbezügen“ bzw. „Todfallsabfertigungen“ fällt **nicht** unter diese Befreiungsbestimmung.
6. Die Rz 101 gibt weiters darüber Auskunft, dass der Tod eines Kindes innerhalb von 6 Monaten oder im ersten Kalenderhalbjahr der abgabenfreien Beurteilung des Begräbniskostenzuschusses keinen Abbruch tut.

Lohnartencheck für „Begräbniskostenzuschuss frei“ ab 1. Jänner 2016

Lohnsteuer	frei
Sozialversicherung	frei
Betriebliche Vorsorge	frei
DB/DZ/KommSt	frei
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	neutral
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	neutral
Lohnkontenausweis	nein
Lohnzettelaufnahme	nein
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	nein
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	nein
Pfändung	unpfändbar

3.1.1.10 Zinersparnisse aus Gehaltsvorschüssen bzw. Arbeitgeberdarlehen

§ 3 Abs. 1 Z 20 EStG 1988 – gültig für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2016

Die derzeit „nicht belegte“ Ziffer 20 des § 3 Abs. 1 EStG 1988 wird nun – offenbar aus Systemgründen – mit jener Regelung teilweise befüllt werden, die man allgemein unter der „Zinersparnisregelung“ aus der Sachbezugswerteverordnung (§ 5) kennt.

§ 3 Abs. 1 Z 20 EStG 1988 lautet ab 1. 1. 2016:

Der geldwerte Vorteil aus unverzinslichen oder zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen, soweit der Gehaltsvorschuss und das Arbeitgeberdarlehen den Betrag von 7 300 Euro nicht übersteigen.

Der Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass sieht zu Rz 207c LStR 2002 zusätzlich Folgendes vor:

Der Freibetrag in Höhe von € 7.300,00 steht nicht pro Vorschuss oder pro Darlehen zu, sondern insgesamt pro Dienstnehmer/in.

Praxisanmerkungen:

Was auf den ersten Blick überflüssig aussieht, weil nun der Freibetrag „doppelt“ geregelt ist (einmal in der Sachbezugswerteverordnung sowie einmal im EStG 1988) entpuppt sich bei näherer Betrachtung als absolute legistische Notwendigkeit. Namhafte Verfassungsrechtlicher/innen sind nämlich der Ansicht, dass viele Verordnungen der Finanzverwaltung (wie zB. die Pendlerverordnung) verfassungswidrig sind, weil viel zu wenig Substantielles im „Grundgesetz“ (hier: Einkommensteuergesetz) geregelt ist und dafür zu viele Details vergleichsweise in der Verordnung. Hier ist mal ein „kleiner Schritt“ in die richtige Richtung.

Man hätte meiner Ansicht nach in der Sachbezugswerteverordnung auf *VwGH 2011/13/0015 vom 25. März 2015 = WPA 8/2015, Artikel Nr. 200/2015* Bedacht nehmen können und § 5 Abs. 3 insoweit umformulieren, sodass die Art der Besteuerung des Zinsvorteils nicht willkürlich nach § 67 Abs. 10 EStG 1988 erfolgen muss (geschah leider vorerst mal nicht). Das VwGH-Erkenntnis finden Sie im Judikaturlink.

3.1.1.11 Unentgeltliche Mitarbeiter- und Angehörigenbeförderung durch Personentransportunternehmen wird ab 1. Jänner 2016 abgabepflichtig

§ 3 Abs. 1 Z 21 EStG 1988 – läuft in der alten Regelung mit 31. 12. 2015 aus

§ 3 Abs. 1 Z 21 EStG 1988 beherbergte noch bis 31. 12. 2015 den geldwerten Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Beförderung der eigenen Arbeitnehmer/innen und ihrer Angehörigen bei Beförderungsunternehmen.

Diese Steuerbefreiungsregelung entfällt mit 31. 12. 2015. Diese Arbeitgeberleistung wird somit in sämtlichen Lohnabgaben (Lohnsteuer, SV, BV, DB, DZ und KommSt) ab dem 1. Jänner 2016 pflichtig. Allerdings muss bei der Beurteilung derartiger Leistungen in Zukunft auch die Anwendung der Mitarbeiterabbatteregelung geprüft werden.

3.1.1.12 Mitarbeiterrabatte

§ 3 Abs. 1 Z 21 EStG 1988 – gültig für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2016

Die gesetzliche Mitarbeiterrabatteregelung lautet ab dem 1. 1. 2016

Der geldwerte Vorteil gemäß § 15 Abs. 2 Z 3 lit. a aus dem kostenlosen oder verbilligten Bezug von Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber oder ein mit dem Arbeitgeber verbundenes Konzernunternehmen im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet (Mitarbeiterrabatt), nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

a) Der Mitarbeiterrabatt wird allen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern eingeräumt.

- b) Die kostenlos oder verbilligt bezogenen Waren oder Dienstleistungen dürfen vom Arbeitnehmer weder verkauft noch zur Einkünfteerzielung verwendet und nur in einer solchen Menge gewährt werden, die einen Verkauf oder eine Einkünfteerzielung tatsächlich ausschließen.
- c) Der Mitarbeiterrabatt ist steuerfrei, wenn er im Einzelfall 20% nicht übersteigt.
- d) Kommt lit. c nicht zur Anwendung, sind Mitarbeiterrabatte insoweit steuerpflichtig, als ihr Gesamtbetrag 1 000 Euro im Kalenderjahr übersteigt.“

A) Freibetrag und Freigrenze

Die Beurteilung, ob ein Mitarbeiterrabatt ab dem 1. Jänner 2016 abgabenpflichtig ist oder nicht, erfolgt in zwei Schritten:

Schritt 1:

Beträgt der **Mitarbeiterrabatt** im Einzelfall **maximal 20 %**?

- Wenn ja, dann liegt **kein Vorteil aus dem Dienstverhältnis** vor. Hier gibt es keine Jahresbetragsgrenze.
- Wenn nein (der Rabatt überschreitet die 20 %), dann geht es weiter mit „Schritt 2“.
- Beachte: die 20 % stellen eine Freigrenze dar, sodass der gesamte Rabatt, falls er im Einzelfall höher sein sollte, in den „Schritt 2“ weitergeleitet wird.

Schritt 2:

- Jene Fälle, bei denen der Mitarbeiterrabatt **20 % übersteigt**, führen pro Arbeitnehmer/in nur dann zu einem Vorteil aus dem Dienstverhältnis, wenn die Gesamtsumme dieser Vorteile den Betrag von **€ 1.000,00** beim betreffenden Arbeitnehmer bzw. bei der betreffenden Arbeitnehmerin pro Kalenderjahr übersteigt.
- Erfasst wird dann also nur jener Wert, der über € 1.000,00 hinausgeht.
- Der **Betrag von € 1.000,00** ist insoweit ein **Freibetrag**.

Übersteigt in einem Fall der **Mitarbeiterrabatt** für den einzelnen Mitarbeiter oder die einzelne Mitarbeiterin die Freigrenze von 20 % (zB 25 %), dann gelangt der **komplette Rabattbetrag in einen Topf** (also nicht nur der Teil, der die 20 % übersteigt).

Übersteigt dieser Topf im Kalenderjahr dann den Betrag von € 1.000,00, dann ist der überschreitende Teil der Lohnsteuerpflicht zu unterwerfen (also jener Teil, welcher über € 1.000,00 hinausgeht). Dieser Topf ist ebenfalls pro Arbeitnehmer/in zu beurteilen.

Überschreitet der Mitarbeiterrabatt bei einem Einzeleinkauf die **Freigrenze (20 %) nicht**, übersteigt jedoch die Summe der Rabatte aus derartigen Einzeleinkäufen beim betreffenden Arbeitnehmer bzw. bei der betreffenden Arbeitnehmerin den Betrag von € 1.000,00 im Kalenderjahr, dann liegt kein Vorteil aus dem Dienstverhältnis vor.

Im Übrigen zählen übliche Kundenrabatte (also Rabatte, die schon der Kunde bekäme) nicht als Mitarbeiterrabatte. Man kann also von jenem Preis, von dem bereits der übliche Kundenrabatt in Abzug gebracht wurde, bedenkenlos bis zu 20 % weiteren Mitarbeiterrabatt in Abzug bringen.

B) Waren und Dienstleistungen des allgemeinen Geschäftsverkehrs

Die Begünstigungsregelung ist nur auf Waren und Dienstleistungen anzuwenden, die von Dienstgeberseite gegenüber Endkund/innen angeboten werden.

Beispiel 1:

- Ein Bauunternehmen verkauft an seine Arbeitnehmer/innen Zementsäcke begünstigt, die „übrig geblieben“ sind.
- Zementsäcke sind allerdings nicht im Verkaufsangebot des Bauunternehmens (sondern die Errichtung von Häusern bzw. die Sanierung von Häusern).

Lösung zu Beispiel 1:

Da Zementsäcke vom Bauunternehmen (also vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin) nicht an Endkund/innen verkauft werden, kann die Mitarbeiterrabatteregelung (und damit auch die damit verbundenen Befreiungen) nicht zur Anwendung gelangen.

C) Waren bzw. Dienstleistungen dürfen nicht für Wiederverkauf sein

- Allerdings muss darauf geachtet werden, dass die begünstigte Abgabe dieser Waren nicht dazu führt, dass von Arbeitnehmerseite damit ein „Handel“ betrieben werden kann.
- Voraussetzung für die Anerkennung der Steuerfreiheit ist unter anderem auch, dass die kostenlos oder verbilligt bezogenen Waren oder Dienstleistungen vom Arbeitnehmer weder verkauft noch zur Einkünfteerzielung verwendet werden und nur in einer solchen Menge gewährt werden, die einen Verkauf oder eine Einkünfteerzielung tatsächlich ausschließen.
- Dies ist vom Arbeitgeber – zB durch **Regelungen im Dienstvertrag** - sicherzustellen.

Eine Formulierung könnte lauten:

Ich nehme zur Kenntnis, dass die im Rahmen der Mitarbeiterrabatteregelung abgabenfrei erworbenen Waren nicht weiterverkauft werden dürfen bzw. dass ich mit diesen Waren keine Einkünfte erzielen darf. Im Falle des Zuwiderhandelns drohen mir abgabenrechtliche Konsequenzen.

D) Waren bzw. Dienstleistungen, die in der Sachbezugswerteverordnung bewertet sind

- Ist ein Wert betreffend den geldwerten Vorteilen von Waren und Dienstleistungen in der **Sachbezugswerteverordnung** festgelegt, kommt die Befreiung gemäß § 3 Abs. 1 Z 21 EStG 1988 nicht zur Anwendung.
- Es gelten in diesem Fall die Grundsätze der Sachbezugswerteverordnung.
- In der Praxis könnte dies Arbeitgeberdarlehen oder Arbeitgebervorschüsse bei Banken betreffen (hier gilt die „Zinsvorteilsregelung“ der Sachbezugswerteverordnung) oder aber die begünstigte Abgabe von „Sonstigen Sachbezugswerten in der Land- und Forstwirtschaft“ nach § 6 der Sachbezugswerteverordnung.

E) Adressat/innen der Begünstigungsregelung auf Arbeitnehmerebene

- Ähnlich wie zum Beispiel bei Zukunftssicherungsmaßnahmen wird auf das „Kollektiv“ abgestellt, also auf alle Arbeitnehmer/innen oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer/innen des Unternehmens.
- Zur Frage, wer als Arbeitnehmer/in in Frage kommt bzw. was bei der Gruppenbildung beachtet werden muss, siehe Rz 75 und 76 LStR 2002.
- Nach Ansicht des BMF kommt die Mitarbeiterrabatteregelung bei Pensionist/innen **nicht** zur Anwendung.
- Konkret bedeutet diese Rechtsansicht, dass begünstigtes Einkaufen bzw. Inanspruchnehmen von Leistungen durch Pensionist/innen zum Sachbezug führt (im Ausmaß des Unterschiedes zwischen üblichem Endkundenpreis und durch zusätzliche Mitarbeiterrabatte reduziertem Preis) und zwar für die Abgaben Lohnsteuer und KommSt (DB und DZ werden zumeist aus Altersgründen entfallen).
- Dieselbe Vorteilsermittlung (Unterschied zwischen üblichem Endkundenpreis und durch zusätzliche Mitarbeiterrabatte reduziertem Preis) müsste theoretisch auch in Bezug auf Angehörige des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin erfolgen. Hier erweist sich das BMF allerdings als großzügig und wendet die Mitarbeiterrabatteregelung auch hier an. Sobald jedoch der Freibetrag in Höhe von € 1.000,00 überschritten ist, erfolgt eine Zurechnung des Vorteils zum Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin.

F) Adressat/innen der Begünstigungsregelung auf Arbeitgeberebene

- Klar ist, dass der bzw. die Arbeitgeber/in begünstigte Rabatte an seine Arbeitnehmer/innen gewähren kann.
- Die Begünstigungsregelung ist auch dann anzuwenden, wenn der Vorteil von einem Konzernunternehmen zufließt.
- Fließt der Vorteil allerdings von einem anderen dritten Unternehmen zu (nicht Konzern, sondern Partnerfirma außerhalb eines Konzerns), so könnte dieser Rabatt als „Vorteil von dritter Seite“ erfassungspflichtig beim Arbeitgeber sein (keine Anwendung der Mitarbeiterrabatteregelung). Dies wäre vor allem dann der Fall, wenn es eine intensive Geschäftsbeziehung gibt und als „Gegenleistung“ die Arbeitnehmer/innen des jeweils anderen Unternehmens begünstigt einkaufen dürfen.

G) Berechnungsbasis für den Mitarbeiterrabatt

§ 3 Abs. 1 Z 21 EStG 1988 iVm § 15 Abs. 2 Z. 3 lit. a EStG 1988 – gilt ab 1. 1. 2016

1. Im Einzelhandel (bzw. Abgabe von Letztverbraucher/innen):

- Der Mitarbeiterrabatt ist **von jenem Endpreis** zu berechnen, zu welchem der Arbeitgeber die Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.
- Endpreis ist daher jener Preis, von welchem **übliche Kundenrabatte** bereits abgezogen wurden (siehe Rz 138); dabei ist stets auf den Endpreis im Zeitpunkt des kostenlosen oder verbilligten Bezugs der konkreten Ware oder Dienstleistung abzustellen (vgl. Beispiel 3).
- Preiszugeständnisse, die der Arbeitgeber im Einzelfall aufgrund gezielter Preisverhandlungen einräumt, sowie Sonderkonditionen für bevorzugte Kunden bleiben außer Betracht.
- Die Begünstigung gilt auch, wenn der Rabatt nicht unmittelbar vom Arbeitgeber, sondern von einem mit dem Arbeitgeber verbundenen Konzernunternehmen gewährt wird.

Beispiel 1:

Ein Unternehmer verkauft eine Ware an fremde Abnehmer im allgemeinen Geschäftsverkehr (üblicher Preis minus üblich gewährter Rabatte) zu einem Preis von 200 Euro.
An seine Arbeitnehmer verkauft der Unternehmer die gleiche Ware

a) zu einem Preis von 160 Euro.

Lösung zu Beispiel 1a):

Es kommt die Befreiung gemäß § 3 Abs. 1 Z 21 lit. b zur Anwendung, da die 20%-Grenze nicht überschritten wird (200 Euro minus 20% = 160 Euro). Ein Sachbezug ist nicht anzusetzen.

b) zu einem Preis von 140 Euro.

Lösung zu Beispiel 1b):

Infolge des Überschreitens der 20%-Grenze kommt § 3 Abs. 1 Z 21 lit. c EStG 1988 zur Anwendung. Es liegt ein geldwerter Vorteil von 60 Euro vor. Dieser Betrag von 60 Euro ist jedoch nur dann zu versteuern, wenn es zu einer Überschreitung des jährlichen Freibetrages in Höhe von 1.000 Euro kommt (§ 3 Abs. 1 Z 21 lit. c EStG 1988).

Beispiel 2:

- Ein Unternehmer verkauft eine Ware an fremde Abnehmer um einen Preis von 15.000 Euro.
- Seinen Arbeitnehmern überlässt er die gleiche Ware um einen Preis von 11.250 Euro.

Lösung zu Beispiel 2:

- Der Mitarbeiterrabatt beträgt mehr als 20% (25% von 15.000 Euro = 3.750 Euro).
- Somit liegt ein geldwerter Vorteil von 3.750 Euro vor.
- Da auch der jährliche Freibetrag in Höhe von 1.000 Euro überschritten wird, sind 2.750 Euro (3.750 Euro abzüglich 1.000 Euro Freibetrag) als Vorteil aus dem Dienstverhältnis zu versteuern.

Beispiel 3:

- Ein Textilhandelsunternehmen verkauft eine Hose an fremde Abnehmer zu einem Preis von 100 Euro.
- Am 1. Juli wird die Ware aufgrund des Sommerschlussverkaufs um 30% auf 70 Euro reduziert.
- Ein Arbeitnehmer des Textilhandelsunternehmens erwirbt die Hose

a) am 28. Juni um 70 Euro:

Lösung zu Beispiel 3a:

Da die 20%-Grenze überschritten wird (100 Euro minus 20% = 80 Euro), liegt ein geldwerter Vorteil von 30 Euro vor, der dann zu versteuern ist, wenn der jährliche Freibetrag von 1.000 Euro überschritten wird.

=====

b) am 1. Juli um 70 Euro:

Lösung zu Beispiel 3b:

Es liegt kein Mitarbeiterrabatt vor, da auch fremde Abnehmer die Hose um 70 Euro erwerben können.

c) am 1. Juli um 60 Euro:

Lösung zu Beispiel 3c:

Die 20%-Grenze wird nicht überschritten (70 Euro minus 20% = 56 Euro). Der Mitarbeiterrabatt ist steuerfrei.

d) am 1. Juli um 50 Euro:

Lösung zu Beispiel 3d:

Da die 20%-Grenze überschritten wird (70 Euro minus 20% = 56 Euro), liegt ein geldwerter Vorteil von 20 Euro vor, der dann zu versteuern ist, wenn der jährliche Freibetrag von 1.000 Euro überschritten wird.

2. Im Großhandel:

- Sind die Abnehmer des Arbeitgebers keine Letztverbraucher (zB Großhandel) und gibt es daher keinen innerbetrieblichen Letztverbraucherpreis, ist der um übliche Preisnachlässe verminderte übliche Endpreis des Abgabeortes anzusetzen
- „Abgabeort“ ist jener Ort (Gemeinde oder Bezirk), an dem der Vorteil (der Mitarbeiterrabatt) dem Arbeitnehmer zugänglich gemacht wird. ONLINE-Angebote zählen nicht.
- Also müsste man eruieren, um welchen Preis man als Letztverbraucher/in die betreffende Ware „am Abgabeort“ normalerweise erwerben könnte.
- Zu diesem Preis ist dann der Vergleich zu ziehen, um die Mitarbeiterrabattebewertung zur Anwendung zu bringen.

Beispiel 1:

- Ein Unternehmer verkauft eine Ware an fremde Abnehmer im Einzelhandel (üblicher Preis abzüglich üblicher Rabatte) zu einem Preis von 100 Euro.
- An seine Arbeitnehmer verkauft der Unternehmer die gleiche Ware zu einem Preis von € 80,00.

Lösung zu Beispiel 1:

Im vorliegenden Fall kommt die Befreiung des § 3 Abs. 1 Z 21 lit. b EStG 1988 zur Anwendung, da der Mitarbeiterrabatt die 20 %-Grenze nicht übersteigt und es ist kein Sachbezug anzusetzen.

Beispiel 2:

- Ein Unternehmer verkauft eine Ware an fremde Abnehmer im Einzelhandel (üblicher Preis abzüglich üblicher Rabatte) zu einem Preis von 100 Euro.
- An seine Arbeitnehmer verkauft der Unternehmer die gleiche Ware zu einem Preis von € 70,00.

Lösung zu Beispiel 2:

- Da der Mitarbeiterrabatt die 20 %-Grenze übersteigt, liegt ein Anwendungsfall des § 3 Abs. 1 Z 21 lit. c EStG 1988 vor.
- Der Rabatt beträgt mehr als 20 %, der jedoch nur dann zu versteuern ist, wenn der jährliche Freibetrag des § 3 Abs. 1 Z 21 lit. c EStG 1988 in Höhe von € 1.000,00 überschritten wird.

Beispiel 3:

- Ein Unternehmer verkauft eine Ware an fremde Dritte zu einem Preis von 10.000 Euro.
- Seinen Arbeitnehmer/innen überlässt er die Ware zu einem Preis von € 7.500,00.

Lösung zu Beispiel 3:

- Der Rabatt beträgt mehr als 20 % und es liegt ein geldwerter Vorteil in Höhe von € 2.500,00 vor.
- Da der jährliche Freibetrag von € 1.000,00 überschritten wird, sind € 1.500 als laufender Bezug zu versteuern.

H) Dokumentations- und Aufzeichnungspflicht

- Das Über- oder Unterschreiten der 20 %-Begrenzung ist von Arbeitgeberseite zu dokumentieren und zu überprüfen.
- Das Überschreiten der 20 %-Grenze ist aufzuzeichnen und auf dem Lohnkonto zu erfassen (siehe die nachstehenden beiden Lohnartenchecks).
- Überschreitet der Einzelkauf die 20 %-Grenze nicht, so muss dieser nicht aufgezeichnet und auch nicht auf dem Lohnkonto erfasst werden.

Lohnartencheck für „Mitarbeiter rabatte > 20 % frei“ ab dem 1. 1. 2016	
Lohnsteuer	frei
Sozialversicherung	frei
Betriebliche Vorsorge	frei
DB/DZ/KommSt	frei
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	neutral
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	neutral
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja (rein über Kz 210, raus über Kz 243)
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	nein
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	ja (im Falle regelmäßiger Inanspruchnahme)
Pfändung	unpfändbar, wenn der Exekutionsbeschluss nichts anderes regelt

Lohnartencheck für „Mitarbeiter rabatte > 20 % pflichtig“ ab dem 1. 1. 2016	
Lohnsteuer	pflichtig und zwar als laufender Bezug
Sozialversicherung	pflichtig und zwar als laufender Bezug
Betriebliche Vorsorge	pflichtig
DB/DZ/KommSt	pflichtig
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	Erhöhung
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	Erhöhung
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	ja
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	ja (im Falle regelmäßiger Inanspruchnahme)
Pfändung	pfändbar im Rahmen der Sachleistungsregelung, solange der Exekutionsbeschluss nichts anderes vorsieht.

I) Praxisanmerkungen:

1. Tritt Steuerpflicht ein, so wird diese Steuerpflicht wohl insoweit im Monat der Realisierung (also im jeweiligen Monat des Überschreitens der 20 %-Freigrenze oder des € 1.000,00-Freibetrages) eintreten und zwar als laufender Bezug „sechstelerhöhend“. Fraglich ist, ob man aus Vereinfachungsgründen die Steuerpflicht in einem Kalendermonat (zB im Dezember) geballt abrechnen darf, wenn man tatsächlich einen Beitrag zur Vereinfachung der Personalverrechnung beisteuern möchte.
2. Interessant dürfte noch der Hinweis sein, dass für Zwecke der **Berechnung der Umsatzsteuer** jenes Entgelt heranzuziehen ist, welches der Mitarbeiter tatsächlich bei der Anschaffung leistet, wenn der Rabatt abgabenbegünstigt ist. Das bedeutet, dass ein abgabenfreier Mitarbeiter rabatt keine Umsatzsteuerpflicht auslöst.
3. Weiterhin wird im Falle von Mitarbeiterbegünstigungen zu hinterfragen sein, inwieweit auch der Dienstgeber ein erhebliches Interesse an der Gewährung dieser Leistung hat. In derartigen Fällen wird auch weiterhin kein Vorteil aus dem Dienstverhältnis vorliegen, wie dies zum Beispiel vom VwGH in Verbindung mit Gratismitarbeiterkonten erkannt wurde (*VwGH*)

2012/08/0164 vom 13. November 2013 = WPA 22/2013, Artikel Nr. 666/2013 sowie VwGH 2010/13/0196-8 vom 21. Mai 2014 = WPA 12/2014, Artikel Nr. 307/2014).

4. Die abgabenrechtliche Beurteilung von Mitarbeiterrabatten erfolgt somit in sämtlichen Lohnabgaben (SV, BV, Lohnsteuer, DB, DZ, KommSt) ident.

3.1.1.13 Alternative Betriebsrat

- In der Praxis stellt sich die Frage, ob bestimmte „abgabenrechtliche Beurteilungsprobleme“ dadurch vermieden werden können, indem die betreffenden **Leistungen von Betriebsratsseite** an die Belegschaft gewährt werden.
- Leisten Arbeitgeber/innen eine für Arbeitnehmer/innen direkt bestimmte Zahlung an den jeweiligen Betriebsratsfonds, damit dieser dann die Weiterleitung an eben diese Arbeitnehmer/innen vornehmen (z. B. Prämien) kann, so besteht bei den Arbeitgeber/innen Lohnsteuerpflicht, als ob sie selbst die Auszahlung vorgenommen hätte. Auch in Bezug auf die übrigen Lohnabgaben wird Pflichtigkeit ausgelöst.
- Andere Leistungen des Betriebsratsfonds an bzw. für Arbeitnehmer/innen, über deren Gewährung nicht von Arbeitgeberseite entschieden wird, bewahren ihre Steuerfreiheit, wenn sie auch im Zuge der Gewährung durch Arbeitgeber/innen steuerfrei gewesen wären UND wenn die Befreiungsbestimmung im Steuerrecht (zumeist ist hier der § 3 EStG 1988 gemeint) nicht nur konkret auf die Arbeitgeber/innen abstellt (also den Betriebsratsfonds nicht ausschließt).
- In der Praxis ist dies er Fall bei
 - Betriebsveranstaltungen (Betriebsausflüge) und Sachgeschenken bzw. Jubiläumsgeschenken, wobei die damit verbundenen Freibeträge pro Arbeitnehmer/in wohl insgesamt nur einmal zustehen sowie
 - bei Zuwendungen zur Beseitigung von Katastrophenschäden.
- Werden andere Leistungen von BR-Seite „gesponsert“ (ohne Zutun des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin), so sind diese Leistungen in der Personalverrechnung nicht zu erfassen, könnten aber direkt beim Arbeitnehmer bzw. bei der Arbeitnehmerin zu einer Nachforderung durch die Finanz führen.

3.1.2 Sachbezüge

3.1.2.1 Grundregel bei der Sachbezugsermittlung

§ 15 Abs. 2 Z 1 EStG 1988 – gültig für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2016

§ 15 Abs. 2 Z. 1 EStG 1988 besagt ab 1. Jänner 2016 Folgendes:

*Geldwerte Vorteile (Wohnung, Heizung, Beleuchtung, Kleidung, Kost, Waren, Überlassung von Kraftfahrzeugen zur Privatnutzung und sonstige Sachbezüge) sind mit den um übliche Preisnachlässe verminderten **Endpreisen des Abgabeortes** anzusetzen.*

- Die Grundregel des § 15 Abs. 2 Z 1 EStG 1988 lautet **ab 1.1.2016**, dass geldwerte Vorteile mit den **um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen des Abgabeortes** anzusetzen sind.
- Maßgebend für die **Preisfeststellung ist der Ort** (Gemeinde bzw. Bezirk), an dem der **geldwerte Vorteil zufließt**. Nicht maßgeblich sind Preise von Online-Angeboten (= nur die Rechtsansicht des BMF, steht weder in Gesetz noch in den Erläuterungen).
- Es ist stets auf den **Endpreis** im Zeitpunkt des kostenlosen oder verbilligten Bezugs der Ware oder Dienstleistung abzustellen.
- Durch den Begriff „üblich“ wird auf eine **Bewertung** verwiesen, die sich an den objektiven, normalerweise am Markt bestehenden Gegebenheiten am Abgabeort orientiert.
- Es kommt nicht auf die **subjektive Einschätzung** des Steuerpflichtigen, dessen persönliche Verhältnisse oder den **tatsächlichen persönlichen Nutzen** an.
- Unter dem **üblichen Endpreis am Abgabeort** versteht man daher den Preis, den **Letztverbraucher im normalen Geschäftsverkehr** zu zahlen haben.
- Dabei ist der Preis für die konkrete – verbilligt oder unentgeltlich überlassene – Ware oder Dienstleistung des betreffenden Herstellers bzw. Dienstleisters maßgebend.
- Es darf **nicht** vom üblichen Endpreis für funktionsgleiche und qualitativ gleichwertige Waren oder Dienstleistungen **anderer Hersteller bzw. Dienstleister** ausgegangen werden.

- **Übliche Preisnachlässe** (zB Mengenrabatte, Aktionen, Schlussverkauf) können in Abzug gebracht werden; dabei ist wiederum auf den Zeitpunkt des kostenlosen oder verbilligten Bezugs der Ware oder Dienstleistung abzustellen.
- Es liegt somit ein geldwerter Vorteil aus dem Dienstverhältnis vor, wenn dem bzw. der Arbeitnehmer/in Waren zu "Ausverkaufskonditionen" außerhalb der Ausverkaufszeiten überlassen werden.

3.1.2.2 Schaffung und Erweiterung einer Verordnungsermächtigung zur Bewertung von Sachbezügen

§ 15 Abs. 2 Z 2 EStG 1988 – gültig für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2016

- In § 15 Abs. 2 Z 2 EStG 1988 wird explizit eine **Verordnungsermächtigung** aufgenommen werden.
- Im Rahmen dieser Verordnung wird der *Bundesminister für Finanzen* im Einvernehmen mit dem *Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz* nicht nur ermächtigt, die Höhe von bestimmten Sachbezügen festzulegen, sondern auch **aus ökologischen Gründen** Ermäßigungen und Befreiungen von der Besteuerung von Sachbezügen vorzusehen.
- Damit wird eine Grundlage geschaffen, um in der **Sachbezugswerteverordnung** beim **Wertansatz für die Kfz-Nutzung** nach der **Schadstoffemission** zu differenzieren.

3.1.2.3 KFZ-Sachbezugsbewertung ab dem 1. 1. 2016

BGBl II Nr. 243, ausgegeben am 1. September 2015
gültig für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2016

A) Emissionswerte des KFZ sind maßgeblich

§ 4 Abs. 1 und 2 der Sachbezugswerteverordnung –
gültig für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2016

Die Höhe des KFZ-Sachbezuges hängt **ab dem 1. 1. 2016** nicht mehr nur von der Intensität der Privatnutzung sowie von den Anschaffungskosten ab, sondern nunmehr auch von den **CO2-Emissionswerten des KFZ**.

Jahr der erstmaligen Zulassung des KFZ	Für das erstmalige Zulassungsjahr maßgeblicher CO2-Grenzwert	CO2-Grenzwert im Jahr der erstmaligen Zulassung NICHT überschritten – Höhe des KFZ-Sachbezuges, auch für die Folgejahre	CO2-Grenzwert im Jahr der erstmaligen Zulassung überschritten – Höhe des KFZ-Sachbezuges, auch für die Folgejahre
2016 oder davor	130 Gramm/km	1,5 % vom AW, maximal € 720,00 oder	2 % vom AW, maximal € 960,00 jedoch
2017	127 Gramm/km		
2018	124 Gramm/km		
2019	121 Gramm/km	0,75 % vom AW, maximal € 360,00	1 % vom AW, maximal € 480,00
2020 oder später	118 Gramm/km		

- Zur Ermittlung des maßgeblichen CO2-Grenzwertes ist einzig maßgeblich ist, **in welchem Jahr das KFZ erstmalig zugelassen** wurde. Dieser **Grenzwert beeinflusst die** Höhe des KFZ-Sachbezuges, nicht nur **im Jahr der erstmaligen Zulassung**, sondern **auch in den Folgejahren**.
- Bei neuen Kraftfahrzeugen ist das Jahr der erstmaligen Zulassung ident mit dem Jahr der Anschaffung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeber/in, bei einem gebrauchten Fahrzeug kann das Jahr der Anschaffung vom Jahr der erstmaligen Zulassung abweichen. In diesem Fall zählt aber auch das Jahr der „erstmaligen Zulassung“ (übrigens ist hier auch der Listenpreis des Jahres der erstmaligen Zulassung bei der KFZ-Sachbezugsbewertung maßgeblich und nicht der Anschaffungswert).
- Der **maßgebliche CO2-Emissionswert** ergibt sich aus dem CO2-Emissionswert des kombinierten Verbrauches laut Typen- bzw. Einzelgenehmigung gemäß Kraftfahrzeuggesetz 1967

oder der EG-Typengenehmigung. Sofern für ein KFZ **kein CO2-Emissionswert** vorliegt, ist der Sachbezug **in Höhe von 2 % des Anschaffungswertes** anzusetzen.

- Bei bivalenten Erdgasfahrzeugen, für welche **zwei CO 2 -Werte** eingetragen sind, kann der **niedrigere CO 2 -Wert** für die Berechnung des Sachbezugswertes herangezogen werden (*Rz 175a LStR 2002*).
- Den maßgeblichen CO2-Wert findet man entweder
 - im Kartonzulassungsschein findet man diesen Eintrag unter der Zeile „V7“ oder
 - im Typenschein (hier wird der mittlere der drei Werte genommen) oder
 - unter www.scheckkartenzulassung.at, wenn man eine Zulassung im Scheckkartenformat hat und die dazugehörige Nummer.
- In Bezug auf **gebrauchte Kraftfahrzeuge** ist hinsichtlich des CO2-Grenzwertes das **Kalenderjahr der erstmaligen Zulassung des KFZ** maßgeblich (analog zum Listenpreis, der ja auch von diesem Jahr abhängig ist).

Beispiel 1:

Ein im Jahr 2014 angeschafftes KFZ weist laut EG-Typengenehmigung einen CO2-Emissionswert wie folgt aus:

- A) 135 Gramm /km oder
- B) 125 Gramm/km

Die maßgeblichen Anschaffungskosten betragen € 55.000,00.

Wie sieht hier ab dem 1. 1. 2016 die Sachbezugsbewertung bei intensiver Privatnutzung aus (mehr als durchschnittlich 500 km pro Monat)?

Lösung zu Beispiel 1:

CO2-Wert	Sachbezug 2015	Sachbezug ab 2016
135 Gramm/km	1,5 % von € 55.000,00 = € 825,00, maximal jedoch € 720,00	2 % von € 55.000,00 = € 1.100,00, maximal jedoch € 960,00
125 Gramm/km	1,5 % von € 55.000,00 = € 825,00, maximal jedoch € 720,00	1,5 % von € 55.000,00 = € 825,00, maximal jedoch € 720,00

Beispiel 2:

- *Ein im Jahr 2016 angeschafftes KFZ weist laut EG-Typengenehmigung einen CO2-Emissionswert in Höhe von 126 Gramm/km aus.*
- *Wie wird der KFZ-Sachbezug im Jahr 2017 bei intensiver Privatnutzung (mehr als 500 durchschnittlich 500 km pro Monat) ermittelt?*

Lösung zu Beispiel 2:

- Maßgeblich ist, dass jener Grenzwert, der im Anschaffungsjahr (hier: 2016) gilt bzw. galt, nicht überschritten ist (dieser beträgt nämlich 130 Gramm/km).
- Somit bleibt es sowohl im Jahr 2016, als auch ab dem Jahr 2017, ab welchem die „steuerliche“ CO2-Emissionsgrenze absinkt, in Bezug auf dieses KFZ bei der Sachbezugsbewertung mit 1,5 % vom Anschaffungswert, maximal € 720,00.

Beispiel 3:

- Im Jahr 2017 wird ein Kraftfahrzeug angeschafft und zur intensiven Privatnutzung überlassen.
- Der CO2-Emissionswert beträgt 130 Gramm/km.
- Die Anschaffung betrifft
 - A) ein neues KFZ bzw.
 - B) ein gebrauchtes KFZ (erstmalige Zulassung im Jahr 2015).

Lösung zu Beispiel 3:

Im Fall von A) beträgt der Sachbezug 2 % vom Anschaffungswert (maximal € 960,00).

Im Fall von B) beträgt der Sachbezug 1,5 % vom Listenpreis des Jahres der erstmaligen Zulassung (maximal € 720,00).

B) Elektrofahrzeuge:

Beträgt der **CO2-Emissionswert** NULL, so braucht ab dem 1. Jänner 2016 für derartige Kraftfahrzeuge (zB Fahrzeuge mit Elektroantrieb) kein Sachbezug (mehr) angesetzt zu werden.

Zu beachten ist für die Praxis – betreffend die Privatnutzung von Elektro-KFZ - Folgendes:

- Auf dem **Lohnkonto** müssen diese Kraftfahrzeuge, wenn sie privat genützt werden, dennoch erfasst werden. Es muss nämlich auf dem Lohnkonto angegeben werden, ob für die Strecke von der Wohnung zur Arbeitsstätte (und retour) ein arbeitgebereignes KFZ zur Verfügung gestellt wird. Über den **Lohnzettel (L 16)** ist die Anzahl dieser Monate zu melden. Dies dient der Vermeidung der Geltendmachung der steuerlichen Pendlerförderung (Pendlerpauschale und Pendlereuro) über die Arbeitnehmerveranlagung.
- Für **Zwecke der Ermittlung der Abfertigung ALT** bzw. der **Urlaubersatzleistung** bzw. der Ermittlung von **Abfertigungs- bzw. Urlaubsrückstellungen** muss dennoch ein Sachbezug zum Ansatz gebracht werden (= arbeitsrechtlicher Vorteil, der sich vom abgabenrechtlichen Vorteil unterscheiden kann, vor allem dann, wenn der abgabenrechtliche Vorteil zu sehr vom arbeitsrechtlichen Vorteil abweicht). Hier empfehle ich, weiterhin 1,5 % vom Anschaffungswert zum Ansatz zu bringen. Diese Art von Sachbezugsermittlung könnte auch bei der Entgeltsgrenze für Konkurrenzklauseln eine Rolle spielen.
- Für Lohnpfändungszwecke gilt, dass man die abgabenrechtlichen Werte ansetzen kann (hier also NULL). Allerdings muss darauf geachtet werden, ob der Exekutionsbeschluss etwas anderes regelt.

C) Minisachbezug wird adaptiert

§ 4 Abs. 3 der Sachbezugswerteverordnung – Inkrafttreten der Änderungen: 1. Jänner 2016

Die Regelung, wonach in Fällen **besonders geringer Privatnutzung unter bestimmten Umständen** als monatlicher Sachbezug das Produkt aus € 0,50 mal privat gefahrenen Kilometern oder bei Einsatz eines Chauffeurs aus € 0,72 mal privat gefahrenen Kilometern zum Ansatz kommen darf (= Mini-Sachbezug), wird auch im Jahr 2016 – allerdings adaptiert - fortgeführt.

Die Voraussetzung dafür, dass der „Mini-Sachbezug“ überhaupt zum Ansatz kommen darf, bleibt weiterhin eine Vergleichsrechnung, wonach das Produkt aus den pro Monat jeweils gefahrenen privat veranlassten Kilometern mit den jeweils anzuwendenden Kilometersätzen weniger als die Hälfte des „halben KFZ-Sachbezuges“ betragen muss.

Setzt man den Mini-Sachbezug an, so ist eine lückenlose Fahrtenbuchführung Voraussetzung (siehe dazu auch § 4 Abs. 3, wonach sämtliche Fahrten erfasst werden müssen).

D) Zusammenfassende Darstellung

	Keine CO2-Grenzwertüberschreitung	CO2- Grenzwertüberschreitung
Normaler Sachbezug VOLL	1,5 % vom AW, max. € 720,00	2 % vom AW, max. € 960,00
Normaler Sachbezug HALB	0,75 % vom AW, max. € 360,00	1,0 % vom AW, max. € 480,00
Mini-Sachbezug ohne Chauffeur	€ 0,50/km	€ 0,67/km
Mini-Sachbezug mit Chauffeur	€ 0,72/km	€ 0,96/km

E) Adaptierung der Fahrzeugpoolregelung

§ 4 Abs. 6 der Sachbezugswerteverordnung – Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Die **Fahrzeugpoolregelung** wird ebenfalls adaptiert.
- Demnach muss – so wie bisher – ein Durchschnittswert aller Anschaffungskosten gebildet werden und – das ist neu – ein Durchschnittswert der auf die Fahrzeuge anzuwendenden Prozentsätze (was nur dann Sinn macht, wenn im Fahrzeugpool sowohl Fahrzeuge sind, deren

CO2-Wert den maßgeblichen Grenzwert überschreitet UND auch Fahrzeuge, wo dies NICHT der Fall ist bzw. sogar Elektrofahrzeuge; also eine „Mischung“).

- Befindet sich unter diesen Fahrzeugen ein „2 %-Fahrzeug“ (also ein Fahrzeug), bei dem der CO2-Grenzwert überschritten ist, dann gilt als Sachbezugsobergrenze der Betrag von € 960,00, ansonsten (also wenn nur 1,5 %-Fahrzeuge im Pool sein dürften) maximal € 720,00.
- Erinnert werden darf an die *Rz 183 LStR 2002*, wonach in diese Durchschnittsberechnung nur jene Fahrzeuge einzubeziehen sind, die von Arbeitnehmerseite im Wesentlichen gleichmäßig benutzt werden.

Beispiel 1:

Einem Angestellten stehen im Unternehmen im Rahmen eines „Fahrzeugpools“ drei Fahrzeuge zur Verfügung:

- Fahrzeug 1: AW 45.000,00 mit Grenzwertüberschreitung
- Fahrzeug 2: AW 50.000,00 mit Grenzwertüberschreitung
- Fahrzeug 3: AW 35.000,00 ohne Grenzwertüberschreitung

Lösung zu Beispiel 1:

- Die Summe der Anschaffungswerte beträgt € 130.000,00.
- Der durchschnittliche Anschaffungswert beträgt daher € 43.333,33 (€ 130.000,00 : 3).
- Die Summe der Prozentsätze beträgt 5,5 % (FZ 1: 2 %, FZ 2: 2 %, FZ 3: 1,5 %).
- Der durchschnittliche Prozentsatz beträgt daher 1,83 %
- Der Sachbezug wird daher wie folgt ermittelt: € 43.333,33 x 1,83 % = € 793,00
- Da mindestens ein Fahrzeug dabei ist, welches eine Grenzwertüberschreitung aufweist, kommt der höhere Maximalwert zur Anwendung, das sind € 960,00 und nicht € 720,00.
- Der maßgebliche Sachbezug beträgt daher € 793,00.

Beispiel und Lösung 2:

PKW	A	B	C	D	Summe	Durchschnitt
CO2-Emission	109g	118g	136g	Elektro		
AW in €	13.000	16.000	50.000	40.000	119.000	119.000/4 = 29.750
Sachbezug	1,5 %	1,5 %	2 %	0 %	5	5/4 = 1,25 %

Der monatliche Sachbezug beträgt 371,88 Euro (1,25% von 29.750).

F) Berücksichtigung eines einmaligen Anschaffungskostenbeitrages für die KFZ-Sachbezugsbewertung

§ 4 Abs. 7 der Sachbezugswerteverordnung – Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Das bis 31. 12. 2015 in § 4 Abs. 7 der Sachbezugswerteverordnung verankerte Wahlrecht hinsichtlich der Vorgangsweise der Berücksichtigung von Anschaffungskostenbeiträgen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin entfällt mit Wirkung ab dem 1. 1. 2016.
- Es gilt somit ab dem 1. 1. 2016, dass diese von Arbeitnehmerseite geleisteten Zuschüsse den Anschaffungswert sofort verringern, von dem aus dann die Ermittlung des Sachbezuges erfolgt.
- Die andere Variante, wonach man den KFZ-Sachbezug zunächst von den reinen Anschaffungskosten ermittelt und dann den Anschaffungskostenbeitrag auf 8 Jahre verteilt vom ermittelten Sachbezug in Abzug bringt, entfällt somit ab 1. 1. 2016.

3.1.2.4 „Sonstige Sachbezugswerte“ explizit nur noch für die Land- und Forstwirtschaft

*§ 6 der Sachbezugswerteverordnung –
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Aufgrund der neuen, umfassenden Bewertungsregeln in § 15 Abs. 2 EStG 1988 betreffend geldwerte Vorteile bzw. Mitarbeiter Rabatte sind die in § 6 geregelten sonstigen Sachbezugswerte außerhalb des land- und forstwirtschaftlichen Bereiches nicht mehr erforderlich.
- Da der Anwendungsbereich der sonstigen Sachbezüge in § 6 bereits derzeit insbesondere auf den Bereich der Land- und Forstwirtschaft abzielt, wird er nunmehr explizit auf diesen Bereich eingeschränkt werden.
- Somit erhält § 6 der Sachbezugswerteverordnung eine Ergänzung in der Überschrift und lautet ab 1. Jänner 2016: Sonstige Sachbezugswerte in der Land- und Forstwirtschaft.

3.1.3 Änderungen bei den Sonderausgaben

3.1.3.1 Allgemeines zum Ende der „Topfsonderausgaben“

- Nach Ansicht des Gesetzgebers ist die Administration der Regelung zur steuerlichen Berücksichtigung von „**Topf-Sonderausgaben**“ zu komplex (meint damit aber: aus Sicht der Finanzverwaltung).
- Gegenwärtig können derartige Sonderausgaben vor allem für die Bereiche „**Wohnraumschaffung und Wohnraumsanierung**“ sowie in Zusammenhang mit „**Personenversicherungen**“ (Kranken-, Unfall- und Lebensversicherungen) geltend gemacht werden (maximal bis zu einer **Einkünftegrenze** in Höhe von € 60.000,00).
- Letztmalig in Bezug auf das Kalenderjahr 2020 können derartige „Maßnahmen“, wenn sie vor dem 1. Jänner 2016 begonnen haben, noch steuerlich abgesetzt werden.
- Im Folgenden finden Sie die Details dazu:

3.1.3.2 Die Personenversicherungen

*§ 18 Abs. 1 Z 2 EStG 1988
Zum Inkraft- bzw. Außerkrafttreten: § 124b Z 285 und 286 EStG 1988*

- Für bestehende Verträge, die vor dem 1. Jänner 2016 abgeschlossen werden, wird die geltende Regelung noch 5 Jahre bis zur Veranlagung für das Kalenderjahr 2020 beibehalten werden.
- Für Neuverträge wird es bereits ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2016 **keine Absetzmöglichkeit** mehr geben.

3.1.3.3 Freiwillige Weiterversicherung plus Nachkauf von Versicherungszeiten, jeweils in der gesetzlichen Pensionsversicherung

*§ 18 Abs. 1 Z 1a EStG 1988
§ 18 Abs. 3 Z 1 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016 (für Veranlagungsjahre ab 2016)*

- Beiträge für eine **freiwillige Weiterversicherung** einschließlich des **Nachkaufs von Versicherungszeiten in der gesetzlichen Pensionsversicherung** und vergleichbare Beiträge an Versorgungs- und Unterstützungseinrichtungen der Kammern der selbständig Erwerbstätigen bleiben auch künftighin (d. h. auch über das Jahr 2020 hinaus und auch betreffend Neuverträge) als Sonderausgaben absetzbar.
- Dafür wird eine **Spezialnorm** mit § 18 Abs. 1 Z. 1a EStG 1988 geschaffen, in welcher auch die **Verteilung von Einmalprämien auf zehn Jahre** explizit geregelt wird (ebenfalls über das Jahr 2020 hinaus).
- Dies gilt auch für den Fall, dass derartige Beträge für den nicht dauernd getrennt lebenden (Ehe)Partner (§ 106 Abs. 3) und für seine Kinder (§ 106 EStG 1988) geleistet werden.

3.1.3.4 Wohnraumschaffung und Wohnraumsanierung

§ 18 Abs. 1 Z 3 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Analog dazu können auch Ausgaben für **Wohnraumschaffung und Wohnraumsanierung** für die Veranlagungsjahre 2016 bis 2020 nur mehr geltend gemacht werden, wenn mit der **tatsächlichen Bauausführung** (Spatenstich) oder Sanierung vor dem 1. Jänner 2016 begonnen wird.
- Darlehen, die für die Schaffung von **begünstigtem Wohnraum** oder die **Sanierung von Wohnraum** aufgenommen werden, können noch bis zur Veranlagung für das Jahr 2020 geltend gemacht werden, wenn das Darlehen vor dem 1. Jänner 2016 aufgenommen wird (Vertragsabschluss).

3.1.3.5 Freibetragsbescheide für Topfsonderausgaben

§ 63 Abs. 1 Z 2 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Aufgrund des Auslaufens der Topf-Sonderausgaben-Regelung im Jahr 2020, können Topf-Sonderausgaben letztmalig im **Rahmen von Freibetragsbescheiden**, die für das **Kalenderjahr 2020** erstellt werden, berücksichtigt werden.

3.1.3.6 Sonderausgabenpauschale

§ 18 Abs. 2 EStG 1988
§ 124b Z. 286 EStG 1988

Das **Sonderausgabenpauschale** (€ 60,00 pro Jahr) wird dementsprechend ebenfalls mit dem **Jahr 2020** auslaufen.

3.1.3.7 Kindererhöhungsbeträge bei Topfsonderausgaben fallen weg

§ 18 Abs. 3 EStG 1988, § 124b Z. 286 EStG 1988
letztmalige Geltendmachung für das Veranlagungsjahr 2015 möglich

- Ein **gemeinsamer Höchstbetrag von 2.920 Euro** jährlich bestand bis dato für die Sonderausgabengeltendmachung in Bezug auf **Beiträge und Versicherungsprämien** sowie **Ausgaben für Wohnraumschaffung und Wohnraumsanierung**.
- Dieser Betrag erhöht sich unter anderem um € 1.460 Euro **bei mindestens drei Kindern** im Sinne des § 106 Abs. 1 und 2.
- Dieser **Erhöhungsbetrag** bei **mindestens drei Kindern** wird erstmalig bei der **Veranlagung für das Jahr 2016** entfallen, da er **im Vollzug verwaltungsaufwändig** ist und kinderreiche Familien von anderen Maßnahmen – wie beispielsweise der **Verdoppelung des Kinderfreibetrages** sowie der **schrittweisen Anhebung der Familienbeihilfe bis 2018** – profitieren.

3.1.3.8 Vollautomatisierte Geltendmachung bestimmter Sonderausgaben

§ 18 Abs. 8 EStG 1988, § 124b Z 288 EStG 1988
Inkrafttreten: in Bezug auf die nach dem 31. Dezember 2016 geleisteten Beiträge und Zuwendungen

Warum erfolgt eine Umstellung auf vollautomatisierte Berücksichtigung?

- § 18 Abs. 8 EStG 1988 bildet die Grundlage für eine **vollautomatische Berücksichtigung bestimmter Sonderausgaben** im Veranlagungsverfahren.
- Auf diese Weise werden sowohl Steuerpflichtige als auch die Finanzverwaltung entlastet:

- Der Steuerpflichtige muss die betreffenden Sonderausgaben nicht mehr im Rahmen der Steuererklärung dem Finanzamt bekannt geben;
- die Finanzverwaltung kann übermittelte Sonderausgabendaten automatisiert in den Bescheid übernehmen, sodass dafür bisher erforderlicher Bearbeitungs- und Überprüfungsaufwand entfällt.
- Neben dem Bürokratieabbau soll die Bestimmung gleichzeitig einen Beitrag zur Erhöhung der Gleichmäßigkeit der Vollziehung und Steuergerechtigkeit leisten, weil diesbezügliche **Manipulationsmöglichkeiten** durch unrichtige Angaben in der Steuererklärung **verhindert werden**.

In Bezug auf welche Sonderausgaben erfolgt diese Umstellung?

- Betroffen sind:
 - Beiträge an Kirchen und Religionsgesellschaften (*Abs. 1 Z 5*),
 - freigebige Zuwendungen im Sinne des *§ 4a EStG 1988* (Spenden, *Abs. 1 Z 7*) sowie
 - Beiträge für eine freiwillige Weiterversicherung einschließlich des Nachkaufs von Versicherungszeiten in der gesetzlichen Pensionsversicherung und vergleichbare Beiträge an Versorgungs- und Unterstützungseinrichtungen der Kammern der selbständig Erwerbstätigen (*Abs. 1 Z 1a*).

Welche Voraussetzungen müssen für die vollautomatisierte Erfassung gegeben sein?

Die Regelung wird **ausschließlich als Sonderausgaben** zu berücksichtigende Beträge (somit nicht Zuwendungen gemäß *§ 4a EStG 1988*, die als Betriebsausgaben zu berücksichtigen sind) betreffen und solche auch nur dann, wenn **die empfangende Organisation eine feste örtliche Einrichtung im Inland** unterhält (somit z.B. nicht Beiträge an ausländische Kirchen und Religionsgesellschaften ohne feste örtliche Einrichtung im Inland; diesbezüglich bleibt das Erfordernis unverändert aufrecht, die Beträge in der Steuererklärung bekannt zu geben).

Worauf basiert diese neue Regelung?

- Die Regelung sieht konzeptionell die **Mitwirkung des Leistenden und des Leistungsempfängers** vor.
- Der **Leistende**, der die Berücksichtigung als Sonderausgabe anstrebt, muss dem Leistungsempfänger bestimmte **Identifikationsdaten**, nämlich seinen **Vor- und Zunamen sowie sein Geburtsdatum**, bekannt geben.
- Der **Leistungsempfänger** muss auf Grundlage der ihm bekannt gegebenen **Identifikationsdaten** für den Leistenden das **verschlüsselte bereichsspezifische Personenkenneichen** für Steuern und Abgaben (vbPK SA) gemäß *§ 13 Abs. 2 E-Government-Gesetz* ermitteln (siehe www.stammzahlenregister.gv.at) und dieses der Finanzverwaltung im Wege von FinanzOnline mit dem **Gesamtbetrag** der im Kalenderjahr **von der jeweiligen Person geleisteten Beträge** übermitteln.
- Dies soll auf **datenschutzkonformer Weise** eine **eindeutige Subjektidentifikation** des Leistenden sicherstellen und die ohne Medienbruch durchgängig automationsunterstützt ablaufende Verarbeitung von der Meldung bis hin zur Berücksichtigung im Rahmen der Bescheiderstellung ermöglichen.
- Die Ausstattung der Datenbestände der Leistungsempfänger mit dem **vbPK SA** ist auf Grund dieser gesetzlichen Verpflichtung **rechtlich zulässig**.

Neue Regelung als Voraussetzung zur Berücksichtigung dieser Sonderausgaben

- Die **Berücksichtigung als Sonderausgabe** soll an die Voraussetzung geknüpft werden, dass der Leistende dem Empfänger seine **Identifikationsdaten** (Vor- und Zunamen in der für die Bildung von bPK erforderlichen Weise sowie Geburtsdatum) bekannt gibt; unterbleibt dies, kommt eine Berücksichtigung als Sonderausgabe nicht in Betracht.
- Der Leistende hat es somit in der Hand, die **steuerliche Berücksichtigung** als Sonderausgabe durch **Bekanntgabe bzw. Nichtbekanntgabe seiner Identifikationsdaten** zu beeinflussen.
- Aber selbst wenn dem Empfänger die Identifikationsdaten bekannt sind, besteht für die zuwendende Person die Möglichkeit, dem Empfänger die Übermittlung an die Finanzverwaltung zu untersagen.
- Im Veranlagungsverfahren wird in der Folge – **ohne weitere Mitwirkung des Steuerpflichtigen** – der übermittelte Betrag bei jenem Steuerpflichtigen berücksichtigt werden, der über das vbPK SA **als Leistender identifiziert** ist.

- Die von den jeweiligen Empfängern bei der Finanzverwaltung eingelangten Übermittlungen werden in FinanzOnline für den durch das vbPK SA identifizierten Steuerpflichtigen einsehbar sein.
- Die Verpflichtung für Organisationen, eine Spendenbestätigung auszustellen bzw. die Belegnachweispflicht für die steuerpflichtige Person werden auf jene Fälle eingeschränkt, in denen keine Übermittlung erfolgt.
- Weiters wird im Rahmen einer Verordnung verwaltungsorganisatorisch sichergestellt werden, dass beim Finanzamt nur solche Informationen für Zwecke der Fallbearbeitung dem Bearbeiter bereitgestellt werden, die für steuerliche Zwecke von Bedeutung sind.
- Dementsprechend wird etwa die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Religionsbekenntnis oder etwa die Kenntnis der jeweils konkret spendenempfangenden Organisation dem Bearbeiter nicht zugänglich sein.
- Lediglich jene Informationen mit betraglicher Zuordnung, die auch jetzt schon über die Steuererklärung dem Finanzamt vom Steuerpflichtigen zugänglich gemacht werden, sollen im Weg der elektronischen Übermittlung für die Fallbearbeitung zur Verfügung stehen.

Verfahrensrechtliche Möglichkeiten der Bereinigung von Differenzbeträgen

- Sollte – ausnahmsweise – ein anderer Betrag als der in der Bekanntgabe durch die übermittlungspflichtige Organisation ausgewiesene maßgeblich sein (z.B. auf Grund der Möglichkeit, Einmalbeiträge betreffend Weiterversicherung auf zehn Jahre zu verteilen und/oder der Möglichkeit, Zahlungen im Rahmen des „erweiterten Personenkreises“ gemäß § 18 Abs. 3 Z 1 EStG 1988 bei einem anderen als dem durch das übermittelte vbPK SA identifizierten Steuerpflichtigen abzusetzen), ist dies auf Antrag des Steuerpflichtigen zu berücksichtigen.
- Für eine **allfällige Korrektur nach Bescheiderlassung** kommen die in der BAO vorgesehenen Möglichkeiten zur Bescheidänderung in Betracht (z.B. Beschwerde, Antrag auf Bescheidaufhebung gemäß § 299 BAO, Wiederaufnahme des Verfahrens gemäß § 303 BAO); subsidiär soll eine Bescheidänderung nach § 293b BAO erfolgen können.
- Unterlaufen im Übermittlungsprozess Fehler oder unterbleibt eine Übermittlung, soll eine Fehlerkorrektur „an der Wurzel“, dh bei der **übermittlungspflichtigen Organisation auf unmittelbare Veranlassung durch den Steuerpflichtigen**, erfolgen.
- Wird der Fehler saniert, hat eine **korrigierte oder erstmalige Übermittlung** zu erfolgen, die die Grundlage für die weitere steuerliche Beurteilung darstellt.
- Sollte der Steuerpflichtige, der seine Identifikationsdaten bekannt gegeben hat, mit seinen berechtigten Bemühungen um Berichtigung bei der übermittlungspflichtigen Organisation **nicht erfolgreich** sein, bleibt gewährleistet, dass die von ihm **glaubhaft gemachten Beträge** dennoch **im Rahmen der Veranlagung** berücksichtigt werden können.
- Gleiches gilt, wenn eine Übermittlung trotz diesbezüglicher Bemühungen durch die Organisation scheitert, weil ein *vbPK SA* nicht vergeben werden kann.

Inkrafttreten der neuen Regelungen

- Zwecks Überprüfung allfälliger Verbesserungsmaßnahmen des Übermittlungsprozesses soll eine Evaluierung erfolgen.
- § 18 Abs. 8 EStG 1988 soll für alle ab dem Jahr 2017 erfolgenden Beiträge und Zuwendungen anzuwenden sein.
- Die „Zwischenzeit“ soll den betroffenen Organisationen und der Finanzverwaltung ausreichend Zeit für die erforderliche (technische und organisatorische) Umsetzung einräumen.
- Betroffene Organisationen haben somit erstmalig bis längstens 31. Jänner 2018 Daten für Leistungen des Jahres 2017 zu übermitteln.

3.1.4 Steuersätze und Steuerabsetzbeträge

3.1.4.1 Änderungen bei den Tarifstufen

§ 33 Abs. 1 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Es kommt mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2016 zu einer **Neuregelung der Tarifstufen**.
- Der „**Eingangssteuersatz**“ wird von **36,5 %** auf **25 %** abgesenkt, wodurch alle Steuerzahler/innen, egal, **in welcher Progressionsstufe** sie sich befinden, entlastet werden.
- Während es für die Zeit vor dem 1. Jänner 2016 insgesamt **drei Tarifstufen** gab, nämlich 36,5 %, 43,21 % sowie 50 %, werden für die Zeit ab dem 1. Jänner 2016 insgesamt **6 Tarifstufen** den § 33 Abs. 1 EStG 1988 prägen, nämlich 25 %, 35 %, 42 %, 48 %, 50 % und – befristet für die Jahre von 2016 bis 2020 – 55 %.
- Dadurch wird eine **Abflachung der Progression** erreicht.
- Höhere Einkommen sollen durch die Anhebung der Einkommensgrenze, ab welcher der **50 %-ige Steuersatz** zur Anwendung kommt (Anhebung von € 60.000 auf € 90.000) profitieren.
- Die **Einkommensteuer** soll wie folgt berechnet werden:

Einkommen	Einkommensteuer (Absetzbeträge sind nicht berücksichtigt)	in Euro	Grenzsteuersatz
bis € 11.000	0		0 %
über € 11.000 bis € 18.000	$(\text{Einkommen} - 11.000) \times 1.750$ 7.000		25 %
über € 18.000 bis € 31.000	$(\text{Einkommen} - 18.000) \times 4.550 + 1.750$ 13.000,		35 %
über € 31.000 bis € 60.000	$(\text{Einkommen} - 31.000,00) \times 12.180 + 6.300$ 29.000		42 %
über € 60.000 bis € 90.000	$(\text{Einkommen} - 60.000,00) \times 14.400 + 18.480$ 30.000		48 %
über € 90.000 bis € 1.000.000	$(\text{Einkommen} - 90.000,00) \times 455.000 + 32.880$ 910.000		50 %
über € 1.000.000	$(\text{Einkommen} - 1.000.000) \times 0,55 + € 487.880$		55 %*

* befristet bis Ende 2020.

3.1.4.2 Anhebung des Verkehrsabsetzbetrages

§ 33 Abs. 5 Z 1 und 2 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Normaler Verkehrsabsetzbetrag:

Der **Verkehrsabsetzbetrag** wird mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2016 von jährlich € 291,00 auf € 400,00 **angehoben**, was mit dem zeitgleich in Kraft tretenden Wegfall des Arbeitnehmer- sowie Grenzgängerabsetzbetrages zu tun hat (Ausgleich für den Wegfall plus leichte Anhebung auf in Summe € 400,00 pro Jahr).

Erhöhter Verkehrsabsetzbetrag:

- Für Kalenderjahre ab 2016 sieht § 33 Abs. 5 Z 2 EStG 1988 einen **erhöhten Verkehrsabsetzbetrag** für „gering verdienende Pendler/innen“ vor, der den Pendlerausgleichsbetrag ersetzt.
- Die **Eckdaten** dazu lauten:
 - Höhe des Verkehrsabsetzbetrages: € 690,00 pro Kalenderjahr (anstelle der sonst gültigen € 400,00 pro Kalenderjahr),
 - wenn das Einkommen des bzw. der Steuerpflichtigen € 12.200,00 im Kalenderjahr nicht übersteigt,
 - **gleichmäßige Verschleifung** des erhöhten Verkehrsabsetzbetrages bei Einkommen zwischen € 12.200,00 und € 13.000,00,
 - **Anspruch auf Pendlerpauschale** muss bestehen.

- Praktisch gesehen wirkt sich der „erhöhte Verkehrsabsetzbetrag“ auf die „Steuer unter NULL“ (früher: Negativsteuer) „positiv“ aus.
- Der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag wird auch im Rahmen der Lohnverrechnung mitberücksichtigt (mit Ausnahme jenes Teils, der zur „Einkommensteuer unter NULL“ führt).

Die frühere Regelung des „Pendlerausgleichsbetrages“:

- Bis dato gab es in § 33 Abs. 9a EStG 1988 die Regelung des „Pendlerausgleichsbetrages“.
- Dieser kam in Form einer **Lohnsteuergutschrift**, die man im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung lukrieren konnte, dann zur Anwendung, wenn die errechnete Steuer nach Abzug der Absetzbeträge (ausgenommen AVAB/AEAB) positiv war, jedoch weniger als € 290,00.
- Den Pendlerausgleichsbetrag kann man letztmalig FÜR das Kalenderjahr 2015 im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung erlangen.

3.1.4.3 Wegfall des Arbeitnehmer- sowie Grenzgängerabsetzbetrages

§ 33 Abs. 5 Z 2 und 3 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Die zuvor angesprochene **Anhebung des Verkehrsabsetzbetrages** tritt an die Stelle des bisherigen **Arbeitnehmerabsetzbetrages** einerseits und des **Grenzgängerabsetzbetrages** andererseits (beide Absetzbeträge machten bis dato € 54,00 pro Jahr aus).

3.1.4.4 Effektiv- und Lohnsteuertabellen

A) Monatslohnsteuertabelle 2016 für unselbständig Beschäftigte

Monatslohn bis *	Grenzsteuersatz	Abzug ohne AVAB	Abzug mit AVAB/AEAB				
			mit 1 Kind	mit 2 Kindern	mit 3 Kindern	mit 4 Kindern	mit 5 Kindern
SV-Rückerstattung oder Steuer		1.066,01	1.230,67	1.289,00	1.362,33	1.435,67	1.509,00
1.066,00	0,00 %						
1.516,00	25,00 %	266,50	307,67	322,25	340,58	358,92	377,25
2.599,33	35,00 %	418,10	459,27	473,85	492,18	510,52	528,85
5.016,00	42,00 %	600,05	641,22	655,80	674,14	692,48	710,81
7.516,00	48,00 %	901,01	942,18	956,76	975,10	993,434	1.011,77
83.349,33	50,00 %	1.051,33	1.092,50	1.107,08	1.125,42	1.143,76	1.162,09
darüber	55,00 %	5.218,80	5.259,97	5.274,55	5.292,88	5.311,22	5.329,55

* Monatslohn = Bruttoposition abzüglich SV-Beiträge und Freibeträge, jedoch vor Abzug von Werbungskostenpauschale (EUR 132,00 jährlich) und Sonderausgabenpauschale (EUR 60,00 jährlich)
Der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag ist in dieser offiziellen BMF-Tabelle nicht berücksichtigt.

B) Monatslohnsteuertabelle 2016 für Pensionist/innen

Monatspension bis *	Grenzsteuersatz	Abzug ohne AVAB	Abzug mit AVAB/AEAB				
			mit 1 Kind	mit 2 Kindern	mit 3 Kindern	mit 4 Kindern	mit 5 Kindern
SV-Rückerstattung oder Steuer							
1.055,00	0,00 %						
1.416,67	25,00 %	263,75	304,92	319,50	337,83	356,17	374,50
1.505,00	30,00 %	334,58	375,75	390,33	408,67	427,01	445,34
2.083,33	40,00 %	485,08	526,25	540,83	559,17	577,51	595,84
2.588,33	35,00 %	380,92	422,08	436,67	455,00	473,34	491,67
5.055,00	42,00 %	562,10	603,27	617,85	636,18	654,52	672,85
7.505,00	48,00 %	862,40	903,57	918,15	936,48	954,82	973,15
83.338,33	50,00 %	1.012,50	1.053,67	1.068,25	1.086,58	1.104,92	1.123,25
darüber	55,00 %	5.179,42	5.220,58	5.235,17	5.253,50	5.271,84	5.290,17

Monatspension = Bruttoposition abzüglich SV-Beiträge und Freibeträge, jedoch vor Abzug des Sonderausgabenpauschales (60 Euro p.a.)
Der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag ist in der Tabelle nicht berücksichtigt.

C) Tageslohnsteuertabelle 2016 für unselbständig Beschäftigte

Tageslohn bis *	Grenzsteuersatz	Abzug ohne AVAB	Abzug mit AVAB/AEAB				
			mit 1 Kind	mit 2 Kindern	mit 3 Kindern	mit 4 Kindern	mit 5 Kindern
SV-Rückerstattung oder Steuer		35,54	41,03	42,97	45,42	47,86	50,30
35,53	0,00 %						
50,53	25,00 %	8,883	10,256	10,742	11,353	11,964	12,575
86,64	35,00 %	13,937	15,309	15,795	16,406	17,017	17,628
167,20	42,00 %	20,002	21,374	21,860	22,472	23,083	23,694
250,53	48,00 %	30,034	31,406	31,892	32,503	33,114	33,726
2.778,31	50,00 %	35,044	36,417	36,903	37,514	38,125	38,736
darüber	55,00 %	173,960	175,332	175,818	176,429	177,041	177,652

Der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag wurde in dieser offiziellen Tabelle des BMF nicht berücksichtigt.

3.1.4.5 Änderungen bei der Negativsteuer → „Einkommensteuer unter NULL“

A) „Einkommensteuer unter NULL“ – nicht nur AVAB/AEAB „zählen“

§ 33 Abs. 2 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- o Die Regelung, wonach nur der Alleinverdiener- bzw. der Alleinerzieherabsetzbetrag zu einer „Einkommensteuer unter NULL“ führen können, fällt mit Wirkung ab 1. 1. 2016 weg.
- o Dies wird künftighin somit in Bezug auf sämtliche Absetzbeträge (ausgenommen die Kinderabsetzbeträge) gelten, was sich wiederum positiv auf die Rückerstattung der SV-Dienstnehmeranteile im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung auswirkt.

B) „Einkommensteuer unter NULL“ – Variante Erstattung AVAB/AEAB

§ 33 Abs. 8 Z 1, 4 und 5 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Ergibt die **Einkommensteuerberechnung** einen Betrag unter NULL und steht entweder der AVAB oder der AEAB zu, so ist der AEAB bzw. der AVAB ebenfalls zu erstatten, allerdings nach oben begrenzt mit der errechneten „Einkommensteuer unter NULL“.
- Einkünfte, die aufgrund zwischenstaatlicher oder anderer völkerrechtlicher Vereinbarungen steuerfrei sind, sind für den vorliegenden Zweck (= Ermittlung der „Steuer unter NULL“) wie steuerpflichtige Einkünfte zu behandeln.
- Der Kinderabsetzbetrag nach § 33 Abs. 3 EStG 1988 bleibt bei der Berechnung der „Einkommensteuer unter NULL“ außer Ansatz.

C) „Einkommensteuer unter NULL“ – Variante SV-Erstattung

§ 33 Abs. 8 Z 2 bis 5 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Dienstnehmer/innen:

- o Ergibt sich bei Steuerpflichtigen, die Anspruch auf den Verkehrsabsetzbetrag haben (= Dienstnehmer/innen), eine Einkommensteuer unter NULL, so sind 50 % der Dienstnehmeranteile zur Sozialversicherung, höchstens aber € 400,00 im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung rückzuerstatten (bis Ende 2014: 10 % der Dienstnehmeranteile zur SV, maximal jedoch € 110,00).
- o Besteht Anspruch auf eine Pendlerpauschale nach § 16 Abs. 1 Z 6 EStG 1988, so ist die Erstattung mit € 500,00 nach oben begrenzt.
- o Allerdings ist die im Rahmen der Veranlagung zu erstattende Steuer nach oben mit der tatsächlich errechneten „Steuer unter NULL“ begrenzt.

Pensionist/innen:

- Die für Dienstnehmer/innen gültige Regelung ist **auch auf Pensionist/innen** anzuwenden und zwar mit folgenden Abweichungen:
 - der **maximale Gutschriftsbetrag** macht € 110,00 aus (50 % der SV-Dienstnehmeranteile, maximal jedoch € 110,00), ist jedoch ebenfalls mit jenem Betrag limitiert, der sich aufgrund der Einkommensteuerberechnung als „Steuer unter NULL“ herauskristallisiert.
 - Die Rückerstattung wird allerdings um **steuerfreie Zulagen** gemäß § 3 Abs. 1 Z 4 lit. f EStG 1988 vermindert (= Ausgleichs- bzw. Ergänzungszulagen, die aufgrund sozialversicherungs- oder pensionsrechtlicher Vorschriften gewährt werden), um „doppelte steuerliche Begünstigungen“ zu vermeiden.

Für beide gilt:

- Einkünfte, die aufgrund zwischenstaatlicher oder anderer völkerrechtlicher Vereinbarungen steuerfrei sind, sind für den vorliegenden Zweck (= Ermittlung der „Steuer unter NULL“) wie steuerpflichtige Einkünfte zu behandeln.
- Der Kinderabsetzbetrag nach § 33 Abs. 3 EStG 1988 bleibt bei der Berechnung außer Ansatz.

Anmerkungen:

- Der Begriff „Negativsteuer“ wurde vom Begriff „Einkommensteuer unter NULL“ ersetzt.
- Die Begriffe „Pendlerzuschlag“ (§ 33 Abs. 9 EStG 1988 ist weg) sowie „Pendlerausgleichsbetrag“ (§ 33 Abs. 9a EStG 1988 ist auch weg) existieren auch nicht mehr.
- Die „Steuer unter NULL“ ist nunmehr komplett in § 33 Abs. 8 EStG 1988 geregelt (abgesehen von den Übergangsbestimmungen für das Veranlagungsjahr 2015, die man in § 124b Z 292 lit. a und b EStG 1988 findet).

3.1.4.6 Negativsteuer für das Veranlagungsjahr 2015

§ 33 Abs. 8 und 9 EStG 1988 in der Fassung vor dem Steuerreformgesetz 2015
 § 124b Z 292 EStG 1988
 Inkrafttreten: 1. Jänner 2016 für das Veranlagungsjahr 2015

- Für das Veranlagungsjahr 2015 wird die **neue Regelung der SV-Rückerstattung** im Falle der „Lohnsteuer unter NULL“ bereits **teilweise vorgezogen werden** (§ 124b Z 292 lit. a EStG 1988).
- Damit Niedrigverdiener/innen auch bereits im Jahr 2016 von der Neuregelung profitieren,
 - wird bei Personen, die **Anspruch auf den Pensionistenabsetzbetrag** haben und bei denen sich für das Kalenderjahr **2015** keine Einkommensteuer (Lohnsteuer) ergibt, die Rückerstattung mit 20 % der Werbungskosten (im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 4 EStG 1988), höchstens jedoch mit € 55,00 festgelegt. Sie wird allerdings um **steuerfreie Zulagen** gemäß § 3 Abs. 1 Z 4 lit. f EStG 1988 vermindert (= Ausgleichs- bzw. Ergänzungszulagen, die aufgrund sozialversicherungs- oder pensionsrechtlicher Vorschriften gewährt werden), um „doppelte steuerliche Begünstigungen“ zu vermeiden bzw.
 - wird bei Personen, die **Anspruch auf den Verkehrsabsetzbetrag** haben und bei denen sich für das Kalenderjahr **2015** keine Einkommensteuer (Lohnsteuer) ergibt, die Rückerstattung mit 20 % der Werbungskosten (im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 3 lit. a EStG 1988 – *ausgenommen Betriebsratsumlagen* - sowie des § 16 Abs. 1 Z 4 und 5 EStG 1988), höchstens jedoch mit € 220,00 festgelegt bzw.
 - wird bei Personen, denen eine Pendlerpauschale zusteht und bei denen sich für das Kalenderjahr **2015** keine Einkommensteuer (Lohnsteuer) ergibt, die Rückerstattung mit 36 % der Werbungskosten (im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 3 lit. a EStG 1988 – *ausgenommen Betriebsratsumlagen* - sowie des § 16 Abs 1 Z 4 und 5 EStG 1988), höchstens jedoch mit € 450,00 festgelegt.

	Veranlagungsjahr 2015	Veranlagungsjahre ab 2016
Pensionisten	20 %, max. € 55,00	50 %, max. € 110,00
Dienstnehmer/innen	20 %, max. € 220,00	50 %, max. € 400,00
Pendler/innen	36 %, max. € 450,00	50 %, max. € 500,00

* Die SV-Rückerstattung ist allerdings auch jeweils mit jenem Betrag limitiert, der sich aufgrund der „reinen Steuerberechnung“ ergibt und im Zuge welcher sich eine „Einkommensteuer unter NULL“ ermitteln lässt. Beträgt für das Jahr 2016 bei einem Pendler die „Einkommensteuer unter NULL“ € 75,00 und macht die ermittelte SV-Rückerstattung € 90,00 aus, so werden dennoch maximal € 75,00 rückerstattet (§ 33 Abs. 8 Z 5 EStG 1988).

3.1.5 Arbeitnehmerveranlagung

§ 41 Abs. 2 und 2a EStG 1988
Inkrafttreten: für die Veranlagung des Kalenderjahres 2016

3.1.5.1 Antragsveranlagung

Die „freiwillige Arbeitnehmerveranlagung“ wird nun auch offiziell „**Antragsveranlagung**“ genannt und findet sich nun in § 41 Abs. 2 Z 1 EStG 1988.

3.1.5.2 Die antragslose Arbeitnehmerveranlagung

Rechtsgrundlage:

In § 41 Abs. 2 Z 2 EStG 1988 findet man nun die Rechtsgrundlagen für die neue „antragslose Arbeitnehmerveranlagung“.

Voraussetzungen:

- Die **Voraussetzungen** dafür lauten:
 - der Gesamtbetrag der zu veranlagenden Einkünfte besteht nach der Aktenlage (d. h. aufgrund der Daten, die der Finanz zB aus Lohnzettelübermittlungen bekannt sind) **ausschließlich aus lohnsteuerpflichtigen Einkünften**,
 - aus der Veranlagung muss eine **Steuergutschrift** resultieren und zwar auch unter Berücksichtigung der Datenübermittlung gemäß § 18 Abs. 8 EStG 1988 (Kirchenbeitrag, Spenden etc, die automatisch von der empfangenden Organisation gemeldet werden müssen),
 - es darf **kein Pflichtveranlagungsfall** vorliegen,
 - bis zum 30. Juni darf keine Steuererklärung für das vorangegangene Veranlagungsjahr eingereicht worden sein,
 - dem Finanzamt muss auch die Bankverbindung des Steuerpflichtigen bekannt sein, da das sich ergebende Steuerguthaben dem Steuerpflichtigen durch das Finanzamt automatisch zu überweisen ist.
- Diese Regelung dient also ausschließlich dem Interesse des Steuerpflichtigen, der damit unabhängig von einem Antrag in den Genuss einer Steuererstattung kommen kann.

Spätester Zeitpunkt der Durchführung:

Wurde bis zum Ablauf des dem Veranlagungszeitraum zweitfolgenden Kalenderjahres **keine Abgabenerklärung** für den betroffenen Veranlagungszeitraum abgegeben, ist jedenfalls eine **antragslose Arbeitnehmerveranlagung** durchzuführen, wenn sich nach der Aktenlage eine Steuergutschrift ergibt.

Bescheidverfahren:

Die Durchführung der antragslosen Veranlagung

- ist grundsätzlich **von Amts wegen** (also automatisch) durchzuführen,
- führt zu einem **Veranlagungsbescheid**, der vom Steuerpflichtigen – ebenso wie in Fällen einer beantragten Veranlagung (Abs. 2 Z 1) oder einer Pflichtveranlagung (Abs. 1) – **bekämpfbar** ist und den Regeln der BAO über Änderungen rechtskräftiger Bescheide (zB §§ 299 oder 303 BAO) unterliegt.

Ausschlussgründe:

- Die **antragslose Arbeitnehmerveranlagung** soll aber in Fällen unterbleiben,
 - in denen ein Verdacht besteht, dass der Steuerpflichtige Dienstnehmer eines **Scheinunternehmers** im Sinne des **Sozialbetrugsbekämpfungsgesetzes** ist,

- Zweifel an der Identität des Steuerpflichtigen oder der Bevollmächtigung seines steuerlichen Vertreters bestehen,
- oder sonstige **schwerwiegende Bedenken** gegen die antragslose Arbeitnehmerveranlagung bestehen.
- Dies soll einen Missbrauch der Bestimmung verhindern.

Beispiel 1:

Frau M erzielte für das Jahr 2015 neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften auch „andere Einkünfte“ (z. B. Einkünfte aus gewerblicher Arbeit), die sie ordnungsgemäß erklärte.

Lösung zu Beispiel 1:

- In diesem Fall wäre die Annahme begründet, dass auch in jenem Jahr, in welchem die antragslose Arbeitnehmerveranlagung durchgeführt werden könnte (im Jahr 2016), noch derartige Einkünfte zu erklären sind.
- Daher liegt ein Ausschlussgrund zur Durchführung der antragslosen Arbeitnehmerveranlagung vor.

Beispiel 2:

Herr S machte für das Jahr 2015 für seine Arbeitnehmerveranlagung auch Werbungskosten geltend.

Lösung zu Beispiel 2:

- In diesem Fall wäre die Annahme begründet, dass auch in jenem Jahr, in welchem die antragslose Arbeitnehmerveranlagung durchgeführt werden könnte (im Jahr 2016), noch Werbungskosten erklärt werden.
- Daher liegt ein Ausschlussgrund zur Durchführung der antragslosen Arbeitnehmerveranlagung vor.

Steuererklärung nach antragsloser Arbeitnehmerveranlagung:

Wird nach erfolgter antragsloser Veranlagung innerhalb der fünfjährigen Frist zur Abgabe einer Antragsveranlagung eine Steuererklärung abgegeben, hat das Finanzamt darüber zu entscheiden und gleichzeitig damit den Bescheid der antragslosen Arbeitnehmerveranlagung aufzuheben.

Steuerklärungspflicht:

- Die **antragslose Veranlagung** entbindet den Steuerpflichtigen allerdings nicht von der **Steuerklärungspflicht** gemäß § 42 EStG 1988.
- Dementsprechend ist der Steuerpflichtige auch im Fall einer erfolgten antragslosen Arbeitnehmerveranlagung verpflichtet, andere als lohnsteuerpflichtige Einkünfte über 730 Euro dem Finanzamt bekannt zu geben.

Inkrafttreten:

Die antragslose Veranlagung soll erstmalig bei der Veranlagung 2016 zur Anwendung kommen, um der Finanzverwaltung ausreichend Zeit für die technische Implementierung zu geben.

3.1.6 Steuerabzug vom Arbeitslohn

3.1.6.1 Barzahlungsverbot von Arbeitslohn in der Bauwirtschaft

§ 48 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Bis 31. 12. 1993 war in § 48 EStG 1988 die Regelung zur „Lohnsteuerkarte“ beheimatet und seither ohne jegliche Verwendung.
- Für Zeiträume ab dem 1. Jänner 2016 gilt in der Bauwirtschaft ein **Barzahlungsverbot** an Arbeitnehmer/innen, die **über ein Girokonto verfügen** oder einen Rechtsanspruch auf ein solches haben.
- Mit dieser Regelung möchte der Gesetzgeber die Verpflichtung zur unbaren Auszahlung von Arbeitslöhnen normieren, wodurch die Möglichkeit sowohl fiktiver Lohnzahlungen als auch von Schwarzlohnzahlungen und die damit bewirkten Ausfälle an Lohnsteuereinnahmen hintangehalten werden.

§ 48 EStG 1988 lautet:

Barzahlungsverbot von Arbeitslohn in der Bauwirtschaft

§ 48. Geldzahlungen von Arbeitslohn gemäß § 25 Abs. 1 Z 1 lit. a an zur Erbringung von Bauleistungen nach § 19 Abs. 1a UStG 1994 beschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht in bar geleistet oder entgegengenommen werden, wenn der Arbeitnehmer über ein bei einem Kreditinstitut geführtes Girokonto verfügt oder einen Rechtsanspruch auf ein solches hat.

Praxiskommentar:

- Fraglich ist aus Sicht eines redlichen Unternehmens, wie man überprüfen soll, ob ein/e Arbeitnehmer/in tatsächlich über ein Girokonto verfügt bzw. ob ein Rechtsanspruch darauf besteht.
- Ab September 2016 soll in Österreich tatsächlich jede/r einen Rechtsanspruch auf ein Basiskonto haben.
- Die **Missachtung dieses Verbotes** kann nach § 51 Abs. 1 lit. f des Finanzstrafgesetzes als **Finanzordnungswidrigkeit** geahndet werden (Geldstrafe: bis zu € 5.000,00).
- Zu beachten ist, dass Vorschüsse ebenfalls Arbeitslohn darstellen und empfehlenerweise in diesen Bereichen besser überwiesen werden sollten.
- Der Ersatz von Auslagen oder Aufwänden (zB. Einkünfte im Baumarkt gegen Rechnung) fällt NICHT unter den Begriff des Arbeitslohnes und kann auch in bar erfolgen.

3.1.6.2 Entfall des Landarbeiterfreibetrages

§ 62 Z 9 EStG 1988, § 104 EStG 1988
Außerkräfttreten: 31. Dezember 2015

- Arbeitnehmer/innen (Arbeiter/innen), die in einem **land- und forstwirtschaftlichen Betrieb** ausschließlich oder **überwiegend körperlich** tätig sind, steht derzeit ein jährlicher **Freibetrag von 171 Euro** zu.
- Diese Bestimmung wird als nicht mehr zeitgemäß angesehen und wird daher aus steuersystematischen und verwaltungsökonomischen Gründen mit Jahresende 2015 gestrichen.
- Bei den Betroffenen soll sich durch die gleichzeitige Senkung des Eingangssteuersatzes kein Nettolohnverlust ergeben.

3.1.6.3 Werbungskostenpauschale für Expatriates

§ 62 Z 11 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Durch eine Aufnahme der Expatriates in die Z 11 des § 62 EStG 1988 (Berücksichtigung besonderer Verhältnisse beim Lohnsteuerabzug) soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber das neue **Werbungskostenpauschale für Expatriates** bereits **im Rahmen der Lohnverrechnung** berücksichtigt.

- Durch die Berücksichtigung durch den Arbeitgeber wird in vielen Fällen eine **Arbeitnehmerveranlagung nicht mehr notwendig** sein.
- Eine Kontrolle durch das Finanzamt ist auf Grundlage des Lohnzettels gewährleistet, auf dem die Berücksichtigung des Werbungskostenpauschales durch den Arbeitgeber anzugeben ist.

A) Neue Textierung der „Werbungskostenpauschalverordnung“

Die „Verordnung über die Aufstellung von Durchschnittssätzen für Werbungskosten von Angehörigen bestimmter Berufsgruppen“ heißt ab 1. Jänner 2016 „Verordnung über die Aufstellung von Durchschnittssätzen für Werbungskosten“.

Der Grund dafür ist die Aufnahme der (nachstehend beschriebenen) **Expatriates-Regelung**, wodurch eine Spezifikation **auf bestimmte Berufsgruppen** ab diesem Zeitpunkt **praktisch ausscheidet**.

B) Aufnahme einer neuen Gruppe mit der Bezeichnung „Expatriates“

§ 1 Z 11 der Verordnung
Inkrafttreten: für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. 1. 2016

Wer gilt als „Expatriate“?

- **Expatriates** sind nach dem **allgemeinen Sprachgebrauch** Fachkräfte, die von einem international tätigen Unternehmen, vorübergehend – meist für ein bis drei Jahre – an eine ausländische Zweigstelle oder ein verbundenes Unternehmen entsendet werden.
- Derartige Personen sind in der Regel gezwungen, **ihren bisherigen Wohnsitz aufrecht zu erhalten**; daraus, aus der **Übersiedlung** und aus der **Notwendigkeit** eines **inländischen Wohnsitzes** erwachsen ihnen idR. **nicht unbeträchtliche Kosten**, die dem Grund nach Werbungskosten darstellen.

Wann kann die Expatriates-Regelung zur Anwendung gelangen?

Es müssen sämtliche in der Verordnung genannten Voraussetzungen erfüllt sein. Diese lauten wie folgt:

Expatriates sind Arbeitnehmer,

- a) die im Auftrag eines ausländischen Arbeitgebers in Österreich im Rahmen eines Dienstverhältnisses zu einem österreichischen Arbeitgeber (Konzerngesellschaft oder inländische Betriebsstätte im Sinne des § 81 EStG 1988) für höchstens fünf Jahre beschäftigt werden,
- b) die während der letzten zehn Jahre keinen Wohnsitz im Inland hatten,
- c) die ihren ständigen Wohnsitz im Ausland beibehalten und
- d) für deren Einkünfte Österreich das Besteuerungsrecht zukommt.

Ist von vornherein eine **längere Beschäftigungsdauer** vorgesehen, liegt **keine vorübergehende Beschäftigung** in diesem Sinne vor. Eine **längere Beschäftigungsdauer** ist auch dann anzunehmen, wenn dem Beschäftigten im Falle eines befristeten Dienstverhältnisses die **Möglichkeit eingeräumt wird**, das Beschäftigungsverhältnis über fünf Jahre hinaus zu verlängern.

Wird die Option auf Vertragsverlängerung nicht in Anspruch genommen, liegt ein **rückwirkendes Ereignis** iSd § 295a BAO vor, das zu einer Bescheidänderung zu Gunsten des Arbeitnehmers im Rahmen der Veranlagung führen kann.

Wie sieht die Pauschalregelung für Expatriates aus?

Nach der neuen Regelung des § 1 Z 11 Verordnung können **20 %** der Bemessungsgrundlage, maximal jedoch **€ 10.000,00** jährlich als **Werbungskosten** berücksichtigt werden.

Was versteht man unter der „Bemessungsgrundlage“?

Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Pauschbeträge sind die Bruttobezüge abzüglich der steuerfreien Bezüge und abzüglich der sonstigen Bezüge, soweit diese nicht wie ein laufender Bezug nach dem Lohnsteuertarif zu versteuern sind (Bruttobezüge gemäß **Kennzahl 210** abzüglich der Bezüge gemäß **Kennzahlen 215 und 220** des amtlichen Lohnzettelvordruckes L 16).

Die Handhabung des Jahresbetrages:

1. Zur möglichen Aliquotierung des Jahresbetrages:

- Der Pauschbetrag ist ein Jahresbetrag.
- Bei nicht ganzjähriger Tätigkeit ist daher nur eine anteilige Berücksichtigung möglich:
 - angefangene Monate zählen als ganze Monate,
 - Erholungsurlaub unterbricht die Tätigkeit nicht,
 - zusammenhängende Unterbrechungen (zB. Krankenstand) von mehr als einem Monat kürzen den Zeitraum um volle Monate.

Beispiel:


- *Beginn des DV am 20.02.*
- *Krankenstand vom 15.3. bis 5.4.*
- *Krankenstand vom 12.4. bis 30.4.*
- *Sonderurlaub vom 5.7. bis 15.10.*
- *Ende des DV am 17.11.*

Lösung:

- Grundsätzlich steht das Pauschale für die Monate Februar bis November (10 Mon.) zu.
- Der Sonderurlaub kürzt diesen Zeitraum aber um drei volle Monate (3 Naturalmonate).
- Die Krankenstände sind unbeachtlich, da kürzer als 1 Monat.
- Im Ergebnis steht die Pauschale daher für 7 Monate zu.

2. Zur Anwendung des Höchstbetrages:

- Die Prozentsätze und der Höchstbetrag sind nicht auf die monatlich zugeflossenen Einnahmen (Bemessungsgrundlage), sondern auf die während des Zeitraums der Berufsausübung angefallenen Einnahmen anzuwenden.
- Unterschiedlich hohe Monatsbezüge werden dadurch **automatisch ausgeglichen**.
- Abgabefreie Dienstreisevergütungen (Taggelder, Kilometergelder, Nächtigungsgelder) kürzen diesen Pauschbetrag **nicht**, was analog auch für die Geltendmachung von Pendlerpauschale und Pendlereuro gilt (ist also parallel zur Pauschale problemlos möglich).
- Kostenersätze nach § 26 EStG 1988 (zB Umzugskostenvergütungen) kürzen die Pauschale hingegen sehr wohl.

		Expatriate-Pauschale				
		Monat	BMGI.	20 %	Höchstbetrag/Monat	Ergebnis
	01/2016	€ 1.400,00	€ 280,00	€ 833,34	€ 280,00	
	02/2016	€ 2.800,00	€ 560,00	€ 833,33	€ 560,00	
	03/2016	€ 7.000,00	€ 1.400,00	€ 833,33	€ 833,33	
	Summe	€ 11.200,00		€ 2.500,00	€ 1.673,33	
	Lösung:					
		11.200,00 x 20 % = 2.240,00.				
		Das bedeutet, dass bis Ende 03/2016 der Betrag von € 2.240,00 berücksichtigt werden darf. Dieser Betrag ist höher als bei isolierter monatlicher Betrachtung (EUR 1.673,33), aber weniger als der für drei Monate gültige Höchstbetrag (EUR 2.500,00).				

Wie erfolgt die Berücksichtigung der „Expat-Pauschale“?

- Der Werbungskostenpauschalbetrag dient der Vereinfachung und kann entsprechend der bisherigen Verwaltungspraxis (Lohnsteuerrichtlinien) unmittelbar vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin bei der Lohnverrechnung berücksichtigt werden (als Freibetrag, auch ohne Freibetragsbescheid bzw. Mitteilung zur Vorlage beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin).
- Dementsprechend wurde § 62 EStG 1988 durch das Steuerreformgesetz 2015 dahingehend geändert.
- Wird er berücksichtigt, so ist er auf dem Lohnkonto auszuweisen.

- Selbstverständlich kann der Pauschbetrag auch in der (Arbeitnehmer)Veranlagung beansprucht werden.
- Eine Kontrolle durch das Finanzamt soll im Wege des Lohnzettels erfolgen, auf dem die Berücksichtigung des Pauschbetrages anzuführen sein wird (im Datenfeld für Freibeträge).

Wie sah die Vorgängerregelung der Expatriateregelung aus (gültig bis 31. 12. 2015)

- Für die Zeit vor dem Jänner 2016 gab es ausschließlich in den Lohnsteuerrichtlinien 2002 eine Regelung (Kapitel 16. 4, Rz 1038a bis 1038i LStR 2002), was bedeutete, dass es zu dieser Zeit keine gesetzliche Regelung gab.
- Nach diesen Bestimmungen konnten die Kosten der doppelten Haushaltsführung (d.h. Miete samt Betriebskosten in Ö bis max. 2.200 € p.m.), Familienheimfahrten (max. 3.672 € p.a.), Umzugskosten sowie der Pauschbetrag für auswärtige Berufsausbildung von 110 € p.m. pro Kind bereits bei der monatlichen Lohnverrechnung steuerlich geltend gemacht werden.
- Diese Ersätze dürfen maximal 35 % des Einkommens ausmachen.

Neue Verordnungsregelung ist Verschlechterung gegenüber der Vorgängerregelung in den Lohnsteuerrichtlinien

- Die neue Regelung ist eine klare Verschlechterung gegenüber der Vorgängerregelung, da nur noch Werbungskosten über die Personalverrechnung geltend gemacht werden können (und nicht mehr – wie bisher – auch gewisse Sonderausgaben bzw. außergewöhnliche Belastungen).
- Entscheidet man sich für die oben beschriebene Pauschalregelung (über die Lohnverrechnung oder über die Veranlagung), so ist das Geltendmachen von tatsächlichen Werbungskosten nicht mehr möglich.
- Das sollte man bei der Jahresbetragsbegrenzung in Höhe von € 10.000,00 bedenken (€ 833,33 pro Monat).
- Vielleicht wäre es sinnvoll, diesen Freibetrag nicht sofort in der Lohnverrechnung zu berücksichtigen, sondern erst gegen Ende des Jahres rückwirkend, wenn der Expatriate einen Überblick über seine zu erwartenden Werbungskosten erlangt hat (um zu entscheiden, ob die tatsächliche Höhe der Werbungskosten im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht werden soll oder eben rückwirkend in der Personalverrechnung oder im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung die „Expatriate-Pauschale“).

3.1.7 Sonstige Bezüge

3.1.7.1 Prämien für Verbesserungsvorschläge bzw. Prämien für Dienstleistungen → Entfall der Steuerbegünstigung per 31. 12. 2015

§ 67 Abs. 7 EStG 1988
Außerkräfttreten: 31. Dezember 2015

- Ab dem **1. Jänner 2016** (genauer: in Bezug auf Lohnzahlungszeiträume ab dem Jänner 2016) bzw. für Veranlagungsjahre ab 2016 **entfällt** die Steuerbegünstigung für Prämien für Dienstleistungen bzw. für Dienstleistungen (jeweils in § 67 Abs. 7 EStG 1988 geregelt).
- Ab diesem Zeitpunkt sind derartige Leistungen als sonstige Bezüge nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988 zu besteuern, sofern die Bezahlung nicht monatlich erfolgen sollte.

Lohnartencheck für „Prämien für Dienstleistungen“ ab dem 1. 1. 2016	
Lohnsteuer	pflichtig; besteht Anspruch auf monatliche Entlohnung → laufender Bezug; besteht Anspruch auf eine „nicht monatliche Entlohnung“ (z. B. halbjährlich oder jährlich) → sonstiger Bezug nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988, bei Bezahlung nach Austritt: § 67 Abs. 10 EStG 1988
Sozialversicherung	pflichtig und zwar <ul style="list-style-type: none"> als laufender Bezug bei Vereinbarung einer monatlicher Gewährung als Sonderzahlung bei Vereinbarung einer „nicht monatlichen Gewährung“ frei, bei Gewährung für die Zeit nach dem Austritt
Betriebliche Vorsorge	frei, wenn auch sv-frei pflichtig, wenn auch sv-pflichtig
DB/DZ/KommSt	pflichtig
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	Gewährung bei aufrechter Beschäftigung: Erhöhung bei monatlicher Gewährung , ansonsten Anrechnung
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	Gewährung bei aufrechter Beschäftigung: Erhöhung bei monatlicher Gewährung, ansonsten neutral
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	nein
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	ja. Bei UEL kann es Ausnahme geben, wenn die Dienstleistungsprämie auch für die Zeit nach dem Austritt weitergewährt wird.
Pfändung	pfändbar

Lohnartencheck für „Prämien für Verbesserungsvorschläge“ ab dem 1. 1. 2016	
Lohnsteuer	pflichtig und zwar als sonstiger Bezug nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988.
Sozialversicherung	pflichtig und zwar als laufender Bezug
Betriebliche Vorsorge	pflichtig
DB/DZ/KommSt	pflichtig
J/6 bzw. BUAG-J/12 nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988	Anrechnung
J/4 bzw. J/12 nach § 67 Abs. 6 EStG 1988	neutral
Lohnkontenausweis	ja
Lohnzettelaufnahme	ja
Lohnausfallsprinzip (Urlaub, Krankenstand & Co..)	nein
Abfertigung ALT und Urlaubersatzleistung	nein
Pfändung	pfändbar

3.1.8 Lohnsteuerabzug in besonderen Fällen

3.1.8.1 Pauschale Lohnsteuer bei Krankengeld bzw. Rehabilitationsgeld

§ 69 Abs. 2 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

- Bei der **Ausbezahlung von Krankengeld bzw. Rehabilitationsgeld** aus der **gesetzlichen Kranken- bzw. Unfallversorgung** wird weiterhin ein **täglicher Freibetrag** in Höhe von **€ 30,00** zur Anwendung gebracht werden.
- Was darüber hinausgeht, wird ab 1. Jänner 2016 mit **25 %** besteuert (in der Zeit von 1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2015 sind bzw. waren dies 36,5 %), mit Ausnahme der Leistung von 13. und 14. Bezügen, wo kein Steuerabzug durch die auszahlende Stelle erfolgt.
- Diese Änderung ist bedingt durch die **Absenkung des Eingangsteuersatzes** und gilt für Auszahlungen durch den Krankenversicherungsträger ab dem 1. Jänner 2016.
- Diese Vorgangsweise wird weiterhin eine Pflichtveranlagung sowie entsprechende Steuernachzahlungen in der Praxis auslösen.

3.1.9 Mitwirkung von Versicherungsträgern und anderen Institutionen

§ 89 Abs. 3 EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Aus den Erläuterungen zur Regierungsvorlage:

- Zur **Erreichung des Ziels** der Bekämpfung des **Steuer- und Sozialbetrugs** erfolgen unter anderem **gezielte Maßnahmen gegen Schwarzarbeit** (außerhalb der Nachbarschaftshilfe) **im Rahmen des privaten Hausbaus**.
- Daher sollen die Abgabenbehörden, insbesondere die Finanzpolizei, ausdrücklich berechtigt werden, **Kontrolltätigkeiten** in diesem Zusammenhang durchzuführen.
- Mit der vorgeschlagenen Änderung wird dargestellt, dass die Kontrollberechtigung der Abgabenbehörden nicht nur die Erbringung von Leistungen durch **gewerberechtlich nicht befugte Personen** umfasst, sondern sich auch auf die Beauftragung solcher Personen erstrecken soll.
- In diesem Zusammenhang können **Strafen bis zu 2 180 Euro** verhängt werden.
- Der Bestimmung wird insbesondere im Bereich der Errichtung und Sanierung von Gebäuden praktische Bedeutung zukommen und soll eine effektive Bekämpfung von sogenannter Puschstätigkeit gewährleisten.

Praxisanmerkungen:

Die Bestimmung, um die es hier geht (*§ 89 Abs. 3 EStG 1988 dritter Teilstrich*), lautet scheinbar harmlos:

.....die Bestimmungen, deren Missachtung den Tatbestand der §§ 366 Abs. 1 Z 1 oder 367 Z 54 GewO erfüllt

Der Tatbestand des *§ 366 Abs. 1 Z 1 GewO* ist dann erfüllt, wenn jemand ein **Gewerbe ausübt, ohne die entsprechende Gewerbeberechtigung zu haben** → **Verwaltungsstrafe bis zu € 3.600,00 möglich**. Diese Regelung war schon bis dato in *§ 89 Abs. 3 EStG 1988* enthalten.

Der Tatbestand des *§ 367 Z 54 GewO* ist dann erfüllt, wenn **jemand ohne sein Verhalten durch triftige Gründe rechtfertigen zu können, sich durch einen anderen eine Tätigkeit besorgen lässt oder einen anderen zu einer Tätigkeit veranlasst, obwohl er wissen musste, dass der andere durch die Ausübung dieser Tätigkeit eine Verwaltungsübertretung nach § 366 Abs. 1 Z 1 begeht, oder dies nach seinem Beruf oder seiner Beschäftigung bei Anwendung entsprechender Aufmerksamkeit wissen konnte, und zwar auch dann, wenn der andere nicht strafbar ist** → **Verwaltungsstrafe bis € 2.100,00 möglich**. Der Verweis auf diese Regelung ist allerdings neu.

Das bedeutet im Klartext, dass im Prinzip **jede Gewerberechtsübertretung**, sei es, weil selber ausgeführt oder sei es, weil angestiftet wider besseres Wissen, im Rahmen einer abgabenrechtlichen Erhebung zu einer späteren Sanktionierung durch die Verwaltungsstrafbehörde führen kann.

3.1.10 Kinderfreibetrag

*§ 106a EStG 1988
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Der **Kinderfreibetrag**, der im Zuge der Arbeitnehmer- oder Einkommensteuerveranlagung geltend gemacht werden kann, wird prinzipiell von **€ 220,00 auf € 440,00** verdoppelt.
- Wird er von zwei Elternteilen geltend gemacht, so beträgt der „gesplittete Kinderfreibetrag“ anstelle von bis dato **€ 132,00** nunmehr **€ 300,00** pro Elternteil.
- In der Neufassung wird vor allem darauf Wert gelegt, dass diese **Freibeträge** auch im Zuge der Veranlagung ausdrücklich „beantragt“ werden müssen.
- Ansonsten gibt es betreffend den Kinderfreibetrag **keine weiteren materiellrechtlichen Änderungen**.

3.1.11 Änderungen im Umsatzsteuergesetz mit möglichen Auswirkungen auf die Personalverrechnung

3.1.11.1 Nächtigungspauschale und Vorsteuerabzug

- Die Tatsache, dass es im Umsatzsteuergesetz ab dem 1. Jänner 2016 zwei ermäßigte Steuersätze gibt, nämlich 10 % und **13 %** (anders formuliert: die Tatsache, dass nunmehr bestimmte Leistungen, die bis dato der **10 %igen Umsatzsteuer** unterworfen waren, nun mit 13 % besteuert werden), könnte auch zu einem **Anpassungsbedarf im Rahmen der Lohnverrechnung** führen.
- So ist das Entgelt betreffend die Beherbergung in eingerichteten Wohn- und Schlafräumen nach *§ 10 Abs. 3 Z 3 lit. a UStG* ab dem 1. Mai 2016 dem **13 %igen Steuersatz** unterworfen.
- Dies sollte eigentlich zur Folge haben, dass aus **steuerfreien Nächtigungspauschalen** nicht mehr nur **10 % an Vorsteuer**, sondern **13 %** herausrechenbar sind müssten.
- Allerdings geht aus den Regelungen des *§ 13 Abs. 1 und 2 UStG* noch keine diesbezügliche Änderung hervor, weshalb es wohl vorerst bei den 10 % bleibt (siehe dazu auch die inhaltlich unveränderte Regelung in *§ 13 Abs. 2 UStG*).

3.1.11.2 Änderungen bei den Sachbezügen

- Betroffen von den Änderungen im Umsatzsteuergesetz könnten auch bestimmte Sachleistungen sein, die in *§ 6 der Sachbezugswerteverordnung* geregelt sind wie zB Holzdeputate in Form von Brennholz, die nach der Anlage 2 zu *§ 10 Abs. 3 UStG Ziffer 9* mit dem ermäßigten Steuersatz von **13 %** zu versteuern sind.
- Auch abgabepflichtige Mitarbeiterrabatte, bei denen man übrigens die Umsatzsteuer vom „Kundenpreis ohne Mitarbeiterrabatt“ zu ermitteln ist, könnten in bestimmten Fällen die Besteuerung mit 13 % auslösen (zB. Mitarbeiterrabatte, die mehr als 20 % ausmachen und über die € 1.000,00-Freibetragsmarke hinausgehen und Tierfutter betreffen, das ja ab 1. Jänner 2016 mit dem 13 %igen USt-Satz zu versteuern ist).

3.1.12 Änderungen im ASVG

3.1.12.1 Angleichung des KV-Beitrages bei Arbeiter/innen und Angestellte

*§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. a bis f ASVG, § 51 Abs. 3 Z. 1 lit. a bis c ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

Der **Krankenversicherungsbeitrag** beträgt nicht nur einheitlich **7,65 %**, sondern wird ab dem 1. Jänner 2016 zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in so aufgeteilt werden, dass der traditionelle Unterschied bei den SV-Beiträgen zwischen Arbeiter/innen und Angestellten ab diesem Zeitpunkt beseitigt ist.

Daraus ergeben sich für die **Krankenversicherung** folgende Werte:

	KV-Beitrag bis 31. 12. 2015		KV-Beitrag ab 1. 1. 2016	
	DN-Anteil	DG-Anteil	DN-Anteil	DG-Anteil
Arbeiter/innen	3,95 %	3,70 %	3,87 %	3,78 %
Angestellte	3,82 %	3,83 %	3,87 %	3,78 %

In der Folge ergeben sich für die **SV-Gesamtbelastung** folgende Werte:

	SV-Beitrag bis 31. 12. 2015		SV-Beitrag ab 1. 1. 2016	
	DN-Anteil	DG-Anteil	DN-Anteil	DG-Anteil
Arbeiter/innen	18,20 %	21,50 %	18,12 %	21,48 %
Angestellte	18,07 %	21,63 %	18,12 %	21,48 %

Die Zahl der **Beitragsgruppen** wird durch diese Maßnahme des **einheitlichen KV-Beitragsatzes um ca. 250 abgesenkt**.

3.1.12.2 Geplante Absenkung der Krankenversicherungsbeiträge

*§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. a bis f ASVG, § 51 Abs. 3 Z. 1 lit. a bis c ASVG
§ 675 Abs. 3 ASVG, § 690 Z 3 ASVG
Inkrafttreten: wird durch Verordnung kundgetan*

Geplant ist eine – vom Datum her betrachtet noch nicht fixierte – **Absenkung der Krankenversicherungsbeiträge** um 0,1 % (Dienstnehmeranteil: Absenkung um 0,05 % sowie Dienstgeberanteil: Absenkung um 0,05 %).

Daraus würden sich für die **Krankenversicherung** folgende Werte ergeben (ident bei Arbeiter/innen und Angestellten):

KV-Beitrag ab Absenkung	
DN-Anteil	DG-Anteil
3,82 %	3,73 %
3,82 %	3,73 %

In der Folge ergeben sich für die **SV-Gesamtbelastung** folgende Werte:

	SV-Beitrag ab Verlautbarung durch Verordnung *	
	DN-Anteil	DG-Anteil
Arbeiter/innen	18,07 %	21,43 %
Angestellte	18,07 %	21,43 %

* Ausnahmen wie zB reduzierter Dienstnehmeranteil zur ALV sind hier nicht berücksichtigt.

3.1.12.3 Aufhebung von Beitragsbefreiungen

*§ 49 Abs. 3 Z 3, 6, 8, 10, 14, 15, 20, 25 und 27 ASVG
Außerkräfttreten: 1. Jänner 2016*

Mit 31. Dezember 2015 enden für folgende Leistungen die entsprechenden **Beitragsbefreiungen** in der derzeitigen Form:

Fehlgeldentschädigungen	§ 49 Abs. 3 Z 3 ASVG
Werkzeuggelder	§ 49 Abs. 3 Z 6 ASVG
die Beihilfen auf Grund der besonderen gesetzlichen Vorschriften über den Familienlastenausgleich	§ 49 Abs. 3 Z 8 ASVG
Jubiläumsgeschenke und Diensterfindungsprämien 1)	§ 49 Abs. 3 Z 10 ASVG
Haustrunk im Brauereigewerbe 2)	§ 49 Abs. 3 Z 14 ASVG
Freimilch 2)	§ 49 Abs. 3 Z 15 ASVG
die unentgeltliche oder verbilligte Beförderung der eigenen Dienstnehmer und deren Angehörigen bei Beförderungsunternehmen 2) und 3)	§ 49 Abs. 3 Z 20 ASVG
Prämien für Verbesserungsvorschläge	§ 49 Abs. 3 Z 24 ASVG
Nachlässe des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin (einer Versicherungsanstalt) bei Versicherungsprämien 2)	§ 49 Abs. 3 Z 25 ASVG

1) Hierzu gibt es ab 1. 1. 2016 eine mit dem Steuerrecht übereinstimmende Neuregelung in § 49 Abs. 3 Z 17 ASVG.

2) Hier gibt es in § 49 Abs. 2 Z 29 ASVG eine Neuregelung (Gesamtregelung) betreffend Mitarbeiterrabatten im Gleichklang mit dem Steuerrecht.

3) die übrigen Tatbestände des § 49 Abs. 3 Z 20 ASVG (die Beförderung von Dienstnehmer/innen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin sowie der Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Dienstnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit Massenbeförderungsmitteln) bleiben unverändert aufrecht.

Praxisanmerkung:

Dass die zuvor genannten Leistungen nun beitragspflichtig werden (dabei geht es um Aufwandsersätze und Sachleistungen), bedeutet, dass diese Leistungen nun auch der Lohnpfändung unterliegen. Jubiläumsgelder waren schon davor weder als Aufwandsersatz noch als Sachleistung von der Pfändung befreit.

3.1.12.4 Anpassung bei freiwilligen sozialen Zuwendungen

§ 49 Abs. 3 Z 11 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Ab dem 1. Jänner 2016 regelt § 49 Abs. 3 Z 11 ASVG **auf taxative Art und Weise** die nachstehenden Leistungen als „beitragsfreie soziale Zuwendungen“, wobei in sämtlichen Fällen eine Angleichung der beitragsrechtlichen Behandlung an die (lohn)steuerrechtliche Behandlung erfolgt (Befreiung besteht somit in sämtlichen Lohnabgaben wie SV, BV, Lohnsteuer, DB, DZ, KommSt):

a) Zuwendungen des Dienstgebers an den **Betriebsratsfonds**, weiters **Zuwendungen zur Beseitigung von Katastrophenschäden**, insbesondere Hochwasser-, Erdbeben-, Vermurungs- und Lawinenschäden,

Hier erfolgt eine Angleichung an die korrespondierende Befreiungsregelung des § 3 Abs. 1 Z 16 EStG 1988. Damit sind derartige Leistungen in sämtlichen Lohnabgaben befreit.

b) Zuwendungen des Dienstgebers für **zielgerichtete, wirkungsorientierte, vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasste Gesundheitsförderung (Salutogenese) und Prävention sowie Impfungen**, soweit diese Zuwendungen an alle DienstnehmerInnen oder bestimmte Gruppen seiner DienstnehmerInnen gewährt werden,

Hier erfolgt eine Angleichung an die korrespondierende (teilweise neue) Befreiungsregelung des § 3 Abs. 1 Z. 13 lit. a EStG 1988. Auf die Ausführungen in dieser Unterlage zu diesem Thema wird verwiesen. Damit sind derartige Leistungen in sämtlichen Lohnabgaben befreit.

c) Zuwendungen des Dienstgebers für das **Begräbnis** des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin oder dessen/deren (Ehe-)Partners/(Ehe-)Partnerin oder dessen/deren Kinder im Sinne des § 106 EStG 1988,

Hier erfolgt eine Angleichung an die korrespondierende (neue) Befreiungsregelung des § 3 Abs. 1 Z. 19 EStG 1988. Auf die Ausführungen in dieser Unterlage zu diesem Thema wird verwiesen. Damit sind derartige Leistungen in sämtlichen Lohnabgaben befreit.

d) Zuschüsse des Dienstgebers für die **Betreuung von Kindern** bis höchstens 1 000 € pro Kind und Kalenderjahr, die der Dienstgeber allen Dienstnehmer/inne/n oder bestimmten Gruppen seiner DienstnehmerInnen gewährt, wenn die weiteren Voraussetzungen nach Abs. 8 vorliegen.

§ 49 Abs. 8 ASVG regelt dazu:

(8) Die weiteren Voraussetzungen für die Ausnahme der Zuschüsse nach Abs. 3 Z 11 lit. d vom Entgelt liegen vor, wenn

1. die Betreuung ein Kind im Sinne des § 106 Abs. 1 EStG 1988 betrifft, für das dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin selbst der Kinderabsetzbetrag (§ 33 Abs. 3 EStG 1988) für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr zusteht;
2. das Kind zu Beginn des Kalenderjahres das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat;
3. die Betreuung in einer öffentlichen institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung oder in einer privaten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung erfolgt, die den landesgesetzlichen Vorschriften über Kinderbetreuungseinrichtungen entspricht, oder durch eine pädagogisch qualifizierte Person, ausgenommen haushaltszugehörige Angehörige;
4. der Zuschuss direkt an die Betreuungsperson, direkt an die Kinderbetreuungseinrichtung oder in Form von Gutscheinen geleistet wird, die nur bei institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen eingelöst werden können;
5. der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin dem Dienstgeber unter Anführung der Versicherungsnummer (§ 31 Abs. 4 Z 1) oder der Kennnummer der Europäischen Krankenversicherungskarte (§ 31a Abs. 7) des Kindes erklärt, dass die Voraussetzungen für einen Zuschuss vorliegen und er/sie selbst von keinem anderen Dienstgeber einen Zuschuss für dieses Kind erhält. Der Dienstgeber hat die Erklärung des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin zum Lohnkonto (§ 76 EStG 1988) zu nehmen. Änderungen der Verhältnisse muss der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin dem Dienstgeber innerhalb eines Monats melden. Ab dem Zeitpunkt dieser Meldung hat der Dienstgeber die geänderten Verhältnisse zu berücksichtigen.“

Die Regelung des § 49 Abs. 3 lit. d ASVG iVm § 49 Abs. 8 ASVG (Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten) entsprechen ab 1. 1. 2016 zu 100 % den Regelungen in § 3 Abs. 1 Z 13 lit. b EStG 1988. Für Zeiträume vor dem 1. 1. 2016 war die SV/BV-Befreiung der Kinderbetreuungskostenzuschüsse weit weniger streng als die Befreiung von den Abgaben Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt. Sind die nunmehr gemeinsamen Voraussetzungen erfüllt, dann sind diese Leistungen in sämtlichen Lohnabgaben begünstigt.

Aufgrund der taxativen Aufzählung der vorliegenden Beitragsbefreiungen sind dadurch bisher befreite und nun nicht im taxativen Katalog befindliche Leistungen wie zB Heiratsbeihilfen, Geburtenbeihilfen etc. nicht mehr sv-frei. Die sv-rechtliche Behandlung erfolgt aufgrund der **Einmaligkeit dieser Leistungen als laufender Bezug**. BV-Pflicht besteht dadurch auch.

3.1.12.5 Anpassung bei weiteren beitragsfreien Leistungen

3.1.12.5.1 Essensgutscheine

*§ 49 Abs. 3 Z 12 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Die steuerliche Regelung in Bezug auf Essensgutscheine wird nun 1 : 1 ins ASVG übernommen.
- Bis dato (d. h. bis 31. 12. 2015) nämlich wurde von SV-Seite der Tagesfreibetrag in Höhe von € 4,40 pro Arbeitstag akzeptiert, gleichgültig, wo man den Essensbon eingelöst hat.

3.1.12.5.2 Benützung von Anlagen und Einrichtungen

*§ 49 Abs. 3 Z 16 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

Analog zur steuerlichen Regelung (§ 3 Abs. 1 Z 13 lit. a EStG 1988) ist auch hier die Benützung des **betriebsärztlichen Dienstes** nun explizit als sv-freie Leistung definiert und somit in sämtlichen Lohnabgaben begünstigt.

3.1.12.5.3 Betriebsveranstaltungen, Geschenke und Jubiläumssachgeschenke

§ 49 Abs. 3 Z 17 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

§ 49 Abs. 3 Z 17 ASVG lautet ab 1. Jänner 2016:

die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (zum Beispiel Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern) bis zur Höhe von 365 € jährlich und die hiebei empfangenen Sachzuwendungen bis zur Höhe von 186 € jährlich sowie aus Anlass eines DienstnehmerInnenjubiläums oder eines Firmenjubiläums gewährte Sachzuwendungen bis zur Höhe von 186 € jährlich.

- Die bereits derzeit aus Anlass eines DienstnehmerInnenjubiläums oder eines Firmenjubiläums gewährten Sachzuwendungen bleiben weiterhin beitragsfrei, werden aber mit 186 Euro jährlich limitiert.
- Vorteile aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (zum Beispiel Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern) werden bis zur Höhe von 365 Euro jährlich und die hiebei empfangenen Sachzuwendungen bis zur Höhe von 186 Euro jährlich limitiert.
- Dies entspricht dem bereits derzeit an die steuerrechtlichen Bestimmungen angeglichenen Vollzug dieser Befreiungsbestimmungen durch die Krankenversicherungsträger und soll daher gesetzlich verankert werden (§ 49 Abs. 3 Z 17 ASVG entspricht § 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988).

3.1.12.5.4 Mitarbeiterrabatte

§ 49 Abs. 3 Z 29 ASVG, § 50 Abs. 3 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Die Regelung zur **beitragsrechtlichen Erfassung von Mitarbeiterrabatten** entspricht 1 : 1 den Regelungen im Steuerrecht (§ 3 Abs. 1 Z 21 EStG 1988 iVm § 15 Abs. 2 Z 3 EStG 1988). Somit sind Mitarbeiterrabatte in sämtlichen Lohnabgaben ident zu behandeln.

3.1.12.6 Sachbezüge

§ 50 Abs. 1 und 2 ASVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016

Die ab 1. Jänner 2016 gültigen Regelungen in § 50 ASVG entsprechen exakt jenen aus § 15 Abs. 2 EStG 1988 (siehe dazu die Ausführungen im Steuerrecht).

3.1.12.7 SV-Beurteilung ident mit Lohnsteuer - Abweichungen

- Eine Stoßrichtung der Steuerreform ist mit Sicherheit die Angleichung der Beurteilung von Arbeitgeberleistungen im SV-Beitragsrecht an das Lohnsteuerrecht.
- Das bedeutet jedoch nicht, dass nun sämtliche Leistungen ident beurteilt werden.
- Folgende Ausnahmen werden weiter bestehen:

Fahrtkostensätze für die Fahrt von der Wohnung zur Arbeitsstätte	Sv-frei (und damit auch BV-frei) bis zur Höhe eines (fiktiven) Massenbeförderungsmittel-tarifes, jedoch pflichtig in den Abgaben Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt.
Bezüge nach § 68 EStG 1988	Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge, Überstundenzuschläge sowie Erschwernis- und Gefahrenzulagen sind weiterhin in den Abgaben SV und BV sowie DB, DZ und KommSt pflichtig, während in der Lohnsteuer eine Befreiung eintreten kann. Die Schmutzzulage kann auch weiterhin SV/BV-frei sein.
Zukunftssicherungsmaßnahmen, die via Bezugsumwandlung umgesetzt werden.	Hier kann zum einen der Jahresfreibetrag von € 400,00 zwar steuerlich in Anspruch genom-

=====

	men werden, nicht aber auf der SV-(BV)-Seite. Für SV/BV müsste eine Zukunftsicherungsmaßnahme vorliegen, die zusätzlich zum bisherigen Entgelt (und nicht teilweise anstelle dieses Entgelts) gewährt wird.
--	---

3.1.12.8 SV-Beurteilung ident mit Lohnsteuer – keine Änderungen

- Bei Leistungen, die schon bis dato ident in den einzelnen Abgaben beurteilt wurden, tritt keine Änderung ein, soweit nicht durch die vorstehenden Ausführungen des Kapitels „*Steuerreformgesetz 2015/2016*“ etwas anderes dargestellt wurde.
- So sind zB Leistungen nach § 26 EStG 1988 wie zB Umzugskostenvergütungen, Werkverkehr (zB Jobtickets), Reisekostenvergütungen, Pensionskassenbeiträge etc. weiterhin nach identen Maßstäben begünstigt.

3.1.13 Höchstbeitragsgrundlage 2016 – außertourliche Anhebung

<i>§ 108 Abs. 3 ASVG Inkrafttreten: 1. Jänner 2016</i>
--

Die bis 31. 12. 2015 gültige **tägliche Höchstbeitragsgrundlage** (€ 155,00) wird in einem ersten Schritt um die **Aufwertungszahl für das Jahr 2016** erhöht und das so erzielte Ergebnis um **EUR 3,00 erhöht** (das bedeutet um € 90,00 pro Kalendermonat).

Ab 1. Jänner 2016 beträgt die **Höchstbeitragsgrundlage**:

- pro Kalendertag: € 162,00
- pro Kalendermonat: € 4.860,00
- pro Kalenderjahr (Sonderzahlungen): € 9.720,00.

3.1.14 Änderungen bei „neuen Lehrlingen“ in der Sozialversicherung

- Als „**neuer Lehrling**“ gilt ein Lehrling, der **ab dem 1. Jänner 2016** bei einem Dienstgeber bzw. einer Dienstgeberin als Lehrling eintritt („angemeldet“ wird).
- Lag eine **Vorlehrzeit** vor dem 1. 1. 2016 vor und wird ab dem 1. 1. 2016 bei einem anderen Dienstgeber bzw. einer Dienstgeberin die Lehre „fortgesetzt“, so gilt dieser Lehrling ab der Fortsetzung (ab dem 1. 1. 2016) als „**neuer Lehrling**“.
- „**Neue Lehrlinge**“ sind vom ersten bis zum letzten Tag der Lehrzeit **pflichtversichert in der Arbeitslosenversicherung** sowie in der **Krankenversicherung**.
- Bei „**neuen Lehrlingen**“ bleibt während der gesamten Dauer der Lehrzeit die „**Beitragsgruppe**“ gleich und erspart man sich bei dieser Personengruppe im Laufe der Lehrzeit den Meldungen zur Umstufung.
- Lehrverhältnisse bei einem Dienstgeber bzw. einer Dienstgeberin, die vor dem 1. 1. 2016 begonnen wurden und nun über den 1. 1. 2016 andauern, bleiben im SV-Recht komplett nach unverändertem altem Recht beurteilbar (= alte Lehrlinge).

3.1.14.1 Krankenversicherungsbeitrag für „neue“ Lehrlinge

<i>§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. g ASVG, § 51 Abs. 3 Z 1 lit. d ASVG Inkrafttreten: 1. Jänner 2016</i>

- Die **Befreiung** von Lehrbetrieben und Lehrlingen **von der Bezahlung der Krankenversicherungsbeiträge** betreffend **die ersten beiden Jahre der Lehrausbildung im Betrieb** findet per 31. 12. 2015 ein Ende, bleibt aber in Bezug auf Lehrverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2016 beginnen, weiterhin aufrecht (und zwar in der am 31. 12. 2015 gültigen Fassung).
- Mit Wirkung **ab dem 1. 1. 2016** wird für „neue Lehrlinge“ (= Lehrlinge, die das Lehrverhältnis ab dem 1. 1. 2016 beginnen) ein **eigener Beitragssatz** für die Krankenversicherung

festgelegt und zwar in Höhe von **3,35 %**. Der **Lehrling** hat davon **1,67 %** zu tragen, der Lehrbetrieb **1,68 %**.

- Diese Regelung gilt, egal, in welchem Lehrjahr sich der Lehrling befindet (allerdings gilt für Lehrverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2016 begonnen haben, noch die alte KV-Beitragsbefreiung).
- Dass der Krankenversicherungsbeitrag ab einem in Zukunft liegenden Zeitpunkt um 0,1 % abgesenkt werden wird, gilt auch für die vorliegende neue Regelung bei Lehrlingen.
- Ab diesem durch Verordnung kundzumachenden Zeitpunkt beträgt der gesamte **KV-Beitrag 3,25 %**. Der Lehrling hat davon **1,62 %** zu tragen, der Lehrbetrieb **1,63 %**.

3.1.14.2 „Neue Lehrlinge“ in der Arbeitslosenversicherung

3.1.14.2.1 Neue Lehrlinge während der gesamten Lehrzeit arbeitslosenversichert

*§ 1 Abs. 1 lit. b AIVG, § 79 Abs. 150 AIVG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016 für Lehrverhältnisse, die ab 1. Jänner 2016 beginnen*

- Für Lehrverhältnisse, die *ab dem 1. Jänner 2016* zu laufen beginnen, gilt, dass **für die gesamte Lehrzeit** eine Arbeitslosenpflichtversicherung besteht.
- Für Lehrverhältnisse, die *vor dem 1. Jänner 2016* zu laufen beginnen, gilt noch **die alte Regelung** weiter, wonach die Arbeitslosenpflichtversicherung **mit dem letzten Lehrjahr der vorgeschriebenen oder vereinbarten Lehrzeit beginnt** oder für jene Lehrlinge besteht, die aufgrund eines Kollektivvertrages Anspruch auf eine **Lehrlingsentschädigung in Höhe des niedrigsten Hilfsarbeiterlohnes** haben.

3.1.14.2.2 ALV-Beitragsprozentsätze für neue Lehrlinge

*§ 2 Abs. 2 und 2 AMPFG, § 10 Abs. 58 AMPFG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016 für Lehrverhältnisse, die ab 1. Jänner 2016 beginnen*

- Der **Beitragssatz für die Arbeitslosenpflichtversicherung für Lehrlinge beträgt 2,4 %**, der gemäß *§ 2 Abs. 3 AMPFG* von beiden Seiten zu gleichen Teilen zu tragen ist (also 1,2 % für den Lehrling sowie 1,2 % für den bzw. die Lehrberechtigte).
- Dieser Beitrag ist auch **von Sonderzahlungen** zu entrichten.
- Für Lehrverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2016 zu laufen beginnen oder begannen, gilt noch die „alte Regelung“, wonach nur während des letzten Lehrjahres oder für die Dauer des kollektivvertraglich geregelten Anspruchs auf eine Lehrlingsentschädigung in Höhe des niedrigsten Hilfsarbeiterlohnes die ALV-Pflicht besteht und dabei der **Beitragsprozentsatz 6 %** ausmacht (3 % für den Lehrling unter Beachtung der Staffelungen betreffend „niedriges Entgelt“ sowie 3 % für den oder die Lehrberechtigte/n).

3.1.14.2.3 ALV-Beitragsstaffelung „niedriges Entgelt“ – speziell für „neue Lehrlinge“

*§ 2a Abs. 1 AMPFG, § 10 Abs. 58 AMPFG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2016 für Lehrverhältnisse, die ab 1. Jänner 2016 beginnen*

- Der Beitragssatz, den der Lehrling zu tragen hat (der Dienstnehmeranteil zur ALV), unterliegt auch der Regelung des *§ 2a Abs. 1 AIVG*, in welcher die **Beitragsstaffelung betreffend das „niedrige Entgelt“** enthalten ist.
- Allerdings kommen nur **zwei Staffelungen** zum Tragen und aufgrund der Tatsache, dass ein eigenständiger ALV-Dienstnehmeranteil vorliegt (nämlich 1,2 %) auch eigene „negative Verrechnungsgruppen“.
- **Beginnt bzw. begann** ein Lehrverhältnis **vor dem 1. Jänner 2016**, so gelten hier noch die „alten Regelungen“.
- Das bedeutet, dass der Dienstnehmeranteil **3 %** ausmacht (im letzten Lehrjahr bzw. generell dann, wenn laut Kollektivvertrag ein Anspruch auf den niedrigsten Hilfsarbeiterlohn besteht) und dass dann aber sämtliche Staffelungen (somit auch die dritte Staffelung mit den 2 % bei einer Beitragsgrundlage von mehr € 1.396,00 bis maximal € 1.571,00) zur Anwendung kommen.

3.1.14.3 Beitrags- und Verrechnungsgruppen für „neue Lehrlinge“

Die **neuen Lehrlingsbeitragsgruppen** lauten jeweils für die **gesamte Lehrzeit** (Lehrzeitbeginn ab dem 1. Jänner 2016):

A3z	für Arbeiterlehrlinge in nicht land(forstwirtschaftlichen) Betrieben sowie für Sägelehrlinge der Öst. Bundesforste AG
A3x	für „Arbeiterlehrlinge“ in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (mit Ausnahme der Sägelehrlinge der Öst. Bundesforste AG)
D3z	Angestelltenlehrlinge in <u>nicht</u> land(forst)wirtschaftlichen Betrieben [ausgenommen Jägerlehrlinge (Jagdpraktikanten)]
D3x	Angestelltenlehrlinge in land(forst)wirtschaftlichen Betrieben [ausgenommen Jägerlehrlinge (Jagdpraktikanten)]
D3j	Jägerlehrlinge (Jagdpraktikanten)

Die Beiträge betragen jeweils für die Dauer der gesamten Lehrzeit (also unabhängig davon, in welchem Lehrjahr man sich befindet):

	SV-Gesamt in %	SV-DNA in %	SV-DGA in %
Krankenversicherungsbeitrag	3,35	1,67	1,68
Unfallversicherungsbeitrag	0,00	0,00	0,00
Pensionsversicherungsbeitrag	22,80	10,25	12,55
Arbeitslosenversicherungsbeitrag	2,40	1,20	1,20
Kammerumlage	0,00	0,00	0,00
Wohnbauförderungsbeitrag	0,00	0,00	0,00
IESG-Zuschlag	0,00	0,00	0,00
Gesamt	28,55	13,12	15,43

Betreffend die Beitragsgruppen *A3x*, *D3x* sowie *D3j* ist in den Bundesländern Kärnten und Steiermark die Landarbeiterkammerumlage zu entrichten (0,75 %). Dies erhöht den Gesamtbeitrag (29,30 %) sowie den SV-DNA (13,87 %).

Neue **Verrechnungsgruppen** im Falle **niedrigen Entgelts für Lehrlinge**, deren Lehrverhältnisse **ab dem 1. 1. 2016** beginnen:

N25d	Reduktion des gesamten ALV-DNA (1,2 %), also Reduktion um 1,2 % bei monatlicher Beitragsgrundlage bis € 1.311,00
N25e	Reduktion des ALV-DNA um 0,2 % auf 1,0 %, Reduktion bei monatlicher Beitragsgrundlage bis € 1.311,00 bis € 1.430,00

3.2 Abgabenänderungsgesetz 2015

NR-Beschluss vom 09. Dezember 2015

3.2.1 Zurechnung von Einkünften

§ 2 Abs. 4a EStG 1988
gilt für Wirtschaftsjahre nach dem 31. Dezember 2015

Der Gesetzestext des § 2 Abs. 4a EStG 1988 (neuer Text):

„(4a) Einkünfte aus einer Tätigkeit als organschaftlicher Vertreter einer Körperschaft sowie aus einer höchstpersönlichen Tätigkeit sind der leistungserbringenden natürlichen Person zuzurechnen, wenn die Leistung von einer Körperschaft abgerechnet wird, die unter dem Einfluss dieser Person steht und über keinen eigenständigen, sich von dieser Tätigkeit abhebenden Betrieb verfügt. Höchstpersönliche Tätigkeiten sind solche als Künstler, Schriftsteller, Wissenschaftler, Sportler und Vortragender.“

Die Erläuterungen des BMF dazu lauten:

- Um die bestehenden Unsicherheiten im Zusammenhang mit der **Einkünftezurechnung bei höchstpersönlichen Tätigkeiten** zu beseitigen sowie aus Anlass der jüngeren höchstgerichtlichen Judikatur (insbesondere VwGH 4.9.2014, 2011/15/0149 = WPA 20/2014, Artikel Nr. 568/2014), soll eine **explizite Zurechnungsbestimmung** vorgesehen werden.
- Entsprechend der bisherigen Verwaltungspraxis soll nunmehr ausdrücklich verankert werden, dass bei bestimmten höchstpersönlichen Tätigkeiten trotz Zwischenschaltung einer Kapitalgesellschaft die erzielten Einkünfte grundsätzlich unmittelbar jener natürlichen Person zugerechnet werden, die diese Leistungen erbringt.
- Werden Leistungen nicht von einer „zwischenengeschalteten“ Körperschaft geschuldet, sondern findet – somit ohne entsprechende rechtsgeschäftliche Grundlage – lediglich eine Verrechnung über diese Körperschaft statt, die lediglich als „Zahlstelle“ fungiert, waren die Einkünfte schon bisher direkt der leistungserbringenden natürlichen Person zuzurechnen (zuletzt VwGH 24.9.2014, 2011/13/0092 = WPA 20/2014, Artikel Nr. 568/2014).

Anmerkung:

Damit wird auch der Praxis der „Garaus“ gemacht, wonach die handelsrechtliche Geschäftsführung einer GmbH durch eine andere GmbH durchgeführt wird und dadurch DB/DZ/KommSt eingespart wird.

3.2.2 Neue Pflichtveranlagungstatbestände

§ 41 Abs. 1 Z 5 EStG 1988
gilt ab dem Tag, der auf die Verlautbarung im Bundesgesetzblatt folgt

- In § 41 Abs. 1 Z 5 EStG 1988 wird eine Änderung vorgenommen, die bewirkt, dass eine zu Unrecht erfolgte Berücksichtigung des **erhöhten Verkehrsabsetzbetrages** durch den Arbeitgeber **zu einer Pflichtveranlagung** führt.
- Dasselbe gilt im Falle einer im Rahmen der Personalverrechnung zu Unrecht berücksichtigten „Expatriate-Pauschale“.

3.2.3 Entfall der Möglichkeit zur Berücksichtigung von Kirchenbeiträgen bzw. Spenden im Aufrollungswege

§ 77 Abs. 3 EStG 1988
alte Rechtslage gilt letztmalig für das Veranlagungsjahr 2016

Die Erläuterungen des BMF dazu lauten:

- § 77 Abs. 3 EStG 1988 sieht in seiner bisherigen Fassung u.a. vor, dass **Kirchenbeiträge im Rahmen einer Aufrollung durch den Arbeitgeber** berücksichtigt werden können.

- § 124b Z 232 EStG 1988 sieht vor, dass Arbeitgeber, die Bezüge aus einer gesetzlichen Sozialversicherung oder Ruhegenussbezüge einer Gebietskörperschaft auszahlen, im Zuge einer Aufrollung Spenden als Sonderausgaben berücksichtigen können (→ diese Regelung gilt also im Wesentlichen nur für Pensionisten).
- Nunmehr ist in § 18 Abs. 8 allerdings vorgesehen, dass derartige Pflichtbeiträge und Spenden als Sonderausgaben nur auf Grund einer verpflichtenden Datenübermittlung an das Finanzamt berücksichtigt werden dürfen.
- Um sicherzustellen, dass es **zu keiner Doppelberücksichtigung dieser Beträge** kommt und im Interesse einer Gleichbehandlung aller Steuerpflichtigen (Lohnsteuerpflichtige und Steuerpflichtige mit nicht dem Lohnsteuerabzug unterliegenden Einkünften), soll die Möglichkeit der Berücksichtigung von Kirchenbeiträgen und Spenden im Rahmen einer Aufrollung entfallen; damit geht auch eine Vereinfachung der Lohnverrechnung einher. Bei Lohnsteuerpflichtigen (insbesondere Pensionisten), für die eine Datenübermittlung betreffend Kirchenbeiträge und Spenden erfolgt ist, werden vielfach die Voraussetzungen für eine antragslose Arbeitnehmerveranlagung gemäß § 41 Abs. 2 Z 2 vorliegen, sodass es auf diesem Weg zu einer automatischen steuerlichen Berücksichtigung der entsprechenden Beträge kommt.
- Da die Datenübermittlung Spenden und Kirchenbeitragszahlungen ab 2017 betrifft, sollen die Bestimmungen daher **letztmalig bei einer das Jahr 2016** betreffenden Aufrollung anwendbar sein.

3.2.4 Weiterleitungspflicht der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung durch GKK an Finanzverwaltung

§ 89 Abs. 6 EStG 1988
gilt ab dem 1. 1. 2018

Mit Wirkung ab dem 1. 1. 2018 sollen die Gebietskrankenkassen die **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldungen** (anstelle der Beitragsnachweisungen) an die Finanzverwaltung weiterleiten.

WIKU-Personal aktuell: das Info- und Trainingsmagazin

Wenn Sie auch während des Jahres über Gesetzesänderungen, aktuelle Rechtsprechungstrends oder über wichtige Erlässe zeitgerecht informiert werden wollen, so haben Sie dazu die Möglichkeit, wenn Sie sich dem **Projekt „WIKU Personal aktuell“** anschließen.

Sie erhalten 22mal pro Jahr einen einfach gestalteten, aber ausführlichen Newsletter, einen „**LV-Kompass**“, der Ihnen die wichtigsten Beiträge aus der Infofülle hervorhebt.

Sie können diese Files im Unternehmen leicht archivieren und auch andere Interessent/innen desselben Unternehmens problemlos weiterleiten. Dieser Newsletter wird direkt mit den Gesetzen und wichtigen Verlautbarungen verlinkt, sodass Sie –wenn Sie online sind – direkt auf diese Quellen zugreifen können.

WIKU Personal aktuell bietet Ihnen weiters monatliche Schwerpunktthemen, gelöste Beispiele, eine „internationale Ecke“ (im Zusammenarbeit mit www.entsendung.at) sowie viele nützliche Tipps sowie **(neu seit 2014: Trainingsbereiche der Wissensüberprüfung bzw. der „praktischen Verknüpfung“, sowohl von Basiswissen, als auch speziellem und aktuellem Wissen).**

Die Beiträge der WIKU-Personal aktuell finden Sie über ein laufend aktualisiertes Stichwortverzeichnis wieder oder aber über eine Suchmaschine unter <http://www.ars.at/forum>.

WIKU-Personal- aktuell besteht seit dem 1. 1. 2006 und wird mittlerweile von mehreren tausend Interessierten gelesen. Vielleicht liegt dies auch am unschlagbaren Preis. Dieser beträgt nämlich EUR 50,40 brutto (inklusive 20 % Umsatzsteuer) pro Jahr (für 22 Ausgaben).

Fordern Sie Ihr Probemagazin unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at an. Unter dieser Adresse freuen wir uns auch über Ihre Abobestellung.

Verfolgen Sie auch meinen täglichen Newsblog unter www.ars.at/forum.

4 Rechtsprechung Arbeitsrecht

4.1 Abfertigung

4.1.1 Regelmäßig ausbezahltes Stundenguthaben aus Gleitzeitkonto – Einbeziehung in die Abfertigung ALT

OGH 9 ObA 13/15z vom 29. Juli 2015
§ 23 Abs. 1 AnqG

Aus der OGH-Entscheidung:

Erhielt ein Angestellter im Durchschnitt alle zwei Monate Stundenguthaben (als Überstunden gewertet) aus dem **Gleitzeitkonto** ausbezahlt, waren also die Gleitzeitguthaben nicht ausschließlich für den Zeitausgleich bestimmt, so sind sie mit einem Monatsdurchschnitt **in die Berechnung der Abfertigungsbasis** einzubeziehen.

4.2 Arbeitskräfteüberlassung

4.2.1 Qualitätskontrollarbeiten durch ein Fremdunternehmen in einem österreichischen Betrieb als Arbeitskräfteüberlassung

OGH 8 ObA 7/14h vom 25. August 2014
§ 4 Abs. 1 und 2 AÜG

Die Entscheidung des OGH:

A) Arbeitskräfteüberlassung anstelle oder trotz eines Werkvertrages:

1. Nach § 4 Abs 1 AÜG ist für die Beurteilung, ob eine **Überlassung von Arbeitskräften** vorliegt, der **wahre wirtschaftliche Gehalt** und nicht die **äußere Erscheinungsform** des Sachverhalts maßgebend.
2. Arbeitskräfteüberlassung liegt nach § 4 Abs. 2 AÜG insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre **Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers** in **Erfüllung von Werkverträgen erbringen**, aber
 - a. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken (**Ziffer 1**) oder
 - b. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten (**Ziffer 2**) oder
 - c. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen (**Ziffer 3**) oder
 - d. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet (**Ziffer 4**).
3. Der Gesetzgeber stellt mit der Verwendung des Wortes „**oder**“ klar, dass der **wahre wirtschaftliche Gehalt** schon dann der einer Arbeitskräfteüberlassung ist, wenn auch nur **eines** der **demonstrativ aufgezählten Tatbestandselemente** zutrifft.
4. Diese **Beurteilung** ist **unabhängig davon**, ob die Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und seinem Auftraggeber **zivilrechtlich als Werkvertrag** einzustufen ist (zu dessen Erfüllung auch überlassene Arbeitskräfte eingesetzt werden können).

B) Der hier zu beurteilende Fall:

5. Im hier zu beurteilenden Fall waren die **Ziffer 1** sowie die **Ziffer 2** des § 4 Abs. 2 AÜG erfüllt.

Hier wurde ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland von einem oberösterreichischen Unternehmen damit beauftragt, Teile, die von Zulieferern stammten, wie Getriebe, Getriebegehäuse, Kleinteile, Achsenbestandteile, vor der Weiterverarbeitung zu prüfen. Das beauftragte Unternehmen verfügte in Österreich über keinen Sitz, kein Büro und auch über sonst keine Räumlichkeiten sowie über keinerlei maschinelle Ausstattung.

Jenes Messgerät, welches für die Überprüfung erforderlich war, wurde von der Auftraggeberin zur Verfügung gestellt (also vom oberösterreichischen Unternehmen).
Der Ablauf der Prüfung wurde den Arbeitnehmern vor Ort von Vertretern der Auftraggeberin in Einschulungen vorgegeben, die teils wenige Stunden, höchstens aber wenige Tage dauerten.

B1) Die Anwendbarkeit des § 4 Abs. 2 Z 1 AÜG:

6. Unzweifelhaft ist es für den **Produktionsbetrieb der Auftraggeberin** (= das oberösterreichische Unternehmen) von großer wirtschaftlicher Bedeutung, dass **zulieferte Bestandteile** vor ihrer Weiterverarbeitung **verlässlich auf Mängelfreiheit** überprüft werden.
7. Will sie für diese Aufgabe **kein eigenes Personal einsetzen**, ist es auch noch nachvollziehbar, wenn sie sich an ein Unternehmen wie jenes der in Deutschland ansässigen Auftragnehmerin wendet, das sich gerade **auf diese Dienstleistung spezialisiert hat**.
8. Daraus ist aber noch lange **nicht abzuleiten**, dass die schlussendlich konkret mit der Prüfungstätigkeit beauftragten Arbeitnehmer ein im Sinne des § 4 Abs 2 Z 1 AÜG von sonstigen Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen würden.
9. Vielmehr handelt es sich dabei - wie bei späteren Zwischen- und Endkontrollen oder Verpackung und Versand - schlicht um **einen von vielen notwendigen Schritten eines Produktionsablaufs**.
10. Ein **nicht von vornherein** im Vertrag **ausreichend bestimmtes Werk** kann auch nicht durch unmittelbar der Ausführung vorangehende Anweisungen des Vorarbeiters unterscheidbar gemacht werden.

B2) Die Anwendbarkeit des § 4 Abs. 2 Z 2 AÜG:

11. Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer/innen mit Material und Werkzeug der Auftraggeberin im Sinne des § 4 Abs 2 Z 2 AÜG gearbeitet.
12. Selbst wenn auch die vom Auftragnehmer beigestellte Arbeitskleidung im weitesten Sinn unter den Begriff des für die Arbeitsleistung verwendeten „Werkzeugs“ subsumiert würde, wäre sie im vorliegenden Fall für das Ergebnis der Tätigkeit - im Gegensatz zu den verwendeten Prüfgeräten - ohne wesentliche Bedeutung.
13. Gerade auch die Beistellung der für die Prüfung erforderlichen **Werkzeuge und Messgeräte durch die Auftraggeberin** spricht gegen eine eigenständige, auf besondere Sachkunde der Auftragnehmerin gegründete vorbestimmte Werkleistung.
14. Der eigene Beitrag der Auftragnehmerin beschränkte sich nach den Feststellungen auf kurze, teils nur Stunden dauernde Unterweisungen der (teilweise sogar fachfremden) Dienstnehmer, im Übrigen war deren Tätigkeit an die jeweils aktuellen betrieblichen Erfordernisse der Auftraggeberin angepasst.

B3) Es lag Arbeitskräfteüberlassung vor:

15. Sind aber bereits **zwei Tatbestandsmerkmale** des § 4 Abs 2 AÜG verwirklicht, kommt es darauf, ob die Erbringung der Tätigkeit ausschließlich im Betrieb der Auftragnehmerin, die Entgegennahme der Arbeitsaufzeichnungen durch diese, ihre Möglichkeit, fachliche An- und Unterweisungen zu erteilen und im Bedarfsfall Mehrarbeit anzuordnen, überdies eine organisatorische Einordnung der Arbeitnehmerin in den Betrieb der Auftraggeberin im Sinne von § 4 Abs. 2 Z. 3 AÜG bewirkte, nicht mehr an.
16. Einer **Gesamtbeurteilung des Sachverhalts** im Sinn des § 4 Abs 1 AÜG bedürfte es nur dann, wenn durch den Tatbestand nicht ohnehin bereits einer der gesetzlichen Vermutungsfälle nach § 4 Abs 2 AÜG (in Verbindung mit dem Einleitungssatz dieser Bestimmung) zur Gänze erfüllt ist, sondern nur einzelne Elemente oder nicht in der Aufzählung enthaltende Umstände auf ein Leiharbeitsverhältnis hindeuten.

B4) Entgeltshöhe der überlassenen Arbeitnehmer/innen:

17. Die Beurteilung der Arbeitsverhältnisse der klagenden überlassenen Arbeiter/innen unter dem Gesichtspunkt der **verdeckten Arbeitskräfteüberlassung** hat nach § 10 AÜG zur Folge, dass ein Anspruch auf angemessenes Entgelt unter Bedachtnahme auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt zur besteht.
18. Nachdem das auftraggebende Unternehmen dem Kollektivvertrag der Metallindustrie unterlag, war auch das kollektivvertragliche Entgelt (inklusive anteilige Sonderzahlungen) dieses Kollektivvertrages für die hier vom deutschen auftragnehmenden Unternehmen eingesetzten Arbeiter/innen zuzusprechen (ob auf Basis der Bestimmung des § 7 AVRAG oder auf Basis des § 10 AÜG iVm Art. 8 Abs. 2 der Verordnung [EG] Nr. 593/2008 [Rom I], wonach österreichisches Recht von Haus aus anwendbar gewesen wäre, war hier nicht entscheidend).

Der Grund für das vorliegende Verfahren lag darin, dass das deutsche Unternehmen von Arbeitnehmer/innen, die für diesen Einsatz in Österreich beschäftigt wurden, nach österreichischem Recht geklagt wurde, die Differenz zwischen dem gewährten Entgelt und jenem nach dem Kollektivvertrag für die Metallindustrie zu leisten. Der Sachverhalt spielte sich übrigens noch vor dem 1. 1. 2013 ab (also noch vor der AÜG-Novelle, die ja auch im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung für Änderungen sorgte).

4.3 Arbeitsruhe

4.3.1 Ersatzruhe – welcher Zeitraum von 36 Stunden ist für eine Ersatzruhepflicht maßgeblich?

OGH 9 ObA 123/14z vom 18. Dezember 2014
§ 6 Abs. 1 ARG

Sachverhalt:

- Laut Betriebsvereinbarung begann die Normalarbeitszeit eines Arbeitnehmers um 7 Uhr früh (auch an Montagen).
- An zwei aufeinanderfolgenden Montagen musste der Arbeitnehmer außertourliche Inspektionsarbeiten leisten, weshalb seine Arbeitszeit bereits jeweils um 5 Uhr 30 begann.
- Fraglich war nun, ob für diese 2 x 1,5 Stunden eine bezahlte Ersatzruhe zu gewähren gewesen wäre.

Lösung:

- Nach Ansicht des OGH war dies hier der Fall.
- Der gegenteiligen Rechtsansicht, wonach eine Arbeitsleistung nur dann ersatzruhepflichtig wäre, wenn sie sowohl einerseits innerhalb von 36 Stunden ab dem Arbeitsende der davor gelegenen Arbeitswoche gelegen war und auch andererseits innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der darauffolgenden Arbeitswoche (also in der „Schnittmenge“), folgte der OGH ausdrücklich nicht.
- Ebenfalls abgelehnt wurde vom OGH die Rechtsansicht, wonach man vom vorverlegten Arbeitsbeginn um 5 Uhr 30 weg prüfen müsste, ob davor mindestens 36 Stunden an Wochenendruhe gehalten wurden, um festzustellen, ob Ersatzruhe zusteht oder nicht. Dies wurde von Seiten des OGH bereits in der Entscheidung 9 ObA 164/91 festgestellt.

Die Entscheidungsgründe des OGH

1. Die **Wochenendruhe** hat **mindestens 36 Stunden zu dauern** und den **ganzen Sonntag** zu umfassen.
2. Ein **Anspruch auf Ersatzruhe** entsteht gemäß **§ 6 Abs 1 ARG** dann, wenn **innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn** in der nächsten Arbeitswoche während der wöchentlichen Ruhezeit (**§ 2 Abs 1 Z 3 ARG**) eine Arbeitsleistung erbracht wird.
3. Es begründet nicht jede Arbeit während der aufgrund der Arbeitszeiteinteilung vorgesehenen Wochen-(end-)ruhezeit einen Ersatzruheanspruch, sondern gemäß **§ 6 Abs 1 letzter Satz ARG** **nur jene Arbeitsleistung** während der Ruhezeit, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.
4. Die Arbeitswoche im Sinne dieser Bestimmung beginnt nicht am Montag um 0:00 Uhr, sondern mit der **Wiederaufnahme der Arbeit nach Ende der vorgesehenen Wochenruhezeit**.
5. Auf den tatsächlichen (und nicht den vorgesehenen) Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche ist **nur dann abzustellen**, wenn es zu einer **generellen** (wenn auch letztlich nur vorübergehenden) **Festsetzung des Arbeitsbeginns** gekommen wäre, also durch eine **allgemeine Vorverlegung des Arbeitsbeginns** die - auch in 9 ObA 164/91 maßgebliche - Wochenendruhe mit dem tatsächlichen Arbeitsantritt in der nächsten Arbeitswoche früher geendet hätte. Davon ist aber im hier zu beurteilenden Fall nicht auszugehen.
6. Da die gesetzliche Dauer der Wochenendruhe (**§ 3 Abs 1 ARG**) und der Wochenruhe (**§ 4 ARG**) nur als Mindestmaß anzusehen ist, das nicht unterschritten, aber selbstverständlich überschritten werden darf, löst der Eingriff in die individuell vorgesehene Wochenendruhe oder Wochenruhe - mag diese auch mehr als 36 Stunden betragen - einen Ersatzruheanspruch nach

§ 6 Abs 1 ARG aus, wenn dieser Eingriff **in den letzten 36 Stunden vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn** in der nächsten Arbeitswoche erfolgt ist.

7. Nur dieses Ergebnis wird dem im ARG erkennbaren Ziel des Gesetzgebers, den Arbeitnehmer **vor beliebigen Verschiebungen der Arbeits- und Ruhezeiten** zu schützen, gerecht.

4.4 Arbeitszeit

4.4.1 Einzelvereinbarung bezüglich Sonderbedarfsüberstunden darf nicht bei Eintritt getroffen werden

VwGH 2014/11/0095 vom 15. Oktober 2015
§ 7 Abs. 4, 4a und 6a AZG

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

A) Die „erlaubten Sonderbedarfsüberstunden“ nach § 7 Abs. 4 AZG:

1. Das Arbeitszeitgesetz sieht in § 7 Abs. 4 vor, dass **unter bestimmten Umständen** in **höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres** Überstunden bis zu einer **Wochenarbeitszeit von 60 Stunden** zugelassen sind. Dabei darf die Tagesarbeitszeit **12 Stunden** nicht überschreiten.
2. Damit die **Leistung derartiger Überstunden** (soweit sie über die Wochenstundengesamtzahl „50“ bzw. die Tagesstundengesamtzahl „10“ hinausgehen) rechtlich zulässig (also nicht strafbar) ist, müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:
 - a. es muss ein **vorübergehender Arbeitsbedarf** aufgetreten sein (zB aus Saisonsgründen),
 - b. mit diesen Zusatzstunden muss ein **unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Schaden** abgewandt werden können (zB Umgang mit lebenden Gütern wie Pflanzen),
 - c. über die Möglichkeit dieser Überstundenanordnung muss eine **Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat** abgeschlossen worden sein, die wiederum den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften sowie auch dem **Arbeitsinspektorat übermittelt** werden muss,
 - d. andere Maßnahmen (zB die Einstellung von Zusatzpersonal) muss **unzumutbar** sein (weil zB längere Einschulungen erforderlich wären).

B) Die Variante „Einzelvereinbarung“:


3. Ist im Unternehmen **kein Betriebsrat** installiert, dann können (im Voraus: d. h. vor der Überstundenleistung) **schriftliche Einzelvereinbarungen** zur Ableistung derartiger Überstunden getroffen werden.
4. Zusätzlich bedarf es hier jedoch sogenannter **arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsbescheinigungen**.
5. Arbeitnehmer/innen, mit denen derartige Überstundenleistungen im Voraus vereinbart wurden, können aber im Einzelfall die Leistungen derartiger Überstunden ablehnen, ohne dass sie aus diesem Grund benachteiligt werden dürfen, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung (= § 7 Abs. 6a AZG).

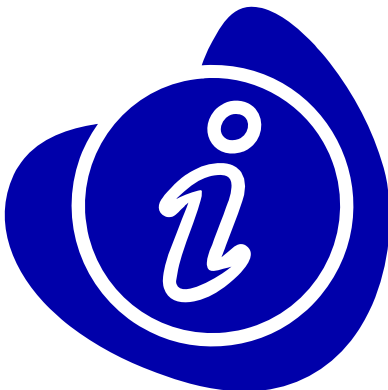
C) Benachteiligungsverbot erfasst auch den Arbeitsvertrag vor bzw. bei Eintritt:

6. Nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes dürfen derartige **schriftliche Einzelvereinbarungen** nicht bereits bei Eintritt im Arbeitsvertrag getroffen werden, da hier ein/e Arbeitnehmer/in nur schlecht die Möglichkeit hat, diese Klausel abzulehnen, ohne die Jobzusage zu riskieren.
7. Ein derartiges Vorgehen würde „im Ergebnis“ dem Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 6a AZG zuwider laufen und ist daher rechtsunwirksam.
8. Das bedeutet in der Praxis, dass derartige **in Arbeitsverträgen** (im Zuge des Eintrittes) vereinbarte **„Sonderbedarfsüberstundenleistungen“** keine Rechtsgrundlage haben und wäre daher die Leistung derartiger Stunden (soweit sie über 50 Wochenstunden hinausgehen bzw. über 10 Tagesstunden) strafbar (bzw. von Arbeitnehmerseite erst recht ablehnbar, ohne dass arbeitsrechtliche Sanktionen zu befürchten sind).

D) Sonderbedarfsüberstunden“motiv“ Saison:

9. Wird im Zuge der Vereinbarungen (oder Betriebsvereinbarungen), die auf die Zulässigkeit der Leistung von Sonderbedarfsüberstunden gerichtet ist, als möglicher Zeitraum für den Anfall derartiger Überstunden die „Saison“ genannt, so muss zwischen den Vertragspartnern klar sein, was man unter dem **Begriff der „Saison“ versteht** (noch besser wäre es: den möglichen kalendarischen Zeitraum anzuführen).
10. Umgekehrt darf die Behörde aus dieser Formulierung nicht automatisch schlussfolgern, dass dieser Begriff unklar ist, sondern durch Erhebungen bei den betroffenen Arbeitnehmer/innen ermitteln, ob eine Klarheit hinsichtlich des Zeitraumes der Anfallsmöglichkeit derartiger Überstunden besteht oder nicht.
11. Was **vermieden** werden soll, sind **„Blanko-Vorausvereinbarungen“** für unbestimmte Zeiträume.
12. Allerdings ist es erlaubt, im Arbeitsvertrag eine allgemeine „Klausel“ zu vereinbaren, welche den bzw. die Arbeitnehmer/in zur Überstundenleistung verpflichtet und darauf hinweist, dass (später) im Einzelfall noch konkrete Vereinbarungen getroffen werden können, die auf die Leistung möglicher „Sonderüberstunden“ nach § 7 Abs. 4a AZG gerichtet ist.

	Formulierungshilfe
	<p>Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Leistung betriebsnotwendiger Mehrarbeit (zB Überstunden).</p> <p>Weiters wird darauf hingewiesen, dass Zusatzvereinbarungen, die auf die Leistung von „Sonderüberstunden“ gemäß § 7 Abs. 4a AZG gerichtet sind, im Bedarfsfall im Voraus getroffen werden können (= Überstunden zur Abwendung eines unverhältnismäßig hohen Schadens).</p>

	Praxisanmerkung
	<p>Praktisch bedeutet dieses Erkenntnis, dass wohl auch im Falle der schriftlichen Vereinbarung einer 4-Tage-Woche (schriftlich einzelvereinbart, weil kein Betriebsrat vorhanden ist), eine Vorabvereinbarung der Möglichkeit zur Überstundenleistung über die 10. Tagesstunde hinaus (ebenfalls nach § 7 Abs. 6a AZG) im Arbeitsvertrag nicht (mehr) möglich sein wird.</p>

4.4.2 Gehaltene Ruhepausen nicht aufgezeichnet – erlaubte Tagesarbeitszeit „dadurch“ überschritten

Ra VwGH 2014/11/0065 vom 15. Oktober 2015
§ 11 AZG, § 26 Abs. 5 AZG

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

Weist ein **betriebliches Zeiterfassungssystem** insgesamt eine Tagesarbeitszeit von **mehr als 10 Stunden** aus, so kommt der Zeugenaussage von Arbeitnehmer/innen, dass sehr wohl eine Ruhepause gehalten (aber nicht aufgezeichnet wurde) mangels einer entsprechenden

(Betriebs)vereinbarung keine Bedeutung zu (siehe dazu auch VwGH 2005/11/0183 vom 27. September 2007 = WPA 5/2008, Artikel Nr. 200/2008).



Praxisanmerkung:

Praktisch ging es hier um das Problem, dass das Abhalten der Ruhepausen nicht aufgezeichnet wurde und dass dadurch zwischen „kommt“ und „geht“ ein Zeitraum von mehr als 10 Stunden lag.

Allerdings bestünde die Möglichkeit, eine Sondervereinbarung nach § 26 Abs. 5 AZG zu treffen, wonach unter bestimmten Umständen keine Ruhepausenaufzeichnungen geführt werden müssten.

Seit dem 1. Jänner 2015 kann man diese „Sondervereinbarung“ auch mittels schriftlicher Einzelvereinbarung treffen, wenn kein Betriebsrat im Unternehmen installiert wurde.

Der hier zu beurteilende Fall betraf das Jahr 2013. Zu dieser Zeit gab es nur die Möglichkeit, eine diesbezügliche Regelung über eine Betriebsvereinbarung zu treffen. Betriebsrat war keiner installiert, daher schied eine Sondervereinbarung als Möglichkeit bzw. Alternative zur Nichtaufzeichnung der Ruhepausen aus.

§ 26 Abs. 5 AZG regelt seit dem 1. Jänner 2015:

(5) Die Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die Ruhepausen gemäß § 11 entfällt, wenn

1. durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung

a) Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder

b) es den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, und

2. von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.

4.5 Dienstverträge und andere Vertragsformen

4.5.1 Vereinbarte nachträgliche Entgeltsreduktion nach Vertragsumqualifizierung ist sittenwidrig

OGH 9 ObA 118/14i vom 20. März 2015

§ 879 Abs. 1 ABGB

Aus der OGH-Entscheidung:

1. Wird in **Werkverträgen oder in freie Dienstverträgen** eine Regelung vereinbart, derzufolge die (nachträgliche) Feststellung des Vorliegens eines echten Arbeitsverhältnisses die (ebenso nachträgliche) **Reduktion des Honorars** (wie hier: auf KV-Gehaltsniveau) zur Folge hat, so ist eine derartige **Vereinbarung sittenwidrig**.
2. Sie ist dazu geeignet, eine/n Arbeitnehmer/in davon abzuhalten, **gesetzlich zwingende Ansprüche** geltend zu machen bzw. kann bewirken, dass gesetzlich zwingende Ansprüche **vermindert bzw. vernichtet werden**.

4.6 Einvernehmliche Auflösung

4.6.1 Ersuchen um Bedenkzeit vor einvernehmlicher Auflösung löst keine Sperrfrist nach dem ArbVG aus

OGH 9 ObA 137/14h vom 29. Jänner 2015
§ 104a ArbVG

Die Entscheidung des OGH:

1. Unterliegt ein Arbeitsverhältnis den **Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes**, so kann der bzw. die Arbeitnehmerin vor der Einwilligung in eine **einvernehmliche Auflösung** eine **Beratung mit dem Betriebsrat** verlangen.
2. Wird dieses Verlangen arbeitnehmerseitig nachweislich an den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin gerichtet, so kann **binnen zwei Arbeitstagen** nach diesem Verlangen eine **einvernehmliche Auflösung** nicht vereinbart werden (= zweitägige Sperrfrist nach § 104a ArbVG).
3. Ersucht ein/e Arbeitnehmer/in vor Abschluss einer von Arbeitgeberseite angebotenen einvernehmlichen Auflösung „nur“ um Bedenkzeit, so wird diese „**Sperrfrist**“ nicht ausgelöst.

4.7 Elternteilzeit

4.7.1 Kein einseitiges Arbeitsvertragsänderungsrecht für Arbeitgeber wegen Inanspruchnahme einer Elternteilzeit

OGH 9 ObA 64/15z vom 24. Juni 2015
§ 1151 ABGB, § 101 ArbVG

Sachverhalt:

Einer Museumsmanagerin (Wochennormalarbeitszeit: 40 Stunden) wurde nach der Rückkehr von ihrer Karenz im Rahmen einer Elternteilzeit (Wochennormalarbeitszeit: 30 Stunden) der Job als Sachbearbeiterin durch den Arbeitgeber einseitig zugeteilt.

Das Problem:

Die Arbeitnehmerin meinte, dass die Tätigkeit als Sachbearbeiterin des Museumsbetriebes nicht von ihrem Arbeitsvertrag gedeckt wäre und strebte eine Feststellungsklage an, wonach sie die Ausübung der „neuen Tätigkeit“ nicht ausüben musste, da eine unzulässige arbeitsvertragliche Versetzung vorlag.

Die Entscheidung des OGH:

- Der OGH folgte der Rechtsauffassung der Arbeitnehmerin und bestätigte zugleich die Urteile der Vorinstanzen, wonach sie die Tätigkeit als Sachbearbeiterin nicht verrichten musste, da hier eine einseitige vertragsändernde Arbeitgeberanordnung vorlag, die nicht vom Arbeitsvertrag gedeckt war.
- Dies gilt auch für den Fall (der hier zutraf), dass die Arbeitnehmerin ihre Aufgaben als Museumsmanagerin durch die Arbeitszeitreduktion im Rahmen der Elternteilzeit nicht mehr in vollem Ausmaß erfüllen konnte.

Praxistipp:

Über eine Arbeitsvertragsänderung betreffend den Tätigkeitsinhalt muss auch im Rahmen einer Elternteilzeit ein Einvernehmen hergestellt werden bzw. muss sie ansonsten rechtlich im Rahmen der Elternteilzeitverfahren durchgesetzt werden (§§ 15k bzw. 15l MSchG bzw. §§ 8c bzw. 8d VKG).

4.7.2 Automatische Einstellung einer Überstundenpauschale während der Elternteilzeit

OGH 9 ObA 30/15z vom 24. Juni 2015
§ 19d Abs. 8 AZG

Aus der OGH-Entscheidung:

1. Für die **Dauer einer Elternteilzeit ruht der Anspruch** von Dienstnehmer/innen auf eine **vereinbarte Überstundenpauschale**.
2. Zwar muss eine Überstundenpauschale auch dann gewährt werden, wenn die Zahl der tatsächlich geleisteten Überstunden in einzelnen Verrechnungsperioden geringer ist oder in einzelnen Verrechnungsperioden gar keine Überstunden geleistet werden.
3. Jedoch führt ein **gänzlicher Wegfall der Überstundenleistung** durch längere Zeit hindurch aufgrund eines **gesetzlichen Verbots** zum Ruhen des Anspruchs während der Zeit des Verbots.
4. Der Grund dafür liegt darin, dass die Grundlage für die Vereinbarung einer Überstundenpauschale **in der beiderseitigen Annahme** liegt, dass solche Überstunden auch **tatsächlich geleistet werden „dürfen“**.
5. Aus einer **Pauschalierungsvereinbarung** ist aber zumindest schlüssig auf eine vertragliche **Verpflichtung des Dienstnehmers** zur Leistung von Überstunden zu schließen, insbesondere dann, wenn ein **Widerrufsvorbehalt vereinbart** wurde.
6. Da während der Phase der Elternteilzeit durch die Arbeitgeberseite nicht einmal die Leistung von Mehrstunden gefordert werden kann (*§ 19d Abs. 8 AZG*), ist es sachgerecht, wenn für die Dauer der Elternteilzeit der Anspruch auf die Überstundenentlohnung grundsätzlich ruht.

Praxisanmerkung:

- Wurde im Falle einer Überstundenpauschale ein **Widerrufsvorbehalt vereinbart** und wird dieser im Zuge der Elternteilzeit geltend gemacht, dann ist die Überstundenpauschale diskussionslos weg.
- Im hier zu beurteilenden Fall bestand das Problem, dass zwar eine Überstundenpauschale vereinbart worden war, der Arbeitgeber aber den Widerruf der Überstundenpauschale gegenüber der Arbeitnehmerin nie erklärt hatte.
- Schlicht und ergreifend wurde von ihm die Lohnart „Überstundenpauschale“ nach ca. 6 Monaten anteiliger Bezahlung während der Elternteilzeit eingestellt.
- Praktisch bedeutet die vorliegende Entscheidung, dass Überstundenpauschalen auch dann während der Elternteilzeit eingestellt werden dürfen, wenn kein **Widerrufsvorbehalt vereinbart** wurde.
- Ob dieselbe Vorgangsweise auch bei **„all-in-Vereinbarungen“** gewählt werden kann, bleibt abzuwarten.
- Wendet man die neue Rechtslage (vermehrte Transparenz durch Ausweis des Grundlohnes oder Grundgehalts) an, so wird wohl die vorliegende Entscheidung **analog anwendbar sein**.

4.8 Gleichbehandlung

4.8.1 Diskriminierende Probezeitauflösung eines Lehrverhältnisses wegen psychischer Erkrankung?

OGH 8 ObA 62/15y vom 29. September 2015
§ 7k Behinderteneinstellungsgesetz

Sachverhalt:

- *Ein Lehrverhältnis wurde durch den Dienstgeber noch während der Probezeit gelöst.*
- *Nach wenigen Tagen der Probezeit wurde beim Lehrling eine psychische Krankheit festgestellt, welche auch stationäre Krankenhausaufenthalte erforderte.*

Das Problem:

Es ging um die Frage, ob die arbeitgeberseitige Probezeitauflösung nicht als diskriminierende Auflösung wegen einer Behinderung zu werten war oder nicht.

Die Entscheidung des OGH:

- Eine (psychische) **Krankheit** allein erfüllt keinen Diskriminierungstatbestand.
- Ein **Diskriminierungsschutz** besteht nur im Fall einer Behinderung.
- Eine **schwere Krankheit** kann unter Umständen eine Behinderung begründen, wenn sie eine **gravierende berufliche Einschränkung** begründet und **von langer Dauer ist**.
- Die **Anfechtung der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses** wegen einer Behinderung ist nur unter den besonderen verfahrensrechtlichen Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes möglich.
- Dafür muss zuvor das obligatorische Schlichtungsverfahren nach *§ 7k Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz* durchgeführt werden. Ein solches wurde allerdings vom Lehrling nicht eingeleitet, weshalb die Probezeitauflösung aus Anlass einer „Behinderungsdiskriminierung“ nicht mehr angefochten werden kann.

4.8.2 Auflösung eines schwierigen Lehrverhältnisses während der Probezeit als Folge einer gemeldeten Schwangerschaft – Höhe des Schadenersatzes


OGH 9 ObA 87/15g vom 27. August 2015

§ 3 Z 7 sowie § 12 Abs. 7 und 14 Gleichbehandlungsgesetz

Aus der OGH-Entscheidung:

1. Gestaltete sich der **Verlauf der Probezeit** eines Lehrverhältnisses aufgrund des **Verhaltens des 17jährigen weiblichen Lehrlings** schon **einigermaßen schwierig** (Anweisungen des Dienstgebers wurden, nachdem die ersten Wochen anstandslos verliefen, nur mehr schleppend bis gar nicht befolgt; der Lehrling keppelte bei Dienstgeberanweisungen zurück, legte Rauchpausen ein, obwohl diese nicht genehmigt waren; kam in nicht angemessener Kleidung zur Arbeit), trat dann noch eine **Schwangerschaftsmitteilung** dazu, welche in weiterer Folge der Dienstgeber erkennbar („ich habe schon zwei Schwangere im Betrieb“) die als Mitgrund für die Auflösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit zum Anlass nahm (im Auflösungsgespräch mit dem Lehrling sowie der Mutter und deren Lebensgefährten), dann lag eine **diskriminierende Auflösung** des Beschäftigungsverhältnisses (Lehrverhältnisses) **aufgrund des Geschlechts** vor.
2. Bei der **Bemessung des Ersatzes für den erlittenen Vermögensschaden aus der diskriminierenden Beendigung** gemäß *§ 12 Abs. 7 GIBG* kann gerade im vorliegenden Fall nicht davon ausgegangen werden, dass dem Arbeitgeber ohnedies eine Lösungsmöglichkeit ohne Nennung eines Grundes während der Probezeit zugestanden wäre, sodass eine Reduktion auf NULL oder bis zu einem nächstmöglichen Auflösungsstermin nicht in Frage kam. Eine derartige Überlegung würde die Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes bzw. der Gleichbehandlungsrichtlinie der EU unterlaufen.
3. Somit war der Ersatz für den **erlittenen Vermögensschaden** bis zum Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes in Höhe der Lehrlingsentschädigung zu bemessen (hier: insgesamt knapp € 3.000,00).
4. Bezüglich der Höhe **des Ersatzes für die erlittene persönliche Beeinträchtigung** nach *§ 12 Abs. 14 GIBG* ist festzuhalten, dass diese Gesetzesstelle keinen Mindestschadenersatz im Falle einer Beendigungsdiskriminierung regelt.
5. Bedenkt man im vorliegenden Fall, dass
 - a. der Arbeitgeber im Auflösungsgespräch sein Bedauern zum Ausdruck brachte, nun zwei Schwanger und zwei Behinderte in Beschäftigung zu haben
 - b. und dass der Lehrling im Zuge dieses Gesprächs auf mehrmals weinend den Raum verließ und beteuerte das Lehrverhältnis fortsetzen zu wollen
 - c. und der Geschäftsführer ankündigte, dass im Falle der Fortsetzung niemand mehr mit ihr reden werde (und damit den Lehrling in unzumutbarer Weise unter Druck setzte) und das Thema Schwangerschaft mehrfach thematisierte und so zum Ausdruck brachte, die gesetzlich geschützte Position einer Schwangeren nicht akzeptieren zu wollen und die Schwangerschaft des Lehrlings für ihn einen Unglücksfall darstellte,
 - d. so trug der Geschäftsführer wesentlich zur erlittenen persönlichen Beeinträchtigung des Lehrlings bei.
6. In Anbetracht dieser Situation erscheint ein Schadenersatzbetrag für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von € 1.700,00 als angemessen. Die von den Unterinstanzen noch vorgeschlagenen € 1.000,00 reichen hingegen nicht aus.

7. Somit waren dem Lehrling insgesamt € 4.700,00 an Schadenersatz als Folge der diskriminierenden Auflösung während der Probezeit zuzusprechen.

	<p style="text-align: center;">Praxisanmerkung:</p> <p>Die „Probleme“ im Lehrverhältnis gab es also schon vor der gemeldeten Schwangerschaft. Da wollte es der Arbeitgeber offenbar „noch probieren“ (war ja noch ausreichend Zeit bei einer dreimonatigen Probezeit).</p> <p>Als dann aber die Schwangerschaftsmitteilung kam, war dies dann in Anbetracht der Tatsache, dass bereits Schwangere im Unternehmen waren sowie begünstigt behinderte Personen, der „Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte“.</p> <p>Dann kam ein Auflösungsgespräch, bei dem das auch noch so thematisiert wurde und die Androhung, dass im Falle einer Fortsetzung der Lehrling völlig isoliert wäre.</p> <p>Ich denke, dass man in diesem Fall von außen als „Gscheitmaier“ nicht einmal wirklich einen guten Tipp geben kann, wie sich der Arbeitgeber anders hätte verhalten sollen. Dass ein Auflösungsgespräch angesichts des Erlebten schon mal auch emotional werden kann (mit Druckausübung) ist – so denke ich – ganz normal.</p> <p>Hier ist ein Teenager mit ausgeprägtem Teenager-verhalten auf einen überforderten Dienstgeber getroffen, der sich vermutlich überlegen wird, ob er je wieder Lehrlinge einstellen wird. Andererseits: wo er kriegt er nun „billige Arbeitskräfte“ her?</p> <p>Vermutlich wäre gar nichts passiert, wenn er das Lehrverhältnis einfach schriftlich aufgelöst hätte (ohne jeglichen Kommentar, wozu er ja auch nicht verpflichtet wäre) und kein Wort über die Schwangerschaft verloren hätte.</p>
---	--

4.9 Kollektivvertragsspezifisches

4.9.1 Anteilige Bezahlung einer Sozialzulage im Falle einer Teilzeitbeschäftigung auch ohne direkte KV-Aliquotierungsregelung

OGH 9 ObA 148/14a vom 18. Dezember 2014
Kollektivvertrag für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken

Die Entscheidung des OGH:

Auch wenn ein Kollektivvertrag (hier: Kollektivvertrag für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken) **keine direkte Regelung zur anteiligen Berechnung der Sozialzulagen** (Familien- und Kinderzulage) im Falle einer **Teilzeitbeschäftigung** vorsieht, jedoch allgemeine Bestimmungen zur Entgeltskürzung im Falle einer Teilzeitbeschäftigung vorsieht, so ist eine anteilige Berechnung der Sozialzulagen im Falle einer Teilzeitbeschäftigung möglich und zulässig.

4.9.1.1 Halbes Krankenentgelt führt zu halbem Sonderzahlungsanspruch

OGH 9 ObA 135/14i vom 29. Jänner 2015
§ 8 AngG, § 2 EFZG

Die Entscheidung des OGH:

1. Nach herrschender Rechtsprechung **gebühren** mangels abweichender Vereinbarung **Sonderzahlungen** allerdings nicht für **Zeiten**, für die **keine Pflicht zur Entgeltzahlung besteht**.
2. Sonderzahlungen als eine Form aperiodischen Entgelts gebühren daher regelmäßig **nicht** für **Zeiten nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs** im Fall der Krankheit gemäß § 8 Abs 1 AngG (§ 2 Abs 1 EFZG), allerdings nur, sofern nicht ein Kollektivvertrag oder eine andere, auf das jeweilige Arbeitsverhältnis einwirkende Norm Gegenteiliges anordnet.
3. Im hier zu beurteilenden Fall bestand **kein kollektivvertraglich geregelter Sonderzahlungsanspruch**, sondern ein vertraglicher Anspruch. Allerdings wurde keine Vereinbarung darüber getroffen, wonach auch für die Phase eines **entgeltfreien Krankenstandes** Sonderzahlungen gebühren.
4. Besteht somit ein Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Höhe, hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf die Sonderzahlungen in voller Höhe.
5. Fällt der Entgeltfortzahlungsanspruch zur Gänze weg, gebühren auch keine Sonderzahlungen.
6. Es ist daher nur sachgerecht, wenn der Arbeitnehmer in dem Entgeltfortzahlungszeitraum, in dem er nur mehr **Anspruch auf das halbe Entgelt** hat, auch nur die **halbe Sonderzahlung** erhält.
7. Gemäß § 125 Abs 3 ASVG sind **Sonderzahlungen** durch einen **entsprechenden Zuschlag zum Krankengeld** zu berücksichtigen.
8. Gerade daraus wird gefolgert, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass für die Dauer des Krankengeldbezugs keine Sonderzahlungen zu leisten sind, weil es sonst zu einem sachlich problematischen Doppelbezug käme.
9. Genau dieses Argument spricht aber auch für die **Halbierung der Sonderzahlung** in dem Entgeltfortzahlungszeitraum, in dem der Arbeitnehmer nur mehr einen **Anspruch auf das halbe Entgelt** hat.

4.9.2 Kollektivvertragliches Krankenentgelt gebührt nicht automatisch über den Kündigungstermin hinaus

OGH 8 ObA 6/15p vom 26. Februar 2015
§ 8 Abs. 1 AngG, § 9 AngG, § 60 Abs. 1 DO. A.

Die Entscheidung des OGH:

Sieht eine **lohngestaltende Vorschrift** (zB ein Kollektivvertrag, hier: die DO. A der SV-Träger) eine erhebliche längere Dauer des Krankenentgeltsbezuges vor als vergleichsweise das Angestelltengesetz (zB. in den ersten fünf Jahren: 3 Monate zu 100 %), fehlt allerdings darin ein Hinweis, dass dieses Krankenentgelt auch **über den Beendigungstermin des Dienstverhältnisses** hinaus zu leisten ist (etwa im Falle einer Dienstgeberkündigung), so liegt **keine planwidrige Lücke** vor.

Praxishinweis:

- Die vorliegende OGH-Entscheidung bedeutet praktisch, dass es zwar aus gesetzlicher Sicht eine automatische Entgeltfortzahlung über den Kündigungstermin hinaus gibt, wenn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind (zB § 9 AngG oder § 5 EFZG: Dienstgeberkündigung während des Krankenstandes), nicht aber für den Fall, dass die lohngestaltende Vorschrift bessere Ansprüche vorsieht (zB kollektivvertragliche Krankengeld-zuschüsse).
- Hier müsste sich der Anspruch auf die Weitergewährung des kollektivvertraglich günstigeren Krankenentgelts direkt aus dem Kollektivvertrag ergeben, was bei DO. A nicht der Fall ist.

=====

4.9.3 Sonderzahlungsberechnung nach dem Arbeiter-KV im Gastgewerbe – Anwendung der Mitverschuldensregelung

OGH 9 ObA 6/15w vom 28. Mai 2015
Art. 14 Kollektivvertrag für Arbeiter/innen im Gastgewerbe
§ 32 AngG, § 1162c ABGB

Sachverhalt:

- Ein Arbeiter im Gastgewerbe war von 12. 10. bis 16. 12. 2011 als Getränkekelner bei seinem Dienstgeber beschäftigt.
- Nachdem er ab 9. 12. 2011 nicht mehr zum Dienst erschienen war, sich im Krankenstand befand (wie sich nachträglich herausgestellt hatte) und für den Dienstgeber ab diesem Zeitpunkt nicht mehr erreichbar war und auch keine Krankenstandsbestätigung übermittelt hatte, wurde er vom Dienstgeber am 16. 12. 2011 fristlos entlassen.
- Im Zuge des Gerichtsverfahrens wurde festgestellt, dass zwar kein Entlassungsgrund vorlag, aber den Dienstnehmer an der unberechtigten fristlosen Entlassung ein Mitverschulden traf. Dieses nahm das Gericht im Verhältnis 1 : 1 an.
- Weiters stellte es fest, dass für die Zeit ab dem 8. 12. 2011 der Entgeltsfortzahlungsanspruch wegen der Nichtübermittlung der Krankenstandsbestätigung nicht zustand.

Das Problem:

- Der Arbeiter wurde exakt mit dem Kollektivvertragslohn entlohnt. Dieser betrug zum gegenständlichen Zeitpunkt € 1.271,34.
- Er forderte die Ermittlung der Sonderzahlungen ausgehend von 230 % des Kollektivvertragslohnes sowie die Einbeziehung der anteiligen Sonderzahlungen in die Berechnung der Urlaubersatzleistung, ebenfalls ausgehend von 230 % des Kollektivvertragslohnes.
- Weiters war strittig, ob die Jahresremuneration sowie die Urlaubersatzleistung bzw. der Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung der Mitverschuldensregelung unterliegen konnten.

Die Entscheidung des OGH:

1. Die Höhe der Jahresremuneration:

- Die Höhe der Jahresremuneration ist nach Pkt 14 des Kollektivvertrages für Arbeiter/innen im Gastgewerbe zweifach nach oben begrenzt.
- Einerseits mit maximal 230 % des KV-Lohnes, wenn der Istlohn höher als 115 % des KV-Lohnes beträgt (= erste Fallgruppe) und andererseits mit der Höhe des zweifachen Istlohn, wenn der Istlohn weniger als 115 % über dem KV-Lohn liegt (= zweite Fallgruppe).
- Bei der zweiten Fallgruppe wird die Berechnungsbasis für die Ermittlung der Jahresremuneration aus dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor der Auszahlung der Jahresremuneration, bei kürzerer Dienstzeit ist die Dauer des Dienstverhältnisses maßgeblich.
- Für den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass der Kollektivvertragslohn als Berechnungsbasis für die Jahresremuneration maßgeblich ist, da dieser mit dem Istlohn ident ist.
- Die Berechnung sieht nun wie folgt aus:

€ 1.271,34	KV-Lohn
€ 1.271,34 x 2 = € 2.542,68	2 Sonderzahlungen (Jahresremuneration): Istlohn als Basis (siehe obige Erläuterung)
€ 2.542,68 : 52 x 8,29 Wochen	12. 10. bis 8. 12. = 58 Kalendertage : 7 = 8,29 *
Ergebnis: € 405,36	

* Bemerkenswert ist die Ermittlung der anteiligen Jahresremuneration.

2. Die Höhe der anteiligen Jahresremuneration als Bestandteil der Urlaubersatzleistung:

Nach Ansicht des OGH ist im vorliegenden Fall auch bei der Berechnung der anteiligen Sonderzahlungen als Bestandteil der Urlaubersatzleistung vom Istlohn auszugehen.

3. Die Mitverschuldensregelung:

- Diese Regelung (§ 1162c ABGB sowie § 32 AngG) ist jedenfalls dann anzuwenden, wenn die **vorzeitige Auflösung** berechtigt war, aber auch den Auflösenden (etwa infolge Provokation) ein Verschulden trifft.
- Ebenso kann aber auch den Arbeitnehmer ein **Verschulden an der unberechtigten Entlassung** treffen, wenn er einen ihm bekannten Rechtfertigungsgrund für ein an sich pflichtwidriges Verhalten (§ 82 lit f GewO 1859) dem Arbeitgeber schuldhaft nicht bekannt gibt und der Arbeitgeber bei Kenntnis dieses Rechtfertigungsgrundes die Entlassung aller Voraussicht nach nicht ausgesprochen hätte.
- Eine **Entlassung** ist **ungerechtfertigt**, wenn der Arbeitgeber sie bei Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit trotz Vorliegens einen rechtmäßigen Hinderungsgrundes ausgesprochen hat.
- Ein **Mitverschulden** des Arbeitnehmers ist dann anzunehmen, wenn er dem Arbeitgeber einen Rechtfertigungsgrund wie zB Krankheit nicht bekannt gibt.

4. Die Mitverschuldensregelung – umgelegt auf Ansprüche:

- Die Mitverschuldensregelung ist im vorliegenden Fall auch auf die Jahresremuneration anzuwenden, da der Anspruch auf die Jahresremuneration von der Art der Auflösung abhängig ist.
- Entfallen im Falle der berechtigten fristlosen Entlassung die Sonderzahlungen, so ist auch die Mitverschuldensregelung anzuwenden.
- Dies gilt im Übrigen auch für die Urlaubersatzleistung sowie die Sonderzahlungsanteile der Urlaubersatzleistung.

4.9.4 Anrechnungspflicht auch in Bezug auf Verwendungsgruppenzeiten fremder Kollektivverträge

OGH 9 ObA 39/15y vom 29. April 2015
§ 17 Abs. 8 Kollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe

Aus der OGH-Entscheidung:

Die Regelung des § 17 Abs. 8 des Kollektivvertrages für Angestellte im Metallgewerbe ist wie folgt auszulegen:

- es sind nicht nur solche Vordienstzeiten anzurechnen (bis zum Höchstausmaß von 12 Jahren gemäß § 17 Abs. 8 Satz 4), welche in einer bestimmten Verwendungsgruppe des Kollektivvertrages zurückgelegt wurden,
- sondern auch solche Vordienstzeiten, welche als Angestellte/r bei einem oder verschiedenen Arbeitgeber/innen mit einer Tätigkeit verbracht wurden, die einer bestimmten (allenfalls auch höheren) Verwendungsgruppe entspricht.

Damit stellt der Oberste Gerichtshof Folgendes klar:

Es sind auch Vordienstzeiten für die Zwecke der Einstufung nach dem Kollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe anzurechnen, die einem ganz anderen Kollektivvertrag unterworfen waren, wenn sie von der Tätigkeit her betrachtet der aktuell zu beurteilenden Verwendungsgruppe entsprechen. Dazu zählen auch Tätigkeiten, die einer **höheren Verwendungsgruppe** entsprachen.

4.9.5 Anrechenbarkeit von Sachleistungen auf kollektivvertragliches Mindestentgelt

OGH 9 ObA 92/15t vom 27. August 2015
§ 3 Abs. 1 ArbVG

Aus der OGH-Entscheidung:

1. **Kollektivvertragliche Mindestentgelte** sind in der Regel **in Geldbeträgen** festgelegt und insoweit daher auch **zwingend in Geld** zu entrichten.
2. Ob der **Marktwert** der von einem Arbeitgeber tatsächlich **gewährten Naturalbezüge** im Ergebnis höher ist als jener Teil des Barentgelts, an dessen Stelle die Sachbezüge geleistet werden sollen, ist daher **nicht entscheidend**.

3. Anders zu beurteilen ist die Frage, ob mittels Sachbezuges die **Leistung von Überstunden** pauschal abgegolten werden darf oder nicht, da es bei der Abgeltung von Überstunden nicht um die Existenzsicherung des Arbeitnehmers geht, anders als bei den kollektivvertraglichen Mindestgehältern oder Mindestlöhnen.

Anmerkung:

seit 1. 1. 2015 ist die Abgeltung von Überstundenentgelten durch Sachbezüge mit Vorsicht zu genießen, da § 7e Abs. 4 AVRAG dezidiert eine Anrechnung von Sachleistungen auf das kollektivvertragliche Entgelt untersagt, wenn nicht der Kollektivvertrag eine derartige Anrechnung zulässt. Ob damit auch tatsächlich gesagt ist, dass man Überstundenleistungen nicht mehr durch Sachleistungen abgelden kann, wird vermutlich erst im Rahmen von Interpretationen der Höchstgerichte endgültig geklärt sein. Auf der einen Seite spricht diese gesetzliche Regelung von „kollektivvertraglichen Entgelten“, was bedeutet, dass der weit zu fassende Entgeltsbegriff, der auch Überstundenentlohnungen, die auf Basis der kollektivvertraglichen Mindestentlohnung erfolgen, umfasst. Auf der anderen Seite interpretiert gerade in der vorliegenden Entscheidung der OGH das „kollektivvertragliche Entgelt“ (allerdings im Zusammenhang mit dem vorliegenden Sachverhalt, nämlich der „Existenzsicherung“) eher einschränkend, nämlich als das „Gehalt“.

4. **Lässt der Kollektivvertrag die Anrechnung von Naturalleistungen** auf das kollektivvertragliche **Mindestentgelt zu**, so wie dies nach dem *Kollektivvertrag für Arbeiter/innen im Gastgewerbe* betreffend **Kost und Logis** der Fall ist, dann ist diese zulässig, eben **weil sie der Kollektivvertrag anordnet** bzw. weil die Sachleistung der Existenzsicherung dient. In derartigen Fällen darf der Kollektivvertragslohn um diesen Wert unterschritten werden.
5. Der Kollektivvertrag für Handelsangestellte spricht von „kollektivvertraglichen Mindestentgelten“. Der Entgeltsbegriff ist zwar grundsätzlich weit zu verstehen und umfasst grundsätzlich auch Sachbezüge. Allerdings geht der Oberste Gerichtshof bei der Interpretation dieses Begriffes im hier zu erörternden Zusammenhang davon aus, dass damit die Bezahlung von Geld und nicht in Geldwerten gemeint ist → kollektivvertragliches Geldzahlungsgebot, das die Gewährung von Sachleistungen nicht ausschließt, aber verlangt, dass Sachleistungen eben grundsätzlich **zusätzlich zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt** oder **Mindestlohn** zu bezahlen sind.



Der Praxisfall:

*KV für Angestellte im Handel,
Beschäftigungsgruppe 3
12. Berufsjahr
KV Gehalt 2014: € 1.983,00
Istgehalt: € 1.750,00,
KFZ-Sachbezug: € 350,00*

Lösung:

Im vorliegenden Fall ist von einer Unterentlohnung auszugehen, da außerdem ein Lohndumpingverfahren auslösen kann (und zwar schon nach der Rechtslage vor dem 1. Jänner 2015).

4.10 Kündigung

4.10.1 Dienstgeberweisung an Busfahrer mit Uniform kein rosa Haarband zu tragen ist unzulässig

*OGH 9 ObA 82/15x vom 24. September 2015
§ 7 Abs. 3 VKG, § 10 Abs. 4 MSchG*

Aus der OGH-Entscheidung:

A) Kündigungsmöglichkeit während geschützten Zeitraums der Elternteilzeit:

1. Befindet sich ein Arbeitnehmer **in Elternteilzeit** (konkret: bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes), so kann das Gericht die **Zustimmung zu einer vom Dienstgeber beabsichtigten Kündigung** erteilen, wenn der Dienstgeber den **Nachweis erbringt**, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die **betrieblichen Interessen nachteilig berühren** oder **durch betriebliche Erfordernisse**, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, **begründet ist** und die **Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist** (§ 10 Abs. 4 MSchG bzw. § 7 Abs. 3 VKG).

B) Kollision Dienstgeberweisung mit Dienstnehmerinteressen → Interessensabwägung:

2. Treten individuelle, vom Dienstvertrag grundsätzlich umfasste Weisungen des Dienstgebers, welche die Persönlichkeitsrechte eines Dienstnehmers (*Art 8 EMRK, § 16 ABGB*) berühren, wie hier jene, die das äußere Erscheinungsbild des Dienstnehmers betreffen, in **Kollision** mit den ideellen und materiellen Interessen des Arbeitnehmers, dann hat eine **Abwägung der gegenseitigen Interessen** zur Prüfung der Rechtfertigung einer Weisung stattzufinden.

C) Dienstweisung contra Persönlichkeitsschutz:

3. Aus dem **Persönlichkeitsschutz** (§§ 16 und 17 ABGB, *Art 8 EMRK*) wird ein Recht der einzelnen natürlichen Person auf eine Privatsphäre abgeleitet.
4. Auch **im dienstlichen Bereich** hat der Arbeitnehmer **eine Privatsphäre**, die es ihm gestattet, zB seine **Kleidung und seinen Schmuck frei zu wählen**.
5. Ebenso unterfallen die Wahl der Haartracht (insbesondere Haarlänge), Piercings oder Tätowierungen dem Persönlichkeitsrecht.
6. Die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers werden durch Vorschriften bezüglich **Haartracht, Piercings und Tätowierungen** stärker eingeschränkt als durch Vorgaben bei der Dienstkleidung, weil erstere auch in die Freizeit nachwirken.
7. **Grenzen der Persönlichkeitsrechte** ergeben sich nach Ansicht aber auch hier, wenn das Äußere des Arbeitnehmers von weiten Bevölkerungskreisen als unkorrekt oder unseriös wahrgenommen wird und somit erwarten lässt, dass der Arbeitnehmer bei der Dienstausbübung nicht ernst genommen wird oder ihm das erforderliche Vertrauen nicht entgegengebracht wird.

D) Rosa Haarband ist „zumutbar“.

8. Im vorliegenden Fall steht fest, dass es prinzipiell kein vom Arbeitgeber verhängtes Verbot zum Tragen von Haarbändern gibt. Den Arbeitgeber stört lediglich die Farbe „rosa“.
9. Weshalb Fahrgäste an der Professionalität und Seriosität eines im öffentlichen Verkehr tätigen Buslenkers zweifeln sollten, nur weil dieser ein funktionelles, wenn auch **farblich auffallendes Haarband** trägt, konnte vom Arbeitgeber nicht nachvollziehbar dargelegt.
10. Den **Sicherheitsaspekten**, wonach gerade im Gefahrenfall erkennbar sein soll, wer der Fahrer ist, wird schon durch die vom Arbeitgeber vorgegebenen Bekleidungsvorschriften (Uniform), an die sich der Arbeitnehmer ohnedies hält, ausreichend Rechnung getragen.
11. Somit lässt sich ein Überwiegen der betrieblichen Interessen des Arbeitgebers gegenüber den durch die Weisung **beeinträchtigten Persönlichkeitsrechten** des Arbeitnehmers nicht erkennen.

E) Schon die Arbeitgeberweisung war ungerechtfertigt:

12. Durch das Nichtbefolgen einer ungerechtfertigten Weisung des Dienstgebers wurden keine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.
13. Die gerichtliche Zustimmung zur Kündigung war somit dem Arbeitgeber nicht zu erteilen.

4.10.2 Fotoübermittlung eines schriftlichen Dokuments über „WhatsApp“ erfüllt Schriftlichkeitsgebot nicht

OGH 9 ObA 110/15i vom 28. Oktober 2015

§ 886 ABGB

§ 15 Z 2 Kollektivvertrag für Zahnarztangestellte

Sachverhalt:

- Im hier zu beurteilenden Fall wurde von Arbeitgeberseite noch am 31. 10. 2014 eine Arbeitgeberkündigung zunächst telefonisch abgesetzt und anschließend schriftlich abgefasst und per Post aufgegeben, sodass sie erst am 4. 11. 2014 bei der Arbeitnehmerin einlangte und damit der Kündigungstermin auf diesem Wege nicht erreicht werden konnte.
- Zusätzlich fotografierte der Arbeitgeber dieses Schriftstück, das er eigenhändig unterschrieben hatte und mit dem „Firmenstempel“ versehen hatte mit seinem Mobiltelefon und versandte es noch am 31. 10. 2014 via „WhatsApp“ an die Arbeitnehmerin, die dieses Dokument auch noch am selben Tag las.

Problemstellung:

- Strittig war nun, ob das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist nun erst per 31. Dezember 2015 oder per 31. Jänner 2015 sein Ende finden sollte.
- Somit ging es praktisch gesehen um die Frage, ob eine Kündigungsentschädigung zustand.
- Die Arbeitnehmerin war der Meinung, dass für sie ausschließlich die per Post zugegangene Kündigungserklärung zählte, was gleichzeitig bedeutet hätte, dass ihr Dienstverhältnis nicht – wie im Kündigungsschreiben stand – per 31. Dezember 2014 endete, sondern erst per 31. Jänner 2015.
- Der OGH gab ihr schließlich Recht.

Aus der OGH-Entscheidung:

A) Kollektivvertragliche Schriftlichkeitsgebote:

1. Der Kollektivvertrag für Zahnarztangestellte sieht in seinem § 15 Abs. 2 vor, dass **Kündigungen** bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit **schriftlich erfolgen müssen**.
2. Sieht ein Kollektivvertrag ein „Formgebot“ (wie hier) vor, dann handelt es sich dabei nicht bloß um eine Ordnungsvorschrift, sondern um eine **Wirksamkeits-voraussetzung**.
3. Nach § 886 Satz 1 ABGB kommt ein Vertrag, für den Gesetz oder Parteiwille Schriftlichkeit bestimmen, durch die **Unterschrift der Parteien** zustande.
4. Das Gesetz versteht unter Schriftlichkeit als „Unterschriftlichkeit“, die durch eigenhändige Unterfertigung unter den Text hergestellt wird.
5. Das **Erfordernis der Schriftform** soll schon ganz allgemein gewährleisten, dass aus dem Schriftstück der Inhalt der Erklärung, die abgegeben werden soll, und die Person, von der sie ausgeht, hinreichend zuverlässig entnommen werden können.
6. Diese Bestimmung ist nicht nur auf Verträge, sondern auch auf einseitige Erklärungen zur Anwendung zu bringen, für welche das **Gesetz**, ohne eine entsprechende Einschränkung zu machen, Schriftlichkeit normiert.
7. Im Übrigen ist der **normative Teil eines Kollektivvertrages** nach jenen Regeln auszulegen, die für die **Auslegung von Gesetzen** gelten.

B) Der Zweck der Schriftlichkeit:

8. Der Zweck der Schriftform (mit Unterschrift) wird auch **im Übereilungsschutz** und **in der Beweissicherung** gesehen.
9. Gerade im Falle einer Kündigung besteht der Zweck eines Schriftlichkeitsgebotes darin, dem anderen Vertragspartner bzw. der anderen Vertragspartnerin ein Dokument zum weiteren Verbleib zur Verfügung zu stellen, damit er es einer Überprüfung unterziehen kann.
10. Die physische Verfügungsmöglichkeit über eine tatsächliche „hardcopy“ (hier: im Sinne des Ausdrucks des Dokuments) des Kündigungsschreibens ermöglicht dem Empfänger nicht zuletzt auch die Anfertigung einer Kopie und Übergabe derselbigen oder des Originals an eine Beratungsstelle (Arbeiterkammer, Gewerkschaft).
11. Hinzu kommt noch, dass die Schriftform in ihrer Bedeutung eine nicht zu unterschätzende Beweisfunktion besitzt.
12. Es soll nämlich verhindert werden, dass über die Existenz einer Kündigung und die daraus resultierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ungewissheit und Streit besteht.

C) Was ist „WhatsApp“:

13. Bei „WhatsApp“ handelt es sich um eine **plattformübergreifende mobile Nachrichten-Applikation**, die es erlaubt, zwischen zwei oder mehreren Smartphones via Internet vor allem Textnachrichten und Bilddateien auszutauschen, ohne den sonst für SMS anfallenden Tarif eines Mobilfunkanbieters zahlen zu müssen.
14. Die Applikation „**WhatsApp**“ greift zu auf den **zugrundeliegenden Chat-Dienst** gleichen Namens, der 2009 gegründet wurde.

D) Kündigung über „WhatsApp“ bei geforderter Schriftlichkeit ungültig:

15. Ein nun über „WhatsApp“ übermitteltes Foto der **schriftlichen Kündigungs-erklärung** erfüllt die vorstehenden Zwecke schon deshalb nicht, weil es für den Empfänger der Nachricht ohne weitere Ausstattungen und technisches Wissen nicht möglich ist, das auf dem Smartphone übermittelte Foto des Kündigungsschreibens auszudrucken.
16. Erhält der Empfänger einer Kündigung aber *keinen Ausdruck der Kündigung* und kann er auch nicht leicht den Ausdruck vom Foto des Dokuments bewerkstelligen und sich damit ein physisches Schriftstück herstellen, ist auch nicht ausreichend gewährleistet, dass der Empfänger alleine aus dem auf dem Smartphone (je nach Qualität und Größe des Displays) ersichtlichen Foto des Schriftstücks den Inhalt der Erklärung, die abgegeben werden soll, und die Person, von der sie ausgeht, hinreichend zuverlässig entnehmen kann.

4.11 Lohnausfallsprinzip

4.11.1 Schwankende Entgelte im saisonellen Bereich – 12-Monate-Durchschnittszeitraum bei Krankheit und Urlaub

OGH 9 ObA 12/15b vom 25. Februar 2015
§ 6 Abs. 3 UrlG, § 8 Abs. 1 AngG

Die Entscheidung des OGH:

A) Allgemeines zum Lohnausfalls- bzw. Bezugsprinzip:

1. Für die **Ermittlung des Urlaubsentgelts** (§ 6 Abs. 3 UrlG → Ausfallsprinzip) bzw. für die Ermittlung des **Krankenentgelts bei Angestellten** (§ 8 Abs. 1 AngG → Bezugsprinzip) gilt, dass geprüft werden muss, welcher Entgeltsanspruch entstanden wäre, wenn die Arbeitsleistung in dem zu erwartenden Ausmaß erbracht worden wäre.
2. Der Arbeitnehmer darf durch die **Inanspruchnahme des Urlaubs bzw Krankenstands** keinen Nachteil erleiden (8 ObA 67/02i).
3. Für die Berechnung des Entgeltanspruchs **bei wechselnder Höhe des Entgelts** bzw **bei schwankendem Einkommen** ist grundsätzlich von den **Umständen des Einzelfalls** auszugehen.
4. Das Bezugsprinzip, das Durchschnittsprinzip und das Ausfallsprinzip sind letztlich nur **rechentechnische Hilfskonstruktionen**; eine einzige **sachgerechte und allgemeine Formel** kann daraus **weder** für die Entgeltfortzahlung (im Krankheitsfalle) **noch** für das Urlaubsentgelt abgeleitet werden.

B) Das Problem im vorliegenden Fall:

5. Unstrittig ist im vorliegenden Fall, dass es sich bei der **Blockstundenvergütung** und der **Bordverkaufsprovision** um variables Entgelt handelt, das saisonalen Schwankungen unterworfen ist und daher eine **Durchschnittsberechnung** die Grundlage für die **Berechnung des Urlaubsentgelts und der Entgeltfortzahlung** zu bilden hat.
6. Uneins sind sich die Parteien lediglich über die **Länge des Durchrechnungszeitraums**. Zur Auswahl stehen 13 Wochen, wie die Angestellte meinte sowie 12 Monate, wie der Arbeitgeber glaubt.

C) Jahreszeitraum bei schwankendem Entgelt:

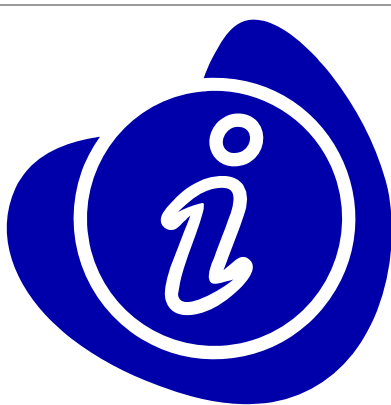
7. Bei **schwankendem Entgelt** führt in der Regel die **Berechnung nach dem Jahresdurchschnitt** zu einem einigermaßen befriedigenden Ergebnis:
 - a. In diesem Sinne wurde beispielsweise für eine **ungleichmäßige Verteilung von Nachdienstleistungen**, die ein **schwankendes Entgelt** zur Folge hatten, ein **Beobachtungszeitraum von einem Kalenderjahr** herangezogen, um eine

verlässliche Grundlage für die Durchschnittsberechnung im Sinne des § 8 Abs 1 AngG und § 6 Abs 1 UrlG zu erhalten.

- b. Auch der **Durchschnittsbetrachtung** einer **regelmäßig bezogenen Schichtzulage** wurde ein **Beobachtungszeitraum von einem Jahr** zugrunde gelegt (9 ObA 295/00y).
- c. Ebenfalls wurde bereits entschieden, dass nach dem Lohnausfallsprinzip **Provisionen** zweckmäßigerweise auf der Grundlage des **Durchschnitts der in den letzten zwölf repräsentativen Monaten** erzielten Umsätze zu ermitteln sind.
- d. Hingegen werden nur dann die im letzten Jahr (und nicht die in den letzten dreizehn Wochen) geleisteten **Überstunden** der Durchschnittsbetrachtung zugrunde gelegt, wenn aus besonderen Gründen (etwa Krankheit, Urlaub, saisonale Unterschiede etc) dieser **Dreizehnwochenzeitraum für die Beurteilung** nicht ausreicht, um dem Gedanken der Kontinuität entsprechend Rechnung zu tragen.

D) Die Lösung im vorliegenden Fall:

8. Im vorliegenden Fall unterlag das Entgelt Schwankungen, die in den saisonal sehr unterschiedlichen Flugeinsatzzeiten der Arbeitnehmerin begründet waren.
9. Daher ist es gerechtfertigt, **einen Jahresdurchschnitt für die Berechnung des Urlaubsentgelts** und der **Entgeltfortzahlung heranzuziehen**.
10. Mit diesem **Einjahreszeitraum** wird im Anlassfall dem **Gedanken der Kontinuität des Entgelts** besser Rechnung getragen, als mit einem Dreizehnwochenzeitraum, weil damit die **saisonalen Unterschiede** ausreichend berücksichtigt werden.



Praxishinweis:

Beim Krankenentgelt betreffend Angestellte ist wohl bei schwankenden Entgelten generell ein Einjahreszeitraum die bessere Variante. Bei Überstunden allerdings nur dann, wenn der 13-Wochen-Zeitraum nicht repräsentativ ist (zB bei saisonellen Schwankungen).

Zu beachten sind aber stets auch kollektivvertragliche Berechnungsvorschriften, die auch die Dauer der Rückschauzeiträume regeln können.

Interessant erscheint mir auch der Hinweis des OGH zu sein, dass es eben keine allgemeingültige Formel gibt, die immer und stets die „richtige“ ist.

4.12 Urlaubsrecht

4.12.1 Arbeitgeberanordnung zum Urlaubskonsum während Dienstfreistellung

OGH 8 ObA 48/15i vom 25. Juni 2015
§ 863 ABGB

Sachverhalt:

- Der Geschäftsführer eines Unternehmens kündigte einen Arbeitnehmer und teilte ihm mit, dass er einerseits dienstfrei gestellt wäre und andererseits, dass er den Urlaub konsumieren müsste.
- Zu dieser Aufforderung, den Urlaub konsumieren zu müssen, äußerte sich der Arbeitnehmer nicht weiter und gab – wie verlangt – auch die „Firmenschlüssel“ zurück.

Das Problem:

Der Geschäftsführer ging davon aus, dass der Arbeitnehmer durch sein Schweigen auch die Zustimmung zur Urlaubskonsumation erteilt hatte, während der Arbeitnehmer dies bezweifelte und die Bezahlung einer Urlaubersatzleistung für genau diese strittigen Urlaubstage forderte.

Die Entscheidung des OGH:

- Der Oberste Gerichtshof schloss sich der Ansicht des Arbeitnehmers an und **verneinte** eine „schlüssige Zustimmung“ zum „angebotenen Urlaubskonsum“ (wobei das Wort „angebot“ hier wohl von Haus aus nicht zutrifft).
- Der OGH räumte ein, dass eine **Dienstfreistellung** eine **wirksame Urlaubskonsumation** nicht ausschließt. **Voraussetzung** dafür allerdings ist eine ausdrückliche oder zumindest schlüssige **Urlavsvereinbarung**. Beides lag hier nicht vor.
- Weiters „erinnerte“ der OGH daran, dass die Ablehnung eines arbeitgeberseitigen Urlaubsangebotes durch den Arbeitnehmer für die Zeit einer Dienstfreistellung mit der arbeitsrechtlichen **Treuepflicht** kollidieren kann.
- Dies dann, wenn der Arbeitnehmer die bezahlte Freizeit letzten Endes dann doch für Zwecke verwendet, für die man ansonsten Urlaub benötigen würde (was zur Entlassung führen kann). In diesem Fall **MUSS** der Arbeitnehmer (eigentlich) das Urlaubsangebot annehmen (was aber arbeitgeberseitig nur sehr schwer zu beweisen sein wird).

Praxisanmerkung:

Empfehlung für Arbeitnehmer/innen:

Bei Anordnung sicherheitshalber schriftlich klarstellen, dass man mit der Anordnung nicht einverstanden ist.

Empfehlung für Arbeitgeber/innen:

Schweigen des Arbeitnehmers zu Angebot auf Urlaubskonsum kann zu schlüssiger Zustimmung werden.

4.12.2 Urlaubsvorgriff oder Zusatzurlaub – Vorsicht Falle

OGH 9 ObA 135/14i vom 29. Jänner 2015
§ 2 UrlG, § 10 UrlG

Die Entscheidung des OGH:

1. Nach herrschender **Rechtsprechung und Lehre** ist ein **Urlaubsvorgriff zulässig**, bedarf aber einer **Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien**.
2. Durch den **Urlaubsvorgriff** soll der Arbeitnehmer die Gelegenheit erhalten, einen Teil des ihm **erst im folgenden Jahr gebührenden Urlaubs** bereits **vorweg zu verbrauchen**.
3. Er soll damit im Endergebnis nicht mehr an Urlaub erhalten, als ihm von Gesetzes wegen zusteht; die zeitliche Verteilung soll aber **zu seinen Gunsten** verändert werden (*vgl § 12 UrlG*).
4. Ein Arbeitgeber, der vereinbarungsgemäß einen Urlaubsvorgriff gewährt, leistet damit einen Vorschuss auf eine erst **künftig entstehende Verpflichtung** (*9 ObA 235/00z*).
5. Eine „**automatische**“ **Anrechnung** eines „vorgezogenen“ Urlaubs auf den erst **im nächsten Urlaubsjahr** entstehenden Urlaubsanspruch findet ohne entsprechende Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien **nicht statt**.
6. Das Urlaubsgesetz sieht zwar die **Möglichkeit der Übertragung** eines nicht verbrauchten Urlaubsanspruchs auf das nächste Urlaubsjahr vor, nicht aber den einseitigen „Übertrag“ **von zu viel verbrauchten Urlaubstagen**.
7. Gegenteiliges ergibt sich auch nicht aus den Regelungen über die Urlaubersatzleistung nach *§ 10 UrlG*.
8. Der **Urlaubsverbrauch** wird erst durch die **besondere Vereinbarung** der Parteien zum Urlaubsvorgriff.
9. Den Arbeitgeber trifft bezüglich des Vorliegens einer **Urlaubsvorgriffsvereinbarung** die Beweispflicht.

5 Rechtsprechung Sozialversicherungsrecht

5.1 Arbeitslosengeld

5.1.1 Arbeitnehmerseitige Auflösung während der Probezeit ohne triftige Gründe

BVwG G304 2014077-1 vom 11. März 2015
§ 11 Abs. 2 AIVG

Das Erkenntnis des BVwG:

1. Löste eine überlassene Arbeitnehmerin das Dienstverhältnis **selber während der Probezeit auf**, weil ihr der Beschäftiger mitteilte, dass sie nun anstelle der vereinbarten 30 Wochenstunden nur an 20 Wochenstunden eingesetzt würde, so hat die Arbeitnehmerin das Dienstverhältnis **selbstverschuldet beendet**, was eine **Sperre des Arbeitslosengeldes** für die **Dauer von vier Wochen** nach sich zieht.
2. Sie unterlag nämlich insoweit einem Rechtsirrtum, weil sie befürchtet hatte, durch diese Ankündigung **nun weniger Geld** zu bekommen (wodurch sie ihre Fixkosten nicht hätte abdecken können).
3. Gerade im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung ist es typisch, dass das Unternehmerrisiko vom Beschäftiger auf den Überlasser wechselt, was jedoch keinerlei (negative) einseitige Auswirkungen auf den abgeschlossenen Dienstvertrag haben darf.

5.2 Dienstverträge und andere Vertragsformen

5.2.1 Seminartrainer doch nicht im Werkvertrag, sondern im freien Dienstvertrag

VwGH Ra 2015/08/0045 vom 21. September 2015
§ 4 Abs. 4 ASVG

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

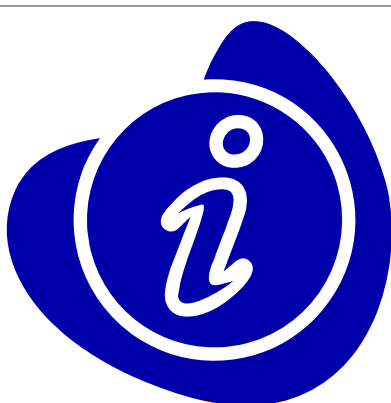
1. Der VwGH hob das Erkenntnis des *BVwG vom 3. März 2015, ZI 156 200468-1/3E* (siehe dazu auch WPA 16/2015, Artikel Nr. 399/2015) auf, wonach ein **Seminartrainer als im Werkvertrag tätig beurteilt wurde**.
2. Ein **Werkvertrag** ist schon deshalb **nicht gegeben**, da eine **vertragsmäßige Konkretisierung des Werkes** schon daran scheitert, dass es sich bei der **Erteilung von Unterricht** nicht um ein **Endprodukt im Sinne eines Werkes** handelt.
3. Desweiteren ist **kein Maßstab ersichtlich**, nach welchem für den Werkvertrag **typische Gewährleistungsansprüche** bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werkes beurteilt werden sollten, da der **Erfolg im Falle eines Unterrichts nicht messbar ist**.
4. Dafür lag ein **freier Dienstvertrag** im Sinne des *§ 4 Abs. 4 ASVG* vor und kein *echter Dienstvertrag* nach *§ 4 Abs. 2 ASVG*, da die Tätigkeit nicht durch Richtlinien des Bildungsinstitutes bestimmt wurde und bei dem auch keine Kontrollmöglichkeit bestand, welche die persönliche Bestimmungsfreiheit des Vortragenden eingeschränkt hätte.

5.2.2 Arbeitslosenversicherungspflicht für alle AG-Vorstände

VwGH Ra 2014/13/0062 vom 23. März 2015
§ 4 Abs. 1 Z 6 ASVG, § 4 Abs. 2 ASVG, § 47 Abs. 2 EStG 1988
§ 1 Abs. 1 Z 1 AIVG

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

1. Die **Arbeitslosenversicherungspflicht** nach § 1 Abs. 1 lit. a AIVG setzt den **Bestand eines Beschäftigungsverhältnisses** (Dienstverhältnisses) im Sinne des § 4 Abs. 2 bzw. Abs. 4 ASVG voraus.
2. Der **Dienstnehmerbegriff** im Sinne des § 1 Abs. 1 lit. a AIVG ist weitgehend dem des § 4 Abs. 2 ASVG nachgebildet.
3. Bei **lohnsteuerpflichtigen Vorständen einer AG** ist seit dem 1. August 2009 die Pflichtversicherung nach § 4 Abs. 2 ASVG zu beurteilen, da die davor gültige (und seit dem 1. August 2009 nur noch auf nicht lohnsteuerpflichtige Vorstände anwendbare) Regelung des § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG seit diesem Datum eine „Vorrangsregelung“ (auch Subsidiaritätsregelung) beinhaltet, derzufolge nur jene Vorstände unter § 4 Abs. 1 Z. 6 ASVG zu reihen wären, die nicht als Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gelten würden (wozu unter anderem auch lohnsteuerpflichtige Dienstnehmer/innen – von wenigen Ausnahmen abgesehen – zählen).
4. Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft sind im Allgemeinen keine Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG.
5. Der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitgliedes einer AG wird in der Regel ein **freier Dienstvertrag** sein.
6. Kommt § 4 Abs. 1 Z. 6 ASVG zur Anwendung, so schließt dies das Vorliegen einer Arbeitslosenversicherungspflicht nicht aus.
7. Ein **freier Dienstvertrag** führt daher gemäß § 1 Abs. 8 AIVG iVm § 4 Abs. 4 ASVG zur **Arbeitslosenversicherungspflicht** eines **Vorstandsmitglieds**.



Praxisanmerkung:

Mit dem vorliegenden Erkenntnis bestätigt der Verwaltungsgerichtshof die Aussagen des BVwG (siehe dazu auch WPA 12/2015, Artikel Nr. 303/2015), wonach lohnsteuerpflichtige Vorstände nicht nur nach § 4 Abs. 2 ASVG sv-pflichtig sind, sondern auch der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen.

Darüber hinaus jedoch macht der VwGH insoweit eine klare Ansage, dass Vorstände einer AG, die nicht lohnsteuerpflichtig sind (also nach § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG versichert sind, weil sie zB einen Geschäftsanteil von mehr als 25 % an der AG halten), ebenfalls dem AIVG unterworfen sind und zwar aufgrund der Tatsache, dass sie im Regelfall einen freien Dienstvertrag hätten.

Dies ungeachtet der Tatsache, dass sie nicht nach § 4 Abs. 4 ASVG versichert sind.

Hier bleibt vorerst mal abzuwarten, wie der Hauptverband dieses Erkenntnis aufnimmt und wie schnell er die ALV-Pflicht auch dieser AG-Vorstände in die Praxis umsetzen wird.

Im vorläufigen Beitragsgruppenschema für das Jahr 2016 findet man jedenfalls die Beitragsgruppe D2x noch ohne ALV-Pflicht.

5.3 Meldeverstöße GKK

5.3.1 Frist zur Lohnzettelübermittlung – arbeitsrechtliches Ende ist maßgeblich

BVwG L510 2015909-1 vom 17. Februar 2015
§ 113 Abs. 4 ASVG

Das Erkenntnis des BVwG:

1. War eine Dienstnehmerin bis *29. März 2014* bei ihrem Dienstgeber **beschäftigt** und endete ihre Pflichtversicherung infolge der zu gewährenden Urlaubersatzleistung am *6. April 2014*, so musste der (SV)Lohnzettel bis spätestens *30. April 2014* an die Gebietskrankenkasse übermittelt werden.
2. Das Einlangen des (SV)Lohnzettels am 8. Mai 2014 ist als verspätet anzusehen und war die Vorschreibung eines Beitragszuschlags in Höhe von EUR 40,00 gerechtfertigt.
3. In Bezug auf die **Frist zur Übermittlung des Lohnzettels** (sv-rechtlich wie steuerlich) ist **das arbeitsrechtliche Ende** maßgeblich (... bis Ende des Folgemonats).

5.3.2 Verspätete Wiederanmeldung nach Rückkehr von der Karenz ist eigentlich eine verspätete Änderungsmeldung

BVwG W 151 2005334-1 vom 8. Juni 2015
§ 34 ASVG

Aus dem BVwG-Erkenntnis:

1. Wird eine Arbeitnehmerin, die von einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz zurückkehrt, erst nach 11 Tagen (anstelle von 7) wiederangemeldet, so stellt dies **keine verspätete (Wieder)anmeldung** dar, sondern lediglich **eine verspätete Änderungsmeldung**.
2. Die für **verspätete Anmeldungen** vorgesehenen **Beitragszuschläge** sind daher **nicht** zu verhängen.

5.3.3 Faxanmeldung (Komplettmeldung) durch GmbH führt zu Meldepflichtverletzung

BVwG W 167 2101284-1 vom 2. Juni 2015
§ 33 ASVG, § 113 ASVG

Aus dem BVwG-Erkenntnis:

1. Wurde eine Arbeitnehmerin *mit Dienstantritt 24. 12. 2014* bereits *am 23. 12. 2014 mittels einer Mindestangabenanmeldung* angemeldet, wurde dann *am 29. 12. 2014 eine vorläufige „Komplettanmeldung“ per Fax* mit unvollständigen Daten übermittelt und dann erst *am 5. 1. 2015* per ELDA eine **ordnungsgemäße Komplettanmeldung**, dann war die **Verhängung eines Beitragszuschlages** in Höhe von € 40,00 wegen verspäteter Komplettanmeldung rechtskonform.
2. Da der Arbeitgeber die Rechtsform einer GmbH aufwies, musste sämtliche GKK-Meldungen (mit Ausnahme der Mindestangabenanmeldung) über ELDA erstattet werden.

5.4 Wochengeld

5.4.1 Wochengeldfalle: Gesetzgeber nimmt 40wöchige Schwangerschaft an

OGH 10 Obs 37/15m vom 19. Mai 2015
§ 120 Z 3 ASVG, § 122 Abs. 1 ASVG

Sachverhalt:

- Für die Zeit von 4. Oktober 2012 bis 3. Oktober 2013 bezog eine Mutter einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld.
- Karenz war mit dem Dienstgeber bis 3. Oktober 2014 vereinbart.
- Aus Anlass einer erneuten Schwangerschaft mit voraussichtlichem Entbindungstermin 19. August 2014 begann ein vorzeitiger Mutterschutz mit 24. Februar 2014 zu laufen.

Das Problem:

Die Gebietskrankenkasse verweigerte für die neuerliche Schwangerschaft die Gewährung des Wochengeldes, wodurch die „Wochengeldfalle“ wieder einmal zuschlug.

Die Entscheidung des OGH:

- Auch der Oberste Gerichtshof blieb „hart“ und bestätigte die abweisenden Entscheidungen der Vorinstanzen.
- Er meinte, dass hier kein Anwendungsfall des § 122 Abs. 1 ASVG vorlag. Dieser setzt nämlich im Wesentlichen voraus, dass der „Versicherungsfall“ während einer bestehenden Pflichtversicherung eintritt.
- Also blieb nur noch die „Ausweiche“ auf § 122 Abs. 3 ASVG. Diese Bestimmung „fängt den Versicherungsfall auf“, der nach dem Ende der Pflichtversicherung eintritt, verlangt allerdings „im Ergebnis“, dass zu Beginn einer vom Gesetzgeber angenommenen **40wöchigen Schwangerschaft** noch eine Pflichtversicherung bestanden haben muss (zB aufgrund eines Kinderbetreuungsgeldes), die wiederum mindestens für die Dauer von 13 Wochen Bestand haben musste.
- Rechnet man hier vom voraussichtlichen Entbindungstermin (19. August 2014) 40 Wochen zurück, so liegt (ca. Anfang Dezember 2013) zu diesem Zeitpunkt leider keine Pflichtversicherung vor. Diese hat man um zwei Monate verpasst (Ende der letzten Pflichtversicherung: 3. Oktober 2014).

Praxisanmerkung:

Mit dem Ausdruck „Wochengeldfalle“ habe ich vor über 5 Jahren in *WPA 4/2010, Artikel Nr. 177/2010* auf die problematischen Konsequenzen für viele Mütter hinweisen wollen, deren Kinder sich bei der Geburt nicht an die österreichische Leistungs- und Versicherungsrechtssituation halten können oder wollen und deren Mütter so das Wochengeld vereiteln. In der Zwischenzeit verwenden sowohl der Hauptverband als auch der Oberste Gerichtshof (zumindest in Zitatform) diesen Begriff. Wie gesagt: 5 Jahre ist es her! Ich habe erreicht, dass man darüber schreibt. **Geändert hat sich aber leider nichts! Scheint aber nicht der einzige Bereich zu sein, bei dem der Gesetzgeber jahrelang wegschaut, anstelle etwas zu ändern, obwohl eine Misere sehr deutlich aufgezeigt wird.**

6 Rechtsprechung Steuerrecht

6.1 Außergewöhnliche Belastungen

6.1.1 Pädagogisch qualifizierte Personen – muss mindestens die Ausbildung einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters haben

VwGH 2012/15/0211 vom 30. September 2015
§ 34 Abs. 9 EStG 1988

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

1. Mit der Regelung des § 34 Abs. 9 EStG 1988 (steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten als außergewöhnliche Belastungen) möchte der Gesetzgeber Eltern durch die **Absetzbarkeit der Betreuungskosten** finanziell entlasten.
2. Dabei nimmt der Gesetzgeber auch auf das Wohl der Kinder Bedacht, indem er nur bestimmte **qualifizierte Arten der Betreuung** steuerlich fördert.
3. Er stellt darauf ab, dass den Kindern eine **Betreuung** zukommen soll, bei der anzunehmen ist, dass sie den **pädagogischen Erfordernissen** entspricht.
4. Die taxative Aufzählung in § 34 Abs. 9 Z 3 EStG 1988 nennt zuerst die **öffentlichen institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen** und die **privaten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen**, welche den jeweiligen landesgesetzlichen Vorschriften über Kinderbetreuungseinrichtungen entsprechen.
5. Damit sind nur jene institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen erfasst, bei denen sichergestellt ist, dass die Betreuung unter der Leitung ausgebildeter Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen oder **vergleichbar gut ausgebildeter Personen** erfolgt.
6. Die taxative Aufzählung in § 34 Abs. 9 EStG 1988 führt schließlich als dritte Betreuungsvariante die **Betreuung außerhalb institutioneller Einrichtungen** an.
7. Der Gesetzgeber gewährt für die außerinstitutionelle Betreuung eine gleich hohe steuerliche Förderung, stellt aber im Hinblick auf das Kindeswohl auch in diesem Fall auf die **pädagogische Qualifikation** ab.
8. Die Erläuterungen zum Steuerreformgesetz 2009 sprechen daher von „institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen einerseits und der „**vergleichbar tätigen Einzelperson**“ andererseits.
9. Im Hinblick auf den dargestellten Zweck der Bestimmungen (steuerliche Förderung der Eltern unter entsprechender Berücksichtigung des Kindeswohles) ist der Begriff der pädagogisch qualifizierten Person in § 34 Abs. 9 Z. 3 EStG 1988 dahingehend auszulegen, dass zumindest jene Ausbildung gegeben sein muss, welche bei **Tagesmüttern bzw. Tagesvätern** verlangt ist.
10. Zwar sind die Voraussetzungen für die Tätigkeit als Tagesmutter oder Tagesvater in den einzelnen Bundesländern nicht einheitlich. Die Frage, ob man jene Voraussetzungen erfüllt haben muss, die im Bundesland verlangt werden, in welchem die gegenständliche Kinderbetreuung stattfindet oder ob es reicht, dass man zumindest in einem der Bundesländer diese Tätigkeit ausüben darf, braucht im vorliegenden Fall nicht erörtert zu werden.
11. Der Nachweis eines bloßen pädagogischen **Praktikums in Georgien** (in Form der Nachmittagsbetreuung einer Schulklasse in Tiflis) ist insoweit somit nicht ausreichend. Ein Praktikum mag zwar belegen, dass sich eine (hier: Au Pair Kraft) bereits mit Kinderbetreuung beschäftigt hat, es kann aber nicht den Erwerb jener **pädagogischen Qualifikationen** nachweisen, die in § 34 Abs. 9 EStG 1988 gefordert sind.

6.2 Dienstgeberbeitrag zum FLAF

6.2.1 Freiwillige Abfertigungen nach neuem Recht – kein DB, kein DZ und auch keine KommSt

VwGH 2012/15/0122 vom 1. September 2015
§ 41 FLAG

Aus dem VwGH- Erkenntnis:

1. War auf ein Dienstverhältnis das BMSVG anzuwenden, so konnte eine freiwillige Abfertigung nicht nach § 67 Abs. 6 EStG 1988 besteuert werden (weder die Viertel- noch die Zwölftelregelung) kommt zur Anwendung.
2. Nichtsdestotrotz sind derartige freiwillige Abfertigungen von DB/DZ/KommSt befreit.
3. An der Eigenschaft des Bezugs als freiwillige Abfertigung ändert es nichts, wenn die Lohnsteuerbegünstigung des § 67 Abs. 6 EStG 1988 nicht wirksam wird.
4. Eine Einschränkung auf die in § 67 Abs. 6 EStG 1988 genannten Bezüge - nur soweit sie steuerbegünstigt sind - enthält § 41 Abs. 2 lit. b FLAG 1967 nicht.

Praxisanmerkung:

Damit ist ein Schlusstrich unter eine Streitfrage gezogen worden, bei der ich von Anfang an auch über meine Fachforen jene Position bezogen hatte, die nun vom VwGH bestätigt wurde.

6.2.2 Weisungsfreie Fremdgeschäftsführer – kein steuerliches Dienstverhältnis, keine DB/DZ/KommSt-Pflicht

VwGH 2012/13/0088 vom 21. Oktober 2015
§ 47 Abs. 2 EStG 1988

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

1. Wendeten die beiden wesentlich beteiligten Geschäftsführer einer GmbH deren **Anteile** (49 und 51 %) **einer Privatstiftung zu** und wurden in weiterer Folge zwischen der GmbH und den Geschäftsführern **neue Geschäftsführerverträge abgeschlossen**, denen zufolge sie an **keinerlei Weisungen gebunden waren**, so war in Bezug auf die Geschäftsführerentgelte davon auszugehen, dass kein DB, kein DZ und keine KommSt zu entrichten waren, da auch **kein steuerliches Dienstverhältnis** nach § 47 Abs. 2 EStG 1988 vorlag.
2. Der vertraglich vereinbarte **Verzicht auf das Weisungsrecht** ist nicht mit einer „**stillen Autorität**“ zu vergleichen.
3. Die Bindung des Geschäftsführers an den Gesellschaftsvertrag und die Geschäftsführerbeschlüsse stellten bloß eine **sachliche Weisungsgebundenheit** und **keine persönliche Weisungsgebundenheit** dar, die für das Vorliegen eines steuerlichen Dienstverhältnisses im Sinne des § 47 Abs. 2 EStG 1988 maßgeblich wäre.
4. Somit besteht im hier zu beurteilenden Fall auch **keine DB-Pflicht** (und damit auch keine DZ und KommSt-Pflicht).

6.3 Kommunalsteuer

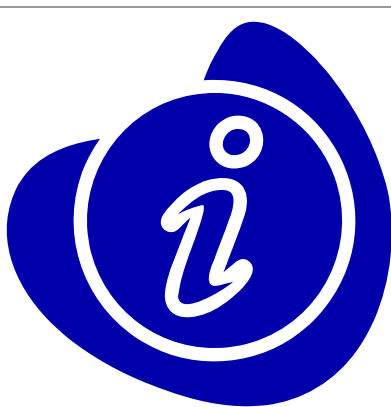
6.3.1 Arbeitskräfteüberlassung zu Beschäftigerunternehmen ins Ausland – keine KommSt

VwGH 2012/13/0085 vom 21. Oktober 2015
§ 4 KommStG 1993, § 7 KommStG 1993

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

1. Nach § 4 Abs. 1 KommStG gilt jede feste örtliche Anlage oder Einrichtung, die **mittelbar oder unmittelbar** der **Ausübung der unternehmerischen Tätigkeit** dient, als Betriebsstätte.

2. Im Falle einer **Arbeitskräfteüberlassung** gilt die Arbeitsstätte beim Beschäftiger insoweit (für Zwecke der Kommunalsteuer) als Betriebsstätte des Überlassers, weil es sich um eine **mittelbare Ausübung** der unternehmerischen Tätigkeit handelt (*VwGH 2002/13/0051 vom 13. September 2006 = WPA 20/2006, Artikel Nr. 675/2006*).
3. Insoweit ist der **Betriebsstättenbegriff des Kommunalsteuergesetzes** eigenständig und verlangt nicht die Verfügungsgewalt des Dienstgebers (hier: Überlassers) über die Betriebsstätte.
4. Dass der **§ 7 KommStG** zur Erhebungsberechtigung der KommSt bei der Arbeitskräfteüberlassung besondere Anordnung trifft (6-Monate-Frist; nach 6 Monaten geht die KommSt-Pflicht auf die Gemeinde der Geschäftsleitung des Beschäftigers über), ändert nichts daran, dass (in den ersten 6 Monaten der Überlassung) der Überlasser am Ort der Arbeitsausübung eine kommunalsteuerliche Betriebsstätte hat.
5. Liegt die **Arbeitsstätte im Ausland**, so besteht insoweit **keine Kommunalsteuerpflicht** (Anmerkung: zumindest in den ersten sechs Monaten der Arbeitskräfteüberlassung; nach den 6 Monaten wohl dann, wenn der Beschäftiger seinen Sitz ebenfalls im Ausland hat).
6. Somit gilt: wird ein/e Arbeitnehmer/in an ein ausländisches (Konzern)Unternehmen überlassen, so besteht ab diesem Zeitpunkt (zumindest für die ersten sechs Monate der Überlassung) **keine Kommunalsteuerpflicht (mehr)**.



Praxisanmerkung:

Im Grunde genommen sagt dieses VwGH-Erkenntnis im Ergebnis Folgendes aus:

In den ersten 6 Monaten geht die KommSt an die jeweilige Gemeinde, in welcher der bzw. die überlassene Arbeitnehmer/in tatsächlich arbeitet (bisher war man der Ansicht, dass die KommSt in dieser Zeit an die Gemeinde der Betriebsstätte des Überlasserunternehmens geht).

Nach den 6 Monaten geht die Kommunalsteuer an die Sitzgemeinde des Beschäftigers (wie gehabt).

Wird ein/e Arbeitnehmer/in ins Ausland an einen ausländischen Beschäftiger überlassen, so besteht von Haus aus keine KommSt-Pflicht.

6.4 Sonstige Bezüge

6.4.1 Zinersparnis aus zinsverbiligttem Arbeitgeberdarlehen ist nicht automatisch ein sonstiger Bezug

VwGH 2011/13/0015 vom 25. März 2015
§ 5 Abs. 2 Sachbezugswerteverordnung
§ 15 EStG 1988, § 67 Abs. 1 EStG 1988

Das Erkenntnis des VwGH:

1. **Sonstige Bezüge** nach **§ 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988** liegen dann vor, wenn
 - a. sie sich sowohl durch den Rechtstitel, aus dem der Arbeitnehmer den Anspruch ableiten kann,
 - b. als auch durch die tatsächliche Auszahlung deutlich von den laufenden Bezügen unterscheiden.
2. Sonstige Bezüge im Sinne des **§ 67 Abs. 1 EStG 1988** sind solche, die **nicht** für den **üblichen Lohnzahlungszeitraum** geleistet werden, sondern die der Arbeitgeber neben, also **zusätzlich zum laufenden Lohn** bezahlt, was aus äußeren Merkmalen ersichtlich ist.
3. **Sachbezüge** gemäß **§ 15 EStG 1988** stellen **keine sonstigen Bezüge** dar, soweit sie **laufend gewährt werden**.
4. Etwas anderes kann gelten, wenn **Sachbezüge nicht laufend gewährt** werden.

5. Gewährte ein Arbeitgeber an Arbeitnehmer/innen **zinsverbilligte Darlehen** und wurde dabei die **monatliche Abrechnung** der Kreditzinsen dergestalt betrieben, dass eine kontokorrentmäßige Abrechnung der Zinsen und eine monatliche Vorschreibung und Erfassung auch tatsächlich erfolgte, so haben die Arbeitnehmer/innen **Monat für Monat eine Zinersparnis realisiert**.
6. Dies kann jedoch **keinen sonstigen Bezug** im Sinne des *§ 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988* darstellen, sondern einen laufenden Bezug (mit Erhöhung des Jahressechstels etc.).
7. Dass die Sachbezugswerteverordnung in *§ 5 Abs. 2* die Zinersparnis generell als sonstigen Bezug nach *§ 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988* ansieht, ändert daran nichts. Dies ist – möchte man eine gesetzeskonforme Auslegung der Verordnung vornehmen – nur als Klarstellung anzusehen für jene Fälle, in denen die **Zinersparnis** den Dienstnehmer/innen **gesammelt zufließt**.



Praxishinweis:

Ich möchte dieses Erkenntnis keinesfalls überbewerten. Dennoch glaube ich, dass das Vorhaben der Finanzverwaltung aus dem Jahr 2010, bestimmte laufend ausbezahlten Leistungen GENERELL als sonstige Bezüge nach *§ 67 Abs. 10 EStG 1988* zu bewerten, damit einen Dämpfer erfahren hat.

Zugute halten möchte ich allerdings, dass es in bestimmten Fällen tatsächlich nicht einfach ist, die richtige Abgrenzung zwischen „laufend“ und „sonstig“ zu finden.

Besteuerung als laufender Bezug = Tarifsteuer plus Jahressechstelerhöhung

Besteuerung wie ein laufender Bezug = Tarifsteuer ohne Jahressechstelerhöhung (*§ 67 Abs. 10 EStG 1988*).

Die vermeintlich einfachste Lösung, die Bewertung im Rahmen einer Verordnung vorzugeben, hat sich hier jedenfalls nicht bewährt.

6.4.2 Neue Dienstverhältnisse nach BMSVG – keine Begünstigung nach § 67 Abs. 6 EStG 1988

VwGH 2011/13/0086 vom 17. Juni 2015
BFG RV/4100178/2011 vom 24. August 2015
§ 67 Abs. 6 EStG 1988

Aus dem VwGH- und BFG-Erkenntnis:

1. Wird **auf die volle Dauer des Dienstverhältnisses** das „neue Abfertigungssystem“ **nach dem BMSVG zur Anwendung gebracht** („neue Dienstverhältnisse“), ist der Inhalt des *§ 67 Abs. 6 EStG 1988* (Viertel- und Zwölftelregelung) nicht anwendbar.
2. Begann ein Arbeitnehmer sein Dienstverhältnis mit 1. April 2006 und erhielt er anlässlich seines Ausscheidens mit 30. Juni 2009 eine freiwillige Abfertigung, so konnte diese daher nicht nach *§ 67 Abs. 6 EStG 1988* begünstigt besteuert werden.
3. Nach Ansicht des BFG gilt diese Interpretation, die der VwGH vorgenommen hat, nicht nur in Bezug auf freiwillige Abfertigungen, sondern auch in Bezug auf Abfindungen (hier hat allerdings das BFG die erneute Revision zum VwGH zugelassen, sodass diese Ansicht noch nicht 100 %ig durch ist).

6.5 Steuerfreie Leistungen

6.5.1 Steuerfreiheit von Infektionszulagen bei Stationsärzten eines orthopädischen Spitals

VwGH 2012/13/0084 vom 21. Oktober 2015
§ 68 EStG 1988

Aus dem VwGH- Erkenntnis:

1. Wird einem **Stationsarzt** eines **orthopädischen Spitals** eine „Infektionszulage“ gewährt, so handelt es sich dabei um eine **„Gefahrenzulage“**.
2. Zur Beurteilung, ob diese **Infektionszulage** steuerfrei ist, dürfen jedenfalls nicht die Beurteilungskriterien einer „Erschwerniszulage“ herangezogen werden. Es ist also nicht erforderlich bzw. nicht rechtlich gedeckt, einen Vergleich zu **„allgemein üblichen Arbeitsbedingungen“** herzustellen.
3. Vielmehr muss allerdings das Verfahren zweifelsfrei ergeben, ob er während seiner Arbeitszeit **„überwiegend“ mit Arbeiten betraut** war, die **zwangsläufig eine Gefahr** darstellten.
4. Die Tätigkeit muss also so ausgeübt werden, dass während **mehr als der Hälfte** der Arbeitszeit **Kontakte mit infektiösen Substanzen** bestehen.
5. Dass der tägliche **Umgang mit Patienten eines orthopädischen Spitals** eine **Gefährdung** von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit bedeutet, wurde im angefochtenen Bescheid von Seiten des UFS **nicht nachvollziehbar dargelegt**.
6. Dass bereits die **Keimbelastung** in einem orthopädischen Spital zu einer **jeweils berufstypischen Gesundheitsgefährdung** aller dort Beschäftigten führt, liegt dem Bescheid **nicht erkennbar** zugrunde.
7. Wäre das **zeitliche Überwiegen** einer Tätigkeit unter gefährdenden Umständen zu bejahen, so müsste auch die Frage der Angemessenheit der Zulage unter anderen Maßstäben zu prüfen, als sie vom UFS herangezogen werden (nämlich den Vergleich zum Kollektivvertrag für Angestellte in Labors und Ordinationen zu ziehen).



Praxisanmerkung:

Man formuliere eine Steuerbefreiung im Gesetz (wie hier im *§ 68 EStG 1988*) auf eine Art und Weise, dass sie praktisch kaum vollziehbar ist (ermordet durch Überbürokratie) und schon hat man Steuereinnahmen.

In manchen Kreisen würde man das – wenig schmeichelhaft – einen „Steuerbetrug“ der besonderen Art bezeichnen.

Nach außen hin stellen wir einen Katalog von Steuerbefreiungen zur Disposition, nach innen machen wir es den Betrieben (bzw. den Steuerpflichtigen) unmöglich, die Steuerbefreiung zu wahren.

Im vorliegenden Fall wurde vom VwGH ein Fehler aufgezeigt, der in der GPLA-Prüfpraxis zuhauf auftritt. Es gibt hinsichtlich der Beurteilung der Steuerfreiheit von SEG-Zulagen zwar einen einheitlichen Begriff (SEG-Zulagen), nichts destotrotz sind die materiellen Voraussetzungen nicht ident. Recht häufig wird daher von Prüfer/innen bei Schmutz- oder Gefahrenzulagen ein Maßstab angelegt, der nur bei den Erschwerniszulagen zur Anwendung kommt (nach dem Motto: dreckig werden sie alle, nur die besonders Dreckigen akzeptieren wir). Es ist dem VwGH zu danken, dass er nun in einem konkreten Fall, diesen NONSENS mal anspricht.

Was das Weitere betrifft, so wird man ev. mittels eines

=====

	<p>entsprechenden Fachgutachtens belegen müssen, ob und inwieweit die entsprechenden Belastungen permanent vorliegen oder aber (jetzt sind wir wieder bei der Bürokratie) Aufzeichnungen über das Geleistete führen, die belegen, dass man mehr als 50 % seiner Arbeitszeit unter diesen infektiösen Umständen arbeitet.</p> <p>Wahrscheinlich war im vorliegenden Fall dann auch noch die Tatsache ein Reiz, dass es sich um ein orthopädisches Spital handelt, „wo so was (nämlich Keime) gar nicht vermehrt auftreten kann“, was zu widerlegen durch ein Gutachten die Aufgabe wäre.</p> <p>Und war die Praxis der Angemessenheitsprüfung betrifft, bei der man oft irgendwelche Kollektivverträge heranzieht, die auch „so was regeln“, meint der VwGH wohl, dass man hier auch die Umstände vergleichen muss, unter welchen die betroffenen Arbeit-nehmer/innen tätig sind. Also kann man Laborangestellte nicht einfach mit Stationsärzten über einen Kamm scheren.</p> <p>Also: einfacher wurde es dadurch nicht, aber die Lüge der Begünstigung von SEG-Zulagen wird mit Sicherheit dadurch nicht enden.</p> <p>Bezeichnend war im vorliegenden Fall, dass die Lohnverrechnung des Spitals sich eh schon nicht mehr getraut hatte, diese Zulage steuerfrei abzurechnen und sich ein Arzt gegen diese Praxis zur Wehr setzte, indem er im Zuge seiner Arbeitnehmerveranlagung die Steuerfreiheit nach § 68 Abs. 1 EStG 1988 einforderte. Er fand zumindest Gehör und die Finanz ist mit ihrer starren Haltung und den üblichen oberflächlichen Abwehrreaktionen nicht 100 %ig durchgedrungen.</p>
--	--

6.5.2 Gefahrenzulage bei Ordinationshilfe

BFG RV/3100091/2011 vom 4. November 2015
§ 68 Abs. 1 EStG 1988

Sachverhalt:

- *Im hier zu beurteilenden Fall ging es – streng genommen – um eine „grundsätzliche Entscheidung“, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung hat.*
- *Konkret war eine Gefahrenzulage, die im anzuwendenden Kollektivvertrag enthalten war und bezahlt werden musste, Gegenstand von Überprüfungen im Rahmen einer GPLA.*
- *Dabei erhielt die Ordinationshilfe eines Arztes eine derartige Gefahrenzulage.*
- *Der Arbeitgeber hat diese Zulage während des gesamten Kalenderjahres bezahlt und 11mal steuerfrei gelassen.*

Das Problem:

- Das Finanzamt zweifelte auch die Steuerfreiheit in Bezug auf die elf Kalendermonate an.
- Die Haltung der Finanzverwaltung, dass man grundsätzlich Jagd auf SEG-Zulagen macht, ist ja hinlänglich bekannt.

Das Erkenntnis des BFG:

A) Zur Gefahrenzulage im Allgemeinen:

1. Aus § 68 Abs 5 EStG 1988 ergibt sich, dass unter **Gefahrenzulagen Arbeitgeberleistungen** zu verstehen sind, welche deshalb bezahlt werden, weil entweder auf Grund **direkter Beeinträchtigungen** ("infolge der schädlichen Einwirkungen von ...") oder potentieller

- Gefährdungen ("infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr ...") ein **Risiko** für Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer **besteht**.
2. Es bedarf keiner weiteren Erläuterung, dass sich aus der **Einhaltung** der (arbeitsrechtlichen und sonstigen) **Schutzvorschriften** ergibt, dass unmittelbare arbeitsbedingte Einwirkungen **gesundheitsgefährdender schädlicher Stoffe** oder Umstände **nur mehr in Ausnahmefällen** vorkommen.
 3. Die Bestimmung des *§ 68 Abs 5 EStG 1988* umschreibt aber ein **zweites begünstigungsfähiges Element**, nämlich das **berufsbedingte Bestehen einer Gefahr** für das Leben, die Gesundheit oder die körperliche Sicherheit von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern.
 4. Insofern ist es für die Anwendung dieses zweiten Begünstigungstatbestandes nicht unbedingt notwendig, dass sich diese Gefahr durch eine **konkrete Beeinträchtigungssituation** zeigt.

B) Das reale Bestehen einer Gefahr:

5. Vielmehr reicht es aus, dass diese **Gefahr real besteht**.
6. So werden zB auf Brücken oder Hausdächern arbeitende Menschen trotz aller Sicherheitsvorkehrungen **real ständig einer Sturzgefahr** ausgesetzt sein, auch wenn bei Einhaltung der Sicherheitsvorschriften ein tatsächlicher Absturz nur in seltenen Ausnahmesituationen eintritt.
7. Gleiches gilt auch für zB bei einem Röntgenologen tätige Arbeitskräfte, welche bei Einhaltung der Sicherheitsvorkehrungen einer unmittelbaren direkten Bestrahlung ebenfalls **nur in Ausnahmefällen** ausgesetzt sein werden.
8. Dennoch besteht während der Arbeitszeit real die **Gefahr einer Verstrahlung**.
9. Nach Überzeugung des Bundesfinanzgerichtes besteht **beim Hantieren mit (möglicherweise) infektiösem Material** (Blut, Harn usw) auch dann **eine reale Gefahr**, welche die Auszahlung einer steuerfreien Zulage dem Grunde nach rechtfertigt, wenn bei **Einhaltung der Sicherheitsnormen** ein unmittelbares "In-Kontakt-Kommen" nicht regelmäßig der Fall sein wird.
10. Würde nämlich das (überwiegende) Vorliegen einer Gefahr im Sinne des *§ 68 Abs 5 EStG 1988* immer dann zu verneinen sein, wenn durch die Einhaltung der entsprechenden Schutzbestimmungen ein tatsächlich unmittelbarer körperlicher Kontakt mit tatsächlich gesundheitsschädigenden Materialien im Regelfall nicht gegeben ist, wäre der sich aus das Bestehen einer Gefahr beziehende Teil der Bestimmung des *§ 68 Abs 5 EStG 1988* sinnentleert.
11. Die Bezugnahme auf den Begriff "**Gefahr**" bedeutet aber gerade, dass eine **tatsächlich schädliche Einwirkung** (noch) nicht erfolgt ist, dies **aber möglich** ist.

C) Tätigkeit in Arztpraxis – Gefährdung liegt vor:

12. Ist eine Dienstnehmerin ausschließlich in einem Bereich oder **in einer Funktionseinheit** tätig und dabei zwangsläufig einer **permanenten möglichen Gefährdung**, im Speziellen einem möglichen Kontakt mit infektiösem Material ausgesetzt, so ist die **Steuerfreiheit der Zulage** als gegeben anzusehen.
13. Alleine das Bestehen einer möglichen **Gefahr des "In-Kontakt-Kommens"** reicht schon aus, die **Steuerfreiheit der Zulage zu rechtfertigen**.
14. Somit ist das BFG der Ansicht, dass insbesondere in kleinen Arztpraxen, in welchen eine strikte Aufteilung der Aufgaben nicht möglich ist, Ordinationshilfen, die in ständigem Patientenkontakt stehen, laufend mit (möglicherweise) infektiösem Material auch tatsächlich und real in Kontakt kommen können.
15. Somit besteht in allen Zeiten, in welchen Patienten behandelt werden, eine entsprechende Gefahr und kommt es nicht darauf an, ob sich diese Gefahr auch tatsächlich in einer konkreten unmittelbaren Gefährdungssituation manifestiert.
16. Stehen Beschäftigte in Arztpraxen während des überwiegenden Teiles ihrer gesamten Arbeitszeit in direktem Kontakt mit den Patienten, so sind Zeiten, in welchen Telefonate geführt oder sonstige notwendige Verwaltungstätigkeiten erledigt werden, für die Prüfung des Überwiegens nicht zu berücksichtigen.
17. Im hier zu beurteilenden Fall steht fest, dass die betroffene Arbeitnehmerin alleine auf Grund der offiziellen Öffnungszeiten der Ordination (21 Stunden wöchentlich) bereits während mehr als 50% ihrer tatsächlichen Arbeitszeit im direkten Patientenkontakt steht.
18. Zudem entspricht es der allgemeinen Erfahrung, dass sich die Patientenbetreuung regelmäßig nicht auf diese Öffnungszeiten beschränkt, weil die Ordination so lange offen gehalten wird, bis alle wartenden Personen behandelt wurden.
19. Zusätzlich wurden hier auch Patiententermine gegen Voranmeldung außerhalb dieser Öffnungszeiten wahrgenommen und übt die Arbeitnehmerin dabei Hilfs- bzw

- Assistententätigkeiten in direktem Patientenkontakt aus, sodass klar zu errechnen ist, dass die genannten Zeiten **weit mehr als 50% der gesamten Arbeitszeit** betragen.
20. Damit ist es aber auch nicht von Belang, dass vom Arbeitgeber (oder der betroffenen Arbeitnehmerin) keine detaillierten Aufzeichnungen geführt wurden. Im vorliegenden Fall würde sich ohnehin die Frage stellen, welche nicht ohnehin offenkundigen Umstände in derartigen Aufzeichnungen festgehalten werden sollten.
21. Wenn aber fest steht, dass im Gegensatz zur Ansicht des Finanzamtes, die Gefährdung überwiegend gegeben ist, wurde die ausbezahlte Gefahrenzulage zu Recht **steuerfrei abgerechnet**.

6.6 Umsatzsteuer

6.6.1 Herausrechnen der Vorsteuer aus Diäten und Nächtigungspauschalen ist gemeinschaftswidrig

VwGH 2012/15/0067 vom 26. Februar 2015
§ 13 UStG

Das Erkenntnis des VwGH:

1. § 13 Abs. 1 und 2 UStG 1994 sieht eine **pauschale Ermittlung von Vorsteuern** aus Reisekosten vor.
2. Diesen pauschalen Beträgen müssen aber **keine tatsächlichen Aufwendungen** in dieser Höhe gegenüberstehen; dem **Vorsteuerabzug** steht insoweit auch keine von einem Unternehmer abgeführte Umsatzsteuer gegenüber.
3. Eine derartige pauschale Regelung, die nicht gewährleisten kann, dass die Mehrwertsteuer, die als in der vom Arbeitgeber einem Arbeitnehmer gezahlten Erstattung enthalten gilt, tatsächlich einer Mehrwertsteuer entspricht, die für mit Zwecke der Tätigkeiten des Arbeitgebers zusammenhängende Ausgaben entrichtet worden ist, **widerspricht den unionsrechtlichen Regelungen über den Vorsteuerabzug**.

Praxisanmerkung:

Die Tatsache, dass aus steuerfreien Diäten und Nächtigungspauschalen die Vorsteuer herausgerechnet werden darf (in Höhe von derzeit 10 %), widerspricht dem Unionsrecht (ist also zu großzügig angelegt).

Fraglich ist, wie der Gesetzgeber auf diese Rechtsprechung reagieren wird. Von Seiten der Betriebsprüfung erwarte ich persönlich vorerst allerdings keine negativen Auswirkungen.

Haben Sie noch den Durchblick bei all diesen Änderungen. Würden Sie – träten Sie heute zur Lohnverrechnungsprüfung an – diese noch bestehen?

Eine kleine Auffrischung gefällig?

Das Lehrwerk „**Mein Personalverrechnungstrainer**“ ist ab 7. Jänner 2016 in der Version 2016 (Stand: 1. Jänner 2016) erhältlich und wird an mehreren Erwachsenenbildungsinstituten als Begleitmaterial auf dem Weg vom Anfängerstadium zur Prüfung eingesetzt. Auf knapp 750 Seiten mit über 300 Demobeispielen und über 120 Seiten Übungsmaterial können Sie Ihr Wissen auffrischen und auf den letzten Stand bringen.

Enthalten werden sämtliche Änderungen sein, inklusive der umfangreichen Änderungen, die durch das Steuerreformgesetz hervorgerufen werden.

Dieses Buch ist um EUR 118,80 (inklusive Umsatzsteuer und Versandkosten) unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erhältlich.

Informieren Sie sich über **weitere Trainingsbroschüren**, die im Rahmen der „PV-Akademie“ (der Kurs nach dem Lehrgang und nach der Prüfung) eingesetzt werden, entweder in dieser Unterlage (Umschlagseiten) oder unter <http://www.wikutraining.at>.

7 Sonstige Aktualitäten im Arbeitsrecht

7.1 Lohnschutzrechtliche Bestimmungen des AVRAG (LSDB-Richtlinien 2015)

Die LSDB-Richtlinien befassen sich fast ausschließlich nur mit Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung. Relevant für die „herkömmliche Personalverrechnung“ ist praktisch nur die nachstehende Randzahl.

Rz 52

10.3. Geringe Unterschreitung – 10 %-ige Bagatellgrenze

- Von einer geringen Unterschreitung des Mindestentgelts wird dann auszugehen sein, wenn der nach den Rz 18 bis 29 ermittelte und der Lohnkontrolle unterliegende Entgeltanspruch um nicht mehr als **10 %** unterschritten wird.
- Die Lohnkontrolle erfolgt je Arbeitnehmer/in und bezogen auf den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum.
- Eine Unterentlohnung um nicht mehr als 10 % bei wechselnden Entgeltbestandteilen steht der Anwendung der Nachsichtregelung nicht entgegen (einheitliche Betrachtung des zustehenden Mindestentgelts).
- Erstreckt sich die Unterentlohnung durchgehend auf mehrere Lohnzahlungsperioden, liegt eine Unterentlohnung vor. Der für die Lohnkontrolle relevante Lohnzahlungszeitraum ist in diesem Fall der die Lohnzahlungsperioden umfassende durchgehende Zeitraum. Mit anderen Worten: Im Fall einer mehrere Lohnzahlungsperioden übergreifenden Unterentlohnung ist in Bezug auf die Ermittlung der 10 %-Grenze eine Schnittrechnung (Schnitt aus den umfassten Lohnzahlungsperioden – relevanter Lohnzahlungszeitraum) vorzunehmen.

Beispiel:

- *Es erfolgt eine Unterentlohnung im Zeitraum von Jänner bis Juni.*
- *In den Monaten Jänner bis Februar erfolgt eine reduzierte Auszahlung einer kollektivvertraglich zustehenden Zulage X.*
- *Dies wird mit März richtig gestellt.*
- *Es erfolgt allerdings im März eine fehlerhafte Auszahlung der zustehenden Sonderzahlung.*
- *In den Monaten April bis Juni erfolgt eine reduzierte Auszahlung einer kollektivvertraglich zustehenden Zulage Y.*

Lösung:

Zu prüfen ist, ob das für den Zeitraum Jänner bis Juni gebührende Mindestentgelt im Schnitt **um höchstens 10 %** unterschritten wurde.

7.2 Ausdehnung des Nichtrauchererschutzes

BGBI. I Nr. 101, ausgegeben am 13. August 2015

- Das Thema „Nichtraucherschutz“ polarisiert erfahrungsgemäß.
- Ich möchte an dieser Stelle nur auf jene Punkte aufmerksam machen, die auch ein wenig in die Personalabteilung hereinspielen können (ist natürlich nur dann von Relevanz, wenn man damit zu tun hat)

7.2.1 Ausnahmen vom Nichtraucherschutz in der Gastronomie fallen mit 30. April 2018 weg

§ 13a TabakG – Entfall mit 30. April 2018

- Die **Ausnahmen vom Nichtraucherschutz** in der Gastronomie (§ 13a Tabakgesetz), die ja „offiziell“ vor einigen Jahren unter dem Aspekt des Arbeitnehmerschutzes, ins Gesetz aufgenommen wurden (siehe dazu auch die ausführliche Darstellung in *WPA 16/2009, Artikel Nr. 690/2008*), **entfallen mit Ablauf des 30. April 2018** (lange Übergangsfrist aufgrund des sogenannten „Vertrauensschutzes“).
- Damit entfällt auch die „Möglichkeit“ eines vorzeitigen Mutterschutzes wegen der Beschäftigung in einem Gastronomie-Raucherbereich und der Unmöglichkeit, in einem rauchfreien Bereich tätig zu sein, spätestens ab diesem Zeitpunkt, da die Lokale ja ab dem 1. Mai 2018 **rauchfrei** sein müssen (Entfall des § 162 Abs. 1 letzter Satz ASVG aus praktischer Sicht).

7.2.2 Rauchverbote umfassen auch e-Zigaretten sowie Wasserpfeifen

§ 1 TabakG – Inkrafttreten mit 14. August 2015

- Der „**Katalog**“ der **Raucherzeugnisse**, für welche die Rauchverbote gelten, wurde mit Wirkung ab jenem Tag **ergänzt**, der auf die Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgt (Verlautbarung im Bundesgesetzblatt = 13. August 2015 → Inkrafttreten ist daher der 14. August 2015).
- Zur Anwendung kommen die „neuen Verbote“ natürlich auch erst dann, wenn die „räumlichen Rauchverbote“ in Kraft treten.
- Das bedeutet, dass dort, wo schon bisher ein Rauchverbot bestand, diese Ergänzung seit dem 14. August 2015 gilt, ansonsten erst ab dem 1. Mai 2018.
- Die E-Zigarette und auch Wasserpfeifen wurden in diesen Katalog neu aufgenommen.

7.2.3 Mitteilungspflichten durch Arbeitsinspektorate bei Übertretungen betreffend das Tabakgesetz

§ 20 Abs. 4 Arbeitsinspektionsgesetz – Inkrafttreten mit 1. Mai 2018

§ 14a Tabakgesetz – Inkrafttreten mit 1. Mai 2018

- **Arbeitsinspektorate** haben ab dem 1. Mai 2018 die Pflicht, Verdachtsmomente, dass gegen das Tabakgesetz verstoßen wird, der zuständigen Behörde zur Kenntnis zu bringen.
- Dasselbe gilt übrigens auch für **Lebensmittelkontrollorgane** sowie für Kontrollorgane der Gewerbebehörden.
- Ob tatsächlich gegen ein Rauchverbot verstoßen wurde, ist von der zuständigen Behörde (z. B. Bezirksverwaltungsbehörde) zu klären.

7.2.4 Sanktionen bei Übertretungen des Tabakgesetzes

§ 14 Abs. 4 und 5 Tabakgesetz – Inkrafttreten mit 1. Mai 2018

- Verstöße gegen das Tabakgesetz können einen Betriebsinhaber in der Gastronomie ab dem 1. Mai 2018 (aber auch schon davor bzw. derzeit) bis zu € 2.000,00 an Verwaltungsstrafe kosten, im Wiederholungsfalle können es bis zu € 10.000,00 sein.
- Raucher/innen können im Übertretungsfalle mit bis zu € 100,00 und im Wiederholungsfalle mit bis zu € 1.000,00 zur Kasse gebeten werden (auch diese Strafsätze gelten bereits aktuell).

Praxisanmerkungen:

Erinnert werden darf daran, dass in Bezug auf sonstige Arbeitsräume (Büros etc) nicht die strengen Bestimmungen des Tabakgesetzes gelten, sondern die etwas toleranteren Regelungen von § 30 ASchG sowie § 4 Abs. 6 Mutterschutzgesetz. Diese lauten:

Nichtraucherschutz - § 30 ASchG

(1) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

(2) Wenn aus betrieblichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Arbeitsraum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten.

(3) Durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass in den Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(4) In Sanitäräumen und Umkleieräumen ist das Rauchen verboten.

§ 4 Abs. 6 MSchG

Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

7.3 Werte für 2016

7.3.1 Lohnpfändungswerte für 2016

Der Ausgleichszulagenrichtsatz für das Jahr 2016 beträgt **882,78**. Der Anpassungsfaktor wurde mit **1,2 %** fixiert. Die Lohnpfändungswerte für das Jahr 2016 lauten daher:

Art des Betrages	Zeitraum	Wert in Euro
Allgemeiner Grundbetrag	Monat	882,00
	Woche	205,00
	Tag	29,00
Erhöhter allgemeiner Grundbetrag	Monat	1.029,00
	Woche	240,00
	Tag	34,00
Unterhaltsgrundbetrag (max. für 5 Personen möglich)	Monat	176,00
	Woche	41,00
	Tag	5,00
Höchstberechnungsgrundlage	Monat	3.520,00
	Woche	820,00
	Tag	117,00
Absolutes Existenzminimum (normale Pfändungen)	Monat	441,00
	Woche	102,50
	Tag	14,50
Absolutes Existenzminimum (Unterhaltspfändungen)	Monat	330,75
	Woche	76,88
	Tag	10,88

Die Existenzminimumsbroschüren mit den Lohnpfändungstabellen für das Jahr 2016 finden Sie im News-Bereich unter www.ars.at/forum (Newseintrag vom 20. 12. 2015).

7.3.2 Ausgleichstaxe 2016

Die **Behindertenausgleichstaxenwerte** für das **Jahr 2016** lauten:

Betriebsgröße	Höhe der monatlichen Ausgleichstaxe für das Jahr 2016
Arbeitgeber/innen, die weniger als 100 Dienstnehmer/innen beschäftigen	EUR 251,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde
Arbeitgeber/innen, die 100 bis 399 Dienstnehmer/innen beschäftigen	EUR 352,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde
Arbeitgeber/innen, die 400 oder mehr Dienstnehmer/innen beschäftigen	EUR 374,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde

Die Ausgleichstaxe für das Jahr 2016 wird im Laufe des Kalenderjahres 2017 ermittelt und den Betrieben durch das Sozialministeriumsservice in Rechnung gestellt.

WIKU-Personal aktuell Arbeitskräfteüberlassung

Ein oder das Unternehmen, welches Sie betreuen, übt das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung aus oder ist „Beschäftiger“ von überlassenen Arbeitnehmer/innen. Dann können Sie sicherlich ein Lied davon singen, wie komplex die Materie der Personalverrechnung oder die arbeitsrechtlichen Bestimmungen aus Sicht des Überlassers aber auch aus Sicht des Beschäftigers sind.

Wie gut, dass es dazu seit 1. 1. 2006 ein Magazin gibt, welches

- vierteljährlich erscheint,
- nur EUR 38,40 brutto (inklusive 20 % Umsatzsteuer) kostet und
- Sie über alles, was Sie in diesen Bereichen wissen sollten, auf dem Laufenden hält.

In diesem Magazin werden AKÜ-spezifische Sachverhalte aufgearbeitet und allgemeine Änderungen aus Sicht der AKÜ beleuchtet. Über Bestellungen freuen wir uns unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at.

8 Sonstige Aktualitäten im SV-Recht

8.1 Werte in der Sozialversicherung für das Jahr 2016

Für das Kalenderjahr **2016** gelten im Bereich der Sozialversicherung folgende Werte:

Aufwertungszahl 2016		1,024
Höchstbeitragsgrundlage	täglich	€ 162,00
Höchstbeitragsgrundlage	monatlich	€ 4.860,00
Höchstbeitragsgrundlage	jährlich für Sonderzahlungen	€ 9.720,00
Höchstbeitragsgrundlage	monatlich für freie DN ohne SZ; GSVG; BSVG	€ 5.670,00
Geringfügigkeitsgrenze	täglich	€ 31,92
Geringfügigkeitsgrenze	monatlich	€ 415,72
Grenzwert für DAG	Dienstgeberabgabe	€ 623,58
Auflösungsabgabe		€ 121,00
e-card-Serviceentgelt		€ 11,10

ALV-Beitrag Dienstnehmeranteil niedriges Entgelt	Verrechnungsgruppe	Grenzwerte
0 %	N25a, N25c	bis € 1.311,00
1 %	N25b, N25d	über € 1.311,00 bis € 1.430,00
2 %	N25c	über € 1.430,00 bis € 1.609,00

8.2 Neue Abmeldegründe mit Wirkung ab 1. 1. 2016

- Neuer **Abmeldegrund**: 34 → Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer
- Geänderter **Abmeldegrund**: 30 → Lösung in der Probezeit durch Dienstgeber
- Diese **Abmeldegründe** werden sowohl auf der Abmeldung als auch auf der Arbeits- und Entgeltsbestätigung zu finden sein.

8.3 ASVG-Verzugszinsen 2016: 7,88 % p. a.

- Die Höhe der **ASVG-Verzugszinsen** wird sich **im Jahr 2016** gegenüber dem Jahr 2015 nicht verändern.
- Dieser **Verzugszinsensatz** wird auch 2016 **7,88 p. a.** betragen.

8.4 Absenkung von Beiträgen mit Wirkung ab 1. 1. 2016

- Der **NSchG-Beitrag** wird mit Wirkung ab 1. Jänner 2016 nur noch 3,4 % betragen (anstelle von 3,7 %).
- Der **IESG-Zuschlag** wurde von 0,45 % auf 0,35 % abgesenkt.

9 Sonstige Aktualitäten im Steuerrecht

9.1 Änderung der NeuFÖG-Verordnung

NÖDIS Nr. 12/September 2015

- Betriebsinhaber, die sich **innerhalb der letzten 15 Jahre** vor dem Zeitpunkt der Neugründung in einem Betrieb vergleichbarer Art betätigt haben, gelten nach der aktuellen Rechtslage nicht als Neugründer.
- Durch die Änderung des *§ 2 Abs. 3 der Neugründungs-Förderungsverordnung* wird der Beobachtungszeitraum ab 1.1.2016 **auf fünf Jahre verkürzt**.
- Förderungen können somit früher in Anspruch genommen werden.

9.2 Barwertfreigrenze für Pensionsabfindungen für das Jahr 2016

- Für das Jahr **2016** wurde die Barwertfreigrenze für **Pensionsabfindungen** mit dem Betrag von **€ 12.000,00** festgelegt.
- Nach *§ 1 Abs.2a PKG* dürfen Pensionskassen Pensionen unter anderem nur dann abfinden, wenn bei Eintritt des Leistungsfalls der Barwert des Auszahlungsbetrages diesen Betrag (€ 12.000,00) nicht übersteigt.
- Dieser Betrag stellt zugleich die Grenze dar, bis zu welcher Pensionsabfindungen unter Anwendung des **Hälftesteuersatzes** versteuert werden dürfen (*§ 67 Abs. 8 lit. e EStG 1988*).

9.3 Sachbezug Zinersparnis 2016

Für die Zeit von 1. Jänner bis 31. Dezember 2016 wird der **Sachbezugsprozentsatz der Zinersparnis** in Bezug auf Arbeitgeberdarlehen und Arbeitgebervorschüsse, die ein Kapital in **Höhe von € 7.300,00** insgesamt pro Dienstnehmer/in überschreiten, **mit 1 %** festgesetzt (2014 und 2015: 1,5 %).

9.4 DZ-Sätze 2016 unverändert

Die DZ-Sätze für das Jahr 2016 entsprechen exakt jenen des Jahres 2015.

Es gibt hier also keine Änderungen.

9.5 Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2015

9.5.1 Sachbezug Dienstwohnung

§ 15 EStG 1988
Rz 155 LStR 2002

Zwei neue Interpretationen bei der Dienstwohnung betreffend „Hausbesorger/innen“

- Für **Schulwarte**, die überwiegend **Hausbesorger-, Hausbetreuer- bzw. Portiertätigkeiten** ausüben, kann aufgrund des ähnlichen Tätigkeitsbildes ebenfalls der berufsspezifische Abschlag (35 %) vorgenommen werden.
- Die **Dienstwohnung eines Hausbesorgers**, Hausbetreuers oder Portiers außerhalb des zu betreuenden Gebäudes ist keine Hausbesorger- bzw. Hausbetreuerwohnung.

9.5.2 Arbeitslohn von dritter Seite in der Lohnverrechnung

§ 78 Abs. 1 EStG 1988
Rz 1194a LStR 2002

- Wenn der Arbeitgeber weiß oder wissen muss, dass seinem Arbeitnehmer für eine Tätigkeit im Rahmen seines Dienstverhältnisses von Seiten eines Dritten Zahlungen gewährt wurden (z. B. bei Provisionen an Bankmitarbeiter, die Bausparkassen-geschäfte für eine Bausparkasse vermitteln), hat er diese Zahlungen in der Lohnverrechnung zu berücksichtigen.
- Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber und der Dritte im Rahmen eines Konzerns verbundene Unternehmen sind oder enge vertragliche, gesellschaftliche oder personelle Verflechtungen zwischen den Unternehmen gegeben sind.

Solche Zahlungen von dritter Seite erhöhen jedoch nicht das Jahressechstel.

- Im Rahmen von Vielfliegerprogrammen gewährte Bonusmeilen sind nicht von dieser Regelung umfasst, da der Arbeitgeber im Regelfall keine Kenntnis von der Einlösung der Bonusmeilen durch den Arbeitnehmer hat bzw. dies auch nicht wissen muss (siehe auch Rz 222d). Auch Trinkgelder iSd § 3 Abs. 1 Z 16a EStG 1988 sind von dieser Regelung nicht umfasst.
- Diese Regelung gilt ab dem Kalenderjahr 2015; davor sind die Rz 964 ff maßgeblich.

9.5.3 Freiwillige Abfertigungen und Vollübertritt

§ 67 Abs. 6 EStG 1988
Rz 1087d LStR 2002

In Bezug auf die Rz 1087d LStR 2002 wurde nunmehr geregelt, dass im Falle eines Vollübertrittes sowie der höchstmöglichen Übertragung von Altabfertigungsansprüchen nur noch die „Viertelregelung“ zur Anwendung kommt (berechnet von den laufenden Bezügen der letzten 12 Monate, gerechnet vom Austrittstag „rückwärts“). **Die Anwendung der Zwölfstelregelung ist nicht mehr möglich.**

10 Stichwortverzeichnis

A

Abfertigung ALT	
Selbstkündigung während Streitverfahrens zur Gewährung einer Berufsunfähigkeitspension.....	25
Selbstkündigung wegen Rehabilitationsgeldbezug.....	25
Zeitguthaben	101
Abmeldung	
neue Abmeldegründe 2016.....	136
All-in-Verträge	
Ausweispflicht des Grundlohnes bzw. Grundgehalts	19
Änderungsmeldungen	
Rechtslage ab dem 1. 1. 2018.....	35
Anmeldung	
Faxanmeldung.....	122
Wiederanmeldung nach Karenz.....	122
Anmeldung GKK	
Aushändigungsrecht	23
Anmeldung vor Dienstantritt	
Änderung ab 1. 1. 2018	33, 34
fallweise Beschäftigte	34
Arbeitnehmerveranlagung	
antragslose Arbeitnehmerveranlagung.....	83
Arbeits- und Entgeltsbestätigung	
Änderung wegen monatlicher Beitragsgrundlagenmeldung	40
Arbeitskräfteüberlassung	
Abgrenzung zu Werkvertrag	101
Arbeitslosengeld	
Ermittlung	
monatliche Beitragsgrundlagenmeldung	41
Probezeitauflösung durch Arbeitnehmer/in	120
Arbeitslosenversicherungsbeitrag	
Lehrlinge	97
Arbeitsunfälle	
Meldungen	
Weiterleitung.....	45
Ausbildungskostenrückerersatz	
Bindungsdauer	22
Außergewöhnliche Belastungen	
Kinderbetreuung.....	124
AUVA-Dienstgeberzuschüsse	
Arbeitnehmergrenzzahl.....	43

B

Barzahlungsverbot	
Arbeitslöhne in der Bauwirtschaft.....	85
Beförderung von Arbeitnehmer/innen und Angehörigen in Transportunternehmen	
Abgabepflicht ab 1. Jänner 2016.....	64
Begräbniskostenzuschuss	

abgabenrechtliche Behandlung	63
Behinderte	
Ausgleichstaxe 2016	135
Behinderung	
Krankheit	108
Beitragsbefreiungen	
Änderungen per 1. 1. 2016	92
Beitragsgruppen	
Lehrlinge	98
Beitragszeitraum	
geringfügig Beschäftigte	38
Beitragszuschläge	
Betretungsbeitragszuschläge	
Änderungen mit 1. Jänner 2018	38
Berufsausbildung	
Änderungen ab 10. 07. 2015	16
Beendigung von Lehrverhältnissen	
Meldepflicht	16
Genehmigungsverfahren.....	16
integrative Berufsausbildung	16
Lehre mit Matura	17
Lehrvertragsende	
negativer Asylbescheid	17
vorzeitige Beendigung wegen Ende der Gewerbeberechtigung.....	17
Nachholen des Pflichtschulabschlusses	17
Betriebsärztlicher Dienst	
Abgabenbefreiung	54
Änderungen im ASVG per 1. 1. 2016.....	94
Betriebspension	
Rehabilitationsgeldbezug	25
Betriebsrat	
steuerfreie Leistungen	70
Bonus-Malus-Regelung.....	46
BV-Beiträge	
Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ..	41
BV-Kasse	
Lehrvertrag	16

D

DB	
Absenkung ab 2017	46
Dienstgeberkündigung	
Kollektivvertragliches Krankentgelt....	111
Dienstreisen	
Reisezeit	
Jugendliche.....	27
Tageshöchst Arbeitszeit.....	27
Dienstverträge und andere Vertragsformen	
Seminartrainer.....	120
Vertragsumqualifizierung	106
Dienstwohnungen	
Hausbesorgerabschlag.....	138
DZ-Sätze	
Werte 2016	137

E

e-card-Service-Entgelt	
Rehabilitationsgeldbezug	43
Effektivtabellen 2016	80, 81
Einkommensteuer unter NULL	
Absetzbeträge	81
Erstattung AVAB/AEAB	81
Variante SV-Erstattung	82
Einkünfte	
Zurechnung	99
Einvernehmliche Auflösung	
Ersuchen um Bedenkzeit	107
Elektrofahrzeuge	
Änderungen per 1. 1. 2016	73
Elternteilzeit	
Bandbreiten der Arbeitszeit	30
Rückzug des Antrags	30
Elternteilzeit	
einseitige Vertragsänderung	107
Elternteilzeit	
Streichung Überstundenpauschale	108
Entgeltsgrenze	
Konkurrenzklausele	21
Entsendung	
Pensionsversicherung	
Weiterversicherung	45
Ersatzuhe	
Zeitraum von 36 Stunden	103
Essensgutscheine	
Änderungen im ASVG per 1. 1. 2016	94
Essensmarken	
abgabenrechtliche Behandlung	62
Expatriates	
Werbungskostenpauschale	85

F

Fehlgeburt	
Kündigungs- und Entlassungsschutz	29
Freie Dienstnehmer/innen	
Mutterschutz	28
Freiwillige Abfertigung	
Anwendung § 67 Abs. 6 EStG 1988 bei	
BMSVG-Zugehörigkeit \i	127
DB/DZ/KommSt	125
Freiwillige Abfertigungen	
Vollübertritt	138
Freiwillige soziale Leistungen	
Änderungen per 1. 1. 2016	93

G

Gastgewerbe	
Saisonbetriebe	
Tagesruhezeit	26
Gefahrenzulage	
Ordinationshilfe	129
Geringfügigkeitsgrenze	
Tageswert	
Wegfall mit 31. 12. 2016	32

Geschäftsführer/innen einer GmbH	
DB/DZ/KommSt	125
Unfallversicherung	43
Gesundheitsförderung	
Abgabenbefreiung	54
Gewerbepfusch	
Anzeige	90

H

Hauptverband	
amtliche Verlautbarungen	42
Haustrunk im Brauereigewerbe	
abgabenrechtliche Behandlung	63
Höchstbeitragsgrundlage	
Änderungen im ASVG per 1. 1. 2016	96

I

IESG	
Zuschlagsabsenkung 2016	136
Infektionszulage	
Steuerfreie Bezüge	128

J

Jahresaufrollung	
Neuregelung	99
Jahressechstel	
Arbeitslohn von dritter Seite	138
Jubiläumsgelder	
abgabenrechtliche Behandlung	58
SV/BV-Pflicht ab dem 1. 1. 2016	60
Jubiläumssachgeschenke	
Abgabenbefreiung	58
Änderungen im ASVG per 1. 1. 2016	95
Jugendliche	
Dienstreisen	
Reisezeit	

K

Karenz	
Partner/in nicht karenzberechtigt	29
Karenz	
Pflegeeltern	31
Kinderfreibetrag	
Anhebung ab 2016	91
Kommunalsteuer	
Arbeitskräfteüberlassung	125
Konkurrenzklausele	
Entgeltsgrenze	21
Konventionalstrafe	21
Konventionalstrafe	
Konkurrenzklausele	21
richterliches Mäßigungsrecht	23
Krankengeld	
Besteuerung	90
Krankengeldbezug	

Bezugsdauerverlängerung trotz Aussteuerung.....	44
Krankenversicherung	
Schutzfrist.....	43
Krankenversicherungsbeitrag	
Angleichung Arbeiter/innen an Angestellte	91
Lehrlinge	96
Krankheit	
Auflösung Dienstverhältnis wegen Krankheit.....	108
Kündigung	
rosa Haarband.....	115
Schriftlichkeitsgebot what`s app.....	116

L

Landarbeiterfreibetrag	
Entfall mit 31. 12. 2015.....	85
Lehrlinge	
Arbeitslosenversicherungsbeitrag.....	97
Beitragsgruppen.....	98
Lehrvertrag	
BV-Kasse.....	16
Lehrzeugnis.....	18
Lohnabrechnung	
Recht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin	23
Lohnausfallsprinzip	
Durchschnitt.....	117
Lohndumping	
Richtlinien 2015.....	132
Lohnpfändung	
Werte für 2016.....	134
Lohnzettel	
Übermittlung Frist bei Austritt.....	122

M

Meldepflicht-Änderungsgesetz.....	32
Meldungen GKK	
Meldearten ab 1. 1. 2016	53
Minisachbezug	
Änderungen per 1. 1. 2016.....	73
Mitarbeiterbeteiligungen	
Freibetragserhöhung ab 1. 1. 2016.....	60
Mitarbeiterabbate.....	64
Änderungen im ASVG per 1. 1. 2016.....	95
Mitverschuldensregelung	
Anwendung bei Gastgewerbe-KV.....	112
Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung	
Arbeits- und Entgeltsbestätigung	40
BV-Beiträge.....	41
Rechtslage ab 1. 1. 2018.....	36
Monatslohnsteuertabellen 2016.....	80

N

Nächtigungspauschale	
----------------------	--

Vorsteuer.....	91
Negativsteuer	
Veranlagungsjahr 2015.....	82
NeuFÖG	
Änderung ab 1. 1. 2016.....	137
Nichtraucherschutz	
neue Rechtslage ab 1. 5. 2018	132
Notärzte	
Entgelte.....	42
NSchG	
Absenkung 2015.....	136

P

Pauschalentgeltsvereinbarungen	
Ausweisungspflicht des Grundlohnes bzw. Grundgehalts.....	19
Pensionsabfindungen	
Barwertfreigrenze 2016	137
Pensionslohnsteuertabellen 2016.....	80
Pflegeeltern	
Karenz.....	31
Pflichtveranlagung	
neue Tatbestände.....	99
Prämien für Dienstleistungen	
Steuerreformgesetz 2015/2016.....	88
Prämien für Verbesserungsvorschläge	
Steuerreformgesetz 2015/2016.....	88
Probezeitauflösung	
Auflösungsmotiv Schwangerschaft.....	109

R

Rehabilitationsgeld	
e-card-Service-Entgelt:.....	43
Rehabilitationsgeldbezug	
Abfertigung ALT	
Selbstkündigung wegen Rehabilitationsgeldbezug.....	25
Betriebspension.....	25
Dienstzeiten.....	24
Reiseaufwandsentschädigungen an Betriebsratsmitglieder	
abgabenrechtliche Behandlung	61
Ruhepause	
Aufzeichnung.....	105

S

Sachbezug KFZ	
Änderungen per 1. 1. 2016	71
Sachbezüge	
Änderungen im ASVG per 1. 1. 2016.....	95
Grundregel	70
sonstige Sachbezüge.....	74
Umsatzsteuer.....	91
Sachleistungen	
Anrechnung von Kollektivvertragsgehalt.....	113
Säumniszuschläge	
ASVG	
ab 1. Jänner 2018.....	38

Sonderausgaben	
Freibetragsbescheide.....	76
freiwillige Weiterversicherung.....	75
Kindererhöhungsbeträge.....	76
Nachkauf von Versicherungszeiten.....	75
Personenversicherungen.....	75
Sonderausgabenpauschale.....	76
Topsonderausgaben.....	75
vollautomatisierte Geltendmachung.....	76
Wohnraumschaffung und Wohnraumsanierung.....	76
Sonderzahlungen	
Krankenentgelt	
halbes Entgelt.....	111
Sonstige Sachbezugswerte	
Land- und Forstwirtschaft.....	74
Sozialbetrug	
Informationsstellen.....	50
Kooperationsstellen.....	50
Scheinunternehmen.....	50
Tatbestände.....	49
Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz.....	48
Stellenausschreibungen	
Teilzeitbeschäftigte	
Informationspflicht.....	26
Steuerfreie Bezüge	
Infektionszulagen:.....	128
Steuertarif	
Tarifstufen.....	79
Strafrechtsänderungsgesetz 2015	
betrügerisches Anmelden bei GKK bzw. BUAK.....	48

T

Tageslohnsteuertabellen 2016.....	81
Tagesruhezeit	
Gastgewerbe	
Saisonbetriebe.....	26
Teilpension – erweiterte Altersteilzeit	
neue Rechtslage ab 1. 1. 2016.....	12
Teilzeitbeschäftigung	
Entgelt	
Aliquotierung.....	110
Stellenausschreibungen	
Ubfirnatuibsofkucgt.....	26

U

Überstunden	
Sonderbedarfsüberstunden.....	104
Umsatzsteuer	
Auswirkung Änderungen auf Lohnverrechnung.....	91
Urlaub	

Dienstfreistellung	
Urlaubskonsum.....	118
Vorgriff.....	119

V

Väterkarenzgesetz	
Anwendungsbereich	
Frauen bei gleichgeschlechtlicher Partnerschaft.....	31
Verkehrsabsetzbetrag.....	79
Verwendungsgruppenjahre	
fremde Kollektivverträge.....	113
Verzugszinsen	
ASVG	
2016.....	136
Verzugszinsen ASVG	
Absenkung per 1. Jänner 2017.....	38
Vollübertritt	
Freiwillige Abfertigung.....	138
Vorschreibeverfahren	
Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung..	37
Vorsteuer	
Diäten und Nächtigungspauschale.....	131

W

Werdende Mütter	
freie Dienstnehmer/innen.....	28
Werte 2016.....	136
what`s app	
Kündigung	
Schriftlichkeitsgebot.....	116
Wochenentgeltsfortzahlung	
vorzeitiger Mutterschutz	
Wochengeldfalle.....	29
Wochenentgeltsfortzahlung	
nach der Geburt des Kindes	
Wochengeldfalle.....	24
Wochengeld	
Wochengeldfalle.....	123
Wochengeldfalle	
Wochenentgeltsfortzahlung	
vorzeitiger Mutterschutz.....	29
Wochengeldfalle	
Wochenentgeltsfortzahlung nach der Geburt des Kindes.....	24

Z

Zinersparnis	
Kapitalfreibetrag.....	64
sonstige Bezüge:.....	126
Zinssatz 2016.....	137