

# Personalverrechnung – Highlights 2016

Aktuelle Änderungen und Neuerungen  
Stand: 1. Jänner 2016

Autor: Wilhelm Kurzböck (WIKU)

1

## Inhalte

### Gesetzliche Änderungen

#### Arbeitsrecht

- Teilpension – erweiterte Altersteilzeit,
- Änderungen im Berufsausbildungsgesetz,
- ARÄG 2015,
- Änderungen im MSchG/VKG,
- arbeitsrechtliche Änderungen durch das SRÄG 2015

2

## Inhalte

---

### Gesetzliche Änderungen

#### ■ Sozialversicherung

- Meldepflicht-Änderungsgesetz
- SRÄG 2015
- Budgetbegleitgesetz 2016
- Gesetze zur Bekämpfung von Sozialbetrug

#### ■ Steuerrecht und sonstige Abgaben

- Steuerreformgesetz 2015/2016
  - Abgabenänderungsgesetz 2015
- 

3

## Inhalte

---

### Rechtsprechung und sonstige Aktualitäten

- Arbeitsrecht,
  - SV-Recht,
  - Steuerrecht
- 

4

## Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

---

### □ Teilpension – erweiterte Altersteilzeit

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

(Seiten 12 - 15)

---

5

### Teilpension – erweiterte Altersteilzeit (12)

---

- Für Personen mit Anspruch auf eine Korridorpension,
- daher ist diese Leistung vorerst nur in Bezug auf Männer aktuell (Frauen können ja derzeit noch mit 60 in die Regelpension gehen, die Korridorpension steht erst ab 62 zu),
- Antritt ist auch im Anschluss an eine **kontinuierliche ATZ** möglich.
- Begriff „Teilpension“ ist irreführend, es handelt sich um eine Förderung, die von AMS-Seite an Dienstgeber auf Antrag gewährt wird, wenn die NAZ entsprechend der gesetzlichen Regelungen dafür abgesenkt wird.

---

6

## Teilpension – erweiterte Altersteilzeit (12/13)

---

- „*Teilpension – erweiterte Altersteilzeit*“ ist mit der „*normalen Altersteilzeit*“ in vielen Punkten ident, es gibt auch Unterschiede.
  
- **Abweichungen** zur „normalen Altersteilzeit“:
  - abweichendes „Antrittsalter“ (Korridorpensionsanspruch),
    - Antritt im Anschluss an geblockte ATZ nicht möglich,
  - geblockte Variante *bei „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“* nicht möglich,
  - keine Toleranzgrenze für Teilzeitmehrarbeit (bei normaler ATZ: Geringfügigkeitsgrenze),
  - 100 %-Förderung (ev. ist auch Umstieg von laufender kontinuierlicher ATZ in Teilpension möglich),
  - generell keine Ersatzkräfteregelung

7

## Teilpension – erweiterte Altersteilzeit (13)

---

- **Gemeinsamkeiten mit „normaler Altersteilzeit“:**
  - maximale Dauer:
    - mit Altersteilzeit „in Summe“ **maximal 5 Jahre** (unter Anrechnung einer ATZ), solange keine Alterspension bezogen wird bzw. solange nicht das Regelpensionsalter erreicht wurde und die Regelpension gebührt,
    - „*Teilpension – erweiterte Altersteilzeit*“ für sich alleine (ohne ATZ davor): **maximal 3 Jahre**
  
  - erforderliche Versicherungszeiten in der Arbeitslosenversicherung,

8

## Teilpension – erweiterte Altersteilzeit (13/14)

- Gemeinsamkeiten mit „normaler Altersteilzeit“:
  - Aspekte der Arbeitszeit:
    - Arbeitszeitabsenkungsvarianten (zwischen 40 und 60 % der ursprünglichen NAZ, jedenfalls jener NAZ, die vor der ATZ gelegen ist, falls vor der TP die ATZ lag),
    - Übergang von normaler Teilzeit in Teilpension (mindestens 60 % der Vollarbeitszeit),
    - für beide „Merkmale“ gilt, dass die Arbeitszeit vor Ausübung der Altersteilzeit maßgeblich ist, wenn im Anschluss an die Altersteilzeit die „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ ausgeübt wird.

9

## Teilpension – erweiterte Altersteilzeit (14/15)

- Gemeinsamkeiten mit „normaler Altersteilzeit“:
  - Handhabung in der Personalverrechnung,
    - Ermittlung des Lohnausgleichs,
    - Beibehaltung der vollen SV- und BV-Beitragsgrundlage,
  - erforderliche Vereinbarung zu **Sicherung der Abfertigung ALT** auf Basis der **ursprünglichen Arbeitszeit**,
  - **Durchrechnungsmöglichkeiten** der Arbeitszeit:
    - **Vereinbarung** von 12 Monate währenden Durchrechnungszeiträumen mit zwei ZA-Varianten möglich,
    - Rest aus Rumpffjahr bei beendeter „normaler ATZ“ kann für „Teilpension – erweiterte ATZ“ übernommen werden.
  - Gegebenenfalls vorzeitigen Umstieg von „normaler ATZ“ in „Teilpension – erweiterte ATZ“ prüfen!

10

## Gesetzliche Änderungen

- **Änderungen im Berufsausbildungsgesetz**
  - § 3a-Verfahren bei längerer Ausbildungspause
    - Begriff „IBA“ weg
  - Neue Meldepflicht bei Ende Lehrverhältnis
    - BV-Kasse in Lehrvertrag
  - Modellprojekte (Lehre mit Matura sowie Nachholung Pflichtschulabschluss) gesetzlich verankert
- Neuer Beendigungsgrund und Adaptierung eines Beendigungsgrundes
  - Lehrzeugnis
  - Inkrafttreten: 10. Juli 2015
    - Seiten 16 bis 22

[ 11 ]

## Berufsausbildungsgesetz (16)

- Genehmigungsverfahren nach § 3a BAG ist nun auch bei **längeren Ausbildungspausen** im Lehrbetrieb durchzuführen.
- Begriff der „integrativen Berufsausbildung“ entfällt (System bleibt erhalten).
- Alle (vorzeitigen) Beendigungen von Lehrverhältnissen müssen binnen **4 Wochen** vom Lehrberechtigten der **Lehrlingsstelle** gegenüber angezeigt werden mit folgenden Ausnahmen:
  - erfolgreich absolvierte Lehrabschlussprüfung,
  - rechtskräftig verfügte Löschung des Lehrvertrages,
  - Lehrverhältnisende wegen negativen Asylbescheides,
  - bei Tod des Lehrberechtigten und nicht vorhandenem anderen Ausbilder wird die Anzeige von Gerichtskommissär oder vom Verlassenschaftsgericht durchgeführt.

[ 12 ]

## Berufsausbildungsgesetz (16/17)

- Aufnahme der BV-Kasse in den Lehrvertrag
- **Verankerung der „Lehre mit Matura“ im BAG**
  - Antragstellung auf Verlängerung des Lehrverhältnisses,
  - Lehrjahre, auf die sich die Vorbereitungsmaßnahmen beziehen, werden verlängert.
  - Parallel dazu bleibt jedoch die Matura parallel zur normalen Lehrzeit aufrecht (keine gesetzliche Regelung erforderlich)
- Nachholen des Pflichtschulabschlusses im BAG verankert
- Auflösungsgrund „Lehrvertragsende bei negativem Asylbescheid“

13

## Berufsausbildungsgesetz (17/18)

- **Beendigung des Lehrverhältnisses nach § 14/2/d BAG:**
  - Ex-lege-Beendigung bei **Wegfall der Gewerbeberechtigung** bzw. der **Ausbildungsberechtigung**,
  - diese Beendigung ist **binnen 4 Wochen** der Lehrlingsstelle anzuzeigen,
  - betroffene Lehrlinge müssen **schriftlich verständigt** werden (ist Lehrling minderjährig müssen zusätzlich die Erziehungsberechtigten verständigt werden),
  - wird der Lehrling weiterbeschäftigt, ohne dass er vorher über die **automatische Endigung informiert** wurde,
    - so endet zwar das Lehrverhältnis,
    - wird allerdings als Arbeitsverhältnis fortgeführt und zwar
      - zu den „Konditionen“ des vorangegangenen Lehrverhältnisses,
      - bis zur Kenntniserlangung von der Auflösung,
      - danach berechtigter vorzeitiger Austritt → KÜE

14

## Berufsausbildungsgesetz (18)

- **Anspruch auf Ausstellung eines Lehrzeugnisses:**
  - Ein Lehrzeugnis ist nun in jedem Auflösungsfall auszustellen.
  - Dies gilt auch für den Fall des „Ausbildungsübertrittes“.

[ 15 ]

16

## Gesetzliche Änderungen

### Arbeitsrechts-Änderungsgesetz (ARÄG) **2015**

- Ausweispflicht von Grundlöhnen und Grundgehältern im Dienstvertrag oder Dienstzettel bei Pauschalentgelten,
  - **Änderungen bei**
    - Vereinbarung von Konkurrenzklauseln,
    - Vereinbarung von Ausbildungskostenrückersätzen,
    - Vereinbarung von Konventionalstrafen,
    - Arbeitsrechtliche Auswirkungen von Rehabgeldzeiten,
- Saisonbetriebe im Gastgewerbe – Ruhezeitverkürzung mit Ausgleich
  - § 8 Abs. 4 AngG - Änderung
  - Reisezeiten im Arbeitszeitrecht
    - Seiten 19 - 28



## ARÄG 2015 (19)

### • Pauschalentgeltvereinbarungen

- In den **Arbeitsverträgen** bzw. **Dienstzetteln** muss zwingend der Grundlohn bzw. das Grundgehalt ausgewiesen sein, wenn es zur Vereinbarung von „Pauschalentgelten“ bzw. „all-in-Bezügen“ kommt.
- Die Transparenz aus Arbeitnehmersicht soll dadurch gesteigert werden.
- Der Grundlohn bzw. Grundgehalt kann auch dem KV-Wert entsprechen, muss aber zahlenmäßig im Dienstzettel oder Dienstvertrag ausgewiesen sein.
- Bei höherem **Grundgehalt oder Grundlohn** (als KV-Wert) erfolgt auch die Deckungsprüfung von diesem höheren Wert.
- **Grundlohn bzw. Grundgehalt** muss auch dann **extra ausgewiesen** werden, wenn kein KV gilt.
- Änderungen gelten für **Vereinbarungen**, die **ab dem 1. Jänner 2016** getroffen werden.

## ARÄG 2015 (19)

### • Pauschalentgeltvereinbarungen

- Keine neuerliche Ausweispflicht, wenn sich der Grundlohn oder das Grundgehalt aufgrund einer **Vorrückung** oder einer **KV-Anpassung** verändert.
- Verändert sich der Grundlohn bzw. das Grundgehalt als Konsequenz
  - einer **Umstufung** (in andere Verwendungs- oder Beschäftigungs- oder Berufsgruppe) oder
  - einer Vereinbarung (zB Wechsel in Teilzeitbeschäftigung)
 so muss der neue Grundlohn bzw. das neue Grundgehalt sehr wohl neu mitgeteilt werden (neuer Dienstzettel; neuer Arbeitsvertrag).

## ARÄG 2015 (19/20)

- **Pauschalentgeltsvereinbarungen**

- **Neuregelung** gilt beispielsweise **nicht**:
  - bei alten „All-in-Verträgen“ = Verträge, die vor dem 1. Jänner 2016 abgeschlossen wurden (auch wenn sie ab 1. Jänner 2016 zu laufen beginnen),
  - im Falle überkollektivvertraglicher Entlohnung ohne Pauschalabgeltungsvereinbarung.

## ARÄG 2015 (20)

- **Pauschalentgeltsvereinbarungen**

- An der **steuerlichen Herausschälmöglichkeit** betreffend steuerfreie Zuschläge nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 ändert sich durch diese Gesetzesänderung nichts (Teiler: 203).
- **Konsequenz** bei **Nichtbeachtung** dieser Neuerung:
  - Pauschalentgeltsvereinbarung ist zwar grundsätzlich gültig,
  - es gilt aber dann als Grundlohn bzw. Grundgehalt nicht der KV-Lohn oder das KV-Gehalt, sondern ein „überzahltes Gehalt“ (abhängig von Branche und Verwendung).

## ARÄG 2015 (21)

- **KonkurrenzklauseIn:**

- Für Vereinbarungen, die nach dem Inkrafttreten des Bundesgesetzblattes getroffen werden, gilt:
  - Neue Entgeltsgrenze (bei Nichtüberschreiten bei Austritt wird KonkurrenzklauseIn hinfällig) = Entgelt für den letzten Monat:
    - 20 x tägliche HB (2016: 20 x € 162 = € 3.240), ohne allfällige Sonderzahlungen
    - **für „alte Verträge“:** 17 x tägliche HB (2016: 17 x € 162 = € 2.754,00), mit allfälligen Sonderzahlungen
    - **für „uralte Verträge“ (vor März 2006 vereinbart):** keine Entgeltsgrenze

## ARÄG 2015 (21/22)

- **KonkurrenzklauseIn:**

- Für Vereinbarungen, die nach dem Inkrafttreten des Bundesgesetzblattes getroffen werden, gilt:
  - Maximale Konventionalstrafe bei **Verletzung der KonkurrenzklauseIn:**
    - **Für „neue Vereinbarungen“:**
      - 6faches des für den letzten Monat gültigen „Nettoentgelts“ ohne Berücksichtigung allfälliger anteiliger Sonderzahlungen,
      - zusätzlich richterliches Mäßigungsrecht
    - **Für „alte Verträge“:**
      - keine gesetzliche Begrenzung (wohl aber richterliches Mäßigungsrecht).
  - Vereinbarte Konventionalstrafe geht immer anstelle des tatsächlichen Schadens.

## ARÄG 2015 (22)

- **Ausbildungskostenrückeratz:**
  - Für Vereinbarungen, die nach dem Inkrafttreten des Bundesgesetzblattes getroffen werden (= für neue Bildungsveranstaltungen, für die man im Einzelfall die „Bindungsparameter“ vereinbart), gilt:
    - maximale Bindungsdauer für „normale Fortbildung“:
      - 4 Jahre (früher: 5 Jahre),
      - 8 Jahre für spezielle Ausbildungen bleiben
    - Amortisation:
      - zwingend monatlich (auch wenn der Kollektivvertrag längere Zeiträume zulässt).
      - kürzere Zeiträume (Tage bzw. Wochen) sind zulässig
    - Kollektivvertragliche Regelungen betreffend Ausbildungskostenrückerätze sind nicht mehr vorrangig

## ARÄG 2015 (23)

- **Konventionalstrafen:**
  - **Richterliches Mäßigungsrecht** gilt in Bezug auf **sämtliche Konventionalstrafen** im Arbeitsrecht.

## ARÄG 2015 (23)

- **Recht auf Lohnabrechnung und Aushändigung des Durchschlages einer GKK-Anmeldung:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Recht auf Übermittlung einer ordnungsgemäßen, detaillierten und übersichtlichen **Lohnabrechnung** ist nun auch zivilrechtlich als Anspruch verankert.
- Abrechnung darf auch **elektronisch erfolgen**.
- Auch in Bezug auf die Aushändigung der GKK-Anmeldung wurde nun ein Aushändigungsrecht verankert.

## ARÄG 2015 (24)

- **Rehabilitationsgeld- und Umschulungsgeldzeiten:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Zeiträume aufrechter Beschäftigung, während welcher als Folge festgestellter Invalidität **Rehabilitations- oder Umschulungsgeld** gewährt wird, stellen automatisch keine Dienstzeit dar.
- Es wächst kein Urlaub, keine Vorrückung, kein Jubiläumsgeld, kein Abfertigungszeitraum etc.

## ARÄG 2015 (24)

- **Entgeltfortzahlung nach § 8 Abs. 4 AngG:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Entgelt für Angestellte während des Mutterschutzzeitraumes für sechs Wochen nach der Geburt eines Kindes
- Gebührt nicht (mehr) für Personen, die in die **Wochengeldfalle** geraten sind bzw. mit denen vor dem Mutterschutz eine **Karenz nach MSchG** vereinbart war (kann auch geringfügig beschäftigte Angestellte betreffen).
- **Wochengeldfalle:**
  - Karenz nach MSchG bis Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes,
  - Kinderbetreuungsgeldbezug bis Ablauf des 12. Lebensmonats des Kindes,
  - Beginn der nächsten Schwangerschaft nach Bezugsende des Kinderbetreuungsgeldes,
  - Beginn absolutes Beschäftigungsverbot noch während der restlichen Karenzzeit

## ARÄG 2015 (25)

- **Abfertigung ALT**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Neue abfertigungsauslösende Selbstkündigungen:
  - während Rehabilitationsgeldbezuges oder
  - während Streitverfahrens um Zuerkennung einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension

## ARÄG 2015 (25)

- **Betriebspensionen**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Sieht eine **Betriebspensionsregelung** (hier: Betriebsvereinbarung) die vorzeitige Ausbezahlung einer Betriebspension im Falle einer befristeten Berufsunfähigkeit vor, so gilt dies automatisch ab **1. Jänner 2016** auch im Falle des **Bezuges von Rehabilitations- oder Umschulungsgeld.**

## ARÄG 2015 (26)

- **Möglichkeit zur Verkürzung der Tagesruhezeit in der Gastronomie**

- gilt ab 1. 1. 2016, wenn auch KV Gastgewerbe entsprechend angepasst wird,
- betrifft Arbeitnehmer/innen, die
  - in Küche oder Service
  - eines Saisonbetriebes
  - Vollbeschäftigt sind,
- Verkürzung auf 8 Stunden zulässig (sonst 11 Stunden),
- Ausgleich der Verkürzung muss primär während, sonst im Anschluss an die Saison erfolgen.
- eigenes Ruhezeitenkonto muss von Dienstgeberseite geführt werden.
- Arbeitszeitaufzeichnungen dürfen von Arbeitnehmer/innen in diesen Fällen nicht mehr selber geführt werden.
- Arbeitgeber/in hat in Arbeitszeitaufzeichnungen den Beginn und das Ende der Saison zu vermerken und einen Hinweis auf die Führung des Ruhezeitenkontos nach § 12 Abs. 2a AZG zu geben.
- KV hat die Details zu regeln.

## ARÄG 2015 (26/27)

- **Infopflicht in Bezug frei werdende Stellen für Teilzeitbeschäftigte:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Wenn im Unternehmen Arbeitsstellen frei werden, bei denen es möglich ist, zu einer höheren Arbeitszeit zu gelangen, so muss dies dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmer/in, so sie teilzeitbeschäftigt ist, zugänglich gemacht werden.
- Auch elektronisch möglich.
- Empfehlung: Zugang für alle (bzw. Info an alle).
- Nichtbeachtung steht unter Verwaltungsstrafe!

## ARÄG 2015 (27)

- **Aktive Reisezeiten bei Lenken des Fahrzeuges:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Im Falle von Dienstreisen, bei denen das Fahrzeug selber gelenkt werden muss, darf die Tages-Arbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden.
- Dienstreise = nur bei Verlassen des **Dienstortes** (*kann auch ein Gebiet sein*).
- Lenken darf nicht die Haupttätigkeit sein.
- Wochenarbeitszeit ist dennoch maximal 50 Stunden.



## ARÄG 2015 (27/28)

### • Passive Reisezeiten bei Jugendlichen ab 16

• *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Fahren jugendliche Lehrlinge, die **mindestens 16 oder 17 Jahre alt** sind, auf Dienstreisen (im Rahmen passiver Reisezeiten), dann darf die Tagesarbeitszeit auf **10 Stunden** ausgedehnt werden.
- Die Wochenarbeitszeit wird **nicht erweitert**.
- Diese Erleichterung gilt nur in Bezug auf Jugendliche in Ausbildungsverhältnissen (zB Lehre).

## Gesetzliche Änderungen

### Änderungen im MSchG sowie im VKG

- *Mutterschutz für freie Dienstnehmerinnen,*
- *Kündigungs- und Entlassungsschutz nach Fehlgeburt,*
- *Vorzeitiger Mutterschutz und Wochengeldfalle,*
  - *Spätere Karenzantrittsmöglichkeit,*
  - *Änderungen bei der Elternteilzeit,*
  - *VKG gilt auch für bestimmte Frauen*

*Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

*Seiten 28 bis 31*

## Änderungen im MSchG und VKG (28)

### Freie Dienstnehmerinnen nach § 4 Abs. 4 ASVG und Mutterschutz:

- Eine freie Dienstnehmerin nach § 4 Abs. 4 ASVG hat ab 1. Jänner 2016 das Recht auf Mutterschutz (wie eine echte Dienstnehmer/in).
- Sie hat einen **Motivkündigungsschutz**, wenn sie aus Anlass einer Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Geburt des Kindes durch den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin gekündigt werden.
- Lässt sie die Dienstgeberkündigung gegen sich wirken, wird ihr ein **Recht auf Kündigungsschädigung** eingeräumt (Ausspruch einer AG-Kündigung nach Ablauf des vierten Lebensmonats des Kindes wird fingiert).
- Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz bleiben durch diese Änderung „unberührt“ (können also zusätzlich geltend gemacht werden).

35

## Änderungen im MSchG und VKG (29)

### ◦ Kündigungs- und Entlassungsschutz im Falle einer Fehlgeburt:

- Im Falle einer Fehlgeburt besteht bis 4 Wochen nach der Fehlgeburt ein Kündigungs- und Entlassungsschutz bestehen.
- Auf Verlangen des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin muss eine ärztliche Bestätigung über die Fehlgeburt vorgelegt werden.

36

## Änderungen im MSchG und VKG (29)

### Vorzeitiger Mutterschutz plus Wochengeldfalle:

- Befindet sich eine Arbeitnehmerin in einer Karenz
- und „tappte“ sie in die Wochengeldfalle (= Karenz bis Ablauf 2. Lebensjahr des Kindes, kein Kinderbetreuungsgeldbezug mehr zum Beginn der nächsten Schwangerschaft und daher kein Wochengeld für das nächste Kind),
- so erhält sie vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin auch im Falle eines vorzeitigen Mutterschutzes kein Entgelt bis zum Beginn des regulären Mutterschutzes.

37

## Änderungen im MSchG und VKG (29/30)

### Karenzantritt zu einem späteren Zeitpunkt:

- Ist der Partner bzw. die Partnerin **nicht karenzberechtigt** (selbständig bzw. arbeitslos), so darf die Karenz nach dem MSchG/VKG (ausnahmsweise) **zu einem späteren Zeitpunkt** angetreten werden (spätestes Karenzende – abgesehen von Adoptions- bzw. Pflegefällen – Ablauf 2. Lebensjahr des Kindes).
- Normalerweise muss eine Karenz nach dem MSchG/VKG im Anschluss an den Mutterschutz oder im Anschluss an die Karenz des Partners oder der Partnerin angetreten werden.

38

## Änderungen im MSchG und VKG (30)

### ◦ Neue Elternteilzeitregelungen

- Gilt ab 1. 1. 2016 in Bezug auf Kinder, die ab diesem Zeitpunkt geboren, adoptiert oder in Pflege übernommen werden:
  - **Mindestnormalarbeitszeit:** 12 Stunden pro Woche
  - **Mindestabsenkung der Normalarbeitszeit:** um 20 %.
  - „Freiwillig“ kann auch eine Elternteilzeit vereinbart werden, die außerhalb dieser Bandbreiten liegt.
  - Die Verlagerung der Normalarbeitszeit steht unter Beobachtung (hier kann es ebenfalls zur Einführung einer Bagatellgrenze in den nächsten Jahren kommen).
  - Das Zurückziehen eines Elternteilzeitantrages durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin gilt nicht als „Änderung“ oder „verlangtes Ende der Elternteilzeit“

39

## Änderungen im MSchG und VKG (31)

### ◦ VKG-Regelungen auch für „Frauen“:

- gilt ab 1. 1. 2016,
- für weibliche Partnerinnen **künstlich geschwängelter Frauen** kommen nun auch die Regelungen des VKG zur Anwendung (Recht auf Karenz, Recht auf Elternteilzeit etc.).

40

# Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

---

## □ SRÄG 2015

- *Karenz für Pflegeeltern*
- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

(Seiten 31)

---

41

## SRÄG 2015 (31)

---

- **Karenzanspruch auch für Pflegeeltern:**
  - Bis dato gab es spezielle Karenzregelungen für Adoptiveltern sowie Pflegeeltern, die in Absicht, das Kind adoptieren zu wollen, das Kind in Pflege genommen haben.
  - Nunmehr wird dieses Recht auch auf Eltern ausgedehnt, die ein Kind **in unentgeltliche Pflege ohne Adoptionsabsichten** ausgedehnt.
  - Damit besteht hier auch ein **Anspruch** auf **Elternteilzeit**.

---

42

## Gesetzliche Änderungen – Sozialversicherungsrecht

### ▶ Meldepflicht-Änderungsgesetz

- ▶ *Neues zur Beurteilung von Geringfügigkeit*
  - ▶ *Änderungen bei der GKK-Anmeldung*
  - ▶ *Änderungen bei den Änderungsmeldungen,*
  - ▶ *die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung*
    - ▶ *BV-Beitragsmeldungen,*
    - ▶ *Änderungen im ALVG*
  
- ▶ *Inkrafttreten: großteils 1. 1. 2018*
  - ▶ *Seiten 32 bis 42*

43

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (32)

### ▶ Änderungen bei der Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung

- es entfällt die tägliche GFG,
  - maßgeblich für die Beurteilung, ob eine geringfügige Beschäftigung vorliegt oder nicht, ist somit nur noch das Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze,
  - dies kann zu geänderten Beurteilungen der Geringfügigkeit führen bei
    - fallweise (tageweise) Beschäftigungen bzw.
    - befristeten Beschäftigungen, die für eine kürzere Zeit als einen Naturalmonat vereinbart wurden

44

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (32/33)

### ▶ Änderungen bei der Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung

- Neues Hochrechnungskriterium:
  - Entgelte in Rumpfmonaten sind auf ganzmonatige Werte hochzurechnen (um sie dann anschließend mit der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze zu vergleichen), wenn es sich um Dienstverhältnisse handelt,
    - die auf unbestimmte Zeit vereinbart wurden (wie bisher) oder
    - **mindestens für die Dauer eines Naturalmonats (NEU!)** befristet wurden (nach altem Recht reicht schon eine Befristung, die zwei Kalendermonate berührte, wie z. B. von 20. 4. bis 3. 5.)

45

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (33)

### ▶ Änderungen bei der Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung

- Beide Änderungen sollen mit 1. Jänner 2017 in Kraft treten.
- Es ist nicht ausgeschlossen, dass diese Änderung früher kommt (durch eine VO-Ermächtigung an das Sozialministerium).

46

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (33/34)

### ▶ GKK-Anmeldung NEU – ab 1. 1. 2018

- Anmeldung bei GKK ab 1. 1. 2017 (2018) verpflichtend in zwei Schritten (bis dato: wahlweise in zwei Schritten),
  - **Schritt 1:**
    - Vor Arbeitsantritt → 5 Daten bekannt geben:
      - Beitragskontonummer,
      - Name Dienstnehmer/in,
      - VNr und Geb.datum Dienstnehmer/in,
      - Tag der Aufnahme der Beschäftigung,
      - Angabe, ob Voll- oder Teilversicherung vorliegt

47

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (34)

### ▶ GKK-Anmeldung NEU – ab 1. 1. 2018

- Anmeldung bei GKK ab 1. 1. 2017 verpflichtend in zwei Schritten (bis dato: wahlweise in zwei Schritten),
  - **Schritt 2:**
    - Restliche Daten werden mittels der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** bis spätestens 15. des Folgemonats mitgemeldet

48



## Meldepflicht-Änderungsgesetz (34/35)

### ▶ GKK-Anmeldung NEU – ab 1. 1. 2018

- gilt ab 1. 1. 2017 (2018) auch für fallweise beschäftigte Personen;
- Hinzu kommt auch noch die Abmeldung (kombinierte An- und Abmeldung?), die bis zum 7. des Folgemonats gemacht werden muss;
- Die Meldedetails bei den fallweise Beschäftigten müssen aber erst noch festgelegt werden.

49

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (35/36)

### ▶ Änderungsmeldungen:

- Ab dem 1. Jänner 2018 werden
  - **entgeltsbezogene Änderungen** über die **monatliche Beitragsgrundlagenmeldung** übermittelt gemeldet
    - Beitragsgruppenumstufungen per Erstem eines Kalendermonats
    - BV-Beitragszahlungen
  - **bzw. nicht entgeltsbezogene Änderungen** über die **Änderungsmeldung** gemeldet
    - Beitragsgruppenumstufungen, die nicht am Ersten eines Kalendermonats stattfinden,
    - Adress- und Namensänderungen von versicherten Personen.

50

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (36/37)

### ▶ Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung:

- ab 1. 1. 2017 (2018) erfolgt eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (Grund: Aktualitätsgebot für Pensionskonto),
- diese wird den sv-rechtlichen Jahreslohnzettel (den Beitragsgrundlagennachweis) sowie die Beitragsnachweisung ersetzen,
- Abgabefrist: bis zum 15. des Folgemonats,
- generelle sanktionslose 6monatige Korrekturfrist,
- in begründeten Einzelfällen auch längere Frist möglich.

51

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (37)

### ▶ Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

- Beitragsvorschreibung bleibt weiterhin erhalten,
  - Beitragsgrundlagenmeldung muss auch hier übermittelt werden
    - im Monat der Begründung des Dienstverhältnisses sowie
    - in Monaten der Entgeltsänderung
- Übermittlung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung hat via ELDA zu erfolgen
- Verletzung der Übermittlungspflicht ist mit relativ hohen Verwaltungsstrafen verbunden.

52

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (38)

### ▶ Beitragszeitraum

- Kalendermonat als Beitragszeitraum bleibt erhalten,
- gilt auch für geringfügig Beschäftigte (bisher: Kalenderjahr)
  - Zahlung der Beiträge für geringfügig Beschäftigte generell nun monatlich,
  - Umstellung auf jährliche Zahlung kann jeweils zum Jahreswechsel mit Versicherungsträger vereinbart werden.

53

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (38)

### ▶ Verzugsfolgen

- Reduktion der **Verzugszinsen** (Halbierung des Aufschlags zum Basiszinssatzes) ab dem 1. 1. 2017,
- Reduktion der **Beitragszuschläge** im Falle von **Betretungen**:
  - Betretungszuschlag: € 600,00 (davor: € 800,00),
  - Personenzuschlag € 400,00 (davor: € 500,00)

54

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (38 – 40)

### ◦ Verzugsfolgen

- neues Instrumentarium → **Säumniszuschläge** (im Regelfall in Höhe von € 50,00, werden jährlich valorisiert, erstmals ab 1. 1. 2018).
- für verspätete Ab- und Änderungsmeldungen wird die ursprüngliche Beitragsgrundlage nicht mehr fortgeschrieben  
→ neu: Säumniszuschläge in Höhe von € 50,00 je Verspätung,
- Säumniszuschläge sind auch im Falle verspäteter Einreichung der mBGM zu verhängen,
- über Verhängung eines Säumniszuschlages muss **Bescheid** erstellt werden.

55

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (40)

### ▶ Arbeits- und Entgeltsbestätigungen

- werden ebenfalls „überarbeitet“ werden,
- monatliche Beitragsgrundlagenmeldung erübrigt einige Angaben auf der A & E-Bestätigung.

56

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (41)

### ▶ Betriebliche Vorsorge

- BV-Beitragsgrundlagen werden ebenfalls monatlich gemeldet (mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung),
- Zahlungsart bei geringfügig Beschäftigten in Bezug auf BV-Beiträge muss immer mit jener der SV-Beiträge übereinstimmen
  - werden SV-Beiträge monatlich bezahlt → auch BV-Beiträge automatisch monatlich,
  - werden SV-Beiträge jährlich bezahlt → auch BV-Beiträge automatisch jährlich.

57

## Meldepflicht-Änderungsgesetz (41 / 42)

### ▶ ALVG

- Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze gilt auch hier
  - zur Beurteilung, ob Leistungen wie Notstandshilfe oder Arbeitslosengeld einzustellen sind oder nicht,
- für Anträge auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe, die ab 1. Juli 2018 (2019) eingebracht werden
  - es gelten die letzten 12 festgesetzten Monate (durch monatliche Beitragsgrundlagenmeldung gemeldete Monate)

58

## Gesetzliche Änderungen – Sozialversicherungsrecht

- **Sozialrechtsänderungsgesetz SRÄG 2015 -**
  - *Amtliche Verlautbarungen HV,*
  - *Entgelt aus nebenberuflichen Notarztätigkeiten,*
  - *Abschaffung doppelter UV bei geringfügig beschäftigten GmbH-Geschäftsführer/innen,*
    - *e-card-Serviceentgelt,*
    - *AUVA-Zuschüsse,*
  - *Schutzfrist Krankenversicherung,*
  - *GKK-Krankengeld trotz Aussteuerung,*
    - *Meldung von Arbeitsunfällen,*
  - *Selbstversicherung Pensionsversicherung*
    - *Inkrafttreten: 1. 1. 2016*
      - *Seiten 42 bis 46*

## SRÄG 2015 (42)

- **Amtliche Verlautbarungen des Hauptverbandes**
  - Sollen ab dem 1. 1. 2016 unter [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at) erfolgen.
  - [www.avsv.at](http://www.avsv.at) wird aufgelassen.

## SRÄG 2015 (42/43)

### • Nebenberufliche Notarztstätigkeiten

- Entgelte daraus sind ab dem 1. 1. 2016 von der ASVG-Pflicht befreit.
- Werden ab dem 1. 1. 2016 nach dem FSVG erfasst werden.

## SRÄG 2015 (43)

### • GmbH-Geschäftsführer/innen – geringfügig beschäftigt

- waren durch die GSVG-Vollversicherung und die ASVG-Teilversicherung doppelt unfallversichert.
- Ab 1. 1. 2016 entfällt UV-Pflicht nach dem GSVG.

## SRÄG 2015 (43)

- **E-card-Serviceentgelt**

- KV-Träger heben e-card-Service-Entgelt ab dem Jahr 2016 auch von Rehabilitationsgeldbezieher/innen ein.
- Ausnahme: Teilrehabilitationsgeldbezieher/innen; hier bleibt Arbeitgeber/in zuständig

- **AUVA-Dienstgeberzuschüsse**

- Beurteilung der Grenzzahlüberschreitung (50 Arbeitnehmer/innen oder mehr) erfolgt ab dem 1. 1. 2016 vergangenheitsbezogen und nicht mehr in Form einer Zukunftsprognose.
- Maßgeblich ist die durchschnittliche Dienstnehmerzahl der letzten 12 Monate vor dem Beginn des Krankenstandes

## SRÄG 2015 (43/44)

- **Schutzfrist nach Ende der Krankenpflichtversicherung**

- Beträgt
  - in Bezug auf Sachleistungen 6 Wochen sowie
  - in Bezug auf Geldleistungen 3 Wochen

- **GKK-Krankengeld trotz Aussteuerung**

- Wenn ein Sozialgerichtsverfahren über die Zuerkennung einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension „am Laufen“ ist, so ist das GKK-Krankengeld trotz Aussteuerung für die Dauer des Verfahrens weiterzuzahlen, solange das Dienstverhältnis noch aufrecht ist.
- Die GKK-Satzung kann für den Fall der Aussteuerung die Weitergewährung von GKK-Krankengeld für die Dauer stationärer Aufenthalte vorsehen
- In der Praxis wichtig für die BV-Beitragszahlung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin.



## SRÄG 2015 (45/46)

- **Meldung von Arbeitsunfällen**
  - Muss – ab 1. 1. 2016 offiziell – nicht mehr in dreifacher Ausfertigung gemacht werden.
  - AUVA muss diese Meldungen ab 1. 1. 2016 an das Arbeitsinspektorat weiterleiten.
  
- **Weiterversicherung in der Pensionsversicherung**
  - Ab 1. 1. 2016 kann eine Weiterversicherung in der Pensionsversicherung auch dann beantragt werden, wenn zB durch Entsendung ins Ausland im Tätigkeitsland eine „gleichwertige“ Pflichtversicherung besteht.
  - Kann vorkommen im Falle von Tätigkeiten in EU/EWR-Ländern oder in Ländern mit SoSi-Abkommen.

## Gesetzliche Änderungen – Sozialversicherungsrecht

### • Budgetbegleitgesetz 2016

- *Absenkung des DB ab 2017*
  - *Bonus-Malus-Regelung*
  
- *Inkrafttreten: 1. 1. 2017*
  - *Seiten 46 bis 47*

## Budgetbegleitgesetz (46/47)

- **DB-Absenkung ab 2017:**
  - Mit Wirkung ab dem 1. 1. 2017 wird der DB in zwei Etappen abgesenkt:
    - 2017: 4,1 %
    - 2018: 3,9 %
  
- **Bonus-Malus-System**
  - Ab 2018 greift ein neues „Bonus-Malus-System“.
  - Der Hauptverband verständigt Arbeitgeber/innen, ob deren Beschäftigungsquote bezüglich älterer Personen den Branchenschnitt erreicht oder überschreitet (ab 2018 dann weitere Absenkung des DB auf 3,8 %) oder unterschreitet (ab 2018 dann Verdoppelung der Auflösungsabgabe).
  - Diese „Überprüfung“ bzw. Verständigung erfolgt jährlich neu.

## Gesetzliche Änderungen – Sozialversicherungsrecht

### • **Strafgesetze zum Thema „Sozialbetrugsbekämpfung“**

- *Strafrechtsänderungsgesetz 2015*
- *Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz*

• *Inkrafttreten: 1. 1. 2016*

• *Seiten 48 bis 53*

## Sozialbetrugsbekämpfung (48)

- **Strafrechtsänderungsgesetz 2015**
  - **Betrügerisches Anmelden** bei GKK bzw. BUAK
    - 6 Monate bis 5 Jahre Haft
  - **Betrügerisches Anmelden** = Anmelden mit der Absicht, keine Beiträge zahlen zu wollen (zB in Verbindung mit nachträglichen Stornierungen von Anmeldungen).

69

## Sozialbetrugsbekämpfung (49/50)

- **Das SBBG:**
  - Intensivierung der Zusammenarbeit einzelner Behörden und Stellen zur **Bekämpfung von Sozialbetrug**,
  - Ermittlung von „Scheinunternehmen“
  - **Sozialbetrug** (im Sinne des SBBG und damit auch im Sinne des StGB) kann in folgenden Fällen vorliegen:
    - vorsätzliches Vorenthalten von SV-Beiträgen,
    - betrügerisches Anmelden bei GKK bzw. BUAK,
    - „gewerbsmäßige“ Beschäftigung einer größeren Zahl von nicht angemeldeten Personen,
    - illegale Arbeitskräfteüberlassung oder Arbeitsvermittlung,
    - „**Scheinanmeldungen**“ von **Dienstnehmer/innen** (= **Anmeldung, nur um Sozialleistungen in Anspruch nehmen zu können**)

70

## Sozialbetrugsbekämpfung (50)

- **Das SBBG:**
  - **Kooperationsstellen und Informationsstellen** sind in die **Sozialbetrugsbekämpfung** involviert.
  - Kooperationsstellen:
    - Finanzstraf- und Abgabenbehörden des Bundes,
    - Träger der Krankenversicherung,
    - die BUAK,
    - die IE-Fonds-Service GmbH sowie
    - die Sicherheitsbehörden

71

## Sozialbetrugsbekämpfung (50)

- **Das SBBG:**
  - **Kooperationsstellen und Informationsstellen** sind in die **Sozialbetrugsbekämpfung** involviert.
  - Informationsstellen:
    - Bezirksverwaltungsbehörden,
    - Gewerbebehörden,
    - Arbeitsinspektion,
    - Arbeitsmarktservice (AMS).

72

## Sozialbetrugsbekämpfung (50)

- **Das SBBG:**

- **Scheinunternehmen**

- Unternehmen, die vorwiegend darauf ausgerichtet sind,
  - Verkürzungen herbeizuführen von
    - Lohnabgaben,
    - Beiträgen zur Sozialversicherung,
    - Zuschlägen nach dem BUAG,
    - Entgeltsansprüchen von Arbeitnehmer/innen.

73

## Sozialbetrugsbekämpfung (50/51)

- **Das SBBG:**

- **Scheinunternehmen**

- Beispiele für Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Scheinunternehmens:
  - Auffälligkeiten bei Risikoanalyse (OÖ GKK = Kompetenzzentrum),
  - Unauffindbarkeit von „handelnden Personen“ des „verdächtigen Unternehmens“,
  - keine Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit organschaftlichen Vertretungen (Geschäftsführer etc.),
  - Vorliegen großer Beitragsrückstände.

74

## Sozialbetrugsbekämpfung (51/52)

- **Das SBBG:**
  - Ermittlungen werden von den **Abgabenbehörden des Bundes** (Finanzpolizei) geführt.
  - Zuständig für die endgültige Feststellung ist das **Finanzamt der Betriebsstätte**.
- **Konsequenzen der Scheinunternehmensfeststellung:**
  - es ergeht Bescheid, der bekämpfbar ist,
    - Eintrag in eine „öffentliche Scheinunternehmerliste“,
    - Eintrag der Scheinunternehmenschaft ins Firmenbuch bzw. Löschung des Unternehmens ins Firmenbuch,
    - Haftung von auftraggebenden Unternehmen für offene Entgelte, wenn diese von der Scheinunternehmenschaft wussten oder wissen mussten.
    - Anmeldestopp!

75

## Sozialbetrugsbekämpfung (52/53)

- **Das SBBG:**
  - Dienstnehmer/innen von Scheinunternehmen laufen Gefahr rückwirkend per Bescheid abgemeldet zu werden, wenn sie nicht zu den GKK-Ladungen erscheinen.
  - Betretungs-, Befragungs- und Ermittlungsrechte der Bediensteten der GKK.
  - GKK-Meldungen dürfen ab dem 1. Jänner 2016 nur noch in folgenden Fällen außerhalb von ELDA erstattet werden, wenn ELDA-Nutzung nicht möglich oder nicht zumutbar ist:
    - wenn der bzw. die Dienstgeber/in ein Privathaushalt ist
    - generell im Falle von Mindestangabeanmeldungen von anderen Unternehmen als den Haushalten.

76

## GESETZLICHE ÄNDERUNGEN – STEUERRECHT

### • Steuerreformgesetz

- *Zahlreiche Änderungen bei der abgabenrechtlichen Beurteilung von Arbeitgeberleistungen*
- *Automatisches Veranlagungsverfahren*
- *Änderungen in der Sozialversicherung*
- *Inkrafttreten: größtenteils 1. Jänner 2016*
  - *Seiten 54 bis 98*

77

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (54)

### • Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
- Aufnahme der **„betriebsärztlichen Leistungen“** in den Ausnahmekatalog der abgabenfreien „Einrichtungen und Anlagen“, die allen Arbeitnehmer/innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer/innen zur Verfügung gestellt werden.
- In den LStR 2002 wird klargestellt, dass **Sachbezüge**, die in der Sachbezugswerte-VO geregelt sind, keine abgabenfreie „Einrichtungen und Anlagen“ darstellen können.

78

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (54)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Steuerbefreiung der **betrieblichen Gesundheitsförderung** erhält nun auch eine „legistische Grundlage“ (bis dato „nur“ in den LStR 2002 in Rz 77a vorgesehen),
- begünstigt sollen sein
  - die Gesundheitsförderung sowie
  - die Prävention sein,
  - soweit sie auch vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasst sind
  - sowie Impfungen;
  - Maßnahmen müssen allen Arbeitnehmer/innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer/innen zugänglich sein.

79

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (55 - 58)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- **Betriebliche Gesundheitsförderung**
  - Jedenfalls begünstigt sollen Maßnahmen sein, welche die
    - Raucherentwöhnung,
    - Ernährung,
    - psychische Gesundheit betreffen.
  - Qualifizierte Anbieter/Innen erforderlich:
    - Psycholog/innen, Physiotherapeut/innen, Ernährungswissenschaftler/innen, Arzt/innen
  - Im Normalfall nicht begünstigt sind Arbeitgeberbeiträge für Fitnesscenter oder Sportkurse.
  - Dem LStR-Wartungserlass 2015 wird eine Auflistung von „unbedenklichen“ Gesundheitsförderungsmaßnahmen angeschlossen sein.
  - Auch die „Buchhaltung“ sollte über diese Änderungen informiert werden.

80



## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (58/59)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Jubiläumsgeschenke erhalten einen eigenen Kopf/Jahr-Freibetrag in Höhe von (zusätzlichen) € 186,00,
      - der ursprüngliche Geschenkefreibetrag existiert weiterhin parallel,
      - fallen Dienstgeber- und Dienstnehmerjubiläum im selben Jahr an, dann gilt die Jubiläumsbegünstigung insgesamt für beide und nicht jeweils getrennt.
      - Maßgeblich sind die Jubiläen, die früher im SV/BV-Bereich für das Jubiläumsgeld maßgeblich waren mit dem Unterschied, dass bereits nach 10 Jahren ein Jubiläum möglich ist.

81

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (60)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Jubiläumsgelder sind nicht begünstigt (auch nicht mehr in SV/BV).
    - Abrechnung hat als Sonderzahlung zu erfolgen (Ausnahme: wenn es laut lohngestaltender Vorschrift oder Vereinbarung nur ein einziges Jubiläumsgeld gibt).
    - Durch die Beitragspflicht sind Jubiläumsgelder „lohndumpingrelevant“.
    - Jubiläumsgelder, die bei Austritt fällig werden, sind sehr wahrscheinlich als Sonderzahlung(en) abzurechnen (strittig!).
    - In Jubiläumsgeldrückstellungen für Bilanzstichtage vor dem 1. Jänner 2016 → Einbeziehung der SV-DGA und BV-Beiträge empfohlen.

82

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (60)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
  - Mitarbeiterbeteiligungen: Anhebung des Freibetrages auf € 3.000,00

83

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (61/62)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:
  - *Inkrafttreten: rückwirkend mit 1. Jänner 2015*
  - **Reiseaufwandsentschädigungen**, die von Arbeitgeberseite an **BR-Mitglieder** oder Personalvertreter, jeweils in Ausübung der BR- oder Personalvertretungstätigkeit und damit verbundener Reisekosten, erstatten (Diäten, Nächtigungsgelder, Kilometergelder), sind nun rückwirkend seit 1. 1. 2015 abgabenfrei.
  - Eigene Befreiung nach § 3 Abs. 1 Z. 16b EStG 1988 (das bedeutet: ohne zeitliche Beschränkung sowie ohne spezielle lohngestaltende Vorschrift).

84

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (62)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:

- *Inkrafttreten: 15. August 2015*

- Die Anwendung des **großen Freibetrages** ist zwar nach wie von der Einlösung in einer Gaststätte abhängig, jedoch entfällt die Notwendigkeit der Arbeitsplatznähe.
- Zusätzlich regelt der LStR-Wartungserlass 2015,
  - dass im Falle von Dienstreisen
  - und paralleler Gewährung von Essensmarken und Taggeld,
  - jener Teil der Summe, der den an und für sich für Taggelder reservierten abgabenfreien Teil übersteigt, Pflichtigkeit auslöst (nicht nur im Bereich des § 26 Z 4, sondern auch im Bereich des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 → praktisch bei niedrigen Taggeldern)

85

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (63)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Die Abgabenbegünstigung für den **Haustrunk im Brauereigewerbe** entfällt mit Ablauf des 31. 12. 2015 (in sämtlichen Lohnabgaben) → **Mitarbeiterabatteregelung** folgt nach.
- **Steuerfreie Begräbniskostenbeiträge** für
  - Arbeitnehmer/in selber,
  - dessen bzw. deren (Ehe)Partner/in sowie
  - dessen bzw. deren Kinder im Sinne des § 106 EStG 1988
    - *stirbt das Kind binnen 6 Monaten oder innerhalb des ersten Kalenderhalbjahres → Abgabenbegünstigung anwendbar*
  - Als Kosten kommen beispielsweise in Frage:
    - Grabstein, die Beerdigung, das Totenmahl
  - Todfallsbezüge oder Todfallsabfertigungen fallen nicht unter diese Befreiungsregelung

86

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (64)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Freibetrag für das **Zinsvorteilskapital** (€ 7.300,00) kommt nun auch ins EStG 1988 (*§ 3 Abs. 1 Z 20 EStG 1988*).
    - Klarstellung im LStR-Wartungserlass, dass der Freibetrag nicht pro Vorschuss und auch nicht pro Darlehen zusteht, sondern pro Dienstnehmer insgesamt

87

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (64/65)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Regelung über die *unentgeltliche Beförderung der Mitarbeiter/innen von Transportunternehmen bzw. deren Angehörigen* **entfällt** mit 31. 12. 2015;
    - Dafür kommt ab 1. 1. 2016 eine **generelle Mitarbeiterrabatte-Regelung**.
      - Abgabefreiheit ist gegeben, wenn
        - der Rabatt im Einzelfall 20 % (Freigrenze) nicht übersteigt,
        - falls er doch darüber liegt → dennoch Jahresfreibetrag in Höhe von € 1.000,00 pro Kopf und Jahr (Freibetrag),
        - Waren bzw. Dienstleistungen dürfen von Arbeitnehmerseite nicht weiterveräußert werden (Mengen beachten!).
    - Mitarbeiterrabatteregelung gilt nicht nur in Bezug auf Arbeitgeber/innen, sondern auch in Bezug auf verbundene Konzernunternehmen.

88

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (65/66)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
  - Mitarbeiterabatteregelung NEU:
    - Waren und Dienstleistungen müssen im allgemeinen Geschäftsverkehr an Endkund/innen vertrieben werden.
    - Waren bzw. Dienstleistungen dürfen NICHT für Wiederverkauf sein.
    - Waren oder Dienstleistungen, die über die Sachbezugswerteverordnung bewertet sind, fallen nicht unter diese Regelung (zB. Arbeitgeberdarlehen bei Banken oder Produkte der Land- und Forstwirtschaft). Hier erfolgt die Bewertung, ob ein Sachbezug vorliegt oder nicht, nach den Regeln der Sachbezugswerteverordnung
    - Regelung muss für alle Arbeitnehmer/innen oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer/innen anwendbar sein.

89

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (66)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
  - Mitarbeiterabatteregelung NEU:
    - Die Begünstigtenregelung gilt NICHT auch für **Pensionist/innen**
    - In Bezug auf **Angehörige** toleriert des BMF (bis auf Weiteres) derartige Rabatte und weist sie nur bei Überschreitung des € 1.000,00 Freibetrages dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin zu (insoweit wohl ein gemeinsamer Freibetrag für Arbeitnehmer/in und Angehörige).
    - Begünstigungsregelung gilt nur für den bzw. die Arbeitgeber/in oder in Bezug auf Konzernunternehmungen.
    - Begünstigte Einkäufe bei sonstigen Geschäftspartner/innen des Dienstgebers fallen nicht unter diese Begünstigungsregelung.

90

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (67/68)

- **Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:**
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
- **Mitarbeiterrabatteregelung NEU**
  - **Einzelhandel:**
    - Preisvergleich erfolgt mit Verkaufspreis unter Abzug von üblichen Kundenrabatten
    - Speziell ausgehandelte Kundenrabatte hingegen dürfen nicht berücksichtigt werden.
  - **Großhandel:**
    - Preisvergleich erfolgt mit üblichem Endpreis am Abgabeort (= Ort, an dem der „Vorteil“ zugänglich gemacht wird; Gemeinde oder Bezirk).

91

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (69)

- **Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:**
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
- **Mitarbeiterrabatteregelung NEU**
  - **Dokumentationspflicht:**
    - Alle Mitarbeiterrabatte sind zu dokumentieren bzw. das Über- oder Unterschreiten der „Werte“ zu überprüfen
  - **Aufzeichnungspflicht**
    - Alle Rabatte, welche die „20 %-Grenze“ überschreiten, müssen aufgezeichnet und auf dem Lohnkonto vermerkt werden (egal, ob Abgabepflicht besteht oder nicht).

92

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (70)

- Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Alternative Betriebsrat

- Betriebsveranstaltungen und (Jubiläums)Geschenke können auch von BR-Seite finanziert werden.
- Die Freibeträge gelten auch dort (allerdings nur insgesamt und nicht einmal von Arbeitgeber/in und einmal vom Betriebsrat).
- Bei anderen Leistungen würde richtigerweise keine Abgabefreiheit bestehen (Erfassung in der LV kann zwar unterbleiben; es könnte aber durch die Finanz direkt bei Arbeitnehmer/in zur steuerlichen Nacherfassung kommen; derzeit eher „theoretisch“).

93

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (70)

- Einnahmen nach § 15 EStG 1988:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Geänderte „Legaldefinition“ für das Vorliegen eines Sachbezuges
  - Geldwerte Vorteile sind mit den um übliche Preisnachlässe verminderten **Endpreisen des Abgabeortes** (Gemeinde/Bezirk) anzusetzen.
  - Nicht maßgeblich sind
    - Angebote anderer Hersteller oder Dienstleister bzw.
    - ONLINE-Angebote.

94

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (71)

- Einnahmen nach § 15 EStG 1988:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Ermächtigung für die Herausgabe einer Sachbezugswerteverordnung:
  - zwei Ministerien (BMF sowie BMASK),
  - damit auch die „Erlaubnis“, Ermäßigungen und sogar Befreiungen aus ökologischen Gründen bei der Sachbezugsbewertung zu gewähren (= Grundlage für die neue KFZ-Sachbezugs-Bewertung).

95

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (71/72)

- Einnahmen nach § 15 EStG 1988:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- KFZ-Sachbezugsbewertung:
  - 2 % (1 %) vom Anschaffungswert, maximal jedoch € 960,00 (€ 480,00),
  - 1,5 % (0,75 %) vom Anschaffungswert, maximal jedoch € 720,00 (€ 360,00),
    - Wenn **im Jahr der Anschaffung des KFZ** die CO<sup>2</sup>-Emissionsgrenze, die für das jeweilige Anschaffungsjahr per SBW-Verordnung festgelegt wurde, nachweislich nicht überschritten ist.
  - Bei gebrauchten Fahrzeugen ist der **Grenzwert vom Zeitpunkt der erstmaligen Zulassung** maßgeblich.
  - Infos entnimmt man dem Zulassungsschein oder dem Typenschein (mittlerer CO<sub>2</sub>-Emissionswert) oder [www.scheckkartenzulassung.at](http://www.scheckkartenzulassung.at).
  - Bei **bivalenten Erdgasfahrzeugen**, für welche **zwei CO<sub>2</sub>-Werte** eingetragen sind, kann der **niedrigere CO<sub>2</sub>-Wert** für die Berechnung des Sachbezugswertes herangezogen werden.

96



## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (73)

- Einnahmen nach § 15 EStG 1988:
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
- KFZ-Sachbezugsbewertung:
  - Beträgt der CO<sup>2</sup>-Emissionswert „NULL“ (Elektrofahrzeuge) → kein Sachbezug.
    - dennoch Erfassungspflicht auf dem Lohnkonto,
    - Ansatz eines Sachbezuges bei Abfertigungen und Urlaubersatzleistungen (bzw. den entsprechenden Rückstellungen),
    - bei Lohnpfändungen → unpfändbar, solange nichts anderes im Exekutionsbeschluss steht.
  - Minisachbezug wird adaptiert:
    - bei KFZ mit CO<sub>2</sub>-Grenzüberschreitung:
      - € 0,67/km ohne Chauffeur/in
      - € 0,96/km mit Chauffeur/in

97

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (73/74)

- Einnahmen nach § 15 EStG 1988:
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
- KFZ-Sachbezugsbewertung:
  - Neue Fahrzeugpoolregelung:
    - Durchschnitt aus allen KFZ-Anschaffungswerten → Wert 1
    - Durchschnitt aus allen Sachbezugsprozentsätzen → Wert 2
    - Sachbezug = Wert 1 x Wert 2
    - Obergrenze ist der Wert von € 960,00, sobald EIN Fahrzeug mit CO<sub>2</sub>-Grenzwertüberschreitung dabei ist.
  - Arbeitnehmerkostenbeiträge zu KFZ-Anschaffungskosten wirken sich ab dem 1. 1. 2016 sofort aus (können also nicht mehr aufgeteilt werden)

98

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (75)

- Sonderausgaben:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Vor dem 1. 1. 2016 bereits bestehende Topfsonderausgaben können letztmalig im Jahr 2020 steuerlich abgesetzt werden.
- Realisierte Ausgaben ab dem 1. 1. 2016 können überhaupt nicht mehr als Sonderausgaben abgesetzt werden:
  - bei Personenversicherungen ist entscheidend, ob der Vertrag vor dem 1. 1. 2016 oder ab dem 1. 1. 2016 abgeschlossen wurde,
  - Bei Wohnraumschaffung oder Wohnraumsanierung kommt es auf das **Beginndatum der Maßnahmen** an (vor dem 1. 1. 2016: ja → bis maximal 31. 12. 2020; ab dem 1. 1. 2016 → nein, schon ab 1. 1. 2016).

99

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (75/76)

- Sonderausgaben:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Weiterhin als Sonderausgaben steuerlich absetzbar bleiben
  - Ausgaben für die freiwillige Weiterversicherung in der Pensionsversicherung sowie
  - Ausgaben in Verbindung mit dem Nachkauf von Versicherungszeiten in der gesetzlichen Pensionsversicherung.
- **Freibetragsbescheide** für Topfsonderausgaben werden **letztmalig für 2020** ausgestellt werden.
- Sonderausgabenpauschale im Lohnsteuertarif wird mit 1. Jänner 2021 weg sein.
- Ab der **Veranlagung für das Jahr 2016** fallen auch die **Kindererhöhungsbeträge** bei den Topfsonderausgaben weg.

100

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (76 – 78)

### • Sonderausgaben:

#### • *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Für bestimmte Sonderausgaben soll die „**vollautomatisierte Geltendmachung**“ kommen und zwar für
  - Kirchenbeitrag,
  - Spenden,
  - Beiträge für freiwillige Weiterversicherung sowie Nachkauf von Pensionszeiten
- Die Veranlagung des Jahres 2017 soll bereits so ablaufen, sodass man für derartige Ausgaben, die man ab dem Jahr 2017 leistet, als Steuerpflichtige/r die „**Identifikationsdaten**“ bekanntgeben muss.
- Leistungsempfänger (zB Spendenorganisation) muss ein **verschlüsseltes Personenkennzeichen** ermitteln und unter Angabe dieses Kennzeichens die bezahlten Beträge an die Finanz melden.

101

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (79/80)

### • Steuersätze und Steuerabsetzbeträge - Tarifreform:

#### • *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Eingangssteuersatz wird von 36,5 % auf 25 % abgesenkt
- Anstelle von 3 Tarifstufen wird es ab dem 1. 1. 2016 insgesamt 6 Tarifstufen geben.
- Verkehrsabsetzbetrag
  - wird angehoben (Arbeitnehmer- und Grenzgängerabsetzbetrag werden dabei in den VAB „eingebracht“);
  - erhöhter VAB:
    - für Einkommen bis € 12.200,00 anstelle des Pendlerausgleichsbetrages (Berücksichtigung erfolgt über die Lohnverrechnung),
    - führt auch zur „Einkommensteuer unter NULL“ (früher: Negativsteuer → nur über die Veranlagung)

102

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (80/81)

- **Steuersätze und Steuerabsetzbeträge - Tarifreform:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Neue Effektiv- bzw. Lohnsteuertabellen mit Gültigkeit ab dem 1. Jänner 2016.
    - Achtung: in diesen offiziellen BMF-Tabellen ist der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag leider noch nicht berücksichtigt.

103

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (81)

- **Steuersätze und Steuerabsetzbeträge - Tarifreform:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Einkommensteuer unter NULL (früher: Negativsteuer):  
Veranlagung

- alle Absetzbeträge können für Zeiträume ab dem 1. 1. 2016 zu einer „Steuer unter NULL“ führen,
      - Rückerstattung möglich von:
        - AVAB/AEAB,
        - 50 % der Dienstnehmeranteile zur SV, höchstens jedoch € 400,00,
        - steht Pendlerpauschale zu: Erstattung höchstens € 500,00
        - Begrenzung nach oben in all diesen Fällen: die ermittelte „Einkommensteuer unter NULL“.

104

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (82)

- **Steuersätze und Steuerabsetzbeträge - Tarifreform:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016 für das Veranlagungsjahr 2015*

- **Negativsteuer für 2015:**

- Für Dienstnehmer/innen:
  - 20 % der Pflichtbeiträge, maximal € 220,00 anstelle von bisher maximal € 110,00,
- für Pendler/innen:
  - 36 % maximal € 450,00 anstelle von bisher maximal € 400,00.

105

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (83/84)

- **Antragslose Arbeitnehmerveranlagung:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016 für das Veranlagungsjahr 2016*

- **Voraussetzungen für die „antragslose Arbeitnehmerveranlagung“:**

- die zu veranlagenden Einkünfte dürfen nur „lohnsteuerpflichtig“ sein (gemeint: 4. Einkunftsart),
- es muss eine Steuergutschrift resultieren,
- es darf kein Pflichtveranlagungstatbestand vorliegen,
- bis zum 30. Juni darf noch keine Steuererklärung für das Vorjahr abgegeben worden sein,
- dem Finanzamt muss die Bankverbindung des Steuerpflichtigen bekannt sein.

106

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (84)

- Antragslose Arbeitnehmerveranlagung:
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016 für das Veranlagungsjahr 2016*
  - Bescheid ist bekämpfbar,
  - Besteht Steuererklärungspflicht, so wird dies durch die „antragslose Arbeitnehmerveranlagung“ nicht beseitigt.

107

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (85)

- Barzahlungsverbot in der Bauwirtschaft:
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
  - Ab 1. Jänner 2016 besteht ein **Barzahlungsverbot in der Bauwirtschaft** in Bezug auf Arbeitslohn, wenn Arbeitnehmer/in über ein Girokonto verfügt oder einen Rechtsanspruch auf ein derartiges Konto hat.
  - Vorschüsse sind jedenfalls Arbeitslohn, nicht aber der Ersatz von Aufwänden oder Auslagen.
  - Nichtbeachtung stellt eine Finanzordnungswidrigkeit nach dem Finanzstrafgesetz dar (Geldstrafe beträgt hier bis zu € 5.000,00).

108

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (85)

- **Wegfall des Landarbeiterfreibetrages:**
  - *Wegfall: Ablauf des 31. Dezember 2015*
- Mit Ablauf des 31. 12. 2015 entfällt der Landarbeiterfreibetrag.

109

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (85/86)

- **Neue Expatriate-Pauschale**
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
- Wenn der „Expatriate-Begriff“ erfüllt ist, dann kann für diese Arbeitnehmer/innen ab dem 1. 1. 2016 ein erhöhter Werbungskostenpauschalbetrag in der LV oder über die Arbeitnehmerveranlagung berücksichtigt werden.
- Expatriates sind Personen,
  - die für höchstens 5 Jahre,
  - im Auftrag eines ausländischen Arbeitgebers,
  - in Österreich im Rahmen desselben Konzerns
  - vorübergehend (maximal eben 5 Jahre) beschäftigt werden.

110

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (86)

- Neue Expatriate-Pauschale

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Dauer der Beschäftigung:

- maximal 5 Jahre,
- ist ein längerer Zeitraum geplant (zB Befristung auf 5 Jahre mit Option auf Verlängerung), dann darf keine Berücksichtigung erfolgen,
- dauert der Österreich-Einsatz doch nicht länger als 5 Jahre  
→ rückwirkende Berücksichtigung im Rahmen der Veranlagung (Wiederaufnahmeantrag!).

111

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (86)

- Neue Expatriate-Pauschale

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Höhe des Pauschbetrages:

- 20 % der Bemessungsgrundlage,
- maximal jedoch € 10.000,00 (NEU!) pro Jahr
- Reisekostenersätze nach § 26 Z 4 EStG 1988 führen keine Kürzung herbei

- Bemessungsgrundlage:

- Bruttobezüge gemäß Kz 210
- minus steuerfreie Bezüge (§ 68 EStG 1988) gemäß Kz 215
- minus sonstige Bezüge (§ 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988) gemäß Kz 220

112



## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (86/87)

- Neue Expatriate-Pauschale

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Höchstbetrag

- € 10.000,00 pro Jahr,
- steht **anteilig pro angefangenem Monat** zu,
- Unterbrechungen von mehr als einem (Natural)monat kürzen diesen Zeitraum um jeweils volle Monate (ausgenommen: Erholungsurlaube → keine Kürzung),
- der Höchstbetrag kommt nicht „strikt“ pro Monat zur Anwendung, sondern „gleitend“ für den gesamten Zeitraum im Jahr.

113

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (87/88)

- Neue Expatriate-Pauschale

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Berücksichtigung erfolgt über die Lohnverrechnung (konkret: als Freibetrag),
- wenn über LV: Ausweispflicht am Lohnkonto
- kann auch über die Veranlagung beantragt werden,
- Entscheidet man sich für die Pauschalierung (LV oder Veranlagung), so ist die Geltendmachung der tatsächlichen (höheren) Werbungskosten für das betreffende Jahr nicht mehr möglich.
- Neue Regelung ist eine Verschlechterung gegenüber der alten Regelung.

114

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (88/89)

- **Sonstige Bezüge:**
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
- Keine LSt-Begünstigung mehr bei Prämien für Verbesserungsvorschlägen sowie Prämien für Dienstleistungen in Form eines eigenen Jahressechstels.
- Dadurch entsteht auch SV-Beitragspflicht:
  - Prämien für Dienstleistungen werden im Normalfall als Sonderzahlungen behandelt,
  - Prämien für Verbesserungsvorschläge werden in Normalfall als laufende Bezüge behandelt.

115

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (90)

- **Krankengeldbesteuerung**
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
- Der pauschale Steuersatz beim GKK-Krankengeld bzw. beim Rehabilitationsgeld wird für Zahlungen ab dem 1. 1. 2016 mit 25 % (= dem neuen Eingangssteuersatz) festgelegt.
- Der Tagesfreibetrag in Höhe von € 30,00 bleibt erhalten.

116

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (90/91)

- **Gewerbepfusch** kann bei Erhebungen mitangezeigt werden (speziell bei privatem Hausbau)
- Kinderfreibetrag – Anhebung der Beträge:
  - € 220,00 auf € 440,00 sowie
  - € 132,00 auf € 300,00
- Ev. Auswirkungen der Änderungen im UStG
  - auf den Vorsteuerabzug beim Nächtigungsgeld (10 % auf 13 %?, frühestens ab 1. 5. 2016) sowie
  - auf die Berechnung der Umsatzsteuer bei bestimmten Sachbezügen (wie Brennholz)

117

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (91/92)

### • Änderungen im ASVG:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- **Krankenversicherungsbeitrag**
  - Aufteilung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in erfolgt nun gleich,
  - keine Unterschiede mehr zwischen Arbeiter/innen bzw. Angestellten in der SV,
  - dadurch ergeben sich ab 1. 1. 2016 neue (erstmal einheitliche) *DN-Anteile zur SV* und auch neue (erstmal einheitliche) *DG-Anteile zur SV* (Gesamtbeitrag bleibt VORERST gleich).
  - Absenkung der KV-Beiträge geplant!

118

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (92/93)

- **Änderungen im ASVG:**
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
  - Wegfall von Beitragsbefreiungen → **bewirkt auch Pfändbarkeit der Leistungen**
    - Fehlgeldentschädigungen,
    - Werkzeuggelder,
    - Jubiläumsgelder → **Neuregelung Jubiläumsgeschenke**,
    - Prämien für Dienstleistungen und VB-Vorschläge,
    - Hausrück im Brauereigewerbe → **Neuregelung MA-Rabatte**,
    - Freimilch → **Neuregelung MA-Rabatte**,
    - unentgeltliche Beförderung von Arbeitnehmer/innen und deren Angehörigen durch Transportunternehmen → **Neuregelung MA-Rabatte**,
    - Dienstgebernachlässe in Bezug auf Versicherungsprämien → **Neuregelung MA-Rabatte**

119

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (93/94)

- **Änderungen im ASVG:**
  - *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*
  - **Neuregelung der „freiwilligen sozialen Leistungen“ im Gleichklang mit steuerlichen Befreiungen**
    - **Freiwillige soziale Leistungen – taxative Aufzählung**
      - Dienstgeberzuwendungen für
        - BR-Fonds sowie zur Beseitigung von Katastrophenschäden,
        - Gesundheitsvorsorge bzw. Präventionsmaßnahmen,
        - Begräbniskosten,
        - Kinderbetreuungskosten (völlige Gleichschaltung)
    - Andere – bis dato beitragsfreie – Sozialleistungen wie zB Heiratsbeihilfe, Geburtenbeihilfe etc. werden sv-pflichtig (im Normalfall als laufende Bezüge)

120

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (94/95)

- **Änderungen im ASVG:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- **Neuregelung von Beitragsbefreiungen im Gleichklang mit steuerlichen Befreiungen**

- Essensgutscheine,
    - betriebsärztlicher Dienst
    - Jubiläumsgelder sind ab 1. 1. 2016 pflichtig in der SV (und damit auch in der BV),
    - frei bleiben Jubiläumssachgeschenke (analog zu den steuerlichen Regelungen),
    - Betriebsveranstaltungen und Sachgeschenkeregung bleibt unverändert (wie im Steuerrecht).

121

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (95/96)

- **Änderungen im ASVG:**

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- **Mitarbeiterrabatteregelung**

- Ab 1. 1. 2016 wie im Steuerrecht

- **SV-Beurteilung weicht von steuerlicher Beurteilung ab:**

- Fahrtkostensätze für die Strecke von der Wohnung zur Arbeitsstätte und retour,
    - Leistungen, die nach § 68 EStG 1988 steuerfrei sind (ausgenommen Schmutzzulagen).
    - Bezugsumwandlungen bei Zukunftssicherungsmaßnahmen

- **Weiterhin keine Abweichungen:**

- Leistungen nach § 26 EStG 1988 (Werkverehr wie Jobticket, Reisekostenvergütungen, Pensionskassenbeiträge etc.)

122

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (96)

- Änderungen im ASVG:

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- **Höchstbeitragsgrundlage 2016**

- Wird zunächst „normal“ aufgewertet und anschließend zusätzlich um € 3,00 pro Kalendertag (also € 90,00 pro Kalendermonat) erhöht.
    - Wert pro Tag € 162,00

123

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (96)

- Änderungen in der SV für „neue Lehrlinge“

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- Neue Lehrlinge sind Lehrlinge, die ab dem 1. Jänner 2016 im Betrieb als Lehrlinge beginnen (auch wenn sie vor dem 1. Jänner 2016 in anderer Firma eine Vorlehre hatten).
    - Beitragsgruppe bleibt hier für die gesamte Lehrzeit gleich.
    - Daher muss man keine Umstufungen mehr durchführen und aus diesem Anlass auch keine Änderungsmeldungen erstatten.

124

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (96/97)

- Änderungen in der SV für „neue Lehrlinge“

- *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

- **Krankenversicherungsbeitrag**

- Für Lehrverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 2016 beginnen, wird ein eigener (geringerer) KV-Beitrag für die gesamte Lehrzeit festgelegt.
  - Für Lehrverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2016 beginnen oder begonnen haben, gilt noch die „alte Rechtslage“ weiter.

125

## STEUERREFORMGESETZ 2015/2016 (97/98)

- Änderungen im ALVG sowie im AMPFG:

- **Lehrverhältnisse, die ab dem 1. 1. 2016 beginnen:**

- ALV-Pflicht während gesamter Lehrzeit,
    - eigener ALV-Beitrag für Lehrlinge,
    - Neue Beitragsgruppen für die jeweils gesamte Lehrzeit.
    - Neue Verrechnungsgruppen für niedriges Entgelt (ALV-Dienstnehmeranteil)
      - N25d
      - N25e

126

## Gesetzliche Änderungen - Steuerrecht

---

### □ Abgabenänderungsgesetz 2015

■ *Inkrafttreten: 1. Jänner 2016*

(Seiten 99 - 100)

---

127

## Abgabenänderungsgesetz 2015 (99)

---

### □ Einkünftezurechnung:

- Folgende Einkünfte werden direkt der leistungserbringenden Person zugerechnet
  - aus einer Tätigkeit **als organschaftlicher Vertreter** einer Körperschaft (Fall 1) sowie
  - aus einer **höchstpersönlichen Tätigkeit** (Fall 2),
  - Abrechnung (in beiden Fällen) erfolgt durch Körperschaft,
    - die unter dem Einfluss dieser Person steht und
    - über keinen eigenständigen Betrieb verfügt, der sich von dieser Tätigkeit „abhebt“.
  - Tätigkeiten für Fall 2 sind solche als Künstler, Schriftsteller, Wissenschaftler, Sportler, Vortragende

---

128



## Abgabenänderungsgesetz 2015 (99)

---

### Einkünftezurechnung:

#### ■ Beispiele:

- GmbH erbringt Geschäftsführertätigkeit für andere GmbH (die Tätigkeit wird aber von einer natürlichen Person durchgeführt),
- Erbringung von Vortragsleistungen durch natürliche Person, Abrechnung durch GmbH

---

129

## Abgabenänderungsgesetz 2015 – (99)

---

### Neue Pflichtveranlagungstatbestände:

- erhöhter VAB ohne Anspruch,
- Expatriate-Pauschale ohne Anspruch.

---

130

## Abgabenänderungsgesetz 2015 (99/100)

---

### Änderung bei der Jahresaufrollung:

- **Kirchenbeiträge** dürfen von Arbeitgeberseite im Zuge einer Jahresaufrollung letztmalig im Jahr 2016 Berücksichtigung finden.
  - Bei Pensionist/innen gilt diese Änderung auch in Bezug auf **begünstigte Spenden**.
- 

131

## Abgabenänderungsgesetz 2015 – (100)

---

### Monatliche Beitragsgrundlagen- meldungen:

- Müssen von GKK an Finanz weitergeleitet werden.
  - Inkrafttreten: 1. 1. 2018
- 

132

## Aktuelle Änderungen und Neuerungen

- **Rechtsprechung Arbeitsrecht**  
(Seiten 101 - 119)

133

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (101)

### Abfertigung ALT:

- Bemessungsgrundlage für die Abfertigung ALT
  - Regelmäßig ausbezahlte Zeitguthaben (hier: im Durchschnitt alle 2 Monate) gelten als „Entgelt“ im Sinne der Abfertigung nach altem Recht.

134

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (101/102)

### Arbeitskräfteüberlassung:

- Beauftragung von Fremdunternehmen zur Qualitätskontrolle der eigenen Produkte im eigenen Unternehmen.
- Gefahr, dass Arbeitskräfteüberlassung vorliegt.
- Im hier zu beurteilenden Fall:
  - Arbeitsmittel (Werkzeuge, Messgeräte) wurden von Auftraggeber/in (= Beschäftiger/in) zur Verfügung gestellt,
  - Arbeitnehmer/innen der prüfenden Firma waren organisatorisch ins auftraggebende Unternehmen eingebunden (Prüfablauf wurde durch Auftraggeber = Beschäftiger vorgegeben).
- Praktische Auswirkung einer AKÜ anstelle Werkvertrag:
  - Arbeitnehmer/innen haben ev. Anspruch auf höheres Entgelt nach Beschäftiger-KV,
  - Bürgenhaftung für offenes Entgelt oder offene SV-Beiträge des auftragnehmenden Unternehmens

135

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (103)

### Arbeitsruhe - Ersatzruhe:

- Tätigkeiten, welche den Anspruch auf Ersatzruhe auslösen → 36 Stunden **vor geplantem Arbeitsbeginn.**
- **Gegenteiliger Rechtsansicht**, wonach die Schnittmenge aus 36 Stunden vor geplantem Arbeitsbeginn und 36 Stunden nach Arbeitsende in Vorwoche maßgeblich wäre, **folgt der OGH nicht.**

136

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (104/105)

### Arbeitszeit:

- **Sonderbedarfsüberstunden:**
  - 60 Stunden pro Woche,
  - 12 Stunden pro Tag,
  - 24 Wochen pro Kalenderjahr
- In Betrieben ohne Betriebsrat →
  - *schriftliche Einzelvereinbarung* erforderlich,
  - Arbeitnehmerablehnungsrecht in Bezug auf die Leistung derartiger Überstunden trotz Vereinbarung,
  - Vereinbarung im Arbeitsvertrag bei Eintritt
    - Vorausvereinbarung über spätere „konkrete Vereinbarung“ zulässig,
    - Vereinbarung über „Konkretes“ nicht zulässig, sondern nur über „Zusatzvereinbarung“, wenn Bedarf eingetreten ist.
    - Saison als „Motiv“ für „Sonderüberstunden“ zulässig, wenn zwischen den Vertragsparteien klar ist, was konkret unter „Saison“ zu verstehen ist.

137

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (105/106)

### Arbeitszeit:

- **Ruhepause**
  - wird die Arbeitszeit (das „kommt/geht“) von Arbeitgeberseite aufgezeichnet (zB. elektronisch) und
  - wird dabei die **Lage der Ruhepausen** nicht separat aufgezeichnet und
  - wurde **keine zulässige Erleichterungsvereinbarung** bezüglich der Ruhepausenaufzeichnung getroffen,
  - so gilt die **Ruhepause arbeitszeitrechtlich als Arbeitszeit** (zumindest betreffen die Überschreitung zulässiger Tagesarbeitszeitgrenzen, was Strafen auslösen kann).

138

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (106)

### Dienstverträge und andere Vertragsformen:

- Die Vereinbarung einer **nachträglichen Honorarkürzung** im Zuge einer rückwirkenden Vertragsumqualifizierung ist sittenwidrig.
- Eine derartige Vereinbarung ist dazu geeignet, berechnigte zwingende Ansprüche NICHT geltend zu machen.

139

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (107)

### Einvernehmliche Auflösung:

- Das Arbeitnehmerersuchen um eine Bedenkzeit vor der Zustimmung einer „einvernehmlichen Auflösung“ bedeutet nicht automatisch das Ersuchen um das Beratungsrecht mit dem Betriebsrat.
- Das bedeutet, dass auch die 2tägige Sperrfrist nicht ausgelöst wird.

140

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (107/108)

### Elternteilzeit:

- Aus Anlass der Elternteilzeit ist eine einseitige verschlechternde Versetzung (Tätigkeit) nicht zulässig.
- Eine Überstundenpauschale hingegen darf einseitig gestrichen werden (auch ohne Widerrufsvorbehalt).
  - Eine analoge Anwendung dieser OGH-Entscheidung auf „all-in-Verträge“ wird wohl nur dann denkbar sein, wenn die neu geregelten „Transparenzvorschriften“ (Ausweis des Grundlohnes oder Grundgehalts) eingehalten wurden.

141

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (108/109)

### Gleichbehandlung:

- (Psychische) Erkrankung alleine stellt **noch keine Behinderung** dar.
- Erst dann, wenn eine **gravierende berufliche Einschränkung von längerer Dauer** damit verbunden ist, kann von einer Behinderung gesprochen werden.
- Eine **Probezeitauflösung**, die **wegen einer Behinderung** vorgenommen wird, kann angefochten werden. Es muss aber das im Gesetz vorgesehene **Schlichtungsverfahren** eingehalten werden, bevor die Anfechtungsklage erhoben wird.

142

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (109/110)

### Gleichbehandlung:

- Stellt die Schwangerschaft eines (minderjährigen) Lehrlings zumindest einen Mitgrund für die eine Probezeitauflösung durch den Lehrberechtigten dar, so ist die Auflösung „diskriminierend“.
- Dem Lehrling steht
  - ein Ersatz des erlittenen Vermögensschadens (hier: Lehrlingsentschädigung bis zum Beginn des Mutterschutzes) zu sowie
  - ein Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (hier: € 1.700,00).

143

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (110)

### Kollektivvertragsspezifisches:

- Wurde Zulage (hier: Sozialzulage) mit einem Monatsbetrag festgelegt und gibt es keinen KV-Hinweis zur **Aliquotierung bei Teilzeitbeschäftigung**, so darf dennoch eine **Aliquotierung bei Teilzeit** durchgeführt werden.

144



## Rechtsprechung Arbeitsrecht (111)

### Kollektivvertragsspezifisches:

- Langer Krankenstand, der zur „Halbierung des Entgelts“ führt (zB auf 50 %),
- solange Kollektivvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes regelt:
  - Sonderzahlungen dürfen zeitraumbezogen ebenfalls auf 50 % gekürzt werden,
  - Zeitraumbezogen = wenn halbes Krankentgelt zB für 28 Kalendertage gebührte, dürfen auch die Sonderzahlungen für 28/365 (ausgehend vom ungekürzten Jahresbetrag) zu 50 % bezahlt werden

145

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (111)

### Kollektivvertragsspezifisches:

- **Kollektivvertragliches Krankentgelt**
- **Kündigung durch DG während Krankenstand,**
  - gesetzlicher Anspruch (zB nach EFZG) ist schon ausgeschöpft,
  - es gebührt kollektivvertragliches Krankentgelt,
  - nicht jedoch automatisch über den Kündigungstermin (= Ende Beschäftigung) hinaus,
    - abhängig von der Formulierung im KV,

146

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (112/113)

### Kollektivvertragsspezifisches:

- Die **Mitverschuldensregelung** nach § 32 AngG bzw. § 1162c ABGB kann bei einer unberechtigten fristlosen Entlassung zur Anwendung kommen, wenn die entlassene Person ein Mitverschulden an der unberechtigten Entlassung trifft (wie zB hier: schuldhafte Nichtbekanntgabe einer Dienstverhinderung).
- Die Einkürzung betrifft die „beendigungsabhängigen Ansprüche“:
  - Urlaubersatzleistung,
  - Sonderzahlungen, wenn diese als Folge des Austrittes wegfallen können,
  - SZ-Anteile einer Urlaubersatzleistung

147

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (113)

### Kollektivvertragsspezifisches:

- Interessante Details am Rande:
  - SZ-Anteile der UEL werden von derselben Grundlage gerechnet wie die anteiligen regulären Sonderzahlungen (nach Gastgewerbe-KV nicht unwichtig, da es zwei Begrenzungen gibt),
  - Anteilige Jahresremuneration wird unter Ermittlung von „Kommawochen“ ermittelt

148

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (113)

### Kollektivvertragsspezifisches:

- Nachgewiesene Dienstzeiten, welche den Verwendungsgruppendifinitionen entsprechen, jedoch nach anderen Kollektivverträgen erbracht wurden (in anderen Unternehmen), müssen angerechnet werden (bis zur kollektivvertraglich definierten Höchstzahl an Jahren).
- Dies können auch Zeiten aus höheren Verwendungsgruppen sein.

149

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (113/114)

### Kollektivvertragsspezifisches:

- **Kollektivvertrag für Angestellte im Handel:**
  - Der Kollektivvertrag lässt die **Anrechnung von Sachleistungen** auf das **Mindestgehalt** nicht zu.
  - Die zu beurteilende Sachleistung (hier: PKW) deckt auch keine Grundbedürfnisse ab (zB Kost, Logis).
  - Mindestgehalt muss daher in „Geld“ und nicht in „Geldwert“ geleistet werden.

150

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (115)

### Kündigung:

- Bei Dienstgeberweisungen, welche die **Persönlichkeitsrechte betreffen** (zB Kleidung, Haare) bzw. einschränken, muss eine **Interessensabwägung** durchgeführt werden.
- Die **Dienstgeberweisung** an einen männlichen Busfahrer eines innerstädtischen Verkehrsunternehmens, **kein rosa Haarband zu tragen**, ist rechtswidrig.
- Daher wäre
  - eine „normale Dienstgeberkündigung“ als Motivkündigung anfechtbar bzw.
  - eine Zustimmungsklage im Falle besonderen Bestandsschutzes nach dem MSchG/VKG abzuweisen.

151

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (116/117)

### Kündigung:

- Eine **Arbeitgeberkündigung** über „*what`s app*“ erfüllt nicht das Gebot der „Schriftlichkeit“ (wenn dies vom Kollektivvertrag für Kündigungen verlangt wird).

152

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (117/118)

### Lohnausfallsprinzip:

#### ○ Krankenstand – Urlaub bei Angestellten

- schwankende Entgelte wegen **saisoneller Schwankungen**,
  - genereller 12-Monate-Durchschnitt,
  - Kollektivvertrag beachten!
  
- schwankende Entgelte **ohne saisonelle Schwankungen**
  - 12-Monate-Durchschnitt
  - Überstunden: 3-Monate-Schnitt
  - Kollektivvertrag beachten

153

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (118/119)

### Urlaubsrecht:

- Das Schweigen des Arbeitnehmers zu einer Urlaubskonsumsanordnung stellt keine „schlüssige Zustimmung“ dar.
  
- 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.

154

## Rechtsprechung Arbeitsrecht (119)

### Urlaubsrecht:

- Urlaubsüberkonsum (z. B. mehr als 5 Wochen) in einem Jahr,
- stellt nicht automatisch einen Urlaubsvorgriff dar, sondern ist ein „Geschenk“,
- Urlaubsvorgriff muss daher ausdrücklich vereinbart werden,
- (rechts)irrtümlicher Urlaubsüberkonsum ist somit ein „Geschenk“ durch Arbeitgeber/in.

155

## Aktuelle Änderungen und Neuerungen

156

- **Rechtsprechung Sozialversicherungsrecht**  
(Seiten 120 - 123)

## Rechtsprechung SV-Recht (120)

157

### • Arbeitslosengeldbezug - Sperre

- Kommt es zu einer arbeitnehmerseitigen Auflösung während einer Probezeit, ohne dass ein triftiger Grund vorliegt, so kann das AMS die **Transferleistung** (Arbeitslosengeld/Notstandshilfe) für die Dauer von vier Wochen **sperren**.

## Rechtsprechung SV-Recht (120/121)

158

### • Dienstverträge und andere Vertragsformen

- Seminartrainer können keine Werkverträge haben
- Möglich sind:
  - ✦ echte Dienstverträge
  - ✦ freie Dienstverträge
- Der VwGH bestätigt die ALV-Pflicht von D1p-Vorständen, sieht aber sämtliche AG-Vorstände aufgrund deren freier Dienstverträge in der ALV-Pflicht
  - ✦ Reaktion des Hauptverbandes bleibt hier noch abzuwarten!

## Rechtsprechung SV-Recht (122)

159

### • **Meldeverstoß - Lohnzettel**

- Frist zur Lohnzettelübermittlung wird durch arbeitsrechtlichen Austritt ausgelöst.
- Die Verlängerung der Versicherung durch die Urlaubersatzleistung verändert an dieser Frist nichts.

## Rechtsprechung SV-Recht (122)

160

### • **Meldeverstoß - Anmeldung**

- Verspätete Wiederanmeldung ist eigentlich Änderungs-meldung.
- Daher: keine Sanktionen aus verspäteter Anmeldung.
- Komplettanmeldung mit Faxgerät durch eine GmbH führt zu einer Meldepflichtverletzung



## Rechtsprechung SV-Recht (123)

161

### • Wochengeld - Wochengeldfalle

- ✦ Gesetzgeber nimmt eine 40 Wochen währende Schwangerschaft an.
- ✦ Tritt während einer laufenden Karenz eine erneute Schwangerschaft ein UND endete das Kinderbetreuungsgeld für das erste Kind schon vor dem Ende der Karenz bzw. vor Beginn des neuen Mutterschutzes, so ist für den Anspruch auf erneutes Wochengeld entscheidend, dass
  - 40 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin eine Pflichtversicherung bestanden hatte (z. B. Kinderbetreuungsgeldbezug)

## Aktuelle Änderungen und Neuerungen

- **Rechtsprechung Steuerrecht**  
(Seiten 124 - 131)

162

## Rechtsprechung Steuerrecht (124)

- **Außergewöhnliche Belastungen:**
  - Geltendmachung von **Kinderbetreuungskosten**
  - **Pädagogisch qualifizierte Person** muss mindestens **Ausbildung** zur *Tagesmutter bzw. zum Tagesvater* haben

163

## Rechtsprechung Steuerrecht (125)

- **DB/DZ/KommSt:**
  - Freiwillige Abfertigungen nach „neuem Recht“:
    - werden zwar nicht nach § 67 Abs. 6 EStG 1988 besteuert,
    - sind aber in § 67 Abs. 6 EStG 1988 genannt →
    - DB/DZ/KommSt-Freiheit

164

## Rechtsprechung Steuerrecht (125/126)

### ■ DB/DZ/KommSt:

- Fremdgeschäftsführer/innen einer GmbH,
- vertraglich und tatsächlich persönlich weisungsfrei,
  - → kein steuerliches Dienstverhältnis
  - → DB/DZ/KommSt-frei

165

## Rechtsprechung Steuerrecht (125/126)

### ■ Kommunalsteuer:

- Überlassung von Arbeitnehmer/innen an
- Beschäftigerunternehmen ins Ausland
- → keine Kommunalsteuer (von Anbeginn weg).
- Grund:
  - § 4 KommStG besagt, dass **feste örtliche Anlagen**, die **mittelbar** der Betriebsausübung dienen, als **Betriebsstätte** gelten;
  - Mittelbar = ohne Verfügungsmöglichkeit des Arbeitgebers über die Räumlichkeiten
  - Betriebsstätte im Ausland → keine KommSt!

166

## Rechtsprechung Steuerrecht (126/127)

### ■ Sonstige Bezüge:

- Zinersparnis war laut „**alter Sachbezugs-VO**“ generell **als sonstiger Bezug** nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988 anzusehen.
- Laut VwGH liegt aber bei **monatlicher Verzinsung** ein **laufender Bezug** vor.
- „**Neue Sachbezugs-VO**“ sieht GENERELL in der Zinersparnis einen **sonstigen Bezug** nach § 67 Abs. 10 EStG 1988. Dies dürfte damit auch falsch sein!

167

## Rechtsprechung Steuerrecht (127)

### ■ Sonstige Bezüge:

- War bzw. ist das Dienstverhältnis von Anfang weg unter das BMSVG gehörig → keine Viertel- bzw. Zwölftelregelung nach § 67 Abs. 6 EStG 1988

168

## Rechtsprechung Steuerrecht (128 - 131)

### ■ Steuerfreie Leistungen:

- Die **Beurteilung einer Gefahrenzulage** erfolgt **nicht** wie die Beurteilung einer Erschwerniszulage.
- Somit hängt die Steuerfreiheit nicht von einem Berufsbildvergleich („Grundgefahr“ – „besondere Gefahr“) ab, sondern nur davon, ob eine **typische Berufsgefahr** vorliegt oder nicht.
- Bei Stationsärzten wäre zu prüfen, ob an **mehr als der Hälfte der Arbeitszeit** Kontakte mit **infektiösen Substanzen** bestehen oder **nicht** bestehen.
- Bei einer Ordinationshilfe **mit ständigem Patientenkontakt** ist von einem derartigen Überwiegen auszugehen.

169

## Rechtsprechung Steuerrecht (131)

### ■ Umsatzsteuer:

- Herausrechnen der Vorsteuer aus **pauschalen Reisekostenvergütungen wie Diäten und Nächtigungspauschalen** (ohne Rechnung) dürfte **gemeinschaftswidrig** sein.

170

## AKTUELLE ÄNDERUNGEN UND NEUERUNGEN

- **Sonstige Aktualitäten: ARBEITSRECHT**
  - *Lohndumping-Richtlinien*
  - *Nichtraucherschutz*
- *Werte 2016 für Lohnpfändung und Ausgleichstaxe*
  - *Seiten 132 - 135*

171

## SONSTIGE AKTUALITÄTEN ARBEITSRECHT (132)

### **LSDB-Richtlinien:**

- Neue Bagatellgrenze in Höhe von 10 % für Zeiträume ab dem 1. 1. 2015.
- Voraussetzung zur Anwendung dieser Grenze ist allerdings die Nachzahlung an den Arbeitnehmer.

172

## SONSTIGE AKTUALITÄTEN - ARBEITSRECHT

- **Nichtraucherschutz**

*Neue Regeln in der Gastronomie  
Wegfall von vorzeitigem Beschäftigungsverbot  
Mitteilungspflichten des Arbeitsinspektorates*

*Inkrafttreten: 1. Mai 2018*

(Seiten 132 - 134)

173

## SONSTIGE AKTUALITÄTEN - ARBEITSRECHT (132 - 133)

- Das Thema „Nichtraucherschutz in der Gastronomie“ ist eigentlich ein Thema des Arbeitnehmerschutzes → daher auch eine „kleine LV-Relevanz“ dieses Themas
- Ab 1. 5. 2018:
  - Rauchverbot in der gesamten Gastronomie,
  - dadurch auch Wegfall der Möglichkeit des vorzeitigen Mutterschutzes wegen Raucheinwirkung

174

## SONSTIGE AKTUALITÄTEN - ARBEITSRECHT (133)

- Neue Rauchverbote:
  - E-Zigaretten
  - Wasserpfeifen
- Verstöße gegen das Tabakgesetz müssen unter anderem vom **Arbeitsinspektorat** aufgegriffen werden (angezeigt wird allerdings von der BH oder vom Magistrat)

175

## SONSTIGE AKTUALITÄTEN - ARBEITSRECHT (133/134)

- **Sanktionen bei Übertretungen** sind **unverändert**.
- Rauchverbote an Arbeitsplätzen außerhalb der Gastronomie → keine Änderungen der Rechtslage
  - hier gelten „moderatere Regelungen“ im Arbeitnehmerschutzgesetz sowie im Mutterschutzgesetz

176



## SONSTIGE AKTUALITÄTEN - ARBEITSRECHT (134/135)

- Lohnpfändungswerte für 2016
- Behindertenausgleichstaxe für 2016

177

## Aktuelle Änderungen und Neuerungen

- ▶ **Sonstige Aktualitäten  
Sozialversicherungsrecht**

(Seite 136)

17  
8

## Sonstige Aktualitäten SV-Recht (136)

### ► Werte 2016 in der SV:

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 2016		€ 121,00
E-card-Serviceentgelt		€ 11,10

17  
9

## Sonstige Aktualitäten SV-Recht (136)

### ► ALV-Werte 2016 in der SV:

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

18  
0

## Sonstige Aktualitäten SV-Recht (136)

### ▶ Abmeldung- neue Abmeldegründe 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.

18  
1

## Sonstige Aktualitäten SV-Recht (136)

### ▶ ASVG-Verzugszinsen: 7,88 %

### ▶ Absenkung von Beiträgen 2016:

- IESG-Zuschlag ab 2016: 0,35 % (2015: 0,45 %)
- NSchG-Beitrag ab 2016: 3,4 % (2015: 3,7 %)

18  
2

## Aktuelle Änderungen und Neuerungen

- **Sonstige Aktualitäten Steuerrecht**

(Seiten 137 - 138)

## Sonstige Aktualitäten StR (137)

- **NeuFÖG – Änderungen ab 1. 1. 2016:**

- 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.

185

## Sonstige Aktualitäten StR (137)

- **Pensionsabfindungen – Barwertfreigrenze 2016:**
  - ab 1. 1. 2016: € 12.000,00
  
- **Sachbezug – Zinersparnis 2016:**
  - 1 %
  
- **DZ-Sätze 2016:**
  - unverändert wie 2015

186

## Sonstige Aktualitäten StR (138)

- **LStR-Wartungserlass 2015**
  - **Sachbezug Dienstwohnung**
    - **Hausbesorgerabschlag** (35 %) bei Dienstwohnungen kann auch bei Schulwarten, die überwiegend Hausbesorger-, Hausbetreuer- und Portiertätigkeiten ausüben, berücksichtigt werden.
    - Befindet sich bei Hausbesorger/innen, Hausbetreuer/innen und Portier/innen die Dienstwohnung außerhalb des zu betreuenden Gebäudes → **kein Hausbesorgerabschlag**

187

## Sonstige Aktualitäten StR (138)

- **LStR-Wartungserlass 2015**
  - **Arbeitslohn von dritter Seite**
    - Arbeitslohn von dritter Seite, welcher beim Arbeitgeber der Lohnsteuerpflicht unterliegt, erhöht das Jahressechstel nicht.

188

## Sonstige Aktualitäten StR (138)

- **LStR-Wartungserlass 2015**
  - **Freiwillige Abfertigung**
    - Bei 100 %-Vollübertritt ist in Bezug auf freiwillige Abfertigungen nur noch die Viertelregelung anzuwenden, nicht jedoch auch noch die Zwölftelregelung.