

Personalverrechnung – Highlights 2017

Aktuelle Änderungen und Neuerungen
Stand: 1. September 2017

Autor: Wilhelm Kurzböck (WIKU)
[#teamwikuyou`llneverwalkalone](#)

1

Inhalte

Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

- Wiedereingliederungsteilzeit,
- Änderungen bei der Familienhospiz,
- Lockerung beim Kündigungsschutz von älteren Arbeitnehmer/innen,
- Deregulierungsgesetz
- Änderungen beim Ausländerbeschäftigungsgesetz,
- Arbeitnehmerschutz-Deregulierungsgesetz,
- Beschäftigungsbonus,
- IESG-Novelle 2017,
- Privatinsolvenz,
- BUAG-Novelle 2017.

2

Inhalte

Gesetzliche Änderungen – SV-Recht

- 18 – 18-Aushilfenregelung nun auch im SV-Recht,
- Änderungen betreffend den SO-Beitrag,
- Änderungen
 - bei Erntehelfer/innen,
 - bei der Arbeitsstättenmeldung,
 - betreffend den mBGm
- Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz,
- Wohnbauförderungsbeitrag

3

Inhalte

Gesetzliche Änderungen – Steuerrecht

- Mitarbeiterbeteiligungsstiftungsgesetz
2017,
- Änderungen DZ

4

Inhalte

Rechtsprechung und sonstige Aktualitäten

- Arbeitsrecht,
- SV-Recht,
- Steuerrecht

5

Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

“ Wiedereingliederungsteilzeitgesetz

“ *Inkrafttreten: 1. 7. 2017*

“ Seiten 15 bis 26

{ 6 }

Wiedereingliederungsteilzeit (15)

“ Zweck:

- “ Nach einem längeren (mindestens 6 Wochen) durchgehenden Krankenstand gibt es die Möglichkeit, sich langsam wieder auf das frühere Arbeitspensum steigern zu können.
- “ Es werden aber nach ersten Schätzungen voraussichtlich nicht sehr viele davon Gebrauch machen.
- “ Es besteht hier kein Rechtsanspruch, ist aber eine „besondere Teilzeit“, daher benötigt man umfangreiche rechtliche Rahmenbedingungen.

“ Mögliche Dauer dieser befristeten Teilzeit:

- “ mindestens ein Monat,
- “ maximal sechs Monate
- “ einmalige Verlängerung auf mindestens 7 bis maximal 9 Monate möglich

7

Wiedereingliederungsteilzeit (15/16)

“ Voraussetzungen:

“ Mindestbeschäftigungsdauer:

- “ drei Monate,
- “ Erleichterungsregelung für Saisonbetriebe,
- “ Krankenstand und allfällige Karenzierungen sind anzurechnen.

“ schriftliche Vereinbarung → KEIN RECHTSANSPRUCH

“ vorhergehende Beratung der Vertragspartner durch *fit2work* (= eine Initiative der Bundesregierung),

“ Vorliegen eines Wiedereingliederungsplanes, entweder mit *fit2work* oder mit Arbeitsmediziner/innen ausgearbeitet (oder beides)

8

Wiedereingliederungsteilzeit (16)

Voraussetzungen - Fortsetzung:

- “ Beratungsgespräch mit *fit2work* erspart man sich dann, wenn ein fix fertiger Wiedereingliederungsplan mit Arbeitsmediziner/innen ausgearbeitet wurde, dem alle Beteiligten zugestimmt haben.
- “ Arbeitnehmer/in muss arbeitsfähig sein,
- “ Wiedereingliederungsgeld durch GKK muss genehmigt sein (WE-Teilzeit beginnt dann ab dem Tag, der auf die Zustellung der Genehmigung folgt).

9

Wiedereingliederungsteilzeit (17)

Vorzeitiger Abbruch:

- “ Ist arbeitnehmerseitig möglich,
- “ muss schriftlich verlangt werden, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Teilzeitmaßnahme nicht mehr vorliegt.
- “ Rückkehr zur früheren NAZ ist dann frühestens drei Wochen nach der Verständigung möglich.

Teilzeitbandbreiten:

- “ Absenkung der NAZ muss mindestens 25 % betragen,
- “ Absenkung der NAZ darf höchstens 50 % betragen,
- “ Wöchentliche NAZ muss mindestens 12 Stunden betragen,
- “ gebührendes Entgelt muss über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze liegen

10

Wiedereingliederungsteilzeit (17/18)

Inhalte der schriftlichen Vereinbarung:

- “ Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung,
- “ Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung,
- “ Lage der Stunden der Teilzeitbeschäftigung

Arbeitszeitverteilung:

- “ kann konstant (gleichbleibend), kann auch unterschiedlich verteilt werden (die Verteilung muss in der Vereinbarung aber stehen),
- “ der Verlauf der NAZ muss aber bei vereinbarter ungleichmäßiger Verteilung ansteigend sein (= Vereinbarung einer durchschnittlichen NAZ),
- “ unter Beachtung bestimmter Regeln dürfen bei der Vereinbarung einer durchschnittlichen NAZ sogar Teile der gesetzlich vorgegebenen Bandbreiten unterschritten werden.
- “ Innerhalb des Kalendermonats darf die NAZ nur insoweit unregelmäßig verteilt werden, als die vereinbarte NAZ im Durchschnitt erreicht wird UND in der Einzelwoche maximal um 10 % unter- oder überschritten wird.

11

Wiedereingliederungsteilzeit (18/19)

Rolle des Betriebsrates:

- “ muss zu den Gesprächen vor der Vereinbarung dieser Teilzeit eingeladen werden,
- “ er muss aber nicht zwingend daran teilnehmen,
- “ es kann (muss aber nicht) eine BV über betriebliche Rahmenbedingungen betreffend Wiedereingliederungsteilzeit abgeschlossen werden.

Auswirkung auf Vertrag:

- “ die Einstufung darf sich nicht verschlechtern,
- “ andere Tätigkeiten sind nur im Rahmen des vertraglich Zulässigen möglich.
- “ Teilzeitmehrarbeit darf freiwillig geleistet, aber nicht arbeitgeberseitig angeordnet werden → nicht zu empfehlen, kann den Wegfall des Wiedereingliederungsgeldes zur Folge haben.
- “ Lage der NAZ darf arbeitgeberseitig nicht einseitig geändert werden.

12

Wiedereingliederungsteilzeit (19)

Änderungen:

- “ es darf im Zuge einer Wiedereingliederungsteilzeit in Summe zweimal zu schriftlich vereinbarten Änderungen kommen und zwar
 - “ hinsichtlich der Dauer der Teilzeit und
 - “ hinsichtlich des zulässigen Arbeitszeitausmaßes

Höhe des Entgelts:

- “ das Entgelt wird anteilig reduziert,
- “ Überstundenpauschale bzw. All-in-Anteil (aliquot) muss weiterbezahlt werden,
- “ bei ungleichmäßiger Verteilung der NAZ muss Entgelt konstant hoch sein.
- “ Daraus resultierende Minusstunden dürfen nicht abgezogen werden.

13

Wiedereingliederungsteilzeit (19/20)

Ende dieser Teilzeit:

- “ Fällt das Wiedereingliederungsgeld von der GKK weg, dann ist auch diese Teilzeitvereinbarung ab dem Folgetag automatisch beendet.

Keine Vereinbarungsmöglichkeit für folgende Zeiträume:

- “ Mutterschutzzeiträume,
- “ Karenzzeiträume nach MSchG/VKG,
- “ Präsenz- oder Zivildienstzeiten

14

Wiedereingliederungsteilzeit (20)

“ Beendigungsansprüche:

“ Abfertigungen nach altem Recht sowie Urlaubersatzleistungen

“ sind mit jenem Entgelt zu bemessen, welches für den letzten Monat vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit gebührte

“ Kündigungsentschädigungen

“ aktuelles Entgelt zum Zeitpunkt der Beendigung, hochgerechnet auf die ursprüngliche Normalarbeitszeit ist heranzuziehen.

15

Wiedereingliederungsteilzeit (20/21)

“ Sonderzahlungen:

“ Keine spezielle Regelung vorgesehen, also auch keine generelle Mischberechnungsanordnung.

“ Vorgangsweise gemäß der OGH-Judikatur:

“ Prüfung, ob die SZ-Regelung (zB. KV) derartige Fälle (Übergang von Teil- auf Vollzeit oder umgekehrt) im Detail regelt,

“ falls nein → Prüfung, ob SZ-Regelung (zB KV) für ähnliche Fälle (zB für schwankende Leistungen) eine Regelung beinhaltet (zB Durchschnittsbetrachtung). Falls ja → analoge Anwendung,

“ falls nein → Mischberechnung.

“ Bei allen Varianten ist zu beachten, dass es ev. auch entgeltsfreie oder entgeltsverkürzte Zeiten wegen des langen Krankenstandes gab.

16

Wiedereingliederungsteilzeit (21)

“ Beiträge nach dem BMSVG:

“ Sind ausgehend von jener Arbeitszeit zu bezahlen, die vor dem Übertritt in die Wiedereingliederungsteilzeit maßgeblich war.

“ SV-Beiträge :

“ Sind vom **tatsächlichen Entgelt** zu berechnen (anders als bei Altersteilzeit oder bei Teilpension – erweiterte Altersteilzeit).

“ Altersteilzeit, Teilpension – erweiterte ATZ, Bildungsteilzeit:

“ Keine Wiedereingliederungsteilzeit möglich für die Dauer einer Altersteilzeit oder Teilpension – erweiterte Altersteilzeit.

“ Altersteilzeit, Teilpension – erweiterte ATZ und Bildungsteilzeit im Anschluss an eine Wiedereingliederungsteilzeit: herabgesetzte NAZ wird „ignoriert“.

17

Wiedereingliederungsteilzeit (21/22)

“ Kündigungsschutz:

“ Es gibt einen **Motivkündigungsschutz**, der sowohl dann wirkt, wenn man diese Maßnahme „anstrebt“, als auch dann, wenn man eine von Arbeitgeberseite entsprechend angebotene Maßnahme ablehnt.

“ Inkrafttreten:

“ 1. Juli 2017.

18

Wiedereingliederungsteilzeit (22/23)

“ Wiedereingliederungsgeld:

- “ Leistung aus der **Krankenversicherung** während der Wiedereingliederungsteilzeit für höchstens 9 Monate.
- “ Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in werden von der Genehmigung (aber auch betreffend den Wegfall) des Wiedereingliederungsgeldes durch den KV-Träger **verständigt.**
- “ **Genehmigung erfolgt durch cheförztlichen Dienst des KV-Trägers**
- “ Das WE-Geld kann wegfallen, wenn die vereinbarte Arbeitszeit zu **krass** überschritten wurde (mindestens um 10 %) oder wenn Rehabilitationsgeld bzw. eine Eigenpension gewährt werden.

19

Wiedereingliederungsteilzeit (23/24)

“ Wiedereingliederungsgeld:

- “ Das WE-Geld gebührt
 - “ in Höhe des erhöhten Krankengeldes (60 %), ermittelt vom ungekürzten Entgelt
 - “ und zwar für das entfallende Arbeitszeitausmaß
 - “ Arbeitszeitreduktion um 25 % → WE-Geld gebührt zu 25 %
- “ Ein Krankenstand während der Wiedereingliederungsteilzeit bewirkt keinerlei Änderungen, solange voller Entgeltsanspruch besteht.
- “ Wird der Entgeltsanspruch reduziert (z. B. auf 50 %), so
 - “ ermittelt die GKK für diesen Zeitraum das volle Wiedereingliederungsgeld,
 - “ reduziert dieses aber um die Höhe des fortbezahlten Entgelts.

20

Wiedereingliederungsteilzeit (24 - 26)

Wiedereingliederungsgeld:

- “ Erneutes Wiedereingliederungsgeld bekommt man erst nach einer „**Sperre**“ von **18 Monaten**.
- “ WE-Geld bewirkt eine **Teilpflichtversicherung in der PV**, sodass „in Summe“ währen der WE-Teilzeit nahezu keine Einbußen bei der Pensionsbemessung vorliegen.
- “ WE-Geld-Zeiträume werden für **spätere Berechnung des Arbeitslosengeldes** ausgeklammert, dies gilt auch hinsichtlich einer allfälligen Wochengeldberechnung.
- “ Krankengeld unmittelbar nach WE-Geld: Basis: Entgelt aus Dienstverhältnis plus WE-Geld.
- “ Besteuerung des WE-Geldes erfolgt so wie jene des GKK-Krankengeldes (pauschal mit Pflichtveranlagungsfolge). 21

Gesetzliche Änderungen – Arbeitsrecht

▶ Familienhospizmanahmen

▶ *Inkrafttreten: 1. 7. 2017*

▶ Seiten 26 bis 27

Familienhospizmaßnahmen (26 – 27)

▶ Änderung ab 1. 7. 2017:

- Wurde die „Maßnahme“ in Bezug auf schwerst erkrankte Kinder vollständig ausgeschöpft, so ist es ab 1. 7. 2017 „offiziell“ möglich sein, diese Maßnahme erneut im vollen zeitlichen Umfang für eine weitere notwendige Therapie in Anspruch nehmen zu können.
- Insgesamt ist hier also 2 mal die Variante „5 + 4“ ab 1. 7. 2017 als Rechtsanspruch möglich
- Praktisch (aus Leistungssicht: Pflegegeld) wurde dies bis dato schon „so gelebt“.
- Nun wird es als Anspruch verankert.

23

Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

● Kündigungsschutz ältere Arbeitnehmer/innen - Lockerung

● *Inkrafttreten: 1. 7. 2017*

● Seite 27

24

Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer/innen (27)

- Änderung ab 1. 7. 2017:

- Für Einstellungen ab 1. Juli 2017 gilt:

- Ist der/die Arbeitnehmer/in zum Zeitpunkt des Eintrittes **50 Jahre oder älter** → Beurteilung der Sozialwidrigkeit erfolgt ohne Berücksichtigung der altersbedingten Schwierigkeit zur Erlangung eines Arbeitsplatzes

25

Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

- Deregulierungsgesetz

(Seite 28)

26

Deregulierungsgesetz 2017 (28)

Aushangpflichtige Gesetze:

- Die **Aushangpflicht** der meisten arbeitsrechtlichen Gesetze **entfiel mit 30. Juni 2017**.
- Allerdings müssen weiterhin **Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen** für Lenker/innen (LKW-Fahrer/innen, Busfahrer/innen, ð) aufgrund europarechtlicher Vorgaben weiter im Betrieb zur Einsichtnahme aufliegen (Hinweis im Dienstzettel bzw. Arbeitsvertrag daher weiterhin erforderlich).

27

Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

□ **Ausländerbeschäftigungsgesetz**

- *Anpassung der Saisonarbeitnehmerbestimmungen,*
- *Änderungen der Beschäftigung von drittstaatsangehörigen Schüler/innen, Studierenden sowie Studienabsolvent/innen,*
- *Änderungen bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung*
- *Änderungen bei den Rotationsarbeitskräften,*
- *Neue Aufenthaltstitel „ICT“ sowie „Familiengemeinschaft“,*
- *Änderungen bei Rot-Weiß-Rot-Karte*

■ **Inkrafttreten:**

- **Für Sachverhalte ab 1. Oktober 2017**

(Seiten 28 - 37)

28

Ausländerbeschäftigungsgesetz (28 - 29)

□ Anpassung der Saisonarbeiterregelung

- betrifft Arbeitnehmer/innen aus Drittstaaten,
- 14/12-Regelung wird zur 9/12-Regelung,
 - innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten → maximal für 9 Monate Beschäftigungsbewilligung
- Verlängerungsanträge dürfen nicht wegen Kontingentsüberschreitung vom AMS abgewiesen werden.
- Zurverfügungstellung einer **ortsüblichen Unterkunft** ohne **sofortigen Mietabzug vom Lohn**
 - Zuwiderhandlung: Gefahr des Widerrufs der Beschäftigungsbewilligung

29

Ausländerbeschäftigungsgesetz (29)

□ Beschäftigungsbewilligung für Studierende und Schüler/innen

- für drittstaatsangehörige Schüler/innen und Student/innen können ab 1. Oktober 2017 Beschäftigungsbewilligungen für Beschäftigungen **bis zu 20 Wochenstunden** bewilligt werden.

30

Ausländerbeschäftigungsgesetz (29 - 30)

□ Studienabsolvent/innen in Österreich

- Drittstaatsangehörige **Studienabsolvent/innen** werden in das **RWR-Karten-System** einbezogen
 - → Entlohnung muss mindestens **45 % der monatlichen HB** (2017: € 2.241,00; 2018: € 2.308,45) betragen,
 - Tätigkeit muss der Ausbildung entsprechen.
 - Aufenthaltsrecht nach der positiven Absolvierung des Studiums → 12 Monate, wenn RWR-Karte angestrebt wird → Arbeitssuchefrist
 - Während dieser Zeit : Möglichkeit auf Basis einer Beschäftigungsbewilligung für 20 Wochenstunden zu arbeiten.

31

Ausländerbeschäftigungsgesetz (30 - 31)

□ Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung

- Nach EuGH und VwGH-Judikatur benötigen Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen mit **Sitz in einem EU/EWR-Land** im Falle der Überlassung von drittstaatsangehörigen Personen nach Österreich keine Beschäftigungsbewilligung mehr:
 - Ausnahme: Sitz des überlassenden Unternehmens in Kroatien
- Es reicht eine **EU-Überlassungsbestätigung** → wird automatisch durch AMS ausgestellt, nachdem die ZKO 4-Mitteilung vom überlassenden (ausländischen) Unternehmen durchgeführt wurde.

32

Ausländerbeschäftigungsgesetz (31)

□ Rotationsarbeitskräfte

- Keine Beschäftigungsbewilligungen und auch keine Entsendebewilligungen sind mehr erforderlich.
- Es reicht eine Verständigung an das AMS (durch das inländische Unternehmen) spätestens 2 Wochen im Voraus.
- Rotationsarbeitskräfte:
 - Arbeitnehmer/innen aus der Geschäftsleitung,
 - die für Zwecke der Aus- und Weiterbildung
 - bei inländischer Niederlassung,
 - „rotierend“ betreffend den Arbeitsort eingesetzt werden
- **Entsendedauer:** maximal 24 Monate

33

Ausländerbeschäftigungsgesetz (32)

□ ICT-Arbeitskräfte

- Vorübergehende Entsendung von **Führungskräften** oder **Spezialist/innen** oder **Trainees** aus einem Unternehmen mit **Sitz in einem Drittland** nach Österreich in eine Niederlassung oder in ein Unternehmen, welches unter derselben (wirtschaftlichen) Leitung steht.
- Entweder besteht **Unternehmensidentität** oder – aus wirtschaftlicher Sicht - eine **einheitliche Leitung** - verschiedener Unternehmen (Unternehmensgruppe – Konzern).
- Keine Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

34

Ausländerbeschäftigungsgesetz (32/33)

ICT-Arbeitskräfte

- **Variante „Kurzfristiger ICT- Einsatz“**
 - maximal 90 Tage innerhalb von 180 Tagen plus
 - ICT-Aufenthaltstitel („ICT-Karte“) eines anderen EU-Mitgliedslandes muss vorhanden sein,
 - hier stellt das AMS eine **EU-Entsendebestätigung** aus,
 - Basis: **ZKO 3 – Mitteilung** durch entsendendes ausländisches Unternehmen,
 - kein eigener Aufenthaltstitel in Österreich erforderlich

35

Ausländerbeschäftigungsgesetz (32/33)

ICT-Arbeitskräfte

- **Variante „Langfristige ICT- Einsätze“**
 - Mindestbeschäftigungsdauer im ausländischen Unternehmen vor Ö-Einsatz beachten!
 - Führungskräfte und Spezialist/innen → 9 Monate
 - Trainees → 6 Monate
 - ausländischer Arbeitsvertrag mit Rückkehrrecht,
 - Ablehnungsgründe können sein: verhängte Sanktionen gegenüber ausländische/n Arbeitgeber/in oder inländische Niederlassung wegen
 - illegaler Beschäftigung,
 - nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit,
 - Lohndumping

36

Ausländerbeschäftigungsgesetz (34)

ICT-Arbeitskräfte

□ Variante „Langfristige ICT- Einsätze“

- Zulassungsverfahren entspricht dem **RWR-Karten-Zulassungsverfahren**,
- Antrag auf Erteilung dieser Aufenthaltsbewilligung zuzüglich Erklärung der österreichischen Niederlassung, dass die **im Antrag angeführten Beschäftigungsbedingungen** eingehalten werden,
- Dokumente werden bei Magistrat oder BH eingereicht (durch Arbeitnehmer/in oder österreichische Niederlassung).

37

Ausländerbeschäftigungsgesetz (35/36)

□ Variante „mobile ICT“ („mobile ICT“)

- vorhandener ICT-Aufenthaltstitel eines anderen Mitgliedslandes,
- mehr als 90 Tage Einsatz im Bundesgebiet,
- Fremdenbehörde muss binnen 20 Tagen nach Einbringung des Antrages entscheiden, sonst darf die Beschäftigung vorerst auch ohne „mobile ICT“ angetreten werden → **beschleunigtes Verfahren**,
- nur bei dieser Variante hat auch die „**Kernfamilie**“ begünstigten Zugang zum Arbeitsmarkt (keine Beschäftigungsbewilligung erforderlich → es reicht eine **Aufenthaltsbewilligung „Familien-gemeinschaft“**, um eine Beschäftigung aufnehmen zu dürfen),

38

Ausländerbeschäftigungsgesetz (36/37)

□ **Widerruf von Beschäftigungsbewilligungen**

- Wird vom AMS den jeweiligen Landespolizeidirektionen mitgeteilt.

□ **Rot-Weiß-Rot-Karte:**

- Fachkräfte in Mangelberufen → im Punkteschema (Zulassungsvoraussetzung) werden die Punkte „Berufserfahrung“ sowie „Sprache“ aufgewertet, der Punkt „Lebensalter“ hingegen wird abgewertet.
- Somit haben nun auch ältere Arbeitnehmer/innen leichter Chancen auf eine Rot-Weiß-Rot-Karte.
- Die maximal mögliche Gültigkeitsdauer einer „Rot-Weiß-Rot-Karte“ wird zudem generell von 1 auf 2 Jahre verlängert, anschließend besteht die Möglichkeit, auf „Rot-Weiß-Rot-Karte“ plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang umzusteigen

39

Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

“ **Arbeitnehmerschutz-Deregulierungsgesetz**

- “ *Nichtraucherschutz in Betrieben* → ab 1. 5. 2018
- “ *Arbeitszeit- und arbeitsruherechtliche Änderungen* → 1. 8. 2017
- “ *Änderungen im Mutterschutzgesetz sowie im ASVG* → 1. 1. 2018

“ (Seite 37 bis 40)

[40]

AN-Schutz-Deregulierungsgesetz (37)

Änderung im ASchG:

- “ Nichtraucher/innenschutzregelungen in Betrieben sollen mit Wirkung ab 1. 5. 2018 an das TNRSG angepasst werden
 - “ Allgemeines Rauchverbot in Arbeitsstätten in Betrieben, in denen auch Nichtraucher/innen beschäftigt werden (in diesen Fällen darf auch Arbeitgeber/in nicht rauchen),
 - “ Einrichtung eines Raucherraumes ist zulässig (nicht aber zwingend),
 - “ Wasserpfeifen und Liquids sind vom Rauchverbot erfasst.

41

AN-Schutz-Deregulierungsgesetz (37/38)

Änderungen im Arbeitszeitgesetz

- “ Anordnungsrecht des Arbeitsinspektorats zwecks Abhaltung **zusätzlicher** (d. h. über das Gesetz hinausgehender und bezahlter) **Ruhepausen** entfiel mit 1. August 2017.
- “ Diesbezüglich ergangene Bescheide aus der Vergangenheit verloren mit 1. August 2017 ihre Gültigkeit.
- “ **Meldepflicht** betreffend Arbeitszeiten über die Höchstgrenzen hinaus **in außergewöhnlichen Fällen** wurde mit 1. August 2017 von 4 **auf 10 Tage** erweitert.

42

AN-Schutz-Deregulierungsgesetz (38/39)

Änderungen im Arbeitsruhegesetz:

- “ Aufhebung diverser Meldepflichten nach dem ARG (allesamt per 1. August 2017):
 - “ Gesetzlich erlaubte generelle Arbeiten während Wochen(end)- bzw. Feiertagsruhe nach § 10 ARG,
 - “ Bauarbeiten im öffentlichen Interesse nach § 12 ARG,
 - “ Einsatz auf Messen während Wochen(end) bzw. Feiertagsruhe,
- “ Anhebung der Meldefrist im Falle von Verletzungen der Wochen(end)- bzw. Feiertagsruhe in „**außergewöhnlichen Fällen**“ von 4 auf **10 Tage** → gilt ab 1. August 2017
- “ Keine Befugnis (mehr) für Arbeitsinspektorat zur Lohnkontrolle → gilt ab 1. August 2017

43

AN-Schutz-Deregulierungsgesetz (39)

Änderungen im Mutterschutzgesetz sowie im ASVG:

- “ **Vorzeitiger Mutterschutz** wird ab 1. Jänner 2018 auch von **fachärztlicher Seite** bescheinigt werden können („Freistellungszeugnis“).
- “ Durch Verordnung soll noch festgelegt werden, in welchen konkreten Fällen **Amts- bzw. Arbeitsinspektionsärzt/innen** nicht mehr benötigt werden bzw. wo sie noch benötigt werden.
- “ Durch eine Änderung im ASVG wird auch sichergestellt, dass das Wochengeld im Falle vorzeitigen Mutterschutzes auch im Falle von „Freistellungszeugnissen“ zusteht.

44

AN-Schutz-Deregulierungsgesetz (40)

Weitere Änderungen im Mutterschutzgesetz:

- “ Arbeit auf Arbeitsplätzen mit **Einwirkungen von elektromagnetischen Feldern** → Grenzwertüberschreitung führt ab 1. August 2017 zu Beschäftigungsverbot.
- “ Schwangere Künstler/innen dürfen bei der Aufführung von Bühnenwerken bis 24 Uhr tätig sein (bisher: bis 22 Uhr).
- “ Ausnahmebescheid durch Arbeitsinspektorat nicht mehr erforderlich.
- “ Wurden Arbeitnehmerinnen ausschließlich für Arbeiten an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen, so **entfällt** für diese ab 1. August 2017 bei Eintreten einer Schwangerschaft das **Beschäftigungsverbot**.

45

46

Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

Der Beschäftigungsbonus

■ Eintritte ab 1. Juli 2017

■ Seiten 41 - 55

Der Beschäftigungsbonus - Allgemeines (41)

Der **Beschäftigungsbonus** ist im **AWS-Gesetz** geregelt.

Bonusauszahlungen darf bzw. kann es nur geben, solange keine vollstreckbaren Abgaben- bzw. Beitragsrückstände vorhanden sind

- AWS muss bei Hauptverband und BMF entsprechende Vorabinfos einholen

GPLA überprüft den Bonus mit (nicht direkt, sondern indirekt über Datenträgeraustausch)

Beschäftigungsbonus ist steuerfrei.

Der Beschäftigungsbonus - Allgemeines (41)

- **Lohnnebenkostenzuschuss** für Unternehmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen

- www.beschaefigungsbonus.at →

- detaillierte Infos,
- Antragsstellung,
- Newsletter

- Abwicklung durch „aws“ (Austria Wirtschaftsservice) = Förderbank des Bundes

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (42)

- Es können nur Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. 7. 2017 rechtlich beginnen, gefördert werden
- Größe des Unternehmens, Rechtsform und Branche spielen keine Rolle
- Pro Unternehmen → nur ein Antrag möglich → bei Bedarf Antragsweiterungen
- Unternehmenssitz oder Betriebsstätte müssen in Österreich sein
- Zusätzliche Arbeitsplätze müssen geschaffen werden
- „Staatliche Unternehmen“ (= S13) sind nur dann förderungswürdig, wenn sie keine hoheitlichen Aufgaben ausführen bzw. mit anderen Unternehmen im Wettbewerb stehen → Liste der „staatlichen Einheiten“ unter www.beschaeffigungsbonus.at

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (43)

- **Neu gegründete Unternehmen** können den Bonus ebenfalls beantragen
 - Bestätigung von **Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfung**, dass Neugründung nicht missbräuchlich erfolgte.
 - Neugründungen vor dem 1. 1. 2017 sind von „Haus aus“ nicht missbräuchlich.
- Analoges gilt betreffend Um- und Ausgründungen
- Antragseinbringungsfrist ist im Normalfall 30 Kalendertage nach der Begründung des Dienstverhältnisses.
- Unterschrift des Steuerberaters bzw. der Steuerberaterin kann nicht durch eine Unterschrift eines gewerblichen Buchhalters bzw. einer gewerblichen Buchhalterin ersetzt werden.

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (43)

- Förderungstaugliches Arbeitsverhältnis:
 - muss **ab 1. Juli 2017** neu begründet werden (Anmeldung mit Datum ab 1. Juli 2017),
 - unterliegt der **Vollversicherungspflicht** und ist für **mindestens 4 Monate** aufrecht,
 - unterliegt der **KommSt-Pflicht** sowie dem **österreichischen Arbeits- und Sozialrecht**,
 - wird **nicht** noch **zusätzlich** einschlägig **gefördert**,
 - Vertrag mit **ehemals arbeitsloser Person** oder **Bildungsabgänger/in** oder **Jobwechsler/in**.

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (44)

- Arbeitsverhältnis muss **mindestens 4 Monate** gedauert haben (als Ende ist hier das „Ende der Versicherung“ maßgeblich),
- **Unschädlich** sind folgende Befreiungen von der KommSt:
 - Befreiung als begünstigt behinderte Person oder
 - Befreiung nach § 8 *KommStG* (ÖBB bzw. mildtätige Unternehmen).
- **Schädlich** sind folgende Förderungen:
 - aws Lohnnebenkostenförderung für innovative Start-ups (aws),
 - Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ (AMS),
 - Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen, die die ersten Beschäftigten einstellen (AMS),
 - Aktion 20.000 (AMS),
 - Entgeltbeihilfe (BMASK),
 - Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe (BMASK)
- Liste der „schädlichen Förderungen“ findet man ab 1. 7. 2017 unter www.beschaeftigungsbonus.at und wird laufend erweitert werden.

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (44/45)

- Meldung des „zusätzlichen Arbeitsverhältnisses“ an die aws hat innerhalb von 30 Kalendertagen nach dem Eintritt zu erfolgen.
- Ausnahme:
 - im Falle von Teilzeitbeschäftigungen bei erreichtem Vollzeitäquivalents,
 - hier reicht die Meldung binnen 30 Kalendertagen nach Eintritt des/der letzten relevanten Teilzeitbeschäftigten
- Vorbeschäftigung **innerhalb der letzten 6 Monate** vor dem Eintritt **im selben Unternehmen** oder **innerhalb des Konzerns** ist „schädlich“:
 - überlassene Arbeitskräfte
 - geringfügig Beschäftigte
 - freie Dienstnehmer/innen
 - Karenzierte sowie Präsenz- bzw. Zivildienstler/innen

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (45/46)

- Teilzeitdienstverhältnisse sind förderbar, wenn sie jeweils **vollversichert** sind UND ein **Vollbeschäftigungsäquivalent** ergeben (in Summe also mindestens 38,5 Stunden an NAZ).
- Geringfügige Beschäftigungen sind grundsätzlich **nicht förderbar**.
- **Lehrlinge, Anlernlinge und Aspirant/innen** sind bei Übernahme als Fachkraft **förderungsfähig**, nicht jedoch zum Zeitpunkt des Abschlusses des Lehrvertrages.

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (46/47)

- Arbeitnehmer/innen, die sich in Karenz befinden und zurückkehren, sind **nicht förderbar** (keine zusätzlichen Arbeitsverhältnisse).
- **Freie Dienstnehmer/innen** sind auch **förderungstauglich**, wenn sie **vollversichert** sind und die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.
- **Keine Obergrenze** betreffend die **Zahl der Arbeitsverhältnisse**, für die es den Beschäftigungsbonus geben kann.
- **Arbeitslose Personen müssen**
 - binnen drei Monaten vor dem Eintritt „arbeitslos“ gemeldet oder beim AMS in Schulung (gewesen) sein,
 - Leistungsbezug ist nicht erforderlich,
 - Vormerkung als arbeitsuchend nicht ausreichend,
 - Mindestdauer einer AMS-Schulung bzw. einer AMS-Vormerkung als arbeitslos gibt es nicht.
 - Bestätigung von Arbeitnehmer/in sinnvoll!
 - Zusätzlich muss der **Aufenthaltstitel** „passen“ (Dokumente sind der aws zu übermitteln).
 - Binnen der letzten 6 Monate darf jedoch keine Beschäftigung im Unternehmen oder „Konzernverbund“ vorgelegen sein!

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (47)

- **Bildungsabgänger/innen**
 - öffentliche und private Schulen,
 - Universitäten,
 - Privatuniversitäten,
 - Fachhochschulen
- Liste wird ab 1. 7. 2017 unter www.beschaeffigungsbonus.at abrufbar sein.
- WIFI- bzw. BFI-Lehrgänge sind nur zum Teil geeignet (nur dann, wenn eine „gesetzlich geregelte Ausbildung“ durchlaufen wird).
- Ausländische Ausbildungen „zählen“ nicht!

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (48/49)

■ Bildungsabgänger/innen

- Ausbildung muss zumindest 4 Monate gedauert haben,
- Ausbildung darf nicht weiter zurückliegen als 12 Monate (gerechnet vom Eintritt),
- Abschluss ist nicht erforderlich.

■ Jobwechsler/innen

- Binnen der letzten 12 Monate muss zumindest an vier Monaten eine voll- oder teilversicherte Beschäftigung ununterbrochen ausgeübt worden sein.
- Auch früher selbständig Erwerbstätige können als „Jobwechsler/innen“ gelten.
- Auch geringfügig Beschäftigte dürfen in den letzten 6 Monaten vor dem Eintritt weder im Unternehmen noch im Konzern beschäftigt gewesen sein.
- Vorbeschäftigung im Ausland gilt als „Jobwechsel“, wenn diese Beschäftigung in Österreich der Pflichtversicherung unterworfen war.
- Wechsel des Lehrbetriebes durch Lehrling → nicht förderbar!

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (49 - 51)

■ Zusätzliche Arbeitsverhältnisse

- „Referenzwert“ (= Bezugsgröße) sind
 - Beschäftigtenstand des Tages vor dem ERSTEN zusätzlichen Dienstverhältnis plus
 - Beschäftigtenstände der 4 Quartalsenden vor der ERSTEN Einstellung,
 - der höchste dieser Werte wird „vertraglich festgeschrieben“,
 - erst wenn dieser durch ein Vollzeitäquivalent am Abrechnungstichtag (→ 12 Monate nach dem Beginn des ersten zusätzlichen Arbeitsverhältnisses minus 1 Tag) überschritten wird.
 - Vollzeitäquivalent = mindestens 2 Teilzeitbeschäftigten mit NAZ von in Summe 38,5 Stunden.
 - Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte zählen nicht, karenzierte Beschäftigten zählen schon!
 - Bei Konzernen zählt nicht der „gesamte Konzern“, sondern das jeweilige Unternehmen.
 - Hat ein Unternehmen mehrere Niederlassungen → es zählt das gesamte Unternehmen (nicht die einzelne Niederlassung).
 - Leasingpersonal zählt nur beim Überlasser, nicht beim Beschäftigter!

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (51/52)

■ Zusätzliche Arbeitsverhältnisse

- Kam es bis zum Zeitpunkt der Abrechnung (= 12 Monate nach der Begründung des ERSTEN förderungsfähigen Beschäftigungsverhältnisses) zu einem Rückgang des Beschäftigungsstandes → Rückgang muss wieder ausgeglichen werden (davor ist eine Auszahlung nicht möglich).
- Sind zum Abrechnungszeitpunkt grundsätzlich förderbare Arbeitsverhältnisse dabei, die aber zum Zeitpunkt der Abrechnung noch keine 4 Monate gedauert haben → Abrechnung zum nächsten Termin (12 Monate später).

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (53)

■ Förderbare Lohnnebenkosten (maximal berechnet von HB)

- Krankenversicherungsbeitrag,
- Unfallversicherungsbeitrag,
- Pensionsversicherungsbeitrag,
- Arbeitslosenversicherungsbeitrag,
- IESG-Zuschlag (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz),
- Wohnbauförderungsbeitrag,
- Mitarbeitervorsorge (BMSVG),
- Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds,
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (Kammerumlage der Wirtschaftskammer),
- Kommunalsteuer.

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (53/54)

► Förderbare Lohnnebenkosten

- Löhne bzw. Gehälter, die bei der Antragsstellung bekanntgegeben werden → pauschale Valorisierung (2 % p. a.).

► Arbeitnehmerdaten an aws

- Arbeitgeber/in muss sich Zustimmung von Arbeitnehmer/in, dass dessen Daten an aws weitergegeben werden.

Der Beschäftigungsbonus - FAQ (54/55)

► Überprüfungsmaßnahmen:

- GPLA,
- Organe der aws,
- Unterlagen müssen **10 Jahre** nach der letzten **Auszahlung einer Förderung** aufbewahrt werden.
- Verstöße gegen gesetzliche Gleichbehandlungsbestimmungen können zur Rückforderung oder zur Verweigerung der Auszahlung der Förderung führen.

Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

IESG-Novelle 2017

- ~ Sicherung von Zeitguthaben
- ~ Sicherung auch von einmaligen Zahlungen
- ~ Inkrafttreten: 1. August 2017

- ~ Seiten 55 - 56

IESG-Novelle 2017 (55)

Sicherung von Zeitguthaben:

- ~ Zeitguthaben sind zusätzlich IESG-gesichert und zwar
 - ~ mit einem eigenen Sicherungsdeckelungsbetrag (25 % der täglichen HB je Arbeitsstunde)
 - ~ Sicherung erfolgt nun in Bezug auf die vergangenen sechs Monate vor der Fälligkeit (es zählt nunmehr nicht mehr, wann die Plusstunde^o erbracht wurde, sondern wann sie zur Bezahlung fällig wurde).

IESG-Novelle 2017 (55)

„Anpassung bei den gesicherten Ansprüchen:

- “ Klargestellt wurde, dass nun auch einmalige Leistungen IESG-gesichert sind wie zB
 - “ Jubiläumsgelder,
 - “ Aufwandsentschädigungen,
 - “ Ansprüche aus kollektivvertraglichen Freizeitoptionen
- “ Offene Ansprüche, die aus einer unterkollektivvertraglichen Entlohnung resultieren, sind nicht mehr nur auf die letzten 6 Monate gesichert.

Gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

Änderungen bei der Privatinsolvenz

Inkrafttreten: 1. November 2017

Seiten 56 bis 57

Privatinsolvenz (56)

- Keine für die LV relevanten Änderungen
- Interessante Punkte der Novelle:
 - keine außergerichtliche Einigung vorab mit den Gläubiger/innen mehr erforderlich,
 - Schuldner/innen, die über kein pfändbares Einkommen verfügen,
 - müssen keinen Zahlungsplan mehr anbieten und können direkt im Abschöpfungsverfahren landen.
 - müssen jedoch dem Gericht laufend über die Bemühungen berichten, einen Arbeitsplatz zu erlangen.

67

Privatinsolvenz (56/57)

- Interessante Punkte der Novelle - Fortsetzung:
 - **Für Abschöpfungsverfahren**
 - keine Gläubigerzustimmung mehr notwendig,
 - Dauer maximal 5 (früher 7) Jahre,
 - keine Mindesterfüllungsquote mehr erforderlich (früher 10 %),
 - **Wegfall der Sperrfrist**
 - 20jährige Sperrfrist nach gescheitertem Abschöpfungsverfahren ist Vergangenheit,
 - „Gesperrte“ können nun erneut ein Abschöpfungsverfahren beantragen.
 - **Übergangsregelungen:**
 - Abschöpfungsverfahren, die vor dem 1. November 2017 begonnen haben, enden spätestens mit 1. November 2022 (auch ohne Restschuldbefreiung)

68

Gesetzliche Änderungen – Arbeitsrecht

69

• **BUAG-Novelle**

- *Abwicklung von BUAG-Todfallsansprüchen → gilt ab 1. 8. 2017*
 - *Absenkung der BUAG-Verzugszinsen → gilt ab 1. 1. 2018*
- *Änderung bei BUAG-Urlaubersatzleistung → gilt ab 1. 8. 2017*
 - *Änderung bei BUAG-Urlaubsabfindung → gilt ab 1. 8. 2017*
 - *Neue „BUAG-Altersteilzeit“ → gilt ab 1. 1. 2018*
- *Neue Regelungen für Teilzeitkräfte und fallweise Beschäftigte → gelten ab 1. 1. 2018*
 - (Seiten 56 - 61)

BUAG-Novelle 2017 (57)

70

• **BUAG-Todfallsansprüche:**

- Neufassung der Regelung soll die Abwicklung beschleunigen.
- Betroffen sind:
 - ✘ *Urlaubsabfindung nach § 10 BUAG*
 - ✘ *BUAG-Abfertigung nach „altem Recht“,*
 - ✘ *ersatzweise Winterfeiertagsvergütung,*
 - ✘ *Überbrückungsabgeltung*
- Anspruchsberechtigt gegenüber der BUAK sind:
 - ✘ *Ehepartner/in sowie*
 - ✘ *Kinder (auch Wahl-, Pflege- und Stiefkinder)*

BUAG-Novelle 2017 (57/58)

71

• **BUAG-Todfallsansprüche:**

- Anspruch muss **schriftlich binnen drei Monaten** (nach dem Tod) gegenüber der BUAK geltend gemacht werden.
- Einantwortungsurkunden werden **nicht benötigt**.
- Wird kein Antrag (fristgerecht) gestellt, dann kommen die Ansprüche **in die Verlassenschaft**.
- Stellt nur eine von mehreren (anspruchsberechtigten) Personen fristgerecht einen Antrag, so bezahlt die BUAK nur an jene Person, die den Antrag fristgerecht gestellt hat.
- Die Herausgabe des Anteils betreffend die anderen, die „zu spät“ kamen, ist **im „Innenverhältnis“** zu klären.
- Neuerung gilt in Bezug auf **Todesfälle nach dem 31. 7. 2017**.

BUAG-Novelle 2017 (58)

72

• **BUAG-Verzugszinsen:**

- Werden mit Wirkung ab 1. 1. 2018 auf ASVG-Zinsniveau abgesenkt.
- Basiszinssatz (Wert vom 31. 10. des Vorjahres) plus 4 %
- Für 2017 wären dies theoretisch: 3,38 %

BUAG-Novelle 2017 (58)

73

- **BUAG-Urlaubersatzleistung:**
 - Würde eine Urlaubersatzleistung binnen 6 Monaten nach dem Austritt verfallen, dann erfolgt automatisch eine Ausbezahlung durch die BUAK (vor dem 1. 8. 2017 waren es 5 Monate).

- **BUAG-Urlaubsabfindung:**
 - Nach Zuerkennung von Überbrückungsgeld steht BUAG-Arbeitnehmer/in auch die Urlaubsabfindung zu (falls Urlaubsanspruch offen ist).

- Beide Änderungen traten mit 1. August 2017 in Kraft.

BUAG-Novelle 2017 (59)

74

- **BUAG-Altersteilzeit:**
 - Da die „altbekannte“ **Altersteilzeit im Baubereich** zu wenig angenommen wird, soll es ab 1. 1. 2018 eine **eigene Altersteilzeit für ältere Arbeitnehmer/innen im BUAG-Bereich** geben.
 - Das „**Altersteilzeitgeld**“ (die Förderung) kommt dabei nicht vom AMS, sondern aus dem „**BUAK-Unterstützungsfonds**“.
 - Details werden noch **in speziellen Richtlinien** geklärt werden:
 - × Arbeitszeitabsenkung auf zwischen 50 bis 80 %,
 - × Lohnausgleich von 50 %
 - × SV-Beitragsgrundlage von 100 % (Dienstnehmer – und Dienstgeberanteile)
 - × BUAG-Urlaubszuschläge von um 50 % erhöhter Basis
 - × BUAG-Abfertigung ALT wird ausgehend von ursprünglicher NAZ berechnet
 - × Überbrückungsabgeltung wird um jenes Ausmaß reduziert, das der Herabsetzung der NAZ entspricht.

BUAG-Novelle 2017 (59)

75

• **BUAG-Regelung für „fallweise Beschäftigte“:**

- Für Zwecke der BUAG-Urlaubszuschlagsberechnung wird es ab dem 1. 1. 2018 eine eigene Berechnungsart geben:
 - ✦ es wird der **Begriff der „fallweisen Beschäftigung“** aus dem ASVG „übernommen“ .
 - ✦ Ausgehend von der Basis eines/einer vollbeschäftigten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin wird **je Beschäftigungstag 1/5 des Wochenzuschlages** herangezogen.

BUAG-Novelle 2017 (60)

76

• **Neue BUAG-Meldepflichten in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte und fallweise Beschäftigte:**

- Wegen des Verdachts verstärkter „Schwarz-Entlohnungen“ auf dem Teilzeitsektor gibt es bei Teilzeitkräften und fallweisen Beschäftigten folgende Änderungen:
 - ✦ **Erstmeldungen** sind **bei Teilzeitkräften** sowie **bei fallweise Beschäftigten** ab 1. 1. 2018 **VOR** der Arbeitsaufnahme zu erstatten (bis 31. 12. 2017: innerhalb von 2 Wochen ab der Beschäftigungsaufnahme),
 - ✦ die **Erstmeldung** muss umfassen:
 - Ausmaß der Normalarbeitszeit,
 - Lage der Normalarbeitszeit,
 - Arbeitsort (NEU ab 1. 1. 2018)

BUAG-Novelle 2017 (60)

77

- **Neue BUAG-Meldepflichten in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte und fallweise Beschäftigte:**
 - Ändern sich diese **Daten** (entweder die Dauer der NAZ oder die Lage der NAZ sowie der Arbeitsort), so muss ab 1. 1. 2018 eine **Änderungsmeldung** VOR der jeweiligen **Arbeitsleistung** erfolgen (bis 31. 12. 2017: Meldung zwischen 1. und 15. des Folgemonats).
 - Sanktionen bei Meldeverstoß (Erst- oder Änderungsmeldung):
 - ✦ Zuschlagsvorschreibung auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung
 - für den „Zuschlagszeitraum der BUAK-Aufdeckung“ des Meldeverstoßes
 - sowie für die zwei davorgelegenen Zuschlagszeiträume
 - ✦ Sanktion kann verhindert werden, indem der BUAK binnen 4 Wochen ab der Zustellung Zuschlagsvorschreibung (= 3. Tag nach Übergabe durch BUAK an die Post) die tatsächlich absolvierte Arbeitszeit nachgewiesen wird.

BUAG-Novelle 2017 (61)

78

- **BUAG-Zuschlagspflicht bei Teilzeitmehrarbeit:**
 - Bis 31. 12. 2017: Teilzeitmehrarbeit ist von den BUAG-Zuschlägen befreit.
 - Ab 1. 1. 2018: Teilzeitmehrarbeit unterliegt den BUAG-Zuschlägen

Gesetzliche Änderungen - Sozialversicherungsrecht

□ 18 – 18 – Aushilfenregelung auch im ASVG

■ *Inkrafttreten: 1. Jänner 2018*

(Seite 62)

79

Aushilfenregelung im ASVG (62)

- **Ab 1. Jänner 2018** gibt es das sv-rechtliche Pendant (ASVG) zur „steuerlichen Aushilfenregelung (18 – 18)“.
- Übt eine **geringfügig beschäftigte Person** parallel auch noch eine vollversicherte Beschäftigung nach dem ASVG aus, so hat der/die Dienstgeber/in jene SV-DNA zu ermitteln, die ansonsten von der GKK „nachversichert“ würden.
- Zusätzlich besteht ab diesem Zeitpunkt eine **Befreiung vom UV-Beitrag**.

80

Gesetzliche Änderungen – Sozialversicherungsrecht

“ SV-ÄG 2017

“ Seite 62

{ 81 }

SV-ÄG 2017 (62)

“ SO-Beitrag – vorübergehende Absenkung:

“ bis 03/2017 → 0,80 %

“ 04/2017 bis 03/2019 → 0,35 %

“ 04/2019 bis 03/2021 → 0,50 %

“ ab 04/2021 → 0,80 %

{ 82 }

Gesetzliche Änderungen – Sozialversicherungsrecht

• Änderungen im ASVG

- Seite 63

83

Änderungen im ASVG (63)

- **Entfall der Erntehelferregelung ab 1. 1. 2019**
 - Ab 1. 1. 2019 entfällt die SV-Spezialregelung für Erntehelfer/innen.
 - Ab diesem Zeitpunkt sind **alle Erntehelfer/innen** vollversichert.
 - Derzeit sind Erntehelfer/innen aus Drittstaaten **nicht pensionsversichert**.
- **Meldung der Adresse der Arbeitsstätte**
 - Auch für Zeiträume nach dem 31. 12. 2018 bleibt die **Meldepflicht** betreffend die Adresse der Arbeitsstätte aufrecht.

84

Änderungen im ASVG (63)

◦ Meldepflichtänderungsgesetz kommt nun doch erst ab 1.1.2019

- Die flächendeckende Einführung der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM)** kommt erst mit 1. Jänner 2019.
- Somit kommen auch die daran anknüpfenden Änderungen betreffend GKK-Meldungen, Sanktionen etc. auch erst ab 1. 1. 2019.
- Für Zeiträume ab 1. 1. 2018 wird ein organisierter Testbetrieb mit „friendly usern“ eingerichtet.

85

Gesetzliche Änderungen - Sozialversicherungsrecht

▶ **Schlechtwetterregelungen**

▶ Änderungen per 1. 8. 2017

▶ Seite 63

86

Schlechtwetterregelungen (63)

▶ Änderung per 1. 8. 2017

- ▶ Gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre sind ab 1. 8. 2017 vom BSchEG befreit, wenn nur einer der beiden Lehrberufe unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fällt.

87

Gesetzliche Änderungen – Sozialversicherungsrecht

“ Sozialversicherungs- Zuordnungsgesetz (SV-ZG)

“ Änderungen per 1. 7. 2017

“ Seiten 64 bis 67

88

Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (64)

Sozialversicherungszuordnung:

- “ Gesetzlich festgelegtes Verfahren zur richtigen und vor allem **zeitgerechten Qualifizierung** von Verträgen (Dienstverträge, freie Dienstverträge, Werkverträge).
- “ Dieses Verfahren soll helfen, kostspielige mehrjährige Nachzahlungen vermeiden zu helfen.
- “ Wechselseitige Verständigungspflichten zwischen den einzelnen KV-Trägern:
 - “ KV-Träger nach dem ASVG → GKK
 - “ KV-Träger nach dem GSVG → SVA der gewerblichen Wirtschaft
 - “ KV-Träger nach dem BSVG → SVA der Bauern

89

Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (65)

Sozialversicherungszuordnung bei GPLA:

- “ **Finanzamt bzw. GKK** müssen die **SVA der gewerblichen Wirtschaft** sowie die SVA der Bauern von **Prüfung** verständigen.
- “ **GKK** sowie der jeweilige **SVA-Träger** führen nun anhand der übermittelten Daten die weiteren Ermittlungen in deren Wirkungsbereichen.
- “ Versicherung nach dem **ASVG** tritt dann ein, wenn **GKK bzw. Dienstgeber/in** dies bejahen.
- “ Versicherung nach dem **GSVG bzw. BSVG** tritt dann ein, wenn **GKK sowie die jeweilige SVA** dies bejahen.
- “ **Bindung für künftige GPLA** tritt dann ein, solange sich am **maßgeblichen Sachverhalt** nichts ändert.

90

Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (65)

Vorabprüfung:

- “ Nach einer SVA-Anmeldung kommt es zur sofortigen Verständigung der GKK durch die jeweilige SVA.
- “ SVA muss die Erhebungsergebnisse der GKK zur Verfügung stellen.
- “ Dies ist der Fall bei
 - “ freien Geweben, die zu Pflichtversicherung nach § 2 Abs. 1 Z 1 GSVG,
 - “ neuen Selbständigen nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG,
 - “ bei bestimmten **landwirtschaftlichen Nebenerwerbstätigkeiten** nach § 2 Abs. 1 Z 1 letzter Satz BSVG

91

Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (65)

Antragsprüfung:

- “ Das, was bei der Vorabprüfung „automatisch“ geschieht oder geschehen sollte, dazu haben aber auch die versicherte Person bzw. der/die Auftraggeber/in ein Antragsrecht.
- “ In der Praxis wird dies hauptsächlich bei „Altfällen“ (Versicherungsstart vor dem 1. Juli 2017) zutreffen.

92

Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (65/66)

Verfahrensergebnisse:

- “ Bleibt die Versicherung nach dem GSVG oder BSVG aufrecht → Bescheid durch SVA.
- “ In den Fällen der „übereinstimmenden“ Zuordnungen werden keine Bescheide automatisch, sondern nur auf Wunsch entweder von Dienstgeber/in oder von Versichertem bzw. Versicherter.
- “ Kommen die SV-Träger zu keiner gemeinsamen Auffassung, so ergeht auch in diesem Fall ein Bescheid, der allen beteiligten SV-Trägern zugestellt wird.
- “ GKK muss sich in der Bescheidbegründung mit den abweichenden Stellungnahmen der SVAs auseinandersetzen.

93

Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (66/67)

Verfahrensergebnisse:

- “ Steuerliche Bindung an die sv-rechtlichen Verfahrensergebnisse,
- “ Zuteilung zur entsprechenden Einkunftsart.
- “ SV-Beiträge nach dem GSVG bzw. BSVG werden von der jeweiligen SVA an die GKK überwiesen → Anrechnung auf Beitragsschuld
- “ Feststellungsverfahren nach § 194a GSVG besteht weiter
 - “ Dient weiterhin der Feststellung, ob ein freies Dienstverhältnis nach § 4 Abs. 4 ASVG vorliegt oder „Neue Selbständigkeit“ nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG

94

Gesetzliche Änderungen \ddot{E} Sozialversicherungsrecht

“Wohnbauförderungsbeitrag

“ Geplante Änderung ab 1. 1. 2018

“ Seiten 67

Wohnbauförderungsbeitrag (67)

“ WF-Beitrag wird ab 1. 1. 2018 zur Landesabgabe.

“ Die Höhe darf autonom durch die Länder festgelegt werden → im schlimmsten Fall wird es 9 verschiedene Sätze geben.

“ Bemessungsgrundlagen ändern sich nicht.

Gesetzliche Änderungen – Steuerrecht

◦ **Mitarbeiterbeteiligungs- stiftungsgesetz 2017**

◦ Änderungen ab 1. 1. 2018

◦ Seiten 68 - 70

97

MA-Beteiligungs-Stiftungsgesetz 2017 (68)

- Ab 1. 1. 2018 → neue (zusätzliche) Form der begünstigten Mitarbeiterbeteiligung
- **Zweck der Regelung**
 - Bildung und Stärkung eines Kernaktionärs,
 - Vermeidung feindlicher Übernahmen,
 - Sicherung von Arbeitsplatz und Standort
- Unentgeltliche oder verbilligte Weitergabe von **Arbeitgeberaktien** → kann abgabenfrei sein bis zu einem **Jahresfreibetrag** von € 4.500,00.
- Nicht nur Arbeitgeberaktien, sondern zB auch Aktien von **verbundenen Konzernunternehmen**.

98

MA-Beteiligungs-Stiftungsgesetz 2017 (68/69)

- Neben Aktien sind sonst keine anderen Wertpapiere begünstigt (anders als bei der „herkömmlichen MA-Beteiligungsregelung“).
- Die Aktien müssen **bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses** von einer **Mitarbeiterbeteiligungsstiftung** treuhändig verwaltet werden.
- Vertrag über die **treuhändige Verwaltung** muss insoweit bis zum Austritt unkündbar sein.
- Ausfolgung von Aktien vor dem Austritt führen zu einem **abgabepflichtigen Zufluss**.
- Vorteil muss allen Arbeitnehmer/innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer/innen zufließen (Gruppe kann auch **nach Dienstjahren** differenziert werden).

99

MA-Beteiligungs-Stiftungsgesetz 2017 (69/70)

- Regelung gilt nicht nur für **aktive Arbeitnehmer/innen**, sondern auch für **ausgeschiedene Arbeitnehmer/innen** bzw. (jeweils) deren Angehörige (Ehepartner/in bzw. Kinder).
- Freibetrag steht **pro Dienstverhältnis** zu. Hat jemand zwei Dienstverhältnisse im Konzern, so könnte er oder sie diesen Freibetrag **zweimal** ausschöpfen.
- Neue Form der Mitarbeiterbeteiligung kann parallel zur „alten Variante“ in Anspruch genommen werden (€ 4.500,00 plus € 3.000,00 = € 7.500,00) → ev. verfassungsrechtliches Problem, dass der AG-Freibetrag höher ist (€ 4.500,00) als zB der „GmbH-Freibetrag“ (€ 3.000,00).
- Begünstigt (d. h. sachbezugsfrei) ist auch die **kostenlose bzw. verbilligte treuhändige Verwaltung und Verwahrung** der Aktien durch die **Mitarbeiterbeteiligungsstiftung**.
- Kapitalerträge sind „Einkünfte aus Kapitalvermögen“ und daher nicht in der Personalverrechnung zu erfassen.

100

Gesetzliche Änderungen – Steuerrecht

Änderungen beim DZ

Änderungen ab 1. 1. 2018 bzw. ab 1. 1. 2019

Seite 70

Änderungen beim DZ (70)

Ab 1. 1. 2018 →

DZ-Sätze sollen wieder österreichweit abgesenkt werden

Ab 1. 1. 2019 →

DZ-Pflicht in Bezug auf von Körperschaften ausgegliederte Unternehmen.

Ersatz der Personalkosten für zugeteiltes Personal (noch bis 31. 12. 2018 vom DZ befreit)

Angleichung Arbeiter/innen, Angestellte

Aktuelle Änderungen und Neuerungen
Stand: 1. September 2017

Autor: Wilhelm Kurzböck (WIKU)
[#teamwikuyou`llneverwalkalone](#)

103

Geplante gesetzliche Änderungen - Arbeitsrecht

“ **Arbeitsrechtliches Angleichungspaket**

“ *Geplantes Inkrafttreten: 1. 1. 2018*

“ *Übergangsregelungen beachten*

“ *Angleichung bei den „sonstigen Dienstverhinderungen“
kommt ab der Verlautbarung*

{ 104 }

Arbeitsrechtliches Anpassungspaket

“ Entgeltfortzahlung Angestellte sowie Gutsangestellte:

- “ Es werden die Entgeltfortzahlungsregelungen der Arbeiter/innen übernommen:
 - “ das bedeutet das **Ende** der Unterscheidung in „**Erst- sowie Wiedererkrankung**“,
 - “ weiters kommt bei **Arbeits- bzw. Wegunfällen** der **Zusatzanspruch** (8 Wochen je Ereignis bzw. 10 Wochen je Ereignis nach 15 Dienstjahren),
 - “ der „**Stufensprung**“ von 6 auf 8 Wochen setzt schon nach 1 Dienstjahr ein (bisher: 5 Dienstjahre),
 - “ Umstellung des Arbeitsjahres auf Kalenderjahr möglich.

105

Arbeitsrechtliches Anpassungspaket

“ Entgeltfortzahlung Angestellte sowie Gutsangestellte:

- “ Es werden die Entgeltfortzahlungsregelungen der Arbeiter/innen übernommen:
 - “ **keine Anwendung** der „Zusammenrechnungsregelung“ bei kurzen und unschädlich herbeigeführten Unterbrechungen,
 - “ sehen lohngestaltende Vorschriften günstigere Regelungen vor, so bleiben diese aufrecht,
 - “ sehen lohngestaltende Vorschriften günstigere Regelungen betreffend Wiedererkrankungen vor, so bleibt die gesamte alte Rechtslage der Unterteilung in Erst- bzw. Wiedererkrankungen aufrecht, bis es zu einer Neuregelung in dieser lohngestaltenden Vorschrift gekommen ist.

106

Arbeitsrechtliches Anpassungspaket

“ Kündigung Angestellte sowie Gutsangestellte:

- “ Keine Mindestnormalarbeitszeit (keine ca. 34 Stunden pro Monat) mehr erforderlich, damit die für Angestellte günstigen Kündigungsregelungen zur Anwendung gelangen können.
 - “ bisher: 14 Tage Kündigungsfrist ohne speziellen Termin
 - “ neue Regelung gilt für Kündigungen, die ab dem 1. 1. 2018 ausgesprochen werden.

107

Arbeitsrechtliches Anpassungspaket

“ Entgeltsfortzahlung Arbeiter/innen sowie Landarbeiter/innen:

- “ der „**Stufensprung**“ von 6 auf 8 Wochen setzt schon nach 1 Dienstjahr ein (bisher: 5 Dienstjahre),
- “ Gilt ab dem Beginn des Arbeitsjahres, welches nach dem 31. 12. 2017 beginnt.
- “ Falls auf auf Kalenderjahr umgestellt wurde → ab 1. 1. 2018 gültig

108

Arbeitsrechtliches Anpassungspaket

Entgeltsfortzahlung bei Lehrlingen:

- “ Die „4 + 2“-Regelung wird in eine „8 + 4“-Regelung umgewandelt (diese Regelungen gelten in Bezug auf das Arbeitsjahr).
- “ Diese neuen Regelungen gelten für neue Dienstverhinderungen, die in einem „neuen Arbeitsjahr“ nach dem 31. 12. 2017 beginnen.
- “ Die „3 + 6“-Regelungen sowie die Regelungen für Arbeitsunfälle geltend unverändert weiter.

109

Arbeitsrechtliches Anpassungspaket

Arbeiter/innen - Kündigung:

- “ Hier kommt es zur völligen Angleichung an die Angestellten:
 - “ Quartalskündigung,
 - “ Kündigung zum Monatsletzten bzw. 15. eines Kalendermonats durch Vereinbarung möglich,
 - “ Kündigungsfristen zwischen 6 Wochen und 5 Monate (auch 6 Monate möglich),
 - “ Fristengleichheitsgebot,
 - “ Kürzere kollektivvertragliche Fristen sind ungültig.
- “ Gilt für Kündigungen, die nach dem 31. 12. 2017 ausgesprochen werden und gilt auch bei den Landarbeiter/innen (LAG mit Umsetzung durch die Bundesländer).

110

Arbeitsrechtliches Anpassungspaket

„ Sonstige Dienstverhinderungen:

- “ Hier erfolgt nun eine Angleichung der ABGB-Regelungen an jene des § 8 Abs. 3 AngG.
- “ Das bedeutet, dass Arbeitnehmer/innen, bei denen die Beurteilung der „sonstigen Dienstverhinderungen“ nach dem ABGB erfolgt (Arbeiter/innen, Landarbeiter/innen, Lehrlinge) durch Kollektivvertrag infolge taxativer Aufzählung keine Verschlechterung bzw. Einschränkung mehr erfahren dürfen.

111

Aktuelle Änderungen und Neuerungen

- **Rechtsprechung Arbeitsrecht**
(Seiten 71 - 100)

112

Rechtsprechung Arbeitsrecht (71)

Abfertigung ALT:

○ Vergütungen für Dienstleistungen

- Wurden zuletzt regelmäßig jährliche Vergütungen für Dienstleistungen geleistet, so sind diese in die Basis zur Abfertigung ALT einzubeziehen.
- Dies gilt auch für den Fall, dass der bzw. die Arbeitnehmer/in kein/e professionelle/r Erfinder/in ist.

113

Rechtsprechung Arbeitsrecht (72/73)

Abfertigung ALT:

○ Betreuungsteilzeit

- Immer dann, wenn die Reduktion der Arbeitszeit aus Anlass der Kinderbetreuung nicht unter die gesetzliche Regelung der Elternteilzeit fällt, dann ist sie unter § 14 AVRAG zu reihen.
- Dies löst eine „Sonderberechnung“ bei der Abfertigung ALT aus (entweder ausgehend von der NAZ vor der Arbeitszeitabsenkung oder in Form einer „Mischberechnung“)
- Weiters gibt es hier einen Motivkündigungsschutz!

114

Rechtsprechung Arbeitsrecht (74/75)

Arbeitskräfteüberlassung

- Existiert im Beschäftigerbetrieb eine BV betreffend reduzierte Normalarbeitszeit (hier: 36 anstelle von 38,5 Stunden wegen Schichtbetriebes in der Metallindustrie), so handelt es sich nach Ansicht des OGH um **keine** echte BV.
- Es kann aber eine Betriebsübung vorliegen (reduzierte Arbeitszeit, jedoch mit Lohnausgleich) → verbindliche Bestimmung allgemeiner Art im Sinne des AÜG.
- Werden überlassene Arbeitnehmer/innen in diesem Sinne (d. h. genau mit dieser NAZ = 36 Wochenstunden) teilzeitbeschäftigt, so ist diese Teilzeitbeschäftigung missbräuchlich, da es sich ja für die Stammarbeitnehmer/innen um eine Vollbeschäftigung handelt.
- Der Überlassungslohn muss daher im Normalfall auch auf Basis von 38,5 Wochenstunden berechnet werden.

115

Rechtsprechung Arbeitsrecht (76/77)

Befristete Arbeitsverträge:

- Im Falle von **befristeten Arbeitsverträgen** kann es auch zur Vereinbarung einer **Kündigungsmöglichkeit** kommen (sAusstiegsklausel)
- Dabei sollten folgende Punkte beachtet werden:
 - die Kündigungsmöglichkeit muss **ausdrücklich vereinbart** werden,
 - Dauer der **Befristung und Kündigungsmöglichkeit** müssen zueinander **in einem angemessenen Verhältnis** stehen (Dauer der Befristung → sollte 5 bis 6 Monate nicht unterschreiten),
 - Befristung selber muss **sachlich gerechtfertigt** sein (hier: Dienstpostengebundenheit des Arbeitgebers)

116

Rechtsprechung Arbeitsrecht (77)

Begünstigt behinderte Personen:

○ Doppelter Kündigungsschutz

- Kündigungsschutz nach dem Behinderteneinstellungsgesetz plus
- Kündigungsschutz nach dem VBG
- → beide Kündigungsschutzregelungen (in genau der angeführten Reihenfolge: zuerst nach dem BehEinstG, dann nach dem VBG) müssen für den Fall einer Dienstgeberkündigung durchlaufen werden
 - ↳ hier: begünstigt behinderter Lehrer im Vertragsbedienstetenverhältnis
- gilt auch für den Fall der Kombination **Kündigungsschutz aus Behinderteneinstellungsgesetz plus Kündigungsschutz aus dem MSchG/VKG**

117

Rechtsprechung Arbeitsrecht (78)

● Betriebsratstätigkeit

○ Arbeitgeberkündigung einer Behindertenvertretungsperson →

- es gelten die Kündigungsschutzregelungen aus dem ArbVG (für Betriebsratsmitglieder),
- es gelten NICHT zusätzlich die Kündigungsschutzregelungen aus dem Behinderteneinstellungsgesetz

118

Rechtsprechung Arbeitsrecht (78)

Betriebsübung:

- Eine bezahlte Ruhepause kann zur Betriebsübung werden.

119

Rechtsprechung Arbeitsrecht (78/79)

Dienstverhinderungen:

- Der OGH sieht die Teilnahme als **Wahlzeuge bei BR-Wahlen** als **wichtigen Dienstverhinderungsgrund** an (§ 8 Abs. 3 bzw. § 1154b ABGB).
- Hier hat allerdings auch eine Interessensabwägung stattzufinden, die darüber entscheidet, ob der Fortzahlungsanspruch im Einzelfall tatsächlich besteht oder nicht.
- Die **Teilnahme an Betriebsversammlungen** ist zwar ein Freistellungsrecht, allerdings eines, für das man die **Entgeltfortzahlung** vereinbaren muss.
- Die **Tätigkeit als Wahlvorstand** bei BR-Wahlen ist gesetzlich im ArbVG als fortzahlungspflichtige Zeit geregelt.

120

Rechtsprechung Arbeitsrecht (80)

Dienstverhinderungen:

- Im Falle offenen (d. h. schon fällig gewesenen) Entgelts darf ein/e Arbeitnehmer/in (auch kommentarlos) vom Dienst fernbleiben, bis das offene Entgelt von Dienstgeberseite beglichen worden ist.
- Die Zeit des sFernbleibens%wiederum ist nach den Regelungen des § 1155 ABGB entgeltsfortzahlungspflichtig (→ Lohnausfallsprinzip)

121

Rechtsprechung Arbeitsrecht (80 - 81)

Elternteilzeit:

- Die Inanspruchnahme der **Ausweichkarenz** bewirkt **kein Verwirken des Elternteilzeitanspruches**.
- Ausweichkarenz = Verlängerung der verkürzt in Anspruch genommenen Karenz, wenn Verhandlungen über eine Elternteilzeit scheitern und Arbeitnehmer/in dann vorerst die Karenz verlängern möchte.
- Seit 1. 1. 2016 bewirkt auch sformal%das Zurückziehen eines gestellten Elternteilzeitantrages kein Verwirken des Elternteilzeitrecht (nicht nur bei sNotkarenz%sondern generell).

122

Rechtsprechung Arbeitsrecht (81 - 82)

Elternteilzeit:

- Prinzipiell muss ein **Arbeitnehmerbegehren** auf **Elternteilzeit** SCHRIFTLICH beim bzw. bei der Arbeitgeber/in eingebracht werden.
- Lässt sich der bzw. die Arbeitgeber/in jedoch auf eine **mündliche Einigung zwecks Reduktion der Arbeitszeit** ein UND sind ihm/ihr die **Motive für die Arbeitszeitreduktion** bewusst (bekannt), dann liegt **DENNOCH Elternteilzeit** vor.
- Kam **zum zweiten Mal hintereinander** eine Elternteilzeitvereinbarung zustande und wurde . abgesehen von der mutterschutz- und karenzbedingten Unterbrechung . an das davor ausgeübte (Eltern)Teilzeitausmaß angeknüpft, so schadete es nicht, dass die davor ausgeübte Elternteilzeit länger ausgeübt wurde, als es das Gesetz vorsah.

123

Rechtsprechung Arbeitsrecht (82 - 85)

Entgelt (z. B Basis Abfertigung ALT):

- OGH meinte, dass der **Ansatz der steuerlichen Werte** prinzipiell einen tauglicher Anhaltspunkt darstellt.
- Weichen die tatsächlichen Werte jedoch erheblich davon ab → Ansatz des **Wiederbeschaffungswertes** → Ansatz des Durchschnittes des amtlichen KM-Geldes für die Privatfahrten der letzten 12 Monate (Nachweis ist durch Arbeitnehmer/in zu erbringen).
- Diese Ansätze (abgabenrechtlicher Sachbezug oder Durchschnitt des amtlichen KM-Geldes für die zurückgelegten Privatfahrten der letzten 12 Monate) ist nicht nur für das Entgelt nach § 1155 ABGB ein tauglicher Ansatz, sondern auch für die Abfertigung ALT bzw. die Urlaubersatzleistung.

124

Rechtsprechung Arbeitsrecht (85 - 86)

● Entgeltfortzahlung:

- Nach Ansicht des OGH sind hier die **geleisteten Stunden** so zu bewerten, als hätte sie der Arbeitnehmer auch **tatsächlich erbracht** (also mit dem Faktor 0,8).
- Zusätzlicher praktischer Anwendungsfall:
 - “ Zeitgutschriften bei Einarbeitungen, Durchrechnungen, geblockter Altersteilzeit etc.

125

Rechtsprechung Arbeitsrecht (86)

● Entgeltfortzahlung:

- Die Vorlagepflicht in Bezug auf eine ärztliche Bestätigung trifft den Arbeitnehmer nur für die Dauer der arbeitsrechtlich aufrechten Beschäftigung.
- Für die Zeit danach ist der Arbeitnehmer nicht mehr verpflichtet, eine ärztliche Bestätigung vorzulegen.

126

Rechtsprechung Arbeitsrecht (87)

● Entgeltfortzahlung:

- Kommt es zur **gesetzlichen Zusammenrechnung** von unterbrochenen Dienstverhältnissen für **Zwecke des EFZG**, so betrifft die Zusammenrechnung **NICHT** den Lauf des **Arbeitsjahres** (bzw. des EFZG-Jahres).
- Der Lauf (Beginn) des Arbeitsjahres richtet sich nach dem letzten Wiedereintritt.
- **Zusammenrechnung EFZG:**
 - “ Unterbrechung dauert maximal 60 Kalendertage,
 - “ Unterbrechung erfolgt NICHT durch Selbstkündigung, berechnete (verschuldete) Entlassung bzw. unberechtigten vorzeitigen Austritt
- Beurteilung gilt auch in Bezug auf die **AUVA-Erstattung** (Dienstgeberzuschüsse)

127

Rechtsprechung Arbeitsrecht (88)

Gleichbehandlung:

- Generelle Weisung in Unternehmen, dass kein ~~s~~Kopftuch%getragen werden darf, ist nach Ansicht des EuGH eine **Diskriminierung**.
- Umfasst die Weisung allerdings das **GENERELLE** Verbot, religiöse Symbole am Arbeitsplatz sichtbar zu tragen, so handelt es sich zwar um eine Einschränkung, **nicht** jedoch um eine verbotene Diskriminierung.

128

Rechtsprechung Arbeitsrecht (88 - 90)

Gutgläubiger Verbrauch:

- Eine von einer BV-Kasse **gewährte BV-Abfertigung** kann **gutgläubig verbraucht** werden.
- Dass der/die Zahlungsempfänger/in unredlich im Empfang der Leistung war, muss von Arbeitgeberseite (hier: BV-Kassen-Seite) aus nachgewiesen werden.
- Daran ändert auch eine **abstrakte Vorbehaltserklärung** nichts (→ diese Feststellung gilt auch für Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis).
- Fazit: stellt sich infolge nachträglicher (ev. durch GPLA-Prüfung verursachter) Änderungen die bereits gewährte BV-Abfertigungszahlung als zu hoch dar, so gibt es wohl im Moment keine Möglichkeit für eine BV-Kasse legal die Rückzahlung der Leistung oder eines Teils davon zu erlangen.

129

Rechtsprechung Arbeitsrecht (90)

• Kollektivvertragsspezifisches:

- Sieht ein Kollektivvertrag vor, dass ein/e Arbeitnehmer/in einen (bezogen auf die Dauer der Dienstzeit) zuviel erhaltenen Urlaubszuschuss **zurückzahlen** muss, so ist dies mit **rückverrechnen** gleichzusetzen.
- Regelt der KV, dass das **zurückbezahlen** NUR in den Fällen der Dienstnehmerkündigung, der berechtigten (verschuldeten) Entlassung bzw. des unberechtigten vorzeitigen Austrittes rechtmäßig ist, so bedeutet dies, dass zB. im Falle der Arbeitgeberkündigung auch eine **Aufrechnung** des UZ-Überhanges mit den übrigen Bezügen im Zuge der Endabrechnung verboten ist.

130

Rechtsprechung Arbeitsrecht (91)

Kollektivvertragsspezifisches:

- Regelt ein Kollektivvertrag, dass die Ermittlung der Sonderzahlungen grundsätzlich nach dem **Durchschnitt der letzten 3 Kalendermonate** zu erfolgen hat, so betragen die Sonderzahlungen **0%** wenn in dieser Zeit **krankheitsbedingt** keine laufenden Bezüge geflossen sind.
- → **KV Gebäudereiniger**: das Ergebnis des OGH mit **0%** erscheint mir zweifelhaft zu sein, da vor der Fälligkeit in diesem Kalenderjahr sehr wohl laufende Bezüge zufließen (nur halt nicht in den 3 Monaten vor der Fälligkeit), zumal es in diesem KV eine Regelung gibt, wonach **fÜR** entgeltfreie Zeiten **keine** Sonderzahlungen gebühren.

131

Rechtsprechung Arbeitsrecht (92)

Kollektivvertragsspezifisches:

- Sieht ein Kollektivvertrag vor, dass die Entlohnung nach Facharbeitermaßstäben zu erfolgen hat, wenn man **Facharbeitertätigkeit leistet**, jedoch **kein Facharbeiter** ist (also kein Lehrabschlussprüfung erfolgreich absolviert hat), dann gebührt tatsächlich der Facharbeiterlohn und nicht etwa nur ein **Lohn für angelernte Arbeitnehmer/innen** oder **Hilfskräfte**.
- Hier: Kollektivvertrag für Arbeiter/innen im Baugewerbe

132

Rechtsprechung Arbeitsrecht (93)

Kollektivvertragsspezifisches:

- Erfolgt die **Entlohnung** eines Arbeitnehmers exakt auf **KV-Niveau**, so ist kein Platz für den (vereinbarten) monatlichen Abzug für die Reinigung von „Firmenwäsche“.
- Ausnahme: der **KV lässt dies ausdrücklich** zu (zB KV im Gastgewerbe betreffend Abzüge Kost und Quartier).
- Mögliche Auswirkungen bei **Zuwiderhandlung**:
 - Sanktionslose Ablehnung der angebotenen Beschäftigung für Arbeitslose,
 - Entfall der Arbeitslosengeldsperre nach Arbeitnehmerkündigung,
 - Beurteilung als „strafbare Unterentlohnung“ (Lohndumping).

133

Rechtsprechung Arbeitsrecht (93 - 95)

Kündigung:

- Hat ein/e Arbeitnehmer/in das für ihn/sie festgelegte **Regelpensionsalter** erreicht und **Anspruch auf eine Regelpension**, so liegt im Falle einer Arbeitgeberkündigung **keine Diskriminierung aufgrund des Alters** vor.
- Sehr wohl kann allerdings **Sozialwidrigkeit** vorliegen, wenn mit der Regelpension nur die Fixkosten abgedeckt werden können.
- Keinesfalls **Sozialwidrigkeit** liegt dann vor, wenn die **ASVG-Höchstpension** zusteht.

134

Rechtsprechung Arbeitsrecht (95/96)

Lehrlinge:

- Liegt eine entsprechende Bevollmächtigung vor, so darf auch die AK namens eines Lehrlings eine Austrittserklärung vornehmen.
- Ist der Lehrling noch minderjährig muss die Zustimmung der Eltern bei einer derartigen Austrittserklärung vorliegen.

135

Rechtsprechung Arbeitsrecht (96)

Lohndumping:

- **Grenzüberschreitende Arbeitnehmereinsätze:**
 - Im Falle von **LSD-BG-Übertretungen ausländischer Arbeitgeber/innen** (sowohl bei Entsendungen nach Österreich als auch bei Arbeitskräfteüberlassungen nach Österreich) kann die Behörde die Hinterlegung einer Sicherheitsleistung vorschreiben, wenn die grenzüberschreitende Eintreibung gefährdet ist.
 - Diese richtet sich an den/die inländische/n Auftraggeber/in und ist der Höhe nach dem mit dem ausstehenden Werks(Überlassungs)entgelt beschränkt.

136

Rechtsprechung Arbeitsrecht (96)

Lohndumping:

- Lohnkontrolle:
 - Fordert die GKK **Unterlagen zur Lohnkontrolle** an, so müssen diese **binnen zwei Werktagen** nach Einlangen der Aufforderung der Post übergeben.

137

Rechtsprechung Arbeitsrecht (97)

Überstunden:

- s/verbietet%der bzw. die Arbeitgeber/in ausdrücklich die Leistung von Überstunden, nimmt er aber aufgrund des Umfangs der Arbeitsleistung die tatsächliche Leistung der Überstunden faktisch entgegen, so liegt eine **schlüssige Überstundenleistung** vor.
- Möchte er bzw. sie tatsächlich keine Überstunden bezahlen, so muss der Arbeitsumfang angepasst werden.

138

Rechtsprechung Arbeitsrecht (97/98)

Urlaub:

- Die von Arbeitgeberseite schriftlich erteilte **Weisung**, während der **Dienstfreistellungszeit** (Arbeitgeberkündigungsfrist) **Urlaub zu konsumieren**, ist ungültig (abgesehen von mehrjährigen Freistellungen).
- Hingegen wäre es möglich, im Zuge der **Dienstfreistellung dem Arbeitnehmer** bzw. der Arbeitnehmerin ein **Angebot auf Urlaubskonsum** zu unterbreiten. Schweigt er bzw. sie zu diesem Angebot, so gilt dies als **schlüssige Zustimmung**.
- **Nicht** als schlüssige Zustimmung kann ein Schweigen dann gewertet werden, wenn gleichzeitig zB betreffend die Rückgabe des Firmen-KFZ eine **ausdrückliche Arbeitnehmeräußerung** erwartet wird.

139

Rechtsprechung Arbeitsrecht (99)

Verfall und Verjährung:

- Verfallsregelung des KV für Handelsangestellte umfasst auch gesetzliche Ansprüche wie zB Abfertigungsdifferenzen.
- Erfolgt innerhalb der Verfallsfrist eine **konkrete Geltendmachung von offenen Ansprüchen**, befand sich aber die Abfertigungsdifferenz nicht darunter und wurde diese Abfertigungsdifferenz erst nach Verstreichen der (hier: 6 Monate währenden) Verfallsfrist geltend gemacht, dann ist Anspruch verfallen.

140

Rechtsprechung Arbeitsrecht (99/100)

Verfall und Verjährung:

- Steht einem Arbeiter, der dem **Bau-KV** unterliegt, eine **Abfertigung nach dem ArbAbfG** zu (neben der BUAG-Abfertigung), so muss die Geltendmachung **binnen drei Monaten nach dem Austritt** erfolgen.

141

Rechtsprechung Arbeitsrecht (100)

Vergleiche:

- Wurde im Zuge eines Austrittes **über offene Ansprüche** ein **Vergleich** abgeschlossen, so können danach **Schadenersatzansprüche wegen Mobbing**s nicht mehr geltend gemacht werden.

142

Aktuelle Änderungen und Neuerungen

143

- **Rechtsprechung Sozialversicherungsrecht**
(Seiten 101 - 107)

Rechtsprechung SV-Recht (101/102)

144

- **Arbeitsunfälle:**
 - Legte ein Arbeitnehmer auf der Heimfahrt von der Arbeitsstelle einen Umweg ein, um seinen Sohn abholen zu können, so lag ein „gemischter Weg“ vor (= Weg, der sowohl der versicherten Tätigkeit dienlich war als auch einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit).
 - Der Weg ließ sich überdies „teilen“ (durch das Nichtbenützen der Abzweigung) → Unfall geschah auf „nicht geschütztem Teil“ → kein Arbeitsunfall bzw. kein Wegunfall.

Rechtsprechung SV-Recht (102)

145

- **Arbeitsunfälle:**
 - Fuhr eine Arbeitnehmerin nach dem Ende der Nachtschicht nicht gleich nach Hause, sondern machte sie einen Abstecher zum Supermarkt, um sich ein Frühstück zu besorgen und verletzte sie sich auf dem glatten Parkplatz des Supermarkts, so stand dieser Unfall nicht unter Unfallversicherungsschutz
 - Die Heimfahrt wurde **schädlich unterbrochen** (eigenwirtschaftliche Tätigkeit).

Rechtsprechung SV-Recht (102 – 103)

146

- **Arbeitsunfälle:**
 - Hatte eine Arbeitnehmerin auf der Fahrt zum Arbeitsplatz noch einen „Restalkoholgehalt“ im Blut und verursachte sie einen Unfall in einer langgezogenen Kurve → kein UV-Schutz
 - Hier war der Alkoholgehalt ursächlich für den Fall.

Rechtsprechung SV-Recht (103 - 105)

147

• Dienstverträge und andere Vertragsformen:

- Nach Ansicht des VwGH war im Falle der 47 OG-Gesellschafter/innen einer Schischule nur der zur Geschäftsleitung berechnete OG-Gesellschafter NICHT als echter Dienstnehmer anzusehen.
- Die übrigen Gesellschafter/innen waren mangels echten Vertretungs- und Auftragsablehnungsrechts und aufgrund der festgestellten Integration in den Betrieb der Schischule als echte Dienstnehmer/innen anzusehen.

Rechtsprechung SV-Recht (105)

148

• Dienstverträge und andere Vertragsformen:

- Laufende Aquisition von Immobilienobjekten und Anlageobjekten ist nicht als Werk anzusehen.
- Somit kann auch kein Werkvertrag vorliegen (entweder ein echter oder ein freier Dienstvertrag).

Rechtsprechung SV-Recht (105 - 107)

149

- **Dienstverträge und andere Vertragsformen:**

- Die Tätigkeit eines **Fußballfernsehexperten** stellt keinen Werkvertrag dar, da **kein gewährleistungstauglicher Erfolg** vereinbart werden kann bzw. wurde.
- Prinzipiell freies Dienstverhältnis, weil keine persönliche Weisungsgebundenheit vorlag.
- Versicherung nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG wegen der **wesentlichen Betriebsmittel** (hier: eigener Laptop plus eigener Fernseher für „Trainingszwecke“).

Rechtsprechung SV-Recht (107)

150

- **Schwerarbeit:**

- Während der Freistellungszeit als **Betriebsratsmitglied** können **keine Schwerarbeitsmonate** erworben werden, weil keine Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeits-VO geleistet wird.

Aktuelle Änderungen und Neuerungen

- **Rechtsprechung Steuerrecht**
(Seiten 108 - 125)

151

Rechtsprechung Steuerrecht (108)

- **Außergewöhnliche Belastungen:**
 - Trägt ein Vater für seine zu 100 % behinderte Tochter die Kosten für einen Arztprozess, so kann er diese Kosten als außergewöhnliche Belastung geltend machen.
 - Für den Fall, dass er den Prozess gewinnt und die Prozesskosten rückvergütet erhält, hat eine rückwirkende Bescheidberichtigung zu erfolgen.

152

Rechtsprechung Steuerrecht (109)

■ Außergewöhnliche Belastungen:

- Der **Mehraufwand an Lebensmitteln** iVm Bulimie ist sehr wohl als außergewöhnliche Belastung absetzbar.

153

Rechtsprechung Steuerrecht (109/110)

■ Bescheidverfahren:

- Kommt es im Zuge einer **GPLA** zu einer **Nachversteuerung von SEG-Zulagen**, so müssen im Lohnsteuerhaftungsbescheid
 - die einzelnen Arbeitnehmer/innen sowie
 - die einzelnen Lohnbestandteile, die zu einer Nachversteuerung führen, aufgelistet werden.

154

Rechtsprechung Steuerrecht (110 - 111)

■ Dienstverträge und andere Vertragsformen:

- *Geschäftsführer einer GmbH,*
- *Beteiligung 15 %,*
- *keine Sperrminorität,*
- *Syndikatsvertrag (Stimmbindungsvertrag . verpflichtet die Gesellschafter/innen zur übereinstimmenden Abstimmung) enthält keinerlei persönliche Weisungen),*
- *freies Dienstverhältnis vereinbart und auch gelebt*

- *Keine Lohnsteuer → Einkommensteuer,*
- *GSVG-Pflicht, wenn GmbH WK-Mitglied ist →*
- *DB/DZ/KommSt-Freiheit*
- *ASVG-Pflicht als freie/r Dienstnehmer/in (§ 4 Abs. 4 ASVG), wenn GmbH **nicht** WK-Mitglied ist → DB/DZ/KommSt-Pflicht*

155

Rechtsprechung Steuerrecht (112)

■ Hochrechnung:

- *Arbeitnehmer,*
- *befindet sich ab 04/17 in Bildungsteilzeit mit Bildungsteilzeitgeld vom AMS,*
- *fraglich ist, ob die Bezüge von 01/17 bis 03/17 einer Hochrechnung zu unterwerfen sind, wodurch im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung keine so hohe Lohnsteuergutschrift zu erwarten ist.*

- *Nach Ansicht des BFG muss hier eine Hochrechnung durchgeführt werden, weil eine AMS-Leistung (Bildungsteilzeitgeld) bezogen wurde.*

156

Rechtsprechung Steuerrecht (112/113)

Kommunalsteuer:

- **Freie Dienstnehmer/innen** unterliegen dennoch der KommSt-Pflicht (DB/DZ-Pflicht), wenn sie **geringfügig beschäftigt** sind.
- Entgelte, die unter die **Aufwandsentschädigungs-VO** fallen, unterliegen auch **DB/DZ/KommSt.**
- Freie Dienstnehmer/innen, die nicht nach dem ASVG pflichtversichert sind → **kein DB, kein DZ, keine KommSt.**

157

Rechtsprechung Steuerrecht (113)

■ Sachbezüge:

- Ist der Arbeitgeber Begünstigter einer **Dienstreisekaskoversicherung**, so ist die **Prämienzahlung** NICHT als Vorteil aus dem Dienstverhältnis zu erfassen.
- Steuerlich zu erfassen wäre gegebenenfalls eine Versicherungsleistung.

158

Rechtsprechung Steuerrecht (114)

- **Sachbezüge:**
 - Die Pflichtangaben eines Fahrtenbuches:
 - Tag der Fahrt,
 - Uhrzeit von Beginn und Ende der Fahrt,
 - Kilometerstand jeweils zu Beginn und zum Ende der jeweiligen Fahrt,
 - Zweck jeder einzelnen beruflichen Fahrt,
 - Anzahl der gefahrenen Kilometer (aufgegliedert nach beruflichen und privaten Kilometern),
 - Detaillierte Schilderung des Reisewegs
 - Führung muss korrekt, zeitnah und übersichtlich erfolgen.

159

Rechtsprechung Steuerrecht (114)

- **Sachbezüge:**
 - Im Dienstverhältnis stehende Angehörige von Dienstgeber/innen bzw. **geschäftsführenden Gesellschafter/innen** stehen im Verdacht, **firmeneigene KFZ** auch **privat** zu nutzen.
 - Hier bedarf es **vereinbarter Privatnutzungsverbote** sowie der Beweisführung der **Nichtprivatnutzung** über das Fahrtenbuch.

160

Rechtsprechung Steuerrecht (115)

- **Sachbezüge:**
 - Fahrschulfahrzeuge sind **keine Spezialfahrzeuge** im Sinne eines **steuerlichen Werkverkehrs**.
 - Fährt ein/e Fahrschullehrer/in mit einem Fahrschulfahrzeug nach Haus und zur Arbeit, dann liegen **sachbezugsauslösende Privatfahrten** vor.

161

Rechtsprechung Steuerrecht (116)

- **Sachbezüge:**
 - Wird buchhalterisch ein sogenannter **Privatanteil** in Bezug auf ein Firmen-KFZ **ausgeschieden**, so ist dennoch ein Sachbezug anzusetzen, wenn neben dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeber/in auch ein/e Arbeitnehmer/in (ev. Angehörige/r) ebenfalls dieses KFZ **privat nützt**.

162

Rechtsprechung Steuerrecht (116)

■ Sonstige Bezüge:

- Nach Ansicht des BFG ist die Anwendung der sFormel 7‰ bei Jahresprämien nicht geeignet, das Jahressechstel zu erhöhen.
- Dieser Fall liegt nun beim VwGH (geschätzte weitere Verfahrensdauer: ca. 2 Jahre).

163

Rechtsprechung Steuerrecht (116/117)

■ Sonstige Bezüge:

- Bei einem (nationalen) Wechsel innerhalb des Konzerns bei einem ursprünglichen Eintritt in den Konzern vor dem 1. 1. 2003 bleibt das System Abfertigung ALT auch im nächsten Unternehmen erhalten.
- Ausnahme: Übertrittsvereinbarung
- Daher ist § 67 Abs. 6 EStG 1988 anwendbar.

164

Rechtsprechung Steuerrecht (117/118)

■ Sonstige Bezüge:

- **Laufende Bezüge**, die nicht in Österreich steuerpflichtig sind bzw. waren (Anwendung eines DBA: zB Entsendung oder grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung), **erhöhen** dennoch das **Jahressechstel**.
- **Sonstige Bezüge**, die nicht in Österreich steuerpflichtig sind bzw. waren (Anwendung eines DBA), sind dennoch **auf das Jahressechstel anzurechnen**.

165

Rechtsprechung Steuerrecht (118/119)

■ Sonstige Bezüge:

- Im Zuge der **Arbeitnehmerveranlagung** kommt es zu **keiner Korrektur des Jahressechstels**.

166

Rechtsprechung Steuerrecht (119)

■ Sonstige Bezüge:

- Beahlt der Dienstgeber seine freiwillige Abfertigung^{100%} um eine Arbeitnehmerin, die sich in Elternteilzeit befindet, so zu werden^{100%}, so ist diese Zahlung als **Zahlung für den Verzicht auf Arbeitsleistungen** (§ 67 Abs. 10 EStG 1988) zu besteuern.

167

Rechtsprechung Steuerrecht (119/120)

■ Sonstige Bezüge:

- Kommt es als **Folge eines Rechtsirrtums** zur **Nachzahlung einer Urlaubersatzleistung** (in einem der Folgejahre), so ist diese Urlaubersatzleistung nach § 67 Abs. 8 lit. c EStG 1988 (als Nachzahlung für vorangegangene Kalenderjahre . nicht willkürlich verschoben) zu besteuern (1/5 frei und 4/5 pflichtig).
- Muss die Nachzahlung aufgrund eines konkret ergangenen **arbeitsrechtlichen Urteils** erfolgen (hat das Urteil also direkt den Arbeitnehmer oder die die Arbeitnehmerin betroffen), so hat eine **Besteuerung als Vergleich** zu erfolgen.

168

Rechtsprechung Steuerrecht (120)

■ Sonstige Bezüge:

- Kam es in mehreren Fällen ca. 6 Monate vor einem arbeitsrechtlichen Ende zu einer **massiven Anhebung** des Gehalts (zB. um 50 %), **ohne** dass dieser Anhebung eine **sachliche Rechtfertigung** (zB Erhöhung der Arbeitszeit oder des Verantwortungsbereiches) zugrunde lag, so kann jener Teil der **gesetzlichen Abfertigung**, der dadurch **höher** ausfällt, zumindest steuerlich **NICHT** als **gesetzliche Abfertigung** angesehen werden.
- Die **Einschulung von Nachfolger/innen** rechtfertigt diese Anhebung jedenfalls nicht.

169

Rechtsprechung Steuerrecht (121)

■ Steuerfreie Leistungen:

- Nach Ansicht des BFG liegt bei **Fahrschullehrer/innen** die Grundvoraussetzung für die **Steuerfreiheit von Gefahrenzulagen** vor, wenn auf Traktoren oder Solomotorrädern Fahrschulunterricht erteilt wird.
- Allerdings ist nach Ansicht des BFG weiters Voraussetzung, dass an mehr als der Hälfte der Arbeitsstunden diese **Gefahr** vorliegt (problematisch, wenn zu 60 % Fahrschulunterricht für die **Klasse B** und nur zu 40 % Traktor und Solomotorrad).
- Die Betrachtung je Stunde teilt das BFG nicht.
- Es bleibt abzuwarten, bis wann das BMF seine **Lohnsteuerrichtlinien** in diesem Punkt **anpassen** wird.

170

Rechtsprechung Steuerrecht (122)

■ Steuerfreie Leistungen - DBA:

- Gewährt eine Dienstgeber/in eine sVergütung für Umzugskosten%o so ist diese . unter anderem . nur dann abgabenfrei, wenn damit die endgültige Aufgabe des ~~alten~~ Wohnsitzes%o verbunden ist (ein sWegzug%o → keine Abgabefreiheit für Umzugskostenvergütung betreffend ~~zweit~~ Wohnsitzes am (ausländischen) Arbeitsort%o
- Wird im Zuge einer Entsendung (oder Überlassung) vorübergehend am ausländischen Dienstort ein Zweitwohnsitz begründet und der **Familienwohnsitz beibehalten**, so ist eine diesbezügliche Arbeitgebervergütung **abgabepflichtig** zu behandeln.
- DBA-Deutschland:
 - 183-Tage-Regelung gilt bei gewerblicher AKÜ
 - 183-Tage-Regelung gilt NICHT bei konzerninterner AKÜ (Besteuerung erfolgt nach den Grundsätzen des swirtschaftlichen Dienstgebers%o

171

Rechtsprechung Steuerrecht (123/124)

■ Werbungskosten:

- *Angestellter,*
- *Dienstverhältnis zu DG A: hier hat er ein Firmen-KFZ mit vollem KFZ-Sachbezug → 16.000 km privat*
- *Dienstverhältnis zu DG B: für dieses Dienstverhältnis wird das Firmen-KFZ beruflich genützt → 5.000 km der oben genannten 16.000 km*
- *Können hier Werbungskosten geltend gemacht werden?*

172

Rechtsprechung Steuerrecht (123/124)

■ Werbungskosten:

- Nach Ansicht des VwGH kann der Anteil der beruflichen Fahrten in DV B an den Privatfahrten in DV A als Werbungskosten geltend gemacht werden.
- Konkret:
 - 16.000 km Privatfahrten
 - davon 5.000 beruflich für Dienstgeber B
 - das sind 31,25 %
 - Sachbezug bei Dienstgeber A x 31,25 % = Werbungskosten
- BMF meinte zuvor, dass gar keine Werbungskosten geltend gemacht werden können (mangels Tragung von PKW-Kosten und weil der volle Sachbezug zum Ansatz kam).

173

Rechtsprechung Steuerrecht (124/125)

■ Werbungskosten:

- Fallen **im beruflichen Bereich** Schadenersatzzahlungen an, bei denen das Verhalten, das zum Schaden führte, aus **privaten Motiven** heraus geschah → **keine steuerliche Absetzbarkeit der Schadenersatzzahlung als Werbungskosten möglich.**
 - zB Veruntreuungen, weil man die Person, für die man veruntreut hat, privat kennt (freundschaftliche Beziehungen).
- Fallen **im beruflichen Bereich Schadenersatzzahlungen** an, bei denen das Verhalten, das **zum Schaden führte**, aus **beruflichen/betrieblichen Motiven** heraus geschah (zB Rechtsirrtum) → steuerliche Absetzbarkeit der **Schadenersatzzahlung als Werbungskosten** möglich.

174

AKTUELLE ÄNDERUNGEN UND NEUERUNGEN

“ Sonstige Aktualitäten: ARBEITSRECHT

“ *Seiten 126 - 128*

175

SONSTIGE AKTUALITÄTEN ARBEITSRECHT (126)

Gleichstellungserlass

“ Ein **aktualisierter Erlass des BMWFJ** (BM für Wirtschaft, Familie und Jugend) regelt, in welchen Fällen der **Abschluss** einer (auch 3jährigen) **Fachschule eine Lehrausbildung** ersetzt.

“ Dies bedeutet, dass man dann in diesen Lehrberufen keine Ausbildung mehr machen kann bzw. dass die absolvierte Fachschule auch insoweit **Auswirkungen auf die Einstufung** haben kann.

“ **Beispiel:**

3jährige HASCH ersetzt Ausbildung zum Bürokaufmann bzw. zur Bürokauffrau

176

SONSTIGE AKTUALITÄTEN - ARBEITSRECHT (126/127)

- **Kollektivvertrag für Handelsangestellte:**
 - Ab 1. 12. 2017 gibt es hier ein neues Gehaltsschema.
 - Arbeitgeber/innen im Handel haben bis 1. 12. 2021 (also 4 Jahre) Zeit zur „generellen Umstellung“ (d. h. für alle Angestellten, nicht nur für Neueintritte; wenn „umgestellt“ wird, dann „alle auf einmal“).
 - Keine Berufsgruppen mehr, sondern Beschäftigungsgruppen.
 - Vordienstzeitenanrechnung von maximal 7 Jahren.
 - **Existiert ein Betriebsrat:** Übertrittsstichtag per BV
 - **Existiert kein Betriebsrat:** schriftliche Mitteilung des Übertrittsstichtages mindestens drei Monate davor an alle Arbeitnehmer/innen
 - Sind mindestens 10 Arbeitnehmer/innen dauerhaft im Betrieb beschäftigt → Sozialpartner drei Monate vorher verständigen (ist nicht unbedingt zwingend, sondern „empfohlen“).

177

SONSTIGE AKTUALITÄTEN - ARBEITSRECHT (127)

- **Kollektivvertrag für Arbeiter/innen im Baugewerbe:**
 - Neue Zulagenregelung ab 1. 1. 2018.
 - SEG-Zulagen werden „neu aufgestellt“.

178

SONSTIGE AKTUALITÄTEN - ARBEITSRECHT (127)

- **Ruhetagsentschädigungen gemeinschaftswidrig**
 - Nach Ansicht der **Europäischen Kommission** dürfen **keine finanziellen Entschädigungen** das Nichthalten von Ersatzruhezeiten **ausgleichen** (kein „ausreichender Schutz“ im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie).
 - Insoweit wird auch das ARG im Bereich der „Apotheker/innen“ per 1. 1. 2018 geändert, wo eine derartige Ausgleichsregelung vorgesehen war.
 - **Kollektivvertragliche Ruhetagsentschädigungen** sind somit „rechtlich problematisch“ → nichtig und daher kein Anspruch und daher auch keine SV/BV-Beitragsnachverrechnungsmöglichkeit aus diesem Titel und schon gar kein „Lohndumping“.

179

SONSTIGE AKTUALITÄTEN - ARBEITSRECHT (127/128)

- **Altersteilzeit**
 - Da das **Regelpensionsalter** von Frauen ab 1. 1. 2024 von 60 Jahren stufenweise (bis 2033) **auf 65** angehoben wird, hat dies auch Auswirkungen auf das **frühestmögliche Antrittsalter** (bzw. den frühest empfohlenen Antritt) betreffend die Altersteilzeit.
 - In Bezug auf die „*Teilpension – erweiterte Altersteilzeit*“ ist es so, dass man die **Anspruchsvoraussetzungen** für die **Korridorpension** erfüllen muss. Dies ist bei Frauen **frühestens ab 2027** der Fall (falls diese Regelung bis dahin noch existiert).

180

SONSTIGE AKTUALITÄTEN - ARBEITSRECHT (128)

• Lohnpfändung:

Art des Betrages	Zeltraum	Wert in Euro
Allgemeiner Grundbetrag	Monat	909,00
	Woche	212,00
	Tag	30,00
Erhöhter allgemeiner Grundbetrag	Monat	1.060,00
	Woche	247,00
	Tag	35,00
Unterhaltsgrundbetrag (max. für 5 Personen möglich)	Monat	181,00
	Woche	42,00
	Tag	6,00
Höchstberechnungsgrundlage	Monat	3.620,00
	Woche	845,00
	Tag	121,00
Absolutes Existenzminimum (normale Pfändungen)	Monat	454,50
	Woche	106,00
	Tag	15,00
Absolutes Existenzminimum (Unterhaltspfändungen)	Monat	340,88
	Woche	79,50
	Tag	11,25

181

Aktuelle Änderungen und Neuerungen

► Sonstige Aktualitäten Sozialversicherungsrecht

(Seite 129 – 135)

18
2

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (129)

- ▶ GKK-Meldungen – Krankentgeltssperre:
 - Kommt es zu einer Krankentgeltssperre (wegen nicht rechtzeitig erfolgter Mitteilung oder nicht rechtzeitig erfolgten Nachweises trotz Arbeitgeberaufforderung), so ist der Abmeldegrund Nr. 29 (SV-Ende Beschäftigung aufrecht) zu verwenden.
 - Fällt die Sperre weg → Wiederanmeldung erforderlich!

18
3

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (129)

- ▶ GKK-Meldungen – unentschuldigtes Fernbleiben mit anschließendem Austritt:
 - Abmeldegrund Nr. 29 wird auch im Falle unentschuldigtem Fernbleibens verwendet.
 - Kommt es anschließend zu einem Austritt, so muss eine „Richtigstellung der Abmeldung“ erfolgen (neuer Abmeldegrund sowie Datum bei „Ende der Beschäftigung“),
 - Ein Storno der Abmeldung hat nur dann zu erfolgen, wenn die seinerzeitige Abmeldung (rechts)irrtümlich erstattet wurde.

18
4

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (130)

- ▶ GKK-Meldungen – Krankenstand vor erstem Arbeitstag:
 - In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Krankenentgelt.
 - Somit hat auch keine Anmeldung zu erfolgen (bereits erstattete Anmeldung ist zu stornieren)

18
5

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (130)

- ▶ Rechtsansichten des Hauptverbandes:
 - Widerruft das AMS die Förderung Altersteilzeitgeld für einzelne Kalendermonate, so entfällt auch rückwirkend die „*besondere ATZ-SV-Beitragsgrundlage*“ (d. h. die 100 %).
 - Auszahlung von Jubiläumsgeld wirkt sich auf ATZ-Vereinbarung bzw. auf die Höhe des ATZ-Geldes überhaupt nicht aus → Jubiläumsgeld wird als „Sonderzahlung“ angesehen.

18
6

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (131)

- ▶ Rechtsansichten des Hauptverbandes:
 - Gewährt ein Unternehmen jährlich Erfolgsprämien, versieht diese Vereinbarungen aber mit Widerrufs- und/oder Vorbehaltsvereinbarungen, so liegt sv-rechtlich (trotzdem) eine Sonderzahlung vor.

18
7

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (131/132)

- ▶ Rechtsansichten des Hauptverbandes:
 - Geringfügig Beschäftigte können nicht „freiwillig“ vollversichert abgerechnet werden.
 - Zwei Fälle der „vollversicherten Abrechnung“ von geringfügig Beschäftigten:
 - Anwendung des „Schutzmonats“ bei Wechsel von einem Entgelt über der „Geringfügigkeitsgrenze“ zu einem Entgelt „unter der Geringfügigkeitsgrenze“, wenn die zu Beginn des Kalendermonats nicht prognostizierbar war
 - Wenn durch Anhebung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze das davor vollversicherte Entgelt „überholt“ wird.

18
8

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (132)

▶ Rechtsansichten des Hauptverbandes:

- Nach Ablehnung eines Antrages auf Invaliditäts- bzw. Berufspension und einer Anfechtungsklage kann man als Versicherte/r zugleich einen Antrag bei der GKK auf Gewährung eines „Sonderkrankengeldes“ stellen.
- Wird diesem Antrag stattgegeben, dann ist die fiktive Beitragsgrundlage im Falle von „GKK-Krankengeld“ (Hälfte der Bemessungsgrundlage aus der Zeit vor Beginn des Krankenstandes) weiterhin zum Ansatz zu bringen (solange dieses „Sonderkrankengeld“ gebührt).

18
9

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (132/133)

▶ Rechtsansichten des Hauptverbandes:

- Kehrt nach Ende eines Präsenz- oder Zivildienstes bzw. einer Karenz der bzw. die Arbeitnehmer/in „krank“ zurück (ist also dienstverhindert), so hat dennoch eine „Wiederanmeldung“ zu erfolgen (da „im Normalfall“ nun auch ein „Krankenentgeltanspruch“ zusteht).

19
0

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (133)

▶ Rechtsansichten des Hauptverbandes:

- Familienzeitbonus:
 - Abmeldegrund: Nr. 20 (SV-Ende – Dienstverhältnis aufrecht),
 - Weitergewährung von Sachbezügen während dieser Zeit: sv-frei
 - Nichtzuerkennung des Familienzeitbonus → sv-rechtliche Wertung als „normaler“ unbezahlter Urlaub (mit der Unterscheidung der Dauer bis zu einem Monat bzw. mehr als ein Monat).

19
1

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (134/135)

▶ Rechtsansichten des Hauptverbandes:

- Fahrtkostenersatz für Lehrlinge:
 - Verpflichtender Fahrtkostenersatz für Lehrlinge nach dem KV für die Arbeiter/innen in der Metallindustrie für die Fahrt zum Berufsschulinternat (und wieder retour) → grundsätzlich sv-frei.
 - Ersetzt Arbeitgeber/in das Jugendticket (zumeist knapp unter € 20,00) → sv-frei.
 - Ersetzt Arbeitgeber/in die Kosten für das TOP-Jugendticket → sv-frei bis zum fiktiven Wert des Jugendtickets

19
2

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (135)

► Voraussichtliche Werte in der SV 2018:

Aufwertungsanzahl		1,029
Höchstbeitragsgrundlage	täglich	€ 171,00
Höchstbeitragsgrundlage	monatlich	€ 5.130,00
Höchstbeitragsgrundlage	jährlich für Sonderzahlungen	€ 10.260,00
Höchstbeitragsgrundlage	monatlich für freie DN ohne SZ; GSVG; BSVG	€ 5.985,00
Geringfügigkeitsgrenze	monatlich	€ 438,05
Grenzwert für DAG	Dienstgeberabgabe	€ 657,08
Auflösungsabgabe	Noch nicht bestätigt!	€ 128,00
e-card-Serviceentgelt	Noch nicht bestätigt	€ 11,70

19
3

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (135)

► Voraussichtliche ALV-Grenzwerte 2018

ALV-Beitrag Dienstnehmeranteil niedriges Entgelt	Verrechnungsgruppe	Grenzwerte
0 %	N25a	bis € 1.381,00
1 %	N25b	über € 1.381,00 bis € 1.506,00
2 %	N25c	über € 1.506,00 bis € 1.696,00

19
4

Sonstige Aktualitäten SV-Recht (135)

▶ Altersteilzeitgeld:

- Wurde mit Wirkung ab 1. 1. 2017 erhöht.
- Wer den DB von den „übernommenen SV-Dienstnehmeranteilen“ als Dienstgeber/in auch trägt (nach dem „umstrittenen“ VwGH-Erkenntnis aus Herbst 2016), bekommt diesen zusätzlich gefördert.
- Änderungsmeldung erforderlich

▶ Bonus – Malus:

- Es verdichten sich die Hinweise, dass Bonus – Malus mit 1. 1. 2018 nicht kommen wird, da offenkundig alle Beschäftigungswerte erfüllt sein dürften.

19
5

196

Aktuelle Änderungen und Neuerungen

~ Sonstige Aktualitäten Steuerrecht

(Seiten 136 - 137)

Sonstige Aktualitäten StR (136)

Werte 2018

DZ-Sätze 2018:

- Die DZ-Sätze werden voraussichtlich österreichweit per 1. 1. 2018 abgesenkt werden

Sachbezug Dienstwohnungen:

- Neue Werte für die Zeit ab 1. 1. 2018

Sonstige Aktualitäten StR (136/137)

NeuFÖG E Änderungen per 31. Juli 2017

- Die Wirtschaftskammer kann nun auch für jene Unternehmen eine NEUFÖG-Beratung durchführen, die nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind.
- Diese Unternehmen können auch weiterhin diese Beratung über die SVA der gewerblichen Wirtschaft durchführen lassen.
- Neu-FÖG-Beratungen dürfen (sowohl von der WKO als auch von der SVA) in Zukunft auch telefonisch oder über Videokonferenzen abgewickelt werden.