



WIKU-Personal-aktuell – Arbeitskräfteüberlassung

**Das Internetmagazin für die
Personalverrechnung in der Branche der Ar-
beitskräfteüberlasser Österreichs**

Ausgabe 4/2017



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser unseres AKÜ-Spezialmagazines!

Ganz speziell für den Bereich der AKÜ darf ich Ihnen die Lektüre folgender Beiträge empfehlen:

Seite 07:

Die Angleichung der Arbeiter/innen an die Angestellten (und umgekehrt) im Bereich der Entgeltsfortzahlung, der Dienstverhinderungen sowie der Kündigungsregelungen.

Seiten 32:

OGH-Entscheidung zu den **erhöhten Referenzzuschlägen**.

Seite 38:

Verjährungsregeln betreffend Lohndumping: aktuelle VwGH-Judikatur

Seite 58:

Die „Kraft-Werte 2018“.



WIKU-Personal-aktuell – Arbeitskräfteüberlassung

**Das Internetmagazin für die
Personalverrechnung in der Branche der Ar-
beitskräfteüberlasser Österreichs**

Ausgabe 4/2017

	<p style="text-align: center;">Seite 65:</p> <p>Der „Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2018“</p>
	<p style="text-align: center;">Seite 88:</p> <p>Schwerpunktthema „Zulagen und Zuschläge in der Arbeitskräfteüberlassung“.</p>
	<p style="text-align: center;">Seite 101:</p> <p>Aktualisierung des Lernbuches „Mein Personalverrechnungstrainer“.</p> <p><i>Die nächste Ausgabe dieses Magazines geht Ihnen Anfang April 2018 zu.</i></p> <p><i>Ein gutes neues Jahr 2018 wünscht Ihnen</i></p> <p><i>Ihr Team WIKU</i></p>

Die Inhalte der Ausgabe 4/2017

Titel	Seite
Vorwort	01
Newsflash „Personalverrechnung-AKÜ“	07
Arbeitsrecht	07
Angleichung Arbeiter/innen an Angestellte	07
Angleichung Arbeiter/innen an Angestellte und umgekehrt	07
Arbeitnehmer/innenschutz-Deregulierungsgesetz	23
Arbeitnehmer/innenschutz-Deregulierungsgesetz	23
Arbeitskräfteüberlassung	26
Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung oder Werkvertrag (Entsendung) – VwGH ändert seine Rechtsprechung	26
Arbeitszeit	28
12 Arbeitstage in Folge sind nach europäischem Recht zulässig	28
Sonderbedarfsüberstunden – Übermittlungspflicht der Betriebsvereinbarung sowie Unvorhersehbarkeit der Überstundennotwendigkeit	29
BUAG	30
Arbeitszeitkalender 2018 der BUAK	30
Newsletter der BUAK zu den Änderungen ab 1. 1. 2018 betreffend Teilzeitbeschäftigte	30
BUAG-Zuschlags-Verordnung	30
Datenschutz	30
BMD-Vortragsunterlagen zur EU-Datenschutzgrundverordnung	30
Elternteilzeit	31
Entlassungsschutz während der Elternteilzeit ist verfassungsrechtlich unbedenklich	31
Entlassung	31
Vorlage eines gefälschten Dienstzeugnisses kann zur fristlosen Entlassung berechtigen	31
Kollektivvertragsspezifisches	32
Innerbetriebliche Lohnausgleichsvereinbarung im Beschäftigterbetrieb – höhere Referenzzuschläge bei den AKÜ-Arbeiter/innen	32
KV chemische Industrie: Urlaubsanspruch bei 4-Tage-Woche im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb	33
Konkurrenzklausele	34
Unberechtigte Entlassung – Dienstgeber muss zwecks Konkurrenzklausele Gründe für „schuldbares Verhalten“ vorbringen	34

Lehrlinge	35
Änderungen bei den Lehrlingen	35
Lohndumping	38
Beginn von Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährung bei Lohndumping	38
Lohnkontrolle – Aufforderung zur Übermittlung von Lohnunterlagen muss von GKK klar geäußert werden	38
Lohnpfändung	39
Informationsseite zur Lohnpfändung	39
Lohnpfändungstabellen 2018 sind ONLINE	40
Die Änderungen in der Privatinsolvenz	40
Urlaubsrecht	41
Urlaub darf bei Hinderung an Urlaubsinanspruchnahme nicht verjähren	41
Vereinbarungen	41
Jahresbonusrahmenvereinbarung ohne Zielvereinbarungen – Anspruch?	41
Werte im Arbeitsrecht 2018	42
Einkommensberichte für 2017	42
Behindertenausgleichstaxen für 2018	43
Entgeltsgrenze bei Konkurrenzklausele	43
Sozialversicherungsrecht	44
Arbeitsbehelf 2018	44
Arbeitsbehelf für 2018	44
Auflösungsabgabe	44
Auflösungsabgabe für 2018	44
Entfall der Auflösungsabgabe mit 31.12.2019	44
Aushilfenregelung	44
Die „begünstigte Aushilfenregelung“	44
Beitragsgruppenschema 2018	56
Beitragsgruppenschema für 2018	56
Beitragskalender 2018	54
Beitragskalender 2018	54
Beitrags- und leistungsrechtliche Werte für 2018	54
Beitrags- und leistungsrechtliche Werte für 2018	54
Dienstgeberzuschüsse	54
Anhebung der AUVA-Zuschüsse für „Mini-Betriebe“	54
Gesundheitsberuferegister	55
Gesundheitsberuferegister – verpflichtend für Arbeitnehmer/innen in Ge-	

sundheitsberufen ab 2018	
Schwerarbeit	56
Aktualisierung der Berufslisten zur Schwerarbeit	56
Sozialversicherung international	56
SV bei GF-Entsendung zu ausländischer Gesellschaft	56
Verzugszinsen	58
Verzugszinsen nach dem ASVG und nach dem BUAG für 2018	58
Werte 2018	58
Die Kraft-Werte 2018	58
Wochengeld	59
Jahresprämie ist in Wochengeld nur durch Sonderzahlungsaufschlag zu berücksichtigen	59
Wohnbauförderungsbeitrag	60
Jetzt fix: Wohnbauförderungsbeitrag verändert sich ab 1.1.2018 nicht	60
Steuerrecht	60
Dienstgeberbeitrag nach dem FLAG	60
Bonus-Malus kommt nicht	60
Sachbezüge	60
Keine generelle Sachbezugsbefreiung betreffend Dienstwohnungen im Hotel- und Gastgewerbe	60
Sonstige Bezüge	61
Nachzahlung von Überstunden	61
Steuerfreie Leistungen	62
Schmutzzulagen an Rauchfangkehrer auch im Urlaub steuerfrei	62
Steuerrecht international	64
Tageweise Abrechnung im Falle grenzüberschreitender Einsätze	64
Wartungserlass	65
Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2017	65
Werbungskosten	86
Schadenersatzzahlung an Dienstgeber als Werbungskosten	86
Zuschlag zum DB	87
DZ-Sätze 2018 unverändert	87

Die Inhalte der Ausgabe 04/2017 (WPA AKÜ)

<i>Schwerpunktthema</i>	88
Überstunden, Sonn- und Feiertage, Zulagen und Zuschläge	88
<i>Seminare mit Wilhelm Kurzböck</i>	95
<i>Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen</i>	97
<i>Impressum</i>	111

Newsflash „Personalverrechnung-AKÜ“



Diese Rubrik gibt Ihnen einen Überblick über aktuelle gesetzliche Änderungen sowie Rechtsprechung, die für den Bereich der **Personalverrechnung in der Arbeitskräfteüberlassung** von Bedeutung sind oder sein können.

Arbeitsrecht

Angleichung Arbeiter/innen an Angestellte

Angleichung Arbeiter/innen an Angestellte und umgekehrt

103/2017

BGBI. I Nr. 153/2017, ausgegeben am 13.11.2017

- Eines vorweg: das österreichische Arbeitsrecht kennt im Bereich der Privatwirtschaft auch nach den hier zu besprechenden Gesetzesänderungen nach wie vor **getrennte Arbeitnehmergruppen** und zwar die **Arbeiter/innen, die Angestellten und die Lehrlinge**.
- Einen *einheitlichen Arbeitnehmerbegriff* gibt es somit auch **nach der Novelle nicht** und gelten somit weiterhin auf der einen Seite das Angestelltengesetz für die Angestellten (bzw. das Sondergesetz „Gutsangestelltengesetz“) und auf der anderen Seite das EFZG sowie das ABGB für die Arbeiter/innen (zusätzlich die Sondergesetze wie *Landarbeitergesetz* und *Hausgehilfen-gesetz*).
- Allerdings werden all die genannten Gesetze verändert und in den Belangen der Entgeltfortzahlung sowie der Kündigung mit beinahe gleichlautenden Regelungen versehen.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle: Angestellte bekommen die Arbeiterregelungen

*§ 8 Abs. 1, 2 und 2a AngG bzw. § 8 Abs. 1, 2 und 2a GAngG
gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für Arbeitsjahre, die ab dem 1. Juli 2018 neu zu laufen be-
ginnen,
erstreckt sich eine Dienstverhinderung vom alten ins neue Dienstjahr, so setzt mit dem ersten
Tag des neuen Dienstjahres die neue Rechtslage ein*

Bei den Angestellten kommt es im Wesentlichen zur Anwendung jener **Entgeltfortzahlungsregelungen in den Fällen von Krankenständen und Arbeits- bzw. Wegunfällen**, die derzeit schon bei den **Arbeiter/innen** nach dem EFZG gelten.

Angestellte UND Gutsangestellte

Die Änderungen werden nicht nur bei den **Angestellten im Angestelltengesetz**, sondern auch bei den **Gutsangestellten nach dem Gutsangestelltengesetz** vollzogen.

Krankheiten sowie Unglücksfälle

Praktisch bedeutet diese Angleichung,

- o dass auch bei den Angestellten und Gutsangestellten der **Entgeltfortzahlungsanspruch pro Arbeitsjahr** zusteht und immer **mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres** somit auch ein **neuer Entgeltfortzahlungsanspruch** entsteht (mit Ausnahme bei Arbeits- und Wegunfällen sowie bei Berufskrankheiten; hier gilt eine eigene Regelung) und
- o dass somit die Rechtslage betreffend Erst- und Wiedererkrankung, Höchstentgeltsdauer, vollem und halbem Grundanspruch (und damit auch den „Viertelanspruch“) entfallen wird.

Arbeits- sowie Wegunfälle, Berufskrankheiten und Folgeerkrankungen

Die Rechtslage der Arbeiter/innen betreffend **Arbeits- und Wegunfälle** sowie Berufskrankheiten wird ebenfalls ins Angestellten- bzw. Gutsangestelltenrecht übernommen:

- o 8 Wochen Entgeltfortzahlung pro Anlassfall, nach mindestens 15jähriger ununterbrochener Beschäftigung sind es **10 Wochen**,
- o für **Folgeerkrankungen** aus Arbeits-, Wegunfällen oder Berufskrankheiten steht Entgeltfortzahlung zu, soweit der Entgeltfortzahlungsanspruch (8 oder 10 Wochen) in einem Arbeitsjahr noch nicht ausgeschöpft ist. Tritt eine Folgeerkrankung im nächsten Arbeitsjahr ein (oder erstreckt sie sich ins neue Arbeitsjahr), so setzt mit dem ersten Tag des neuen Arbeitsjahres ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch im Ausmaß von 8 (10 Wochen) ein (arbeitsjahrbezogen).
- o Wurde das **Arbeitsjahr auf Kalenderjahr** umgestellt (siehe nächster Punkt), dann tritt **an die Stelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr**.

Zusammenrechnung von Dienstzeiten bei Unterbrechungen – analoge Anwendung?

- o Die in § 2 Abs. 3 EFZG anzutreffende **Zusammenrechnungspflicht** bei **kurzer Unterbrechung** (maximal 60 Tage) und **unschädlichen Austritten** (zB bei einvernehmlichen Auflösungen, Dienstgeberkündigungen) gibt es im Angestelltengesetz bzw. im Gutsangestelltengesetz nicht.

- Somit würde – bei strenger Auslegung - ein/e (Guts)Angestellte/r, der bzw. die nach zB siebenjähriger Dienstzeit austritt und nach wenigen Wochen im selben Unternehmen wieder eintritt, hinsichtlich der Dauer der Entgeltfortzahlungsansprüche wieder bei „NULL“ (= 6 Wochen 100 % und 4 Wochen 50 %) beginnen, nachdem ja zuvor ihr Anspruch bereits bei 8 Wochen 100 % und 4 Wochen 50 % gelegen war.
- Etwas anderes könnte gelten, wenn die Zusammenrechnung nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag vorzunehmen wäre oder nach innerbetrieblichen günstigeren Regelungen oder günstigeren Einzelvereinbarungen.
- Nachdem aber die vorliegende Gesetzesänderung eine „**Angleichung von Arbeiterrecht auf Angestelltenrecht** im Bereich der Entgeltfortzahlung“ darstellen sollte, gehe ich persönlich davon aus, dass die in § 2 Abs. 3 EFZG verankerte Zusammenrechnungsregelung auch bei den Angestellten Anwendung finden wird und man von einem Versehen des Gesetzgebers ausgehen kann (warum dieser Passus nicht mitübernommen wurde, ist auch in den „Gesetzesmaterialien“ nicht erläutert). Es ist sonst sehr schwer sachlich zu erklären, warum – wenn die Rechtslagen nun gleich sein sollen – hier wieder derart gravierende Unterschiede herrschen sollen.

Umstellung des Arbeitsjahres auf Kalenderjahr

§ 8 Abs. 9 AngG bzw. § 8 Abs. 7 GAngG

gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für Arbeitsjahre, die ab dem 1. Juli 2018 neu zu laufen beginnen

- Die bei Arbeiter/innen bestehende Rechtslage, wonach der Lauf jener Entgeltfortzahlungsansprüche, die sich nach dem Arbeitsjahr richten, **auf Kalenderjahr** umgestellt werden kann, hält auch ins Angestellten- bzw. Gutsangestelltengesetz Einzug.
- Eine derartige Umstellung ist nur durch **Kollektivvertrag** oder durch **Betriebsvereinbarung** (mit Betriebsrat) möglich, soll der „sanfte Weg“ eingeschlagen werden.
- Der Zeitraum, **auf den „sanft“ umgestellt** werden kann, ist ausschließlich **das Kalenderjahr** (nicht zum Beispiel auch ein Wirtschaftsjahr).
- Damit die **Umstellung auf Kalenderjahr** möglichst „sanft“ verlaufen kann, ist es erforderlich, in die „Vereinbarung“ (Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag) Regelungen aufzunehmen,
 - welche die Anspruchsermittlung bei Neueintretenden regeln sowie
 - die Ansprüche jener, die zum Zeitpunkt der Umstellung schon im Unternehmen beschäftigt sind sowie
 - ab wann ein „Stufensprung“ (also der jeweils höhere Anspruch nach Vollendung einer bestimmten Dienstzeit) einsetzen soll.
- Damit aber die nachstehend geschilderte „sanfte Tour“ greift, müssen diese Möglichkeiten auch **ausdrücklich** in die **Vereinbarungen aufgenommen** werden.

Angestellte/r oder Gutsangestellte/r ist zum Zeitpunkt der Umstellung bereits im Unternehmen beschäftigt

- Hier kann bzw. sollte (durch BV oder KV) vereinbart werden, dass der **Umstellungszeitraum** jener (Guts)Angestellten, die im Zeitpunkt der Umstellung bereits im Betrieb beschäftigt sind, vom Beginn eines Arbeitsjahres eines (Guts)Angestellten bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres verläuft.
- In diesem Fall entstehen im betreffenden Zeitraum jeweils
 - ein aliquoter Anspruch (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des Kalenderjahres vor der Umstellung) sowie
 - ein **voller Anspruch** (1. 1. bis 31. 12. des Umstellungsjahres).

Beispiel:

- Die Vereinbarung zur Umstellung der Krankenentgeltsansprüche in einem Unternehmen betreffend die Angestellten wird per 1. 7. 2019 in die Wege geleitet.
- Der Umstellungszeitraum läuft dabei bis 31. 12. 2020.
- Es wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in welcher Folgendes geregelt steht:

Die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung im Betrieb beschäftigten Angestellten werden für den Umstellungszeitraum (jeweiliger Beginn des Arbeitsjahres im Jahr 2019 bis 31. 12. 2020) wie folgt gesondert berechnet:

Für den Umstellungszeitraum stehen diesen Angestellten jeweils ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gewährt wurde, zu.

- Peter S trat mit 1.3.2010 als Angestellter ein.
- Maria N trat mit 1.10.1996 als Angestellte ein.
- Wie sehen deren Krankenentgeltsansprüche im Umstellungszeitraum aus?

Lösung:

Anspruch von Peter S:

- Sein Umstellungszeitraum verläuft von 1.3.2019 bis 31.12.2020.
- Für diesen Zeitraum gebühren ihm – ausgehend von einem Anspruch auf 8 Wochen zu 100 % sowie 4 Wochen zu 50 % - wie folgt:
 - 1. 3. 2019 bis 31. 12. 2019: $306/365$ von 56 KT (100 %) = 46,95 → hier empfehle ich die Aufrundung auf 47 Kalendertage sowie $306/365$ von 28 KT (50 %) = 23,47 → hier empfehle ich ebenfalls die Aufrundung auf 24 Kalendertage. Somit stehen 47 KT zu 100 % sowie 24 KT zu 50 % für diesen Zeitraum zu.
 - 1. 1. 2020 bis 31. 12. 2020: hier gebühren 56 KT zu 100 % sowie 28 KT zu 50 %.

Anspruch von Maria M:

- Der Umstellungszeitraum verläuft von 1. 10. 2019 bis 31. 12. 2020.
- Für diesen Zeitraum gebühren ihr – ausgehend von einem Anspruch auf 10 Wochen zu 100 % sowie 4 Wochen zu 50 % - wie folgt:
 - 1. 10. 2019 bis 31. 12. 2019: $92/365$ von 70 KT (100 %) = 17,64 → hier empfehle ich die Aufrundung auf 18 Kalendertage sowie $92/365$ von 28 KT (50 %) = 7,05 → hier empfehle ich ebenfalls die Aufrundung auf 8 Kalendertage. Somit stehen 18 KT 100 % sowie 8 KT 50 % für diesen Zeitraum zu. Nachdem die Umstellungsvereinbarung vor Beginn des neuen Arbeitsjahres getroffen wurde, kann es auch keine Anrechnung von bereits fortbezahlten Tagen aus dem neu beginnenden Arbeitsjahr geben, die man in Abzug bringen kann.
 - 1. 1. 2020 bis 31. 12. 2020: hier gebühren 70 KT zu 100 % sowie 28 KT zu 50 %.

Praxisanmerkung:

- Regelt man – entgegen der zuvor genannten Empfehlungen – die Umstellung bei den bestehenden Arbeitsverhältnissen („bestehend“ ist nach dem Wortlaut des Gesetzes auch ein Dienstverhältnis, welches an jenem Tag beginnt, per welchem auch die Umstellung eingeleitet wird) nicht auf die geschilderte Art und Weise oder stellt man nur einzelvertraglich um, weil man zB keinen Betriebsrat hat, dann ist diese Umstellung zwar rechtsgültig, aber nicht „auf die sanfte Tour“ möglich.
- In diesen Fällen stehen volle Ansprüche bei der Umstellung auch für die „Rumpfzeiträume“ zu.

Angestellte/r oder Gutsangestellte/r tritt nach dem Umstellungszeitpunkt ein

Hier kann die Vereinbarung (Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag) vorsehen, dass dem bzw. der Angestellten (Gutsangestellten) nur **halbe Ansprüche** (nicht „aliquote“, sondern „halbe Ansprüche“) zustehen, wenn das Arbeitsverhältnis **vom Eintritt weg** bis zum **Ende** des Kalenderjahres des Eintrittes **weniger als 6 Monate** dauert.

Beispiel:

Die Vereinbarung zur Umstellung der Krankenentgeltsansprüche in einem Unternehmen betreffend die Angestellten sieht folgende Regelung vor:

Angestellten, die ab dem 2. Juli eines Kalenderjahres eintreten, gebührt im Sinne des § 8 Abs. 9 lit a AngG für das Kalenderjahr des Eintrittes (also bis zum 31. Dezember des Eintrittskalenderjahres) nur der halbe Entgeltfortzahlungsanspruch.

- *Norbert K tritt mit 1. 3. 2019 als Angestellter ein.*
- *Susanne W tritt mit 1. 8. 2019 als Angestellte ein.*
- *Wie sehen deren Krankenentgeltsansprüche im Eintrittskalenderjahr aus?*

Lösung:

Norbert K hat für die Zeit von 1. 3. 2019 bis 31. 12. 2019 einen Krankenentgeltsanspruch im Ausmaß von 6 Wochen zu 100 % sowie 4 Wochen zu 50 % (also volle Ansprüche). Sein Arbeitsverhältnis dauert im Kalenderjahr des Eintrittes mindestens 6 Monate.

Susanne W hat für die Zeit von 1. 8. 2019 bis 31. 12. 2019 einen Krankenentgeltsanspruch im Ausmaß von 3 Wochen zu 100 % sowie 2 Wochen zu 50 %. Ihr Arbeitsverhältnis dauert im Kalenderjahr des Eintrittes weniger als 6 Monate (halbe und nicht nur aliquote Ansprüche).

Praxisanmerkung:

- Regelt man – entgegen der zuvor genannten Empfehlungen – die Umstellung bei den Neueintritten nicht auf die geschilderte Art und Weise oder stellt man nur einzelvertraglich um, weil man zB keinen Betriebsrat hat, dann ist diese Umstellung zwar rechtsgültig, aber nicht „auf die sanfte Tour“ möglich.
- In diesen Fällen stehen volle Ansprüche im Kalenderjahr des Eintrittes auch in Bezug auf jene Angestelltendienstverhältnisse (analog Gutsangestelltendienstverhältnisse) zu, die im Eintrittskalenderjahr weniger als sechs Monate dauern.

Einsetzen des „Stufensprunges“ bei Umstellung auf Kalenderjahr

- Vollendet ein/e Angestellte/r beispielsweise das fünfzehnte Dienstjahr, so gebührt ihm bzw. ihr ein höherer Anspruch, nämlich 10 anstelle von 8 Wochen.
- Durch die „Vereinbarung“ (Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung) kann geregelt werden, dass der **höhere Anspruch** erst zu Beginn des Kalenderjahres einsetzt, in welches **der überwiegende Teil** des Arbeitsjahres fällt (in dem der „Sprung“ vollzogen wird).

Beispiel:

Die Vereinbarung zur Umstellung der Krankenentgeltsansprüche in einem Unternehmen betreffend die Angestellten sieht folgende Regelung vor:

Der jeweils höhere Anspruch auf Krankenentgelt setzt – im Sinne des § 8 Abs. 9 lit. b AngG erst in jenem Kalenderjahr ein, in welches der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.

- *Wilhelm K trat mit 1. 3. 2004 als Angestellter ein.*
- *Hermine T trat mit 1. 9. 2004 als Angestellte ein.*
- *Wann setzen die jeweils höheren Krankenentgeltsansprüche (8 Wochen nach 15 Dienstjahren) ein?*

Lösung:

Anspruch bei Wilhelm K:

- Bei Wilhelm K wird mit 28. 2. 2019 das 15. Dienstjahr vollendet, sodass ab dem 1. 3. 2019 theoretisch der höhere Krankenentgeltsanspruch (10 anstelle von 8 Wochen) zustehen würde.
- Nachdem der Zeitraum für den Krankenentgeltsanspruch aber auf Kalenderjahr umgestellt wurde, setzt nun bei ihm schon mit Beginn des Kalenderjahres 2019 (also ab 1. Jänner 2019) der höhere Anspruch ein.

Anspruch bei Hermine T:

- Bei Hermine T wird mit 31. 8. 2019 das 15. Dienstjahr vollendet, sodass ab dem 1. 9. 2019 theoretisch der höhere Krankenentgeltsanspruch (10 anstelle von 8 Wochen) zustehen würde.
- Nachdem der Zeitraum für den Krankenentgeltsanspruch aber auf Kalenderjahr umgestellt wurde und ihr Arbeitsjahr zu mehr als 50 % im Kalenderjahr 2020 liegt, setzt nun bei ihr erst mit Beginn des Kalenderjahres 2020 (also ab 1. Jänner 2020) der höhere Anspruch ein, da ja auch die entsprechende Vereinbarung dazu getroffen wurde.
- Wäre es zu keiner derartigen Vereinbarung gekommen, so setzte der höhere Anspruch schon mit 1. Jänner 2019 ein.

Praxisanmerkung:

- Regelt man – entgegen der zuvor genannten Empfehlungen – das Thema „Stufensprung“ nicht auf die geschilderte Art und Weise oder stellt man nur einzelvertraglich um, weil man zB keinen Betriebsrat hat, dann ist diese Umstellung zwar rechtsgültig, aber nicht „auf die sanfte Tour“ möglich.
- In diesen Fällen steht der Stufensprung bereits IMMER zu Beginn jenes Kalenderjahres zu, in welchem die Vollendung des entsprechenden „Sprungjahres“ erfolgt. Der Sprung wird hier also immer auf den 1. Jänner des betreffenden Jahres vorverlegt.
- Ein Verschieben auf das darauffolgende Kalenderjahr ist in diesen Fällen nicht erlaubt.

Umstellung auf Kalenderjahr – Auswirkung auf Arbeits- sowie Wegunfälle und Berufskrankheiten sowie Folgeerkrankungen

- Prinzipiell sind – folgt man Lehre und Rechtsprechung – die Krankenentgeltsansprüche bei Arbeits- sowie Wegunfällen bzw. Berufskrankheiten nicht vom Lauf eines Arbeitsjahres abhängig, sondern stehen **pro Ereignis** zu.
- Die Umstellung auf Kalenderjahr scheint diesen „Sonderanspruch“ nicht zu betreffen.
- Allerdings kann sich die Umstellung auf Kalenderjahr meiner Ansicht nach bei „Folgeerkrankungen“ nach Arbeitsunfällen (Wegunfällen) bzw. Berufskrankheiten auswirken, da es dort ja wieder sehr wohl auf das Arbeitsjahr (bzw. Kalenderjahr) ankommt.
- Schließlich ist auch die Frage, wann das 15. Dienstjahr vollendet ist, damit der Anspruch von 8 Wochen auf 10 Wochen (jeweils volles Entgelt) „klettern“ kann, von Relevanz (siehe oben „Einsetzen des Stufensprungs nach Vollendung eines Sprungjahres“).

Übernahme von Lehrlingen ins Angestelltendienstverhältnis und Umstellung der Krankenentgeltsansprüche auf Kalenderjahr

- Für die **Dauer eines Lehrverhältnisses** können die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach dem BAG (§ 17a) **nicht auf Kalenderjahr** umgestellt werden.
- Sehr wohl möglich ist dies jedoch, sobald das Lehrverhältnis in ein Angestelltendienstverhältnis übergegangen ist.
- Beginnt das Angestelltendienstverhältnis **spätestens am Tag der Umstellung** (oder eben davor), so gelten die Ausführungen zu den „vollen“ und „anteiligen“ Ansprüchen mit dem „Umstellungszeitraum“.
- Hat das Angestelltendienstverhältnis erst **nach der Umstellung** begonnen, so gelten die Ausführungen zu den „Eintritten nach dem Umstellungszeitpunkt“ mit den entweder „vollen“ oder „halben“ Ansprüchen (je nachdem, ob das Angestelltendienstverhältnis bis zum Ende des Kalenderjahres mindestens 6 Monate oder weniger dauern wird).

Ab wann kann auf Kalenderjahr umgestellt werden?

- Die neue Rechtslage gilt frühestens **ab dem 1. Juli 2018**.
- Konkret gilt sie für Arbeitsjahre, die **ab dem 1. Juli 2018 neu zu laufen** beginnen.
- Das bedeutet, dass eine Umstellung aus praktischer Sicht für Angestellte vereinbart werden kann, die ab dem 1. 7. 2018 als Angestellte eintreten oder ins Angestelltendienstverhältnis übernommen werden (nachdem sie im selben Unternehmen zuvor Arbeiter/innen oder Lehrlinge waren).
- Für alle bestehenden Angestelltendienstverhältnisse kann ein Umstellungszeitraum somit erst in Bezug auf Arbeitsjahre vereinbart werden, die nach dem 30. Juni 2018 zu laufen beginnen, da bis zum Ende des davor gelegenen Arbeitsjahres noch zwingend die alte Rechtslage weitergilt. Diese sah bekanntlich **keine Umstellungsmöglichkeit auf Kalenderjahr** vor.

Erster „Stufensprung“ nach EINEM Dienstjahr

§ 8 Abs. 1, 2, 2a AngG (GAngG)

gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für Arbeitsjahre, die ab dem 1. Juli 2018 neu zu laufen beginnen, erstreckt sich eine Dienstverhinderung vom alten ins neue Dienstjahr, so setzt mit dem ersten Tag des neuen Dienstjahres die neue Rechtslage ein

Die **Krankenentgeltsstaffelung** sieht bei Angestellten und Gutsangestellten wie folgt aus:

Dauer des Dienstverhältnisses	bei Krankheit oder Unglücksfall sowie Kur- und Erholungsaufenthalten pro Dienstjahr
bis vollendetes 1. DJ	6 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
ab Beginn des 2. DJ bis zum vollendeten 15. DJ	8 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
ab Beginn des 16. DJ bis zum vollendeten 25. DJ	10 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
ab Beginn des 26. DJ	12 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %

- o Der „Stufensprung“ von 6 auf 8 Wochen wird bereits **ab Beginn des zweiten Dienstjahres** vollzogen (diese Änderung kommt übrigens auch bei den Arbeiter/innen nach dem EFZG bzw. Landarbeiter/innen sowie Hausgehilfen und Hausangestellten).
- o Nach wie vor nicht völlig geklärt scheint das Schicksal einer Vorbeschäftigung beim bzw. bei derselben Arbeitgeber/in zu sein, wenn nahtlos an ein Lehrverhältnis oder ein Arbeiter-dienstverhältnis das (Guts)Angestelltdienstverhältnis anknüpft.
- o Die Frage, ob diese Zeiten anzurechnen sind, wird in der Lehre ganz unterschiedlich beantwortet.
- o Der Großteil der Lehre ist jedoch der Ansicht, dass sowohl Arbeiterdienstzeiten als auch Zeiten von Lehrverhältnissen, die man davor im selben Arbeitsverhältnis verbraucht hat, als **relevante „Vordienstzeiten“** zählen und daher für den jeweiligen „Stufensprung“ zu berücksichtigen wären.
- o Folgt man dieser These (die bis dato noch nie Gegenstand einer höchstgerichtlichen Entscheidung war), so würde ein Lehrling nach der Auslehre – wendet man die neue Rechtslage an - jedenfalls mit einem Anspruch von 8 Wochen 100 % sowie 4 Wochen 50 % seine Angestelltenzeit beginnen, soweit die relevante Lehrzeit im Unternehmen mindestens ein Jahr gedauert hat.

Inkrafttreten und Übergangsregelungen

Art. X Abs. 2 Z 14 AngG - § 42 Abs. 13 GAngG

Diese Regelungen

- treten allesamt **mit 1. Juli 2018** in Kraft und sind
- auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in Arbeitsjahren eintreten, die **nach dem 1. Juli 2018** zu laufen beginnen.

Besteht eine **Dienstverhinderung** zum Zeitpunkt des **Beginns eines neuen Arbeitsjahres**, so gelten die neuen Regelungen **ab Beginn des neuen Arbeitsjahres**. Dies gilt auch in Bezug auf Arbeits- sowie Wegunfälle und Berufskrankheiten.

Beispiel:

Der Eintritt eines Angestellten (= Beginn des Angestelltdienstverhältnisses) erfolgte

- A) am 1. Juli 2005 oder
- B) am 1. Oktober 2016 oder
- C) am 1. Juni 2018
- D) am 1. Oktober 2018.

Der Lauf der Entgeltsfortzahlungsansprüche erfolgt nach dem Arbeitsjahr.

Lösung:

Eintritt am 1. Juli 2005:

Das für das neue Recht relevante Arbeitsjahr beginnt mit 1. Juli 2018 zu laufen.

Eintritt am 1. Oktober 2016:

Das für das neue Recht relevante Arbeitsjahr beginnt mit 1. Oktober 2018 zu laufen. Zu diesem Zeitpunkt erhöht sich auch der Entgeltfortzahlungsanspruch von 6 Wochen 100 % auf 8 Wochen 100 %, der Anspruch mit den 4 Wochen bleibt gleich, da nach der neuen Rechtslage nicht mehr 5 Jahre Betriebszugehörigkeit dafür erforderlich sind, sondern nur noch 1 Jahr.

Eintritt am 1. Juni 2018:

Das für das neue Recht relevante Arbeitsjahr beginnt mit 1. Juni 2019 zu laufen. Zu diesem Zeitpunkt erhöht sich auch der Entgeltfortzahlungsanspruch von 6 Wochen 100 % auf 8 Wochen 100 %, der Anspruch mit den 4 Wochen bleibt gleich da nach der neuen Rechtslage nicht mehr 5 Jahre Betriebszugehörigkeit dafür erforderlich sind, sondern nur noch 1 Jahr.

Eintritt am 1. Oktober 2018:

Das für das neue Recht relevante Arbeitsjahr beginnt mit 1. Oktober 2018 zu laufen. Somit besteht vom Eintritt weg hier das neue „Krankenstandsrecht“.

Für alle 4 Fallbeispiele (Lösungen) gilt zusätzlich:

- Die Anwendung des neuen Rechts gilt auch für den Fall, dass eine Dienstverhinderung vom „alten Arbeitsjahr“ ins neue Arbeitsjahr hinüberreicht.
 - Hier würden bei Krankenständen, Unglücksfällen sowie auch bei Arbeitsunfällen sowie Folgeerkrankungen aus Arbeitsunfällen sofort die neuen Ansprüche einsetzen.
 - Frühestens ab den genannten Zeitpunkten ist es jeweils auch möglich, die Umstellung auf Kalenderjahr einzuleiten (mit den speziellen Berechnungsarten, die sich in „volle“ und „anteilige Ansprüche“ bzw. in „volle“ und „halbe Ansprüche“).
-
- War ein/e Angestellte (im aufrechten Dienstverhältnis) bereits „ausgesteuert“ (also war nicht nur das Krankenentgelt aus dem „alten Recht“ ausgeschöpft, sondern auch das GKK-Krankengeld), so muss aus Anlass des nun mit dem ersten Tag des neuen Arbeitsjahres einsetzenden Krankenentgeltsanspruchs eine Wiederanmeldung erfolgen (ursprünglich erfolgte eine Abmeldung mit Abmeldegrund Nr. 29 – Sozialversicherung Ende – Beschäftigung aufrecht). Dies gilt allerdings dann nicht, wenn ein/e Angestellte/r zu diesem Zeitpunkt im Rehabilitationsgeldbezug oder wenn in Folge einer befristet zuerkannten Berufsunfähigkeitspension eine Karenzierung vereinbart wurde. In diesen Fällen tritt jeweils als Folge der Karenzierungen kein neuer Entgeltanspruch ein.
 - Sieht ein Kollektivvertrag, ein Mindestlohntarif oder eine Satzung einen für den bzw. die Angestellte/n eine für den bzw. die Angestellte/n **günstigere Regelung** in Bezug auf **die neu geregelte Entgeltfortzahlungsdauer** bzw. **Entgeltfortzahlungshöhe** für **EINE (durchgehende) Dienstverhinderung** vor, so bleibt diese Regelung auch **nach dem 30. Juni 2018** aufrecht.
 - Sieht ein Kollektivvertrag, ein Mindestlohntarif oder eine Satzung eine **günstigere Regelung** im Bereich der Wiedererkrankungen nach **§ 8 Abs. 2 AngG** (= alte Regelung) vor, so bleibt insoweit **die alte Rechtslage** weiterhin solange aufrecht, bis diese lohngestaltende Vorschrift eine neue Regelung vorsieht (was zB nach den Bankenkollektivverträgen der Fall ist).

Einvernehmliche Auflösung während oder im Hinblick auf bevorstehenden „Krankenstand“

*§ 9 Abs. 1 AngG (GAngG)
Art. X Abs. 2 Z 15 AngG sowie § 42 Abs. 14 GAngG
gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für einvernehmliche Auflösungen, die ein Arbeitsverhältnis ab dem 1. Juli 2018 rechtlich zur Auflösung bringen*

- Bis dato musste in folgenden Fällen der **Beendigung von Arbeitsverhältnissen** während einer **Dienstverhinderung** infolge Krankheit (Unglücksfall), Arbeits- sowie Wegunfall bzw Berufskrankheit das Krankenentgelt über den arbeitsrechtlichen Beendigungstermin hinaus **weiterbezahlt werden**:
 - Arbeitgeberkündigungen,
 - unberechtigte fristlose Entlassung bzw.
 - vom bzw. von der Arbeitgeber/in verschuldeter vorzeitiger Austritt des bzw. der Angestellten.
- Die gleiche Rechtsfolge wird im Falle einvernehmlicher Auflösungen während derartiger Dienstverhinderungen „greifen“ oder aber im Falle einvernehmlicher Auflösungen im Hinblick auf derartige Dienstverhinderungen.
- Unklar ist meiner Ansicht nach die Wendung „im Hinblick auf“. Aus praktischer Sicht kann ich mir persönlich nur vorstellen, dass hier Fälle gemeint sein sollen, bei denen zB ein Kuraufenthalt oder eine Operation bevorstehen, aber zum Zeitpunkt der Vereinbarung der einvernehmlichen Auflösung noch keine Dienstverhinderung besteht. Interessant ist aber, dass in derartigen Fällen nur die einvernehmliche Auflösung eine Entgeltfortzahlung nach dem Ende der Beschäftigung auslöst, nicht aber die anderen – oben genannten – Austrittsarten.
- Zur Anwendung kommt diese neue Rechtslage in Bezug **auf einvernehmliche Auflösungen**, die **nach dem 30. Juni 2018** während einer **laufenden Dienstverhinderung** arbeitsrechtlich wirksam werden.
- Ob dabei „altes“ oder „neues“ Recht zur Anwendung gelangt, spielt keine Rolle.
- Besteht im Zeitpunkt der Vereinbarung der einvernehmlichen Auflösung kein Krankenstand und tritt derselbige erst danach ein, so wird wohl keine Entgeltfortzahlungspflicht bestehen, da dem Gesetzgeber (erkennbar) die Motivlage bei der einvernehmlichen Auflösung ein Anliegen ist, welche diese Rechtsfolge auslösen soll.
- Dies wird wohl auch in Bezug auf jene Fälle gelten müssen, bei denen zum Zeitpunkt der Auflösung keine Dienstverhinderung besteht oder bestand und danach der bzw. die Arbeitnehmer/in sich **rückwirkend krankschreiben** lässt. Hier kann rechtlich gar keine Entgeltfortzahlungspflicht über das Ende der Beschäftigung eintreten, da der Krankenstand offenbar nicht das **Motiv für die Auflösung** darstellte.
- Die gegenteilige – bis dato nur unterinstanzlich ergangene – Rechtsprechung ist somit aufgrund der neueren gesetzlichen Entwicklung, bei der sehr **auf die Motivlage** für die Auflösung abgestellt wird, abzulehnen bzw. wohl nicht mehr aktuell.

Beispiel:

Einvernehmliche Auflösung mit einem Angestellten, der sich im Krankenstand befindet und noch offenen Krankenentgeltsanspruch hat, per

- A) 30. Juni 2018 oder
- B) 13. Juli 2018.

Lösung:

Auflösung per 30. Juni 2018:

- Das Arbeitsverhältnis endet am 30. Juni 2018.
- Auch die Entgeltfortzahlung endet zu diesem Zeitpunkt.
- Sollte allerdings eine Wiedereinstellungszusage gegeben oder „gelebt“ werden, wonach er nach überstandener Krankheit wieder aufgenommen wird, ist nach der Rechtsprechung des VwGH davon auszugehen, dass die einvernehmliche Auflösung rechtswirksam (weil sittenwidrig) ist.

Auflösung per 13. Juli 2018:

- Das Arbeitsverhältnis endet am 13. Juli 2018.
- Die Entgeltfortzahlung läuft hingegen bis zu jenem Datum weiter, zu welchem der Entgeltfortzahlungsanspruch endet oder zum ev. früheren Termin der Beendigung des Krankenstandes.

Änderungen bei der Entgeltfortzahlung nach dem EFZG, dem LAG sowie dem Hausgehilfen- und dem Hausangestelltengesetz

Einvernehmliche Auflösung während Dienstverhinderung

*§ 5 EFZG, § 20 Abs. 11 EFZG
§§ 11 Abs. 3 sowie 27 Abs. 13 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz
§§ 24 sowie 285 Abs. 68 Z 2 LAG
gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für einvernehmliche Auflösungen, die ein Arbeitsverhältnis ab dem 1. Juli 2018 rechtlich zur Auflösung bringen*

- Betreffend die ab dem 1. Juli 2018 gültige Rechtslage bei einvernehmlicher Auflösung während Krankenständen darf auf die Ausführungen zu den Angestellten/Gutsangestellten verwiesen werden.
- Die gleiche Rechtslage gilt dann auch nach dem **EFZG**, dem **Landarbeitsgesetz** sowie nach dem **Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz**.

Erster „Stufensprung“ nach EINEM Dienstjahr

*§ 2 Abs. 1 sowie Abs. 8 lit b EFZG, § 20 Abs. 10 EFZG
§§ 10 Abs. 1 sowie 27 Abs. 12 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz
§§ 21 Abs. 1 und 4 sowie 285 Abs. 68 Z 1 LAG
gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für Arbeitsjahre, die ab dem 1. Juli 2018 neu zu laufen beginnen, erstreckt sich eine Dienstverhinderung vom alten ins neue Dienstjahr, so setzt mit dem ersten Tag des neuen Dienstjahres der neue Anspruch ein.*

- Betreffend die **ab dem 1. Juli 2018** gültige Rechtslage, wonach schon nach einjähriger Dienstzeit der **Stufensprung** von 6 Wochen auf 8 Wochen (100 %) einsetzt, darf auf die Ausführungen zu den Angestellten/Gutsangestellten verwiesen werden.
- Die **gleiche Rechtslage** gilt dann auch nach dem EFZG, dem Landarbeitsgesetz sowie nach dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz.
- Dies bedeutet, dass ab dem „jeweiligen“ Inkrafttreten (vom Beginn des relevanten neuen Arbeitsjahres weg) viele Betroffene, die zu diesem Zeitpunkt schon ein Jahr, aber noch keine fünf Jahre im Unternehmen sind, von 6 auf 8 Wochen (100 %) klettern werden.
- Wurde die Entgeltfortzahlung auf Kalenderjahr umgestellt, so „greift“ diese Änderung ab dem 1. Jänner 2019.

- Lehrlinge, die auslernen, kommen „sofort“ in den 8 Wochen währenden Anspruch, wenn durch die Anrechnung der Lehrzeit im selben Unternehmen die „Ein-Jahres-Hürde“ genommen wird.

Änderungen bei der Kündigung

Änderung bei der Kündigung von bestimmten Teilzeitangestellten (AngG und GAngG)

§ 20 Abs. 1 AngG - § 17 Abs. 1 GAngG
Artikel X Abs. 2 Z 16 AngG - § 42 Abs. 15 GAngG

- Die Einschränkung, wonach die Kündigungsregelungen aus dem Angestelltengesetz (bzw. Gutsangestelltengesetz) bei den Angestellten bzw. Gutsangestellten (Quartalskündigung, Vereinbarung 15. und/oder Letzter, Monatsende bei Selbstkündigung, Kündigungsfristen von 6 Wochen bis 5 bzw. 6 Monate bzw. 1 Monat bei Selbstkündigung) nur dann zur Anwendung gelangen, wenn die Normalarbeitszeit mindestens 1/5 der gesetzlichen oder kollektiv-vertraglichen Normalarbeitszeit beträgt (zB mindestens 34 Stunden pro Monat bei einer 40 Stunden-Woche), entfällt ab 1. 1. 2018.
- In diesen Fällen betrug die Kündigungsfrist 14 Tage und es gab keinen speziellen Kündigungstermin.
- Konkret **entfällt** das Erfordernis der Mindestarbeitszeit bei Kündigungen, die ab dem 1. 1. 2018 **ausgesprochen** werden.

Praxistipp:

In diesen Fällen sollte – sofern dies der anzuwendende Kollektivvertrag zulässt – aus Arbeitgebersicht die Arbeitgeberkündigung zum 15. oder Letzten ausdrücklich vereinbart werden, da ansonsten für Dienstgeberkündigungen ab 1.1.2018 hier ausschließlich die Quartalskündigung gilt.

Änderungen bei der Kündigung von Arbeiter/innen sowie Landarbeiter/innen

§ 1159 ABGB - § 28 LAG
§ 1503 Abs. 10 ABGB - § 285 Abs. 68 Z 3 LAG

Bei den Arbeiter/innen kommt es **ab dem 1.1.2021** praktisch zur **Anwendung der Kündigungsregelungen** der Angestellten.

Das bedeutet konkret:

- Arbeitgeberkündigungen erfolgen zum Ende eines Quartals,
- es kann vereinbart werden, dass Arbeitgeberkündigungen zum Monatsende bzw. zum 15. eines Monats ausgesprochen werden,
- die Fristen betragen:
 - 6 Wochen in den ersten beiden Dienstjahren
 - 2 Monate ab dem Beginn des dritten Dienstjahres bis einschließlich 5. Dienstjahr,
 - 3 Monate ab dem Beginn des 6. Dienstjahres bis zum vollendeten 15. Dienstjahr,
 - 4 Monate ab dem Beginn des 16. Dienstjahres bis zum vollendeten 25. Dienstjahr,
 - 5 Monate ab dem Beginn des 26. Dienstjahres,

- es muss das **Fristengleichheitsgebot** beachtet werden (die Frist, die der bzw. die Arbeitgeber/in einzuhalten hat, darf nicht kürzer sein als jene, die der bzw. die Arbeitnehmer/in einhalten muss).
- Die Fristen können dennoch **durch Vereinbarung** auf bis zu 6 Monate verlängert werden.
- Sehen **Kollektivverträge kürzere Fristen** vor, so sind diese **nicht (mehr) anzuwenden**.
- Interessante Rechtsfragen könnten aufgeworfen werden in Zusammenhang mit kollektivvertraglichen Kündigungsterminen (zB Ende einer Arbeitswoche) unter Beachtung der gesetzlichen Fristen, wenn die lohngestaltenden Vorschriften bis zum Inkrafttreten der Neuregelungen nicht adaptiert werden.
- Wurde das Dienstverhältnis für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden (diese Regelung ist praktisch nur von Bedeutung, wenn keine Probezeit existiert; sie findet sich auch bei den Angestellten, konkret in § 20 Abs. 5 AngG sowie bei den Landarbeiter/innen).

Die neuen Regelungen werden **für Kündigungen gelten**, die **nach dem 31. Dezember 2020** ausgesprochen werden.

Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden. Unter diese **Saisonbetriebe** fallen etwa **Tourismusbetriebe**, Betriebe des Baugewerbes und andere Saisonbetriebe gemäß Arbeitsverfassungsgesetz (bzw. Landarbeitsgesetz).

Das bedeutet, dass in bestimmten Kollektivverträgen weiterhin **kürzere Kündigungsfristen** und **abweichende Kündigungstermine für Arbeiter/innen** festgelegt werden können.

Bei den **Landarbeiter/innen** werden diese Änderungen ebenfalls vollzogen, **nicht** hingegen bei den **Hausgehilfen- bzw. Hausangestellten** (Hausgehilfen: Frist mindestens 14 Tage, kann durch Vereinbarung auf 1 Woche reduziert werden; Hausangestellte – genauer: bei Verrichtung „höherer Dienste“: 6 Wochen Kündigungsfrist, kann durch Vereinbarung auf ein Monat reduziert werden, die Frist muss hier grundsätzlich an einem 15. oder Monatsletzten enden; maximale Probezeit bei Hausgehilfen bzw. Hausangestellten durch Vereinbarung: 1 Woche).

Praxistipps:

Es wäre aus Arbeitgebersicht zu überlegen, in neue Arbeitsverträge bereits die Vorkehrung zwecks Ausspruchs der Arbeitgeberkündigung zum 15. bzw. Letzten zu treffen.

Eine Formulierung könnte zB lauten:

Für Zwecke der Arbeitgeberkündigung gilt als vereinbart, dass

- *diese per 15. oder Letzten eines Kalendermonats ausgesprochen werden darf,*
- *sobald auf das vorliegende Arbeitsverhältnis die Regelungen des § 1159 ABGB (bei Landarbeiter/innen: § 28 LAG) in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017, ausgegeben am 13. November 2017, (frühestens ab 1. 1. 2021 möglich) anzuwenden sind*
- *und keine Ausnahme nach § 1159 Abs. 4 ABGB (bei Landarbeiter/innen: § 28 Abs. 4 LAG) (durch Kollektivvertrag) vorliegt*
- *bzw. solange bzw. wenn der Kollektivvertrag diese Form der Arbeitgeberkündigung nicht untersagt.*

Ist ein für Arbeiter/innen (Landarbeiter/innen) zuständiger Betriebsrat vorhanden, so kann man die Variante der Arbeitgeberkündigung zum 15. bzw. Letzten auch mittels Betriebsvereinbarung regeln (OGH 9 ObA 92/09h vom 26. August 2009 = WPA 21/2009, Artikel Nr. 775/2009).

Zu beachten wird sein, dass in Bezug auf die Dauer der Kündigungsfrist die Zählung der Dienstzeit-dauer nicht erst ab dem Inkrafttreten der Neuregelung beginnt, sondern natürlich schon (quasi rückwirkend) mit dem Eintritt.

Mögliche Szenarien in Bezug auf ausgesprochene Dienstgeberkündigungen ab 1. 1. 2021, wenn die KV-Regelungen praktisch unverändert bleiben sollten

1. Kollektivvertrag darf saisonbedingt „Sonderregelungen“ weiterführen:

- Als Beispiel sei hier der **Gastgewerbe-Arbeiterkollektivvertrag** genannt. Dieser sieht derzeit eine **Kündigungsfrist von 14 Tagen** (ohne Termin) vor.
- Diese „Sonderregelung“ wird wohl aufgrund des im Gastgewerbe vorkommenden sehr hohen Saisonbetriebsanteil auch ab 1.1.2021 aufrecht bleiben können.

2. Kollektivvertrag sieht unterschiedliche Fristen bei Arbeitgeberkündigungen sowie bei Arbeitnehmerkündigungen vor:

- Hier sei als Beispiel der **Arbeiter-KV des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes** genannt.
- Die **Arbeitnehmerkündigungsfristen** lauten dort derzeit wie folgt:

Dienstzeitdauer	Kündigungsfrist
ab 4 Wochen	1 Woche
ab 1 Jahr	2 Wochen
ab 5 Jahren	4 Wochen
ab 10 Jahren	6 Wochen

- Die **Arbeitgeberkündigungsfristen** lauten derzeit wie folgt:

Dienstzeitdauer	Kündigungsfrist
ab 4 Wochen	1 Woche
ab 1 Jahr	4 Wochen
ab 5 Jahren	8 Wochen
ab 15 Jahren	13 Wochen
ab 25 Jahren	16 Wochen

Sollten diese Regelungen im betreffenden Kollektivvertrag auch mit Wirkung ab 1.1.2021 unverändert vorhanden sein, so sind die **kollektivvertraglichen Arbeitgeberkündigungsfristen** nichtig und durch die **neuen gesetzlichen Fristen** zu ersetzen.

Die **Arbeitnehmerkündigungsfristen** hingegen bleiben (vorausgesetzt sie gelten ab 1.1.2021 noch in dieser Form) für den bzw. die Arbeitnehmer/in als günstigere Variante aufrecht.

3. Kollektivvertrag sieht dieselben Fristen bei Arbeitgeberkündigungen sowie bei Arbeitnehmerkündigungen vor:

- Hier sei als Beispiel der **Arbeiter-KV der Arbeitskräfteüberlassung** genannt.

- Die **einheitlichen Kündigungsfristen** lauten derzeit wie folgt:

Dienstzeitdauer	Kündigungsfrist
bis 3 Jahre	2 Wochen
bis 5 Jahre	3 Wochen
bis 10 Jahre	5 Wochen
danach	7 Wochen

- Sollten diese Regelungen im betreffenden Kollektivvertrag auch mit Wirkung ab 1. 1. 2021 unverändert vorhanden sein, so bedeutet dies deren Nichtigkeit bei der Arbeitgeberkündigung und deren Ersatz durch die gesetzlichen Fristen.
- Da der Kollektivvertrag die **Fristengleichheit** bei **Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungsfrist** regelt, gelten die gesetzlichen Arbeitgeber-kündigungsfristen somit auch im Falle der **Arbeitnehmerkündigung**.

4. Kollektivvertrag sieht das Ende der Arbeits- oder Kalenderwoche als Kündigungstermin vor:

Behält ein Kollektivvertrag das **Ende einer Arbeits- oder Kalenderwoche** als möglichen Kündigungstermin auch für Zeiträume ab 1.1.2021 bei, so gilt dies für Arbeitnehmerkündigungen weiter, für Arbeitgeberkündigungen hingegen nicht (Quartalsende oder – bei zulässiger Vereinbarung – 15. oder Letztes eines Kalendermonats).

Änderungen bei den „sonstigen Dienstverhinderungen“ bei Arbeiter/innen und Lehrlingen

Entfall des § 1154 Abs. 6 ABGB mit Ablauf des 30. Juni 2018

- Die bis dato gültige Rechtslage, wonach Kollektivverträge bei den „sonstigen Dienstverhinderungen“ durch taxative Aufzählung der Dienstverhinderungen Verschlechterungen **für Arbeiter/innen** regeln konnten, endet mit 30. Juni 2018.
- Durch die Änderung ab 1. Juli 2018 entsprechen diese Regelungen (konkret: *§ 1154b Abs. 5 ABGB*) vollends den Regelungen des Angestelltengesetzes (konkret: *§ 8 Abs. 3 AngG*) bzw. des Gutsangstelltengesetzes (*§ 8 Abs. 4 GAngG*).
- Diese Änderung betrifft **Arbeiter/innen und Lehrlinge**.
- Diese Änderungen werden mit 1. Juli 2018 in Kraft treten.
- Damit werden die **Pflegefreistellungsregelungen** in *§ 16 UrlG* aus praktischer Sicht obsolet werden (nicht rechtlich ungültig, aber praktisch bei Arbeiter/innen ohne Anwendungsnötigkeit).

Sonstige Personengruppen	Gesetzesquelle
Hausgehilfen und Hausangestellte	Regelung in <i>§ 10 Abs. 6 HGAG</i> , entspricht der Regelung in <i>§ 8 Abs. 3 AngG</i>
Landarbeiter/innen	Regelung in <i>§ 26 LAG</i> . Hier kann weiterhin (d. h. auch über den 1. Juli 2018 hinaus) der anzuwendende Kollektivvertrag Verschlechterungen vorsehen.

Übersichtstabellen zur Angleichung Arbeiter/innen an Angestellte

Neue Rechtslage	Inkrafttreten
Entgeltfortzahlungsregelungen der Arbeiter/innen gelten auch für Angestellte	1. Juli 2018 Arbeitsjahre, die ab 1. Juli 2018 zu laufen beginnen. Krankensstände, die vom alten ins neue Arbeitsjahr „reichen“, erhalten vom ersten Tag des neuen Arbeitsjahres weg die neuen Entgeltfortzahlungsregeln.
Stufensprung von 6 auf 8 Wochen nach bereits einem Dienstjahr	1. Juli 2018 Arbeitsjahre, die ab 1. Juli 2018 zu laufen beginnen. Gilt auch für Krankensstände, die vom alten Jahr ins neue Jahr hinüberreichen ab dem ersten Tag des neuen Arbeitsjahres.
Einvernehmliche Auflösungen während Krankensständen oder im Hinblick auf bevorstehende Krankensstände	1. Juli 2018 (grundsätzlich), wenn das „Ende der Beschäftigung“ am 1. Juli 2018 oder später liegt.
Kündigungsregelungen nach dem Angestellten-gesetz für Angestellte, deren NAZ unter einem Fünftel der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen NAZ liegt	1. Jänner 2018 (Kündigungen, die ab diesem Datum ausgesprochen werden).
Kündigungsregelungen der Angestellten gültig für die Kündigungen von bzw. durch Arbeiter/innen	1. Jänner 2021 (Kündigungen, die ab diesem Datum ausgesprochen werden).

Arbeitnehmer/innenschutz-Deregulierungsgesetz

104/2017

BGBl. I Nr. 126/2017, ausgegeben am 1. August 2017

Nachstehend werden nur die aus Sicht der Personalverrechnung interessantesten Änderungen dargestellt.

Änderungen im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz

Nichtraucher/innenschutz in Betrieben

§ 30 ASchG – gilt ab 1. Mai 2018

- Mit BGBl. I Nr. 101/2015 wurde eine Novelle zum *Tabak- und Nichtraucherinnen bzw. Nichtrauchererschutzgesetz – TNRSG* kundgemacht, mit der – bis auf wenige Ausnahmen – ein **Rauchverbot** im **öffentlichen Raum** festgelegt wurde.
- Die Bestimmungen treten **mit 1. Mai 2018** in Kraft.
- In § 30 ASchG wird nun der Schutz von **nichtrauchenden Beschäftigten** am Arbeitsplatz vor **schädlichem Passivrauchen** an die Schutzstandards des Gesundheitsrechts im TNRSG angepasst werden:
 - Im Sinn des TNRSG wird ein **allgemeines Rauchverbot** in Arbeitsstätten in Gebäuden festgelegt, das auch für Arbeitgeber/innen gilt, wenn in der Arbeitsstätte auch Nicht-raucher/innen beschäftigt werden.
 - **Raucher/innenräume** dürfen eingerichtet werden.
 - Allerdings dürfen Arbeitsräume sowie sonstige Räume, die nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften einzurichten sind (Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume), nicht als Raucher/innenräume vorgesehen werden.
 - Zur **Einrichtung von Raucher/innenräumen** ist auf § 97 Abs. 1 Z 8 ArbVG hinzuweisen, wonach zu Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen (fakultative) **Betriebsvereinbarungen** abgeschlossen werden können.
 - Vom **Rauchverbot am Arbeitsplatz** sind auch **Wasserpfeifen** und verwandte Erzeugnisse erfasst, das sind nach § 1 Z 1e TNRSG jedes neuartige Tabakerzeugnis, pflanzliche Raucherzeugnis, die elektronische Zigarette und deren Liquids.

Änderungen im Mutterschutzgesetz sowie im ASVG

Vorzeitiger Mutterschutz

§ 3 Abs. 3 MSchG, §§ 120 Z 3 sowie 162 Abs. 1 ASVG
BGBl. II Nr. 153, ausgegeben am 13. November 2017
neu ab 1. Jänner 2018

- In der Praxis wurde immer wieder kritisiert, dass zur Erlangung eines Freistellungszeugnisses gemäß § 3 Abs. 3 MSchG **nicht nur ein Attest eines Facharztes** bzw. **einer Fachärztin** notwendig ist, sondern auch die **Ausstellung eines Zeugnisses durch eine Arbeitsinspektionsärztin** oder einen **Arbeitsinspektionsarzt** bzw. eine **Amtsärztin** oder einen **Amtsarzt**, wobei diese Behörden sich letztlich auf das vorliegende fachärztliche Attest stützen.
- Um diese Vorgangsweise zu vereinfachen, können seit 1. Jänner 2018 **Fachärzte und Fach-ärztinnen** statt des Attestes das **Freistellungszeugnis** ausstellen, das zur Vorlage an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin dient.

- Über die in der Mutterschutz-**Verordnung** aufgelisteten **medizinischen Indikationen** hinaus wird nur in **Einzelfällen eine Freistellung** gemäß § 3 Abs. 3 MSchG möglich sein.
- In diesen **Einzelfällen** bedarf es weiterhin eines **fachärztlichen Attests** sowie wie bisher eines **Freistellungszeugnisses eines Arbeitsinspektionsarztes** bzw. -ärztin oder eines **Amtsarztes bzw. -ärztin**.
- Parallel dazu wurden auch die relevanten Regelungen im ASVG betreffend die **Gewährung des Wochengeldes** im Falle des vorzeitigen Mutterschutzes entsprechend angepasst.

Was regelt die Mutterschutzverordnung in diesem Zusammenhang an Neuem?

In der Mutterschutzverordnung findet man Folgendes:

- detaillierte **Auflistungen** der **medizinischen Indikationen** (zB ist dort auch die „Mehrlingsschwangerschaft“ genannt), da nur aufgrund dieser Indikationen ein „Freistellungszeugnis“ ausgestellt werden darf,
- das sogenannte „Freistellungszeugnis“ darf nur in besonderen Fällen vor Ablauf der 15. Schwangerschaftswoche ausgestellt werden. Soll es für die Zeit davor ausgestellt werden, so muss dies im Freistellungszeugnis, welches der zuständige Sozialversicherungsträger erhält, vom Facharzt oder der Fachärztin begründet werden,
- als Facharzt oder Fachärztin gilt: **Gynäkologe bzw. Gynäkologin** oder Facharzt bzw. Fachärztin **für innere Medizin**,
- die Untersuchung muss persönlich erfolgt sein,
- es gibt zwei unterschiedliche Formulare, die von fachärztlicher Seite im Falle eines vorzeitigen Mutterschutzes ausgefüllt werden müssen, nämlich eines für den Sozialversicherungsträger und eines für den Dienstgeber.
- Das **Formular Nr. 2** für den Dienstgeber sieht dabei wie folgt aus.

Formular 2

Zur Vorlage bei dem/der Dienstgeber/in
gemäß § 3 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl.
Nr. 221/1979

Vor- und Familienname der Dienstnehmerin	Geburtsdatum der Dienstnehmerin
Wohnanschrift der Dienstnehmerin	

Gemäß § 3 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) wird bescheinigt, dass Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. Daher ist ab der Vorlage dieses Zeugnisses jede weitere Beschäftigung der Dienstnehmerin in dem angeführten Zeitraum unzulässig.

O* Dieses Zeugnis gilt bis zum Ablauf von Wochen ab Ausstellung.

O* Dieses Zeugnis gilt bis zum Beginn der Schutzfrist gemäß § 3 Abs. 1 MSchG.

* Zutreffendes bitte ankreuzen

Ort, Datum Unterschrift Facharzt/Fachärztin

Einwirkung von elektromagnetischen Feldern bei werdenden Müttern → neues Beschäftigungsverbot

§ 4 Abs. 2 Z 4 MSchG – neu ab 1. August 2017

- Nach § 5 der Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor der Einwirkung durch elektromagnetische Felder (Verordnung elektromagnetische Felder – VEMF) gelten für **schwängere Arbeitnehmerinnen** bei Einwirkung elektromagnetischer Felder (EMF) bei der Arbeit die **niedrigeren Grenzwerte der Allgemeinbevölkerung**.
- Expositionen **über diesen Grenzwerten** sind daher als **gesundheitsgefährdend** anzusehen.
- Die Aufnahme eines **Beschäftigungsverbotes** in § 4 MSchG für Arbeiten, bei denen Schwangere **gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Feldern** ausgesetzt sind, dient daher der Klarstellung.

Bühnenaufführungen – Ausdehnung der Beschäftigungsmöglichkeit von werdenden Müttern bis 24 Uhr

§ 6 Abs. 2 MSchG – neu ab 1. August 2017

- Da die **Aufführungen von Bühnenwerken** des Öfteren den bisher im § 6 Abs. 2 MSchG vorgesehenen Zeitrahmen von **22 Uhr** überschreiten, wird für schwangere Künstlerinnen im Sinn des § 1 Abs. 1 TAG die Möglichkeit eröffnet, auch über diesen Zeitpunkt hinaus **bis 24 Uhr** tätig zu sein.
- Bisher war in diesen Fällen ein **Antrag des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin** an das **Arbeitsinspektorat notwendig**, um im Einzelfall eine **längere Beschäftigung** zu ermöglichen.
- Mit der nunmehr vorgesehenen längeren Beschäftigung bedarf es für diese Dienstnehmerinnen **keiner bescheidmäßigen Ausnahmegenehmigung** durch das Arbeitsinspektorat.
- Da dies einer der wichtigsten Anwendungsfälle des § 6 Abs. 3 MSchG war, wird sich die Zahl der Bescheidverfahren entscheidend reduzieren.

Neue Ausnahme vom Verbot der Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit bei werdenden Müttern

§ 7 Abs. 2 Z 4 MSchG – neu ab 1. August 2017

- Da für Dienstnehmerinnen, die auf Grund ihres Arbeitsvertrages **ausschließlich Arbeiten Samstagen, Sonntagen oder an Feiertagen** verrichten, das Schutzbedürfnis vor Wochenend- und Feiertagsarbeit nicht gegeben ist, wurde für diese Dienstnehmerinnen ein Ausnahmetatbestand in *§ 7 Abs. 2 MSchG* aufgenommen.
- Es soll für sie jedoch nur jenes Beschäftigungsmaß während der Schwangerschaft zulässig sein, das vorher schon arbeitsvertraglich festgelegt war, soweit dieses nach den *§§ 6 (Verbot der Nachtarbeit) und 8 MSchG* (Überstundenleistungsverbot) zulässig ist.
- Durch diese Ausnahme in *§ 7 Abs. 2 MSchG* entfällt die Notwendigkeit eines Antrags durch den Arbeitgeber an das Arbeitsinspektorat und damit auch die Genehmigung durch Bescheid.

Arbeitskräfteüberlassung

Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung oder Werkvertrag (Entsendung) – VwGH ändert seine Rechtsprechung

105/2017

VwGH Ra 2017/11/0068 vom 22. August 2017
§§ 3 und 4 AÜG

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

Abgrenzung Werkvertrag – Arbeitskräfteüberlassung: „was bisher geschah“:

Bei der Klärung der Frage, ob ein Vertragsverhältnis zwischen zwei Unternehmen als „**Werkvertrag**“ oder als „**Arbeitskräfteüberlassung**“ zu werten war, spielte bisher die Regelung des *§ 4 Abs. 2 AÜG* eine entscheidende Rolle, sowohl bei Überlassungen innerhalb von Österreich als auch im Falle von grenzüberschreitenden Überlassungen vom Ausland nach Österreich.

Diese Bestimmung sieht nämlich insgesamt **vier Merkmale** vor, deren Vorliegen bedeuten kann, dass ein Vertrag als „Arbeitskräfteüberlassung“ zu werten wäre.

§ 4 Abs. 2 AÜG lautet:

Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

- 1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder*
- 2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder*

3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

Nach der Judikatur des VwGH reichte bis dato das Vorliegen auch nur EINES dieser vier oben genannten Merkmale aus, um von Arbeitskräfteüberlassung zu sprechen (mit allen damit verbundenen rechtlichen Konsequenzen).

Das EuGH-Urteil C-586/13 vom 18. Juni 2015 (Martin Meat)

Nun aber vollzieht der VwGH einen „Schwenk“ bei der „grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich“, da es in Zusammenhang mit der **Auslegung der Entsende-Richtlinie der EU** und der auch dort relevanten Frage, unter welchen Umständen von Arbeitskräfteüberlassung auszugehen ist, vor mehr als 2 Jahren ein EuGH-Urteil erging (*EuGH C-586/13 vom 18. Juni 2015 – Martin Meat*) und das Unionsrecht gerade im Falle **grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung** Vorrang vor dem nationalen Recht hat.

Ab nun gilt, dass für das Vorliegen von grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung (wodurch die „ZKO 4-Meldepflicht“ ausgelöst wird) nicht EIN Merkmal vorliegen muss, sondern jeder Anhaltspunkt zu berücksichtigen ist und somit **unter mehreren Gesichtspunkten** („nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt“) eine Prüfung stattzufinden hat.

Dabei kommt – geht man nach diesem jüngsten EuGH-Urteil – folgenden Feststellungen Bedeutung zu:

- hängt die Vergütung (das Entgelt) auch von der **Qualität der erbrachten Leistung** ab,
- wer trägt die Folgen einer **nicht vertragsgemäßen Ausführung** der vertraglich festgelegten Leistung → wurde ein für das Vorliegen eines Werkvertrages essentieller „gewährleistungstauglicher Erfolg“ vereinbart. Dies setzt voraus, dass der Leistungsgegenstand ausreichend konkret vereinbart wurde.

Praxisanmerkung:

- Der VwGH verwies den vorliegenden Fall zurück an das zuständige Landesverwaltungsgericht (Tirol) zurück, da dieses noch von der „alten Judikatur“ des VwGH ausging und die EuGH-Judikatur „ignoriert“ hatte.
- Es ging primär um die Frage einer **Meldepflichtverletzung** des entsendenden (oder überlassenden) Unternehmens, welches keine ZKO-Meldung gemacht hatte.
- Der VwGH wies aber dezent darauf hin, dass dann, wenn keine Arbeitskräfteüberlassung vorlag, unter Umständen von einer Entsendung auszugehen gewesen wäre, was aber ebenfalls eine Meldepflicht nach sich gezogen hätte, nämlich die ZKO 3-Meldung (anstelle der ZKO 4-Meldung im Falle der grenzüberschreitenden AKÜ nach Österreich).
- Damit sind die Karten für die Fälle der „**grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung**“ nach Österreich neu gemischt und dies vor allem, was die Anwendung des LSD-BG und die Abgrenzung zwischen **Entsendung und Arbeitskräfteüberlassung** betrifft.
- Davon betroffen ist nicht nur die Frage, welche Mitteilung vom entsendenden oder überlassenden Arbeitgeber erstattet werden (ZKO 3-Mitteilung oder ZKO 4-

Mitteilung), sondern auch die Zuständigkeitsfrage für bestimmte Übertretungen des LSD-BG (wie zB das Nichtaufliegen von A 1-Dokumenten am Arbeitsplatz, das Nichtaufliegen von Lohnunterlagen sowie die Frage, ob die kompletten Inhalte der Arbeitskräfteüberlassungskollektivverträge vom entsendenden oder überlassenden Unternehmen berücksichtigt werden müssen).

- Für die Abgrenzung nach „nationalem Recht“ (also: Arbeitskräfteüberlassungen/Entsendungen innerhalb von Österreich) sollte es ebenfalls eine Interpretationsänderung geben.

Arbeitszeit

12 Arbeitstage in Folge sind nach europäischem Recht zulässig

106/2017

EuGH C-306/16 vom 9. November 2017
Richtlinie 2003/88, Artikel 5

Aus dem EuGH-Urteil:

Artikel 5 der Richtlinie 2003/88 bestimmt Folgendes:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer **pro Siebentageszeitraum** eine **kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden** zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.

Der EuGH legt diese Bestimmung so aus, dass nicht nach 6 Arbeitstagen zwingend ein Ruhetag zu halten ist, sondern dass **innerhalb eines 7 Tage-Zeitraumes** (irgendwann) **der Ruhetag** gehalten werden muss.

Somit ist es auch möglich, dass – nach europäischem Recht – 12 Tage in Folge gearbeitet wird, wenn am Beginn des ersten 7-Tage-Zeitraumes ein Ruhetag gehalten wird, ebenso am Ende des zweiten 7-Tage-Zeitraumes.

Praxisanmerkung:

Damit ist klaggestellt, dass die Dienstplanpraktiken diverser Branchen (zB Gastgewerbe), zB 10 Arbeitstage in Folge zum Dienst einzuteilen, vom Europarecht gedeckt ist.

Sonderbedarfsüberstunden – Übermittlungspflicht der Betriebsvereinbarung sowie Unvorhersehbarkeit der Überstundennotwendigkeit

107/2017

LVwG-S-2270/001-2016 vom 28. August 2017
§ 7 Abs. 4 AZG

Aus dem LVwG-Erkenntnis:

1. Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Bestimmung des § 7 Abs. 4 AZG ist nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichts ausschließlich ein **vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf** zur Verhinderung eines **unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils**, dem eben durch den **Abschluss einer Betriebsvereinbarung** entgegengewirkt werden soll.
2. Im vorliegenden Fall konnte ein wirtschaftlicher Nachteil in unverhältnismäßig großem Ausmaß vom Dienstgeber **nicht dargestellt** werden.
3. Bei **jährlich wiederkehrenden Feiertagen** ist nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichts mit Sicherheit nicht von einem **vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf** im Sinne „einmaliger“ und „unvorhersehbarer“ auftretender Umstände und Ereignisse zu sprechen.
4. Nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichts ist es einem Unternehmen zumutbar, bei dem **jährlich zu erwartenden erhöhten Arbeitsaufwand**, insbesondere zur Weihnachts- oder Osterzeit, durch eine **im Vorhinein planbare Personalreserve** vorzusorgen, um die zu erwartenden, umsatzstärksten und jährlich wiederkehrenden Arbeitswochen, allenfalls auch durch **Personalumschichtungen**, ohne unzulässige Überschreitungen der einschlägigen Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen, bewältigen zu können.
5. Somit darf nach dem Arbeitszeitgesetz nur bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung unter anderem die Tagesarbeitszeit bis zum höchstzulässigen Ausmaß von 12 Stunden ausgedehnt werden (die Wochenarbeitszeit darf in derartigen Fällen auf 60 Stunden erweitert werden).
6. Die zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung zu verhandelnde und rechtswirksam abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist somit nur unter der Voraussetzung rechtsgültig, wenn der Arbeitsbedarf **unvorhersehbar** ist.
7. Es muss sich dem zur Folge um eine **besondere und unvorhersehbare Sondersituation** handeln, zu deren Bereinigung der Gesetzgeber Arbeitgeber und Belegschaftsvertretung ermächtigt hat.
8. Darunter können somit keinesfalls der **erhöhte Arbeitsbedarf** im Zusammenhang mit Arbeiten, wie zum Beispiel der **Erstellung des Jahresabschlusses**, der **Bilanz** oder die **jährlich wiederkehrenden arbeitsintensiven Weihnachts- und Osterfeiertage** subsumiert werden.
9. Bei Zulassung durch Betriebsvereinbarung ist davon auszugehen, dass der Betriebsrat dieser Arbeitszeitverlängerung nur dann zustimmt, wenn tatsächlich entsprechende Gründe vorliegen.
10. Um eine Kontrolle zu ermöglichen, ist die **Übermittlung dieser Betriebsvereinbarung** an die zuständigen Kollektivvertragspartner und das Arbeitsinspektorat vorgehen.
11. Regelungszweck dieser Bestimmung ist es, den jeweiligen Kollektivvertragspartnern und dem Arbeitsinspektorat die **höchstpersönlichen Arbeitnehmerschutzrechte** nicht nur **zur Kenntnis** zu bringen, sondern die Einhaltung der erweiternden Gestaltungsmöglichkeiten in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht durch abgeschlossene Betriebsvereinbarungen **überwachen zu lassen**.

12. Unterblieb die Übermittlung der Betriebsvereinbarung (an die Kollektivvertragspartner bzw. an das Arbeitsinspektorat), so ist dieses Unterlassen mit einer **rechtlichen Nichtigkeit** und einer damit verbundenen **Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung verbunden**.

BUAG

Arbeitszeitkalender 2018 der BUAK

108/2017

Den BUAK-Arbeitszeitkalender für 2018 kann man [hier](#) herunterladen.

Newsletter der BUAK zu den Änderungen ab 1. 1. 2018 betreffend Teilzeitbeschäftigte

109/2017

Einen Newsletter der BUAK zur Rechtslage bei den Teilzeitbeschäftigten per 1. 1. 2018 findet man [hier](#).

BUAG-Zuschlags-Verordnung

110/2017

Betreffend die Betriebliche Vorsorge im BUAG-Bereich wurde die Höhe des Zuschlages für das Jahr 2018 verlautbart.

Zum Verordnungstext geht es [hier](#).

Datenschutz

BMD-Vortragsunterlagen Datenschutzgrundverordnung

zur

EU-

111/2017

Sehr interessante Präsentationsunterlagen zu einem BMD-Vortrag zur EU-Datenschutzgrundverordnung finden Sie [hier](#).

Elternteilzeit

Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bei gescheiterten Elternteilzeitverhandlungen bei vereinbarungspflichtiger Elternteilzeit

112/2017

OGH 8 ObS 7/17p vom 28. September 2017
§ 15n MSchG

Aus dem OGH-Urteil:

1. Kam es im Falle einer „**vereinbarungspflichtigen Elternteilzeit**“ (der Betrieb beschäftigte hier weniger als 20 Dienstnehmer/innen) zu **keiner innerbetrieblichen Einigung**, so endete der Kündigungsschutz der Arbeitnehmerin vier Wochen **nach dem Ende des innerbetrieblichen Einigungsverfahrens**, wenn die Arbeitnehmerin in weiterer Folge keine Klage auf Einwilligung (des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin) in die Elternteilzeit eingebracht hatte.
2. Die **Beendigung der außergerichtlichen Verhandlungen** ist mit jenem Zeitpunkt anzunehmen, zu dem die Arbeitnehmerin nach dem objektiven Horizont eines redlichen und verständigen Verhandlungspartners **nicht mehr mit der Annahme ihres Angebots** oder zumindest mit einer **Gegenofferte des Dienstgebers** rechnen darf (*8 Ob 1/16d vom 26. Jänner 2016 = WPA 11/2016, Artikel Nr. 266/2016*).
3. Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber eine **Kündigung ausspricht**, die das Dienstverhältnis **noch vor dem gewünschten Antritt der Teilzeit** beenden soll.

Entlassung

Vorlage eines gefälschten Dienstzeugnisses kann zur fristlosen Entlassung berechtigen

113/2017

OGH 8 ObA 49/17i vom 28. September 2017
§ 27 Z 1 AngG

Aus dem OGH-Beschluss:

1. Bei **undurchsichtigen Sachverhalten** (hier: „Leasingbetrug“) vor allem im Zusammenhang **mit einem Strafverfahren** muss dem Arbeitgeber das Recht zugebilligt werden, bis zu einwandfreien Klarstellung aller wesentlichen Tatumstände in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht durch die dafür zuständige Behörde (hier: Landespolizeidirektion) mit **dem Ausspruch der Entlassung** zuzuwarten.
2. Wurde dem Dienstgeber im Zuge der Bewerbung durch den Dienstnehmer ein **gefälschtes Dienstzeugnis** vorgelegt, so liegt eine „**Urkundenfälschung**“ vor, die zur Entlassung berechtigten kann (hier: Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 AngG).

Kollektivvertragsspezifisches

Innerbetriebliche Lohnausgleichsvereinbarung im Beschäftigterbetrieb – höhere Referenzzuschläge bei den AKÜ-Arbeiter/innen

114/2017

OGH 9 ObA 54/17g vom 27. September 2017

§ 10 Abs. 1 AÜG

Pkt. IX/3 KVAÜ

Aus dem OGH-Beschluss:

1. Kam es in einem Unternehmen, welches dem **Kollektivvertrag für das graphische Gewerbe** unterlag, zu einer **Betriebsvereinbarung**, wonach es für die im Kollektivvertrag per 01.04.2012 beschlossene Arbeitszeiterhöhung von 37 auf 38,5 Stunden einen Lohnausgleich geben sollte (der KV sah nämlich die Anhebung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ohne Lohnausgleich vor), so war diese Betriebsvereinbarung einer **innerbetrieblichen Regelung** über die **Lohnhöhe** gleichzuhalten.
2. Durch diese **Betriebsvereinbarung** wurde praktisch die **Höhe der Grundlöhne** der Arbeitnehmer/innen im Beschäftigterbetrieb mitbeeinflusst.
3. Dies hatte zur Folge, dass Arbeiter/innen, die an dieses Unternehmen als Arbeiter/innen überlassen wurden und dem Kollektivvertrag für die Arbeiter/innen in der AKÜ unterworfen waren, automatisch Anspruch nicht auf den „**normalen Referenzzuschlag**“, sondern auf den „erhöhten Referenzzuschlag“ hatten (hier: anstelle der 6 % für ungelernte Arbeitnehmer/innen gab es 11 % für ungelernte Arbeitnehmer/innen).
4. Dass dadurch möglicherweise die **Lohnhöhe** der überlassenen Arbeiter/innen über jener lag, welche den Stammarbeitnehmer/innen des Beschäftigterbetriebes gebührte, „stört den OGH nicht“. Er kommentiert dies wie folgt:
 - a. Der Kollektivvertrag sieht eine **pauschalisierte Betrachtungsweise** vor, für deren Begrenzung nur zu Gunsten der Arbeitgeber auch nach dem Sinn und Zweck der Erhöhungsregelung **keine Veranlassung besteht**.
 - b. Durch die kollektivvertragliche Regelung wird gerade keine Gleichstellung mit den Arbeitnehmern des konkreten Beschäftigterbetriebs erreicht, sondern nur eine **pauschale Annäherung** an die branchenüblichen Löhne.
 - c. Dass es dabei zu **Über- oder Unterschreitungen** der Ist-Löhne im Beschäftigterbetrieb kommt, wurde von den Kollektivvertragsparteien in Kauf genommen.
 - d. Die **Anwendung der Referenzzuschläge** bei der **überkollektivvertraglichen Entlohnung** schließt auch eine im Einzelfall höhere Entlohnung gegenüber den Stammarbeitnehmern im Beschäftigterbetrieb nicht aus.

Kollektivvertragsspezifisches

KV chemische Industrie: Urlaubsanspruch bei 4-Tage-Woche im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb

115/2017

OGH 9 ObA 78/17m vom 27. September 2017
Kollektivvertrag für die Arbeiter/innen in der chemischen Industrie, N 66

Aus der OGH-Entscheidung:

Sachverhalt:

Im **Kollektivvertrag** für die **Arbeiter/innen der chemischen Industrie** ist unter **Punkt N 66** das Nachstehende geregelt:

N66

Die vertragsschließenden Organisationen sind sich darüber einig, dass die Anpassung der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes an die atypischen Arbeitsverhältnisse der vollkontinuierlichen Betriebsweise wie folgt vorzunehmen ist:

a) Als Urlaubstage gelten in vollkontinuierlichen Betriebsabteilungen die Arbeitstage; Arbeitstage sind jene Kalendertage – ausgenommen gesetzliche Feiertage –, an denen laut Schichtplan zu arbeiten ist; dem gemäß sind Sonntage, an welchen laut Schichtplan gearbeitet wird, Arbeitstage und gelten damit als Urlaubstage. Andererseits gelten schichtfreie Werkstage nicht als Arbeitstage und zählen somit nicht als Urlaubstage.

b) Der Urlaubsanspruch beträgt 26 bzw 32 Arbeitstage, entsprechend den Anwartschaftszeiten nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

Strittig war nun, wieviel der Urlaubsanspruch im Falle einer regelmäßigen 4-Tage-Woche im Rahmen eines vollkontinuierlichen Schichtbetriebes nach diesem Kollektivvertrag beträgt.

Der Arbeitgeber nahm eine Aliquotierung vor ($26 : 5 \times 4 = 20,8$ sowie $32 : 5 \times 4 = 25,6$).

Der Betriebsrat klagte auf Feststellung, dass diese Urlaubstagezahl bei vollbeschäftigten Arbeitnehmer/innen auch im Rahmen der 4-Tage-Woche bestehen bliebe und wandte sich gegen die vorgenommene Aliquotierung.

Die Unterinstanzen bestätigten die Arbeitgeberansicht.

Der Oberste Gerichtshof hob das Urteil des Berufungsgerichts auf und bestätigte die Ansicht des Betriebsrates (zugleich die „Höchststrafe“ für den Arbeitgeber in dieser Frage) und sorgte damit für eine „mächtige Überraschung“:

Lösung:

Die Begründung des OGH:

- Es ist nicht ausgeschlossen, dass nach dem Willen der Kollektivvertragsparteien die Unbill des Schichtbetriebs in Fällen wie dem vorliegenden, in denen das Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung auf weniger als fünf Arbeitstage pro Woche komprimiert wird

und damit die Arbeitnehmer zusätzlich belastet, einen **noch weitergehenden Ausgleich** finden sollte.

- Aufgrund der Vielzahl möglicher Schichtmodelle (§ 9 ObA 221/02v: im Vierwochen- turnus zwei Wochen Frühschicht mit jeweils 8 Arbeitsstunden an 6 aufeinanderfolgen- den Tagen; dritte Woche: 8 Arbeitsstunden an 7 Tagen; vierte Woche: Freischicht) wäre mit einer Aliquotierungsregel auch nicht in jedem Fall das Auslangen zur Errei- chung eines arbeitsfreien Zeitraums von 5,2 Wochen zu finden.
- Sollte es in der Absicht der Parteien gelegen gewesen sein, auch für den vollkontinu- ierlichen Schichtbetrieb das Urlaubsausmaß eines Arbeitnehmers ungeachtet der kon- kreten Schichteinteilungen so festzulegen, dass jeweils jenes Ausmaß an Arbeitszeit ausfällt, das einem durchschnittlichen Arbeitszeitverlauf durch 5,2 Arbeitswochen hin- durch entspricht, hätte dies in der Regelung des Punktes N66 zum Ausdruck gebracht werden müssen.

Die Feststellung lautet somit:

„Es wird festgestellt, dass die Arbeiter und Arbeiterinnen im kontinuierlichen Schichtbe- trieb, die an (durchschnittlich) vier Arbeitstagen wöchentlich jeweils 12 Stunden arbeiten, jährlich einen Urlaubsanspruch von 26 Arbeitstagen (= sechseinhalb Wochen) bzw nach 25 Arbeitsjahren von 32 Arbeitstagen (= acht Wochen) haben, wobei nur jene Tage als Urlaubstage gelten, an denen tatsächlich gearbeitet wird.“

Konkurrenzklausele

Unberechtigte Entlassung – Dienstgeber muss zwecks Konkurrenzklausele Gründe für „schuldbares Verhalten“ vorbringen

116/2017

OGH 9 ObA 103/17p vom 27. September 2017
§ 37 AngG

Aus der OGH-Entscheidung:

1. Der Dienstgeber kann die durch die **Konkurrenzklausele** begründeten Rechte gegen den Angestellten ua dann **nicht** geltend machen, wenn der Dienstgeber das Dienst- verhältnis löst, es sei denn, dass der Angestellte **durch schuldbares Verhalten** hie- zu begründeten Anlass gegeben hat (§ 37 Abs 1 iVm Abs 2 1. Fall AngG).
2. Der Umstand, dass der Dienstnehmer **unberechtigt entlassen** wurde, sagt noch nichts darüber aus, ob nicht die Voraussetzungen einer „verschuldeten Kündigung“ vorliegen
3. Ein **schuldhaftes Verhalten des Angestellten** muss nicht geradezu die **Schwere eines Entlassungsgrundes** haben, wohl aber so beträchtlich sein, dass es das Dienstverhältnis zerrüttet und aus diesem Grund den Dienstgeber zur Kündigung ver- anlasst).
4. Grundsätzlich hat jede Partei die für ihren Rechtsstandpunkt günstigen Tatsachen zu behaupten und zu beweisen.
5. Daraus folgt, dass der Dienstgeber das **Vorliegen eines Entlassungsgrundes** zu behaupten und zu beweisen hat, und auch, dass der Angestellte durch **schuldbares Verhalten** begründeten Anlass zur Kündigung gegeben hat.
6. Im hier zu beurteilenden Fall wurde das **Vorliegen eines Entlassungsgrundes** vom Gericht verneint und vom Dienstgeber keinerlei weiteres Vorbringen zu einem „schuldhaften Verhalten“ des Arbeitnehmers gemacht, sodass die Konkurrenzklausele vom Angestellten nicht mehr einzuhalten war.

Lehrlinge

Änderungen bei den Lehrlingen

117/2017

BGBI. I Nr. 153/2017, ausgegeben am 13.11.2017

Änderungen bei der Entgeltfortzahlung betreffend Lehrlinge

§§ 17a Abs. 1 sowie 36 Abs. 11 BAG

Inkrafttreten: 1. Juli 2018

gilt für „neue Arbeitsverhinderungen“ in Lehrjahren, die ab dem 1. Juli 2018 zu laufen beginnen

- Bis dato bestand der Entgeltfortzahlungsanspruch bei Lehrlingen aus **vier Wochen vollem Entgelt** sowie aus **zwei Wochen „Teilentgelt“** (Unterschiedsbetrag zwischen fiktivem Bruttobetrag der Lehrlingsentschädigung und GKK-Krankengeld).
- Diese **zeitlichen Werte** werden **verdoppelt**, sodass für die Dauer **von acht Wochen** die **volle Lehrlingsentschädigung** sowie für die Dauer von **vier Wochen das Teilentgelt** gebührt.
- Diese **geänderten Ansprüche** gelten in Bezug auf Dienstverhinderungen, die in Lehrjahren (gemeint wohl: Arbeitsjahren) eintreten (wohl gemeint: beginnen), die nach dem 30.06.2018 starten.
- Die übrigen Regelungen wie zB der **anlassfallbezogene Entgeltsanspruch** im Ausmaß von 3 Kalendertagen vollem Entgeltsanspruch plus 6 Wochen Teilentgelt für den Fall, dass der „Grundanspruch“ völlig ausgeschöpft ist, bleibt ebenso unverändert bestehen wie der Anspruch im Falle von Arbeits- oder Wegunfällen bzw. Folgeerkrankungen aus derartigen Ereignissen in Höhe von 8 Wochen vollem Entgelt sowie 4 Wochen Teilentgelt (ebenfalls je Anlassfall).

Die „alte Anspruchstabelle“ bei Lehrlingen

Wie lange	Wieviel
vier Wochen	volle Lehrlingsentschädigung
weitere zwei Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei
Bei Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches und neuerlicher Erkrankung innerhalb desselben Lehrjahres	
die ersten drei Kalendertage	volle Lehrlingsentschädigung
für die restliche Zeit der Arbeitsverhinderung, längstens jedoch für sechs Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei
Im Falle eines <u>Arbeitsunfalles</u> oder einer <u>Berufskrankheit (pro Ereignis)</u>	
für acht Wochen	volle Lehrlingsentschädigung
für weitere vier Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei.

Die „neue Anspruchstabelle“ bei Lehrlingen

Wie lange	Wieviel
acht Wochen	volle Lehrlingsentschädigung
weitere vier Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei
Bei Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches und neuerlicher Erkrankung innerhalb desselben Lehrjahres	
die ersten drei Kalendertage	volle Lehrlingsentschädigung
für die restliche Zeit der Arbeitsverhinderung, längstens jedoch für sechs Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei
Im Falle eines <u>Arbeitsunfalles</u> oder einer <u>Berufskrankheit</u> (pro Ereignis)	
für acht Wochen	volle Lehrlingsentschädigung
für weitere vier Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei.

Beispiel:

Lehrling,
Eintritt: 1.9.2016
Kommt mit 1.9.2018 ins dritte Lehrjahr

Krankenstandsbeginn: 20.8.2018, Dauer bis 16.9.2018

Lösung:

Mit 1.9.2018 setzt zwar ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch ein, jedoch nach „alten Maßstäben“ (nämlich 4 Wochen volles Entgelt und 2 Wochen Teilentgelt).

Erst im Zusammenhang mit einem weiteren Krankenstand (der im neuen Arbeitsjahr zu laufen beginnt) kommt es dann zur Aufbuchung des Differenzanspruches (zusätzliche 4 Wochen volles Entgelt und zusätzliche 2 Wochen Teilentgelt).

Ob einen Tag vor Beginn des neuen Lehrjahres der „alte“ Entgeltfortzahlungsanspruch schon ausgeschöpft war oder nicht, spielt bei dieser Beurteilung übrigens keine Rolle. Der Grund dafür liegt in der „verunglückten“ Inkrafttretens- und Übergangsregelung des § 36 Abs. 11 BAG, die sich erheblich von jenen des AngG, GAngG bzw. EFZG unterscheidet. Der „alles entscheidende Satz“, dass für zu diesem Zeitpunkt (= Inkrafttreten = Beginn des neuen Arbeitsjahres) laufende Arbeitsverhinderungen die neue Regelung ab Beginn des Arbeitsjahres anzuwenden wäre, fehlt in § 36 Abs. 11 BAG. Dort heißt es nur „auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 30. Juni 2018 begonnenen Lehrjahren „eingetreten“ sind.“

Beispiel:

Lehrling,
 Eintritt: 1.9.2017
 Kommt mit 1.8.2018 ins zweite Lehrjahr (bedingt durch Vorlehrzeit bei anderem Dienstgeber).
 Krankenstandsbeginn: 20.8.2018, Dauer bis 16.9.2018

Lösung:

Die Lösung hier entspricht der Lösung vom vorigen Beispiel.
 Es darf davon ausgegangen werden, dass mit Lehrjahr tatsächlich das „Arbeitsjahr“ gemeint ist und daher nicht schon mit 1.8.2018 die neuen Ansprüche einsetzen, sondern auch erst mit 1.9.2018.

Internatskostenübernahme durch Dienstgeber/innen – Ersatz durch Lehrlingsstellen

BGBl. I Nr. 154, ausgegeben am 13. November 2017
§§ 9 Abs. 5 sowie § 36 Abs. 11 BAG, § 13e Abs. 5 IESG sowie § 35 IESG
Inkrafttreten: 1. Jänner 2018

- Dienstgeber/innen müssen **ab dem 1. Jänner 2018** die gesamten Berufsschulinternatskosten (Unterbringung und Verpflegung) ihrer Lehrlinge tragen.
- Verläuft ein Berufsschulinternatssturnus über den 31.12.2017 hinaus, so sind jene Kosten, die für die Zeit ab dem 1.1.2018 entstehen, auch bereits von den Dienstgeber/innen zu tragen.
- Diese Kosten werden ihnen **auf Antrag** aus Mitteln des **Insolvenzentgeltfonds** erstattet
- Die **Lehrlingsstellen** führen diese **Erstattung** an die Unternehmen durch.
- Der Kostenersatz gilt **nicht** für Lehrberechtigte beim Bund, bei einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband.

Übersichtstabellen zu den Änderungen bei den Lehrlingen

Neue Rechtslage	Inkrafttreten
Entgeltfortzahlungsregelungen der Lehrlinge – Verdoppelung des Grundanspruches	1. Juli 2018 Arbeitsjahre, die ab 1. Juli 2018 zu laufen beginnen. Krankenstände, die vom alten ins neue Arbeitsjahr „reichen“, erhalten vom ersten Tag des neuen Arbeitsjahres weg NICHT die neuen Entgeltfortzahlungsregeln, sondern die alten Regelungen. Erst Krankenstände, die ab dem relevanten neuen Arbeitsjahr zu laufen beginnen, greifen auf die neuen Ansprüche zu (gegebenenfalls Zubuchung der neuen Regelungen).
Berufsschulinternatskosten – Übernahme durch Dienstgeber/innen	1. Jänner 2018

Lohndumping

Beginn von Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährung bei Lohndumping

118/2017

VwGH Ra 2017/11/0031 vom 13. September 2017
§ 7i Abs. 3 AVRAG (Rechtslage bis 31. 12. 2014)

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

1. Im Falle **strafbarer Unterentlohnung** liegt die **strafbare Handlung** gemäß § 7i Abs. 3 AVRAG im gesetzwidrigen (weil unzureichend entlohnten) Beschäftigen des Arbeitnehmers und dauert als Dauerdelikt an, so lange die unterbezahlte Beschäftigung aufrecht erhalten wird.
2. Mit dem **Ende der Beschäftigung** (hier: die Abmeldung eines Dienstnehmers in auftragsschwachen Zeiträumen und die Wiedereinstellung zu einem späteren Zeitpunkt) **endet die strafbare Handlung** gemäß § 7i Abs. 3 AVRAG und beginnt gleichzeitig (§ 31 Abs. 1 VStG) die **Frist für die Verfolgungsverjährung**.
3. Die strafbare Handlung gemäß § 7i Abs. 3 AVRAG endet somit auch mit jenem Zeitpunkt, in welchem **bei aufrechter Beschäftigung** (wieder) **das gebührende Entgelt** geleistet wird.
4. Dies gilt nicht nur für die **Verfolgungsverjährung**, sondern gleichermaßen für die **Strafbarkeitsverjährung**, weil auch diese gemäß § 31 Abs. 2 zweiter Satz VStG ab von jenem Zeitpunkt zu berechnen ist, der auch für die Verfolgungsverjährung maßgeblich ist.

Lohnkontrolle – Aufforderung zur Übermittlung von Lohnunterlagen muss von GKK klar geäußert werden

119/2017

LVwG-405-7/322/1/12-2017 vom 7. September 2017
§ 7g Abs. 1 AVRAG (bis 31. 12. 2016)
§ 14 Abs. 2 LSD-BG (ab 1. 1. 2017)

Aus dem LVwG-Erkenntnis:

1. Voraussetzung dafür, dass eine **Strafe wegen Nichtbeachtung der Übermittlungspflicht** nach § 7g Abs. 1 AVRAG (altes Recht) bzw. § 14 Abs. 2 LSD-BG (neues Recht) verhängt werden kann, ist, dass der Krankenversicherungsträger die **Vorlage der Unterlagen zwecks Lohnkontrolle** in unmissverständlicher Art und Weise verlangt.
2. Der Arbeitgeber ist somit nachweislich **zur Vorlage der Unterlagen** bezogen auf eine zweifelsfrei bestimmbare Gruppe von Arbeitnehmern, Art von Unterlagen und betroffenen Zeiträume aufzufordern.
3. Aufgrund des Bestehens mehrerer ähnlich gelagerter Auskunftspflichtigen **muss der Sozialversicherungsträger** zudem bereits bei Stellung seines Verlangens erkennen lassen, **auf welche Rechtsgrundlage** er dieses stützt, weil der Arbeitgeber sonst nicht nachvollziehen kann, ob und welche **verwaltungsstrafrechtliche Konsequenzen** bei Missachtung drohen.
4. Es dürfen somit aufgrund der **Formulierung des Ersuchens** keine Zweifel bestehen, dass die Behörde eine konkrete gesetzliche Verpflichtung in Anspruch nimmt und

nicht ein bloßer "Wunsch" zur Kooperation, der freiwillig befolgt werden kann, geäußert wird. Dass auf die allfällige Strafbarkeit der Nichtbefolgung explizit hinzuweisen ist, erscheint nicht erforderlich, weil der Arbeitgeber über seine gesetzlichen Pflichten Bescheid wissen muss.

5. Ein Verlangen, das nur unter Hinweis auf die **Auskunftspflicht** nach § 42 Abs 1 ASVG gestellt wurde, kann deshalb nicht mit einer Bestrafung nach § 7i Abs 1 AVRAG geahndet werden, sondern nur mit einer solchen nach § 111 Abs 1 ASVG, zumal der betroffene Arbeitgeber in diesem Fall nicht wissen konnte, dass ihm nach dieser Bestimmung eine Strafe je Arbeitnehmer, für den die Unterlagen nicht übermittelt wurden, droht.
6. Bezogen auf den hier zu beurteilenden Fall bestand darüber hinaus die Besonderheit, dass es der GKK um die **Vorlage von Unterlagen** zu den laut Firmenbuchhaltung selbständigen Interviewern ging, da bei diesen aufgrund eines Anlassfalles die Arbeitnehmereigenschaft strittig war.
7. Maßgeblich für die **Verpflichtung zur Vorlage von Unterlagen** ist aber nicht, wie die Personen in der Buchhaltung des mutmaßlichen Arbeitgebers geführt werden (nämlich als Arbeitnehmer oder als selbständige Dienstleister), sondern ob sie nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt der Vereinbarung zur Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit gemäß § 1151 ABGB verpflichtet waren - die äußere Erscheinungsform der Rechtsbeziehung ist demgegenüber nach § 7g Abs 10 AVRAG nicht erheblich.
8. Es gilt also die **wirtschaftliche Betrachtungsweise** wie im ASVG (siehe § 539a ASVG) und sind die Unterlagen der GKK sogar bei einem **bloßen Verdacht auf Scheinselbständigkeit** vorzulegen.
9. Der Unternehmer hat in diesem Fall die angeforderten Unterlagen zu übermitteln, auch wenn die **Dienstnehmereigenschaft** zu diesem Zeitpunkt noch nicht rechtswirksam festgestellt wurde. Eine **Strafbarkeit** nach § 7i Abs 1 AVRAG liegt jedoch nur dann vor, wenn erweislich ist, dass die Arbeitnehmereigenschaft der angesprochenen Personen auch tatsächlich bestand.
10. In keinem der an den Arbeitgeber gerichteten Schreiben wurde eine **Vorlage von Lohnunterlagen** unter Hinweis auf die Verpflichtung nach § 7g Abs 2 AVRAG bzw zur **Überprüfung der Angemessenheit des Entgelts** dieser Arbeitnehmer verlangt, geschweige denn **auf die Strafbarkeit nach diesem Gesetz** hingewiesen, sondern lediglich als Rechtsgrundlagen die Auskunftspflicht nach § 42 Abs 1 ASVG bzw gemäß § 41a ASVG, §§ 86 ff EStG 1988, und § 14 Kommunalsteuergesetz iVm § 147 BAO angeführt.
11. Damit hätte der Beschuldigten allenfalls eine **Nichterfüllung der Auskunftspflicht** bzw der **Pflicht zur Gewährung** der Einsicht in Unterlagen gemäß § 42 Abs 1 iVm § 111 Abs 1 ASVG zur Last gelegt werden können nicht aber eine solche nach § 7g Abs 2 iVm § 7i Abs 1 AVRAG.

Lohnpfändung

Informationsseite zur Lohnpfändung

120/2017

Unter www.drittschuldner.at findet man umfangreiches Informationsmaterial sowie einen Pfandrechner.

Lohnpfändungstabellen 2018 sind ONLINE

121/2017

Die Lohnpfändungstabellen für das Jahr 2018 sind ONLINE.

Man kann sie [hier](#) herunterladen.

Die Änderungen in der Privatinsolvenz

122/2017

BGBI. I Nr. 122/2017, ausgegeben am 31. Juli 2017
Quelle: Information der Schuldnerberatung

Eines vorweg: für die Personalverrechnung ändert sich durch das IRÄG 2017 (Insolvenzrechtsänderungsgesetz 2017, BGBl. I Nr. 122/2017, ausgegeben am 31. Juli 2017) und die damit verbundene Reform des Schuldenregulierungsverfahrens nichts.

Aus Sicht der Personalverrechnung dennoch interessant erscheinen die nachstehenden Eckpunkte betreffend die Privatinsolvenz, die **ab dem 1. November 2017** gelten werden:

Kein außergerichtlicher Einigungsversuch mit Gläubiger/innen mehr vorab erforderlich

Der Versuch einer **außergerichtlichen Einigung** mit den Gläubiger/innen vor einem gerichtlichen Schuldenregulierungsverfahren ist ab diesem Zeitpunkt nicht mehr erforderlich.

Der Start des Insolvenzverfahrens

- Exekutionen und Zinsenlauf stoppen (weiterhin) mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens.
- Das vorhandene Vermögen des Schuldners bzw. der Schuldnerin (Auto, Haus, Sparbuch) muss verwertet werden.

Der Zahlungsplan

- Der nächste Schritt, der dann folgt, ist der **Zahlungsplan**.
- Weiterhin müssen Schuldner/innen den Gläubiger/innen so viel an monatlichen Rückzahlungen anbieten, was **in den kommenden fünf Jahren** dem pfändbaren Einkommen entsprechen wird.
- Die maximale Dauer eines Zahlungsplanes beträgt **sieben Jahre**.
- Die Mehrheit der Gläubiger/innen muss diesem Zahlungsplan (weiterhin) zustimmen.
- Neu ist, dass Schuldner/innen (Personen, die „überschuldet“ sind), die über kein pfändbares Einkommen verfügen (oder nur geringfügig darüber liegen), keinen Zahlungsplan anbieten müssen und **direkt das Abschöpfungsverfahren** beantragen können.
- Sie müssen allerdings dem Gericht Auskunft über die Bemühungen **um eine Erwerbstätigkeit** geben.

Das Abschöpfungsverfahren

- In Bezug auf das **Abschöpfungsverfahren** selber ist die **Gläubigerzustimmung nicht mehr erforderlich**.
- Weiters dauert es nicht mehr maximal 7, sondern **maximal 5 Jahre** und es gibt auch keine **Mindesterfüllungsquote** (also keine 10 %) mehr.

Keine Sperrfrist mehr

- Die bis dato im Gesetz befindliche **Sperrfrist von 20 Jahren** als Folge eines gescheiterten Abschöpfungsverfahrens wird beseitigt.
- Ist also jemand im Sanierungsverfahren an der „Quotenhürde“ kürzlich gescheitert, so kann erneut ein Privatinsolvenzverfahren beantragt werden.

Übergangsregelungen:

- Abschöpfungsverfahren, die vor dem 1. November 2017 begonnen haben, enden spätestens mit 1. November 2022.
- Auch hier ist die **Restschuldbefreiung ohne Mindestquote** möglich.
- Auch bestehende Zahlungspläne können abgeändert werden, um auf die neuen Regelungen umsteigen zu können. Hier ist allerdings eine Schuldnerberatung sehr empfehlenswert!

Urlaubsrecht

Urlaub darf bei Hinderung an Urlaubsinanspruchnahme nicht verjähren

123/2017

EuGH C-214/16 vom 29. November 2017
Richtlinie 2003/88/EG, Artikel 7

Aus dem EuGH-Urteil:

1. Wird ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber **darin gehindert**, bezahlten Erholungsurlaub zu nehmen, so darf das Recht auf diesen Urlaub **nicht verjähren**.
2. Dies kann auch der Fall sein, wenn ein Arbeitnehmer eine „**Scheinselbständigkeit**“ ausübte und während seiner Urlaube **keine finanzielle Vergütung** erhielt und der Vertrag nachträglich umqualifiziert wurde.

Vereinbarungen

Jahresbonusrahmenvereinbarung ohne Zielvereinbarungen – Anspruch?

124/2017

OGH 9 ObA 163/16k vom 28. Februar 2017
§ 1152 ABGB

Aus dem OGH-Beschluss:

1. Wurde in einem Geschäftsführervertrag ein **Jahresbonus** für den Fall zugesagt, dass das Unternehmen **nachhaltig saniert** wäre, behielt man sich aber in dieser Rahmenvereinbarung die **Festlegung der Detailparameter** zur jährlichen Verhandlung vor, so kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, dass deshalb kein Bonus zustünde, weil die **Detailparameter** nie verhandelt wurden.
2. Auf diese Art und Weise kann sich der Arbeitgeber der **allgemeinen Bonuszusage** rechtlich nicht wirksam entziehen. Insoweit hat die **Rahmenzielvereinbarung** sehr wohl eine **rechtliche Bedeutung**.
3. Trifft den Arbeitgeber die Schuld an den nicht geführten „**Detailzielparameter**“, so steht dem Arbeitnehmer allenfalls ein **Schadenersatz** zu, worauf sich hier aber der klagende Geschäftsführer nicht berufen hat.

4. Im hier zu beurteilenden Fall müsste zur Feststellung einer allfälligen Höhe eines Jahresbonus eine **ergänzende Vertragsauslegung** vorgenommen werden.
5. Diese erfolgt aber nicht aufgrund der fehlenden Detailzielparameter, da die Vertragspartner ja ganz bewusst das Verhandeln der Parameter aus der „Rahmenvereinbarung“ ausgelagert hatten.
6. Vielmehr wäre zu hinterfragen, wie denn eine **Vereinbarung** ausgesehen hätte, wenn die **Vereinbarungspflicht** (hinsichtlich des Jahresbonus) **verletzt** wurde bzw. derartige Verhandlungen scheiterten.
7. Dafür lassen sich keine allgemeinen Aussagen treffen, weil je nach den Umständen des Falls **verschiedene vertragliche Ergänzungen** in Frage kommen können, so etwa
 - a. die Weitergeltung einer bestehenden Vereinbarung des Vorjahres,
 - b. der Rückgriff auf einen Durchschnitts- oder einen Zweifelswert,
 - c. die Festlegung von Parametern durch Dritte etc.
8. In jedem Fall wird dabei zu berücksichtigen sein, dass es den Interessen der Vertragspartner entsprach, die Parameter und Ziele der Bonuszahlung **im Einvernehmen festzulegen**.
9. Das wird für gewöhnlich gegen eine **ergänzende Vertragsauslegung** sprechen, die nur die Interessen eines Vertragspartners (unrealistisch hohe bzw. niedrige Parameter) oder beliebige Ziele im Auge hat, weil bei solchen meist von vornherein **keine Zustimmung des anderen Teils** zu erwarten ist.
10. Eine an **den Interessen der Vertragspartner** sowie an **Treu und Glauben orientierte Auslegung** kann aber auch zur Akzeptanz eines „angemessenen“ Bonus iSd § 1152 ABGB führen, der gegebenenfalls an der **in Aussicht genommenen Bonushöhe** – hier 20 % des Jahresfixums – orientiert werden kann, wenn keine dagegen sprechenden Umstände aufgezeigt werden.
11. Allerdings bedarf es gerichtlicher Feststellungen, inwieweit das Unternehmen als **„nachhaltig saniert“** bezeichnet werden kann. Dann nämlich steht – im hier zu beurteilenden Fall – aufgrund der getroffenen Vereinbarungen **überhaupt erst ein Jahresbonus** zu.

Werte im Arbeitsrecht 2018

Einkommensberichte für 2017

125/2017

In Bezug auf das Kalenderjahr 2017 sind bis spätestens 31. März 2018 die Einkommensberichte von folgenden Arbeitgeber/innen zu erstellen:

- Arbeitgeber/innen, die dauerhaft weniger als 1.001 Arbeitnehmer/innen, jedoch mehr als 500 Arbeitnehmer/innen beschäftigen sowie
- Arbeitgeber/innen, die dauerhaft weniger als 251, jedoch mehr als 150 Arbeitnehmer/innen beschäftigen.

Die nächste Erstellungspflicht für diese Arbeitgeber/innen wird das Kalenderjahr 2019 betreffen (bis 31. März 2020).

Behindertenausgleichstaxen für 2018

126/2017

Für das **Kalenderjahr 2018** betragen die monatlichen Ausgleichstaxen

Betriebsgröße	Höhe der monatlichen Ausgleichstaxe für das Jahr 2018
Arbeitgeber/innen, die 25 bis 99 Dienstnehmer/innen beschäftigen	€ 257,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde
Arbeitgeber/innen, die 100 bis 399 Dienstnehmer/innen beschäftigen	€ 361,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde
Arbeitgeber/innen, die 400 oder mehr Dienstnehmer/innen beschäftigen	€ 383,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde

Die Ausgleichstaxe für das Jahr 2018 wird im Laufe des Kalenderjahres 2019 ermittelt und den Betrieben durch das Sozialministeriumsservice in Rechnung gestellt.

Entgeltsgrenze bei Konkurrenzklausel

127/2017

In jenen Fällen, in denen nachstehende Entgeltsgrenzen zur Anwendung kommen, bedeutet ein Unterschreiten des „letzten Entgelts“, dass eine allfällig vereinbarte Konkurrenzklausel hinfällig ist.

Zeitpunkt der Vereinbarung	Entgeltsgrenze
Vereinbarungen, die ab dem 29.12.2015 getroffen werden	Entgelt, das nach den Maßstäben für die Berechnung der Abfertigung ALT ermittelt wird, allerdings ohne Berücksichtigung von anteiligen Sonderzahlungen. Obergrenze: das 20fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (für 2018: 20 x € 171,00 = € 3.420,00). Maßgeblich ist das Entgelt zum Zeitpunkt des Austrittes und <u>nicht</u> zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Konkurrenzklausel.
Vereinbarungen, die davor, aber jedenfalls ab dem 18.3.2006 mit Arbeiter/innen und ab dem 17.3.2006 mit Angestellten getroffen wurden	Entgelt nach den Maßstäben der Abfertigung ALT, allerdings mit anteiligen Sonderzahlungen. Obergrenze: das 17fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (= 17 x € 171,00 = € 2.907,00). Maßgeblich ist das Entgelt zum Zeitpunkt des Austrittes und <u>nicht</u> zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Konkurrenzklausel.
Vereinbarungen, die vor dem 18.3.2006 (Arbeiter/innen) bzw. 17.3.2006 (Angestellte) getroffen wurden.	Keine Entgeltsgrenze

Sozialversicherungsrecht

Arbeitsbehelf 2018

Arbeitsbehelf für 2018

128/2017

Den Arbeitsbehelf für das **Kalenderjahr 2018** findet man [hier](#).

Auflösungsabgabe

Auflösungsabgabe 2018

129/2017

Der Wert der **Auflösungsabgabe** für das Jahr 2018 beträgt € 128,00.

Entfall der Auflösungsabgabe mit 31. 12. 2019

130/2017

BGBI. I Nr. 154, ausgegeben am 13. November 2017

- Die Verpflichtung zur Entrichtung der **Auflösungsabgabe** entfällt mit Ablauf des **31. 12. 2019**.
- Endet das Beschäftigungsverhältnis rechtlich **nach dem 31. 12. 2019** (Ende Beschäftigung ab 1. 1. 2020), so ist die Auflösungsabgabe nicht (mehr) zu entrichten.

Aushilfenregelung

Die „begünstigte Aushilfenregelung“

131/2017

BGBI. I Nr. 29, ausgegeben am 18. Jänner 2017

Gesetzestexte

§ 53a Abs. 3b ASVG lautet:

„(3b) Wird neben einem Dienstverhältnis, das die Vollversicherung nach diesem Bundesgesetz begründet, ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ausschließlich zu dem Zweck ausgeübt, einen zeitlich begrenzten zusätzlichen, den regulären Betriebsablauf überschreitenden, Arbeitsanfall zu decken oder den Ausfall einer Arbeitskraft zu ersetzen, so hat der Dienstgeber den Pauschalbeitrag nach Abs. 3 sowie die Arbeiterkammerumlage (Landarbeiterkammerumlage) einzubehalten und abzuführen, wenn im jeweiligen Kalenderjahr

1. der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin noch nicht mehr als 18 Tage einer solchen geringfügigen Beschäftigung ausgeübt hat und

2. der Dienstgeber noch nicht mehr als 18 Tage solche Personen geringfügig beschäftigt hat.

Abweichend von Abs. 1 ist für DienstnehmerInnen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach dem ersten Satz der allgemeine Beitrag zur Unfallversicherung aus Mitteln der Unfallversicherung zu zahlen.“

§ 3 Abs. 1 Z 11 lit a EStG 1988 lautet:

Einkünfte, die Aushilfskräfte für ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 5 Abs. 2 ASVG beziehen, nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

- Die Aushilfskraft steht nicht bereits in einem Dienstverhältnis zum Arbeitgeber und unterliegt daneben aufgrund einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit einer Vollversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung oder vergleichbaren gesetzlichen Regelungen.
- Die Beschäftigung der Aushilfskraft dient ausschließlich dazu, einen zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall zu decken, der den regulären Betriebsablauf überschreitet, oder den Ausfall einer Arbeitskraft zu ersetzen.
- Die Tätigkeit als Aushilfskraft umfasst insgesamt nicht mehr als 18 Tage im Kalenderjahr.
- Der Arbeitgeber beschäftigt an nicht mehr als 18 Tagen im Kalenderjahr steuerfreie Aushilfskräfte.

Der Überblick


Im Falle von **ganz bestimmten „Aushilfstätigkeiten“** können die damit verbundenen Arbeitslöhne **steuerfrei** sowie befreit von den Abgaben **DB, DZ und KommSt** sowie befreit vom **UV-Beitrag** abgerechnet werden.

In der Praxis ist dies **bei „fallweiser Beschäftigung“** sowie im Falle von **„kurzen Befristungen“** tatsächlich der Fall, nicht im Fall von unbefristeten Beschäftigungen bzw. im Falle von Befristungen, die ein Monat oder länger andauern.

Desweiteren kann es dazu kommen, dass der der bzw. die Dienstgeber/in ausnahmsweise einen **Dienstnehmeranteil zur SV** in Abzug bringen muss, obwohl die Beschäftigung als „geringfügig“ anzusehen ist.

Dazu müssen allerdings **bestimmte Voraussetzungen** erfüllt sein wie zum Beispiel das Vorliegen von paralleler Vollversicherung durch Erwerbstätigkeit sowie das Beachten zeitlicher Limits (persönliches „18-Tages-Jahreskontingent“ sowie betriebliches „18-Tages-Jahreskontingent“).

Die Details

Begünstigte Aushilfentätigkeit – die Checkliste	
	<p>Nachstehend werden alle Voraussetzungen genannt, die erfüllt sein müssen, damit die Entlohnung der Tätigkeit von Aushilfen begünstigt abgerechnet werden kann.</p> <p>Diese Voraussetzungen müssen lückenlos (also ausnahmslos alle) erfüllt sein.</p> <p>Bei einigen der genannten Voraussetzungen gehen die Beurteilungen von Sozialversicherung und Finanzverwaltung leider auseinander.</p> <p>In einigen Bereichen sind sie ident.</p> <p>Dort, wo sie nicht übereinstimmen, finden Sie auch die entsprechenden Hinweise auf die getrennten Beurteilungen in der nachstehenden Auflistung.</p> <p>Es kann somit vorkommen, dass die Regelung sowohl bei der „Steuer“ als auch im Bereich der „SV“ anzuwenden ist oder aber, dass sie nur im Bereich der „SV“ oder nur im Bereich der „Steuer“ gilt.</p>
Voraussetzung 1: Aushilfentätigkeit	
<p>Um als „Aushilfskraft“ zu gelten, muss die jeweilige Beschäftigung AUSSCHLIESSLICH für eine der beiden nachstehenden Zwecke dienen (oder für beide):</p> <ul style="list-style-type: none">◆ es muss ein zeitlich begrenzter zusätzlicher Arbeitsanfall (zB Spitzenzeiten wie zB Vorweihnachtssamstage), der den regulären Betriebsablauf überschreitet, abgedeckt werden ODER◆ es wird der Ausfall einer Arbeitskraft dadurch ersetzt. <p>Es muss sich jeweils um befristete Verträge handeln wie zB um fallweise Beschäftigungen oder „kurze Befristungen“. Somit ist diese Regelung nicht anwendbar betreffend Arbeitnehmer/innen, die auf unbestimmte Zeit oder für längere Zeit befristet beschäftigt sind.</p> <p>Praktisch sind dies fallweise Beschäftigungen (im Sinne des SV-Rechts) sowie „kurze Befristungen“, also Beschäftigungen im Sinne der Beitragsgruppen N14k, N24k, N14o, N24o.</p> <p>Von Haus aus keine begünstigte Aushilfentätig sind freien Dienstverhältnissen, Erntehelfer/innen sowie Arbeitnehmer/innen, die in Haushalten beschäftigt sind.</p>	

	<p style="text-align: center;">Voraussetzung 2: geringfügige Beschäftigung</p> <p>Es muss sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nach § 5 Abs. 2 ASVG handeln. Das bedeutet, dass der bzw. die Arbeitgeber/in dieses Dienstverhältnis als „geringfügig“ abrechnen muss.</p> <p><u>Beurteilung Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt:</u></p> <p>Die Finanzverwaltung geht für die steuerliche Beurteilung davon aus, dass aus sämtlichen begünstigten Aushilfstätigkeiten zusammen, die ein/e Dienstnehmer/in in einem Kalendermonat ausübt, insgesamt maximal ein Entgelt in Höhe von € 438,05 erzielt werden darf (hier zählen auch jene Löhne, die im Rahmen von begünstigten Aushilfstätigkeiten bei anderen Arbeitgeber/innen im jeweils gleichen Kalendermonat erzielt werden, was man allerdings nur durch Befragung wird klären können).</p> <p><u>Beurteilung Sozialversicherung:</u></p> <p>Die Sozialversicherung hingegen beurteilt das Merkmal der „Geringfügigkeit“ im Sinne des ASVG. Demgemäß ist es auch möglich, zum Beispiel in einem Kalendermonat an 3 Tagen je € 300,00 an Entgelt zu erzielen (also in Summe € 900,00), was bedeutet, dass jeweils eine (begünstigte) geringfügige Beschäftigung vorliegt (ganz im Gegensatz zur steuerlichen Beurteilung).</p>
	<p style="text-align: center;">Voraussetzung 3: parallele Vollversicherung durch Erwerbstätigkeit</p> <p>Die Aushilfe muss parallel eine Erwerbstätigkeit ausüben, welche der Vollversicherung (also der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) unterliegt.</p> <p>Im Falle von Pensionist/innen, Beamte/innen im Ruhestand, Arbeitslosen, geringfügig Beschäftigten (auch wenn „in Summe“ durch weitere „geringfügige Beschäftigungen“ die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird) bzw. bei in Karenz befindlichen Personen ist nicht von paralleler Vollversicherung durch Erwerbstätigkeit auszugehen.</p> <p><u>Beurteilung Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt:</u></p> <p>Die Finanzverwaltung geht aufgrund der Formulierung im Gesetz davon aus, dass diese Vollversicherung aus unselbständiger Erwerbstätigkeit (zB nach ASVG oder B-KUVG) oder aus selbständiger Erwerbstätigkeit (zB nach GSVG oder BSVG) resultieren kann. Dies sollte der bzw. die Arbeitgeber/in, wenn die Steuerfreiheit beansprucht wird, vorher (d. h. vor der Beschäftigung oder vor der Abrechnung) in Erfahrung bringen (ev. mit einem Versicherungsdatenauszug, den der bzw. die</p>

	<p>Arbeitnehmer/in vorlegt oder mittels einfacher Erklärung).</p> <p>Beurteilung Sozialversicherung:</p> <p>Die Sozialversicherung hingegen geht davon aus, dass eine ausschließlich nach dem ASVG vollversicherte Erwerbstätigkeit diese Voraussetzung erfüllt (steht im ASVG anders formuliert als im EStG 1988).</p> <p>Voraussetzung 4: Keine parallele Beschäftigung zum bzw. zur „Aushilfsdienstgeber/in“</p> <p>Beurteilung Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt:</p> <p>Die Aushilfskraft darf nicht parallel bereits in einem Dienstverhältnis zu genau jenem Dienstgeber bzw. jener Dienstgeber/in stehen, bei welchem bzw. welcher die Aushilfstätigkeit ausgeübt wird.</p> <p>Auch wenn das „Hauptdienstverhältnis“ zu diesem bzw. dieser Dienstgeber/in karenziert sein sollte, ist zwar rechtlich eine Parallelbeschäftigung als geringfügige Aushilfe möglich, eine Abrechnung des Arbeitslohnes als „steuerfrei“ und frei von den Abgaben DB, DZ und KommSt geht in diesem Fall jedoch nicht.</p> <p>Beurteilung Sozialversicherung:</p> <p>Das Vorliegen eines „Hauptdienstverhältnisses“ nach dem ASVG ist zwar nicht explizit (anders als nach der Formulierung nach dem EStG 1988) ein Hindernis für die Anwendung dieser Begünstigungsregelung. Allerdings wird wohl aus praktischen Erwägungen die Kombination aus Karenz plus Vollversicherung aus Erwerbstätigkeit nach dem ASVG plus „begünstigte Aushilfstätigkeit“ in der Praxis kaum vorkommen. Unmöglich ist es aber nicht.</p> <p>Voraussetzung 5: Persönliches 18-Tage-Kontingent</p> <p>Pro Kalenderjahr darf die Aushilfskraft diese Form der Tätigkeit an maximal 18 Tagen (es handelt sich hier um Kalendertage) ausüben. Dies ist ein persönliches Kontingent, das sich die Aushilfskraft von Dienstgeber/in zu Dienstgeber/in mitnimmt. Wurden also bereits bei Dienstgeber A 7 Tage ausgeschöpft, so hat Dienstgeber B nur noch maximal 11 Tage für die Aushilfskraft zur Verfügung, wenn nicht schon das „betriebsbezogene Kontingent“ davor ausgeschöpft wurde.</p> <p>Beachten Sie bitte bei den nachfolgenden Beispielen die unterschiedliche Beurteilung zwischen Finanzverwaltung und Krankenkassen betreffend die Verwaltung dieser Tagekontingente.</p>
--	---

	<p style="text-align: center;">Voraussetzung 6: Betriebsbezogenes 18-Tage-Kontingent</p> <p>Auch der bzw. die Arbeitgeber/in muss ein „18-Tage-Kontingent“ beachten. Er bzw. sie darf derartige Aushilfen an maximal 18 Tagen pro Kalenderjahr beschäftigen. Wieviele Aushilfen er bzw. sie jeweils an diesen Tagen beschäftigt, das spielt aber keine Rolle.</p> <p>Beachten Sie bitte bei den nachfolgenden Beispielen die unterschiedliche Beurteilung zwischen Finanzverwaltung und Krankenkassen betreffend die Verwaltung dieser Tagekontingente.</p>
	<p style="text-align: center;">Auskunftsverpflichtung</p> <p><u>Beurteilung Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt:</u></p> <p>Nach Ansicht der Finanzverwaltung ist ein/e Arbeitnehmer/in in Bezug auf die „persönlichen 18 Tage“ gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeber/in auskunftspflichtig.</p> <p>Verletzt der bzw. die Arbeitnehmer/in diese Auskunftspflicht, so können die auf Basis der falschen oder nicht erfolgten Angaben abgerechneten Arbeitslöhne auch dann frei von den Abgaben DB, DZ und KommSt bleiben, wenn das persönliche Kontingent in Wahrheit schon ausgeschöpft war.</p> <p>Beim Arbeitnehmer bzw. bei der Arbeitnehmerin kann es allerdings im Rahmen der Pflichtveranlagung zu einer Nachversicherung kommen.</p> <p><u>Beurteilung Sozialversicherung:</u></p> <p>Die Sozialversicherung sieht keine arbeitnehmerbezogene Auskunftspflicht, sondern sieht einzig den bzw. die Arbeitgeber/in in der „Pflicht“, diese Abrechnung (d. h. den Beitragsabzug oder „Nichtabzug“) korrekt vorzunehmen.</p>
	<p style="text-align: center;">Tag = Kalendertag</p> <p>Nach einer gemeinsamen Interpretation von Finanzverwaltung und Krankenkassen versteht man unter dem Begriff „Tage“ nicht „Arbeitstage“, sondern „Kalendertage“.</p> <p>Dauert also eine Aushilftätigkeit zB von 22 bis 2 Uhr des nächsten Tages, so liegen zwei Aushilftage vor (sowohl betrieblich als auch „persönlich“).</p> <p>Übt eine Aushilfe hingegen an einem Kalendertag hintereinander 2 Aushilftätigkeiten (bei zwei Arbeitgeber/innen aus), so wird trotzdem nur EIN Tag aus dem persönlichen Kontingent abgebucht.</p>

	<p style="text-align: center;">Steuerlicher Jahreslohnzettel:</p> <p>Es ist ein „normaler steuerlicher Jahreslohnzettel“ zu übermitteln (Lohnzettelart 1). Unter Kennzahl „245“ muss die Zahl „0“ stehen („Ausbuchung“ über die Kz 243).</p> <p>Dadurch bleibt der Arbeitslohn auch dann steuerfrei, wenn in weiterer Folge (durch die parallel ausgeübte Erwerbstätigkeit) eine Nachveranlagung erfolgen sollte.</p> <p>Diese Bezüge bleiben dann auch frei den Abgaben DB, DZ und KommSt.</p>
	<p style="text-align: center;">Besonderheiten in der Sozialversicherung:</p> <p>Kein UV-Beitrag für die betreffenden begünstigten Tage → Beitragsgruppe N14o/N24o.</p> <p>Sehr wohl fällt die Dienstgeberabgabe (DAG) an.</p> <p>Beitragsabzug: 14,12 % plus AK (0,5 %) oder LK (0,75 %), wird aber vorerst noch nicht an die GKK überwiesen (nur einbehalten).</p> <p>Dieser Beitragsabzug erfolgt anstelle der nachträglichen Beitragsvorschreibung durch die Gebietskrankenkasse.</p> <p>Bis 15. 2. des Folgejahres muss Dienstgeber/in eine Liste (Exel) an die zuständige GKK mit folgenden Daten übermitteln:</p> <ul style="list-style-type: none">– Versicherungsnummer,– Name,– Beschäftigungszeitraum von – bis je DN im abgelaufenen Kalenderjahr,– Beitragsgrundlage,– Höhe der einzubehaltenden Beiträge,– Kammerzugehörigkeit <p>Nach Übermittlung der Liste erfolgt entweder ein Einzug statt (wenn SEPA-Lastschriftinzug vorliegt), sonst wird (über WE-BEKU oder Post) durch GKK an Dienstgeber/in eine Rechnung übermittelt, die innerhalb von 14 Tagen einzuzahlen sein wird.</p>
	<p style="text-align: center;">Befristete Dauer der Regelung:</p>
	<p>Im Bereich Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt ist diese Regelung in der Zeit von 1. 1. 2017 bis 31. 12. 2019 zur Anwendung zu bringen.</p> <p>Im Bereich der Sozialversicherung ist diese Regelung in der Zeit von 1. 1. 2018 bis 31. 12. 2020 zur Anwendung zu bringen.</p>

Die Verwaltung der „Tage“:


1. Die „betrieblichen 18-Tage“:


Beurteilung Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt:

Überschreitet der bzw. die Arbeitgeber/in die **Grenze von 18 Tagen**, steht die Begünstigung **ab Beginn der Beschäftigung jener Aushilfskraft**, bei der die Grenze überschritten wird, **nicht zu** → **Betrachtung als „Freigrenze“**.

Beurteilung Sozialversicherung:

Die Sozialversicherung beurteilt für ihren Bereich die „18-Tage-Regelung“ grundsätzlich als Freibetragsregelung („die ersten 18 Tage“). Somit sind die Regelungen für die ersten 18 betrieblichen Aushilfstage jedenfalls zur Anwendung zu bringen, auch wenn es danach zu einer Überschreitung dieser Tagezahl kommen sollte → **Betrachtung als „Freibetrag“**.

Begünstigte Aushilfen - Tageregelung	
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Der Arbeitgeber A beschäftigt zwei Aushilfskräfte:</i> • <i>von Jänner bis Juli Aushilfskraft 1 (9 Tage); von August bis Dezember Aushilfskraft 2 (10 Tage).</i> <p style="text-align: center;">Lösung „Finanzverwaltung“ (L, DB, DZ, KommSt):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber kann die Aushilfskraft 1 komplett steuerfrei abrechnen. • Die Aushilfskraft 2 darf nicht steuerfrei abgerechnet werden, da mit dieser Beschäftigung die „betriebliche 18-Tage-Grenze“ überschritten wird. <p style="text-align: center;">Lösung „Sozialversicherung“ (SV):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber kann die Aushilfskraft 1 komplett steuerfrei abrechnen. • Betreffend die Aushilfskraft 2 dürfen (restliche) 9 Tage begünstigt für Zwecke der SV abgerechnet werden (= UV-Befreiung sowie Beitragsabzugspflicht durch Dienstgeber/in anstelle einer nachträglichen Beitragsvorschreibung durch den Krankenversicherungsträger).

Begünstigte Aushilfen - Tageregelung	
	<p>Arbeitgeber M beschäftigt EINE Aushilfskraft für mehr als 18 Tage.</p> <p style="background-color: #cccccc; text-align: center;">Lösung „Finanzverwaltung“ (L, DB, DZ, KommSt):</p> <p>Die Begünstigung steht von Beginn an für das gesamte Beschäftigungsverhältnis nicht zu.</p> <p style="background-color: #cccccc; text-align: center;">Lösung „Sozialversicherung“ (SV):</p> <p>Die „Begünstigung“ steht für die ersten 18 Tage zu.</p>


2. Die „persönlichen 18-Tage“:

Beurteilung Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt:

Überschreitet eine Aushilfskraft die **Grenze von 18-Tagen**, steht die Begünstigung ab Beginn **des Beschäftigungsverhältnisses**, bei dem die Grenze überschritten wird, nicht zu → **Betrachtung als „Freigrenze“**.

Beurteilung Sozialversicherung:

Die Sozialversicherung beurteilt für ihren Bereich die „18-Tage-Regelung“ grundsätzlich als Freibetragsregelung („die ersten 18 Tage“). Somit sind die Regelungen für die ersten 18 persönlichen Aushilfstage jedenfalls zur Anwendung zu bringen, auch wenn es danach zu einer Überschreitung dieser Tagezahl kommen sollte → **Betrachtung als „Freibetrag“**.


Begünstigte Aushilfen - Tageregelung	
	<p>Eine Aushilfskraft ist mehr als 18 Tage beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt.</p> <p style="background-color: #cccccc; text-align: center;">Lösung „Finanzverwaltung“ (L, DB, DZ, KommSt):</p> <p>Die Begünstigung steht von Beginn an für das gesamte Beschäftigungsverhältnis nicht zu.</p> <p style="background-color: #cccccc; text-align: center;">Lösung „Sozialversicherung“ (SV):</p> <p>Die „Begünstigung“ steht für die ersten 18 Tage zu.</p>


Beurteilung Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt:

- ◆ War der bzw. die Arbeitnehmer/in im Kalenderjahr weniger als 18 Tage bei einem oder mehreren anderen Arbeitgeber/innen als Aushilfskraft beschäftigt und überschreitet er bzw. sie beim bzw. bei der nunmehrigen Arbeitgeber/in die persönliche 18-Tages-Grenze, muss ihn bzw. sie der bzw. die Arbeitgeber/in ab Beginn dieser Beschäftigung steuerpflichtig abrechnen → **Betrachtung als „Freigrenze“**.
- ◆ Die **Steuerfreiheit** der davor liegenden Aushilfskrafttätigkeiten **bleibt bestehen**.

Beurteilung Sozialversicherung:

Die Sozialversicherung beurteilt für ihren Bereich die „18-Tage-Regelung“ grundsätzlich als Freibetragsregelung („die ersten 18 Tage“). Somit sind die Regelungen für die ersten 18 persönlichen Aushilfstage jedenfalls zur Anwendung zu bringen, auch wenn es danach zu einer Überschreitung dieser Tagezahl kommen sollte → **Betrachtung als „Freibetrag“**.

Begünstigte Aushilfen - Tageregelung	
	<p>Der Arbeitgeber C beschäftigt für 3 Tage eine Aushilfskraft, die bereits bei Arbeitgeber B für 16 Tage beschäftigt war.</p> <p>Lösung „Finanzverwaltung“ (L, DB, DZ, KommSt):</p> <p>Der Arbeitgeber C muss die Aushilfskraft für alle 3 Tage steuerpflichtig abrechnen.</p> <p>Lösung „Sozialversicherung“ (SV):</p> <p>Der Arbeitgeber C muss die Aushilfskraft im Bereich der Sozialversicherung jedenfalls für 2 Tage „begünstigt“ abrechnen.</p>

Begünstigte Aushilfen - Tageregelung	
	<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber Y beschäftigt für 12 Tage eine Aushilfskraft, die bereits bei Arbeitgeber X für 9 Tage beschäftigt war. • Da der Arbeitgeber Y darüber nicht informiert ist, rechnet er den Arbeitnehmer als Aushilfskraft steuerfrei ab. <p>Lösung „Finanzverwaltung“ (L, DB, DZ, KommSt):</p> <p>Im Rahmen der Pflichtveranlagung erfolgt die Nachversteuerung beim Arbeitnehmer ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bei Y.</p> <p>Y behält aber die Lohnnebenkostenbefreiung für DB, DZ, KommSt.</p>

	Lösung „Sozialversicherung“ (SV): Y verliert für jene Tage, die über die Zahl „18“ hinausgehen, die UV-Befreiung.

Beitragsgruppenschema 2018

Beitragsgruppenschema 2018

132/2017

Das neue Beitragsgruppenschema findet man [hier](#).

Änderungen gegenüber der Vorversion:

- Es wurden **zwei Beitragsgruppen** für die Geringfügig Beschäftigten gem. § 53a Abs. 3b ("Aushilfskräfte") geschaffen:
 - Für die Arbeiter/innen kommt die Beitragsgruppe N14o (zugefügt bei der lfd. Nr. 36a) zur Anwendung und
 - für die Angestellten ist die Beitragsgruppe N24o (zugefügt bei der lfd. Nr. 81a) zu verwenden.
- Bei den laufenden Nr. 37 und 82 wurde im Wortlaut der Personengruppen die Bezeichnung "Mitarbeiter der Bank Austria" durch "Mitarbeiter der Salzburger Sparkasse" ersetzt.

Beitragskalender 2018

Beitragskalender 2018

133/2017

Den **Beitragskalender 2018** der Wiener GKK gibt es [hier](#).

Den **Beitragskalender 2018** der OÖ GKK gibt es [hier](#).

Beitrags- und leistungsrechtliche Werte

Beitrags- und leistungsrechtliche Werte für 2018

134/2017

Leistungsrechtliche Werte für 2018

Die **leistungsrechtlichen Werte** für 2018 findet man [hier](#).

Beitragsrechtliche Werte für 2018

Die beitragsrechtlichen Werte für das Jahr 2018 findet man [hier](#).

Dienstgeberzuschüsse

Anhebung der AUVA-Zuschüsse für „Mini-Betriebe“

135/2017

BGBl. I Nr. 151, ausgegeben am 10. November 2017

- Ab dem 1. Juli 2018 wird es eine **Anhebung** der „AUVA-Zuschüsse für die Entgeltfortzahlung“ betreffend Unternehmen, die durchschnittlich **nicht mehr als 10 Dienstnehmer/innen** beschäftigen, **auf 75 %** (bisher: 50 %) geben.
- Ob dabei auch die Sonderzahlungen anteilig in einem entsprechend **höheren Ausmaß** „gefördert“ werden (derzeit: 8,34 %), bleibt abzuwarten, gilt aber als sehr wahrscheinlich. Dazu müsste nämlich auch die **Entgeltfortzahlungszuschuss-Verordnung** entsprechend geändert werden (konkret: § 4 Abs. 1 der Verordnung). Der dann zu erwartende Prozentsatz würde wohl 12,5 betragen (in Summe also 87,5 %).
- Die „**10 Karenztage**“ bei Krankheiten würden auch hier zur Anwendung gelangen (→ Der „AUVA-Zuschuss“ gebührt bei Krankheiten erst **ab dem 11. Kalendertag** der jeweiligen Erkrankung).
- Diese Änderung wird in § 53b Abs. 2 Z 2a ASVG vollzogen werden und wird mit 1. Juli 2018 in Kraft treten.
- Sie betrifft Krankenstände (durch Krankheit bzw. Unfall), die sich **nach** dem 30. Juni 2018 beginnen werden (§ 712 Abs. 1 und 3 ASVG).
- Die bis dato im Gesetz befindlichen Regelungen (die dann wohl nur noch für Unternehmen ab 11 Dienstnehmer/innen bis maximal 50 Dienstnehmer/innen – von Ausnahmen abgesehen – gelten), bleiben unverändert.

Gesundheitsberuferegister

Gesundheitsberuferegister – verpflichtend für Arbeitnehmer/innen in Gesundheitsberufen ab 2018

136/2017

Quelle: NÖDIS Nr. 12, Oktober 2017

Was auf Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen **in Gesundheitsberufen** spätestens ab 2018 zukommen wird, zeigt ein Artikel, in den Sie [hier](#) Einsicht nehmen können.

Schwerarbeit

Aktualisierung der Berufslisten zur Schwerarbeit

137/2017

Quelle: NÖDIS Nr. 15, Dezember 2017

Der Ausschuss Alterssicherung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger hat - nach Anhörung der Interessensvertretung - am 28.11.2017 die Aufnahme bzw. Änderung folgender Berufe in die Schwerarbeitslisten beschlossen:

Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit von 1400 kcal bis 2000 kcal (Liste 2):

- Tätigkeit an der Unterflur-Drehbank ÖBB/Bahntechnik – NEU

Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit über 2000 kcal (Liste 1)

- MontagetischlerIn (bis max. 10 % Fahrzeitanteil) - NEU
- Wildbach- und LawinenverbauerIn / LehnenarbeiterIn - ERGÄNZT

Zu diesen Listen geht es [hier](#).

Sozialversicherung international

SV bei GF-Entsendung zu ausländischer Gesellschaft

138/2017

Quelle: www.entsendung.at

- Ein **Geschäftsführer einer Gesellschaft** muss nicht zwangsläufig auch bei der Gesellschaft, deren GF er ist, angestellt sein.
- Es kann diese Funktion auch im Wege einer Arbeitskräfteüberlassung ausgeübt werden.
- Speziell in Konzernen ist dies nicht unüblich.
- Teilweise wird neben der Funktion als GF einer ausländischen Gesellschaft auch im Inland noch eine Tätigkeit für die Arbeitgebergesellschaft ausgeübt (Mehrfachfunktion).
- Zu diesem Thema gab es bereits vor einiger Zeit ein **Erkenntnis des VwGH**, weil es damals um **Missbrauchsvermeidung** ging.
- Jetzt hatte der VwGH jedoch einen Fall zu entscheiden, in welchem es um eine klassische Mehrfachfunktion ohne irgendwelche Umgehungsabsichten ging.
- Ein **Mitarbeiter einer Stadtverwaltung** wurde zusätzlich zu seiner Funktion als Amtsleiter noch mit der Geschäftsführung einer stadteigenen GmbH betraut.

- Das Dienstverhältnis bestand weiterhin nur mit der Stadtverwaltung, welche einen Teil der Bezüge an die GmbH weiterbelastete.
- Der VwGH urteilte in seinem Erkenntnis vom 7.9.2017, Ro 2014/08/0046, dass ein Geschäftsführer aufgrund des Bestellungsverhältnisses aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht als Dienstnehmer der GmbH, deren GF er ist, zu werten ist.
- In diesem Fall ist also von **zwei SV-pflichtigen Dienstverhältnissen** auszugehen, wobei jedes bis zur Höchstbeitragsgrundlage zu versichern ist.
- Der Arbeitnehmer kann sich zwar die über die **einfache HBGL hinausgehenden Beiträge** rückzahlen lassen, der Arbeitgeberanteil ist hingegen "verloren".

Was bedeutet dies für einen Mitarbeiter mit Wohnsitz in Österreich für die Ausübung einer GF-Funktion bei einer Konzernfirma im EWR bzw. Schweiz:

Doppelfunktion:

Bei **gewöhnlicher Tätigkeit in mehreren Staaten** sind auch für das "unterstellte ausländische GF-Beschäftigungsverhältnis" Beiträge im Wohnortstaat Österreich zu entrichten, wenn das Ausmaß der österreichischen Tätigkeit mindestens 25 % beträgt (zB 50 % GF-Tätigkeit in DE, 50 % GF oder Mitarbeiter in Ö und Wohnsitz in Ö).

Doppelfunktion:

Ist ein Mitarbeiter gewöhnlich in mehreren Staaten tätig, jedoch in Österreich unter 25 %, dann sind - auch für den österr. Teil - die ausländischen Rechtsvorschriften anwendbar (zB. 90 % GF in DE, 10 % Mitarbeiter in Ö, SV nur in DE).

nur GF im Ausland:

- Mitarbeiter, die ausschließlich eine GF-Tätigkeit im EWR-Raum/Schweiz ausüben und dorthin entsandt werden, sind aus SV-rechtlicher Sicht nicht als Entsandte zu qualifizieren, sondern es sind die Bestimmungen anzuwenden, die bei einer direkten Anstellung im Ausland anwendbar sind.
- Das bedeutet grundsätzlich SV-Pflicht im Ausland, wobei idR ein Ausnahmeantrag auf Weiterverbleib in der österr. SV gestellt werden kann.

nur GF im Ausland:

- Ist ein Mitarbeiter nur GF der ausländischen Gesellschaft, arbeitet er jedoch in dieser Funktion auch teilweise in Österreich (zB. Home-Office, Besprechungen ...), dann besteht SV-Pflicht im Ausland, wenn die Tätigkeit in Österreich unter 25 % ausmacht (Ausnahmeantrag möglich). Bei mindestens 25 % Tätigkeit in Österreich bleibt die SV-Pflicht auch in Österreich.
- Abschließend ist festzuhalten, dass die Qualifikation grundsätzlich auch vom ausländischen Staat gleich vorzunehmen ist, die SV-Pflicht sich dort jedoch fast immer nach dem Dienstvertrag richtet und die österreichische Sonderbestimmung für GFs nicht bekannt ist.
- Bei Einsätzen von Österreichern als GF im Ausland wird man sich mit diesem Thema jedoch in Zukunft häufiger beschäftigen müssen, beim Einsatz von Ausländern in Österreich wird es mit Sicherheit andere Rechtsauffassungen geben, d.h. Entsendungen als GF nach Österreich möglich sein.

Verzugszinsen

Verzugszinsen nach dem ASVG und nach dem BUAG für 2018

139/2017

Quelle: NÖDIS Nr. 14/Dezember 2017

Der Verzugszinsprozentsatz **für das Jahr 2018** wird **3,38 %** betragen (= Basiszinssatz Oktober 2017: minus 0,62 % plus 4 %).

Das wird im Übrigen auch der neue BUAG-Verzugszinsensatz 2018 sein.

Werte-Tabellen für 2018

Die Kraft-Werte 2018

140/2017

Mein Freund und Kollege Mag. Rainer Kraft hat wieder seine geniale Datenzusammenstellung für Personalverrechnung und Arbeitsrecht in der Wertefassung für das Jahr 2018 herausgegeben.

Hier finden Sie die **Werte für die Personalverrechnung** für das **Jahr 2018**.

Hier finden Sie die **Werte für das Arbeitsrecht** für das **Jahr 2018**.

Das alte Jahr endet und das neue Jahr beginnt meiner Sensation - www.vorlagenportal.at ist ONLINE

Da kommt fachlich wirklich etwas ganz Großartiges auf die Personalverrechnung zu. Ein "Support" der Marke einzigartig.

Liebe Birgit, lieber Rainer! Ich wünsche euch mit diesem neuen Projekt ganz viel Erfolg. Darauf haben die Personalverrechnung sowie der gesamte HR-Bereich gewartet!

Wochengeld

Jahresprämie ist in Wochengeld nur durch Sonderzahlungsaufschlag zu berücksichtigen

141/2017

OGH 10 ObS 84/17a vom 13. September 2017

§ 49 Abs. 2 ASVG

§ 162 Abs. 3 ASVG

§ 107 Abs. 1 ASVG

Aus dem OGH-Beschluss:

1. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs sind unter **Sonderzahlungen** iSd **§ 49 Abs 2 ASVG** verpflichtende oder **freiwillige Zuwendungen** iSd **§ 49 Abs 1 ASVG** – gleich welcher Benennung – zu verstehen, die mit einer gewissen Regelmäßigkeit in bestimmten, über die Beitragszeiträume hinausgehenden Zeitabschnitten wiederkehren, wobei die **Regelmäßigkeit der Leistungen** im Wesentlichen aus der Dienstgeberzusage oder aus dem tatsächlichen Ablauf der Ereignisse zu beurteilen ist (*10 ObS 146/10h, SSV-NF 24/68 mwN*).
2. Diese Rechtsprechung steht **im Einklang** mit der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs zur Abgrenzung von Entgelt nach **§ 49 Abs 1 ASVG** und Sonderzahlungen nach **§ 49 Abs 2 ASVG**.
3. Maßgeblich ist demnach nicht nur die Gewährung der Zuwendung **in größeren Zeiträumen** als den Beitragszeiträumen, sondern auch, ob diese Zuwendungen iSd **§ 49 Abs 1 ASVG** etwa aufgrund einer Dienstgeberzusage mit einer gewissen Regelmäßigkeit in bestimmten, **über die Beitragszeiträume hinausreichenden Zeitabschnitten** wiederkehrt (R. Müller in SV-Komm [159. Lfg] **§ 49 ASVG Rz 40 mwN**).
4. Beispielsweise sind **Umsatzprovisionen** demnach **nicht** als Sonderzahlungen iSd **§ 49 Abs 2 ASVG** zu werten, weil sie bereits mit dem Entstehen des Umsatzes laufend anfallen und daher laufendes Entgelt darstellen; dies auch wenn sie nur einmal jährlich im Nachhinein abgerechnet werden (*VwGH 2001/08/0015; 2005/08/0024*).
5. Im vorliegenden Fall kann die Höhe der „Prämie“ – anders als bei Umsatzprovisionen – erst beurteilt werden, wenn der Arbeitseinsatz aller betroffener Gesellschafter nach Ablauf eines Jahres fest steht, sodass der Anspruch mangels Bezifferbarkeit zu keinem früheren Zeitpunkt entstanden sein kann.
6. Dass beitragsrechtlich eine derartige Zahlung eventuell andersartig qualifiziert wird, ist nicht maßgeblich.
7. Erhält eine **Dienstnehmergesellschafterin einer Steuerberatungsgesellschaft mbH** – so wie die anderen Gesellschafter/innen auch – jährlich eine (hohe) Prämie, die im Nachhinein anhand von Werten ermittelt wird, die erst zum Ende des Wirtschaftsjahres feststehen, so handelt es sich um eine **Sonderzahlung**.
8. Eine derartige Zahlung darf bei den Nettobezügen der letzten 3 Monate vor dem Eintritt des Versicherungsfalles (Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Wochengeld) nicht einbezogen werden, weil sie als Sonderzahlung vom Versicherungsträger durch einen **pauschalen Aufschlag beim Wochengeld** berücksichtigt wird.
9. Wurde diese Zahlung ursprünglich beim Wochengeld der Steuerberaterin berücksichtigt, weil sie in der Arbeits- und Entgeltsbestätigung Berücksichtigung fand, so hätte sie erkennen müssen, dass das Wochengeld nur deshalb so hoch war, weil diese Prämie den **Nettobezügen** Berücksichtigung fand. Aus diesem Grund ist eine Rückforderung des zuviel bezahlten Wochengeldes nach **§ 107 Abs. 1 ASVG** rechtens.

Wohnbauförderungsbeitrag

Jetzt fix: Wohnbauförderungsbeitrag verändert sich ab 1. 1. 2018 nicht

142/2017

Zu einem Artikel, der diese Information beinhaltet, geht es [hier](#).

Steuerrecht

Dienstgeberbeitrag zum FLAG

Bonus-Malus kommt nicht

143/2017

- Mit *Verordnung Nr. 278, ausgegeben am 20. Oktober 2017* wurden die **Beschäftigungsquoten älterer Personen** per 30. Juni 2017 verlautbart.
- Nachdem in allen drei Kategorien die **Zielwerte übertroffen** wurden, kommt **Bonus-Malus** mit 1. 1. 2018 **nicht**.
- Damit beträgt der **DB zum FLAF ab 1. 1. 2018 einheitlich 3,9 %**, die Auflösungsabgabe ist grundsätzlich **in einfacher Form** zu entrichten.

Kommunalsteuer

Keine generelle Sachbezugsbefreiung betreffend Dienstwohnungen im Hotel- und Gastgewerbe

144/2017

LVwG-2017/20/0725-4 vom 31. Oktober 2017
§ 5 KommStG 1993
§ 2 Abs. 7a Sachbezugswerteverordnung

Aus dem LVwG-Erkenntnis:

A) Die Regelung über die „sachbezugsfreie Dienstwohnung“:

1. Nach der Regelung des *§ 2 Abs. 7a der Sachbezugswerteverordnung* kann der Zurverfügungstellung von Wohnraum **bis zu einer Größe von 30 m²** vom Ansatz eines Sachbezuges abgesehen werden, wenn die rasche Verfügbarkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nach der Natur des Dienstverhältnisses im besonderen Arbeitgeberinteresse gelegen ist und es sich um eine arbeitsplatznahe Unterkunft dabei handelt (im Falle einer Wohnraumgröße von mehr als 30 m² bis maximal 40 m² erfolgt in diesen Fällen eine „niedrige Sachbezugsbewertung“, wenn der Wohnraum für maximal 12 Monate durchgehend zur Verfügung steht).

B) Größe des Wohnraumes: es kommt auf die Zahl der Arbeitnehmer/innen an:

2. Betrug die **Größe des Wohnraumes 40 m²**, wohnte in dieser Wohnung im fraglichen Zeitraum auch nur ein Arbeitnehmer, so konnte diese Begünstigung schon von Haus aus **nicht zur Anwendung** gebracht werden.
3. Ab dem Zeitpunkt, ab dem dann **ein zweiter Arbeitnehmer** darin wohnte, konnte von verfügbarem Wohnraum von weniger als 30 m² ausgegangen werden und war daher die Anwendung von *§ 2 Abs. 7a Sachbezugswerte-Verordnung* zu prüfen.

C) Rasche Verfügbarkeit des Arbeitnehmers → nur in Ausnahmefällen:

4. Von einer „ausschließlich im Arbeitgeberinteresse“ gelegenen **raschen Verfügbarkeit** des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin kann (vor dem Hintergrund der Rechtsprechung) wohl nur „in Ausnahmefällen“ gesprochen werden, wobei die Erfüllung dieser Voraussetzung **grundsätzlich in jeder Branche** möglich ist.
5. Es mag allerdings zutreffen, dass die **ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers** gelegene rasche Verfügbarkeit **im Hotel- und Gastgewerbe tendenziell öfter** vorzufinden ist.

D) Dienstwohnungen im Gastgewerbe – kein Freibrief für generelle Anwendung der Befreiungsregelung:

6. Auf Grund der Verschiedenartigkeit der in diesem Sektor tätigen Betriebe und deren Betriebsabläufe **verbietet sich jedenfalls eine Auslegung**, wonach **generell bei Betrieben im Hotel- und Gastgewerbe** vom Erfordernis einer im Interesse des Arbeitgebers gelegenen raschen Verfügbarkeit des Arbeitnehmers auszugehen wäre.
7. Eine solche liegt im Sinne **einer restriktiven Auslegung** wohl insbesondere nur dann vor, wenn sich **Betriebsabläufe** so gestalten, dass eine **Vorhersehbarkeit nicht** oder nur **in einem eingeschränkten Ausmaß** gegeben ist und **unvorhergesehene Situationen** eintreten, welche ein **rasches Disponieren** in Bezug auf das Personal und dessen **kurzfristige Verfügbarkeit** notwendig machen.

E) Arbeitszeit mit Dienstplänen → keine Anwendung der Begünstigungsregelung des § 2 Abs. 7a Sachbezugswerteverordnung:

8. Es ist also auch bei Hotel- und Gastgewerbebetrieben darauf abzustellen, inwieweit die Arbeitsleistung **nicht** einem **kontinuierlichen Verlauf** folgt, sondern aufgrund von nicht vorhersehbaren oder vorherbestimmbaren Umständen ein **nicht kontinuierlicher Arbeitsablauf** gegeben ist, sodass dadurch bedingt eine rasche Verfügbarkeit des Dienstnehmers im besonderen Interesse des Arbeitgebers gelegen ist.
9. Lag bei zwei Arbeitnehmer/innen eine regelmäßige Dienstzeit vor, die von 11 Uhr 30 bis 14 Uhr 30 bzw. von 17 Uhr 30 bis 22 Uhr 30 verlief (mit Stoßzeiten zwischen 19 und 21 Uhr), so konnte von einem kontinuierlichen Arbeitsverlauf ausgegangen werden.
10. Ein **ausschließliches Arbeitgeberinteresse** lag daher nicht vor.

Steuerfreie Leistungen

Nachzahlung von Überstunden

144/2017

VwGH Ra 2016/13/0043 vom 26. Juli 2017
§ 67 Abs. 8 lit. c EStG 1988

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

1. Werden **Überstunden für das laufende Jahr** nachgezahlt, so bleibt die Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge im Zeitpunkt der Leistung der Überstunden auch bei einer **späteren Auszahlung der Überstundenentgelte** im Wege einer **Aufrollung** durch den Arbeitgeber erhalten.
2. **Nach Ablauf** des Kalenderjahres **ausgezahlte Überstundenentlohnungen** sind hingegen mangels Möglichkeit einer Aufrollung - im Allgemeinen - nach **§ 67 Abs. 10 EStG 1988** zu versteuern.
3. Beruht die **Nachzahlung** aber **nicht** auf einer **willkürlichen Verschiebung** des Auszahlungszeitpunktes, ist nach Abzug der darauf entfallenden Beiträge im Sinne des **§ 62 Z 3, 4 und 5 EStG 1988** nach **§ 67 Abs. 8 lit. c EStG 1988** ein Fünftel steuerfrei zu belassen.
4. Das Bundesfinanzgericht hätte sich mit der Frage auseinandersetzen müssen, ob im Sinne des **§ 67 Abs. 8 lit. c EStG 1988** eine **willkürliche Verschiebung** des **Auszahlungszeitpunktes** vorlag.

Steuerfreie Leistungen

Schmutzzulagen an Rauchfangkehrer auch im Urlaub steuerfrei

145/2017

BFG RV/7101571/2017 vom 25. Oktober 2017
§ 68 Abs. 1 EStG 1988

Aus dem BFG-Erkenntnis:

A) Beruf des Rauchfangkehrers → besonders verschmutzend!

1. Der **Beruf des Rauchfangkehrers** ist **unstrittig zu jenen Berufen zu zählen**, die in einem **besonderen Maß** in ihrer Ausübung mit einer **Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung** verbunden sind.
2. Die **zu erbringenden Arbeiten** bedingen insbesondere die **Berührung mit Rauch und Ruß und Asche**, mit Ablagerungen und Verbrennungsrückständen, aber auch mit sonstigem Schmutz, der gegebenenfalls auf Dachböden vorzufinden ist.

B) Höhe der kollektivvertraglichen Schmutzzulage → angemessen

3. Es war davon auszugehen, dass **Schmutzzulagen**, die in Wien und auch in mehreren anderen Bundesländern, in ähnlicher Höhe vereinbart waren, die Vermutung für sich haben, dass sie **den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen** bzw. diesen nahe kommen.
4. Dies auch deshalb, da sie auf Vereinbarungen zwischen den **Kollektivvertragspartnern** beruhen, die im Allgemeinen wirtschaftlich unterschiedliche Interessen vertreten.

5. Wenn daher für Wien für den Prüfungszeitraum eine **Zulage von 18%** im Kollektivvertrag festgelegt war, so kann dies von der Behörde nicht **ohne gegenteilige Tatsachenfeststellung und Begründung** verworfen werden.
6. Auch die Tatsache, dass sich die Höhe der Zulage im Kollektivvertrag bis dato nicht verändert hat, spricht dafür, dass sich an den Arbeitsverhältnissen und Umständen nichts geändert hat.

C) Schmutzzulage im Urlaub → steuerfrei!

7. In seiner Entscheidung *Zl. 2006/08/0225 vom 7.5.2008 = WPA 12/2008, Artikel Nr. 563/2009* hat der VwGH im Zusammenhang mit der Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auf § 68 Abs. 7 EStG 1988 verwiesen und dazu ausgeführt:
 - a. Nach dieser Bestimmung bleiben auch Zulagen, die bei Krankenstand weitergezahlt werden steuerbefreit.
 - b. Auch wenn der Gesetzgeber nicht konkret auf das Urlaubsentgelt Bezug genommen hat, ist für den VwGH der Schluss zulässig, dass er die Steuerfreiheit bei der Fortzahlung des Entgelts während des Urlaubs stillschweigend vorausgesetzt und somit nicht als gesondert regelungsbedürftig erachtet hat.
 - c. Daraus kann geschlossen werden, dass auch die während des Urlaubs ausbezahlte Schmutzzulage als begünstigt zu behandeln ist.
8. Zudem vertrat der VwGH die Ansicht, dass bei einer Tätigkeit, die überwiegend eine solche ist, für die eine Schmutzzulage gebührt, der **Anspruch auf diese Zulage** gegeben ist, unabhängig davon **wann zeitraumbezogen** im Lohnzahlungszeitraum ein konkreter Reinigungsaufwand aufgrund einer Verschmutzung entsteht.
9. Die **Begünstigung der Schmutzzulage** ist somit nicht auf Tage tatsächlich verschmutzender Arbeit zu beschränken.
10. Es ist sowohl für den Anspruch auf die Schmutzzulage als auch für deren Begünstigung gleichgültig, aus welchen Gründen **an bestimmten Tagen** keine Verschmutzung eingetreten ist, **insbesondere aber auch wenn die verschmutzenden Arbeiten infolge Urlaubes unterblieben sind**.

Praxisanmerkung:

- Mit diesem zweiten Erkenntnis zeigt das BFG der Jagd auf Rauchfangkehrerbetriebe betreffend die Schmutzzulage deutliche Grenzen auf.
- Insbesondere ist die Aussage sehr interessant, wonach SEG-Zulagen, die im Urlaub weitergewährt werden, steuerfrei bleiben.
- Man muss aber auch dazu sagen, dass diese Aussage primär für jene Fälle gilt, bei denen die Tätigkeit an und für sich überwiegend einer Verschmutzung ausgesetzt ist.
- In jenen Fällen, in denen Zulagen stundenweise gewährt werden und die Verschmutzung, Gefahr bzw. Erschwernis grundsätzlich unter der Hälfte der NAZ liegen sollten, dürfte ja von Haus aus die Zulage nicht steuerfrei sein (geht man nach der Judikatur). Hier ist die Interpretation des BMF günstiger, wonach sich das Überwiegen auf jene Stunden beschränken darf, an denen derartige Arbeiten geleistet werden und nicht unbedingt auf die gesamte Arbeitszeit bezogen werden muss.
- Nichtsdestotrotz könnte man – das VwGH-Erkenntnis und das vorliegende BFG-Erkenntnis im Rücken – riskieren, die Steuerfreistellung für Urlaubs- und Feiertagszeiten (neben Krankenstandszeiten) derartiger Zulagen in Anspruch zu nehmen.

Steuerrecht international

Tageweise Abrechnung im Falle grenzüberschreitender Einsätze

146/2017

Quelle: www.entsendung.at

- Es gibt bis dato keine Regelungen, wie bei der **Umrechnung von Arbeitstagen in Kalendertage** in der **monatlichen Lohnabrechnung** vorzugehen ist.
- Klargestellt wurde ja schon seit längerem, dass die Aufteilung der Bezüge bei tageweiser Tätigkeit in Österreich nach Arbeitstagen und nicht nach Kalendertagen zu erfolgen hat.
- Wenn beispielsweise ein Mitarbeiter für 4 Arbeitstage in Österreich arbeitet, die restlichen Arbeitstage im Ausland, dann sind nicht 4/30 des Monatsbezuges (= 4 Kalendertage) in Österreich zu versteuern, sondern es ist nach Arbeitstagen aufzuteilen, da auch die arbeitsfreien Tage entsprechend aufzuteilen sind.
- Die Frage, die bisher sehr unterschiedlich beantwortet wurde, ist, wieviele Steuertage hier in der Lohnverrechnung anzusetzen sind. Ist hier nach den tatsächlichen Anwesenheitstagen zu rechnen oder anders?
- Das BMF hat diese Frage nun intern diskutiert und kam zum Ergebnis, dass die Anwesenheitstage mit dem Faktor 1,66 auf Kalendertage = Steuertage umzurechnen ist.
- Der **Faktor 1,66** errechnet sich, wenn man 365 Kalendertage durch 220 Arbeitstage (Durchschnitt pro Jahr) dividiert.
- Eine entsprechende **Ergänzung der Lohnsteuerrichtlinien** wird im nächsten Wartungserlass erfolgen.
- Wenn nun ein Mitarbeiter 4 Arbeitstage in einem Monat in Österreich arbeitet, dann kann sowohl die Aufteilung des Bezuges als auch die Ermittlung der Steuertage durch Umrechnung der 4 Arbeitstage mit dem Faktor 1,66 auf Kalendertage = 6,64, gerundet 7 Tage, erfolgen.
- Zu beachten ist, dass die **Aufteilung auch bei den Sonderzahlungen** zu erfolgen hat.
- Etwaige direkt Österreich oder dem Ausland zuzuordnende Bezugssteile sind bei der Aufteilung nicht zu berücksichtigen, sondern direkt zuzuordnen.

Beispiel:

- *Ein in Österreich angestellter Vertriebsmitarbeiter arbeitet grundsätzlich in Deutschland und ist auch dort steuerpflichtig.*
- *Im Mai arbeitet er an 4 Tagen in Österreich.*
- *Sein Bruttoverdienst beträgt 3.000 €.*
- *Darüber hinaus erhält er für in Deutschland geleistete Überstunden 300 €, für in Österreich geleistete Überstunden 100 €.*
- *Sein Gesamtbezug beträgt daher 3.400 €.*

- Die Überstunden sind direkt zuordenbar, d.h. die 100 € sind in Österreich zu versteuern, die 300 € in Deutschland.
- Vom Bruttoverdienst sind nun - wie oben berechnet - 7 Kalendertage in Österreich zu versteuern.
- D.h. $3.000 \text{ €} / 30 \times 7 = 700 \text{ €}$. Die nun insgesamt 800 € sind mit 7 Steuertagen in Österreich in der Lohnverrechnung abzurechnen.

- Sollte ein Mitarbeiter von vorne herein eine fixe Aufteilung der Arbeitszeit auf Österreich und das Ausland haben (zB 80 % Ausland, 20 % Österreich), dann kann die Aufteilung natürlich gleich fix mit diesem Prozentsatz vorgenommen werden und es sind dann in Österreich 20 % von 30 Steuertagen = 6 Steuertage bei der Lohnabrechnung zu erfassen.

Wartungserlass

Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2017

147/2017

Am späten Nachmittag des 22.12. wurde der Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2017 ONLINE gestellt.

Zum gesamten Erlasstext gelangen Sie [hier](#).

Zum Text der **aktualisierten Lohnsteuerrichtlinien 2002** in der **Fassung vom 18.12.2017** gelangen Sie [hier](#).

Nachstehend finden Sie eine ausführliche Darstellung der für die Praxis wichtigen Änderungen.

Beschränkte Steuerpflicht		
Steuerliches Diskriminierungsverbot	Diskriminierungsverbot	Die Liste, der Länder, mit denen jeweils ein DBA mit Diskriminierungsverbot existiert, erfährt Ergänzungen : Chile (ab 2016), Island (ab 2017), Montenegro (ab 2016), Taiwan (ab 2015), Turkmenistan (ab 2017).
<i>Rz 7a LStR 2002</i>		
Wechsel unbeschränkte/beschränkte Steuerpflicht	unbeschränkte Steuerpflicht	Bei unterjährigem Wechsel von der unbeschränkten zur beschränkten Steuerpflicht sowie in umgekehrten Fällen müssen für den Zeitraum der unbeschränkten Steuerpflicht und für den der beschränkten Steuerpflicht zwei getrennte Veranlagungen durchgeführt werden, weil sowohl hinsichtlich der Erfassung und Ermittlung der Steuerbemessungsgrundlage, als auch hinsichtlich ihrer Besteuerung jeweils unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen vorgesehen sind. Der Veranlagung für den Zeitraum der unbeschränkten Steuerpflicht ist das Einkommen zu Grunde zu legen, welches der Steuerpflichtige in diesem Zeitraum bezogen hat. Es kann für diesen Zeitraum eine Arbeitnehmerveranlagung durchgeführt werden. Siehe auch <i>EStR 2000 Rz 7597</i> . Zur beschränkten Steuerpflicht siehe <i>EStR 2000 Rz 27 ff.</i> Zur Option zur unbeschränkten Steuerpflicht nach <i>§ 1 Abs. 4 EStG 1988</i> siehe <i>LStR 2002, Rz 7 ff.</i>
<i>Rz 13 LStR 2002</i>		

Steuerbefreiung nach § 3 EStG 1988	
<p>Begünstigte Entwicklungshilfebezüge</p> <p>Rz 119 LStR 2002</p> <p>Rz 911b LStR 2002</p>	<p>Progressionsvorbehalt:</p> <p>Einkünfte im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 11 lit. b EStG 1988 (Einkünfte, die Fachkräfte der Entwicklungshilfe als Arbeitnehmer von Entwicklungsorganisationen für ihre Tätigkeit in Entwicklungsländern beziehen) und im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 32 EStG 1988 (Einkünfte von Abgeordneten zum EU-Parlament) sind bei der Festsetzung der Steuer für das übrige Einkommen des Steuerpflichtigen zu berücksichtigen.</p> <p>Der Bezug von steuerfreien Einkünften gemäß § 3 Abs. 1 Z 11 lit. b EStG 1988 stellt für sich allein keinen Pflichtveranlagungstatbestand dar. Sofern eine Pflichtveranlagung nicht auf Grund eines anderen Tatbestandes durchzuführen ist, besteht daher die Möglichkeit, einen Antrag auf Veranlagung im Beschwerdewege zurückzuziehen.</p> <p>Liegt ein (anderer) Pflichtveranlagungstatbestand vor, ist automatisch auch eine Nachforderung, die sich auf Grund der Bezüge gemäß § 3 Abs. 1 Z 11 lit. b EStG 1988 ergibt, vorzuschreiben.</p>
<p>Steuerbefreiung für Stipendien außerhalb eines Dienstverhältnisses</p> <p>Rz 33 LStR 2002</p>	<p>Ergänzend ist eine Steuerbefreiung für außerhalb eines Dienstverhältnisses gewährte Stipendien zur Förderung von Wissenschaft und Forschung im Inland vorgesehen, wenn für den Stipendienbezieher wegen geringfügigen Einkommens keine Steuererklärungspflicht gemäß § 42 Abs. 1 Z 3 EStG 1988 besteht (siehe auch EStR 2000 Rz 5254a ff).</p>
<p>Nachzahlungen im Insolvenzverfahren</p> <p>Rz 70h LStR 2002</p>	<p>Nachzahlungen für Bezüge gemäß § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 behalten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ihre Steuerfreiheit, wobei in diesen Fällen jedoch kein steuerfreies Fünftel zu berücksichtigen ist.</p>
<p>Regelung betreffend Aushilfskräfte</p> <p>Rz 71a LStR 2002</p>	<p>Bei der „Entgeltbegrenzung“ (Geringfügigkeitsgrenze) wurde „klargestellt“, dass gewährte sonstige Bezüge (Sonderzahlungen) nicht auf diese Grenze zu rechnen.</p> <p>Folgende Personengruppen erfüllen mangels Vorliegens einer Vollversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pensionisten ○ Beamte im Ruhestand

<p>Rz 887a LStR 2002</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeitslose ○ Geringfügig Beschäftigte (auch wenn durch die Aushilfstätigkeit die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird) ○ Karenzierte <p>Betreffend die Anzahl der zu zählenden Tage ist analog zur sozialversicherungsrechtlichen Vorgangsweise die Kalendertagsregelung anzuwenden.</p> <p>Beispiel 6: <i>Ein Dienstnehmer, für den diese Bestimmung anzuwenden ist, wird von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr des darauf folgenden Tages tätig. Aufgrund der Kalendertagsregelung sind zwei Tage zu zählen.</i></p> <p>Einkommensgrenze Pfleglinge:</p> <p>Zur Ermittlung der Einkommensgrenze werden zum steuerpflichtigen Einkommen auch die steuerfreien Aushilfsbezüge hinzugerechnet.</p>
<p>Mitarbeiterbeteiligungsstiftung (neue Regelung)</p> <p>Rz 90n LStR 2002</p> <p>Rz 90o</p>	<p>Ab 1. Jänner 2018 ist der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Aktien an Arbeitgebergesellschaften gemäß § 4d Abs. 5 Z 1 EStG 1988 (Definition der Arbeitgebergesellschaften entspricht § 3 Abs. 1 Z 15 lit. b EStG 1988; vgl. Rz 85)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ durch die Arbeitgebergesellschaft selbst oder eine ○ Mitarbeiterbeteiligungsstiftung gemäß § 4d Abs. 4 EStG 1988 (siehe Rz 90r) ○ für Arbeitnehmer, ehemalige Arbeitnehmer sowie (Ehe-)Partner und Kinder ○ von Arbeitnehmern (§ 4d Abs. 5 Z 2 und 3 EStG 1988) ○ bis 4.500 Euro jährlich pro Dienstverhältnis <p>steuerfrei.</p> <p>Voraussetzungen für die Befreiung sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Der Vorteil muss allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden (vgl. Rz 76). ○ Die Aktien (samt der damit verbundenen Stimmrechte) müssen bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auf eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung zur treuhändigen Verwaltung und Verwahrung übertragen werden. Eine Kün-

<p>Rz 90p</p> <p>Rz 90q</p>	<p>digung dieser Vereinbarung vor Beendigung des Dienstverhältnisses muss vertraglich ausgeschlossen sein.</p> <p>Während der treuhändigen Verwahrung der Aktien ist der Arbeitnehmer wirtschaftlicher Eigentümer der Aktien. Für die Anwendung der Steuerbefreiung ist es grundsätzlich nicht schädlich, wenn dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt wird, bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Aktien des Arbeitnehmers zurück zu erwerben (Vorkaufsrecht). Es muss allerdings sichergestellt werden, dass der Rückkauf der Aktien zum aktuellen Kurswert bzw. Verkehrswert erfolgt und dem Arbeitnehmer die Wertsteigerung der Aktien verbleibt.</p> <p>Scheidet eine Arbeitgebergesellschaft aus dem Konzern aus (Verkauf, Abgabe der Mehrheit an den Eigentumsanteilen), wird dies für Zwecke dieser Bestimmung wirtschaftlich einer Beendigung der Dienstverhältnisse aller Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens gleichzuhalten sein. Wechselt hingegen der Arbeitnehmer zu einem anderen verbundenen Unternehmen gemäß <i>§ 4d Abs. 5 Z 1 EStG 1988</i>, ist dies nicht einer - im Sinne dieser Bestimmung - begünstigten Beendigung des Dienstverhältnisses gleichzuhalten.</p> <p>Werden Aktien Angehörigen von Arbeitnehmern gewährt, ist auf die Beendigung des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers abzustellen.</p> <p>Der geldwerte Vorteil aus der Verwahrung und Verwaltung der Aktien durch die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung ist ebenso steuerfrei (<i>§ 3 Abs. 1 Z 15 lit. d EStG 1988</i>).</p> <p>Die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung kann im Auftrag der Arbeitnehmer sowohl vorhandene Aktien veräußern (nach Beendigung des Dienstverhältnisses) als auch neue Aktien an Arbeitgebergesellschaften erwerben und sie darf die Aktien auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus verwalten und verwahren.</p> <p>Werden Aktien vor Beendigung des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer ausgefolgt, stellt dies ei-</p>
-----------------------------	--

	<p>nen Zufluss eines geldwerten Vorteils dar. Die Höhe dieses geldwerten Vorteils entspricht dem bei Abgabe der Aktien steuerfrei behandelten Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe der Aktien, d.h. die Anschaffungskosten der Aktien entsprechen dem um übliche Preisnachlässe verminderten üblichen Endpreis der Aktien am Abgabeort (§ 15 Abs. 2 Z 1 EStG 1988) im Zeitpunkt der Abgabe an den Arbeitnehmer (zur Verwahrung und Verwaltung durch die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung).</p>
<p>Mitarbeiterrabatte</p> <p>Rz 104 LStR 2002</p>	<p>Mitarbeiterrabatte sind bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nur dann steuerfrei, wenn der kostenlose oder verbilligte Bezug von Waren oder Dienstleistungen durch den Mitarbeiter (Arbeitnehmer) selbst erfolgt und dieser den Aufwand wirtschaftlich selbst trägt, auch dann, wenn die Ware einer Person zugeordnet werden kann (zB Saisonkarte).</p> <p>Werden aufgrund des Dienstverhältnisses Rabatte bis zu 20% auch Angehörigen des Mitarbeiters gewährt, stellt dies einen beim Arbeitnehmer zu erfassenden Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar, auf welchen die Begünstigung für Mitarbeiterrabatte grundsätzlich nicht anwendbar ist.</p> <p>Erwirbt der Angehörige selbst die Ware (bis 20% Rabatt) kommt die Steuerbefreiung daher nicht zur Anwendung.</p> <p>Wird jedoch der Freibetrag von 1.000 Euro nicht überschritten, bestehen keine Bedenken davon auszugehen, dass der Mitarbeiter den Aufwand wirtschaftlich selbst trägt.</p> <p>Übersteigt allerdings der Rabatt bei Direkteinkäufen durch Angehörige im Einzelfall 20%, sind Mitarbeiterrabatte insoweit steuerpflichtig, als ihr Gesamtbetrag 1.000 Euro im Kalenderjahr übersteigt. Es erfolgt somit – aus Gründen der Verwaltungvereinfachung – eine Anrechnung auf die 1.000 Euro-Grenze des Arbeitnehmers.</p> <p>Damit die Steuerbegünstigung für Mitarbeiterrabatte anwendbar ist, müssen aber jedenfalls die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen (wie zB kein Weiterverkauf).</p> <p>Mitarbeiter/in erwirbt (für sich oder andere) und trägt den Aufwand:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rabatt bis 20 % → steuerfrei • Rabatt über 20 % → Freibetrag € 1.000,00/Jahr,

	<p>darüber steuerpflichtig</p> <p>Direkteinkauf von Angehörigen von Mitarbeitern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rabatt bis 20 % → beim Arbeitnehmer steuerpflichtig • Rabatt über 20 % → wird auf € 1.000,00 Jahresfreibetrag des Mitarbeiters angerechnet, darüber beim Mitarbeiter steuerpflichtig. 																				
<p>Beschäftigungsbonus</p> <p><i>Rz 112e LStR 2002</i></p>	<p>Der Beschäftigungsbonus gemäß § 10b des Austria Wirtschaftsservice-Gesetzes, der von der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws) ausbezahlt wird, ersetzt 50% von bestimmten Dienstgeberbeiträgen über einen Zeitraum von bis zu drei Jahren.</p> <p>Der Beschäftigungsbonus ist beim Empfänger der Förderung (= Arbeitgeber) steuerfrei.</p> <p>Damit beim Arbeitgeber keine Kürzung der geförderten Lohnnebenkosten erfolgt, gilt das Abzugsverbot gemäß § 20 Abs. 2 EStG 1988 für Dienstgeberbeiträge im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsbonus nicht.</p>																				
Sachbezüge nach § 15 EStG 1988																					
<p>Sachbezug Dienstwohnung</p> <p><i>Rz 154d LStR 2002</i></p> <p><i>Rz 162 LStR 2002</i></p>	<p>Neue Richtwertsätze ab 1. 1. 2018:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Bundesland</th> <th>Richtwert in EURO je qm²</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Burgenland</td> <td>€ 5,09 (2015 bis 2017: € 4,92)</td> </tr> <tr> <td>Kärnten</td> <td>€ 6,53 (2015 bis 2017: € 6,31)</td> </tr> <tr> <td>Niederösterreich</td> <td>€ 5,72 (2015 bis 2017: € 5,53)</td> </tr> <tr> <td>Oberösterreich</td> <td>€ 6,05 (2015 bis 2017: € 5,84)</td> </tr> <tr> <td>Salzburg</td> <td>€ 7,71 (2015 bis 2017: € 7,45)</td> </tr> <tr> <td>Steiermark</td> <td>€ 7,70 (2015 bis 2017: € 7,44)</td> </tr> <tr> <td>Tirol</td> <td>€ 6,81 (2015 bis 2017: € 6,58)</td> </tr> <tr> <td>Vorarlberg</td> <td>€ 8,57 (2015 bis 2017: € 8,28)</td> </tr> <tr> <td>Wien</td> <td>€ 5,58 (2015 bis 2017: € 5,39)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Liegen die Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Aufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung vor, so ist es nicht mehr möglich, den Sachbezug „Dienstwohnung“ als Werbungskosten geltend zu machen, sondern nur noch die unter <i>Rz 349 LStR 2002</i> dargestellten Aufwände.</p>	Bundesland	Richtwert in EURO je qm ²	Burgenland	€ 5,09 (2015 bis 2017: € 4,92)	Kärnten	€ 6,53 (2015 bis 2017: € 6,31)	Niederösterreich	€ 5,72 (2015 bis 2017: € 5,53)	Oberösterreich	€ 6,05 (2015 bis 2017: € 5,84)	Salzburg	€ 7,71 (2015 bis 2017: € 7,45)	Steiermark	€ 7,70 (2015 bis 2017: € 7,44)	Tirol	€ 6,81 (2015 bis 2017: € 6,58)	Vorarlberg	€ 8,57 (2015 bis 2017: € 8,28)	Wien	€ 5,58 (2015 bis 2017: € 5,39)
Bundesland	Richtwert in EURO je qm ²																				
Burgenland	€ 5,09 (2015 bis 2017: € 4,92)																				
Kärnten	€ 6,53 (2015 bis 2017: € 6,31)																				
Niederösterreich	€ 5,72 (2015 bis 2017: € 5,53)																				
Oberösterreich	€ 6,05 (2015 bis 2017: € 5,84)																				
Salzburg	€ 7,71 (2015 bis 2017: € 7,45)																				
Steiermark	€ 7,70 (2015 bis 2017: € 7,44)																				
Tirol	€ 6,81 (2015 bis 2017: € 6,58)																				
Vorarlberg	€ 8,57 (2015 bis 2017: € 8,28)																				
Wien	€ 5,58 (2015 bis 2017: € 5,39)																				
<p>Sachbezug Zinersparnis</p> <p><i>Rz 207d LStR 2002</i></p>	<p>Der Zinssatz für den Sachbezug Zinersparnis wird mit Wirkung ab 1.1.2018 von 1 % auf 0,5 % abgesenkt.</p>																				
Werbungskosten nach § 16 EStG 1988																					
Berufliche Fahrten	Berücksichtigung der VwGH-Judikatur, wonach die																				

<p>Rz 289 LStR 2002</p>	<p>berufliche Nutzung eines Firmen-KFZ mit Sachbezug im Rahmen eines weiteren Dienstverhältnisses zur anteiligen Berücksichtigung des Sachbezuges als Werbungskosten zugelassen werden muss (VwGH 2016/15/0078 vom 27.04.2017 = WPA 12/2017, Artikel Nr. 330/2017).</p>
<p>Doppelte Haushaltsführung Rz 340 LStR 2002</p>	<p>Erhält der Steuerpflichtige nicht steuerpflichtige Ersätze, sind diese von den Aufwendungen abzuziehen. Dies gilt auch für Förderungen des Arbeitsmarktser-vice gemäß § 34 AMMSG und der Bundesrichtlinie „Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme (REMO)“, BGS/AMF/0722/9997/2015 (Entfernungsbeihilfe für Unterkunftskosten).</p>
<p>Familienheimfahrten Rz 356 LStR 2002</p>	<p>Erhält der Steuerpflichtige nicht steuerpflichtige Ersätze, sind diese von den Aufwendungen abzuziehen. Dies gilt auch für Förderungen des Arbeitsmarktser-vice gemäß § 34 AMMSG und der Bundesrichtlinie „Beihilfen zur Förderung der regionalen Mobilität und Arbeitsaufnahme (REMO)“, BGS/AMF/0722/9997/2015 (Entfernungsbeihilfe für Unterkunftskosten). Liegen höhere Aufwendungen vor, kürzen steuerfreie Beihilfen und Ersätze nicht die Höchstgrenze gemäß § 16 Abs. 1 Z 6 lit. d EStG 1988, sondern den tatsächlichen Aufwand.</p>
<p>Kilometergeld Rz 372 LStR 2002</p>	<p>Das amtliche Kilometergeld ist auch bei Elektrofahrzeugen zur Anwendung zu bringen, gilt somit auch die Stromkosten ab.</p>
<p>Vertreterpauschale Rz 406 LStR 2002</p>	<p>Wesentlich ist, dass eine Außendiensttätigkeit vorliegt, deren vorrangiges Ziel die Herbeiführung von Geschäftsabschlüssen für den Arbeitgeber ist (VwGH 27.4.2017, Ra 2015/15/0072 = WPA 11/2017, Artikel Nr. 316/2017).</p>
<p>Rz 10406 LStR 2002</p>	<p>Anmerkung WiKu: Dieses letztgenannte aktuelle VwGH-Judikat führt auch zur Streichung des zweiten Beispiels in Rz 10406 LStR 2002 (jenes betreffend eines Versicherungsmaklers).</p>

Sonderausgaben nach § 18 EStG 1988	
<p>Sonderausgaben – achtjährig gebundene Beiträge</p> <p><i>Rz 497 LStR 2002</i></p>	<p>Aufwendungen iZm achtjährig gebundenen Beiträgen und bei Darlehensfinanzierungen sind nur dann als Sonderausgaben abzugsfähig der zugrundeliegende Verträge mit dem Bauträger vor dem 1. Jänner 2016 abgeschlossen wurde.</p> <p>Der „zugrundeliegende Vertrag mit dem Bauträger“ ist immer aus der Sicht jener Person zu sehen, die die Sonderausgaben steuerlich geltend machen will.</p>
<p>Kirchenbeitrag</p> <p><i>Rz 560 LStR 2002</i></p>	<p>Die Verpflichtung des zu leistenden Kirchenbeitrages ergibt sich aus der jeweiligen Beitragsordnung, dh. die Verpflichtung muss dem Grunde nach, aber nicht der Höhe nach in der Beitragsordnung festgelegt sein.</p>
<p>Begünstigte Spenden</p> <p><i>Rz 586 LStR 2002</i></p> <p><i>Rz 630a LStR 2002</i></p> <p><i>Rz 586 LStR 2002</i></p>	<p>Spenden, die ab dem 1.1.2017 getätigt werden, sind nur mehr dann als Sonderausgaben abzugsfähig, wenn sie die empfangende Organisation der Finanzverwaltung im Wege der automatischen Datenübermittlung gemeldet hat (siehe Rz 630a). Das gilt nicht für Spenden an einen Spendenempfänger ohne feste örtliche Einrichtung im Inland.</p> <p>Der Steuerpflichtige muss Spenden im Sinne des <i>§ 4a EStG 1988</i>, die vor dem 1.1.2017 oder an ausländische Organisationen geleistet werden, in die Steuererklärung aufnehmen und auf Verlangen der Abgabenbehörde belegmäßig nachweisen.</p> <p>Für ab 1. Jänner 2017 geleistete</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spenden • verpflichtende Beiträge an Kirchen und Religionsgesellschaften • Beiträge für eine freiwillige Weiterversicherung einschließlich des Nachkaufs von Versicherungszeiten in der gesetzlichen Pensionsversicherung • Zuwendungen zur Vermögensausstattung einer gemeinnützigen Stiftung • Zuwendungen an die Innovationsstiftung für Bildung <p>ist die "Information des BMF zur Datenübermittlung betreffend Sonderausgaben" (BMF-010203/0394-IV/6/2017) anzuwenden.</p> <p>Ab der Veranlagung 2013 sind als Sonderausgaben</p>

Zuwendungen an nach § 4a EStG 1988 spendenbegünstigte Empfänger gemäß § 18 Abs. 1 Z 7 EStG 1988 abzugsfähig, wobei der Gesamtbetrag aller **Betriebsausgaben und Sonderausgaben** abzugsfähiger Zuwendungen mit **10%** des sich nach Verlustausgleich ergebenden Gesamtbetrages der Einkünfte (des jeweiligen Veranlagungsjahres) **begrenzt** ist.

Der Gesamtbetrag der Einkünfte umfasst auch solche, für die Österreich nach einem DBA kein Besteuerungsrecht zusteht (VwGH 24.5.2007, 2004/15/0051; BFG 30.6.2014, RV/4100587/2013).

Beispiel 1:

- Ein Arbeitnehmer erzielt im Jahre 2013 steuerpflichtige Bezüge (KZ 245 des Jahreslohnzettels) in Höhe von 23.500 Euro.
- Im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung 2013 beantragt er das Pendlerpauschale in Höhe von 1.476 Euro,
- Fortbildungskosten in Höhe von 2.024 Euro und absetzbare Spenden im Ausmaß von 1.900 Euro.

Lösung zu Beispiel 1:

- Bemessungsgrundlage für den Maximalbetrag iZm der Absetzbarkeit der Spenden ist der Gesamtbetrag der Einkünfte.
- Dieser beträgt 20.000 Euro (23.500 - 1.476 - 2.024).
- Die Absetzbarkeit der Spenden ist mit 10% dieses Betrages (ds. 2.000 Euro) begrenzt.
- Die Spenden können daher in der beantragten Höhe von 1.900 Euro berücksichtigt werden.

Beispiel 2:

- Ein Steuerpflichtiger erzielt im Jahre 2013 Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in Höhe von 30.000 Euro und einen Verlust aus Gewerbebetrieb von 15.000 Euro.
- In seiner Einkommensteuererklärung für 2013 beantragt er absetzbare Spenden in Höhe von 2.500 Euro.

Lösung zu Beispiel 2:

- Bemessungsgrundlage für den Maximalbetrag iZm der Absetzbarkeit der Spenden ist der Gesamtbetrag der Einkünfte.
- Dieser beträgt 15.000 Euro (30.000 - 15.000).
- Die Absetzbarkeit der Spenden ist mit 10% dieses Betrages (ds. 1.500 Euro) begrenzt.
- Die beantragten Spenden können daher nur im

	<p>Ausmaß von 1.500 Euro berücksichtigt werden.</p> <p>Ab der Veranlagung 2016 sind als Sonderausgaben Zuwendungen an nach § 4b EStG 1988 spendenbegünstigte Empfänger gemäß § 18 Abs. 1 Z 8 EStG 1988 abzugsfähig, wenn diese zum Zweck der Vermögensausstattung an eine privatrechtliche Stiftung oder an eine damit vergleichbare Vermögensmasse erbracht werden.</p> <p>Diese Zuwendungen dürfen zusammen mit Zuwendungen aus dem Betriebsvermögen im Kalenderjahr der erstmaligen Zuwendung und den folgenden vier Kalenderjahren insgesamt den Betrag von 500.000 EUR nicht übersteigen.</p> <p>Zusätzlich sind Zuwendungen nur bis zu 10% des sich nach Verlustausgleich ergebenden Gesamtbetrages der Einkünfte des jeweiligen Kalenderjahres als Sonderausgaben zu berücksichtigen.</p> <p>Ab der Veranlagung 2017 sind als Sonderausgaben Zuwendungen an die Innovationsstiftung für Bildung (§ 1 Innovationsstiftung-Bildung-Gesetz, ISBG) sowie an deren Substiftungen (§ 4 Abs. 5 ISBG) zur Förderung ihrer Tätigkeiten gemäß § 3 Abs. 1 und 2 ISBG oder zum Zweck der ertragsbringenden Vermögensausstattung im Sinne des § 4c EStG 1988 gemäß § 18 Abs. 1 Z 9 EStG 1988 abzugsfähig.</p> <p>Derartige Zuwendungen sind zusammen mit Zuwendungen aus dem Betriebsvermögen im Kalenderjahr der Zuwendung grundsätzlich in Höhe von 10% des sich nach Verlustausgleich ergebenden Gesamtbetrages der Einkünfte abzugsfähig.</p> <p>Insoweit derartige Zuwendungen jedoch gemeinsam mit Zuwendungen aus dem Betriebsvermögen weder den Betrag von 500.000 Euro noch den Gesamtbetrag der Einkünfte übersteigen, sind sie jedenfalls als Sonderausgaben abzugsfähig. Die Abzugsfähigkeit als Sonderausgabe ist daher wie folgt begrenzt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Abzugsfähig sind Zuwendungen - unter allfälliger Berücksichtigung von Zuwendungen, die als Betriebsausgaben nach § 4c EStG 1988 berücksichtigt wurden - in Höhe von höchstens 10% des Gesamtbetrages der Einkünfte.• Übersteigen die Zuwendungen, die Grenze von 10% des Gesamtbetrages der Einkünfte,
--	--

	<p>sind sie bis zur Höhe des Gesamtbetrages der Einkünfte abzugsfähig, wobei die insgesamt berücksichtigten Zuwendungen den Betrag von 500.000 Euro nicht übersteigen dürfen.</p> <p style="text-align: center;">Beispiel 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewinn (vor Gewinnfreibetrag): 100.000 Euro • Zuwendung aus dem Betriebsvermögen: 160.000 Euro • Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung: 30.000 Euro <p style="text-align: center;">Lösung zu Beispiel 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als Betriebsausgabe sind gemäß § 4c EStG 1988 100.000 Euro abziehbar; • der Gewinn beträgt demnach 0, • der Gesamtbetrag der Einkünfte beträgt 30.000, • die 10%-Grenze beträgt 3.000 Euro. • Von der noch nicht als Betriebsausgabe berücksichtigten Zuwendung (60.000 Euro) ist der Betrag von 30.000 Euro als Sonderausgabe abziehbar. <p style="text-align: center;">Beispiel 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewinn (vor Gewinnfreibetrag): 100.000 Euro • Zuwendung aus dem Betriebsvermögen: 120.000 Euro • Zuwendungen aus dem Privatvermögen: 500.000 Euro • Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung: 800.000 Euro <p style="text-align: center;">Lösung zu Beispiel 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als Betriebsausgabe sind gemäß § 4c EStG 1988 100.000 Euro abziehbar; • der Gewinn beträgt demnach 0, • der Gesamtbetrag der Einkünfte beträgt 800.000, • die 10%-Grenze beträgt 80.000 Euro. • Von dem für die Berücksichtigung als Sonderausgabe in Betracht kommenden Betrag der Zuwendung (20.000 Euro + 500.000 Euro = 520.000 Euro) ist der Betrag von 380.000 Euro als Sonderausgabe abziehbar, sodass insgesamt 500.000 Euro berücksichtigt werden.
<p>Zeitliche Zuordnung von Einnahmen und Ausgaben nach § 19 EStG 1988</p>	
<p>Rückzahlung von Pensionen Rz 631d LStR 2002</p>	<p>Rückzahlungen von Pensionen, über deren Bezug bescheidmäßig abgesprochen wird, gelten in dem Kalenderjahr als abgeflossen, für die die Rückzah-</p>

	lung zu erfolgen hatte in dem die Rückzahlung geleistet wurde (<i>BFG vom 03.01.2017, RV/7102078/2016</i>).
Nicht steuerbare Leistungen des Arbeitgebers nach § 26 EStG 1988	
Nicht steuerbare Leistungen <i>Rz 766a LStR 2002</i>	Zuwendungen einer Belegschaftsbeteiligungsstiftung im Sinne des § 4d Abs. 3 EStG 1988 (bis 2017 Zuwendungen einer Privatstiftung im Sinne des § 4 Abs. 11 Z 1 lit. c EStG 1988) zählen bis zu einem Betrag von 4.500 Euro (bis 2017 1.460 Euro) jährlich nicht zu den Einkünften aus nicht-selbständiger Arbeit.
Steuersätze und Steuerabsetzbeträge nach § 33 EStG 1988	
Unterhaltsabsetzbetrag <i>Rz 797 LStR 2002</i>	Bei einer Unterhaltsverpflichtung und -leistung für mehrere Kinder hat eine Beurteilung auf das einzelne Kind bezogen zu erfolgen (<i>VwGH 21.12.2016, 2015/13/0008</i>).
Außergewöhnliche Belastungen (§§ 34 und 35 EStG 1988)	
Krankendiätverpflegung <i>Rz 844 LStR 2002</i>	Allfällige Mehraufwendungen für Krankendiätverpflegung können im Schätzungsweg in Höhe der Pauschalbeträge des § 2 der Verordnung des BMF über <i>außergewöhnliche Belastungen</i> , BGBl. Nr. 303/1996 idgF, angesetzt werden (vgl. <i>VwGH 27.02.2008, 2004/13/0116</i>).
Auswärtige Berufsausbildung von Kindern <i>Rz 883 LStR 2002</i>	Auch wenn § 26 Abs. 3 Studienförderungsgesetz 1992 mit 1.9.2017 (<i>BGBl. I Nr. 54/2016</i>) geändert worden ist, bestehen aus Vereinfachungsgründen keine Bedenken, die bisherigen Kriterien für das gesamte Veranlagungsjahr 2017 weiterhin anzuwenden
Veranlagung von Lohnsteuerpflichtigen Einkünften (§ 41 EStG 1988)	
Pflichtveranlagung <i>Rz 909 bzw. Rz 911e LStR 2002</i>	<i>Neuer Pflichtveranlagungstatbestand:</i> das Vorliegen einer Zuzugsbegünstigung gemäß § 103 Abs. 1a EStG 1988
Antragsveranlagung <i>Rz 912 LStR 2002</i>	Der Antrag auf Veranlagung kann innerhalb von fünf Jahren ab dem Ende des Veranlagungszeitraumes gestellt werden. Die Frist für die Antragstellung ist eine unerstreckbare gesetzliche Frist . Der Antrag ist mit der Erklärung zur ArbeitnehmerInnenveranlagung zu stellen (§ 133 Abs. 2

	<p>BAO). Er führt zu keiner Bindung für spätere Jahre.</p>
<p>Antragslose Arbeitnehmer- veranlagung</p> <p>Rz 912e LStR 2002</p>	<p>Gemäß § 41 Abs. 2 Z 2 EStG 1988 ist eine antragslose Arbeitnehmerveranlagung durchzuführen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> • bis 30. Juni des Folgejahres keine Steuererklärung eingereicht wurde und • die Veranlagung auf Grund der dem Finanzamt bekannten Datenlage zu einer Steuergutschrift führt. <p>Zusätzlich muss auf Grund der Aktenlage des Finanzamtes anzunehmen sein, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> • im Veranlagungsjahr keine anderen als nicht-selbständige Einkünfte erzielt wurden und • die Steuergutschrift auf Grund der antragslosen Veranlagung nicht niedriger ist als die dem Steuerpflichtigen tatsächlich zustehende Steuergutschrift. <p>Wurde bis zum Ablauf des dem Veranlagungszeitraum zweitfolgenden Kalenderjahres keine Abgabenerklärung für den betroffenen Veranlagungszeitraum abgegeben, ist in Fällen einer Steuergutschrift jedenfalls eine antragslose Veranlagung durchzuführen.</p> <p>Die antragslose Arbeitnehmerveranlagung kommt erstmalig für das Veranlagungsjahr 2016 zur Anwendung.</p>
<p>Rz 912f LStR 2002</p>	<p>§ 41 Abs. 2a EStG 1988 sieht vor, dass die antragslose Arbeitnehmerveranlagung in folgenden Fällen zu unterbleiben hat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wenn ein Verdacht besteht, dass der Steuerpflichtige Dienstnehmer eines Scheinunternehmers im Sinne des Sozialbetrugsbekämpfungsgesetzes ist, • wenn Zweifel an der Identität des Steuerpflichtigen oder der Bevollmächtigung seines steuerlichen Vertreters bestehen, oder • wenn sonstige schwerwiegende Bedenken gegen die Durchführung einer antragslosen Arbeitnehmerveranlagung bestehen.
<p>Rz 912g LStR 2002</p>	<p>Um sicherzustellen, dass die antragslose Arbeitnehmerveranlagung zu einer das Veranlagungsjahr abschließenden Erledigung führt, bestehen Abschlussgründe für eine antragslose Arbeitneh-</p>

<p>Rz 912i LStR 2002</p>	<p>merveranlagung. Insbesondere ist in folgenden Fällen keine antragslose Arbeitnehmerveranlagung durchzuführen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Es ist nach der Aktenlage des Finanzamtes anzunehmen, dass der Steuerpflichtige im betreffenden Jahr auch noch andere als in einem Lohnzettel erfasste nichtselbständige Einkünfte erzielt hat. Das ist der Fall, wenn bei der Veranlagung in einem der beiden vorangegangenen Jahre andere als nichtselbständige Einkünfte berücksichtigt wurden.2. Es ist nach der Aktenlage des Finanzamtes anzunehmen, dass der Steuerpflichtige im betreffenden Jahr Abzugsposten, wie etwa Werbungskosten, von der Datenübermittlung nicht erfasste Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen oder antragsgebundene Freibeträge (Kinderfreibetrag) oder Absetzbeträge (zB Unterhaltsabsetzbetrag, Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag) geltend machen wird. Das ist der Fall, wenn bei der Veranlagung in einem der beiden vorangegangenen Jahre derartige Abzugsposten berücksichtigt wurden.3. Für das Veranlagungsjahr sind Kontrollmitteilungen (zB § 109a-Meldung und/oder eine <i>AEOI-Kontrollmeldung</i> aufgrund des internationalen Informationsaustauschs) vorhanden.4. Im Veranlagungsjahr wurde eine besondere Vorauszahlung (§ 30b Abs. 4 EStG 1988) oder Immobilienertragsteuer (§ 30b EStG 1988) entrichtet. <p>Die Ausschlussgründe können durch Zeitablauf entfallen: Wurde bis zum Ablauf des dem Veranlagungszeitraum zweitfolgenden Kalenderjahres keine Abgabenerklärung für den betroffenen Veranlagungszeitraum abgegeben, ist in Fällen, in denen die Aktenlage zu einer Steuergutschrift führt, jedenfalls eine antragslose Veranlagung durchzuführen.</p> <p>Gemäß § 41 Abs. 2 Z 2 lit. c EStG 1988 kann die antragslose Arbeitnehmerveranlagung durch Abgabe einer Steuererklärung für das betreffende Veranlagungsjahr beseitigt werden; dafür steht - die für die</p>
--------------------------	--

<p>Rz 912j LStR 2002</p> <p>Rz 912k LStR 2002</p>	<p>Antragsveranlagung geltende - Frist von fünf Jahren offen. Wird eine Abgabenerklärung abgegeben, hat das Finanzamt darüber zu entscheiden und gleichzeitig damit den antragslos ergangenen Bescheid aufzuheben.</p> <p>Die Bescheidaufhebung erfolgt in diesem Fall außerhalb der in der BAO vorgesehenen Möglichkeiten der Änderung von Bescheiden.</p> <p>Unabhängig davon kann der aus einer antragslosen Arbeitnehmerveranlagung ergangene Bescheid mit Beschwerde gemäß § 243 BAO angefochten werden. Eine verspätet eingebrachte Beschwerde ist zurückzuweisen. <u>Dem Steuerpflichtigen bleibt es unbenommen, danach eine Steuererklärung einzubringen.</u></p> <p>Nachträgliche Änderungen eines Bescheides aus einer antragslosen Arbeitnehmerveranlagung sind aus allen in der BAO genannten Fällen möglich. Der Bescheid kann insbesondere durch Bescheidaufhebung gemäß § 299 BAO oder auf Grund einer Wiederaufnahme des Verfahrens gemäß § 303 BAO geändert oder aufgehoben werden. Für einen Bescheid, der an die Stelle eines Bescheides aus einer antragslosen Arbeitnehmerveranlagung tritt, besteht die Möglichkeit nicht mehr, ihn durch Abgabe einer Steuererklärung zu ändern.</p> <p>Auf die Durchführung einer antragslosen Arbeitnehmerveranlagung kann verzichtet werden. Dies kann nach der diesbezüglichen Verständigung erfolgen, die vor erstmaliger Durchführung einer antragslosen Arbeitnehmerveranlagung vorgenommen wird. Der Verzicht kann aber auch unabhängig davon gegenüber dem Finanzamt erklärt werden.</p>
<p>Arbeitgeber, Arbeitnehmer (§ 47 EStG 1988)</p>	
<p>Dienstverhältnisse - Weisungsgebundenheit</p> <p>Rz 935 LStR 2002</p>	<p>Ein Weisungsrecht kann auch durch die "stille Autorität" des Arbeitgebers gegeben sein. Mit der Bezeichnung "stille Autorität" des Arbeitgebers wird ein - durch Kontrollrechte abgesichertes - Weisungsrecht des Arbeitgebers umschrieben, welches sich nicht in konkreter Form äußert, weil der Arbeitnehmer zB von sich aus weiß, wie er sich "im Betrieb" des Dienstgebers zu bewegen und zu verhalten hat (vgl. VwGH 19.02.2003, 99/08/0054).</p> <p>Ein vertraglicher Verzicht auf das Weisungs-</p>

	<p>recht ist hingegen mit der "stillen Autorität" eines Weisungsberechtigten, der keine Weisungen erteilt, nicht vergleichbar (VwGH 24.11.2016, 2013/13/0046 = WPA 3/2017, Artikel Nr. 50/2017).</p> <p>Bei gering ausgeprägter Einbindung in die Betriebsorganisation hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenes Verhalten („delegierter Aktionsbereich eines Unternehmens“) ist es entscheidend, dass ein Weisungs- und Kontrollrecht des Arbeitgebers besteht und dadurch die Bestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers weitgehend ausgeschaltet ist. Dabei schadet es nicht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer – angesichts der vom Unternehmenssitz dislozierten oder überwiegend in seiner Abwesenheit verrichteten Beschäftigung – keine konkreten persönlichen Weisungen erteilt. Vielmehr kommt es darauf an, dass der Arbeitgeber statt der unmittelbaren Weisungsmöglichkeit über eine entsprechende Kontrollmöglichkeit verfügt (vgl. VwGH 02.05.2012, 2010/08/0083 = WPA 16/2012, Artikel Nr. 520/2012).</p>
<p>Organisatorische Eingliederung</p> <p>Rz 936 LStR 2002</p>	<p>Bei einfachen manuellen Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten, die in Bezug auf die Art der Arbeitsausführung und die Verwertbarkeit keinen ins Gewicht fallenden Gestaltungsspielraum des Dienstnehmers erlauben, kann bei einer Integration des Beschäftigten in den Betrieb des Beschäftigers - in Ermangelung gegenläufiger Anhaltspunkte - das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses in persönlicher Abhängigkeit ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden (vgl. zB VwGH 26.01.2010, 2009/08/0269 = WPA 8/2010, Artikel Nr. 297/2010).</p>
<p>Gewerbeschein</p> <p>Rz 949a LStR 2002</p>	<p>Ein Dienstverhältnis ist auch dann nicht ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer über eine Gewerbeberechtigung für die ausgeübte Tätigkeit verfügt (vgl. VwGH 21.12.2011, 2010/08/0129 = WPA 4/2012, Artikel Nr. 110/2012).</p>
<p>Berücksichtigung besonderer Verhältnisse (§§ 62 und 62a EStG 1988)</p>	
<p>Sonstige Abzüge (zu berücksichtigen in der LV)</p> <p>Rz 1037 LStR 2002</p>	<p>Einen Zuzugsfreibetrag gemäß § 103 Abs. 1a EStG 1988 hat der Arbeitgeber dann zu berücksichtigen, wenn ihm der entsprechende Bescheid vorgelegt wurde.</p>
<p>Gesetzliche Vermutung einer Nettolohnvereinbarung</p>	<p>Für Lohnzahlungszeiträume ab 1. Jänner 2017 wird auch in jenen Fällen eine Nettolohnvereinbarung angenommen, in denen vom Arbeitgeber an den</p>

<p>Rz 1038 k</p>	<p>Arbeitnehmer Zahlungen geleistet werden, die nicht dem Lohnsteuerabzug unterworfen werden, obwohl der Arbeitgeber weiß oder wissen muss, dass dies unrechtmäßig ist.</p> <p>Erfasst sind dabei jene Zahlungen mit besonderem Unrechtsgehalt ähnlich einem nicht oder nur schwer nachweisbaren vorsätzlichen steuerschädigenden Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie beispielsweise Schwarzlohnzahlungen bei bestehendem Dienstverhältnis oder fingierte Reisekostenabrechnungen.</p> <p>Kann der Arbeitgeber nachweisen, dass bezüglich dieser Zahlungen ein Bruttolohn mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde, greift die gesetzliche Fiktion einer Nettolohnvereinbarung nicht, wobei diesbezüglich eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers gegeben ist.</p> <p>Bloße Bewertungs- oder Rechenfehler bzw. die nicht wissentliche unrichtige Inanspruchnahme von Steuerbegünstigungen sind von der gesetzlichen Fiktion einer Nettolohnvereinbarung nicht umfasst.</p> <p>Die Annahme einer Nettolohnvereinbarung gilt zudem nicht für geldwerte Vorteile gemäß § 15 Abs. 2 EStG 1988 (Sachbezüge).</p> <p>Ist für Zahlungen des Arbeitgebers eine Nettolohnvereinbarung anzunehmen, ist das ausbezahlte Arbeitsentgelt unter Beachtung der bereits ausbezahlten und abgerechneten Bezüge auf einen Bruttolohn in einer "Auf-Hundert-Rechnung" hochzurechnen (vgl. Rz 1200).</p>
<p>Sonstige Bezüge (§ 67 EStG 1988)</p>	
<p>Gesetzliche Abfertigung</p> <p>Rz 1071b LStR 2002</p>	<p>Wird das Dienstverhältnis während der Elternteilzeit durch Arbeitgeberkündigung, unverschuldete Entlassung, begründeten vorzeitigem Austritt oder einvernehmlich beendet, ist bei der Ermittlung des für die Abfertigung maßgeblichen Entgelts die frühere Normalarbeitszeit des Elternteils zu Grunde zu legen (§ 23 Abs. 8 AngG). Kündigt der Arbeitnehmer, gilt § 23a Abs. 4a AngG.</p>
<p>Überbrückungsabgeltung</p> <p>Rz 1083 LStR 2002</p>	<p>Die Überbrückungsabgeltung wird zur Hälfte als laufender Bezug und zur anderen Hälfte als sonstiger Bezug versteuert.</p> <p>Wird die Überbrückungsabgeltung gemeinsam mit dem Überbrückungsgeld gemäß § 13I <i>Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz</i> ausbezahlt, ist der laufende Bezug der Überbrückungsabgeltung gemeinsam mit dem letzten laufenden Bezug des Überbrückungsgeldes nach dem Monatstarif (unter Berücksichtigung eines monatlichen Lohnzahlungs-</p>

	<p>zeitraumes) zu versteuern.</p> <p>Am Lohnzettel ist in diesem Fall der Zeitraum des Bezuges von Überbrückungsgeld anzugeben.</p>
<p>Berücksichtigung von Sozialversicherungsbeiträgen (§ 67 EStG 1988)</p> <p>Rz 1121 LStR 2002</p>	<p>Der Satz „<i>Abweichend davon sind Sozialversicherungsbeiträge, die auf Mitarbeiterbeteiligungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. b EStG 1988 entfallen, von vornherein bei den zum Tarif zu versteuernden Bezügen abzuziehen</i>“ wurde gestrichen, da steuerfreie Mitarbeiterbeteiligungen auch von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind.</p>
<p>Lohnsteuerabzug in besonderen Fällen (§ 69 EStG 1988)</p>	
<p>Wiedereingliederungsgeld</p> <p>Rz 1171 LStR 2002</p> <p>Rz 669c LStR 2002</p>	<p>Das Wiedereingliederungsgeld gemäß § 143d ASVG wird vom KV-Träger vorläufig so besteuert wie das Krankengeld (€ 30,00 pro Tag steuerfrei, Rest wird pauschal mit 25 % besteuert), stellt Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und löst die Pflichtveranlagung aus.</p>
<p>Beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer/innen (§ 70 EStG 1988)</p>	
<p>Nettobesteuerung</p> <p>§ 82a EStG 1988</p>	<p>Hier wurde der Steuersatz von 35 auf 25 % abgeändert.</p>
<p>Lohnzahlungszeitraum (§ 77 EStG 1988)</p>	
<p>Lohnzahlungszeitraum</p> <p>Rz 1186 LStR 2002</p>	<p>Hat Österreich aufgrund uni- oder bilateraler Maßnahmen der Doppelbesteuerung für Teile der Bezüge kein Besteuerungsrecht (Befreiungsmethode), ist die Lohnsteuer tageweise zu berechnen.</p> <p>In jenen Fällen, in denen die Zuteilung des Besteuerungsrechtes an den Arbeitseinkünften nach dem jeweils anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommen nach Arbeitstagen erfolgt, ist für die Besteuerung gemäß § 77 Abs. 1 Satz 3 EStG 1988 die Anzahl der Kalendertage im selben prozentuellen Verhältnis zu ermitteln, wie auch die Zuteilung des Besteuerungsrechtes nach Arbeitstagen im Hinblick auf Inlandsanteil und Auslandsanteil erfolgt.</p> <p style="text-align: center;">Beispiel:</p> <p><i>Ein Arbeitnehmer befindet sich an 4 von 220 Arbeitstagen in Österreich.</i></p> <p><i>Für diese 4 Arbeitstage wird Österreich auch das</i></p>

	<p><i>Besteuerungsrecht zugeteilt, wobei die Aufteilung der Arbeitseinkünfte auf Inlands- und Auslandsanteil nach Arbeitstagen zu erfolgen hat. Auf den Inlandsanteil entfällt daher ein Prozentsatz von 1,82%. Für die Besteuerung gemäß § 77 Abs. 1 Satz 2 EStG 1988 ist dieser Prozentsatz auf die 365/366 Kalendertage anzuwenden, sodass der nach Arbeitstagen ermittelte und Österreich zugeteilte Besteuerungsanspruch mit gerundet 7 Kalendertagen (rechnerisches Ergebnis = 6,64) zu besteuern ist.</i></p> <p>Es bestehen keine Bedenken, dass in der monatlichen Abrechnung vorläufig auf das jeweilige aktuelle Verhältnis der Arbeitstage abgestellt wird und dieses in Kalendertage umgerechnet wird. Am Ende des Jahres ist im Wege der Aufrollung der Bezüge das tatsächliche Verhältnis des Jahres im Sinne oben angeführter Ausführungen herzustellen.</p>
Betriebsstätte (§ 81 EStG 1988)	
<p>Wirtschaftlicher Dienstgeber bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung</p> <p><i>Rz 1207 LStR 2002</i></p>	<p>In Bezug auf grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassungen hat der Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis <i>VwGH 22.05.2013, 2009/13/0031</i>, entschieden, dass der Begriff "Arbeitgeber" in der 183-Tage-Klausel von Doppelbesteuerungsabkommen (Art. 15 Abs. 2 OECD-Musterabkommen) im Sinn eines "wirtschaftlichen Arbeitgebers" zu verstehen ist.</p> <p>Im Fall einer internationalen Arbeitskräfteüberlassung (Arbeitskräftegestellung) kommt daher die abkommensrechtliche Arbeitgeberberei-genschaft dem Beschäftigten (Gestellungsnehmer) zu.</p> <p>Dies hat zur Folge, dass die 183-Tage-Klausel nicht mehr wirksam werden kann, weil der Arbeitgeber des überlassenen Dienstnehmers im Tätigkeitsstaat ansässig ist.</p> <p>Das Erkenntnis des VwGH bezieht sich jedoch ausschließlich auf die Arbeitgeberberei-genschaft im Sinn der Doppelbesteuerungsabkommen und bewirkt keine Änderung der Arbeitgeberberei-genschaft auf der Ebene des innerstaatlichen Rechts (<i>Rz 923</i>).</p>
Lohnzettel (§ 84 EStG 1988)	
<p>Lohnzettel – Inhalte</p> <p><i>Rz 1224 LStR 2002</i></p>	<p>Zusätzlich aufgenommene Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Anzahl der Kinder, falls der Alleinerzieherabsetzbetrag berücksichtigt wurde, • die Versicherungsnummer des Ehepartners oder eingetragenen Partners des Arbeitnehmers, falls der erhöhte Pensionistenabsetzbe-

	trag berücksichtigt wurde.
Lohnsteuerprüfung (§ 86 EStG 1988)	
<p>Lohnsteuerprüfung</p> <p>SV-Zuordnungsgesetz</p> <p><i>Rz 1239a LStR 2002</i></p>	<p>Tritt im Rahmen einer gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA) der substantielle Verdacht auf, dass anstelle der bisherigen Pflichtversicherung nach § 2 Abs. 1 Z 1 und 4 GSVG (als freie Gewerbetreibende und neue Selbständige) bzw. § 2 Abs. 1 Z 1 BSVG (als Ausübende eines bäuerlichen Nebengewerbes) eine Pflichtversicherung nach dem ASVG vorliegt, hat das Finanzamt die SVA bzw. SVB ohne unnötigen Aufschub über diesen Verdacht zu verständigen.</p> <p>Die Verständigung hat den Namen, die Versicherungsnummer, den geprüften Zeitraum und die Art der Tätigkeit zu enthalten.</p> <p>Die weiteren Ermittlungen sind sodann vom Krankenversicherungsträger, der SVA bzw. SVB im Rahmen des jeweiligen Wirkungsbereiches durchzuführen und die Versicherungszuordnung festzustellen (in bestimmten Fällen mit Bescheid).</p> <p>Bescheide zur Versicherungszuordnung sind auch dem sachlich und örtlich zuständigen Finanzamt zuzustellen. Das Finanzamt ist bei einer späteren Prüfung an die versicherungsrechtliche Zuordnung gebunden (außer der maßgebliche Sachverhalt hat sich geändert).</p>
<p><i>Rz 1239b LStR 2002</i></p>	<p>Liegt aufgrund eines Verfahrens zur Klärung der Versicherungszuordnung ein rechtskräftiger Feststellungsbescheid nach § 412c ASVG, § 194b GSVG oder § 182a BSVG über die Versicherungszuständigkeit vor, ist dieser auch maßgeblich für die Zuordnung der Einkünfte zu selbständigen oder unselbständigen Einkünften nach dem EStG 1988. Eine Feststellung der Pflichtversicherung zum Beispiel nach dem GSVG führt demnach zu Einkünften aus Gewerbebetrieb. Dies gilt nicht, wenn der Bescheid auf falschen Angaben beruht oder eine Änderung des für diese Zuordnung maßgeblichen Sachverhaltes eingetreten ist; es ist stets das tatsächlich verwirklichte Gesamtbild der vereinbarten Tätigkeit zu beurteilen.</p>
<p><i>Rz 1239c LStR 2002</i></p>	<p>Wird bei einem Unternehmen, dem ein Beschäftigungsbonus ausgezahlt wurde, eine gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA) durchgeführt, haben die Finanzämter nach Abschluss der GPLA der Austria Wirtschaftsservice</p>

	GmbH (aws) die Versicherungszeiten und die ermittelten Jahresbeitragsgrundlagen von Arbeitnehmern, für die dem geprüften Arbeitgeber ein Beschäftigungsbonus gewährt wurde, automationsunterstützt bzw. auf elektronischem Weg zu übermitteln.
Kinder, (Ehe)Partnerschaften (§ 106EStG 1988)	
Kinderfreibetrag Berücksichtigung vom Amts wegen <i>Rz 1249e LStR 2002</i>	<p>Ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2016 ist für Steuerpflichtige, denen der Unterhaltsabsetzbeitrag oder der Alleinerzieherabsetzbeitrag gewährt wird, ein Kinderfreibetrag in Höhe von 300 Euro jährlich von Amts wegen zu berücksichtigen. Voraussetzung dafür ist, dass ein Anspruch auf den Kinderfreibetrag besteht.</p> <p>In allen anderen Fällen ist der Kinderfreibetrag vom Steuerpflichtigen im Wege der Veranlagung zu beantragen.</p> <p>In der Steuererklärung muss die Sozialversicherungsnummer oder die persönliche Kennnummer der Europäischen Krankenversicherungskarte des Kindes in der Steuererklärung angegeben werden. Beide Nummern finden sich auf der e-card.</p>
Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge (§§ 108g bzw. 108i EStG 1988)	
Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge Verfügung über das Kapital <i>Rz 1397 LStR 2002</i>	<p>Nach einem Zeitraum von mindestens 10 Jahren ab Einzahlung des ersten Beitrages im Sinne des § 108g Abs. 1 EStG 1988 kann der Steuerpflichtige verlangen:</p> <p>Ergänzung:</p> <p>Die Überweisung einer Einmalprämie an ein Versicherungsunternehmen für eine vom Steuerpflichtigen abgeschlossene selbständige Pflegeversicherung.</p> <p>Voraussetzung ist, dass ein Rückkauf oder eine Kapitalabfindung nicht möglich ist und dass die Pflegeversicherung nur bei Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz leistet.</p>

Werbungskosten

Schadenersatzzahlung an Dienstgeber als Werbungskosten

148/2017

VwGH Ra 2015/15/0070 vom 1. Juni 2017
§ 16 Abs. 1 EStG 1988

Aus dem VwGH-Erkenntnis:

1. Resultieren Schadenersatzleistungen im Beruf aus einem pflichtwidrigen Verhalten, welches aus privaten Gründen gesetzt wurde, so sind diese Schadenersatzzahlungen **nicht** als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten steuerlich absetzbar.
2. Ist hingegen das **Fehlverhalten**, welches zu Schadenersatzzahlungen führte, der **beruflichen bzw. betrieblichen Sphäre** zuzurechnen, so können sie **steuerlich abgesetzt** werden (als Werbungskosten oder als Betriebsausgaben).
3. Für die Frage der **Abziehbarkeit von Schadenersatzzahlungen** als Erwerbsaufwendungen ist demnach entscheidend, ob das Fehlverhalten der **betrieblichen/beruflichen Sphäre** zuzuordnen ist oder es als private Verhaltenskomponente das Band zur betrieblichen/beruflichen Veranlassung durchschneidet.
4. **Schadenersatzleistungen** als Folge eines aus privaten Gründen (z.B. freundschaftlichen Beziehungen) **bewusst pflichtwidrigen Verhaltens** sind somit nicht abziehbar.
5. Entscheidend ist, **aus welchen Gründen** im Rahmen der betrieblichen/beruflichen Tätigkeit ein unrechtmäßiges Verhalten gesetzt wird, nämlich ob diese im Bereich der Einkünfteerzielung oder im Privatbereich liegen.
6. Eine **private Veranlassung** liegt etwa dann vor, wenn ein Rechtsanwalt als Treuhänder Schecks auftragswidrig ausfolgt und dies in der langjährigen freundschaftlichen Beziehung des Treuhänders mit dem Begünstigten seine Begründung hat (vgl. VwGH vom 1. Juli 1981, 0681/78, VwSlg 5607 F/1981).
7. Geht ein **Rechtsanwalt als Treuhänder** irrtümlicherweise davon aus, dass die Voraussetzungen für die Ausfolgung vorgelegen sind, so ist die Ersatzverpflichtung der betrieblichen Sphäre zuzuordnen (vgl. VwGH vom 29. Juli 1997, 93/14/0030, VwSlg 7197 F/1997).
8. Die **pflichtwidrige Auszahlung von Treuhandgeldern** durch einen Notar ist dessen betrieblicher Sphäre zuzuordnen, wenn kein im Privatbereich liegender Grund für diese Vorgangsweise festgestellt wird (vgl. VwGH vom 30. Oktober 2014, 2011/15/0137).
9. Auch wenn eine **private Veranlassung** lediglich nicht ausgeschlossen werden kann, ist daraus noch nicht ableitbar, dass ein Fehlverhalten als außerhalb der beruflichen Sphäre gelegen anzunehmen wäre (vgl. VwGH vom 24. Oktober 2000, 95/14/0048, und vom 30. Oktober 2014, 2011/15/0137).
10. Im hier zu beurteilenden Fall (einer verfükten Zinsfreistellung betreffend eines Kredites für 2 Jahre) haben die Sachverhaltserhebungen **nicht** ergeben, dass der Steuerpflichtige (hier: leitender Angestellter einer Bank) wegen der Person des Kreditnehmers und der Angehörigenbürgschaft (Neffe der Ehefrau) **bewusst** pflichtwidrig gehandelt hat.
11. An der **Zinsfreistellung** war ihm nur vorwerfbar gewesen, dass **keine durchgehende Dokumentation** der "kompetenzmäßig legitimierten Entscheidung" vorgelegen hatte (der Aufsichtsratsvorsitzende sowie der gesamte Vorstand hätten die Zinsfreistellung „abzeichnen“ müssen).

Zuschlag zum DB

DZ-Sätze 2018 unverändert

149/2017

Etwas überraschend ergaben meine Recherchen, dass die **DZ-Sätze** für das Jahr 2018 jenen entsprechen, die wir im Jahr 2017 hatten (nachdem noch Mitte des Jahres eine Absenkung angekündigt worden war).

Schwerpunktthema

Überstunden, Sonn- und Feiertage, Zulagen und Zuschläge

150/2017

Kollektivvertragstext – Arbeiter-KV AKÜ

VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, ZULAGEN, ZUSCHLÄGE

1. *Alle diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftiger-Betrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages (Zulässigkeit, Entlohnung, usw.) gelten - neben den gesetzlichen Vorschriften - auch für überlassene Arbeitnehmer, jedoch mit folgender Abweichung:
Im Hinblick auf die eigenständige Regelung des Anspruches auf Sonderzahlungen (Abschnitte XVI, XVII) sind Regelungen des Beschäftiger-Kollektivvertrages über die Berechnungsbasis für Überstunden (Überstunden-Teiler) nicht anzuwenden. Grundvergütung für die Überstunde ist der gebührende Stundenverdienst. Bei ausschließlicher Überlassung in Betriebe des Güterbeförderungsgewerbes gelten jedoch allfällige, in diesem Kollektivvertrag vorgesehene Sonderregeln über die Berechnungsbasis (vgl. XVI/2 und XVII/1).*
2. *Bei Überlassung in Betriebe, in denen für vergleichbare Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag anzuwenden ist, sind hinsichtlich Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge die Regelungen des KollIV für das Eisen – und metallverarbeitende Gewerbe anzuwenden. Für die Berechnungsbasis der Überstunden gilt aber auch in diesem Fall die oben stehende Regelung.
Dies gilt auch für Arbeitnehmer die im Überlasserbetrieb selbst beschäftigt sind.*
3. *Für die Anrechnung von Naturalleistungen gelten die Regelungen des Beschäftiger-KollIV.*
4. *Hinsichtlich der Zulagen und Nebengebühren gelten außer kollektivvertraglichen Regelungen auch die durch Gesetz, Verordnung oder behördlich festgesetzten, überbetrieblichen Zulagenregelungen des Beschäftigers.*

Erläuterungen

Art des Einsatzes	Rechtsquelle für Zuschläge etc.
Überlassung in Betriebe mit KV	<ul style="list-style-type: none"> • Es gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Feiertagsarbeitsentgelt bei Feiertagsarbeit laut ARG, Überstundenzuschlag im Ausmaß von 50 % laut AZG) die Bestimmungen des Beschäftigterkollektivvertrages. • Ist beispielsweise der KV-Lohn des Überlassers höher als jener der Beschäftigten, sieht aber der Beschäftigter-KV Zulagen vor, so gebühren zum einen der höhere KV-Lohn (des Überlassers-KV) sowie die Zulagen nach dem KV des Beschäftigten (<i>OGH 9 ObA 157/14z vom 28. Oktober 2015 = WPA 36/2016, Artikel Nr. 36/2016</i>). • Es ist jedoch nicht der Überstundenteiler des Beschäftigterkollektivvertrages anzuwenden, sehr wohl jedoch die Sonderberechnungsregelung für Überstundenzuschläge nach dem KV für Arbeiter/innen im Baugewerbe (<i>KV-Stundenlohn KV Bau plus 20 % = Basis für Überstundenzuschlag = VwGH 2013/08/0103 vom 17. Dezember 2015 = WPA 3/2016, Artikel Nr. 49/2016</i>). • Die Vergütung der Überstunde erfolgt nach dem gebührenden Stundenverdienst (Abschnitt X des Kollektivvertrages für Arbeiter/innen in der Arbeitskräfteüberlassung). • Bei ausschließlicher Überlassung in Betriebe des Güterbeförderungsgewerbes ist die dort angeführte Berechnungsbasis zu verwenden (sowohl bei Überstunden als auch bei Sonderzahlungen).
Überlassung in Betriebe ohne KV	<ul style="list-style-type: none"> • Es gelten hinsichtlich Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschlägen die Regelungen des Kollektivvertrages für Arbeiter/innen im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe. • Es ist jedoch nicht der Überstundenteiler dieses Kollektivvertrages anzuwenden (1/143). • Die Vergütung der Überstunde erfolgt nach dem gebührenden Stundenverdienst (<i>Abschnitt X des Kollektivvertrages für Arbeiter/innen in der Arbeitskräfteüberlassung</i>).
Arbeitnehmer/innen, die im Überlasserbetrieb beschäftigt sind	

Art des Zuschlages bzw. der Zulage	Höhe des Zuschlages (Werte 2017)	Fundstelle im Metallgewerbe-KV
Erschwernis-, Gefahren- und Schmutzzulage	€ 0,526 je Zulage pro Stunde	Abschnitt XIV/Z. 1, 2, 3
Montagezulage	€ 0,805 pro Stunde	Abschnitt VIII/Z. 5
Nachtarbeitszulage *	€ 1,886 pro Stunde	Abschnitt XIV/Z. 5
Schichtzulage 2. Schicht **	€ 0,466 pro Stunde	Abschnitt XIV/Z. 6
Schichtzulage 3. Schicht **	€ 1,913 pro Stunde	Abschnitt XIV/Z. 6
Überstundenzuschlag	100 % , bei dritter und folgender ÜStd. nach 19 Uhr; ab zweiter Schicht bei dritter und folgender ÜStd., auch vor	Abschnitt XIV/Z. 8

	19 Uhr; ÜStd. zwischen 20 und 6 Uhr; ÜStd. an Feiertagen; Nach Verlassen des Betriebes für „Rückholung“ bis 5 Uhr früh bei unvorhersehbaren ÜStd.; Arbeit an Sonntagen (kann auch durch Pauschalvereinba- rungen abbedungen werden)	
Vorarbeiterzuschlag	10 % auf Istlohn	Abschnitt XIV Z. 7

* Nachtarbeitszuschlag gebührt nur für Normalarbeitszeit (also NICHT bei Überstunden);

** Gebührt ein Nachtarbeitszuschlag, dann gebühren die Schichtzulagen nicht.

Vergleich mit den Angestellten

- Auch bei den Angestellten ist der Beschäftigterkollektivvertrag in Bezug auf Zulagen und Überstundenentlohnungen zu „durchforsten“.
- Dabei hat jedoch ein Günstigkeitsvergleich in Bezug auf das Entgelt stattzufinden.
- Wird beispielsweise als Grundentgelt ein Gehalt vereinbart, welches höher ist als jenes, welches laut Beschäftigter-KV zu bezahlen ist, dann kann der „Überhang“ (die scheinbare Überzahlung) zur Abgeltung dieser Zulagen herangezogen werden (sollte auch ausdrücklich so vereinbart werden).
- Das bedeutet, dass die Zulagen in derartigen Fällen nicht immer extra bezahlt werden müssen.
- Der Überstundenteiler für Angestellte in der Arbeitskräfteüberlassung beträgt seit 1. Jänner 2005 1/143 des Monatsgehalts (§ 5 Abs. 6 des KV).
- Für Betriebe, die der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser/innen im Allgemeinen Fachverband des Gewerbes angehören, gilt als Überstunde – soweit durch im KV nachfolgende Bestimmungen nichts anderes festgelegt ist – jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.
- Die zweite Hälfte der 39. und die 40. Stunde sind jedoch keine Überstunden (§ 5 Abs. 12 KV).
- Sieht der Beschäftigter-KV einen günstigeren Teiler vor (z. B. 1/143) aber beispielsweise ein niedrigeres KV-Gehalt, so ist nicht das höhere Istgehalt durch den günstigeren Teiler zu teilen (Rosinentheorie), sondern es muss das KV-Gehalt laut Beschäftigter-KV durch den Beschäftigter-KV-Überstundenteiler dividiert werden, um anschließend mit dem Ergebnis aus Istgehalt dividiert durch 143 zu vergleichen.
- Das höhere Ergebnis ist heranzuziehen.

Beispiele zu Zulagen und Zuschlägen

Beispiel 1

Angabe:

- ◆ Der Kollektivvertrag für Arbeiter/innen im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe sieht einen Überstundenteiler von 143 vor.
- ◆ Norbert B wird als Techniker in einen „Metallgewerbe-Betrieb“ überlassen.
- ◆ Er leistet dabei sehr viele Überstunden nach 20 Uhr.
- ◆ Was ist nun bei der Überstundenberechnung anzuwenden:
 - A) Überstundenteiler
 - B) Zuschlag im Ausmaß von 100 %?

Lösung:

- ◆ Der **Überstundenteiler des Beschäftiger-KV** ist **unbeachtlich**.
- ◆ Der **Überstundenzuschlag des Beschäftiger-KV** hingegen ist **zu beachten**.

Beispiel 2

Angabe:

- Ein Arbeiter wird in einen Betrieb als Facharbeiter überlassen.
- Nach dem KV für Arbeitskräfteüberlassung beträgt der Monatslohn € 2.072,41 (€ 12,38 x 167,4).
- Als Stammarbeitnehmer des Beschäftigers betrüge der vergleichsweise Monatslohn € 1.900,00.
- Zusätzlich sieht der Kollektivvertrag des Beschäftigers in Bezug auf die Tätigkeit eine monatliche Erschwerniszulage in Höhe von € 150,00 vor.
- Welche Bezüge gebühren in diesem Fall?

Lösung:

- Es gebühren € 2.072,41 (der höhere KV-Lohn) plus die Erschwerniszulage in Höhe von € 150,00.
- Die Rechtsansicht, dass nur € 2.050,65 gebührten, weil dieser Betrag höher ist als die Summe aus € 1.900,00 plus € 150,00 (= € 2.050,00) berücksichtigt nicht, dass der Kollektivvertrag zum einen den Günstigkeitsvergleich in Bezug auf die KV-Löhne vorsieht und zusätzlich die Zulagen gewährt, die nach dem Beschäftiger-KV zustehen (siehe dazu auch Artikel VII Z. 2 und 4 KV AÜ).
- Dies hat der OGH in seinem Beschluss 9 ObA 157/14 z vom 28. Oktober 2015 entschieden (siehe dazu auch WPA 3/2016 sowie WPA AKÜ 1/2016) und zwar betreffend die Nebengebührenordnung der Stadt Wien (Überlassung an ein städtisches Krankenhaus).

Beispiel 3

Angabe:

- ◆ Ein/e überlassene/r Arbeiter/in (Facharbeiter/in) leistet Überstunden.
- ◆ Der vereinbarte Stundenlohn beträgt € 13,00.
- ◆ Er erhält zusätzlich noch regelmäßig eine Montagezulage im Ausmaß von € 0,80/Stunde.
- ◆ Von welcher Basis sind nun Überstundengrundlohn bzw. Überstundenzuschlag zu berechnen?
- ◆ Macht es betreffend die Einbeziehung in die Überstundenberechnung einen Unterschied, ob Zulagen bzw. Zuschläge regelmäßig anfallen oder unregelmäßig?

Lösung:

- ◆ Nach der Anordnung des AKÜ-Arbeiter-Kollektivvertrages müsste der **Überstundengrundlohn** € 13,80 betragen.
- ◆ Vorsicht: leistet man dieser Anordnung Folge, so läuft der Betrieb Gefahr, dass der/die Arbeitgeber/in für die Überstundenzeit die **Montagezulage zweimal bezahlt**.
- ◆ Einmal über die **Lohnart „Montagezulage“** (die in der Praxis häufig keinen Unterschied zwischen Normalstunde, Mehr- oder Überstunde macht) und einmal über die **Lohnart „Überstundengrundlohn“**.
- ◆ Dieses Ergebnis sollte jedoch vermieden werden.
- ◆ Es soll für eine Überstunde INSGESAMT als Grundlohn nur € 13,80 gebühren.
- ◆ Von der **Montagezulage** ist dann auch der **Überstundenzuschlag zu berechnen**.
- ◆ Das würde im Falle einer „normalen Überstunde“ einen Überstundenzuschlag von € 6,90 bedeuten (50 % von € 13,80), im Falle einer qualifizierten Überstunde z. B. € 13,80 (bei Nachtüberstunden, wenn der Beschäftiger-KV einen 100 %igen Zuschlag für die Nachtarbeit vorsieht).

A) Zulagen und Zuschläge fallen regelmäßig an:

- Fallen Zulagen regelmäßig an (zB für jede Arbeitsstunde), dann ergibt sich der Überstundengrundlohn aus dem vereinbarten Istlohn sowie dem Zulagenwert für die Überstunde, der in der korrespondierenden Zulagenlohnart enthalten ist.
- Die "Kunst" ist es, für die Berechnung der Überstundenzuschläge, dann eine "erhöhte Basis" im Lohnprogramm zu kreieren, das bedeutet die beiden Werte für die Überstundenzuschläge, die in verschiedenen Lohnarten "schlummern", zusammenzuführen.

B) Zulagen und Zuschläge fallen NICHT regelmäßig an:

- Fallen Zulagen oder Zuschläge nicht regelmäßig an, so nimmt man einen 13-Wochen-Durchschnitt dafür (sowohl für die Grundlohnbildung als auch für die Basisbildung für den Überstundenzuschlag), diese Anordnung findet man im Abschnitt X „Stundenverdienst“.
- Fallen nun Zulagen bzw. Zuschläge einerseits nicht regelmäßig an, hat man aber andererseits im betreffenden Monat für die Überstundenzeit tatsächliche Zulagen (die man ja zahlen muss, weil sie der Beschäftiger-KV vorschreibt oder ev. auch der AKÜ-KV, wenn es sich um den Referenzzuschlag handelt), dann wird man
 1. für die Überstundengrundlohnberechnung wohl nicht beides für die Berechnung heranziehen müssen (also nicht Durchschnitt plus tatsächlicher Wert), sondern meiner Ansicht nach den für den bzw. die Arbeitnehmer/in günstigeren (sprich: höheren) Wert;

2. für die Überstundenzuschlagsberechnung (für die Basisbildung vor Anwendung des Zuschlages) hat NUR die im KV genannte Variante (mit der Durchschnittsvariante) absoluten Vorrang (dies schon auf Grund der "Öffnungsklausel" in § 10 Abs. 3 letzter Satz AZG, wonach der KV eine vom AZG abweichende Basisbildung für den Überstundenzuschlag vorsehen kann).

- Klar ist, dass dieser „Eiertanz“ sehr entbehrlich ist und einer kollektivvertraglichen Klarstellung bedürfte.

Beispiel 4

Angabe:

- ◆ Eine Kellnerin wird von einem AKÜ-Unternehmen an einen Gastronomiebetrieb überlassen.
- ◆ Sie arbeitet hauptsächlich in der Nacht und leistet auch Überstunden in der Nacht.
- ◆ Hat sie nun Anspruch auf einen 100 %igen Zuschlag?

Lösung:

- ◆ Der Gastgewerbe-Arbeiter-KV sieht für **Überstunden**, die **in der Nacht geleistet werden, keinen Zuschlag** im Ausmaß von **100 %** vor.
- ◆ Daher hat die Kellnerin für **Überstunden**, die sie **in der Nacht** leistet, auch nur einen Anspruch auf einen **Zuschlag im Ausmaß von 50 %**.
- ◆ Dafür steht ihr jedoch – wenn die kollektivvertraglichen Voraussetzungen erfüllt sind – ein **fixer Betrag** pro „Nachtdienst“ zu (= Nachtarbeitszuschlag, der in Beschäftiger-KV geregelt ist und sich nach dem Beschäftiger-KV richtet).

Beispiel 5

Angabe:

- ◆ Eine überlassene Arbeitskraft wird ins Baugewerbe überlassen.
- ◆ Es stellt sich die Frage, ob die im Kollektivvertrag befindliche spezielle Regelung bezüglich der Berechnung der Überstundenzuschläge (KV-Lohn des Baugewerbe-KV plus 20 % → davon wird der Überstundenzuschlag berechnet) anzuwenden ist.

Variante A:

- Facharbeiter: € 12,38 (BG D ab 1. 1. 2017)
- Baugewerbe-KV: € 13,64 (BG II/b ab 1. 5. 2017)
- Überstunden mit 50 und 100 % Zuschlag.

Variante B:

- Techniker (BG F) € 17,53 (BG F ab 1. 1. 2017)
- Baugewerbe-KV € 15,39 (BG I ab 1. 5. 2017)
- Überstunden mit 50 und 100 % Zuschlag.

Lösung:

- ◆ Nach Ansicht des VwGH ist dies grundsätzlich der Fall (VwGH 2013/08/0103 vom 17. Dezember 2015 = WPA 3/2016 sowie WPA AKÜ 01/2016).
- ◆ Der AKÜ-Kollektivvertrag schließt primär die Anwendung der speziellen Überstundenteiler der Beschäftigterkollektivverträge aus (Ausnahme: KV für Arbeiter/innen im Güterbeförderungsgewerbe, in welchem es derzeit allerdings auch keine Überstundenteiler gibt) und argumentiert dies mit der speziellen Verbindung zu den Sonderzahlungen. Daher ist anzunehmen, dass diese spezielle KV-Bestimmung im

Schwerpunktthema

Baugewerbe im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs mitzubeachten ist, da diese wiederum keine Verbindung zu Sonderzahlungen erkennen lässt.

Lösung zu Beispiel 1:

◆ ÜG	€ 13,64	
◆ ÜZ 50 %	€ 8,18	(€ 13,64 x 1,20 x 50 %)
◆ ÜZ 100 %	€ 16,37	(€ 13,64 x 1,20 x 100 %)

Die hier skizzierte Lösung stellt mit Sicherheit den Regelfall dar, da die KV-Löhne des Baugewerbe-KV höher sind als jene des AKÜ-KV.

Lösung zu Beispiel 2:

◆ ÜG	€ 17,53	
◆ ÜZ 50 %	€ 8,77	(€ 17,53 x 50 %)
◆ ÜZ 100 %	€ 17,53	(€ 17,53 x 100 %) *

Der zweite Fall stellt schon eher einen Ausnahmefall dar, im Zuge welchem der KV-Lohn des Beschäftigten niedriger ist als der KV-Lohn des Überlassers. In diesem Fall ist zwar der Zuschlag in prozentueller Höhe des Bau-KV zwingend anzuwenden. Allerdings ist die Anwendung der Aufzahlung auf den KV-Stundenlohn mit dem KV-Stundenlohn des Arbeiter-KV im Baugewerbe verknüpft. Aus diesem Grund wäre ein Günstigkeitsvergleich anzustellen, im Zuge welchem die Entlohnung nach dem AKÜ-KV (unter Anwendung der Höhe des Zuschlages des Bau-KV) mit der Entlohnung rein nach dem Bau-KV zu vergleichen wäre.

So gesehen schlägt der Günstigkeitsvergleich bei Beispiel 2 zugunsten KV AKÜ aus und zwar sowohl in Bezug auf die Entlohnung unter Anwendung des 50 %igen Zuschlages als auch unter Anwendung des 100 %igen Zuschlages.

	KV Bau	KV AKÜ
Grundlohn	€ 15,39	EUR 17,53
ÜZ (50 %)	€ 9,23 (15,39 x 1,20 x 50 %)	EUR 8,77 (17,53 x 50 %)
Gesamt	€ 24,62	EUR 26,30

	KV Bau	KV AKÜ
Grundlohn	EUR 15,39	EUR 17,53
ÜZ (100 %)	EUR 18,47 (15,39 x 1,20 x 100 %)	EUR 17,53 (17,53 x 100 %)
Gesamt	EUR 33,86	EUR 35,06

Beachten Sie bitte, dass die Aufzahlung nach dem Bau-KV, bevor der Überstundenzuschlag zur Anwendung kommt, im Jahr 2014 25 % betrug und seit dem Jahr 2015 20 % beträgt (bis 31. 12. 2013 betrug diese Aufzahlung noch 30 %).

**Seminare mit Wilhelm Kurzböck
für die Monate Jänner bis April 2018**



Detailliertere Informationen über die nachfolgenden finden Sie hier:

<http://www.wikutraining.at/seitenwiku/seminarestart.html>

Ihre Anmeldung richten Sie bitte direkt an den jeweiligen Veranstalter.

**Veranstaltungen bei Akademie für Recht und Steuern
(ARS)**

**Aktuelle Änderungen und Neuerungen in der Personalverrechnung
mit ARS**

19. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Linz
22. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Graz
23. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Wien
24. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Innsbruck
25. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Salzburg
29. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Feldkirch
01. Februar 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Wien
05. Februar 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Graz
07. Februar 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Linz

Personalverrechnung von A bis Z- Teil 1 - ARS

13./14. März 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Wien
17./18. März 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Linz

Schwerpunktthema

Personalverrechnung von A bis Z- Teil 2 - ARS

09./10. April 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Wien
--------------------	------------------------	------

Personalverrechnung in der Arbeitskräfteüberlassung

26. April 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Wien
----------------	------------------------	------

Jour fixe mit ARS

20. März 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Wien
21. März 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Salzburg
22. März 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Linz

Veranstaltungen bei BMD Systemhaus

Jour fixe mit BMD Systemhaus

07. März 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Dornbirn
08. März 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Linz
09. März 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Steyr
15. März 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Graz
16. März 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Wien
23. März 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Salzburg
05. April 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Wien
12. April 2018	8 Uhr 30 bis 12 Uhr 30	Innsbruck

Vermeiden Sie teure Fehler in der Personalverrechnung BMD Systemhaus

16. April 2018	9 Uhr 00 bis 12 Uhr 30	Steyr
27. April 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Wien

Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen




Nachfolgend finden Sie eine Aufstellung sämtlicher Nachschlage- und Trainingsunterlagen, die auch im Rahmen der PV-Akademie-Schulungen eingesetzt werden. Diese Unterlagen können auch außerhalb der PV-Akademie direkt unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erworben werden.

Bestellcode	Broschüren-Titel	Preis Brutto*
PV-Trainer	"Mein Personalverrechnungstrainer": Das neue Lernbuch für die Personalverrechnung mit riesiger Beispiel- und Lösungssammlung , eingesetzt an 9 Erwachsenenbildungseinrichtungen als Arbeitsunterlagen zur Erlangung der Personalverrechnungsprüfung verfasst von Wilhelm Kurzböck und Manfred Hörzi Stand: 01.01.2018	€ 118,80
Dienstverhinderungen	Spezialfragen zu Dienstverhinderungen  <i>Auswirkungen auf die Personalverrechnung</i> Das Modul "Dienstverhinderungen" setzt sich mit zahlreichen Spezialfragen rund um die Themen <i>Krankenzustände, Urlaube, Ersatzruhe, AUVA-Erstattung, Drittschadensregress, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Familienhospizmaßnahmen, Pflegekarenz, sowie Kurzarbeitauseinander</i> . Trainingsunterlage, Stand: 01.09.2017	€ 36,30
Dienstreise	Dienstreise <i>Intensivtraining</i> Trainingsunterlage zum Erarbeiten und Perfektionieren des Themas mit 70 Beispielen Stand: 01.03.2017	€ 36,30
Dienstverträge	Dienstverträge - freie Dienstverträge - Werkverträge - Aushilfen	€ 48,40

Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen

	Nachschlage- und Trainingsunterlage, mit umfangreichem "Berufs-ABC" zur Vertragsqualifizierung; ca. 300 Seiten Stand: 01.01.2017	
Abfertigung NEU	Alles zur Abfertigung NEU Nachschlage- und Trainingsunterlage, Stand: 01.03.2017	€ 36,30
Lohnpfändung	Lohnpfändung <i>Intensivtraining</i> Nachschlage- und Trainingsunterlage, (Frage-Antworten-Programm mit über 300 gelösten Fragen und über 30 gelösten Beispielen). Stand: 01.02.2017	€ 48,40
Altersteilzeit	Altersteilzeit-Teilpension-ältere Arbeitnehmer/innen  in der Personalverrechnung Intensives Frage-Antworten-Programm und gelöste Beispiele zu folgenden Themen: Schwerpunkt Altersteilzeit (Rechtslage vor und ab 2013) mit zahlreichen Beispielen , Abgaben bei älteren Arbeitnehmer/innen, Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei älteren Personen Nachschlage- und Trainingsunterlage Stand: 01.10.2017	€ 36,30
Geschäftsführer	GmbH-Geschäftsführer/innen und AG-Vorstände  in der Personalverrechnung Intensives Frage-Antworten-Programm und gelöste Beispiele zu handelsrechtlichen und gewerberechtigten Geschäftsführer/innen sowie zu Vorständen einer AG, mit den Aspekten Arbeitsrecht, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Nachschlage- und Trainingsunterlage Stand: 01.09.2017	€ 30,80
Sonderzlg. u. sonst. Bezüge	Spezialfragen zu Sonderzahlungen und sonstigen Bezügen  Intensives Frage-Antworten-Programm und gelöste Beispiele zu folgenden Themen: - Sonderzahlungen (Basisbildung, Rückverrechnung, Aliquotierung,...) - abgabenrechtliche Behandlung Erfolgsbeteiligungen ("Formel 7") - abgabenrechtliche Behandlung von "Golden handshakes" - Vergleiche, Nachzahlungen und Kündigungsentschädigungen Nachschlage- und Trainingsunterlage Stand: 01.09.2017	€ 36,30
Karenz	Wochenhilfe, Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit, Familienzeit  Hierbei handelt es sich um eine Trainingsbroschüre, welche in Frage-Antwort-Form sowie mit Beispielen die häufigst vorkommenden Problemfälle in den Bereichen Wochenhilfe, Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld aufarbeitet. Stand: 01.10.2017	€ 36,30
Arbeitszeit	Spezialfragen zum Thema Arbeitszeit -  Die häufigsten Fragen in Personalverrechnung und Beratung (ohne Teilzeit) Mittels dieser Trainingsbroschüre werden die in der Praxis häufigst vorkommenden Fragen und Problemstellungen zum Thema Arbeitszeit (ohne Teilzeit) mittels Frage-Antwort-Technik sowie mit gelösten Beispielen behandelt. Das Thema "Teilzeit" wird in der Broschüre "Dienstverträge - freie Dienstverträge - Werkverträge - Aushilfen" ausführlich behandelt.	€ 30,80

Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen

	Stand: 01.10.2017	
Güterbeförderung	Personalverrechnung im Güterbeförderungsgewerbe Nachschlageunterlage mit Beispielen. Schwerpunkte sind die Themen "Dienstreise", "Arbeitszeit/Lenkerbestimmungen und Überstunden", "Sonderzahlungen", "Zulagen und Zuschläge" uvm. Stand: 01.03.2017	€ 36,30
AKÜ standard	Personalverrechnung in der Arbeitskräfteüberlassung <i>Standard- und Nachschlagewerk</i> Stand: 01.03.2017	€ 36,30**
AKÜ intensiv	Personalverrechnung in der Arbeitskräfteüberlassung <i>Intensivtraining</i> mehr als 80 Beispiele und Lösungen Stand: 01.03.2017	€ 36,30**
Gastgewerbe standard	Personalverrechnung im Gastgewerbe <i>Standard- und Nachschlagewerk</i> Stand: 01.05.2017	€ 36,30**
Gastgewerbe intensiv	Personalverrechnung im Gastgewerbe <i>Intensivtraining</i> mehr als 80 Beispiele und Lösungen Stand: 01.05.2017	€ 36,30**
Bau standard	KV Arbeiter/innen im Baugewerbe und BUAG (Gewerbe und Industrie) <i>Standard- und Nachschlagewerk</i> Stand: 01.05.2017	€ 36,30**
Bau intensiv	KV Arbeiter/innen im Baugewerbe und BUAG (Gewerbe und Industrie) <i>Intensivtraining</i> mit mehr als 140 Beispiele und Lösungen Stand: 01.05.2017	€ 36,30**
Insolvenz	Insolvenz aus Sicht der Personalverrechnung Die Unterlagen soll interessierten Personen einen schnellen Einstieg in diese Materie ermöglichen. Der Fokus dieser Unterlage liegt eher im Bereich des "Überblickes", denn im Bereich von Detailfragen. Schwerpunkt dieser Unterlage sind das Kennenlernen der Begriffe im Insolvenzverfahren, weiters die insolvenzrechtliche Qualifikation von Ansprüchen, die Sonderstellung von bestimmten Dienstverhältnissen sowie die Lohnverrechnungsabgaben im Rahmen der einzelnen Insolvenzstadien. Beispiele zu den wichtigen Themen runden diese Unterlage, die 65 Seiten umfasst, ab. Stand: 01.04.2017	€ 30,80
Beendigung von DV	Beendigung von Dienstverhältnissen aus Sicht der Personalverrechnung - Casebook Auf 120 Seiten wird im Rahmen von "Frage-Antwort-Programmen" die Rechtsprechung der letzten 10 Jahren, die für die Praxis von Bedeutung ist, in Form von Praxisfällen aufbereitet. Es geht dabei um sehr anspruchsvolle Fragen zu den Themenbereichen der Abfertigung ALT, der Ausbildungskostenrückersätze, Konkurrenzklauseln, Kündigungen, einvernehmlichen Auflösungen, Befristungen, Entlassungen,... Stand: 01.04.2017	€ 36,30
Sachbezüge	Spezialfragen zu Sachbezügen 	€ 30,80

Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen

	Die Unterlage behandelt zahlreiche Spezialitäten und Praxisfragen zu den herkömmlichen Sachbezügen (wie Firmen-KFZ, Dienstwohnungen etc.) aber auch zu spezielleren Bereichen wie "Zukunftssicherungsmaßnahmen" und "Mitarbeiterbeteiligungen". Stand: 01.09.2017	
--	--	--

Bestellung:

Broschürenbestellungen richten sie bitte an: kaethe.kurzboeck@wikutraining.at
Bitte geben Sie Bestellcode, Preis, Ihren **Namen und den genauen Rechnungswortlaut an.**

Falls Rechnungs- und Lieferadresse nicht ident sind, **bitte beide Adressen anführen!**

***Preise:**

verstehen sich brutto (incl. 10% Mwst)

** Wenn Sie **beide Skripten** (Standard- und Trainingswerk) bestellen, erhalten Sie

beide Unterlagen zusammen um brutto € 67,10

Preise gültig ab 01.01.2016

Änderungen vorbehalten

Hinzu kommen noch die Versandkosten.

Versandkosten:

1 bis 3 Stück € 6,60

ab 4 Stück € 8,36

Personalverrechnungstrainer € 8,36

Preisänderungen vorbehalten

Die Lieferung:

erfolgt per Post mit Rechnung, fällig nach Erhalt, zahlbar per Überweisung.

Lernbuch „Mein Personalverrechnungstrainer“ 2018

Stand: 1. Jänner 2018

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Jänner 2019

- An zahlreichen Erwachsenenbildungseinrichtungen wird das Lernbuch „*Mein Personalverrechnungstrainer*“ als Begleit- und Selbstlernmaterial für den Personalverrechnungslehrgang eingesetzt.
- Diese Unterlage besteht aus einem „Theorieteil“ (über 800 Seiten und mehr als 330 Demo-Beispiele, verfasst von Wilhelm Kurzböck) und einem gelösten Praxisteil (über 140 Beispiele, verfasst von Manfred Hörzi).
- Zusätzlich zu den „reinen Lohnverrechnungsthemen“ werden auch die arbeitsrechtlichen Themen sehr ausführlich behandelt, sodass diese Unterlage zumindest auszugsweise auch immer wieder in arbeitsrechtlichen Lehrgängen zum Einsatz kommt.
- Weiters finden Sie auch Zusatzthemen, welche von den Meisterprüfungsstellen eingefordert werden (z. B. Bildung von Rückstellungen, Auftraggeberhaftung in der Sozialversicherung etc.).
- Sämtliche relevanten Änderungen des Jahres 2017 mit Auswirkung auf das Jahr 2018 wurden eingearbeitet.
- Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert auch das Auffinden von Details.
- Dieses Buch kann **zum Preis von € 118,80 brutto** (inklusive Umsatzsteuer), zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erworben werden.

Am 11. September 2017 begann die neue PV-Akademie-Saison – die ersten Unterlagen wurden aktualisiert

Mutterschutz (Wochenhilfe), Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit

Unterlage aus der WIKU-PV-Akademie-Edition

Stand: 1. Oktober 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Oktober 2018

- Dass in der Personalverrechnungsakademie Themen auf sehr intensive Art und Weise bearbeitet werden, hat sich bereits herumgesprochen.
- Ebenso in die Tiefe geht es beim Thema „Wochenhilfe, Karenz, Kinderbetreuungsgeld und Elternteilzeit“.
- In der Aktualisierung wurden insbesondere die aktuellste höchstgerichtliche Rechtsprechung sowie die neuesten GKK-Empfehlungen aufgenommen.
- Diese Unterlage dient sowohl als Speziallehrwerk als auch als Nachschlageunterlage.
- Durch die „Frage-Antworten-Technik“ bzw. die „Fall-Lösung-Technik“ kann man die Materie in ihren speziellen Ausrichtungen erlernen.

Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen

- Mit dem ausführlichen Stichwortverzeichnis ist die Auffindbarkeit von speziellen Informationen wesentlich erleichtert.
- Eingearbeitet wurden die Änderungen zum Kinderbetreuungsgeld in Bezug auf Geburten ab 1. 3. 2017 sowie die Bestimmungen zum neuen Familienzeitbonus (Papamomat).
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum **Preis von € 36,30, inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten** bestellt werden.

Spezialfragen zum Thema Arbeitszeit – die häufigsten Fragen in Lohnverrechnung und Beratung (ohne Teilzeitbeschäftigung)

Stand: 1. Oktober 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Oktober 2018

- Die in der Lohnverrechnungspraxis häufigst gestellten Fragen rund um das Thema Arbeitszeit sind Gegenstand dieser Trainingsunterlage.
- Sie befassen sich mit Fragen rund um die Gleitzeit, rund um Durchrechnungsmodelle, es beschäftigen Sie Fragen, wie man Guthabensstunden bei Austritt abrechnet? Dann wird Ihnen diese Unterlage garantiert helfen, Ihren Lohnverrechnungsalltag zu bewältigen.
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum **Preis von € 30,80, inklusive Umsatzsteuer zuzüglich Versandkosten** bestellt werden.
- Das Thema „Teilzeitbeschäftigung“ finden Sie in der Trainingsunterlage „Dienstverträge – freie Dienstverträge – Werkverträge – Aushilfen“.

Altersteilzeit – Teilpension – ältere Arbeitnehmer/innen in der Personalverrechnung

Stand: 1. September 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Oktober 2018

- Die Trainingsunterlage „Altersteilzeit – Teilpension – ältere Arbeitnehmer/innen in der Personalverrechnung“ wurde nun **per 1. September 2017** neu aufgelegt.
- Das absolute Schwerpunktthema dieser Unterlage liegt im Themenbereich der **Altersteilzeit** sowie der seit 1. Jänner 2016 neu gültigen „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“.
- Dabei werden die unterschiedlichen Rechtslagen beleuchtet und die für die Lohnverrechnung relevanten Problemstellen in einem ausführlichen Frage-Antwort-Programm behandelt.

Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen

- Zusätzlich gibt es – ebenfalls auf dem letzten Stand – ausführliche Informationen zum Thema „Abgabentfall bei älteren Personen“ sowie einen Überblick über „arbeitsrechtliche Besonderheiten“ in Bezug auf diese Personengruppe.
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum **Preis von € 36,30, inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten** bestellt werden.

GmbH-Geschäftsführer/innen und AG-Vorstände in der Personalverrechnung

Stand: 1. September 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. September 2018

- In dieser Unterlage finden Sie ein ausführliches Frage-Antworten-Protokoll sowie abgabenrechtliche Übersichtstabellen zum Thema „handelsrechtliche Geschäftsführer/innen von GmbHs“ und „AG-Vorstände“.
- Erfahren Sie alles, was Sie zur Abwicklung der Personalverrechnung für diese Personengruppen wissen müssen und vieles mehr.
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum **Preis von € 30,80, inklusive Umsatzsteuer und zuzüglich Versandkosten** bestellt werden.

Spezialfragen zu Sachbezügen in der Personalverrechnung

Spezielle Fragen zu „normalen Sachbezügen“ sowie Fragen zu den Themen Zukunftssicherung, Pensionskassenzahlungen, Bezugsumwandlungen, Mitarbeiterbeteiligungen

Stand: 1. September 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. September 2018

- Die Schwerpunktunterlage „*Spezialfragen zu Sachbezügen in der Personalverrechnung*“ behandelt zahlreiche Spezialitäten und Praxisfragen zu den herkömmlichen Sachbezügen (wie Firmen-KFZ, Dienstwohnungen etc.), behandelt aber auch speziellere Bereiche wie „Zukunftssicherungsmaßnahmen“, Pensionskassenbeiträge, Bezugsumwandlungen und „Mitarbeiterbeteiligungen“ (Beleuchtung erfolgt hier aus abgabenrechtlicher Sicht).
- Die Unterlage kann zum Preis von **€ 30,80** (inklusive Umsatzsteuer) zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erworben werden.

Spezialfragen zu Dienstverhinderungen – Auswirkungen auf die Personalverrechnung

Stand: 1. September 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. September 2018

- Die Schwerpunktbroschüre „Spezialfragen zu Dienstverhinderungen“ setzt sich auf **knapp 160 Seiten** mit folgenden Themen auseinander:
 - Wochenendruhe, Wochenruhe, Ersatzruhe,
 - Spezialfragen zu Krankenständen
 - Spezialfragen zum Urlaub,
 - Spezialfragen zu Feiertagen,
 - Spezialfragen zu Arbeitsunfällen,
 - Spezialfragen zum Lohnausfallsprinzip,
 - Spezialfragen zum Thema „Drittschadensregress“,
 - Frage-Antworten-Beispiel-Programm zu den Themen
 - Bildungskarenz und Bildungsteilzeit
 - Pflegekarenz und Bildungsteilzeit,
 - Familienhospizmaßnahmen,
 - Wiedereingliederungsteilzeit,
 - Komplettdarstellung des Themas „Kurzarbeit“.
- Sie können die Unterlage zum Preis von **€ 36,30** brutto (inklusive Umsatzsteuer), zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erwerben.

Spezialfragen zu Sonderzahlungen und sonstigen Bezügen

Stand: 1. September 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. September 2018

- Diese Unterlage wurde eigens für die WIKU-PV-Akademie entwickelt und enthält ein über 250 Fragen und Antworten umfassendes Programm.
- Ergänzt wird dieses Programm noch mit zahlreichen Übersichtstabellen, gelösten Beispielfällen und Judikaturnachweisen zu folgenden Themen:
 - Bearbeitung der praktischen Probleme bei herkömmlichen Sonderzahlungen:
 - Basisbildung von Sonderzahlungen,
 - Rückverrechnung, Aliquotierung und Wegfall von Sonderzahlungen,
 - Ermittlung in speziellen Fällen wie zum Beispiel beim Übergang von Voll- auf Teilzeit bzw. umgekehrt.
 - Wie entsteht eine Betriebsübung und wie kann man sie vermeiden:
 - Anspruchsvorbehalte,
 - Widerrufsvorbehalte
- Abrechnung von Prämien, Bonuszahlungen, Gewinnbeteiligungen und Provisionen in der Personalverrechnung:
 - Sonderzahlung oder laufender Bezug in der Sozialversicherung,
 - Sonstiger Bezug oder laufender Bezug in der Lohnsteuer

- Die „Formel 7“ in der Personalverrechnung (steueroptimiertes Auszahlen von Bonuszahlungen)
- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten und deren abgabenrechtliche Nachwirkungen (Vergleiche, Nachzahlungen und Kündigungsentschädigungen etc.).
- „Golden handshakes“ in der Personalverrechnung.
- Besonders ausführlich wird auf das Thema Vergleichszahlungen, Nachzahlungen und freiwillige Abfertigungen, Golden handshakes sowie auf knifflige Fragen rund um die „normalen“ Sonderzahlungen sowie auf das Thema „Formel 7“ (Prämienoptimierung) eingegangen.
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum **Preis von € 36,30 inklusive** Umsatzsteuer, jedoch zuzüglich Versandkosten bestellt werden.

Davor wurden folgende Unterlagen frisch aktualisiert

Personalverrechnung Arbeiter/innen im Baugewerbe

Unterlage Standardwerk

Unterlage Intensivtraining

Stand: 1. Mai 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Mai 2018

- ◆ Wer sich mit der **Personalverrechnung für Arbeiter/innen im Baugewerbe** auseinandersetzt, für den können diese beiden Unterlagen von Nutzen sein.
- ◆ Das **Standardwerk** setzt sich mit Schwerpunktthemen des Arbeiter-KV im Baugewerbe auseinander (Dienstreise, Zulagen und Zuschläge, Überstunden, Arbeitszeitmodelle, Krankenstand, Weihnachtsremuneration etc.), es werden jedoch auch BUAG-Themen (Urlaub, Winterfeiertage und Schlechtwetter) behandelt. Dieses Werk umfasst **158 Seiten**.
- ◆ Die „**Intensivtrainings-Unterlage**“ ist eine sehr umfangreiche Beispielsammlung zu den im Standardwerk angesprochenen Themen. Dieses Werk **umfasst 123 Seiten**.
- ◆ Beide Unterlagen können einzeln zu je **€ 36,30** (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten) oder in der Kombination zu **€ 67,10** (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten) in unserem Skriptenshop unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at bezogen werden.

Personalverrechnung im Gastgewerbe Standardunterlage und Trainingsunterlage

Stand: 1. Mai 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Mai 2018

- Die Personalverrechnung im Gastgewerbe weist viele Spezialitäten auf.
- Mit insgesamt zwei Unterlagen werden jene Punkte ausgearbeitet dargestellt, auf die es in der Praxis wirklich ankommt.
- Die Unterlage *„Personalverrechnung im Gastgewerbe – Standardunterlage“* (PVgast standard) umfasst 226 Seiten und erläutert die Rechtslage der interessantesten und wichtigsten Themen rund um die Personalverrechnung im Gastgewerbe auf dem allerletzten Stand (samt Lohntabellen sämtlicher Bundesländer und Zusatzkollektivverträgen).
- Diese Unterlage ist um **€ 36,30** (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten) erhältlich.
- Die Unterlage *„Personalverrechnung im Gastgewerbe - Intensivtraining“* (PVgast intensiv) umfasst 200 Seiten und erläutert ausschließlich anhand von gelösten Praxisfällen und Praxisfragen und Vertragsmustern die Rechtslage rund um die Personalverrechnung im Gastgewerbe.
- Diese Unterlage ist um **€ 36,30** (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten) erhältlich.
- Preisvorteil bei Bestellung beider Unterlagen:
- Wenn Sie beide Unterlagen bestellen, kosten diese zusammen **€ 67,10 (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten)**.
- Über Bestellungen freuen wir uns unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at

Beendigung von Dienstverhältnissen aus der Sicht der Personalverrechnung - Casebook

Stand: 1. April 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. April 2018

- Das Modul **„Beendigung von Dienstverhältnissen“** im Rahmen der PV-Akademie bildet zumeist auch den Schlusspunkt dieser Fortbildungsreihe.
- Auf **155 Seiten** wird im Rahmen von „Frage-Antwort-Programmen“ die Rechtsprechung der letzten 10 bis 15 Jahre, die für die Praxis von Bedeutung ist, in Form von **Praxisfällen** aufbereitet.
- Es geht dabei um **sehr anspruchsvolle Fragen** zu den Themenbereichen der Abfertigung ALT, der Ausbildungskostenrückersätze, Konkurrenzklauseln, Kündigungen, einvernehmlichen Auflösungen, Befristungen, Entlassungen,....
- Diese Unterlage kann zum Preis von € 36,30 inklusive 10 % Umsatzsteuer und zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at bestellt werden.

Insolvenz aus Sicht der Personalverrechnung

Stand: 1. April 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. April 2018

- Die Unterlage „**Insolvenz aus Sicht der Personalverrechnung**“ zum **gleichnamigen** Modul der PV-Akademie, welches ebenfalls im Rahmen der PV-Akademie angeboten wird, soll interessierten Personen einen **schnellen Einstieg** in diese Materie ermöglichen.
- Der Fokus dieser Unterlage liegt eher im Bereich des „Überblickes“, denn im Bereich von Detailfragen.
- Schwerpunkt dieser Unterlage sind das Kennenlernen der Begriffe im Insolvenzverfahren, weiters die insolvenzrechtliche Qualifikation von Ansprüchen, die Sonderstellung von bestimmten Dienstverhältnissen sowie die Lohnverrechnungsabgaben im Rahmen der einzelnen Insolvenzstadien.
- Beispiele zu den wichtigen Themen runden diese Unterlage, die 65 Seiten umfasst, ab.
- Sie können diese Unterlage zum Preis von € 30,80 (inklusive Umsatzsteuer), zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at bestellen.

Personalverrechnung im Güterbeförderungsgewerbe

Stand: 1. März 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. März 2018

- Die Lohnverrechnungstechnischen Aspekte des **Kollektivvertrages im Güterbeförderungsgewerbe** sind Gegenstand dieser Trainingsunterlage.
- Ausführlich wird auf die Themen „Arbeitszeit“, „Dienstreisen“, „Sonderzahlungen“ etc. in dieser Branche eingegangen und zwar sowohl aus Sicht der Arbeiter/innen sowie der Angestellten.
- Diese Unterlage ist zum Preis von € 36,30 (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten) erhältlich (Bestelladresse: kaethe.kurzboeck@wikutraining.at).

Dienstreise - Intensivtraining

Stand: 1. März 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. März 2018

- Die Trainingsunterlage „Dienstreise – Intensivtraining“ umfasst **auf 120 Seiten** sowohl einen **ausführlichen Erklärungsteil** als **auch über 70 gelöste und ausführlich kommentierte Praxisfälle und Problemstellungen**.
- Es werden alle wesentlichen abgabenrechtlich relevanten Lohnverrechnungsthemen der Dienstreise behandelt wie z. B. Dienstreisen mit und ohne lohngestaltende Vorschriften, Fahrtkostenregelungen, 24-Stunden oder Kalendertagsregelung, Auslandsdienstreisen, Fahrtkostenregelungen in allen Variationen etc.
- Die Unterlage kostet € 36,30 (inklusive Umsatzsteuer und zuzüglich Versandkosten) und kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at bestellt werden.

Personalverrechnung Arbeitskräfteüberlassung

Standardwerk - Intensivtraining

Stand: 1. März 2017 –

Nächste Aktualisierung geplant: 1. März 2018

- Der *Arbeiterkollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung* ist Gegenstand dieser beiden Unterlagen.
- In der "**Standardunterlage**" werden die wesentlichen Bestimmungen des Arbeiterkollektivvertrages für die Personalverrechnungspraxis erläutert, in der „**Trainingsunterlage**“ werden zusätzlich **über 90 gelöste Beispiele** zum Trainieren der einzelnen Bestimmungen angeboten.
- Zusätzlich wird auch das Thema "Kommunalsteuer und Arbeitskräfteüberlassung" in beiden Unterlagen aufgearbeitet.
- Auch werden - allerdings nicht schwerpunktmäßig - Vergleiche zu den Bestimmungen des Angestellten-Kollektivvertrages (überlassene Angestellte) gezogen.
- Jede Unterlage kann einzeln für sich zum Preis von je € 36,30 brutto (inklusive Umsatzsteuer), jeweils zuzüglich Versandkosten oder gemeinsam zum Preis von € 67,10 brutto (inklusive Umsatzsteuer), zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at bestellt werden.

Lohnpfändung Intensivtraining

Unterlage aus der WIKU-PV-Akademie-Edition

Stand: 1. Februar 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Februar 2018

Diese Trainingsunterlage enthält praktisch gesehen zwei große Inhaltskreise:

1) Intensives Frage- und Antwortenprogramm:

- Auf knapp 130 Seiten finden Sie ein über 350 Fragen und Antworten umfassendes Intensivprogramm, welches mögliche und unmögliche Fragen zu diesem Thema aus der Perspektive der Lohnverrechnung behandelt.
- Das Thema „Privatinsolvenz“ befindet sich genauso darunter wie z. B. der Umgang mit Sachbezügen aus pfändungsrechtlicher Sicht bzw. Leistungen von dritter Seite, Unterhaltspfändungen etc.

2) Praxisteil:

- Auf knapp 50 Seiten finden Sie 31 gelöste und intensiv kommentierte Praxisfälle, mittels welchen Sie das im „Frage-Antworten-Programm“ Gelesene praktisch erproben können.
- Der Preis der Unterlage beträgt € 48,40 inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten.
- Über Bestellungen freuen wir uns unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at.



Impressum

- ◆ Periodisches Medienwerk: WIKU-Personal-aktuell-Arbeitskräfteüberlassung“.
- ◆ Dieses Magazin informiert viermal jährlich über die Besonderheiten der Personalverrechnung in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung.
- ◆ Herausgeber und Eigentümer: Wilhelm Kurzböck, Inhaber des Einzelunternehmens „WIKU-Training“, Martinstraße 23, 4209 Engerwitzdorf, Tel. Nr. 0664/35-63-426, Fax Nr. 07235/67-9-86,
- ◆ Homepage: www.wikustraining.at,
- ◆ Ein Abo läuft immer von 1. Jänner bis 31. Dezember eines Jahres.
- ◆ **Der Preis des Abos beträgt ab 1.1.2018 beträgt € 42,00 brutto (inklusive 10 % Umsatzsteuer) pro Jahr.**
- ◆ Dieses File darf nur innerhalb eines Unternehmens (nicht Konzern) weitergeschickt werden.
- ◆ Die hier abgedruckten Artikel sind urheberrechtlich geschützt.