

NEWSLETTER 1/2017

Was hat sich mit Jahresbeginn im Bereich Lohnverrechnung geändert? Welche Neuerungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht wirken sich bei Ihnen aus? Was Sie unbedingt wissen und beachten sollten, das lesen Sie in diesem TPA Newsletter:

1. Wichtige Werte 2017 in der Lohnverrechnung	1
2. Was ändert sich aktuell bei Sachbezügen?	3
3. Was sonst aktuell zu beachten ist.	5
4. Interessantes aus dem Wartungserlass 2016 zu den Lohnsteuerrichtlinien	9
5. Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz ab 2017	10

1. Wichtige Werte 2017 in der Lohnverrechnung

1.1. Beitragsrechtliche Werte

Die wichtigsten veränderlichen Werte für das Jahr 2017 betragen (im Vergleich mit dem Vorjahr):

	Werte 2016	Werte 2017
Geringfügigkeitsgrenze täglich	EUR 31,92	Entfällt ab 1.1.2017
Geringfügigkeitsgrenze monatlich	EUR 415,72	EUR 425,70
Dienstgeberabgabe: Grenzwert für Pauschbetrag	EUR 623,58	EUR 638,55
Höchstbeitragsgrundlage täglich	EUR 162,00	EUR 166,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich	EUR 4.860,00	EUR 4.980,00
Höchstbeitragsgrundlage (jährlich) für Sonderzahlungen (für echte und freie DN)	EUR 9.720,00	EUR 9.960,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlung	EUR 5.670,00	EUR 5.810,00

1.2. Tägliche Geringfügigkeitsgrenze entfällt

Mit 1.1.2017 entfällt die tägliche Geringfügigkeitsgrenze. Für fallweise Beschäftigungen oder Beschäftigungen, die weniger als einen Monat andauern, gilt daher nur noch die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (2017: EUR 425,70).

1.3. Ausgleichstaxe erhöht

Unternehmen, die 25 DienstnehmerInnen oder mehr haben, müssen einen sogenannten begünstigten behinderten Dienstnehmer (mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 %) einstellen. Tun sie das nicht, so wird eine Ausgleichstaxe fällig. Ab 2017 sind das folgende Beträge pro Monat und pro behindertem Dienstnehmer, der einzustellen wäre:

- Dienstgeber mit 25 bis 99 Dienstnehmern EUR 253,00;
- Dienstgeber mit 100 bis 399 Dienstnehmern EUR 355,00;
- Dienstgeber mit 400 und mehr EUR 377,00.

NEWSLETTER 1/2017

1.4. Auflösungsabgabe steigt

Die Auflösungsabgabe bei „schädlicher“ Beendigung des Dienstverhältnisses beträgt 2017 bereits EUR 124,00 (EUR 121,00 im Jahr 2016). Für Dienstverhältnisse, die der BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungs-Kasse) unterliegen, ist weiterhin keine Auflösungsabgabe zu leisten. Achtung: Das Bonus-Malus-System (ab 1.1.2018) – siehe Punkt 3 in diesem Newsletter – kann zur Vordoppelung der Auflösungsabgabe führen!

1.5. Beitragssatz Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer bei niedrigem Einkommen

Folgende Beitragssätze gelten aktuell:

■	bis EUR 1.342,00	0 %
■	von EUR 1.342,01 bis EUR 1.464,00	1 %
■	von EUR 1.464,01 bis EUR 1.648,00	2 %
■	ab EUR 1.648,01	3 %

1.6. Dienstgeberbeitrag zum FLAF wird gesenkt

Mit 1.1.2017 ist der Dienstgeberbeitrag (DB) zum Familienlastenausgleichsfonds von 4,5 % auf 4,1 % gesenkt worden. Mit 1.1.2018 wird der DB noch weiter auf 3,9 % bzw. im Bonusfall auf 3,8 % gesenkt.

1.7. Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag bleibt gleich

2017 bleiben die Beitragssätze des Dienstgeberzuschlages (DZ) zum Dienstgeberbeitrag (DB) gleich hoch wie im Jahr 2016.

1.8. E-Card Service-Entgelt wird wieder valorisiert

Dienstgeber sind verpflichtet, pro Kalenderjahr ein Service-Entgelt für die E-Card ihrer Dienstnehmer einzuhoben. Im November 2017 wird das Service-Entgelt für die E-Card 2018 fällig. Der Betrag wird auf EUR 11,35 angehoben. Die Beitragspflicht für mitversicherte Angehörige ist bereits mit dem Jahr 2013 entfallen.

1.9. Pensionsabfindung: Grenzbetrag bleibt gleich

Die Barwertfreigrenze – also der Abfindungsgrenzbetrag für die Abfindung der Pension – beträgt auch 2017 unverändert EUR 12.000,00.

1.10. Verzugszinsen für ASVG sinken

Die Verzugszinsen für rückständige Sozialversicherungs-Beiträge sind mit 1.1.2017 auf 3,38 % gesunken und sind somit 4,5 % Punkte niedriger als noch 2016. Dieser geringere Zinssatz ist auch relevant für rückständige Beiträge aus Beitragszeiträumen, die vor dem 1.1.2017 liegen, sofern sie zu diesem Zeitpunkt nicht bereits vorgeschrieben sind.

1.11. Entgeltgrenze für Konkurrenzklause

Eine Konkurrenzklause kann nur dann rechtswirksam vereinbart werden, wenn das monatliche Entgelt des Dienstnehmers im Jahr 2017 den Betrag von EUR 3.320,00 ohne anteilige Sonderzahlung (20 x tägliche Höchstbeitragsgrenze EUR 166,00) überschreitet. Bezieht der Dienstnehmer ein geringeres Entgelt, so kann eine vereinbarte Konkurrenzklause nicht angewandt werden. Das gilt auch bei Unterschreitung wegen einer Teilzeitbeschäftigung.

NEWSLETTER 1/2017

1.12. Sozial- und Weiterbildungsfonds – Beitragspflicht bei Arbeitskräfteüberlassung nun auch für Angestellte

Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt sind, können unter bestimmten Voraussetzungen Unterstützung durch den Sozial- und Weiterbildungsfonds beziehen.

Unternehmen, die Arbeitnehmer an Dritte überlassen, müssen dafür Beiträge an den Fonds zahlen. Für überlassene Arbeiter wird bereits seit 2013 ein Beitrag eingehoben, für überlassene Angestellte begann die Beitragspflicht nun mit 1.1.2017.

Der Beitragssatz für Arbeiter und Angestellte beträgt 2017 0,80 % der allgemeinen Beitragsgrundlage nach dem ASVG (bis zur Höchstbeitragsgrundlage EUR 4.980,00) zuzüglich Sonderzahlungen.

2. Was ändert sich aktuell bei Sachbezügen?

2.1. Sachbezug bei Firmen-PKW

Wenn der Dienstnehmer die Möglichkeit hat, den Firmen-PKW auch für Privatfahrten zu nutzen, so ist dafür seit 1.1.2016 ein Sachbezug in der Höhe von 2 % der tatsächlichen Anschaffungskosten des PKW (höchstens EUR 960,00 pro Monat) anzusetzen. Aber: Falls der CO₂-Emissionswert eines 2017 neu zugelassenen KFZ bei höchstens 127 g/km liegt, so beträgt der Sachbezug weiterhin 1,5 % der tatsächlichen Anschaffungskosten des PKW (höchstens EUR 720,00 pro Monat).

Für die private Verwendung eines Elektroautos kommt kein Sachbezug zum Ansatz.

Der maßgebliche Emissionswert vermindert sich – beginnend mit 2017 – jährlich um 3 g/km. Für die Ermittlung des Sachbezugs ist die CO₂-Emissionswertgrenze des Kalenderjahres der Anschaffung entscheidend. Für den Sachbezug 2016 war daher maßgeblich, ob der vorhandene PKW einen Emissionswert von höchstens 130 g/km hat – unerheblich ist, in welchem Jahr der PKW angeschafft wurde. Dieser Sachbezug ist sowohl sozialversicherungs- als auch lohnsteuerpflichtig.

Kann der Dienstnehmer nachweisen, dass er den Firmen-PKW nicht mehr als 500 km pro Monat für Privatfahrten nutzt (einschließlich Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte), so ist der Sachbezug mit 0,75 % bzw. 1 % der Anschaffungskosten (höchstens EUR 480,00 bzw. EUR 360,00 pro Monat) anzusetzen. Damit der „halbe“ Sachbezugswert anerkannt wird, ist jedoch entweder das Führen eines lückenlosen Fahrtbuches oder die Vorlage anderer geeigneter Nachweise Voraussetzung.

Kann der Dienstnehmer abwechselnd verschiedene arbeitgebereigene Fahrzeuge nutzen, sind

- der Durchschnittswert der Anschaffungskosten aller Fahrzeuge und
- der Durchschnittswert des auf die Fahrzeuge anzuwendenden Prozentsatzes maßgebend.

Wenn unter diesen Fahrzeugen ein Fahrzeug mit einem Sachbezug von 2 % ist, ist ein Sachbezug von maximal 960,00 Euro anzusetzen. In allen anderen Fällen ist ein Sachbezug von maximal 720,00 Euro anzusetzen.

2.2. KFZ-Sachbezüge bei wesentlich beteiligten GesellschafterInnen

Mit Wirkung ab 1.1.2017 ist der KFZ-Sachbezug bei wesentlich beteiligten Gesellschafter/innen als Geschäftsführer ausschließlich nach der Sachbezugswerteverordnung zu bewerten. Dies kann Auswirkungen im Bereich der Lohnnebenkosten und der Einkommensteuer haben.

NEWSLETTER 1/2017

2.3. Kostenbeiträge bei Sachbezugs-PKW

Leistet ein Dienstnehmer **monatliche** Kostenbeiträge zum Sachbezug, so kürzt dieser Kostenbeitrag grundsätzlich den Sachbezug. Bei einem PKW, der die Angemessenheitsgrenze von EUR 48.000,00 überschreitet, ist der monatliche Kostenbeitrag nach Ansicht des BMF vor Wahrnehmung des Höchstbetrages von EUR 960,00 bzw. EUR 480,00 zu berücksichtigen. Er geht somit ganz oder teilweise „ins Leere“.

Bei **einmaligem** Kostenbeitrag bestand bis **31.12.2015** das Wahlrecht,

- ob dieser auf acht Jahre verteilt bei der laufenden Sachbezugsbewertung abgezogen, oder
- ob der Sachbezugswert von vornherein von den gekürzten Anschaffungskosten berechnet wird.

Als Sachbezug war der Wert nach der günstigeren Variante anzusetzen.

Seit 1.1.2016 ist der Sachbezugswert von den um den Kostenbeitrag geminderten Anschaffungskosten zu rechnen.

2.4. Sachbezug bei Dienstwohnungen: die aktuellen Werte

Für 2017 sind folgende Quadratmeterpreise anzusetzen:

Bundesland	Richtwert	Bundesland	Richtwert
Burgenland	EUR 4,92	Steiermark	EUR 7,44
Kärnten	EUR 6,31	Tirol	EUR 6,58
Niederösterreich	EUR 5,53	Vorarlberg	EUR 8,28
Oberösterreich	EUR 5,84	Wien	EUR 5,39
Salzburg	EUR 7,45		

2.5. Sachbezug bei Parkplätzen

Stellt der Dienstgeber seinen Dienstnehmern einen kostenlosen Parkplatz innerhalb einer parkraumbewirtschafteten Zone („blaue Zone“) zur Verfügung, so ist dafür ein Sachbezug in Höhe von EUR 14,53 pro Monat anzusetzen.

Der Sachbezug kommt für alle Orte mit Parkraumbewirtschaftung zum Tragen,

- wenn das Abstellen von KFZ auf öffentlichen Verkehrsflächen für einen bestimmten Zeitraum gebührenpflichtig ist und
- der vom Arbeitgeber bereitgestellte Parkplatz innerhalb des gebührenpflichtigen Bereichs liegt.

Mit 5.9.2016 führte Wien-Währing die flächendeckende Kurzparkzone ein. Daher ist nun auch im 18. Bezirk von einer flächendeckenden Parkraumbewirtschaftung im Sinne der Sachbezugswerteverordnung, BGBl II 2001/416, auszugehen. Folglich ist Arbeitnehmern in Wien-Währing für die Zurverfügungstellung von arbeitgebereigenen oder vom Arbeitgeber angemieteten Garagen- oder Abstellplätzen nunmehr ebenfalls ein Sachbezugswert in Höhe von € 14,53 monatlich zuzurechnen.

2.6. Sachbezug bei Zinersparnissen bei Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberkrediten

Gewährt ein Dienstgeber seinem Arbeitnehmer einen unverzinsten oder zinsverbilligten Kredit oder Gehaltsvorschuss, der den Wert von EUR 7.300,00 übersteigt, so ist vom übersteigenden Wert ein Sachbezug anzusetzen. Die Zinersparnis ist auch für das Jahr 2017 mit einem Prozentsatz von 1 % zu berechnen.

NEWSLETTER 1/2017

3. Was sonst aktuell zu beachten ist...

3.1. ...im Arbeitsrecht:

3.1.1. Neues Bonus-Malus-System

Mit 1.1.2018 wird ein Bonus-Malus-System eingeführt werden, sofern bundesweit mit 30.6.2017 die Beschäftigungsquote älterer Personen bestimmte festgelegte Zielwerte nicht erreicht.

Das Bonus-Malus-System wird aber nur Betriebe betreffen, die durchschnittlich 25 vollversicherte (freie) Dienstnehmer beschäftigen und deren Anteil von über 55-jährigen Beschäftigten unter dem Branchenschnitt liegt. Bei diesen Betrieben kommt der Malus zum Tragen – die Auflösungsabgabe verdoppelt sich.

Unternehmen, die den Branchenschnitt erreichen, erhalten dagegen einen Bonus: der Dienstgeberbeitrag, der mit 1.1.2017 auf 4,1 % und mit 1.1.2018 auf 3,9 % gesenkt wird, wird um weitere 0,1% auf 3,8 % (ab 2018) gesenkt.

Als Beobachtungszeitraum für einen eventuellen Bonus oder Malus im Jahr 2018 gilt die erreichte Dienstgeberquote für den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017.

Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger wird jedes Unternehmen mit durchschnittlich mehr als 25 Dienstnehmern (ohne Lehrlinge und Rehabilitationsgeldbezieher) über den Anteil der über 55-Jährigen bis zum 30.9. eines jeden Jahres informieren (erstmals per 30.9.2016).

Konkret wird über die zuletzt ermittelten Quoten hinsichtlich des Anteils der über 55-Jährigen an allen Beschäftigten informiert, und zwar

- als Gesamtquote (für alle Dienstgeber mit im Durchschnitt mehr als 25 DN)
- als Branchenquoten
- als Dienstgeberquoten (für jeden einzelnen Dienstgeber gesondert).

Jeder Dienstgeber wird bis 30.9.2017 darüber informiert sein, ob er die jeweilige Branchenquote unter- oder überschreitet.

3.1.2. Kinderbetreuungsgeld-Konto und Familienzeitbonus: Pauschale entfällt

Für Geburten ab 1.3.2017 gibt es beim Kinderbetreuungsgeld (KBG) keine Pauschalvarianten mehr, sondern ein flexibles Kinderbetreuungsgeld-Konto. Nur das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bleibt in seiner jetzigen Form bestehen. Es gibt auch einen Partnerschaftsbonus, wenn sich die Eltern das KBG teilen. Für Geburten bis 28.2.2017 bleibt das derzeitige Pauschalssystem weiter bestehen.

Neu ist, dass beide Elternteile während der Familienzeit unmittelbar nach der Geburt („Papamonat“) das Kinderbetreuungsgeld gleichzeitig beziehen können. Auf den Papamonat besteht jedoch kein Rechtsanspruch, es bedarf einer Vereinbarung zwischen Vater und Arbeitgeber. Der Vater erhält während des Papamonats den sogenannten Familienzeitbonus, auf den man jedoch nicht zusätzlich zum KBG Anspruch hat. Dieser Bonus wird vorrangig gewährt und reduziert den Tagesbetrag für das KBG entsprechend.

3.1.3. Erhöhung des Kostenersatzes bei Drittschuldnererklärung

Der Kostenersatz für die Drittschuldnererklärung wird per 2.1.2017 von derzeit EUR 25,00 (bei wiederkehrenden und bestehenden Forderungen) bzw. EUR 15,00 (in allen anderen Fällen) auf EUR 35,00 bzw. EUR 25,00 erhöht.

NEWSLETTER 1/2017

3.1.4. Neues beim Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZ)

Zur Erleichterung der Wiedereingliederung nach einem langen Krankenstand können Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab 1.7.2017 eine Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) vereinbaren (Achtung: kein Rechtsanspruch).

Voraussetzungen sind

- ein mindestens sechswöchiger Krankenstand
- die Bestätigung der Arbeitsfähigkeit im Rahmen der WIETZ
- die Erstellung eines Wiedereingliederungsplans und
- die Beratung durch Arbeitsmediziner/arbeitsmedizinischen Dienst oder fit2work

Die bisherige Normalarbeitszeit muss mindestens um 25 % bzw. höchstens um 50 % reduziert werden. Die WIETZ dauert maximal 6 Monate (zuzüglich einmaliger Verlängerungsmöglichkeit um höchstens 3 Monate).

Der Arbeitnehmer hat während der WIETZ Anspruch auf das aliquot entsprechend der Arbeitszeit gekürzte Entgelt. Zusätzlich erhält er von der Krankenversicherung ein Wiedereingliederungsgeld (~ Krankengeld entsprechend der Arbeitszeitverkürzung), das vom chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers zu bewilligen ist. Den Arbeitgeber treffen keine Mehrkosten. Er hat aber entsprechend der tatsächlichen Arbeitsleistung aliquote Lohn- und Lohnnebenkosten zu tragen. Für die WIETZ besteht ein Motivkündigungsschutz des Arbeitnehmers.

3.1.5. Auflage von Arbeitnehmerschutzbestimmungen

Unternehmen müssen bestimmte Gesetze und Verordnungen (zB ASchG, AZG, ARG, MSchG, KJBG) in allen Betriebsstätten aushängen oder elektronisch zugänglich machen. Diese Pflicht soll nach einem Gesetzesentwurf mit 1.7.2017 entfallen – allerdings nicht hinsichtlich der Bestimmungen für Lenker.

3.1.6. BMSVG-Pflicht bei Wiedereintritten innerhalb von 12 Monaten bzw. bei fallweise beschäftigten Personen

Wenn innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen wird, beginnt die Beitragspflicht bereits mit dem ersten Tag des Nachfolgearbeitsverhältnisses. Dies unabhängig von der Dauer des ersten Arbeitsverhältnisses und jener des Nachfolgedienstverhältnisses. Somit sind auch fallweise beschäftigte Personen zumindest ab dem zweiten Beschäftigungstag pflichtig in der Betrieblichen Vorsorgekasse.

Diese Änderung ist mit Veröffentlichung der OGH-Entscheidung rückwirkend ab 10.6.2016 in Kraft getreten.

3.1.7. Kollektivvertrag Handel – Änderungen bei der Entlohnung von Provisionsempfängern

Seit 1.1.2017 müssen Angestellte, die neben dem Fixum auch Provision beziehen, mindestens 75 % ihres kollektivvertraglichen Mindestgehalts als Fixum bekommen. Insgesamt muss das ausbezahlte Gehalt (Fixum und Provision) am Monatsende zumindest 100 % des kollektivvertraglichen Mindestgehalts betragen.

Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2017 begründet wurden, sind spätestens bis 1.4.2017 so umzustellen, dass das monatliche Fixum mindestens 75 % des zustehenden kollektivvertraglichen Mindestgehalts beträgt. Diese Angestellten müssen ebenfalls ab dem 1.1.2017 mindestens 100 % des zustehenden kollektivvertraglichen Mindestgehalts in Form von Fixum und Provisionen erhalten.

Bei Angestellten, die in der Beschäftigungsgruppe 4 oder höher eingestuft sind, kann entweder die neue Regelung herangezogen werden, oder ein „Gehaltsmodell“, das Provisionen beinhaltet.

NEWSLETTER 1/2017

Den Angestellten, die neben der Provision ein Fixum beziehen, gebühren ab 1.1.2017 Sonderzahlungen in Höhe des kollektivvertraglichen Novembermindestgehalts (Weihnachtsremuneration) bzw. in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 30. Juni gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgehalts (Urlaubsbeihilfe).

3.2. ...im Sozialversicherungsrecht:

3.2.1. Neues Merkblatt zur familienhaften Mitarbeit in Betrieben

Im Juni 2016 haben der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, die Wirtschaftskammer Österreich sowie das Bundesministerium für Finanzen ein akkordiertes Merkblatt über die familienhafte Mitarbeit herausgegeben, das eine gute Orientierungshilfe für die Einzelfallbeurteilung bietet. Dieses Merkblatt kann ebenso wie eine Mustervereinbarung ua. über die Homepage der Wirtschaftskammer abgerufen werden.

Neben Ehegatte/-gattin und eingetragendem Partner/Partnerin, die grundsätzlich im Rahmen der so genannten ehelichen Beistandspflicht unentgeltlich im Unternehmen des Partners mitarbeiten können, ist auch bei Lebensgefährten die Begründung eines Dienstverhältnisses eher als Ausnahme anzusehen.

Auch bei Kindern geht man von einer Mitarbeit auf Grund der familiären Beziehung aus. Wird ein Dienstverhältnis vereinbart, so muss dieses – ebenso wie bei Ehegatten und Lebensgefährten – zu fremdüblichen Konditionen vereinbart werden.

Künftig gilt zusätzlich bei Eltern, Großeltern und Geschwistern die Annahme, dass bei einer kurzfristigen, unentgeltlichen Aushilfe kein (sozialversicherungspflichtiges) Dienstverhältnis (DV) vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass die aushelfenden Angehörigen entweder bereits eine Pension oder Vergleichbares beziehen, sich in Ausbildung befinden oder selbst einer voll versicherten Tätigkeit nachgehen. Auch bei sonstigen Verwandten (zB Schwiegerkindern, Schwagern/Schwägerinnen, Nichten/Neffen) ist von keinem DV auszugehen, wenn ausdrücklich (am besten schriftlich) vereinbart wurde, dass die Mithilfe unentgeltlich erfolgt.

Bei Kapitalgesellschaften (GmbHs und AGs) ist eine familienhafte Mitarbeit generell nicht möglich.

3.2.2. Halbierung der Beitragslast bei Aufschub des Pensionsantritts

Tritt ein Dienstnehmer oder auch Unternehmer seine Alterspension nicht an, sondern bleibt über das Pensionsantrittsalter hinaus im Erwerbsleben, so halbieren sich seit 1.1.2017 der DG- und DN-Beitrag sowie der Eigenbeitrag bei Selbständigen zwischen dem 60. und 63. Lebensjahr (bei Frauen) und zwischen dem 65. und 68. Lebensjahr (bei Männern).

Trotz der Halbierung des Pensionsversicherungs-Beitrages wird der gesamte Beitrag auf dem Pensionskonto gutgeschrieben (die Differenz trägt der Bund). Für die Lohnverrechnung ist eine Bestätigung vom Pensionsversicherungsträger über den Pensionsanspruch und den Bonusstatus erforderlich.

3.3. ...im Steuerrecht und bei den Lohnnebenkosten:

3.3.1. Kommunalsteuerpflicht bei Dienstnehmerüberlassung ins Ausland

In einem Erkenntnis aus dem Jahr 2015 entschied der Verwaltungsgerichtshof, dass für Mitarbeiter, die von einem österreichischen Unternehmen zur Arbeitsleistung ins Ausland überlassen wurden, keine Kommunalsteuer (KommSt) anfällt. Als Begründung führte der VwGH an, dass das Unternehmen in der Betriebsstätte des ausländischen Unternehmens eine kommunalsteuerliche Betriebsstätte begründet hat und die Dienstnehmer somit keiner inländischen Betriebsstätte zuzuordnen waren. Damit war das Erfordernis gemäß § 1 KommStG nicht erfüllt.

NEWSLETTER 1/2017

TPA Tipp:

Unternehmen, die für ihre ins Ausland überlassenen Mitarbeiter bisher KommSt abgeführt haben, können diese auf Grund der VwGH-Entscheidung für Jahre bis einschließlich 2016 zurückfordern. Die Verjährungsfrist beträgt – sofern kein Bescheid ausgestellt wurde – 5 Jahre. Die Verjährung beginnt mit Ende des jeweiligen Monats zu laufen.

Mit 1.1.2017 tritt eine Gesetzesänderung in Kraft: bei Arbeitskräfteüberlassung ins Ausland besteht bis zu 6 Monate KommSt-Pflicht in Österreich – erst ab dem 7. Monat entfällt sie. Dasselbe gilt auch für Inlandsüberlassungen – die KommSt-Pflicht wechselt erst nach 6 Monaten in die Gemeinde des Beschäftigetriebes.

3.3.2. Steuerfreie Aushilfe in Betrieben

Werden Personen, die bereits vollversichert tätig sind, an höchstens 18 Tagen pro Kalenderjahr geringfügig in einem (anderen) Unternehmen als Aushilfe tätig, um Spitzenzeiten abzudecken, so sind diese Einkünfte steuerfrei. Voraussetzung ist weiters, dass das beschäftigende Unternehmen an nicht mehr als 18 Tagen pro Kalenderjahr steuerfreie Aushilfen beschäftigt.

An Lohnnebenkosten fällt für den Dienstgeber nur die Dienstgeberabgabe an (16,4 %, wenn in einem Monat die 1,5 fache Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird), nicht hingegen die weiteren Lohnnebenkosten (UV, KommSt, DB, DZ).

Die Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung bleiben weiterhin aufrecht. Für das Jahr 2017 werden diese noch den Aushilfen direkt vorgeschrieben, ab 1.1.2018 ist der Dienstgeber verpflichtet, für die Tage der steuerfreien Aushilfe (höchstens 18 Tage) diese Sozialversicherungsbeiträge an die GKK abzuführen.

3.3.3. Mitarbeiterrabatte von dritter Seite richtig versteuern

■ Steuerfreie Mitarbeiterrabatte von verbundenen Konzernunternehmen

Innerhalb eines Konzerns mit mehreren verselbstständigten Betriebszweigen genießen die Mitarbeiter die 20%ige Freigrenze und den EUR 1.000-Freibetrag auch für andere Geschäftssparten (zB die Marktmitarbeiter eines Handelsriesen für verbilligte Reisen von der Touristiktochter). Wenn auf unterschiedliche Produktgruppen oder Dienstleistungen unterschiedliche Rabatte von bis zu 20 % und darüber hinaus gewährt werden, könnten die Freigrenze und der Freibetrag auch nebeneinander zur Anwendung kommen.

■ Steuerpflichtige Mitarbeiterrabatte von fremden Drittunternehmen

Vor allem Arbeitnehmer bloß vermittelnder Dienstleistungsunternehmen sind durch die neue Steuerbefreiung für Mitarbeiterrabatte nicht umfasst.

3.3.4. Altersteilzeit und übernommene Sozialversicherungsbeiträge

Nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH) stellt der übernommene SV-Dienstnehmeranteil im Rahmen einer gesetzlichen Altersteilzeit (ATZ) einen „Vorteil“ dar, der bei DB/DZ/KommSt zu erfassen ist. Der VwGH vertritt die Ansicht, dass die Übernahme der SV-Beiträge freiwillig erfolgt – der Arbeitgeber diese also nicht übernehmen hätte müssen.

Welche Folgen hat das VwGH-Urteil für die Abrechnung?

- Entweder der Dienstnehmer muss künftig kostenmäßig auch den SV-DN-Anteil tragen, der auf die Gehaltslücke entfällt – Folge:
 - die ATZ wird für den Dienstnehmer teurer; oder
- der Dienstgeber übernimmt – wie schon bisher – den SV-DN-Anteil, der auf die Gehaltslücke entfällt – Folge:
 - die ATZ wird für den Dienstgeber teurer, da er für diesen übernommenen SV-DN-Anteil Lohnnebenkosten zahlen muss.

NEWSLETTER 1/2017

Fraglich ist, ob das AMS die übernommenen Zusatzkosten auch dann weiterhin fördern wird, wenn der Dienstgeber den SV-DN-Anteil, der auf die Gehaltslücke entfällt, übernimmt. Im Bereich der Lohnsteuer liegt nach BMF-Ansicht im Ergebnis kein steuerpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis vor.

4. Interessantes aus dem Wartungserlass 2016 zu den Lohnsteuerrichtlinien

4.1. Trinkgelder

Trinkgelder sind unter bestimmten Voraussetzungen steuerpflichtig: nämlich dann, wenn das Trinkgeld durch den Arbeitgeber bestimmt wird – zB durch die ausgestellte Rechnung – in einer Höhe, die nicht der Kunde festgelegt hat. Denn damit mangelt es an der notwendigen Freiwilligkeit.

4.2. Essensgutscheine und Dienstreisen

Grundsätzlich reduzieren steuerfreie Essensgutscheine den abgabenfreien Teil des Taggeldes. Nunmehr wird jedoch klar gestellt, dass dies nicht für Essensgutscheine gilt, bei denen der „kleine Essensbon-Freibetrag“ zur Anwendung kommt (EUR 1,10 pro Tag).

4.3. Begräbniskostenzuschuss

Erst mit der Steuerreform 2015/16 wurde die Steuerfreiheit von Begräbniskostenzuschüssen durch den Arbeitgeber eingeführt. Nun wurde aber – einschränkend – klargestellt, dass keine Steuerfreiheit gegeben ist (für zB Sterbequartale, Sterbegelder), wenn darauf ein Rechtsanspruch (zB durch einen Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung) besteht.

4.4. Sachbezug KFZ

Ist das Anschaffungsdatum – zwecks Feststellung des Grenzwertes für die CO₂-Emission – nicht eindeutig feststellbar, so kann auch ausnahmsweise das Datum der Erstzulassung herangezogen werden.

Unentgeltliches Aufladen von arbeitnehmer- oder arbeitgebereigenen Elektro-KFZ beim Arbeitgeber stellt keinen Sachbezug dar. Ein Kostenersatz des Dienstgebers zwecks Auftankens eines privaten Elektro-KFZ ist jedoch abgabenpflichtig.

4.5. Lohnsteuerliche Betriebsstätte

Arbeitet ein Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers, der keine ertragsteuerliche Betriebsstätte in Österreich unterhält, für diesen ausländischen Arbeitgeber in Österreich, so kann die Wohnung als Betriebsstätte für Lohnsteuerzwecke gelten, wenn der Arbeitgeber ein gewisses Nutzungsrecht daran hat (jedenfalls länger als ein Monat).

Bei Entsendungen innerhalb des Konzerns nach Österreich (zB zur österreichischen Tochtergesellschaft) ist bei Aktivleistungen davon auszugehen, dass die zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten der Tochtergesellschaft nach einem Monat zu einer lohnsteuerlichen Betriebsstätte der Muttergesellschaft werden.

NEWSLETTER 1/2017

5. Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz ab 2017

Mit 1.1.2017 trat das neu geschaffene Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) in Kraft. Es ist auf Sachverhalte anwendbar, die sich nach dem 31.12.2016 ereignen.

Folgende Änderungen bringt das neue Gesetz ua. mit sich:

■ **Ausnahmen vom Entsendebegriff wurden erweitert**

Schon jetzt gab es beim Entsendebegriff Ausnahmen. Mit dem neu geschaffenen Gesetz wurden diese um folgende Punkte erweitert:

Das LSD-BG findet keine Anwendung auf Entsendungen von Dienstnehmern nach Österreich, wenn

- es sich um eine Entsendung im Konzern von kurzer Dauer handelt und der Dienstnehmer ein durchschnittliches Bruttoentgelt von mindestens 125 % der 30 fachen täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage erhält (2017: EUR 6.225)
- die Tätigkeit im Rahmen von **internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen** an Universitäten/pädagogischen Hochschulen/Fachhochschulen ausgeübt wird
- es sich um eine vorübergehende Konzernentsendung von besonderen Fachkräften für höchstens 2 Monate pro Kalenderjahr handelt und die Tätigkeit zum Zwecke
 - der Forschung und Entwicklung,
 - der Abhaltung von Ausbildungen durch die Fachkraft,
 - der Planung der Projektarbeit,
 - des Erfahrungsaustausches,
 - der Betriebsberatung,
 - des Controlling, oder
 - der Mitarbeit im Bereich von für mehrere Länder zuständige Konzernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion

erfolgt.

Von diesem Ausnahmetatbestand ist jedoch nur eine Entsendung zwischen rechtlich selbständigen Unternehmen eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG bzw. § 115 GmbHG erfasst, nicht jedoch die Entsendung in eine rechtlich nicht selbständige Zweigniederlassung in Österreich.

■ **Auch Heimarbeiter fallen in den Anwendungsbereich**

Zukünftig sind vom Anwendungsbereich des LSD-BG neben Haushaltsgehilfen auch Heimarbeiter erfasst.

■ **Überzahlungen neu geregelt**

Im Gesetz ist nun neu geregelt, dass nicht nur Überzahlungen, die auf Dienstvertrag und Betriebsvereinbarung beruhen, für die Beurteilung, ob das zustehende Entgelt gezahlt wurde, angerechnet werden, sondern alle Zahlungen (zB auch Prämien). Überzahlungen können jedoch nur für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum „kompensierend“ wirken und nicht lohnzahlungsübergreifend.

Ausnahmen gelten bei Pauschalentgeltsvereinbarungen bzw. Überstundenpauschalien: Hier gilt das Ende des Deckungsprüfungszeitraumes als „Fälligkeit“. Bei Sonderzahlungen gilt generell das Ende des Kalenderjahres für die Fälligkeit.

■ **Änderungen bei Meldepflichten**

Neu ist, dass die Meldung bei der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) nicht mehr spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme erfolgen muss, sondern nur mehr „vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme“. Ausnahmen bestehen nunmehr auch bei der Meldepflicht im Hinblick auf mehrmalige Entsendungen innerhalb eines kurzen Zeitraums sowie bei einer größeren Anzahl von Auftraggebern. Das Gesetz sieht zukünftig die Möglichkeit der Erstattung von sogenannten Rahmenmeldungen vor.

NEWSLETTER 1/2017

■ Bereithaltspflichten

In Zukunft sind die Lohnunterlagen grundsätzlich immer am Arbeitsort bereitzuhalten.

Bereitzuhalten sind

- Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (Formular A1 oder E 101), sofern für die entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht,
- Entsendemeldung und
- behördliche Genehmigung der Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers (sofern eine solche erforderlich ist).

Eine Ausnahme von dieser Regelung besteht in den in § 21 Absatz 2 LSD-BG genannten Fällen. Sofern in der ZKO-Meldung eine dieser Stellen oder Personen angeführt ist, ist eine dortige Bereithaltung zulässig. Die Unterlagen können im Inland (und nicht am Arbeitsort) bereitgehalten werden bei

- der in der Entsendemeldung genannten Ansprechperson, oder
- einer im Inland eingetragenen Zweigniederlassung, an der der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt, oder
- einer inländischen selbständigen Tochtergesellschaft oder der inländischen Muttergesellschaft eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG oder des § 115 GmbHG, oder
- einem in Inland niedergelassenen berufsmäßigen Parteivertreter (zB Steuerberater, Rechtsanwalt).

Der Arbeitsvertrag kann zukünftig entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitgehalten oder in elektronischer Form zugänglich gemacht werden.

Der Strafrahmen für die Verletzung der ZKO-Meldepflichten und der Pflicht zur Bereithaltung des Nachweises über die Sozialversicherungspflicht im Ausland (zB A1-Formular) und der ZKO wird verdoppelt (EUR 1.000 bis EUR 2.000 pro Arbeitnehmer)

■ Vergleiche und Gerichtsverfahren

Ist ein Entgeltanspruch gerichtsanhängig, muss die Bezirksverwaltungsbehörde das Verfahren wegen Unterentlohnung bis zur Gerichtsentscheidung aussetzen. In den Erläuterungen wurde zudem festgehalten, dass die unter Mitwirkung durch eine überbetriebliche gesetzliche AN-Interessenvertretung (insbesondere AK) geschlossenen Vergleiche für Arbeitgeber die Schuld und damit die Strafbarkeit nach LSD-BG ausschließen.

■ Aliquote Sonderzahlungspflicht auch bei Überlassung

Neu ist, dass es sowohl bei Entsendung als auch bei Überlassung nach Österreich erforderlich ist, dass die kollektivvertraglichen Sonderzahlungen jeweils aliquot zusätzlich zum laufenden Entgelt zu leisten sind. Durch die monatliche Auszahlung der Sonderzahlungen geht die begünstigte Besteuerung für diese Sonderzahlungen verloren.

■ Neue Haftungsregelung im Baubereich

Neu geschaffen wurde eine Auftraggeberhaftung für Entgeltansprüche im Baubereich. Private oder gewerbliche Auftraggeber von Bauleistungen haften für die korrekte Lohnzahlung ihrer **ausländischen** Auftragnehmer. Die Haftung für Sozialversicherungsbeiträge ist durch diese Regelung nicht betroffen, für diese Ansprüche bestehen bereits seit längerem die gesonderten Regelungen im ASVG.

Ist der Auftraggeber nicht auch Auftragnehmer der beauftragten Bauarbeiten (Sub-Beauftragung), so greift die Haftung aber nur dann, wenn der Auftraggeber von der Nichtzahlung des Entgelts wusste oder diese auf Grund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten musste und sich dennoch damit abfand.

NEWSLETTER 1/2017



Dr. Wolfgang Höfle
Steuerberater, Partner

Tel: +43 (1) 58835-146, Fax DW: 506
E-Mail: wolfgang.hoefle@tpa-group.at



Mag. Andrea Rieser
Steuerberaterin, Senior Managerin

Tel: +43 (1) 58835-176, Fax DW: 506
E-Mail: andrea.rieser@tpa-group.at

Dieser Newsletter ist ein Service von TPA
Mit freundlichen Grüßen
Ihr TPA Team

Kontakt:
TPA Steuerberatung GmbH
Praterstraße 62-64
1020 Wien

Wenn Sie künftig weitere steuerliche Informationen erhalten möchten, können Sie hier unseren elektronischen Newsletter bestellen.

www.tpa-group.at
www.tpa-group.com

 Besuchen Sie uns auf Facebook!

IMPRESSUM: Informationsstand Jänner 2017, Änderungen vorbehalten. Ohne Gewähr. Die Informationen sind stark vereinfacht und können die individuelle Beratung nicht ersetzen. Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Wolfgang Höfle, Partner, TPA Steuerberatung GmbH, Praterstraße 62-64, A-1020 Wien, FN 200423s HG Wien. Tel.: +43 (1) 58835-0, Fax: DW 500. Homepage: www.tpa-group.at; Konzeption, Gestaltung: TPA
Copyright © 2017 TPA Steuerberatung GmbH, Praterstraße 62-64, A-1020 Wien
Alle Rechte vorbehalten.