

## NEWSLETTER 1/2018

**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 auch heuer wieder im aktuellen TPA Newsletter.**

1. Wichtige Werte 2018 in der Lohnverrechnung .....	1
2. Was ändert sich aktuell bei Sachbezügen? .....	3
3. Was sonst aktuell zu beachten ist. ....	5
4. Interessantes aus dem Verfügungserlass 2017 zu den Lohnsteuerrichtlinien .....	9
5. Interessantes aus dem Verfügungserlass 2017 zu der Kommunalsteuerinformation .....	11
6. Angleichung von Arbeitern und Angestellten .....	12
7. Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz .....	14
8. Die zentralen sozialpolitischen Punkte des neuen Regierungsprogramms .....	15

### 1. Wichtige Werte 2018 in der Lohnverrechnung

**Welche beitragsrechtlichen Werte sind heuer wichtig für Sie? Informieren Sie sich hier im Überblick:**

#### 1.1. Beitragsrechtliche Werte

Die wichtigsten veränderlichen Werte für das Jahr 2018 betragen (im Vergleich mit dem Vorjahr):

	Werte 2017	Werte 2018
Dienstgeberabgabe: Grenzwert für Pauschbetrag	EUR 638,55	<b>EUR 657,08</b>
Höchstbeitragsgrundlage täglich	EUR 166,00	<b>EUR 171,00</b>
Höchstbeitragsgrundlage monatlich	EUR 4.980,00	<b>EUR 5.130,00</b>
Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen (für echte und freie DN)	EUR 9.960,00	<b>EUR 10.260,00</b>
Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlung	EUR 5.810,00	<b>EUR 5.985,00</b>
Geringfügigkeitsgrenze monatlich	EUR 425,70	<b>EUR 438,05</b>
Geringfügigkeitsgrenze täglich	Entfallen mit 1.1.2017	<b>Entfallen mit 1.1.2017</b>

#### 1.2. Ausgleichstaxe erhöht

Unternehmen, die 25 Dienstnehmer 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 2018 sind das folgende Beträge pro Monat und pro behindertem Dienstnehmer, der einzustellen wäre:

■ Dienstgeber mit 25 bis 99 Dienstnehmern	EUR 257
■ Dienstgeber mit 100 bis 399 Dienstnehmern	EUR 361
■ Dienstgeber mit 400 und mehr	EUR 383.

## NEWSLETTER 1/2018

### 1.3. Auflösungsabgabe steigt

Die Auflösungsabgabe bei „schädlicher“ Beendigung des Dienstverhältnisses beträgt 2018 bereits EUR 128 (EUR 124 im Jahr 2017). Für Dienstverhältnisse, die der BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungs-Kasse) unterliegen, ist auch weiterhin keine Auflösungsabgabe zu leisten.

Es ist geplant, dass für Kündigungen ab 2020 – im Zuge der Angleichung von Arbeitern und Angestellten bei Kündigungen – die Auflösungsabgabe wieder abgeschafft wird.

### 1.4. Beitragssatz Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer bei niedrigem Einkommen

Folgende Beitragssätze gelten aktuell:

■	bis EUR 1.381,00	0 %
■	von EUR 1.381,01 bis EUR 1.506,00	1 %
■	von EUR 1.506,01 bis EUR 1.696,00	2 %
■	ab EUR 1.696,01	3 %

### 1.5. Dienstgeberbeitrag zum FLAF wird gesenkt

Mit 1.1.2018 wird der Dienstgeberbeitrag (DB) zum Familienlastenausgleichsfonds von derzeit 4,1 % nochmals auf 3,9 % gesenkt. Da das Bonus-Malus-System nicht kommt, ist die weitere Verringerung für Bonusfälle auf 3,8 % im Jahr 2018 nicht anwendbar.

### 1.6. Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag bleibt gleich

2018 bleiben die Beitragssätze des Dienstgeberzuschlages (DZ) zum Dienstgeberbeitrag (DB) gleich hoch wie in den Vorjahren.

### 1.7. E-Card Service-Entgelt wird wieder valorisiert

Dienstgeber sind verpflichtet, pro Kalenderjahr ein Service-Entgelt für die E-Card ihrer Dienstnehmer einzuheben. Im November 2018 wird das Service-Entgelt für die E-Card 2019 fällig. Der Betrag wird auf EUR 11,70 angehoben.

Für mitversicherte Angehörige besteht bereits seit mehreren Jahren keine Beitragspflicht mehr.

### 1.8. Pensionsabfindung: Grenzbetrag bleibt gleich

Die Barwertfreigrenze – also der Abfindungsgrenzbetrag für die Abfindung der Pension – steigt für das Jahr 2018 auf EUR 12.300.

### 1.9. Verzugszinsen für ASVG weiterhin niedrig

Die Verzugszinsen für rückständige Sozialversicherungs-Beiträge bleiben auch im Jahr 2018 bei 3,38 % p.a. Der geringere Zinssatz ist relevant für alle rückständigen Beiträge aus Beitragszeiträumen, die vor dem 1.1.2018 liegen, sofern sie zu diesem Zeitpunkt nicht bereits vorgeschrieben sind.

### 1.10. Entgeltgrenze für Konkurrenzklause

Im Jahr 2018 kann eine Konkurrenzklause nur dann rechtswirksam vereinbart werden, wenn das monatliche Entgelt des Dienstnehmers den Betrag von EUR 3.420 ohne anteilige Sonderzahlung (20x tägliche Höchstbeitragsgrenze EUR 171) überschreitet. Bezieht der Dienstnehmer ein geringeres Entgelt, so kann eine vereinbarte Konkurrenzklause nicht angewendet werden. Das gilt auch bei Unterschreitung wegen einer Teilzeitbeschäftigung.

## NEWSLETTER 1/2018

### 1.11. Sozial- und Weiterbildungsfonds bei Arbeitskräfteüberlassung

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.

Der Beitragssatz für Arbeiter und Angestellte beträgt seit 1.4.2017 nur 0,35 % der allgemeinen Beitragsgrundlage nach dem ASVG (bis zur Höchstbeitragsgrundlage von EUR 5.130) zuzüglich Sonderzahlungen. Der Beitrag wurde im März 2017 von ursprünglich 0,80 % für den Zeitraum bis 31.3.2019 gesenkt. Ab 1.4.2019 steigt der Beitrag auf 0,50 % und ab 1.4.2021 wieder auf 0,80 %.

Der Beitrag ist übrigens von gewerblichen Arbeitskräfteüberlassern nur dann zu entrichten, wenn Kollektivverträge sowohl für den Betrieb des Überlassers als auch für den Betrieb des Beschäftigers vorliegen.

## 2. Was ändert sich aktuell bei Sachbezügen?

### 2.1. Sachbezug bei Firmen-PKW

Für die Privatnutzung des Firmen-PKW ist seit 1.1.2016 ein Sachbezug in der Höhe von 2 % der tatsächlichen Anschaffungskosten des PKW (höchstens EUR 960 pro Monat) anzusetzen. Aber: Falls der CO<sub>2</sub>-Emissionswert eines 2018 neu zugelassenen KFZ bei höchstens 124 g/km liegt, so beträgt der Sachbezug weiterhin 1,5 % der tatsächlichen Anschaffungskosten des PKW (höchstens EUR 720 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 CO<sub>2</sub>-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; für 2017 betrug der Grenzwert 127 g/km.

Bei einer nachgewiesenen Privatnutzung von nicht mehr als 500 km pro Monat (einschließlich Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte) ist der Sachbezug mit 0,75 % bzw. 1 % der Anschaffungskosten (höchstens EUR 480 bzw. EUR 360 pro Monat) anzusetzen. Damit der „halbe“ Sachbezugswert anerkannt wird, ist jedoch entweder das Führen eines lückenlosen Fahrtenbuches oder die Vorlage anderer geeigneter Nachweise Voraussetzung.

Kann der Dienstnehmer abwechselnd verschiedene arbeitgebereigene Fahrzeuge nützen, 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 max. EUR 960, in allen anderen Fällen von max. EUR 720 anzusetzen.

### 2.2. KFZ-Sachbezüge bei wesentlich beteiligten Gesellschafter/innen

Seit 1.1.2017 ist der KFZ-Sachbezug bei wesentlich beteiligten Gesellschafter/innen als Geschäftsführer entweder nach der Sachbezugswerteverordnung oder nach den gesamten Kosten des KFZ zu bewerten. Denn die zu erlassende Sachbezugsverordnung für Selbständige wurde bis dato noch nicht veröffentlicht.

## NEWSLETTER 1/2018

### 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 überschreitet, ist der monatliche Kostenbeitrag nach Ansicht des BMF vor Wahrnehmung des Höchstbetrages von EUR 960 bzw. EUR 480 zu berücksichtigen. Er geht somit ganz oder teilweise „ins Leere“. Bei **einmaligem** Kostenbeitrag ist der Sachbezugswert von den um den Kostenbeitrag geminderten Anschaffungskosten zu rechnen.

### 2.4. Sachbezug bei Dienstwohnungen: die aktuellen Werte

Ab 1.1.2018 erhöhen sich die Richtwerte für den Sachbezug. Für 2018 sind daher folgende Quadratmeterpreise anzusetzen:

Bundesland	Richtwert	Bundesland	Richtwert
Burgenland	EUR 5,09	Steiermark	EUR 7,70
Kärnten	EUR 6,53	Tirol	EUR 6,81
Niederösterreich	EUR 5,72	Vorarlberg	EUR 8,57
Oberösterreich	EUR 6,05	Wien	EUR 5,58
Salzburg	EUR 7,71		

### 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.

Ein aktuelles Detail zu den Regelungen in Wien: Mit 4.9.2017 führte nach Wien-Währing (5.9.2016) auch Wien-Favoriten die flächendeckende Kurzparkzone ein (bestimmte Gebiete sind aber ausgenommen). Daher ist nun auch im 10. Bezirk von einer flächendeckenden Parkraumbewirtschaftung im Sinne der Sachbezugswerteverordnung, BGBl II 2001/416, auszugehen. Folglich ist Arbeitnehmern in Wien-Favoriten für die Zurverfügungstellung von arbeitgebereigenen oder vom Arbeitgeber angemieteten Garagen- oder Abstellplätzen nunmehr ebenfalls ein Sachbezugswert in Höhe von EUR 14,53 monatlich zuzurechnen.

### 2.6. Sachbezug bei Zinersparnissen bei Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberkrediten

Für unverzinsten oder zinsverbilligten Kredit oder Gehaltsvorschuss, den der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer gewährt und der den Wert von EUR 7.300 übersteigt, ist vom übersteigenden Wert ein Sachbezug für die Zinersparnis in Höhe von 0,5 % (Wert 2018) anzusetzen.

## NEWSLETTER 1/2018

### 3. Was sonst aktuell zu beachten ist ...

#### 3.1. ... im Arbeitsrecht:

##### **Bonus-Malus-System 2018**

Das Bonus-Malus-System 2018 wird nicht wirksam, da zum geplanten Stichtag 30.6.2017 die Beschäftigungsquote älterer Dienstnehmer österreichweit erfüllt wurde.

Das Bonus-Malus-System hätte nur Betriebe betroffen, die durchschnittlich 25 vollversicherte (freie) Dienstnehmer beschäftigen und deren Anteil von über 55-jährigen Beschäftigten unter dem Branchenschnitt liegt. Bei diesen Betrieben wäre der Malus in Form der verdoppelten Auflösungsabgabe zum Tragen gekommen.

Unternehmen, die den Branchenschnitt erreichen, hätten dagegen einen Bonus in Form einer weiteren Absenkung des Dienstgeberbeitrags von 3,9 % auf 3,8 % erhalten.

##### **Gelockerter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer**

Inhalt dieser Änderung ist die Angleichung der besonderen Regelung des Kündigungsschutzes für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, an den allgemeinen Kündigungsschutz für jüngere Arbeitnehmer. Die Sonderbestimmung, dass neu eingestellte Arbeitnehmer, die bei Eintritt das 50. Lebensjahr vollendet haben, zwei Jahre lang nicht gekündigt werden dürfen, weil sie nicht die vom Arbeitgeber erwartete Leistung bringen, wurde somit gestrichen.

Diese Neuerung gilt für ältere Arbeitnehmer, die nach dem 30.6.2017 eingestellt werden.

##### **Gewerberechtsnovelle 2017**

Die Anwendung eines Kollektivvertrags richtet sich grundsätzlich nach der Zugehörigkeit zum Fachverband und diese wiederum nach der Gewerbeberechtigung. Gehört ein Betrieb nur einem Fachverband an, muss er grundsätzlich auch nur dessen Kollektivvertrag anwenden. Unter bestimmten (seltenen) Voraussetzungen ist in Zukunft der Kollektivvertrag eines anderen Fachverbands anzuwenden, dessen Mitglied der Unternehmer gar nicht ist:

- Eine Tätigkeit wird aufgrund eines sonstigen Rechts als Nebenrecht gem. § 32 Abs 1a GewO ausgeübt,
- Die Tätigkeit wird in einem eigenen Betrieb oder einer organisatorisch und fachlich abgegrenzten Betriebsabteilung ausgeübt **und**
- ohne die Anwendung eines weiteren Kollektivvertrags wäre auf diese Tätigkeit kein Kollektivvertrag anwendbar.

Beispiel: Ein Fitnessstudio (= Freizeitbetrieb, kollektivvertragsfrei) betreibt im Rahmen des Nebenrechts in einem eigenen Betrieb ein freies Gastgewerbe. Für den dortigen Arbeitnehmer gilt nun der Kollektivvertrag Gastgewerbe.

##### **Neue Gehaltsordnung im Kollektivvertrag für Handelsangestellte**

Die Sozialpartner haben sich auf eine Entgeltreform geeinigt. Nicht betroffen davon sind jedoch Handelsarbeiter. Die Eckpunkte:

- Ein neues flexibles Beschäftigungsgruppenschema mit nur mehr einer Gehaltstabelle (anstatt bisher acht Tabellen und zwei Gehaltsgebieten) und acht Beschäftigungsgruppen (Beschäftigungsgruppe A bis H) mit einfacheren Beschreibungen;
- Mindestgrundgehalt von EUR 1.600 brutto (statt bisher EUR 1.546) für Angestellte mit Einzelhandelslehre oder kaufmännisch administrativer Lehre;
- Neue Methodik zur Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten (maximal sieben bzw. acht Jahre bei Kassentätigkeit);
- Transparenz bei All-in-Verträgen durch einfache Rahmenbedingungen, verpflichtende Deckungsprüfung.

## NEWSLETTER 1/2018

Unternehmen, die zum 1.12.2017 bereits bestanden haben, haben nunmehr vier Jahre lang (bis 31.11.2021) Zeit, auf das neue System umzusteigen, wobei der Umstieg mit Stichtagsregelung für die gesamte Belegschaft erfolgt und kein Mitarbeiter durch den Übergang benachteiligt werden darf. Bis zum Umstiegsstichtag gilt für alle neuen Dienstverhältnisse die alte Gehaltsordnung.

Unternehmen, die nach dem 30.11.2017 neu gegründet wurden bzw. werden, haben verpflichtend ab Beginn die neue Gehaltsordnung anzuwenden.

### **Auflage von Arbeitnehmerschutzbestimmungen**

Die Verpflichtung, bestimmte Gesetze und Verordnungen (zB ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Mutterschutzgesetz, Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz) in allen Betriebsstätten auszuhängen oder elektronisch zugänglich zu machen, ist mit 30.6.2017 gefallen.

Da das Arbeitsverfassungsgesetz von dieser Gesetzesänderung nicht betroffen ist, hat der Arbeitgeber jedoch weiterhin die Pflicht, den anzuwendenden Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer in einem leicht zugänglichen Raum aufzulegen. Laut Gesetz sind für Lenker auch weiterhin Einsichtsmöglichkeiten in die Vorschriften zur Arbeitszeit, Arbeitsruhe und zum Feiertag zu schaffen.

### **3.2. ... im Sozialversicherungsrecht:**

#### **Aushilfskräfte: Spezielle Regelung ab 2018**

Die allgemeine (auch weiterhin gültige) Regelung besagt Folgendes: Übt ein Dienstnehmer neben einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis zusätzlich noch eine oder auch mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, dann hat er auch für diese geringfügige(n) Beschäftigung(en) einen Pauschalbeitrag von 14,12 % sowie die Kammerumlage zu entrichten.

Die Sonderregelung ab 1.1.2018 sieht Folgendes vor: Wird neben einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis 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 (steuerfreie Aushilfskräfte gemäß § 3 Abs 1 Z 11 lit a EStG), so hat der Dienstgeber diesen Pauschalbeitrag von 14,12 % sowie die Arbeiterkammerumlage bzw. Landarbeiterkammerumlage vom Dienstnehmer einzubehalten und abzuführen.

Dazu müssen aber zusätzlich noch folgende zwei Voraussetzungen vorliegen:

1. Der Dienstnehmer hat noch nicht mehr als 18 Tage pro Jahr eine solche geringfügige Beschäftigung ausgeübt, und
2. der Dienstgeber hat noch nicht mehr als 18 Tage pro Jahr solche Personen geringfügig beschäftigt.

#### **Neue Formulare für A1-Bescheinigungen im grenzüberschreitenden Sozialversicherungsrecht**

Staatsbürger, die in der EU, im EWR und in der Schweiz Erwerbstätigkeiten mit Anknüpfung an mehrere Mitgliedstaaten ausüben, dürfen entsprechend den Bestimmungen des EU-Rechts gleichzeitig nur den Sozialversicherungsvorschriften eines Mitgliedstaates unterliegen. Als Bescheinigung der Sozialversicherungszuständigkeit ist das Dokument A1 auszustellen.

Das bislang von den verschiedenen Gebietskrankenkassen unterschiedlich praktizierte Verfahren der Beantragung des Dokuments A1 wurde nunmehr durch folgende Anträge vereinheitlicht:

- E1 – Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat, zu unterfertigen vom Arbeitgeber;
- E2 – Beschäftigung für einen Arbeitgeber in mehreren Mitgliedstaaten, zu unterfertigen vom Antragsteller (= versicherte Person);

## NEWSLETTER 1/2018

- E3 – Beschäftigung für mehrere Arbeitgeber in mehreren Mitgliedstaaten, zu unterfertigen vom Antragsteller (= versicherte Person);
- E4 – Selbständige und unselbständige Tätigkeit in verschiedenen Mitgliedstaaten, zu unterfertigen vom Antragsteller (= versicherte Person).

Durch die Angaben in den Antragsformularen werden alle Parameter abgefragt, die für die Beurteilung des Sachverhalts notwendig sind. Die Beantragung ist auch via ELDA (Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern) über das Lohnverrechnungsprogramm – sofern diese Funktionalität unterstützt wird – bzw. die ELDA-Software möglich. Das Formular A1 wird dann elektronisch retourniert und kann den jeweiligen Versicherten ausgehändigt werden.

### **Wohnbauförderungsbeitrag ist ab 1.1.2018 Landesabgabe**

Mit Wirkung ab 1.1.2018 sind die Bundesländer berechtigt, die Höhe der Wohnbauförderung festzulegen. Der Satz wird für 2018 in allen Bundesländern wie bisher bei 1 % der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsgrundlage liegen. Davon entfallen auf den Dienstgeber und auf den Dienstnehmer je 0,50 %.

### **Eindämmung von Sozialbetrug durch neue Meldevorschriften im Baubereich**

Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung oder einer fallweisen Beschäftigung hat der Arbeitgeber die Erstmeldung seit 1.1.2018 spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit zu erstatten. Bei einer Meldung im Nachhinein ist eine Prüfung, wie viele Stunden ein Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, nicht möglich.

Die Erstmeldung hat das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sowie den Einsatzort des Arbeitnehmers zu beinhalten. Sämtliche Änderungen gegenüber dem gemeldeten Ausmaß oder der gemeldeten Lage der Arbeitszeit sind der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) unmittelbar vor dem Einsatz des Arbeitnehmers zu melden. Gleiches gilt für Änderungen des Einsatzortes.

Verletzt der Arbeitgeber die Meldeverpflichtungen, geht die BUAK vom Vorliegen einer Vollzeitbeschäftigung für den Zuschlagszeitraum, in dem die Kontrolle stattfindet, sowie für die zwei vorherigen Zuschlagszeiträume aus und schreibt die Zuschläge in diesem Zeitraum auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung vor. Der Arbeitgeber hat mittels Nachweisen aber die Möglichkeit, diese Vermutung binnen vier Wochen nach der Zustellung der Zuschlagsvorschreibung zu widerlegen. Bisher waren Mehrstunden zuschlagsfrei; dies ist seit 1.1.2018 nicht mehr der Fall.

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

#### **Der Beschäftigungsbonus**

Der Beschäftigungsbonus (BBO) räumt Unternehmen, die ab 1.7.2017 zusätzliche Arbeitsplätze schaffen, einen 50%igen Zuschuss zu den Lohnnebenkosten über die Dauer von bis zu drei Jahren ein, wobei die Förderung mit höchstens 50 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt ist.

Der Antrag auf den Beschäftigungsbonus ist unter Einbindung eines Wirtschaftstreuhänders binnen 30 Kalendertagen nach Beschäftigungsbeginn der ersten zu fördernden Arbeitskraft zu stellen.

Der BBO kann grundsätzlich von allen Unternehmen mit Sitz/Betriebsstätte in Österreich – unabhängig von Größe und Branche – beantragt werden. Voraussetzung ist, dass zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden.

Förderungsfähige Arbeitsverhältnisse ab 1.7.2017

- sind vollversicherungspflichtig,
- bestehen ununterbrochen für zumindest vier Monate,
- unterliegen der Kommunalsteuerpflicht sowie dem österreichischen Arbeits- und Sozialrecht und
- werden mit förderungsfähigen Personen besetzt.



## NEWSLETTER 1/2018

Förderungsfähige Personen

- waren bisher arbeitslos gemeldet oder
- sind Jobwechsler/innen oder
- haben an einer gesetzlich geregelten Ausbildung teilgenommen.

Das Vorliegen eines dieser Kriterien muss vom antragstellenden Unternehmen zum Zeitpunkt der Anmeldung des Arbeitnehmers bei der Sozialversicherung nachgewiesen werden können und bei Abrechnung dem aws vorgelegt werden.

Um zu prüfen, ob ein zusätzliches Dienstverhältnis vorliegt, wird der Beschäftigungsstand – bei Vorliegen der ersten förderfähigen Arbeitskraft – an fünf Stichtagen herangezogen:

Am Tag vor Entstehung des ersten förderungsfähigen Arbeitsverhältnisses sowie zum jeweiligen Ende der vier Vorquartale. Der Höchstwert an bestehenden Arbeitsverhältnissen zu einem dieser fünf Stichtage wird als Referenzwert festgelegt und vertraglich fixiert.

Die Beschäftigtenstände umfassen mit Ausnahme von Lehrlingen und geringfügig Beschäftigten alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sind in Köpfen (= Anzahl an Personen) anzugeben.

Werden weitere förderfähige Arbeitskräfte eingestellt, ist der Erstantrag um diese Mitarbeiter zu ergänzen – es ist kein neuer Antrag einzubringen und daher sind auch die Referenzwerte nicht neu zu ermitteln.

Der Zuwachs zum fixierten Referenzwert muss zum Abrechnungstichtag zumindest ein Vollzeitäquivalent (38,5 h/Woche) betragen. Der Zuwachs kann sowohl durch Voll- als auch durch (mehrere) Teilzeitkräfte nachgewiesen werden.

Die Abrechnung und Auszahlung des Beschäftigungsbonus erfolgt einmal jährlich im Nachhinein. Innerhalb von drei Monaten ab dem Abrechnungstichtag ist eine Abrechnung mit zahlreichen zusätzlichen Informationen vorzulegen. Nach erfolgreicher Abrechnungsprüfung gelangt der Zuschuss zur Auszahlung. Voraussetzung ist noch die Genehmigung durch die EU.

Der Anspruch auf vertraglich zugesicherte und noch nicht ausbezahlte Förderungsmittel ruht ua. bei Insolvenzverfahren, vollstreckbaren Abgabenschulden bei Finanzamt und/oder Sozialversicherungsträger sowie Umgründungen vorläufig.

Bitte beachten Sie, dass Sie zur Antragstellung Ihren Steuerberater bzw. Wirtschaftsprüfer benötigen, da dieser verschiedene Angaben bestätigen und den Antrag unterzeichnen muss.

### **Achtung:**

Anträge im Programm Beschäftigungsbonus können noch bis **31.1.2018** über den aws-Fördermanager eingereicht werden. Dies gilt sowohl für Erstantragstellungen als auch für Nachmeldungen von zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen. Für das zeitgerechte Einlangen der Anträge ist das Absenden am aws-Fördermanager erforderlich. Begonnene, aber noch nicht abgesendete Anträge können nach dem 31.1.2018 nicht mehr entgegengenommen werden.

### **Steueroptimierte Aufteilung einer Jahresprämie – die „Formel 7“ ist nun beim VwGH anhängig**

Die steueroptimale Auszahlung von Jahresprämien, die nach herrschender Ansicht noch möglich ist, ist nun endgültig auf dem höchstgerichtlichen Prüfstand. Eine Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH) liegt zurzeit noch nicht vor. Aber selbst wenn der VwGH diesen legalen Steuertrick nicht mehr erlaubt, stellt sich die Frage, ob und wann es zu einer Änderung der Lohnsteuerrichtlinien kommen wird.



## NEWSLETTER 1/2018

### **Wesentliche Gehaltserhöhung kurz vor DV-Ende – keine steuerliche Begünstigung der vollen Abfertigung**

Der VwGH hat folgende wichtige Entscheidung getroffen: Wenn das monatliche Entgelt wenige Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses wesentlich erhöht wird, ohne dass dies durch Zusatzaufgaben des Dienstnehmers gerechtfertigt wäre, führt dies nicht dazu, dass die – auf Basis dieser erhöhten Bezüge gewährte – Abfertigung im vollen Umfang begünstigt zu versteuern wäre.

### **Steuerfreie Überstunden bei Gleitzeit**

Dem Vernehmen nach hat das BMF seine Rechtsansicht in Bezug auf das Herausrechnen der Überstundenzuschläge bei Gleitzeitvereinbarungen modifiziert.

Bei Vereinbarung von All-In- oder Überstundenpauschale dürften demnach die ersten zehn über die Normalarbeitszeit erzielten Stunden als Überstunden (mit § 68 Abs. 2 EStG) aus dem Guthaben ausgeschieden werden. Die restlichen verbleibenden Stunden sind Gleitzeitguthaben, somit wird nur der um die Überstunden bereinigte Zeitsaldo übertragen.

Die diesbezügliche nicht eindeutige Formulierung in den Lohnsteuerrichtlinien wird aber vorerst (leider) nicht geändert.

## **4. Interessantes aus dem Wartungserlass 2017 zu den Lohnsteuerrichtlinien**

### **4.1. Wechsel von unbeschränkter zu beschränkter Steuerpflicht**

Wechselt ein Steuerpflichtiger unterjährig von der unbeschränkten zur beschränkten Steuerpflicht (oder umgekehrt), müssen für den Zeitraum der unbeschränkten Steuerpflicht und für den der beschränkten Steuerpflicht zwei getrennte Veranlagungen durchgeführt werden.

### **4.2. Aushilfskräfte: Ergänzung betreffend Vollversicherung und Klarstellung betreffend der Anzahl der Tage**

Für folgende Personengruppen kann die Begünstigung für Aushilfskräfte nicht angewandt werden, weil sie auf Grund ihrer Erwerbstätigkeit keiner Vollversicherung unterliegen:

- Pensionisten
- Beamte im Ruhestand
- Arbeitslose
- Geringfügig Beschäftigte (auch wenn durch die Aushilfstätigkeit die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird)
- Karenzierte.

Für die Zählung der Tage ist – wie im Bereich der Sozialversicherung – die Kalendertagsregelung anzuwenden. Das bedeutet, wenn ein Dienstnehmer, für den diese Bestimmung anzuwenden ist, von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr des darauf folgenden Tages tätig wird, sind aufgrund der Kalendertagsregelung zwei Tage zu zählen.

### **4.3. Mitarbeiterrabatte für Angehörige**

Gewährt ein Arbeitgeber Rabatte bis zu 20 % auch Angehörigen des Mitarbeiters, stellt dies beim Arbeitnehmer einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar, auf den die Begünstigung für Mitarbeiterrabatte grundsätzlich nicht anwendbar ist.

## NEWSLETTER 1/2018

Liegt der Rabatt jedoch über 20 % und wird der Freibetrag von EUR 1.000 nicht überschritten, wird davon ausgegangen, dass der Mitarbeiter den Aufwand wirtschaftlich selbst trägt. Die Steuerpflicht tritt in diesem Fall nur ein, wenn der Freibetrag überschritten wird.

Arbeitgeber gewährt Mitarbeiter rabatte:	Rabatt bis 20 %	Rabatt über 20 %
Mitarbeiter erwirbt (für sich oder für andere) und trägt den Aufwand	steuerfrei	Freibetrag EUR 1.000/Jahr; darüber steuerpflichtig
Direkteinkauf von Angehörigen von Mitarbeitern	beim Arbeitnehmer steuerpflichtig	wird auf EUR 1.000 Jahresfreibetrag des Mitarbeiters angerechnet; darüber beim Mitarbeiter steuerpflichtig

### 4.4. Fahrtkosten / Werbungskosten für zweites Dienstverhältnis

Wenn ein Arbeitnehmer ein arbeitgebereigenes KFZ für Fahrten für ein weiteres Dienstverhältnis (oder Fahrten zur Ausbildungs-, Fortbildungs- oder Umschulungsstätte) verwendet, kann er Werbungskosten geltend machen, wenn er dafür einen Aufwand trägt.

Die Fahrten für das zweite Dienstverhältnis (oder für Ausbildung) sind ins Verhältnis zu den gesamten sachbezugsrelevanten Fahrten zu setzen. Der entsprechend anteilmäßig ermittelte Teil des Sachbezugswertes steht als Werbungskosten zu.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin erzielt Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit aus zwei Dienstverhältnissen. Der Arbeitgeber 1 stellt ein arbeitgebereigenes KFZ zur Verfügung und infolge privater Nutzung kommt ein Sachbezug in Höhe von EUR 720 monatlich zum Ansatz. Mit diesem KFZ tätigt sie auch die durch das zweite Dienstverhältnis veranlassten Fahrten. Die Arbeitnehmerin fährt insgesamt 16.000 km im Jahr, davon für das erste Dienstverhältnis 5.000 km, für das zweite Dienstverhältnis 4.000 km und 7.000 km privat.

Es stehen monatlich Werbungskosten in Höhe von EUR 259,20 beim 2. Dienstverhältnis zu (das sind 36 % des Sachbezugswertes; 4.000 km/11.000 km).

### 4.5. Nettolohnvereinbarung

Hat ein Arbeitgeber an einen Arbeitnehmer Zahlungen geleistet, die nicht dem Lohnsteuerabzug unterworfen werden, obwohl der Arbeitgeber weiß oder wissen muss, dass dies unrechtmäßig ist, dann wird in solchen Fällen seit 1.1.2017 eine Nettolohnvereinbarung angenommen.

Dazu zählen beispielsweise

- Schwarzlohnzahlungen bei bestehendem Dienstverhältnis und
- fingierte Reisekostenabrechnungen.

Kann der Arbeitgeber aber 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.

Bloße Bewertungs- oder Rechenfehler bzw. die nicht wissentliche unrichtige Inanspruchnahme von Steuerbegünstigungen sowie Sachbezüge sind von der gesetzlichen Fiktion einer Nettolohnvereinbarung nicht umfasst.

## NEWSLETTER 1/2018

### 5. Interessantes aus dem Wartungserlass 2017 zu der Kommunalsteuerinformation

#### 5.1. AKÜ – Betriebsstätte bei Überlassung

Eine Betriebsstätte des Arbeitskräfte überlassenden Unternehmens ist nach der Judikatur auch dort, wo die überlassenen Dienstnehmer tätig werden. Dabei handelt es sich um die in Betracht kommende Betriebsstätte des Beschäftigers der überlassenen Dienstnehmer.

Seit 1.1.2017 wird bei Arbeitskräfteüberlassungen (Outbound/hinaus) erst nach Ablauf von sechs Kalendermonaten in der Betriebsstätte des Beschäftigers eine Betriebsstätte des Arbeitskräfte überlassenden Unternehmens begründet.

Achtung: Für „Inbound/Herein“-Überlassungen ist keine Änderung geplant, dh. nach wie vor schuldet der inländische Beschäftiger die Kommunalsteuer (Basis 70 % des Gestellungsentgelts).

#### 5.2. Ruhe- und Versorgungsgenüsse

Erhält der Dienstnehmer nach Ende des Dienstverhältnisses Zahlungen für die Abgeltung des Konkurrenzverbotes (Karenzentschädigung), so stellen diese Zahlungen keine Ruhe- und Versorgungsbezüge dar. Vielmehr werden derartige Zahlungen für das Unterlassen einer aktiven Leistung gewährt und sind somit kommunalsteuerpflichtig.

#### 5.3. Bezüge gem. § 67 Abs. 6 EStG

Für Arbeitsverhältnisse, die dem BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) unterliegen und Anwartschaften gegenüber einer betrieblichen Vorsorge-Kasse begründen, kann für freiwillige Abfertigungen die Steuerbegünstigung gemäß § 67 Abs. 6 EStG 1988 nicht in Anspruch genommen werden.

Liegt eine freiwillige Abfertigung vor, so ist diese jedoch trotzdem von der Bemessungsgrundlage zur Kommunalsteuer ausgenommen. Dies gilt also unabhängig davon, ob eine einkommensteuerlich begünstigte Besteuerung stattfinden kann.

#### 5.4. Altersteilzeit

Der Arbeitgeber hat auf Grund der gesetzlichen Regelungen den Mehrbetrag, der auf die Dienstnehmeranteile entfällt, zu tragen. Da er insoweit eine Schuld des Dienstnehmers tilgt und somit ein Vorteil aus dem Dienstverhältnis vorliegt, ist der übernommene Dienstnehmeranteil in die Bemessungsgrundlage für die Kommunalsteuer einzubeziehen.

#### 5.5. Wesentlich beteiligte Geschäftsführer

Gemäß den Regelungen des Kommunalsteuergesetzes gehören bestimmte steuerfreie Bezüge nicht zur Bemessungsgrundlage. Dazu zählen unter anderem Essensbons, Zukunftsvorsorge, Reiseaufwandsentschädigungen, Teilnahme an Betriebsveranstaltung.

Ist für die Steuerbefreiung Voraussetzung, dass eine Arbeitnehmereigenschaft vorliegt, kann diese nicht auf wesentlich Beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer angewendet werden und die Bezüge sind daher kommunalsteuerpflichtig.

## NEWSLETTER 1/2018

### 5.6. Sachbezüge Gesellschafter-Geschäftsführer

Kann der Gesellschafter-Geschäftsführer das Firmenfahrzeug auch zur privaten Verwendung nutzen, so kann der Vorteil erfasst werden

- durch Ansatz eines Sachbezuges in Anlehnung an die Sachbezugswerte-Verordnung (gilt auch für Elektrofahrzeuge) oder
- durch Ansatz der der Gesellschaft tatsächlich entstandenen gesamten KFZ-Kosten (betriebliche und nicht betriebliche) auf Basis des unternehmensrechtlichen Ansatzes.

Eine allfällige steuerliche Kürzung in der Mehr-Weniger Rechnung der GmbH aufgrund der PKW-Angemessenheits-Verordnung hat keinen Einfluss auf Ebene des Gesellschafter-Geschäftsführers. Auch allfällige auf den betrieblichen Anteil entfallende Betriebsausgaben sind für die Kommunalsteuer unerheblich, da diese sich von den Betriebseinnahmen bzw. Bruttobezügen berechnet.

Leistet der Geschäftsführer an die Gesellschaft für die Nutzung des firmeneigenen KFZ Kostenbeiträge, so kürzen diese grundsätzlich den Sachbezug, wobei die bloße Verbuchung einer Forderung auf dem Verrechnungskonto des Gesellschafters nach Ansicht des BMF noch keine tatsächliche Entrichtung darstellt.

## 6. Angleichung von Arbeitern und Angestellten

Im November 2017 wurde eine Angleichung der Rechtsstellung von Arbeitern und Angestellten in vielen Bereichen getroffen. Wir haben einige relevante Punkte für Sie zusammengefasst:

### 6.1. Entgeltfortzahlung

Ab 1.7.2018 kommt es zu einer Angleichung der Entgeltfortzahlung der Angestellten bei Krankheit oder Unglücksfall an die Systematik der Entgeltfortzahlung der Arbeiter nach dem EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz). Der volle Entgeltfortzahlungsanspruch gebührt – wie bisher – jedenfalls für sechs Wochen, er erhöht sich aber bereits **bei einjähriger (bisher erst nach fünfjähriger) Dauer** des Dienstverhältnisses auf **acht Wochen**.

Tabellarische Übersicht:

Dauer des Dienstverhältnisses	Anspruch auf volles Entgelt	Anspruch auf halbes Entgelt
unter 1 Jahr	6 Wochen	4 Wochen
<b>ab 1 Jahr</b>	<b>8 Wochen</b>	<b>4 Wochen</b>
ab 15 Jahren	10 Wochen	4 Wochen
ab 25 Jahren	12 Wochen	4 Wochen

Weiters kommt es zum Entfall der bislang geltenden „Wiedererkrankungsregelung“. Reicht daher eine Arbeitsverhinderung von einem Arbeitsjahr ins nächste Arbeitsjahr, steht mit Beginn des neuen Arbeitsjahres wieder der volle Entgeltfortzahlungsanspruch zu; dies gilt auch dann, wenn im alten Arbeitsjahr wegen Ausschöpfung des Anspruchs keine Entgeltfortzahlung mehr bestand.

Beruhet eine Dienstverhinderung auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung, besteht laut Entgeltfortzahlungsgesetz ein **separater Anspruch** auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von jedenfalls acht Wochen. Dieser erhöht sich auf zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis bereits 15 Jahre gedauert hat.

## NEWSLETTER 1/2018

Die Bestimmungen treten mit 1.7.2018 in Kraft, sind aber nur auf jene Dienstverhinderungen anzuwenden, die nach dem 30.6.2018 und in einem Arbeitsjahr eintreten, das nach dem 30.6.2018 beginnt. Für Dienstverhinderungen, die zu diesem Zeitpunkt andauern, gelten die neuen Bestimmungen ab Beginn des neuen Arbeitsjahres.

### 6.2. Einvernehmliche Auflösung im Krankenstand

Wird der Arbeitnehmer während einer Dienstverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden am (berechtigten) vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die gesetzlich normierte Dauer – bereits nach der bisherigen Rechtslage – bestehen, auch wenn das Arbeitsverhältnis früher endet.

Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis **während oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung einvernehmlich aufgelöst** wird.

Diese Bestimmung tritt mit 1.7.2018 in Kraft und findet auf einvernehmliche Beendigungen von Arbeitsverhältnissen während einer Dienstverhinderung, die **eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30.6.2018 bewirken**, Anwendung.

Durch die Formulierung „im Hinblick auf“ werden auch einvernehmliche Lösungen erfasst, die bereits vor Beginn der Dienstverhinderung, aber nach deren Bekanntwerden (zB ein im Vorhinein bekannter Krankenhausaufenthalt) geschlossen werden.

### 6.3. Dienstverhinderung aus anderen Gründen

Ist ein Arbeiter aus wichtigen persönlichen Gründen ohne sein Verschulden für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum (in der Regel maximal eine Woche) an der Arbeitsleistung verhindert (zB für Arztbesuche, Behördenwege), kann die gesetzliche Regelung künftig nicht mehr durch den Kollektivvertrag abbedungen werden. Somit sind – schlechterstellende – Regelungen in Arbeiter-Kollektivverträgen ab 1.7.2018 nicht mehr anzuwenden und es gelten dieselben Regelungen wie für Angestellte.

### 6.4. Kündigungsfristen – Änderungen bei Arbeitern

Die für Arbeiter geltenden Kündigungsfristen und -termine werden an die für Angestellte mit Wirkung (erst) ab 1.1.2021 angeglichen. Sie sind auf Beendigungen anzuwenden, die nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden.

Somit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis künftig mit Ablauf jedes Kalendervierteljahres (Kündigungstermin) unter Einhaltung einer sechswöchigen Kündigungsfrist aufkündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich

- nach dem vollendeten 2. Dienstjahr auf 2 Monate,
- nach dem vollendeten 5. Dienstjahr auf 3 Monate,
- nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf 4 Monate und
- nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf 5 Monate.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können – wie bisher schon bei Angestellten – vereinbaren, dass auch der 15. oder Letzte eines Monats als Kündigungstermin zulässig ist.

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis mit dem Letzten eines jeden Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Die Frist kann durch Vereinbarung auf höchstens ein halbes Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte.

## NEWSLETTER 1/2018

Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, Abweichungen von den gesetzlichen Kündigungsfristen und -terminen festgelegt werden.

Ist das Arbeitsverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs vereinbart, kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden (dies ist in der Praxis allerdings nur relevant, wenn keine Probezeit vereinbart wurde).

### 7. Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz

Mit dem Schlagwort „Rechtssicherheit für Selbständige“ will der Gesetzgeber mit dem Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG) die ewige arbeits- und sozialrechtliche Streitfrage, ob eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit vorliegt, im Rahmen neuer verfahrensrechtlicher Bestimmungen zwischen den beteiligten Sozialversicherungsträgern, der SVA und SVB auf der einen sowie den neun Gebietskrankenkassen auf der anderen Seite, objektivieren.

Das SV-ZG schafft drei neue Verfahrensarten:

- **Vorabprüfung:** Künftig soll bereits bei bestimmten Fällen der Anmeldung zur GSVG-Pflichtversicherung mittels Fragebogen geprüft werden, ob eine Pflichtversicherung nach dem ASVG oder nach dem GSVG oder BSVG vorliegt.
- **Neuzuordnungsprüfung:** Im Wesentlichen wird damit eine Regelung rund um den Themenkomplex der rückwirkenden Umqualifizierung eines (Schein-) Selbständigen geschaffen. Diese Bestimmung stellt in Verbindung mit § 412c ASVG gewissermaßen das Kernstück der Gewährleistung der Rechtssicherheit dar, falls nämlich im Zuge einer Lohnabgabenprüfung (GPLA) durch die Behörden (Gebietskrankenkasse oder Finanzamt) der Verdacht entsteht, dass eine nach dem GSVG oder BSVG versicherte Person in wirtschaftlicher Betrachtungsweise als „klassischer“ Dienstnehmer nach dem ASVG zu versichern gewesen wäre.
- **Versicherungszuordnung (Prüfung) auf Antrag:** Nunmehr wird sowohl der nach dem GSVG oder BSVG versicherten Person als auch ihrem Auftraggeber die Möglichkeit eingeräumt, eine bereits bestehende Pflichtversicherung nach dem GSVG oder BSVG durch die SVA oder SVB oder die Gebietskrankenkasse auf ihre Richtigkeit zu checken.

Verfahren sind grundsätzlich mit Bescheid zu beenden, wobei diese Entscheidung Bindungswirkung entfaltet und unter bestimmten Bedingungen Rechtssicherheit gewährleistet.

Wird rückwirkend eine Zuordnung zum ASVG getroffen, dann sind die an die SVA oder SVB überwiesenen Beiträge auf die ASVG-Nachzahlungsschuld automatisch anzurechnen.

#### TPA Tipp:

Jeder Unternehmer, der die Absicht hat, mit einem neuen Selbständigen oder mit einem neu angemeldeten Gewerbeberechtigten zusammenzuarbeiten, sollte – um rechtlich auf der sicheren Seite zu sein – von diesem nicht nur eine Kopie des Bescheides der SVA einholen, der bescheinigt, dass die Zuordnung zur SVA gegeben ist, sondern auch Einsicht in den beantworteten Fragebogen nehmen.

## NEWSLETTER 1/2018

### 8. Die zentralen sozialpolitischen Punkte des neuen Regierungsprogramms

- Arbeitszeit: Anhebung der Arbeitszeitgrenze bei Gleitzeit auf 12 Stunden fünfmal pro Woche. Die restlichen Regelungen sollen gleich bleiben.
- Lohn- und Sozialdumping: Klarstellung, dass jährlich ausbezahlte Jahresprämien auf allfällige Unterentlohnungen während des Jahres anzurechnen sind.
- Arbeitslosenversicherung: Schrittweise Anhebung des Zugangsalters für die gesetzliche Altersteilzeit (von 53/58 auf 55/60).
- Krankenversicherung: Senkung des Unfallversicherungsbeitrages um EUR 500 Mio. von derzeit 1,3 % auf 0,8 %.
- Lohnnebenkosten, Vereinfachung Lohnnebenkosten:
  - Senkung der Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeitrag und Unfallversicherungsbeitrag)
  - Zusammenfassung der GPLA-Prüfer der beiden wesentlichen Institutionen (GKK und FA) in einer Prüfbehörde
  - Gesamte Einhebung aller lohnabhängigen Abgaben durch die Finanzbehörde
  - Harmonisierung und Reduktion der Beitragsgruppen sowie Harmonisierung der Beitrags- bzw. Bemessungsgrundlagen (Sozialversicherung, Lohnsteuer, DB/DZ, Kommunalsteuer)
  - Schaffung einer einheitlichen Dienstgeberabgabe (Zusammenführung von DB, DZ und Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung sowie Kommunalsteuer)
  - Einheitliches Verfahrensrecht (BAO) für alle Abgaben und Beiträge
  - Verpflichtender Ausweis der Dienstgeberabgaben am Lohnzettel
  - Dienstgeberzuschlag zum DB (DZ bzw. KU2) soll österreichweit vereinheitlicht werden
  - (weitere) Reduktion des Arbeitslosenversicherungsbeitrages für niedrige Einkommen.

Es bleibt abzuwarten, welche der – nur auszugsweise – angeführten Punkte des neuen Regierungsprogramms in den nächsten Jahren tatsächlich umgesetzt werden bzw. wie die Umsetzung konkret erfolgt.



## NEWSLETTER 1/2018



**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](http://www.tpa-group.at)**  
**[www.tpa-group.com](http://www.tpa-group.com)**



Besuchen Sie uns auf Facebook!

IMPRESSUM: Informationsstand Jänner 2018, 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](http://www.tpa-group.at); Konzeption, Gestaltung: TPA  
Copyright © 2017 TPA Steuerberatung GmbH, Praterstraße 62-64, A-1020 Wien  
Alle Rechte vorbehalten.