

Ausgabe 1
März 2016

Human Resource Services aktuell

pwc

Inhalt

Aktuelles	2
Das Arbeitsrechtspaket 2015 - Wichtige Neuerungen im Arbeitsrecht 2016.....	2
Internationales	5
Deutscher Mindestlohn auch für österreichische Expats?	5
Freiwillige Weiterversicherung in der inländischen Pensionsversicherung neben ausländischer Pflichtversicherung ab 2016 (wieder) möglich	5
Personalverrechnung.....	7
Mitarbeiterrabatte an Pensionisten	7
Gut zu wissen... ..	8
Wichtige Zinssätze ab 2016	8
Unsere TaxInformation 2016 für Sie	9
Ihre Ansprechpartnerin.....	10

Aktuelles

Das Arbeitsrechtspaket 2015 - Wichtige Neuerungen im Arbeitsrecht 2016

Mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 sind per 1.1.2016 einige wesentliche Neuerungen im Arbeitsrecht in Kraft getreten. Wichtige Ziele hinter diesem Gesetz waren die Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern, die Erhöhung der Transparenz bei der Entlohnung von Arbeitnehmern sowie die Ausweitung der Reisezeitregelungen für Arbeitnehmer, weiters erfolgen neuerliche Anpassungen im Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Folgenden haben wir die wichtigsten neuen Regelungen kurz skizziert:

1. Erweiterte Transparenzregeln im Hinblick auf das vereinbarte Entgelt

Für alle neuen Gehaltsvereinbarungen ab dem 1.1.2016 gilt: Das Grundgehalt (der Grundlohn) sowie die weiteren Entgeltbestandteile und deren Fälligkeit sind im Dienstzettel explizit auszuweisen, ein bloßer Verweis auf kollektivvertragliche Regelungen reicht nicht mehr aus. Wird das Gehalt (Lohn) jedoch kollektivvertraglich erhöht, ist keine gesonderte Mitteilung notwendig, gleiches gilt für dienstzeitabhängige Vorrückungen.

Die neuen Transparenzregelungen gelten auch für All-In-Vereinbarungen. Für alle All-In-Vereinbarungen, die ab dem 1.1.2016 neu abgeschlossen werden, ist eine betragsmäßige Nennung des Grundgehaltes (-lohnes) verpflichtend sowie die exakte Bezeichnung aller Entgeltbestandteile, die durch das All-in abgedeckt werden sollen. Das Ziel der Neuregelung ist klar, der Dienstnehmer soll in die Lage versetzt werden, eindeutig die Anzahl der Über- und Mehrstunden oder auch sonstiger pauschalierter Zulagen und Zuschläge eindeutig berechnen zu können.

Die Sanktionen bei Missachtung der neuen Regelung sind konfliktträchtig: Enthält der Arbeitsvertrag oder der Dienstzettel das Entgelt bloß als Gesamtsumme, so hat ein Arbeitnehmer zwingend Anspruch auf das Grundgehalt einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen. Dieses Grundgehalt dient dann als Basis für die Deckungsprüfung.

Von der Seite der Arbeitgebervertreter gibt es bereits publizierte Meinungen, dass es vertretbar sein sollte, den Grundgehalt auf Basis der Kollektivvertragseinstufung anzusetzen. Unseres Erachtens sollte man eine Abbildung des orts- und branchenüblichen "Ist-Grundgehalts/-lohns" zumindest andeuten. Eine bloße Abbildung des kollektivvertraglichen Mindestgehalts in Branchen/Unternehmen, welche für die Normalarbeitszeit regelmäßig nicht das Mindestkollektivvertragsgehalt auszahlen, birgt langfristig das Risiko, einem Rechtsstreit nicht standzuhalten.

2. Veränderte Arbeitszeitbandbreite bei Elternteilzeit

Für Arbeitszeitreduktionen bei Elternteilzeiten für Kinder, die ab 1.1.2016 geboren, adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden gilt neu, dass die Elternteilzeit innerhalb einer bestimmten Bandbreite liegen muss:

→ Mindestarbeitszeit von zwölf Stunden pro Woche

→ die Arbeitszeitreduktion muss mindestens 20% der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen.

Beispiel: Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden muss die Arbeitszeit um mindestens acht Stunden reduziert werden, sodass die Elternteilzeit maximal 32 Stunden beträgt. Minimale Kürzungen/Veränderungen der Arbeitszeit, mit dem bloßen Ziel in eine geschützte Elternteilzeit zu gelangen, sind nun nicht mehr möglich. Ein Missbrauchstatbestand der Praxis wurde somit eingedämmt.

3. Erschwerte Konkurrenzklausele

Unter einer **Konkurrenzklausele** wird eine Vereinbarung verstanden, durch die der Arbeitnehmer für die Zeit **nach Beendigung des Dienstverhältnisses** in seiner **Erwerbstätigkeit beschränkt** wird. Die Erwerbsbeschränkungen können sich z. B. auf eine bestimmte Branche, auf bestimmte Unternehmen, auf eine spezielle Art der Arbeitsleistung oder örtlich betrachtet auf ein bestimmtes Gebiet beziehen.

Mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 wurde die Möglichkeit der Vereinbarung einer Konkurrenzklausele weiter eingeschränkt. Für **Neuabschlüsse** von Verträgen **ab dem 29.12.2015** ist die Entgeltsgrenze auf das **20-fache** (früher 17-fache) der **täglichen ASVG-Höchstbetragsgrundlage** angehoben worden. Das bedeutet, dass das Gehalt im letzten Monat des Dienstverhältnisses die Entgeltsgrenze von **Euro 3.240,-** nicht unterschreiten darf. Wird diese Grenze unterschritten, ist eine vereinbarte Konkurrenzklausele nicht durchsetzbar.

Zu beachten ist jedoch, dass für Arbeitnehmer, welche zum Zeitpunkt ihrer Einstellung diese Entgeltsgrenze zwar unterschreiten, jedoch im Verlauf des Dienstverhältnisses die Entgeltsgrenze erreichen, **dennoch wirksam eine Konkurrenzklausele vereinbart werden kann**.

Praxistipp: Das Entgelt während eines längeren Dienstverhältnisses kann steigen. Die **nachträgliche Vereinbarung einer Konkurrenzklausele** ist oftmals schwierig und ist nur einvernehmlich möglich. Daher empfiehlt es sich, auch mit jenen Arbeitnehmern, deren Gehalt bei Vertragsbeginn noch unter der relevanten Entgeltsgrenze liegt, eine Konkurrenzklausele zu vereinbaren. Entscheidend für die Wirksamkeit der Konkurrenzklausele ist, dass das Entgelt **bei Vertragsende** die oben erwähnte Entgeltsgrenze überschreitet.

Die Höhe von Konventionalstrafen für den Fall des Verstoßes gegen die Konkurrenzklausele ist nunmehr mit **sechs Nettomonatsgehältern (ohne Sonderzahlungen)** begrenzt. Ist eine Konventionalstrafe vereinbart, ist der Anspruch auf darüber hinausgehenden Schadenersatz ausgeschlossen.

Praxistipp: Sechs Nettomonatsgehälter sind eine **Höchstgrenze**, deren Vereinbarung nicht in jedem Fall empfehlenswert ist. Denn auch eine Konventionalstrafe in dieser Höhe kann im Streitfall als unangemessen betrachtet und durch das Gericht reduziert werden.

4. Neue Regelungen beim Ausbildungskosten-Rückersatz

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber unter gewissen Voraussetzungen die Kosten für bestimmte Ausbildungen (u.a. müssen die vermittelten Kenntnisse für den Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt verwertbar sein, dh keine firmenspezifischen Ausbildungen) bei Beendigung des Dienstverhältnisses vom Arbeitnehmer zurückfordern. Eine der Voraussetzungen ist eine schriftliche Vereinbarung, welche zusätzlich auch **bestimmte Inhaltserfordernisse** erfüllen muss.

Hierbei kam es im Zuge des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015 zu wichtigen Neuerungen:

1. Die höchstzulässige Dauer der Rückzahlungsfrist wurde von fünf auf **vier Jahre verkürzt**. In Ausnahmefällen (bei sehr kostenintensiven Ausbildungen z. B. Berufspilot) ist jedoch weiterhin eine Höchstdauer von acht Jahren zulässig.
2. Es muss **zwingend** eine **monatliche** Aliquotierung des rückzuzahlenden Ausbildungsbetrages vereinbart werden. Daher ist eine wie bisher häufig vereinbarte jährliche Aliquotierung des Ausbildungskostenrückersatzes nicht mehr zulässig.

Bei Missachtung der neuen Bestimmungen droht das Risiko, dass die Rückzahlungsvereinbarung zur Gänze unwirksam wird.

Bereits bestehende Ausbildungskosten-Rückerstattungsvereinbarungen bleiben von der Neuregelung unberührt.

Praxistipp: In der Praxis wird oft übersehen, dass für **jede** Ausbildung eine **gesonderte** Rückersatzvereinbarung mit dem Arbeitnehmer zu treffen ist. Daher ist es nicht ausreichend, nur eine allgemeine Rückersatzverpflichtung im Dienstvertrag aufzunehmen.

5. Erweiterte Höchstarbeitszeit bei aktiven Reisezeiten

Seit 1.1.2016 kann auch durch sogenannte aktive Reisezeiten die tägliche Höchstarbeitszeit bis zu maximal zwölf Stunden ausgedehnt werden. Eine aktive (Dienst)Reise liegt vor, wenn während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht wird. Durch diese Regelung soll insbesondere die Rückkehr an den Arbeits- bzw. Wohnort noch am Tag der auswärtigen Arbeitsleistung ermöglicht werden.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist mit einer Dienstreise beauftragt und verwendet für die Reisebewegung einen Pkw. Die Anreise dauert 4 Stunden, die Rückreise ebenso 4 Stunden ("aktive Reisezeit" = Arbeitszeit). Die Erfüllung des Auftrages nimmt ebenso 4 Stunden in Anspruch ("Arbeitszeit"). Nachdem die Gesamtsumme von aktiven Reisezeiten und Arbeitszeit die Höchstarbeitszeit von 12 Stunden erfüllt, entspricht diese Dienstreise aus arbeitszeitrechtlicher Sicht den Bestimmungen des AZG.

Würde sich der Auftrag inklusive aktiver Reisezeiten nicht in der vorgeschriebenen Höchstarbeitszeit von 12 Stunden erfüllen lassen, muss dem Arbeitnehmer zB eine Nächtigungsmöglichkeit angeboten werden, da ansonsten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen nicht eingehalten werden.

Bitte beachten Sie, dass von dieser Regelung nur Arbeitnehmer erfasst sind, bei welchen das Lenken eines Fahrzeugs nicht als Haupttätigkeit gilt.

Internationales

Deutscher Mindestlohn auch für österreichische Expats?

Geldbußen bis zu EUR 500.000 möglich

Per 1.1.2015 hat Deutschland ein Mindestlohngesetz für alle Dienstnehmer, die auf deutschem Bundesgebiet beschäftigt werden, eingeführt. Somit haben auch Dienstnehmer mit einem österreichischen Dienstvertrag, die vorübergehend nach Deutschland entsendet werden, Anspruch auf den deutschen Mindestlohn. Der deutsche Mindestlohn beträgt 8,50 Euro/Stunde. Dies ergibt bei Annahme einer 40 Stundenwoche ein Bruttomonats-Mindestgehalt von 1.473,33 Euro.

Für manche Branchen und Regionen gibt es allerdings befristete niedrigere Stundensätze.

Laut Information unsere deutschen Kollegen gibt es zahlreiche Fallstricke bei der Beurteilung, welche Gehaltsbestandteile als Mindestlohn angesehen werden (z.B. im Zusammenhang mit dem 13/14 Gehalt und bei entsendebedingten Zulagen).

Bei Verletzung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes kann es zur Verhängung von Geldbußen bis 500.000 Euro und zum Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge kommen.

Freiwillige Weiterversicherung in der inländischen Pensionsversicherung neben ausländischer Pflichtversicherung ab 2016 (wieder) möglich

Grundsätzlich ist wegen des Prinzips der Einfachversicherung im Anwendungsbereich der Verordnung (EG) 883/2004 bzw. eines bilateralen Abkommens eine Versicherung in zwei Pensionsversicherungssystemen nicht vorgesehen.

Deshalb war es bis zuletzt nicht möglich sich im österreichischen Pensionsversicherungssystem freiwillig weiter zu versichern, wenn eine Pflichtversicherung in einem anderen EU/EWR-Land, der Schweiz oder einem anderen Vertragsstaat bestanden hat.

Jedoch ist eine Mehrfachversicherung unter bestimmten Voraussetzungen dann möglich, wenn der betreffende Staat ein Zusammentreffen dieser Art ausdrücklich oder stillschweigend zulässt.

Durch die Neuregelung im Sozialrechts-Änderungsgesetz (vom 28.12.2015, wirksam ab 1.1.2016) wurde die Möglichkeit der Mehrfachversicherung im österreichischen Recht eröffnet, wenn ein entsprechendes Naheverhältnis zum österreichischen Pensionsversicherungssystem besteht.

Inländische freiwillige Versicherungszeiten dürfen jedoch nicht mit ausländischen Pflichtversicherungszeiten, die parallel zurückgelegt wurden, zusammengerechnet werden, um einen Pensionsanspruch zu erwerben.

Ob eine freiwillige Weiterversicherung bei gleichzeitigem Bestehen einer Pflichtversicherung in einem anderen Vertragsstaat auch wirtschaftlich sinnvoll ist, ist zu überdenken.

Bei der Beurteilung der Sinnhaftigkeit ist zu prüfen, ob die Weiterversicherungsbeiträge im In- oder Ausland steuerlich absetzbar sind und wie hoch der Unterschied zwischen dem österreichischen und ausländischen Pensionsniveau sein wird.

Diese neue Möglichkeit steht allen Versicherten offen, die unmittelbar vor der Weiterversicherung 12 Monate der Pflichtversicherung in der österreichischen Pensionsversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben haben.

Personalverrechnung

Mitarbeiterrabatte an Pensionisten

Nicht selten erhalten Pensionisten von ihrem ehemaligen Arbeitgeber Rabatte, sei es ein verbilligter Telefentarif oder etwa ein günstigerer Bezug bestimmter Produkte. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, welche steuerlichen Folgen solche Begünstigungen, die über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus gewährt werden, auslösen – für den Arbeitnehmer, aber auch für den früheren Arbeitgeber.

Vorweg ist festzuhalten, dass die ab 2016 – im Rahmen der Steuerreform eingeführte – Steuerfreiheit für Mitarbeiterrabatte lediglich bei Arbeitnehmern zur Anwendung gelangt. Nicht jedoch bei Pensionisten, denn Pensionisten sind keine Arbeitnehmer.

Das bedeutet jedoch, dass vom ehemaligen Arbeitgeber gewährte Rabatte an Pensionisten, welche üblicherweise an Konsumenten eingeräumte Preisnachlässe übersteigen, grundsätzlich einen steuerlich relevanten Vorteil aus dem (früheren) Dienstverhältnis darstellen (Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nach § 25 EStG).

Daraus ergibt sich einerseits für den Arbeitgeber, dass der eingeräumte Rabatt als Sachbezug grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht unterliegt. Für die Erfassung im Wege der Veranlagung ist somit ein Jahreslohnzettel an das Finanzamt zu übermitteln, selbst wenn – dies wird in der Regel auch so sein - keine Lohnsteuer für den erhaltenen Rabatt angefallen ist.

Andererseits bezieht der Pensionist zwei lohnsteuerpflichtige Einkünfte (Pensionsbezug und Rabattgewährung) und ist daher jedenfalls einkommensteuerlich beim Finanzamt zu veranlagern (Pflichtveranlagung).¹ Im Rahmen dieser kann es dann zu einer entsprechenden Nachzahlung an Einkommensteuer kommen, wenn der vom Arbeitgeber gewährte Rabatt als Sachbezug gemeinsam mit der Pensionsleistung versteuert wird.

Und noch etwas ist aus Sicht des Pensionisten zu beachten:

Pensionisten, die nicht eine gesetzliche Alterspension beziehen, dürfen - als Zuverdienst neben der Pensionsleistung – einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Übt ein derartiger Pensionist eine solche Nebentätigkeit aus und erhält aber darüber hinaus von seinem ehemaligen Arbeitgeber einen steuerpflichtigen Rabatt, kommt es – bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze – zum Wegfall der Pensionszahlungen. Deswegen ist bei solchen Rabattgewährungen Vorsicht geboten, wenn nebenberuflich dazuverdient wird.

¹ Dagegen sind mehrere Pensionen oder Bezüge aus früheren Dienstverhältnissen nicht zu veranlagern, wenn sie dem gemeinsamen Lohnsteuerabzug bei einer auszahlenden Stelle unterliegen.

Gut zu wissen...**Wichtige Zinssätze ab 2016****Wichtige Zinssätze ab 16.3.2016:**

Zinsen	Gesetzesgrundlage	%
Zinsen für Forderungen aus Dienstverhältnissen	§ 49a ASGG	8,58
SV-Verzugszinsen	§ 59 Abs 1 ASVG	7,88
Stundungszinsen für Abgabenschuldigkeiten	§ 212 Abs 2 BAO	3,88
Aussetzungszinsen	§ 212a Abs 9 BAO	1,38
Anspruchszinsen	§ 205 Abs 2 BAO	1,38
Beschwerdezinsen	§ 205a Abs 4 BAO	1,38

Unsere TaxInformation 2016 für Sie

Unser Wissen zur Planung Ihrer Mitarbeiterentsendungen TaxInformation 2016

Ihr Unternehmen entsendet regelmäßig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Ausland oder beschäftigt ausländische Mitarbeiter in Österreich?

Dabei stellen sich häufig die folgenden Fragen:

- Mit welchen Ländern gibt es Doppelbesteuerungsabkommen (DBAs)?
- Wie zählt man die 183 Tage laut den einzelnen DBAs?
- Ist die Anrechnungs- oder die Befreiungsmethode anwendbar?
- Wie ist die Frist zur Begründung einer Bau-/Montagebetriebstätte?
- Mit welchen Staaten gibt es ein Abkommen zur Sozialversicherung?

Weiters kommen die ausländischen Mitarbeiter mit diesen Fragen auf Sie zu:

- Wieviel Steuer bezahle ich in Österreich?
- Was kann ich absetzen?
- Wie hoch sind die Sozialversicherungsbeiträge?
- Wie hoch ist die Familienbeihilfe in Österreich?

Damit Sie für diese Fragen gut vorbereitet sind, haben wir die wesentlichsten Fakten für Sie in unserer Broschüre „TaxInformation Austria 2016“ zusammengefasst. Sie finden die Broschüre unter folgendem Link: [**TaxInformation 2016**](#)

Sollten Sie Fragen zum Thema Entsendungen haben – wir unterstützen Sie dabei sehr gerne. Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns ein E-Mail.

Wir sind für Sie da!

Ihre Ansprechpartnerin

Claudia Grabner
Human Resource Services
+43 1 501 88-1335
claudia.grabner@at.pwc.com

Redaktion
Sie haben Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter? Unser Ansprechpartner aus der Redaktion ist gerne für Sie da!

Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Claudia Grabner
+43 1 501 88-1335
claudia.grabner@at.pwc.com

PwC Wien
Standort HRS/Payroll
Guglgasse 7-9 / 6. Stock
1030 Wien

Medieninhaber und Herausgeber: PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Erdbergstraße 200, 1030 Wien

Für den Inhalt verantwortlich: Claudia Grabner, claudia.grabner@at.pwc.com

Für Änderungen der Zustellung verantwortlich: Stefanie Friedl, stefanie.friedl@at.pwc.com, Tel.: +43 1 501 88-3002

Wenn Sie Human Resource Services aktuell bestellen möchten, senden Sie bitte ein leeres E-Mail mit der Betreffzeile „HRS aktuell – Bestellung“ an: stefanie.friedl@at.pwc.com

Wenn Sie Human Resource Services aktuell abbestellen möchten, senden Sie bitte ein leeres E-Mail mit der Betreffzeile „HRS aktuell – Abbestellung“ an: stefanie.friedl@at.pwc.com

Der Inhalt dieses Newsletters wurde sorgfältig ausgearbeitet. Er enthält jedoch lediglich allgemeine Informationen und spiegelt die persönliche Meinung des Autors wider, daher kann er eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. PwC übernimmt keine Haftung und Gewährleistung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der enthaltenden Informationen und weist darauf hin, dass der Newsletter nicht als Entscheidungsgrundlage für konkrete Sachverhalte geeignet ist. PwC lehnt daher den Ersatz von Schäden welcher Art auch immer, die aus der Verwendung dieser Informationen resultieren, ab.

Die Beiträge sind als Hinweis für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unseres Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichungsinformation dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

„PwC“ bezeichnet das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein selbständiges Rechtssubjekt. Weitere Informationen finden Sie unter www.pwc.com/structure.