



wichtige
Änderungen im Arbeitsrecht
Seite 2



Lohnsteuerbefreiung
unter der Lupe
Seite 3

AUS DEM MINISTERIUM

Neue Zahlungsmodalitäten für Finanzamtszahlungen

Es ist so weit: Der Fiskus möchte keine Erlagscheine (Zahlungsanweisungen) mehr herausgeben. Die Steuerpflichtigen sollen möglichst auf Überweisungen mit online-Banking umsteigen. Jetzt wird Druck ausgeübt.

Mit 1. Feber ist die **SEPA-Verordnung der EU** in Kraft getreten. Seither entfällt für alle Banken die Übermittlung von Belegkopien. Daher sind die auf den Zahlungsbelegen (Erlagscheinen) angegebenen Verwendungszwecke in den Banken manuell zu erfassen, um die für eine korrekte Verrechnung auf den Abgabekonten notwendigen Daten elektronisch weiterleiten zu können.

Vorausschauend wegen dieser Änderung wurde mit dem Steuerreformgesetz beschlossen, dass die Steuerpflichtigen ihre Zahlungen an den Fiskus grundsätzlich online zu erledigen haben: Entweder mit dem **online-Banking-System** oder als **eps-Überweisung** in Finanzonline. Bis zum Juli 2016 werden alle Bankensektoren bei Überweisung an den Fiskus die verpflichtende Verwendung des Modus „Finanzamtszahlung“ umsetzen. Über die „Meldung zur Zahlung von Selbstbemessungsabgaben“ und „Elektronische Zahlung“ in Finanzonline stehen umfangreiche Informationen und das E-Learning-Programm „Finanzonline eLearning Elektronische Zahlung“ zur Verfügung.

Keine Zahlscheine mehr

Die Finanzverwaltung gibt grundsätzlich keine Zahlscheine mehr aus und hängt ab 1. April auch keine solchen mehr zu den Buchungsmitteilungen dazu. Das ist kein Aprilscherz!! Sollten Sie dennoch keine Möglichkeit zur Nutzung eines Electronic-Banking-Systems für Ihre Steuerzahlungen haben, können Sie laut Ministerium bei Ihrem zuständigen Finanzamt die weitere Zusendung von Zahlungsanweisungen mit einem formlosen Schreiben sowie per Telefon oder Fax beantragen.

Einstellung im Finanzonline

Im Finanzonline wird für jeden Steuerzahler **automatisch der „Verzicht auf Zusendung von Zahlungsanweisungen“** angemerkt. Dieser Verzicht wird aber erst ab April 2016 wirksam und kann jederzeit beim zuständigen Finanzamt oder **über**

Finanzonline widerrufen werden! Nur so erhalten Sie vom Fiskus weiterhin Zahlscheine für die Vorauszahlungen.

Die Information der Klienten über Zahlungsverpflichtungen soll daher nach dem Willen des Ministeriums künftig nicht mehr mittels vorausgefüllter Zahlungsanweisung erfolgen. Wir ersuchen daher um Ihr Verständnis, dass das Ausstellen von Zahlungsanweisungen auf Papierformular unsererseits grundsätzlich nicht mehr erfolgen wird um Probleme Ihrerseits zu vermeiden.

BUCHUNGSMITTEILUNGEN NICHT MEHR AUF PAPIER!!

Sie werden daher vom Fiskus ab 1. April mit Ihren Vierteljahresbenachrichtigungen und Buchungsmitteilungen keine Zahlungsanweisungen mehr erhalten.

Sofern Sie Finanzonline-Teilnehmer sind und der elektronischen Zustellung zugestimmt haben, werden überdies auch die **Vierteljahresbenachrichtigungen und Buchungsmitteilungen nur mehr elektronisch** zugestellt.

Jene Steuerzahler die bereits derzeit die elektronische Bescheidzustellung in Anspruch nehmen und den automatisch angemerkten „Verzicht auf Zusendungen von Zahlungsanweisungen“ nicht widerrufen, erhalten künftig ihre Buchungsmitteilungen sowie Benachrichtigungen über Vierteljahresfälligkeiten nur mehr im Wege der elektronischen Zustellung in die Databox von Finanzonline. ■

Inhalt dieser Ausgabe:

Zahlungsmodalitäten Finanzamtszahlungen	Seite 1
Änderungen im Arbeitsrecht	Seite 2
Strafen zur Registrierkassenpflicht.....	Seite 3
Lohnsteuerbefreiungen neu.....	Seite 3

Alle Fragen zu den Themen dieser Ausgabe beantwortet unsere Kanzlei sehr gerne.

Wichtige Änderungen im Arbeitsrecht

Alljährlich werden gesetzliche Anpassungen im Bereich des Arbeitsrechts beschlossen. So auch im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015. Wir haben für Sie eine Auswahl an wichtigen Neuerungen zusammen gestellt.



Die gesetzlichen Änderungen gelten teilweise seit 29. 12. 2015 und teilweise ab 1. 1. 2016, das erleichtert das komplexe Arbeitsrecht nicht wirklich. In diesem Beitrag werden nur die Änderungen kurz dargestellt, um auf die Neuerungen hinzuweisen.

Konkurrenzklausele

Eine Konkurrenzklausele war und ist nur dann wirksam, wenn das Entgelt eine bestimmte betragliche Grenze übersteigt – also nur bei sehr gut verdienenden Mitarbeitern. Bisher lag diese **Grenze** beim 17fachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG, nunmehr beim 20fachen dieser täglichen maximalen Versicherungsgrenze (das sind für 2016 3.240,- brutto). Entscheidend für die Wirksamkeit ist, dass das Entgelt bei Vertragsende (!) diese Grenze überschreitet. Für die Praxis wichtig ist, dass die Vereinbarung einer Konkurrenzklausele auch weiterhin bei einem Entgelt unter dieser Grenze zulässig ist! Sehr oft wird die Grenze durch Beförderungen und durch lange Betriebszugehörigkeit im Laufe der Zeit überschritten.

Nun wurde klargestellt, dass in diese Grenze die Sonderzahlungen nicht eingerechnet werden. Die bisherige höchstgerichtliche Rechtsprechung forderte hingegen die Einbeziehung.

Wird gegen eine solche Konkurrenzklausele verstoßen, wird üblicherweise eine **Konventionalstrafe** im Arbeitsvertrag vereinbart. Diese Konventionalstrafe wird nun begrenzt mit der Höhe des sechsfachen Netto-Monats-Entgelts ohne Sonderzahlungen.

Entgeltvereinbarungen

Auf **Dienstzetteln und Arbeitsverträgen**, die ab 29. 12. 2015 neu ausgestellt werden, muss der monatliche Grundlohn bzw Grundgehalt betragsmäßig ausgewiesen werden. Das ist vor allem bei sog „All-inklusive-Verträgen“ wichtig, weil dort pauschale Entgeltvereinbarungen getroffen werden: Der zustehende Grundlohn/-gehalt muss jedenfalls ausgewiesen werden.

Weiters muss dem Arbeitnehmer jede Änderung des Grundlohnes bzw -gehaltes **schriftlich** mitgeteilt werden. Bloße KV-Änderungen und dienstzeitabhängige Vorrückungen in

der gleichen Berufsgruppe sind nicht zu melden.

Seit Jahresanfang besteht die Verpflichtung zur Aushändigung einer **detaillierten Lohnabrechnung**, welche schriftlich (auch in elektronischer Form zulässig) übermittelt werden muss. Dabei müssen Entgelt und Aufwandsentschädigungen übersichtlich, nachvollziehbar und vollständig abgerechnet werden.

Arbeitnehmer haben seit Jahresanfang darüber hinaus einen Anspruch auf Aushändigung einer Kopie der **Anmeldung** zur Sozialversicherung.

Rückersatz von Ausbildungskosten

Für alle seit 29. 12. 2015 abgeschlossenen Vereinbarungen von Ausbildungskostenrückersatz gilt die Änderung, dass die maximal zulässige zeitliche **Bindungswirkung** von bisher fünf Jahre auf nunmehr grundsätzlich **vier Jahre verkürzt** wurde.

Weiters wurde eine **zwingende monatliche Aliquotierung** eingeführt, in der Vergangenheit waren jährliche Aliquotierungen weit verbreitet. In der Rückzahlungsvereinbarung ist zwingend ausdrücklich zu vereinbaren, dass sich der vereinbarte Rückzahlungsbetrag anteilig für jeden im Arbeitsverhältnis zurückgelegten Monat verringert, der nach der erfolgreichen Beendigung der Ausbildung verstreicht.

Praxishinweis: Vergessen Sie nicht, dass nach der höchstgerichtlichen Judikatur **für jede Ausbildungsmaßnahme** eine eigene Rückzahlungsvereinbarung getroffen werden muss!! Lediglich eine allgemeine Vereinbarung im Dienstvertrag ist nicht ausreichend!

Teilzeitbeschäftigte

Der Dienstgeber muss seine teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter nun darüber informieren, dass im Betrieb frei werdende Arbeitsplätze ausgeschrieben werden, die zu einem höheren zeitlichen Arbeitsausmaß führen können. Ein Verstoß dieser Pflicht stellt eine verwaltungsstrafrechtliche Übertretung dar und wird mit einer Geldstrafe von 20,- bis 436,- bestraft.

Daher ist es jetzt wichtig, Informationen über Stellenausschreibungen zu einer Vollzeit-Stelle auch allen Teilzeitbeschäftigten zukommen zu lassen (zB Rundschreiben per Email).

Was passiert bei Nichtbefolgung der neuen Pflichten?

Im Rahmen der Steuerreform wurden neue Strafdelikte eingeführt. Bei Nichtbefolgung drohen saftige Strafen!! Steuerbetrug steht eben ganz oben auf der Agenda der Finanzverwaltung.

Für den Fall, dass eine der neuen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Registrierkassenpflicht bzw der Belegerteilungspflicht nicht erfüllt werden, drohen folgende Strafen nach Finanzstrafgesetz und man gilt als Finanzstrafäter. Werden mehrere Delikte gleichzeitig begangen, dann werden die Strafen eben kumuliert!

Geldstrafen & Delikte

- ▶ Bis zu 25.000,- Geldstrafe, wenn vorsätzlich Buchhaltungen oder Buchhaltungs- und Aufzeichnungsprogramme durch Einsatz einer Spezialsoftware verändert, gelöscht, verfälscht oder unterdrückt werden.
- ▶ Bis zu 5.000,- Geldstrafe bei vorsätzlicher Nichtbeachtung der Registrierkassenpflicht. Dieses Delikt gilt als erfüllt, ohne dass es zu einer Steuerhinterziehung kommen muss.

hung kommen muss.

- ▶ Bis zu 5.000,- Geldstrafe ab 1.1.2017 bei vorsätzlicher Nichtverwendung des Sicherheits-Chips (Sicherheitseinrichtung zur Manipulationssicherheit)
- ▶ Bis zu 5.000,- Geldstrafe bei Verletzung der Belegausstellungspflicht. Die Frage „Brauchen Sie eine Rechnung?“ beim Inkasso kann daher ganz schön teuer werden!

Was ist, wenn der Kunde den Beleg nicht mitnimmt?

In einem solchen Fall besteht für den Verkäufer kein Grund zur Panik. Es besteht zwar für den Kunden eine **Belegannahme- und eine Belegmitnahmepflicht**, verstößt der Kunde allerdings gegen diese Pflichten, hat dies **keine strafrechtlichen Konsequenzen**. ■

LOHNSTEUERRICHTLINIEN

Neue Lohnsteuerbefreiungen genauer unter der Lupe

Die Harmonisierung von Sozialversicherungs- und Lohnsteuerbestimmungen war eines der Ziele der Steuerreform. Erste Schritte in Richtung Vereinfachung sind getan. Jetzt gibt es auch schon Aussagen in den Lohnsteuerrichtlinien zu den neuen Steuerbefreiungen. Hier ein Kurzbericht.



Zuwendungen des Arbeitgebers zu Begräbniskosten

Sowohl Zuwendungen an den Arbeitnehmer zu den Begräbniskosten (zB Grabstein, Beerdigung, Totenmahl) für dessen Ehe-/Partner oder dessen Kinder als auch Zuwendungen an hinterbliebene Ehe-/Partner oder Kinder zu den Begräbniskosten des Arbeitnehmers sind seit 1.1.2016 steuerfrei.

Unerheblich ist, unter welchem Titel (zB Sterbekostenbeitrag, Sterbequartal, Todesfallbeitrag usw und ob darauf ein Anspruch besteht) die Zuwendung gewährt wird.

Eine Sterbekostenversicherung fällt hingegen **nicht** unter die Begünstigung.

Stirbt ein Kind innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt oder im ersten Kalenderhalbjahr, bestehen laut BMF (Bundesministerium für Finanzen) kei-

ne Bedenken, wenn Zuwendungen des Arbeitgebers zum Begräbnis steuerfrei behandelt werden.

Dienst- und Firmenjubiläen

Der Vorteil aus der Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung (zB Betriebsausflug) war und ist bis zu einem Betrag von höchstens 365,- jährlich steuerfrei. Für empfangene Sachzuwendungen konnten in der Vergangenheit und können auch weiterhin zusätzlich 186,- jährlich steuerfrei bleiben.

Daneben können seit 1. 1. 2016 **Sachzuwendungen anlässlich von Dienst- oder Firmenjubiläen** bis zu einem Gesamtbetrag von 186,- jährlich steuerfrei behandelt werden. Der Höchstbetrag von 186,- gilt auch dann, wenn in ein und demselben Jahr das Dienst- und ein Firmenjubiläum zusammenfallen.

Fortsetzung auf Seite 4

Diese Jubiläumsgeschenke müssen nicht im Rahmen einer Betriebsveranstaltung empfangen werden.

Für die Steuerfreiheit sind die zum Sozialversicherungsgesetz entwickelten Grundsätze maßgeblich (erweitert um 10-Jahresjubiläen). Demnach sind Jubiläumsgeschenke steuerfrei, die aus Anlass eines 10-, 20-, 25-, 30-, 35-, 40-, 45- oder 50-jährigen Dienstnehmerjubiläums bzw. aus Anlass eines 10-, 20-, 25-, 30-, 40-, 50-, 60-, 70-, 75-, 80-, 90-, 100- usw.-jährigen Firmenjubiläums gewährt werden. In der Vergangenheit bestand für solche Sachgeschenke zwar Sozialversicherungsfreiheit, jedoch Lohnsteuerpflicht.

Beispiel 1: Anlässlich des zwanzigjährigen Firmenjubiläums im Mai erhalten alle Arbeitnehmer eine Uhr im Wert von 150,-. Im selben Jahr erhalten alle Arbeitnehmer im Rahmen der Weihnachtsfeier ein Weihnachtsgeschenk im Wert von 180,-. Beide Geschenke sind steuerfrei.

Beispiel 2: Anlässlich des vierzigjährigen Firmenjubiläums im Mai erhalten alle Arbeitnehmer eine Uhr im Wert von 150,-. Im selben Jahr erhält ein Arbeitnehmer im Oktober aufgrund seines zwanzigjährigen Dienstjubiläums ein Geschenk vom Arbeitgeber im Wert von 200,-. Die Uhr ist steuerfrei und von dem Geschenk im Wert von 200,- kann die Differenz auf die 186,- (also 36,-) steuerfrei behandelt werden, die restlichen 164,- stellen einen steuerpflichtigen Sachbezug dar.

Sachzuwendungen sind Sachbezüge aller Art, nicht nur die Bewirtung. Es darf sich um keine individuelle Entlohnung handeln. Die Abhaltung einer besonderen Betriebsfeier ist nicht Voraussetzung dafür, dass Sachzuwendungen steuerfrei sind. Auch ohne besondere Betriebsfeier wird zB die Verteilung von Weihnachtsgeschenken als Betriebsveranstaltung anzusehen sein. Es genügt bereits, wenn die Übergabe der Geschenke der eigentliche Anlass und Inhalt der Veranstaltung ist.

Zu den **Sachzuwendungen** gehören beispielsweise Autobahnvignetten sowie Gutscheine und Geschenkmünzen, die nicht in Bargeld abgelöst werden können. Goldmünzen bzw. Golddukaten, bei denen der Goldwert im Vordergrund steht, können als Sachzuwendungen anerkannt werden.



Hinweis: Geldzuwendungen fallen nicht unter diese Befreiung!!

Mitarbeiterrabatte

Unter Mitarbeiterrabatten versteht man geldwerte Vorteile aus dem kostenlosen oder verbilligten Bezug von Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber oder ein mit dem Arbeitgeber verbundenes Konzernunternehmen im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.

Mitarbeiterrabatte sind in folgender Höhe steuerfrei:

- Mitarbeiterrabatte **bis maximal 20 %** sind steuerfrei (ohne betragsliche Obergrenze) und führen zu keinem Sachbezug.
- Bei einem Mitarbeiterrabatt **höher als 20 %** steht insgesamt ein **jährlicher Freibetrag in Höhe von 1.000,-** zu, wobei der Arbeitgeber alle einem Mitarbeiter im Kalenderjahr gewährten Rabatte, die 20 % übersteigen, aufzuzeichnen hat.

Der Mitarbeiterrabatt ist von jenem Endpreis zu berechnen, zu welchem der Arbeitgeber die Ware oder Dienstleistung fremden Konsumenten im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Endpreis ist daher jener Preis, von welchem übliche Kundenrabatte bereits abgezogen wurden. Dabei ist stets auf den Endpreis im Zeitpunkt des kostenlosen oder verbilligten Bezugs der konkreten Ware oder Dienstleistung abzustellen.

Preiszugeständnisse, die der Arbeitgeber im Einzelfall aufgrund gezielter Preisverhandlungen einräumt, sowie Sonderkonditionen für bevorzugte Kunden bleiben außer Betracht.

Die Begünstigung gilt auch, wenn der Rabatt nicht unmittelbar vom Arbeit-

geber, sondern von einem mit dem Arbeitgeber verbundenen Konzernunternehmen gewährt wird.

Der Freibetrag von 1.000,- kann von jedem Arbeitgeber in voller Höhe berücksichtigt werden, unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses (zB unterjähriger Ein- und Austritt oder Karenzierung).

Beispiel: Ein Unternehmer verkauft eine Ware an fremde Endkunden im allgemeinen Geschäftsverkehr (üblicher Preis minus üblich gewährter Rabatte) zu einem Preis von 200,-. An seine Arbeitnehmer verkauft der Unternehmer die gleiche Ware zum Preis von 160,-. Es kommt die Befreiung zur Anwendung, da die 20%-Grenze nicht überschritten wird (200,- minus 20 % = 160,-). Ein Sachbezug ist nicht anzusetzen.



Voraussetzungen

Voraussetzung für die Anerkennung der Steuerfreiheit ist, dass der Mitarbeiterrabatt **allen oder bestimmten Gruppen** von Arbeitnehmern eingeräumt wird (Pensionisten sind keine Arbeitnehmer) und die kostenlos oder verbilligt bezogenen Waren oder Dienstleistungen vom Arbeitnehmer **weder verkauft noch zur Einkünfteerzielung verwendet werden** und nur in einer solchen Menge gewährt werden, die einen Verkauf oder eine Einkünfteerzielung tatsächlich ausschließen. Dies ist vom Arbeitgeber - zB durch Regelungen im Dienstvertrag - sicherzustellen.

Mitarbeiterrabatte sind bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nur dann steuerfrei, wenn der kostenlose oder verbilligte Bezug von Waren oder Dienstleistungen **durch den Mitarbeiter selbst** erfolgt und dieser den Aufwand wirtschaftlich selbst trägt. Werden aufgrund des Dienstverhältnisses Rabatte auch Angehörigen des Mitarbeiters gewährt, stellt dies einen beim Arbeitnehmer zu erfassenden Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar, auf welchen die Begünstigung für Mitarbeiterrabatte grundsätzlich nicht anwendbar ist. ■