



**Q&A
RECHT**

Sie haben eine Frage zum Arbeits-, Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsrecht? Wir beantworten sie im Newsletter personal recht.

KONTAKT: redaktion@personal-manager.at

Aktuelle Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- & Sozialversicherungsrecht



Arbeitsrecht

Lohnsteuer



**Sozial-
versicherung**





Abgelten von Überstunden

In welchen Fällen müssen Arbeitgeber Überstunden abgelten? Diese Frage behandelt ein aktuelles Urteil des Obersten Gerichtshofs (OGH). Eine Dienstnehmerin klagte auf Abgeltung von Überstunden. Die Prüfung des Sachverhalts ergab, dass die Mitarbeiterin diese Überstunden tatsächlich erbracht hatte. Sie waren auch notwendig, um ihre Dienstpflichten zu erfüllen. In der normalen Arbeitszeit hätte sie die Aufgaben nicht erledigen können. Der Arbeitgeber hatte die Arbeiten entgegen genommen.

Nach der Rechtsprechung sind Überstunden dann abzugelten, wenn sie ausdrücklich oder schlüssig angeordnet wurden oder wenn der Arbeitgeber Arbeitsleistungen entgegennimmt, die auch bei richtiger Einteilung der Arbeit nicht in der normalen Arbeitszeit erledigt werden können. Wenn der Arbeitgeber unter gewöhnlichen Umständen Überstunden duldet, bedeutet dies bei objektiver Betrachtungsweise, dass er diese duldet und der Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers auf dessen Einverständnis schließen darf. Aus diesem Grund entspricht die vorbehaltlose Akzeptanz der Überstundenleistungen durch den Arbeitgeber einer schlüssigen Anordnung.

Wenn nun ein Arbeitgeber verlangt, dass Mitarbeiter Leistungen bringen, die sich in der normalen Arbeitszeit nicht ausgehen, aber gleichzeitig erklärt, dass keine Überstunden geleistet werden sollen, verstößt dieses Verhalten gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Will er in einer solchen Situation tatsächlich, dass keine Überstunden geleistet werden, so hat er gegenüber dem Arbeitnehmer unmissverständlich klarzustellen, dass entgegen der bisherigen Übung ab sofort nur mehr ausdrücklich angeordnete Überstunden zu leisten sind; gleichzeitig muss er den Arbeitsumfang an die Normalarbeitszeit anpassen. Solange der Arbeitgeber aber bei vernünftiger Einschätzung der Arbeitsleistung die Notwendigkeit der erbrachten Überstunden erkennen muss und den Arbeitsumfang nicht entsprechend anpasst, sind die erbrachten Überstunden abzugelten.

(OGH 30.05.2017, 8ObA21/17X)

In einem weiteren Urteil befasste sich der OGH mit folgendem Fall:

Der frühere Arbeitgeber eines Mitarbeiters musste Insolvenz anmelden. Das anschließende Verfahren führte zu einer Löschung der Gesellschaft. Der Arbeitnehmer erbrachte seine Leistungen anschließend für einen neuen Arbeitgeber, den Betriebsnachfolger, ohne dass ein schriftlicher Dienstvertrag abgeschlossen wurde. Auch der neue Arbeitgeber ging in die Insolvenz. Strittig war nun, inwiefern der neue Arbeitgeber den Dienstvertrag des Mitarbeiters übernommen hatte. War der Mitarbeiter berechtigt, seine Ansprüche im Insolvenzverfahren des neuen Arbeitgebers geltend zu machen?

Grundsätzlich gilt: Der Abschluss eines Arbeitsvertrags kann nicht nur ausdrücklich durch übereinstimmende Willenserklärung der Parteien, sondern auch schlüssig durch ein Verhalten erfolgen, welches bei Überlegung aller Umstände keinen Zweifel lässt, dass der andere sich in bestimmter Weise verpflichten wolle. Das wird in der Regel der Fall sein, wenn eine Seite Dienstleistungen erbringt und die andere sie annimmt. Diese Grundsätze gelten auch bei der Frage, ob eine schlüssige Arbeitsvertragsübernahme vorliegt beziehungsweise ob der Arbeitnehmer ihr zugestimmt hat. Die Annahme einer schlüssigen Erklärung setzt zwar gewisse Kenntnisse des Erklärenden (Duldenden) über die im Zeitpunkt seines Verhaltens vorliegenden maßgeblichen Umstände voraus. Doch kann beispielsweise bei einer Arbeitsvertragsübernahme ohne Verständigung des Arbeitnehmers die Zustimmung des Mitarbeiters auch nachträglich und schlüssig, etwa durch klagsweise Inanspruchnahme des (übernehmenden) Arbeitgebers, erfolgen.

Durch die Entgegennahme der Leistungen und deren (teilweise) Entlohnung ist ein Dienstvertrag zustande gekommen, weswegen der Arbeitnehmer berechtigt war, im Insolvenzverfahren des neuen Arbeitgebers seine Ansprüche geltend zu machen.

(OGH 22. 2. 2017, 8 ObS 14/16S)

Übernahme des Arbeitsvertrages



Rechtsprechung

Werbungskosten für Nutzung eines Dienstfahrzeuges in einem zweiten Dienstverhältnis

Entstehen Werbungskosten beim Mitarbeiter, wenn dieser ein Firmenfahrzeug seines ersten Dienstgebers für Fahrten nutzt, die bei einem zweiten Arbeitsverhältnis anfallen? Diese Frage beantwortet der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) in einem Urteil. Im konkreten Fall hatte ein Dienstnehmer zwei unterschiedliche Arbeitsverhältnisse. Dienstgeber A stellte ihm ein Firmenfahrzeug zur Verfügung. Für das Recht, dieses auch privat nutzen zu dürfen, berücksichtigte der Dienstgeber einen Sachbezug in der Personalverrechnung. Insgesamt legte der Mitarbeiter im Streitjahr rund 45.000 Kilometer mit diesem Fahrzeug zurück. 16.000 Kilometer entfielen auf Fahrten, die in keinem Zusammenhang mit dem ersten Dienstverhältnis standen, davon wiederum 5.000 Kilometer auf Fahrten im Rahmen seines Dienstverhältnisses zum Dienstgeber B. Hinsichtlich jener Fahrtkosten, die der Dienstnehmer für Dienstgeber B zurückgelegt hatte, machte er Werbungskosten geltend. Das Finanzamt erkannte die Werbungskosten nicht an, da dem Dienstnehmer durch die Verwendung des Firmenfahrzeuges von Dienstgeber A in einem weiteren Dienstverhältnis kein weiterer Aufwand entstanden sei. Die auf den Sachbezug entfallenden Steuern und Beiträge hätte der Mitarbeiter ohnehin tragen müssen, da er mehr als 6.000 Privatkilometer pro Jahr zurückgelegt habe.

Strittig war im Verfahren somit, ob und inwieweit die Fahrten im Zusammenhang mit dem zweiten Dienstverhältnis zu Werbungskosten beim Dienstnehmer führten.

Nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH) ist nicht nur jener Mehraufwand, der mit der beruflichen Nutzung des Fahrzeuges verbunden ist, bei den Werbungskosten zu berücksichtigen, sondern auch ein aliquoter Anteil der Gesamtaufwendungen für das Fahrzeug. Selbst wenn daher im vorliegenden Fall mit der beruflichen Nutzung des Fahrzeuges im Rahmen des zweiten Dienstverhältnisses für den Dienstnehmer - im Hinblick auf das Ausmaß der privaten Nutzung des Fahrzeuges - keine zusätzlichen Kosten verbunden waren, ist dennoch ein aliquoter Teil des Sachbezuges als Werbungskosten für das zweite Dienstverhältnis zu berücksichtigen. Der Wert des zugeflossenen Sachbezuges ist aliquot, und zwar im Verhältnis der zurückgelegten Strecke für das zweite Dienstverhältnis (5.000 Kilometer) zu der insgesamt außerhalb des ersten Dienstverhältnisses zurückgelegten Strecke (16.000 Kilometer), als Werbungskosten im Rahmen des zweiten Dienstverhältnisses zu berücksichtigen.

(VwGH 27.4.2017, Ra 2016/15/0078)

Webtipp



www.ris.bka.gv.at/vwgh

Keine Lohnnebenkosten für Sozialplanzahlungen an Dienstnehmer im Abfertigungsrecht „neu“

Strittig war im vorliegenden Fall die Frage, ob Sonderzahlungen im Rahmen eines Sozialplanes für Mitarbeiter, die eine Anwartschaft gegenüber einer Betrieblichen Vorsorgekasse haben, vom Dienstgeberbeitrag (DB) befreit sind.

Im Betrieb des Dienstgebers schlossen Betriebsrat und Inhaber eine Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan ab. Diese Betriebsvereinbarung betraf Mitarbeiter, für die eine Anwartschaft gegenüber einer Betrieblichen Vorsorgekasse bestand und Mitarbeiter, für die keine solche Anwartschaft bestand. Der Dienstgeber bezog die Sozialplanzahlungen für alle Mitarbeiter nicht in die Bemessungsgrundlage für den Dienstgeberbeitrag ein. Im Zuge einer Abgabenprüfung (GPLA) gelangten die Prüfer zur Ansicht, dass die Sozialplanzahlungen für jene Mitarbeiter, für die eine Anwartschaft gegenüber einer Betrieblichen Vorsorgekasse bestand, in die Bemessungsgrundlage für den Dienstgeberbeitrag einzubeziehen seien, weil das Gesetz (§ 41 Familienlastenausgleichsgesetz [FLAG]) dafür keine Befreiungsbestimmung vorsehe.

Das Bundesfinanzgericht verwies in seiner Entscheidung auf oberstgerichtliche Entscheidungen in ähnlich gelagerten Fällen und befand, dass die von der Finanzbehörde getroffene Unterscheidung zwischen Zahlungen für Mitarbeiter mit Anwartschaft und für Mitarbeiter ohne Anwartschaft gegenüber einer Betrieblichen Vorsorgekasse von der Rechtslage nicht gedeckt ist. Die Sozialplanzahlungen für die Mitarbeiter mit Anwartschaft gegenüber einer Betrieblichen Vorsorgekasse sind demnach gleichfalls vom Dienstgeberbeitrag befreit. In beiden Fällen handelt es sich um Bezüge, die ihre Ursache in der Beendigung des Dienstverhältnisses haben. Das Familienlastenausgleichsgesetz nimmt solche Zahlungen von der DB-Pflicht aus, unabhängig davon, ob nach dem Einkommensteuerrecht eine begünstigte Besteuerung der Zahlung stattfinden darf oder nicht (§ 41 FLAG).

(BFG 12.4.2017, RV/7101062/2016)

Webtipp



<http://findok.bmf.gv.at>



Verwaltungspraxis

Neue Sachbezugswerte für Dienstwohnungen ab 1. Jänner 2018

Die Bewertung des Sachbezuges für Dienstwohnungen richtet sich nach den Richtwerten des Mietrechtsgesetzes. Diese Richtwerte werden jedes zweite Jahr an den Verbraucherpreisindex angepasst. Mit Kundmachung des Bundesministers für Justiz erfolgte nun eine Anpassung der Richtwerte, die sich auf die Bewertung der Sachbezüge für Dienstwohnungen ab 1. Jänner.2018 auswirkt.

Ab 1. Jänner 2018 haben Dienstgeber folgende Richtwerte pro Quadratmeter für die Berechnung des Sachbezuges zu berücksichtigen:

	Werte in Euro	
	ab 1.1.2015	ab 1.1.2018
Burgenland	4,70	5,09
Kärnten	6,31	6,53
Niederösterreich	5,53	5,72
Oberösterreich	5,84	6,05
Salzburg	7,45	7,71
Steiermark	7,44	7,70
Tirol	6,58	6,81
Vorarlberg	8,28	8,57
Wien	5,39	5,58

(BGBl II Nr. 62/2017, ausgegeben am 8. März 2017)

Webtipp



www.ris.bka.gv.at/bgbl-auth

Q&A RECHT

Frage: „Der Dienstgeber veranstaltet für seine Dienstnehmer ein großes Sommerfest, zu dem alle Dienstnehmer eingeladen sind. Am Programm steht eine Fahrt auf einem Ausflugsschiff mit Abendessen an Board und einer Weinverkostung. Muss der Dienstgeber abgabenrechtlich etwas Besonderes beachten?“

Antwort: Ja, nimmt ein Dienstnehmer an einer Betriebsveranstaltung (zum Beispiel Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern) teil, ist dies ein geldwerter Vorteil aus dem Dienstverhältnis. Das Einkommensteuergesetz (§ 3 Abs 1 Z 14 EStG) sieht vor, dass ein geldwerter Vorteil aus einer Teilnahme an Betriebsveranstaltungen bis zu einer Höhe von 365 Euro pro Jahr und Dienstnehmer steuerfrei bleiben können. Voraussetzung für die Steuerfreiheit der Teilnahme an der Betriebsveranstaltung ist, dass es allen Dienstnehmern oder einer sachlich abgrenzbaren Gruppe an Dienstnehmern offen steht, die Veranstaltung zu besuchen. Ob tatsächlich alle eingeladenen Dienstnehmer die Veranstaltung besuchen, spielt dabei keine Rolle. Sachzuwendungen, die ein Dienstnehmer im Rahmen einer Betriebsveranstaltung erhält, sind bis zu einem Wert von 186 Euro pro Jahr eben-

falls steuerfrei. Auch hier ist Voraussetzung, dass die Sachzuwendung allen Dienstnehmern oder einer bestimmten Gruppe an Dienstnehmern zukommt.

Soweit der geldwerte Vorteil aus der Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung steuerfrei ist, ist er auch in der Sozialversicherung beitragsfrei und es fallen keine Lohnnebenkosten an.

Übersteigt der geldwerte Vorteil diese Freibeträge, ist der übersteigende Betrag voll abgabenpflichtig.

Der Dienstgeber hat daher ein Teilnehmerverzeichnis über die tatsächlich anwesenden Dienstnehmer zu führen. Die gesamten Kosten des Sommerfestes (insbesondere Speisen, Getränke, Kosten für die Fahrt auf dem Ausflugsschiff, et cetera) sind dabei anteilig auf die anwesenden Dienstnehmer aufzuteilen.

Erhalten einzelne Dienstnehmer im Rahmen eines Sommerfestes eine besondere Auszeichnung (wie etwa einen Preis für den erfolgreichsten Verkäufer), kann die Steuerbefreiung für Sachzuwendungen nicht in Anspruch genommen werden. Es handelt sich in diesem Fall um eine individuelle Prämie, deren Wert als Sonderzahlung abzurechnen ist.



Gesetze

Sozialversicherungsabkommen mit Albanien unterzeichnet

Österreich hat mit Albanien ein Sozialversicherungsabkommen unterzeichnet. Das Abkommen umfasst die Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung. Das Abkommen bezieht sich nur auf Geldleistungen in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung und regelt darüber hinaus auch noch die anzuwendenden Rechtsvorschriften bei grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit.

Nach diesem Abkommen soll jeder Dienstnehmer in jenem Staat versichert sein, in dem er beschäftigt ist. Eine Ausnahme bildet die Entsendung: Bis zum Ende des 24. Kalendermonates nach Beginn der Entsendung sind die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaates weiter anzuwenden, als wäre der Dienstnehmer noch in dessen Gebiet beschäftigt. Auch kann die Behörde auf Antrag des Dienstgebers und des Dienstnehmers eine Ausnahme vom Prinzip der Versicherungspflicht im Tätigkeitsstaat genehmigen.

Das Abkommen ist noch nicht in Kraft.

Webtipp



www.sozialministerium.at

Rechtsprechung

Verletzung bei Reparatur einer Satellitenantenne ist kein Arbeitsunfall

Unfälle, die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr im Zuge ihrer Tätigkeit erleiden, sind Arbeitsunfällen gleichgestellt. Konkret greift der gesetzliche Unfallversicherungsschutz, wenn sich der Unfall „in Ausübung der den Mitgliedern von freiwilligen Feuerwehren ... im Rahmen der Ausbildung, der Übungen und des Einsatzfalls obliegenden Pflichten ... ereignen“ sowie „bei Tätigkeiten, die die Mitglieder ... darüber hinaus im Rahmen ihres gesetzlichen oder satzungsmäßigen Wirkungsbereich ausüben, wenn sie für diese Tätigkeiten keine Bezüge erhalten ...“. Im konkreten Fall stürzte ein Mitglied der freiwilligen Feuerwehr bei der Reparatur einer Satellitenantenne vom Dach des Feuerwehrhauses und verletzte sich dabei schwer.

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) lehnte es ab, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die Satellitenanlage diene lediglich dem Zweck, Programme auf dem Fernsehgerät im Feuerwehrhaus zu empfangen und stehe in keinem Zusammenhang mit dem DVD- und Videogerät, das (samt Beamer) zu Schulungszwecken der Feuerwehr benötigt werde. Der Feuerwehrmann brachte vor, dass der Empfang von Fernsehsendern im Feuerwehrhaus unter dem Aspekt des Zivilschutzes sinnvoll sei, weil insbesondere bei regional übergreifenden Katastrophen (wie Verstrahlungen) eine dauernde nachrichtentechnische Information notwendig sei, um den aktuellen Informationsstand zu gewährleisten. Gerade auch in einem Feuerwehrhaus müsse die bei Auslösung von Zivilschutzsignalen für jedermann geltende Anweisung umsetzbar sein, umgehend Radio- und Fernsehgeräte in Betrieb zu nehmen.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) folgte der Auffassung des Feuerwehrmannes nicht: Der erweiterte Unfallversicherungsschutz soll Risiken abdecken, die sich aufgrund einer gemeinnützigen Tätigkeit verwirklichen können. Dazu zählen neben Einsätzen auch Hilfstätigkeiten und Öffentlichkeitsarbeit, wenn sie dazu dienen, Spenden zur Finanzierung der betreffenden Organisation zu lukrieren. Erfolgte die Reparatur der Satellitenanlage aber lediglich zum Zweck des gemeinsamen Fernsehens der Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls und nicht aus Gründen, die sich unmittelbar aus den gesetzlichen oder satzungsmäßigen Zwecken der Freiwilligen Feuerwehr ergaben, stellt sie keine vom Versicherungsschutz umfasste „Umgebungstätigkeit“ dar. Die Ansicht des Feuerwehrmannes, die Reparatur der Satellitenanlage sei dennoch nötig beziehungsweise sinnvoll gewesen, ändert nichts daran, dass der erforderliche unmittelbare Zusammenhang mit dem gesetzlichen oder satzungsgemäßen Wirkungsbereich der Freiwilligen Feuerwehr nicht besteht. Die AUVA lehnte daher den Versicherungsschutz zu Recht ab.

(OGH 18.5.2017, 10 ObS 42/17z)

Webtipp



www.ris.bka.gv.at/jus



Verwaltungspraxis

Wiedereingliederungsteilzeit

Die Niederösterreichische Gebietskrankenkassa fasst auf ihrer Homepage die wichtigsten Eckpunkte der mit 1. Juli 2017 geltenden Wiedereingliederungsteilzeit zusammen und legt dabei das Augenmerk auf die damit in Zusammenhang stehenden melde-, beitrags- und leistungsrechtlichen Bestimmungen.

- Nimmt ein Dienstnehmer, den der Dienstgeber wegen „Aussteuerung“ (= Ende des Krankengeldanspruches) vom Entgelt abgemeldet hat, seine Tätigkeit wieder auf, ist eine Anmeldung erforderlich.
- Die Sozialversicherungsbeiträge hat der Dienstgeber während der Wiedereingliederungsteilzeit vom tatsächlichen (reduzierten) Entgelt zu ermitteln. Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge sind von jenem monatlichen Entgelt zu entrichten, auf das der Dienst-

nehmer Anspruch hatte, bevor die Normalarbeitszeit herabgesetzt wurde. Die Berechnung des tatsächlichen (reduzierten) Entgeltes erfolgt analog zu § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (Ausfallsprinzip) und es gebührt daher während der Wiedereingliederungsteilzeit auch eine davor vereinbarte oder zustehende Überstundenpauschale.

- Bezieher von Wiedereingliederungsgeld müssen jede Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sowie die Höhe des Erwerbseinkommens und jede Änderung der Höhe des Erwerbseinkommens binnen sieben Tagen dem zuständigen Krankenversicherungsträger mitteilen. Jede Änderung des Wohnsitzes ist binnen zwei Wochen anzuzeigen.

(Veröffentlichung: NÖDIS, Nr. 7/Juni 2017)

Webtipp



www.noedis.at > Publikationen > Nödis-Archiv > Neues zur SV > ... aus 2017

hr webinare

ONLINESEMINARE FÜR PERSONALISTEN

TERMINE

19. September 2017: Rechts-Update

18. Oktober 2017: HR Analysis
Personalcontrolling und Digitalisierung

14. November 2017: Rechts-Update

11. Dezember 2017: Rechts-Update

www.HR-Webinare.at



**Webinare
HR-Recht**
Mit Mag. Ernst Patka
Steuerberater,
eingetragener Wirtschaftsmediator.



**Webinar
HR-Analysis**
Mit Fred Schübbe
Experte für Personalcontrolling
und Fachbuchautor.

PREISE	Einzelpreis
Webinarteilnahme regulär	89 Euro
Webinarteilnahme für Abonnenten der Zeitschrift personal manager	69 Euro
Aufzeichnung des Webinars	65 Euro

Unsere Expertinnen:

Alexandra Knell

Rechtsanwältin und
Wirtschaftsmediatorin

office@knell.co.at

Elisabeth David

Beraterin für Arbeitsrechts-, Sozial-
versicherungs- und Lohnsteuerfragen,
AUDITREU

Steuerberatungsges.m.b.H.

steuerberatung@auditreu.at



**Gleich
abonnieren**

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber

HRM Research Institute GmbH,
Rheinkaistr. 2, D-68159 Mannheim
Geschäftsführer: Alexander R. Petsch

Erscheinungsweise:

zwölfmal im Jahr
Bezugspreis: Der Newsletter personal recht – Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- & Sozialrecht kostet im Jahresabonnement 41 Euro.

Für Abonnenten des Magazins personal manager – Zeitschrift für Human Resources ist der Newsletter im ersten Jahr kostenlos. Der Preis für das Jahresabonnement des Magazins **personal manager** beträgt 72 Euro inklusive Versandkosten.

Aboservice: Johanna Jehle (j.jehle@personal-manager.at)

Haftung:

Der Newsletter personal recht dient lediglich der allgemeinen Erstinformation und ersetzt nicht die individuelle Rechtsberatung im Einzelfall. Seine Inhalte werden mit großer Sorgfalt erstellt. Dennoch haftet die HRM Research Institute GmbH nicht für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Die aufgeführten externen Links führen zu Inhalten fremder Unternehmen und Institutionen. Für die Inhalte ist allein der jeweilige Anbieter verantwortlich.

Urheberrecht:

Die Beiträge im Newsletter personal recht unterliegen dem Urheberrecht. Vervielfältigungen, Bearbeitungen und jede Art der Verwertung jenseits der Grenzen des Urheberrechts bedürfen der Zustimmung der Autoren und des Medieninhabers. Downloads und Kopien dieser Seiten sind für den kommerziellen Bereich nicht gestattet.

Titelbilder:

Person: foto-sushi - Unsplash.com
Paragraf: fotomek - Fotolia.com