

Arbeits- und Sozialrecht: (Voraussichtliche) Änderungen ab 1.1.2016

Vor allem Steuerreform und Arbeitsmarktgipfel bringen umfangreiche arbeits- und sozialrechtliche Änderungen zum 1.1.2016.

Zum Stand:

- Die Punkte Lohnnebenkosten und Beschäftigung Älterer wurden am 24.11. im Plenum des Nationalrats beschlossen.
- Zu den Punkten Vertragsklauseln/Dienstzettel/Lohnabrechnung, Arbeitszeitrecht Arbeitsrecht und Sozialrechts-Änderungsgesetz hat der Ministerrat am 24.11. Regierungsvorlagen beschlossen, die erst parlamentarisch behandelt werden, aber auch größtenteils am 1.1.2016 in Kraft treten sollen.
- Die Punkte Sozialversicherungs-Anpassungsgesetz, Steuerreformgesetz und „Sonstiges“ sind fix.
 - Lohnnebenkosten
 - Beschäftigung Älterer
 - Vertragsklauseln/Dienstzettel/Lohnabrechnung
 - Arbeitszeitrecht
 - Arbeitsrecht bei Bezug von Rehabilitations- und Umschulungsgeld
 - Sozialrechts-Änderungsgesetz 2015
 - Sozialversicherungs-Anpassungsgesetz 2015
 - Steuerreformgesetz 2015/2016
 - Sonstiges

Lohnnebenkosten

- Der Beitrag zum Insolvenzentgeltfonds sinkt zum 1.1.2016 um 0,1% auf 0,35%.
- Der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds sinkt zum 1. 1. 2017 um 0,4% und zum 1.1.2018 um weitere 0,2% auf 3,9% (im Nationalrat beschlossen).
- Nach einem Verordnungsentwurf sinkt der Nachtschwerarbeits-Beitrag ab 1.1.2016 von 3,7 auf 3,4%.

Beschäftigung Älterer (im Nationalrat beschlossen)

- **Mehr Arbeitsmarktmittel für Ältere und Flüchtlinge**
Das AMS erhält 2016 zusätzlich 300 Mio Euro zur Eingliederung von arbeitslosen Personen 50+, Langzeitbeschäftigungslosen und Flüchtlingen. 60% dieser der Mittel für Personen 50+ und Langzeitbeschäftigungslose sind für Eingliederungsbeihilfen, also **Lohnkostenzuschüsse an Betriebe**, die diese Zielgruppen beschäftigten, zu verwenden.
- **Messung der Beschäftigungsquoten durch Hauptverband**
Der Hauptverband wird ab 2016 jährlich für Arbeitgeber (AG), die durchschnittlich 25 Arbeitnehmer (AN) beschäftigen, den Anteil älterer Personen (55+) feststellen und zwar
 - als Gesamtquote über alle AG ab 25 AN
 - als Branchenquote über alle AG ab 25 AN der betreffenden Branche
 - als Dienstgeberquote für jeden einzelnen dieser AG.

Der Durchschnitt wird aus dem Beschäftigtenstand vom 1.7. des Vorjahres bis 30.6. des Folgejahres berechnet. Der Hauptverband wird die betroffenen AG jährlich bis 30. September über die ermittelten 3 Quoten auf elektronischem Weg informieren und feststellen, ob der AG im Schnitt mehr oder weniger Ältere als seine Branche beschäftigt (auf Verlangen mittels Bescheid).

- **Beratung bei Unterschreiten der Branchenquote**

Die Wirtschaftskammer hat jene Betriebe, die weniger Ältere beschäftigen als ihre Branche, über die Erhöhung der Dienstgeberquoten zu beraten und bis zum 31.3. des Folgejahres dem Sozialministerium zu berichten, das diesen Bericht im Internet veröffentlichen wird. Die Form der Beratung (schriftlich, persönlich, Informationsveranstaltung) obliegt der Wirtschaftskammer.

- **Mögliches Bonus-Malus-Modell ab 2018**

Ein Bonus-Malus-Modell zur Förderung der Beschäftigung Älterer wird zwar gesetzlich fixiert, tritt allerdings 2018 nur in Kraft, wenn einer von drei Zielwerten zur Beschäftigung Älterer (Männer 55-59, 60-64, Frauen 55-59) zum Stichtag 30.6.2017 unterschritten werden. Diese Zielwerte betreffen die Beschäftigung in ganz Österreich. Die Erreichung ist ungewiss, aber möglich.

Bei Nichterfüllung der Zielwerte käme 2018 folgendes Bonus-Malus-Modell für Betriebe ab 25 AN (**kleinere Betriebe sind nicht betroffen!**):

- Bonus für Betriebe, die mehr Ältere als ihre Branche beschäftigen: Senkung des FLAF-Beitrages ab 1.1.2018 um 0,1 Prozentpunkte
- Malus für Betriebe, die weniger Ältere als ihre Branche beschäftigen: Verdoppelung der Auflösungsabgabe (derzeit 118 Euro)

Vertragsklauseln/Dienstzettel/Lohnabrechnung (Stand: Regierungsvorlage)

Dienstzettel (§ 2 Abs 2 Z 9 AVRAG): Schon bisher musste der Dienstzettel den Anfangsbezug inkl. Grundlohn enthalten. Für neu auszustellende Dienstzettel gilt, dass sie den Grundlohn betragsmäßig angeben müssen, ein Verweis auf den Kollektivvertrag reicht nicht. Änderungen des Grundlohns etwa infolge von Beförderungen sind dem AN schriftlich mitzuteilen. Keine Mitteilung ist nötig, wenn sich der Grundlohn nur durch KV-Abschlüsse oder Biennalsprünge erhöht.

Transparenz bei All-In-Verträgen (§ 2g): Der Grundlohn (= der Lohn für die Normalarbeitszeit, z.B. 40 Stunden/Woche) muss im Dienstvertrag oder Dienstzettel ausgewiesen sein. Das kann auch der KV-Mindestlohn sein. Wird der Grundlohn nicht angegeben, gilt ein angemessener Ist-Grundlohn als vereinbart. Das ist jener Lohn, den ein AN üblicherweise entsprechend der Ausbildung und Berufserfahrung in einer bestimmten Branche in einer bestimmten Region verdient.

Beispiel: vereinbartes All-In-Entgelt 3.000 Euro pro Monat; KV-Mindestlohn 2.000 Euro; orts- und branchenüblicher Grundlohn 2.500 Euro;
Derzeit kann der AG Überstunden und Zulagen im Wert von 1.000 Euro abrufen. In einer künftigen Vereinbarung gilt das nur, wenn als Grundlohn ausdrücklich der KV-Mindestlohn von 2.000 Euro angegeben ist. Ohne diese Angabe gilt der branchenübliche Grundlohn von 2.500 Euro, sodass der AG nur Mehrleistungen im Wert von 500 Euro abrufen kann.

Konkurrenzklausele (§ 2c): Konkurrenzklausele sind nur wirksam, wenn das letzte Monatsentgelt über einer bestimmten Grenze liegt. Für künftig vereinbarte Konkurrenzklausele steigt diese Entgeltgrenze vom 17-fachen auf die 20-fache tägliche ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, das sind ab 2016 3.240 Euro Bruttomonatsentgelt. Die anteilige Sonderzahlung zählt nicht mit. Die Konventionalstrafe, die für Verstöße gegen die Konkurrenzklausele vereinbart wird, darf maximal sechs Nettomonatsentgelte (ohne Sonderzahlungen) betragen.

Ausbildungskostenrückersatz (§ 2d Abs 3): Bisher kann der AG Ausbildungskosten vom AN zurückverlangen, wenn das Dienstverhältnis binnen 5 Jahren nach Ausbildung durch den AN

beendet wird. Diese Frist wird auf 4 Jahre verkürzt. Der Rückerstattungsbetrag ist zwingend nach Monaten zu aliquotieren; eine Aliquotierung in größeren Zeitabschnitten (etwa nach Jahren) ist unwirksam, die Pflicht zur Rückzahlung entfällt dann zur Gänze.

Konventionalstrafen (§ 2e): Diese unterliegen ausdrücklich dem richterlichen Mäßigungsrecht, was schon bisher Praxis war.

Anspruch auf Lohnabrechnung (§ 2f): Nach dem Steuerrecht ist der AG schon bisher verpflichtet, dem AN monatlich eine Lohnabrechnung vorzulegen. Nun erhält der AN auch zivilrechtlich einen einklagbaren Anspruch auf monatliche Vorlage der Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen. Ein elektronischer Zugang des AN reicht.

Arbeitszeitrecht (Stand: Regierungsvorlage)

Aktive Reisezeiten (§ 20b Abs 6 AZG): Ab 2016 ist eine tägliche Arbeitszeit von bis zu 12 Stunden (derzeit 10 Stunden) möglich, wenn der AN während einer Dienstreise das Fahrzeug auf Anordnung selbst lenkt. Das gilt nicht für AN, deren Haupttätigkeit das Fahren ist, wie Berufskraftfahrer, Taxifahrer und Piloten.

Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte (§ 19d Abs 2a AZG): Plant ein AG eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß auszuschreiben, so hat er die Stelle vorher seinen Teilzeitbeschäftigten anzubieten. Ein schwarzes Brett bzw. ein Intranet reichen.

Passive Reisezeiten Lehrlinge (§ 11 Abs 3a KJBG): Liegt auch eine passive Reisezeit (z.B. Mitfahren im Auto) vor, kann die Arbeitszeit von minderjährigen Lehrlingen ab 16 Jahren auf 10 Stunden ausgeweitet werden (bisher 9 Stunden).

Arbeitsrecht bei Bezug von Rehabilitations- und Umschulungsgeld (Stand: Regierungsvorlage)

Abfertigung Alt (§ 23a Abs 1 Z 3, 4 AngG): Bei Bezug von Rehabilitations- oder Umschulungsgeld während aufrechtem Dienstverhältnis werden zwei Tatbestände ergänzt, bei denen ein Anspruch auf Abfertigung Alt besteht.

Betriebspensionen (§ 16a Abs 3a BPG): Insofern ein Leistungsanspruch für den Fall einer befristeten Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeits-Pension vorgesehen ist, gilt dieser unter bestimmten Voraussetzungen auch während des Bezugs von Rehabilitations- und Umschulungsgeld.

Arbeitsrechtliche Ansprüche (§ 15b Abs 1, 2 AVRAG): Bezieht der AN bei aufrechtem Dienstverhältnis Umschulungs- oder Rehabilitationsgeld, ruhen die Hauptleistungspflichten inkl. der Pflicht zur Entgeltfortzahlung, es wird also eine Karenz angeordnet. Es wachsen keine dienstzeitabhängigen Ansprüche (z.B. auf Urlaub, Vorrückungen) hinzu.

In-Kraft-Treten

- Die Neuerungen zu Dienstzettel, Konkurrenzklausele, Ausbildungskostenrückersatz und Konventionalstrafen sollen am Tag nach Kundmachung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten (voraussichtlich Ende Dez. 2015).
- Alle anderen Punkte sollen mit 1.1.2016 in Kraft treten.

Sozialrechts-Änderungsgesetz 2015 (Stand: Regierungsvorlage)

- **Möglicher Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze im Jahr 2016:** Die Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze wurde per Gesetz bereits mit 1.1.2017 fixiert. Das bedeutet, dass für fallweise Beschäftigungen oder Beschäftigungen, die weniger als einen

Monat dauern, künftig nur mehr die monatliche Geringfügigkeitsgrenze gilt. Sollten die technischen Voraussetzungen für einen früheren Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze vorliegen, wird der Sozialminister die Grenze per Verordnung bereits ein früher streichen. .

- **Pflege eines behinderten Kindes durch (ehemalige) Selbständige:** Ab 2016 wird können Personen, die sich der Pflege eines behinderten Kindes widmen, sich unmittelbar nach ihrer GSVG-Pflicht- oder Selbstversicherung in der Krankenversicherung selbstversichern. Die derzeitige Sperrfrist fällt. Ebenso fällt die dreimonatige Wartezeit für den Bezug von Leistungen aus dieser Selbstversicherung.
- **Geringfügig beschäftigte Geschäftsführer:** Es wird klargestellt, dass bei geringfügiger Beschäftigung eines Geschäftsführers keine Pensions- und Krankenversicherung nach dem GSVG bzw. keine doppelte Unfallversicherung ausgelöst wird.
- **Längere Entsendungen:** Für längere Zeit ins Ausland entsendete österreichische AN sollen länger (derzeit maximal 5 Jahre) der österreichischen Pensionsversicherung unterliegen können und zwar durch eine freiwillige Weiterversicherung.
- **Pflegeeltern erhalten einen Anspruch auf Elternkarenz,** auch wenn sie keine Adoptionsabsicht haben.

Sozialversicherungs-Anpassungsgesetz 2014

- **Flexible Erhöhung der Beitragsgrundlage für Selbständige:** Ab 2016 können GSVG-Versicherte auf Wunsch, wenn im laufenden Kalenderjahr höhere Einkünfte zu erwarten sind, die Beitragsgrundlage hinaufsetzen lassen. Damit können sie hohe Beitragsnachzahlungen vermeiden.
- **Monatliche Beitragszahlung für Selbständige:** Die Sozialversicherungsbeiträge werden GSVG-Versicherten zurzeit quartalsweise vorgeschrieben. Zum Stichtag kann dies eine größere Belastung sein. Daher können Versicherte ab 2016 auf Wunsch ihre Quartalsbeträge auf Wunsch auch in monatlichen Teilbeträgen einzahlen.

Steuerreformgesetz 2015/2016

- **Einheitlicher DG- und DN-Beitragsatz in der Krankenversicherung (KV) für Arbeiter und Angestellte:** Die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten in der derzeitigen Verteilung des KV-Beitragsatzes von 7,65% zwischen AG und AN werden aufgehoben. Derzeit tragen bei Arbeitern der AG 3,70% und der AN 3,95%, bei Angestellten der AG 3,83% und der AN 3,82%. Ab 2016 wird sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten der AG 3,78% und der AN 3,87% der Beitragslast tragen.
- **Annäherung der Bemessungsgrundlagen zwischen Steuer und SV:** Die Beitragsgrundlage im ASVG und die Bemessungsgrundlage im EStG werden in weiten Teilen harmonisiert. Für die SV bedeutet dies:
 - Gestrichen wird die SV-Beitragsfreiheit von Fehlgeldentschädigungen, Werkzeuggeldern, Familienbeihilfen (Rechtsbereinigung), Prämien für Dienstleistungen, sowie Prämien für betriebliche Verbesserungsvorschläge.
 - Die SV-Freiheit des Haustrunks im Brauereigewerbe, der Freimilch in der Milchverarbeitenden Industrie, der Nachlässe bei Versicherungsprämien in der Versicherungswirtschaft und der Beförderung der eigenen AN bei Beförderungsunternehmen wird gestrichen. Stattdessen kommt für alle Branchen ein SV-freier Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Rabatt. Demnach sind jedenfalls beitragsfrei Rabatte im Ausmaß von bis zu 20% des Endpreises. Darüber hinausgehende Vorteile zählen zusätzlich bis zu 1.000 Euro jährlich nicht als Entgelt.

Diese Bestimmungen kommen allerdings nicht zur Anwendung, wenn der geldwerte Vorteil eines Sachbezugs in der Sachbezugsverordnung nach § 50 ASVG festgesetzt wurde.

- Die freiwilligen sozialen Zuwendungen werden ebenso zwischen EStG und ASVG harmonisiert, mit der Konsequenz, dass der Begriff im ASVG enger wird und im EStG weiter. So ist etwa die Heiratsbeihilfe nicht mehr SV-frei; dafür ist der Zuschuss zu Begräbniskosten künftig auch steuerfrei. Im Detail heißt dies: als freiwillige soziale Zuwendungen werden künftig anerkannt:
 - die Zuwendungen des AG zum Betriebsratsfonds
 - Zuwendungen zur Beseitigung von Katastrophenschäden, insbesondere Hochwasser-, Erdbeben-, Vermurungs- und Lawinenschäden
 - Zuwendungen des AG für zielgerichtete, wirkungsorientierte, vom Leistungsangebot der gesetzlichen KV erfasste Gesundheitsförderung (Salutogenese) und Prävention sowie Impfungen, soweit diese Zuwendungen an alle AN oder bestimmte Gruppen seiner AN gewährt werden,
 - Zuwendungen des AG für das Begräbnis des AN oder von dessen (Ehe-)Partner oder dessen Kinder
 - Zuschüsse des AG für die Betreuung von Kindern bis höchstens 1 000 € pro Kind und Kalenderjahr, die der AG allen AN oder bestimmten Gruppen seiner AN gewährt
 - Explizit SV-frei wird nun die Abgabe von Essens- und Lebensmittelgutscheinen gestellt. Eine Ausweitung findet die Befreiung im EStG und ASVG insofern, als dass künftig die Gutscheine nicht mehr in einer „nahe gelegenen“ Gaststätte konsumiert werden müssen.
 - Die SV-Freiheit von Vorteilen aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (zum Beispiel Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern) wird nun mit 365 Euro jährlich und die hierbei empfangenen Sachzuwendungen mit 186 Euro jährlich begrenzt.
 - Die bereits derzeit aus Anlass eines AN-Jubiläums oder eines Firmenjubiläums gewährten Sachzuwendungen bleiben weiterhin SV-beitragsfrei, werden aber mit 186 Euro jährlich limitiert und somit an die EStG-Regelung angepasst. Jubiläumsgeldzahlungen, auf die kein kollektivvertraglicher Anspruch besteht, werden SV-pflichtig.
- **Außertourliche Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage:** Mit 1.1.2016 wird die Höchstbeitragsgrundlage in der SV außertourlich um 90 Euro/Monat angehoben. Dazu kommt noch die laufende jährliche Erhöhung, die voraussichtlich 120 Euro/Monat betragen wird. Somit steigt die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage auf 4.860 Euro/Monat.
 - **Senkung der GSVG-Mindestbeitragsgrundlage in der Krankenversicherung:** Die Mindestbeitragsgrundlage in der Krankenversicherung für selbständig Erwerbstätige wird von derzeit 724,02 Euro monatlich auf das Niveau der Geringfügigkeitsgrenze bei AN, die 2016 voraussichtlich 415,72 Euro monatlich betragen wird, gesenkt. Dadurch werden geringverdienende Selbständige statt bisher 55,39 Euro monatlich, ab 1.1.2016 nur mehr 31,80 Euro monatlich an Krankenversicherungsbeiträgen zahlen.
 - **Änderung bei der GSVG-Mindestbeitragsgrundlage für Neugründer:** In der Krankenversicherung fällt die begünstigte Beitragsgrundlage für Neugründer weg und an ihre Stelle tritt die noch günstigere Beitragsgrundlage auf dem Niveau der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze. Der Vorteil der Systematik der festen Beitragsgrundlage bleibt erhalten. Dh Neugründer zahlen in den ersten beiden Kalenderjahren den Fixbetrag von 31,80 Euro monatlich an Krankenversicherungsbeiträgen – unabhängig davon, ob ihr tatsächliches Einkommen die Mindestbeitragsgrundlage überschreitet. In der Pensionsversicherung fällt die begünstigte Beitragsgrundlage für Neugründer ebenso weg. An ihre Stelle tritt die, wie für alle anderen Kammermitglieder, die Mindestbeitragsgrundlage von 741,40 Euro.

- **Nur mehr eine Versicherungsgrenze für Neue Selbständige:** Derzeit gibt es zwei Versicherungsgrenzen für Neue Selbständige, je nachdem, ob die Tätigkeit als Neuer Selbständiger haupt- oder nebenberuflich ausgeübt wird. Ab 2016 wird es nur mehr eine Versicherungsgrenze, die dem 12-fachen der ASVG-Mindestbeitragsgrundlage entspricht. Voraussichtlicher Wert für 2016: 4.988,64 Euro.
- **Vereinfachung der Lohnverrechnung für Lehrbetriebe:** Die Beitragsgruppen für Lehrlinge werden für Lehrverhältnisse, die ab 1.1.2016 beginnen, zusammengefasst: Derzeit gelten für jedes Lehrjahr unterschiedliche Beiträge und Befreiungen. Nun gelten einheitliche Sätze für die gesamte Lehrzeit. Der neue ermäßigte Krankenversicherungsbeitrag beträgt 3,35% - statt 7,65% für alle anderen AN. Der neue ermäßigte Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Lehrlinge beträgt maximal 2,4% - statt höchstens 6% für die übrigen AN. Für den Lehrbetrieb vereinfacht sich die Lohnverrechnung, das Risiko der Einstufung von Lehrlingen ins richtige Lehrjahr vermindert sich. In der Praxis ist diese Einstufung aufgrund der Anrechnung von Vorlehren und Schulausbildungen oder auch möglichen Verlängerungen oft schwierig.

Sonstiges

- **Erhöhung des Pflegegeldes:** Mit 1.1.2016 werden die Pflegegelder in allen sieben Stufen um jeweils zwei Prozentpunkte angehoben.
- **Teilpension:** Die neue „Teilpension - erweiterte Altersteilzeit“ bezweckt, dass Personen mit einem Anspruch auf Korridorpension nicht vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sondern im Rahmen einer um 40 bis 60 Prozent reduzierten Arbeitszeitverpflichtung bis zur Regelpension weiter erwerbstätig bleiben. Die AN erhalten für den entfallenden Lohn bzw. Gehalt einen Lohnausgleich vom AG, der die Hälfte des Entgeltverlustes beträgt. AG werden die Mehrkosten bis zur Höchstbeitragsgrundlage ersetzt. Die Teilpension kann nahtlos an eine kontinuierliche Altersteilzeit-Vereinbarung anschließen, nicht an eine Blockvereinbarung. Die gemeinsame Höchstdauer für Altersteilzeit und Teilpension sind fünf Jahre.
- **Scheinfirmen:** Das Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz bringt zum 1.1.2016 Maßnahmen gegen Scheinfirmen, die auch deren Auftraggeber und AN betreffen. Das Verfahren zur Feststellung von Scheinfirmen wird beschleunigt. Für Auftraggeber, die um die Eigenschaft als Scheinunternehmen wussten oder wissen mussten, wird eine Haftung eingeführt.
- **Lohndumping:** Ab 1.1.2016 muss die Gebietskrankenkasse oder das Kompetenzzentrum LSDB den AN nicht nur über einen Bescheid, sondern auch über eine Anzeige wegen Unterentlohnung, die ihn betrifft, informieren.
- **Krankenstand- und Leistungsmissbrauch:** Damit die e-card nicht missbraucht wird, sollen niedergelassene Ärzte und Krankenhäuser verstärkt die Identität von Patienten kontrollieren. Um Krankenstands- und Leistungsmissbrauch durch AN bzw. Ärzte zu verhindern, sollen die Gebietskrankenkassen Testpatienten einsetzen. Diese sollen kontrollieren, ob die Krankschreibung oder Leistungsabrechnung korrekt oder rechtswidrig erfolgen (z.B. weil der Arzt den Patienten gar nicht gesehen hat, der Patient offensichtlich arbeitsfähig ist oder nicht erbrachte Leistungen abgerechnet werden).