

**Gabriela KORECKY**  
**Selbständige Buchhalterin**

A-1220 Wien – Markomannenstraße 28/12/22

Tel.: 0676/33 88 434

**UID Nr.: ATU60187988**

**KLIENTENBRIEF VOM Jänner 2012**

**DIE WICHTIGSTEN ÄNDERUNGEN UND NEUERUNGEN**  
**IM ÜBERBLICK**

**!!!! Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) !!!!**

Anzuwenden ist es für

- echte Arbeitsverhältnisse in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit
- Entsendungen
- Arbeitskräfteüberlassung
- Arbeitnehmer, die in Österreich gewöhnlich tätig sind jedoch nicht dem „Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz“ (ASVG) unterliegen.

Etwaige Dienstreisen unterliegen nicht dem LSDB-G!!!

Die wichtigste Regelung in diesem Gesetz betrifft die Unterentlohnung.

Eine Unterentlohnung ist gegeben, wenn

- die Mindestentlohnung laut anzuwendenden Kollektivvertrag nicht eingehalten wird
- eine Falscheinstufung in der Berufsgruppe aufgrund der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung vorliegt (laut anzuwendenden Kollektivvertrag)
- falsche Anrechnung von Vordienstzeiten

Zu letzteren Punkt ist zu erwähnen, dass es nicht mehr ausreicht, die Anrechnung der Vordienstzeiten im Dienstvertrag anzuführen und diese, durch die Unterschrift vom Arbeitnehmer, bestätigen zu lassen.

Der Arbeitgeber hat die „Verpflichtung“ sich zu vergewissern ob die von, vom Arbeitnehmer, angegebenen oder bekannt gegebenen Vordienstzeiten, der Tatsache entsprechen. Dies kann durch Vorlage der Dienstzeugnisse oder einem Nachweis der Versicherungszeiten (erhältlich über den jeweiligen Sozialversicherungsträger) erfolgen.

## **Gabriela KORECKY**

### **Selbständige Buchhalterin**

---

Bei Verstoß erfolgt eine Anzeige an das Magistrat bzw. an die Bezirkshauptmannschaft.  
Von einer Anzeige abgesehen wird

- bei geringer Unterschreitung des Grundlohns (max. 3%)
- bei geringfügigem Verschulden des Arbeitgebers, zB bei nur einem betroffenen Arbeitnehmer, der „irrtümlich“ falsch abgerechnet wurde
- bei erstmaliger Unterschreitung und
- bei Nachzahlung der Entgeltdifferenz

#### **WICHTIG!!!!**

Für Arbeiten in Österreich, wird die unterkollektivvertragliche Bezahlung, seit 01.05.2011 erstmals unter Verwaltungsstrafe gestellt.

Vor dem 01.05.2011 entstandene Sachverhalte sind straffrei.

### **Wechsel von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung**

In einem Anlassfall vertrat der EuGH die Ansicht, dass beim Wechsel einer Voll- auf eine Teilzeitbeschäftigung bereits erworbene Urlaubsansprüche im vollen Ausmaß erhalten bleiben müssen (es darf keine wertmäßige Umrechnung erfolgen). Eine Aliquotierung des Urlaubsausmaßes ist lediglich bei einer Umstellung der Arbeitszeit im laufenden Urlaubsjahr zulässig. Diese Ansicht des EuGH betraf im konkreten Fall einem Tiroler Vertragsbediensteten. Nach herrschender Ansicht lässt sich die Aussage des EuGH auch auf die Privatwirtschaft übertragen.

Bedeutung der EuGH Ansicht:

Wechselt ein Dienstnehmer zum Ende seines Urlaubsjahres von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung, so sind nicht verbrauchte Urlaubstage nicht auf die neue Teilzeitbeschäftigung umzurechnen. (10 Urlaubstage der Vollzeitbeschäftigung bleiben 10 Urlaubstage bei Teilzeitbeschäftigung). Sollte der Dienstnehmer austreten und sein nicht verbrauchter Urlaub beinhaltet noch immer nicht verbrauchte Urlaubstage aus der Zeit der Vollzeitbeschäftigung, so sind diese auf Basis des Bezuges der Vollzeitbeschäftigung abzurechnen. (!!!!!!)

Eine Aliquotierung der Urlaubstage ist dann zulässig wenn:

- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer die Möglichkeit bietet, die offenen Urlaubstage vor Umstellung der Beschäftigungszeit zu verbrauchen und dieser ablehnt
- dem Arbeitnehmer die Konsumation des Resturlaubes nicht oder nicht rechtzeitig angeboten wird.

## **Gabriela KORECKY** **Selbständige Buchhalterin**

---

Im Zuge eines Sachverhaltes bei Wechsel von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung hat der OGH mit einem Urteil vom 30.03.2011 auch die Auszahlung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) neu definiert.

**Aufgrund der Komplexität dieser Thematik, ersuche ich Sie, bei gegebenen Anlass vorher und vor allem zeitgerecht sich mit mir in Verbindung zu setzen.**

### **Gleichbehandlungs- und Behinderteneinstellungsgesetz**

Die Unterlassung der Verpflichtung in Stelleninseraten, die Mindestentlohnung laut Kollektivvertrag anzugeben, ist seit 1.1.2012 und erst im Wiederholungsfall strafbar.

### **Teilnahme an Betriebsveranstaltungen**

Für Betriebsveranstaltungen steht **dem einzelnen Arbeitnehmer** die Begünstigung in Höhe von max. € 365,- jährlich zu.

Um eine Überschreitung des Freibetrages beim einzelnen Arbeitnehmer feststellen zu können, ist vom Arbeitgeber für jede Veranstaltung eine Aufzeichnung der teilgenommenen Arbeitnehmer zu führen.

### **Großes Pendlerpauschale**

Die Voraussetzung, um den Anspruch auf das große Pendlerpauschale zu haben, ist die Unzumutbarkeit wegen langer Anfahrtszeit bzw. die Unzumutbarkeit der Benutzung eines Massenbeförderungsmittels.

Die „Unzumutbarkeit“ wurde wie folgt geregelt:

- .) Die Wegzeit für die einfache Wegstrecke mit dem Massenbeförderungsmittel beträgt mehr als 90 Minuten
- .) Jedenfalls unzumutbar ist die Benützung des Massenbeförderungsmittels, wenn die Wegzeit für die einfache Wegstrecke mehr als 2,5 Stunden beträgt.
- .) Sollte die Wegzeit für die einfache Wegstrecke mit dem Massenbeförderungsmittel länger als 90 Minuten aber nicht mehr als 2,5 Stunden betragen, ist erst dann eine Unzumutbarkeit gegeben, wenn die einfache Wegstrecke mit dem Massenbeförderungsmittel mehr als dreimal so lange dauert als die Fahrzeit mit dem KFZ.

#### Beispiel:

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| Strecke Wohnung – Arbeitsstätte | 20 km      |
| Fahrzeit mit dem PKW            | 20 Minuten |
| Fahrzeit mit dem Bus/Bahn ..    | 60 Minuten |

- ⇒ KEIN großes Pendlerpauschale, da die Fahrzeit mit dem Massenbeförderungsmittel weniger als 90 Minuten beträgt.

## Gabriela KORECKY Selbständige Buchhalterin

---

### Beispiel:

|                                 |             |
|---------------------------------|-------------|
| Strecke Wohnung – Arbeitsstätte | 55 km       |
| Fahrzeit mit dem PKW            | 40 Minuten  |
| Fahrzeit mit dem Bus/Bahn ..    | 135 Minuten |

- ⇒ Anspruch auf großes Pendlerpauschale ist gegeben, da die Fahrzeit mit dem Massenbeförderungsmittel mehr als 90 Minuten (und weniger als 2,5 Stunden) beträgt UND diese die dreifache Zeit (40 Minuten x 3 = 120 Minuten) bei Benützung des PKWs überschreitet.

### **ACHTUNG!!!!**

Bitte weisen Sie jene Mitarbeiter, die bis jetzt einen Anspruch auf das große Pendlerpauschale hatten, auf diese Regelung hin bzw. ersuche Sie sie, den Anspruch zu überprüfen. Sollte für den Mitarbeiter daraus ein Nachteil entstehen, wird diese Änderung erst ab 2013 angewendet.

Für die Personalabrechnung ersuche ich Sie, von diesen Mitarbeitern ein **NEUES Pendlerpauschaleformular auszufüllen und mir zu übermitteln.**

### **Pendlerpauschale für Lehrlinge**

Aufgrund des geringen Bezuges eines Lehrlings, hat ein etwaiger Anspruch auf das Pendlerpauschale keine Auswirkung bei der Personalverrechnung. Für den Lehrling besteht jedoch die Möglichkeit im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung, bei Anspruch eines Pendlerpauschales, eine Negativsteuer bis max. EURO 251,- rückerstattet zu bekommen.

Hiefür ist es jedoch notwendig, bei der Arbeitnehmerveranlagung einen Antrag auf das Pendlerpauschale zu stellen.

Da dies sehr oft vergessen wird, kann der Lehrling im Zuge der Personalverrechnung den Antrag auf das Pendlerpauschale stellen. Dieses wird dadurch auf dem Lohnkonto und auch auf dem Jahreslohnzettel ausgewiesen und von der Finanz automatisch bei seiner Arbeitnehmerveranlagung berücksichtigt.

### **ACHTUNG!!!!**

Bitte weisen Sie Ihren Lehrling auf diese Möglichkeit hin!!!

### **Strafen und Geldbußen**

KEINE Anerkennung von Strafen und Geldbußen als Betriebsausgabe oder Werbungskosten. Der Gesetzgeber geht dabei davon aus, dass ein widriges Verhalten der Privatsphäre des Steuerpflichtigen zuzuordnen ist.

## **Gabriela KORECKY** **Selbständige Buchhalterin**

---

### **Absetzbarkeit von Spenden (ab der Veranlagung 2012)**

In der Spendenliste neu geführt werden:

- .) Organisationen mit Maßnahmen zum Schutz der Umwelt
- .) behördlich genehmigte Tierheime

Nicht in der Spendenliste geführt und trotzdem als absetzbare Spende anerkannt:

- .) freiwillige Feuerwehr und Landesfeuerwehrverbände

Der absetzbare Spendenbetrag ist mit 10% des Gesamtbetrages der Einkünfte für alle Spenden maximiert.

### **Beiträge an gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften**

Ab der Veranlagung 2012 ist der absetzbare Betrag max. € 400,00

### **Ausweitung der abzusetzenden Kinderbetreuungskosten**

Die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten wurde im Wartungserlass 2011 zu den Lohnsteuerrichtlinien ausgeweitet.

- Kosten für Verpflegung und Bastelgeld
- Sämtliche Kosten der Ferienbetreuung, sofern pädagogisch qualifizierte Personen die Betreuung übernehmen
- Kurskosten, in denen Wissen/Kenntnisse vermittelt werden oder eine sportliche Betätigung im Vordergrund steht

### **Ausländerbeschäftigungsgesetz**

Seit 01.05.2011 haben Staatsbürger der neuen EU-Staaten (Tschechien, Slowakei, Slowenien, Polen, Ungarn, Lettland, Litauen und Estland) freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die Übergangsfrist für rumänische und bulgarische Arbeitskräfte wurde bis 31.12.2013 verlängert.

Nachweis für die Arbeits- bzw. Niederlassungsbewilligung:

- Rot-Weiß-Rot-Karte (gültig für 12 Monate, für eine Beschäftigung bei dem im Antrag angegebenen Arbeitgeber im gesamten Bundesgebiet)
- Blaue Karte EU (gültig für 2 Jahre, für eine Beschäftigung bei dem im Antrag angegebenen Arbeitgeber im gesamten Bundesgebiet)
- Rot-Weiß-Rot-Karte Plus (Beschäftigung bei jedem beliebigen Arbeitgeber)

## **Gabriela KORECKY**

### **Selbständige Buchhalterin**

---

#### **ACHTUNG!!**

Das Verfügen über einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG“ berechtigt auch den Ausländer zur Ausübung einer Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet.

Bei Beschäftigung eines Ausländers, der dem Ausländerbeschäftigungsgesetz unterliegt und keinen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG“ hat, hat der Arbeitgeber diesen bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices innerhalb von drei Tagen Beginn und Ende der Beschäftigung zu melden. Weiters hat der Arbeitgeber (und der Arbeitnehmer) erteilte Bewilligungen oder Bestätigungen im Betrieb zur Einsichtnahme bereitzuhalten.

#### **Fahrtenbuch**

Nach wie vor ist das Führen von Fahrtenbüchern ein beliebtes Thema bei der Finanzbehörde. Im Anhang finden Sie eine Fahrtenbuch-Checkliste von Herrn Ing. Mag. E. Patka, unter welchen Voraussetzungen ein Fahrtenbuch als ordnungsgemäß anerkannt wird.