

Update Personalverrechnung 2018

EU-Datenschutz-Grundverordnung im Personalbereich

Graz, 10. April 2018



- **Gesetzliche Änderungen**

- **Arbeitsrechtspaket 2018**

- Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankenstand ab 1. Juli 2018
 - Anpassung der Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungen
 - Änderungen der Kündigungsfristen und –termine bei Arbeitern

- **Aushilfskräfte**

- Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten und Begünstigungen

- **Sonstige gesetzliche Änderungen**

- Entfall der Auflösungsabgabe
 - Reduzierung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags
 - Änderungen im Mutterschutzgesetz
 - Internatskosten von Lehrlingen
 - AUVA – Erstattung für Kleinbetriebe ab 1. Juli 2018
 - Exkurs: LStR-Wartungserlass 2017 – Mitarbeitererrabatte



- **Aktuelle Rechtsprechung**

- **Aktuelles rund um den Bereich „Personal“**
 - Ende des Beschäftigungsbonus
 - Wie ist weiter vorzugehen?
 - Wie kann die Höhe der Förderung jetzt noch beeinflusst werden?

 - Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen
 - Abgabenrechtliche Grundsätze
 - Mitarbeiterbeteiligungstiftungsgesetz

 - Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz
 - Allgemeines zum Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz
 - Tipps aus der Praxis



- **EU-Datenschutz-Grundverordnung im Personalbereich**
 - Allgemeines zur EU-Datenschutz-Grundverordnung
 - Wie ist ab Mai 2018 mit Bewerber-/Mitarbeiterdaten umzugehen?
 - Welche Auswirkungen hat die EU-Datenschutz-Grundverordnung auf die Personalverrechnung?
 - To-Do-Liste

Arbeitsrechtspaket 2018



- Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankenstand ab 1. Juli 2018
 - **Angleichung** des Anspruchssystems der Angestellten an jene der Arbeiter
 - Anspruch bei Krankheit pro Arbeitsjahr, bei Arbeitsunfall je Ereignis
 - Umstellung von Arbeitsjahr auf Kalenderjahr durch KV/BV möglich
 - **Erhöhung** der EFZ-Frist von 6 Wochen auf 8 Wochen schon nach 1 Jahr Betriebszugehörigkeit (für Arbeiter und Angestellte)
 - **Lehrlinge**: Erhöhung des Grundanspruchs auf 8 Wochen volles Entgelt plus 4 Wochen Teilentgelt (alt: 4 Wochen Grundanspruch/2 Wochen Teilentgelt)
 - **Einvernehmliche Auflösung im Krankenstand**: Entgeltfortzahlung läuft über den Beendigungstermin hinaus (wie bei Kündigung im Krankenstand durch den DG)



- Anpassung der Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungen ab 1. Juli 2018
 - Dienstverhinderungsgründe bei Arbeitern analog zu § 8 Abs 3 AngG zwingend (pro Anlassfall bis zu einer Woche bezahlte Freistellung)
 - Beispiele: Umzug, Todesfall, Geburt, Arztbesuche, Behördenwege etc
 - Kollektivvertrag kann nicht schlechter stellen
 - Änderungen der Kündigungsfristen und –termine bei Arbeitern ab 1. Jänner 2021
 - Anpassung der Kündigungsfristen und –termine bei Arbeitern an die Bestimmungen der Angestellten
 - Abweichende Regelungen im Arbeiter-KV gelten ab dann nicht mehr, sofern sie den Arbeiter schlechter stellen
 - Ausnahmen: Tourismusbetriebe, Baugewerbe und andere Saisonbetriebe nach ArbVG
- **Tipp:** bei neuen Arbeiterdienstverträgen Passus mit Arbeitgeberkündigung zum 15. oder letzten eines Monats aufnehmen (wenn KV es zulässt)



- Steuerrechtliche Besonderheiten und Begünstigungen
 - **Befreiung** vom Lohnsteuerabzug und den Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt)
 - **Voraussetzungen:**
 - Verdienst darf nicht über der Geringfügigkeitsgrenze liegen (2018: 438,05€)
 - Aushilfe muss aus anderer selbständiger oder unselbständiger Tätigkeit vollversichert sein (nicht beim selben Arbeitgeber)
 - Aushilfe ausschließlich zur Abdeckung von Spitzenzeiten oder zum Ersatz einer Arbeitskraft
 - Tätigkeit als Aushilfskraft darf nicht mehr als 18 Tage im KJ umfassen
 - Arbeitgeber darf nicht mehr als 18 Tage im Jahr steuerfreie Aushilfskräfte beschäftigen
 - Befristung bis 31.12.2019



- Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten und Begünstigungen
 - **Entfall des Unfallversicherungsbeitrags**
 - DN-SV-Beiträge (14,12%+AKU 0,5%) müssen vom Dienstgeber einbehalten werden und am Jahresende der GKK gemeldet und überwiesen werden
 - Vorlage Excel-Liste auf der Homepage der GKK
 - Kein Wahlrecht bei Vorliegen der Voraussetzungen!
 - **Voraussetzungen:**
 - Siehe vorhergehende Folie
 - Im Detail bestehen zwischen den Ansichten der Steuer- und Sozialversicherungsbehörden jedoch Abweichungen (zB in der Auslegung der 18-Tage-Frist → „Freigrenze“ oder „Freibetrag“?)
 - Befristung bis 31.12.2020

Sonstige gesetzliche Änderungen



- Entfall der Auflösungsabgabe
 - ab 1. 1. 2020
- Reduzierung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags
 - Grenzbeträge werden wie folgt erhöht:

AV-Beitrag, Anteil Dienstnehmer/innen	monatliche Beitragsgrundlage alt	monatliche Beitragsgrundlage neu
0,00 %	bis 1.381,00€	bis 1.648,00€
1,00 %	bis 1.506,00€	bis 1.798,00€
2,00 %	bis 1.696,00€	bis 1.948,00€
3,00 %	über 1.696,00€	über 1.948,00€

- Senkung tritt mit 1. Juli 2018 in Kraft
- Kundmachung im Bundesgesetzblatt bleibt noch abzuwarten

Sonstige gesetzliche Änderungen



- Änderung Mutterschutzgesetz ab 1. Jänner 2018
 - Bescheinigung des vorzeitigen Mutterschutzes ist auch von fachärztlicher Seite mittels Freistellungszeugnis möglich
 - Mutterschutz-VO, BGBl II 2017/310

- Änderungen des BAG: Berufsschulinternatskosten Lehrlinge ab 1. Jänner 2018
 - Berufsschulinternatskosten müssen vom Lehrberechtigten getragen werden
 - Auf Antrag Kostenersatz von der Lehrlingsstelle möglich
 - Nicht für Bund, Land, Gemeinde oder Gemeindeverband

Sonstige gesetzliche Änderungen



- AUVA – Erstattung für Kleinbetriebe ab 1. Juli 2018
 - Anhebung AUVA-Zuschüsse für Entgeltfortzahlung wegen Krankheit oder Unfall für Unternehmen die nicht durchschnittlich mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigen
 - Zuschuss von 75% (bisher: 50%) des tatsächlich fortgezahlten Entgelts
 - Zuschuss gebührt (wie bisher) ab dem 11. Kalendertrag der jeweiligen Erkrankung bzw bei Unfällen ab dem ersten Tag, wenn Arbeitsverhinderung länger als 3 Tage dauert
 - Neuerung betrifft Krankenstände nach dem 30. Juni 2018

Sonstige gesetzliche Änderungen



- Exkurs: LStR-Wartungserlass 2017 – Mitarbeitererrabatte

Übersicht (LStR 2002, Rz 104):

Arbeitgeber gewährt Mitarbeitererrabatte:	Rabatt bis 20%	Rabatt über 20%
Mitarbeiter erwirbt (für sich oder für andere) und trägt den Aufwand	steuerfrei	Freibetrag € 1.000,00/Jahr; darüber steuerpflichtig
Direkteinkauf von Angehörigen von Mitarbeitern	beim Arbeitnehmer steuerpflichtig	wird auf € 1.000,00 Jahresfreibetrag des Arbeitnehmers angerechnet; darüber beim Arbeitnehmer steuerpflichtig



- Die “Formel 7” vor dem VwGH
BFG 23.11.2016, RV/7100210/2014, Revision beim VwGH anhängig
 - Jahresprämien werden steueroptimiert ausbezahlt
 - 6/7 lfd. Auszahlung (Jahressechstelerhöhung), 1/7 als Sonderzahlungsauszahlung mit 6% begünstigt
 - BFG verneinte Zulässigkeit → Grund: Leistungsprämien welche auf sechs Monate aufgeteilt werden verlieren ihren Charakter als Sonderzahlung (=Zahlungen neben laufendem Bezug) nicht
 - Besteuerung gemäß § 67 Abs. 10 EStG nach Tarif wie laufende Bezüge, aber nicht sechstelerhöhend

Hinweis: Die Entscheidung des VwGH muss abgewartet werden.



- Pauschalentlohnung von Überstunden – Beginn der Verfallsfrist
OGH 27.9.2017, 9 ObA 28/17 h
 - Geltendmachung der Überstundenentlohnung bzw. bezahlte Freizeit binnen vier Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung (§ 5 IT-KV)
 - Bei pauschaler Abgeltung (All in oder ÜP) beginnt Verfallsfrist nach Ende des Beobachtungszeitraumes
 - Beobachtungszeitraum je nach Vereinbarung (keine Vereinbarung = Kalenderjahr)
 - Bei Beendigung beginnt Verfallsfrist mit Ende des Arbeitsverhältnisses

Hinweis: Man geht davon aus, dass dies für jeden KV mit Verfall- oder Verjährungsfristen und Überstundenpauschalentlohnung gilt.



- Kündigung bei befristeten Dienstverhältnissen
OGH 24.5.2017, 9 ObA 31/17 z, OLG Linz 24.7.2017, 12 Ra 4/17 w
 - Die Dauer der Befristung des Dienstverhältnisses und die Möglichkeit der Kündigung (Kündigungsfristen und -termine) müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.
 - Als nicht angemessen erachtet wurde etwa eine Kündigungsfrist von vier Wochen (Kündigung jeweils zum 15. oder Letzten eines Monats) bei einer Befristung von sechs Monaten ohne sachliche Rechtfertigung für die Kündigungsmöglichkeit.
- Unterentlohnung – Spesendeckung
VwGH 1.6.2017, Ra 2016/08/0120
 - Eine Vereinbarung, wonach aus dem ausbezahlten Mindestentgelt bestimmte mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehende Spesen zu decken sind, ist unzulässig und führt zur unterkollektivvertraglichen Entlohnung.



- Pausenregelung – Betriebsübung
OGH 28.6.2017, 9 ObA 34/17 s
 - Haben Arbeitnehmer jahrelang in der bezahlten Arbeitszeit ihre Pause konsumiert und hat der Arbeitgeber dies vorbehaltlos geduldet, ist eine Betriebsübung entstanden, die konkludent Eingang in die Individualverträge gefunden hat.
- Freiwillige Leistungen – Unverbindlichkeit/Widerrufsmöglichkeit
OGH 20.4.2017, 9 ObA 113/16 g
 - Die Betonung der Freiwilligkeit anlässlich einer wiederholt gewährten Leistung bedeutet nur, dass die Zuwendung auf einen ursprünglich freiwilligen Entschluss zurückgeht; es wird damit nur die Unterscheidung zu den gesetzlich oder kollektivvertraglich geschuldeten Leistungen zum Ausdruck gebracht, nicht aber der Vorbehalt der Unverbindlichkeit und Widerruflichkeit.

Tipp: Vereinbarung eines ausdrücklichen Unverbindlichkeits- bzw. Widerrufsvorbehalts



- Arbeitszeitaufzeichnungen – Strafen
LVwG Steiermark 16.3.2017, 30.15-535/2017
 - Sind die Arbeitszeitaufzeichnungen mangelhaft, beträgt die Strafe € 20,00 bis € 436,00 (§ 28 Abs. 1 Z 3 AZG). Dabei ist die Strafe nicht kumulativ pro Arbeitnehmer festzusetzen, sondern für den betroffenen Arbeitgeber nur eine Strafe zu verhängen.
 - **Hinweis:** Werden keine Aufzeichnungen geführt, liegt der Strafraum bei € 72,00 bis € 1.815,00, im Wiederholungsfall bei € 145,00 bis € 1.815,00 pro Arbeitnehmer (§ 28 Abs. 2 Z 7 i.V.m. Abs. 8 AZG).
- Arbeitszeitaufzeichnungen
VwGH 23.11.2017, Ra 2017/11/0243
 - Für Belange des AZG ist nicht von Bedeutung, ob und welche der aufgezeichneten (gestempelten) Arbeitszeiten der Arbeitgeber „anerkennt“.
 - In einem allfälligen Strafverfahren (etwa) wegen Überschreitung der gesetzlich höchstzulässigen Arbeitszeiten könnten dem Arbeitgeber aber die jeweils zusätzlich vermerkten Zeitpunkte des (genehmigten bzw „anerkannten“) Arbeitsbeginns und -endes eines Arbeitnehmers dienlich sein, um den Gegenbeweis antreten zu können, dass das Betätigen einer Stechuhr nicht die jeweils erste bzw. letzte tägliche Arbeitshandlung darstellte.



- Leisten von Überstunden
OGH 30.5.2017, 8 ObA 21/17 x
 - Wenn der Arbeitgeber unter gewöhnlichen Umständen Überstunden entgegennimmt, bedeutet dies bei objektiver Betrachtungsweise, dass er diese duldet und der Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers auf dessen Einverständnis schließen darf.
- Steuerfreiheit von Schmutz-, Erschwernis- Gefahrenzulagen
BFG 13.7.2017, RV/1101072/2015; BFG 27.3.2017, RV/7104238/2015; BFG 24.11.2016, RV/7102087/2011; BFG 21.11.2016, RV/7101602/2010
 - Für die Überprüfung des zeitlichen Überwiegens der schmutzigen, erschwerten bzw. gefährlichen Tätigkeit ist auf die insgesamt zu erbringende Arbeitsleistung im gesamten Lohnzahlungszeitraum – und nicht auf die einzelne Stunde bzw. Zeiteinheit, für die eine Zulage gewährt wird – abzustellen.
 - Hinweis: Das BMF vertritt in den LStR nachwievor die Ansicht, dass auf die einzelne Einheit abzustellen ist, für welche die Zulage gewährt wird.



- „Herausschälen“ steuerfreier Überstundenzuschläge aus All-In-Gehältern
BFG 25.4.2017, RV/1100555/2015, BFG 2.10.2017, RV/7103329/2016
 - Eine rein rechnerische Herausschälung aus dem Grundlohn erfüllt die Voraussetzungen für eine Steuerbefreiung von Zulagen und Zuschlägen nach § 68 EStG nicht.
 - **Hinweis:** Die mit dem All-In-Gehalt abgegoltenen Stunden müssten konkret festgelegt werden.
- Steuerfreiheit von Zulagen während des Urlaubs
BFG 25.10.2017, RV/7101571/2017
 - Des pauschalen und nicht zeitraumbezogenen Charakters der Schmutzzulage wegen kann deren Steuerfreiheit bei der Fortzahlung während des Urlaubs angenommen werden, da der Gesetzgeber – anders als bei der Beitragsfreiheit der Schmutzzulage bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit – die Steuerfreiheit während des Urlaubs als nicht gesondert regelungsbedürftig erachtet hat.



- Sachbezug – nahe Angehörige
BFG 24.4.2017, RV/7101783/2017
 - Ist ein Angehöriger des Arbeitgebers selbst Arbeitnehmer, hat der steuerliche Ansatz eines Privatanteils in der Bilanz des Arbeitgebers keine Auswirkung auf den verpflichtend anzusetzenden Sachbezug beim angestellten nahen Angehörigen.
- Sachbezug – nahe Angehörige
BFG 14.4.2017, RV/2100171/2013
 - Fehlt der Nachweis, dass die (ebenfalls zu 25% an der Gesellschaft beteiligte) Ehegattin des Gesellschaftergeschäftsführers als Arbeitnehmerin der Gesellschaft keine Möglichkeit hatte, ein arbeitgebereigenes Kraftfahrzeug für private Fahrten zu benützen, ist von einer Privatnutzung und damit dem Ansatz eines Sachbezugs auszugehen.



- Sachbezug – Kfz-Kaskoversicherung
BFG 28.7.2017, RV/2100282/2013; BFG 17.5.2017, RV/2100352/2013 ua.
 - Vom Arbeitgeber bezahlte Prämien für eine Kfz-Kaskoversicherung stellen dann Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit dar, wenn aus dem Versicherungsvertrag der Arbeitnehmer begünstigt ist.
 - Ist jedoch der Arbeitgeber aus dem Versicherungsvertrag begünstigt, zählen die Prämienzahlungen nicht zu den Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit. Eine Steuerpflicht entsteht in derartigen Fällen uU erst dann, wenn im Schadensfall Ersätze aus dieser Versicherung geleistet werden.
- Führung eines Fahrtenbuchs
BFG 27.2.2017, RV/7100215/2013
 - Aus einem ordnungsgemäß geführten Fahrtenbuch müssen der Tag (Datum) der beruflichen Fahrt, Ort, Zeit, Kilometerstand jeweils am Beginn und am Ende der beruflichen Fahrt, Zweck jeder einzelnen beruflichen Fahrt und die Anzahl der gefahrenen Kilometer (aufgegliedert in beruflichen und privat gefahrenen Kilometer) ersichtlich sein.
 - Damit ein Fahrtenbuch ein tauglicher Nachweis ist, muss es übersichtlich, inhaltlich korrekt, zeitnah und in geschlossener Form geführt werden. Der Reiseweg ist so detailliert zu beschreiben, dass die Fahrtstrecke unter Zuhilfenahme einer Straßenkarte nachvollzogen werden kann.



- Pauschalbetrag für Reisekosten
VwGH 27.11.2017, Ra 2015/15/0026
 - Für alle im § 26 EStG erfassten Arbeitgeberleistungen gilt der Grundsatz, dass darüber einzeln abgerechnet werden muss. Beim Ersatz der Reisekosten durch Pauschbeträge gemäß § 26 Z 4 EStG hat der Nachweis durch Belege dem Grunde nach zu erfolgen. Nur mit einwandfreiem Nachweis belegte Reisekostenentschädigungen dürfen als steuerfrei behandelt werden.
- Sonderzahlungen und langer Krankenstand
OGH 28.6.2017, 9 ObA 58/17w
 - Sieht ein Kollektivvertrag vor, dass sich die Sonderzahlung der Höhe nach auf Grundlage des Durchschnitts der vom Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor der jeweiligen Fälligkeit der Sonderzahlung bezogenen Entgelts berechnet und hatte der Arbeitnehmer (z.B. aufgrund eines langen Krankenstandes) in diesen Zeiträumen keinen Entgelt-(fortzahlungs-)anspruch, dann hat er der Höhe nach auch keinen Anspruch auf die kollektivvertraglichen Sonderzahlungen.



- Sonstige Bezüge – Auslandsbezüge
VwGH 22.2.2017, Ra 2016/13/0010
 - Es entspricht dem Wortlaut des Gesetzes, dass auch laufende Bezüge vom selben Arbeitgeber, die nicht der Besteuerung in Österreich unterliegen, für die Ermittlung des Jahressechstels zu berücksichtigen sind.
- Urlaub während Kündigungsfrist bzw. Dienstfreistellung
OGH 28.3.2017, 8 ObA 20/17 z
 - Die Festsetzung eines Urlaubsverbrauchs während der Zeit einer Dienstfreistellung bedarf in jedem Fall einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Keinesfalls kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwingen, während der Zeit der Dienstfreistellung seinen Urlaub zu verbrauchen.
 - **Tipp:** Abschluss einer dementsprechenden Vereinbarung!



- Elternteilzeit
OGH 28.2.2017, 9 ObA 158/16 z
 - Macht eine Dienstnehmerin den Anspruch auf Elternteilzeit entgegen dem gesetzlichen normierten Schriftlichkeitsgebot nur mündlich geltend, liegt dennoch eine kündigungsgeschützte Elternteilzeit vor, wenn sich der Dienstgeber auf Verhandlungen über dieses Begehren einlässt und es letztlich zu einer Vereinbarung über eine Teilzeit kommt.



- Abfertigung – Diensterfindungsvergütung
OGH 25. 7. 2017, 9 ObA 44/17 m
 - Regelmäßige Diensterfindungsvergütungen sind in die Abfertigungsbemessung einzubeziehen, auch wenn es sich um einen Dienstnehmer handelt, der nicht zur Erfindertätigkeit im Unternehmen des Dienstgebers angestellt ist.
- Grenzen der Steuerbegünstigung für die Abfertigung alt
VwGH 27. 4. 2017, Ra 2015/15/0037
 - Von einer „auf Grund gesetzlicher Vorschriften“ zu leistenden Abfertigung nach § 67 Abs. 3 EStG kann nicht mehr gesprochen werden, wenn (an Stelle einer über die gesetzliche Abfertigung hinausgehenden einmaligen Entschädigung durch den Arbeitgeber) wenige Monate vor Auflösung des DV – ohne erkennbare Rechtfertigung in einem veränderten vertraglichen Arbeitsumfang oder in einem unangemessenen Ausmaß zu solchen Veränderungen – das monatliche Entgelt und damit auch der nach dem Aktualitätsprinzip bemessene Abfertigungsanspruch wesentlich erhöht wird.

Ende des Beschäftigungsbonus



- Wie ist weiter vorzugehen?
 - Anträge konnten noch bis 31.1.2018 eingereicht werden
 - Ersatzarbeitskräfte können weiterhin über den aws-Fördermanager erfasst werden
 - Nachfolger von bereits beantragten vorzeitig ausgetretenen Arbeitnehmern
 - Ersatzarbeitskräfte treten zu gleichen Konditionen in die Förderung ein
 - > **Tipp:** Den Zeitpunkt zwischen Ausscheiden des einen Dienstnehmers und Neueinstellung der Ersatzarbeitskraft so gering wie möglich halten! Für Lücken gibt es keine Förderung!
 - > **Tipp:** Mitarbeiterstand zum Abrechnungszeitpunkt ist entscheidend über die Höhe der Förderung!

Ende des Beschäftigungsbonus



- Wie kann die Höhe der Förderung jetzt noch beeinflusst werden?
 - Beim Antrag des Beschäftigungsbonus musste ein Referenzwert ermittelt werden als Basis für die Förderung.
 - Bei Beschäftigungszuwachs gelangt der Zuschuss vollständig oder anteilig zur Auszahlung.
 - **Voraussetzung:** Nachweis der Zusätzlichkeit des Arbeitsverhältnisses, Referenzwert wird zum Abrechnungstichtag mit aktuellem Beschäftigungsstand verglichen.
 - Abrechnungstichtag ist der Tag vor Eintritt des ersten förderungsfähigen Dienstnehmers.

Beispiel:

Eintritt Dienstnehmer: 5.8.2017

Mitarbeiterstand im August 2017: 6 Dienstnehmer

Beschäftigungsstand aus 4.8.2017 und den 4 letzten Quartalen ermittelt: Höchstwert 6 Dienstnehmer

Abrechnungstichtag: 4.8.2018

Mitarbeiterstand zum Abrechnungstichtag: 7 Dienstnehmer

→ Eine Förderung ist möglich, wenn zum Abrechnungstichtag zumindest 7 Dienstnehmer im Unternehmen beschäftigt sind. Wurden zB bereits 2 Mitarbeiter zur Förderung angemeldet (wovon einer wieder ausgetreten ist), gelangt die Förderung zu je 50% zur Auszahlung.

Fazit: Vor der Auszahlung des Beschäftigungsbonus muss der Rückgang der Stammbeslegschaft ausgeglichen werden. Somit kann die Förderung durch etwaige Einstellungen vor dem Abrechnungstichtag noch wesentlich beeinflusst werden.

Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen



- Abgabenrechtliche Grundsätze
 - Unentgeltliche/verbilligte Übertragung von Beteiligungen = **Vorteil aus dem Dienstverhältnis**
 - Übertragung, sofern Arbeitnehmer wirtschaftlicher Eigentümer wird.
 - **Keine Übertragung** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über die Beteiligung nicht frei verfügen kann oder Verkauf/Weitergabe an Dritte auf Dauer eingeschränkt ist oder wirtschaftlich nur ein Verfügen über die Erträge während einer bestimmten Zeit (zB Dauer des DV) vorliegt.
 - Der Arbeitnehmer wird daher nicht wirtschaftlicher Eigentümer der Beteiligung, wenn z.B. dem Arbeitgeber ein Rückkaufsrecht zu einem von vorneherein vereinbartem Preis eingeräumt wird. Ein Vorkaufsrecht des Arbeitgebers zum Marktpreis oder eine bestimmte Sperrfrist (bis zu fünf Jahren) hinsichtlich einer Verwertung der Beteiligung sprechen für sich allein nicht gegen ein wirtschaftliches Eigentum des Arbeitnehmers (LStR 2002, Rz 216).
 - **Zufluss** im Zeitpunkt der Übergabe
 - **Bewertung** des geldwerten Vorteiles mit dem üblichen Endpreis des Abgabeortes
 - zB Börsenkurs bzw Unternehmensbewertung am Tag der Übertragung der Beteiligung

Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen



- Abgabenrechtliche Grundsätze
 - **Erträge aus der Beteiligung**
 - Ist der **Arbeitnehmer Eigentümer** der Beteiligung, sind die daraus resultierenden Erträge nach den allgemein hierfür geltenden steuerlichen Vorschriften zu behandeln (zB Dividenden aus Aktien als endbesteuerte Einkünfte aus Kapitalvermögen gem. § 27 EStG).
 - Ist der **Arbeitnehmer wirtschaftlich betrachtet nicht Eigentümer** der Beteiligung, weil er sie zB zu einem bestimmten Preis bei Beendigung des Dienstverhältnisses wieder an den Arbeitgeber übertragen muss, sind die Erträge aus der Beteiligung als Ausfluss aus dem Dienstverhältnis als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (mit Lohnsteuerabzug) zu erfassen (LStR 2002, Rz 217).

Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen



- **Bestehende Abgabenbefreiung für Mitarbeiterbeteiligungen**
 - Unentgeltliche bzw. verbilligte Abgabe von Beteiligungen am Unternehmen
 - Jährlicher **Freibetrag von € 3.000,00**
 - Beteiligung am Unternehmen muss eine unmittelbare sein
 - Arbeitgeber gewährt Vorzug allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen (Höhe kann gestaffelt werden)
 - Arbeitnehmer darf die Beteiligung erst nach fünf Jahren unter Lebenden übertragen
 - Behaltefrist muss bis 31.3. jeden Jahres vom Arbeitnehmer nachgewiesen werden
 - Steuerbefreiung ist nur bei einem aufrechten Dienstverhältnis möglich
- **Mitarbeiterbeteiligungsgesetz – Regelung ab 1. Jänner 2018**
 - Unter bestimmten Voraussetzungen ist die **Abgabe von Aktien** bis zu einem **Betrag von € 4.500,00** jährlich abgabenfrei (zusätzlich zur bestehenden Abgabenbefreiung)
 - Voraussetzung: ua Übertragung zur treuhändigen Verwahrung und Verwaltung an eine **Mitarbeiterbeteiligungstiftung** mind. bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses

Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz



- Allgemeines zum „Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz“ (§§ 412a ff ASVG)
 - Inkrafttreten: 1. Juli 2017
 - Gesetz soll Rechtssicherheit in Bezug auf Zugehörigkeit in der Sozialversicherung bringen.
 - SVA ist in den Entscheidungsprozess verstärkt eingebunden.
 - Drei Verfahrensarten möglich:
 - **Vorabprüfung:** Bereits am Beginn der unternehmerischen Tätigkeit wird für bestimmte Berufsgruppen die Zugehörigkeit verbindlich festgestellt, die Tätigkeiten müssen in einem standardisierten Fragebogen angegeben werden.
 - **Freiwillige Prüfung auf Antrag:** Versicherte als auch Auftraggeber können Überprüfung durch GKK beantragen, bei Anfrage an die SVA wird der standardisierte Fragebogen an die GKK weitergeleitet.
 - **Feststellung bei GPLA:** Kommt GKK/Finanzamt zur Auffassung einer rückwirkenden Neuordnung eines GSVG-Versicherten zum ASVG, muss die SVA unverzüglich informiert werden.



- Allgemeines zum „Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz“ (§§ 412a ff ASVG)
 - **Bindungswirkung:** An Bescheid sind die SVA, die GKK und das Finanzamt gebunden!
 - Voraussetzung: Vollständige korrekte Offenlegung des Sachverhalts, keine Änderung des Sachverhalts!
 - Drei **Ergebnisarten** nach Prüfung möglich:
 - **Selbstständige Erwerbstätigkeit** liegt weiterhin vor: GKK und SVA sind sich über Versicherungszuordnung einig, SVA hat GSVG-Pflichtversicherung mittels Bescheid festzustellen.
 - **Rückwirkende Neuzuordnung** in eine ASVG-Pflichtversicherung: GKK und SVA stellen unselbstständige Erwerbstätigkeit fest, Bescheid der GKK wird nur auf Verlangen des Versicherten oder Dienstgebers erlassen.
 - **Keine Übereinstimmung** über Versicherungszugehörigkeit: GKK und SVA sind sich nicht einig, für die GKK besteht amtswegige Bescheidspflicht, GKK muss sich über abweichende Meinung der SVA inhaltlich auseinandersetzen.



- Tipps aus der Praxis
 - **Fragebogen** zur Feststellung der Pflichtversicherung spielt eine große Rolle in Bezug auf die Bindungswirkung!
 - Fragebogen so ausführlich wie möglich (ev. mit Beilagen wie zB Vertrag) und zu 100% wahrheitsgemäß ausfüllen.
 - Bei einer neuen Tätigkeit sind die Angaben nach der Realität und nicht nach der beabsichtigten Tätigkeit in der Zukunft anzuführen.
 - Überprüfung der Angaben im Fragebogen in regelmäßigen Abständen
 - Wahrscheinlichkeit ist so geringer, dass bei einer späteren Prüfung die Bindungswirkung verneint wird.

Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz



- Tipps aus der Praxis
 - Bei Versicherungszuordnungsverfahren durch die GKK unbedingt **auf die Mitarbeit der SVA/SVB bestehen!**
 - **Verschaffung eines „Gefahrenüberblicks“** bei Zusammenarbeit mit Selbstständigen!
 - Anforderung diverser Dokumente (Gewerbeschein, Bescheid Versicherungszuordnung inklusive ausgefülltem Fragebogen)
 - Eventuelle Beantragung einer Versicherungszuordnungsprüfung gemäß § 412e ASVG

EU-Datenschutzgrund-VO im Personalbereich



- Eckpunkte zur EU-Datenschutzgrund-VO (VO [EU] 2016/679)
 - **Ziel:** Schutz personenbezogener Daten
 - **Inkrafttreten:** 25.5.2018
 - DSGVO2000 wurde entsprechend angepasst und ist ab diesem Datum in neuer Fassung in Kraft.
 - **Strafen** bis zu 20 Mio. Euro bzw bis zu 4 % des Gesamtumsatzes
 - **Zuständige Behörde:** Datenschutzbehörde
 - **Regelungsbereich** (Art 2 Abs 1 DSGVO)
 - Verarbeitung personenbezogener Daten von **natürlichen Personen**
 - Verarbeiten (Art 4 DSGVO) = Erheben, Erfassen, Organisieren, Ordnen, Speichern, Verändern, Auslesen, Abfragen, Verwenden oder auch Löschen
 - Unter Umständen ist die Bestellung eines **Datenschutzbeauftragten** erforderlich.



- Eckpunkte zur EU-Datenschutzgrund-VO (VO [EU] 2016/679)
 - **Personenbezogene Daten (Art 4 DSGVO)**
 - Alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen.
 - Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung oder zu einem Merkmal, identifiziert werden kann.
 - Anonyme Daten fallen nicht unter die DSGVO.
 - **Besondere Kategorien personenbezogener Daten („sensible Daten“)**
 - Taxative Aufzählung: Rassistische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische Daten, biometrische Daten, Gesundheitsdaten, Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung.
 - Dürfen **nur unter bestimmten Voraussetzungen verarbeitet** werden, zB durch ausdrückliche Einwilligung, aufgrund gesetzlicher Rechte und Pflichten, zum Schutz lebenswichtiger Interessen.



- Eckpunkte zur EU-Datenschutzgrund-VO (VO [EU] 2016/679)
 - **Grundsätze der Datenverarbeitung** (Art 5 DSGVO) – Daten müssen
 - auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („**Rechtmäßigkeit**, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“);
 - für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden [...] („**Zweckbindung**“);
 - dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („**Datenminimierung**“);
 - sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („**Richtigkeit**“);
 - in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist; [...] („**Speicherbegrenzung**“);
 - in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („**Integrität und Vertraulichkeit**“).

EU-Datenschutzgrund-VO im Personalbereich



- Eckpunkte zur EU-Datenschutzgrund-VO (VO [EU] 2016/679)
 - **Rechtfertigungsgründe zur Datenverarbeitung** (Art 6 DSGVO)
 - Einwilligung des Betroffenen (lit a)
 - Vertragserfüllung (lit b)
 - Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung (lit c)
 - Schutz lebenswichtiger Interessen des Betroffenen oder einer anderen natürlichen Person (lit d)
 - Wahrnehmung von Aufgaben im öffentlichen Interesse oder Ausübung öffentlicher Gewalt (lit e)
 - Berechtigtes Interesse (lit f)

EU-Datenschutzgrund-VO im Personalbereich



- Eckpunkte zur EU-Datenschutzgrund-VO (VO [EU] 2016/679)
 - **Betroffenenrechte** (Art 12 ff DSGVO)
 - Recht auf Information
 - Recht auf Auskunft, Richtigstellung
 - Widerspruchsrecht
 - Recht auf Löschung und Einschränkungetc.
 - **Verantwortung, Sicherheitsmechanismen** (Art 25, 28, 30 DSGVO)
 - Verarbeitungsverzeichnis
 - Datenschutz-Folgenabschätzungetc.

EU-Datenschutzgrund-VO im Personalbereich



- Unterscheidung Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter (Art 4 DSGVO)
 - **Verantwortlicher** entscheidet alleine oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten.
 - **Auftragsverarbeiter** verarbeitet personenbezogene Daten im Auftrag des Verantwortlichen.
 - Unterscheidung wichtig aufgrund der damit verbundenen Rechte und Pflichten.
 - Auskunftsrecht besteht nur gegenüber einem Verantwortlichen und nicht einem Auftragsverarbeiter.
 - Steuerberater sind im Bereich der Personalverrechnung nur Auftragsverarbeiter.

EU-Datenschutzgrund-VO im Personalbereich



- Personalverwaltung intern
 - Datenverarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten fällt unter DSGVO!
 - Prüfung auf welcher Grundlage die Daten verarbeitet werden (zB gesetzliche Verpflichtung, Dienstvertragserfüllung)
 - Jede Verarbeitung ist im Verarbeitungsverzeichnis anzuführen.
- Bewerbungsunterlagen von Personalunternehmen
 - Emails müssen nicht zwingend verschlüsselt werden, jedoch ist Datensicherheit zu gewährleisten.
 - Verschlüsselung allerdings sinnvoll bei Bank- und Kreditkartendaten etc.



- Einverständnis Datenspeicherung durch Personalverrechnung?
 - Für den Personalverrechner ist keine Einwilligung des jeweiligen Mitarbeiters nötig, da der Ausnahmetatbestand der gesetzlichen Verpflichtung bzw Dienstvertragserfüllung greift.
 - Personalverrechner bei Steuerberater agiert auf Basis eines Auftragsverarbeitungsverhältnisses (Auftraggeber=Verantwortlicher) – die Ausnahmetatbestände gelten automatisch auch für ihn.
 - Schriftlicher Auftragsverarbeitungsvertrag muss abgeschlossen werden
 - Informationspflicht des Arbeitgebers als Verantwortlicher an die Mitarbeiter
 - Datensicherheit muss auch von Auftragsverarbeiter gewährleistet werden (Verschlüsselung Emails?)
- Schutz von Mitarbeiterdaten
 - Verschlüsselung von Mitarbeiterdaten wie zB Lohnzettel, Lebensläufen, Zeugnissen ist nicht zwingend erforderlich, aber sinnvoll.



- Personenbezogene Daten von Mitarbeitern
 - Datenschutzerklärung: Erfüllung der Informationspflichten und etwaiges Einholen von Einwilligungen zur Datenverarbeitung
 - Allgemeine Datenverarbeitung im Rahmen des Dienstverhältnisses – Hinweis, an welche Stellen und Behörden Daten übermittelt werden – Zweck der Verarbeitung
 - Datenverarbeitung für Zwecke der Verwaltung und Sicherheit
 - Veröffentlichung beruflicher Kontakte im Intranet bzw. Internet
 - Datenverarbeitung im Fall von Arbeitsrechtsstreitigkeiten
 - Verarbeitung freiwilliger Angaben – Einwilligung
 - Hinweis auf Speicherdauer und Betroffenenrechte
 - Veröffentlichung beruflicher Kontakte im Internet auf Firmen-Website: Arbeitgeber hat berechtigtes Interesse; sinnvoll ist jedoch die Aufnahme in die Datenschutzerklärung (+ Information über Möglichkeit des Widerspruchs etc)
 - **Tipp:** Veröffentlichung von Fotos der Mitarbeiter, Geburtstage im Intranet etc im Zweifel mit individueller Einwilligung absichern!

EU-Datenschutzgrund-VO im Personalbereich



- Ausnahmen von Mitarbeiterdaten in der DSGVO
 - Daten werden anonymisiert verarbeitet
 - Kein Personenbezug zum konkreten Mitarbeiter herstellbar
- Sensible Mitarbeiterdaten speichern - Folgen
 - Sensible Daten sind zB.: Religionsbekenntnis, Gewerkschaftszugehörigkeit, Krankenstandsdaten
 - Entweder ausdrückliche Einwilligung vom betroffenen Mitarbeiter oder Erfordernis der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen
 - zB Gewerkschaftsbeitrag soll über Lohnverrechnung abgerechnet werden lt. Arbeitnehmer
 - zB Religionsbekenntnis wurde bekanntgegeben um den Karfreitag als Feiertag zu erhalten

EU-Datenschutzgrund-VO im Personalbereich



- Archivierung von Personaldaten
 - Vorschriften im Arbeitsrecht zB für Dienstzeugnisse Verjährung von 30 Jahren nach ABGB
 - Keine Vorgaben wie Daten archiviert werden
 - Grundsatz der Datenminimierung!
- Unterlagen abgelehnter Bewerber/Evidenz
 - Daten nur so lange speichern als erforderlich (gemäß Art 5 Abs 1 lit e DSGVO)
 - Argumentierbar sind grundsätzlich 6 Monate
 - Bei längerer Speicherung – Zustimmung von Bewerber einholen („in Evidenz halten“)

EU-Datenschutzgrund-VO im Personalbereich



- Schulung der Mitarbeiter
 - Mitarbeiter müssen im Bereich des Datenschutzes geschult werden
 - Als Nachweis für die Schulung gelten Zeugnisse externer Anbieter, Anwesenheitsbestätigungen interner Schulungen etc
- Exkurs: Gewährleistung der Datensicherheit iZm Kundendaten
 - **Verpflichtungserklärung** zum Datengeheimnis und zur Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen von den Mitarbeitern unterzeichnen lassen
 - **Dienstanweisungen** schriftlich festhalten
 - zB Verbot der Mitnahme von geschäftlichen Unterlagen nach Hause, Verbot der privaten Nutzung von Firmentelefonen, Verbot der Abwicklung privater Emailkorrespondenz über die berufliche Emailadresse etc

EU-Datenschutzgrund-VO im Personalbereich



- To-Do-Liste (Personalbereich)
 - Verantwortliche festlegen
 - Durchsicht Verträge, interne Dokumente, Personalunterlagen etc – Welche Daten verarbeiten Sie?
 - Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
 - Wird mit Auftragsverarbeitern (zB Steuerberatung) zusammengearbeitet – Auftragsverarbeitervertrag
 - Informationspflichten gegenüber Mitarbeitern erfüllen – Datenschutzerklärung
 - Entscheidung Datenschutzbeauftragter dokumentieren
 - Umsetzung angemessener Sicherheitsmaßnahmen – uU Dienstanweisungen erlassen
 - Verschwiegenheitserklärung der Mitarbeiter
 - Dokumentation von Mitarbeiterschulungen

EU-Datenschutzgrund-VO im Personalbereich



Muster Verarbeitungsverzeichnis													
Name des Verantwortlichen:						Name Datenschutzbeauftragter:							
Mindesterfordernis nach Art 30 DSGVO und DS-AP													
Nr	Datenanwendung			Rechtsgrundlage bei Verarbeitung von "normalen" personenbezogenen Daten nach Art 6 DSGVO	Rechtsgrundlage bei Verarbeitung von "sensiblen Daten" nach Art 9 DSGVO	Betroffene Personen	Kategorien personenbezogener Daten	Speicherdauer der einzelnen Datenkategorien	Empfängerkreise	Transfer in Drittländer	Datensicherheitsmaßnahmen		Profiling
	Name Datenanwendung	Verarbeitungsart	Zweck								technische Maßnahmen	organisatorische Maßnahmen	
1	Serviceangebot eines E-Mail Newsletters	elektronisch	Erheben der E-Mail-Adresse und den Namens zum Zwecke der späteren Nutzung zum Versand von E-Mail-Newslettern	Einwilligung		Website-Besucher, Kunden	Name	bis Widerruf	Marketing-abteilung	nein	siehe Beilage X	siehe Beilage X	
2							E-Mail-Adresse	bis Widerruf	Marketing-abteilung	nein	siehe Beilage X	siehe Beilage X	
3							[...]						
4													
5													
6													
7													
8													
9													



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartner



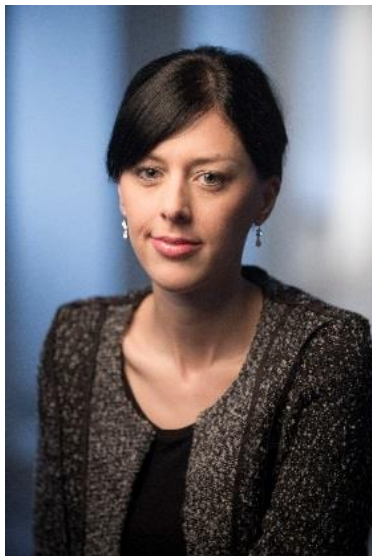
MMag. Josef Klug
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
Partner

Rabel & Partner GmbH

josef.klug@rabelpartner.at

Tel: +43 316 3171-201

Fax: +43 316 3171-900



Dr. Irina Prinz
Steuerberaterin
Prokuristin

Rabel & Partner GmbH

irina.prinz@rabelpartner.at

Tel: +43 316 3171-350

Fax: +43 316 3171-900



R[^]ABEL

Rabel & Partner GmbH

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Hallerschloßstraße 1, A-8010 Graz

T +43 316 3171, Fax DW 900

office@rabelpartner.at

www.rabelpartner.at