

TU JOURNAL

Nr. 4.2017

ENTFALL MIETVERTRAGSGEBÜHR

Allgemeines

Umfang der Befreiung

GLEICHSTELLUNG ARBEITER/ANGESTELLTE

Kündigungsbestimmungen

Entgeltfortzahlung im Krankenstand/Arbeitsunfall

Dienstverhinderungsgründe

Entfall der Auflösungsabgabe

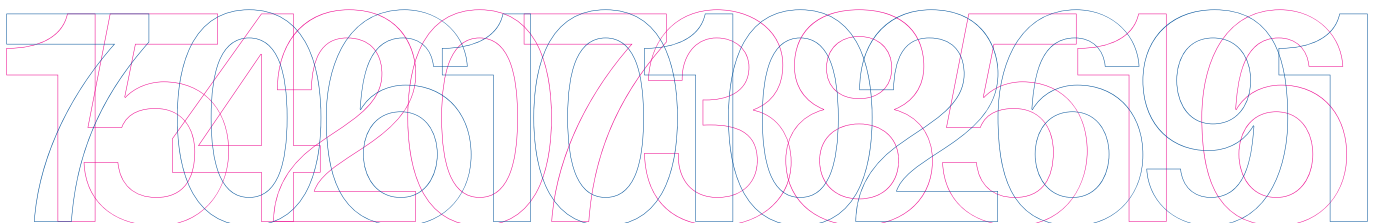
Berufsschulinternatskosten

Auch nach 2021 nicht völlig gleich gestellt

REGISTRIERKASSE - JAHRESBELEG

ÄNDERUNGEN IM KV-HANDEL

VERBRAUCHERPREISINDEX



ENTFALL MIETVERTRAGSGEBÜHR

Allgemeines

Bisher waren Verträge über Mieten von Wohnräumen bis zu einer Dauer von drei Monaten gebührenbefreit. Diese Befreiung wurde nun auf alle Mietverträge über Wohnräume erweitert. Da es bei der Abschaffung der Mietvertragsgebühr für Wohnräume weder eine eigene Inkrafttretensbestimmung noch eine Übergangsregelung gibt, tritt das Gesetz mit 11. November 2017 in Kraft.

Umfang der Befreiung

In einer Info hat das BMF klargestellt, dass Bestandverträge über Gebäude oder Gebäudeteile, die überwiegend Wohnzwecken dienen, einschließlich sonstiger selbständiger Räume und andere Teile der Liegenschaft, wie zum Beispiel Keller- und Dachbodenräume, Abstellplätze und Hausgärten, die typischerweise Wohnräumen zugeordnet sind, ab 11. November 2017 ebenfalls befreit sind. Auch ein gemeinsam (das heißt im selben Vertrag) mit dem Wohnraum in Bestand gegebener Abstellplatz oder Garten ist, wenn nicht eine andere Nutzung dominiert, als zu Wohnzwecken vermietet anzusehen.

Nicht anwendbar ist die Befreiung hingegen z.B. auf die Unterbringung in einem Pflegeheim, weil ein Pflegevertrag nach Auffassung des VWGH ein gemischter Vertrag ist, der nicht überwiegend Wohnzwecken dient und die Betreuungskomponente im weiteren Sinne die bestandsrechtlichen Elemente überlagert. Dennoch sieht der VWGH den Pflegevertrag als Bestandsvertrag an.

TU-EMPFEHLUNG:

Ab 11. November 2017 ist die Errichtung von Urkunden über Wohnungsmieten nicht mehr gebührenpflichtig, selbst wenn zum Beispiel ein mündlicher Mietvertrag vor dem 11. November 2017 geschlossen wurde. Falls Sie Fragen bezüglich der Gebührenpflicht eines kürzlich von Ihnen abgeschlossenen Mietvertrages haben oder die Errichtung eines Mietvertrages beabsichtigen, können Sie sich gerne an Ihren Treuhand-Union Berater wenden!

GLEICHSTELLUNG ARBEITER/ANGESTELLTE

Durch die Gesetzesänderung des Nationalrates werden das Arbeiter- und das Angestelltenrecht

schrittweise aneinander angeglichen, die beiden verschiedenen Rechtsquellen bleiben jedoch bestehen. Das heißt es gilt weiterhin das AngG nur für die Angestellten und nicht für die Arbeiter.

Kündigungsbestimmungen

Angestellte:

Die Kündigungsbestimmungen bleiben unverändert. Ab 01.01.2018 entfällt auch die Ausnahme vom Kündigungsrecht nach dem AngG für Teilzeitangestellte, deren vereinbarte Arbeitszeit weniger als 1/5 der Normalarbeitszeit beträgt.

Arbeiter:

Bis zum 31.12.2020 bleiben die in den Kollektivverträgen geregelten Kündigungsbestimmungen in allen Branchen anwendbar. Für alle Kündigungen nach dem 31.12.2020 sieht der § 1159 ABGB das Kündigungsrecht des AngG sowohl für die Fristen als auch die Kündigungstermine vor.

Ausnahme Saisonbetriebe:

Für Saisonbetriebe lässt der § 1159 Abs 2 ABGB eine abweichende Regelung durch den Kollektivvertrag zu. Ausschlaggebend ist jedoch nicht, dass es sich bei dem konkreten Betrieb um einen Saisonbetrieb handelt, sondern ob in der konkreten Branche Saisonbetriebe an sich überwiegen. Ein Arbeitgeber oder ein Betriebsrat können, wenn zumindest 3 Arbeiter in einem Betrieb beschäftigt sind, ein Feststellungsverfahren einleiten, um zu klären, ob ein kollektivvertragliches Kündigungsrecht anwendbar ist oder nicht.

Entgeltfortzahlung im Krankenstand/Arbeitsunfall

Krankenstand:

In Bezug auf die Entgeltfortzahlung im Krankenstand wird die Regelung der Arbeiter in das AngG übernommen und es gibt Änderungen für beide Berufsgruppen:

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung/Arbeitsjahr beträgt:

- » Im 1. Arbeitsjahr: 6 Wochen in voller und weitere 4 Wochen in ½ Höhe
- » Im 2.-15. Arbeitsjahr: 8 Wochen in voller und weitere 4 Wochen in ½ Höhe

- » Im 16.-25. Arbeitsjahr: 10 Wochen in voller und weitere 4 Wochen in ½ Höhe
- » Ab dem 26. Arbeitsjahr: 12 Wochen in voller und weitere 4 Wochen in ½ Höhe
- » Lehrlinge: 8 Wochen in voller und weitere 4 Wochen in ½ Höhe

Die Neuregelung gilt für Arbeitsjahre/Lehrjahre die nach dem 30.6.2018 beginnen. Die Möglichkeit, durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung auf Kalenderjahre umzustellen, besteht weiterhin.

Arbeitsunfall:

Für die Entgeltfortzahlung nach einem Arbeitsunfall besteht nunmehr auch für Angestellte ein Kontingent, das unabhängig vom Anspruch wegen Krankheit zusteht. Dies galt bisher nur für Arbeiter.

Dienstverhinderungsgründe

Die Dienstverhinderungsgründe waren schon bisher ident, die Bestimmungen für Angestellte waren auch bisher zwingendes Recht, die Bestimmungen für Arbeiter konnten durch Kollektivvertrag geändert werden – dies ist ab 1.7.2018 nicht mehr möglich.

Entfall der Auflösungsabgabe

Die Auflösungsabgabe wird mit 31.12.2019 abgeschafft.

Berufsschulinternatskosten

Ab 1.1.2018 ist der Arbeitgeber zur Übernahme der Berufsschulinternatskosten verpflichtet. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber einen Refundierungsanspruch, den er bei der jeweiligen Lehrlingsstelle geltend machen kann.

Auch nach 2021 nicht völlig gleich gestellt

Die folgenden Unterschiede bleiben aus heutiger Sicht auch nach 2021 erhalten:

- » Verschiedene Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte, wenn der persönliche Geltungsbereich diese Unterscheidung trifft.
- » Es gibt weiterhin unterschiedliche Gruppenbelegschaften und damit verbunden auch unterschiedliche Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte – die Bildung einer einheitlichen Belegschaft ist wie bisher auch weiterhin zulässig.

- » Die Entlassungs- und Austrittsgründe sind wie bisher für Arbeiter in der GewO und für Angestellte im AngG geregelt.
- » Für Bauarbeiter gilt weiterhin das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) und das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG)

TU-TIPP:

Das Arbeitsrecht der Arbeiter und der Angestellten wird mit den beschlossenen Neuerungen fast gänzlich zu Gunsten der Arbeitnehmer vereinheitlicht. Falls Sie Fragen zu den einzelnen Regelungen, der Einstufung als Saisonbetrieb oder Ähnliches haben, stehen Ihnen Ihre TU-Berater gerne zur Seite.

REGISTRIERKASSE - JAHRESBELEG

Am Jahresende ist ein Jahresbeleg zu erstellen. Dieser Jahresbeleg muss nicht nur ausgedruckt und mindestens 7 Jahre aufbewahrt werden, sondern auch bis zum 15. Februar des Folgejahres mittels Belegcheck-App dem Finanzamt übermittelt werden. Informieren Sie sich bei Ihrem Kassenhändler, ob Ihre Registrierkasse über eine eigene Funktion „Jahresbeleg“ verfügt oder ob der Monatsbeleg für Dezember gleichzeitig der Jahresbeleg ist. Der Jahresbeleg muss nicht zwingend am 31. Dezember erzeugt werden, sondern kann auch früher (z.B. bei Saisonende) erstellt werden. Unabhängig vom Wirtschaftsjahr muss das Kalenderjahr abgeschlossen und mittels Belegcheck-App dem Finanzamt gemeldet werden. Vor Beginn der Geschäftstätigkeit im neuen Jahr muss der Jahresbeleg jedenfalls vorhanden sein. Eine internetfähige Kasse erledigt die Meldung an das Finanzamt in der Regel automatisch.

TU-TIPP:

Wenn Sie Fragen zur Erstellung und zur Weiterleitung Ihres Jahresbeleges an die Finanzverwaltung haben, zögern Sie nicht Ihren TU-Berater zu fragen!

ÄNDERUNGEN IM KV-HANDEL

Der Kollektivvertrag für Handelsangestellte ist grundlegend reformiert worden. Bei der neuen Einstufung der Handelsangestellten zählen nicht mehr die Jahre und die Qualifikation, sondern die tatsäch-

liche Tätigkeit (ausgenommen ist der erfolgreiche Handelslehraabschluss). Die neue Gehaltstafel tritt mit 1.12.2017 in Kraft, der Übergangszeitraum beträgt 4 Jahre, d.h. bis spätestens 1.12.2021 müssen alle Unternehmen auf das neue Gehaltssystem umsteigen. Der Umstieg ist zu jedem Monatsersten nach vorheriger Information aller Mitarbeiter und einer Wartefrist von 3 Monaten möglich. Neue Dienstverhältnisse ab dem 1.12.2017 werden so lange im alten System geführt, bis das gesamte Unternehmen umgestiegen ist. Wenn vorhanden, muss der Betriebsrat informiert werden. Der Betriebsrat kann auch den Umstieg in das neue System verlangen. Die Einstufung in die neuen Beschäftigungsgruppen erfolgt aufgrund der Tätigkeit, ohne Einbeziehung der Vordienstzeiten. Bei der Einstufung in die neue Gehaltsstufe wird das dem alten Gehalt nächst höhere der neuen Beschäftigungsgruppe herangezogen.

Weitere Neuerungen:

- » Vordienstzeiten werden mit einer Deckelung von 7 Jahren (Kassenkräfte 8 Jahren) nur begrenzt berücksichtigt
- » durch das Vertretungsgeldes, welches stunden-, tages- und wochenweise abzurechnen ist, haben

auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter die Möglichkeit Führungsaufgaben zu erhalten

- » Führungskräfte, die ein internes Ausbildungsprogramm absolvieren, können für maximal 18 Monate in der Beschäftigungsgruppe der Zielposition eingestuft werden
- » Pflichtpraktika wurden in die Gehaltstafel aufgenommen und die Einstufung erfolgt abhängig von der Schule oder Hochschule im jeweiligen Lehrjahr
- » das KV-Gehalt und die jeweilige Überzahlung (All-In-Verträge) sind gesondert im Dienstzettel oder im Dienstvertrag, sowie am Gehaltszettel anzuführen, eine verpflichtende Deckungsprüfung muss bis 31. März des Folgejahres durchgeführt werden

TU-TIPP:

Falls Sie Fragen zu den kollektivvertraglichen Änderungen haben – Ihr TU-Berater steht Ihnen gerne zur Verfügung!



Die Treuhand-Union wünscht frohe Weihnachtstage und ein erfolgreiches Jahr 2018!
Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit im neuen Jahr!



VERBRAUCHERPREISINDEX

Monat	Jahr	VPI 2015 (2015=100)	VPI 2010 (2010=100)	VPI 2005 (2005=100)	VPI 2000 (2000=100)	VPI 96 (1996=100)	VPI 86 (1986=100)	VPI 76 (1976=100)	VPI 66 (1966=100)
Jahresdurchschnitt	2014		109,7	120,1	132,8	139,7	182,7	284,1	498,5
Jahresdurchschnitt	2015	100,0	110,7	121,2	134,0	141,0	184,4	286,6	503,0
Jahresdurchschnitt	2016	100,9	100,9	111,7	122,3				
Okttober	2017	103,7	114,8	125,7	139,0	146,2	191,2	297,2	521,6

Laufende Index-Tonbandauskunft Inland: 0800 501 544

Weitere Auskünfte über die aktuellen Indexzahlen finden Sie im Internet unter http://www.statistik.at/statistiken/preise/verbraucherpreisindex/zeitreihen_und_verkettungen

Impressum

Herausgeber, Medieninhaber: TREUHAND-UNION ÖSTERREICH GMBH
A-1010 Wien, Gonzagagasse 13
für den Inhalt verantwortlich:
Mag. Christoph de Cillia / Mag. Sabine Czajka-Polajnar
Sollten Sie diese Information nicht weiter erhalten wollen,
wenden Sie sich bitte an Ihre Treuhand-Union Kanzlei.
Druck: Bösmüller Print Management / Layout & Satz: www.nikolausschmidt.com
Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in diesem Journal trotz sorgfältiger
Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Autors oder der
Treuhand-Union ausgeschlossen ist.

TREUHAND-UNION

Das TU-Journal wird ausschließlich für Klienten der Treuhand-Union Gesellschaften und Partner geschrieben. Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber vereinfachend und kurz gehalten. Sie kann daher die individuelle Beratung nicht ersetzen, sondern soll als Anregung zu einer noch intensiveren Zusammenarbeit zwischen Ihnen und uns dienen.