



DEZEMBER 2015

# PERSONAL & MEHR

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN

## LIEBE UNTERNEHMERINNEN! LIEBE UNTERNEHMER!

In Riesenschritten naht der Jahreswechsel; und mit dem neuen Jahr kommen einige wichtige Änderungen im Bereich der Personalverrechnung auf uns alle zu.

Mit diesem Rundschreiben möchten wir Ihnen die wichtigsten Neuerungen und Änderungen für 2016 zusammenfassen.

Wir wünschen Ihnen wunderschöne Weihnachtstage, einen guten Rutsch ins neue Jahr und freuen uns, wenn wir Ihnen weiterhin jederzeit mit Rat und Tat zur Verfügung stehen können.

Ihr Lohnverrechnungsteam



## DIE THEMEN DIESMAL

- Aufgrund der Steuerreform netto mehr am Gehaltkonto - oder doch nicht?
- Jubiläumsgelder ab 2016 auch sozialversicherungspflichtig
- Hinweis zu Ausbildungskostenrückzahlungsvereinbarungen
- Mitarbeiterrabatte
- Änderung beim Sachbezug für Privatnutzung Firmenfahrzeug
- Aushändigung der monatlichen Lohn-/Gehaltsabrechnung und der GKK-Anmeldung an die Mitarbeiter
- Änderung bei All-In-Verträgen
- Informationsrecht für Teilzeitkräfte
- Wichtige Infos, damit es zu keinem Lohn-Sozial-Dumping kommt
- Folgen im Falle eines Lohn-Sozialdumpings und im täglichen Arbeitsleben
- Barzahlungsverbot von Löhnen bei Bauleistungen

## AUFGRUND DER STEUERREFORM NETTO MEHR AM GEHALTEKONTO - ODER DOCH NICHT?

Mit 1.1.2016 werden die Steuertarife neu gestaltet; und es kommt dadurch zu einer allgemeinen **Lohnsteuersenkung**. Gleichzeitig werden die **Sozialversicherungsbeiträge** von Arbeitern und Angestellten, die bisher unterschiedlich waren, **vereinheitlicht**. Das bedeutet, dass bei Angestellten künftig ein leicht höherer Sozialversicherungsbeitrag (bisher 18,07 % bzw. neu 18,12 %) zur Anwendung kommt.

Im Gegenzug wird durch die Angleichung der Sozialversicherungsbeitrag

bei Arbeitern von bisher 18,20 % auf ebenfalls neu 18,12 % gesenkt.

### Was hat das Ganze zur Folge?

#### Angestellte:

Eine Angestellte mit bisher netto 1.100 € erhält ab 1.1.2016 ein Nettogehalt von 1.129 €, also um monatlich netto 29 € mehr.

Bei netto 1.200 € bisher gibt's künftig monatlich um 59 € mehr, bei bisher netto 1.300 € werden künftig monatlich

netto 65 € mehr überwiesen und bei bisher netto 1.500 € sind es dann monatlich 74 € mehr.

#### Arbeiter:

Ein Arbeiter mit bisher netto 1.100 € erhält ab 1.1.2016 einen Nettolohn von 1.130 €, also um monatlich 30 € netto mehr.

Bei netto 1.200 € bisher gibt's künftig monatlich um 60 € mehr, bei bisher netto 1.300 € werden künftig monatlich netto 66 € mehr überwiesen und bei

# PERSONAL & MEHR

bisher netto 1.500 € sind es dann monatlich 76 € mehr.

Man sieht, die Steuerreform wirkt sich - trotz Änderung bei den Sozialversicherungsbeiträgen - positiv im Geldbörsel aus.

Etwas anders schaut's allerdings **bei Kleinverdienern bzw. Teilzeitkräften** aus, die bisher keine Lohnsteuer bezahlten (und auch weiterhin keine bezahlen werden). Durch die Änderung bzw. leichte Anhebung der Sozialversicherungsbeiträge werden die Angestellten hier **während des Jahres leicht benachteiligt** und erhalten (auf den 1. Blick) weniger.

**Beispiele Angestellte mit geringerem Gehalt:**

Bei einem bisherigen Nettogehalt von 1.000 € gibt es künftig nur mehr netto 999,41 €, also um 0,59 € monatlich weniger.

Bisher netto 800 € sind künftig nur mehr 799,53 €, also um 0,47 € monatlich netto weniger. Bisher netto 950 € sind künftig monatlich netto 0,56 € weniger. Bisher netto 600 € werden künftig monatlich um 0,35 € weniger sein.

**Aber Achtung!** Ihre Teilzeitkräfte sollen jetzt **nicht erschrecken** und sauer sein, dass ihnen die groß angekündigte Steuerreform nichts bringt! Mit der **jährlichen Arbeitnehmerveranlagung** erfolgt dann eine Sozialversicherungsrückerstattung, und auch diese Dienst-

nehmer erhalten eine Gutschrift.

Bei bisherigem netto 1.000 € beträgt die **jährliche** Gutschrift ca. 141 €, bei 950 € netto werden es jährlich 231 € sein, bei 800 € netto sind es jährlich 283 €, und bei netto 600 € sogar 285 € jährlich.

Diese Gutschriften werden, wie gesagt, nicht im Zuge der laufenden Lohn-/Gehaltsabrechnungen vergütet, sondern werden direkt vom Finanzamt im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung ausbezahlt.

**Übrigens:** Arbeiter mit geringem Lohn erhalten ab Jänner 2016 netto um ein paar Cent mehr, als bisher. Dies deshalb, da ja der Sozialversicherungsbeitrag leicht gesenkt wurde. Und auch diese Arbeiter erhalten im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung eine Gutschrift.

## JUBILÄUMSGELDER AB 2016 AUCH SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG

Bis 31.12.2015 war es so, dass Jubiläumsgelder, die anlässlich eines Dienst- oder Firmenjubiläums für 20, 25, 30, 35 usw. Jahre bezahlt wurden, generell von der Sozialversicherung befreit waren.

**Ab 1.1.2016** ist es mit dieser Befreiung

vorbei, und **alle Arten von Jubiläumsgeldern** sind künftig **sozialversicherungspflichtig**. Das bedeutet aber künftig auch, dass Jubiläumsgelder, die ein Kollektivvertrag vorschreibt, künftig nicht mehr „unter den Tisch“ fallen dürfen, da ein nicht fristgerechtes Aus-

zahlen an den betroffenen Dienstnehmer hinsichtlich des Lohn-Sozial-Dumping-Gesetzes sanktioniert wird.

**Übrigens:** Jubiläumsgelder waren immer schon und sind es weiterhin steuerpflichtig.

## HINWEIS ZU AUSBILDUNGSKOSTENRÜCKZAHLUNGSVEREINBARUNGEN

Ab 2016 dürfen Ausbildungskostenrückzahlungsvereinbarungen maximal **für 4 Jahre** abgeschlossen werden.

**TIPP:** Teilen Sie uns im Vorfeld mit, wenn Ihre Mitarbeiter eine teure Fortbildung absolvieren. Wir erstellen Ihnen dann

gerne eine entsprechende Ausbildungskostenrückzahlungsvereinbarung.

## MITARBEITERRABATTE

Ab 1.1.2016 können Sie Ihren Mitarbeitern **kostenlos oder verbilligt Waren oder Dienstleistungen** aus Ihrem Betrieb unter folgenden Bedingungen zukommen lassen:

- Dieser Mitarbeiterrabatt wird **allen oder bestimmten Gruppen von Ihren Arbeitnehmern** eingeräumt.
- Die bei Ihnen kostenlosen oder verbil-

ligten Waren oder Dienstleistungen **dürfen nicht von Ihren Arbeitnehmern weder verkauft** noch zur Einkünftezielung verwendet werden.

- Dieser Mitarbeiterrabatt ist dann steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn er im **Einzelfall 20% nicht übersteigt**.

Das bedeutet, dass Sie Ihren Mitarbeitern eine Ware aus Ihrem Verkaufsorti-

ment oder eine Dienstleistung, die Sie an Ihren Kunden erbringen, um maximal 20 % günstiger anbieten können, als Ihre Kunden Ihnen dafür bezahlen.

**Achtung!** Ein Übersteigen dieser 20%-Grenze hat zur Folge, dass dafür dann der Finanz- und der Sozialminister die Hand aufhalten und die entsprechenden Abgaben haben wollen.

## ÄNDERUNG BEIM SACHBEZUG FÜR PRIVATNUTZUNG FIRMENFAHRZEUG

Wenn Sie Ihren Mitarbeitern Firmenfahrzeuge zur Verfügung stellen, die diese dann auch **privat** benutzen dürfen oder damit **auch für die Fahrt Wohnung-Arbeitsstätte-Wohnung** verwenden, muss dafür ein Sachbezug angesetzt werden. Dies war bisher so und wird auch weiterhin so sein. Allerdings ergibt sich ab 1.1.2016 eine Änderung bei der Berechnung dieses Sachbezugswertes.

Der Sachbezug beträgt künftig **2% der tatsächlichen Anschaffungskosten** des Fahrzeugs, **maximal 960 € monatlich**. Wenn im Kalenderjahr 2016 der **CO<sub>2</sub>-Emissionswert** von nicht mehr als **130 Gramm pro Kilometer** beträgt, beträgt der Sachbezugswert **nur 1,5%**

**der Anschaffungskosten** (maximal 720 € monatlich). Bis zum Jahr 2020 sinkt jährlich diese Emissionsgrenze.

Wenn das zur Verfügung gestellte Firmenfahrzeug über einen **Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer** (z.B. Elektrofahrzeug) aufweist, braucht für dieses Fahrzeug **kein Sachbezug** angesetzt werden.

Was bedeutet dies für Sie bzw. für uns in der Lohnverrechnung?

Wir benötigen für alle Firmenfahrzeuge, die Ihren Mitarbeitern auch für Privatfahrten (einschließlich der Strecke Wohnung-Arbeitsstätte-Wohnung) zur Ver-

fügung gestellt werden, unbedingt eine **Kopie des Fahrzeug-Zulassungsscheines**. Nur mit dem Zulassungsschein ist künftig eine Berechnung des Sachbezuges möglich.

**Übrigens:** Wenn Ihre Mitarbeiter monatlich nicht mehr als 500 km privat fahren (inkl. Strecke Wohnung-Arbeitsstätte-Wohnung), dann braucht nur der halbe Sachbezug angesetzt werden. Als Nachweis ist dafür allerdings immer ein **lückenloses Fahrtenbuch** notwendig. Kein Fahrtenbuch ist notwendig, wenn es sich um ein Fahrzeug mit einem Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer handelt.

## AUSHÄNDIGUNG DER MONATLICHEN LOHN-/GEHALTSABRECHNUNG UND DER GKK-ANMELDUNG AN DIE MITARBEITER

Bei Fälligkeit des Entgelts (somit im Normalfall am Monatsende) ist ab 1.1.2016 gesetzlich vorgeschrieben, dass Ihre Mitarbeiter eine **übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Lohn-/Gehaltsabrechnung** erhalten. Verwenden Sie dazu bitte unsere monatlich übermittelten Lohn-/Gehaltsabrechnungen (Lohnsets). Diese entsprechen den gesetzlichen Bestimmungen.

Wenn Sie dieser gesetzlichen Bestimmung nicht nachkommen, dann hat das den Verfall der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Verjährungsfristen zur Folge. Dann können Dienstnehmer auch nach Jahren noch mit Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zu Ihnen kommen. Wir finden, das muss nicht sein.

### UNSER SERVICE

Wenn Ihre Mitarbeiter über eine Mailadresse verfügen, übermitteln wir auf Wunsch die Lohnsets direkt an Ihre Mitarbeiter. Teilen Sie uns dies bitte einfach mit.

Weiters müssen Sie ab 1.1.2016 zwingend Ihren **neuen Mitarbeitern** die **GKK-Anmeldebestätigung** aushändigen.

## ÄNDERUNG BEI ALL-IN-VERTRÄGEN

Ab 1.1.2016 müssen in neuen Pauschalvereinbarungen die **Entgeltteile betragsmäßig** aufgeteilt werden. Damit soll bei so genannten „All-In“-Vereinbarungen eine leichtere Kontrolle durch

Lohnabgabenprüfer ermöglicht werden.

### UNSER TIPP

Indem man im Dienstvertrag ein Grundgehalt und ein Überstundenpauschale

(mit festgelegter Überstundenanzahl) vereinbart, erspart man sich viele Rückfragen bei Lohnabgabenprüfungen.

## INFORMATIONENRECHT FÜR TEILZEITKRÄFTE

Teilzeitkräfte müssen künftig über frei werdende Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb, die zu einem höheren möglichen

Arbeitszeitausmaß für Ihre Teilzeitkräfte führen können, durch z. B. einen Aushang oder eine gesonderte Information

benachrichtigt werden.

## WICHTIGE INFOS, DAMIT ES ZU KEINEM LOHN-SOZIAL-DUMPING KOMMT

Wir haben bereits mehrfach darüber berichtet: Die Abgabenbehörden schauen vermehrt darauf, dass die Betriebe kein Lohn-Sozial-Dumping betreiben und müssen ein Vergehen rigoros zur Anzeige bringen. Worauf muss man unbedingt achten?

- Kein Dienstnehmer darf **unter den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen/-gehältern** entlohnt werden
- Rechtlich gibt es **keine unbezahlte Arbeit oder Arbeitszeit**
- Die **Höhe der Bezahlung** richtet sich nach **Ausmaß und zeitlicher Lage der Arbeitszeit**
- Zuschlagspflichtige **Arbeitszeiten** müssen entsprechend vergütet werden
- „**Bremsen**“ Sie Ihre Mitarbeiter **vor freiwilligen „Überzeiten“** - dies gilt auch bei Gleitzeitvereinbarungen

- Auch bei Dienstverträgen mit Überstundenpauschale oder bei alten All-In-Verträgen ist **jährlich** eine **Deckungsprüfung** vorzunehmen
- Selbstverständlich können **Zeitausgleiche** für angefallene Mehr-/Überstunden vereinbart werden - allerdings wird hier die **Schriftlichkeit** (z.B. im Dienstvertrag) dringend empfohlen
- **Gleitzeitvereinbarungen** müssen in **jedem Fall** schriftlich vorliegen
- **Arbeitszeitaufzeichnungen** **müssen** im Betrieb **aufliegen** (sind Eigentum des Dienstgebers)
- **Ausfallsentgelte** müssen **abgerechnet** werden (z. B. wenn regelmäßig Mehr-/Überstunden oder Provisionen ausbezahlt werden)
- Kollektivvertraglich vorgeschriebene **Sonderzahlungen** oder **Jubiläumsgelder** müssen **fristgerecht abgerechnet** werden

**gelder** müssen **fristgerecht abgerechnet** werden

- **Offene Urlaube** müssen bei einem Austritt **abgerechnet** werden
- Wird die **Wochenendruhe** verletzt (wg. z.B. Wochenendnotdienst), so steht in der Folgeweche eine **Ersatzruhe** zu - diese muss unbedingt eingehalten werden
- **Vorsicht beim Tausch von Diensten Ihrer Mitarbeiter** - dies kann Überschreitungen der Wochenarbeitszeiten und Auslösen von Zuschlägen zur Folge haben!

Sie sehen, um in kein Lohn-Sozial-Dumping-Verfahren zu kommen, ist **höchste Genauigkeit**, sowohl im Zuge der Lohn-/Gehaltsabrechnungen, bei Erstellung von schriftlichen Vereinbarungen, Dienstverträgen, aber auch beim Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen notwendig.

## FOLGEN IM FALLE EINES LOHN-SOZIAL-DUMPINGS UND IM TÄGLICHEN ARBEITSLEBEN

Wenn im Zuge einer Lohnabgabenprüfung oder einer Kontrolle durch die Finanzpolizei in Ihrem Betrieb ein Lohn-Sozial-Dumping festgestellt wird, wird dies dem **Kompetenzzentrum LSDBG** (LSDBG = Lohn-Sozial-Dumping-Bekämpfungsgesetz) gemeldet.

Das Kompetenzzentrum LSDBG **verständigt** dann Ihren betroffenen Dienstnehmer über die Anzeige. Auch wenn sich im Zuge des Kontrollverfahrens

herausstellt, dass kein Lohn-Sozial-Dumping vorliegt, so sind Sie damit bei Ihrem Mitarbeiter „angeschwärzt“.

### **Geldstrafen im Falle von Unterentlohnungen:**

Wenn **höchstens 3 Arbeitnehmer** betroffen sind, beträgt die Geldstrafe pro **Arbeitnehmer zwischen 1.000 € - 10.000 €** (im Wiederholungsfall 2.000 € - 20.000 €).

Sind **mehr als 3 Arbeitnehmer** betroffen, beträgt die Strafe **pro Arbeitnehmer zwischen 2.000 € - 20.000 €** (im Wiederholungsfall 4.000 € - 50.000 € je Arbeitnehmer!).

Wir ersparen uns zur fortschreitenden Kriminalisierung der Arbeitswelt weitere Kommentare. Österreich braucht sich aber wohl nicht wundern, wenn große Firmen ihre Zelte zunehmend woanders aufschlagen.

## BARZAHLUNGSVERBOT VON LÖHNEN BEI BAULEISTUNGEN

Durch ein Verbot von Barauszahlungen an Dienstnehmer, die mit der **Erbringung von Bauleistungen** beschäftigt sind, sollen Schwarzzahlungen und fingierte Löhne künftig verhindert werden. Sowohl die Zahlung als auch die Entgegennahme von Bargeld soll zu

Strafen von bis zu 5.000 € führen.

**Achtung!** Neben der Bauendreinigung gilt die Säuberung eines Bauwerkes nach der Definition der Finanzverwaltung generell als Bauleistung. Damit fallen **auch Löhne an das klassische Reinigungs-**

**personal** unter das Barzahlungsverbot.

Auch **Vorschusszahlungen** an Arbeiter sind vom Barzahlungsverbot betroffen. Somit sind alle Löhne und Vorschüsse ab 1.1.2016 ausnahmslos bargeldlos vorzunehmen.

