



DEZEMBER 2016

PERSONAL & MEHR

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN

LIEBE UNTERNEHMERINNEN, LIEBE UNTERNEHMER!

Nachdem es in letzter Zeit hinsichtlich gesetzlicher Änderungen in der Lohnverrechnung eher ruhig war, gibt der Gesetzgeber rechtzeitig vor dem Jahresende noch einmal so richtig „Gas“.

Wir möchten Sie mit dieser „Personal & Mehr“-Ausgabe wieder auf die aktuellen Neuerungen hinweisen, und haben das Wichtigste für Sie zusammengefasst.

Wir wünschen Ihnen wunderschöne Weihnachtstage, einen guten Rutsch ins neue Jahr und freuen uns, wenn wir Ihnen auch im Jahr 2017 wieder mit Rat und Tat zur Verfügung stehen können.

Ihr Lohnverrechnungsteam



Die Themen diesmal:

- Neue Sozialversicherungswerte ab 1.1.2017
- Geringfügig Beschäftigte - neue Spielregeln ab 1.1.2017
- Aushilfen steuerfrei beschäftigen - wir sagen Ihnen, was zu beachten ist
- Und dann noch zum Schluss

NEUE SOZIALVERSICHERUNGSWERTE AB 1.1.2017

Mit 1.1.2017 werden, wie jedes Jahr, die wichtigsten Sozialversicherungswerte angepasst. Dadurch wird die **Geringfügigkeitsgrenze** auf **monatlich 425,70 €** (bisher 415,72 €) angehoben. Neu ist, dass die **tägliche Geringfügigkeitsgrenze ab 1.1.2017 abgeschafft** wird (bisher war dies ein Betrag von 31,92 €). Durch diese Abschaffung ergeben

sich neue Spielregeln, die wir im nächsten Punkt gesondert erklären. Der Pauschalwert für die **Dienstgeberabgabe** (= 1,5-fache Geringfügigkeitsgrenze) wird auf **monatlich 638,55 €** (bisher 623,58 €) angehoben.

Auch die Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung er-

höht sich und beträgt ab 1.1.2017 monatlich 4.980 € (bisher 4.860 €) bzw. täglich 166 € (bisher 162 €).

Die **Auflösungsabgabe**, die ja z.B. bei Dienstgeberkündigung oder einvernehmlicher Lösung fällig wird, steigt natürlich auch, und zwar auf 124 € (bisher 121 €).

PERSONAL & MEHR

GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE - NEUE SPIELREGELN AB 1.1.2017

Da es ab 1.1.2017 **keine „tägliche Geringfügigkeitsgrenze“** mehr gibt, muss bei der **Beurteilung**, ob ein Dienstnehmer „geringfügig beschäftigt“ oder „voll versichert“ ist, immer auf die **arbeitsrechtliche Vereinbarung** geschaut werden. Und zwar kommt es darauf an, ob Sie mit dem neuen Dienstnehmer ein **Dienstverhältnis „kürzer als 1 Monat“** oder **„mindestens 1 Monat bzw. länger als 1 Monat“** oder überhaupt **„unbefristet“** vereinbaren.

Es kann ab 1.1.2017 vorkommen, dass **bei scheinbar gleichem Sachverhalt** ein **Dienstnehmer „geringfügig beschäftigt“** und ein anderer **Dienstnehmer „voll versichert“** ist.

Beispiel 1:

Befristetes Dienstverhältnis vom 11.1.2017 - 13.1.2017. Sie bezahlen diesem Dienstnehmer für diese **3 Tage** ein **Gehalt von insgesamt 400 €**. Dieses Dienstverhältnis ist künftig als **„geringfügig beschäftigt“** abzurechnen, da die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (425,70 €) nicht überschritten wird. Im Jahr 2016 wäre dieser Dienstnehmer noch „voll versichert“ gewesen, da er die tägliche Geringfügigkeitsgrenze (3 Tage à 31,92 € = 95,76 €) überschritten hätte.

Beispiel 2:

Sie stellen ab 11.1.2017 einen **Dienstnehmer unbefristet** ein und vereinbaren mit ihm ein Bruttomonatsgehalt von 2.000 €. Am 13.1.2017 wird das Dienstverhältnis

während der Probezeit vom Dienstnehmer aufgelöst. Für diese **3 Arbeitstage** wird ein **aliquotes Gehalt von 194 €** bezahlt. Dieses Dienstverhältnis ist (unverändert, wie in den vergangenen Jahren auch) als **„voll versichert“** abzurechnen. Obwohl, wenn man mit Beispiel 1 vergleicht, auch hier die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Das aliquote Gehalt von 194 € muss auf 1 Monat hochgerechnet werden und liegt somit über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze.

Der Unterschied liegt in der „Vereinbarung“ mit dem Dienstnehmer. In Beispiel 1 wurde ein Dienstverhältnis „kürzer als 1 Monat“ und in Beispiel 2 ein „unbefristetes“ Dienstverhältnis vereinbart.

Diese 2 Beispiele sind (leider) nur ein kleiner Teil bei den künftigen notwendigen Überlegungen, ob geringfügig beschäftigt oder voll versichert. Wir wollen Sie nicht mit weiteren Beispielen quälen, sondern Ihnen stattdessen versichern, dass wir uns künftig jedes neue Dienstverhältnis genau anschauen und gegebenenfalls mit Ihnen bespre-

chen, ob wirklich eine „geringfügige“ Beschäftigung oder doch ein „voll versichertes“ Dienstverhältnis gewünscht wird.

Bedenken Sie bitte bei „geringfügiger Beschäftigung“ Folgendes:

Auch wenn es verlockend ist, unter Umständen weniger Abgaben zu entrichten (wenn z.B. die 1,5-fache Geringfügigkeitsgrenze in Ihrem Betrieb nicht überschritten wird), so kann eine geringfügige Beschäftigung für den betroffenen Dienstnehmer im Nachhinein gravierende Folgen haben.

Und zwar kann dieser Dienstnehmer, wenn er etwa mehrere geringfügige Beschäftigungen oder unter Umständen nebenbei ein voll versichertes Dienstverhältnis hat, im Nachhinein von der GKK zu Nachzahlungen in der Sozialversicherung aufgefordert werden. Und wenn es ganz blöd läuft, so kann es unter Umständen für diesen Dienstnehmer zu Rückzahlungen von Arbeitslosengeld kommen.

Abgesehen davon, dass er im Normalfall während der geringfügigen Beschäftigung bei Ihnen nur „unfallversichert“, aber nicht krank-, pensions-, arbeitslosenversichert ist.



AUSHILFEN STEUERFREI BESCHÄFTIGEN - WIR SAGEN IHNEN, WAS ZU BEACHTEN IST

Wenn Sie **nachfolgende Punkte genau einhalten**, dann können Sie ab 1.1.2017 Aushilfskräfte **im Rahmen einer „geringfügigen Beschäftigung“** steuerfrei (**Achtung!** Nicht sozialversicherungsfrei) beschäftigen:

Die **Aushilfskraft** ...

- ... ist **nicht bereits bei Ihnen beschäftigt**,
- ... ist nebenbei aufgrund einer selbständigen oder nichtselbständigen Tätigkeit „voll versichert“,
- ... ist nicht in Pension (für Pensionisten gilt diese Regelung nämlich nicht).

Die **Beschäftigung** der Aushilfskraft **dient ausschließlich** dazu,

- ... in Ihrem Betrieb einen **zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall** zu decken, der **den regulären Betriebsablauf überschreitet** (z.B. Einkaufssamstage vor Weihnachten)
- ... oder den **Ausfall einer Arbeitskraft** zu **ersetzen**.

Weiters gibt es sowohl für die Aushilfskraft, als auch für Sie als Dienstgeber eine **Beschränkung** hinsichtlich der **Einsatztage im Kalenderjahr**. Und zwar darf ...

- ... die **Aushilfskraft im Kalenderjahr maximal 18 Tage** tätig sein --> **Beschränkung für die Aushilfskraft**,
- ... ein **Dienstgeber maximal an 18 Tagen im Kalenderjahr** steuerfreie Aushilfskräfte beschäftigen (wie viele Aushilfskräfte an einem dieser Tage zum Einsatz kommen, ist unerheblich) --> **Beschränkung für den Dienstgeber**.

Dies sind die grundlegenden Spielregeln. Kommen wir zum Detail bezüglich der **„Dienstgeberbeschränkung“**.

Wird in Ihrem Betrieb die Grenze von 18 Tagen überschritten, dann steht die steuerfreie Begünstigung ab Beginn der Beschäftigung jener Aushilfskraft, die die Ursache der Überschreitung ist, nicht zu.

Beispiel 1:

Sie beschäftigen im Kalenderjahr 2 Aushilfskräfte. In den Monaten Jänner bis Juli die Aushilfskraft A für 9 Tage; in den Monaten August bis Dezember die Aushilfskraft B für 10 Tage.

Die Aushilfskraft B darf nicht steuerfrei abgerechnet werden, da absehbar ist, dass mit ihr die 18 Tage überschritten werden.

Beispiel 2:

Sie beschäftigen eine Aushilfskraft für mehr als 18 Tage. Die steuerfreie Begünstigung steht von Beginn an

für das gesamte Beschäftigungsverhältnis nicht zu.

Die **Beschränkung für die Aushilfskraft** selbst schaut wie folgt aus:

Wird ein **Arbeitnehmer** im Kalenderjahr bei zwei oder mehr Arbeitgebern als steuerfreie Aushilfskraft beschäftigt, dann ist er **verpflichtet**, den Arbeitgeber **über die bisherigen Aushilfsstage** bei anderen Arbeitgebern zu informieren. Überschreitet die Aushilfe die Grenze von 18 Tagen, steht die Begünstigung ab Beginn der Beschäftigung, mit der diese Grenze überschritten wird, nicht zu.

Beispiel 3:

Der Arbeitgeber B beschäftigt für 3 Tage eine Aushilfskraft, die bereits bei Arbeitgeber A für 16 Tage beschäftigt war. Der Arbeitgeber B muss die Aushilfskraft für alle 3 Tage steuerpflichtig abrechnen.

WICHTIG

Ihnen als Arbeitgeber steht die Begünstigung für die ersten 18 Tage zu, wenn die Aushilfskraft ihrer Informationspflicht nicht nachkommt und sie daher nicht wissen konnten, dass von der Aushilfe die 18-Tage-Grenze bereits überschritten wurde oder nun überschritten wird. Sie können diese Aushilfe in einem solchen Fall steuerfrei abrechnen. Eine Nachversteuerung erfolgt dann bei der Aushilfe selbst im Zuge der Pflichtveranlagung.

Beispiel 4:

Der Arbeitgeber Y beschäftigt für 12 Tage eine Aushilfskraft, die bereits bei Arbeitgeber X für 9 Tage beschäftigt war. Da der Arbeitgeber Y darüber nicht informiert ist, rechnet er die Aushilfskraft steuerfrei ab. Im Rahmen der Pflichtveranlagung erfolgt die Nachversteuerung bei der Aushilfskraft.

Diese neue **Steuerbefreiungsregelung** für **Aushilfskräfte** gilt (vorläufig) **für die Kalenderjahre 2017 - 2019**. Neben der **Lohnsteuer** ist man auch von der **Kommunal-**

steuer, vom **Dienstgeberbeitrag** und vom **Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag befreit**.

Aber ACHTUNG!

Es ist auch für dieses Aushilfsarbeitsverhältnis ein **Lohnzettel** an die Behörden zu übermitteln. **UND** - es sind natürlich die Sozialversicherungsbeiträge (wegen geringfügiger Beschäftigung) zu entrichten --> das bedeutet, dass **auch diese Aushilfen UNBEDINGT über die Lohnverrechnung** abgerechnet werden müssen!

Abschlusstipp:

Lassen Sie sich unbedingt von jeder Aushilfskraft die bisher im Kalenderjahr verbrauchten Aushilfstage schriftlich bestätigen. Ein entsprechendes Formular ist bei uns verfügbar.

UND DANN NOCH ZUM SCHLUSS

Sie wissen sicherlich, dass ...

- ... Sie Ihren Mitarbeitern jeden Monat die Lohn-/Gehaltsabrechnungen aufgrund gesetzlicher Bestimmung aushändigen müssen.
- ... Sie Ihren Mitarbeitern die GKK-An- bzw. Abmeldebestätigungen immer aushändigen müssen.
- ... dass manche Kollektivverträge den 24.12. bzw. 31.12. gesondert regeln (wir sagen Ihnen gerne, was für Ihre Branche zutrifft).
- ... dass wir über aktuelle Kollektivvertragserhöhungen immer auf unserer Internetseite im Newsbereich informieren.
- ... dass Zeitaufzeichnungen für alle Mitarbeiter, also auch für beschäftigte Familienangehörige (Gattin, Kinder) zu führen sind!

