



Neuerungen in der Personalverrechnung für 2015 Aktuelles aus dem Arbeitsrecht/Sozialversicherungsrecht

1. SV-Rechtliche Neuerungen

a) Neue Werte 2015

Geringfügigkeitsgrenzen

täglich: € 31,17 monatlich: € 405,98 pauschale DGA: € 608,97

Höchstbeitragsgrundlagen

täglich: € 155 monatlich: € 4.650 Sonderzahlungen: € 9.300

Auflösungsabgabe 2015

Pro beendeten Dienstverhältnis € 118

b) Senkungen der Lohnnebenkosten

Unfallversicherungsbeitrag seit 01.07.2014:

1,3 % statt 1,4 %

Zuschlag nach Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IE-Beitrag) seit 01.01.2015:

0,45 % statt 0,55 %

2. Pendlerrechner des BMF

Der neue Pendlerrechner des BMF ist online und unter folgender Internetadresse abrufbar: <https://www.bmf.gv.at/pendlerrechner/>

Der Anspruch auf Pendlerpauschale muss mithilfe des Pendlerrechners belegt und der amtliche Ausdruck dem Lohnkonto des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin beigelegt werden.

3. Wichtige Neuerungen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Entlohnung unter dem Mindestentgelt des Kollektivvertrags wird seit 1.1.2015 strenger bestraft. Zu beachten ist, dass nicht nur der Mindest-Grundlohn nach dem Kollektivvertrag auszuzahlen ist, sondern auch sich daraus bemessende Über- und Mehrstunden, Jubiläumsgelder, Urlaubs- und Weihnachtsgelder sowie Zulagen und sonstige Gehaltsbestandteile.

Alle für eine Überprüfung erforderlichen Lohnunterlagen (einschließlich der Arbeitszeitaufzeichnungen!) sind vom Unternehmer stets bereit zu halten. Der Zutritt zum Unternehmen und die Auskunftserteilung darf ebenso wenig verweigert werden wie die Einsichtnahme in diese Unterlagen.

Im Fall einer Unterentlohnung drohen dem Unternehmen seit dem 1.1.2015 hohe Strafen! Darüber hinaus wird künftig jeder von einer Unterentlohnung betroffene Dienstnehmer von einem allfälligen Strafbescheid gegen seinen Dienstgeber informiert werden. Es ist daher auch mit einer Zunahme von Gehaltsnachforderungen zu rechnen.

Damit gewinnt der für den jeweiligen Betrieb anzuwendende Kollektivvertrag sowie die richtige kollektivvertragliche Einstufung besondere Bedeutung. Es ist zu erwarten, dass die Einhaltung dieser Bestimmungen künftig genauer denn je im Rahmen von Abgabenprüfungen, aber auch anlässlich behördlicher Nachschauen oder im Zuge des Tätigwerdens der Finanzpolizei geprüft wird.

4. Steuerbegünstigung für Urlaubs- und Weihnachtsgeld (13. + 14. Bezug) für Besserverdiener zeitlich unbefristet beschnitten (§ 67 EStG)

Konkret gilt nun zeitlich unbefristet: Die Lohnsteuer für sonstige Bezüge (z. B.: 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen) innerhalb des Jahressechstels beträgt:

- für die ersten im gesamten Jahr bezogenen € 620 → 0 %
- für die nächsten € 24.380 → 6 %.
- für die nächsten € 25.000 → 27 % und
- für die nächsten € 33.333 → 35,75 %.

Darüber entfällt die Steuerbegünstigung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes zur Gänze und es gilt der progressive Steuertarif von bis zu 50 %.

Damit wurde, was bisher oft undenkbar schien, ein erster deutlicher Schritt zur unbefristeten Abschaffung der Steuerbegünstigung für das 13. bzw. 14. Gehalt gesetzt, wenn auch derzeit noch eingeschränkt auf Besserverdiener ab einem Monatsbruttogehalt von € 12.500.

5. Arbeitszeitaufzeichnungen (AZG)

Mit 1. Jänner 2015 gibt es eine Erleichterung bei der Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen.

Gemäß den ab Jänner 2015 in Kraft tretenden Änderungen im Arbeitszeitgesetz kann in Zukunft auch in Betrieben ohne Betriebsrat der Entfall der Aufzeichnung von Mittagspausen (mittels Einzelvereinbarung) beschlossen werden.

Außerdem bleiben in Zukunft auch unterschiedlich lang gewählte Ruhepausen aufzeichnungsfrei. Bisher konnte die Aufzeichnung nur bei jenen Ruhepausen entfallen, die nicht über die Mindestruhezeit (30 Minuten) hinausgingen.

Bei fixen Arbeitszeiten kann die separate Aufzeichnung ganz entfallen. Anstelle der täglichen Aufzeichnungspflicht muss der Arbeitgeber nur mehr einmal pro Monat die Einhaltung der fixen Arbeitszeiteinteilung bestätigen. Der Arbeitnehmer kann im Gegenzug einmal pro Monat die Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnung verlangen.

Weiters entfällt für Unternehmen eine Meldepflicht über Schichtarbeit und Kurzpausen gegenüber dem Arbeitsinspektor, um unnötige Verwaltungslasten und Bürokratie zu verringern.

Bei Mitarbeitern, die Arbeitszeit und -ort weitgehend selbst bestimmen können oder ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben, reichen künftig Saldenaufzeichnungen. Bisher war diese Möglichkeit zusätzlich an die Voraussetzung gebunden, dass die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte verbringen, galt also nur für Außendienstmitarbeiter. Nunmehr genügt auch eine Saldenaufzeichnung für die deutlich größere Gruppe der Teleheimarbeiter. Rund 70.000 Arbeitsverhältnisse sind davon betroffen.

Tipp! Um möglichen **arbeitsrechtlichen bzw. -gerichtlichen Konflikten** vorzubeugen, ist es ratsam, die Aufzeichnungen von den Dienstnehmern unterzeichnen zu lassen und aufzubewahren. Da der Dienstgeber verpflichtet ist die Stunden der DienstnehmerInnen aufzeigen zu können.