

Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2015

Wien, Jänner 2015

Sehr geehrte, liebe Klientin,
sehr geehrter, lieber Klient

Auch heuer möchten wir Ihnen **AKTUELLES** und **ÄNDERUNGEN** für das Jahr 2015 mitteilen.

Geringfügigkeitsgrenze:

Die Geringfügigkeitsgrenze wurde ab dem 1. Jänner 2015 auf EUR 405,98 pro Monat angehoben.

Der Dienstgeber muss den Beitrag zur Unfallversicherung in Höhe von 1,3 % und den BV-Beitrag (Betriebliche Vorsorge) von 1,53 % der Beitragsgrundlage leisten.

Sofern die Summe der monatlichen Beitragsgrundlagen (Entgelt ohne Sonderzahlungen) aller geringfügig beschäftigten Personen das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze (EUR 608,97) übersteigt, ist noch eine pauschalierte Dienstgeberabgabe in Höhe von 16,4 % zu entrichten.

Arbeitnehmer, die nur geringfügig beschäftigt sind, können gem. § 19 a ASVG einen Antrag zur Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung stellen. So können Pensionsmonate (und eine Krankenversicherung) billig erworben werden. Die Kosten pro Monat dafür betragen ab 2015 EUR 57,30.

Höchstbeitragsgrundlage:

Die Höchstbeitragsgrundlage für Dienstverträge beträgt ab 1.1.2015 EUR 4.650,- pro Monat (oder EUR 155,- täglich).

Für freie Dienstnehmer beträgt die Höchstbeitragsgrundlage EUR 5.425,- pro Monat, wenn KEINE Sonderzahlungen bezogen werden.

IESG-Zuschlag:

Der IESG-Zuschlag wird mit 1.1.2015 von 0,55 % auf 0,45 % gesenkt.

Anmeldungen:

Die Anmeldung eines Dienstnehmers bei der Gebietskrankenkasse muss weiterhin **vor Arbeitsbeginn** erfolgen. Die Finanzpolizei kann bis zu einem Jahr rückwirkend die Meldungen prüfen und **hohe Verwaltungsstrafen** aussprechen (bis EUR 2.180,- - und im Wiederholungsfall bis zu EUR 5.000,- pro Fall!).

Bitte melden Sie uns dies daher rechtzeitig (mindestens 1 Arbeitstag vorher) und verwenden Sie dazu **unbedingt** unseren **Personalfragebogen**, den Sie bitte mit dem anzustellenden Mitarbeiter Punkt für Punkt ausfüllen. Den Personalfragebogen finden Sie auf unserer Homepage - <http://www.hsp-steuerberatung.at> - unter der Rubrik „SERVICE - Vorlagen“.

Ohne Personalfragebogen ist eine Anmeldung durch unsere Kanzlei leider nicht möglich!

Verschärfung im LSDB-G (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz):

Bisher war „nur“ die Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns strafbar, nun wird das kollektivvertragliche Entgelt inkl. aller Bestandteile (Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen etc.) zum Maßstab.

Bisher wurde bei „Kurzanmeldungen“ oft die aliquote Urlaubersatzleistung nicht abgerechnet. Auch das ist ab 1.1.2015 strafbar!

Die Finanzpolizei ist verpflichtet, Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten (Strafrahmen € 1.000,-- bis € 10.000,-- pro Arbeitnehmer).

Weiters muss die Gebietskrankenkasse den unterentlohnten Arbeitnehmer über den Strafbescheid informieren. D.h. dieser wird dann seinen Lohn nachfordern.

Die vom Arbeitgeber bereitzuhaltenden Unterlagen werden nun ausdrücklich aufgezählt:

Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend dielohneinstufung (Strafrahmen € 1.000,-- bis € 10.000,-- pro Arbeitnehmer).

Daher bitte **NICHT VERGESSEN** die **Einstufung im Kollektivvertrag sowie die Vordienstzeiten** in den Personalfragebogen eintragen und vom Mitarbeiter unterfertigen lassen! Wir können Anmeldungen nur noch vornehmen, wenn sie uns die Daten der neuen Mitarbeiter schriftlich zukommen lassen.

Feststellung der Vordienstzeiten:

Der Arbeitgeber MUSS den Arbeitnehmer bei Abschluss des Dienstvertrages **von sich aus** (und nachweislich) nach Vordienstzeiten befragen UND Nachweise verlangen. Der Arbeitnehmer hat daraufhin die Vordienstzeiten innerhalb bestimmter Fristen (je nach Kollektivvertrag verschieden) glaubhaft zu machen und nachzuweisen.

Nicht oder verspätet glaubhaft gemachte bzw. nachgewiesene Vordienstzeiten gehen dem Arbeitnehmer für die Einstufung - je nach Kollektivvertragsregelung – entweder zur Gänze oder lediglich für die Vergangenheit verloren.

Ein Nachweis wäre z. B. möglich durch Dienstzeugnisse und Versicherungsdatenauszüge der SV.

Wird der Arbeitnehmer NICHT befragt, könnte dieser 3 Jahre rückwirkend eine nachträgliche Richtigstellung der Einstufung verlangen! Die Unterentlohnung könnte damit auch wieder strafbar werden (siehe „Verschärfung des LSDB-G).

Sollten Sie Anmeldungen selbst vornehmen, müssen unbedingt die neuen Meldebestimmungen seit 1.1.2014 beachtet werden. Konkret wird seit 1.1.2014 die Erstattung der Meldungen auf Papierformularen durch eingetragene Personengesellschaften und juristische Personen generell ausgeschlossen!

Dienstzettel und Dienstverträge:

Dienstzettel sind keine Dienstverträge und sind daher nicht verbindlich. Bei Bedarf können wir Ihnen bei Dienst- und Arbeitsverträgen sowie freien Dienstverträgen gute Juristen nennen, die ihnen bei der Erstellung helfen.

Es ist jedenfalls ratsam, alle Vereinbarungen mit den Dienstnehmern vor Dienstantritt schriftlich zu dokumentieren.

Ausländerbeschäftigung:

Die Übergangsfrist für rumänische und bulgarische Arbeitskräfte ist am 31.12.2013 abgelaufen. Diese Staatsbürger haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die Übergangsfrist gilt somit nur noch für kroatische Staatsbürger (bis 30. Juni 2020). Für diese ist weiterhin, wie auch für Drittstaatenangehörige, eine Beschäftigungsbewilligung notwendig.

Jeweils bei der An- und Abmeldung muss innerhalb von 3 Tagen eine Meldung an das Arbeitsmarktservice erfolgen. Sollte dies nicht passieren, drohen **Verwaltungsstrafen bis zu EUR 2.000,--!**

Auflösungsabgabe:

Die Auflösungsabgabe ab 1.1.2015 beträgt EUR 118,--.

Schnuppertage:

Aufgrund der Aussagen des VwGH ist das „Schnuppern“ zur Erprobung jedenfalls ein Dienstverhältnis, auch wenn es nicht als solches bezeichnet wird. Insbesondere die Eingliederung in die Betriebsstruktur (z. B. Anschauen der Liefertour) kann kein Schnuppern mehr sein.

Mit seinem Erkenntnis vom 14.2.2013 hat der VwGH klargestellt, dass Probe- oder Schnuppertage in fast allen Fällen zu einer Meldepflicht gem. § 33 ASVG führen. Jede Art der „Erprobung“ durch den potentiellen Arbeitgeber ist in Wahrheit bereits ein begonnenes Probearbeitsverhältnis mit entsprechendem Entgeltanspruch.

Die Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse ist unbedingt notwendig.

Pendlerpauschale:

Sämtliche L34-EDV Erklärungen (Antrag auf Pendlerpauschale) die **vor dem 25.06.2014** ausgedruckt wurden, haben mit 31.12.2014 ihre Gültigkeit verloren. Sie müssen durch neue L34-EDV-Erklärungen die ab dem 25.06.2015 ausgedruckt wurden, ersetzt werden.

Kritische Vertragsklauseln und Vereinbarungen :

Wenn sie mit Mitarbeitern Ausbildungskostenklauseln, Konkurrenzklauseln, Verfallklauseln, Versetzungsklauseln, Altersteilzeit etc. vereinbaren wollen, setzen Sie sich bitte vorher unbedingt mit uns in Verbindung.

Bitte informieren sie sich auch auf unserer Homepage www.hsp-steuerberatung.at. Hier finden Sie auch alle wichtigen Formulare.

Mit freundlichen Grüßen

Personalverrechnung
Halbwachs Schmitt und Partner
Steuerberatung GmbH