



# Die Lohnverrechnung 2012

## Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen und Neuerungen für 2012

Die Lohnverrechnung ist – wie alljährlich – auch im Jahr 2012 von zahlreichen Änderungen geprägt. Die im Laufe des Jahres 2011 beschlossenen Änderungen betreffen sowohl das Steuerrecht als auch das Sozialversicherungsrecht.

### 1. Übersicht über die wesentlichen Änderungen 2012

#### 1.1. Änderungen in der Lohnsteuer

- Neuregelung der Steuerbefreiung von Auslandstätigkeiten,
- Besteuerung der Bauarbeiter-Urlaubsgelder,
- Bewertung der Dienstwohnungen,
- Mitteilungsverpflichtung für Honorare ins Ausland,
- Daten auf dem Lohnkonto.

#### 1.2. Änderungen in der Sozialversicherung

- Neue Geringfügigkeitsgrenzen und Höchstbeitragsgrundlagen,
- Änderungen bei der Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen bei Aufnahme des ersten Beschäftigten,
- Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz,
- kein Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrags ab dem 58. Lebensjahr.

#### 1.3. Dienstgeberbeitrag, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und Kommunalsteuer

- Erweiterung der DB- und DZ-Befreiung für Neugründungen,
- Neuregelung der Befreiung für Auslandstätigkeiten,

#### 1.4. Sonstiges

- Gleichbehandlungsgesetz, Angabe des Mindestlohnes in Stelleninseraten
- Ausländerbeschäftigung: Meldung an das AMS

### 2. Lohnsteuer

#### 2.1. Arbeitslohn, Arbeitnehmer, Steuerberechnung

Die grundsätzlichen Definitionen des Arbeitslohns sowie des Arbeitnehmers und des Dienstverhältnisses im EStG sind unverändert geblieben. Ebenso unverändert ist die Berechnung der Lohnsteuer mit dem Tarif nach dem Steuerreformgesetz 2009.

#### 2.2. Steuerbefreiungen

Die Steuerbefreiungen wie z. B.

- Zuschüsse des Arbeitgebers für die Kinderbetreuung bis zu 500 Euro jährlich pro Kind in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen oder durch pädagogisch qualifizierte Personen,
- Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer (300 Euro jährlich)

- pro Arbeitnehmer; Laufzeit für Lebensversicherungen seit 2011 mindestens 15 Jahre),
  - Vorteile aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (bis 365 Euro jährlich) und dabei empfangene Sachzuwendungen (bis 186 Euro jährlich),
  - die Begünstigung für Mitarbeiterbeteiligungen (bis zu einem Vorteil von 1.460 Euro jährlich),
  - freiwillige soziale Zuwendungen an den Betriebsratsfonds und Zuwendungen zur Beseitigung von Katastrophenschäden,
  - Tages- und Nächtigungsgelder aufgrund lohngestaltender Vorschriften sowie pauschale Reiseaufwandsentschädigungen von Vereinen und ähnlichen begünstigten Rechtsträgern an Sportler, Schiedsrichter und Sportbetreuer bis zu 60 Euro täglich bzw. 540 Euro pro Monat,
  - freie oder verbilligte Mahlzeiten und die Abgabe von Essensbons bis 4,40 Euro bzw. 1,10 Euro
- sind unverändert geblieben.

#### Neu geregelt wurde die Begünstigung für Auslandstätigkeiten:

Von vorübergehend ins Ausland entsendeten Arbeitnehmern bleiben 60 % der Einkünfte bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Sozialversicherung unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. Für Entfernungen unter 400 km bleibt 2012 die Übergangsbestimmung aufrecht, dass 33 % der Bezüge für begünstigte Auslandstätigkeiten steuerfrei sind.

Folgende Voraussetzungen müssen für die Neuregelung 2012 erfüllt sein:

- Die Entsendung erfolgt von einer Betriebsstätte, die sich in der EU, dem EWR oder der Schweiz befindet.
- Die Entsendung erfolgt an einen Einsatzort, der mehr als 400 Kilometer Luftlinie vom nächstgelegenen Punkt des österreichischen Staatsgebiets entfernt liegt.
- Die Entsendung darf nicht an den Sitz der Geschäftsleitung oder an eine andere Einrichtung des Arbeitgebers (z. B. Zweigniederlassung, Fabrikationsstätte) erfolgen; Entsendungen zu Bauausführungen des Arbeitgebers sind von der Begünstigung nicht ausgeschlossen.
- Die Tätigkeit im Ausland darf ihrer Natur nach nicht auf Dauer angelegt sein. Die Beurteilung erfolgt nach dem Tätigkeitsbild des entsprechenden Berufs.
- Für die Berechnung der Monatsfrist ist auch die Reisezeit im Ausland heranzuziehen. Auslandstätigkeiten beim selben Arbeitgeber werden zusammengerechnet. Während dieses Monats darf die ausländische Tätigkeit nur
  - an Wochenenden,
  - an (ausländischen) gesetzlichen Feiertagen,
  - an verlängerten Wochenenden, wenn keine Arbeitszeit verkürzt wird (z. B. Dekadenarbeit, Zeitausgleich),
  - bei (kurzfristigen) Krankenständen, wenn der Arbeitnehmer nicht in das Inland zurückkehrt,
  - bei betriebsbedingten (kurzfristigen) Einstellungen der Arbeiten (z. B. Schlechtwetter, Reparaturen),
- bei Dienstfreistellungen bzw. bezahlter Freizeit (gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehene Freizeitansprüche wie z. B. bei Todesfall, Heirat) unterbrochen werden.
- Die im Ausland zu leistenden Arbeiten sind überwiegend im Lohnzahlungszeitraum unter erschwerenden Umständen zu leisten. In jenen Monaten, in denen sowohl eine Inlandstätigkeit als auch eine begünstigte Auslandstätigkeit ausgeübt werden, ist das Überwiegen im Zeitraum der Auslandstätigkeit maßgeblich. Erschwerende Umstände liegen insbesondere vor:
- Der Arbeitgeber darf nicht die Kosten für mehr als eine Familienheimfahrt pro Monat tragen oder Zulagen und Zuschläge steuerfrei behandeln; der Arbeitnehmer darf nicht die Kosten für Familienheimfahrten und doppelte Haushaltsführung als Werbungskosten beantragen. Familienheimfahrten mittels Werkverkehrs (z. B. in einem Mannschaftstransporter) führen ebenfalls, wenn der Transport mehr als einmal pro Kalendermonat in Anspruch genommen wird, zum Verlust der Begünstigung. Wird vom Arbeitgeber eine Familienheimfahrt bezahlt und es findet eine zumindest ganztägige Besprechung im Zusammenhang mit dem Auslandsprojekt am Firmensitz statt, handelt es sich nicht um eine schädliche Familienheimfahrt. Mit der Steuerfreiheit sind die mit dieser Auslandstätigkeit verbundenen Werbungskosten für Reisen sowie die Aufwendungen für Familienheimfahrten und für doppelte Haushaltsführung abgegolten, es sei denn, der Arbeitnehmer beantragt ihre Berücksichtigung im Rahmen der Veranlagung. In diesem Fall steht die Steuerbefreiung für die Auslandstätigkeit nicht zu.

Die Steuerbefreiung beträgt 60 % der Einkünfte und bezieht sich auf die steuerpflichtigen laufenden (monatlichen) Einkünfte, und zwar jene Einkünfte, die für eine Leistungserbringung aufgrund der Auslandsentsendung bezogen werden. Sonstige Bezüge gemäß § 67 EStG 1988 sind von der Befreiung nicht erfasst. Die Begünstigung ist mit der Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG gedeckelt (2012: 4.230 Euro monatlich). Ist der Arbeitnehmer im Lohnzahlungszeitraum nicht durchgehend ins Ausland entsendet, ist die tägliche Höchstbeitragsgrundlage maßgeblich. Nicht steuerbare bzw. steuerfreie Reiseaufwandsentschädigungen sind nicht in die Bemessungsgrundlage der 60%-Grenze einzubeziehen. Bei Auslandsentsendungen, die im Laufe eines Lohnzahlungszeitraums (Kalendermonat) beginnen oder beendet werden, hat sowohl für die nicht begünstigten Inlandsbezüge als auch für die steuerfreien Bezüge die Berechnung nach dem Lohnsteuertarif zu erfolgen. Ein allfälliges Pendlerpauschale ist zu berücksichtigen. Die Sozialversicherungsbeiträge sind im Verhältnis der Inlands- und Auslandsbezüge aufzuteilen. Das Serviceentgelt für die E-Card kann zur Gänze bei den steuerpflichtigen Bezügen berücksichtigt werden. Andere Werbungskosten (z. B. Gewerkschaftsbeitrag), die während eines Lohnzahlungszeitraums anfallen und sowohl steuerbegünstigte Auslandsbezüge als auch steuerpflichtige Inlandsbezüge während dieses Lohnzahlungszeitraums betreffen, sind tageweise auf diese Inlands- und Auslandsbezüge aufzuteilen.

Für Einkünfte von Auslandstätigkeiten ist ein gesonderter Lohnzettel (Lohnzettelerart 23) auszustellen. Das heißt, sowohl der Gesamtbezug (einschließlich sonstige Bezüge) als auch die steuerpflichtigen und steuerbefreiten Bezugsteile sind unter der jeweils dafür vorgesehenen Kennzahl getrennt im Lohnzettel auszuweisen. Hat Österreich gemäß einem Doppelbesteuerungsabkommen für Einkünfte für Auslandstätigkeiten kein Besteuerungsrecht (Befreiungsmethode) und behält der Arbeitgeber die Lohnsteuer unterjährig nicht ein, ist für den gemäß innerstaatlichem Recht steuerpflichtigen Teil ein Lohnzettel mit der Lohnzettelerart 8 auszufüllen.

### 2.3. Sachbezüge

Folgende Sachbezugswerte sind im Vergleich zum Vorjahr unverändert:

- Privatnutzung eines Firmenwagens: 1,5 % der Anschaffungskosten, maximal 600 Euro (bei nicht mehr als 500 km Privatfahrten monatlich: 0,75 % bzw. 300 Euro).
- Zinsensparnis bei Arbeitgeberdarlehen und Gehaltsvorschüssen: 3,5 %, soweit der Freibetrag von 7.300 Euro überschritten wird.
- Abstell- oder Garagenplatz in parkraumbewirtschafteten Zonen: 14,53 Euro pro Monat. Nach dem derzeitigen Stand ist von einer flächendeckenden Parkraumbewirtschaftung in folgenden Städten auszugehen: Amstetten, Baden, Bregenz, Dornbirn, Eisenstadt, Feldkirch, Graz, Innsbruck, Kapfenberg, Klosterneuburg, Klagenfurt, Krems, Leoben, Leonding, Linz, Mödling, Salzburg, St. Pölten, Schwechat, Steyr, Traun, Villach, Wels, Wr. Neustadt, Wien (1., 4., 5., 6., 7., 8. und 9. Bezirk; Teile des 2., 3., 15. und des 20. Bezirks), Wolfsberg.
- Strom: jeweiliger günstigster regionaler Tarif für private Haushalte.
- Volle freie Station: 196,20 Euro monatlich.

Änderungen gibt es bei der Sachbezugsbewertung für Dienstwohnungen: Für 2012 betragen die Sachbezugswerte pro Quadratmeter Wohnfläche:

Bundesland	Richtwerte
Burgenland	4,47 Euro
Kärnten	5,74 Euro
Niederösterreich	5,03 Euro
Oberösterreich	5,31 Euro
Salzburg	6,78 Euro
Steiermark	6,76 Euro
Tirol	5,99 Euro
Vorarlberg	7,53 Euro
Wien	4,91 Euro

Diese Quadratmeterpreise entsprechen zwar jenen des Jahres 2011, allerdings gibt es ab 2012 für Wohnungen, die bereits im Dezember 2008 dem Arbeitnehmer überlassen wurden, keine Übergangsbestimmung mehr. Das heißt, die oben angeführten Richtwerte kommen erstmals voll zum Tragen (2011 waren nur 75 % der Erhöhung anzusetzen).

## 2.4. Pendlerpauschale

Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte werden durch den Verkehrsabsetzbetrag und – unter gewissen Voraussetzungen – durch das Pendlerpauschale berücksichtigt (Antrag L 34 beim Arbeitgeber). Die unveränderten Beträge sind:

Benützung eines Massenbeförderungsmittels zumutbar:		
einfache Fahrtstrecke		
20 km bis 40 km:	696 Euro jährlich,	58 Euro monatlich;
40 km bis 60 km:	1.356 Euro jährlich,	113 Euro monatlich;
über 60 km:	2.016 Euro jährlich,	168 Euro monatlich;

Benützung eines Massenbeförderungsmittels zumindest hinsichtlich der halben Fahrtstrecke nicht zumutbar:		
einfache Fahrtstrecke		
2 km bis 20 km:	372 Euro jährlich,	31 Euro monatlich;
20 km bis 40 km:	1.476 Euro jährlich,	123 Euro monatlich;
40 km bis 60 km:	2.568 Euro jährlich,	214 Euro monatlich;
über 60 km:	3.672 Euro jährlich,	306 Euro monatlich;

Nicht im Zuge der Lohnverrechnung, sondern bei der Veranlagung kann bei Beziehern geringer Einkommen ein sog. Pendlerzuschlag schlagend werden, d. h., bei Anspruch auf eine Pendlerpauschale erhöht sich die mögliche Negativsteuer auf 15 % der Sozialversicherungsbeiträge, höchstens aber 251 Euro.

Die Zumutbarkeit eines Massenbeförderungsmittels wurde wie folgt neu definiert: Die Benützung des Massenbeförderungsmittels ist zumutbar, wenn

- die Wegzeit für die einfache Wegstrecke nicht mehr als 90 Minuten beträgt oder
- die Wegzeit zwar mehr als 90 Minuten beträgt, jedoch höchstens dreimal so lange dauert wie die Fahrzeit mit dem Kfz.

Ein Massenbeförderungsmittel ist nicht mehr zumutbar, wenn die Wegzeit mehr als 2,5 Stunden beträgt. Für 2012 ist als Übergangsregel für bestehende Fälle geplant, die alten Zumutbarkeitsbestimmungen weiter gelten zu lassen (unter 20 km mehr als 1,5 Stunden, ab 20 km bis 40 km 2 Stunden, ab 40 km 2,5 Stunden).

## 2.5. Reisekostensätze

Die Reisekosten sind für 2012 im Wesentlichen unverändert.

Kilometergelder für Dienstreisen können steuerfrei ersetzt werden. Das gilt auch für Fahrtkostenvergütungen die vom Arbeitgeber höchstens für eine Fahrt pro Woche zum ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) für arbeitsfreie Tage gezahlt werden, wenn eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann und für die arbeitsfreien Tage kein steuerfreies Tagesgeld gezahlt wird.

Das **amtliche Kilometergeld** beträgt

- für **PKW und Kombi: 0,42 Euro**,
- für **Motorräder: 0,24 Euro**,
- pro **mitfahrende Person: 0,05 Euro**.

Der steuerfreie Ersatz ist mit 30.000 km jährlich limitiert.

**Tages- und Nächtigungsgelder** können nach folgenden Grundsätzen steuerfrei gewährt werden:

- Tagesgelder und Nächtigungsgelder für Außendiensttätigkeit, Fahrtätigkeit, Baustellen- und Montagetätigkeit, Arbeitskräfteüberlassung und vorübergehende Tätigkeit an einem Einsatzort, zu deren Zahlung der Arbeitgeber aufgrund lohngestaltender Vorschriften (also insbesondere Kollektivverträge) verpflichtet ist, bleiben ohne zeitliche Begrenzung steuerfrei.
- Tagesgelder bei Dienstreisen im Nahebereich (tägliche Rückkehr) ohne lohngestaltende Vorschrift: Tagesgelder bleiben nur so lange steuerfrei, bis der Ort zu einem weiteren Mittelpunkt der Tätigkeit wird

(fünf Tage durchgehende Tätigkeit, fünf Tage regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit, 15 Tage unregelmäßig wiederkehrende Tätigkeit, Tätigkeit in einem Einsatzgebiet.

- Tagesgelder bei Dienstreisen außerhalb des Nahebereichs (unzumutbare tägliche Rückkehr zum Familienwohnsitz) ohne lohngestaltende Vorschrift: Tagesgelder bleiben nur so lange steuerfrei, bis der Ort zu einem weiteren Mittelpunkt der Tätigkeit wird (nach sechs Monaten).

Die Höhe der **Tagesgelder** beträgt unverändert im **Inland 26,40 Euro**, im Ausland sind die jeweiligen Ländersätze laut Reisegebührevorschrift anzusetzen. Neben der grundsätzlichen Berechnung der Tagesgelder für 24 Stunden (1/12 je angefangene Stunde) kann in allen Fällen eine Abrechnung nach Kalendertagen erfolgen. Bei Auslandsreisen erfolgt die Berechnung genauso wie bei Inlandstagesgeldern, d. h., ab drei Stunden steht für jede angefangene Stunde ein Zwölftel der jeweiligen Ländersätze zu, bzw. es besteht auch die Möglichkeit zur Abrechnung nach Kalendertagen.

Die Nächtigungskosten bleiben ebenfalls unverändert (Inland tatsächliche Kosten oder pauschal 15 Euro, Ausland tatsächliche Kosten oder pauschale Ländersätze).

## 2.6. Begünstigungen für sonstige Bezüge

Die Besteuerung des Urlaubs- und Weihnachtsgeld bleibt unverändert: Erhält der Arbeitnehmer neben dem laufenden Arbeitslohn sonstige, insbesondere einmalige Bezüge, so beträgt die Lohnsteuer, soweit die sonstigen Bezüge innerhalb eines Kalenderjahres den Freibetrag von 620 Euro übersteigen, 6 %. Sozialversicherungsbeiträge, die auf die mit einem festen Steuersatz zu versteuernden Bezüge entfallen, sind vor Anwendung des festen Steuersatzes in Abzug zu bringen. Die Besteuerung der sonstigen Bezüge mit dem festen Steuersatz unterbleibt, wenn das Jahressechstel höchstens 2.100 Euro beträgt.

**Neu geregelt wurde für 2012 dagegen das Bauarbeiter-Urlaubsentgelt:** Das Urlaubsentgelt und die Abfindung sind, soweit sie vom Arbeitgeber ausbezahlt werden, zur Hälfte als sonstiger Bezug und zur Hälfte als laufender Bezug zu behandeln. Der als sonstiger Bezug zu behandelnde Teil ist mit 6 % zu versteuern. Der Freibetrag von 620 Euro und die Freigrenze von 2.100 Euro kommen nicht zum Tragen. Die Versteuerung des laufenden Bezugs hat gemäß § 67 Abs. 10 EStG 1988 zu erfolgen, und es ist ein monatlicher Lohnzahlungszeitraum zu unterstellen.

Weitere sonstige Bezüge sind insoweit mit dem festen Steuersatz als sonstiger Bezug begünstigt, als sie vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge ein Zwölftel der auf das Kalenderjahr umgerechneten laufenden Bezüge nicht überschreiten. Hierbei kommen sowohl der Freibetrag von 620 Euro als auch gegebenenfalls die Freigrenze von 2.100 Euro zur Anwendung. Die das Zwölftel übersteigenden Beträge sind dem laufenden Bezug des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums zuzurechnen.

Die BUAK kann das Urlaubsentgelt direkt an den Arbeitnehmer auszahlen, wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht ordnungsgemäß nachkommt. Die BUAK hat die Abgaben nach den Vorschriften, die für den Arbeitgeber gelten, zu berechnen und einzubehalten. Dem Dienstnehmer wird das Nettourlaubsgeld ausbezahlt, die BUAK führt die Lohnsteuer an das zuständige Finanzamt Wien 1/23 ab, die Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge an die für das Unternehmen zuständige GKK. DB und DZ werden von der BUAK an das für das Unternehmen zuständige Finanzamt überwiesen, KommSt und Wiener Dienstgeberabgabe an die jeweilige Gemeinde (die KommSt über eine Zwischenstelle).

Die BUAG übernimmt die Arbeitgeberpflichten und muss die Lohnsteuer einbehalten und abführen sowie einen Lohnzettel erstellen (nur Lohnsteuerteil, Lohnzettelart 20). Die Lohnsteuer für das ausbezahlte Urlaubsentgelt ist daher nicht in der Lohnverrechnung des Unternehmens zu berücksichtigen (BMF Info vom 20. 10. 2011).

## 2.7. Begünstigungen für Zulagen und Zuschläge

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge (inklusive der Zuschläge für Ersatzruhetage) sind unverändert bis 360 Euro (bei überwiegender Nachtarbeit 540 Euro) monatlich steuerfrei. Zusätzlich dazu sind Zuschläge für die ersten zehn Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 % des Grundlohnes, maximal 86 Euro monatlich, steuerfrei.

## **2.8. Aufrollung durch den Arbeitgeber**

Der Arbeitgeber kann durch Aufrollen der vergangenen Lohnzahlungszeiträume die Lohnsteuer neu berechnen. Wenn die Aufrollung die Bezüge des Monats Dezember umfasst, können unter bestimmten Voraussetzungen (ganzjährige Bezüge von diesem Arbeitgeber, keine anderen Freibeträge usw.) vom Arbeitnehmer entrichtete Beiträge an Berufsverbände (Gewerkschaftsbeiträge) sowie Kirchenbeiträge (für 2011 bis 200 Euro, ab 2012 bis 400 Euro jährlich) berücksichtigt werden. Pensionsauszahlende Stellen können auch Spenden in der Aufrollung berücksichtigen.

## **2.9. Haftung des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers, Auftraggeberhaftung Bau**

Der Arbeitgeber haftet dem Bund für die Einbehaltung und Abfuhr der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Lohnsteuer. Der Arbeitnehmer direkt wird nur in Anspruch genommen, wenn die Voraussetzungen für eine Pflichtveranlagung gegeben sind, bestimmte Nachversteuerungsgründe (bei Freibeträgen) vorliegen oder eine Veranlagung auf Antrag durchgeführt wird. Der Arbeitnehmer kann weiters dann unmittelbar in Anspruch genommen werden, wenn er und der Arbeitgeber vorsätzlich zusammenwirken, um sich einen gesetzeswidrigen Vorteil zu verschaffen, der eine Verkürzung der vorschriftsmäßig zu berechnenden und abzuführenden Lohnsteuer bewirkt.

Wird die Erbringung von Bauleistungen von einem Unternehmen (auftraggebendes Unternehmen) an ein anderes Unternehmen (beauftragtes Unternehmen) ganz oder teilweise weitergegeben, so haftet das auftraggebende Unternehmen für die vom Finanzamt einzuhebenden lohnabhängigen Abgaben des beauftragten Unternehmens bis zum Höchstausmaß von 5 % des geleisteten Werklohns. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Reinigung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. Die Haftung tritt mit dem Zeitpunkt der Zahlung des Werklohns ein. Die Haftung kann geltend gemacht werden, wenn beim beauftragten Unternehmen zur Einbringung der vom Finanzamt einzuhebenden lohnabhängigen Abgaben erfolglos Exekution geführt wurde oder bezüglich des beauftragten Unternehmens ein Insolvenzstatbestand vorliegt.

Die Haftung entfällt,

- wenn das beauftragte Unternehmen zum Zeitpunkt der Leistung des Werklohns in der Gesamtliste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Gesamtliste) geführt wird oder
- das auftraggebende Unternehmen 5 % des zu leistenden Werklohns (Haftungsbetrag) gleichzeitig mit der Leistung des Werklohns an das Dienstleistungszentrum bei der Wiener Gebietskrankenkasse überweist.

## **2.10. Lohnkonto und Lohnzettel**

Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer ein Lohnkonto zu führen, wobei seit 2011 die Lohnkontoführung spätestens am 15. des Monats, der dem Beginn des Dienstverhältnisses folgt, beginnen muss. Auf dem Lohnkonto sind nunmehr auch die Kalendermonate, in denen die Beförderung im Werkverkehr erfolgte, und ggf. der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag anzuführen.

Der Arbeitgeber hat dem Finanzamt der Betriebsstätte oder dem sachlich und örtlich zuständigen Krankenversicherungsträger ohne besondere Aufforderung die Lohnzettel aller im Kalenderjahr beschäftigten Arbeitnehmer zu übermitteln. Der Lohnzettel hat alle im amtlichen Formular vorgesehenen für die Erhebung von Abgaben maßgeblichen Daten und die Summe der allgemeinen Beitragsgrundlagen sowie der Sonderzahlungen zu enthalten.

Die Übermittlung der Lohnzettel hat grundsätzlich folgendermaßen zu erfolgen:

- Elektronisch bis Ende Februar des folgenden Kalenderjahres.
- Papiermäßig auf dem amtlichen Vordruck (wenn dem Arbeitgeber bzw. der auszahlenden Stelle die elektronische Übermittlung der Lohnzettel mangels technischer Voraussetzungen unzumutbar ist) bis Ende Jänner des folgenden Kalenderjahres.
- Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist ein Lohnzettel bis Ende des Folgemonats zu übermitteln.
- Bei Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ist ein Lohnzettel bis Ende des zweitfolgenden Monats zu übermitteln. In diesem Fall ist ein Lohnzettel bis zum Tag der Insolvenzeröffnung auszustellen.
- Erfolgen nach Übermittlung eines Lohnzettels Ergänzungen des Lohnkontos, welche die Bemessungsgrundlagen oder die abzuführende Steuer betreffen, ist ein richtiger Lohnzettel innerhalb von zwei Wochen ab erfolgter Ergänzung an das Finanzamt der Betriebsstätte zu übermitteln.

Der Arbeitgeber (der Insolvenzverwalter) hat dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Dienstverhältnisses, bei Eröffnung des Konkurses oder über dessen Verlangen für Zwecke der Einkommensteueranmeldung einen Lohnzettel nach dem amtlichen Vordruck auszustellen.

## **2.11. Mitteilungen gemäß § 109 EStG**

Für Leistungen von bestimmten Personen und Personenvereinigungen (Personengemeinschaften) ohne eigene Rechtspersönlichkeit außerhalb eines Dienstverhältnisses müssen Mitteilungen (ähnlich den Lohnzetteln) ausgestellt werden (Verordnung zu § 109a EStG). Die Mitteilungen sind elektronisch bis Ende Februar des Folgejahres (wenn die elektronische Übermittlung unzumutbar ist, auf dem Papierformular bis Ende Jänner) vom Unternehmer sowie von Körperschaften des öffentlichen und privaten Rechts dem für die Erhebung der Umsatzsteuer zuständigen Finanzamt elektronisch zu übermitteln. Dem Empfänger ist eine entsprechende Mitteilung bis Ende Jänner des Folgejahres auszustellen. Für Bagatellfälle (Fälle, bei denen das Honorar im Einzelfall nicht mehr als 450 Euro bzw. für ein Kalenderjahr nicht mehr als 900 Euro beträgt) kann die Mitteilung entfallen.

Für folgende Personen und Personenvereinigungen (Personengemeinschaften) sind derartige Mitteilungen auszustellen:

- Aufsichtsräte, Verwaltungsräte;
- Bausparkassen- und Versicherungsvertreter;
- Stiftungsvorstände;
- selbständige Vortragende, Lehrende und Unterrichtende;
- Kolporteure und Zeitungszusteller;
- Privatgeschäftsvermittler;
- Funktionäre von öffentlich-rechtlichen Körperschaften;
- freie Dienstnehmer.

Für sonstige selbständige Tätigkeiten, für Vermittlungsleistungen sowie für kaufmännische und technische Beratungen (jeweils mit Inlandsbezug), für die Zahlungen ins Ausland erfolgen, hat der auszahlenden Unternehmer bis Ende Februar des Folgejahres elektronisch bzw. bis Ende Jänner auf dem amtlichen Vordruck eine Mitteilung an das Finanzamt zu übermitteln (§ 109b EStG; erstmals für Zahlungen ab 2011 im Jahr 2012). Die Mitteilung hat zu unterbleiben, wenn

- sämtliche in einem Kalenderjahr an einen Leistungserbringer geleisteten Zahlungen 100.000 Euro nicht übersteigen,
- ein Steuerabzug gem. § 99 EStG zu erfolgen hat oder
- bei Zahlungen an eine ausländische Körperschaft die dortige Körperschaftsteuer um nicht mehr als 10 % unter der österreichischen liegt.

## **3. Sozialversicherung**

### **3.1. Beitragsgrundlage**

Grundlage für die Bemessung der allgemeinen Beiträge ist für Pflichtversicherte der im Beitragszeitraum gebührende, auf Cent gerundete Arbeitsverdienst mit Ausnahme allfälliger Sonderzahlungen, bei Dienstnehmern somit das Entgelt. Beitragszeitraum ist der Kalendermonat, der einheitlich mit 30 Tagen anzunehmen ist.

Unter Entgelt sind die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst-/Lehrverhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus aufgrund des Dienst-/Lehrverhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten (z. B. Trinkgelder) erhält. Die Untergrenze des Entgelts stellt somit der arbeitsrechtliche Anspruch dar. Sonderzahlungen sind als Entgelt nur unter den im ASVG ausdrücklich genannten Bestimmungen (d. h. im Rahmen der Höchstbeitragsgrundlage) zu berücksichtigen.

Der Katalog der Befreiungen von der SV-Beitragspflicht; z. B. Auslagenersätze, Reisekostenvergütungen, Schmutzzulagen, Fehlgeldentschädigungen, Abfertigungen, Jubiläumsgeschenke, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Beiträge nach dem BMSVG) bleibt für 2012 unverändert.

### **3.2. Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz**

Seit 1. 5. 2011 werden alle in Österreich tätigen Firmen, egal ob inländische oder ausländische, verstärkt dahin kontrolliert, ob sie ihren Mitarbeitern den unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zustehenden Grundlohn bezahlen. Ausländische Unternehmen, die ihre Mitarbeiter nach Österreich entsenden oder überlassen, müssen für diesen Zeiteinraum jenes kollektivvertragliche Entgelt leisten, das ein vergleichbarer österreichischer Arbeitgeber zahlen muss.

Unter Grundlohn wird der für die erbrachte Arbeitszeit zustehende Grundbezug einschließlich des Überstundengrundentgelts verstanden. Nicht erfasst sind alle sonstigen zustehenden Zulagen und Zuschläge (also auch Überstundenzuschläge) oder Sonderzahlungen. Aufwändersätze und Sachbezüge dürfen – soweit

der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt – auf den Grundlohn nicht angerechnet werden. Kriterien für die maßgebliche Einstufung in Lohnordnungen sind z. B. die vom Arbeitnehmer tatsächlich ausgeübte Tätigkeit, die Anrechnung von Vordienstzeiten, Schul- oder sonstige Ausbildungen.

Inländische Unternehmen werden von der GKK, ausländische Unternehmen durch die Finanzpolizei in Zusammenarbeit mit dem bei der Wiener GKK eingerichteten Kompetenzzentrum LSDB überprüft. Im Baubereich ist auch die BUAG berechtigt zu prüfen.

Bei Verweigerung der Einsichtnahme oder Übermittlung von Unterlagen drohen Strafen von 500 Euro bis 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro. Ausländische Arbeitgeber haben mit diesen Strafen auch dann zu rechnen, wenn sie den Zutritt zu Betriebsstätten, Baustellen usw. verweigern oder die erforderlichen Lohnunterlagen (in deutscher Sprache) nicht bereithalten.

Bei Unterentlohnung von max. drei Arbeitnehmern drohen Strafen in Höhe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro pro Arbeitnehmer (im Wiederholungsfall 2.000 Euro bis 20.000 Euro). Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, erhöhen sich die Strafen auf 2.000 Euro bis 20.000 Euro pro Arbeitnehmer (im Wiederholungsfall 4.000 Euro bis 50.000 Euro).

Von einer Anzeige bzw. Bestrafung kann die Bezirksverwaltungsbehörde jedoch absehen, wenn

- die Unterschreitung des Grundlohns nur gering ist oder das Verschulden des Arbeitgebers als geringfügig anzusehen ist,
- dem Arbeitnehmer die Differenz auf das zustehende Entgelt (also nicht nur die Differenz auf den zustehenden Grundlohn) innerhalb einer festgesetzten Frist nachbezahlt wird und
- die Unterschreitung des Grundlohns erstmalig erfolgte.

Im Wiederholungsfall ist auf jeden Fall die Mindeststrafe zu verhängen. Die Nachzahlung der Entgeltdifferenz wirkt sich immer strafmildernd aus. Die Verjährungsfrist beträgt ein Jahr und beginnt von dem Zeitpunkt an zu laufen, an dem das strafbare Verhalten aufgehört hat, also erst mit der Beseitigung des rechtswidrigen Zustands.

Ausländischen Arbeitgebern, die wegen Unterentlohnung von mehr als drei Arbeitnehmern oder wegen wiederholter Unterentlohnung rechtskräftig verurteilt wurden, ist die Ausübung ihrer Tätigkeit im Inland für mindestens ein Jahr zu untersagen. Werden sie trotzdem tätig, drohen Strafen in Höhe von 2.000 Euro bis 20.000 Euro.

Erscheint die Strafverfolgung unmöglich oder erheblich erschwert (vor allem bei Arbeitgebern ohne Sitz im Inland), kann dem Auftraggeber bzw. im Fall der Arbeitskräfteüberlassung dem Beschäftigten aufgetragen werden, einen Teil des Werklohns oder Überlassungsentgelts als Sicherheit zu erlegen. Dieser Erlag wirkt gegenüber dem Auftragnehmer bzw. dem Überlasser schuldbeitfreiend. Etwaige Einwendungen des Auftraggebers hinsichtlich der Auftraggeberhaftung sind zu berücksichtigen.

### **3.3. Geringfügig Beschäftigte**

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn es

- für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist und das Durchschnittsentgelt 28,89 Euro täglich oder insgesamt 376,26 Euro nicht übersteigt oder
- für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und als Entgelt nicht mehr als 376,26 Euro monatlich gebühren.

Folgendes hat der Dienstgeber hinsichtlich der geringfügig Beschäftigten zu beachten:

- Beträgt die Summe der monatlichen Entgelte aller bei ihm geringfügig Beschäftigten nicht mehr als das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze (564,39 Euro), dann muss der Dienstgeber lediglich den Beitrag zur Unfallversicherung in Höhe von 1,4 % leisten (Beitragsgruppen: N14 Arbeiter, N24 Angestellte, L14 freie Dienstnehmer/Arbeitertätigkeit, M24 freie Dienstnehmer/Angestelltentätigkeit).
- Übersteigt die Summe der monatlichen Entgelte aller bei ihm geringfügig Beschäftigten das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze (564,39 Euro), dann muss der Dienstgeber von der Summe der Entgelte aller bei ihm geringfügig Beschäftigten eine Dienstgeberabgabe laut Dienstgeberabgabegesetz in Höhe von 16,4 % + 1,4 % Unfallversicherungsbeitrag (Summe daher 17,8 %) leisten (Beitragsgruppe N72).

### **3.4. Höchstbeitragsgrundlagen**

Die Höchstbeitragsgrundlagen betragen 2012

- bei den laufenden Bezügen (Arbeitslosen-, Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) 4.230 Euro monatlich, 141 Euro täglich (die Höchstbeitragsgrundlagen gelten auch für die Kammerumlage, den Wohnbauförderungsbeitrag, die Landarbeiterkammerumlage, den

Schlechtwetterentschädigungsbeitrag, den IESG-Zuschlag und den Beitrag nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz),

- bei den Sonderzahlungen (SZ) 8.460 Euro (von Sonderzahlungen sind keine Landarbeiterkammerumlage [ausgenommen in Kärnten], keine Kammerumlage und kein Wohnbauförderungsbeitrag zu entrichten).

### 3.5. Beitragssätze

Die Beitragssätze 2012 betragen unverändert grundsätzlich:

Arbeiter A1:	17,20 % DN Anteil (+ 0,5 % KU + 0,5 % WF),
	20,65 % DG Anteil (+ 0,55 % IE + 0,5 % WF).
Angestellte D1:	17,07 % DN Anteil (+ 0,5 % KU + 0,5 % WF),
	20,78 % DG Anteil (+0,55 % IE + 0,5 % WF).

Mit 1. 7. 2008 wurde der Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung für (freie) Dienstnehmer mit niedrigen Einkommen abgesenkt und kann sogar zur Gänze entfallen. Der Dienstgeberanteil und der IESG-Zuschlag bleiben unverändert. Die Beiträge werden wie bisher abgerechnet und anschließend mittels Verrechnungsgruppen rückverrechnet.

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag beträgt 2012

bei Einkommen bis 1.186 Euro:	0 % (Verrechnungsgruppe N25a),
bei Einkommen über 1.186 Euro bis 1.294 Euro:	1 % (Verrechnungsgruppe N25b),
bei Einkommen über 1.294 Euro bis 1.456 Euro:	2 % (Verrechnungsgruppe N25c),
bei Einkommen über 1.456 Euro:	3 %.

Laufendes Entgelt und Sonderzahlungen sind getrennt zu betrachten. Jeder Beitragszeitraum ist separat zu beurteilen, es kommt zu keiner Durchschnittsberechnung. Es ist immer das tatsächlich zufließende Entgelt heranzuziehen. Wird das Dienstverhältnis während des Monats begonnen oder beendet, kommt es zu keiner fiktiven Hochrechnung. Auch bei mehreren Dienstverhältnissen kommt es zu keiner Zusammenrechnung. Bei Urlaubersatzleistung und Kündigungsentschädigung sind jene Teile, die als laufender Bezug gelten, entsprechend der Verlängerung der Pflichtversicherung dem jeweiligen Monat zuzuordnen. Die darauf entfallenden Sonderzahlungsanteile werden im Beendigungsmonat beurteilt.

Die Arbeitslosenversicherung endet generell, sobald das für eine Alterspension maßgebliche Mindestalter (betrifft nur Frauen) oder das 60. Lebensjahr vollendet wurde. In diesem Fall ist auch der IESG-Zuschlag nicht mehr zu entrichten. Beitragsgruppen für Frauen vor dem 60. Lebensjahr: A2, D2; ab dem 60. Lebensjahr für Männer und Frauen: A4u, D4u.

Seit 1. 6. 2011 entfällt der Arbeitslosenversicherungsbeitrag nur mehr für Versicherte, die das 58. Lebensjahr vor dem 1. 6. 2011 vollendet haben (d. h. spätestens am 1. 6. 1953 geboren wurden). Ab dem 57. Lebensjahr entfällt der AIV-Beitrag noch, wenn das 57. Lebensjahr spätestens am 31. 8. 2009 vollendet wurde. Die bisherigen Vergünstigungen laufen daher aus. Trotz Entfallens des Arbeitslosenversicherungsbeitrags sind diese Personen nach wie vor in der Arbeitslosenversicherung versichert (Beitragsgruppen: A2u, D2u, die Umstufung erfolgt durch den Krankenversicherungsträger, eine Meldung ist nicht nötig). Ab 1. 1. 2016 soll der AIV-Beitrag für Dienstnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, und ab 1. 1. 2018 für Dienstnehmer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, ab dem auf die Erreichung folgenden Kalendermonat wieder aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen werden.

Der *Unfallversicherungsbeitrag* entfällt seit 1. 1. 2004 für alle Personen die das 60. Lebensjahr vollendet haben, ab dem folgenden Monatsersten (Beitragsgruppen: A4u, D4u).

### 3.6. Auftraggeberhaftung

Um den Sozialbetrug am Bau einzudämmen, trat mit 1. 9. 2009 die neue Auftraggeberhaftung im Baubereich in Kraft. Die Haftung für Beiträge und Umlagen, die an die Krankenversicherungsträger abzuführen sind, tritt ein, wenn der Auftraggeber eine Niederlassung in Österreich hat und die vom Subunternehmer eingesetzten Dienstnehmer in Österreich der Sozialversicherung unterliegen. Sie ist mit 20 % des Werklohns begrenzt.

Zur Definition des „Baubereichs“ sowie zur Liste der haftungsfreistellenden Unternehmen siehe Punkt 3.9. sowie Müller, Lohnverrechnung 2012, Tz. 35.

Der Haftungsbetrag wird auf dem Beitragskonto des Dienstgebers verbucht. Entstehende Guthaben können mit den laufend zu erfolgenden Einzahlungen gegen verrechnet werden oder sind auf Antrag auszuzahlen. Die uneingeschränkte Kontoeinsicht wird allen Dienstgebern (auch außerhalb des Baubereiches) durch WEBEKU (elektronische Kontoeinsicht) ermöglicht. Dazu benötigt man entweder eine Bürgerkarte oder Benutzernamen und Passwort.

Allgemeine Auskünfte erhält man beim SV-Servicecenter:

Telefon Inland: 05 01 24 6200, Telefon Ausland: +43 5 01 24 6200, E-Mail: service center@itsv.at.

Schriftliche Guthabensauszahlungsanträge richtet man an die Wiener Gebietskrankenkasse, DLZ-AGH, Wienerbergstraße 15–19, Postfach 6000, 1100 Wien, Fax: (+43 1) 601 22-4555, E-Mail: dlz-agh@wgkk.at.

Unternehmen ohne Mitarbeiter können von der zuständigen GKK bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen eine Bestätigung darüber erhalten, dass sie keine Mitarbeiter (mehr) beschäftigen und auch keine Beitragsrückstände vorliegen. Die Bestätigung ist bis zum der Ausstellung folgendem Monatsende gültig. Die allfällige Haftung ist bei Vorliegen einer derartigen Bestätigung auf die konkrete weitergegebene Bauleistung beschränkt.

### **3.7. Bonus-Malus-Berechnung**

Das Bonus-Malus- System wurde mit 1. 9. 2009 aufgehoben. Am 31. 8. 2009 bestehende Bonus-Fälle bleiben aber aufrecht. Das heißt: Erfolgte die Einstellung eines die Voraussetzungen für den Bonus erfüllenden Dienstnehmers spätestens am 31. 8. 2009, bleibt das Bonus-System aufrecht. Bei arbeitsrechtlichem Ende eines Dienstverhältnisses nach dem 31. 8. 2009 (= 1. 9. 2009) fällt kein Malus mehr an.

### **3.8. Freie Dienstnehmer**

Freie Dienstnehmer wurden ab 1. 1. 2008 in die Arbeitslosenversicherung (6 %), in den Insolvenzversicherungsfonds (0,55 %) und in die betriebliche Mitarbeiter und Selbständigenvorsorge (BMSVG) einbezogen (1,53 %). Gleichzeitig wurden sie auch Mitglieder bei der Arbeiterkammer und damit arbeiterkammerumlagenpflichtig (0,5 %). Da sie auch Kranken- und Wochengeld wie Dienstnehmer bekommen, wurde auch ihr Krankenversicherungsbeitrag auf 7,65 % angehoben. Insgesamt beträgt die Beitragsleistung für freie Dienstnehmer damit 40,43 %, davon trägt der freie Dienstnehmer 17,62 % und der Dienstgeber 22,81 %. Die Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung und in die Abfertigung neu (BMSVG) erfolgt auch für freie Dienstverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2008 begonnen haben.

### **3.9. Altersteilzeit**

Die Voraussetzungen für die Altersteilzeit sind gleichgeblieben.

- Das Antrittsalter: Ab 1. 1. 2011 gebührt Altersteilzeitgeld für Personen, die nach spätestens sieben Jahren das Regelpensionsalter vollenden. Das bedeutet, dass das Antrittsalter nicht, wie ursprünglich vorgesehen, auf 55 Jahre bei Frauen und auf 60 Jahre bei Männern ansteigt, sondern wie bereits 2010 bei Frauen 53 Jahre und bei Männern 58 Jahre betragen wird.
- Die Normalarbeitszeit im Jahr vor der Altersteilzeit darf um 40 % unterschritten werden.
- Die Einstellung einer Ersatzkraft ist nicht notwendig.
- Selbst wenn die Antrittsvoraussetzungen für die Korridorpension erfüllt werden, kann ein Jahr lang Altersteilzeitgeld weiterbezogen werden.
- Die Grenzen zwischen kontinuierlicher und geblockter Altersteilzeit sind flexibel.
- Der Arbeitgeber erhält vom zuständigen Arbeitsmarktservice bei kontinuierlicher Altersteilzeit 90 % der auf den Lohnausgleich entfallenden Bruttolohnkosten bis zur Höchstbeitragsgrundlage sowie 90 % der über den Lohnausgleich hinaus zu bezahlenden Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung, nicht jedoch Kammerumlage, Wohnbauförderungsbeitrag usw.) in Form des Altersteilzeitgeldes ersetzt. Bei geblockter Altersteilzeit werden seit 1. 1. 2011 nur 50 % der oben angeführten Kosten ersetzt.
- Das Altersteilzeitgeld erhält der Arbeitgeber in monatlichen Teilbeträgen inklusive der Sonderzahlungen.

### 3.10. Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)

EPU, die erstmalig oder nach fünf Jahren wieder einen Dienstnehmer beschäftigen, erhalten vom AMS unter bestimmten Voraussetzungen eine Förderung, die in etwa den Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung abgelten soll.

#### Voraussetzungen:

- Der Dienstgeber muss nach dem GSVG vollversichert sein.
- Der aufzunehmende Dienstnehmer ist beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt (seit mindestens zwei Wochen oder unmittelbar nach abgeschlossener Ausbildung).
- Das vollversicherungspflichtige Dienstverhältnis umfasst mind. 50 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden.
- Die arbeitsrechtlichen Vorschriften werden eingehalten (vor allem KV-Lohn).
- Das Dienstverhältnis dauert länger als zwei Monate.
- Der Förderungswerber hat in den letzten fünf Jahren keinen vollversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt (Arbeitsverhältnisse, die nicht länger als zwei Monate gedauert haben, bleiben außer Betracht).
- Das Ansuchen auf Förderung wird innerhalb von sechs Wochen nach Beginn des Dienstverhältnisses beim AMS gestellt.

Keine Förderung erhält man für

- Personen, die dem geschäftsführenden Organ angehören,
- Lehrlinge,
- Werkvertragsnehmer mit Gewerbeschein,
- neue Selbständige,
- freie Dienstnehmer,
- Ehepartner, Lebensgefährten, Kinder, Geschwister, Enkel, Schwäger, Stief- und Adoptivkinder, Eltern, Großeltern, Stief- und Adoptiveltern.

Für die Förderung schadet es nicht, wenn man in der Vergangenheit bereits folgende Personen beschäftigt hat:

- Lehrlinge (auch noch in der Behaltfrist),
- geringfügig Beschäftigte,
- Werkvertragsnehmer mit Gewerbeschein,
- neue Selbständige.

Der Dienstnehmer erhält vom AMS 25 % des laufenden Bruttomonatsentgelts (ohne Sonderzahlungen, Dienstgeberbeiträge, Überstunden, Überstundenpauschalen, Zulagen, Diäten, Zuschläge, Provisionen etc.). Obergrenze der Förderung ist die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage für das laufende Bruttoentgelt auf Basis einer Vollbeschäftigung. Die Förderung wird max. für die Dauer eines Jahres ausbezahlt. Diese Förderung wird bis zum 31. 12. 2013 befristet.

### 4. Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB)

Der DB beträgt weiterhin 4,5 % der Beitragsgrundlage (Arbeitslöhne an Dienstnehmer, freie Dienstnehmer und wesentlich Beteiligte) und ist bis zum 15. des nachfolgenden Monats zu entrichten. Übersteigt die Beitragsgrundlage in einem Kalendermonat nicht den Betrag von 1.460 Euro, so verringert sie sich um 1.095 Euro.

Bei begünstigten Auslandstätigkeiten sind ab 2012 60 % der Auslandsbezüge (Bruttobezüge), die den laufenden Arbeitslohn betreffen, vom DB, DZ und der KommSt befreit. Die im Bereich der Lohnsteuer vorgesehene Beschränkung mit der Höchstbeitragsgrundlage gilt dabei nicht.

Im Jahr 2012 kommt in bestimmten Fällen (Mindestentfernung von 400 Kilometern wird nicht überschritten) die Übergangsbestimmung zur Anwendung. Danach sind 33 % beitragsfrei und nur 67 % der Auslandsbezüge (Bruttobezüge) bei der Berechnung für den DB, DZ und die KommSt zu berücksichtigen.

Für neu gegründete Betriebe bestand bzw. besteht im Kalendermonat der Neugründung und in den folgenden elf Kalendermonaten eine Befreiung vom Dienstgeberbeitrag. Für Betriebsgründungen nach dem 31. 12. 2011 wird der Zugangszeitraum zur Inanspruchnahme dieser Förderung auf den Kalendermonat der Neugründung und die darauffolgenden 35 Kalendermonate ausgedehnt, allerdings ab dem zwölften Kalendermonat nur für die ersten drei Arbeitnehmer.

## 5. Zuschlag zum DB (DZ)

Mitglieder der Wirtschaftskammer haben gem. § 122 Abs. 7 und 8 Wirtschaftskammergesetz eine Kammerumlage zu entrichten, die in Form eines Zuschlags zum DB erhoben wird. In der Steiermark wurde der DZ für 2012 gesenkt. Für das Jahr 2012 beträgt daher der DZ (vorbehaltlich weiterer Änderungen bei den LKU):

Bundesland	DZ	davon LKU	davon BKU
Wien	0,40 %	0,25 %	0,15 %
Niederösterreich	0,40 %	0,25 %	0,15 %
Oberösterreich	0,36 %	0,21 %	0,15 %
Salzburg	0,42 %	0,27 %	0,15 %
Tirol	0,43 %	0,28 %	0,15 %
Vorarlberg	0,39 %	0,24 %	0,15 %
Kärnten	0,41 %	0,26 %	0,15 %
Steiermark	0,39 %	0,24 %	0,15 %
Burgenland	0,44 %	0,29 %	0,15 %

Für neu gegründete Betriebe bestand bzw. besteht im Kalendermonat der Neugründung und in den folgenden elf Kalendermonaten eine Befreiung vom Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag. Für Betriebsgründungen nach dem 31. 12. 2011 wird der Zugangszeitraum zur Inanspruchnahme dieser Förderung auf den Kalendermonat der Neugründung und die darauffolgenden 35 Kalendermonate ausgedehnt, allerdings ab dem zwölften Kalendermonat nur für die ersten drei Arbeitnehmer.

## 6. Kommunalsteuer

Die Kommunalsteuer ist von der Summe der Arbeitslöhne, die jeweils in einem Kalendermonat an die Dienstnehmer der in der Gemeinde gelegenen Betriebsstätte des Unternehmens gewährt worden sind, zu entrichten. Die Kommunalsteuer beträgt weiterhin 3 % der Bemessungsgrundlage. Übersteigt die Bemessungsgrundlage im Kalendermonat nicht den Betrag von 1.460 Euro, so verringert sie sich um 1.095 Euro.

Für jedes abgelaufene Kalenderjahr hat der Unternehmer der Gemeinde eine Steuererklärung bis Ende März des Folgejahres abzugeben. Im Fall der Schließung der einzigen Betriebsstätte in einer Gemeinde ist zusätzlich binnen eines Monats ab Schließung der Betriebsstätte an diese Gemeinde eine Steuererklärung mit der Bemessungsgrundlage dieser Gemeinde abzugeben.

Nützen Sie unser ONLINE SERVICE im Bereich der Personalverrechnung. Auf unserer Homepage [www.wth.cc](http://www.wth.cc) oder [www.pro-lohn.com](http://www.pro-lohn.com) finden Sie nützliche Vorlagen und Formulare (z.B. Musterverträge, Arbeitszeitaufzeichnungen etc.) und können bequem online An-, Ab- und Änderungsmeldungen durchführen.

## 4. Sonstiges

### 4.1. Angabe des Mindestlohnes in Stelleninseraten

Ab 1. Jänner 2012 müssen alle Arbeitgeber und private Arbeitsvermittler in Stelleninseraten kollektivvertragliche Mindestlöhne angeben.

Die Stelleninserate müssen Angaben über die kollektivvertraglichen Mindestlöhne (Monatslohn oder -gehalt, Stundenlohn) inklusive kollektivvertraglicher Zulagen und den Hinweis auf die Bereitschaft zur Überzahlung enthalten.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber vor Schaltung eines Stelleninserates die Entlohnung für den konkreten Arbeitsplatz festlegen muss. Maßgeblich dafür ist die innerbetriebliche Bewertung sowie der für das Unternehmen anzuwendende Kollektivvertrag oder eine andere lohngestaltende Vorschrift wie der Mindestlohnstarif.

Wird etwa eine Person gesucht, die über Berufserfahrung verfügen muss, ist das bei der Angabe des Mindestlohnes oder -gehaltes bereits zu berücksichtigen.

Mögliche Formulierungen für Stelleninserate:

- „Wir bieten Ihnen für die Position ein marktkonformes Bruttomonatsgehalt von 2.500 bis 3.000 € je nach konkreter Qualifikation.“
- „Entgelt: 9 € pro Stunde, Überzahlung möglich.“
- „Kollektivvertragliches Mindestgehalt für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe, 1.500 € brutto monatlich, zuzüglich Zulagen gemäß Kollektivvertrag. Bereitschaft zur Überzahlung besteht.“
- „RezeptionistIn gesucht. Überkollektivvertraglicher Monatslohn ab 1.800 € brutto.“
- „Verhandlungsbasis 1.500 € brutto Monatsgehalt mit Bereitschaft zur Überzahlung.“

Der Arbeitgeber hat daher im Vorfeld zu prüfen:

- welcher Kollektivvertrag zur Anwendung kommt,
- ob es sich um einen Arbeiter oder um einen Angestellten handelt,
- die jeweilige Lohn/Gehaltstafel für das Bundesland, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt werden soll,
- ob Berufserfahrung notwendig ist.

Die Orientierung erfolgt dann an der niedrigsten Einstufung für die entsprechende Beschäftigung.

Die Angaben über das Gehalt und die Bereitschaft zur Überzahlung sollen als Orientierung für den Bewerber und als Verhandlungsbasis dienen. Angaben wie die Bezeichnung des Kollektivvertrages, die konkrete Höhe der Überzahlung oder der Hinweis auf eine Anrechnung von Vordienstzeiten müssen nicht zwingend gemacht werden. Stellenausschreibungen für Personen, für die keine lohngestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt, wie Geschäftsführer oder freie Dienstnehmer, müssen diese Angaben nicht enthalten. Bei Stellenausschreibungen für geringfügig beschäftigte Dienstnehmer und Praktikanten sind die Angaben aber vorgesehen, wenn der Kollektivvertrag Regelungen zu Praktikanten enthält.

Verstöße gegen die Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes sind 2011 noch nicht strafbar. Ab 1. Jänner 2012 ist bei erstmaligem Verstoß eine Verwarnung, bei wiederholten Verstößen eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 € vorgesehen.

#### **4.2. Ausländerbeschäftigung: Meldung an das AMS**

Seit 1. Juli 2011 ist der Arbeitgeber einer ausländischen Arbeitskraft verpflichtet, den Beginn und das Ende des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb von drei Tagen der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zu melden (§ 26 Abs 5 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes). Ausgenommen von der Meldepflicht ist die Beschäftigung eines Ausländers / einer Ausländerin mit „Niederlassungsnachweis“ und mit „Daueraufenthalt-EG“ sowie die Beschäftigung von Arbeitskräften, die nicht den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes unterliegen.

Bitte beachten Sie, dass ein Verstoß gegen die Meldepflicht bis zu € 2.000,- kosten kann. Die Vorschrift beruht auf der Richtlinie 2009/52/EG vom 18.6.2009 und soll den Arbeitgeber gegen die Vorlage von gefälschten Arbeitspapieren oder Aufenthaltspapieren schützen.

#### **Wir stehen für weitere Informationen gerne zur Verfügung**

Ansprechpersonen:	Telefon	E-Mail
Mag. Angerer Renate	05335/2894-15	renate.angerer@wth.cc
Mag. Erharter Stefan	05335/2894-28	stefan.erharter@wth.cc
Miggitsch Maria	05335/2894-16	maria.miggitsch@wth.cc

**Achtung:** Neue Faxnummer im Bereich der Lohnverrechnung: **05335/2894 30**

Ihr WTH|WTW-Team