

Kap 1 Wichtiges bei der Einstellung eines Arbeitnehmers

1.1 Allgemeines

Sowohl bei der Einstellung eines Arbeitnehmers als auch während der Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber eine Reihe von Melde- und Aufzeichnungspflichten wahrzunehmen.

1.2 Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse

Vor erstmaliger Anmeldung eines Arbeitnehmers muss eine Beitragskontonummer bei der Gebietskrankenkasse beantragt werden.

Seit 1.1.2008 gilt in ganz Österreich die Anmeldung vor Arbeitsantritt für alle Arbeitnehmer (auch geringfügig und fallweise Beschäftigte sowie Lehrlinge und freie Dienstnehmer).

Es bestehen zwei Möglichkeiten:

1. Vollanmeldung vor Arbeitsantritt
 - Alle zur Anmeldung notwendigen Daten müssen vorliegen.
2. Aviso-Anmeldung vor Arbeitsantritt
 - Aviso-Meldung mit Mindestangaben
 - Vollanmeldung muss binnen 7 Tagen nachgeholt werden.

Grundsätzlich ist sowohl die Vollanmeldung als auch die Avisoanmeldung per ELDA-Meldung (ELDA ist der elektronische Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern) vorzunehmen. In Ausnahmefällen ist eine Anmeldung per Fax, Telefon oder in Papierform zulässig. Mit 1.1.2014 wurde es juristischen Personen und eingetragenen Personengesellschaften untersagt, Meldungen in Papierform vorzunehmen. Nicht ordnungsgemäß erstattete Meldungen gelten als nicht erstattet und ziehen daher Verwaltungsstrafen und Beitragszuschläge nach sich. Mindestangabenmeldungen sind weiterhin telefonisch oder per Fax möglich.

Kap 3	Die Abgaben und ihre Berechnung
--------------	--

3.1 Die Abgaben

3.1.1 Lohnsteuer

Der Arbeitgeber hat monatlich die Lohnsteuer zu berechnen, einzubehalten und bis zum 15. des Folgemonats an das Betriebsfinanzamt abzuführen.

Die Steuer für das steuerpflichtige Einkommen wird nach dem Einkommensteuertarif berechnet. Einkommen bis € 11.000,- jährlich werden jedenfalls steuerfrei gestellt. Für höhere Einkommen bestehen drei Tarifstufen, denen jeweils eine Berechnungsformel zugeordnet ist. Besteht Anspruch auf Steuerabsetzbeträge, müssen diese vom Ergebnis abgezogen werden.

Einkommen in €	Einkommensteuer in €	Grenzsteuersatz
bis 11.000	0	0
11.000 bis 25.000	$\frac{(\text{Einkommen} - 11.000) \times 5.110}{14.000}$	36,50%
25.000 bis 60.000	$\frac{(\text{Einkommen} - 25.000) \times 15.125}{35.000} + 5.110$	43,21%
über 60.000	$(\text{Einkommen} - 60.000) \times 0,5 + 20.235$	50%

3.1.1.1 Die Steuerabsetzbeträge

Das Einkommensteuergesetz sieht folgende Absetzbeträge vor:

Arbeitnehmerabsetzbetrag (oder Grenzgängerabsetzbetrag)	€ 54,-/Jahr
Verkehrsabsetzbetrag	€ 291,-/Jahr
Pensionistenabsetzbetrag	bis zu € 400,-/Jahr

Kap 4

Einfache Lohn- und Gehaltsabrechnung

4.1 Angestellte

Bruttobezug	€	2.000,00
– Sozialversicherung 18,07%	– €	361,40
– Lohnsteuer	– €	<u>228,92</u>
Netto	€	<u>1.409,68</u>

Gesamtaufwand Arbeitgeber:

Bruttobezug Arbeitnehmer	€	2.000,00
+ SV-Arbeitgeberanteil 21,83%	€	436,60
+ DB, DZ (Steiermark)	€	97,80
+ Kommunalsteuer	€	60,00
+ BV-Beitrag 1,53%	€	<u>30,60</u>
	€	<u>2.625,00</u>

4.2 Arbeiter

Bruttobezug	€	2.000,00
– Sozialversicherung 18,2%	– €	364,00
– Lohnsteuer	– €	<u>227,97</u>
Netto	€	<u>1.408,03</u>

Gesamtaufwand Arbeitgeber:

Bruttobezug Arbeitnehmer	€	2.000,00
+ SV-Arbeitgeberanteil 21,70%	€	434,00
+ DB, DZ (Steiermark)	€	97,80
+ Kommunalsteuer	€	60,00
+ BV-Beitrag 1,53%	€	<u>30,60</u>
	€	<u>2.622,40</u>

4.3 Freie Dienstnehmer

Bruttobezug	€	2.000,00
– Sozialversicherung 17,62%	– €	<u>352,40</u>
Netto	€	<u>1.647,60</u>

5.4.1.1 Kündigung von Angestellten

Betriebszugehörigkeit	Vom DG einzuhalten- de Kündigungsfrist
Vom 1. bis vollendetem 2. Dienstjahr	6 Wochen
Zwischen 3. und vollendetem 5. Dienstjahr	2 Monate
Zwischen 6. und vollendetem 15. Dienstjahr	3 Monate
Zwischen 16. und vollendetem 25. Dienstjahr	4 Monate
Nach vollendetem 25. Dienstjahr	5 Monate

Die Kündigungsfrist (und somit das Arbeitsverhältnis) endet grundsätzlich mit dem letzten Tag eines Quartals.

Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist an jedem Letzten oder Fünfzehnten eines Monats enden kann.

Der Ausspruch einer Kündigung hat so zu erfolgen, dass der letzte Tag der Kündigungsfrist (und somit der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses) auf den Letzten eines Quartals bzw Monats oder auf einen Fünfzehnten eines Monats fällt.

Die Kündigungsfrist beginnt an dem dem Zugang der Kündigung folgenden Tag zu laufen. Der Tag, an dem die Kündigung bzw das Kündigungsschreiben beim anderen einlangt, zählt daher nicht mit.

5.4.1.2 Kündigung von Arbeitern

Die einzuhaltenden Kündigungsfristen und -termine sind überwiegend in den anwendbaren Kollektivverträgen geregelt und entsprechend vielfältig.

Regelt der Kollektivvertrag die Kündigungsmodalitäten nicht, so gilt ua die in der Gewerbeordnung 1859 festgelegte Kündigungsfrist von 14 Tagen – einen Kündigungstermin sieht die Gewerbeordnung nicht vor. Auch das ABGB regelt Kündigungsfristen von 14 Tagen.

Kap 6

Kleines ABC der Personalabrechnung

6.1 Abfertigung ALT

Das alte Abfertigungsrecht gilt weiterhin für jene Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis bereits vor dem 1. Jänner 2003 bestanden hat.

Die Abfertigung nach altem Recht ist eine Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer bei Beendigung des Dienstverhältnisses unter folgenden Voraussetzungen:

- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Ungerechtfertigte Entlassung
- Berechtigter vorzeitiger Austritt
- Zeitablauf
- Einvernehmliche Auflösung

Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach der Anzahl der Dienstjahre.

6.2 Abfertigung NEU

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, gilt das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) und damit die Abfertigung NEU. Seit 1. Jänner 2008 sind auch Freie Dienstnehmer in die Abfertigung NEU einbezogen. Die Finanzierung der Abfertigung NEU wird durch ein beitragsorientiertes System gesichert. Der Arbeitgeber leistet einen Beitrag in der Höhe von 1,53% des monatlichen Entgeltes sowie allfälliger Sonderzahlungen. Dieser Betrag wird durch den jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger eingehoben und an eine vom Arbeitgeber ausgewählte Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) weitergeleitet. Das angesparte Kapital bleibt bei allen Arten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erhalten, unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Ein Verlust des Abfertigungsanspruchs, wie bei der Abfertigung ALT (zB im Fall der Selbstkündigung), tritt damit keinesfalls mehr ein.

6.8 Auflösungsabgabe

Der Arbeitgeber hat für arbeitslosenversicherungspflichtige bzw freie Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2012 enden, eine Auflösungsabgabe zu entrichten. Die Auflösungsabgabe ist eine ausschließliche Bundesabgabe zugunsten der zweckgebundenen Gebarung Arbeitsmarktpolitik. Die Auflösungsabgabe beträgt 2014 einheitlich € 115,--. Dieser Betrag ist jährlich aufzuwerten und auf volle Euro zu runden.

Keine Abgabe ist zu entrichten,

- wenn das (freie) Dienstverhältnis auf längstens 6 Monate befristet war;
- wenn die Auflösung des Dienstverhältnisses während des Probemonats erfolgt;
- wenn die Auflösung des (freien) Dienstverhältnisses einseitig vom (freien) Dienstnehmer erfolgt (Arbeitnehmerkündigung, unberechtigter Austritt, Austritt aus gesundheitlichen Gründen);
- im Falle einer gerechtfertigten Entlassung (einer vorzeitigen Auflösung aus wichtigem Grund beim freien Dienstverhältnis);
- wenn der (freie) Dienstnehmer im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses einen Anspruch auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension hat;
- wenn der (freie) Dienstnehmer bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses das Regel-pensionsalter vollendet hat und die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllt, oder die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Sonderruhegeldes nach dem NSchG erfüllt;
- bei Auflösung eines Lehrverhältnisses;
- wenn ein verpflichtendes Ferial- oder Berufspraktikum beendet wird;
- wenn das (freie) Dienstverhältnis nach § 25 IO gelöst wird;
- bei Begründung eines neuen Dienstverhältnisses innerhalb eines Konzerns unmittelbar im Anschluss an das beendete Dienstverhältnis;
- bei Beendigung des (freien) Dienstverhältnisses durch den Tod des (freien) Dienstnehmers.

6.44.2 Einkommensabhängiges KBG

Erwerbstätige Eltern haben die Möglichkeit, Kinderbetreuungsgeld im Ausmaß von circa **80% des letzten Nettoeinkommens, mindestens € 1.000,-, höchstens jedoch € 2.000,- monatlich** zu beziehen. Das KBG beträgt höchstens € 66,- täglich. Diese Variante ist für jene Eltern vorgesehen, die sich nur für kurze Zeit aus dem Berufsleben zurückziehen und über ein gehobenes Einkommen verfügen.

Die Höhe des Tagesbetrags wird je nach Fallgruppe (Mütter mit Anspruch auf Wochengeld, Beamte, unselbständig erwerbstätige bzw selbständig erwerbstätige Väter) anhand

- des Wochengeldes/Monatsbezugs/Arbeitsverdienstes oder
- auf Basis der Erwerbseinkünfte (unter Berücksichtigung des 13. und 14. Monatsbezugs), die im letzten Kalenderjahr vor der Geburt erzielt wurden, in dem kein Kinderbetreuungsgeldbezug vorlag

berechnet.

Wird das Kinderbetreuungsgeld in dieser Variante nur von einem Elternteil bezogen, gebührt es bis zur Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes. Bei einem Bezug durch beide Eltern verlängert sich die Bezugsdauer bis zum vollendeten 14. Lebensmonat.

6.44.3 Zuverdienstgrenzen

Bei den Pauschalmodellen:

- Die individuelle Zuverdienstgrenze beträgt 60% der Letzteinkünfte.
- Die absolute Zuverdienstgrenze € 16.200,-.

Beim einkommensabhängigen KBG:

Da das einkommensabhängige KBG eine Art Einkommensersatz ist, ist ein Zuverdienst nur im Ausmaß von € 6.400,- (Wert 2014) pro Kalenderjahr zulässig.