

Graz, 14.01.2019
SI/Tau

Beratung aktuell Nr. 1/2019

Schwerpunkte des ersten Rundschreibens im heurigen Jahr sind der Familienbonus-Plus sowie diverse Informationen betreffend die Lohnverrechnung und Personalverwaltung.

1. Familienbonus

Da dieses Thema in den letzten Tagen und Wochen medial stark präsent war, soll hier nur zweierlei angesprochen werden.

nämlich:

- a) wer beantragt den Familienbonus und
- b) wie hat dies zu erfolgen?

Der Familienbonus führt zu einer Verminderung der Einkommen – beziehungsweise Lohnsteuer. Um ihn optimal auszunutzen, muss die jährliche Steuerbelastung mindestens gleich hoch sein wie der beanspruchte Familienbonus. Irrelevant ist dabei die Progressionsstufe: Wer € 100.000,-- jährlich verdient, profitiert vom Familienbonus nicht mehr als jemand der € 30.000,-- verdient. Ersterer zahlt jährlich etwa € 35.000,-- Einkommensteuer, Letzterer ca. € 6.000,--. Bei zwei Kindern vor dem 18. Lebensjahr beträgt beispielsweise der Familienbonus zweimal € 1.500,--, also € 3.000,--. Die Steuerersparnis ist in beiden Fällen gleich hoch.

Wer berechtigt ist, den Bonus zu beantragen, ergibt sich aus Punkt 3.1 des beigeschlossenen Formulars E 30, mit dem der Bonus schon beim Arbeitgeber beantragt werden kann und dann bei der Lohnverrechnung berücksichtigt wird. Alternativ dazu ist es möglich, den Bonus erst im Rahmen der Jahressteuererklärung geltend zu machen.

2. Personalwesen und Lohnverrechnung

2.1 Ab heuer gilt das System der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung anstelle des bisherigen monatlichen Beitragsnachweises. Damit werden die monatlichen Lohnsummen an die Sozialversicherung nicht zusammengefasst gemeldet sondern bezogen auf jedes Belegschaftsmitglied. Ein entsprechendes Update ist für die Lohnverrechnung-Software jedenfalls erforderlich. Unverändert sind weiterhin Anmeldungen vor Arbeitsantritt vorzunehmen und Abmeldungen spätestens binnen

sieben Tagen nach Ende des Dienstverhältnisses. Zur Anmeldung ist eine gesonderte Adressmeldung über die Anschrift der angemeldeten Person erforderlich.

2.2 In zahlreichen Kollektivverträgen sind Lohnänderungen in Kraft getreten und die unpfändbaren Freibeträge wurden geändert.

2.3 Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt heuer monatlich € 446,81. Kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt allerdings vor, wenn das Monatsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nur deshalb nicht übersteigt, weil das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des betreffenden Monats begonnen oder geendet hat (auch nicht bei Kurzarbeit oder bei einer Beschäftigung als Hausbesorger). Im Übrigen ist für die Beurteilung wie folgt zu differenzieren:

a) unbefristetes Dienstverhältnis oder befristetes Dienstverhältnis für mehr als einen Monat vereinbart:

Maßgeblich ist jenes Entgelt, das für einen ganzen Kalendermonat gebührt (bzw. gebührt hätte).

b) Dienstverhältnis für einen kürzeren Zeitraum als ein Monat vereinbart:

Es ist jenes Entgelt für die Beurteilung heranzuziehen, welches für den jeweiligen Monat gebührt.

Beispiel:

Eintritt 28.8.2019, Austritt 8.9.2019

Entgelt 28.8. – 31.8.2019	€	414,--
---------------------------	---	--------

Entgelt 1.9. – 8.9.2019	€	483,--
-------------------------	---	--------

Lösung:

Im August liegt Geringfügigkeit vor (August-Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze von € 446,81), im September hingegen besteht Vollversicherung.

c) fallweise Beschäftigung

Bei der fallweisen Beschäftigung ist zu beachten, dass jeder Tag als eigenständiges Dienstverhältnis zu betrachten ist. Eine Zusammenrechnung hat nicht zu erfolgen. Das Entgelt jedes einzelnen Beschäftigungstages wird mit der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze verglichen!

Liegen mehrere (befristete) Dienstverhältnisse zum selben Dienstgeber vor, so sind diese getrennt zu betrachten.

- 2.4. Der Dienstgeber hat eine pauschalierte Dienstgeberabgabe zu entrichten, wenn sich die Entgelte an geringfügig beschäftigte Personen monatlich auf mehr als € 670,22 belaufen. Diese Zusatzabgabe beträgt 16,4 % der Entgelte an geringfügig Beschäftigte.
- 2.5. Die Höchstbeitragsgrundlage im ASVG beträgt heuer monatlich € 5.220,-- (14 x jährlich) und im GSVG jährlich € 73.080,--.
- 2.6. Die Auflösungsabgabe (insbesondere bei Kündigung durch den Dienstgeber oder bei einvernehmlicher Auflösung von Dienstverhältnissen) beträgt heuer € 131,-- und wird ab 01.01.2020 abgeschafft.
- 2.7. Der Sachbezugswert für eine Dienstwohnung entspricht grundsätzlich dem mietenrechtlichen Richtwert. Bei unterdurchschnittlichem Wohnungsstandard kommt ein Abschlag von 30% zur Anwendung, für Hausbesorger, Hausbetreuer und Portiere 35%. Bei extremen Abweichungen vom Marktwert sind weitere Abschläge möglich. Bei angemieteten Wohnungen ist auch die Mietenhöhe zu berücksichtigen. Wenn die rasche Verfügbarkeit des Arbeitnehmers im Interesse des Arbeitgebers liegt (z.B. im Hotelgewerbe), ist für eine arbeitsplatznahe Unterkunft bis zu 30 m² Nutzfläche kein Sachbezug anzusetzen.
- 2.8. Der monatliche Sachbezugswert für die Privatnutzung von Kraftfahrzeugen durch Dienstnehmer beträgt grundsätzlich 2 % der Anschaffungskosten bzw. bei gebraucht gekauften Autos des Neuwertes, maximal € 960,--. Wenn ein bestimmter Co2-Emissionswert nicht überschritten wird, so reduziert sich der Sachbezug auf 1,5 %, maximal € 720,--. Für 2019 beträgt der Co2-Emissions-Grenzwert 121 g pro km. Abzustellen ist dabei aber immer auf das Jahr der Anschaffung bzw. bei Gebrauchtwagen auf die erstmalige Zulassung.

Beispiel:

Anschaffung 2017, Co2-Emissionswert 126 g/km. Der Grenzwert 2017 lag bei 127 g/km, daher weiterhin reduzierter Sachbezugswert 1,5 %.

Für Fahrzeuge mit einem Co2-Emissionswert von 0 g pro km ist kein Sachbezugswert anzusetzen. Wird durch ein Fahrtenbuch nachgewiesen, dass die Privatfahrten jährlich nicht mehr als 6.000 km umfassen, so kann der halbe Sachbezugswert angesetzt werden.

Nach wie vor gilt auch die sogenannte „Wenigerfahrer-Regelung“, bei welcher pro privatem Kilometer € 0,67 angesetzt werden können bzw. € 0,50 bei Nichtüberschreiten des jeweiligen Co2-Emissionswertes.

- 2.9 Der Unterhaltsabsetzbetrag hat zur Voraussetzung, dass der volle behördlich festgesetzte Unterhalt geleistet wird. In Fällen, in denen keine behördliche Festsetzung erfolgt, müssen mindestens die sogenannten „Regelbedarfssätze“ bezahlt werden. Diese betragen bis 30.6.2019 (und gelten steuerlich bis Ende 2019)

bei einem Alter des Kindes von					
0 - 3 Jahren	3 - 6 Jahren	6 - 10 Jahren	10 - 15 Jahren	15 - 19 Jahren	19 - 28 Jahren
€ 208,--	€ 267,--	€ 344,--	€ 392,--	€ 463,--	€ 580,--
m o n a t l i c h					

- 2.10. Wie in den Vorjahren möchten wir an dieser Stelle neuerlich auf die Notwendigkeit von Arbeitszeitaufzeichnungen hinweisen, die vom Arbeitgeber nach dem Arbeitszeitgesetz über die zeitliche Lagerung der von den Mitarbeitern erbrachten Stunden zu führen sind. Derartige Aufzeichnungen sind bei Lohnabgabenprüfungen vorzulegen und werden auch generell von den Prüfungsorganen verlangt. Insbesondere bei Dienstverhältnissen mit nahen Angehörigen legt die Betriebsprüfung nicht nur Wert auf die Vorlage von Dienstverträgen sondern auch von Arbeitszeitaufzeichnungen!

Bei **fixer** Arbeitszeitaufteilung kann die Aufzeichnung entfallen bzw. sind nur Abweichungen hievon festzuhalten. Einmal im Monat sowie gegenüber dem Arbeitsinspektorat ist ansonsten zu bestätigen, dass es keine Abweichungen gab. Arbeitnehmer erhalten allerdings das Recht auf Übermittlung von Arbeitszeitaufzeichnungen einmal monatlich, wenn sie dies nachweislich verlangen.

- 2.11. Besondere Vorsicht gilt der Vermeidung allfälliger Strafen nach dem Lohn- und Sozialdumpinggesetz: Dabei ist zu bedenken, dass nahezu jegliche Unterschreitungen des zustehenden Lohnes bzw. Gehaltes zur Strafbarkeit führen können, also auch Entgelte von Mehrleistungen bzw. Überstunden und dafür gebührender Zuschläge. Es ist daher besonders wichtig, dass allfällige Mehrleistungen laufend aufgezeichnet und abgerechnet werden.

- 2.12. Bei pauschalen Entgeltvereinbarungen („All-in Verträgen“) ist der Grundlohn bzw. das Grundgehalt betragsmäßig auf der Gehaltsabrechnung auszuweisen. Wenn dies nicht

erfolgt, so gilt als Grundlohn nicht der kollektivvertragliche Mindestlohn, sondern ein branchen- und ortsüblicher Bezug! Die gesonderte Angabe des Grundlohnes bzw. Grundgehaltes ist daher unbedingt erforderlich.

- 2.13. Flexible Arbeitszeitvereinbarungen werden von den meisten Kollektivverträgen ermöglicht. Um die Arbeitszeit zu flexibilisieren, bedarf es aber einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelvereinbarung mit jedem Mitarbeiter bzw. jeder Mitarbeiterin. Wie bereits mehrfach berichtet, sind derartige Vereinbarungen in nahezu allen Fällen zu empfehlen und wir stehen für Fragen in diesem Zusammenhang bzw. für die Ausarbeitung von Vereinbarungen gerne zur Verfügung.
- 2.14. Der Dienstgeberbeitrag (DB) beträgt heuer unverändert 3,9 % der Lohnsumme (bis zu einer Lohnsumme von € 1.460,-- vermindert sich die Bemessungsgrundlage um € 1.095,--)
- 2.15. Seit 1.1.2017 (vorläufig befristet bis Ende 2019) bleiben Einkünfte von Aushilfskräften unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. Wir verweisen diesbezüglich auf Punkt 3. unseres Rundschreibens Beratung aktuell Nr. 3/2016.

3. Termine im 1. Quartal 2019

- 3.1. Termin 31.1.2019 für den Widerruf der umsatzsteuerlichen Regelbesteuerung für Kleinunternehmer.
- 3.2. Bis 28.2.2019 sind dem Betriebsfinanzamt für das Jahr 2018 Lohnzettel aller Dienstnehmer elektronisch zu übermitteln (in Papierform bis 31.1.2019). Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses ist ein Lohnzettel bis zum Ende jenes Monats zu übermitteln, der der Beendigung folgt.
- 3.3. Termin 28.2.2019 Meldung von Entgelten an Vortragende, Lehrende, Unterrichtende, ferner freie Dienstnehmer, Privatgeschäftsvermittler sowie Aufsichtsratsmitglieder, Stiftungsvorstände, Bausparkassen- und Versicherungsvertreter an das Finanzamt. Liegen die Entgelte jährlich unter € 900,-- bzw. im Einzelfall unter € 450,--, kann eine Meldung unterbleiben, die im Übrigen elektronisch via Finanz-Online zu erfolgen hat.
- 3.4. Termin 28.2.2019 für die Meldung von Schwerarbeitszeiten.

4. Krankengeld für Unternehmer/innen

Gewerblich Krankenversicherte, bei denen die Aufrechterhaltung ihres Betriebes von ihrer persönlichen Arbeitsleistung abhängt und die in ihrem Unternehmen regelmäßig weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen, haben ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit (bisher erst ab dem 43. Tag) Anspruch auf eine tägliche Unterstützungsleistung in Höhe von rund € 30,--. Die Neuregelung ist auf Krankenstände anzuwenden, die nach dem 30.6.2018 eintreten.

Abschließend möchten wir noch darauf hinweisen, dass zum 31.3.2019 die reguläre Frist zur Einreichung der Steuererklärungen 2017 endet.

Mit freundlichen Grüßen
Hans-M. Slawitsch