



TEL +43 (0) 4227 / 21803 MOBIL +43 (0) 664 / 3252742 FAX +43 (0) 4227 / 31125

HOME: WWW.LICON.AT E-MAIL: OFFICE@LICON.AT

GRUNDINFORMATION

PERSONALWESEN

VERWALTUNGSGERICHTSHOF STELLT KLAR

TÄGLICHE NACHTRUHEZEIT (11 STUNDEN)

WÖCHENTLICHE WOCHENRUHEZEIT (36 STUNDEN)

NEWSLETTER

PERSONALWESEN

Der Unternehmer von heute steht mit den ständig steigenden Lohnkosten vor einem ernsthaften Problem. Schon längst ist er nicht mehr in der Lage, die stetig anwachsenden Personalkosten durch Verkaufspreis-Erhöhungen abzufangen.

Wer sich nicht vom Markt „wegpreisen“ will, muss eine Kombination aus nachfrageorientierter und konkurrenzorientierter Preispolitik betreiben!

Die Kostensituation wird nicht besser – die zunehmenden Personalkosten scheinen langfristig jeglichen noch verbleibenden Gewinn „aufzufressen“. Vor dieser Situation hat bisher schon mancher Gastronom die „Waffen strecken“ müssen.

- **PERSONALPOLITIK** und **PERSONALEINSATZPLANUNG** sollten heute mindestens genau so ernst genommen werden, wie die **PLANUNG** von **INVESTITION, PRODUKTION** und **ABSATZ!**
- Gutes **BETRIEBSKLIMA** ist entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens.
- Das **TEILHABENLASSEN** am Betriebsgeschehen macht aus Lohnempfängern **MITARBEITER!**

Mit **JEDEM** neuen eintretenden Mitarbeiter soll ein **SCHRIFTLICHER ARBEITSVERTRAG** geschlossen werden!

Die Einstellung des Mitarbeiters **IN** dem Betrieb entscheidet häufig über die Einstellung des Mitarbeiters **ZUM** Betrieb!

Die Personalverrechnung

ist ein

Teilbereich der Buchhaltung

Daher bilden Belege die Grundlage der Personalverrechnung!

Es gilt das sogenannte "*Belegprinzip*", dass zB ohne Überstundenbelege
keine
Überstundenverrechnung durchgeführt werden kann.

Diesem Belegprinzip entspricht
(im Gegensatz zu den steuerrechtlichen Vorschriften)
u.a. eine Liste,
in der alle Arbeitnehmer und deren geleisteten Überstunden eingetragen
sind.

ARBEITSZEIT ERFASSEN

Wichtig:

Die geleistete Arbeitszeit ist vom Arbeitgeber zu erfassen.

Er muss die Aufzeichnungen dem Arbeitnehmer einmal monatlich zur
Unterschrift vorlegen.

SFN-Zuschläge

Die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Die Besteuerung der SFN-Zuschläge und Überstundenzuschläge regelt
der § 68 EStG.

Personalszusammenstellung

Personalaufwand

Löhne und Gehälter

Personalaufwendungen dürfen nie nur in einem prozentualen Verhältnis zum Gesamtumsatz geschätzt werden, sondern hier ist eine Aufstellung eines detaillierten Personalplanungsleitfadens mit Gehaltsstruktur und den erwarteten Steigerungsraten (Lohn- und Gehaltserhöhung, Anstieg der Personalnebenkosten) zwingende Voraussetzung.

QUALITÄTSORIENTIERTES MARKETING

beginnt bei den Mitarbeitern !

Serviceschnelligkeit, Sorgfalt, Auftreten, Freundlichkeit, Beratung, Aufmerksamkeit und Fachkenntnis sind nur einige Attribute, die geschultes Verkaufspersonal mitbringen muß.

DIE LOHNSYSTEME :

Im Gast- und Schankgewerbe unterscheidet man zwei Gruppen von Arbeitnehmern

- FESTLÖHNER
- GARANTIELÖHNER

FESTLÖHNER

Festlöhner sind Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte), deren Löhne und Gehälter durch VEREINBARUNG festgesetzt werden, wobei der kollektivvertragliche MINDESTLOHN NICHT UNTERSCHRITTEN werden darf. In den Lohnverordnungen der einzelnen Bundesländer sind die Mindest-Festlöhne für die einzelnen Tätigkeitsbereiche angeführt. Die Lohnordnungen haben zumeist einen Gültigkeitszeitraum von einem Jahr und treten jeweils am 1. Mai in Kraft. (Siehe-Veröffentlichung in der "österreichischen Gastgewerbezeitung").

Eine Umsatzprozentbeteiligung der Festlöhner ist unzulässig. Bei Beschäftigung eines Arbeitnehmers sowohl als FESTLÖHNER als auch als GARANTIELÖHNER

- muß der ALIQUOTE TEIL des Festlohnes auf das UMSATZ-PROZENTEKONTO eingezahlt werden und
- der Arbeitnehmer ist aus dem Umsatzprozentkonto zu ENTLOHNEN.
- Dieser Lohnanteil muß ÜBER dem MINDESTLOHN der Garantielohnarbeit liegen.

GARANTIELÖHNER

Garantielöhner sind Arbeitnehmer (Arbeiter)

- deren Löhne AUS den im Inklusivpreis enthaltenen BE-DIENUNGSGELD BEZAHLT wird.
- denen ein gewisser MINDESTLOHN laut Lohnordnung GARANTIERT wird. Bei Nichtausreichen der Bedienungsprozente muß die Differenz zwischen garantiertem Mindestlohn und erreichtem Bedienungsgeld vom Arbeitgeber ergänzt werden.

ÜBERSTUNDE

Als Überstunde gilt jedoch nur jene Arbeitszeit, die 40 Stunden in der Woche übersteigt oder durch die die Tagesarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung einer mindestens 40-stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

NACTARBEIT – BLOCKZEIT

Die Nachtarbeit wird im § 68 Abs. 6 EStG definiert. Als Nachtarbeit im Sinn dieser Gesetzesstelle gelten Arbeitszeiten, die den folgenden Voraussetzungen entsprechen:

Sie müssen

- auf Grund **BETRIEBLICHER ERFORDERNISSE** zwischen 19.00 und 07.00 Uhr erbracht werden und
- in der einzelnen Nacht **UNUNTERBROCHEN ZUMINDEST DREI STUNDEN** dauern (**BLOCKZEIT**).

Nachtzeit ist immer die Zeit zwischen 19.00 und 07.00 Uhr, auch wenn kollektivvertragliche oder sonstige lohngestaltende Vorschriften darunter einen anderen (kürzeren oder längeren) Zeitraum verstehen.

Die **BLOCKZEIT** gilt als erreicht, wenn eine Arbeitsleistung von ununterbrochenen zumindest drei Stunden, die in die Zeit zwischen 19.00 und 07.00 Uhr fällt, erbracht wird.

STEUERFREIHEIT VERDOPPELT!

FRAGE: Bis zu welcher Höhe können Überstundenzuschläge lohnsteuerfrei abgerechnet werden?

ANTWORT: Überstundenzuschläge können bis zu einer gewissen Höchstgrenze steuerfrei bleiben. Überstundenzuschläge sind einerseits die Zuschläge für Mehrarbeit, die sich durch die verkürzte, kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ergibt, andererseits die Zuschläge für Überstundenleistungen. Damit diese Zuschläge steuerfrei bleiben können, müssen sie neben dem Grundlohn gezahlt werden.

Dies gilt jedoch nicht für Mehrarbeitszuschläge (25 Prozent) im Zusammenhang mit einer Teilzeitbeschäftigung.

Bisher waren die Zuschläge für die ersten 5 Überstunden im Monat von der Lohnsteuer befreit. **SEIT 1. JÄNNER 2009** hat sich das steuerbegünstigte Ausmaß der **ÜBERSTUNDENZUSCHLÄGE VERDOPPELT:** Jetzt sind die Zuschläge für **10 ÜBERSTUNDEN** im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohns **STEUERBEFREIT.**

Diese Erhöhung gilt für Überstunden die seit Jahresbeginn geleistet werden.

ALLE BETRIEBE MÜSSEN ZEITEN AUFZEICHNEN

FRAGE: Ab wie vielen Mitarbeitern muss ich die einzelnen Arbeitszeiten dokumentieren?

ANTWORT: Unternehmer sind verpflichtet, Aufzeichnungen über die geleistete Arbeitszeit ihrer Dienstnehmer zu führen. Diese Aufzeichnungen werden vom Arbeitsinspektorat in unregelmäßigen Abständen überprüft. Bei solchen Kontrollen

müssen die Unternehmer Einsicht in die Aufzeichnungen gewähren. Wenn sie die Aufzeichnungspflicht nicht einhalten, drohen Strafen.

Grundsätzlich müssen Arbeitgeber den Beginn, das Ende und die Pausenzeiten ihrer Mitarbeiter aufzeichnen. Die Aufzeichnungsverpflichtung besteht für alle Betriebe, egal, wie viele Mitarbeiter beschäftigt werden!

TIPP: Unternehmer sollten sich von allen Mitarbeitern die Richtigkeit der Arbeitszeitaufzeichnung mit einer Unterschrift bestätigen lassen. Dadurch kann sich der Arbeitgeber vor falschen Überstundenforderungen schützen.

DEFINITION DES 6. TAGES:

Für die richtige Auffindung des 6. Arbeitstages sind 3 Fallstellungen denkbar:

A.) KALENDARISCHE ERMITTLUNG:

Gemäß Arbeitszeitgesetz geht die Wochenarbeitszeit von Montag bis Sonntag. Je nach Lage des Wochenruhetages ergibt sich damit, dass der 6. Arbeitstag der Samstag bzw. der Sonntag einer laufenden Kalenderwoche ist:

Fällt der Wochenruhetag auf einen Tag von Montag bis Samstag, dann ergibt sich der Sonntag als 6. Arbeitstag.

Fällt der Wochenruhetag auf den Sonntag, dann ist der 6. Arbeitstag der jeweilige Samstag.

B.) VERTRAGLICHE FESTLEGUNG

Zwischen den Arbeitsvertragspartnern kann einvernehmlich der 6. Arbeitstag einer laufenden Arbeitswoche fixiert werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn grundsätzlich an fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird, sich der Arbeitnehmer andererseits verpflichtet, Arbeitsleistungen an 6 Tagen in der Woche zu erbringen. In diesem Fall wird die Arbeitsleistung an einem 6. Tag in der laufenden Woche die Ausnahme sein. Jedenfalls muss aus der Arbeitszeitaufzeichnung dieser 6. Tag klar hervorgehen.

C.) KEINE REGELUNG

Ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien von vornherein keine Regelung dahingehend getroffen, welcher der 6. Arbeitstag in der Woche sein soll, dann sind zwei Fallstellungen zu unterscheiden:

- 1.) Bei täglicher gleicher oder annähernd gleicher Arbeitsstundenzahl ergibt sich der 6. Arbeitstag aus der kalendarischen Ermittlung.

- 2.) Bei unterschiedlicher Anzahl der täglichen Arbeitsstunden sind zunächst jene 5 Arbeitstage zu ermitteln, in denen die Normalarbeitszeit oder darüber hinausgehende Arbeitszeit erbracht wird. Der verbleibende restliche Tag ist der 6. Tag. Meist wird dies der Arbeitstag mit den wenigsten Arbeitsstunden sein.

STUNDENNACHWEIS

FÜR DIE ERMITTLUNG DER **ÜBERSTUNDEN** IST ES NOTWENDIG,
GENAUE AUFZEICHNUNGEN ZU FÜHREN, WENN DIE **STEUER-**
FREIHEIT DER ZUSCHLÄGE GEWAHRT SEIN SOLL !!

Ein **Überstunde** entsteht, wenn ein Arbeitnehmer **über** die **Normalarbeitszeit** hinaus beschäftigt wird. Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Wieviel Überstunden dürfen im Gastgewerbe geleistet werden?

* Maximal 15 Überstunden pro Woche, wobei die
TAGESARBEITSZEIT von 10 Stunden nicht überschritten
werden darf.

* zuzüglich 60 Überstunden innerhalb eines Jahres:

Über die geleistete Arbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) muß
der ARBEITGEBER GENAUE AUFZEICHNUNGEN führen!

ÜBERSTUNDENENTSCHÄDIGUNG

Bei 40-Stundenwoche beträgt die monatliche Stundenzahl 173.

$173 \text{ Std.} = 40 \text{ Std.} \times 4,33 \text{ Wochen} / \text{Monat}$
 $52 \text{ Wochen} / \text{Jahr} : 12 = 4,33 \text{ Wochen} / \text{Monat}$

15 Überstunden pro Woche sind ohne Genehmigung des
Arbeitsinspektors gestattet.

$15 \text{ Ü} \times 4,33 \text{ Wo} = 65 \text{ Ü} / \text{Monat}$
(Probe: $40 \text{ Std./Wo} + 15 \text{ Ü/Wo} = 55 \text{ Std./Wo} \times 4,33 \text{ Wo} = 238,15 \text{ Std./Mo}$
 $238,15 \text{ Std./Mo} - 173 \text{ Std.NAZ} = 65,15 \text{ Ü/Monat} / 65 \text{ Ü/Mo}$)

Die neuen Methoden zur Aufbereitung von Daten.
Gebildet ist, wer weiß, wo er findet, was er nicht weiß.

STUNDENNACHWEIS

NEU!

FÜR DIE ERMITTLUNG DER **ÜBERSTUNDEN** IST ES NOTWENDIG,
GENAUE AUFZEICHNUNGEN ZU FÜHREN, WENN DIE **STEUER-**
FREIHEIT DER ZUSCHLÄGE GEWAHRT SEIN SOLL !!

Ein **Überstunde** entsteht, wenn ein Arbeitnehmer **über** die **Normalarbeitszeit** hinaus beschäftigt wird. Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Wieviele Überstunden dürfen im Gastgewerbe geleistet werden?

* Maximal 10 Überstunden pro Woche, wobei die
TAGESARBEITSZEIT von 10 Stunden nicht überschritten
werden darf.

* zuzüglich 60 Überstunden innerhalb eines Jahres:

Über die geleistete Arbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) muß
der ARBEITGEBER GENAUE AUFZEICHNUNGEN führen!

ÜBERSTUNDENENTSCHÄDIGUNG

Bei 40-Stundenwoche beträgt die monatliche Stundenzahl 173.

$173 \text{ Std.} = 40 \text{ Std.} \times 4,33 \text{ Wochen} / \text{Monat}$
 $52 \text{ Wochen} / \text{Jahr} : 12 = 4,33 \text{ Wochen} / \text{Monat}$

10 Überstunden pro Woche sind ohne Genehmigung des
Arbeitsinspektors gestattet.

$10 \ddot{U} \times 4,33 \text{ Wo} = 43,3 \text{ (43,5) } \ddot{U} / \text{Monat}$
(Probe: $40 \text{ Std./Wo} + 10 \ddot{U}/\text{Wo} = 50 \text{ Std./Wo} \times 4,33 \text{ Wo} = 216,5 \text{ Std./Mo}$
 $216,5 \text{ Std./Mo} - 173 \text{ Std.NAZ} = 43,5 \ddot{U}/\text{Monat} / 43,5 \ddot{U}/\text{Mo}$)

Die neuen Methoden zur Aufbereitung von Daten.
Gebildet ist, wer weiß, wo er findet, was er nicht weiß.

Gastgewerbe: Zuschläge für Sonntags-Überstunden lohnsteuerfrei

VERWALTUNGSGERICHTSHOF STELLT KLAR:

Ein mit Unterstützung der Wirtschaftskammer Tirol erwirktes Erkenntnis beendet endlich die Unsicherheit in der Lohnverrechnung: Auch im Hotel- und Gastgewerbe sind Zuschläge für an Sonntagen geleistete Überstunden innerhalb der gesetzlichen Freigrenze von der Lohnsteuer befreit!

Bereits seit Jahren gab es für Betriebe im Hotel- und Gastgewerbe immer wieder Lohnsteuernachforderungsbescheide der Finanzverwaltung, da diese im Rahmen der betrieblichen Abgabenprüfungen die Zuschläge für von Arbeitnehmern an Sonntagen geleistete Überstunden nicht weiter als lohnsteuerbegünstigt anerkennen wollte. Weil der Kollektivvertrag im Gastgewerbe den Sonntag durch einen Ersatzruhetag ersetzen würde, seien nach Auffassung der Finanzverwaltung nur solche Überstundenleistungen steuerbegünstigt, die an einem „Ersatzruhetag“ erbracht wurden. Die Leistung von Überstunden am Ersatzruhetag ist aber schon auf Grund der arbeitsrechtlichen Bestimmungen gar nicht zulässig, sondern ausdrücklich verboten. Die Auslegung der Finanz würde somit zum absurden Ergebnis führen, dass eine Lohnsteuerbefreiung nur bei Verrichtung gesetzlich nicht zulässiger Überstunden möglich gewesen wäre.

RECHTSSICHERHEIT WURDE GESCHAFFEN!

Damit wäre de facto das gesamte Hotel- und Gastgewerbe von der Begünstigung des Einkommenssteuergesetzes ausgeschlossen und die Betriebe und ihre Beschäftigten benachteiligt, weil deren Überstundenzuschläge ausnahmslos der vollen Besteuerung unterliegen.

Das mit Unterstützung der Wirtschaftskammer Tirol vor dem Verwaltungsgerichtshof geführte Musterverfahren hat nun eine Klarstellung dieser leidigen Frage im Sinne der Betriebe und deren Mitarbeiter gebracht.

Der VwGH hat im Erkenntnis vom 17. Dezember 2002 klargestellt, dass auch im Gastgewerbe die am Sonntag geleisteten Überstunden im Rahmen der Freigrenze des § 68 Abs. 1 Einkommensteuergesetz jedenfalls steuerbefreit sind. Die Regelung im Kollektivvertrag, wonach anstelle des Sonntags ein Ersatzruhetag fällt, ist für die steuerrechtliche Beurteilung ohne Belang. Der Obmann des Fachverbandes Gastronomie in der Wirtschaftskammer Österreich, Komm.-Rat Helmut Hinterleitner, freut sich, dass der Verwaltungsgerichtshof den Argumenten der Branchenvertretung gefolgt ist und die Sache damit österreichweit geklärt werden konnte: *„Das Erkenntnis ist für uns von großer Bedeutung. Dadurch wird endlich Rechtssicherheit geschaffen und das Gastgewerbe in der Frage der steuerlichen Behandlung der Sonntags-Überstundenarbeit nicht mehr benachteiligt.“*

Freitag, 14. Feber 2003

Betrifft: ÜBERSTUNDENZUSCHLÄGE FÜR 6. ARBEITSTAG (SONNTAG)

Werter Klient! Falschmeldung Steuerberater

Aufgrund einer neuerlichen Anfrage beim Bundesministerium für Finanzen unsererseits bezüglich der Überstundenzuschläge für den 6. Arbeitstag (Sonntag) erhielten wir die Mitteilung, daß diese Zuschläge nur mehr nach § 68 Abs. 2 EStG begünstigt behandelt werden können.

Da diese Rechtsansicht des Bundesministerium für Finanzen auch in den neuen Lohnsteuerrichtlinien 1999 dokumentiert ist, können wir in Hinkunft nur mehr die Überstundenzuschläge für die ersten 5 Überstunden pro Monat steuerbegünstigt abrechnen.

Tägliche Nachtruhezeit (11 Stunden) bzw. wöchentliche Wochenruhezeit (36 Stunden)

Entschädigung für Verletzung der Nachtruhezeit:

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Diese kann auf 10 Stunden verkürzt werden, sofern diese Verkürzung innerhalb eines Zeitraums von 10 Kalendertagen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Ist die Verkürzung der Arbeitszeit in obigem Sinne nicht möglich, **ist ein 100%iger Lohnzuschlag pro Stunde** zu berücksichtigen. Der Anspruch auf Ruhezeit bleibt im vollen Ausmaß weiter aufrecht.

Entschädigung für Verletzung der Wochenruhezeit:

Der Entfall des freien Tages (36 Stunden ununterbrochene Wochenruhe) ist durch Ersatzruhe zu entschädigen. Gelingt es nicht diese Ersatzruhe zu geben ist **eine Zahlung im Ausmaß der entgangenen Ersatzruhe zu leisten (1/22-tel des Grundlohnes)**. Das vorsätzliche Planen des Ausfalles der Wochenruhe um es später durch Zahlung abzugelten, ist nicht gestattet. Entfällt nicht die gesamte Wochenruhe (z.B. Mitarbeiter/in hat nur 34 Stunden statt 36 Stunden Wochenruhe) ist mangels anderslautender Regelung wohl entsprechend zu aliquotieren. (Zukünftige Judikatur bleibt abzuwarten!)

Auszug aus dem Kollektivvertrag:

Jedem Arbeitnehmer ist in regelmäßiger Folge wöchentlich Wochenruhe bzw. Wochenendruhe **im Ausmaß von mindestens 36 Stunden** zu gewähren. Wird ein Arbeitnehmer während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat er Anspruch auf Ersatzruhe. Die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit ist ein unabdingbares Recht des Arbeitnehmers. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird. **Für jede entfallende wöchentliche Ruhezeit, die nicht durch Ersatzruhe bzw. durch eine wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zur früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten wurde, ist 1/22 des vereinbarten Monatslohnes für die Normalarbeitszeit** (bei Garantielöhnern der auf einen Arbeitstag entfallende Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit) des Monats, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht konsumiert werden konnte, **als Entschädigung zu leisten**.

LSDB-G 2015 (Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz)

der Nationalrat hat in seiner Sitzung vom 20.11.2014 eine Verschärfung der Bestimmungen zum Lohn- und Sozialdumping beschlossen. Die Änderungen treten mit 01.01.2015 in Kraft.

Mit dem Beschluss wird unter anderem die Lohnkontrolle ausgeweitet: So wird künftig nicht nur das Grundgehalt, sondern das gesamte durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag geregelte Entgelt in die Überprüfung mit einbezogen. Es erfolgt also eine Überprüfung aller Lohnbestandteile!

Bei Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen wird das Strafausmaß dem bei Lohndumping angeglichen, und beträgt somit pro Arbeitnehmer 1.000 Euro - 10.000 Euro.

Im Wiederholungsfall 2.000,- - 20.000,- pro Anlassfall.

Sind mehr als 3 Arbeitnehmer davon betroffen 2.000,- - 20.000,- Euro und im Wiederholungsfall 4.000,- - 50.000,- Euro pro Anlassfall.

- Arbeitnehmer werden in Zukunft über das Vorliegen eines Strafbescheides wegen Lohndumpings informiert.
- Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hat dem Arbeitgeber die Ausübung der den Gegenstand der Dienstleistung bildenden Tätigkeit für die Dauer von mindestens 1 Jahr zu untersagen, wenn der Arbeitgeber wegen Unterschreitung des Grundlohns von mehr als drei Arbeitnehmern rechtskräftig bestraft wurde.
- Nicht ausbezahltes Entgelt, welches bei der GPLA-Prüfung festgestellt wurde, muss nachweislich an den Mitarbeiter ausbezahlt werden.
- Arbeitszeitaufzeichnungen und Lohnabrechnungsunterlagen müssen nachweislich monatlich an die Mitarbeiter ausgegeben werden, da ansonsten die Verfallsfrist gehemmt wird. Es gilt dann die Verjährungsfrist von 3 Jahren.
- Wer wissentlich an der Manipulation von Verrechnungsunterlagen mitwirkt, ist Mittäter.
- Tatsächlich gewährte Überzahlungen sind auf allfällige Unterentlohnungen anrechenbar.

Davon betroffen ist nun nach der bisherigen Regelung seit 01.05.2011:

Grundlohn/-gehalt:

Es ist der den Vordienstverhältnissen entsprechende aufgewertete KV-Lohn anzuwenden.

Überstundengrundlohn:

Ausgehend von der korrekten Ermittlung des Grundlohnes/-gehaltes ist der korrekte Überstundenlohn zu ermitteln. Ebenso ist aus den Arbeitszeitaufzeichnungen die korrekte Anzahl an Überstunden, Mehrstunden zu ermitteln.

Neu betroffen ab 01.01.2015 sind alle Lohnbestandteile, die aufgrund von Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehen:

- Jubiläumsgeld
- Sonderzahlungen 13/14 Lohn (Urlaubsgeld / Weihnachtsremuneration)
- Zulagen (die auch in den Überstundenzuschlag und SZ-Berechnung inkludiert werden):
Nachtzulagen (Nachtarbeitszuschläge), Mankogelder (Fehlgeldentschädigungen), Fremdsprachenzulagen
- Überstunden-Zuschläge
- Ausfallsentgelte Urlaub / Krank
- Entschädigungen für Wochenruhezeitverletzungen nach KV/AZG (nicht konsumierte Ersatzruhe)
- Entschädigungen für Verletzungen der Nachtruhezeit
- Nicht gelebte Durchrechnung in Jahresbetrieben (max. 13 Wochen)

- Durchrechnungsaufwertungen bei Überstunden nach 9 Stunden = immer 50% Zuschlag und nicht 1:1 abbaubar
- Urlaubersatzleitung
- Umsatzprozentvereinbarungen / Garantielohnsystem
- All-In Vereinbarungen: rechtlich korrekte Bewertung (Berechnung)

Es gibt aber auch Erleichterungen in der Arbeitszeiterfassung im Hinblick auf die Aufzeichnung der Pausenzeiten:

Die Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die Ruhepausen entfällt, wenn

1. durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung
 - a.) Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden,
 - b.) es den Arbeitnehmern/innen überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, und
2. von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.

Arbeitnehmer/innen haben künftig bei nachweislichem Verlangen einmal monatlich Anspruch auf die kostenfreie Übermittlung ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen. Als rechtliche Konsequenz für die Nichterfüllung dieses Anspruchs wird die Hemmung der Verfallsfristen festgelegt, die solange andauern soll, wie die Übermittlung verwehrt wird.

Bitte beachten Sie jedoch in Hinblick auf die Geltendmachung der lohnsteuerfreien Überstundenzuschläge nach § 68 EStG die Notwendigkeit des fortlaufenden Nachweises der Überstunden an die Finanzverwaltung (GPLA-Prüfung). Für diesen Zweck sind weiterhin die Aufzeichnungen in der gewohnten Form zu führen!!

NEWSLETTER



SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN!

- **PERSONALKOSTEN-CHECK**
DIE PERSONALKOSTEN STELLEN HEUTE EINEN GANZ WESENTLICHEN KOSTENFAKTOR IN EINEM UNTERNEHMEN DAR. DIES NATÜRLICH MIT ENTSPRECHENDEN AUSWIRKUNGEN AUF DIE ERTRAGSKRAFT DES UNTERNEHMENS. DER PERSONALKOSTEN-CHECK IHR VORTEIL!

Mehr Information [klicken Sie hier!](#)

- **INFORMATIONEN ZUM PERSONALKOSTENBUDGET**

Mehr Information [klicken Sie hier!](#)

- **ERLÄUTERUNG ARBEITSZEIT**

Mehr Information [klicken Sie hier!](#)

- **ZEILBERGER KÄMPFT FÜR SIE!**
BENACHTEILIGUNG IM HOTEL- UND GASTGEWERBE BEI DER LOHNVERRECHNUNG – INSBESONDERE IM HINBLICK AUF § 68 ESTG FESTGESTELLT UND BESEITIGT. WIE WURDE DIE BENACHTEILIGUNG GEREGLT?

Mehr Information [klicken Sie hier!](#)

- **VERWALTUNGSGERICHTSHOF STELLT KLAR**

Mehr Information [klicken Sie hier!](#)

Licon empfiehlt daher jedem kostenbewussten Unternehmer, insbesondere auch Ihnen, eine Überprüfung der Lohnkosten vorzunehmen bzw. vornehmen zu lassen! Denn, es gibt kaum ein Unternehmen, bei welchem nicht Verbesserungen herbeigeführt und damit Einsparungen erzielt werden können!

Jeder Tag hat seine Personalkosten, reagieren Sie sofort...

Für Feedback´s an uns klicken Sie [hier!](#)
oder um den Licon-Newsletter zu erhalten klicken Sie [hier!](#)

Mit freundlichen Grüßen
LICON Liquid Consulting GmbH

Homepage Newsletter:
Personalkosten-Check

BUDGETIEREN WAR NOCH NIE SO WICHTIG WIE HEUTE!

Personalpolitik und Personaleinsatzplanung sollten heute mindestens genauso ernst genommen werden, wie die Planung von Investition, Produktion und Absatz!

DAS WICHTIGSTE KAPITAL EINES UNTERNEHMENS – DIE MITARBEITER!

Der Unternehmer von heute steht mit den ständig steigenden Lohnkosten vor einem ernsthaften Problem.

Schon längst ist er nicht mehr in der Lage, die stetig anwachsenden Personalkosten durch Verkaufspreiserhöhungen abzufangen.

ZEITMANAGEMENT DURCH ARBEITSNACHWEIS

Zum Beispiel: Was kostet mich der sechste Arbeitstag meiner Mitarbeiter, an dem alle Arbeitsstunden als Überstunden zu entlohnen sind etc.?

Ohne Zeitmanagement keine Personalverrechnung!

VERWALTUNGSGERICHTS-HOF STELLT KLAR:

Ein mit Unterstützung der Wirtschaftskammer Tirol erwirktes Erkenntnis beendet endlich die Unsicherheit in der Lohnverrechnung: Auch im Hotel- und Gastgewerbe sind Zuschläge für an Sonntagen geleistete Überstunden innerhalb der gesetzlichen Freigrenze von der Lohnsteuer befreit!