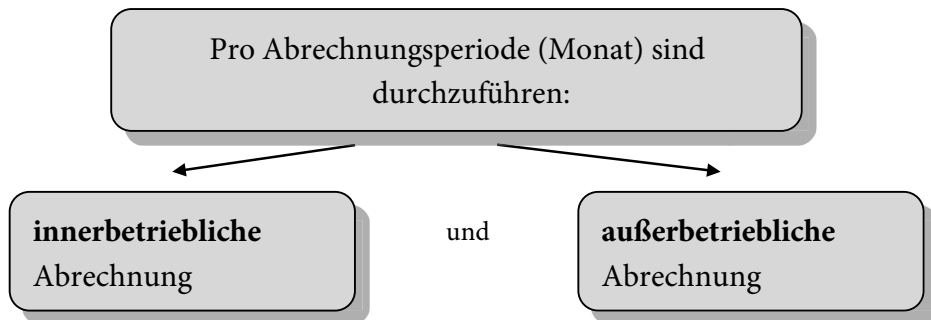


1. Einführung in die Personalverrechnung

1.1. Aufgaben der Personalverrechnung

Die Personalverrechnung umfasst die gesamte Abrechnung aller Bezugsarten der in einem Betrieb beschäftigten Dienstnehmer.

Bei den Abrechnungen sind u.a. neben den verschiedenen arbeits- und abgabenrechtlichen Gesetzen die Kollektivverträge und bestehende Betriebsvereinbarungen zu beachten.



1.1.1. Innerbetriebliche Abrechnung

Die innerbetriebliche Abrechnung umfasst die

1. Ermittlung des Grundbezugs:

- Gehalt bei Angestellten,
- Lohn bei Arbeitern,
- Einkommen bei Lehrlingen
u.a.m.

2. Ermittlung zusätzlicher Bezugsbestandteile:

- Feiertags-, Kranken- und Urlaubsentgelte,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
- Überstundenentlohnung,
- Schlechtwetterentschädigung
- Sonderzahlung
u.a.m.

3. Ermittlung des Bruttobezugs (Summe aus 1. und 2.).

4. Ermittlung der Abzüge:

- Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung,
- Lohnsteuer
u.a.m.

5. Ermittlung des Nettobezugs = Auszahlungsbetrag (Differenz aus 3. minus 4.).

5. Beginn eines Dienstverhältnisses

5.1. Überblicksmäßige Darstellung

Bei Beginn eines Dienstverhältnisses entstehen für den Dienstgeber und für den Dienstnehmer nachstehende Verpflichtungen:

Arbeitsrechtliche Verpflichtungen	Abgabenrechtliche Verpflichtungen
1. Abschluss eines Dienstvertrags (Lehrvertrags)	1. Legitimation des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber
2. Ausstellung eines Dienstzettels	2. Anmeldung zur Sozialversicherung
3. Anmeldung eines Lehrlings bei der Berufsschule	3. Vorlage der Mitteilung betreffend eines Freibetrags
4. Anmeldung eines Lehrlings bei der Lehrlingsstelle	4. Vorlage einer Erklärung zur Berücksichtigung des AVAB/AEAB und/oder FABO+
5. Ev. Meldung des Antritts der Beschäftigung eines Ausländers an das Arbeitsmarktservice	5. Vorlage einer Erklärung zur Berücksichtigung des Pendlerpauschals und des Pendlereuros
6. Meldung von der erfolgten Einstellung an den Betriebsrat	6. Vorlage des Lohnzettels
7. Anlage von Verzeichnissen	7. Anlage eines Lohnkontos

Nähere Erläuterungen sind den nachstehenden Punkten zu entnehmen.

5.2. Arbeitsrechtliche Verpflichtungen

1. Abschluss eines Dienstvertrags

Durch einen **Dienstvertrag** (Lehrvertrag) wird ein Dienstverhältnis (Lehrverhältnis) begründet. Der Dienstvertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden, sofern nicht z.B. der Kollektivvertrag oder ein Spezialgesetz (wie z.B. für den Lehrvertrag) die Schriftlichkeit zwingend vorschreibt.

Schriftliche Dienstverträge sind nicht **zu vergebühren**.

2. Ausstellung eines Dienstzettels

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer (Lehrling) **unverzüglich** nach Beginn des Arbeitsverhältnisses (Lehrverhältnisses) eine **schriftliche Aufzeichnung** über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Lehrvertrag) in Form eines (nicht zu vergübrenden) **Dienstzettels** auszuhändigen.

Jede **Änderung** der im Dienstzettel enthaltenen Angaben ist dem Arbeitnehmer **unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat** nach ihrem Wirksamkeitsbeginn

**Musterarbeitsvertrag für
Angestellte, die dem KV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie unterliegen**

ARBEITSVERTRAG¹

Parteien

Arbeitgeber:
(Name des Arbeitgebers lt. Firmenbuch)

Sitz:
Sitz des Arbeitgebers lt. Firmenbuch (PLZ, Ort, Straße); allenfalls auch Filiale

Arbeitnehmer:
Vor- und Familienname des Arbeitnehmers

wohnhaft:
ständiger Wohnsitz des Arbeitnehmers (PLZ, Ort, Straße)

SV-Nummer:

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Als Arbeitsbeginn wird der vereinbart.

Ein Probemonat gilt als vereinbart. Im Probemonat können Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis jederzeit lösen.

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Gemäß § 20 Abs. 3 AngG wird als möglicher Kündigungstermin für beide Vertragsparteien der Fünfzehnte und der Monatsletzte eines Kalendermonats vereinbart.

ODER

Das Arbeitsverhältnis wird befristet bis abgeschlossen. Eine Kündigung vor diesem Termin ist nicht möglich.

ODER

Das Arbeitsverhältnis wird befristet bis abgeschlossen. Auch vor dem Ende der Frist kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten gekündigt werden, wobei als möglicher Kündigungstermin für beide Vertragsparteien der Fünfzehnte und der Monatsletzte eines Kalendermonats vereinbart sind.

Arbeitsort

Als ständig ortsfester Betrieb wird vereinbart. Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung in allen Filialen und auf allen Baustellen des Arbeitgebers einschließlich der Konzernunternehmungen und Arbeitsgemeinschaften seines Arbeitgebers in Österreich und im Ausland verpflichtet.

Dem Arbeitgeber bleibt es vorbehalten, die Arbeitnehmer auch in anderen Betriebsstätten, das sind sowohl bestehende als auch künftig zu errichtende, seines Unternehmens vorübergehend

¹ Überschrift kann auch „Dienstvertrag“ oder „Vereinbarung“ lauten. Der Begriff „Dienstzettel“ sollte allerdings nicht verwendet werden.

Beispiel**Überstunden bei Entfall der Arbeitsleistung in der „kurzen Woche“ wegen Kündigung durch den Arbeitgeber (KDG)****Lösung**

KDG

lange Woche	kurze Woche	lange Woche	kurze Woche	lange Woche	kurze Woche
43 Stunden	35 Stunden	43 Stunden	35 Stunden	43 Stunden	35 Stunden

Summe Normalarbeitszeit 78 Stunden Summe Normalarbeitszeit 39 Stunden + 4 Überstunden*)

- *) Da im Zweiwochenzeitraum die „kurze Woche“ wegen KDG entfällt, ist die „lange Woche“ auf eine „normale Woche“ mit 39 Stunden umzulegen. Die 4 übersteigenden Stunden sind als Überstunden zu vergüten.

Beispiel**Überstunden bei Entfall der Arbeitsleistung in der „kurzen Woche“ wegen Urlaub****Lösung**

lange Woche	kurze Woche	lange Woche	kurze Woche	lange Woche	kurze Woche
43 Stunden	35 Stunden	43 Stunden	39 Stunden Urlaub	43 Stunden	35 Stunden

Summe Normalarbeitszeit 78 Stunden Summe Normalarbeitszeit 39 Stunden*)
 +39 Stunden (Urlaub)
 78 Stunden + 4 Überstunden*)

- *) Da im Zweiwochenzeitraum die „kurze Woche“ wegen Urlaub entfällt, ist die „lange Woche“ auf eine „normale Woche“ mit 39 Stunden umzulegen. Die 4 übersteigenden Stunden sind als Überstunden zu vergüten.

3. Überstunden bei Ausdehnung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche

Bei einer Verteilung der Normalarbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche ist bezüglich Überstundenbezahlung wie in Punkt 2 vorzugehen. Nur gebührt Überstundenbezahlung erst bei Überschreiten von 40 Stunden.

Jahresübersicht

Monat	ZA-Stunden	ZA-Konsum	KV-Satz	Prämie	Ist-Lohn	Topf ZA	DS Akk.-Prämie ⁷⁰
April	5		€ 9,80	€ 0,13	€ 9,93	€ 49,65	
Mai	6		€ 10,00	€ 0,13	€ 10,13	€ 60,78	
Juni	5		€ 10,00	€ 0,13	€ 10,13	€ 50,65	
Juli	6		€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20	€ 61,20	€ 1,20
August	6		€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20	€ 61,20	€ 1,50
September	5		€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20	€ 51,00	€ 2,50
Oktober	6		€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20	€ 61,20	
November			€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20		
Dezember		27	€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20		
Jänner		9	€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20		
Februar			€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20		
März			€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20		
Summe	39	36					

Beispiel

- Bewerten der Konsumationen im Dezember (27 Std.)
1. Ermittlung des Jahres-Durchschnittssatzes

Monat	ZA-Stunden	ZA-Konsum	KV-Satz	Prämie	Ist-Lohn	Topf ZA
April	5		€ 9,80	€ 0,13	€ 9,93	€ 49,65
Mai	6		€ 10,00	€ 0,13	€ 10,13	€ 60,78
Juni	5		€ 10,00	€ 0,13	€ 10,13	€ 50,65
Juli	6		€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20	€ 61,20
August	6		€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20	€ 61,20
September	5		€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20	€ 51,00
Oktober	6		€ 10,00	€ 0,20	€ 10,20	€ 61,20
Summe	39	0				€ 395,68

$$\text{Stundenschnitt} = € 395,68 / 39 = € 10,15$$

⁷⁰ DS Akkord-Prämie = für dieses Beispiel ein fiktiv angenommener Wert eines Akkorddurchschnitts je Stunde (Summe der erhaltenen Akkordprämie/Summe der geleisteten Akkordstunden der jeweils letzten drei Monate).

8.4.1.3. Vorschreibeverfahren

Dieses Verfahren bezeichnet man deshalb als Vorschreibeverfahren, weil dem Dienstgeber im Rahmen der außerbetrieblichen Abrechnung die **Gesamtbeiträge** nach Ablauf eines Beitragszeitraums durch die Österreichische Gesundheitskasse **vorgeschrieben** werden.

Die Ermittlung des Dienstnehmeranteils erfolgt analog zum Selbstabrechnungsverfahren (→ 8.4.1.2.).

8.4.1.4. Arbeitslosenversicherungsbeitrag: Beitragssenkung bei geringem Entgelt

Bei geringem Entgelt (Lehrlingseinkommen) **vermindert** sich der zu entrichtende Arbeitslosenversicherungsbeitrag durch eine Senkung des auf den Dienstnehmer (freien Dienstnehmer, Lehrling) entfallenden Anteils. **Der vom Pflichtversicherten zu tragende Anteil** des Arbeitslosenversicherungsbeitrags beträgt bei monatlichem Entgelt

1. bis	€ 1.790,-	0 %,
2. von	€ 1.790,01 bis € 1.953,-	1 %,
3. von	€ 1.953,01 bis € 2.117,-	2 %,
4. über	€ 2.117,- die normalen	3 %.

Für **Lehrlinge** beträgt der vom Lehrling zu tragende Anteil bei einem monatlichen Entgelt

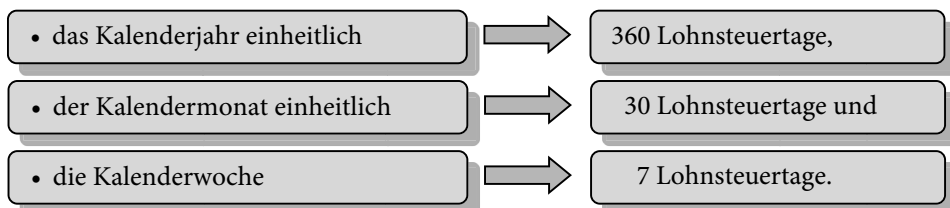
1. bis	€ 1.790,-	0 %,
2. von	€ 1.790,01 bis € 1.953,-	1 %,
3. über	€ 1.953,-	1,2 %.

Bezüglich der abgabenrechtlichen Behandlung von Dienstnehmern (freien Dienstnehmern, Lehrlingen) mit geringem Entgelt → 16.7.

8.4.2. Lohnsteuer

Die Lohnsteuer ist keine eigene Steuer, sondern eine besondere Einhebungsform der Einkommensteuer. Die Lohnsteuer ist die Einkommensteuer der Arbeitnehmer. Rechtsgrundlage ist das **Einkommensteuergesetz (EStG)**.

Lt. EStG umfasst



Lösung für den Bauarbeiter B

AUSZAHLUNGSNACHWEIS für die Abrechnungsperiode:				Juli 2021	
Dienstgeber:					
SV-Grp.:	B001E02	Lohnsteuerfreibetrag:		nein	
Name:	XXXXXXXXX XXXXXXXXX	Pendlerpauschale:		nein	
		AV/AE:	Kinder § 106	nein	0
Besch.-Gr.	KV-Lohn	ÜKV	Gesamt	FABO+	
Facharbeiter II a	16,88		16,88		

LOA	Bezeichnung	Einheit	Satz	Bezüge
100	Lohn	169,5	16,88	2.861,16
GESAMTBRUTTO				2.861,16
SV-Beitrag lfd. Bezug				538,47
SV-Beitrag Sonderzahlung				
LSt – lfd. Bezug				201,26
LSt – so. Bezug %				
Auszahlungsbetrag				2.121,43

SV-Bem. lfd. Bezug	2.861,16	LSt-Bem. lfd. Bezug	2.322,69	§ 68 frei	
SV-Bem. SZ		LSt-FB § 67		J/12 Überhang	
Zuschl. Z06/Z11		LSt-Bem. § 67 SB		SV/LSt-Tage	30/30

Erläuterungen**Fall A**

Die aus den Aufzeichnungen ersichtliche Anzahl der im Durchschnitt geleisteten Überstunden entspricht dem Wert des Überstundenpauschales.

Das Überstundenpauschale kann daher wie folgt geteilt werden:

● Überstundengrundlohn (20 × € 15,00)	= € 300,00
● Überstundenzuschlag:	
– lohnsteuerfreier Teil (10 × € 7,50)	= € 75,00
– lohnsteuerpflichtiger Teil (10 × € 7,50)	€ 75,00
	<u>= € 450,00</u>

Fall B

Die aus den Aufzeichnungen ersichtliche Anzahl der im Durchschnitt geleisteten Überstunden entspricht nicht dem Wert des Überstundenpauschales. Da im Durchschnitt nur zwölf Überstunden geleistet werden, kann nur der Zuschlag der tatsächlich geleisteten Überstunden berücksichtigt werden.

Das Überstundenpauschale muss daher wie folgt geteilt werden:

● Überstundengrundlohn (20 × € 15,00) inkl. Überzahlung	= € 360,00
● Überstundenzuschlag:	
Der im Überstundenpauschale enthaltene Zuschlag für 12 Überstunden beträgt € 90,00.	
Der darin enthaltene Anteil für 10 Überstunden beträgt:	
€ 90,00 : 12 × 10 = € 75,00	
– lohnsteuerfreier Teil	= € 75,00
– lohnsteuerpflichtiger Teil	= € 15,00
	<u>€ 450,00</u>

Fall C

Werden pauschal entlohnte Überstunden geringer entlohnt, als sich bei einer tatsächlichen Entlohnung im Durchschnitt ergeben würde, können u.U. keine steuerfreien Überstundenzuschläge berücksichtigt werden.

Das Überstundenpauschale muss daher wie folgt geteilt werden:

● Überstundengrundlohn	€ 450,00
● Überstundenzuschlag	€ 0,00
	<u>= € 450,00</u>

11. Reisekostenentschädigungen

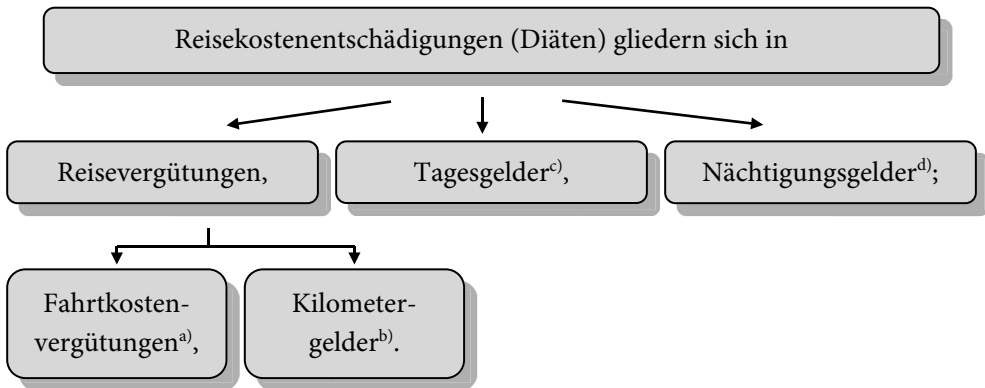
11.1. Allgemeines

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Dienstnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrags seinen **Dienstort**¹⁷³ **vorübergehend verlässt**, ohne dass dabei i.d.R. eine Mindestzeit und eine Mindestweggrenze vorgesehen sind.

Bei einer **Versetzung** des Dienstnehmers an einen anderen Dienstort desselben Dienstgebers liegt **keine Dienstreise** vor.

Bei Vorliegen einer Dienstreise werden i.d.R. Reisekostenentschädigungen bezahlt.

Bei diesen handelt es sich um Vergütungen des Dienstgebers an den Dienstnehmer, durch die dem Dienstnehmer die Aufwendungen im Zusammenhang mit einer Dienstreise ersetzt werden.



a) Ersatz für Bahn-, Flug-, Taxikosten usw.

b) Ersatz für Auslagen, die dem Dienstnehmer durch die Verwendung eines Kraftfahrzeugs entstehen, für dessen Betrieb er selbst aufzukommen hat.

c) Trennungsgelder, Entfernungszulagen u.Ä.; Ersatz für Verpflegungsaufwendungen.

d) Ersatz für Nächtigungsaufwendungen (inkl. Frühstück).

Der Ersatz der Reisekosten kann – abhängig vom anzuwendenden Kollektivvertrag bzw. einer Vereinbarung –

- pauschal,
- nach festen Sätzen oder
- nach den tatsächlichen Aufwendungen

erfolgen.

¹⁷³ Dienstort ist grundsätzlich der regelmäßige Mittelpunkt des tatsächlichen Tätigwerdens des Dienstnehmers. Er ergibt sich i.d.R. aus der individuellen Vereinbarung.

- War der Arbeitnehmer in einer Anwartschaftswoche **im Akkord** oder Leistungslohn (§ 96 Abs. 1 Z 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes) **beschäftigt**, so erhöht sich der Zuschlag aufgrund der Bestimmungen im Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe:

➤ für Facharbeiter^{*)}
um 3,12 kollektivvertragliche Stundenlöhne

➤ für Hilfsarbeiter
um 2,24 kollektivvertragliche Stundenlöhne

- ^{*)} **Zu den Facharbeitern gehören Arbeitnehmer** der Beschäftigungsgruppen **I, II, III a) und b)** (→ 7.2.2.); die Arbeitnehmer der übrigen Beschäftigungsgruppen zählen zu den Hilfsarbeitern.

Beispiel

Angaben

- KV-Stundenlohn eines Facharbeiters € 15,00
- Arbeitszeit: 39 Stunden/Woche

Lösung

Zuschlag	(€ 15,00 + 20 %) × 11,55	= € 207,90	(= Formel bei 39 Std./Woche)
+ Erhöhung	€ 15,00 × 3,12	+ € 46,80	
Gesamtzuschlag		€ 254,70	

- Der erhöhte Zuschlag bei Arbeiten im Akkord ist auch für die Dauer des Krankenstands eines Arbeitnehmers zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer in der dem Krankenstand vorausgehenden Anwartschaftswoche mehr als die Hälfte der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Akkord beschäftigt war.

15.1.2.2. Anwartschaft des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer **erwirbt als Anwartschaft** (Höhe des Urlaubsentgelts) folgende **der** in der Anwartschaftsperiode (→ 15.1.1.1.) vom Dienstgeber oder BUAK **geleisteten Zuschläge**:

➤ bei einem Urlaubsausmaß von 25 Arbeitstagen 64,935 %^{*)}

➤ bei einem Urlaubsausmaß von 30 Arbeitstagen 77,922 %^{*)}

➤ bei einem Zusatzurlaub für Schichtarbeit 69,343 %^{*)}

- ^{*)} Der Prozentsatz wird vom Bundesminister für Arbeit (BMA) mittels Verordnung festgelegt.