



Update Personalverrechnung – Gehaltssystem NEU für Angestellte im Handel und steuerfreier Ersatz der Wochen-, Monats- oder Jahreskarte

Handelsbetriebe können innerhalb eines Übergangszeitraums vom 1.12.2017 bis 1.1.2022 zu jedem Monatsersten in die neue Gehaltsordnung des Kollektivvertrags für Angestellte im Handel umsteigen. Diesbezüglich haben wir die wesentlichen Aspekte für Sie zusammengefasst.

Abgesehen davon besteht ab 1.7.2021 für sämtliche Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitnehmern die Kosten für eine Wochen-, Monats- oder Jahreskarte steuerfrei zu ersetzen.

Das nachfolgende Inhaltsverzeichnis gibt einen Kurzüberblick über die einzelnen Punkte dieses Newsletters:

1. Umstieg in das Gehaltssystem NEU für Angestellte im Handel

- 1.1. Festlegung des Umstiegsstichtages
- 1.2. Überprüfung der Einstufung und Ermittlung der Beschäftigungsgruppe Neu
- 1.3. Ausstellung der Umstiegsdienstzettel

2. Ersatz der Kosten für Wochen-, Monats- oder Jahreskarte ab 1.7.2021 steuerfrei

3. Ausblick

1. Umstieg in das Gehaltssystem NEU für Angestellte im Handel

Handelsbetriebe können innerhalb eines Übergangszeitraums vom 1.12.2017 bis 1.1.2022 zu jedem Monatsersten in die neue Gehaltsordnung des Kollektivvertrags für Angestellte im Handel umsteigen. Es handelt sich um einen unternehmenseinheitlichen Umstieg, d.h. alle Angestellten sind gleichzeitig ins neue Gehaltssystem überzuleiten. Solange der Umstieg ins neue System noch nicht erfolgt ist, gilt auch für neu eintretende Angestellte ausschließlich die alte Gehaltsordnung. Der Umstieg muss aber spätestens bis 1.1.2022 erfolgen, denn ab diesem Stichtag gilt ausnahmslos nur mehr das neue Gehaltssystem für alle Handelsbetriebe in Österreich.

Die neue Gehaltstabelle löst ein kompliziertes System ab, denn bisher gab es neben acht verschiedenen Gehaltstabellen auch zwei Gehaltsgebiete. Nun gibt es eine Gehaltstabelle mit 8 Beschäftigungsgruppen (A - H) und mit jeweils 5 Stufen. Die folgenden Aspekte sind im Zuge des Umstiegs zu beachten:

1.1. Festlegung des Umstiegsstichtages

Abhängig davon, ob ein Betriebsrat besteht, ist folgende Unterscheidung zu beachten:

- Der Umstiegsstichtag ist in Betrieben mit Betriebsrat per Betriebsvereinbarung zu vereinbaren.
- In Betrieben ohne Betriebsrat entscheidet die Geschäftsleitung allein über den Zeitpunkt des Umstiegs. Die Angestellten sind jedoch spätestens drei Monate vor dem geplanten Stichtag schriftlich über den Umstiegsstichtag zu informieren.

1.2. Überprüfung der Einstufung und Ermittlung der Beschäftigungsgruppe Neu

Bei der Umstufung ist es unbedingt notwendig, dass von der korrekten „alten“ Einstufung (im alten Gehaltssystem) ausgegangen wird. Es wird ausgehend vom bisherigen KV-Mindestgehalt (aus der Tabelle der alten Gehaltsordnung) in das betraglich nächsthöhere KV-Mindestgehalt der neuen Beschäftigungsgruppe eingestuft. Die dadurch bewirkte Erhöhung des KV-Mindestgehalts kann, sofern es bisher eine Überzahlung gab, auf die Überzahlung angerechnet werden (die Überzahlung reduziert sich also entsprechend).

Wenn allerdings ein Angestellter keine oder nur eine geringe Überzahlung bezieht, wird der Umstieg im Regelfall zu einem etwas höheren Gehalt führen. Der Vorrückungsstichtag aus der alten Gehaltsordnung bleibt gleich.

Ergibt sich durch den Umstieg ein neues, niedrigeres kollektivvertragliches Mindestgehalt, darf das monatliche Bruttogehalt des Arbeitnehmers jedoch nicht gekürzt werden, da der Arbeitnehmer durch den Umstieg nicht schlechter gestellt werden darf. Liegt das kollektivvertragliche Mindestgehalt der Stufe 5 (ab 13 Jahren) nach dem neuen Gehaltssystem unter dem alten kollektivvertraglichen Mindestgehalt, steht dem betreffenden Angestellten zusätzlich der sogenannte „Reformbetrag 1“ zu. Der Reformbetrag 1 ist die Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt Neu der Stufe 5 und dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt Alt.

Hinweis: Es ist wichtig zu kontrollieren, ob eine vor vielen Jahren erfolgte Einstufung immer noch aktuell ist, oder ob sich die Tätigkeit geändert hat, wie – ob z.B. eine als Kassakraft eingestellte Angestellte tatsächlich noch als Kassakraft tätig ist oder ob sie inzwischen womöglich zur Filialleiterin aufgestiegen ist.

1.3. Ausstellung der Umstiegsdienstzettel

Spätestens vier Wochen vor dem genannten Umstiegsstichtag müssen die Arbeitnehmer einen neuen Dienstzettel erhalten. Ab dem Umstiegsstichtag muss ihre Entlohnung entsprechend dem neuen Gehaltssystem erfolgen. Das neue Gesamtentgelt muss, wie bereits erwähnt, mindestens dem aktuellen Gesamtentgelt entsprechen.

Der Umstiegsdienstzettel hat folgende Mindestinhalte aufzuweisen:

- Einstufung in die Beschäftigungsgruppe im neuen Gehaltssystem
- Beschäftigungsgruppenjahr (Stufe und Jahr)
- Höhe des neuen kollektivvertraglichen Mindestgehalts sowie allfällige weitere Entgeltbestandteile
- allfälligen Reformbetrag 1

Hinweis: Bei All-in-Vereinbarungen muss der neue Dienstzettel die im neuen Gehaltssystem vorgesehenen Formvorschriften erfüllen: Neben dem Grundgehalt für die Normalarbeitszeit (je nach Vereinbarung das KV-Gehalt oder ein überzahltes angemessenes Gehalt) muss ausdrücklich angeführt werden, welche Entgeltbestandteile mit der Überzahlung abgegolten sind (insbesondere ob auch Überstunden an Sonn- und Feiertagen davon erfasst sind). Dies gilt auch für bereits bestehende All-In-Vereinbarungen.

2. Ersatz der Kosten für Wochen-, Monats- oder Jahreskarte ab 1.7.2021 steuerfrei

Ab 1.7.2021 kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Kosten für eine Wochen-, Monats- oder Jahreskarte steuerfrei ersetzen. Bisher musste die Rechnung auf den Arbeitgeber lauten und der Name des Arbeitnehmers angeführt werden. Diese Neuregelung kommt für Ticketkäufe ab 1.7.2021 zur Anwendung und gilt auch für die Verlängerung des Gültigkeitszeitraums von Tickets (insbesondere von Jahreskarten) nach dem 30.6.2021.

Besitzt der Arbeitnehmer beispielsweise bereits eine Jahreskarte mit Gültigkeitszeitraum 1.9.2020 bis 31.8.2021 und wird diese mit Wirksamkeit 1.9.2021 verlängert, ist die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber ab der Verlängerung begünstigt. Für Juli und August 2021 kann keine Begünstigung in Anspruch genommen werden.

3. Ausblick

Wir stehen Ihnen gerne bei der Vorbereitung und Umsetzung des Umstiegs beratend zur Seite und können Ihnen entsprechende Mustervorlagen (wie z.B. Betriebsvereinbarung über den Umstieg ins neue Gehaltssystem, Umstiegsbogen für den Wechsel ins neue Gehaltssystem, Umstiegsdienstzettel, etc) zur Verfügung stellen.

Ihr ECOVIS Betreuer-Team

ECOVIS – DAS UNTERNEHMEN IM PROFIL

Aus Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung wurden in den letzten Jahrzehnten zunehmend komplexe und anspruchsvolle Beratungsdienstleistungen. Ein hohes Maß an Branchenkenntnis, Expertenwissen sowie langjährige Erfahrung sind erforderlich, um ein kompetenter und leistungsfähiger Partner zu sein.

Seit nunmehr 30 Jahren beraten wir Klein- und Mittelbetriebe, national und international tätige Unternehmen und Freiberufler in Wirtschafts- und Steuerfragen – umfassend, praxisnah und leistungsorientiert. Das partnerschaftliche Vertrauensverhältnis, die persönliche Beratung sowie effektive Lösungen zur Verwirklichung Ihrer Ziele – das sind die Dinge, die Sie als Mandantin/Mandant von uns ganz selbstverständlich erwarten können. Jede Mandantin/jeder Mandant hat seinen festen persönlichen Ansprechpartner. Das ist für uns Voraussetzung für kontinuierliche und hochwertige Beratung und Betreuung.

ECOVIS Austria mit den Standorten in Wien, St. Pölten, Salzburg, Scheibbs und Wieselburg betreut Sie mit ca. 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in sämtlichen Bereichen der Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung.

Darüber hinaus bieten wir als Teil eines internationalen Beratungsnetzwerkes unseren Mandantinnen und Mandanten in über 70 Ländern weltweit starke Partner vor Ort, die auf Know-how und Back-Office der gesamten Unternehmensgruppe zurückgreifen.

Herausgeber:

ECOVIS AUSTRIA WIRTSCHAFTSPRÜFUNGS- UND STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Schmalzhofgasse 4, 1060 Wien,
Tel. + 43 (0) 1 599 22 0, Fax + 43 (0) 1 599 22 5

ECOVIS Info basiert auf Informationen die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden.

1060 Wien	3100 St. Pölten	3270 Scheibbs	3250 Wieselburg	5020 Salzburg
Schmalzhofgasse 4	Kremser Gasse 20	Rathausgasse 3	Hauptplatz 24	Innsbrucker Bundesstr. 140
Tel (01) 599 22	Tel (02742) 25 33 00	Tel (07482) 431 65	Tel (07416) 540 70	Tel (0662) 87 08 45