

Die „Falle Festlohn“ bei der Sozialversicherungsprüfung

In einigen Bundesländern müssen Betriebsrat und Gewerkschaft dem Festlohnsystem zustimmen

In der Hotellerie und Gastronomie sind bekanntlich zwei unterschiedliche Lohnsysteme vertreten, das Festlohnsystem und das Garantielohnsystem. Der Garantielohn sieht für die Mitarbeiter eine Beteiligung am Nettoumsatz (Tronc) vor. Der Festlohn hingegen ist ein monatlich der Höhe nach gleich bleibender Lohn ohne Beteiligung am Umsatz. Er ist daher auch nicht den saisonalbedingten Umsatzschwankungen unterworfen. Jedes Bundesland legt in den Landeskollektivverträgen das primär anzuwendende Lohnsystem sowie die Möglichkeit für die Betriebe, das Lohnsystem zu wechseln, fest. Die für den Raum Wien und für

die Steiermark geltenden Kollektivverträge sehen im Unterschied zu den anderen Bundesländern primär das Garantielohnsystem für die Mitarbeiter im Servicebereich vor. Gleichzeitig erschweren es die Kollektivverträge für Wien und Steiermark den Betrieben unheimlich, auf die Servicekräfte auch den Festlohn anzuwenden.

Achtung: Laut den Kollektivverträgen für Wien und Steiermark kann die Anwendung des Festlohnsystems für eine Servicekraft nicht einfach im Dienstvertrag vereinbart werden.

Es gibt zwei Möglichkeiten, das Festlohnsystem für Servicekräfte in Wien einzuführen, entweder durch Betriebsvereinbarung

mit dem Betriebsrat oder bei Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Gewerkschaft. In der Steiermark hingegen besteht bei Jahresbetrieben nur die Möglichkeit zur Änderung mittels Betriebsvereinbarung. Bei Saisonbetrieben in der Steiermark kann für die Dauer der Saison mit dem einzelnen Arbeitnehmer ein Festlohn vereinbart werden. Jedoch muss die Umstellung, um wirksam zu werden, mit eingeschriebenem Brief der zuständigen Landesorganisation der Gewerkschaft mitgeteilt werden.

Vorsicht, Falle

Wurde der Festlohn für Servicekräfte im einzelnen Dienst-

SIART+TEAM TREUHAND

vertrag festgelegt ohne Betriebsrat oder Zustimmung der Gewerkschaft, bleibt dies nicht sanktionslos. Spätestens bei einer gemeinsamen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfung kommt das dicke Ende.

Da im Sozialversicherungsrecht das Anspruchslohnprinzip gilt, ist die Bemessungsgrundlage für die Krankenkasse der Lohn, der nach dem Kollektivvertrag auszubezahlen wäre (Garantielohn), auch wenn der Dienstnehmer tatsächlich vom Dienstgeber weniger bekommen hat.

Das bedeutet, wird eine Servicekraft ohne entsprechende Betriebsvereinbarung oder Zu-



Mag. Rudolf Siart, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer in Wien, Siart+Team Treuhand GmbH, zu erreichen per E-Mail: siart@siart.at Weitere Infos unter www.siar.at

stimmung der Gewerkschaft mit Festlohn abgegolten, werden trotzdem die Beiträge für die Krankenkasse nach dem im Kollektivvertrag festgelegten Garantielohn berechnet. Sprich es kann zu einer saftigen Nachzahlung an die Krankenkasse kommen.

Mehr Steuertipps von Rudolf Siart finden Sie im Internet unter www.gast.at

Achtung: Falle Festlohn bei der Sozialversicherungsprüfung

In der Hotellerie und Gastronomie sind bekanntlich zwei unterschiedliche Lohnsysteme vertreten, das Festlohnsystem und das Garantielohnsystem.

Der Garantielohn sieht für die Mitarbeiter eine Beteiligung am Nettoumsatz (Tronc) vor. Der Festlohn hingegen ist ein monatlich der Höhe nach gleich bleibender Lohn ohne Beteiligung am Umsatz. Er ist daher auch nicht den saisonalbedingten Umsatzschwankungen unterworfen.

Jedes Bundesland legt in den Landeskollektivverträgen das primär anzuwendende Lohnsystem sowie die Möglichkeit für die Betriebe, das Lohnsystem zu wechseln, fest.

Die für den Raum Wien und für die Steiermark geltenden Kollektivverträge sehen im Unterschied zu den anderen Bundesländern primär das Garantielohnsystem für die Mitarbeiter im Servicebereich vor. Gleichzeitig erschweren es die Kollektivverträge für Wien und Steiermark den Betrieben unheimlich, auf die Servicekräfte auch den Festlohn anzuwenden.

Achtung: Laut den Kollektivverträgen für Wien und Steiermark kann die Anwendung des Festlohnsystems für eine Servicekraft nicht einfach im Dienstvertrag vereinbart werden.

Es gibt zwei Möglichkeiten, das Festlohnsystem für Servicekräfte in Wien einzuführen, entweder durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat oder bei Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung der Gewerkschaft. In der Steiermark hingegen besteht bei Jahresbetrieben nur die Möglichkeit zur Änderung mittels

Betriebsvereinbarung. Bei Saisonbetrieben in der Steiermark kann für die Dauer der Saison mit dem einzelnen Arbeitnehmer ein Festlohn vereinbart werden. Jedoch muss die Umstellung um wirksam zu werden mit eingeschriebenem Brief der zuständigen Landesorganisation der Gewerkschaft mitgeteilt werden.

Vorsicht Falle: Wurde der Festlohn für Servicekräfte im einzelnen Dienstvertrag festgelegt ohne Betriebsrat oder Zustimmung der Gewerkschaft, bleibt dies nicht sanktionslos. Spätestens bei einer gemeinsamen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfung kommt das dicke Ende.

Da im Sozialversicherungsrecht, das Anspruchslohnprinzip gilt, ist die Bemessungsgrundlage für die Krankenkasse, der Lohn, der nach dem Kollektivvertrag auszubezahlen wäre (Garantielohn), auch wenn der Dienstnehmer tatsächlich vom Dienstgeber weniger bekommen hat.

Das bedeutet, wird eine Servicekraft ohne entsprechende Betriebsvereinbarung oder Zustimmung der Gewerkschaft mit Festlohn abgegolten, werden trotzdem die Beiträge für die Krankenkasse nach dem im Kollektivvertrag festgelegten Garantielohn berechnet. Sprich es kann zu einer saftigen Nachzahlung an die Krankenkasse kommen.

Für nähere Informationen stehe ich Ihnen jederzeit gerne gemeinsam mit meinem Team zur Verfügung.

Mag. Rudolf Siart
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer in Wien,
Siart + Team Treuhand GmbH,
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft,
1160 Wien, Enekelstraße 26
Tel.: 01/493 13 99,
E-Mail: siart@siart.at
www.siard.at

