



Mit BGBl 152/2015 wurde das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz (ARÄG) 2015 am 28.12.2015 veröffentlicht, das ua der Entgelttransparenz dienen soll. Bei Nichtbeachtung durch die Arbeitgeber kann dies bedeutende Auswirkungen haben.

Auswirkungen

- Entgeltänderungen sind dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung beruht auf einer Änderung durch die das Grundgehalt bzw den Grundlohn betreffenden Norm (zB KV Erhöhung) oder einer Zeitvorrückung innerhalb derselben Berufs- bzw Verwendungsgruppe der anzuwendenden Norm.
- ALL-IN bzw pauschale Entgeltvereinbarungen müssen künftig ebenso das zugrundeliegende, für die Normalarbeitszeit gebührende Grundgehalt (bzw -lohn) betragsmäßig ausweisen.
- Fehlt die betragsmäßige Angabe des Grundgehalts (bzw -lohns), so hat dies zur Folge, dass der Arbeitnehmer künftig zwingend Anspruch hat auf das Ist-Gehalt (bzw den Ist-Lohn) unter Berücksichtigung der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, die am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebühren!
- Die angeführte Neuregelung gilt für alle nach dem 01.01.2016 neu abgeschlossenen Pauschalentgeltvereinbarungen. Derzeit ist unklar, ob die genannte Sanktion auch bei einer freiwilligen Entgelterhöhung iZm bestehenden ALL-IN- bzw pauschalen

Entgeltvereinbarungen zur Anwendung kommt.

- Bei Fälligkeit des Entgelts ist dem Arbeitnehmer verpflichtend eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigung zu übermitteln. Die Abrechnung kann auch elektronisch zur Verfügung gestellt werden.
- Demnach muss die Abrechnung unter anderem eine detaillierte Auflistung der im Abrechnungszeitraum gebührenden Bezüge (Bruttobezüge, Sachbezüge, Beiträge zur Vorsorgekasse, allfällige Beiträge/Prämien zu einer Pensionskasse/Betrieblichen Kollektivversicherung und Aufwandsentschädigungen) enthalten. Soweit die Abgeltung von Ansprüchen zulässigerweise pauschaliert vereinbart wurde, reicht die Darstellung des Pauschalbetrages samt der zugehörigen Widmung aus.

Es ist auch zu beachten, dass bei Nichteinhaltung einer (gesetzlichen) Vertragspflicht, zu der auch die umfassende Entgelttransparenz zählt, das Risiko besteht, dass sich der Arbeitgeber mit einer Schadenersatzforderung (zB Verjährungsschäden) auch nach Ablauf von Verjährungsfristen konfrontiert sieht.

Mag. Alfred Shubshizky
Director, Tax
T +43 732 6938-2316
M +43 664 81 61 005
ashubshizky@kpmg.at

Dr. Tatjana Schrefl
Senior Manager, Tax
T +43 1 31332-3714
M +43 664 40 03 272
tschrefl@kpmg.at

kpmg.at