

FAQ: Senkung der Lohnnebenkosten

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft

Stand: 3. November 2022

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Stubenring 1, 1010 Wien

Stand: 3. November 2022

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Inhalt

Impressum	2
Inhalt	3
Einleitung.....	4
Warum ist im Gesetzestext für die Lohnnebenkostensenkung eine Bedingung formuliert?	4
Wie funktioniert die innerbetriebliche Festlegung?	4
Besteht eine Einschränkung für die innerbetriebliche Festlegung des Dienstgeberbeitrags?	5
Kann diese Festlegung auch für freie Dienstnehmer und für Gesellschafter-Geschäftsführer mit wesentlicher Beteiligung erfolgen?	5
Muss die Senkung des Dienstgeberbeitrags bei der innerbetrieblichen Lohngestaltung berücksichtigt werden?	5

Einleitung

- Der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds sinkt von 3,9% auf 3,7% (BGBl. I Nr. 163/2022).
- Das ist auch ein klares Signal für die Lohnverhandlungen, die demnächst starten, denn wenn die Lohnkosten insgesamt sinken sind, erzeugt dies auch einen größeren Spielraum. Dies hält der Gesetzestext auch ausdrücklich fest.
- Bereits im Juli wurde beschlossen, dass der Unfallversicherungsbeitrag von 1,2% auf 1,1% sinkt.
- Seit 2022 beträgt der Beitrag zum Insolvenz-Entgeltfonds 0,1% (zuvor 0,2%).

Warum ist im Gesetzestext für die Lohnnebenkostensenkung eine Bedingung formuliert?

- Es war ein Anliegen der Bundesregierung, eine Bezugnahme auf lohngestaltende Maßnahmen aufzunehmen, um auch dort die Lohnnebenkostensenkung stärker berücksichtigen zu können.
- Wenn die Senkung nicht ausdrücklich überbetrieblich (z.B. im Kollektivvertrag) verankert ist, so kann die Senkung innerbetrieblich vorgenommen werden (§ 41 Abs 5a Z 7 Familienlastenausgleichsgesetz 1967)

Wie funktioniert die innerbetriebliche Festlegung?

- Diese Festlegung kann formlos erfolgen.
- Es wird empfohlen, rechtzeitig einen internen Aktenvermerk für allfällige Kontrollen anzulegen, etwa mit folgendem Inhalt: *„Gemäß § 41 Abs 5a Z 7 Familienlastenausgleichsgesetz wird der Dienstgeberbeitrag für alle Dienstnehmer, für die der Beitrag zu entrichten ist, in den Jahren 2023 und 2024 mit 3,7% der Beitragsgrundlage festgelegt.“*

Besteht eine Einschränkung für die innerbetriebliche Festlegung des Dienstgeberbeitrags?

- Die Festlegung hat für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer oder für bestimmte Gruppen zu erfolgen.
- Es wird daher empfohlen, darauf zu achten, dass die Senkung bei allen Dienstnehmern erfolgt und ein entsprechender Aktenvermerk erstellt wird (siehe zuvor).

Kann diese Festlegung auch für freie Dienstnehmer und für Gesellschafter-Geschäftsführer mit wesentlicher Beteiligung erfolgen?

- Die Festlegung des Dienstgeberbeitrags auf 3,7% kann für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer erfolgen, für die eine Beitragspflicht besteht.

Muss die Senkung des Dienstgeberbeitrags bei der innerbetrieblichen Lohngestaltung berücksichtigt werden?

- § 41 Abs 5a Z 7 enthält keine solche Bedingung. Die Senkung kann laut den Erläuternden Bemerkungen der Regierungsvorlage formlos und einseitig erfolgen.
- Es wird jedoch angemerkt, dass sinkende Personalkosten an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer weitergegeben werden können.

Diese Information wurde mit dem Bundeskanzleramt abgestimmt.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

bmaw.gv.at