



Klienteninformation

Änderungen in der Personalverrechnung ab 2016

Inhalt

ARBEITSRECHT	2
BETRAGSMÄßIGES AUSWEISEN DES GRUNDGEHALTS BZW. –LOHNS IM DIENSTVERTRAG/DIENSTZETTEL.....	2
RÜCKFORDERUNG VON AUS- UND FORTBILDUNGSKOSTEN	2
URLAUBSVORGRIFF MUSS ALS SOLCHER VEREINBART WERDEN.....	2
BEI STELLENAUSSCHREIBUNGEN SIND AUCH TEILZEITBESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMER ZU INFORMIEREN.....	2
LOHNSTEUER.....	3
JUBILÄUMSGESCHENKE/JUBILÄUMSGELD.....	3
NEUREGELUNG MITARBEITERRABATT	3
SACHBEZUG BEI PRIVATNUTZUNG VON ARBEITGEBEREIGENEN KFZ.....	3

Arbeitsrecht

Im folgendem werden die wichtigsten Arbeitsrechtlichen Änderungen ab 2016 dargestellt.

Betragsmäßiges Ausweisen des Grundgehalts bzw. –lohns im Dienstvertrag/Dienstzettel

Wie schon bisher hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Dienstzettel oder Dienstvertrag auszuhändigen. Für Verträge ab 29. Dezember 2015 ist gem. § 2 Abs 6 AVRAG die betragsmäßige Höhe des laufenden Grundgehalts oder –lohns (KV-Grundgehalt bzw. – lohn) auszuweisen. Jede Änderung des Grundgehalts oder –lohns ist dem Arbeitnehmer/in innerhalb eines Monats ab Wirksamkeit schriftlich mitzuteilen. Die Änderungen können sich durch Änderung des Stundenausmaßes oder durch Wechsel der Verwendungs- oder Berufsgruppe ergeben. Dienstzeitenabhängige Vorrückungen, die sich aus dem Kollektivvertrag ergeben, fallen nicht darunter.

Rückforderung von Aus- und Fortbildungskosten

Für Vereinbarungen über die Rückforderungen von Aus- und Fortbildungskosten, die nach dem 29. Dezember 2015 abgeschlossen werden, wird die maximal zulässige Bindungsdauer für den Ausbildungskostenrückerersatz von fünf auf vier Jahr abgesenkt. Weiters wird im § 2d Abs. 3 Z. 3 AVRAG klargestellt, dass in der Rückzahlungsvereinbarung zwingend zu vereinbaren ist, dass sich der vereinbarte Rückzahlungsbetrag anteilig für jeden im Arbeitsverhältnis nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung zurückgelegten Monat anteilig verringert. Etwaige abweichende Regelungen im Kollektivvertrag sind unbeachtlich. Wie bisher ist für jede Ausbildung eine eigene Rückzahlungsvereinbarung abzuschließen.

Urlaubsvorgriff muss als solcher vereinbart werden

Urlaubsvorgriffe, für die keine Vereinbarung betreffend die Anrechnung auf den im nächsten Urlaubsjahr entstehenden Urlaubsanspruch abgeschlossen wurde, können im Streitfall als zusätzlich gewährter Urlaub des laufenden Urlaubsjahres gewertet werden.

Bei Stellenausschreibungen sind auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zu informieren

Gemäß § 19d Abs 2 AZG hat der Arbeitgeber am 1. Jänner 2016 teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitsausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder Telekommunikationsmittel erfolgen. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift kann verwaltungsstrafrechtlich (Strafrahmen derzeit zwischen EUR 20 und EUR 436) sanktioniert werden.

Lohnsteuer

Im folgendem werden einige wichtige Lohnsteuerrechtliche Änderungen ab 2016 dargestellt.

Jubiläumsgeschenke/Jubiläumsgeld

Sachzuwendungen (Jubiläumsgeschenke), die aus Anlass eines Dienstjubiläums des Arbeitnehmers oder eines Firmenjubiläums vom Dienstnehmer empfangen werden, sind bis zu einer Höhe von EUR 186 einkommensteuer- und sozialversicherungsfrei. Dabei muss das Geschenk nicht im Rahmen einer Betriebsveranstaltung empfangen werden. Für Dienstnehmerjubiläen sind 5er-Schritte für Firmenjubiläen 10er-Schritte möglich.

Für Jubiläumsgelder wurde die sozialversicherungsrechtliche Befreiung aufgehoben.

Neuregelung Mitarbeiterrabatt

Mitarbeiterrabatte waren bisher grundsätzlich steuerpflichtig. Ab 1.1.2016 sind nun Mitarbeiterrabatte, die allen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern (aktive Arbeitnehmer) gewährt werden und von diesem wirtschaftlich getragen werden, bis max. 20% steuerfrei (Freigrenze). Übersteigt der gewährte Rabatt 20% bleiben die Mitarbeiterrabatte bis zu einem Gesamtausmaß von EUR 1.000 jährlich steuerfrei. Der Freibetrag von EUR 1.000 kann von jedem Arbeitgeber (somit auch wenn mehrere Dienstverhältnisse vorliegen) in voller Höhe berücksichtigt werden, unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses. Bemessungsgrundlage für den Mitarbeiterrabatt stellt der Endpreis dar, den der Arbeitgeber dem fremden Letztverbraucher anbietet (übliche Preisnachlässe sind davon abzuziehen, Sonderkonditionen für einzelne Kunden bleiben außer Betracht).

Werden Rabatte auch Angehörigen des Mitarbeiters gewährt, stellt dies einen beim Arbeitnehmer zu erfassenden Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar, auf welchen die Begünstigung für Mitarbeiterrabatte nicht anwendbar ist. Wird jedoch der Freibetrag von EUR 1.000 überschritten, bestehen keine Bedenken, dass der Mitarbeiter den Aufwand wirtschaftlich selbst trägt, ein Sachbezug ist daher anzusetzen.

Der Arbeitgeber hat sämtliche einem Mitarbeiter gewährte Rabatte, die 20% übersteigen, im Kalenderjahr aufzuzeichnen. Weiters sind Mitarbeiterrabatte, die 20% übersteigen, gem. § 1 Abs 2 Z15 Lohnkonto-VO 2206 im Lohnkonto monatlich einzutragen.

Sachbezug bei Privatnutzung von arbeitgebereigenen Kfz

Der Sachbezug für Dienstautos erhöht sich ab 1.1.2016 von 1,5 % auf 2 % der Anschaffungskosten, wenn der CO₂-Ausstoß des Fahrzeugs mehr als 130g/km beträgt. Dieser Betrag ist mit EUR 960 pro Monat gedeckelt. Wird das Dienstauto privat maximal 6.000 km pro Jahr genutzt, kann der halbe Sachbezug angesetzt werden. Dieser kann maximal EUR 480 pro Monat betragen. Um dem Umweltgedanken Rechnung zu tragen, ist somit bei PKWs mit einem niedrigeren CO₂-Ausstoß weiterhin ein Sachbezug von 1,5 % anzuwenden. Dieser CO₂-Grenzwert reduziert sich jährlich bis 2020 (siehe Tabelle), da durch den technologischen Fortschritt mit jährlich niedrigeren Emissionswerten zu rechnen ist:

Jahr der Anschaffung	CO2-Grenzwert
2016 (und früher)	130 g/km
2017	127 g/km
2018	124 g/km
2019	121 g/km
2020	118 g/km

Für die Berechnung des Sachbezugs ist immer das Jahr der Anschaffung des PKWs maßgeblich. Es gilt jener CO2-Grenzwert, der im Jahr der Anschaffung des Fahrzeugs gültig ist. Für das Jahr 2016 und früher angeschaffte PKW gilt der CO2-Grenzwert von 130g/km.

Beispiel 1: Im Jahr 2012 wurde ein Pkw mit einem CO2-Ausstoß von 140 g/km (> Grenzwert 130g/km) um EUR 30.000 angeschafft. Der Sachbezug für die Jahre 2012 bis 2015 beträgt EUR 450 pm (= 1,5 % von 30.000). Ab dem Jahr 2016 kommt die neue Regelung zur Anwendung. Da der Grenzwert überschritten ist, erhöht sich der Sachbezug auf 2% und beträgt ab 2016 dann EUR 600 pm (= 2 % von 30.000).

Beispiel 2: Im Jahr 2017 wird ein Pkw mit einem CO2-Ausstoß von 125 g/km (< Grenzwert 127 g/km) um EUR 30.000 angeschafft. Da der Grenzwert im Jahr 2017 nicht überschritten wird, beträgt der Sachbezug € 450 (= 1,5 % von 30.000). Dieser Betrag ändert sich auch für die Folgejahre nicht, da der maßgebliche Zeitpunkt für die Beurteilung des Überschreitens der CO2-Grenzwerte das Jahr der Anschaffung ist.

Der CO2-Grenzwert gilt auch für Gebrauchtwagen. Elektroautos sind vom Sachbezug gänzlich befreit und berechtigen auch zum Vorsteuerabzug (Achtung: die Luxusgrenze von EUR 40.000 beachten). Dagegen fallen Hybridfahrzeuge nicht unter die Befreiung, da deren Verbrennungsmotor CO2 ausstößt.