

Klienteninformation

zur Lohnverrechnung

Inhaltsverzeichnis:

1. Änderungen des PKW-Sachbezuges ab 1.1.2016	2
2. Sozialversicherungsrechtliche Änderungen – „Harmonisierung“ des Beitragsrechts	3
3. Jubiläumsgeschenke	4
4. Barzahlungs- und Abzugsverbot in der Baubranche	4
5. Arbeits- und Urlaubsaufzeichnungen	5
6. Arbeitsrecht: Urlaubsgeschenk wider Willen	5

1. Änderungen des PKW-Sachbezuges ab 1.1.2016

Ab dem 1.1.2016 gilt die geänderte Sachbezugswerteverordnung, welche für die Lohnverrechnung einiges an organisatorischem Mehraufwand mit sich zieht. Die CO₂-Emissionswerte der verwendeten Firmen-PKW's müssen ermittelt werden.

Der CO₂-Emissionswert ist auf dem Zulassungsschein des PKW ausgewiesen.

Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung der finalen, relevanten Neuerungen in Bezug auf den PKW-Sachbezug.

Gemäß § 4 Sachbezugswerteverordnung wird die Höhe des PKW-Sachbezugs weiterhin durch die Anschaffungskosten (einschließlich Umsatzsteuer und Normverbrauchsabgabe) bestimmt sowie nunmehr zusätzlich durch den jeweiligen CO₂-Ausstoß des PKW:

Höhe des PKW-Sachbezuges

	Voller PKW-Sachbezug	Halber PKW-Sachbezug
Bei Überschreitung des jeweiligen CO ₂ -Emissionswerts (siehe ua Tabelle)	2 % der Anschaffungskosten, maximal 960 € im Monat	1 % der Anschaffungskosten, maximal 480 € im Monat
Bei Nichtüberschreitung des jeweiligen CO ₂ -Emissionswerts (siehe ua Tabelle)	1,5 % der Anschaffungskosten, maximal 720 € im Monat	0,75 % der Anschaffungskosten, maximal 360 € im Monat

Es sind jeweils die CO₂-Grenzwerte des PKW im Kalenderjahr der (Erst-)Anschaffung von Relevanz, und zwar nicht nur im Anschaffungsjahr, sondern auch in den Folgejahren:

Jahr der Anschaffung	CO ₂ -Emissionswert
2016 (und frühere Jahre)	130 g/km
2017	127 g/km
2018	124 g/km
2019	121 g/km
ab 2020	118 g/km

Falls kein CO₂-Emissionswert des PKW vorliegt, ist vom höheren Sachbezug auszugehen: 2 % der Anschaffungskosten, maximal 960 € im Monat.

Elektroautos:

Für Elektroautos (CO₂-Emissionswert = 0 g/km) ist ab 2016 kein PKW-Sachbezug anzusetzen (Achtung: Hybridautos fallen nicht unter diese Begünstigung, da auch sie CO₂ ausstoßen). Diese Begünstigung gilt nunmehr unbefristet.

Gebrauchtfahrzeuge:

Für die Ermittlung des PKW-Sachbezugs von Gebrauchtfahrzeugen ist der Listenpreis sowie der CO₂-Emissionswert zum Zeitpunkt der erstmaligen Zulassung maßgebend. Anstelle des Listenpreises können nach wie vor die nachgewiesenen tatsächlichen Anschaffungskosten des ersten Erwerbs herangezogen werden.

Kostenbeiträge:

Bislang gab es die Möglichkeit, durch Aufteilung eines Kostenzuschusses des Mitarbeiters den Sachbezug zu reduzieren. Dieses Wahlrecht in Bezug auf die Berücksichtigung von Kostenbeiträgen fällt weg.

Kostenbeiträge sind ab 1. 1. 2016 jedenfalls von den Anschaffungskosten abzuziehen (eine Aufteilung ist nicht mehr möglich).

2. Sozialversicherungsrechtliche Änderungen – „Harmonisierung“ des Beitragsrechts

Mit dem Steuerreformgesetz 2015/16 wurden auch zahlreiche Maßnahmen im Bereich der Sozialversicherung, die zu einer Verwaltungsvereinfachung für Unternehmen führen sollen, beschlossen. Die Änderungen treten mit 1.1.2016 in Kraft. Auf folgende wichtige Änderungen ist hinzuweisen:

- Die **Beitragssätze für Arbeiter und Angestellte in der Krankenversicherung** werden vereinheitlicht. Sie betragen **ab 1.1.2016:**

	Dienstnehmeranteil	Dienstgeberanteil
Arbeiter	3,87 % (bisher 3,95 %)	3,78 % (bisher 3,70 %)
Angestellte	3,87 % (bisher 3,82 %)	3,78 % (bisher 3,83 %)

- Die **Beitragssätze für Lehrlinge** in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung werden neu geregelt (KV neu: 3,35 %, keine Befreiung in den ersten beiden Lehrjahren; AV-Beitrag neu: 2,4 % pa statt 6 % im letzten Lehrjahr).
- Die **monatliche Höchstbeitragsgrundlage** wird 2016 außertourlich um € 90 erhöht. Unter Berücksichtigung der laufenden Aufwertung wird sie daher voraussichtlich **€ 4.860 pm** betragen.
- Anpassung der nicht als Entgelt geltenden Bezüge an die einkommensteuerlichen Bestimmungen (siehe Pkt 1.)
- Die **Mindestbeitragsgrundlagen im GSVG** werden ab 1.1.2016 auf das Niveau der Geringfügigkeitsgrenze nach dem ASVG gesenkt (voraussichtlich € 415,72 pm).
- Das kürzlich veröffentlichte **Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (SBBG)** enthält ua eine Reihe von Maßnahmen zur Eindämmung des Sozialbetruges durch Scheinfirmen, Vermeidung der missbräuchlichen Inanspruchnahme von Krankenständen sowie Verhinderung der unrechtmäßigen Verwendung der e-card. Rechtskräftig als **Scheinunternehmer** festgestellte Unternehmen werden vom BMF im Internet veröffentlicht. Auftraggeber, die bewusst oder grob fahrlässig ein Scheinunternehmen zur Abwicklung eines Auftrags einsetzen, haften für die Löhne der eingesetzten Arbeitnehmer.
- Dienstgeber haben ab 1.1.2016 alle Meldungen an die Sozialversicherung – abgesehen von der Anmeldung vorweg per Telefon oder Telefax – elektronisch zu erstatten (Ausnahme: Dienstgeber in Privathaushalten). Mit dem Meldepflicht-Änderungsgesetz werden ab dem 1.1.2017 übrigens die Meldepflichten für Dienstgeber reduziert.

3. Jubiläumsgeschenke

Sach- und Geldzuwendungen des Arbeitgebers aus Anlass eines Dienst- oder Firmenjubiläums waren bisher im Sozialversicherungsrecht beitragsbefreit, steuerrechtlich jedoch als sonstige Bezüge gemäß § 67 Abs 1 und 2 EStG zu versteuern.

Zur Harmonisierung der Bemessungsgrundlagen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht erfolgte insofern eine Anpassung, als nunmehr Geschenke (Achtung: nur Sachzuwendungen) aus Anlass eines Dienst- oder Firmenjubiläums bis zu einer Höhe von 186 € steuer- und beitragsfrei sind. Das vom Arbeitnehmer erhaltene Jubiläumsgeschenk muss dabei nicht im Rahmen einer Betriebsveranstaltung empfangen werden.

Fallen Firmenjubiläum und Dienstjubiläum des Arbeitnehmers in dasselbe Jahr, können dem Arbeitnehmer in Summe Jubiläumsgeschenke bis zu 186 € in diesem Kalenderjahr steuerfrei zugewendet werden; dies soll zu keiner Verdoppelung des Betrags führen. Sachzuwendungen, die unter die bisherige Regelung von § 3 Abs 1 Z 14 EStG (Sachzuwendungen in Zusammenhang mit Betriebsveranstaltungen, zB Weihnachtsfeiern) fallen, können jedoch zusätzlich steuerfrei empfangen werden.

Anmerkung

Entgegen dem Gesetzestext wurden gemäß Verwaltungspraxis Jubiläumsgeschenke und Jubiläumsgelder beitragsbefreit behandelt, dies allerdings in beiden Fällen nur anlässlich bestimmter „jubelwürdiger“ Jahre. Beide Befreiungsbestimmungen entfallen nunmehr und es sind nur mehr Sachzuwendungen befreit, unabhängig davon, ob ein „jubelwürdiges“ Jahr vorliegt oder nicht. Es ist zu erwarten, dass die Verwaltung zur „Jubelwürdigkeit“ wieder ihre Ansicht veröffentlichen wird.

4. Barzahlungs- und Abzugsverbot in der Baubranche

Durch das Barzahlungsverbot am Bau sollen sogenannte „Schwarzlohnzahlungen“ und „fiktive Lohnzahlungen“ verhindert werden, d.h. ab dem 1.1.2016 sind Geldzahlungen am Bau zwingend durch Überweisung über ein Bankkonto durchzuführen. Hiervon betroffen sind Zahlungen von Arbeitslohn an Arbeitnehmer, die zur Erbringung von Bauleistungen (§ 19 Abs. 1a UStG) beschäftigt sind und über ein Girokonto verfügen bzw Rechtsanspruch auf ein Konto haben (ab 2016 besteht dieser Rechtsanspruch für alle EU-Bürger).

Der Verstoß gegen das Barzahlungsverbot stellt künftig eine Finanzordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldstrafe von bis zu 5.000 € zu ahnden ist und betrifft sowohl den Dienstgeber als auch den Dienstnehmer. Die Abzugsfähigkeit als Betriebsausgabe bleibt jedoch bestehen.

Bei Aufwendungen und Ausgaben für durch den Unternehmer in Auftrag gegebene Bauleistungen (Leistungen von Sub-Unternehmern) besteht jedoch ab dem 1.1.2016 ein Abzugsverbot sofern die jeweilige Leistung bar bezahlt wird und der Betrag hierfür EUR 500,00 übersteigt (Freigrenze).

Eine willkürliche Aufteilung einer einheitlichen Leistung, um die Grenze zu unterlaufen, ist nicht gestattet.

5. Arbeits- und Urlaubsaufzeichnungen

Da es in letzter Zeit vermehrt zu Problemen durch fehlende **Arbeitszeitaufzeichnungen** gekommen ist, weisen wir darauf hin, dass der Arbeitgeber gem. § 26 Arbeitszeitgesetz zur Überwachung der Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz geregelten Angelegenheiten und zur Aufzeichnung über die geleisteten Arbeitsstunden verpflichtet ist.

Auch wenn der Arbeitgeber die Aufzeichnungspflicht dem Arbeitnehmer überträgt, bleibt der Arbeitgeber für das Vorhandensein der Aufzeichnungen, deren Vollständigkeit und Richtigkeit verantwortlich.

Der Arbeitnehmer sollte mit seiner Unterschrift jedenfalls regelmäßig die Richtigkeit der Arbeitszeitaufzeichnungen bestätigen. Dadurch kann sich der Arbeitgeber vor der unberechtigten Geltendmachung von Überstunden schützen.

Ebenso ist der Arbeitgeber zur Führung von **Urlaubsaufzeichnungen** verpflichtet. Diese müssen nicht gesondert geführt werden, sondern können auch aus sonstigen Aufzeichnungen (zB Urlaubskalender) hervorgehen.

6. Arbeitsrecht: Urlaubsgeschenk wider Willen

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass ein Dienstnehmer bereits Urlaub konsumiert, der ihm noch nicht zusteht (Urlaubsvorgriff). Dies ist grundsätzlich zulässig, bringt aber auch einen gewissen Handlungsbedarf für den Dienstgeber. Eine „automatische“ Anrechnung eines „vorgezogenen“ Urlaubs auf den erst im nächsten Urlaubsjahr entstehenden Urlaubsanspruch findet ohne entsprechende Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien nicht statt. Dem Urlaubsgesetz ist nämlich nicht zu entnehmen, dass der Arbeitgeber zu viel verbrauchte Urlaubstage in die folgende Urlaubsperiode übertragen kann. Wird der Urlaubsvorgriff daher lediglich gewährt, dazu aber nichts gesondert vereinbart, dann werden die vorgezogenen Urlaubstage auf den künftig entstehenden Urlaubsanspruch nicht angerechnet!

Praxisempfehlung: Um eine ungewollte „Schenkung“ von Urlaubstagen zu vermeiden, raten wir im Fall eines Urlaubsvorgriffs mit dem Mitarbeiter jedenfalls eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. In dieser Vereinbarung muss festgehalten werden, dass der Dienstnehmer auf eigenen Wunsch die Gelegenheit erhält, einen Teil des ihm erst im nächsten Urlaubsjahr gebührenden Urlaubs vorweg zu konsumieren, sowie dass der Dienstnehmer im Endergebnis nicht mehr an Urlaub erhalten soll, als ihm gesetzlich zusteht und lediglich die zeitliche Verteilung des Urlaubs zu Gunsten des Dienstnehmers geändert wird.