



NEUERUNGEN PERSONALRECHT 2016



Im Dezember 2015 wurde wieder eine Reihe von Gesetzesänderungen beschlossen, welche Auswirkungen auf den Bereich des Personalrechts (Arbeitsrecht, Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht) haben. Im Folgenden soll eine Übersicht über die wesentlichen Änderungen gegeben werden.

1. ARBEITSRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

Erhöhung der Transparenz bei Entgeltvereinbarungen

Im Bereich des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) wurden Regelungen eingefügt, welche die Transparenz bei Entgeltvereinbarungen erhöhen sollen. Im Dienstzettel sind in Zukunft die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts bzw -lohns auszuweisen. Hinsichtlich des Grundgehalts ist somit ein Verweis auf lohngestaltende Vorschriften nicht mehr zulässig (dies kommt nur hinsichtlich sonstiger Entgelte in Betracht).

Änderungen des Grundgehalts bzw -lohns müssen den Arbeitnehmern schriftlich mitgeteilt werden, außer diese Änderungen beruhen auf kollektiven Lohnvorschriften (zB Kollektivvertrag), auf welche im Dienstzettel verwiesen wurde.

Wird mit dem Arbeitnehmer ein All-Inclusive-Gehalt vereinbart, muss der dem Arbeitnehmer zustehende Grundlohn betragsmäßig ausgewiesen werden. Ist dies nicht der Fall, kann für die durchzuführende Deckungsprüfung nicht mehr auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn abgestellt werden, sondern es ist auf einen branchen- und ortsüblichen Normallohn abzustellen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

Diese Neuregelungen gelten für Verträge, die ab dem 29.12.2015 abgeschlossen werden. Nunmehr wird auch ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Übermittlung einer schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung für die in der jeweiligen Lohnzahlungsperiode zustehenden Bezüge normiert.

Konkurrenzklausele

Um mit einem Arbeitnehmer eine Konkurrenzklausele vereinbaren zu können, muss in Zukunft das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt über dem Zwanzigfachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (2016: EUR 3.240,00) liegen. Für die Ermittlung dieser Entgeltgrenze sind die anteiligen Sonderzahlungen nicht mehr miteinzubeziehen.

Wird die Konkurrenzklausele durch eine Konventionalstrafe abgesichert, so ist diese nur insoweit wirksam, als sie nicht höher als 6-Netto-Monatsentgelte ist. Auch in diesem Fall sind anteilige Sonderzahlungen nicht zu berücksichtigen.

Diese Regelungen gelten für Konkurrenzklausele, welche ab dem 29.12.2015 abgeschlossen werden.

Ausbildungskostenrückeratz

Abgesehen von besonderen Fällen wird die maximale Bindungsdauer für den Ausbildungskostenrückeratz von 5 Jahren auf 4 Jahre herabgesenkt. Nunmehr muss die Rückzahlungsvereinbarung auch zwingend so ausgestaltet sein, dass sich der vereinbarte Rückzahlungsbetrag nach Beendigung der Ausbildung anteilig monatlich verringert. Eine Abstufung nach Jahren ist nicht mehr möglich.

Diese Regelungen gelten für Rückzahlungsvereinbarungen, die ab dem 29.12.2015 abgeschlossen werden.

Konventionalstrafen

Generell wird festgehalten, dass das richterliche Mäßigungsrecht auf alle Konventionalstrafen und nicht nur auf jene, die im Zusammenhang mit Konkurrenzklausele stehen, angewendet werden kann.

Höchstarbeitungszeit ab 01.01.2016

Arbeitnehmer, deren Haupttätigkeit nicht im Lenken eines Kfz liegt, können in jenen Fällen, in denen sie über Auftrag ihres Arbeitgebers ihren Arbeitsort verlassen und ein Kfz selbst lenken, durch die Reisebewegung Arbeitszeiten im Ausmaß von bis zu 12 Stunden pro Tag erbringen (bisher waren lediglich 10 Stunden pro Tag möglich).

Zu beachten ist, dass mit Arbeitsort nicht der im Dienstvertrag oder Dienstzettel festgehaltene Arbeitsort, sondern der regelmäßige Mittelpunkt der dienstlichen Tätigkeit gemeint ist. Erstreckt sich etwa das Betreuungsgebiet eines Außendienstmitarbeiters auf mehrere Bundesländer, so kommt die Ausdehnung auf die 12 Stunden nur dann in Betracht, wenn dieses Gebiet verlassen wird.

2. SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

Beitragszuschläge

Ab dem Jahr 2018 werden die für bestimmte Verstöße vorgesehenen Beitragszuschläge alljährlich um die Aufwertungszahl vervielfacht.

Einkünfte von Notärzten

Nebenberufliche Notärzte unterliegen mit ihren aus dieser Tätigkeit bezogenen Einkünften der Pflichtversicherung nach dem FSVG. Derartige Einkünfte werden ausdrücklich aus dem Entgeltbegriff des ASVG ausgenommen.

Versicherungsgrenze Neue Selbstständige

Um Missverständnisse und Unklarheiten hinsichtlich der Berechnung der Versicherungsgrenze für neue Selbstständige zu vermeiden, wird in Zukunft normiert, dass diesbezüglich ausschließlich die

jeweiligen Einkünfte des Jahres zu berücksichtigen sind. Eine Hinzurechnung der neben den erzielten Einkünften im jeweiligen Jahr vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge erfolgt nicht mehr.

Gesellschafter-Geschäftsführer

Ein lediglich geringfügig angestellter Gesellschafter-Geschäftsführer unterliegt der Teilversicherung in der Unfallversicherung nach dem ASVG.

Nach einer Entscheidung des VwGH ist in diesen Fällen auch eine Pflichtversicherung nach den Bestimmungen des GSVG gegeben, so dass es zu einer doppelten Pflichtversicherung in der Unfallversicherung kam.

Nunmehr wurde gesetzlich klargestellt, dass in jenen Fällen, in denen eine Teilversicherung in der Unfallversicherung nach dem ASVG besteht, keine Pflichtversicherung nach dem GSVG eintritt.

Zuschuss Entgeltfortzahlung

Hinsichtlich des Zuschusses zur Entgeltfortzahlung wird eine Neuregelung betreffend der Berechnung der durchschnittlichen Dienstnehmeranzahl getroffen. Für die Ermittlung der Beschäftigtenzahl wird nunmehr auf das Jahr vor Beginn der jeweiligen Entgeltfortzahlung abgestellt.

3. STEUERRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

Neben der Reform des Einkommensteuertarifs wurden auch für die Lohnverrechnung wesentliche Änderungen beschlossen.

Sachbezug Kfz

Für die Privatnutzungsmöglichkeit eines Firmenfahrzeuges wird nunmehr der Sachbezugswert abhängig vom CO₂-Ausstoß bemessen. Bei Kfz mit einem Ausstoß von mehr als 130 g/km sind nunmehr 2 % der Anschaffungskosten (maximal EUR 960,00/Monat) anzusetzen. Bei einem geringeren Ausstoß bleibt es bei den 1,5 % der Anschaffungskosten (maximal EUR 720,00/Monat).

Diese Werte gelten für alle Kfz, die im Jahr 2016 oder davor angeschafft wurden.

Beginnend mit dem Jahr 2017 bis 2020 wird der Grenzwert jährlich um 3 Gramm abgesenkt. Für Kfz mit einem Ausstoß von 0g/km ist in Zukunft kein Sachbezug anzusetzen.

Sonstiges

Für Mitarbeiterrabatte gilt ab dem 01.01.2016, dass diese bis maximal 20 % steuerfrei sind, wenn die Rabatte allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden. Ist der Rabatt höher als 20 %, kann der Vorteil aus dem Rabatt bis zu einem Betrag von EUR 1.000,00 pro Kalenderjahr steuerfrei gewährt werden.

Der steuerfreie Betrag für die Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen wird von jährlich EUR 1.460,00 auf EUR 3.000,00 pro Jahr angehoben.

Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigeigbig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: dbv-Verlag, 8010 Graz, Geidorfgürtel 24, Klientenmagazin 01/2016

Medieninhaber und Herausgeber: **eccontis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenau, Karl-Leitl-Straße 1