

NEUERUNGEN 2016 von A bis Z

All-In-Vereinbarungen	Bei All-In-Vereinbarungen, die ab 01.01.2016 geschlossen werden, ist das Grundgehalt bzw der Grundlohn im Vertrag oder Dienstzettel betraglich gesondert auszuweisen; unterbleibt diese betragsmäßige Anführung, muss für die Deckungsprüfung ein Grundgehalt/Grundlohn einschließlich branchen- und ortsüblicher Überzahlungen (und nicht KV-Gehalt/KV-Lohn) herangezogen werden.										
Altersteilzeit	<i>Siehe unter „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“</i>										
Arbeitslosenversicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2016)	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; border-bottom: 1px solid black;">Monatliche Beitragsgrundlage</th> <th style="text-align: left; border-bottom: 1px solid black;">ALV-Beitrag des Dienstnehmers</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• bis € 1.311,00</td> <td>0 % [N25a -3 %]</td> </tr> <tr> <td>• ab € 1.311,01 bis € 1.430,00</td> <td>1 % [N25a -2 %]</td> </tr> <tr> <td>• ab € 1.430,01 bis € 1.609,00</td> <td>2 % [N25a -1 %]</td> </tr> <tr> <td>• ab € 1.609,01</td> <td>3 % normaler AIV-Satz</td> </tr> </tbody> </table>	Monatliche Beitragsgrundlage	ALV-Beitrag des Dienstnehmers	• bis € 1.311,00	0 % [N25a -3 %]	• ab € 1.311,01 bis € 1.430,00	1 % [N25a -2 %]	• ab € 1.430,01 bis € 1.609,00	2 % [N25a -1 %]	• ab € 1.609,01	3 % normaler AIV-Satz
Monatliche Beitragsgrundlage	ALV-Beitrag des Dienstnehmers										
• bis € 1.311,00	0 % [N25a -3 %]										
• ab € 1.311,01 bis € 1.430,00	1 % [N25a -2 %]										
• ab € 1.430,01 bis € 1.609,00	2 % [N25a -1 %]										
• ab € 1.609,01	3 % normaler AIV-Satz										
Arbeitszeithöchstgrenze	<p>Aktive Reisezeit bei Lenken des Fahrzeugs (Personen ab 18): Verlässt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Arbeitsort (regelmäßiger Einsatzbereich), und muss während der Reisebewegung das Fahrzeug selbst lenken, darf durch diese aktive Reisezeit die Tages-Arbeitszeit ab 01.01.2016 auf 12 Stunden (statt 10 Stunden) ausgedehnt werden, sofern das Lenken nicht eine Haupttätigkeit des Arbeitnehmers ist. Die wöchentliche Höchst-arbeitszeitgrenze bleibt unverändert bei 50 Stunden.</p> <p>Passive Reisezeit bei Jugendlichen in Ausbildung ab 16: Verlässt ein jugendlicher Lehrling oder Auszubildender, der mindestens 16 alt ist, über Auftrag des Arbeitgebers seinen Arbeitsort, ohne während der Reisebewegung eine Arbeitsleistung zu erbringen (passive Reisezeiten), darf die Tagesarbeitszeit ab 01.01.2016 auf 10 Stunden ausgedehnt werden; die wöchentliche Höchst-arbeitszeitgrenze bleibt unverändert bei 40 Stunden (in bestimmten Fällen 45 Stunden).</p>										
Auflösungsabgabe	Höhe der Abgabe 2016: € 121,00										
Ausbildungskostenrückerersatz	<p>Für Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarungen, die ab 29.12.2015 geschlossen werden, gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximale Bindungsdauer ab Ende der Fortbildung nur mehr 4 Jahre (bisher 5 Jahre); die Möglichkeit der Vereinbarung einer 8-jährigen Bindung „in besonderen Fällen“ (zB Pilotenausbildung) bleibt unverändert; • Aliquotierung des Rückzahlungsbetrags ab Ende der Ausbildung muss zwingend monatsgenau erfolgen (bisher: laut OGH auch jahresweise zulässig). 										

Ausländerbeschäftigung	<p>Festlegung folgender Mangelberufe („Rot-Weiß-Rot-Karte“) für das Jahr 2016 durch die Fachkräfteverordnung (Anträge auf eine Rot-Weiß-Rot – Karte für diese Berufe können bis 05.11.2016 gestellt werden):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fräser; Dreher; Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau; Dachdecker; Diplomingenieure für Maschinenbau; Techniker mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik; Diplomingenieure für Starkstromtechnik; Diplomierte Krankenpfleger und -schwestern, die ihre Ergänzungsausbildung bis Ende 2015 begonnen haben und zum Zeitpunkt der Antragstellung über eine Berufsberechtigung in Österreich verfügen (abgeschlossene Nostrifikation).
AUVA-Krankenentgeltzuschuss	<p>Mit Wirkung ab 01.01.2016 erfolgt die Beurteilung, ob eine Überschreitung der Grenzzahl von 50 Dienstnehmern vorliegt, nicht mehr zukunftsbezogen, sondern vergangenheitsbezogen: Dabei gilt die durchschnittliche Dienstnehmerzahl im Unternehmen aus den letzten 12 Monaten vor Beginn der jeweiligen Entgeltfortzahlung.</p>
Bauwirtschaft – Barzahlungsverbot	<p>Für Zeiträume ab 01.01.2016 gilt in der Bauwirtschaft ein Barzahlungsverbot an Arbeitnehmer („zur Erbringung von Bauleistungen nach § 19 Abs 1a UStG beschäftigte Arbeitnehmer“), die über ein Girokonto verfügen oder einen Rechtsanspruch auf ein solches haben. Die Missachtung dieses Verbots kann mit Geldstrafe bis zu € 5.000,00 geahndet werden.</p>
Begräbniskostenbeiträge	<p>Ab 01.01.2016 sind Begräbniskostenbeiträge in allen Bereichen (LSt, SV, BV, DB, DZ, KommSt) abgabenfrei, die bei Tod des Arbeitnehmers (an dessen Angehörige), bei Tod des (Ehe)Partners oder eines Kindes des Arbeitnehmers gewährt werden.</p>
Behinderten- ausgleichstaxe	<p>pro nicht erfüllte „Einstellungspflicht“ (pro Person und Monat)</p> <ul style="list-style-type: none"> • für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmer € 251,00 • für Arbeitgeber mit 100 bis 399 Arbeitnehmer € 352,00 • für Arbeitgeber ab 400 Arbeitnehmer € 374,00
Betriebsratsmitglieder	<p>Reisekostenaufwandsentschädigungen, die der Arbeitgeber an Betriebsratsmitglieder für Reisen im Rahmen der Betriebsrattätigkeiten leistet, können (rückwirkend ab 01.01.2015) bis zu den steuerlichen Grenzbeträgen abgabenfrei behandelt werden. Durch diese Gesetzesänderung wird die bisher gegenteilige Rechtsprechung des VwGH „overruled“.</p>
Bonus-Malus-Regelung	<p>Es kommt vorerst zu keinem Bonus-Malus-System. Ein solches ist zwar bereits durch das Budgetbegleitgesetz vorgesehen, wird aber (frühestens) 2018 effektiv werden.</p>
DB bleibt 2016 unverändert	<p>Absenkung des DB ist erst ab 2017 (auf 4,1 %) und 2018 (auf 3,9 %) vorgesehen.</p>

Diensterfindungsprämien	<p>Ab 01.01.2016 entfällt die SV-Beitragsfreiheit und Lohnsteuerbegünstigung (eigenes, um 15 % erhöhtes Jahressechstel); es gilt daher folgende Behandlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pflichtig in der Sozialversicherung als laufender Bezug, • pflichtig in der Lohnsteuer, je nach Anspruchsvereinbarung als laufender Bezug oder sonstiger Bezug (im Rahmen des normalen Jahressechstels). 									
Dienstzettel bzw schriftlicher Dienstvertrag	<p>In Dienstzetteln bzw schriftlichen Dienstverträgen, die ab 29.12.2015 neu auszustellen sind, muss die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts bzw Grundlohns ausgewiesen sein (bloßer Verweis auf den Kollektivvertrag reicht nicht). → <i>Siehe dazu auch unter „All-In-Vereinbarungen“</i></p> <p>Für spätere Änderungen gilt Folgendes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wenn sich der Grundlohn oder das Grundgehalt aufgrund einer Vorrückung oder einer KV-Anpassung ändert, besteht keine neuerliche Ausweisungspflicht. • Verändert sich der Grundlohn bzw das Grundgehalt infolge einer Umstufung (in eine andere Verwendungs-, Beschäftigungs- oder Berufsgruppe) oder einer Vereinbarung (zB Wechsel in Teilzeitbeschäftigung), muss der neue Grundlohn bzw das neue Grundgehalt sehr wohl neu ausgewiesen werden (neuer Dienstzettel oder Zusatz zum Dienstvertrag). 									
DZ bleibt unverändert	<table> <tr> <td>Burgenland 0,44 %</td> <td>Oberösterreich 0,36 %</td> <td>Tirol 0,43 %</td> </tr> <tr> <td>Kärnten 0,41 %</td> <td>Salzburg 0,42 %</td> <td>Vorarlberg 0,39 %</td> </tr> <tr> <td>Niederösterreich 0,40 %</td> <td>Steiermark 0,39 %</td> <td>Wien 0,40 %</td> </tr> </table>	Burgenland 0,44 %	Oberösterreich 0,36 %	Tirol 0,43 %	Kärnten 0,41 %	Salzburg 0,42 %	Vorarlberg 0,39 %	Niederösterreich 0,40 %	Steiermark 0,39 %	Wien 0,40 %
Burgenland 0,44 %	Oberösterreich 0,36 %	Tirol 0,43 %								
Kärnten 0,41 %	Salzburg 0,42 %	Vorarlberg 0,39 %								
Niederösterreich 0,40 %	Steiermark 0,39 %	Wien 0,40 %								
e-card-Service-entgelt	Gebühr für 2017 (Einhebung im November 2016): € 11,10									
Elternteilzeit	<p>Elternteilzeiten für Kinder, die ab 01.01.2016 geboren, adoptiert oder in Pflege genommen werden, unterliegen einer „Bandbreite“ für die Arbeitszeitherabsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (verbleibende) Mindestarbeitszeit: 12 Stunden pro Woche • Mindestabsenkung der Normalarbeitszeit: um 20 % <p>Freiwillig kann aber durchaus eine Elternteilzeit vereinbart werden, die außerhalb dieser Bandbreite liegt (→ keine diesbezügliche Durchsetzbarkeit vor Gericht möglich); diese zählt dann aber als „vollwertige“ Elternteilzeit mit Anwendbarkeit aller Schutzbestimmungen (zB Kündigungs- und Entlassungsschutz).</p> <p>Die Elternteilzeitvariante einer „Änderung der Lage der Normalarbeitszeit“ (also ohne Arbeitszeitreduktion) bleibt derzeit noch erhalten.</p> <p>Für die Dauer einer Elternteilzeit ruht der Anspruch von Dienstnehmer auf eine vereinbarte Überstundenpauschale; eine Einstellung der Zahlung ist daher auch ohne Widerruf möglich (OGH 24.06.2015, 9 ObA 30/15z)</p>									
Expatriates	Ab 01.01.2016 gibt es eine – auch in der Personalverrechnung anwendbare – Werbungskostenpauschale für Expatriates (Werbungskostenpauschalverordnung) im Ausmaß von 20 % der Bemessungsgrundlage (Brutto									

	abzüglich steuerfreie Bezüge und steuerbegünstigte sonstige Bezüge), maximal jedoch € 10.000,00 jährlich.																												
Essensmarken	Seit 15.08.2015 ist für den großen Freibetrag (€ 4,40 pro Arbeitstag) bei Essensmarken nicht mehr notwendig, dass diese in der Nähe des Arbeitsplatzes eingelöst werden.																												
Existenzminimum	<p>Lohnpfändungswerte im Jahr 2016:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>monatlich</th> <th>wöchentlich</th> <th>täglich</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Allgemeiner Grundbetrag</td> <td>€ 882,00</td> <td>€ 205,00</td> <td>€ 29,00</td> </tr> <tr> <td>Erhöhter allg. Grundbetrag</td> <td>€ 1.029,00</td> <td>€ 240,00</td> <td>€ 34,00</td> </tr> <tr> <td>Unterhaltsgrundb. (max. 5x)</td> <td>€ 176,00</td> <td>€ 41,00</td> <td>€ 41,00</td> </tr> <tr> <td>Höchstberechnungsgrundlage</td> <td>€ 3.520,00</td> <td>€ 820,00</td> <td>€ 117,00</td> </tr> <tr> <td>Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution</td> <td>€ 441,00</td> <td>€ 102,50</td> <td>€ 14,50</td> </tr> <tr> <td>Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution</td> <td>€ 330,75</td> <td>€ 76,88</td> <td>€ 10,88</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Lohnpfändungstabellen für 2016 → www.justiz.gv.at</i></p>		monatlich	wöchentlich	täglich	Allgemeiner Grundbetrag	€ 882,00	€ 205,00	€ 29,00	Erhöhter allg. Grundbetrag	€ 1.029,00	€ 240,00	€ 34,00	Unterhaltsgrundb. (max. 5x)	€ 176,00	€ 41,00	€ 41,00	Höchstberechnungsgrundlage	€ 3.520,00	€ 820,00	€ 117,00	Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution	€ 441,00	€ 102,50	€ 14,50	Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution	€ 330,75	€ 76,88	€ 10,88
	monatlich	wöchentlich	täglich																										
Allgemeiner Grundbetrag	€ 882,00	€ 205,00	€ 29,00																										
Erhöhter allg. Grundbetrag	€ 1.029,00	€ 240,00	€ 34,00																										
Unterhaltsgrundb. (max. 5x)	€ 176,00	€ 41,00	€ 41,00																										
Höchstberechnungsgrundlage	€ 3.520,00	€ 820,00	€ 117,00																										
Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution	€ 441,00	€ 102,50	€ 14,50																										
Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution	€ 330,75	€ 76,88	€ 10,88																										
Fehlgeld-entschädigung	Ab 01.01.2016 entfällt die bisherige SV-Beitragsbefreiung für Fehlgeldentschädigungen (bis 31.12.2015 waren Fehlgeldentschädigungen, die an im Kassadienst tätige Arbeitnehmer bezahlt wurden, bis zu einer Höhe von € 14,53 monatlich SV-beitragsfrei).																												
Firmenwagen-Sachbezug	<i>Siehe unter „PKW-Sachbezug“</i>																												
Freie Dienstnehmerinnen	Für freie Dienstnehmerinnen nach § 4 Abs 4 ASVG gilt ab 01.01.2016 während der Schwangerschaft und bis zum 4. Lebensmonat des Kindes ein Motivkündigungsschutz; außerdem gilt für freie Dienstnehmerinnen das Mutterschutzbeschäftigungsverbot (8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin, 8 bzw 12 Wochen nach Entbindung, etwaiges vorzeitiges Beschäftigungsverbot aufgrund Amtsarztzeugnis).																												
Freiwillige Abfertigung	Freiwillige Abfertigungen an Arbeitnehmer im neuen Abfertigungssystem (BMSVG) sind zwar in der Lohnsteuer nach dem Tarif zu besteuern, im Bereich DB, DZ und Kommunalsteuer allerdings frei (VwGH 01.09.2015, 2012/15/0122).																												
Gastronomie	Einführung einer erweiterten Durchrechnungsmöglichkeit für Tagesruhezeitverkürzungen (auf 8 Stunden) in Saisonbetrieben; die erweiterte Durchrechnung (für die Dauer der Saison oder im Anschluss an die Saison) muss allerdings erst durch die Gastgewerbe-Kollektivverträge umgesetzt werden.																												
Geburtenbeihilfe	Ab 01.01.2016 sind Geburtenbeihilfen SV-beitragspflichtig als laufender Bezug. <i>Siehe auch unter „Soziale Zuwendungen“</i>																												

Geringfügigkeitsgrenze	täglich	€ 31,92
	monatlich	€ 415,72
	Grenzwert für Dienstgeberabgabe	€ 623,58
	Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich	€ 58,68
Gesundheitsförderung und Impfungen	<p>In allen Bereichen (LSt, SV, BV, DB, DZ, KommSt) abgabenfrei sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuwendungen des Dienstgebers zur Gesundheitsförderung und Prävention (soweit vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasst), sowie • Impfungen, <p>soweit diese Zuwendungen an alle Dienstnehmer oder bestimmte Dienstnehmergruppen gewährt werden.</p>	
Haustrunk im Brauereigewerbe	Der Haustrunk im Brauereigewerbe ist ab 01.01.2016 nicht mehr abgabenfrei. Es ist die allgemeine Mitarbeiterabattregelung anwendbar.	
Heiratsbeihilfe	Ab 01.01.2016 sind Heiratsbeihilfen SV-beitragspflichtig als laufender Bezug. <i>Siehe auch unter „Soziale Zuwendungen“</i>	
Höchstbeitragsgrundlage	täglich	€ 162,00
	monatlich	€ 4.860,00 (freie DN: € 5.670,00)
	Sonderzahlungen	€ 9.720,00
IESG-Zuschlag	Absenkung mit Wirkung ab 01.01.2016 von 0,45 % auf 0,35 %.	
Jubiläumsgelder	Jubiläumsgelder sind ab 01.01.2016 SV-beitragspflichtig. Nach Ansicht der Gebietskrankenkassen sind sie im Bereich der Sozialversicherung als Sonderzahlungen zu behandeln (ebenso wie in der Lohnsteuer).	
Jubiläumssachzuwendungen	<p>Jubiläumssachgeschenke (zB Gutscheine, die nicht in Geld ablösbar sind) sind ab 01.01.2016 bis zu einem Wert von € 186,00 pro Kopf im Kalenderjahr abgabenfrei (in allen Bereichen, also LSt, SV, BV, DB, DZ, KommSt); fallen Dienstgeber- und Dienstnehmerjubiläum im selben Jahr an, dann gilt die Jubiläumsbegünstigung insgesamt für beide und nicht jeweils getrennt. Nach Ansicht der Finanzverwaltung muss es sich um</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein 10-, 20-, 25-, 30-, 35-, 40-, 45- oder 50-jähriges Dienstnehmerjubiläums oder • ein 10-, 20-, 25-, 30-, 40-, 50-, 60-, 70-, 75-, 80-, 90-, 100-usw-jähriges Firmenjubiläum handeln. 	
Konkurrenzklausele	Monatsentgeltgrenze für die Wirksamkeit einer Konkurrenzklausele: Letztes Monatsentgelt	
	Vereinbarungen ab 29.12.2015	€ 3.240,00 (exkl. Sonderzahlungen)
	alte Vereinbarung (Abschluss vor dem 29.12.2015)	€ 2.754,00 (inkl. aliquote Sonderzahlungen)
	„uralte“ Vereinbarung (Abschluss vor dem 17.03.2006)	Keine Entgeltgrenze

Konventionalstrafe	<p>Konventionalstrafen für die Verletzung einer Konkurrenzklausel in neuen Vereinbarungen (ab 29.12.2015) sind nur insoweit wirksam, als sie das 6-fache des letzten Nettomonatsentgelts (exklusive Sonderzahlungen) nicht übersteigen.</p> <p>Alle dienstvertraglichen Konventionalstrafen (also nicht nur solche im Zusammenhang mit Konkurrenzklauseln), die in ab 29.12.2015 abgeschlossenen Vereinbarungen enthalten sind, unterliegen jedenfalls dem richterlichen Mäßigungsrecht.</p>																																																																													
Krankenversicherungsbeiträge	<p><i>Siehe unter „Sozialversicherungsbeiträge“</i></p>																																																																													
Krankenversicherungsschutz	<p>Es wurde gesetzlich (mit Wirkung ab 01.01.2016) klargestellt, dass der „nachwirkende“ Krankenversicherungsschutz nach Ende der Pflichtversicherung nur bei Sachleistungen (zB ärztliche Behandlungen, Medikamente) 6 Wochen beträgt, bei Geldleistungen (zB Krankengeld) hingegen nur drei Wochen.</p>																																																																													
Lehrlinge	<p>Für Neueintritte ab 01.01.2016 fallen gleich ab Beginn Kranken- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge an (allerdings deutlich niedrigere als bei Angestellten und Arbeitern).</p> <p>Daraus ergeben sich folgende neue standardmäßige Beitragsgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeiterlehrlinge: A3z [DN 13,12 %, DG 15,43 %, gesamt 28,55 %] • Angestelltenlehrlinge: D3z [DN 13,12 %, DG 15,43 %, gesamt 28,55 %] <p>Verrechnungsgruppen bei Niedrigentgelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bis € 1.311,00: N25d [-1,2 %] • über € 1.311,01 bis € 1.430,00: N25e [-0,2 %] <p>Für vor dem 01.01.2016 begonnene Lehrverhältnisse gelten weiterhin die alten Beitragsgruppen.</p>																																																																													
Lohnpfändungswerte	<p><i>Siehe unter „Existenzminimum“</i></p>																																																																													
Lohnsteuertarif ab 2016	<p>Die Steuerreform führt ab 01.01.2016 zu einem neuen Lohnsteuertarif:</p> <p style="text-align: center;">Monatslohnsteuertabelle 2016 für unselbständig Beschäftigte:</p> <table border="1" data-bbox="470 1601 1380 1870"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Monatslohn bis *</th> <th rowspan="2">Grenzsteuersatz</th> <th rowspan="2">Abzug ohne AVAB</th> <th colspan="5">Abzug mit AVAB/AEAB</th> </tr> <tr> <th>mit 1 Kind</th> <th>mit 2 Kindern</th> <th>mit 3 Kindern</th> <th>mit 4 Kindern</th> <th>mit 5 Kindern</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SV-Rückerstattung oder Steuer</td> <td></td> <td>1.066,01</td> <td>1.230,67</td> <td>1.289,00</td> <td>1.362,33</td> <td>1.435,67</td> <td>1.509,00</td> </tr> <tr> <td>1.066,00</td> <td>0,00 %</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.516,00</td> <td>25,00 %</td> <td>266,50</td> <td>307,67</td> <td>322,25</td> <td>340,58</td> <td>358,92</td> <td>377,25</td> </tr> <tr> <td>2.599,33</td> <td>35,00 %</td> <td>418,10</td> <td>459,27</td> <td>473,85</td> <td>492,18</td> <td>510,52</td> <td>528,85</td> </tr> <tr> <td>5.016,00</td> <td>42,00 %</td> <td>600,05</td> <td>641,22</td> <td>655,80</td> <td>674,14</td> <td>692,48</td> <td>710,81</td> </tr> <tr> <td>7.516,00</td> <td>48,00 %</td> <td>901,01</td> <td>942,18</td> <td>956,76</td> <td>975,10</td> <td>993,434</td> <td>1.011,77</td> </tr> <tr> <td>83.349,33</td> <td>50,00 %</td> <td>1.051,33</td> <td>1.092,50</td> <td>1.107,08</td> <td>1.125,42</td> <td>1.143,76</td> <td>1.162,09</td> </tr> <tr> <td>darüber</td> <td>55,00 %</td> <td>5.218,80</td> <td>5.259,97</td> <td>5.274,55</td> <td>5.292,88</td> <td>5.311,22</td> <td>5.329,55</td> </tr> </tbody> </table> <p>Der erhöhte Verkehrsabsatzbetrag ist in dieser offiziellen BMF-Tabelle nicht berücksichtigt.</p>	Monatslohn bis *	Grenzsteuersatz	Abzug ohne AVAB	Abzug mit AVAB/AEAB					mit 1 Kind	mit 2 Kindern	mit 3 Kindern	mit 4 Kindern	mit 5 Kindern	SV-Rückerstattung oder Steuer		1.066,01	1.230,67	1.289,00	1.362,33	1.435,67	1.509,00	1.066,00	0,00 %							1.516,00	25,00 %	266,50	307,67	322,25	340,58	358,92	377,25	2.599,33	35,00 %	418,10	459,27	473,85	492,18	510,52	528,85	5.016,00	42,00 %	600,05	641,22	655,80	674,14	692,48	710,81	7.516,00	48,00 %	901,01	942,18	956,76	975,10	993,434	1.011,77	83.349,33	50,00 %	1.051,33	1.092,50	1.107,08	1.125,42	1.143,76	1.162,09	darüber	55,00 %	5.218,80	5.259,97	5.274,55	5.292,88	5.311,22	5.329,55
Monatslohn bis *	Grenzsteuersatz				Abzug ohne AVAB	Abzug mit AVAB/AEAB																																																																								
		mit 1 Kind	mit 2 Kindern	mit 3 Kindern		mit 4 Kindern	mit 5 Kindern																																																																							
SV-Rückerstattung oder Steuer		1.066,01	1.230,67	1.289,00	1.362,33	1.435,67	1.509,00																																																																							
1.066,00	0,00 %																																																																													
1.516,00	25,00 %	266,50	307,67	322,25	340,58	358,92	377,25																																																																							
2.599,33	35,00 %	418,10	459,27	473,85	492,18	510,52	528,85																																																																							
5.016,00	42,00 %	600,05	641,22	655,80	674,14	692,48	710,81																																																																							
7.516,00	48,00 %	901,01	942,18	956,76	975,10	993,434	1.011,77																																																																							
83.349,33	50,00 %	1.051,33	1.092,50	1.107,08	1.125,42	1.143,76	1.162,09																																																																							
darüber	55,00 %	5.218,80	5.259,97	5.274,55	5.292,88	5.311,22	5.329,55																																																																							

Mitarbeiterbeteiligungen	Anhebung des jährlichen Freibetrags für Mitarbeiterbeteiligungen (zB kostenloser oder begünstigter Aktienerwerb) von € 1.460,00 auf € 3.000,00 ab 01.01.2016.
Mitarbeiter- rabatte	<p>Ab 01.01.2016 gilt eine generelle Mitarbeiterrabattregelung. An aktive Arbeitnehmer gewährte Mitarbeiterrabatte sind in allen Bereichen (LSt, SV, BV, DB, DZ, KommSt) abgabefrei, wenn im Vergleich zum Einzelhandelspreis (abzüglich üblicher Kundenrabatte)</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Rabatt im Einzelfall 20 % (Freigrenze) nicht übersteigt, • bei Überschreitung der Freigrenze der gesamte Rabattbetrag pro Kopf und Kalenderjahr € 1.000,00 nicht übersteigt (Freibetrag). <p>Es muss (insbesondere aufgrund der abgegebenen Menge) gewährleistet sein, dass die Arbeitnehmer die Waren bzw Dienstleistungen nicht weiterverkaufen. Die Rabatte müssen allen Arbeitnehmern oder bestimmten Arbeitnehmergruppen gewährt werden.</p> <p>Alle Mitarbeiterrabatte sind zu dokumentieren bzw das Über- oder Unterschreiten der 20 %-Grenze ist zu überprüfen. Alle Rabatte, welche die 20 %-Grenze überschreiten, müssen aufgezeichnet und auf dem Lohnkonto vermerkt werden (unabhängig davon, ob Abgabepflicht besteht oder nicht).</p>
Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz	<p>Ab 01.01.2016 gibt es im Falle einer Fehlgeburt für die Zeit bis 4 Wochen nach der Fehlgeburt einen Kündigungs- und Entlassungsschutz.</p> <p>Dienstnehmerinnen, die während einer Elternkarenz wieder schwanger werden und infolge Nichterfüllung der Versicherungsanwartschaft kein Wochengeld für das weitere Kind erhalten („Wochengeldfalle“), haben ab 01.01.2016 keinen Anspruch mehr auf Entgeltzahlung vom Arbeitgeber</p> <ul style="list-style-type: none"> • für die Zeit eines vorzeitigen Mutterschutzes (dies deshalb, weil § 14 Abs 2 MSchG in diesem Fall für das Entgelt nun strikt auf einen Schnitt der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des vorzeitigen Mutterschutzes abstellt, was bei vorangehender Karenz einen Wert von Null ergibt), • für die Zeit von 6 Wochen nach Entbindung gegenüber dem Arbeitgeber (Einschränkung des § 8 Abs 4 AngG). <p>Für freie Dienstnehmerinnen nach § 4 Abs 4 ASVG gilt ab 01.01.2016 während der Schwangerschaft und bis zum 4. Lebensmonat des Kindes ein Motivkündigungsschutz; außerdem gilt für freie Dienstnehmerinnen das Mutterschutzbeschäftigungsverbot (8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin, 8 bzw 12 Wochen nach Entbindung, etwaiges vorzeitiges Beschäftigungsverbot aufgrund Amtsarztzeugnis).</p> <p>Wenn ein Elternteil keinen Karenzanspruch hat (zB infolge Selbständigkeit oder Arbeitslosigkeit), kann der andere Elternteil ab 01.01.2016 Karenz nicht nur unmittelbar nach dem Mutterschutz, sondern auch zu einem späteren Zeitpunkt beginnen. Die Inanspruchnahme der Karenz muss aber spätestens 3 Monate vor dem geplanten Antritt bekannt gegeben werden.</p>

	<p>Der Karenzanspruch für Pflegeeltern wird ab 01.01.2016 erweitert: Die Adoptionsabsicht ist nicht mehr nötig. Karenzanspruch besteht für alle Pflegeelternschaftsformen, für die kein Entgelt bezogen wird.</p> <p>Elternteilzeiten für Kinder, die ab 01.01.2016 geboren, adoptiert oder in Pflege genommen werden, unterliegen einer „Bandbreite“ für die Arbeitszeitherabsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (verbleibende) Mindestarbeitszeit: 12 Stunden pro Woche • Mindestabsenkung der Normalarbeitszeit: um 20 % <p>Freiwillig kann aber durchaus eine Elternteilzeit vereinbart werden, die außerhalb dieser Bandbreite liegt (→ keine diesbezügliche Durchsetzbarkeit vor Gericht möglich); diese zählt dann aber als „vollwertige“ Elternteilzeit mit Anwendbarkeit aller Schutzbestimmungen (zB Kündigungs- und Entlassungsschutz).</p> <p>Die Elternteilzeitvariante einer „Änderung der Lage der Normalarbeitszeit“ (also ohne Arbeitszeitreduktion) bleibt derzeit noch erhalten.</p>
Nachtschwerarbeitsbeitrag	Senkung des Nachtschwerarbeitsbeitrages ab 01.01.2016 von 3,70 % auf 3,40 %.
Neugründungsförderung	Ab 01.01.2016 beträgt die „Sperrfrist“, innerhalb der sich der Betriebsinhaber vor der Neugründung nicht in einem Betrieb vergleichbarer Art betätigt darf, nur mehr 5 Jahre (statt bisher 15 Jahre).
Pensionsabfindung	Grenzbetrag für die begünstigte Besteuerung (= Hälftesteuersatz) erhöht sich ab 01.01.2016 von € 11.700,00 auf € 12.000,00.
Personentransport	<p>Die unentgeltliche oder verbilligte Beförderung von Mitarbeitern und Angehörigen durch Personentransportunternehmen ist ab 01.01.2016 abgabepflichtig. Es ist die allgemeine Mitarbeitererrabattregelung anwendbar.</p> <p>Beachte: Die Regelungen betreffend abgabenfreien Werksverkehr (insbesondere: „Jobticket“) sowie die SV-Freiheit von Fahrtkostensätzen für die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte (bis zu den Öffi-Kosten) bleiben unverändert.</p>
PKW-Sachbezug	<i>Siehe unter „Sachbezug PKW“</i>
Probezeit – Abmeldegründe	<p>Neuer Abmeldegrund „34 Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer“</p> <p>Geänderter Abmeldegrund: „30 Lösung in der Probezeit durch Dienstgeber“</p> <p>Diese Abmeldegründe sind sowohl auf der Abmeldung als auch auf der Arbeits- und Entgeltsbestätigung zu finden.</p>
Rehabilitationsgeld	<p>Wenn ein Arbeitnehmer, bei dem Invalidität festgestellt wurde, ein Rehabilitationsgeld oder ein Umschulungsgeld bezieht, ist diese Zeit als neutrale Zeit für dienstzeitabhängige Ansprüche zu werten (kein Urlaubsanspruch, keine Zählung für Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlungsdauer, Abfertigung Alt, Jubiläumsgeld, Vorrückungen im kollektivvertraglichen Gehalts-/Lohnschema etc).</p>

Reisezeiten	<p>Aktive Reisezeit bei Lenken des Fahrzeugs (Personen ab 18): Verlässt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Arbeitsort (regelmäßiger Einsatzbereich), und muss während der Reisebewegung das Fahrzeug selbst lenken, darf durch diese aktive Reisezeit die Tages-Arbeitszeit ab 01.01.2016 auf 12 Stunden (statt 10 Stunden) ausgedehnt werden, sofern das Lenken nicht eine Haupttätigkeit des Arbeitnehmers ist. Die wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze bleibt unverändert bei 50 Stunden.</p> <p>Passive Reisezeit bei Jugendlichen in Ausbildung ab 16: Verlässt ein jugendlicher Lehrling oder Auszubildender, der mindestens 16 alt ist, über Auftrag des Arbeitgebers seinen Arbeitsort, ohne während der Reisebewegung eine Arbeitsleistung zu erbringen (passive Reisezeiten), darf die Tagesarbeitszeit ab 01.01.2016 auf 10 Stunden ausgedehnt werden; die wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze bleibt unverändert bei 40 Stunden (in bestimmten Fällen 45 Stunden).</p>
Sachbezugs-anrechnung auf KV-Gehalt?	<p>Kollektivvertragliche Mindestentgelte sind in der Regel in Geldbeträgen festgelegt und insoweit daher auch zwingend in Geld zu entrichten. Sachbezüge können daher nicht auf das KV-Mindestentgelt angerechnet werden (OGH 27.08.2015, 9 ObA 92/15t).</p>
Sachbezug PKW	<p>Ab 01.01.2016 gelten – auch für vor 2016 angeschaffte – Firmenfahrzeuge folgende Grundsätze für die Sachbezugsermittlung bei Privatnutzung des Firmenfahrzeugs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normaler Sachbezugswert beträgt 2 % der Neuanschaffungskosten, max. € 960,00 • Halber Sachbezugswert beträgt 1 % der Neuanschaffungskosten, max. € 480,00 <p>Nur dann, wenn laut Zulassungs- oder Typenschein der mittlere CO²-Wert die für das Neuanschaffungsjahr (erstmalige Zulassung des KFZ) geltende CO²-Emissionsgrenze (Gramm pro Kilometer) nicht überschreitet, kommt der ermäßigte Prozentsatz zur Anwendung (entspricht dem bisherigen Prozentsatz):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1,5 % der Neuanschaffungskosten, max. € 720,00 • Halber Sachbezugswert beträgt 0,75 % der Neuanschaffungskosten, max. € 360,00 <p>Der maßgebliche CO²-Emissionsgrenzwert beträgt bei Anschaffung (erstmalige Zulassung) im Jahr 2016 oder davor: 130g pro Kilometer; 2017: 127 g/km; 2018: 124 g/km; 2019: 121 g/km; ab 2020: 118 g/km.</p> <p>Überschreitet ein im Jahr 2016 oder davor angeschafftes KFZ den CO²-Emissionswert vom 130g pro km nicht, so kann der begünstigte Steuersatz von 1,5 % auch in den Folgejahren zur Anwendung kommen.</p> <p>Beträgt der CO²-Emissionswert „Null“ (Elektrofahrzeuge), ist kein Sachbezug anzusetzen, dennoch besteht Erfassungspflicht auf dem Lohnkonto.</p>

Sozialbetrugs- bekämpfungsgesetz	<p>Ab 01.01.2016 gilt ein sehr strenges Gesetz zur Bekämpfung von Sozialbetrug.</p> <p>Achtung: Auch „Scheinanmeldungen“ von Personen, die tatsächlich gar keine Arbeitsleistungen erbringen (zB gewerberechtl. Geschäftsführer, der nur seinen Gewerbeschein zur Verfügung stellt; Anmeldung von Angehörigen, nur um diesen eine Versicherung zukommen zu lassen) können unter Sozialbetrug fallen.</p>																				
Soziale Zuwendungen	<p>Ab 01.01.2016 sind freiwillige soziale Zuwendungen nur mehr in folgenden Fällen SV-beitragsfrei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuwendungen des Dienstgebers an den Betriebsratsfonds, • Zuwendungen zur Beseitigung von Katastrophenschäden (zB Hochwasser-, Erdbeben-, Vermurungs- und Lawinenschäden), • Zuwendungen des Dienstgebers zur Gesundheitsförderung und Prävention (soweit vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasst), sowie Impfungen, soweit diese Zuwendungen an alle Dienstnehmer oder bestimmte Dienstnehmergruppen gewährt werden, • Zuwendungen des Dienstgebers für das Begräbnis des Dienstnehmers oder dessen (Ehe-)Partners oder dessen Kinder im Sinne des § 106 EStG, • Zuschüsse des Dienstgebers für die Betreuung von (zu Beginn des Kalenderjahres unter 10-jährigen) Kindern bis höchstens € 1.000,00 pro Kind und Kalenderjahr, die der Dienstgeber allen Dienstnehmern oder bestimmten Dienstnehmergruppen gewährt, wenn der Zuschuss direkt an die Betreuungsperson/-einrichtung oder in Form von Gutscheinen geleistet wird, die nur bei Kinderbetreuungseinrichtungen eingelöst werden können. 																				
Sozial- versicherungs- beiträge ab 2016	<p>Angleichung der SV-Beitragssätze für Angestellte und Arbeiter ab 01.01.2016 infolge Vereinheitlichung des Krankenversicherungsbeitrags; Senkung des IESG-Zuschlags ab 01.01.2016 ebenfalls bereits berücksichtigt):</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2" style="text-align: center;">bis 31.12.2015</th> <th style="text-align: center;">ab 01.01.2016</th> </tr> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Angestellte</th> <th style="text-align: center;">Arbeiter</th> <th style="text-align: center;">Angestellte/Arbeiter</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DN-Anteil:</td> <td style="text-align: center;">18,07 %</td> <td style="text-align: center;">18,20 %</td> <td style="text-align: center;">18,12 %</td> </tr> <tr> <td>DG-Anteil:</td> <td style="text-align: center;"><u>21,63 %</u></td> <td style="text-align: center;"><u>21,50 %</u></td> <td style="text-align: center;"><u>21,48 %</u></td> </tr> <tr> <td>Gesamt:</td> <td style="text-align: center;">39,70 %</td> <td style="text-align: center;">39,70 %</td> <td style="text-align: center;">39,60 %</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Sozialversicherungsbeiträge der Lehrlinge: Siehe unter „Lehrlinge“</i></p>		bis 31.12.2015		ab 01.01.2016		Angestellte	Arbeiter	Angestellte/Arbeiter	DN-Anteil:	18,07 %	18,20 %	18,12 %	DG-Anteil:	<u>21,63 %</u>	<u>21,50 %</u>	<u>21,48 %</u>	Gesamt:	39,70 %	39,70 %	39,60 %
	bis 31.12.2015		ab 01.01.2016																		
	Angestellte	Arbeiter	Angestellte/Arbeiter																		
DN-Anteil:	18,07 %	18,20 %	18,12 %																		
DG-Anteil:	<u>21,63 %</u>	<u>21,50 %</u>	<u>21,48 %</u>																		
Gesamt:	39,70 %	39,70 %	39,60 %																		
Teilpension – erweiterte Altersteilzeit	<p>Einführung einer neuen Altersteilzeitform für Männer ab 62 Jahre, die bereits Anspruch auf Korridorpension hätten, stattdessen aber noch im Erwerbsleben bleiben möchten:</p> <p>Arbeitgeber und Arbeitnehmer <u>können</u> vereinbaren (kein Rechtsanspruch!), dass die bisherige Arbeitszeit auf 40 % bis 60 % gesenkt wird (in der Praxis meist 50 %), und der Arbeitnehmer einen 50 %igen Lohnausgleich erhält. Der dem Arbeitgeber entstehende Mehraufwand wird durch das AMS zu 100 % vergütet (= „Teilpension“), maximal aber bis zum Regelpensionsalter (65 Jahre).</p> <p>Unterschiede zur „normalen“ Altersteilzeit:</p>																				

	<ul style="list-style-type: none"> • Nur kontinuierliches Modell möglich (kein Blockmodell), • keine Ersatzkraft nötig, • keine Toleranzgrenze für Mehrarbeit (bei normaler Altersteilzeit: Geringfügigkeitsgrenze), • erweiterte Altersteilzeit ist im Anschluss an normale Altersteilzeit möglich, aber maximal 5-jährige Gesamtlaufzeit, <p>Ansonsten gelten für die „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“ die gleichen Voraussetzungen wie bei der Förderung für eine „normale“ Altersteilzeit, insbesondere hinsichtlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • der erforderlichen Versicherungszeiten, • der Voraussetzung einer Vollzeit oder mindestens 60 %iger Teilzeit vor Beginn der Altersteilzeit, • der Ermittlung des Lohnausgleichs, • der Beibehaltung der vollen SV- und BV-Beitragsgrundlage, • der Vereinbarung über die Sicherung der Abfertigung Alt auf Basis der ursprünglichen Arbeitszeit sowie • der Durchrechnungsmöglichkeiten der Arbeitszeit.
Teilzeitbeschäftigte	<p>Ab 01.01.2016 müssen Teilzeitbeschäftigte darüber informiert werden, wenn im Betrieb Stellen mit höherem Arbeitszeitausmaß frei werden. Die Nichtbeachtung steht unter Verwaltungsstrafe!</p> <p>Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, leicht zugänglichen Stelle (zB Aufenthaltsraum) oder in geeigneter elektronischer Form (zB Intranet, E-Mail Mail) erfolgen.</p> <p><i>Siehe auch unter „Elternteilzeit“</i></p>
Urlaubsvorgriff	<p>Achtung: Wird einem Arbeitnehmer mehr Urlaub gewährt, als ihm im aktuellen Urlaubsjahr zusteht, gilt dies nur dann als Urlaubsvorgriff auf das nächste Urlaubsjahr, wenn es ausdrücklich vereinbart ist.</p> <p>Ohne diesbezügliche Vereinbarung gilt der „Überkonsum“ als freiwillig gewährter Zusatzurlaub des aktuellen Urlaubsjahres (OGH 29.01.2015, 9 ObA 135/14i).</p>
Verbesserungsvorschlagsprämien	<p>Ab 01.01.2016 entfällt die SV-Beitragsfreiheit und Lohnsteuerbegünstigung (eigenes, um 15 % erhöhtes Jahressechstel); es gilt daher folgende Behandlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pflichtig in der Sozialversicherung als laufender Bezug, • pflichtig in der Lohnsteuer idR als sonstiger Bezug (im Rahmen des normalen Jahressechstels).
Vordienstzeiten – Metallgewerbe	<p>Im KV für Angestellte des Metallgewerbes (ebenso im KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe) sind auch jene Vordienstzeiten als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, die einem ganz anderen Kollektivvertrag unterworfen waren, sofern sie von der Tätigkeit her betrachtet der aktuell zu beurteilenden Verwendungsgruppe entsprechen OGH 29.04.2015, 9 ObA 39/15y).</p>

Werkzeuggelder	Ab 01.01.2016 entfällt die bisherige SV-Beitragsbefreiung für Werkzeuggelder.
Wochengeldfalle	<p>Dienstnehmerinnen, die während einer Elternkarenz wieder schwanger werden und infolge Nichterfüllung der Versicherungsanwartschaft kein Wochengeld für das weitere Kind erhalten („Wochengeldfalle“), haben ab 01.01.2016 keinen Anspruch mehr auf Entgeltzahlung vom Arbeitgeber</p> <ul style="list-style-type: none"> • für die Zeit eines vorzeitigen Mutterschutzes (dies deshalb, weil § 14 Abs 2 MSchG in diesem Fall für das Entgelt nun strikt auf einen Schnitt der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des vorzeitigen Mutterschutzes abstellt, was bei vorangehender Karenz einen Wert von Null ergibt), • für die Zeit von 6 Wochen nach Entbindung gegenüber dem Arbeitgeber (Einschränkung des § 8 Abs 4 AngG).
Zinsersparnis (Vorschuss bzw Arbeitgeberdarlehen)	Senkung des Zinssatzes für 2016 von 1,5 % auf 1,0 % (für den über den Freibetrag von € 7.300,00 hinausgehenden Betrag).