

# Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2020/2021 (BMD-Version)

Mag. Friedrich Schrenk  
StB Dr. Stefan Steiger  
7. Dezember 2020

# Inhalt

---

- Rechtliche Fragen iZm COVID
- Sozialversicherung
- Lohnsteuer
- Arbeitsrecht
- Sonstiges Internationales

# Anlagen des Skriptums

---

- Richtlinie zur Förderung der Schulungskosten während Kurzarbeit
- Zusatz-KV-Gastro Corona-Prämie
- Attest-Risikogruppe Corona
- Antrag für Entgelterstattung
- KSW-Info zu Verdienstentgang Epidemiegesetz
- KSW-Info betreffend Corona-Freistellungszenarien
- Leitfaden „Homeoffice“
- DBA-Auslegung „Pandemie“ BMF
- BREXIT – Auswirkungen im SV-Recht

# Rechtliche Fragen iZm der COVID-19-Pandemie

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Kurzarbeit (KUA) - Phase 3 ab 1.10.2020
- Sozialpartnervereinbarung (SPV)  
Formularversion 8.0
- Für alle Anträge auf KUA für den Zeitraum ab 1.10. 2020 bis längstens 31.3. 2021 (maximal 6 Monate!)
- Anträge konnten beim AMS frühestens ab 1.10. 2020 (somit jedenfalls rückwirkend) gestellt werden.

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Antrag erfordert
  - wirtschaftliche Begründung in Beilage 1 zur SPV.
  - In der Beilage sind neben einer Begründung u.a. anzugeben,
    - ob andere Förderungen bewilligt wurden,
    - die Umsatzentwicklung vor KUA und
    - eine Umsatzprognose für den beantragten Zeitraum der KUA.
- Wird KUA für mehr als 5 AN beantragt, muss ein Steuerberater/Bilanzbuchhalter/Wirtschaftsprüfer die Angaben bestätigen.

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Einschränkung der Bandbreite der Arbeitszeit auf 30 bis 80%
- Wird eine Arbeitszeit unter 30% geplant, muss der AG dies in Beilage 2 zur SPV begründen (z.B. Stadthotellerie, nicht branchenbezogen).
  - Die Unterschreitung muss genehmigt werden (Prüfung durch beide Sozialpartner).
- Eine Änderung des Arbeitszeitausmaßes an einen konkreten AN ist ehestmöglich, spätestens drei Tage im Vorhinein mitzuteilen, wenn AG Arbeitsleistungen über das vereinbarte verkürzte Arbeitszeitausmaß hinaus einseitig anordnet
- Falls Alturlaube und Zeitguthaben bereits abgebaut sind, ist in der KUA-Periode tunlichst 1 Woche des laufenden Urlaubs zu konsumieren (statt bisher 3).

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Überstundenpauschalen
  - In die Bemessungsgrundlage sind widerrufliche Überstundenentgelte weiterhin nicht einzubeziehen, aber nur, wenn sie tatsächlich widerrufen wurden.
  - Wurden sie nicht widerrufen, zählen sie mit.



# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Entgeltdynamik statt statischem Entgelt
  - Änderungen des Entgeltanspruchs während der laufenden KUA sind künftig teilweise zu berücksichtigen.
  - Wenn im KV nichts anderes festgelegt ist, ist die Bemessungsgrundlage (= Bruttoentgelt vor KUA) für das Mindestbruttoentgelt während KUA in jenem Ausmaß zu erhöhen, um das die Mindestlöhne des jeweiligen KV (Mindestlohntarif, Satzung, etc.) zu erhöhen sind.
  - Diese Bemessungsgrundlage ist auch zu erhöhen bei KV-Biennien, KV-Vorrückungen sowie KV-Erhöhungen aufgrund einer Umstufung.
  - Einmalzahlungen gebühren in voller Höhe, sofern nicht anders geregelt.
- AMS-Beihilfe deckt Erhöhungen aufgrund von kollektivvertraglichen Erhöhungen und Vorrückungen während der laufenden KUA bis zu max. 5% ab

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Entgeltodynamik gilt für Lohnzahlungszeiträume ab 1.10.2020.
  - Zu berücksichtigen sind Erhöhungen im Zeitraum vom 1.3.2020 bis 31.3.2021, soweit sie in der Bemessungsgrundlage nicht schon berücksichtigt worden sind.
- Beispiel: Lohn vor KUA 2.000 €; KV-Abschluss: keine Erhöhung der Ist-Löhne; Mindestlohn vor KUA laut KV 1.980 €, nach KV-Abschluss 2.050 €
  - Die Bemessungsgrundlage ist um 50 € zu erhöhen.
  - Verdiente der AN vor KUA 2.100 €, keine Erhöhung.

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Dynamische statt statische Betrachtung auch bei Urlaubsentgelt und Kündigungsentschädigung
  - Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und gegebenenfalls der Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen
  - Entgeltodynamik ist sinngemäß anzuwenden.
  - Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Wechselnde Normalarbeitszeit während KUA
  - Bei Änderungen des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit aufgrund von Bildungs-, Pflege-, Alters-, Wiedereingliederungsteilzeit oder vereinbarter Elternteilzeit (§ 15i MSchG, § 8a VKG) während der KUA ist die Bemessungsgrundlage neu zu berechnen.
  - Bei Änderungen des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit während KUA oder innerhalb von 30 Tagen vor Beginn der KUA ist die Bemessungsgrundlage neu zu berechnen, wenn
    - die Änderung(en) spätestens 31 Tage vor Beginn der KUA vereinbart wurde(n) oder
    - auf die Änderung(en) ein Rechtsanspruch besteht, der auf Gesetz oder auf kollektiver Rechtsgestaltung (KV, Satzung etc.) beruht.

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Aus-, Fort- und Weiterbildung während KUA
- AN sind verpflichtet, eine vom AG angebotene Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren.
- Angeordnete Aus- und Weiterbildungszeiten gelten
  - arbeitsrechtlich grundsätzlich als Arbeitszeit,
  - beihilfenrechtlich als Ausfallstunden mit entsprechender Beihilfe seitens AMS. Sie zählen aber nicht für die Erreichung der Mindestarbeitszeit von 30%.

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Die Verpflichtung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.
  - In einzelnen Wochen darf die Weiterbildungszeit 100% der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit nicht überschreiten.
  - Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden.
  - Ist dies nicht möglich, ist der AG berechtigt, entsprechend § 19c AZG die Lage der Aus- und Weiterbildung zu bestimmen.

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen – Bundesrichtlinie Schulungskosten für Beschäftigte in Covid19-KUA
  - Gilt rückwirkend ab 1.10.2020
- Förderbar alle AN mit bereits genehmigtem KUA-Projekt
  - **Lehrlinge in KUA von dieser Förderung ausgenommen**
- Förderbar nur Schulungsleistungen, die vom AG beauftragt und in Rechnung gestellt (keine Studien an Unis oder FH)
- Förderbare Kosten primär Kursgebühren von externen Schulungseinrichtungen sowie Honorare von externen Trainern
  - Nicht förderbar Beratungskosten, Reisekosten, Taggelder
- Förderhöhe : **60% der anerkannten Schulungskosten**
- Förderbare Schulungen arbeitsmarktbezogen, dauern mind. 16 Maßnahmenstunden, überbetrieblich verwertbar und liegen innerhalb des COVID-19- KUA-Zeitraums Phase 3
- Kostenbeteiligung der AN unzulässig

# Kurzarbeit – Phase 3

---

- Lehrlinge in KUA nur möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist.
  - mindestens 50% der Arbeitszeit, die im KUA-Zeitraum ausgefallen ist, sind für Ausbildung und berufsrelevante Maßnahmen zu nützen.
  - Beträgt die Arbeitszeit im KA-Zeitraum weniger als 80%, ist am Ende der KUA im Durchführungsbericht darzulegen, welche Maßnahmen je Lehrling in welchem Ausmaß stattgefunden haben.
- Achtung: Bei Nichteinhaltung der Ausbildungsverpflichtung droht die Rückforderung der KUA-Beihilfe.



# Kurzarbeit während Lockdown

---

Direkt vom Lockdown betroffene Branchen werden in eigener **Beilage zur Kurzarbeitsrichtlinie** aufgelistet, für sie gilt:

- **Unterschreitung der durchschnittlichen 30%igen Mindestarbeitszeit** wieder im **verkürzten Verfahren** erledigt
- Für die **Zeit des Lockdowns** ist **Arbeitsleistung von 0 % möglich**. Aus diesem Grund erfolgte Unterschreitung der bewilligten Mindestarbeitszeit von 10 % führt zu keiner Beihilfenrückforderung, wenn in übrigen Abrechnungsmonaten jeweils nicht mehr als 90 % Ausfallszeit verrechnet wird.
- Da für Überschreitung der 90 % derzeit keine Begehrensstellung vorgesehen ist, ist im Begehren zunächst 90 % Ausfallzeit zu beantragen
- In der Folge kann mehr Ausfallszeit abgerechnet werden.
- Wirtschaftliche Begründung der Kurzarbeit: Die Bestätigung des Steuerberaters/Bilanzbuchhalters/Wirtschaftsprüfers entfällt

# Kurzarbeit während Lockdown

---

Für **alle Unternehmen** gilt:

- Rückwirkende Erstantragstellung per 01.11.2020 bis Ende des Lockdowns (voraussichtlich 6.12.2020) möglich
- Die in wirtschaftlichen Begründung (Beilage 1 der Sozialpartnervereinbarung) erforderliche Bestätigung des Steuerberaters/Bilanzbuchhalters/Wirtschaftsprüfers entfällt, wenn Kurzarbeit nur für die Zeit des Lockdowns beantragt wird
- In der Zeit der Lockdowns **entfällt** Verpflichtung der Betriebe, bei Lehrlingen, die in Kurzarbeit sind, 50 % der ausgefallenen Zeit für Ausbildungsmaßnahmen zu verwenden

# Kurzarbeit während Lockdown

---

## **Corona Zulage im Hotel- und Gastgewerbe**

- Alle **Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge**, für die KV Hotel- und Gastgewerbe gilt, und die von 1.11. – 30.11.2020 in **Kurzarbeit** beschäftigt sind, erhalten aufgrund Zusatz-KV **Corona-Zulage von 100 €**
- Zulage wird brutto für netto an Mitarbeiter (auch an Teilzeitbeschäftigte) in Kurzarbeit mit Lohn-/Gehaltsabrechnung für November ausbezahlt
- Ohne Kurzarbeit kein Rechtsanspruch auf Corona-Zulage (nur Empfehlung im KV)
- Vergütung erfolgt über AMS-Kurzarbeitsabrechnung für November 2020
  - bis zum 28.12.2020 beim AMS abzugeben
- Umfasst Kurzarbeit keinen vollen Monat, so steht Zulage nur aliquot zu
- Bereitschaft im Zusatz-KV verankert, auch für Dezember entsprechenden Zusatz-KV abzuschließen

# Sonderbetreuungszeit (Phase 1 und 2)

---

- (Erstes) Recht auf Gewährung der Sonderbetreuungszeit galt bis 31. Mai 2020 (**Phase 1**).
  - Die Bestimmungen bzgl. des Vergütungsanspruch des Arbeitgebers und dessen Abwicklung bleiben bis 30. Juni 2021 in Kraft (siehe § 19 Abs. 1 Z 45 AVRAG).
- Verlängerung um bis zu weitere drei Wochen für die notwendige Betreuung eines Kindes bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für das eine Betreuungspflicht besteht und von Personen gemäß § 18b Abs 1 Z 1 bis 3 AVRAG (**Phase 2**).
  - Recht auf Gewährung der Sonderbetreuungszeit galt bis 30. 9. 2020.
  - Der Vergütungsanspruch des Arbeitgebers ist bis 31.10. 2020 geltend zu machen.
- AG haben in **Phase 1 & 2** Anspruch auf eine Vergütung in der **Höhe eines Drittels** des in dieser Zeit gezahlten Entgelts (auf Basis des regelmäßigen Entgelts)

# Sonderbetreuungszeit (Phase 3)

---

- Verlängerung bis 31.10.2020 (**Phase 3**)
  - Erneute Möglichkeit von drei Wochen Sonderbetreuungszeit, auch wenn bereits vor dem 1.10.2020 Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen wurde.
- § 18b Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2020 trat mit 1. Oktober 2020 in Kraft und galt bis 31.10.2020

# Sonderbetreuungszeit (Phase 3)

---

- Arbeitgeber haben in der Phase 3 Anspruch auf eine Vergütung in der Höhe der **Hälfte des in dieser Zeit gezahlten Entgelts** (auf Basis des regelmäßigen Entgelts)
  - Vergütung durch den Bund, gedeckelt mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG.
  - Keine Vergütung der Lohnnebenkosten
  - Anteilige Vergütung der Sonderzahlungen
- Achtung: Deckelung des Vergütungsbetrages mit maximal EUR 1.879,50
- Geltendmachung bei der Buchhaltungsagentur des Bundes **spätestens binnen sechs Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit.**
  - Antrag mittels Formular über USP (=Unternehmerserviceportal)

# Sonderbetreuungszeit (Phase 4)

## Rechtsanspruch bis zu 4 Wochen – von 01.11.2020 bis 09.07.2021

---

### **Voraussetzungen:**

- Behördliche Maßnahme (ohne Ferien)
  - aus Anlass einer Epidemie  
(Schulschließung)
- Betreuungspflicht
  - für Kinder bis zum 14. Lebensjahr bei behördlicher Absonderung
  - für Menschen mit Beeinträchtigung
  - für pflegebedürftige Personen aufgrund Wegfalls der Betreuungskraft

# Sonderbetreuungszeit (Phase 4)

## Rechtsanspruch bis zu 4 Wochen – von 01.11.2020 bis 09.07.2021

---

- Arbeitgeber haben in der Phase 4 Anspruch auf eine Vergütung in der Höhe von **100% des in dieser Zeit gezahlten Entgelts** (auf Basis des regelmäßigen Entgelts)
  - Vergütung durch den Bund, gedeckelt mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG.
  - Keine Vergütung der Lohnnebenkosten
  - Anteilige Vergütung der Sonderzahlungen
- Achtung: Deckelung des Vergütungsbetrages mit maximal EUR 5.012,--
- Geltendmachung bei der Buchhaltungsagentur des Bundes **spätestens binnen sechs Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit.**
  - Antrag mittels Formular über USP (=Unternehmerserviceportal)



# Sonderbetreuungszeit (Phase 4)

## Rechtsanspruch bis zu 4 Wochen – von 01.11.2020 bis 09.07.2021

---

- Rechtsanspruch (auch für Schlüsselkräfte) nur gegeben, wenn keine alternativen Betreuungsstrukturen vorhanden
  - Betreuungsmöglichkeit in Schulen schließt Anspruch aus
  - Anspruch aber dann gegeben, wenn Kind aufgrund einer Quarantäneanordnung Wohnung nicht verlassen darf
- Weiterhin möglich ist eine mit AG **vereinbarte Sonderbetreuungszeit**

# Übersicht Sonderbetreuung

---

- Phase 1 (15.3. – 31.5.20) 3 Wochen
  - Förderung des Entgelts zu einem Drittel
- Phase 2 (25.7 – 30.9.20) +3 Wochen
  - Förderung des Entgelts zu einem Drittel
- Phase 3 (1.10. – 31.10.20) +3 Wochen
  - Förderung des Entgelts zur Hälfte
- Phase 4 (1.11. – 9.7.21) +4 Wochen
  - Förderung des Entgelts zu 100%

# Freistellung COVID-19-Risikogruppen

---

- „Covid-19-Risikogruppe“:
  - Jene Arbeitnehmer und Lehrlinge, die aus medizinischen Gründen zur Vermeidung von Ansteckungen mit Covid-19 unter Umständen vom Dienst freigestellt werden können.
- Betroffene sind AN mit Vorerkrankungen, die bei der Arbeit einem (für sie besonders gefährlichen) Infektionsrisiko ausgesetzt wären.
- Genaues Prozedere und Rechtsfolgen sind in § 735 ASVG geregelt.
- AN hat „COVID-19-Risiko-Attest“ vorzulegen
  - Gutachten, die vor Inkrafttreten des Gesetzes (6.5.2020) ausgestellt wurden, lösen keine Rechtsfolgen aus.
  - Beispiel für ein Muster des Attestes:
    - [https://www.aekwien.at/documents/263869/506686/COVID-19\\_Muster-Attest\\_VORLAGE\\_update.pdf/00fbed6b-40db-19a2-9f12-1446062763a3](https://www.aekwien.at/documents/263869/506686/COVID-19_Muster-Attest_VORLAGE_update.pdf/00fbed6b-40db-19a2-9f12-1446062763a3)

# Freistellung COVID-19- Risikogruppen

---

- Grundsätzlicher Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, außer, wenn
  - der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in der Wohnung erbringen kann (Homeoffice) oder
  - die Bedingungen für die Erbringung seiner Arbeitsleistung in der Arbeitsstätte durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden können, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist.
  - Achtung: Auch Anfahrtsweg ist dabei zu beachten!
- Verlängert bis 31.12.2020 (BGBl. II Nr. 375/2020 vom 28.8.2020) – weitere Verlängerung bis 30.06.2021 durch Verordnung möglich

# Freistellung COVID-19- Risikogruppen

---

- Dem Dienstgeber sind neben dem Entgelt inklusive der Zulagen und anteiligen Sonderzahlungen sämtliche Lohnnebenkosten zu ersetzen.
- Der Arbeitgeber hat seinen **Anspruch spätestens sechs Wochen nach Ende der Freistellung** unter Vorlage der entsprechenden Nachweise **beim Krankenversicherungsträger geltend zu machen.**

# Quarantäne - Kostenersatz

---

- Wenn durch Bescheid eine Absonderung gemäß § 7 EpidemieG angeordnet wird („Quarantäne“):
  - AN hat Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 32 Abs. 1 iVm Abs. 3 EpidemieG
  - AG haben einen Ersatzanspruch gegenüber dem Bund für die Dauer der angeordneten Absonderung und der damit verbundenen Entgeltfortzahlung.
  - Ersatzanspruch umfasst Bruttobezug samt DG-Anteil zur SV
- Antrag ist **innen drei Monaten vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen** bei der zuständigen Behörde (Magistrat bzw. Bezirkshauptmannschaft) zu stellen
  - „Bereits vor Inkrafttreten dieser Bestimmung laufende und abgelaufene Fristen beginnen mit Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 62/2020 [Anm: 8.7.2020] neu zu laufen.“

# Quarantäne - Kostenersatz

- Laut VwGH (84/08/0043 vom 29.03.1984) handelt es sich beim **Vergütungsbetrag nach § 32 EpidemieG** nicht um Arbeitslohn im Sinne des § 41 Abs. 3 FLAG 1967
- Folglich ist für diese Vergütung auch **kein DB und** in weiterer Folge auch **kein DZ** abzuführen
- Bestimmung in § 5 Abs. 1 KommStG lautet im Wesentlichen gleich wie § 41 Abs. 3 FLAG, sodass **auch keine KommSt** anfällt
- Demnach liegen laut Finanzverwaltung bei Vergütung nach § 32 EpidemieG nichtselbständige Einkünfte gemäß §§ 25 Abs. 1 Z 1 lit. a iVm 32 Abs. 1 Z 1 lit. a EStG vor, welche von Dritter Seite – nämlich vom Bund – gebühren, für welche der AG lediglich zur Auszahlung verpflichtet ist
- Nachdem AG als Auszahlungsverpflichteter weiß, dass seinem AN von Seiten eines Dritten Zahlungen gewährt wurden, hat er diese Zahlungen in der Lohnverrechnung zu berücksichtigen
  - **Solche Zahlungen von dritter Seite erhöhen laut Finanzverwaltung jedoch nicht das Jahressechstel (vgl. LStR 2002 Rz 1194a)**

# Quarantäne - Kostenersatz

---

- COVID-19 ist anzeigepflichtige, übertragbare Krankheit nach dem Epidemiegesetz
- Epidemiegesetz ist ASVG gegenüber vorrangig
- Behördliche Absonderung wohl auch gegenüber Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung vorrangig
- *Bei Betriebsschließung infolge VO nach § 3 COVID-19-Maßnahmengesetz („Lockdown“)*  
**kein Ersatzanspruch nach Epidemiegesetz**



# Quarantäne - Kostenersatz

---

- Bei behördlicher Absonderung liegt Dienstverhinderungsgrund nach dem Epidemiegesetz vor
- Kein Krankenstand
- Lohnfortzahlung durch AG
- Vergütung an AG durch Bezirksverwaltungsbehörde (BH oder Magistrat)

# Quarantäne - Kostenersatz

---

## **Behördliche Absonderung:**

- Mit Absonderungsbescheid durch Gesundheitsbehörde (z.B. Amtsarzt)
- Durch telefonische Absonderung der Gesundheitsbehörden (schriftl. Bestätigung notwendig)
- Mit Aufforderungsschreiben von beauftragten Organisationen der Gesundheitsbehörde
- Freiwillige Quarantäne oder mündlich erteilter Auftrag ist kein Absonderungsbescheid bzw. Absonderungsschreiben

# Quarantäne - Kostenersatz

---

- Nach ÖGK wird Krankenstand bei Hinzutreten einer Absonderung aufgrund von COVID-19 beendet bzw. unterbrochen
- Für Dauer der Absonderung besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Epidemiegesetz und ist dieser bei zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu beantragen
- Für Zeitraum der Absonderung gebührt kein EFZ-Zuschuss
- Nach Beendigung der Absonderung lebt Krankenstand wieder auf

# Quarantäne - Kostenersatz

---

- **Beispiel:** Krankenstand von 4.10. bis 12.10.; Quarantäne und Ende Krankenstand 13.10. bis 22.10.; weiterhin krank somit wieder Krankenstand ab 23.10. bis 26.10.
- Für die AUVA bedeutet dies, dass in einem solchen Fall Zeiträume der Erkrankung für Überprüfung des Anspruchs auf Zuschuss nach EFZ zusammengerechnet werden (der Zeitraum der Absonderung bleibt dabei außer Betracht), und gegebenenfalls Anspruch auf Zuschuss nach EFZ trotz der Unterbrechung besteht.
  - Voraussetzung ist jedoch, dass unmittelbar nach Beendigung der Absonderung der vor dieser Maßnahme begonnene Krankenstand auch weitergeführt wird
  - Im angeführten Beispiel wäre Anspruch auf Zuschuss nach EFZ gegeben

# Quarantäne - Kostenersatz

---

- Laut ÖGK kann während eines Krankenstandes keine Freistellung nach § 735 ASVG (Covid-19-Risikoattest) beginnen
- Erkrankung im Zeitraum einer Freistellung nach § 735 ASVG (Covid-19-Risikoattest) hat keinen Einfluss auf Erstattung, AN schon aufgrund der Freistellung nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet
- Für DN mit Freistellung nach § 735 ASVG (Covid-19-Risikoattest) besteht kein Ersatzanspruch nach Epidemiegesetz

# Telefonische Krankmeldung (vorerst) bis 31.3.2021

---

- Telefonische Krankmeldung laut offizieller Auskunft der ÖGK ab 01.11.2020 wieder bis (vorerst) 31.03.2021 zulässig
- Gilt nicht nur bei COVID-19 Symptomen

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

- Darf der Arbeitgeber Reisen in ein **bestimmtes** Land verbieten?
  - Nein, der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nicht verbieten, in ein bestimmtes Land zu reisen.
  - Der Arbeitgeber kann aber einen Urlaubsantrag an sich ablehnen (rasche Ablehnung nötig!).
- Hat der Arbeitnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn er sich im Urlaub mit COVID-19 infiziert?
  - Wurde die Infektion grob fahrlässig herbeigeführt (z.B. durch die Reise in ein Risikogebiet mit Reisewarnung, Sicherheitsstufe 5 oder 6, oder durch die Teilnahme an „Corona-Parties“), besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (vgl. Drs in ASoK 2020, 282). **Die Behauptungs- und Beweislast trifft den Arbeitgeber!**
  - Wurde die Infektion nicht grob fahrlässig herbeigeführt, besteht jedenfalls Anspruch auf Entgeltfortzahlung
  - Im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne nach dem Epidemiegesetz (durch Absonderungsbescheid) hat der Arbeitgeber Anspruch auf einen Kostenersatz – **gilt nur im Inland!**

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

---

- Verliert der Arbeitnehmer seinen Entgeltfortzahlungsanspruch bei einer Reise in ein Risikogebiet mit Reisewarnung?
  - Nein, die Reise alleine bewirkt keinen Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruches.
- Was passiert, wenn der Arbeitnehmer in einem Land mit Reisewarnung erkrankt oder unter Quarantäne gestellt wird?
  - Der Arbeitnehmer hat durch sein Verhalten (=Reise in ein Land, in welches zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts eine Reisewarnung der Stufe 5 oder 6 vorliegt) die Dienstverhinderung grob fahrlässig verursacht und es besteht daher weder im Fall einer Erkrankung mit dem Coronavirus noch im Fall einer behördlich verfügten Absonderung im Ausland, die zur verspäteten Rückkehr nach Österreich führt, ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber.
  - Ein Entlassungsgrund liegt grundsätzlich nicht vor (aber Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber).



# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

---

- Der Arbeitnehmer kann aufgrund von Grenzschließungen oder sonstigen Maßnahmen nicht aus dem Urlaubland ausreisen, wie verhält es sich mit dem Entgeltfortzahlungsanspruch?
  - Hier wird es sich wohl um eine Dienstverhinderung in der Sphäre des Arbeitnehmers handeln, die zu einem max. eine Woche dauernden Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers führen wird. Sollte die Grenzschließung allerdings in einem Land mit Reisewarnung erfolgen, die schon zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts bestanden hat, würde aufgrund grob fahrlässig herbeigeführter Dienstverhinderung kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bestehen.

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

---

- Was passiert, wenn der Arbeitnehmer aus einem Land, für das Beschränkungen bei der Einreise nach Österreich bestehen, zurückkehrt und sich in Heimquarantäne begeben muss?
  - Für die Heimquarantäne gibt es weder einen Erstattungsanspruch nach dem Epidemiegesetz noch einen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, wenn diese Beschränkung auch bei der Ausreise schon bestanden hat.
- Welche Pflichten treffen den Arbeitnehmer?
  - Unterlassen von Reisen in Risikogebiete
  - Unterlassen von Risikoverhalten (z.B. Corona-Party)
  - Beachten von Hygienevorschriften
  - Pflicht zur Einholung von Informationen iZm Ein- und Ausreisebestimmungen, Reisewarnungen etc.

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

---

- Kann der Arbeitnehmer von der Urlaubsvereinbarung einseitig zurücktreten?
  - Dies wird wohl nur dann denkbar sein, wenn dem Arbeitnehmer der Urlaubsverbrauch nicht zumutbar ist. Kommt es zum Urlaubsantritt überregional zu Maßnahmen (zB Lockdown, Grenzschließungen, Betretungsverbote etc), die den Antritt der Urlaubes massiv erschweren oder unmöglich machen, ist ein Rücktritt wohl denkbar.
  - War zum Zeitpunkt der Urlaubsvereinbarung bekannt oder absehbar, dass Maßnahmen (wie etwa Grenzschließungen) zu erwarten waren, ist ein Rücktritt nicht denkbar!
  - Auch die Pflicht sich nach Rückkehr aus einem bestimmten Gebiet testen zu lassen macht den Urlaubsantritt wohl nicht unzumutbar!
  - Hier bleibt jedenfalls eine Klärung durch die Gerichte abzuwarten.

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

---

- Muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber den Urlaubsort nennen oder über Nachfrage wahrheitsgemäß bekannt geben?
  - Grundsätzlich gibt es keine diesbezügliche Verpflichtung des Arbeitnehmers, da es sich diesbezüglich um die private Lebensgestaltung des Arbeitnehmers handelt.
  - Ausnahmsweise wird aber aufgrund der aktuellen Pandemiesituation der Arbeitnehmer wohl (wegen seiner Treuepflicht) dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben müssen, im Betrieb geeignete Schutzvorkehrungen zu treffen. Somit werden zumindest Reisen in ein Land der Sicherheitsstufe 5 oder 6 mitgeteilt werden müssen.

# Homeoffice – Definition

---

- Europäische Sozialpartner haben bereits 2002 eine Rahmenvereinbarung über Telearbeit unterzeichnet.
- In dieser Rahmenvereinbarung wird Telearbeit als eine *Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrages/eines Beschäftigungsverhältnisses* definiert, bei der die **Arbeit**, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, **regelmäßig oder anlassbezogen außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet** wird.

# Homeoffice – Definition

---

- Homeoffice: „Unterform“ von Telearbeit; idR ortsgebunden an Wohnsitz des Arbeitnehmers
- Mobile Working: weiterer Begriff; Arbeitnehmer kann völlig ortsunabhängig tätig werden
  - Hier jetzt kein Thema. Auch von Telearbeitsregelungen in KV nicht erfasst.

# Homeoffice – Vereinbarungsnotwendigkeit?

---

- Vereinbarung notwendig? Unterschiedliche Meinungen in Lehre.
- In „Akutsituationen“ – wie der aktuellen Krise wohl nicht zwingend notwendig.
  - Verpflichtung zur Arbeit im Homeoffice argumentierbar aus Versetzungsklausel oder aus der Treuepflicht bzw. Fürsorgepflicht (z.B. mangels Möglichkeit, Maßnahmen zur Vermeidung von Ansteckung umzusetzen)
  - Bei Umsetzung ins „Dauerrecht“ jedenfalls Vereinbarung notwendig.
- Achtung: KV-Regelungen zur Telearbeit sehen tw. vor, dass Rahmenbedingungen „*schriftlich vereinbart*“ werden müssen.

# Homeoffice – Inhalte der Vereinbarung

---

- Vielzahl an möglichen Regelungsinhalten
- Orientierung z.B. an *Köck/Prasser*,  
Checkliste: Home-Office-Vereinbarung, ZAS 2016/43, z.B. auszugsweise
  - Ort der Arbeitsleistung
  - Arbeitszeit
  - Betriebsmittel und Aufwandersatz
  - Datenschutz/-sicherheit
  - Beendigungs- sowie Änderungsmöglichkeiten



# Homeoffice – Arbeitszeit

---

- Arbeiten im Homeoffice stellen auch reguläre Arbeitszeit dar
  - Vereinbarte Arbeitszeit im Home Office wohl in Anlehnung an bestehende Arbeitszeitvereinbarung für Arbeiten im Betrieb
  - Wenn Abweichung gewünscht explizit in (Betriebs-) Vereinbarung zu regeln
- Höchstarbeitszeitgrenzen/tägliche Ruhezeiten gelten jedenfalls auch im Homeoffice
- Erreichbarkeit für Kollegen und Kunden/Klienten muss gewährleistet sein
- Arbeitszeitaufzeichnungen sind grundsätzlich zu führen!
  - Saldenaufzeichnung gemäß § 26 Abs. 3 AZG für „Teleheimarbeiter“ ausreichend, wenn **die wöchentliche Normalarbeitszeit** „überwiegend“ in der Wohnung gearbeitet wird (hM); etwas umstritten, ob mit EU-Arbeitszeitrichtlinie vereinbar (siehe EuGH vom 14.5.2019, CCO – Deutsche Bank SAE)

# Homeoffice – Arbeitszeit

---

- Behandlung der Wegzeit zur Betriebsstätte, je nach Festlegung des vereinbarten Arbeitsorts:
  - An „Home-Office Tagen“ und angeordneter Fahrt zur Betriebsstätte = Dienstreise: Wegzeit als Arbeitszeit und Fahrkostenersatz (Kilometergeld)
  - An „Bürotagen“ ist Weg Wohnung – Arbeitsstätte Freizeit ohne Kostenersatz (volle Pendlerpauschale bei überwiegender Zurücklegung der Wegstrecke: ab 11 Fahrten im Kalendermonat)
- **Beispiel:** Wird die Arbeitsleistung vereinbarungsgemäß an der betrieblichen Arbeitsstätte erbracht, gilt die Fahrt von der Wohnung (ansonsten Home-Office Arbeitsplatz) zur betrieblichen Arbeitsstätte und zurück nicht als Arbeitszeit.

# Homeoffice – Konkretisierung des Ortes der Arbeitsleistung

---

- Klarstellend sinnvoll ist etwa die Vereinbarung, an welchem konkreten Ort gearbeitet werden darf.
- Dies wird idR bedeuten, dass Homeoffice nur vom eigenen Haupt- oder Nebenwohnsitz oder vom Wohnsitz des Partners ausgeübt werden darf, keinesfalls aber von einem Urlaubsort.
- Für den Arbeitgeber muss gewährleistet sein, dass die Arbeitsleistung bestmöglich und störungsfrei verrichtet werden kann.
- Homeoffice-Arbeitsplatz ist grundsätzlich **mangels Verfügungsgewalt** des AG über diesen keine Betriebsstätte nach § 4 Kommunalsteuergesetz (siehe Rz 39 bis 44 der Information des BMF zum Kommunalsteuergesetz 1993)

# Homeoffice – Arbeitsmittel/Kostenersatz

---

- Wohnung ist keine Arbeitsstätte iSd ASchG, aber grds. Verpflichtung des AG, Betriebsmittel für Homeoffice zur Verfügung zu stellen
- Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, Büromöbel wie Schreibtische und Sessel zur Verfügung zu stellen.
- Technische Ausstattung (PC, Laptop, Handy etc.) wird vom AG bereitzustellen sein.
- Bzgl. des potenziellen Ersatzes sonstiger Aufwendungen werden in der Regel Kosten für Internet oder Telefonie verstanden.
- Es gilt nach der herrschenden Lehre grundsätzlich als verpflichtend, die zusätzlich anfallenden Kosten zu ersetzen.
  - Analoge Anwendung des **§ 1014 ABGB** im Arbeitsrecht kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden (ansonsten Sittenwidrigkeit nach § 879 ABGB)
  - Eventuell Pauschalen (Homeoffice-Pauschalen) vereinbaren und/oder Überzahlung über KV für diese widmen bzw. eventuell Einbeziehung in All-In-Vereinbarung

# Homeoffice – Arbeitsmittel/Kostenersatz

---

- Da „Bildschirmarbeitsplatz“ iSd § 67 ASchG (inkl. Bildschirmarbeitsverordnung), hat
  - Evaluierung zu erfolgen und
  - haben die Bildschirme und Eingabegeräte dem „Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen“ zu entsprechen.
  - Z.B. Website des Arbeitsinspektorats:
    - Tastaturen, Computermäuse und Unterlagen für den Laptop (Höhe)
    - „Bildschirmgröße ab etwa 15 Zoll Bilddiagonale“
  - Arbeitsinspektion selbst geht von **keinem Zutrittsrecht** in die Wohnung aus
  - AUVA – Broschüre „Telearbeitsplätze“ (Stand: Mai 2019) in Abstimmung mit Zentralarbeitsinspektorat

# Homeoffice – Beendigung

---

- Die Modalitäten der Kündigung von Home Office sind in der Vereinbarung zu regeln (Achtung: allfällige kollektivvertragliche Fristen zu beachten!)
- Vorbehalts- bzw. Widerrufsklauseln aufgrund betrieblicher Erfordernisse denkbar
  - z.B. Einschränken oder Aussetzen von Homeoffice unter bestimmten Bedingungen
  - Sachliche Rechtfertigung bzw. billiges Ermessen bei Ausübung der Klauseln erforderlich (keine Willkür)
- Befristung – gerade bei wenig Erfahrung mit der Thematik – jedenfalls zu empfehlen (eventuell bis 31.3.2021)!

# Homeoffice – Datenschutz

---

- Empfehlung: vertragliche Klarstellung, wonach der Arbeitnehmer zur Einhaltung der generellen und betrieblichen Datenschutzstandards auch im Homeoffice verpflichtet wird
- Österreichische Datenschutzbehörde hat eine Handlungsempfehlung veröffentlicht (Umgang mit Firmendaten am privaten PC, etc.)

# Homeoffice - Unfallversicherungsschutz

---

- Corona-Anlassgesetzgebung (3. COVID-19-Gesetz, rückwirkend ab 11.3.2020 in Kraft getreten, inzwischen bis 31.03.2021 befristet)
  - § 175 ASVG wurde um die Absätze 1a und 1b ergänzt
  - *„Arbeitsunfälle [sind] auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) ereignen“*
  - Begründung des IA: Regelung notwendig, da die *„strengen Abgrenzungen der Judikatur unzumutbar“* seien
- **Tätigkeit im Homeoffice war auch schon bisher durch die UV geschützt**
- (temporäre) gesetzliche Änderung hat (vermutlich) UV-Schutz auch auf private Erledigungen im Haushalt sowie Wohnungsgefahren ausgedehnt
- **Keine juristische Notwendigkeit, Regelung über den 31.03.2021 zu verlängern!**



# Homeoffice – gesetzliche Neuerungen/Praxisüberlegungen

---

- Sozialpartner sind beauftragt, rechtliche Rahmenbedingungen zu erarbeiten (Ergebnisse im März 2021?)
- Gesetzliche Änderungen im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht zu erwarten

# Homeoffice – gesetzliche Neuerungen/Praxisüberlegungen

---

- Ist die Arbeit des Arbeitnehmers überhaupt im Homeoffice durchführbar?
- Ist die Arbeitsleistung im Homeoffice aus COVID-Sicht sinnvoll und/oder unumgänglich?
- Wer trägt welche Kosten bei der Tätigkeit in Homeoffice?
- In wessen Interesse erfolgt die Tätigkeit von zuhause aus?
- Will man eine flexible, anlassbezogene Lösung oder eine gewisse Dauerhaftigkeit?

# Homeoffice – gesetzliche Neuerungen/Praxisüberlegungen

---

- Bleibt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz zukünftig auch bei Homeoffice vollinhaltlich aufrecht?
- Wird es zu einer gesetzlichen Klarstellung hinsichtlich des Kostenersatzes kommen?
- Kommt es zu einer dauerhaften Klarstellung hinsichtlich der Arbeitsunfälle im Homeoffice?
- Kommt es zu Klarstellungen bzw. „Erleichterungen“ im Arbeitszeitrecht?
- Wird es zu einer gesetzlichen „Verkomplizierung“ kommen?

# Zahlungsvereinbarung & Stundungen ÖGK (§ 733 ASVG)

---

## ■ ASVG

- Aussetzung von Maßnahmen der ÖGK bei coronabedingten Zahlungsschwierigkeiten bis 31.08.2020
- Keine Vorschreibung von Säumniszuschlägen bei Meldeverspätungen (Ausnahme: verspätete Anmeldung) bis 31.08.2020
- Beiträge Februar bis April 2020 sind bis spätestens 15.01.2021 zu überweisen (ohne Verzugszinsen) – danach Ratenvereinbarung möglich (Antragstellung ab Jänner 2021 möglich)
- Beitragszeiträume Mai bis Dezember 2020 – Stundung für maximal 3 Monate und Ratenzahlungen bis spätestens Dezember 2021 (ohne Verzugszinsen)
- § 733 ASVG - 2. FORG – § 733 ASVG – BGBl I Nr. 99/2020, 6.8.2020, § 733 Abs 15 ASVG – SVÄG 2020 – NR-Beschluss – noch keine Veröffentlichung im BGBl.

# Stundungen Finanzamt - Zahlungserleichterungen

---

- **Regelung bisher:** Stundungen, die am 30.09.2020 bzw. 01.10.2020 ausgelaufen wären, wurden bis 15.01.2021 automatisch gestundet inkl. bis zum 25.09.2020 bzw. im Fall von VZ bis zum 27.11.2020 auf dem Abgabekonto gebucht bzw. fällig wurden
- **Regelung Neu:** Frist von 15.01.2021 wird auf 31.03.2021 automatisch verlängert (ohne zusätzlichen Antrag) UND Ausweitung des Stundungszeitraums für alle zwischen 26.09.2020 und 28.02.2021 fällig werdenden Abgaben werden automatisch (ohne Antrag) bis zum 31.03.2021 ebenfalls gestundet
- Stundungen, die im Zeitraum zwischen 01.10.2020 und 28.02.2021 beantragt werden, sind zwingend (ohne Ermessen) stattzugeben – diese Vereinfachung gilt für Stundungszeiträume bis 31.03.2021

# Stundungen Finanzamt - Zahlungserleichterungen

---

- Sämtliche Stundungen sowie verlängerte Zahlungsfristen enden mit der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Abgabenschuldners
- Stundungszinsen fallen bis 31.03.2021 nicht an – dies gilt auch für Anspruchszinsen betreffend Nachforderungen für den Veranlagungszeitraum 2019
- Formular SR 1-CoV kann im FinON unter „Sonstige Services/Sonstige Anbringen“ hochgeladen und eingebracht werden
- § 323c Abs 11a und Abs 11b BAO – Konjunkturstärkungsgesetz 2020 – BGBl. I 96/2020 + COVID-19-Steuermaßnahmengesetz

# Beitrags- und Lohnsteuerfreiheit für steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen

---

- Zulagen und Bonuszahlungen sind sv- und steuerfrei bis zu einer Höhe von € 3.000,--
- Gilt nur für Zahlungen, die aufgrund der COVID-19-Krise zusätzlich geleistet werden UND ausschließlich zu diesem Zweck geleistet werden und üblicherweise bisher nicht gewährt wurden
- Gilt für das Kalenderjahr 2020
- § 49 Abs 3 Z 30 ASVG, § 124b Z 360 lit a EStG – BGBl I 2020/23 – Inkrafttreten: 05.04.2020

# Beitrags- und Lohnsteuerfreiheit für steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen

---

- Sonderfragen:
  - COVID-Prämien nur für Dienstnehmer nach § 25 EStG und nicht für freie Dienstnehmer
  - Bezug auch während Homeoffice oder Kurzarbeit möglich
  - Es muss sich um zusätzliche Zulage handeln
  - COVID-Prämien aus KV-Regelungen sind ebenfalls steuerbefreit
  - Zahlungen können einmalig oder wiederkehrend sein
  - COVID-Prämien sind im Lohnzettel in der KZ 243 unter „sonstige steuerfreie Bezüge“ zu deklarieren
  - „Maskentragen“ führt zu einer „Erschwerniszulage“



# Lohnnebenkostenfreiheit für steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen

---

- Steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen auch DB, DZ und KommSt-frei
- Keine Rückwirkensbestimmung im Gesetz aber lt. BMF rückwirkend anzuerkennen
- § 41 Abs 4 lit g FLAG, § 16 Abs 14 KommSt – BGBl I 2020/103 – Inkrafttreten: 17.09.2020

# Zulagen und Zuschläge bei Home-Office, Quarantäne etc

---

- Auch bei Telearbeit, Quarantäne oder Kurzarbeit bleiben alle Zuschläge und Zulagen, die der Arbeitgeber weiterhin auszahlt, im bisherigen Ausmaß steuerfrei
- Voraussetzung ist, dass das auslösende Moment für die Dienstverhinderung die COVID-19-Krise ist und der Arbeitgeber eine entsprechende Entgeltfortzahlung leistet
- Quarantäne muss nicht behördlich angeordnet sein, um Steuerbefreiung weiter zu erhalten
- Die Regelung gilt für Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 1.4.2021 enden.
- § 124b Z 349 EStG – BGBl. I 96/2020 - Inkrafttreten: 5.4.2020 – Covid-19-Steuermaßnahmengesetz – noch keine Veröffentlichung im BGBl. erfolgt

# Sonderfragen Sachbezüge

---

- Keine Aliquotierung des PKW-Sachbezuges während Home-Office-Tätigkeiten
- Übernahme von COVID-Tests durch den Arbeitgeber sind steuerfrei (analog zu Impfungen eines Arbeitnehmers) – für Familienmitglieder liegt beim Arbeitnehmer ein steuerpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis vor
- Kein monatsweiser Wechsel des Sachbezugs von wesentlich beteiligten GS-GF zwischen SBW-VO und dem tatsächlichen Vorteil (Privatanteil) möglich

# Abfragen Pendlerrechner während „Shutdown“

---

- Lt. Ansicht des BMF sind Abfragen des Pendlerrechner während der Geltung des „Lockdowns“ von 10.03.2020 bis 10.05.2020 nur für diesen Zeitraum gültig
- Abfragen sind daher nur für diesen Zeitraum anerkannt, wenn auch tatsächlich zur Arbeitsstätte gefahren wurde

# „Mitarbeiterentsendung“ und Reisewarnung Stufe 6

---

- Lt einer Info des BMF kann für Dienstreisen bzw. Entsendungen in Ländern, für welche eine Reisewarnung in der Stufe 6 besteht (Tätigkeit überwiegend unter erschwerten Bedingungen), für die laufenden Bezüge die Begünstigung des § 3 Abs 1 Z 10 EStG angewendet werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen im leg cit vorliegen.

# Kein Ruhen vz AP bei Gesundheitsberufe

---

- Kein Ruhen einer vorzeitigen AP (Korridorpension, Schwerarbeiterpension)
  - Pensionierte Ärzte, Krankenpfleger und andere Pensionisten,
  - die wegen der Corona-Pandemie einen Gesundheitsberuf wieder aufnehmen
  - Anwendbar ab 11.03.2020 (bis 31.12.2021 befristet)
  - Voraussetzung ist Antragstellung bei der SVS, PVA (auch nachträglich möglich) – Antrag muss Berufsbezeichnung, Beginn der Erwerbstätigkeit und Erklärung, dass die Tätigkeit ausschließlich zur Bewältigung der Corona-Pandemie wieder aufgenommen wird
  - § 32 APG – BGBl. I 23/2020, 4.4.2020 (3. COVID-19-Gesetz) – SVÄG 2020 (Veröffentlichung im BGBl. noch ausständig)

# Reiseaufwandsentschädigungen für Sportler, Schiedsrichter und Sportbetreuer während COVID

---

- Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen können auch dann steuer- und sv-frei gewährt werden, wenn Einsatztage nicht stattfinden können
- beispielsweise Schließung von Spielstätten und daher kein gemeinsames Training oder Wettkampf möglich
- Achtung: Aufzeichnung weiterhin notwendig
- § 49 Abs 3 Z 28 ASVG, § 736 Abs 2 ASVG, § 124b Z 352 EStG – BGBl I 31/2020 + 44/2020 – Covid-19-Steuermaßnahmengesetz und SVÄG 2020 (beide noch nicht im BGBl. veröffentlicht) – Außerkräfttreten: 30.06.2021 (ASVG) / 31.03.2021 (EStG)

# Erhöhung des Jahressechstels und Aufrollverpflichtung

---

- Mit 1.1.2020 wurde das sog „Kontrollsechstel“ für die sonstigen Bezüge eingeführt
- Um eine Sechstelüberschreitung zu verhindern, wird diese Sonderregelung (15% Erhöhung) für das Jahr 2020 und 2021 für die COVID-19-Kurzarbeit sowie eine Dauerregelung für weitere Ausnahmetatbestände ab 2021 eingeführt
- Regelung für COVID-19-Kurzarbeit für 2020 und 2021
  - Für Zeiten der Kurzarbeit wird – unabhängig davon, wie lange der Arbeitnehmer in Kurzarbeit ist – bei der Berechnung des Jahressechstels ein pauschaler Zuschlag von 15% berücksichtigt.
  - Dies gilt für aufrechte als bereits ausgelaufene Dienstverhältnisse
  - § 124b Z 364 EStG – BGBl. I 96/2020 - Inkrafttreten: rückwirkend mit 1.1.2020



# Erhöhung des Jahressechstels und Aufrollverpflichtung

---

- Regelung ab 1.1.2021
  - Ausnahmen betreffend Kontrollsechstel nun Aufrollverpflichtung neben den bisherigen Fällen der Elternkarenz auch noch für Rehabilitationsgeld, Pflegekarenz, Grundwehrdienst, Teilpension etc.
  - Neuregelung kann auch zu einer Gutschrift führen und zwar im Dezember durch Aufrollung zum begünstigten Tarif
  - § 77 Abs 4a EStG, § 67 Abs 2 EStG, § 69 Abs 2 bis Abs 4 EStG, § 124b Z 368 EStG – COVID-19-Steuermaßnahmengesetz – Inkrafttreten: 1.1.2021

# Erhöhung des Jahressechstels und Aufrollverpflichtung

---

## **Beispiel:**

Gehalt Jänner bis Oktober 2.500 Euro monatlich, Urlaubsgeld im Juni in Höhe von 2.500 Euro, Gehalt ab November 2.800 Euro monatlich, Weihnachtsgeld im November in Höhe von 2.800 Euro.

Bei Auszahlung des Weihnachtsgeldes kommt es im November zu einer Sechstelüberschreitung und ein Teil des Weihnachtsgeldes, der so genannte Sechstelüberhang, ist zum laufenden Tarif zu besteuern. Im Dezember kann aufgrund der Neuregelung bei Berechnung des Kontrollsechstels ein Teil des Sechstelüberhangs durch Aufrollung begünstigt besteuert werden, da das Jahressechstel (=Kontrollsechstel) im Dezember aufgrund der Gehaltserhöhung höher ist (5.100 Euro), als das Jahressechstel bei Auszahlung des Weihnachtsgeldes im November (5.054,55 Euro).

# Pendlerpauschale trotz Home-Office möglich

---

- PP steht auch bei Telearbeit oder Dienstverhinderung wegen COVID-19, z.B. Freistellung, Quarantäne, zu im gleichen Ausmaß wie bisher zu
- Es soll verhindert werden, dass Arbeitnehmer ihre bestehenden Ansprüche auf das PP verlieren – allerdings werden dadurch keine Ansprüche neu geschaffen
- Die Regelung gilt für Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 1.4.2021 enden
- § 124b Z 349 EStG – Inkrafttreten: 5.4.2020 – 3. COVID-19-Gesetz – BGBl I 23/2020, 4.4.2020 - Konjunkturstärkungsgesetz 2020 – BGBl I 96/2020, 24.07.2020, COVID-19-Steuermaßnahmengesetz

# Internet-Anschlüsse-Home-Office und Lohnsteuer

---

- Arbeitgeber stellt I-Net-Anschluss auf seinen Namen und Kosten am Wohnsitz des Arbeitnehmers her – diese soll betrieblich vom Arbeitnehmer genutzt werden – wie ist lt. BMF vorzugehen:
- Bei **mobilen Internetanschluss**, z.B. mobiler Router, und überwiegender Home-Office-Tätigkeit ist für allfällige Privatnutzung **kein Sachbezug** anzusetzen

# Internet-Anschlüsse-Home-Office und Lohnsteuer

---

- Bei **stationärem Anschluss** (bauliche Maßnahme) oder **Übernahme von Kosten für stationäres Verteilgerät**, stellen **Kosten für die Herstellung sowie die laufenden Internetgebühren einen geldwerten Vorteil** dar – dieser ist als Sachbezug anzusetzen
- In diesem Fall liegen steuerpflichtige Einnahmen vor – im Gegenzug stellt der berufliche Anteil abzugsfähige Werbungskosten dar

# Keine steuerfreie Erschwerniszulage für Tragen von Masken

---

- Zulage für Tragen von Masken kann bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen unter die Steuerbefreiung des § 124b Z 350 EStG fallen (Corona-Zulagen bzw. Bonuszahlungen)
- Jedoch kein Anwendungsfall für § 68 EStG, da unter „allgemein übliche Arbeitsbedingungen“ zu subsumieren ist

# KV-Schutz auch bei Entsendung in Gebiete mit Reisewarnung

---

- KV-Schutz bleibt auch bei Entsendung in Gebiete mit Reisewarnung im vollen Umfang aufrecht
- Leistungsumfang knüpft an behandlungsbedürftige Krankheit
- Es liegt kein Versagens- oder Verwirkungstatbestand vor
- Eine Erkrankung schmälert weder den Sach- noch Geldleistungsanspruch der erkrankten Person

# „Online“ Amtshandlungen

---

- Amtshandlungen (Mündliche Verhandlungen, Schlussbesprechungen, Augenscheine, etc) nur dann durchzuführen, wenn Mindestabstand von einem Meter eingehalten werden kann
- Amtshandlungen können auch unter Verwendung geeigneter technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragungen erfolgen
- Bei Amtshandlung unter Verwendung von technischen Einrichtungen, so ist Niederschrift nur mehr vom Leiter der Amtshandlung zu unterfertigen
- § 323c Abs 4 BAO – Inkrafttreten: 25.07.2020 - BGBl. I 96/2020, 24.07.2020 / COVID-19-Steuermaßnahmengesetz (noch keine Veröffentlichung im BGBl.) – Gültigkeit bis 31.03.2021



# Aus PLB wird PLB 2.0 wird GPLB

---

- Neue Definition statt „... lohnabhängige Abgaben...“ nun „Lohnabgaben“
- Ab 1.7.2020 kann die ÖGK eine PLB durchführen
- Prüfungsaufträge auch wieder durch die ÖGK
- Gemäß § 14 KommStG ab 1.7.2020 auch „Kommunalsteuerprüfung“ durch Gemeinde möglich, wenn nach Anforderung der Gemeinde innerhalb von drei Monaten der Aufforderung an die Finanz bzw. ÖGK nicht nachgekommen wird
- BGBl I 54/2020, 17.06.2020
- Lt. Info der ÖGK wird die Prüfung bei der ÖGK als „GPLB“ bezeichnet
- Siehe dazu auch Video im Youtube Kanal der SV-Beratung

# Neuerungen Sozialversicherung

# Auslaufen der Übergangsbestimmungen zu den Säumniszuschlägen

---

- Keine Änderung zu den Beitragszuschlägen (§ 113 ASVG)
- Säumniszuschläge (§ 114 ASVG)
  - Bisher keine Sanktionen (außer bei verspäteter Anmeldung)
  - Im Regelfall € 54,-- pro Verstoß
  - Bei verspäteter mBGM staffelweise

# Auslaufen der Übergangsbestimmungen zu den Säumniszuschlägen

---

- Deckelung der Säumniszuschläge mit 5-fachen der täglichen HBGL – im Jahre 2020 € 895,00
- Die Säumniszuschläge werden am „Meldeverstoß-Konto“ aufgebucht (wird pro Dienstgeber geführt)

# Judikate Sozialversicherung

# Anrechnung von GSVG-Beiträge auf ASVG-Beiträge

(VwGH Ra 2018/08/0245, 29.01.2020)

---

§ 41 Abs 3 GSVG sieht folgendes vor:

*„Wenn für eine Person auf Grund einer bestimmten Tätigkeit nachträglich statt der Pflichtversicherung nach diesem Bundesgesetz die Pflichtversicherung nach dem ASVG festgestellt wird, so hat die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen*

- 1. keine Pflichtversicherung für den entsprechenden Zeitraum festzustellen, wenn in diesem Zeitraum keine selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde, andernfalls*
- 2. die Beitragsgrundlagen nach § 26 um die auf Grund dieser Tätigkeit festgestellten Beitragsgrundlagen nach dem ASVG (allgemeine Beitragsgrundlage und Sonderzahlungen) zu vermindern.*

*Soweit aus diesem Grund Beiträge zur Pflichtversicherung in der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung zu Ungebühr entrichtet wurden, sind diese an den für die Beitragseinhebung zuständigen Krankenversicherungsträger zu überweisen. Abs. 1 ist nicht anzuwenden. Der zuständige Versicherungsträger hat die überwiesenen Beiträge auf die ihm geschuldeten Beiträge anzurechnen. Übersteigen die anzurechnenden die dem zuständigen Versicherungsträger geschuldeten Beiträge, so ist der Überschuss der versicherten Person durch den zuständigen Versicherungsträger zu erstatten.“*

# Anrechnung von GSVG-Beiträge auf ASVG-Beiträge

(VwGH Ra 2018/08/0245, 29.01.2020)

---

- Aussagen VwGH:
  - ÖGK hat eine Anrechnung an die überwiesenen Beiträge von der SVS auf die Beitragsschuld bei der ÖGK vorzunehmen
  - Es ist nicht zweifelhaft, dass eine Anrechnung bei der ÖGK erst dann in Betracht kommt, wenn die Überweisung der Beiträge durch die SVS bereits erfolgt ist und der zuständige Versicherungsträger (hier: ÖGK) über die Beiträge verfügt

# Steuerberatertätigkeit im freien Dienstverhältnis

- keine Pflichtversicherung nach dem ASVG  
(BVwG 22.08.2019, W209 2190106-1)

---

- Sachverhalt:
  - Steuerberatertätigkeit „sah“ sich als echter Dienstnehmer nach dem ASVG an
  - Entlohnung nach festen Stundensätzen
  - Nutzung der Infrastruktur (Infrastrukturbeitrag)
  - Arbeitsaufträge konnte abgelehnt werden
  - Regelmäßig in der Kanzlei anwesend
  - Lt. Ansicht WGKK lag ein freies Dienstverhältnis vor – aufgrund der Kammermitgliedschaft aber keine Pflichtversicherung nach § 4 Abs 4 ASVG



# Steuerberatertätigkeit im freien Dienstverhältnis

- keine Pflichtversicherung nach dem ASVG  
(BVwG 22.08.2019, W209 2190106-1)

---

- Aussagen BVwG:

- Kein Werkvertrag da keine individualisierte und konkretisierte Leistung – Steuererklärungen und Jahresabschlüsse sind kein Endprodukt
- Leistungen wurden persönlich erbracht (es erfolgte keine Vertretung)
- Kein sanktionsloses Ablehnungsrecht
- Keine persönliche Kontrollbefugnis (wohl aber sachlich) des Auftraggebers
- Keine Bindung an feste Arbeitszeiten
- Keine eigenen Betriebsmittel
- Keine Pflichtversicherung nach § 4 Abs 4 ASVG trotz Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses

# Verjährungsfrist ASVG bei unrichtiger Meldung

(VwGH Ra 2019/08/0107, 15.07.2019)

---

- Sachverhalt:
  - Dienstgeber hat mehrere Personen als freie aber nicht als echte Dienstnehmer angemeldet
  - Die VGKK verrechnet die Beiträge nach
  - Der BF (Dienstgeber) erhob Beschwerde, da die Verjährungsfrist nicht fünf sondern nur drei Jahre betrage

# Verjährungsfrist ASVG bei unrichtiger Meldung

(VwGH Ra 2019/08/0107, 15.07.2019)

---

- Aussagen BVwG/VwGH:
  - § 68 Abs 1 sieht eine Verjährung von drei Jahren vor – fünf Jahre nur dann, wenn der Dienstgeber *„keine oder unrichtige Angaben bzw. Änderungsmeldungen über die bei ihm beschäftigten Personen bzw. über deren jeweiliges Entgelt (auch Sonderzahlungen im Sinne des § 49 Abs. 2) gemacht hat, die er bei gehöriger Sorgfalt als notwendig oder unrichtig hätte erkennen müssen.“*
  - *... und weiters „wird die Verjährung des Feststellungsrechtes durch jede zum Zwecke der Feststellung getroffene Maßnahme in dem Zeitpunkt unterbrochen, in dem der Zahlungspflichtige hievon in Kenntnis gesetzt wird.“*

# Verjährungsfrist ASVG bei unrichtiger Meldung

(VwGH Ra 2019/08/0107, 15.07.2019)

---

- Aussagen BVwG/VwGH:
  - Beispielsweise auch eine beim Beitragsschuldner vorgenommene Beitragsprüfung
  - Eine einmal eingetretene Unterbrechung der Verjährung wird nicht beendet, solange ein Streit über die Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen besteht
  - Dauer der Verjährungsfrist hängt vom Verschulden des Meldepflichtigen an der Meldepflichtverletzung ab
  - Eine Meldepflichtiger, der nicht über das notwendige Fachwissen verfügt, wird schon nicht deshalb von der Regelung des § 68 Abs 1 dritter Satz ASVG exkulpiert – er hat jedenfalls eine Erkundigungspflicht

# Verjährungsfrist ASVG bei unrichtiger Meldung

(VwGH Ra 2019/08/0107, 15.07.2019)

---

- Aussagen BVwG/VwGH:
  - Insbesondere geht diese Erkundigungspflicht dahin, sich über die Vertretbarkeit seiner Rechtauffassung bei der Behörde und/oder einer zur berufungsmäßigen Parteienvertretung befugten Person oder Stelle Gewissheit zu verschaffen und sich bei dabei zu Tage tretenden widersprüchlichen Rechtauffassungen mit Gewissenhaftigkeit mit dem Für und Wider eingehend auseinanderzusetzen
  - Die bloße „Nichtbeanstandung“ einer Anmeldung durch die zuständigen Behörden stellt keine den Meldepflichtigen exkulperende Verwaltungsübung dar
  - Lt. BVwG/VwGH gelang es der Bf nicht, dem Gericht darzutun, dass sie an der Meldepflichtverletzung keine Schuld hatte

# Geringfügige Beschäftigung und Hochrechnung des Entgelts

(VwGH Ra 2019/08/0156, 20.02.2020)

---

- Sachverhalt:
  - Die Revisionswerberin bezog Arbeitslosengeld vom 1. bis 2. Dezember und von 5. bis 14. Dezember 2018
  - Das AMS hat das Arbeitslosengeld für diesen Zeitraum widerrufen und forderte den Betrag wegen Vorliegen eines vollversicherten Dienstverhältnisses nach dem ASVG zurück

# Geringfügige Beschäftigung und Hochrechnung des Entgelts

(VwGH Ra 2019/08/0156, 20.02.2020)

---

## ■ Aussagen VwGH:

- Die Revisionswerberin bezog im Dezember 2018 ein Nettogehalt von € 355,80 (Brutto € 402,54)
- Damit war die GF-Grenze nicht überschritten (€ 438,05 monatlich)
- § 5 Abs 3 Z 1 ASVG sieht vor, dass keine geringfügige Beschäftigung vorliegt, wenn die GF-Grenze „nur“ deshalb nicht überschritten wird, weil die für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung im Laufe des betreffenden Kalendermonats begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde

# Geringfügige Beschäftigung und Hochrechnung des Entgelts

(VwGH Ra 2019/08/0156, 20.02.2020)

---

- Aussagen VwGH:
  - Es war zwar ein länger als einen Monat dauerndes Beschäftigungsverhältnis vereinbart, welches aber im Laufe des Kalendermonats (hier: Dezember) wieder beendet wurde
  - Aus den Feststellungen des BVwG geht aber nicht hervor, dass die Geringfügigkeitsgrenze nur wegen dieser vorzeitigen Beendigung nicht überschritten wurde
  - BF brachte vor, dass nur ein gf-Dienstverhältnis vereinbart wurde



# Geringfügige Beschäftigung und Hochrechnung des Entgelts

(VwGH Ra 2019/08/0156, 20.02.2020)

---

- Aussagen VwGH:
  - Es ist aber unzulässig, das an den Beschäftigungstagen erzielte Entgelt auf den gesamten Monat hochzurechnen, ohne darauf Bedacht zu nehmen, in welchem Ausmaß die Dienstnehmerin noch zu Arbeitsleistungen verpflichtet gewesen wäre. Das gilt umso mehr dann, wenn das an den Beschäftigungstagen erzielte Entgelt auch Zuschläge für Mehrleistungen enthält.
  - Der Widerruf erfolgt daher rechtswidrig

# Keine Bindung des KV-Trägers an Feststellungen der Finanzbehörde

(VwGH Ro 2017/08/0004, 09.06.2020)

---

## ■ Sachverhalt:

- Schmutzzulagen werden beitrags- und lohnsteuerfrei abgerechnet
- Lt. GPLA lag keine außerordentliche Verschmutzung vor
- Weiters wurden keine Aufzeichnungen betreffend Art und Ausmaß der Tätigkeit geführt
- FA hat 70% der Schmutzzulagen als steuerfrei angesehen

# Keine Bindung des KV-Trägers an Feststellungen der Finanzbehörde

(VwGH Ro 2017/08/0004, 09.06.2020)

---

- Aussagen BVwG/VwGH:
  - Keine Bindung des SV-Träger an Entscheidungen des Finanzamtes bzw. BFG/UFS betreffend Bescheide, die zu § 68 EStG ergangen sind
  - Finanzbehördliche Bescheid kann als Beweismittel vorgebracht werden

# „Maturanten“ als Dienstgeber von Barpersonal

(VwGH Ra 2016/08/0109, 05.12.2019)

---

- Sachverhalt:
  - Barpersonal war im Rahmen eines Maturaballs tätig
  - Dieses wurde durch eine Eventagentur vermittelt
  - Bezahlung erfolgt durch die Maturanten
  - Kontrolle durch FinPol und Vorschreibung von Strafe wegen Nichtanmeldung zur Sozialversicherung vor Arbeitsantritt

# „Maturanten“ als Dienstgeber von Barpersonal

(VwGH Ra 2016/08/0109, 05.12.2019)

---

## ■ Aussagen VwGH:

- Barkeeper waren als echte Dienstnehmer tätig
  - Vorgabe von Arbeitszeit und Arbeitsort
  - Kontroll- und Weisungsunterworfenheit
  - Kein generelles Vertretungsrecht
- DG ist derjenige auf dessen Rechnung der Betrieb geführt wird (§ 35 Abs 1 ASVG)
- Lt. VwGH ist der Maturaball (die Maturanten) als Betrieb anzusehen
- Eventagentur hatte nur Dienstbeschaffungsvertrag und daher liegt kein Dienstverhältnis zwischen Barkeeper und Maturanten vor

# Schadenersatz für DN-Anteile von verschwiegenen Privatfahrten

(OGH 8 ObA 66/19t, 24.04.2020)

---

- Sachverhalt:
  - Dienstnehmer konnte Firmenfahrzeug auch für Privatfahrten nutzen
  - Dienstnehmer sollte keine Privatfahrten in Fahrtenbuch eintragen sondern erfundene Dienstfahrten
  - GPLA schrieb SV, LSt und LNK dem Dienstgeber vor
  - Dienstgeber wollte Ersatz der nachverrechneten Beträge vom Dienstgeber

# Schadenersatz für DN-Anteile von verschwiegenen Privatfahrten

(OGH 8 ObA 66/19t, 24.04.2020)

---

- Aussagen OGH:
  - § 60 Abs 1 ASVG ist eine abschließende Regelung („Regress von DN-Anteil“ bei Verschulden des Dienstnehmers)
  - Vereinbarung zur Privatnutzung ist nichtig, da Zweck die Vermeidung von Steuern und Abgaben durch Täuschung über Tatsachen
  - Dienstnehmer hat Dienstgeber Schaden verursacht – nämlich durch rechtswidrige Verschweigung der Privatnutzung des Dienstwagens

# Schadenersatz für DN-Anteile von verschwiegenen Privatfahren

(OGH 8 ObA 66/19t, 24.04.2020)

---

- Aussagen OGH:
  - Schaden = Abzugsrecht für DN-Anteile der SV ist verloren gegangen
  - Keine Schaden ist im Bereich LSt, DB, DZ, KommSt und DG-Anteile SV entstanden, da diese „sowieso“ abgeführt hätten müssen
  - Anspruch über den § 60 ASVG wird lt. Judikatur abgelehnt
  - Lt. OGH trotzdem Ersatz der DN-Anteile, da Dienstnehmer treuwidrig eine Aufklärung des Dienstgebers unterlassen hat



# Einbeziehen von Überstunden in die Urlaubersatzleistung

(VwGH 29.01.2020, Ro 2019/08/0020)

---

- Für Höhe der Urlaubersatzleistung ist die bei Beendigung des DV geltende Bemessungsgrundlage heranzuziehen
- Berechnung erfolgt nach Ausfallsprinzip
- Bei aufrehtem DV wären Überstunden nicht in Berechnung des Urlaubsentgelts einzubeziehen
- Bei Unmöglichkeit des Urlaubsverbrauchs kommt es auf das zu **diesem Zeitpunkt** gebührende Entgelt an
  - Keine Entgeltbemessung für fiktiven Urlaubsverbrauch nach Ende des DV
- Überstunden somit in Urlaubersatzleistung auch bei Saisonende einzubeziehen

# Keine Aufrollung bei gültiger Durchrechnungsvereinbarung

(BVwG 19.08.2019, W228 2182472-1)

---

- Bei gültiger Durchrechnungsvereinbarung keine Aufrollung des Zeitguthabens am Ende der Periode
- Fehlende Abbaumöglichkeiten von Mehrstunden keine Umgehung iSd § 539 ASVG
- Gesetzliche Einführung von Durchrechnungszeiträumen bewirkt keine Verkürzung der SV-Beiträge

# Anspruch auf Familienzeitbonus bei zeitlich begrenztem Krankenhausaufenthalt der Mutter (OGH 21.01.2020, 10 ObS 147/19v)

---

- Der Anspruch eines Vaters auf Familienzeitbonus für sein Kind (u.a.) an Voraussetzung geknüpft, dass Vater, Kind und anderer Elternteil im gemeinsamen Haushalt leben
- Im Fall eines unvorhersehbaren, medizinisch erforderlichen stationären Krankenhausaufenthalts des „anderen Elternteils“ **während** Familienzeit des Vaters liegt gemeinsamer Haushalt iSd § 2 Abs 1 Z 3, Abs 3 FamZeitbG vor
- Vater steht daher begehrteter Familienzeitbonus zu

# Kein Anspruch auf Familienzeitbonus bei Krankenhausaufenthalt aufgrund Erkrankung der Mutter ab der Geburt (OGH 16.04.2020, 10 Obs 29/20t)

---

- Bei medizinisch indiziertem Krankenhausaufenthalt der Mutter ab Geburt des Kindes steht kein Familienzeitbonus ab Geburt des Kindes mangels Begründung eines gemeinsamen Haushalts zu
- Krankenhausaufenthalt des Kindes ohne medizinische Indikation des Kindes erfüllt Ausnahmetatbestand des Anspruchs auf Familienzeitbonus ab Geburt nicht
- Vater steht daher begehrter Familienzeitbonus nicht zu

# Neuerungen Lohnsteuer und Lohnnebenkosten

# Erhöhung steuer- und sv-freie Essengutscheine

---

- Gutscheine für Mahlzeiten bis zu einem Wert von € 8,00 (€ 4,40 bis 30.06.2020) pro Arbeitstag steuer- und sv-frei (Einlösung am Arbeitsplatz oder Gaststätte)
- Gutscheine für die Benutzung auch zur Bezahlung von Lebensmitteln Erhöhung von € 2,00 (€ 1,10 bis 30.06.2020)
- Wie schon bisher – pro Arbeitstag darf nur ein Gutschein ausgegeben werden
- § 3 Abs 1 Z 17 EStG, § 49 Abs 3 Z 12 ASVG – BGBl I 48/2020 – Inkrafttreten: 01.07.2020

# FABO+ - Rückziehung Antrag und nachträglicher Verzicht

---

- Rückziehung Antrag auf FABO+ maximal fünf Jahre nach Eintritt der Rechtskraft des Bescheides möglich
- Abänderung ist nicht möglich
- Mit Rückziehung des Antrages kann der andere Anspruchsberechtigte den ganzen FABO+ beantragen
- § 33 Abs 3a Z 3 lit d EStG – Inkrafttreten: rückwirkend ab dem Kalenderjahr 2019 – BGBl. I 96/2020

# Erhöhung Verkehrsabsetzbetrag – SV-Rückerstattung

---

- Erhöhung Verkehrsabsetzbetrag von maximal € 300,-- auf € 400,--
- Erhöhung der SV-Rückerstattung von maximal € 300,-- auf € 400,--
- § 33 Abs 5 Z 3 erster Satz EStG, § 33 Abs 8 Z 2 letzter Satz EStG, § 124b Z 362 EStG – Inkrafttreten: ab der Veranlagung 2020 - BGBl I 96/2020



# Senkung Eingangssteuersatz EStG und Aufrollverpflichtung / Spitzensteuersatz

---

- Mit Veranlagung 2020 erfolgt Senkung des ESt-Eingangssatz von 25% auf 20%
- Bis Ende September 2020 gab es eine Aufrollverpflichtung für aktiv beschäftigte Arbeitnehmer
- Der Spitzensteuersatz von 55% wird bis zum Jahr 2025 verlängert
- § 33 Abs 1 EStG, § 124b Z 360 EStG – Inkrafttreten: ab der Veranlagung 2020 - BGBl I 96/2020

# Kein verpflichtender Lohnsteuerabzug ohne ö-Betriebsstätte

---

- Rückwirkender Wegfall (mit 1.1.2020) des verpflichtenden Lohnsteuerabzuges für Arbeitgeber ohne österreichische Betriebsstätte
- Freiwillige Abfuhr jedoch möglich – in diesem Fall gibt es folgende Pflichten:
  - Führung eines Lohnkontos (§ 76 EStG),
  - Eventuelle Aufrollverpflichtung (§ 77 EStG),
  - Einbehaltung der Lohnsteuer (§ 78 EStG),
  - Abfuhr der Lohnsteuer (§ 79 EStG),
  - Übermittlung des Lohnzettels (§ 84 EStG) und
  - Gewährung von Einsicht in Lohnaufzeichnungen (§ 87 EStG)
- Jedoch keine Haftung des Arbeitgebers

# Kein verpflichtender Lohnsteuerabzug ohne ö-Betriebsstätte

---

- Arbeitnehmer kann unter bestimmten Voraussetzungen unmittelbar in Anspruch genommen werden, wenn ausländische Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht in richtiger Höhe einbehalten und abgeführt hat. Dies führt auch zu einem Pflichtveranlagungstatbestand
- Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Arbeitgeber eine „Lohnsteuerbescheinigung“ zu übermitteln – dazu wird das L17-Formular herangezogen (ab 2021)
- § 41 Abs 1 Z 11 EStG, § 47 Abs 1 EStG, § 83 Abs 2 Z 2 EStG, § 84a EStG, § 124b Z 346 und Z 367 – Inkrafttreten: 1.1.2020 / 1.1.2021 – COVID-19-Steuermaßnahmengesetz (noch keine Veröffentlichung im BGBl.)

# Wegfall „Topfsonderausgaben“ und SA-Pauschale ab 2021

---

- Ab Veranlagung 2021 sind „Topfsonderausgaben“ nicht mehr ansetzbar
- Wegfall SA-Pauschale ab Veranlagung 2021
- § 18 Abs 2 EStG, § 124b Z 286 EStG – Außerkräfttreten: Veranlagungen ab 2021

# Weiterleitung von Anbringen innerhalb der Finanzverwaltung

---

- Schriftliche Anbringen, die innerhalb offener Frist beim FA Österreich eingebracht wurden und an die zuständige Einrichtung der Bundesfinanzverwaltung gerichtet sind (also richtig adressiert), vom FA Österreich fristwahrend entgegen zu nehmen sind
- § 54a Abs 1 BAO – Inkrafttreten: 1.1.2021 – BGBl. I 99/2020

# Geplante Ökosteuerreform

---

- Kein Ausschluss vom Pendlerpauschale (Pendlereuro), wenn ein Dienstfahrrad oder ein Elektrofahrrad vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird und auch kein Ansatz von Sachbezug
- Klarstellung betreffend Jobticket
  - Unabhängig von der Ticketart
  - Fahrten auch am Wohnort oder Arbeitsort möglich
  - Keine Einzelfahrscheine bzw. Tageskarten
  - Reichweite nicht mit Strecke Wohnung-Arbeitsstrecke begrenzt
- Bisher nur Initiativantrag

## Familienbonus Plus, Alleinverdiener-, Alleinerzieher und Unterhaltsabsetzbetrag sowie Kindermehrbetrag in Bezug auf Kinder, die im Ausland (EU+EWR+CH) leben

---

- Aktuelle Werte 2021 betreffend Familienbonus Plus, Alleinverdiener-, Alleinerzieher und Unterhaltsabsetzbetrag sowie Kindermehrbetrag in Bezug auf Kinder, die im Ausland (EU+EWR+CH) leben, finden sich im Anhang

# Judikate Lohnsteuer & Sozialversicherung



# Pendlerpauschale bei tatsächlicher Nichtnutzung des Werkverkehrs (BFG RV/2100824/2016, 01.10.2019)

---

- Sachverhalt:
  - Fahrdienstleiter ÖBB beantrage PP und PE
  - Für Frühschicht war Benützung öffentlicher Verkehrsmittel nicht möglich oder zumutbar / Bei Spätschicht möglich und zumutbar
  - Finanz wies generell aufgrund des Werkverkehrs das PP und den PE ab

# Pendlerpauschale bei tatsächlicher Nichtnutzung des Werkverkehrs (BFG RV/2100824/2016, 01.10.2019)

---

## ■ Aussagen BFG:

- Wenn Arbeitnehmer überwiegend im Werkverkehr befördert wird, steht PP nur für jene Wegstrecke zu , die nicht im Werkverkehr zurückgelegt wird
- Wesentlich ist, ob der Arbeitnehmer die Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit seinem eigenen PKW zurücklegte, dh. ob er den Werkverkehr tatsächlich nicht nutzte und ihm dadurch Aufwendungen entstanden sind
- Arbeitnehmer konnte keine Beweise für die Nichtnutzung des Werkverkehrs, z.B. Fahrtenbuch oder andere Aufzeichnungen, und Entstehung von Kosten vorlegen
- Lt. BFG daher kein Anspruch auf PP und PE

# Pendlerpauschale trotz Dienstwagens und monatl. Kostenbeitrag (BFG RV/2100829/2017, 22.08.2019)

---

- Sachverhalt:
  - Arbeitnehmer konnte Dienstwagen auch privat nutzen
  - Bezahlung des Sachbezug in voller Höhe an den Arbeitgeber
  - Ansatz von Pendlerpauschale in der Arbeitnehmerveranlagung
  - FA wies betreffend § 16 Abs 1 Z 6 lit b EStG jedoch ab

# Pendlerpauschale trotz Dienstwagens und monatl. Kostenbeitrag (BFG RV/2100829/2017, 22.08.2019)

---

## ■ Aussagen BFG:

- SB umfasst den Aufwand, den sich der Arbeitnehmer an Kosten für ein eigenes Kfz erspart
- Wenn daher dem Arbeitnehmer aufgrund des Kostenbeitrages kein entgeltlicher Vorteil iSd § 15 Abs 3 EStG zufließt und ihm Kosten für die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte erwachsen → Nichtanwendbarkeit des § 16 Abs 1 Z 6 lit b EStG und Ansatz Pendlerpauschale möglich
- Von Finanz wurde Amtsrevision beim VwGH eingebracht

# Überlassung PKW an Kommanditisten zur privaten Nutzung (BFG RV/2100161/2011, 20.11.2019)

---

- Sachverhalt:
  - Kommanditist war auch GS-GF der Komplementär-GmbH und dort Arbeitnehmer (25%-ige Beteiligung)
  - GF konnte Kfz beruflich nutzen – jedoch keine Privatnutzung da im GF-Vertrag explizit ausgeschlossen
  - Für Nutzung in der KF wurde Privatanteil von € 1.500,-- angesetzt
  - Finanz wollte LNK für PKW-Sachbezug in GmbH

# Überlassung PKW an Kommanditisten zur privaten Nutzung (BFG RV/2100161/2011, 20.11.2019)

---

- Aussagen BFG:
  - Trennung zwischen Kommanditist und GS-GF notwendig
  - Ausdrückliches Verbot der Privatnutzung
  - Privatnutzung in der KG wird mit Privatanteil angelastet
  - Da keine Privatnutzung in der GmbH daher auch kein Ansatz Sachbezug in der GmbH

# Lückenhaftes Fahrtenbuch und halber Sachbezug

(BFG RV/2100787/2018, 24.08.2020)

---

- Sachverhalt:
  - Fahrtenbuch war mangelhaft und Wegstrecken waren nicht nachvollziehbar
  - Folgende Details finden sich im Fahrtenbuch: Datum, Uhrzeit der Abfahrt und der Ankunft, Fahrtstrecke betreffend Ausgangspunkt und Zielpunkt, Kilometerstand bei Abfahrt und Ankunft, gefahrene Kilometer betrieblich und privat, getankte Liter und Kilometerstand, Zweck der Fahrt und Unterschrift
  - Lt Prüfer ist damit kein Nachweis für halben Sachbezug möglich

# Lückenhaftes Fahrtenbuch und halber Sachbezug

(BFG RV/2100787/2018, 24.08.2020)

---

- Aussagen BFG:
  - Sachbezugswert im halben Betrag nur dann anzusetzen, wenn nachgewiesen wird, dass das arbeitgebereigene Kraftfahrzeug im Jahresdurchschnitt monatlich für Privatfahrten (einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) von nicht mehr als 500 Kilometer verwendet wurde
  - Beibringung geeigneter Beweismittel samt erhöhte Mitwirkungspflicht (muss nicht Fahrtenbuch sein)



# Lückenhaftes Fahrtenbuch und halber Sachbezug

(BFG RV/2100787/2018, 24.08.2020)

---

- Aussagen BFG:
  - Die Beweismittel haben beruflichen und privaten Fahrten zu enthalten, müssen fortlaufend, zeitnah und übersichtlich geführt sein und Datum, Kilometerstrecke, Ausgangs- und Zielpunkt sowie Zweck jeder einzelnen Fahrt zweifelsfrei darlegen
  - Fahrtenbücher waren lückenhaft – Spalten wurden zwar ausgefüllt, jedoch sind die Eintragungen schwer bis nicht leserlich – manche Fahrtstrecken können nur schwer oder nicht nachvollzogen werden
  - Auch sind Kundennamen unleserlich und Kundenadressen nicht enthalten
  - Lt. Ansicht BFG kann mit solchen Fahrtenbüchern kein Beweis für den halben Sachbezug erbracht werden

# Werbungskosten bei Arbeitsunfall am Heimweg (BFG RV/3100908/2016, 20.02.2020)

---

- Sachverhalt:
  - Beschwerdeführer war Arbeitnehmer (PP) und geriet auf der Heimfahrt vom Dienstort von der Straße ab und prallte gegen einen Baum
  - Reparaturkosten wurden als Werbungskosten bei der Arbeitnehmerveranlagung angesetzt
  - Lt. FA keine Berücksichtigung möglich, da Motorschaden eine reine Verschleißerscheinung und „Art des Schadens und die Lage des Fahrzeuges im Straßengraben eine angepasste Fahrgeschwindigkeit nicht erkennen lassen“

# Werbungskosten bei Arbeitsunfall am Heimweg (BFG RV/3100908/2016, 20.02.2020)

---

- Aussagen BFG:
  - Aufwendungen für Verkehrsunfall, der sich auf beruflich veranlasster Fahrt ereignet, sind abzugsfähig
  - Jedenfalls bei einem unverschuldeten Unfall – bei selbst verschuldeten Unfall hängt es vom Grad des Verschuldens ab
  - Keine Kürzung der in Betracht kommenden Werbungskosten um einen auf einen Motorschaden entfallenden Teil da nicht zweifelsfrei auf den Eintritt des Motorschadens geschlossen werden kann

# Werbungskosten bei Arbeitsunfall am Heimweg (BFG RV/3100908/2016, 20.02.2020)

---

- Aussagen BFG:
  - Zum Zeitpunkt des Unfall waren winterliche Straßenverhältnisse sowie Schneeräumung
  - Lt. FA wurde die Fahrtgeschwindigkeit nicht angepasst (lt. den Fotos) und deshalb sei das Verhalten als grob fahrlässig einzustufen
  - Lt. BFG liegen diese Hinweise nicht vor (aus den Fotos ist nichts zu entnehmen)
  - Lt. Unfallschilderung gab es eine blockierende Lenkung
  - Lt. BFG sind Schäden als Werbungskosten absetzbar

# Reparaturkosten als Werbungskosten bei Verkehrsunfall

(BFG RV/2100314/2017, 14.01.2020)

---

## ■ Sachverhalt:

- BF setzte PKW-Reparaturkosten als Werbungskosten wegen Verkehrsunfall an
- Lt. FA nicht möglich, da die Ausgaben für Kfz-Reparatur aufgrund eines Unfalls erfolgten, bei dem der Steuerpflichtige die Verkehrsvorschriften nicht nur leicht fahrlässig missachtet hat.
- Der Unfall ereignete sich auf einer Schneefahrbahn in einer Rechtskurve bei der das Fahrzeug auf die linke Fahrbahnseite rutschte und mit dem entgegenkommenden PKW kollidiert ist
- Die Fahrgeschwindigkeit wurde auf 35 bis 40 Km/h reduziert (max. 60 km/h)
- Es erfolgte eine Verhängung einer Geldstrafe durch die BH wegen nicht richtig gewählter Fahrgeschwindigkeit

# Reparaturkosten als Werbungskosten bei Verkehrsunfall

(BFG RV/2100314/2017, 14.01.2020)

---

- Aussagen BFG:
  - Aufwendungen im Zusammenhang mit einem auf einer beruflich veranlassten Fahrt erlittenen Verkehrsunfall sind als Werbungskosten abzugsfähig, wenn es sich um einen unverschuldeten Unfall handelt. Bei Eigenverschulden hängt es vom Grad des Verschuldens des Lenkers ab
  - Grobe Fahrlässigkeit wäre beispielsweise nicht angepasste Geschwindigkeit UND herabgesetzte Fahrtüchtigkeit ODER Überholen in einer unübersichtlichen Kurve bei unklaren Straßenverhältnissen
  - Ansatz der Werbungskosten zulässig, da kein grob fahrlässiges Verhalten – Lenker stand weder unter Alkoholeinfluss noch war er sonst in seiner Fahrtüchtigkeit beeinträchtigt

# Rückerstattung LSt für nicht abgerechneten Kfz-Sachbezug

(OLG Wien Ra 108/19d, 19.12.2019)

---

- Sachverhalt:
  - Arbeitnehmer wurde Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt (auch für Privatnutzung)
  - Irrtümlicherweise wurde der Sachbezug aus der Lohnverrechnung „entfernt“
  - Im Zuge einer GPLA stellt der Prüfer den Sachbezug für die Jahre 2012 und 2014 in Rechnung
  - Arbeitgeber stellte Arbeitnehmer die nachträglich vorgeschriebenen Abgaben (LSt, DB, SZ und KommSt) in Rechnung

# Rückerstattung LSt für nicht abgerechneten Kfz-Sachbezug

(OLG Wien Ra 108/19d, 19.12.2019)

---

- Aussagen OLG:
  - Betreffend LSt tritt der Arbeitgeber in die Rechte des ursprünglichen Gläubigers (Republik Österreich) ein
  - Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer den Ersatz der bezahlten Schuld gemäß § 1358 ABGB fordern
  - Die Haftung des Arbeitgebers setzt kein Verschulden des Arbeitgebers voraus
  - Die tatsächliche Zahlung der LSt durch den Arbeitgeber lässt den Regressanspruch entstehen
  - Regress der SV-Beiträge nach § 60 Abs 1 ASVG nicht möglich



# Anrechnung von Lohnsteuer unabhängig von der Abfuhr (BFG RV/7103302/2015, 12.06.2020)

---

- Sachverhalt:
  - Arbeitnehmer hatte drei inländische gehaltsauszahlende Stellen
  - Das Finanzamt setzte die anrechenbare Lohnsteuer für die Lohnzettel für AG A und B nicht an (Rückstände bei der LSt, kein Lohnsteuerabzug feststellbar)

# Anrechnung von Lohnsteuer unabhängig von der Abfuhr (BFG RV/7103302/2015, 12.06.2020)

---

## ■ Aussagen BFG:

- Bezüge wurden als „Nettobezüge“ überwiesen
- Lohnsteuer ist anzurechnen, wenn sie vom Arbeitgeber einbehalten worden ist (unabhängig von der Abfuhr an das FA)
- Auch erfolgte keine vorsätzliches Zusammenwirken von AG und AN
- Lt. BFG ist die Lohnsteuer anzurechnen

# Neuer Lohnzettel kein Wiederaufnahmegrund

(BFG RV/2101157/2019, 05.12.2019)

---

- Sachverhalt:
  - Zahlungen an Mitarbeiter wurden nicht Ist-pflichtig gestellt (Schwarzzahlungen)
  - Diese Zahlungen wurden im Schätzwege auf die Arbeitnehmer aufgeteilt und der Lohnzettel amtswegig korrigiert
  - Das FA nahm die Verfahren betreffend ESt 2015-2016 wieder auf und veranlagte den Bf. mit den korrigierten Lohnzetteln
  - Begründet wurde dies aufgrund der berichtigten Lohnzettel (§ 303 Abs 1 BAO)

# Neuer Lohnzettel kein Wiederaufnahmegrund

(BFG RV/2101157/2019, 05.12.2019)

---

- Aussagen BFG:
  - Wiederaufnahme möglich, wenn Tatsachen oder Beweismittel neu hervorkommen und die Kenntnis dieser Umstände allein oder in Verbindung mit einem sonstigen Ergebnis das Verfahren einen im Spruch anderslautenden Bescheid herbeigeführt hätte (§ 303 Abs 1 lit b BAO)
  - „Wiederaufnahmegründe“ = solche Tatsachen oder Beweismittel, die im Zeitpunkt der Erlassung des jeweiligen Erstbescheides zwar unbekannt, aber bereits existent waren
  - Auf nachträglich entstandene Tatsachen und Beweismittel kann die Wiederaufnahme nicht gestützt werden

# Neuer Lohnzettel kein Wiederaufnahmegrund

(BFG RV/2101157/2019, 05.12.2019)

---

## ■ Aussagen BFG:

- Aus den Bescheiden ist nicht erkennbar, aufgrund welcher Tatsachen es zu einer Änderung der BMGL gekommen ist
- Das FA hat im Beschwerdefall nur auf das neue Beweismittel eines neuen Lohnzettels und ausdrücklich nicht auf die neue Tatsache des Ergebnisses der GPLA verwiesen
- Wiederaufnahmegrund ist damit die Existenz eines neuen Lohnzettels und NICHT die „Tatsache“ der Schwarzzahlungen
- Ein zum Zeitpunkt des Ergehens des jeweiligen Erstbescheides noch nicht existenter (sondern erst später ausgefertigter) Lohnzettel ist kein neu hervorgekommenes Beweismittel
- Nicht die Übermittlung neuer Lohnzettel als solche, sondern gegebenenfalls erst eine diese Lohnzettel zugrundeliegende Tatsache könnte eine Wiederaufnahme rechtfertigen

# Arbeitgeber bei Spachtelarbeiten im Subauftrag (BFG RV/7104472/2015, 1.10.2020)

---

- Sachverhalt:
  - Bf beschäftigte zwei Subunternehmer fürerspachtelungsarbeiten
  - Arbeitsleistung erfolgte persönlich
  - Abrechnung erfolgte mit einem Stundensatz
  - Subunternehmer hatten kein Haftungsrisiko und auch keine wesentlichen Betriebsmittel (außer Werkzeuge)
  - Arbeitsmaterial stellte Generalunternehmer zur Verfügung – ebenso kontrollierte er die Baustellen
  - Lt. Ansicht FA lag ein Arbeitsverhältnis zwischen dem BF und den beiden Subunternehmern vor

# Arbeitgeber bei Spachtelarbeiten im Subauftrag (BFG RV/7104472/2015, 1.10.2020)

---

- Sachverhalt:
  - Bf beschäftigte zwei Subunternehmer fürerspachtelungsarbeiten
  - Arbeitsleistung erfolgte persönlich
  - Abrechnung erfolgte mit einem Stundensatz
  - Subunternehmer hatten kein Haftungsrisiko und auch keine wesentlichen Betriebsmittel (außer Werkzeuge)
  - Arbeitsmaterial stellte Generalunternehmer zur Verfügung – ebenso kontrollierte er die Baustellen
  - Lt. Ansicht FA lag ein Arbeitsverhältnis zwischen dem BF und den beiden Subunternehmern vor

# Arbeitgeber bei Spachtelarbeiten im Subauftrag (BFG RV/7104472/2015, 1.10.2020)

---

- Aussagen BFG:
  - Feststellung der Arbeitsleistung und Arbeitsortes erfolgte durch den Generalunternehmer – ebenso wurde das Arbeitsmaterial vom Generalunternehmer beigestellt
  - m2-Preis musste vom Bf und den beiden Subunternehmern akzeptiert werden
  - Die beiden Subunternehmer waren nicht in den geschäftlichen Organismus des Bf eingegliedert
  - Lt. Ansicht des BFG sind der Bf und die beiden Subunternehmer als Arbeitnehmer des GU anzusehen (die Personen bekamen Instruktionen und Anweisungen vom GU)
  - Lt. BFG ist daher von einem Dienstverhältnis des Bf und der beiden Subunternehmer mit GU auszugehen



# Bodenleger als selbständige Tätigkeit

(BFG RV/2100673/2015, 11.02.2020)

---

## ■ Sachverhalt:

- Bodenleger verfügte über keine Gewerbeberechtigung
- Arbeitszeiten konnten frei eingeteilt werden
- Es gab keinerlei Weisungen
- Abrechnung erfolgt nach m<sup>2</sup>, Laufmeter oder Stückzahl
- Es lag ein Gewährleistungsrisiko und eine Vertretungsmöglichkeit vor
- Bodenleger verwendete sein eigenes Werkzeug und Kraftfahrzeug
- Materialien wurden vom Auftraggeber bereitgestellt
- Lt. Aussage der Finanz liegt ein steuerliches Dienstverhältnis vor

# Bodenleger als selbständige Tätigkeit

(BFG RV/2100673/2015, 11.02.2020)

---

## ■ Aussagen BFG:

- Arbeitszeiten konnten frei eingeteilt werden und er wurde auch nicht kontrolliert
- Lt. BFG ist die persönliche Weisungsgebundenheit nicht gegeben
- Verpflichtung, eine Arbeit sach- und termingerecht fertigzustellen, ist bloßer Ausdruck einer sachlichen Weisungsgebundenheit
- Lt. BFG liegt kein Dienstverhältnis im Sinne des § 47 Abs 2 EStG vor

# Begründungsmängel bei pauschaler Lohnsteuernachforderung

(BFG RV/4100382/2012, 18.02.2020)

---

- Sachverhalt:
  - Finanz schrieb Arbeitgeberin (GmbH) pauschale Lohnsteuer für steuerpflichtige Diäten und Zulagen vor
  - Lohnsteuer wurde pauschal mit einem ESt-Satz von 38% vorgeschrieben
  - Kein Hinweis (weder im Bericht noch in der Schlussbesprechung), wieso nicht der durchschnittliche Lohnsteuer-%-Satz der tatsächlich anfallenden Lohnsumme herangezogen wurde
  - Lt. BF hätte dieser 11,4% bzw. 12,2% betragen

# Begründungsmängel bei pauschaler Lohnsteuernachforderung

(BFG RV/4100382/2012, 18.02.2020)

---

- Aussagen BFG:
  - Prüforgang stellte keine konkreten Sachverhaltsumstände für die Schätzberechtigung dar
  - Es fehlt auch an der schlüssigen Feststellung über die Art und Weise der Berechnung des Pauschbetrages
  - Es wurden vom Prüforgang auch keinerlei Überlegungen und Gründe zur Ermessensausübung angeführt
  - pauschale Vorschreibung möglich ABER es hat eine Durchschnittsbelastung für den einzelnen Arbeitnehmer zu erfolgen

# Einkünfte eines nicht wesentlich beteiligten Gesellschafters

(VwGH Ra 2018/13/0061, 19.05.2020)

---

- Sachverhalt:
  - Gesellschafter waren jeweils mit 25,25%, 23,25% bzw. 5% beteiligt
  - Im Gesellschaftsvertrag war eine Sperrminorität vereinbart – „Gesellschafterbeschlüsse sind mit einer Mehrheit von 90% zu beschließen“ – somit haben alle Gesellschafter (mit Ausnahme des 5%-ig beteiligten Gesellschafters) ein Vetorecht
  - Gesellschafter (keine GF) sind als „Auftragnehmer“ für die GmbH tätig und verfügen über eine Gewerbeberechtigung

# Einkünfte eines nicht wesentlich beteiligten Gesellschafters

(VwGH Ra 2018/13/0061, 19.05.2020)

---

- Sachverhalt:
  - Für die Auftragnehmer bestand ein Vertretungsrecht, es gab keine Bindung an einen bestimmten Arbeitsort bzw. eine bestimmte Arbeitszeit sowie kein persönliches Weisungsrecht
  - Abgerechnet wurde nach Stunden
  - Lt. Prüfer liegen Einkünfte gemäß § 25 Abs 1 Z 1 lit b EStG vor und damit auch Bezüge, die in die BMGL für den Dienstgeberbeitrag einzubeziehen sind

# Einkünfte eines nicht wesentlich beteiligten Gesellschafters

(VwGH Ra 2018/13/0061, 19.05.2020)

---

- Aussagen VwGH:
  - § 25 Abs 1 Z 1 lit b EStG kommt zur Anwendung, wenn Sonderrechte eingeräumt werden und von der dispositiven Regelung des GmbHG abgewichen wird
  - Mit einer beispielsweise 20%-igen Beteiligung können Beschlüsse und damit allenfalls auch Weisungen (§ 20 Abs 1 GmbHG) an den GS-GF verhindert werden
  - Beim 5%-ig beteiligten GS kann das Vetorecht nicht zutreffen

# Einkünfte eines nicht wesentlich beteiligten Gesellschafters

(VwGH Ra 2018/13/0061, 19.05.2020)

---

- Aussagen VwGH:
  - Bei den 23,5%-ig beteiligten GS ist folgendes zu beachten:
    - GS sind keine Geschäftsführer
    - Persönliche Abhängigkeit kann erst dann verneint werden, wenn der GS kraft seiner Beteiligung die Weisungsmacht des GF gegenüber ihm bestimmen oder verhindern kann
    - Mit der Höhe seiner Beteiligung ist dies aber nicht möglich
    - Mit der Sperrminorität ist es möglich, Beschlüsse der Generalversammlung zu verhindern aber selber Beschlüsse zu fassen, dass er den Weisungen des GF nicht folgen muss, was mit dieser Beteiligungshöhe nicht möglich
    - Damit ist Tatbestandsmerkmal des § 25 Abs 1 Z 1 lit b EStG nicht erfüllt und damit auch keine DB-Pflicht für die Honorare



Sonstiger Bezug als  
sozialversicherungsrechtlicher laufender Bezug –  
Abzug der SV-Beiträge  
(VwGH 14.5.2020, Ra 2019/13/0093)  
*in Abänderung zu BFG RV/7100881/2014*

---

- Wird in einem Monat (neben laufendem Bezug, der Höchstbeitragsgrundlage überschreitet) eine **Bonifikation** ausgezahlt, die **sozialversicherungsrechtlich als laufender Bezug** und lohnsteuerrechtlich als sonstiger Bezug zu behandeln ist, so sind **SV-Beiträge anteilig** sowohl dem **laufenden** als auch dem **sonstigen Bezug** zuzuordnen (entsprechend dem Verhältnis der Höhen der beiden Bezüge) und als **Werbungskosten** abzuziehen
- Beiträge, die auf sonstige Bezüge entfallen, die wie ein laufender Bezug zu versteuern sind (Sechstelüberschreitung), anteilig beim laufenden Bezug zu berücksichtigen (**§ 67 Abs. 12 EStG**)
- Beiträge, die auf sonstige Bezüge innerhalb der Sechstelgrenze entfallen, anteilig beim sonstigen Bezug zu berücksichtigen (**§ 67 EStG**)

# Sonstiger Bezug als sozialversicherungsrechtlicher laufender Bezug – Abzug der SV-Beiträge

(VwGH 14.5.2020, Ra 2019/13/0093)

*in Abänderung zu BFG RV/7100881/2014*

---

- **Direkte Zuordnung** des einzigen (einheitlichen) SV-Beitrags zu einem der beiden (steuerlichen) Bezüge (laufend oder sonstige) **im Gesetz nicht vorgesehen**
- Auch besteht – entgegen der Ansicht des Finanzamts und auch entgegen der Ansicht des Dienstnehmers – keine Regel dahin, dass dieser einheitliche Beitrag vorrangig laufenden Bezug oder vorrangig sonstigen Bezug zuzuordnen wäre (und nur allfälliger Rest dem anderen Bezug)
- Der Beitrag ist demnach **anteilig** (entsprechend dem Verhältnis der Höhen der beiden Bezüge) zuzuordnen
- Entsprechende Änderung der Rz 1123 und 1124 LStR

# Angemessenheit einer Schmutzzulage für Rauchfangkehrer

(BFG 22.07.2020, RV 3100948/2018,  
fortgesetztes Verfahren nach VwGH Ra 2017715/0025)

- Ansatz für Angemessenheit einer KV-Schmutzzulage kann Mittelwert aus den Zuschlagswerten aller 9 Bundesländer sein
- Demnach kann eine nur für Kehrtage an Rauchfangkehrer nach KV ausbezahlte Schmutzzulage in Höhe von 15% des Grundlohnes als angemessen angesehen werden

# Arbeitsrecht

# Angleichung Kündigungsbestimmungen

---

- § 1159 ABGB (idF BGBl. I Nr. 153/2017)
- Für **Kündigungen ab 1.7.2021 (ursprünglich Kündigungen ab 1.1.2021!)** gilt, dass für alle Arbeiter jene Kündigungsbestimmungen einzuhalten sind, welche wir von den Angestellten (§ 20 AngG) kennen
- Wirkung...
  - Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseitig
  - Sowohl für ab dem 1.7.2021 neu eintretende und zu diesem Zeitpunkt bereits beschäftigte Arbeiter
- Zeitpunkt des Erhalts der Kündigungserklärung maßgeblich

# Angleichung Kündigungsbestimmungen

---

- Bestehende Arbeitsverhältnisse
  - Betriebszugehörigkeit wirkt sich auf die Frist aus
  - Mangels anderslautender Vereinbarung ist das Quartal als Kündigungstermin zu beachten
- Bei Neueintritten ist zu empfehlen, dass im Arbeitsvertrag die Kündigung zum 15. oder Monatsletzten vereinbart wird
- Kollektivvertragliche Bestimmungen sind zu beachten!

# Angleichung Kündigungsbestimmungen

---

- Abweichungen im Kollektivvertrag
- Gemäß § 1159 Abs 4 ABGB können durch Kollektivvertrag für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.
- Gastronomie und die Baubranche sind nach den Erläuterungen zum Gesetz Saisonbranchen, andere Branchen nicht völlig klar
- „*Abweichende Regelungen*“ werden wohl idR die Beibehaltung der bisher geltenden Kündigungsbestimmungen sein
  - Siehe nachfolgend Wortlaut KV Arbeiter Baugewerbe/-industrie ohne Änderungen und dem „impliziten“ Verweis auf Saisonbranche
  - KV Güterbeförderungsgewerbe Arbeiter mit einer „expliziten“ Regelung

# Angleichung Kündigungsbestimmungen

---

*Beispiel KV Baugewerbe/-industrie Arbeiter:*

- *Das Arbeitsverhältnis bis zu 5 Jahren kann jederzeit sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber – vom Letzteren unter Einhaltung der im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen fünftägigen Verständigungsfrist – nur zum letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche gelöst werden.*
  - *bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Monat bis zu einem Jahr: 1 Woche;*
  - *bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zu fünf Jahren: 2 Wochen;*
  - *bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über fünf Jahren: 3 Wochen.*



# Angleichung Kündigungsbestimmungen

---

*Beispiel KV Güterbeförderungsgewerbe Arbeiter:*

- *Mit Wirkung 1.1.2021 gilt: Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des österreichischen Güterbeförderungsgewerbes wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Güterbeförderungsgewerbe um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB handelt. Abweichend von § 1159 (2) ABGB beträgt die Kündigungsfrist daher:*
  - *bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Monat bis zu einem Jahr: 1 Woche;*
  - *bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zu fünf Jahren: 2 Wochen;*
  - *bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über fünf Jahren: 3 Wochen.*

# Arbeitsrechtliche Judikate

# Begrenzung der täglichen Normalarbeitszeit bei Gleitzeit durch Kollektivvertrag

(OGH 19.12.2019, 8 ObA 77/18h)

---

- Kann in einem dem KV Angestellte Metallgewerbe unterliegenden Betrieb eine Gleitzeitvereinbarung mit 12 Stunden täglicher Normalarbeitszeit vereinbart werden?
- Kann ein KV wie dieser rechtswirksam eine "Deckelung" der Normarbeitszeit vorschreiben?
- Seit der Novelle des AZG 2018 (BGBl I 53/2018) war die Auslegung kollektivvertraglich festgelegter Grenzen zur Normalarbeitszeit bei Vereinbarung einer Gleitzeit strittig.

# Begrenzung der täglichen Normalarbeitszeit bei Gleitzeit durch Kollektivvertrag (OGH 19.12.2019, 8 ObA 77/18h)

---

- Kollektivvertrag kann „großes Gleiten“ als solches nicht wirksam beschränken, ist also nicht zur Zulassung oder Nichtzulassung befugt.
- Regelt ein Kollektivvertrag aber die Möglichkeit, tägliche Normalarbeitszeit gemäß § 4b Abs 4 AZG bis auf 10 Stunden zu verlängern, sind die über die 10. Stunde hinausgehenden Stunden mit einem Überstundenzuschlag zu vergüten
- Entsprechende KV-Regelung deckelt somit max. tägliche Normalarbeitszeit mit 10 Stunden
- 11. oder 12. Stunde täglich ist jedenfalls zuschlagspflichtig

# Begrenzung der täglichen Normalarbeitszeit bei Gleitzeit durch Kollektivvertrag

(OGH 19.12.2019, 8 ObA 77/18h)

---

- Besteht Änderungsnotwendigkeit der bestehenden Gleitzeitvereinbarungen?
  - Mit BR die BV bzw. mit AN die Einzelvereinbarung schriftlich einvernehmlich tägliche NAZ auf 10 Std. senken, solange KV die 10 Std. enthält
  - Mangels Zustimmung eventuell gegen BR Schlichtungsstellenantrag bzw. bei Einzelvereinbarung Änderungskündigung?

# Verfallsklausel in einer Gleitzeitvereinbarung (OGH 30.10.2019, 9 ObA 75/19y)

---

- Gegenständliche Betriebsvereinbarung erfüllt grundsätzlich Voraussetzungen des § 4b Abs 1 AZG, aber Verfallsklausel ist unzulässig (vollständige Nichtigkeit der Verfallsklausel)
- Klausel ist deshalb **unzulässig**, weil darin **nicht differenziert** wird,
  - ob Zeitguthaben über Gleitzeitsaldo auf Arbeitsleistungen zurückzuführen ist, die AG vom AN "**aufgedrängt**" wurden, **oder**
  - ob Zeitguthaben **arbeitgeberseitig veranlasst** oder zumindest entgegengenommen wurde, es also in einer dem AG zurechenbaren Weise zu Leistungen über zulässigen Gleitzeitsaldo gekommen ist
- Sofern von Verfall - insbesondere bei Vollzeitkräften - auch **Überstunden** erfasst werden, verstößt Bestimmung überdies gegen § 10 AZG

# Überstunden bei Gleitzeit

---

- Arbeiten außerhalb des Gleitzeitrahmens (bei Teilzeitbeschäftigten grundsätzlichen Mehrstunden, die innerhalb der Gleitzeitperiode 1:1 ausgeglichen werden können)
- AG-Anordnungen innerhalb des Gleitzeitrahmens, soweit dadurch
  - 8h täglich oder
  - 40h wöchentlich überschritten werden
- Überschreiten der Gleitzeitgrenze von 10 bzw. 12h/Tag oder 60h/Woche
- Überschreiten des Übertragungssaldos am Ende der Gleitzeitperiode ohne entsprechende differenzierte Vereinbarung
- Ausbezahlen von Zeitguthaben vor oder am Ende der Gleitzeitperiode

# Sozialwidrigkeit bei Kündigung von über 50-jährigem Arbeitnehmer nach gesetzlicher Neuregelung seit 1.7.2017 (OGH 30. 10. 2019, 9 ObA 86/19s)

---

- Gesetzgeber hat die Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung wegen Sozialwidrigkeit für jene AN eingeschränkt, die zum Zeitpunkt der Einstellung bereits das 50. Lebensjahr vollendet hatten und in den ersten beiden Jahren gekündigt wurden
- Mit 1.7.2017 wurde für Neueinstellungen ab diesem Zeitpunkt auch Zweijahresfrist gestrichen
- Die Einschränkung des Gesetzgebers hat sich jedoch vom Wortlaut her niemals auf Ende der Anfechtungsmöglichkeit für ältere AN bezogen, sondern bloß auf die **nicht mehr durchzuführende „besondere“ Berücksichtigung des erhöhten Lebensalters** bei Wiedereingliederung in Arbeitsprozess



# Sozialwidrigkeit bei Kündigung von über 50-jährigem Arbeitnehmer nach gesetzlicher Neuregelung seit 1.7.2017 (OGH 30. 10. 2019, 9 ObA 86/19s)

---

- Die mit jeweiligem Alter zu erwartenden Schwierigkeiten bei Wiedereingliederung in Arbeitsmarkt nicht zur Gänze auszublenden
- Chancen am Arbeitsmarkt trotzdem auf Basis des reellen Alters zu beurteilen, sodass im gegenständlichen Fall (AN 59 Jahre alt, bis zu 12 Monate Arbeitslosigkeit zu erwarten) von Sozialwidrigkeit auszugehen war

	<b>Anfechtung nach § 105 (3) Z 2 ArbVG möglich?</b>	<b>Prüfung nach § 105 (3b) 1. Satz ArbVG? – „allgemeine“ Berücksichtigung der Umstände – z.B. Alter</b>	<b>Prüfung nach § 105 (3b) 2. Satz ArbVG – „besondere“ Berücksichtigung des erhöhten Lebensalters</b>
<b>Eintritt bis 30.6.2017, Eintrittsalter unter 50</b>	Ja	Ja	Ja
<b>Eintritt bis 30.6.2017, Eintrittsalter über 50</b>	Ja	Ja	Erst nach Ablauf von 2 Jahren
<b>NEU: Eintritt ab 1.7.2017, Eintrittsalter unter 50</b>	Ja	Ja	Ja
<b>NEU: Eintritt ab 1.7.2017, Eintrittsalter über 50</b>	Ja	Ja	Nein

# Befristetes Dienstverhältnis – Nichtverlängerungserklärung per E-Mail kann Schriftformgebot erfüllen (OGH 24.04.2020, 8 ObA 5/20y)

---

- Eine **an Firmen-E-Mailadresse des AN als Anhang übermittelte unterschriebene und eingescannte Nichtverlängerungserklärung erfüllt** vertraglich vereinbartes **Schriftformgebot**
- **E-Mail Verkehr in geschäftlichen Angelegenheiten** nicht nur allgemein, sondern **besonders im Arbeitsverhältnis zwischen den Streitparteien üblich**
- Anhang eines E-Mails kann problemlos (auch an allfällige Beratungsstellen) weitergeleitet werden

# Keine Urlaubersatzleistung bei unberechtigtem Austritt – Vorabentscheidungsersuchen des OGH an EuGH

(OGH 29.04.2020, 9 ObA 137/19s)

---

- Gem. § 10 Abs. 2 UrlG gebührt AN keine Urlaubersatzleistung für noch offenen Urlaubsanspruch, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig aus Dienstverhältnis austritt
- OGH tendiert zur unionsrechtlichen Unbedenklichkeit
  - AN verhindert durch unberechtigten Austritt Möglichkeit, Urlaub in natura zu verbrauchen
  - AN würde durch Vertragsbruch Anspruch auf Urlaubersatzleistung erlangen
  - AN würde sich durch unberechtigten Austritt im Ergebnis Urlaubsanspruch abkaufen lassen
- Dem EuGH gestellte **Hauptfrage** ist, **ob § 10 Abs. 2 UrlG** im Ganzen **unionsrechtlich unbedenklich** ist
- Sollte EuGH Hauptfrage verneinen, so stellt sich die Frage, ob und wie AG bei einem für ihn nicht vorhersehbaren unberechtigten Austritt AN in die Lage versetzen soll, Urlaub zu verbrauchen

# Meldung der Schwangerschaft in einem befristeten Arbeitsverhältnis (OGH 17.12.2019, 9 ObA 133/19b)

---

- Ablaufhemmung eines befristeten Dienstverhältnisses nach § 10a Abs. 1 MSchG grundsätzlich nur, wenn AN bereits vor Ablauf der Befristung Kenntnis von der Schwangerschaft hat und wenn AN dem AG noch vor Beendigung des Dienstverhältnisses durch Fristablauf ihre Schwangerschaft gemeldet hat
- Mitteilung des Dienstgebers, befristete Dienstverhältnis nicht zu verlängern, kann nicht Kündigung eines Dienstverhältnisses durch AG gleich gehalten werden
- Lediglich für den Fall, dass AN **Meldung** ihrer **schon vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses bestehenden Schwangerschaft aus nicht von ihr zu vertretenden Gründen** (etwa weil sie erst nach Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses von der Schwangerschaft erfahren hat) **erst nach vereinbartem Ende des befristeten Dienstverhältnisses AG unverzüglich bekannt gibt**, wird **analoge Anwendung des § 10 Abs. 2 Satz 4 MSchG** befürwortet

# Keine Entgeltfortzahlung über das Dienstverhältnisende hinaus bei Entlassung eines Arbeiters wegen Dienstunfähigkeit (OGH 22.01.2020, 9 ObA 131/19h)

---

- Wird Arbeiter während eines Krankenstandes gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft AG Verschulden an vorzeitigem Austritt des Arbeiters, so bleibt Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gemäß § 5 Satz 1 EFZG für gesetzlich vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich Arbeitsverhältnis früher endet
- **Somit hat wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit gemäß § 82 lit. b GewO 1859 entlassener Arbeiter keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung über Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus**
- Aufgrund des klaren Gesetzeswortlaut des § 5 EFZG kann der für Angestellte geltende § 9 Abs. 3 AngG sowie § 1156 Satz 1 ABGB nicht analog angewendet werden
- Angestellter hat bei Entlassung wegen dauernder Dienstunfähigkeit gemäß § 27 Z 2 AngG Anspruch auf Entgeltfortzahlung über Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus

# Krankentgelt: Beginn des neuen Jahresanspruchs bei Wechsel vom Lehr- ins Angestelltendienstverhältnis (OGH 27.05.2020, 8 ObA 31/20x)

---

- Wechselt ein Lehrling beim selben Arbeitgeber vom Lehr- ins Angestelltendienstverhältnis und deckt sich erster Tag des Lehrverhältnisses (hier: 1. September) nicht mit ersten Tag des Angestelltendienstverhältnisses (hier: 1. Juli), **beginnt Arbeitsjahr**, das für die Entstehung des jährlich neuen Entgeltfortzahlungsanspruchs gemäß § 8 AngG maßgeblich ist, nicht mit erstem Tag des Lehrverhältnisses, sondern **mit erstem Tag des Angestelltenverhältnisses** (hier also am 1. Juli)
- Selbst eine (**hier im Angestelltengesetz offensichtlich nicht gegebene**) Anrechnung der beim selben AG absolvierten Lehrzeit als Vordienstzeit ändert nichts daran, dass nächstes Arbeitsjahr im Sinne dieser Bestimmung jeweils mit Jahrestag des Eintritts in Angestelltendienstverhältnis beginnt

# Strittige KV-Anwendung im Mischbetrieb

(OGH 29.06.2020, 8 ObA 14/20x)

---

- Erbringt Sanierungsunternehmen sowohl Leistungen, die KV-Baugewerbe unterliegen, als auch solche, die KV-Gebäudereiniger zurechenbar sind,
  - kommt aber weder einem noch anderem Fachbereich (**Reinigung versus Bau**) ausschlaggebende wirtschaftliche Bedeutung für Unternehmen zu und
  - liegt auch keine organisatorische Trennung in Haupt- und Nebenbetriebe oder eine organisatorische Abgrenzung in Betriebsabteilungen vor,
- findet **KV** jenes fachlichen Wirtschaftsbereiches Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb **größere Anzahl von AN erfasst**
- Zahl der erfassten AN dabei etwa im Wege eines **Gutachtens der Wirtschaftskammer** feststellbar



# Auffällige Arbeitskleidung: Umkleidezeiten gelten als Arbeitszeiten (OGH 25.05.2020, 9 ObA 132/20g)

---

- Zeiten, die AN benötigt, um im Betrieb vom AG vorgeschriebene Dienstkleidung an- bzw. wieder abzulegen sowie die allenfalls in diesem Zusammenhang stehenden innerbetrieblichen Wegzeiten zwischen jeweiligem Umkleideort im Betrieb und konkretem Arbeitsplatz dann als **Arbeitszeit** iSd § 2 Abs. 1 Z 1 AZG anzusehen, **wenn Umkleiden** bei Gesamtbetrachtung aller Umstände **solches Mindestmaß an Intensität der Fremdbestimmung erreicht, dass arbeitsleistungsspezifische Tätigkeit oder Aufgabenerfüllung für AG zu bejahen** ist
- Ebenso, wenn zwar AG AN erlaubt, die von ihm vorgeschriebene Dienstkleidung zu Hause an- bzw. abzulegen, es AN aber **objektiv unzumutbar** ist, **Dienstkleidung auch am Arbeitsweg zu tragen** (hier wegen der **Auffälligkeit der Arbeitskleidung**: „Piratenkostüm“)

Sonstiges

# Aus PLB wird (G)PLB

---

- Neuregelung ab 1.1.2020 anstatt „GPLA“ nun „(G)PLB“
- „Prüfdienst für Lohnabgaben und Beiträge“ (Textierung ab 1.7.2020)
- Innerhalb der ÖGK heißt die „PLB“ ab 1.7.2020 „GPLB“
- Ab 1.7.2020 auch Kommunalsteuerprüfung durch die Gemeinde möglich (allerdings besondere Voraussetzungen)
- Anzeigen betreffend LSD-BG sind ab 1.7.2020 wieder an die ÖGK zu richten (im ersten Halbjahr war die PLB zuständig)

# Aus PLB wird (G)PLB

---

- Lt Info des Österreichischen Gemeindebundes sind weiterhin aufgrund der Regelung des § 144 BAO Nachhaken möglich
- §§ 1 – 16 PLABG, § 86 EStG, § 41a ASVG, § 14 KommStG, Inkrafttreten: 01.07.2020, BGBl I 54/2020

# Prüfung Corona-Kurzarbeitsbeihilfen

---

- Das Finanzamt kann als Gutachter (nicht als Abgabenbehörde) Prüfungen von Zuschüssen, Garantien und Kurzarbeitsbeihilfen durchführen
- Lt. LStRI-Wartungserlass kann bei Durchführung einer Lohnsteuerprüfung auch die Richtigkeit der Angaben und Unterlagen des Kurzarbeitsbeihilfenempfängers überprüfen
- § 12 bis 14 COVID-19-Förderungsprüfungsgesetz – Inkrafttreten 15.05.2020 - BGBl. I 44/2020

# Erhöhung Einkommensgrenze Familienbeihilfe

---

- Rückwirkend mit 1.1.2020 wird die Grenze für den Wegfall der Familienbeihilfe von € 10.000,-- auf € 15.000,-- angehoben
- § 5 Abs 1 FLAG, § 6 Abs 3 FLAG –  
Inkrafttreten: 1.1.2020 – BGBl. I 109/2020

# Änderung der Bemessungsgrundlage für einkommensabhängiges KBG 2021

---

- Für **Bemessung der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes 2021 ausnahmsweise das von den Einkünften im Jahr 2019 berechnete einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld**, sofern der so berechnete Tagsatz höher ist als bei Berechnung mit Einkünften aus 2020
- Für Geburten von 01.01.2021 bis 31.12.2021
- § 50 Abs. 26 KBGG, Initiativantrag vom 20.11.2020, Inkrafttreten: 01.01.2021, Gesetzwerdung bleibt abzuwarten

# Keine Anrechnung des deutschen Betreuungsgeldes auf österreichisches KBG (OGH 10 ObS 141/19m, 19.11.2019)

---

- Das österreichische KBG ist mit dem deutschen Betreuungsgeld nicht vergleichbar und daher erfolgt auch keine Anrechnung des deutschen Betreuungsgeld auf das österreichische KBG.



# Strafe sowohl wegen Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen als auch wegen Nichtübermittlung an Behörde nebeneinander zulässig (VwGH 25.02.2020, Ra 2018/11/0110)

---

- Verstößt ein ausländischer AG von nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandten AN bzw. ein inländischer Beschäftigter von Arbeitskräften, die ihm vom ausländischen Unternehmen überlassen wurden, gegen die im LSD-BG vorgesehene Pflicht zur Bereithaltung von Lohnunterlagen und Sozialversicherungsdokumenten am Arbeitsort, schließt dies die daran anschließende Verpflichtung nicht aus, Unterlagen über Aufforderung an Behörde zu übermitteln
- Demzufolge ist sowohl Bestrafung für Nichtbereithaltung von Unterlagen als auch Bestrafung für Nichtübermittlung derselben nach § 27 LSD-BG nebeneinander zulässig
- Verletzung der Bereitstellungspflicht bzw. Übermittlungspflicht hinsichtlich mehrerer AN nur mehr eine einzige Strafe pro AG

## ***Lohndumping - Verwaltungsstrafen***

### **Straftatbestände:**

### **Strafraahmen:**

#### **Untereentlohnung**

<b>≤ 3 Arbeitnehmer</b>	<b>&gt; 3 Arbeitnehmer</b>
<b>€ 1.000,-- bis € 10.000,--</b>	<b>€ 2.000,-- bis € 20.000,--</b>
<b>im Wiederholungsfall</b>	<b>im Wiederholungsfall</b>
<b>€ 2.000,-- bis € 20.000,--</b>	<b>€ 4.000,-- bis € 50.000,--</b>

#### **Verweigerung der Einsichtnahme in Lohnunterlagen**

**€ 1.000,-- bis € 10.000,--**  
**im Wiederholungsfall**  
**€ 2.000,-- bis € 20.000,--**

#### **Nichtübermittlung der Unterlagen**

**€ 500,-- bis € 1.000,--**  
**im Wiederholungsfall**  
**€ 1.000,-- bis € 10.000,--**

**Bestrafung je Arbeitnehmer**

# Verwaltungsstrafe wegen der Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen verfassungswidrig (VfGH 26.06.2020, E 4329/2019)

---

- Aus Urteil EuGH 12. 9. 2019, C-64/18 u.a., Maksimovic, folgt, dass Strafbestimmungen des LSD-BG, die die **Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen** unter Sanktion einer Verwaltungsstrafe stellen, offenkundig Unionsrecht widersprechen und aufgrund des Anwendungsvorrangs unmittelbar anwendbaren Unionsrechts **nicht mehr angewendet** werden dürfen
- Wird AG dennoch unter Anwendung der §§ 26 bis 28 LSD-BG wegen der Nichtbereithaltung bzw. Nichtübermittlung von Lohnunterlagen zu einer Geldstrafe verurteilt und zur Zahlung eines Verfahrenskostenbeitrages verpflichtet, ist diese Anwendung offenkundig dem Unionsrecht widersprechender Gesetzesbestimmungen einer Gesetzlosigkeit gleichzuhalten
- **AG dadurch im verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf Unversehrtheit des Eigentums nach Art 1 des 1. ZPEMRK verletzt**

# Internationales

# Heute

Tagesprognose mit  
Tageshöchsttemperaturen



**Donnerstag, 29.03.** Von Vorarlberg über Salzburg bis ins östliche Flachland folgen auf einen sonnigen Start in den Tag von Nordwesten rasch dichte Wolken. Die Sonne muss sich damit zunehmend mit einem Platz im Hintergrund zufrieden geben. Mit den Wolken folgen ab den Nachmittagsstunden von Nordwesten außerdem Regenschauer, die sich bis zum Abend sowie in der Nacht auf Freitag in

# Anwendbares Recht im internationalen Transportgewerbe

(EuGH Rs C-610/18, 16.07.2020)

---

- Arbeitgeber eines im internationalen Güterverkehr tätigen LKW-Fahrers ist das Unternehmen, das diesem LKW-Fahrer gegenüber tatsächlich weisungsgebunden ist, die Lohnkosten trägt und das tatsächlich befugt ist, ihn zu entlassen
- ABER nicht das Unternehmen, mit dem dieser LKW-Fahrer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat

# SV-Zuständigkeit bei Telearbeit aus Spanien (VwGH Ra 2020/08/0044)

---

- Sachverhalt:
  - Objekt- und Kundenakquisition im Immobilienbereich
  - Vergütung rein auf Provisionsbasis
  - Wohnsitz Spanien (spanische Adresse und Steuernummer)
  - Lt. Ansicht GKK/BVwG liegt ein freies Dienstverhältnis nach § 4 Abs 4 ASVG vor

# SV-Zuständigkeit bei Telearbeit aus Spanien (VwGH Ra 2020/08/0044)

---

- Aussagen VwGH:
  - Lt. VwGH liegt keine Pflichtversicherung in Ö vor
  - Aufgrund des Wohnsitzes in Spanien ist österreichisches SV-Recht nicht anzuwenden
  - Siehe Artikel 13 Abs 2 VO 1408/71



# SV-Recht bei Entsendung in der EU – Wer ist zuständig? (VwGH Ra 2016/08/0040)

---

- Sachverhalt:
  - Arbeitnehmer aus der Slowakei, die auf einer Baustelle in Ö beschäftigt wurden, waren nicht bei der ÖGK angemeldet (Erhebung durch FinPol)
  - Gemäß § 111 ASVG wurden drei Geldstrafen verhängt
  - Arbeitnehmer wurden nicht vom Revisionswerber beschäftigt sondern von einem beauftragten Subunternehmen mit Sitz in Bratislava
  - Arbeitnehmer waren bei der slowakischen Sozialversicherung ordnungsgemäß angemeldet worden (A1-Bescheinigungen lagen nicht vor)

# SV-Recht bei Entsendung in der EU – Wer ist zuständig? (VwGH Ra 2016/08/0040)

---

- Aussagen VwGH:
  - Keine bindende Feststellung, dass die Arbeitnehmer dem slowakischen SV-Recht unterliegen
  - Das Fehlen der Bescheinigungen bedeutet nicht automatisch, dass die Anwendung des slowakischen SV-Rechts ausgeschlossen ist
  - Nach Art 11 (1) VO 883/2004 grds jener Staat zuständig, in dem die Person die Beschäftigung ausübt – Ausnahmeregelung: Entsendung

# SV-Recht bei Entsendung in der EU – Wer ist zuständig? (VwGH Ra 2016/08/0040)

---

## ■ Aussagen VwGH:

- Dienstgeber muss im Niederlassungsstaat nennenswerte Tätigkeiten ausüben (keine rein internen Verwaltungstätigkeiten)
- Dienstnehmer muss Naheverhältnis zum Entsendestaat haben
- Dienstnehmer muss arbeitsrechtliche Bindung zum Dienstgeber haben
- Dienstnehmer muss mindestens ein Monat lang eine Zugehörigkeit zum Entsendestaat haben
- BVwG hat sich mit diesen Fragen nicht auseinandergesetzt – daher fortgesetztes Verfahren notwendig

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**