

# Neuerungen im Bereich der Personalverrechnung 2021

Walter FELLNER / Josef HOFBAUER

**WISSEN  
MACHT  
ERFOLG**



# Überblick über den Inhalt

- Arbeitsrecht
  - Berufsausbildungsgesetz
  - Lehrlingsbonus
  - COVID 19
  - Sonderbetreuungszeit
  - Kündigungsfristen und Kündigungstermine - Arbeiter

# Überblick über den Inhalt

- Sozialversicherungsrecht
  - Zahlungsvereinbarungen
  - Veränderliche Werte
  - Essensbons
  - Corona Prämie
  - Temporäre Aushilfen
  - Niedriges Einkommen – Kurzarbeit
  - Entgeltfortzahlung – Quarantäne
  - Geringfügige Beschäftigung
  - Neuberechnung Wochengeld
  - Gemeinsame Prüfung – Lohnabgaben und Beiträge
  - Sachbezug PKW und fiktive Fahrkosten
  - Elektroauto und Bezugsumwandlung

# Überblick über den Inhalt

- Lohnsteuer
  - COVID – 19
  - Essensgutscheine
  - Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen für Sportler
  - Kurzarbeit – Zulagen und Zuschläge
  - Kurzarbeit – Jahressechstel – Freiwillige Abfertigung
  - Familienbonus
  - Änderung Steuertarif
  - Sonderausgaben
  - Abgabenänderungsgesetz – Entwurf
  - Verordnungen – sonstige Fragen zu den Sachbezügen
  - Diverses
  - Judikatur (VwGH – BFG)

# Arbeitsrecht

# Berufsausbildungsgesetz

## Modernisierung des BAG

- Terminologisches

statt	neu
Lehrlingsentschädigung	Lehrlingseinkommen
Verwendung von Lehrlingen	Beschäftigung von Lehrlingen
weiterverwendet	weiterbeschäftigt
Weiterverwendungszeit	Weiterbeschäftigungszeit

## BAG-Novelle 2020

- Ermöglichung des Beginns oder der Fortsetzung einer Lehre mit **reduzierter Ausbildungszeit** bis auf **die Hälfte der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit** zu vereinbaren (§ 13 Abs. 7 und 8 BAG)
  - im Falle von **Kinderbetreuungspflichten** bis zum **31. Dezember des Jahres des Schuleintrittes des Kindes** (ev. auch nach einer **karenzbedingten** Unterbrechung) oder
  - (weiterhin) aus **gesundheitlichen Gründen**
    - Vereinbarung muss in **beiden Fällen über den schriftlichen Lehrvertrag** erfolgen.
    - Lehrzeit wird in beiden Fällen **um die reduzierte Ausbildungszeit verlängert, maximal um 2 Jahre.**



## BAG-Novelle 2020

- Bessere Eingliederung von benachteiligten Personen (§ 8b BAG)
  - Verlängerung um zusätzlich **ein weiteres Jahr**
- Bei Teilqualifikation - § 8b Abs. 2 BAG
  - maximale Verlängerung - **vier Jahre**
- Möglichkeit zur Reduktion der Ausbildungszeit aus Anlass der Inanspruchnahme einer **Kurzarbeit**
  - Diese Möglichkeit ist vorerst befristet bis zum 31. März 2021.

## BAG-Novelle 2020

- Neue Möglichkeit zur Reduzierung der **Lehrzeitenanrechnung** im Falle von BHS-Abschlüssen, um in **verwandten Lehrberufen** eine **mindestens zweijährige** Lehre absolvieren zu können:
  - Beispiel:  
absolvierte Handelsschule wird Bürokaufmannslehre gleichgehalten.
  - Für den Versicherungskaufmann werden in diesem Fall **zwei Jahre** angerechnet 1 Jahr Restlehrzeit ist zu wenig neue Regelung sieht vor, dass in diesem Fall nur noch **1 Jahr angerechnet** wird und **somit 2 Jahre an (Rest)-Lehrzeit** möglich sind.

# Lehrlingsförderung - Lehrlingsbonus

## Lehrlingsbonus

- Bonus für Lehrbetriebe für **neu aufgenommene** Lehrlinge € 2.000
- Zusatzbonus für **Kleinst-/Kleinbetriebe** € 1.000 oder € 500
- Voraussetzung
  - Lehrvertragsabschluss zwischen 16.03.2020 und 31.10.2020
  - Beginn Lehrzeit zwischen 16.03.2020 und 31.12.2020
  - Übernahme von der **überbetrieblichen Lehrausbildung** (AMS) bis **31.3.2021**
  - Lehrverhältnis darf **nicht** während der Probezeit aufgelöst werden.

## Lehrlingsbonus

- Bekommt der Betrieb eine weitere Förderung zur Aufnahme von Lehrlingen in dem selben Zeitraum, ist diese Förderung anzurechnen.
- Antragstellung – bei der **Lehrlingsstelle**
  - **spätestens drei Monate** ab Erfüllung der Fördervor-aussetzungen – das heißt ab dem Zeitpunkt des Ablaufs der **dreimonatigen Probezeit**
  - **Lehrberechtigte** stellt Antrag

## Lehrlingsbonus

- Abwicklung über **Lehrlingsstelle** der WK
  - Förderung € 2.000 pro Lehrling oder 2 x je € 1.000
- **Kleinst-/Kleinunternehmer** zusätzlich € 1.000 oder € 500
  - Kleinstunternehmer – bis 9,99 AN (Vollzeitäquivalenten)
  - Kleinunternehmer – zwischen 10 und 49,99 AN

## Lehrlingsbonus

- Beispiel
  - Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden, 7 Vollzeitbeschäftigte, 1 Leihpersonal, 3 Lehrlinge, 3 Teilzeitbeschäftigte zu 25, 20, und 15 Stunden, 1 Beschäftigter zum Stichtag im Wehrdienst, 1 geschäftsführender Gesellschafter in Vollzeit.
  - Ergebnis Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten:  
**10,56** = 7 VZ + 1 Lp + 0 LL + (0,65+0,52+0,39) TZ + 0 WD/TZ + 1 GF.

# COVID 19



## Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben

- § 1155 ABGB
  - Offener Urlaub oder Zeitausgleich (nicht nur für ÜSt oder TZ-Mehrarbeit, sondern wohl auch für NAZ Zeitguthaben, etwa bei Gleitzeit) muss bis 31.12.2020 **auf Verlangen des AG** verbraucht werden
    - Urlaubsansprüche aus alten Urlaubsjahren in **vollem Ausmaß**
    - Urlaubsansprüche aus dem **laufenden Urlaubsjahr** müssen nur im Ausmaß von bis zu **2 Wochen** verbraucht werden
    - **Insgesamt** müssen **nicht mehr als 8 Wochen** an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden.
    - Nicht angeordnet werden kann der Verbrauch von Zeitgut-haben, die auf einer
    - Umwandlung von Geldansprüchen in Freizeit durch Kollektiv-vertrag oder Betriebsvereinbarung beruhen (zB Freizeit-option).

# Sonderbetreuungszeit

BGBII 13/2020 vom 15.12.2020

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- Gelten die neuen Regelungen bereits?
  - Beschluss Nationalrates - 20.11. 2020
  - Beschluss Bundesrat – 03.12.2020
  - Kundmachung im BGBl bleibt abzuwarten
  - rückwirkendes In-Kraft-Treten per 1.11.2020 vorgesehen
  - Die Regelung ist von den bisherigen Sonderbetreuungszeiten **unabhängig** (keine Anrechnung von vor 01.11.2020 konsumierten Zeiten)

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- Gesetz sieht nunmehr sowohl
    - einen **Rechtsanspruch** als auch
    - die **Möglichkeit einer Vereinbarung**
- vor.

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- **Rechtsanspruch** - Erfasste Sachverhalte

- eine notwendige Betreuung für Kinder **bis zum vollendeten 14. Lebensjahr** besteht,
- ein Kind bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für das eine Betreuungspflicht besteht, **nach § 7 EpidemieG abgesondert** wird (= Quarantäne des Kindes, neuer Sachverhalt, Z 1),
- eine Betreuungspflicht für Menschen mit Behinderungen besteht, deren Betreuungseinrichtung oder Lehranstalt geschlossen wurde (Z 2),
- eine notwendige Pflege oder Betreuung infolge des Ausfalls einer Betreuungskraft nach dem Hausbetreuungsgesetz für pflegebedürftige Personen besteht (Z 3),
- eine Betreuung für Menschen mit Behinderungen notwendig ist, da die persönliche Assistenz infolge von COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist (Z 4).

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- Der Rechtsanspruch kann jedoch nur dann geltend gemacht werden, wenn die Schulen nicht nur ihren Unterricht bzw die Kindergärten ihre pädagogische Kleinkindbetreuung, sondern sämtliche Betreuungsleistungen einstellen.
  - Solange aber eine grundsätzliche Möglichkeit besteht, das Kind in der Schule oder im Kindergarten betreuen zu lassen, besteht kein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit.
- Gilt analog auch für Behinderte
  - Rechtsanspruch nur dann, wenn Lehranstalten für Behinderte, Betreuungseinrichtungen geschlossen werden bzw., wenn Betreuungsperson ausfällt

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- Dauer
  - bis zu **vier Wochen** (Arbeitgeber wird für diesen Zeitraum die Entgeltfortzahlung ersetzt)
  - vier Wochen gebühren für den Zeitraum von **01.11.2020 bis 09.07.2021** (Ende Schuljahr 2020/2021)
  - Zeiträume ab 01.11.2020 werden zusammengerechnet
  - Anspruch besteht unabhängig von den allgemeinen Ansprüchen auf Freistellung zur Betreuung eines Kindes (§ 8 Abs. 3 AngG; § 1154 Abs. 5 ABGB; § 16 UrlG)

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- **Verbrauch** – (laut Richtlinien des zuständigen Ministerium)
  - Konsumation
    - wochen-, tage- oder halbtagesweise
    - stundenweise Konsumation nicht möglich
      - Aussage findet keine Deckung im Gesetzestext (siehe ASoK 2020, 174)



## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- **Zumutbarkeitsabwägung**

- Arbeitnehmer muss alles Zumutbare unternehmen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustanden kommen kann (analog den Bestimmungen zu § 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB).

- **Inanspruchnahme**

- Die gleichzeitige Inanspruchnahme einer Sonderbetreuungszeit durch beide Eltern ist nicht möglich.
- In der Praxis kann sich der Arbeitgeber absichern, indem er eine Bestätigung über die Nicht-Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit durch den anderen Elternteil verlangt, welche von dessen Arbeitgeber auszustellen ist.

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- **Vereinbarungsmodell**

- Das VereinbarungsmodeLL „greift“ überall dort, wo man auch in Bezug auf die Betreuungssituationen theoretisch Anspruch auf Sonderbetreuungszeit hätte, aber infolge vorhandener anderer zumutbarer Betreuungsalternativen auf diesen Anspruch nicht greifen kann - **mit voller Entgeltrückerstattung**
- „Schlüsselkraft“ (im Gegensatz zum Anspruchs-modell) erneut ausgeschlossen und
- Vereinbarung muss „alternativlos“ sein (hätte man einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 8 Abs. 3 AngG oder § 1154b Abs. 5 ABGB bzw . § 16 Abs. 1 UrlG, so wäre diese vorrangig in Anspruch zu nehmen).

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- Dauer
  - **maximal 4 Wochen**
    - bereits vor Oktober konsumierte Sonderbetreuungszeiten werden nicht angerechnet
  - **Gültigkeit bis 9.7.2021** (dem Ende des Schuljahres 2020/2021)
- Fortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers
  - Fortzahlung des bisher geleisteten Entgeltes (im Sinne des EFZG)
    - Entgelt ist „normal“ abgabenpflichtig (SV; LSt und Lohnnebenkosten)

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- Ausnahmen (§ 124b Z 349 EStG):
  - Sind Zulagen oder/und Zuschläge, die nach § 68 EStG steuerfrei wären, in diesem Entgelt enthalten, so behalten diese während der Sonderbetreuungszeit ihre Steuerfreiheit,
  - **erhöhter** Freibetrag nach § 68 Abs. 6 EStG (€ 540), kommt nicht zur Anwendung
  - Werden (sonst sv-freie) Schmutzzulagen während dieser Zeit bezahlt, so bleiben diese auch während dieser Zeit beitragsfrei.

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- **Kranke Kinder**

- Grundsätzlich **keine** Sonderbetreuungszeit, sondern Ansprüche nach
  - § 8 Abs 3 AngG 1 Woche je Anlassfall
  - § 1154 b Abs 5 ABGB 1 Woche je Anlassfall
  - § 16 Urlaubsgesetz 1 Woche pro Arbeitsjahr plus zusätzliche Woche für weitere Erkrankung von Kind unter 12 Jahren

- **Ausnahme**

- behördlich abgesonderte Kinder, die an Covid 19 erkrankt sind, wenn auch die Pflegefreistellungsansprüche ausgeschöpft sind

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- **Kein** Anspruch auf SBZ während
  - Ferien und
  - Schulautonomen Tagen
    - **Anspruch besteht nur bei behördlicher Schließung**
- **Ausnahme:**
  - wenn während dieser Zeit eine behördliche Absonderung nach § 7 Epidemiegesetz stattfindet.

## Sonderbetreuungszeit – Phase 4.0

### § 18b Abs. 1 AVRAG

- **Erstattungsanspruch** des Dienstgebers gegenüber der Buchhaltungsagentur des Bundes - <https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/Sonderbetreuungszeit/>
  - Erstattung des fortgezahlten Entgeltes bis zur monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage
    - 2020 - € 5.370,00
    - 2021 - € 5.550,00
  - maximale Rückerstattung
    - **2020** - € 5.012 (€ 5.370 : 30 KT x 28 Betreuungstage)
    - **2021** - € 5.180 (€ 5.550 : 30 KT x 28 Betreuungstage)
  - **Sonderzahlungen – pauschal mit 1/6**
  - **Keine** Rückerstattung der Gehaltsnebenkosten

# Änderung des Mutterschutzgesetzes

Beschluss NR



## Änderung des Mutterschutzgesetzes § 3a MSchG – Sonderfreistellung COVID-19

- Schwangere, bei denen ein physischer Kontakt mit anderen Personen (zB Friseurinnen, Kindergärtnerinnen) besteht, dürfen
  - ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes des § 3 MSchG
- nicht mehr beschäftigt werden
- Arbeitsbedingungen sind so zu ändern, dass kein physischer Kontakt gegeben ist und der Mindestabstand eingehalten werden kann
- Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz oder im Homeoffice
- Keine Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels - Freistellung

## Änderung des Mutterschutzgesetzes § 3a MSchG – Sonderfreistellung COVID-19

- Arbeitgeber erhält die Entgeltkosten zuzüglich Lohnnebenkosten von der Krankenversicherung ersetzt (maximal bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage)
- Arbeitnehmerinnen
- Freie Dienstnehmerinnen
- Nicht
  - DN zu Bund, Land und Gemeinden
- Für diese Rückerstattung gibt es eine Frist von **sechs Wochen** nach Ende der Freistellung

# Wissenswertes zum Home-Office in Corona-Zeiten

## Wissenswertes zum Home-Office in Corona-Zeiten

- Home-Office **nur mit Vereinbarung** zulässig (weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer haben Anspruch darauf)
  - Evtl. befristete Vereinbarungen schaffen
- Achtung:  
**Arbeitsunfall auch im Home-Office** möglich, wenn der Unfall im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der Arbeitserbringung steht (nicht geschützt ist privates Handeln wie schlafen, anziehen, häusliche Kinderbetreuung,...)

## Wissenswertes zum Home-Office in Corona-Zeiten

- **Wer trägt die Kosten für Homeoffice?**

- **Grundsatz:**

- Arbeitgeber stellt die Arbeitsmittel zur Verfügung**  
(gilt auch im Home-Office)

- **Vereinbarung über Kostentragung**  
ist möglich

- Achtung:

- Entlohnung am Kollektivvertrag** bei gleichzeitiger Ver-einbarung, dass der Arbeitgeber keinen Kostenersatz leistet, ist sittenwidrig

- (pauschale) Kostenersätze an den Dienstnehmer sind abgabepflichtig!


- „Home-Office-Gesetz“ bis Ende 1. Quartal 2021 geplant!

# BUAG Novelle 2020

## Änderungen im BUAG

- **Früherer Erwerb des erhöhten Urlaubsanspruches**
- Ab 1.1.2021 erwerben Bauarbeiter den **erhöhten Urlaubsanspruch von 6 Wochen (30 Arbeitstage/36 Werktagen)** bereits bei Erreichen von **1.040 Anwartschaftswochen (20 Jahre)**.

Anspruch auf die 6. Urlaubswoche	
Bisher	Ab 1.1.2021
nach Erreichen von 1.150 Anwartschaftswochen	nach Erreichen von 1.040 Anwartschaftswochen



- **Keine Anhebung des Zuschlagsfaktors** für Sachbereich Urlaub

## Änderungen im BUAG

- **Erhöhung der Refundierung Winterfeiertagsvergütung**
- Derzeit:  
**Refundierung der Lohnnebenkosten** („Nebenleistungen“) für die **Winterfeiertage** lediglich **pauschal** in Höhe von **17%**
- **Ab 1.12.2020** werden den Arbeitgebern im Sachbereich Winterfeiertagsregelung die Lohnnebenkosten für Sozialversicherungsbeträge und lohnabhängige gesetzliche Abgaben und Beiträge **in Höhe von 30,1% erstattet**

Erstattung Lohnnebenkosten	
Bisher	Ab 1.12.2020
Pauschal 17%	30,1% (analog Sachbereich Urlaub)



## Änderungen im BUAG

- **Erhöhung des Zuschlages Winterfeiertags-vergütung**
- **Zuschlag zum Lohn** zur Bestreitung des Aufwands für den **Sachbereich der Winterfeiertagsregelung** einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten **beträgt für eine Anwartschaftswoche das 1,2fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohns**
- **Ab 1.12.2020 Erhöhung** des Zuschlagsfaktors von **auf 1,3**

Erhöhung Zuschlagsfaktor	
Bisher	Ab 1.12.2020
1,2 fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohn	1,3 fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohn

## BUAG Novelle 2020 (26)

- **Überbrückungsgeldzuschlag**

- Die Höhe des Überbrückungsgeldzuschlages ist ab Jänner 2021 nicht mehr monatlich einheitlich:

Zeitraum	je Kalenderwoche
Jänner bis März	KV-Stundenlohn x 0,4
April bis November	KV-Stundenlohn x 1,5
Dezember	KV-Stundenlohn x 0,4

# Neustartbonus

# Neustartbonus

- **Anspruchsberechtigter**
  - **Arbeitssuchende Personen**, die eine **beim AMS gemeldete offene Stelle** annehmen (ab 01.12.2020 nicht mehr erforderlich).
  - Vor Antritt der Beschäftigung muss der Antrag auf Gewährung des Bonus beim AMS gestellt werden
- **Aufnahmezeit**
  - Zwischen 15.06.2020 und 30.06.2021
- **Antragstellung**
  - Direkt beim AMS durch den Arbeitnehmer
  - über das eAMS Konto
- **Höhe des Neustartbonus**
  - Differenz zwischen Nettoentgelt für die geleistete Arbeit und ca. **80% des Nettoentgeltes vor Arbeitslosigkeit** zuzüglich **anteiliger Sonderzahlungen**
  - maximal monatlich € 950, - netto

## Neustartbonus

- **Nicht förderbar**
  - **Wiederbeschäftigung** beim selben Arbeitgeber
  - In der Zeit vom **01.12.2020 bis 31.03.2021 innerhalb von 6 Wochen**
  - innerhalb von drei Monaten im Zeitraum **01.04.2021 bis 30.6.2021**

# Neustartbonus

- **Förderungszeitraum**

- maximal 28 Wochen
- Ausnahme
  - Das Arbeitsverhältnis wird **bis zu 1 Jahr** gefördert, wenn
    - man **länger als 6 Monate** arbeitslos ist bzw. war und eine gesundheitliche Einschränkung vorliegt oder
    - man **länger als 3 Monate** arbeitslos und **älter als 50 Jahre** ist oder
    - man wieder in den Beruf einsteigt oder
    - man eine entfernte Arbeitsstelle aufnimmt.

## Neustartbonus

- Ausnahme
  - Das Arbeitsverhältnis wird **bis zu 3 Jahren** gefördert, wenn
    - man **älter als 59 Jahre** und **länger als 182 Tage arbeitslos** ist oder
    - man eine **berufliche Rehabilitation** absolviert hat oder
    - man **REHAB-Geld** erhalten hat.

# Kündigungsfristen und – termine für Arbeiter

BGBI I 131/2020 vom 15.12.2020



## Angleichung Kündigungsbestimmungen für Arbeiter

- Mit BGBl I Nr. 153/2017 wurden die Kündigungs-bestimmungen für Arbeiter an jene der Angestellten angeglichen
  - Für Arbeiter geltende Kündigungsbestimmungen des § 1014 ABGB und des § 77 GewO 1859 treten mit **30.Juni 2021** außer Kraft
  - Die **Kündigungsfristen** und **Kündigungstermine** für Arbeiter werden an jene der Angestellten angeglichen
  - Gilt für Kündigungen, die nach dem **30.06.2021** ausgesprochen werden

## Kündigungstermine und Kündigungsfristen für Arbeiter

- Kollektivverträge können Ausnahmen zulassen in jenen Branchen, in denen **mehrheitlich Betriebe** tätig sind, **die Saisonbetriebe** sind (zB Gastronomie; Tourismus)
- Dienstverhältnisse, die nur für die Zeit eines **vorübergehenden Bedarfs** vereinbart wurden, können während des **ersten Monats** von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer **einwöchigen** Kündigungsfrist gelöst werden

## Angleichung Kündigungsbestimmungen für Arbeiter

- Kündigungsfristen bei **Arbeitgeberkündigung**

Dienstjahre	Kündigungsfrist
im 1 bis 2 Dienstjahre	6 Wochen
im 3 bis 5 Dienstjahre	2 Monate
im 6 bis 15 Dienstjahre	3 Monate
im 16 bis 25 Dienstjahre	4 Monate
ab dem 26. Dienstjahr	5 Monate

- Kündigungstermin
  - Ende des **Kalendervierteljahres**
  - Bei **Vereinbarung** – Monatsletzter oder **15. des Monats**

## Angleichung Kündigungsbestimmungen für Arbeiter

- Kündigungsfristen bei Arbeitgeberkündigung
  - Kündigungsfristen können durch Dienstvertrag oder durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nur zum Vorteil des Arbeiters geändert werden
  - Bestehenden **kürzeren** Kündigungsfristen sind **unwirksam**
    - Anwendung der kürzeren Kündigungsfrist **nach dem 30.06.2021** führt zum Anspruch einer **Kündigungsentschädigung**

# Angleichung Kündigungsbestimmungen für Arbeiter

- Kündigungsfristen bei **Arbeitnehmerkündigung**
  - Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung
    - Dienstnehmer kann das Dienstverhältnis mit dem **letzten Tage eines Kalendermonats**
    - unter Einhaltung einer **einmonatigen Kündigungsfrist** lösen
  - Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung **bis zu einem halben Jahr** ausgedehnt werden
    - Die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist darf aber nicht kürzer sein als die mit dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist

# Judikatur

## Einbeziehung von Überstunden in Urlaubersatzleistung bei Saisonende VwGH 29.01.2020, Ro 2019/08/0020

- Die von den Arbeitnehmern bisher (regelmäßig) geleisteten Überstunden wären bei aufrecht gebliebenen Arbeitsverhältnissen infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (wegen Saisonende) nicht zu leisten gewesen.
- Das ändert jedoch nichts daran, dass sie im Falle einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor einer solchen wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles bei der Bemessung der Urlaubersatzleistung nach Maßgabe der Bemessung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen sind.

# Einbeziehung von Überstunden in Urlaubersatzleistung bei Saisonende

VwGH 29.01.2020, Ro 2019/08/0020

- Obwohl dies sprachlich in § 10 Abs. 1 UrlG nur unvollständig zum Ausdruck kommt, ist **für die Bemessung der Urlaubersatzleistung vom Urlaubsentgelt iSd § 6 UrlG auszugehen**. Das Ausmaß der **Urlaubersatzleistung entspricht dem Urlaubsentgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**.
- Durch die Urlaubersatzleistung soll der **(in der Vergangenheit entstandene) Urlaubsanspruch abgegolten** werden, der für das Urlaubsjahr gebührt, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Auf einen **Zeitpunkt nach Beendigung** des Arbeitsverhältnisses **kommt es nicht** an (OGH 21.12.2010, 8 ObA 22/10h, mwN).
- Die **Einschränkung** in § 2 Abs. 2 zweiter Satz **GeneralKV** wirkt sich daher (allenfalls) auf die **Bemessung des Urlaubsentgelts, nicht** aber auf die **Bemessung der Urlaubersatzleistung** aus.



## Zeitguthaben über dem zulässigen Gleitzeitsaldo – Verfall

OGH 30.10.2019, 9 ObA 75/19y

- Die Gleitzeit-Betriebsvereinbarung sah vor, dass die nicht übertragbaren Gutstunden (dh Zeitguthaben über dem festgelegten Gleitzeitsaldo) am Ende der nächsten Gleitzeitperiode verfallen, sofern deren rechtzeitiger Verbrauch möglich und dem Mitarbeiter zumutbar gewesen wäre.
- Der OGH beurteilte die Klausel als unzulässig, weil der undifferenzierte Verfall eines Zeitguthabens auch dann zu einem Entfall des Entlohnungsanspruchs führen kann, wenn ihm keine „aufgedrängten“ Arbeitsleistungen zugrunde liegen. Sofern davon auch Überstunden erfasst werden, verstößt die Bestimmung überdies gegen § 10 AZG.

## Zeitguthaben über dem zulässigen Gleitzeitsaldo – Verfall

OGH 30.10.2019, 9 ObA 75/19y

- Nach ständiger Rechtsprechung besteht ein Anspruch auf Bezahlung von Überstunden nicht nur dann, wenn diese vom Dienstgeber ausdrücklich (oder konkludent) angeordnet werden, sondern auch dann, wenn vom Dienstgeber Arbeitsleistungen verlangt werden, die in der normalen Arbeitszeit nicht erledigt werden können.
- Bloße Aufforderungen des Arbeitgebers, die Überstunden abzubauen oder sie nicht zu machen, ohne dass er gleichzeitig entlastende organisatorische Maßnahmen ergreift, befreien diesen nicht von der Leistung von Überstundenentgelten.

## Zeitguthaben über dem zulässigen Gleitzeitsaldo – Verfall

### OGH 30.10.2019, 9 ObA 75/19y

- Selbst wenn der Arbeitgeber Überstundenarbeit ausdrücklich untersagt hat, wird dadurch die nachträgliche stillschweigende Vereinbarung ebensolcher Überstundenarbeit nicht verhindert.
- Wenn die Erbringung der Überstundenleistung nach den aufgezeigten Grundsätzen erfolgt ist, gebührt dem Arbeitnehmer, wie dargelegt, auch zwingend eine Überstundenabgeltung nach § 10 AZG.
- Auch eine (kollektivvertragliche) Bestimmung, die nur „ausdrücklich“ angeordnete Arbeitsstunden als Überstunden vorsieht, könnte nichts daran ändern, dass solche Stunden als Überstunden zu bezahlen sind, zumal eine derart enge Auslegung solcher Bestimmungen deren Sittenwidrigkeit zur Folge hätte.
- Ein Anspruch auf Abgeltung besteht nur dann nicht, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung zur Bewältigung der auferlegten Arbeitsmenge nicht notwendig, nicht (ausdrücklich oder konkludent) angeordnet und auch nicht vom Arbeitgeber im Sinn der Rechtsprechung als zusätzliche Arbeitsleistung geduldet und entgegengenommen wurde.

## Kein Feiertagsarbeitsentgelt für Arbeiten an einem Sonntagsfeiertag OGH 29.07.2020, 9 ObA 29/20k

- **Die Klägerin war bei der Beklagten als Tankstellen-arbeiterin von 2. 1. 2019 bis 12. 2. 2019 in einer Fünftagewoche mit 40 Stunden vollzeitbeschäftigt. Die Klägerin arbeitete auch am Sonntag, den 6. 1. 2019, von 6:30 Uhr bis 16:30 Uhr (10 Stunden) und begehrte dafür ein Feiertagsarbeitsentgelt.**
  - Fällt ein **Feiertag** auf einen **Sonntag**, so sind die **§§ 3 bis 5 ARG anzuwenden** (§ 7 Abs 7 ARG). §§ 3 bis 5 ARG enthalten Bestimmungen zur **Wochenendruhe** (§ 3 ARG) und **Wochenruhe** (§ 4 ARG) sowie abweichende Regelungen der **wöchentlichen Ruhezeit** (§ 5 ARG).

## Kein Feiertagsarbeitsentgelt für Arbeiten an einem Sonntagsfeiertag OGH 29.07.2020, 9 ObA 29/20k

- § 9 Abs 5 ARG, auf welche Bestimmung die Revisionswerberin ihren Anspruch auf Feiertagsarbeitsentgelt für die von ihr am 6. 1. 2019 geleistete Arbeit stützt, sieht die **Zahlung eines Feiertagsarbeitsentgelts nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer während der Feiertagsruhe beschäftigt wird.**
- § 9 Abs 5 ARG stellt somit auf die **Feiertagsruhe** und **nicht** auf den **Feiertag** an sich ab. Da § 7 Abs 7 ARG aber inhaltlich anordnet, dass **bei einem Zusammenfallen von Feiertag und Sonntag die Wochenendruhe (Sonntagsruhe) und nicht die Feiertagsruhe zur Anwendung gelangt, gebührt in diesem Fall (bei Beschäftigung während der Zeit der Wochenendruhe) kein Feiertagsarbeitsentgelt** nach § 9 Abs 5 ARG, sondern (nur) Wochenruhe nach § 4 ARG oder Ersatzruhe nach § 5 ARG.
- Aus dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivvertrag für Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmen ergibt sich nichts Abweichendes.

## Auffällige Arbeitskleidung – Umkleidezeit ist Arbeitszeit

OGH 25.05.2020, 9 ObA 13/20g

- Zusammengefasst sind **Zeiten**, die ein Arbeitnehmer benötigt, um sich im Betrieb die vom Arbeitgeber **vorgeschriebene Dienstkleidung an- bzw wieder abzulegen** sowie die allenfalls in diesem Zusammenhang stehende **innerbetrieblichen Wegzeiten** zwischen dem jeweiligen Umkleideort im Betrieb (zB Umkleideraum, Garde-robe) und dem konkreten Arbeitsplatz **dann als Arbeitszeit iSd § 2 Abs 1 Z 1 AZG anzusehen**, wenn das **Umkleiden** bei Gesamtbetrachtung aller Umstände ein solches **Mindestmaß an Intensität der Fremdbestimmung** erreicht, dass eine **arbeitsleistungsspezifische Tätigkeit oder Aufgabenerfüllung für den Arbeitgeber zu bejahen** ist.
- Dies ist **auch dann** der Fall, wenn zwar der **Arbeitgeber** dem Arbeitnehmer **erlaubt**, die von ihm vorgeschriebene Dienstkleidung **zu Hause an- bzw abzulegen** (und damit auf dem Arbeitsweg zu tragen), es **dem Arbeitnehmer aber objektiv unzumutbar** ist, die **Dienstkleidung auch am Arbeitsweg zu tragen**.

# Lohnpfändung - Existenzminimum

## Lohnpfändung - Existenzminimum

### Allgemeiner Grundbetrag

monatlich	€	1.000,00
wöchentlich	€	233,00
täglich	€	33,00

### Erhöhter allgemeiner Grundbetrag

monatlich	€	1.167,00
wöchentlich	€	272,00
täglich	€	38,00



## Lohnpfändung - Existenzminimum

### Unterhaltsgrundbetrag

monatlich	€	200,00
wöchentlich	€	46,00
täglich	€	6,00

### Höchster Unterhaltsgrundbetrag

monatlich	€	1.000,00
wöchentlich	€	230,00
täglich	€	30,00

## Lohnpfändung - Existenzminimum

### Höchstberechnungsgrundlage

monatlich	€	4.000,00
wöchentlich	€	930,00
täglich	€	133,00

### Absolute Existenzminimum

monatlich	€	500,00
wöchentlich	€	116,50
täglich	€	16,50

## Lohnpfändung - Existenzminimum

### Absolute Existenzminimum - Unterhaltsexekution

monatlich	€	375,00
wöchentlich	€	87,38
täglich	€	12,38

### Pfandschutzzobergrenzen - Austrittsbezüge

1	€	4.000,00
2	€	8.000,00
3	€	12.000,00
4	€	16.000,00
5	€	20.000,00
6	€	24.000,00
7	€	28.000,00
8	€	32.000,00
9	€	36.000,00
10	€	40.000,00
11	€	44.000,00
12	€	48.000,00

## Ausgleichstaxe gemäß BEinst

- **Behindertenausgleichstaxe monatlich** (pro offene „Pflichtstelle“):
  - Arbeitgeber mit 25 – 99 Arbeitnehmern € 271,00
  - Arbeitgeber mit 100 – 399 Arbeitnehmern € 381,00
  - Arbeitgeber mit 400 oder mehr Arbeitnehmern € 404,00
- (Werte sind bereits bestätigt durch Verordnung BGBl II Nr. 572/2020, kundgemacht am 18.12.2020)
- VP – Das Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung: [vorlagenportal.at](https://vorlagenportal.at)

## Ausgleichstaxe gemäß BEinstG

- **Behindertenausgleichstaxe monatlich** (pro offene „Pflichtstelle“):

- |                                    |          |
|------------------------------------|----------|
| • Arbeitgeber mit 25 – 99 AN       | € 271,00 |
| • Arbeitgeber mit 100 – 399 AN     | € 381,00 |
| • Arbeitgeber mit 400 oder mehr AN | € 404,00 |

- (Werte bestätigt durch Verordnung BGBl II Nr. 572/2020, kundgemacht am 18.12.2020)

# Sozialversicherungsrecht

# Zahlungsvereinbarungen

## Zahlungsvereinbarungen

- **Beitragszeiträume ab Mai 2020**

- Für Beitragszeiträume **Mai bis Dezember 2020** sieht das Gesetz folgende Möglichkeit vor
  - Beiträge, für die Stundungen und Ratenzahlungen gewährt wurden, sind abweichend von diesen bis spätestens 31.03.2021 einzuzahlen
  - Danach kann neuer Antrag auf Ratenzahlung gestellt werden
- Verzugszinsen werden berechnet
- Formular kann unter [www.oegk.at](http://www.oegk.at) heruntergeladen werden
- Die Bearbeitung eines Ratenansuchens ohne erstattete mBGM ist nicht möglich



## Zahlungsvereinbarungen

- **Ausnahmen: Kurzarbeit und Risikofreistellung**
  - Die Beiträge für Mitarbeiter in Kurzarbeit, Risikofreistellung oder Absonderung sind von den Stundungen bzw. Raten-vereinbarungen ausgenommen
  - Diese sind nach der gesetzlichen Regelung bis zum 15. des auf die Beihilfenauszahlung zweitfolgenden Kalender-monates an die ÖGK zu entrichten
  - Das gilt sowohl für Beitragszeiträume Februar bis April als auch Mai bis Dezember 2020

## Zahlungsvereinbarungen

- Beitragszeiträume Februar, März und April 2020
  - Der bisher vorgesehene Einzahlungsterm zum 15.1.2021 wird auf 31.03.2021 verschoben
  - Bis zu diesem Zeitpunkt weiterhin keine Verzugszinsen
  - Anstelle der bisher gesetzlich vorgesehenen elf Raten kann ein Antrag auf Ratenzahlungen gestellt werden

## Zahlungsvereinbarungen

- Beitragszeiträume Jänner und Februar 2021
  - Stundung der Beiträge bis 31.03.2021
  - Danach Antrag auf Ratenzahlungen

## Verzugszinsen

- Verzugszinsen werden für die Zeit vom
  - 01.04.2021 bis 30.06.2022 auf 1,38 % gesenkt
  - Für das Jahr 2020 bleiben Verzugszinsen jedoch bis bisher bei 3,38 %

# Gesetzliche Änderungen

## Veränderliche Werte

	Werte 2021
Aufwertungszahl	1,033
Geringfügigkeitsgrenze	€ 475,86
Grenzwert Pauschalbetrag	€ 713,79
Höchstbeitragsgrundlage tgl.	€ 185,00
Höchstbeitragsgrundlage mtl.	€ 5.550,00
HB ohne Sonderzahlungen mtl.	€ 6.475,00
HB für Sonderzahlungen	€ 11.100,00
Serviceentgelt	€ 12,70
Verzugszinsen	3,38 %

## Veränderliche Werte

- Grenzbeträge für Reduktion des ALV-Beitrages ab 1.1.2021

Monatliche Beitragsgrundlage		DN-Anteil	Abschlag
	bis € 1.790,00	0 %	A03 3 %
von € 1.790,01	bis € 1.953,00	1 %	A02 2 %
von € 1.953,01	bis € 2.117,00	2 %	A01 1 %
über € 2.117,00		3 %	Kein Abschlag

## Veränderliche Werte

- Grenzbeträge für Reduktion des ALV-Beitrages für Lehrlinge ab 1.1.2021

Monatliche Beitragsgrundlage		DN-Anteil	Abschlag
	bis € 1.790,00	0 %	A04 1,2 %
von € 1.790,01	bis € 1.953,00	1 %	A05 0,2 %
über € 1.953,00		1,2 %	Kein Abschlag



## Veränderliche Werte

- Service Entgelt
  - Höhe für 2021: **€ 12,70**
    - Einhebung durch Dienstgeber für Personen, die am 15.11. des Jahres in einem krankenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen.
- Selbstversicherung (§ 19a ASVG) - **€ 67,18**

## Wohnbauförderungsbeitrag

- die Bundesländer machen auch für 2021 von ihrer Möglichkeit, den Wohnbauförderungsbeitrag bundesländerspezifisch festzulegen, KEINEN Gebrauch.
- Der Wohnbauförderungsbeitrag beträgt daher auch **2021 österreichweit einheitlich je 0,5 % für den Dienstgeber und für den Dienstnehmer.**

## Essensbons

- Beitragsfrei ab 1.7.2020 (§ 49 Abs 3 Z 12 ASVG)
  - **€ 8,00 pro Arbeitstag** (bisher € 4,40)
  - bei Einlösen **am Arbeitsplatz** oder in **Gaststätte** zum **dortigen Konsum**
  - **€ 2,00 pro Arbeitstag** (bisher € 1,10)
  - bei Bezahlung von Lebensmittel

## Corona - Prämie

- **Beitragsfrei im Kalenderjahr 2020 (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG)**
  - **Bis € 3.000,00 im Kalenderjahr 2020**
    - Ursache für Prämie muss in Corona-Krise liegen
    - Prämie muss eine zusätzliche, neue Zahlung sein
    - Es darf bisher kein Anspruch darauf bestanden haben
    - Kollektivvertraglicher Anspruch ist kein Hinderungsgrund (neue Bestimmung)

## Corona - Prämie

- Ganzjährige Karenz
  - Corona-Bonus **nicht** beitragsfrei
  - Voraussetzung für die beitragsfreie Auszahlung ist unter anderem, dass ein Zusammenhang mit der Corona-Krise dokumentiert wird
    - Es muss somit zumindest in der Corona-Krise im Kalenderjahr 2020 eine Tätigkeit ausgeübt worden sein
    - In diesem Fall handelt es sich um ein beitragspflichtiges Entgelt iSd § 49 ASVG, welches als laufender Bezug im Zeitraum der Auszahlung abzurechnen ist
    - Die Bonuszahlung ist mit der entsprechenden mBGM zu melden
    - Verrechnung (SV und BV) ohne Versicherungszeiten (SV und BV) vorzunehmen

## Temporäre Aushilfen

- Die ab 1.1.2018 eingeführten Begünstigungen in der Sozialversicherung für temporäre Aushilfskräfte enden mit 31.12.2020
  - Geringfügige Beschäftigung an 18 Tagen im Kalenderjahr
  - Dienstgeber zahlt keinen Unfallversicherungsbeitrag

## Niedriges Einkommen bei Kurzarbeit

- Bis 31.12.2020
  - Für die Berechnung des **Dienstnehmeranteils** an der Arbeitslosenversicherung ist die Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit maßgeblich
- Ab 1.1.2021
  - Das **tatsächliche** Entgelt (Gehalt/Lohn inklusive Kurzarbeitsunterstützung) ist für eine Reduktion des ALV-Beitrags maßgebend

## Niedriges Einkommen bei Kurzarbeit

- Beispiel für eine Abrechnung bis 31.12.2020

- Beitragsgrundlage € 2.000,00

- Lohn inkl. Kurzarbeitsunterstützung € 1.850,00

- Dienstnehmeranteil  $€ 1.850,00 \times 18,12\% =$  € 335,22

- ALV-Rückverrechnung  $€ 1.850,00 \times 1\% =$  € 18,50

- Summe € 316,72

- Dienstgeberanteil  $€ 2.000 \times 21,23\% =$  € 424,60

- $€ 150,00 \times 18,12\% =$  € 27,18

- Summe € 451,78



## Niedriges Einkommen bei Kurzarbeit

- Beispiel für eine Abrechnung bis 31.12.2020

- mBGM Dezember 2020
- T01 € 2.000,00 x 39,35% = € 787,00
- **AZ** € 1.850,00 x -1% = € 18,50
  - Summe € 768,50
- Dienstnehmeranteil € 316,72
- Dienstgeberanteil € 451,78
  - Summe € 768,50

## Niedriges Einkommen bei Kurzarbeit

- Beispiel für eine Abrechnung ab 1.1.2021

- Beitragsgrundlage € 2.000,00
- Lohn inkl. Kurzarbeitsunterstützung € 1.850,00

- Vor Kurzarbeit:

- AV-Dienstgeberanteil  $€ 2.000,00 \times 3\% =$  € 60,00
    - AV-Dienstnehmeranteil  $€ 2.000,00 \times 2\% =$  € 40,00
    - Summe € 100,00

- Während Kurzarbeit:

- AV-Dienstgeberanteil  $€ 1.850,00 \times 3\% =$  € 55,50
    - AV-Dienstnehmeranteil  $€ 1.850,00 \times 1\% =$  € 18,50
    - Summe € 74,00
    - Differenz auf € 100,00 (€ 26,00) zahlt Dienstgeber

## Niedriges Einkommen bei Kurzarbeit

- Beispiel für eine Abrechnung ab 1.1.2021
  - mBGM Jänner 2021
  - T01 € 2.000,00 x 39,35% = € 787,00
  - A01 € 2.000,00 x -1% = € 20,00
  - Summe € 768,50

# Entgeltfortzahlung - Quarantäne

## Entgeltfortzahlung Quarantäne - Inland

- Gesetzliche Details
  - Dienstnehmer haben Anspruch auf Entgelt, wenn sie wegen des Verdachtes auf eine ansteckende Krankheit durch die Bezirksverwaltungsbehörde (Gesundheitsamt) nach dem Epidemiegesetz unter Quarantäne (Absonderung) gestellt werden und daher nicht arbeiten können.
  - Das Epidemiegesetz sieht vor, dass der Dienstgeber seinem Arbeiter oder Angestellten einen Vergütungsbetrag zu zahlen hat, der sich nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) richtet.
  - Dieser Betrag ist an den im Betrieb üblichen Terminen zu entrichten. Die Pflichtversicherung besteht für die Zeit der Arbeitsunterbrechung auf Grund der Maßnahme nach dem Epidemiegesetz weiter.

## Entgeltfortzahlung Quarantäne - Inland

- Der Bund hat aber dem Dienstgeber den Vergütungs-betrag ersetzen.
- Auch die darauf entfallenden Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung (und einen eventuellen Zuschlag nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) werden erstattet.
  - Absonderung wegen Covid 19 - Antrag auf Vergütung **innerhalb von 3 Monaten** vom Tag der Aufhebung der Absonderung stellen
  - Absonderung aufgrund einer **anderen Krankheit** - Antrag auf Vergütung **innerhalb von 6 Wochen** vom Tag der Aufhebung der Absonderung stellen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich die Maßnahmen getroffen wurden, ein Antrag zu stellen.

## Entgeltfortzahlung Quarantäne - Ausland

- Für Dienstnehmer, die im **Ausland unter Quarantäne** gestellt werden und deshalb nicht an ihrem Arbeitsplatz in Österreich erscheinen können, gilt das österreichische Epidemiegesetz nicht.
  - Allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen bleiben aber unverändert anwendbar.
  - Nach dem Angestelltengesetz bzw. dem Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) besteht generell ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn man durch andere wichtige, die Person betreffende, Gründe ohne Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert wird. Die Umstände sind im Einzelfall gesondert zu prüfen.

## Entgeltfortzahlung Quarantäne

- COVID-19 = anzeigepflichtige, übertragbare Krankheit nach dem Epidemiegesetz
  - Epidemiegesetz ist vorrangig gegenüber ASVG
  - Bei behördlicher Absonderung Dienstverhinderungsgrund nach dem Epidemiegesetz
  - **Kein** Krankenstand
  - Lohnfortzahlung durch Dienstgeber
  - Vergütung an den Dienstgeber durch Bezirksverwaltungs-behörde
  - Keine Anrechnung der Dienstverhinderung auf Entgelt-fortzahlungskontingent nach AngG, EFZG oder BAG



# Neuberechnung Wochengeld

## Konjunkturstärkungsgesetz 2020 - Neuberechnung Wochengeld

- Mit dem Konjunkturstärkungsgesetz 2020 wurde die Lohnsteuersenkung mit 1.1.2020 für Einkommens-teile zwischen € 11.000 - € 18.000 von 25 % auf 20 % beschlossen.
- Auswirkung
  - dass es für Wöchnerinnen neben der Nachzahlung des Lohnes seitens des Dienstgebers auch zu einer Neuberechnung (Nachzahlung) des Wochengeldes kommen kann,
  - sofern der Bemessungszeitraum des Wochengeldes im Kalenderjahr 2020 liegt und die Dienstnehmerin von der Lohnsteuersenkung profitiert.

## Konjunkturstärkungsgesetz 2020 - Neuberechnung Wochengeld

- korrigierte Arbeits- und Entgeltbestätigung über ELDA an die jeweilige Landesstelle der ÖGK
- Die Übermittlung der korrigierten Arbeits- und Entgeltbestätigung des Dienstgebers bzw. Steuerberaters wird als Antrag der Wöchnerin gewertet. Die Wöchnerinnen erhalten anschließend ohne weiteren Antrag die Nachzahlung des Wochengeldes.
- Das Krankengeld, Rehabilitationsgeld bzw. Wiedereingliederungsgeld sind von dieser Vorgehensweise **nicht** betroffen

# Unfallversicherung

## Unfallversicherung

- § 175 (1a) Für die Dauer von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nach dem COVID-19- Maßnahmengesetz, BGBl.I Nr.12/2020, sind Arbeitsunfälle auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (**Homeoffice**) ereignen.
- (1b) Der Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) gilt für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes als Arbeitsstätte im Sinne des Abs. 2 Z 1, 2, 5 bis 8 und 10.“

# Betriebliche Vorsorgekasse

## Beitragsgrundlage BVK

- Kurzarbeit - Zeiträume **ab 01.10.2020**
  - Günstigkeitsvergleich zwischen jener Bemessungs-grundlage aus der Zeit **vor dem Beginn der Kurzarbeit** und jenem **tatsächlichen Entgelt**, welches im **jeweiligen Kalendermonat** der Kurzarbeit auch tatsächlich gewährt wird

# Gemeinsame Prüfung Lohnabgaben und Beiträge



# GPLA wird zu GPLB - Übersicht

1.1.2020

1.7.2020

GPLA	PLAB	GPLB*
Finanzamt und GKK prüfen abwechselnd (der andere Bereich wird jeweils mitgeprüft)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedienstete der ÖGK werden FA zugewiesen (Prüfdienst)</li> <li>• Nur der Prüfdienst ist zuständig</li> <li>• VfGH erklärt das für verfassungswidrig, weil die ÖGK als Selbstverwaltungskörper zu wenig fachliche Weisungsbefugnis hat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• *Gemeinsame Prüfung Lohnabgaben und Beiträge</li> <li>• „back to the roots“</li> <li>• Prüfdienst bleibt, aber ÖGK und Prüfdienst prüfen wieder abwechselnd</li> <li>• Wechselseitiges Weisungsrecht</li> <li>• (neuer) Prüfungsbeirat legt strategische Ziele fest</li> </ul>

## GPLA wird zu GPLB - Details

- Gemeinsame Prüfung wird durchgeführt von
  - Österreichischer Gesundheitskasse bzw.
  - Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau oder
  - Prüfdienst für Lohnabgaben und Beiträge (Finanzverwaltung)

## GPLA wird zu GPLB - Details

- Keine Änderung zur GPLA
- Prüforgane bleiben bei ihren Behörden
- Prüfer ist tätig für Lohnsteuerprüfung als Organ des jeweils anderen „Behörde“
  - für Sozialversicherungsprüfung als Organ der ÖGK bzw. BVAEB
  - für die Kommunalsteuer als Organ der jeweiligen Gemeinde

## GPLA wird zu GPLB - Details

- Prüfung findet grundsätzlich abwechselnd zwischen den Institutionen statt
- Prüfauftrag wird entweder vom zuständigen Finanzamt oder der der ÖGK/BVAEB erstellt
- Während der GPLB ist die BAO anzuwenden

## GPLA wird zu GPLB - Details

- Finanzamt, ÖGK, BVAEB und Gemeinden sind an das Prüfungsergebnis nicht gebunden
- Verarbeitung des Prüfergebnisses durch die zuständige Behörde
- Rechtsmittelerledigung erfolgt weiterhin getrennt
  - Achtung  
Nach Schlussbesprechung gilt im Bereich der SV nicht mehr die BAO sondern das AVG

## GPLA wird zu GPLB - Details

- Neu gegenüber der GPLA:
  - Jeweiliges Prüforgán unterliegt der fachlichen Weisungsbefugnis der zuständigen Behörde
    - des für die Erhebung der Lohnsteuer zuständigen Finanzamtes
    - der Österreichischen Gesundheitskasse bzw. der BVAEB
    - der erhebungsberechtigten Gemeinde
- Gemeinden sind berechtigt Prüfungen anzufordern
  - Wird Prüfung weder von ÖGK noch von F innerhalb von drei Monaten begonnen, kann Gemeinde selbst eine Kommunalsteuerprüfung durchführen

# Lohndumping

- Lohndumping
  - Nach Feststellungen bei einer GPLB entweder durch Organe der ÖGK oder durch Organe des PLB
  - Anzeigen nach den LSD-BG erfolgen durch die ÖGK
    - Vom 1.1.2020 bis 30.6.2020 war dafür PLB zuständig

# Judikatur



## Beurteilung Geringfügigkeit (VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0156)

- Wie erfolgt die Geringfügigkeitsprüfung bei **unbefristeten oder auf mindestens einen Monat** befristeten Dienstverhältnissen im Falle eines Ein- oder Austritts während des Kalendermonats ?
  - Gemäß § 5 Abs. 3 Z 1 ASVG liegt kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vor, wenn die Geringfügigkeitsgrenze nur deswegen nicht überschritten wird, weil die für **mindestens einen Monat** oder auf **unbestimmte Zeit** vereinbarte Beschäftigung im Lauf des betreffenden Kalendermonats begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.
  - Eine fiktive Hochrechnung ohne Rücksichtnahme auf die konkreten Verhältnisse ist unzulässig
  - Eine solche Hochrechnung wäre nur in jenen Fällen als abstrakte Hilfsmethode zulässig, in denen (zB wegen völlig variabler Arbeitszeiten) **überhaupt nicht feststellbar ist**, ob und wieviel ein Arbeitnehmer im **restlichen Kalendermonat** gearbeitet hätte.

## Beginn neuer Krankenentgeltanspruch bei Wechsel vom Lehr- ins Angestelltenverhältnis

OGH 27.05.2020, 8 ObA 31/20x

- Lehrling vom 1.9.1999 bis 30.6.2002 und ab 1.7.2002 Angestellter. Das DV endete durch Dienstnehmer-kündigung. Krankenstand vom 1.7.2018 bis 29.8.2018 und vom 24.9.2018 bis zum 31.10.2018
  - Fraglich: Beginn maßgebliches Arbeitsjahr für neuen EFZ-Anspruch
    - Der Gesetzgeber hat die **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** für **Lehrlinge, Arbeiter und Angestellte** jeweils **gesondert und abschließend geregelt**.
    - An dieser Trennung hat sich auch **mit der Novelle des Angestellten-gesetzes nichts geändert**.
    - Der auf § 8 AngG gegründete Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat zwar den **gleichen Regelungsgegenstand** wie der Fortzahlungsanspruch nach § 17a BAG, ist mit diesem aber **nicht ident**.

## Beginn neuer Krankenentgeltanspruch bei Wechsel vom Lehr- ins Angestelltenverhältnis

OGH 27.05.2020, 8 ObA 31/20x

- Der **Anspruch nach § 8 AngG entsteht nach Antritt des Dienstverhältnisses.**
- Beim **Übertritt vom Lehrverhältnis in das Angestelltenverhältnis beginnt er neu und unabhängig** davon, ob der nach § 17a BAG zur Verfügung stehende **Entgeltfortzahlungszeitraum im vorangegangenen Lehrverhältnis bereits ausgeschöpft** war.
  - Weicht der Übertrittsstichtag vom Stichtag des Beginns des Lehrverhältnisses ab, resultiert für den früheren Lehrling und nunmehrigen Angestellten daraus der Vorteil, dass **innerhalb eines Zwölfmonatszeitraums zweimal ein Entgeltfortzahlungsanspruch** entsteht.

## Fiktive Fahrtkosten

### BVwG GZ W178 2180152-1

- Kostenersatz für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte – Wohnung sind gem. § 49 Abs 3 Z 20 beitragsfrei
- Gedeckelt mit Kosten eines öffentlichen Verkehrs-mittels
- Bei Sachbezug PKW können fiktive Fahrtkosten in dieser Höhe von der Beitragsgrundlage in Abzug gebracht werden (E-MVB 049-03-20-001)
- Verkehrt auf der Strecke Wohnung-Arbeitsstätte-Wohnung kein öffentliches Verkehrsmittel so können als fiktive Kosten 25 % des amtlichen Kilometergeldes und damit 11 Cent je Kilometer angesetzt werden

## Fiktive Fahrtkosten

### BVwG GZ W178 2180152-1

- BVwG hat entschieden, dass, damit der Kosten-ersatz als Entgelt iSd § 49 Abs. 1 ASVG qualifiziert und unter § 49 Abs. 3 Z 20 ASVG sub-sumiert werden könne, es unumgänglich sei, dass dieser auch tatsächlich und nicht nur hypothetisch gewährt wird
- Nur dadurch ist gewährleistet, dass sich der Dienstnehmer solche Kosten erspart und sich für diesen tatsächlich wirtschaftliche Vorteile ergeben

## Fiktive Fahrtkosten

### BVwG GZ W178 2180152-1

- Der VfGH hat festgestellt, dass die Gleichsetzung fiktiver mit den tatsächlichen Kosten geboten ist, zumal nur dann, wenn dies geschieht, keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen § 49 Abs. 3 Z 20 ASVG bestehen
- Die bisherige Vorgangsweise gemäß dem Erkenntnis des VfGH wird beibehalten

## Elektroauto und Bezugsumwandlung

- Dienstgeber bietet seinen Mitarbeitern ein Elektroauto zur Privatnutzung gegen Verzicht auf Entgelt an
  - Sowohl für bestehende als auch für neue Arbeitsverhältnisse
  - Mitarbeiter können selbst entscheiden
  - Bei Annahme des Autos wird Reduktion des überkollektivvertraglichen Bezuges vereinbart
  - Bei Beendigung des Leasingvertrages bzw. der Nutzung des Autos ist eine automatische Gehalts/Lohnerhöhung vorgesehen

## Elektroauto und Bezugsumwandlung

- Durch diese „Verslechterungsvereinbarung“ stimmen die Dienstnehmer zu, dass ein Teil ihres Einkommens für die Benützung des Fahrzeuges aufgewendet wird
- Dienstnehmer behält aber rechtlich und wirtschaftlich die Verfügungsmacht über diesen Entgeltteil
- Er kann wählen ob er eine Elektroauto gegen Entgelt-kürzung möchte oder nicht
- Nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt (§ 539 a ASVG) liegt kein Verzicht auf künftige Gehalts/Lohn-bestandteile für die Zurverfügungstellung des Elektro-autos vor, sondern eine Kostenbeteiligung des DN in Form einer Einkommensverwendung



## Elektroauto und Bezugsumwandlung

- Die Höhe der vereinbarten „Gehalts-/Lohnreduktion“ ist daher jedenfalls aufgrund des kausalzeitlichen Zusammenhangs mit der Privatnutzung des Elektro-autos sowohl bei bestehenden Mitarbeitern als auch bei neuen Mitarbeitern als beitragspflichtige Einkommensverwendung des DN und somit als Entgelt gem. § 49 Abs. 1 ASVG anzusehen

# Lohnsteuer

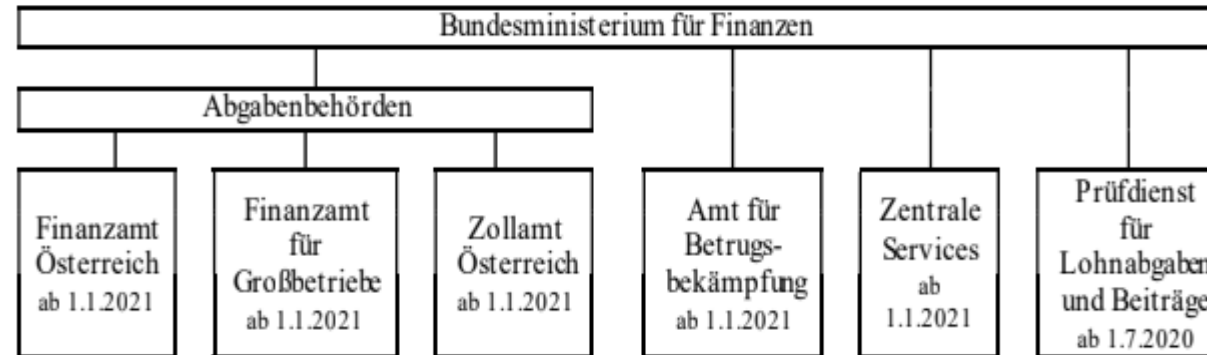
# Überblick über den Inhalt

- Lohnsteuer
  - COVID – 19
  - Essensgutscheine
  - Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen für Sportler
  - Kurzarbeit – Zulagen und Zuschläge
  - Kurzarbeit – Jahressechstel – Freiwillige Abfertigung
  - Familienbonus
  - Änderung Steuertarif
  - Sonderausgaben
  - Abgabenänderungsgesetz – Entwurf
  - Verordnungen – sonstige Fragen zu den Sachbezügen
  - Diverses
  - Judikatur (VwGH – BFG)

# Reform der Finanzverwaltung

## Reform der Finanzverwaltung ab 1.1.2021

- Neue Struktur



- Künftig muss jedes Finanzamt auch (nicht richtig adressierte) schriftliche Anbringen Entgegennehmen und intern (unter Wahrung der Fristen) an das zuständige Finanzamt weiterleiten
- Sonderzuständigkeit von FA Graz-Stadt für Lohnsteuerabfuhrverpflichtete ohne Betriebsstätte im Inland geht auf Finanzamt Österreich über

# Familienbeihilfe

## Familienbeihilfe

- Studierende dürfen also nun **ab dem Kalender-jahr**, in dem sie das **20. Lebensjahr** vollenden, ab dem **1. Jänner 2020 pro Jahr € 15.000 verdienen**, ohne eine etwaig zustehende Familienbeihilfe zu verlieren.
- Für diese Grenze ist das zu versteuernde Einkommen relevant: Bruttogehalt (ohne Sonderzahlungen) minus Sozialversicherungsbeiträge.
- Übersteigt das Einkommen im Kalenderjahr die Zuverdienstgrenze, ist jener Teil der Familienbeihilfe, der den **Grenzbetrag von € 15.000 überschritten** hat, zurückzuzahlen.

## 3. COVID 19 Gesetz

BGBl I 232/2020 vom 04.04.2020



## Pendlerpauschale § 124b Z 349 EStG 1988

- „§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. h und § 68 Abs. 7 sind auch im Falle von COVID-19-Kurzarbeit, Telearbeit wegen der COVID-19-Krise bzw. Dienstverhinderungen wegen der COVID-19-Krise anwendbar. Dies gilt für Zeiträume die **vor dem 01.01.2021** enden.“
  - **Erläuterungen:**  
„Wird die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte nur aufgrund der derzeitigen COVID-19-Krise nicht mehr bzw. nicht an jedem Arbeitstag zurückgelegt, dann soll wie zB auch im Krankheitsfall, das Pendlerpauschale wie bisher berücksichtigt werden können.[...]"

## Pendlerpauschale § 124b Z 349 EStG 1988

- Änderung durch COVID-19-Steuermaßnahmengesetz – COVID-19-StMG
  - Verlängerung bis 31.03.2021

## Zulagen und Zuschläge § 124b Z 349 EStG 1988 (gilt 2020)

- „[...] **§ 68 Abs. 7 EStG** sind auch im Falle von COVID-19-Kurzarbeit, Telearbeit wegen der COVID-19-Krise bzw. Dienstverhinderungen wegen der COVID-19-Krise anwendbar.
  - Dies gilt für Lohnzahlungszeiträume, die **vor dem 1. Jänner 2021** enden.“
  - Erläuterungen:
    - „Ebenso sollen Zulagen und Zuschläge, die im laufenden Arbeitslohn, der an den Arbeitnehmer im Fall einer Quarantäne, Telearbeit bzw. Kurzarbeit aufgrund der COVID-19-Krise weitergezahlt wird, weiterhin steuerfrei behandelt werden dürfen.“

## Zulagen und Zuschläge

### § 124b Z 349 EStG 1988 (idF 3. VOCID-19 Gesetz – BGBl I 23/2020)

- Auch bei Telearbeit, Quarantäne oder Kurzarbeit stehen alle Zuschläge und Zulagen, die der Arbeitgeber weiter auszahlt, im bisherigen Ausmaß steuerfrei zu.
- Dies gilt beispielsweise für Überstundenzuschläge und für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahren-zulagen.
- § 68 Abs. 7 EStG für sämtlichen Dienstverhinderungen wegen der COVID-19-Krise, unabhängig davon, ob die Dienstverhinderung verpflichtend, freiwillig oder behördlich angeordnet anwendbar

## Zulagen und Zuschläge § 124b Z 349 EStG 1988

- Voraussetzung ist, dass das auslösende Moment für die Dienstverhinderung die COVID-19-Krise ist und der Arbeitgeber eine entsprechende Entgeltfortzahlung leistet, in der üblicherweise gemäß § 68 EStG steuerfreie Zulagen und Zuschläge enthalten sind.
- Davon zu unterscheiden sind Entgeltfortzahlungen aufgrund von **Urlaub**, unabhängig ob diese durch die COVID-19-Krise ausgelöst werden.
- Für diese Fälle gibt es bis dato keine gesetzliche Sonderregelung, sodass im Urlaubsentgelt enthaltene Zulagen und Zuschläge steuerpflichtig sind.

## Zulagen und Zuschläge § 124b Z 349 EStG 1988

- Änderung durch COVID-19-Steuermaßnahmengesetz – COVID-19-StMG
  - Verlängerung bis 31.03.2021

## Zulagen und Bonuszahlungen auf Grund der Covid-19-Krise § 124b Z 350 EStG 1988 idF 3. VOVID-19 Gesetz

- BGBl. I Nr. 23/2020: 3. COVID-19-Gesetz
  - a) **Zulagen und Bonuszahlungen**, die aufgrund der COVID-19-Krise **zusätzlich** geleistet werden, sind im **Kalenderjahr 2020 bis 3.000 Euro steuerfrei**.
    - Es muss sich dabei um **zusätzliche** Zahlungen handeln, die ausschließlich zu diesem Zweck geleistet werden und üblicherweise bisher nicht gewährt wurden. Sie **erhöhen nicht das Jahressechstel** gemäß § 67 Abs. 2 und werden **nicht auf das Jahressechstel** angerechnet.
  - b) Soweit Zulagen und Bonuszahlungen nicht durch lit. a erfasst werden, sind sie nach dem Tarif zu versteuern..“

## Zulagen und Bonuszahlungen auf Grund der Covid-19-Krise § 124b Z 350 EStG 1988

- Die Corona-Zulagen und Bonuszahlungen können **allen Arbeitnehmern**, die Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit (§ 25 EStG) beziehen, gewährt werden.
- Bei **freien Dienstnehmern** sind Corona-Zulagen und Bonuszahlungen **nicht steuerfrei**
- „Systemrelevanz“ oder bestimmte „Berufsgruppenzugehörigkeit“ sind **keine** relevanten Kriterien.



## Zulagen und Bonuszahlungen auf Grund der Covid-19-Krise § 124b Z 350 EStG 1988

- Achtung:  
Als üblicherweise bisher gewährt gelten in diesem Zusammenhang
  - nicht nur Zahlungen aufgrund eines **arbeitsrechtlichen** Anspruches,
  - sondern auch **freiwillige** (unverbindliche, widerrufliche, etc.) Zahlungen.
  - Der Grund der bisherigen Gewährung spielt keine Rolle.
  - Es muss nicht für jede derartige Zahlung eine konkrete Begründung (zB welcher besonderer Einsatz) vorliegen, nur ein Zusammenhang mit der COVID-19-Krise dokumentiert werden.
  - Ob ein Mitarbeiter im Homeoffice oder im Betrieb tätig ist, spielt keine Rolle

## Zulagen und Bonuszahlungen auf Grund der Covid-19-Krise § 124b Z 350 EStG 1988

- Auch für Zeiten von Kurzarbeit kann ein steuer-freier Bonus gewährt werden.
- Wenn bisher üblicherweise Bonuszahlungen geleistet wurden, ist die geplante Bonuszahlung steuerpflichtig.
- COCOVID 19 Prämien auf Grund eines Kollektiv-vertrages sind ebenfalls begünstigt

## Zulagen und Bonuszahlungen auf Grund der Covid-19-Krise § 124b Z 350 EStG 1988

- Corona-Zulagen und Bonuszahlungen, die im Kalender-jahr 2020 geleistet werden, sind bis 3.000 € sowohl von der Lohnsteuer (§ 124b Z 350 EStG) als auch von der Sozialversicherung befreit (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG).
- § 41 Abs. 4 lit. g FLAG 1967:  
„Zur Beitragsgrundlage gehören nicht: die in § 124b Z 350 lit. a des Einkommensteuergesetzes 1988 genannten Zulagen und Bonuszahlungen, die aufgrund der COVID-19-Krise zusätzlich geleistet werden.“
- § 16 Abs. 14 KommStG 1993:  
„Steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen gemäß § 124b Z 350 lit. a EStG 1988 sind von der Kommunalsteuer befreit.“

# Steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen aufgrund der COVID-19-Krise

- **Kein eigenes Feld** im Lohnzettel (L16)
- Zahlungen sind im Lohnzettel in **KZ 210** („Bruttobezüge“) und in der **KZ 243** sowie der **Vorkolonne zu KZ 243** unter „**sonstige steuerfreie Bezüge**“ zu erfassen

<b>Bruttobezüge</b> gemäß § 25 (ohne § 26 und ohne § 3 Abs. 1 Z 16b) .....	210	<input type="text"/>
Werbungskostenpauschbetrag gemäß § 17 Abs. 6 für Expatriates .....	<input type="text"/>	
Einbehaltene freiwillige Beiträge gemäß § 16 Abs. 1 Z 3b .....	<input type="text"/>	
Steuerfreie bzw. mit festen Sätzen versteuerte Bezüge gemäß § 67 Abs. 3 bis 8 (ausgen. § 67 Abs. 5 zweiter TS), vor Abzug der SV-Beiträge .....	<input type="text"/>	
Sonstige steuerfreie Bezüge .....	<input type="text"/>	
		<b>Summe übrige Abzüge</b>
	243	- <input type="text"/>
		<b>Steuerpflichtige Bezüge</b>
	245	= <input type="text"/>

## Zulagen und Bonuszahlungen auf Grund der Covid-19-Krise § 124b Z 350 EStG 1988

- Bei Zulagen und Bonuszahlungen erfolgte bisher keine Verlängerung des begünstigten Zeitraums. Die Begünstigung endet daher (nach derzeitigem Stand) mit 31.12.2020.

## Zulagen und Bonuszahlungen auf Grund der Covid-19-Krise § 124b Z 350 EStG 1988

- Gilt eine Erschwerniszulage wegen Tragen einer Covid-Maske als Corona-Zulage nach § 124b Z 350 oder als SEG-Zulage nach § 68 EStG 1988?
  - Die Gewährung einer solchen Zulage fällt bei Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen unter die Steuerbefreiung gemäß § 124b Z 350 EStG 1988. Das hat auch den Vorteil, dass für diese Zulage keine SV anfällt.
  - Nach § 68 EStG 1988 besteht keine Steuerfreiheit, weil das Tragen eines MNS derzeit zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen zählt.

## Übernahme der Kosten für COVID-Test

- Übernahme der Kosten für den COVID-Test beim **Arbeitnehmer**
  - Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für den Covid-Test des Arbeitnehmers, ist dies nach § 3 Abs. 1 Z 13 EStG 1988 steuerfrei (analog zu Impfungen)
- Übernahme der Kosten für den COVID-Test für **Familienmitglieder des Arbeitnehmers**
  - Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für den Covid-Test von Familienmitgliedern, liegt ein steuerpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis vor.

# 18. COVID 19 Gesetz

BGBI I 44/2020 vom 14.05.2020



## Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen für Sportler § 124b Z 352 EStG 1988 (idF 18. COVID-19-Gesetz BGBl. 44/2020):

- „Können Einsatztage im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 16c aufgrund der COVID-19-Krise im **Kalenderjahr 2020** nicht stattfinden und werden pauschale Reiseaufwandsentschädigungen weiter gewährt, können diese gemäß § 3 Abs. 1 Z 16c steuerfrei behandelt werden.“
  - Erläuterungen:
    - „Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen, welche die Voraussetzungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 16c erfüllen, können dann, wenn die Sportstätten gesperrt sind, weiter steuerfrei gewährt werden.
    - Weiterhin an Sportler, Schiedsrichter und Sportbetreuer (zB Trainer, Masseure).

## Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen für Sportler § 124b Z 352 EStG 1988 (idF 18. COVID-19-Gesetz BGBl. 44/2020):

- Änderung durch COVID-19-Steuermaßnahmengesetz – COVID-19-StMG
  - Verlängerung bis 31.03.2021

# 19. Covid – 19 Gesetz;

BGBl I 2020/48 vom 17. 6. 2020

# Essensgutscheine

## Gutscheine für Mahlzeiten (§ 3 Abs. 1 Z 17 EStG 1988; § 124b Z 353 EStG 1988)

- Mit Wirkung **ab 1.Juli 2020** wurden die Freibeträge für die Essensgutscheine angehoben

	bis 30.06.2020	Ab 01.07.2020
Kleiner Freibetrag	€ 1,10 pro AT	€ 2,00 pro AT
Großer Freibetrag	€ 4,40 pro AT	€ 8,00 pro AT

## Gutscheine für Mahlzeiten

(§ 3 Abs. 1 Z 17 EStG 1988; 19. Covid – 19 Gesetz; § 124b Z 353 EStG 1988)

- Mit der Änderung des Bundesgesetzes über die Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge wurden die Höchstbeträge in § 49 Abs. 3 Z 12 ASVG hinsichtlich der Beitragsfreiheit ebenfalls nachvollzogen.

## Freie oder verbilligte Mahlzeiten – Gewährung für Arbeitstage

- Für **einen Arbeitstag** darf **nur ein Gutschein** ausgegeben werden.
- Es **muss sichergestellt sein**, dass ein Arbeitnehmer nicht Gutscheine für Mahlzeiten in einem **Ausmaß** erhält, das den gesetzlichen Freibetrag des § 3 Abs. 1 Z 17 EStG 1988 - gerechnet auf Basis einer 5 Tage-Woche - von 220 Tagen pro Jahr **übersteigt**
  - ab **01.07.2020** - 8 Euro bzw. 2 Euro x 220;
  - bis **30.6.2020** 4,40 Euro bzw. 1,10 Euro x 220.
- Die in den LStR 2002 Rz 95a genannten 220 Tage sind nur **beispielhaft** für eine **ganzjährige Beschäftigung** zu sehen, quasi als Orientierung bei der Ausgabe.
- Im **Einzelfall** ist natürlich auf die **tatsächlichen Arbeitstage** abzustellen.

## Freie oder verbilligte Mahlzeiten – Gewährung für Arbeitstage

- Weder in § 3 Abs. 1 Z 17 EStG 1988 noch in den LStR 2002 wird näher definiert, wie **viele Stunden** ein Arbeitstag umfassen muss, damit Essensbons steuerfrei gewährt werden können.
  - Eine **Mindeststundenanzahl** an einem Arbeitstag ist **nicht** vorgesehen.
  - Es ist somit **unerheblich**, wie **viele Arbeitsstunden** ein Mitarbeiter an einem Tag verrichtet hat.
  - Auch **ein Homeworking-Tag** gilt als Arbeitstag. Daher kann auch für solche Arbeitstage ein Essensgutschein gewährt werden.
    - Wird das Essen in einer der Wohnung naheliegenden Gaststätte abgeholt und zu Hause verzehrt – kann auch der Wert in Höhe von € 8, - abgabenfrei berücksichtigt werden (LStR Wartungserlass –BMF - IV/7 (IV/7) - 2020-0.804.786 - BMF-AV Nr. 194/2020 – Rz 96)
- Im Falle von **unterjährigen Ein- und Austritten** ist der aliquote Anteil pro Monat heranzuziehen (1 Monat = 18,3 Tage (220 Arbeitstage: 12 Monate)) und auf volle Tage aufzurunden.



## Freie oder verbilligte Mahlzeiten – Gewährung für Arbeitstage

- Der Arbeitnehmer kann die Gutscheine auch **kumuliert ohne wertmäßiges Tageslimit** an jedem Wochentag einlösen.
- Ob es sich beim Tag der Einlösung um einen Arbeitstag handelt oder nicht, spielt keine Rolle.
  - Gutschein bzw. die Gutscheine können auch an arbeitsfreien Samstagen, Sonntagen udgl. eingelöst werden
- Die Einlösung ist nicht mehr zwingend in Verbindung mit eigener Verpflegung erforderlich.
- Es dürfen auch andere bei der Einlösung mitpartizipieren (wie Partner, Partnerin, Kinder, Freunde, Kollegen.....)

## Freie oder verbilligte Mahlzeiten – Gewährung für Arbeitstage

- Löst ein Arbeitnehmer für das Kalenderjahr oder Zeiträume im Kalenderjahr 2020 Essensgutscheine erst im weiteren Jahresverlauf ein, gelten – unabhängig vom Ausgabezeitpunkt - die geänderten Möglichkeiten laut LStR 2002 Rz 95a
- Nur **freiwillig** gewährte freie oder verbilligte Mahlzeiten sind der Steuerfreiheit zugänglich
  - Ein Rechtsanspruch wird in der Verwaltungspraxis nur bei einem **gesetzlichen** bzw. **kollektivvertraglichen** Anspruch auf Verpflegung angenommen.

## Freiwillige Abfertigungen - Kurzarbeit

- LStR 2002 Rz 1088:
  - Hat das Dienstverhältnis länger als zwölf Monate gedauert und sind innerhalb der letzten zwölf Monate zB infolge Präsenzdienst, Ausbildungsdienst, Krankheit, Altersteilzeit, Mutterschutz oder Karenzurlaub geringere oder gar keine Bezüge ausbezahlt worden, ist die Beurteilung von dem Zeitraum zurückgehend vorzu-nehmen, für den letztmalig die vollen laufenden Bezüge angefallen sind.
- Da die Rz 1088 eine beispielhafte Aufzählung enthält, können auch Zeiten mit reduzierten Bezügen wegen Kurzarbeit grundsätzlich analog gesehen werden.

# Konjunkturstärkungsgesetz

BGBl. I Nr. 96/2020 vom 24.07.2020

# Änderung Steuertarif

## Änderung Steuertarif – Aufrollung beim Arbeitgeber § 33 Abs. 1 bzw. § 77 Abs. 3 bzw. § 124b Z 360 EStG 1988

- Rückwirkende Senkung des Eingangssteuersatzes per 1.1.2020 von 25% auf 20% samt Aufrollungsverpflichtung durch Arbeitgeber
- Verlängerung des **Spitzensteuersatzes von 55%** für Einkommen ab 1 Mio. Euro über das Jahr 2020 hinaus **bis 2025**

## Änderung Steuertarif – Aufrollung beim Arbeitgeber

§ 33 Abs. 1 bzw. § 77 Abs. 3 bzw. § 124b Z 360 EStG 1988

Die Einkommensteuer beträgt jährlich	Bis 2019	Ab 2020
für die ersten 11 000 Euro	0 %	0 %
für Einkommensteile über 11 000 Euro bis 18 000 Euro	25 %	<b>20 %</b>
für Einkommensteile über 18 000 Euro bis 31 000 Euro	35 %	35 %
für Einkommensteile über 31 000 Euro bis 60 000 Euro	42 %	42 %
für Einkommensteile über 60 000 Euro bis 90 000 Euro	48 %	48 %
für Einkommensteile über 90 000 Euro	50 %	50 %
Für Einkommensteile über eine Million Euro	55 %	55 %

- Es ergibt sich durch die Senkung des Steuersatzes eine maximale Steuerentlastung von **350 Euro jährlich bzw. 29,17 Euro monatlich.**

# Zuschlag zum Verkehrsabsatzbetrag



## Erhöhung Zuschlag zum Verkehrsabsatzbetrag

- **Zuschlag zum Verkehrsabsatzbetrag** von bisher maximal 300 Euro wird **auf** maximal **400 Euro** angehoben
- Einschleifung bei **Einkommen zwischen 15.500 und 21.500 Euro**
- Berücksichtigung **ausschließlich in der Veranlagung ab 2020**

## Erhöhung Zuschlag zum Verkehrsabsatzbetrag

Einkommen	Verkehrsabsatzbetrag	Zuschlag zum VAB	Anmerkung
bis € 12.200,-	€ 690,-	€ 400,-	Erhöhter VAB nur bei Anspruch auf PP
€ 12.200,- bis € 13.000,-	€ 690,- bis € 400,-	€ 400,-	Erhöhter VAB wird eingeschliffen
€ 13.000,- bis € 15.500,-	€ 400,-	€ 400,-	
€ 15.500,- bis € 21.500,-	€ 400,-	€ 400,- bis € 0,-	Zuschlag wird eingeschliffen
ab € 21.500,-	€ 400,-	€ 0,-	

## Anhebung der SV-Rückerstattung

- Korrespondierend zur Erhöhung des Zuschlages zum Verkehrsabsatzbetrag wurde der **maximale SV-Bonus** im Rahmen der SV-Rückerstattung ebenfalls von bisher 300 Euro **auf 400 Euro angehoben**.
- **Zusätzliche Entlastung** in der Höhe von **100 Euro**
- Entlastung nur **im Rahmen der Veranlagung** und **erstmalig** ab der Veranlagung für das **Kalenderjahr 2020**

# Familienbonus

## Korrekturmöglichkeiten beim Familienbonus Plus § 33 Abs. 3a Z 3 lit. d iVm § 124b Z 361 EStG 1988

- Auf den Familienbonus Plus kann für jedes einzelne Kind nachträglich verzichtet werden, indem der Antrag formlos zurückgezogen wird.
  - Es ist ausschließlich das Zurückziehen des Antrags, nicht jedoch dessen inhaltliche Abänderung möglich.
- Das Zurückziehen des Antrags auf den Familienbonus Plus ist **maximal bis fünf Jahre** nach Eintritt der Rechtskraft des Bescheides möglich.

## Korrekturmöglichkeiten beim Familienbonus Plus § 33 Abs. 3a Z 3 lit. d iVm § 124b Z 361 EStG 1988

- Gilt ab dem **Veranlagungsjahr 2019**
- Diese Möglichkeit wird vor allem dann eine Rolle spielen, wenn sich der beantragte Familienbonus Plus bei einem Antragsteller aufgrund der geringen Höhe des Einkommens steuerlich nicht auswirkt und sich beim zweiten Antragsberechtigten steuerlich zur Gänze auswirken würde.
- Zurückziehen ist formlos möglich und hat zur Folge, dass der andere Anspruchsberechtigte den **ganzen Familienbonus Plus** für das betreffende Jahr beantragen kann.

# Verordnungen – sonstige Fragen zu Sachbezügen

## Änderung der Sachbezugswerteverordnung § 8 Abs. 8 Z 2a Sachbezug Kfz BGBl. II Nr. 221/2020

- Für Kraftfahrzeuge, für die vor dem 1. April 2020 ein gültiger Kaufvertrag bzw. Leasingvertrag abgeschlossen wurde, die nachweislich aufgrund der COVID-19 Krise nicht vor 1. April 2020 erstmalig zugelassen werden konnten und es deshalb zu einem höheren Sachbezugswert kommt, kann für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31. März 2020 enden, für Erstzulassungen bis 30. Mai 2020 weiterhin § 4 Abs. 1 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 395/2015 zur Anwendung kommen.



## Änderung der Sachbezugswerteverordnung § 8 Abs. 8 Z 2a Sachbezug Kfz BGBl. II Nr. 221/2020

- Anmerkung:  
Durch diese Übergangsbestimmung soll jener Nachteil ausgeglichen werden, dass das Kraftfahrzeug aufgrund der COVID-19-Krise nicht mehr vor dem 1. April 2020 angemeldet werden konnte und es wegen der nunmehr verspäteten Anmeldung durch die Neuregelung zu einem höheren Sachbezugswert kommen würde.

## Sachbezug für Parkplatz bei Aufhebung der Gebührenpflicht auf Kurzparkzonen

- Mitte März 2020 wurde coronabedingt die Gebührenpflicht für Kurzparkzonen auf Landesstraßen bzw. Gemeindestraßen im Stadtgebiet aufgehoben (Änderung von Verordnungen). Entfällt dadurch der Parkplatz-Sachbezug?
  - Konnte ein Arbeitnehmer einen arbeitgebereigenen Abstell- oder Garagenplatz bereits vor Wirksamkeit dieser Verordnungen nutzen, gilt für den ganzen Monat März 2020 der Sachbezug weiter.
  - Wird ein Abstell- oder Garagenplatz im März 2020 erst nach Aufhebung der Gebührenpflicht eingeräumt, fällt für diesen Monat kein Sachbezug an.
  - Ab dem Monat April ist für ganze Monate, in denen keine Parkgebühr zu entrichten ist, auch kein Sachbezug anzusetzen.

## Keine Privatnutzung Firmen-PKW wegen Home-Office – Korrektur Sachbezug

- AN muss seinen PKW während Home Office-Tätigkeit an den AG zurückstellen. Ist der Sachbezug zu aliquotieren?
  - Nein. Nur wenn der PKW in vollen Kalendermonaten nicht zur Verfügung steht, ist in diesem Lohnzahlungszeitraum kein Sachbezug anzusetzen.

## PKW-SB beim wesentlich beteiligten G-GF – Wechsel zwischen SB-VO und tatsächlichem Vorteil

- Kann ein wesentlich beteiligter G-GF hinsichtlich der Sachbezugsberechnung PKW (für die Lohnnebenkosten) **monatlich** zwischen dem Sachbezug laut SB-VO bzw. auf Grund eines Fahrtenbuches dem tatsächlichen Vorteil wechseln?
  - Zur Bewertung von Sachbezügen betreffend Kraftfahrzeuge bei wesentlich beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführern sind nach der Verordnung zu § 22 Z 2 EStG 1988, BGBl II 2018/70, primär die Sachbezugswerte gemäß § 4 der Sachbezugswerteverordnung sinngemäß heranzuziehen.

## PKW-SB beim wesentlich beteiligten G-GF – Wechsel zwischen SB-VO und tatsächlichem Vorteil

- Ein abweichender Ansatz des geldwerten Vorteils aus der privaten Nutzung gemäß § 1 Z 2 der VO BGBl II 2018/70 ist nur bei entsprechendem Nachweis (beispielsweise durch Vorlage eines Fahrtenbuches) möglich.
- Es ist **jährlich** zu überprüfen, ob ein entsprechender Nachweis erbracht worden ist oder ob die Werte der Sachbezugswerteverordnung anzuwenden sind.
- Die **gewählte Variante** gilt für ein **ganzes Kalenderjahr**.

## Gehaltsverzicht – E Auto

- Gesetzlich ist ein Verbot einer Bezugsumwandlung von einem Geld- zu einem Sachbezug nicht determiniert
- Es liegt in der Vertragsautonomie von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, im Rahmen einer Dienstvertragsänderung für die Zukunft bisher überkollektivvertraglich gewährte Geldbezüge fortan als Sachbezug zuzuerkennen
- Dass mit Elektrofahrzeugen ein steuerlicher Vorteil verbunden ist, ändert nichts daran.
- Für arbeitsrechtliche Bezugsansprüche wie zB für die Abfertigungsbemessung ist ohnedies idR nicht der steuerliche Wert maßgeblich, sondern der tatsächliche monetäre Vorteil zu berücksichtigen.
- Achtung bei SV

# COVID-19- Steuermaßnahmengesetz – COVID-19-StMG

Beschluss NR 10.12.2020

# Ausländische Arbeitgeber ohne Betriebsstätte

§ 47 Abs. 1 EstG; § 84a EStG



## Ausländische Arbeitgeber ohne Betriebsstätte § 47 Abs. 1 EStG

- Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit
  - LSt KANN abgezogen werden
  - Falls abgezogen – Pflichten eines Arbeitgebers (Führung Lohnkonto, Abfuhr der Lohnsteuer, Lohnzettel, Lohnsteuerprüfung) müssen wahrgenommen werden
- Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit
  - von unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern, die ihren Mittelpunkt der der Tätigkeit für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr in Österreich haben
  - Lohnsteuerbescheinigung gemäß § 84a EStG ist zu übermitteln (Ausnahme bei Lohnsteuerabzug)

# Lohnsteuerbescheinigung § 84a EStG

- Nichtselbständige Einkünfte gemäß § 47 Abs. 1 lit. c EStG
  - Abgabetermin
    - **Ende Jänner** des Folgejahres
    - bei elektronischer Übermittlung – **Ende Februar** des Folgejahres
  - Inhalt der Lohnsteuerbescheinigung
    - Name
    - Wohnsitz
    - Geburtsdatum
    - Sozialversicherungsnummer
    - Bruttobezüge

## Pflichtveranlagung § 41 Abs. 1 EStG – Rz 909

- **Bei Vorliegen von lohnsteuerpflichtigen Einkünften ist in den folgenden Fällen ein Pflichtveranlagungstatbestand für das jeweilige Kalenderjahr gegeben (Auszug):**
  - [...]
  - wenn der Arbeitnehmer unmittelbar für die Lohnsteuer in Anspruch genommen wird, weil ein Arbeitgeber ohne **inländische Betriebsstätte** den Lohnsteuerabzug gemäß § 47 Abs. 1 lit. b EStG 1988 nicht vorschriftsmäßig berechnet und vorgenommen hat (§ 83 Abs. 2 Z 2 EStG 1988),
  - [...]

# Jahres- und Kontrollsechstel bzw. BUAG-Jahres- und Kontrollzwölftel

## Jahressechstel/Jahreszwölftel bei Kurzarbeit § 124b Z 364 EStG 1988

- für den Fall, dass kurzarbeitsbedingt reduzierte Bezüge zufließen - Anhebung um jeweils um 15%
- gilt vorerst nur für das Jahr 2020
  - Änderung durch COVID-19-Steuermaßnahmengesetz – COVID-19-StMG
    - bis 31.12.2021
- Anwendung nur im Falle aufrechter Beschäftigung
- rückwirkende Berücksichtigung möglich (Lohnzettel müssen korrigiert werden)
- Kann zum Wegfall des Vorteils der Freigrenze führen („Korrektur erfolgt dann im Wege der Veranlagung“)

## Jahressechstel bei Kurzarbeit § 124b Z 364 EStG 1988

- Die Erhöhung gilt nicht für Lehrlinge.
  - Im Zusammenhang mit der Kurzarbeit stehen Lehrlingen ex lege 100 % Nettoersatzrate zu.
  - Wenn ein Lehrling auslernt und sich danach weiterhin in Kurzarbeit befindet, in der eine Reduktion der Bezüge eintritt, erhöht sich für das gesamte Kalenderjahr das Jahressechstel.
- An der Berechnungsgrundlage für das Jahressechstel hat sich nichts geändert.

# Kontrollsechstel - neu

COVID-19-Steuermaßnahmengesetz – COVID-19-StMG

# Jahressechstel/Jahreszwölftel

## § 67 Abs. 2 EStG; § 77 Abs. 4a EStG

§ 67 Abs. 2	§ 67 Abs. 2 lautet der letzte Satz – neu
<p>[...] Ausgenommen in Fällen von Elternkarenz darf der Arbeitgeber in einem Kalenderjahr nicht mehr als ein Sechstel der im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bezüge als sonstige Bezüge mit den festen Steuersätzen gemäß Abs. 1 besteuern (§ 77 Abs. 4a).</p>	<p>Der Arbeitgeber darf in einem Kalenderjahr nicht mehr als ein Sechstel der im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bezüge als sonstige Bezüge mit den festen Steuersätzen gemäß Abs. 1 besteuern (§ 77 Abs. 4a), davon ausgenommen sind die in § 77 Abs. 4a Z 1 lit. a bis lit. j genannten Fälle</p>



## Jahressechstel/Jahreszwölftel § 67 Abs. 2 EStG; § 77 Abs. 4a EStG

- „(4a) Der Arbeitgeber hat bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr ein Sechstel der im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bezüge zu ermitteln (Kontrollsechstel).
  - 1. Wurden im laufenden Kalenderjahr insgesamt mehr sonstige Bezüge als das Kontrollsechstel mit den festen Steuersätzen gemäß § 67 Abs. 1 versteuert, hat der Arbeitgeber die das Kontrollsechstel übersteigenden Beträge durch Aufrollen nach § 67 Abs. 10 zu versteuern; dies gilt nicht, wenn beim Arbeitnehmer im Kalenderjahr mindestens einer der folgenden Fälle vorliegt:
    - Elternkarenz,
    - Bezug von Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung
    - Bezug von Rehabilitationsgeld gemäß § 143a ASVG,

## Jahressechstel/Jahreszwölftel § 67 Abs. 2 EStG; § 77 Abs. 4a EStG

- a) Pflegekarenz oder Pflegezeit gemäß § 14c oder § 14d AVRAG,
- b) Familienhospizkarenz oder Familienhospizzeit gemäß § 14a oder § 14b AVRAG,
- c) Wiedereingliederungszeit gemäß § 13a AVRAG,
- d) Grundwehrdienst gemäß § 20 Wehrgesetz 2001 oder Zivildienst gemäß § 6a Zivildienstgesetz 1986,
- e) Bezug von Altersteilzeitgeld gemäß § 27 ALVG,
- f) Teilpension gemäß § 27a ALVG oder
- g) Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn im Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird.

## Jahressechstel/Jahreszwölftel § 67 Abs. 2 EStG; § 77 Abs. 4a EStG

- Auswirkung
  - Sechstel ist am Beginn des Jahres sehr hoch
  - Prämien können wieder sehr günstig versteuert werden

Gehalt	€ 5.000,00
Austritt	31.01.2021
Sonderzahlungen	
Jahressechstel	€ 10.000,00
Urlaubszuschuss	416,67 €
WR	416,67 €
Rest für Prämie	€ 9.166,66

## Jahressechstel/Jahreszwölftel § 67 Abs. 2 EStG; § 77 Abs. 4a EStG

- Das Kontrolljahressechstel kann ab 1.1.2021 auch zu einer Gutschrift führen
  - Jener Teil der sonstigen Bezüge, der im Zeitpunkt der Auszahlung aufgrund einer Sechstelüberschreitung zum laufenden Tarif besteuert wurde, der dann aber im Kontrollsechstel Deckung findet (zB aufgrund einer Gehaltserhöhung), soll ab 1.1.2021 im Dezember durch Aufrollung zum begünstigten Tarif nach § 67 Abs. 1 besteuert werden.
- Inkrafttreten
  - 01.01.2021 - § 124b Z 368 EStG

## Exkurs: Kontrolljahressechstel ab 2021

- **Beispiel:**

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

- **Lösung:**

- Bei Auszahlung des **Weihnachtsgeldes** kommt es im **November** zu einer **Sechstelüberschreitung**. Ein Teil muss nach Tarif versteuert werden
- Im **Dezember** kann aufgrund der Neuregelung bei Berechnung des **Kontrollsechstels** ein **Teil des Sechstelüberhang** durch Aufrollung **begünstigt** besteuert werden, da das Jahressechstel (=Kontrollsechstel) im Dezember aufgrund der Gehaltserhöhung höher ist (Euro 5.100), als das Jahressechstel bei Auszahlung des Weihnachts-geldes im November (Euro 5.054,55).

# Corona Weihnachtsfeierersatz- gutscheine

# Corona-Weihnachtsfeierersatzgutscheine § 124b Z 371 EStG

- Gesetzestext
  - Wird im Kalenderjahr 2020 der Freibetrag für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 14 **nicht** oder **nicht zur Gänze** ausgeschöpft, kann der Arbeitgeber im Zeitraum von **1. November 2020** bis **31. Jänner 2021** Gutscheine im Wert von bis zu **365 Euro** an seine Arbeitnehmer ausgeben.
  - Diese Gutscheine stellen einen steuerfreien geldwerten Vorteil aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 14 dar

## Corona-Weihnachtsfeierersatzgutscheine § 124b Z 371 EStG

- Fragen und Antworten zu Weihnachtsgutscheinen
  - <https://www.bmf.gv.at/public/top-themen/faq-weihnachtsgutscheine.html>
- In welcher Höhe können Gutscheine gewährt werden?
  - Solange der Freibetrag im Kalenderjahr 2020 nicht zur Gänze aufgebraucht wurde, können bis zu 365 EUR an Gutscheinen gewährt werden. Eine Gegenrechnung ist nicht notwendig
- Gutscheine für 2021?
  - Nein. Gutscheine können nur für das Jahr 2020 ausgegeben werden, denn diese Regelung gilt nur für das Kalenderjahr 2020. Der Freibetrag für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen für das Jahr 2021 ist von dieser Regelung nicht umfasst.



# Corona-Weihnachtsfeierersatzgutscheine

## § 124b Z 371 EStG

- Fragen und Antworten zu Weihnachtsgutscheinen
  - **Wann müssen Gutscheine ausgegeben werden?**
    - Die Gutscheine müssen nachweislich im November 2020, Dezember 2020 oder Jänner 2021 an den Arbeitnehmer ausgegeben werden, wobei auch eine postalische Übermittlung oder die Übergabe an einen Vertreter (zB Betriebsrat) möglich ist.
  - **Kombination mit Gutscheinen für Sachzuwendungen?**
    - Ja. Die beiden Höchstbeträge können auch in einem Gutschein kumuliert werden.

# Corona-Weihnachtsfeierersatzgutscheine

## § 124b Z 371 EStG

- Fragen und Antworten zu Weihnachtsgutscheinen
  - **Betriebsveranstaltung notwendig?**
    - Die Abhaltung einer besonderen Betriebsfeier ist nicht Voraussetzung dafür, dass Sachzuwendungen steuerfrei sind.
  - **Lohnnebenkosten?**
    - Wenn die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit gegeben sind, dann sind diese Gutscheine auch von der Kommunalsteuer und dem Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds befreit. Zudem sind derartige Gutscheine auch im Bereich der Sozialversicherung (ASVG) befreit.

# Corona-Weihnachtsfeierersatzgutscheine § 124b Z 371 EStG

- Fragen und Antworten zu Weihnachtsgutscheinen
  - **Was fällt unter Gutscheine?**
    - Gutscheine können zB Wertgutscheine, Warengut-scheine, Geschenkgutscheine, Kaufgutscheine, Einkaufsmünzen, Gutscheine von Einkaufszentren

# Corona-Weihnachtsfeierersatzgutscheine

## § 124b Z 371 EStG

- Einlösung
  - Die Gutscheine dürfen überall eingelöst werden (zB Handel, Gastronomie etc), es gibt also diesbezüglich keine Einschränkung
- Maximaler Wert Gutscheine + Betriebsveranstaltungen
  - € 915 (Betriebsausflug € 364 + Gutscheine € 365 + Sachzuwendungen € 186) pro Dienstnehmer steuerfrei zugewendet werden

# Steuerabzug in besonderen Fällen

## Lohnsteuerabzug in Besonderen Fällen § 69 Abs. 2 EStG

- *a) In Abs. 2 wird im ersten Satz der Prozentsatz „25%“ durch „20%“ ersetzt.*
  - Bei Auszahlung von Bezügen aus einer gesetzlichen Kranken- oder Unfallversorgung sowie aus einer Kranken- oder Unfallversorgung der Versorgungs- und Unterstützungseinrichtungen der Kammern der selbständig Erwerbstätigen gemäß § 25 Abs. 1 Z 1 lit. c und e, bei Auszahlung von Rehabilitationsgeld gemäß § 143a ASVG und bei Auszahlung von Wiedereingliederungsgeld gemäß § 143d ASVG sind **20% Lohnsteuer** einzubehalten, soweit diese Bezüge 30 Euro täglich übersteigen. [...]

## Lohnsteuerabzug in Besonderen Fällen

### § 69 Abs. 3 EStG

- *b) In Abs. 3 und in Abs. 4 Z 1 wird der jeweils der Prozentsatz „22%“ durch „20%“ ersetzt.*
  - (3) Bei Auszahlung von einkommensteuerpflichtigen Bezügen nach dem Heeresgebührengesetz 2001 sind **20% der Lohnsteuer** einzubehalten, soweit diese Bezüge 20 Euro täglich übersteigen. [...]

## Lohnsteuerabzug in Besonderen Fällen

### § 69 Abs. 4 Z 1 EStG

- *b) In Abs. 4 Z 1 wird der jeweils der Prozentsatz „22%“ durch „20%“ ersetzt.*
  - (4 Z 1) Bei Auszahlung der Winterfeiertagsvergütung gemäß § 13j Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl Nr 414/1972 durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse sind 20% Lohnsteuer einzubehalten
  - [...]
- *§ 124b Z. 368.*
  - *§ 69 Abs. 2, 3 und 4 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2020 ist erstmalig anzuwenden für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31. Dezember 2020 enden.*



# Lohnsteuerabzug in Besonderen Fällen

## § 69 Abs. 4 Z 1 EStG

- *Inkrafttreten*
  - *§ 124b Z. 368.*
    - *§ 69 Abs. 2, 3 und 4 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2020 ist erstmalig anzuwenden für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31. Dezember 2020 enden.*

# Normverbrauchsabgabegesetz und das Elektrizitätsabgabegesetz

Beschluss NR – 10.12.2020

## Pendlerpauschale - § 16 Abs. 1 Z 6 EStG

lit. b - alt	lit. b – neu
<p>b) Wird dem Arbeitnehmer ein arbeitgebereigenes Kraftfahr-zeug für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt, steht kein Pendlerpauschale zu.</p>	<p>b) Wird dem Arbeitnehmer ein arbeitgebereigenes Kraftfahr-zeug für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt, steht kein Pendlerpauschale zu, <b>dies gilt nicht wenn ein arbeitgeber-eigenes Fahrrad oder Elektro-fahrrad zur Verfügung gestellt wird.</b> → Gilt ab 01.07.2021</p>

# Übernahme der Kosten einer Jahres-, Monats- oder Wochenkarte § 26 Z 5 EStG

- § 26 Z 5 lautet:
  - 5. a) Die Beförderung des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit Fahrzeugen in der Art eines Massenbeförderungsmittels befördert oder befördern lässt (Werk-verkehr).
  - b) Die Übernahme der **Kosten der Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für ein Massenbeförderungsmittel durch den Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer**, sofern die Karte zumindest am Wohn- oder Arbeitsort gültig ist.
- Die Beförderung und Übernahme der Kosten stellen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn diese anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung geleistet werden.
- Inkrafttreten - § 124b Z 370 EStG
  - **01.07.2021**

## Übernahme der Kosten einer Jahres-, Monats- oder Wochenkarte § 26 Z 5 EStG

- Ticket für Massenverkehrsmittel unabhängig von der Ticketart (1-2-3 Ticket, Netzkarten, Streckenkarten etc.)
- Berechtigung für Fahrten am Wohnsitz oder am Arbeitsort
- Ticket muss für Fahrten innerhalb eines längeren Zeitraums gelten. Einzelfahrscheine und Tagekarten sind von der Begünstigung nicht umfasst.
- Reichweite ist **nicht** mit der Strecke Wohnung – Arbeitsstrecke begrenzt
- Ticketerwerb **ab 01.07.2021** (auch für Verlängerungen, Jahreskarten udgl.)
- RZ 747 ff werden im nächsten Wartungserlass angepasst

# Diverses

## Zinsersparnis

- Erlass des BMF vom 07.10.2020, 2020-0.604.819
- Der Prozentsatz gemäß § 5 Abs. 2 der Sachbezugswerteverordnung für Zinsersparnisse bei unverzinslichen oder zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen beträgt für das **Kalenderjahr 2021 – 0,50%**

## Barwert für Pensionsabfindungen 2021

- Der Abfindungsgrenzbetrag (Barwert des Leistungsanspruchs) gemäß § 1 Abs. 2a PKG für die Abfindung der von einer Pensionskasse auszuzahlenden Pensionen **beträgt ab 1.1.2021 - € 12.900**
  - Pensionsabfindungen bis zu diesem Grenzbetrag sind mit dem Hälftesteuersatz zu versteuern (§ 67 Abs. 8 lit. e EStG)



## Regelbedarfsätze

- Erlass des BMF vom 30.07.2020, 2020-0.486.528, BMF-AV Nr. 111/2020
  - Bezüglich der Voraussetzungen für die Anwendung der Regelbedarfsätze wird auf die Ausführungen in den Lohnsteuerrichtlinien 2002 Rz 795 bis Rz 804 verwiesen.
  - Die nunmehr gültigen Regelbedarfsätze für das gesamte Kalenderjahr 2021 heranzuziehen.

Altersgruppe	0 – 3 Jahre	213 Euro
	3 – 6 Jahre	274 Euro
	6 – 10 Jahre	352 Euro
	10 – 15 Jahre	402 Euro
	15 – 19 Jahre	474 Euro
	19 – 25 Jahre	594 Euro

## Freiwillige Abfertigung - § 67 Abs. 6 EStG

- Höchstbeträge für begünstigte Besteuerung - **Zwölftelregelung**

Dienstzeit	x/12	Höchstbetrag	
		2020	2021
3 Jahre	2/12	€ 32.220,00	€ 33.300,00
5 Jahre	3/12	€ 48.330,00	€ 49.950,00
10 Jahre	4/12	€ 64.440,00	€ 66.600,00
15 Jahre	6/12	€ 96.660,00	€ 99.900,00
20 Jahre	9/12	€ 144.990,00	€ 149.850,00
25 Jahre	12/12	€ 193.320,00	€ 199.800,00

## Bausparkassenprämie

- (unverändert) 1,5 % der prämienbegünstigten Bausparkassenbeiträge -  $\text{€ } 1.200 \times 1,5\% = \text{€ } 18,-$

## Kein Sonderausgabenpauschale ab 1.1.2021

- Ab dem Jahr 2021 entfällt die steuerliche Begünstigung der „Topfsonderausgaben“ (zB Versicherungsprämien; Wohnraumschaffung und Wohnraumsanierung).
  - Weiter Absetzbar:  
freiwillige Weiterversicherung, Nachkauf von Versicherungszeiten
- Sonderausgabenpauschale (§ 124b Z 286 EStG) läuft ebenfalls mit dem Jahr 2020 aus
- Neue Effektivtabelle erforderlich (siehe nächste Folie)

## Kein Sonderausgabenpauschale ab 1.1.2021

- Neue Tariftabelle 2021 (für Arbeitnehmer):

Monatslohn bis	Grenzsteuersatz	Abzug	Absetzbeträge (in dieser Reihenfolge)	Abzug
927,67	0,00%		FABO+ bis 18	125,00
1.511,00	20,00%	185,53	FABO+ über 18	41,67
2.594,33	35,00%	412,18	AVAB 1 Kind	41,17
5.011,00	42,00%	593,79	AVAB 2 Kinder	55,75
7.511,00	48,00%	894,45	AVAB 3 Kinder	74,08
83.344,33	50,00%	1.044,67	AVAB jedes weitere K.	18,33
darüber	55,00%	5.211,88	VAB	33,33
Bruttobezug abzüglich SV-Beiträge vor Abzug von WK-Pauschale				
Erhöhter VAB und Zuschlag zum VAB sind nicht berücksichtigt				

# Rechtsprechung des VwGH und BFG

## Zuordnung SV-Beiträge für die Lohnsteuer-berechnung VwGH 14.05.2020, Ra 2019/13/0093

- LStR 2002 Rz 1124 (wird mit der nächsten Wartung geändert!):
  - „Wird gleichzeitig mit einem laufenden Bezug ein sonstiger Bezug im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 ausgezahlt, der sozialversicherungsrechtlich in die allgemeine Beitragsgrundlage fällt (zB eine außer-ordentliche Prämie oder eine Belohnung), ist auch in diesem Fall für Zwecke der Lohnsteuerberechnung zuerst der sonstige Bezug (abgestellt auf die jeweilige Höchstbeitragsgrundlage) und in der Folge der laufende Bezug abzurechnen.“

## Zuordnung SV-Beiträge für die Lohnsteuer-berechnung VwGH 14.05.2020, Ra 2019/13/0093

- VwGH
  - Der Beitrag ist anteilig (entsprechend dem Verhältnis der Höhe der beiden Bezüge) zuzuordnen.



### Abrechnung Einmalprämie

Gehalt € 3.340,00  
Einmalprämie € 2.500,00 1. sonstiger Bezug

Gehalt	€ 3.340,00
Einmalprämie	€ 2.500,00
	€ 5.840,00

### Beitragsgrundlage Sozialversicherung

Gehalt	€ 3.340,00
Einmalprämie	€ 2.500,00
	€ 5.840,00

HB Grdl.	€ 5.550,00	x 18,12% =	SV-lfd.	€ 1.005,66
----------	------------	------------	---------	------------

### Bemessungsgrundlage Lohnsteuer

Jahressechstel	€ 6.680,00	(€ 3.340 x 2)
Lohnsteuer Einmalprämie	€ 2.500,00	
- SV Anteil	€ 430,51	*
LSt Bem. Grdl.	€ 2.069,49	

### Berechnung LSt - sonstiger Bezug

€ 620,00	x 0% =	€ -
€ 1.449,49	x 6% =	€ 86,97

LSt - sonstiger Bezug - gesamt	€ 86,97
--------------------------------	---------

### Lohnsteuer lfd. Bezug

€ 3.340,00	
€ 575,15	**
LSt Bem. Grdl. lfd.	€ 2.764,85 x 42% = € 1.161,24
- Absetzbetrag lt. Effektivtabelle	€ 627,12 € 534,12
Netto/Ausz.	€ 4.213,25

\* SV - Einmalprämie € 1.005,66 : 5.840 x 2.500

\*\* SV lfd. Bezug € 1.005,66 : 5.840 x 3.340

## Zuordnung SV-Beiträge für die Lohnsteuer-berechnung VwGH 14.05.2020, Ra 2019/13/0093

- **LStR 2002 Rz 1123** (wird mit der nächsten Wartung geändert!):
  - „Sofern für einen einheitlichen sonstigen Bezug (zB Weihnachtsgeld) nur teilweise Sozialversicherungsbeiträge anfallen, weil die jeweilige Höchstbeitrags-grundlage überschritten wird, sind die Beiträge vorrangig bei jenem Bezugsbestandteil in Abzug zu bringen, der innerhalb des Jahressechstels mit dem festen Satz versteuert wird. Die restlichen Sozialversicherungsbeiträge sind bei jenen Bezugsbestandteilen zu berücksichtigen, die infolge einer Sechstel-überschreitung zum Tarif zu versteuern sind.“

## Zuordnung SV-Beiträge für die Lohnsteuer-berechnung VwGH 14.05.2020, Ra 2019/13/0093

- VwGH:
  - Sollte es im Hinblick auf einen sonstigen Bezug zu einer Sechstelüberschreitung kommen, ist der SV-Beitrag - der anteiligen Sechstelüberschreitung entsprechend - anteilig auch den laufenden Bezügen zuzurechnen.
- Unabhängig von der Veröffentlichung der LStR sollte das VwGH-Erkenntnis bereits auf laufende Fälle angewendet werden.

## Angemessenheit einer Schmutzzulage für Rauchfangkehrer BFG 22.07.2020, RV/3100948/2018 – Amtsrevision eingebracht

- BFG erkannte die Steuerfreiheit der Schmutzzulage mit 15% des Grundlohnes als angemessen.
  - Die Ermittlung eines Mittelwertes aus den Zuschlagswerten aller neun Bundesländer sei laut BFG als geeignete Herangehensweise anzusehen
  - Ein Prozentsatz von 15% liegt auch nicht mehr als das Doppelte über dem niedrigsten Satz im Prüfungszeitraum.
  - Amtsrevision erhoben!

# Nachträglich ermittelte Überstundenabgeltungen sind keine Nachzahlungen

BFG 25.02.2020, RV/7104469/2017

- Das BFG verneinte, dass es sich bei den Überstundenabrechnungen, welche nicht mit der All-In-Vereinbarung bereits abgedeckt waren, um Nachzahlungen iSd § 67 Abs. 8 lit. c EStG 1988 handelt.
  - Lohnnachzahlungen nach § 67 Abs. 8 lit. c EStG 1988 stellen Zahlungen von Normalarbeitslohn dar, deren Besonderheit darin besteht, dass sie **nicht zeitgerecht** als laufender Arbeitslohn zur Auszahlung gelangen, weil besondere Umstände einer zeitgerechten Auszahlung entgegenstehen.
  - Der Auszahlungsbetrag für über das All-in-Gehalt hinaus zu zahlende Überstundenabgeltungen kann erst nach dem Lohn-zahlungszeitraum ermittelt werden, da als Berechnungsbasis das All-in Gehalt inklusive eines allfälligen Bonus herangezogen wird.
  - Er stellt daher keine Nachzahlung dar. Damit erübrigen sich auch weitere Überlegungen dahingehend, ob der Auszahlungszeitpunkt der "Nachzahlung,, willkürlich verschoben wurde oder nicht.

## Nachweis der betrieblichen Notwendigkeit für Sonntagsüberstunden

BFG 14.11.2019, RV/4100205/2011

- Das BFG bestätigte, dass mangels Nachweis über das Vorliegen eines zwingenden betrieblichen Grundes zur Ableistung von "qualifizierten Überstunden" Überstundenleistungen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit iSd § 68 Abs. 1 EStG teilweise nicht anzuerkennen waren.
  - In aller Regel wird der Nachweis für beide Umstände (zeitliche Lagerung und entsprechendes betriebliches Erfordernis) durch zeitnah erstellte Arbeitsaufzeichnungen und sonstigen Unterlagen erfolgen, aus denen schlüssig nachvollziehbar hervorgeht, dass der jeweilige Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen gezwungen gewesen war, bestimmte Arbeiten bzw. Tätigkeiten in Form von Überstunden mit zeitlicher Lagerung gerade an Sonntags-, Feiertags- oder Nachtzeiten abzuleisten.

## Dienstwagen – monatlicher Kostenbeitrag

VwGH 21.10.2020, Ro 2019/15/0185, zu BFG RV/2100829/2017

- Kostenbeitrag in Höhe des steuerlichen Sachbezugswertes
- Pendlerpauschale wurde seitens des Finanzamtes nicht anerkannt
- BFG anerkannte die Pendlerpauschale wegen Kostenbeitrag in Höhe des Sachbezugswertes
- VwGH verneinte Anspruch auf Pendlerpauschale „wegen des Eindeutigen Wortlautes des Gesetzes“ (Zurverfügungstellung eines arbeitgebereigenen Kraftfahrzeuges)

# FRAGEN UND INFORMATIONEN AUS DER VERWALTUNGSPRAXIS



## Kostenersätze bei AN-eigener Österreich-Card

- Dienstnehmer die privat über eine Jahres- oder Monatskarte für öffentliche Verkehrsmittel verfügen und diese für Dienstfahrten nutzen, erhalten kein eigenes Ticket für einzelne Fahrten. Kann der Arbeitgeber nichtsteuerbare Ersätze leisten?
  - Fahrtkostenersätze des Arbeitgebers sind nur insoweit nicht steuerbar, als sie den tatsächlichen Kosten gemäß § 26 Z 4 EStG entsprechen. Bei Verwendung von privaten Jahres- oder Monatskarten für dienstliche Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln können vom Arbeitgeber je nach Dauer der Reise und der dafür zurückgelegten Fahrten die Kosten zum jeweils günstigsten Fahrttarif ersetzt werden

# Lohnsteuer zur steuerlichen Behandlung von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen bei Bühnengehörigen (Orchestermusikern)

- Info FB LSt des BMF vom 06.02.2020, 2020-0.087.829
  - In der Vergangenheit (häufig aus dem Jahr 1989) wurden Auskünfte erteilt, wonach es zulässig sei, dass bei verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern, insbesondere im Bereich der Bühnengehörigen (Orchestermusiker), einen Teil der festen Bezüge (meist 15 %) als Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge pauschal steuerfrei gemäß § 68 Abs. 1 EStG 1988 zu behandeln.
    - Voraussetzung dafür war zudem nur eine eingeschränkte Aufzeichnungsverpflichtung.
    - Da diese Auskünfte der zwischenzeitig ständigen Judikatur des VfGH zur steuerfreien Behandlung derartiger Zuschläge nicht mehr entsprechen, sind diese zu widerrufen, um eventuellen Problemen mit dem Grundsatz von Treu und Glauben vorzubeugen.

# Dienstgeberbeitrag Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag

## Dienstgeberbeitrag

- Entgeltfortzahlung nach § 32 Epidemiegesetz
  - beitragsfrei bei DB, DZ und KommSt
  - VwGH 84/08/0043 vom 29.03.1984
    - SV: pflichtig laufend
    - BV: pflichtig
    - LSt: laufend (erhöhen nicht das Jahressechstel und verbraucht dieses auch nicht)
    - J/6: erhöhend

## Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag

- Der Dienstgeberzuschlag (DZ), auch als Kammer-umlage 2 bezeichnet, bleibt gegenüber 2020 in allen Bundesländern auch für 2021 gleich.
  - Quelle: Info der WKÖ

Bundesland	Hebesatz Österreich	Hebesatz Bundesland	DZ 2021
Burgenland	0,14 %	0,28 %	0,42 %
Kärnten	0,14 %	0,25 %	0,39 %
Niederösterreich	0,14 %	0,24 %	0,38 %
Oberösterreich	0,14 %	0,20 %	0,34 %
Salzburg	0,14 %	0,25 %	0,39 %
Steiermark	0,14 %	0,23 %	0,37 %
Tirol	0,14 %	0,27 %	0,41 %
Vorarlberg	0,14 %	0,23 %	0,37 %
Wien	0,14 %	0,24 %	0,38 %

# Wartungserlass LStR - Begutachtungsentwurf

## Beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer

### § 70 Abs.1 Z 2 – VwGH 12.06.2019, Ro 2016/13/0005

- RZ 1182 (Bruttobesteuerung)
  - Pauschale Besteuerung mit 20% von den Einnahmen inklusive Zuschläge nach § 68 EStG  
**nicht jedoch**
  - **Kostenersätze gemäß § 26 EStG und steuerfreie Bezüge gem. § 3 EStG**
- RZ 1182a (Nettobesteuerung)
  - Nettobesteuerung mit 25% von den Einnahmen, abzüglich damit unmittelbar zusammenhängende Werbungskosten, inklusive Zuschläge nach § 68 EStG  
**nicht jedoch**
  - **Kostenersätze gemäß § 26 EStG und steuerfreie Bezüge gem. § 3 EStG**

# Danke Für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich  
auf ein Wiedersehen – bis dahin:  
alles Gute und Gesundheit