

Personalverrechnung

Jour Fixe 2. Quartal 2026

Mag. Ernst Patka

- **Steuerberater**
- **Chefredakteur der PV Praxis**
- **Vortragender nach der U.N.I.– Methode**
(Unterhaltsam, Nachhaltig, Informativ)
- **Tel: 0043 (0) 664 888 70 693**
- **email: office@patka-knowhow.at**
- **Web: www.patka-knowhow.at**



Seminare | Online-Kurse | PV Kompetenz Club



<https://www.pv-praxiswissen.at/pv-kompetenz-club-2025/>



Mag. Alexandra Platzer

- Umsetzungsorientiert und praxisnah
- über 15 Jahre Erfahrung in der Personalverrechnung und mit Entsendungen
- Anlaufstelle bei komplexen Abrechnungsfragen
- Ich vertrete Ihre Interessen in der GPLB und im Rechtsmittelverfahren
- Fachautorin: PVP, PV-Info ua.
- Vorträge: ARS, Linde Verlag, Vorlagenportal, Donau-Universität Krems

A
—
P

Mag. Alexandra Platzer

Selbständige Steuerberaterin mit Fokus auf
Personalverrechnung und Global Mobility

Tel.: +43 660 91 92 280

E-Mail: alexandra@platzer.tax

www.platzer.tax



Harald Bürgstein, LL.M. (WU) Payroll-Consultant

- Jurist
- Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht
- Tätig für Steuer- und Unternehmensberatungskanzlei **Gneist Consulting Team**
- Tägliche Auseinandersetzung mit Praxisfragen rund um eine Vielzahl an abzurechnenden Dienstverhältnissen
- Fachartikel in PVP-Zeitschrift
- Vortragender der GCT-Akademie

☎ 02618 / 213 88

✉ harald.buergstein@gct.at

🌐 www.gct.at



Aktuelles und Neuerungen

1	Fußball-WM 2026 – Antworten auf 10 Praxisfragen
2	Hitze: Was muss/kann der Dienstgeber tun?
3	Mitarbeiterprämie 2026 – der Entwurf
4	Reformpaket betreffend Arbeiten im Alter
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung
6	internationale Personalverrechnung

Arbeitshilfen und Praxisfälle

1	Diebstahl von Dienstnehmereigentum ⇒ Haftung des Dienstgebers?
2	Schadenersatz bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren
3	Antworten auf Praxisfragen zu Arztbesuche während der Arbeitszeit

Judikatur

1	Arbeitsrecht
2	Lohnsteuerrecht



➔ <https://www.pv-praxiswissen.at/pv-kompetenz-club-2025/>

Exklusive Vorteile nur für Club-Mitglieder:

- ⇒ mit dem **Info-Service** immer aktuell
- ⇒ **Live-Termine** 2x / Monat
- ⇒ jedes Monat 1 **Kompakt-Kurs**
- ⇒ Austausch in der **Community**



Teilnehmerservice:

- ⇒ **Seminar-Folien**
- ⇒ **PV-Jour Fixe-Themen-Index**
seit 2016

Download-Link:

- ⇒ <https://www.patka-knowhow.at/pv-jf-folien-012020/>



Abkürzungsverzeichnis



PATKA
KNOW & HOW
PERSONALRECHT EINFACH KLAR

Home Inhaus-Seminare Öffentliche Seminare Blog Team Service ▾

Downloads
ARS-PV-JourFixe
PVP-Zeitschrift
Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungen Personalrecht und Personalverrechnung

... die wir in unseren Seminaren laufend verwenden.

A

AB	Ansässigkeitsbescheinigung	ANV	ArbeitnehmerInnenveranlagung
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch	Arb	Allgemeine Reisebedingungen
Abf.-ALT	Abfertigung	ArbIG	Arbeitsinspektionsgesetz
AbfG	Abfallgesetz	ArbAbfG	Arbeiter-Abfertigungsgesetz
Abs	Absatz	ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
AFA	Absetzung für Abnutzung	ARD	Zeitschrift zu Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht
AIA	Automatischer Informationsaustausch	ARG	Arbeitsruhegesetz
AIV	Arbeitslosenversicherung	Art	Artikel

direkter Link:

www.patka-knowhow.at/abkuerzungen-personalrecht-personalverrechnung

Aktuelles und Neuerungen

1	Fußball-WM 2026 – Antworten auf 10 Praxisfragen
2	Hitze: Was muss/kann der Dienstgeber tun?
3	Mitarbeiterprämie 2026 – der Entwurf
4	Reformpaket betreffend Arbeiten im Alter
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung
6	internationale Personalverrechnung

Fußballweltmeisterschaft 2028

10 Praxisfragen rechtssicher beantwortet

Fußball-WM
11.6. -
19.7.2026

- ❖ Spielübertragung oft **nachts oder frühmorgens**
- ❖ **Auswirkungen** auf Urlaub, Streaming am Arbeitsplatz, Alkohol, Arbeitszeit, Betriebsfrieden, ...



Fachliche Grundlage: **RA Sophie Loidolt** LL.M BSc in PVP 05/2026

1 DN hat WM-Tickets ⇒ Anspruch auf Urlaub?

§ 4 UrlG

- ❖ Urlaub **muss** zwischen DG und DN **vereinbart** werden
- ❖ DN darf Urlaub **nicht einseitig** antreten

Nein – kein automa-
tischer Anspruch

DG darf Urlaub **ablehnen** bei:

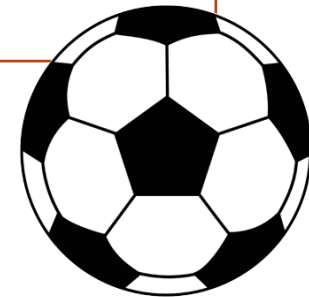
- ✓ Personalengpässen
- ✓ arbeitsintensiven Phasen
- ✓ betrieblichen Interessen



- ❖ DG hat, wenn **keine überwie-
genden betrieblichen Inter-
essen** dagegen sprechen, Ur-
laubsantrag **grundsätzlich** zu
genehmigen



- ⇒ Frühzeitige **Urlaubsplanung** kommunizieren
- ⇒ **Vertretungsregelungen** vorbereiten



2 Eigenes Handy: Streaming & Liveticker während Arbeitszeit erlaubt?

Kurzer Blick aufs eigene Handy:

✓ **meist zulässig** ⇨ sofern Arbeit nicht leidet



Radio:

✗ **problematisch** bei Kundenkontakt / Störung anderer DN

90-Minuten-Livestream:

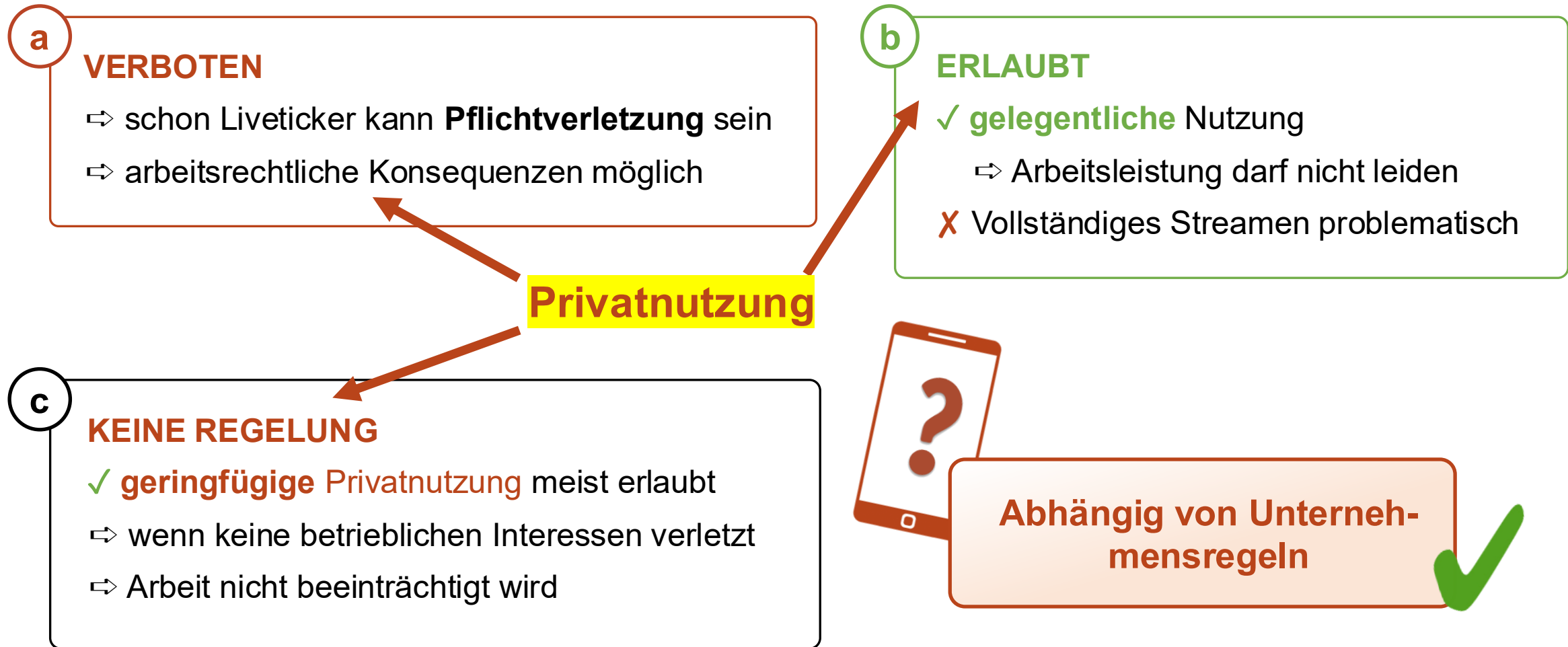
✗ grundsätzlich **unzulässig**



Arbeit: Vorrang vor Fußball



3 Streaming über **Diensthandy** oder **Dienstcomputer** erlaubt?

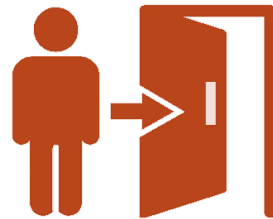


4 Konsequenzen bei unerlaubtem Streaming?

Zu berücksichtigen: **Art**, **Schwere** und **Häufigkeit** der Pflichtverletzung.

Mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen:

- ⇒ **Verwarnung**
- ⇒ **Abmahnung**
- ⇒ **Kündigung**



⇒ **Entlassung**

Denkmöglich bei:

- ❖ wiederholten **Verstößen**
- ❖ **Vernachlässigung** von Kunden
- ❖ konkretem **Schaden** für den Betrieb



DG müssen im Anlassfall **rasch reagieren** (**Unverzüglichkeitsgrundsatz!**)
⇒ sonst droht „**Verwirkung**“ von Maßnahmen zB verfristete Entlassung

5 Dürfen Fußballtrikots bei der Arbeit getragen werden?

Es besteht Dresscode /
Uniformpflicht

- ✗ Trikots grundsätzlich **verboten**
- ⇒ **Ausnahme:** explizite Erlaubnis



Keine Kleiderordnung

Ohne Kleiderordnung:

✓ grundsätzlich zulässig



DG dürfen Trikots **untersagen** aus
sachlich betrieblichen Gründen:

- ⇒ **Konfliktpotenzial**
- ⇒ Gefährdung des **Betriebsfriedens**
- ⇒ **politischen / nationalen Spannungen**



**Jedenfalls: Nationale
Konflikte vermeiden**

5 Dürfen Fußballtrikots bei der Arbeit getragen werden?

Sind **kritische Rivalitäten** zwischen verschiedenen **Personengruppen** zu erwarten?



Proaktives Dienstgeberhandeln vor riskanten Spielen:

- ❖ **Dienstanweisung** zur Nutzung von Streaming etc
- ❖ **Respekt** und kollegiales Verhalten
- ❖ **Eskalationsprozess definieren bei verbalen Auseinandersetzungen:**
Führungskraft ⇔ HR ⇔ uU Betriebsrat
- ❖ Hinweis auf **Diskriminierungsverbot**

§ 17 GIBG

6 Gilt Corporate Viewing als Arbeitszeit?

Ist Teilnahme verpflichtend

⇒ während der Arbeitszeit

✓ gilt als **Arbeitszeit**

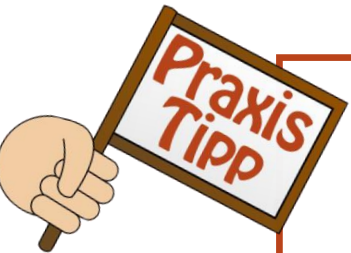
Ist Teilnahme freiwillig

✗ gilt **nicht** als **Arbeitszeit**

⇒ Zeitausgleich / Einarbeiten möglich



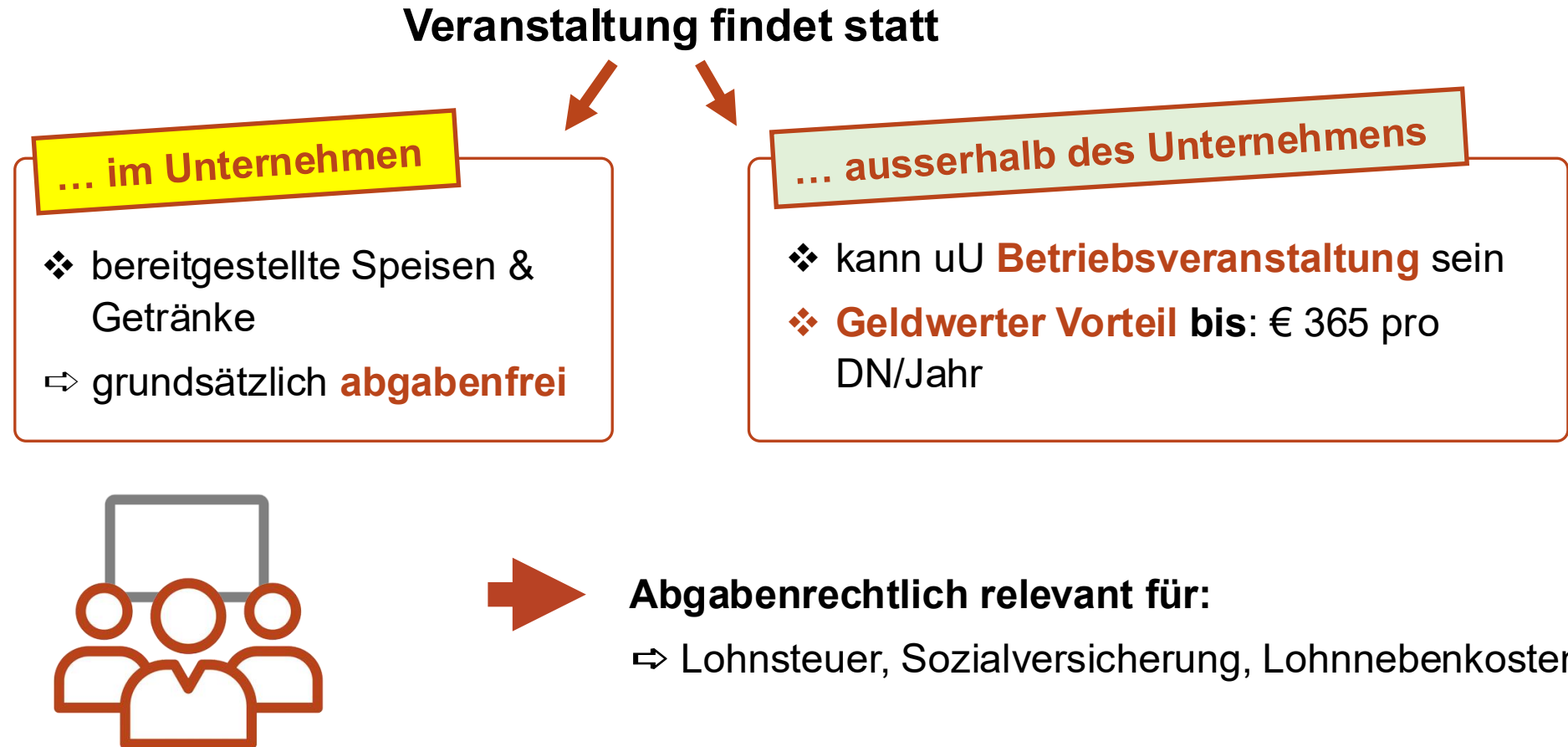
Teilnahme **außerhalb** der **Arbeitszeit** ⇒ kann **nicht erzwungen** werden.



Einladung immer **klar formulieren**:

- ❖ freiwillig oder verpflichtend?
- ❖ Arbeitszeit oder Freizeit?
- ❖ Umgang mit Zeitausgleich?

6 Corporate Viewing und Abgabenrecht



7 Konsumation von Alkohol am Arbeitsplatz erlaubt?

Generelles Verbot
fehlt?

Fehlt generelles Alkoholverbot ⇒ **moderater Konsum** zulässig...

ABER nur wenn:

- ✓ **Arbeitsleistung** nicht beeinträchtigt wird
- ✓ **keine Gefährdung** für DN / Dritte entsteht
zB bei Arbeit mit Maschinen, Fahrzeuglenkung, ...

Generelles Verbot =
0 Promille

**Alkoholkonsum ist nicht
automatisch verboten**

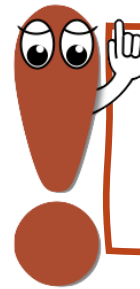


8 Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung wegen „Kater“/Schlägerei?

Kein EFZ-Anspruch bei **Vorsatz** oder **grober Fahrlässigkeit**.



- ⇒ **übermäßigem** Alkoholkonsum
- ⇒ Verletzungen aus **mitverschul-**
deter Schlägerei
- ⇒ Hooligan-Auseinandersetzungen



Problem in der Praxis:

DG muss Verschulden ggf beweisen

9 Alkoholisiert nach WM-Sieg zur Arbeit?

Pflicht des DG:

- ❖ alkoholisierte DN **sofort nach Hause schicken**
- ❖ **Fürsorgepflicht** beachten



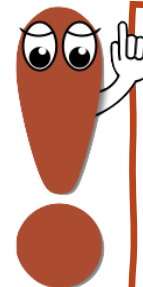
Entgelt

- X kein Anspruch** für Ausfallszeit
- X** „Kater“-Beschwerden gelten nicht als Krankheit



DG-Risiko, wenn er **alkoholisierten DN nicht nach Hause** schickt ⇨ **Regresspflicht**:

- ❖ bei Arbeitsunfall ⇨ mögliche Haftung wegen fahrlässigem Verhalten



Alkohol- & Drogentests durch DG?

- ⇨ nur mit **DN-Zustimmung!**
- X** auch nicht per Betriebsvereinbarung
- ⇨ Eingriff in **Persönlichkeitsrechte**

10 Sind WM-Tipprunden im Büro erlaubt?

Grundsätzlich ja



- ✓ vom **DN** freiwillig **organisierte interne Tipprunden**
- ✓ in Pausen / **außerhalb** der **Arbeitszeit**
- ✓ **Arbeitsleistung** nicht beeinträchtigt



In der Praxis oft mit
DG-Zustimmung:



- ⇒ auch **während Arbeitszeit** möglich
- ⇒ **positiver Effekt**
 - ❖ Teambuilding
 - ❖ Motivation
 - ❖ Betriebsklima

Zusammenfassung

- ❖ **Klare Regeln** verhindern Konflikte
- ❖ **Alkoholregeln** vor WM nochmals kommunizieren
- ❖ WM-Fieber ersetzt keine arbeitsrechtlichen **Pflichten**
- ❖ **Betriebsfrieden** aktiv schützen
- ❖ **Führungskräfte** auf Eskalationsfälle vorbereiten

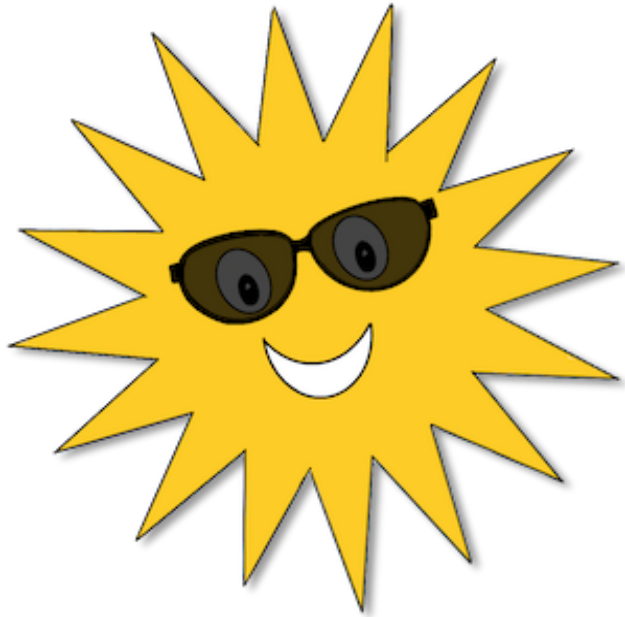
HR-Checkliste vor der WM



- ✓ **Streaming-Richtlinien** prüfen
- ✓ **Alkoholregelungen** kommunizieren
- ✓ **Dresscode** klarstellen
- ✓ **Führungskräfte** vorbereiten
- ✓ **Corporate-Viewing-Regeln** definieren
- ✓ **Eskalationsprozess** festlegen
- ✓ **Diskriminierungsverbot** thematisieren

Aktuelles und Neuerungen

1	Fußball-WM 2026 – Antworten auf 10 Praxisfragen
2	Hitze: Was muss/kann der Dienstgeber tun?
3	Mitarbeiterprämie 2026 – der Entwurf
4	Reformpaket betreffend Arbeiten im Alter
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung
6	internationale Personalverrechnung



Hitze am Arbeitsplatz

Fachliche Grundlage: Mag. Ernst Patka, in PVP Mai 2026

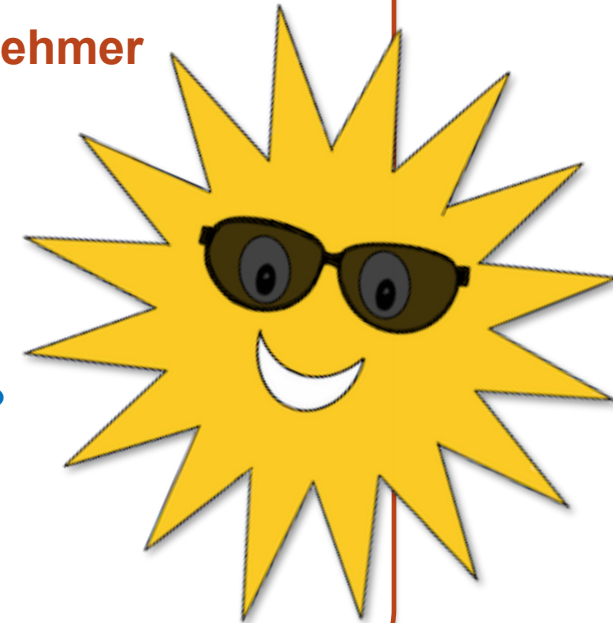
Inhalt

1) Hitze am Arbeitsplatz

- a) „**Muss**-Bestimmungen“
- b) „**Kann**-Bestimmungen“ ⇒ Goodies an Dienstnehmer
- c) Gewohnheitsrecht?

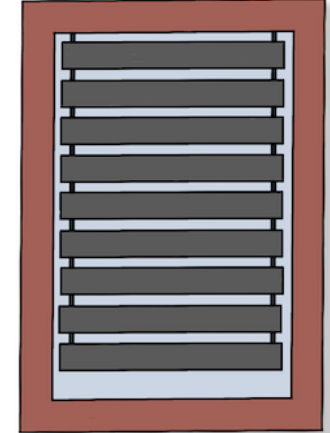
2) Hitze und Dresscode

- a) Rechtliche Grundlagen und Grenzen
- b) Kann Dienstgeber einen Dresscode festlegen?
- c) Beispiele
- d) Praxistipps



1a) Muss-Bestimmungen - Temperatur

1. direkte **Sonneneinstrahlung** vermeiden ⇨ **Jalousien**



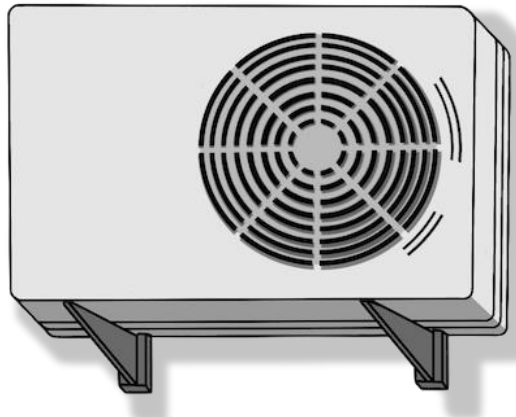
2. **Büroarbeiten** (= **geringe** körperliche Tätigkeit)
⇨ **Raumtemperatur zw. 19 und 25 Grad**

3. „**Normale**“ körperliche Tätigkeit
⇨ **Raumtemperatur zw. 18 und 24 Grad**

Arbeitsstätten-
verordnung



1a) Muss-Bestimmungen - Klimaanlage und Belüftung



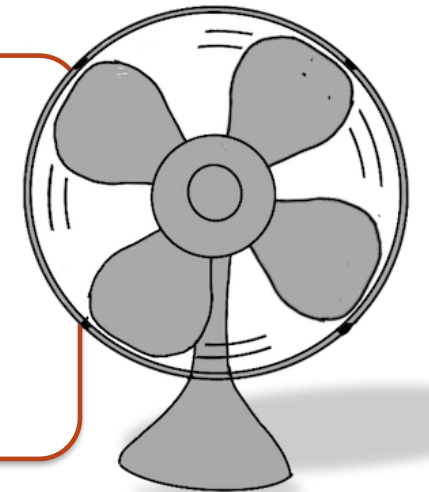
Klimaanlage vorhanden

⇒ **relative Luftfeuchtigkeit** zw 40 % und 70 %

Belüftung ⇒ Grenzwerte für Luftgeschwindigkeit

bei körperlicher Belastung

- gering ⇒ 0,10 m/s
- normal ⇒ 0,20 m/s
- schwer ⇒ 0,35 m/s



keine Klimaanlage

⇒ durch **alternative Maßnahmen** müssen entsprechende Temperaturen erreicht werden (nächtliches Lüften, Jalousien, Ventilatoren etc)



kein gesetzlicher Zwang für Klimaanlage!

1a) **Muss: Evaluierung & besondere Personengruppen**

klimate Verhältnisse und hitzebedingte Gesundheitsgefahren berücksichtigen

- ⇒ werdende Mütter (MSchG, Mutterschutz-VO) und Jugendliche (KJBG-VO)
- ⇒ ältere / vorerkrankte DN (zB Herz-Kreislauf, Diabetes, Medikamente)

Gefahrenerevaluierung nach § 4 ASchG



- 1) **Erste-Hilfe-Organisation anpassen**: zB Maßnahmen bei Hitzekollaps / Hitzeschlag
- 2) **Evaluierungs-Checkliste** (insb von April bis September) **anpassen**
 - ❖ Kapitel „Arbeiten bei Hitze“ anlegen
 - ❖ Risikogruppen benennen und
 - ❖ Entlastungsmaßnahmen (Pausen, Arbeitsplatzwechsel) zuordnen
- 3) **Kommunikation**: Info-Mails bei Hitzewarnungen, Pausenhinweise, Erste-Hilfe-Maßnahmen, Trinkempfehlungen etc

1a) Muss-Bestimmungen - Arbeiten im Freien

Arbeiten im Freien auf Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen iSd Arbeitsschutzgesetzes, sofern DN Hitze oder natürlicher UV-Strahlung ausgesetzt sind oder sein können.

insb sind **bereitzustellen**:

- **Trinkwasser** / geeignete alkoholfreie Getränke
- **UV-sichere Kleidung** (min T-Shirt bis Mitte Oberarm, Hose bis Knie)
- **Kopfbedeckung, Sonnenschutzbrillen** und **Sonnenschutzmittel**



**Hitzeschutz-
verordnung**
BGBI II 2025/325,
gilt ab 1.1.2026

1a) Muss-Bestimmungen - Evaluierungspflicht

Hitze- und UV-Risiken systematisch evaluieren

Kriterien:

- ❖ UV-Index und Ausmaß der Hitze-Belastung
- ❖ Dauer der Exposition
- ❖ Arbeitsschwere (leichte, mittelschwere, schwere Arbeit)
- ❖ zusätzliche Wärmequellen (Asphalt, Bitumen, reflektierende Metallflächen)
- ❖ Art der Kleidung/PSA
- ❖ Hitzewellen und Erschöpfung
- ❖ Akklimatisierung und besondere Gefährdungen (Alter, Schwangerschaft, Vorerkrankungen)



**Hitzeschutz-
verordnung**
BGBI II 2025/325,
gilt ab 1.1.2026

Im **Skriptum** finden Sie zahlreiche **Links zu Informationen**, erstellt von der **AUVA** und dem **Arbeitsinspektorat**

1a) Muss-Bestimmungen - GeoSphere Austria

GeoSphere Austria Hitzewarnung mind Stufe 2 „**Vorsicht, gelb**“

⇒ **Schutzmaßnahmen** nach dem **STOP-Prinzip**:



einfachen Hitzeschutzplan erstellen:

„Wenn GeoSphere gelb
⇒ Maßnahmen A, B, C;
bei orange/rot ⇒ zusätzlich D, E, F.“

- ⇒ **S**ubstitution / **G**efahrenvermeidung: Verlagerung der Tätigkeit in Innenbereiche, alternative Arbeitsverfahren, Hebe- und Tragehilfen
- ⇒ **T**echnisch: Beschattung von Arbeits- und Pausenplätzen, Kühlung von Containern und Aufenthaltsräumen etc
- ⇒ **O**rganisatorisch: schwere Arbeiten in Morgenstunden, zusätzliche Pausen, Vermeidung belastender Alleinarbeit
- ⇒ **P**ersönlich: leichte, geeignete Kleidung, Kopfschutz, Nackenschutz, UV-Schutzkleidung, Sonnenbrille, ausreichende Flüssigkeitszufuhr

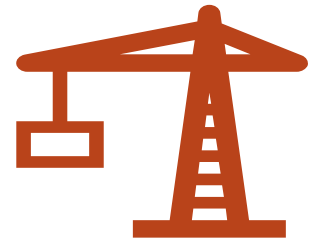
1a) Muss-Bestimmungen - Container, Krankkabinen etc

❖ Aufenthaltsräume in Containern oder ähnlichen Einrichtungen

⇒ übermäßige Erwärmung vermeiden, erforderlichenfalls ist eine ausreichende Kühlung sicherzustellen

❖ Kran-Kabinen und selbstfahrende Arbeitsmittel müssen kühlbar sein

⇒ Frist für die Umrüstung der Krankabinen bis 1.6.2027



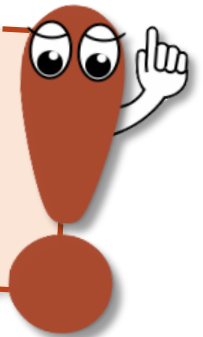
Bei **Neuanschaffung** von **Baumaschinen** ⇒ **Klimatisierung** zur **Muss-Position** in der **Leistungsbeschreibung** machen (Nachrüstlösungen sind fast immer teurer)

1a) **Muss**-Bestimmungen - **drohende Konsequenzen**

Dienstgeber muss **Dienstnehmer informieren *und* unterweisen** über:

- ❖ Gefahren von **Hitze** und **UV-Strahlung**
- ❖ Erkennen **hitzebedingter Symptome**
- ❖ Hitzewarnungen und **UV-Index**
- ❖ **Schutzmaßnahmen**
- ❖ Möglichkeit einer arbeitsmedizinischen **Untersuchung** nach der geänderten **Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2025**

Verstöße gegen Hitze-V sind strafbar,
mit **Geldstrafen bis zu € 8.324,00** im
Wiederholungsfall bis € 16.659,00



1a) Muss-Bestimmungen – Bauarbeiter: hitzefrei

DN deren **Arbeitsleistung wegen Schlechtwetters ausfallen**

⇒ **Schlechtwetter:** Regen, Schnee, Frost und **Hitze**

⇒ **Schlechtwetterkriterium für Hitze:** Temperatur **> 32,5° C**

⇒ **Schlechtwettertag:** **3 Stunden** mit mehr als 32,5° C hintereinander

Temperaturmessung erfolgt anhand der **GeoSphere-Austria-Daten** gestaffelt nach Postleitzahl, Tag und Stunde;

§§ 1 und 3
BSchEG



1a) Muss-Bestimmungen – Bauarbeiter: hitzefrei

Hitze-Schlechtwetter ⇒ Anspruch der **Dienstnehmer**

Schlechtwetterentschädigung beträgt **60 % des Ist-Lohnes**

Abrechnungshinweise für Dienstgeber:

(1) Beitragssystem (SV-Beitrag: je 0,7 % zusätzlicher DG- und DN-Anteil zur SV)

(2) Rückerstattungssystem: in **3 Monaten** nach Ablauf des Abrechnungszeitraumes **Rückerstattung beantragen:**

- ❖ **60 % des Ist-Lohnes** für jede anerkannte Schlechtwetterstunde
- ❖ **Pauschalbetrag von 30 %** der Schlechtwetterentschädigung als Abgeltung für die geleisteten Sozialabgaben



1b) Kann-Bestimmungen- Hitzefrei



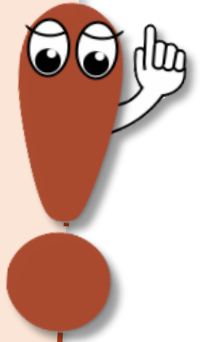
kein Anspruch für Dienstnehmer!

⇒ **Ausnahme Bauarbeiter**

(Hitze = Schlechtwetter iSd Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes)

Hitzefrei bleibt „**Vereinbarungssache**“

- ❖ **Zeitausgleich, Urlaub**
(Dienstnehmer muss zustimmen)
- ❖ **bezahlte Dienstfreistellung**



1b) Kann-Bestimmungen - Kleidungsvorschriften lockern

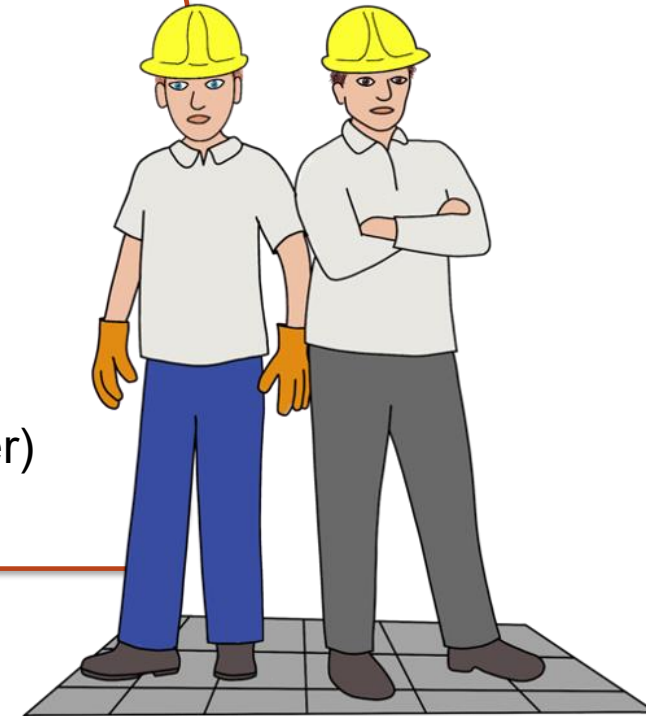


kein Anspruch für Dienstnehmer

Gründe, warum Dienstgeber Lockerung der Kleidungsvorschriften verbieten kann:

- ❖ **Sicherheit**
- ❖ **Hygiene** (Krankenhaus, Lebensmittelherstellung)
- ❖ **wirtschaftliche Gründe** (zB Rechtsanwalt, Banken, Flugbegleiter)

**Detaillierte Infos im
Themenkreis 2**



1b) Kann-Bestimmungen - Vergünstigungen & Zuwendungen



➔ Kostenloser/verbilligter Freibad-Eintritt

⇒ **abgabepflichtiger Vorteil** aus Dienstverhältnis

Ausnahme: DN im Freibad-/Hallenbadunternehmen

⇒ **Mitarbeiterabbatt-Regeln**

➔ Getränke zum Verbrauch im Betrieb (kostenfrei / verbilligt)

⇒ im **Regelfall:** **abgabenfrei** ⇒ gilt auch für Getränkeautomaten

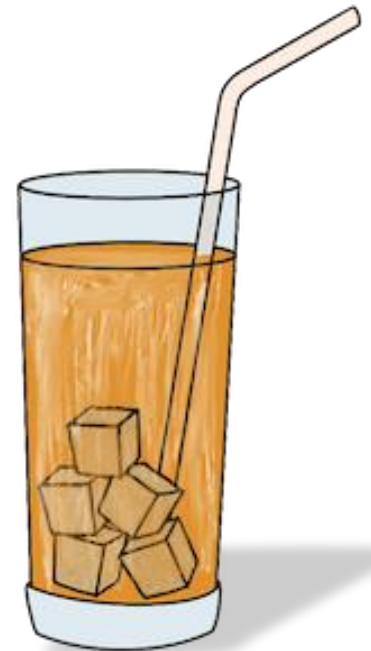
⇒ **Voraussetzung:** Konsumation **im Betrieb**

Ausnahme: DN beim Getränkehersteller/-händler

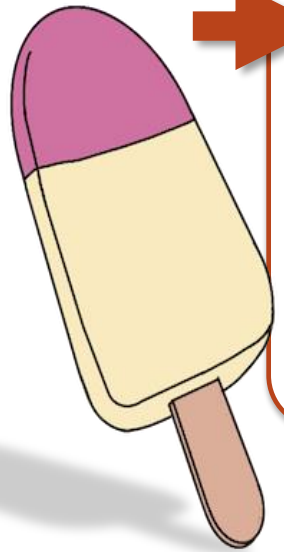
⇒ **Mitarbeiterabbatt-Regeln**

§ 3 Abs 1
Z 18 EStG

§ 49 Abs 3
Z 13 ASVG



1b) Kann-Bestimmungen - Vergünstigungen & Zuwendungen



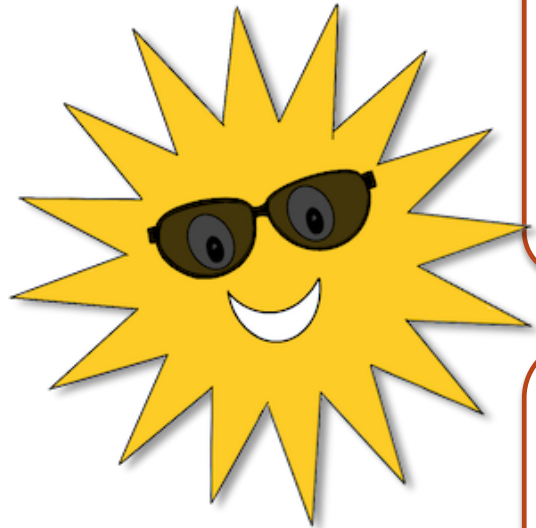
Eis

- ⇒ Konsumation **im Betrieb** ⇒ **abgabenfrei**
- ⇒ mit **nach Hause** nehmen ⇒ **abgabenpflichtig**
- ⇒ **Ausnahme**: Dienstgeber ist Eishersteller/-händler ⇒ **Mitarbeitererrabatt-regeln**

§ 3 Abs 1
Z 17 EStG

§ 49 Abs 3
Z 12 ASVG

1b) Kann-Bestimmungen - Hitzezulage



1. Abgabefreie SEG-Zulage? ⇒ idR: **NEIN**

⇒ Voraussetzung: **arbeitstypische** außerordentliche Erschwernis (zB Hitze rund um Hochofen) und **nicht klimatische** Hitze

§ 68 Abs 1+5
+ § 5 EStG

2. Abrechnung einer **freiwillig gewährten Hitzezulage**



Einmalzahlung ⇒ **abgabepflichtig** abrechnen:

- ✓ **Lohnsteuer** ⇒ **sonstiger Bezug** (normale Sonderzahlung)
- ✓ **Sozialversicherung** ⇒ **laufender Bezug**
- ✓ **DB-, DZ-, KommSt-pflichtig**

§ 67 Abs 1
EStG

1b) Kann-Bestimmungen - Klimagerät fürs Home-Office

a) Dienstgeber bleibt
Eigentümer



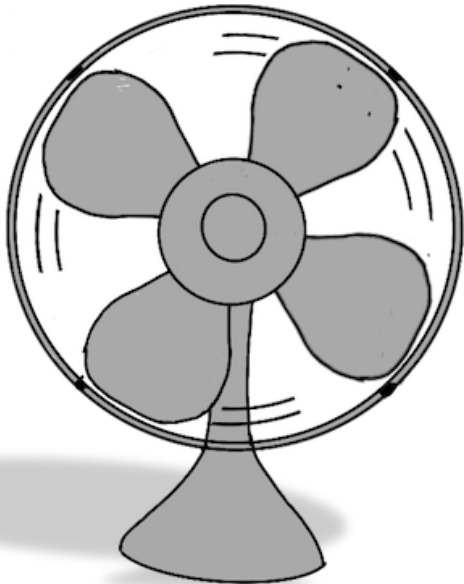
nicht steuerbare Zurverfügungstellung von
Arbeitsmitteln durch den Dienstgeber

Rz 10703a
LStR 2002

private Nutzung



als Sachbezug zu erfassen (ggf im Schätzungsweg)



b) Gerät geht ins
Dienstnehmer
Eigentum über



zur Gänze steuerpflichtiger
Sachbezug



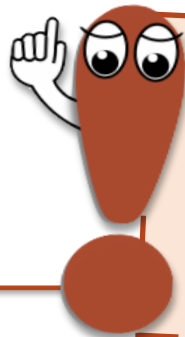
DN kann Werbungskosten
geltend machen

1c) Sommergoodies – Gewohnheitsrecht?



Sozialleistungen, die

- ❖ **regelmäßig** und
- ❖ **ohne** Hinweis auf **Unverbindlichkeit** und
- ❖ **ohne** jederzeitige **Widerrufbarkeit**
gewährt werden...



... **können gewohnheitsrechtliche Ansprüche** für
Dienstnehmer begründen
⇒ idR **nicht** bei “entgeltfernen” Leistungen wie
bspw verbilligter Freibadeintritt

**siehe
weiter**

1c) Sommergoodies ⇒ Gewohnheitsrecht



Informieren Sie Ihre **Dienstnehmer** über die gewährten Goodies (zB Hinweis auf Eis, Kaltgetränke, hitzefrei etc)
UND **weisen** Sie dabei **ausdrücklich darauf hin**, dass die “Sommergoodies“...

- ✓ **freiwillig,**
 - ✓ **unpräjudiziell** und
 - ✓ **ohne Rechtsanspruch** für die Zukunft
- ... gewährt werden.



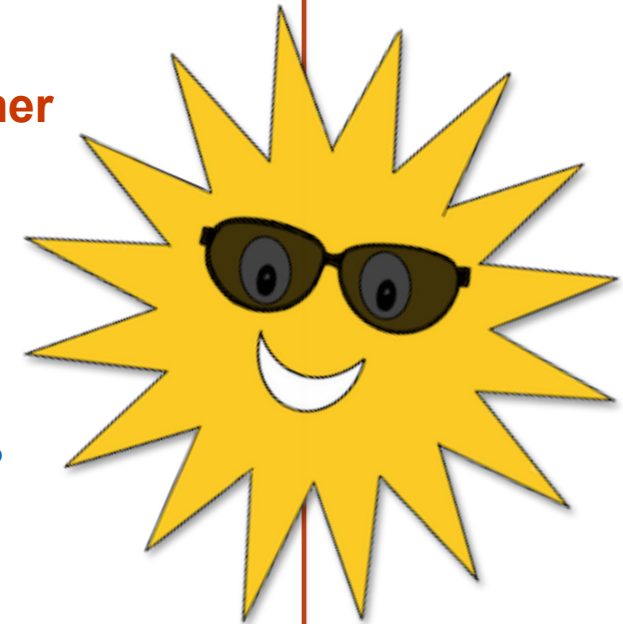
Inhalt

1) Hitze am Arbeitsplatz

- a) „Muss-Bestimmungen“
- b) „Kann-Bestimmungen“ ⇒ Goodies an Dienstnehmer
- c) Gewohnheitsrecht?

2) Hitze und Dresscode

- a) Rechtliche Grundlagen und Grenzen
- b) Kann der Dienstgeber einen Dresscode festlegen?
- c) Beispiele
- d) Praxistipps



2a) Bekleidungsvorschriften



Persönlichkeitsrecht schützt Kleidungsstil, sofern **keine sachlichen Gründe** vorliegen!



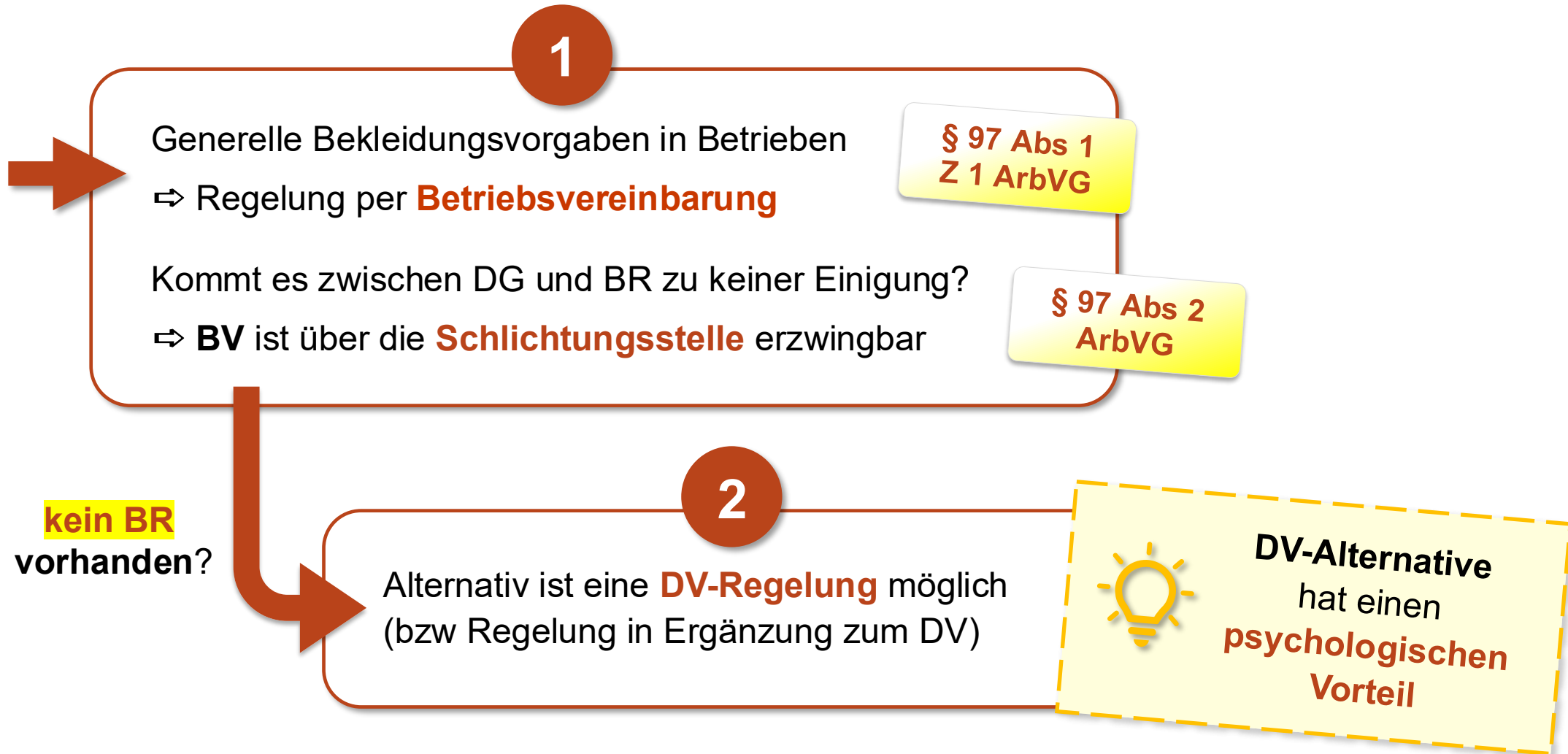
Beispiele für
**gerechtfertigte
Dresscodes**

betrieblicher Dresscode kann
zulässigerweise angeordnet werden
wenn:

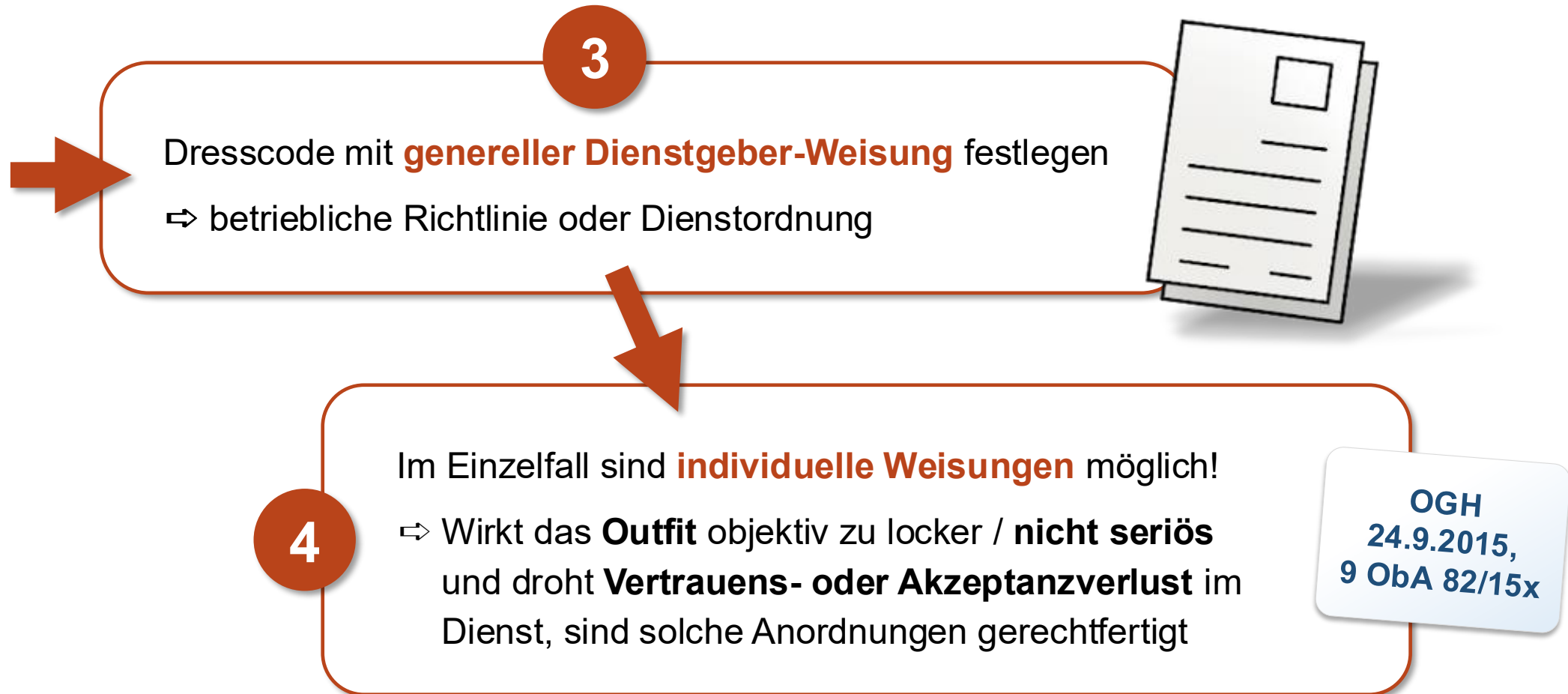
- a) er **berechtigtem betrieblichen Interesse** dient (zB Lederhose & Dirndl im Trachtenmodengeschäft), **UND**
- b) **nicht diskriminierend** ist
(zB freizügige Kleidung für Servicekräfte)

- ✓ **Uniformpflicht**
Security-Unternehmen, Hemden in Restaurants
- ✓ **Hygienevorschriften**
Lebensmittelproduktion, Gastronomie
- ✓ **Betriebssicherheit**
keine Sandalen im Lager mit Staplerverkehr
- ✓ **Vertrauenswürdige Erscheinungsbild**
Steuerberater, Banken, Versicherungen

2b) Wie kann ein betrieblicher Dresscode festgelegt werden?



2b) Wie kann ein betrieblicher Dresscode festgelegt werden?



2b) Wie kann ein betrieblicher Dresscode festgelegt werden?



DG-Interessen und **DN-Persönlichkeitsrechte** kollidieren

⇒ sorgfältige **Interessenabwägung** notwendig!



- 1) Ist Kleidungs Vorschrift durch **Gesetz, KV, BV, DV** gedeckt?
- 2) **Weisungen** sind **zulässig**, wenn
 - ❖ der Bekleidungsstil objektiv unkorrekt oder
 - ❖ unseriös wirkt und das Vertrauen beeinträchtigt.
- 3) Ist die Dresscode-Regelung **verhältnismäßig** und **schränkt** sie die **Persönlichkeitsrechte** nicht unnötig ein?

2c) Beispiele aus der Praxis

Beispiel 1)

Frau Roxana Mayer erscheint im **Minirock** am Arbeitsplatz.
Dem **konservativen Filialleiter** ist dies ein Dorn im Auge.
Er möchte seinen Mitarbeiterinnen **Miniröcke** generell **verbieten**.

⇒ *Ist ein solches Verbot arbeitsrechtlich zulässig?*

Miniröcke und Hosen sind sozial **anerkannte
Kleidungsstücke** für Frauen

⇒ **Der Dienstgeber darf sie nicht generell verbieten.**



2c) Beispiele aus der Praxis

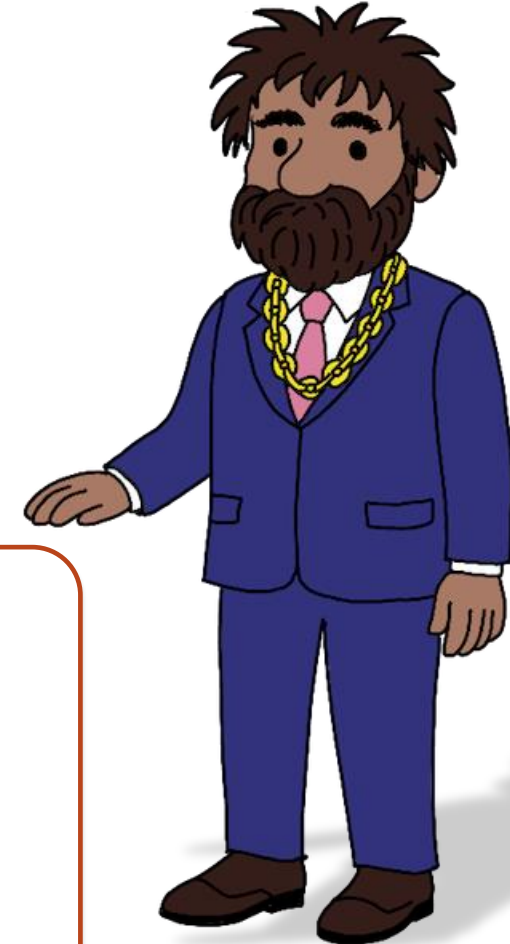
Beispiel 2)

Der **Bankmitarbeiter** trägt eine auffallende **Goldkette** („Königskette“ mit 1 cm Durchmesser) sichtbar über dem Hemd.
Der Filialleiter weist den Dienstnehmer wiederholt an, die **Goldkette nicht sichtbar zu tragen**.

⇒ Ist diese **Weisung arbeitsrechtlich zulässig?**

JA !

- ⇒ männlicher **Bankmitarbeiter** mit **Goldkette** über dem Hemd
 - ⇒ passt **nicht** zum **typischen** Erscheinungsbild eines Bankers
- ⇒ DN weigert sich **trotz klarer DG-Anweisung**, das auffällige Accessoire abzulegen?
 - ⇒ möglicher **Entlassungsgrund**



2c) Beispiele aus der Praxis

Beispiel 3)

Kann ein **Rechtsanwalt** möchte seinen **Konzipienten** anweisen, bei seiner Tätigkeit in der Rechtsanwaltskanzlei **keine kurzen Hosen** zu tragen?

⇒ *Ist diese Weisung arbeitsrechtlich zulässig?*

JA !

Ein Konzipient in **Shorts widerspricht** dem **seriösen Image**, das Mandanten von einer Rechtsanwaltskanzlei erwarten.



2c) Beispiele aus der Praxis

Beispiel 4)

Der **Busfahrer** Robert Kovacs trägt als Busfahrer neben der im Betrieb bestimmten **Dienstkleidung** zusätzlich ein **rosafarbenes Haarband**.

⇒ *Kann der Dienstgeber fordern, dass Herr Kovacs das rosafarbene Haarband abnimmt?*

Die betrieblichen Interessen in diesem Fall überwiegen nicht

⇒ **Die Weisung, das rosafarbene Haarband abzunehmen, wäre nicht gerechtfertigt.**

OGH 24.9.2015,
9 ObA 82/15x



2d) Praxistipps zu Dresscodes

Transparenz

Regelung idealerweise im **DV**, in einer **BV** oder **Dienstanweisung**
⇒ Formulierung **klar, konkret, sachlich und schriftlich!**

⇒ „keine Trägertops, Flip-Flops oder kurze Hosen in kundennahen Bereichen“



Verhältnismäßigkeit

Prüfen: Ist die Vorschrift **notwendig** oder **greift** sie **unverhältnismäßig** in die Privatsphäre ein?



Tätigkeit im **Backoffice ohne Kundenkontakt**

⇒ weitreichende Vorschriften für Sommerkleidung schwer zu begründen



2d) Praxistipps zu Dresscodes

Kommunikation

Welche **betrieblichen Interessen** bedürfen bestimmter Kleidung? ⇨ Sicherheit, Hygiene, Image etc

„Wir bitten Sie, in Kundenbereichen geschlossene Schuhe zu tragen, um ein professionelles Erscheinungsbild zu gewährleisten und Fußverletzungen zu vermeiden.“

Flexibilität und Wandel

Gesellschaftliche Vorstellungen von angemessener Kleidung ändert sich...

Bei-
spiel

"Business Casual" oder Jeans, wenn es dem Unternehmensbild nicht schadet und von Kunden akzeptiert wird



Aktuelles und Neuerungen

1	Fußball-WM 2026 – Antworten auf 10 Praxisfragen
2	Hitze: Was muss/kann der Dienstgeber tun?
3	Mitarbeiterprämie 2026 – der Entwurf
4	Reformpaket betreffend Arbeiten im Alter
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung
6	internationale Personalverrechnung

Mitarbeiterprämie 2026

Fachliche Grundlage: **Mag. Ernst Patka** in PVP Mai 2026

**Ministerialentwurf
vom 28.04.2026**

Mitarbeiterprämie 2026



Freibetrag:
max € 500,00

Steuerfreiheit ist **personenbezogen**:

wenn DN – zB bei mehreren DG – mehr als € 500,00 MP 2026 steuerfrei erhalten ⇨ **Pflichtveranlagung** nach § 41 Abs 1 EStG

Auszahlungszeitraum



MP 2026 soll nur dann **steuerfrei** sein, wenn sie von **Juli bis Dezember 2026** gewährt wird.

MP 2026-Auszahlung ist gemäß Entwurf **steuerpflichtig**

- a) **vor** dem **1. 7. 2026** oder
- b) **nach** dem **31. 12. 2026**

„**Rollung**“ in **2026** (gem § 77 Abs 5 EStG) ist noch ungeklärt

Mitarbeiterprämie 2026

lohngestaltende Vorschrift

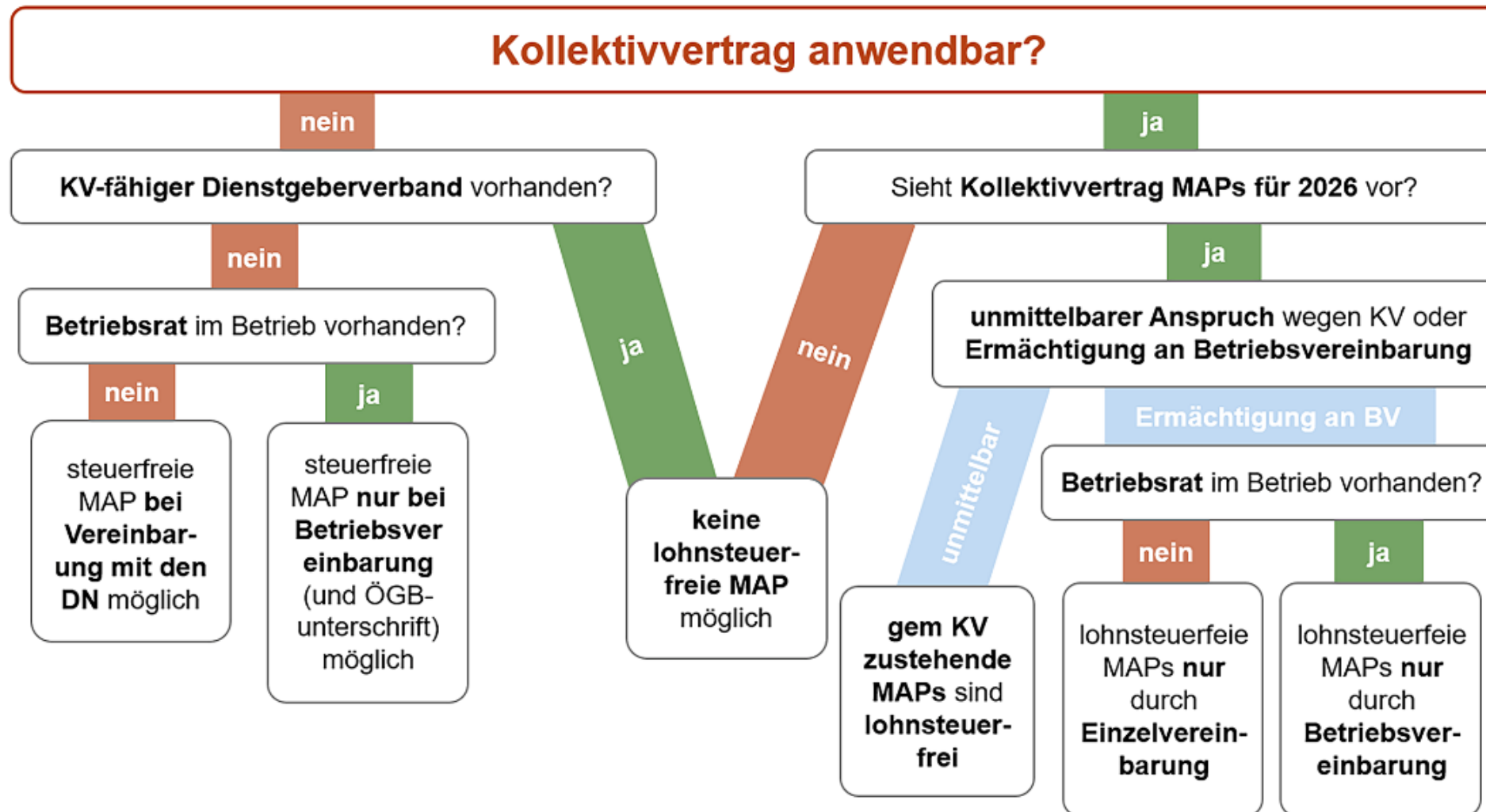


Steuerfreiheit nur bei **Zahlung gemäß:**

- 1) **Kollektivvertrag**
- 2) **Betriebsvereinbarung** aufgrund einer KV-Ermächtigung
- 3) **Betriebsvereinbarung** mit Gewerkschaft, wenn auf DG-Seite kein KV-fähiger Partner existiert (siehe auch Rz 10735c der LStR)
- 4) kein Betriebsrat vorhanden: **Vereinbarung für alle DN**, die entweder
 - a) auf kollektivvertraglicher Ermächtigung beruht oder
 - b) bei Fehlen eines KV-fähigen Vertragspartners auf DG-Seite abgeschlossen wird

siehe weiter: voraussichtlicher **Entscheidungsbaum**

Mitarbeiterprämie 2026 – lohngestaltende Vorschrift



Mitarbeiterprämie 2026

zusätzliche Zahlung

MP 2026 muss **zusätzliche Zahlung** sein, die **üblicherweise bisher nicht gewährt** wurde ⇨ **steuerpflichtig** sind

- ❖ Zahlungen aufgrund von Leistungsvereinbarungen,
- ❖ regelmäßig wiederkehrende Bonuszahlungen oder
- ❖ außerordentliche Gehaltserhöhungen



1. **Keine Steuerbegünstigung** (derzeit), wenn **KV-Partner** einen **niedrigeren Gehaltsabschluss** durch eine **MP 2026 kompensieren**
2. **Unschädlich** für die Steuerfreiheit sind **frühere steuerbegünstigte Sonderzahlungen**
Corona-Prämien 2020/2021, Teuerungsprämien 2022/2023, MP 2024 oder MP 2025

Mitarbeiterprämie 2026

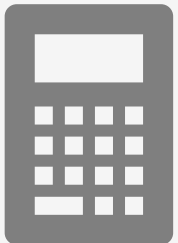


Verhältnis zur steuerfreien Mitarbeiter-Gewinnbeteiligung

Wird in 2026 **MP 2026 + steuerfreie Gewinnbeteiligung** gewährt:

⇒ Steuerfreiheit besteht nur, wenn **beide Zahlungen insg € 3.000,00** pro Kalenderjahr (Freibetrag) **nicht übersteigen!**

Gehaltsabrechnung



keine Befreiung von **SV-** und **BV-Beiträgen**, **DB**, **DZ** und **KommSt**

⇒ **LSt**: **steuerpflichtiger** MP 2026-Teil ist nach **Tarif** zu versteuern

DN-SV-Anteil, der auf den steuerfreien MP 2026-Anteil entfällt, wird bei LSt-Berechnung **nicht lohnsteuermindernd** berücksichtigt werden können

⇒ **SV**: aufgrund des Sachverhaltes (Wiederholungscharakter bzw Wiederholungsabsicht) **beurteilen**, ob ein **laufender Bezug** oder **Sonderzahlung** vorliegt

Aktuelles und Neuerungen

1	Fußball-WM 2026 – Antworten auf 10 Praxisfragen
2	Hitze: Was muss/kann der Dienstgeber tun?
3	Mitarbeiterprämie 2026 – der Entwurf
4	Reformpaket betreffend Arbeiten im Alter
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung
6	internationale Personalverrechnung

Aktivpension 2027: Regelungsübersicht

Begünstigung für Personen im **① Regelpensionsalter**, die einen **② Regelpensionsanspruch haben**, diesen in Anspruch nehmen (**Zuverdiener**) oder nicht in Anspruch nehmen (**Aufschieber**) aber weiter **③ erwerbstätig bleiben**:

- 1) **steuerlicher Freibetrag** von bis zu € 15.000,00 / Jahr und
- 2) **Wegfall des Dienstnehmerbeitrags zur Pensionsversicherung**

Maßnahme soll für **unselbständig Beschäftigte** und **Selbständige** gelten



- **Ministerialentwurf** und Erläuterungen: www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/ME/96
- Fachartikel: <https://www.premium.pv-praxiswissen.at/geplante-aktivpension-ab-2027/>

Aktivpension 2027: Wer wird begünstigt?

begünstigte Personen

(1) Aufschieber

Personen, die **gesetzliches Pensionsantrittsalter erreicht** und **Regelpensionsanspruch haben** ⇨ schieben **Pensionsantritt auf** und arbeiten weiter

(2) Dazuverdiener

Personen, die eine **Regelalterspension beziehen** und **dazuverdienen**



- (1) **Regelpensionsalter** und **Regelpensionsanspruch** müssen vorliegen!
- (2) **Zuverdiener** muss außerdem bestimmte **Versicherungszeitenanzahl** aufweisen.
- (3) Was alles **begrifflich** als **Alterspension** und **Versicherungszeit** anerkannt wird, finden Sie im **Langtext**

Aktivpension 2027: Voraussetzungen für den Steuerfreibetrag

(1) für **aktive** **Erwerbseinkünfte** (für selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeit)

(2) **Voraussetzungen:**

- ✓ **Aufschub des Regelpensionsantritts** und **weitere Erwerbstätigkeit oder**
- ✓ **Zuverdienst zur Regelpension** bei Vorliegen erforderlicher Versicherungsmonate

(3) **Zuverdiener: Mindestversicherungszeiten** müssen zum **Pensionsantrittszeitpunkt** vorliegen

a) **Männer:** 480 Versicherungsmonate = **40 Versicherungsjahre**

b) **Frauen:** 408 Versicherungsmonate = **34 Versicherungsjahre**

schrittweise Anhebung

⇒ **ab 2028 jährlich um 12 Monate (bis 2033)**

Freibetrag iHv
€ 15.000,00

Aktivpension 2027: Begünstigungsübersicht für Zuverdiener/Aufschieber

Zuverdiener

- 1) steuerlicher Freibetrag, wenn bestimmte Mindestversicherungszeitenanzahl vorliegt
- 2) DN-Beitrag zur PV: entfällt zur Gänze
- 3) DG-Beitrag zur PV: bleibt **unverändert** bestehen
- 4) freiwillige Höherversicherung: entfällt

Aufschieber

Regelpensionsalter erreicht + Regelpensionsanspruch besteht, aber **Regelpension** wurde noch nicht beansprucht ⇒ **Begünstigungen:**

- 1) steuerlicher Freibetrag
- 2) Entfall des DN-Pensionsversicherungsbeitrags
- 3) DG-Beitrag zur PV: bleibt **unverändert** bestehen
- 4) weitere Kontogutschrift am Pensionskonto trotz Aufschub

Aktivpension 2027 – organisatorische Vorbereitung



1. Status bei älteren Dienstnehmern klären

- ❖ DN **vor** Regelpensionsalter
- ❖ DN **im** Regelpensionsalter ohne Regelpensionsanspruch
- ❖ DN **im** Regelpensionsalter mit/ohne laufender Alterspension

2. Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen

klären: Nachweis der Versicherungszeiten und welche Unterlagen für die die Personalverrechnung?

3. Anpassung der Abrechnung bei Entfall des DN-Beitrags zur PV:

- ❖ beitragsrechtliche Einstufung
- ❖ steuerliche Behandlung des „Aktivitäts-Freibetrages“
- ❖ Abgrenzung begünstigter und nicht begünstigter Fälle
- ❖ Zuverdiener: kein Verkehrsabsetzbetrag; kein SZ-Freibetrag iHv € 620,00

4. Kommunikation

Informationen intern an Belegschaft erst geben, wenn Gesetzestext vorliegt und Vollzugshinweise geklärt ist

Aktivpension 2027 – Vorbereitung für die Lohnverrechnung

nach
Gesetz-
werdung
überprüfen

1. Liegt bei bestimmten DN das **Regelpensionsalter** vor bzw wird es bald erreicht?

2. Handelt es sich um **Aufschub** oder **Zuverdienst** zur Pension?

3. Sind die **erforderlichen Versicherungszeiten** erreicht?

4. **Anpassung von DN-Stammdaten und Abrechnung**

prüfen, ob in **Abrechnungssoftware** künftig Kennzeichen benötigt werden für:

- Regelpensionsalter und Regelpensionsanspruch erreicht
- Pensionsantritt aufgeschoben
- laufender Alterspensionsbezug
- begünstigter oder nicht begünstigter Fall iSd neuen Regelung

Aktivpension 2027 – Vorbereitung für die Lohnverrechnung

1. Ist der DN-Beitrag zur Pensionsversicherung noch einzubehalten?

- ❖ ab welchem Zeitpunkt ist der Entfall des DN-Beitrages anzuwenden
- ❖ welche Personengruppen sind konkret erfasst
- ❖ wie sind Sonderfälle in der Abrechnung zu behandeln

2. Wie ist der Aktivitätsfreibetrag zu berücksichtigen?

- ❖ laufend im Rahmen der Lohnverrechnung
- ❖ alternativ über Arbeitnehmerveranlagung
- ❖ auf Basis von Nachweisen bzw Meldungen

3. Sonderfragen bei Teilzeit, Wiedereintritt oder laufenden Dienstverhältnissen

- ❖ bestehende Dienstverhältnisse beim Erreichen des Regelpensionsalters
- ❖ Wiedereintritte nach Pensionsantritt
- ❖ geringfügige bzw Teilzeit-Beschäftigungen oder parallele Beschäftigungen bei mehreren DG

derzeit
offene
Fragen

Aktuelles und Neuerungen

1	Fußball-WM 2026 – Antworten auf 10 Praxisfragen
2	Hitze: Was muss/kann der Dienstgeber tun?
3	Mitarbeiterprämie 2026 – der Entwurf
4	Reformpaket betreffend Arbeiten im Alter
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung
6	internationale Personalverrechnung

Doppelbudget 2027/2028: Geplant

- 1) **außerordentliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage**
- 2) **Lohnnebenkostensenkung** ab **2028**
 - ⇒ DB soll von derzeit **3,7%** auf **2,7%** verringert werden
- 3) **DB-Pflicht** für Bezüge von **Dienstnehmern +60 Jahre** ab 2028
- 4) **Wegfall** der **Arbeitslosenversicherungsbeitragsreduktion** für Niedrigverdiener
 - ⇒ für ab 1.1.2027 abgeschlossene Dienstverträge
 - ⇒ 6-jährige Übergangsfrist für Altverträge
- 5) **Pensionsbezüge**: 2027 und 2028 sollen Pensionen weniger stark ansteigen, als inflationsabgeltend notwendig wäre (voraussichtlich mit sozialer Staffelung)
- 6) **Familienbonus-Plus – grundlegende Änderungen bei Anspruchsvoraussetzungen**
- 7) **SV-Dienstnehmeranteile, die auf steuerfreie Leistungen entfallen, werden nicht mehr zum Lohnsteuerabzug zugelassen**
- 8) **für Elektro-Fahrzeuge wird ein Sachbezug eingeführt**

Hanta-Virus-Infektionen

BGBl II Nr
114/2026

Verdachtsfälle bestimmter Hanta-Virus-Infektionen zählen ab sofort zu den **anzeigepflichtigen** Krankheiten.

Betroffen sind Fälle, bei denen eine **Mensch-zu-Mensch-Übertragung möglich** ist.

Wenn die Bezirksverwaltungsbehörde eine **Absonderung** verfügt, gilt § 31 EpidemieG:

⇒ **Entgeltfortzahlung** durch Dienstgeber ⇒ **Rückvergütungsmöglichkeit** bei der Behörde

Regelung ist momentan **befristet: 9. Mai bis 31. Dezember 2026**

weiterführende Informationen ⇒ siehe Skriptum

SV-Clearingsystem: Rückfragen und Codes

Das SV-Clearingsystem **unterstützt** die **Meldungserstattung**, indem es Meldeabläufe auf **Richtigkeit** und **Vollständigkeit prüft** und bei **Unstimmigkeiten** Rückfragen und Hinweise mit **eindeutigen Codes** an die meldende Stelle sendet.

Anleitung „SV-Clearingsystem: Rückfragen und Codes“

⇒ **vollständige Auflistung** aller **Clearing-Codes** und **Informationen** dazu, was zu tun ist



<https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/load?contentid=10008.802737&version=1777364006>

Trinkgeldpauschalen

Details zu den bundesweit einheitlichen **Trinkgeldpauschalen** inkl rechtlicher Erläuterungen, eines **Fragen-Antworten-Kataloges**:

⇒ <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.908472&portal=oegkdgportal>

Infos zu **arbeitsrechtlichen Änderungen** durch die neuen Trinkgeldpauschalen:

⇒ <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.908480&portal=oegkdgportal>

Neues zur
Sozialversicherung

DG-Service 1. Quartal 2026

Link ➡ https://www.premium.pv-praxiswissen.at/wp-content/uploads/2026/04/OEGK_Magazian_DGservice_1-2026_barrierefrei.pdf

- ➡ **Meldung der Arbeitszeit:** Seit 2026 ist bei SV-Anmeldung die vereinbarte Arbeitszeit anzugeben.
Unvollständige Anmeldungen werden von ELDA abgewiesen und gelten als nicht erstattet.
- ➡ **Weiterbildungszeit und Weiterbildungsteilzeit:**
Finanzielle Unterstützung durch das AMS soll **voraussichtlich ab 8.6.2026** möglich sein.

Spezialthemen

DG-Service 1. Quartal 2026

Link ⇨ https://www.premium.pv-praxiswissen.at/wp-content/uploads/2026/04/OEGK_Magazian_DGservice_1-2026_barrierefrei.pdf

- ⇨ **AIV-Beitrag bei geringem Einkommen:** Überblick über **Sonderregelungen** bei: UEL, KE, unbezahltem Urlaub, ATZ, fehlenden Geldbezügen und der 20 %-Regelung
- ⇨ **SV-Clearingsystem:** Bei Unstimmigkeiten erfolgt eine automatische Rückmeldung.
- ⇨ **PD A1:** Nachweis, welcher Staat bei grenzüberschreitender Tätigkeit für die SV zuständig ist.
- ⇨ **Betriebliche Vorsorge:** Information über Geltungsbereich, Beginn der Beitragszahlung und über die Höhe der Beitragszahlung.
- ⇨ **DV-Beendigung bei Pensionierung:** Pensionszuerkennung beendet das DV nicht automatisch
⇨ arbeitsrechtliche Beendigung erforderlich!

Praxisfrage

DG-Service 1. Quartal 2026

Link ➡ https://www.premium.pv-praxiswissen.at/wp-content/uploads/2026/04/OEGK_Magazian_DGservice_1-2026_barrierefrei.pdf

Wiedereinstellungszusage und Betriebsübergang

*Wir haben einen Betrieb übernommen. Kurz vor der Übernahme hat der Veräußerer einem ehemaligen Dienstnehmer eine **Wiedereinstellungszusage** gegeben. Sind wir an diese Wiedereinstellungszusage gebunden?*

Antwort:

➡ Eine vor dem Betriebsübergang abgegebene **Wiedereinstellungszusage ist vom Erwerber einzuhalten**, weil die Verpflichtungen auf den neuen Inhaber übergehen.

Aktuelles und Neuerungen

1	Fußball-WM 2026 – Antworten auf 10 Praxisfragen
2	Hitze: Was muss/kann der Dienstgeber tun?
3	Mitarbeiterprämie 2026 – der Entwurf
4	Reforumpaket betreffend Arbeiten im Alter
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung
6	internationale Personalverrechnung

EuGH zur SV-Zuständigkeit innerhalb EU

⇒ **Drittstaatentage** zählen bei
der 25%-Grenze mit

Fachliche Grundlage: Mag. **Ernst Patka** in PVP 03/2026

Multi-State-Worker & Drittstaatentage (EuGH C-743/23)

Thema: Sozialversicherungszuständigkeit bei grenzüberschreitender Tätigkeit

- ❖ **Prinzip der Einmalversicherung:** Eine Person unterliegt immer **nur 1 SV-System**
- ❖ **Multi-State-Worker** = Personen, die regelmäßig in mehreren Staaten arbeiten

Art **13** VO (EG) 883/2004

- ⇒ Regelung für Personen mit **regelmäßiger Tätigkeit in mehreren Staaten**
- ⇒ **Zentraler Prüfpunkt:** Wird **wesentlicher Teil** der Tätigkeit im Wohnsitzstaat (WS) ausgeübt?

Art 14 Abs 8 VO
(EG) 987/2009

Definition „wesentlicher Teil“:

≥ 25 % Arbeitszeit / Entgelt im Wohnsitzstaat

- ✓ **Maßgeblich: Ort der tatsächlichen Tätigkeit**
- ✗ nicht Sitz des DG, Staatsbürgerschaft oder „administrativer Arbeitsort“



Wohnsitz DN: Deutschland
DG-Sitzstaat: Schweiz

⇒ **Tätigkeitsorte:**

- ❖ Schweiz
- ❖ Homeoffice in Deutschland
- ❖ regelmäßige **Dienstreisen in Drittstaaten**



Streitfrage: Zählen für **Beurteilung** des „wesentlichen Teils“

- a) nur Tätigkeiten in EU/EWR/Schweiz, oder
- b) auch Tage in Drittstaaten wie USA, UK ua?

a

Nur Tätigkeiten in EU/EWR/Schweiz:

Anteil Tätigkeit im WS Deutschland: **> 50 %**

⇒ **SV-Zuständigkeit: Deutschland**

b

Drittstaaten zählen mit

Anteil Tätigkeit im WS Deutschland: **ca. 16 %**

⇒ **SV-Zuständigkeit: Schweiz**

EuGH: Kernaussage

- ✓ Für die **25%-Berechnung** zählt die gesamte berufliche Tätigkeit
- ✓ Dazu gehören **zwingend auch Tätigkeiten in Drittstaaten**
- ✓ Relevant ist **die gesamte Arbeitszeit weltweit**



EuGH 11.12.2025,
C-743/23

⇒ **Ziel:** SV-Zuständigkeit soll der realen Arbeitssituation entsprechen



Konsequenz:

- ⇒ Drittstaatentage **vergrößern den Gesamtumfang der Tätigkeit**
 - ⇒ Dadurch **reduziert sich rechnerisch der Anteil im Wohnsitzstaat**
- Wird **25%-Schwelle unterschritten**, gilt: **SV-Zuständigkeit = Staat des DG**

Auswirkungen auf Multi-State-Worker

Für DN mit **hoher Reisetätigkeit** steigt Wahrscheinlichkeit **25%-Grenze im Wohnsitzstaat zu unterschreiten**



Jede Tätigkeit im Drittstaat reduziert WS-Anteil

- ⇒ bisherige Berechnungen können **falsch sein**
- ⇒ insbesondere bei Fällen mit **knapp über 25 % im Wohnsitzstaat**

SV-Zuständigkeit verschiebt sich uU

- ❖ vom **Wohnsitzstaat**
- ❖ zum **Arbeitgeberstaat**

Risiko:

- ❖ **falsche A1-Bescheinigungen**
- ❖ **falsche SV-Zuständigkeit**
- ❖ mögliche **Nachzahlungen / Korrekturen**



Bedeutung für die österreichische Praxis

Neue EuGH-Rechtsprechung ist relevant für Österreich insbesondere bei:

1. ❖ Wohnsitz in Österreich

- ❖ DN arbeitet für **ausländischen DG**

2. ❖ DG in Österreich

- ❖ DN arbeitet in **mehreren Staaten inkl. Drittstaaten**

In beiden Fällen gilt:

Drittstaatentage müssen in 25%-Berechnung einbezogen werden

Relevante Entscheidung für:

- ❖ **A1-Bescheinigungen**
- ❖ **SV-Zuständigkeit**

Praxis-Tipps

Multi-State-Worker mit Österreich-Bezug identifizieren

- ❖ Auflistung aller DN mit Wohnsitz = Ö und regelmäßigen Tätigkeiten in mindestens einem weiteren Mitgliedstaat + **Drittstaaten**
- ❖ Gleiches für ausländische Wohnsitz mit Ö-DG

A1-Prozesse anpassen

- ❖ Bei A1-Antrag prüfen ob **Drittstaatentage** vorliegen
- ❖ **Interne Formulare aktualisieren:** neben „Österreich“ und „EU/EWR/Schweiz“
⇒ eigene Kategorie „**Drittstaaten**“

Art 13 VO
(EG) 883/2004

Praxis-Tipps

Dokumentation für ÖGK und Prüfer sicherstellen

- ❖ nachvollziehbare **Übersicht** über **Einsatzstaaten**, **Tage** und ggf **Arbeitszeitanteile**
- ❖ **Reiseanträge**, **Kalender** und **Zeiterfassung** ⇨ Verteilung auf Tätigkeit in allen Ländern zeigen

Grenzfälle „knapp über 25%“ neu bewerten

- ❖ Kontrollieren wenn Ö = WS ⇨ Anteil von „ca. 30 %“ / „knapp über 25 %“ evtl. unterstellt
- ❖ **Drittstaatentage** können Wert unter **25 %** bringen ⇨ Zuständigkeit verlagert sich

Abkommen über soziale Sicherheit mit Brasilien



- ❖ erleichtert vor allem **Entsendungen**
- ❖ vermeidet **Doppelversicherungen**
- ❖ sichert **Pensionsansprüche** besser ab

ab
1.3.2026

Neues SV-Abkommen Österreich – Brasilien

ab
1.3.2026

Bei grenzüberschreitender Tätigkeit gilt **immer nur 1 Sozialversicherungssystem**

Entsendung Österreich ⇒ Brasilien

- ❖ Weitergeltung **österreichische SV**
- ❖ maximale Dauer: **60 Monate (5 Jahre)** auch mit Unterbrechungen
- ❖ Voraussetzung: **mind. 1 Monat vorherige Beschäftigung im Entsendestaat**



Pensionsversicherung: Versicherungszeiten in beiden Ländern zählen ⇒ **Praxistipp:** Koordination mit PVA



Krankenversicherung: nicht vom Abkommen umfasst
⇒ **Praxistipp:** private Versicherung / betriebliche Lösung



Entsenderregeln & Besonderheiten

Neue Entsendung

erst **1 Jahr nach Ende** der letzten Entsendung

Bescheinigung über anzuwendende Rechtsvorschriften

Beantragung **elektronisch über ELDA** / mittels **PDF-Formular**

⇒ Formular: **A/BRA 1**

Ausnahmen von SV-Regeln

Behörden beider Staaten können

- ✓ **auf gemeinsamen Antrag von DG + DN / Selbstständiger**
- ✓ **einvernehmlich** Ausnahmen vereinbaren



Downloads

- ⇒ vollständiges **SV-Abkommen**: <https://bit.ly/3MW1Gw2>
- ⇒ dazugehörige **Durchführungsvereinbarung**: <https://bit.ly/4r2RkZm>
- ⇒ **ÖGK-Praxisleitfaden** „Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist“: <https://bit.ly/4l0Z3FP>

Arbeitshilfen und Praxisfälle

1	Diebstahl von Dienstnehmereigentum ⇒ Haftung des Dienstgebers?
2	Schadenersatz bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren
3	Antworten auf Praxisfragen zu Arztbesuche während der Arbeitszeit

Diebstahl von Dienstnehmereigentum ⇒ Haftung des Dienstgebers?



Fachliche Grundlage: Mag. **Alexandra Platzer**, PVP 02/2026

Praxisfall

Ansprüche des Dienstnehmers, wenn **persönliche Gegenstände** durch **Diebstahl im Betrieb** abhandengekommen sind.

Fragen

- ❖ Trifft **Dienstgeber Haftung** für persönliche Gegenstände des Dienstnehmers?
- ❖ **Abgabenrecht**, wenn Dienstgeber freiwillig eine Entschädigungszahlung leistet?





Lena und Julian **arbeiten** in **Importabteilung** ihres Unternehmens. Sie wollen nach 8-Stunden-Arbeitstag noch ein Privatleben haben.

- ❖ **Julian** lagert **Luxus-Aftershaves** (Wert € 250) im Betrieb, Spind ist zu klein
- ❖ **Lena** lagert **Luxus-Stilettos** (Wert € 675) unterm Schreibtisch für ihre Social-Media-Auftritte



⇒ Beide Gegenstände verschwinden: **Diebstahlsverdacht**



DG reagiert:

- ❖ **Hinweis** an alle DN bei Teambesprechung: **Diebstahl** ist ein **Entlassungsgrund**
- ❖ **Anordnung** an Lena & Julian: private Sachen nur im **Spind** lagern

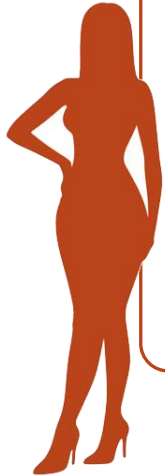


Forderung Julian & Lena an DG: voller **Schadenersatz** durch DG



1 Rechtsansichten der Beteiligten

Lena & Julian



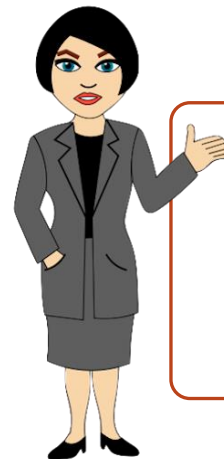
- ❖ DG verletzt **Fürsorgepflicht** = **DN-Vermögensgegenstände** sind zu **schützen**
- ❖ Spind zu klein ⇨ **unzureichender Schutz**

Findus (DG):

- ❖ Kein Bezug zum Dienstverhältnis
- ❖ Keine Arbeitskleidung nötig ⇨ Spind + Teamschrank ausreichend
- ❖ Luxusgegenstände im Unternehmen = **privates Risiko** ⇨ **Eigenverantwortung**



Cassandra (HR):



- ❖ bietet **€ 150** freiwillig
- ❖ Zahlung = **abgabenfreier Schadenersatz**

2 Arbeitsrechtliche Beurteilung – Haftung

§ 1014
ABGB

DG haftet für Gegenstände nur dann, **wenn**:

- ✓ Nutzung im **DG-Interesse** erfolgt
- ✓ Einsatz bei der **Arbeitsleistung erforderlich**
- ✓ Schaden ist **typisch arbeitsbedingt**



Beispiele:

- ✓ eigener Laptop
- ✓ eigenes Werkzeug



In diesem Fall:

Aftershave & Stilettos **≠ Arbeitsmittel**

⇒ **keine Haftung**



2 Arbeitsrechtliche Beurteilung – Fürsorgepflicht & Definition

Fürsorgepflicht: DG ist aufgrund des DV verpflichtet, die damit verbundenen **Vermögensinteressen** des **DN** zu **schützen**

§ 18 AngG
§ 1157 ABGB



Pflicht zur Verwahrung:

- ✓ versperrbarer Kasten oder
- ✓ sonstige geeignete Einrichtung

§ 27 Abs 4
ASchG

Definition

1

„üblicherweise
mitgenommene
Gegenstände“



- ✓ Geldbörse
- ✓ Ehering, ...
- ✗ Luxusgüter



OGH

Schutzpflicht anerkannt, aber nur begrenzt

2 Arbeitsrechtliche Beurteilung – Fürsorgepflicht & Definition

Definition

2

„erforderliche
versperrbare
Einrichtung“



❖ Abhängig von **Art der ausgeübten Tätigkeit**

⇒ bei Büroarbeit / Verkauf / keine Arbeitskleidung:
kein eigener Kleiderkasten nötig

❖ **Ausreichend** ist:

- ✓ **versperrbare Einrichtung** (Spind / Rollcontainer / Fach)
- ✓ **gemeinsamer Kleiderschrank**

§ 35 AStV

Streitfall:

- ✓ **Spind vorhanden**
- ✓ **Teamschrank vorhanden**



**DG erfüllt im Streitfall
Arbeitnehmerschutzpflichten**



2 Arbeitsrechtliche Beurteilung – Ergebnis

Findus hat recht



- ✓ keine Arbeitsbezogenheit
- ✓ keine üblichen Gegenstände
- ✓ Verwahrungssystem ausreichend



keine Haftung des DG

⇒ **kein Anspruch** auf € 250 bzw € 675



Praxis-Merksatz: „Luxus im Büro = eigenes Risiko“

3 Abgabenrechtliche Beurteilung – Ergebnis

Cassandra hat unrecht

✗ DG ist **nicht ersatzpflichtig**
⇒ Zahlung freiwillig

kein echter Schadenersatz ✗



- ❖ Lohnsteuer
- ❖ DB/DZ
- ❖ KommSt
- ❖ SV als laufender Bezug
- ❖ BV

abgabenpflichtiger DV-Vorteil
(Einmalprämie)

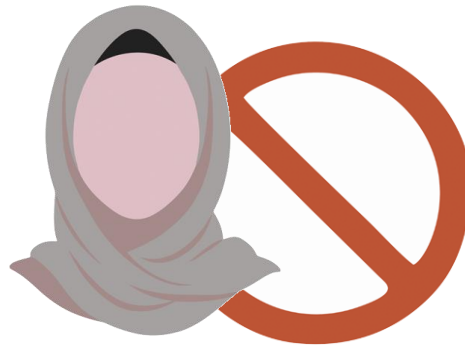


§ 67 Abs 1, 2
EStG

Arbeitshilfen und Praxisfälle

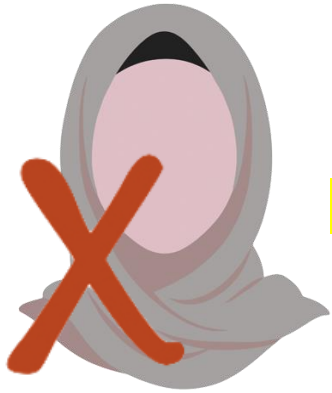
1	Diebstahl von Dienstnehmereigentum ⇒ Haftung des Dienstgebers?
2	Schadenersatz bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren
3	Antworten auf Praxisfragen zu Arztbesuche während der Arbeitszeit

Anspruch auf Schadenersatz bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren



Fachliche Grundlage: Mag. **Alexandra Platzer**, PVP

Anspruch auf Schadenersatz bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren



Praxisfall: Hochqualifizierte Bewerberin mit **Kopftuch** ⇒ **Bewerbung abgelehnt.**

Fragen

- ❖ Kundenwünsche als **Rechtfertigung** ⇒ **zulässig?**
- ❖ **Abgabenrechtliche Behandlung** von Schadenersatz?

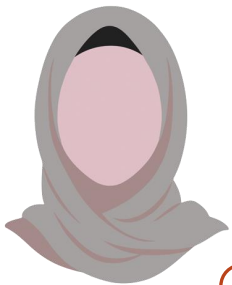


1a Sachverhalt



Unternehmen sucht DN für die **Beratung zu KI-Automatisierung**.

- ❖ **Bewerberin Frau Sara: hochqualifiziert** (KI, Datenanalyse) und Berufserfahrung. Sie trägt aus religiösen Gründen ein **Kopftuch**.
- ❖ HR fragt Sara **nach** der Bewerbung, ob **Ablegen** des Kopftuches im Job vorstellbar wäre, weil sich Kunden und Chef damit nicht wohlfühlen. – Antwort: **Nein**.
- ❖ **Dienstgeber lehnt Bewerbung ab**



⇒ Sara legt **Beschwerde** ein bei der **Gleichbehandlungskommission:**



Diskriminierung wird festgestellt
aufgrund **Geschlecht** und **Religion**

DG-Vergleichsvorschlag:

- ❖ € 2.000 immaterieller Schaden
- ❖ € 10.000 Verdienstentgang

1b Rechtsansicht des Dienstgebers

Findus möchte **keinen Vergleich** ⇒ sondern auf **ASG-Verfahren** ankommen lassen ⇒ **seine Rechtsansichten**

- (1) **zulässiger Rechtfertigungsgrund**, um Bewerbung abzulehnen, liegt vor: **Kundenwünsche** sind relevant.
- (2) Bei **Vergleich**: Schadenersatzzahlung **ohne Lohnnebenkosten** ⇒ ohne PV **brutto für netto**

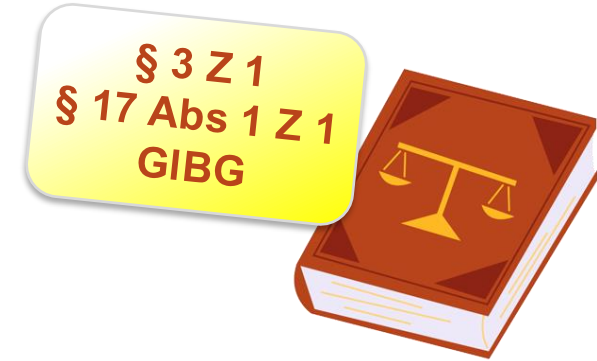


Schätzt Findus den Fall richtig ein?

2a Arbeitsrechtliche Beurteilung: Diskriminierung

Gleichbehandlungsgesetz

Verbot der **unmittelbaren & mittelbaren** Diskriminierung bei **Begründung, Ausübung** und **Beendigung** eines DV



Diskriminierungsgründe:

- ❖ Geschlecht
- ❖ ethnische Zugehörigkeit / Herkunft
- ❖ Religion / Weltanschauung
- ❖ Alter
- ❖ sexuelle Orientierung

Kopftuchverbot ist uU:

- ✓ religiöse Diskriminierung
- ✓ Geschlechterdiskriminierung
- ✓ Ethnische Zugehörigkeit

2b Arbeitsrechtliche Beurteilung: Keine Diskriminierung

Ausnahme: unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn Grund dafür **wesentliche** und **entscheidende berufliche Anforderungen** sind ⇨ maßgeblich

- ⇨ legitimer Zweck
- ⇨ Angemessenheit

§ 20 GIBG



Beispiele:

❖ Arbeitnehmerschutz

**§ 3
ASchG**

- ❖ **arbeitsübliche Kommunikation** wird verhindert (zB Verbot Vollverschleierung) beim Notar



Kundenwunsch ist keine entscheidende berufliche Anforderung.

2c Arbeitsrechtliche Beurteilung: Neutralitätsregel

Wenn es für Unternehmenstätigkeit **wesentlich** ist, **politisch / religiös neutral aufzutreten** ⇒ interne Bekleidungsvorschriften zulässig

EuGH ⇒ Strenge Voraussetzungen:

- ✓ echte betriebliche Notwendigkeit
- ✓ allgemeine Regel (**für alle**)
- ✓ nur bei Kundenkontakt / öffentlichen Auftritten; nicht Back-Office
- ✓ diskriminierungsfrei

2d Ergebnis

Findus Meinung ist falsch:

✗ Neutralitätsregel ist nicht der Ablehnungsgrund ⇒ **Diskriminierung nach GIBG**

✗ Kundenwünsche sind **kein zur Rechtfertigungsgrund**, um **Bewerbung abzulehnen**

⇒ **Empfehlung: Vergleich** anstreben



Schadenersatz nach dem GIBG - Verbot religiöser Symbole

Gericht	Datum / AZ	ARD	Kernaussage
OGH	25. 6. 2016, 9 ObA 117/15v	6507/5/2016	 DG darf Gesichtsschleier bei Notariatsangestellter verbieten. Verbot zulässig: DN im Kundenkontakt ⇔ vollständige Verhüllung beeinträchtigt Kommunikation und Vertrauen der Kunden
EuGH	14. 3. 2017, C-157/15, G4S Secure Solutions	6541/14/2017	 Unternehmensregel, die sichtbares Tragen politischer, philosophischer oder religiöser Zeichen generell am Arbeitsplatz verbietet ≠ unmittelbare Diskriminierung Verbot gerechtfertigt, wenn Bild der Neutralität vermittelt werden soll und Regel allgemein gilt.
EuGH	14. 3. 2017, C-188/15, Bougnaoui und ADDH	6541/15/2017	 Kundenwunsch allein rechtfertigt kein Kopftuchverbot! Notwendig: allgemeine betriebliche Neutralitätsregel

Schadenersatz nach dem GIBG - Verbot religiöser Symbole

Gericht	Datum / AZ	ARD	Kernaussage
EuGH	15. 7. 2021, C-341/19, MH Müller Handels GmbH; C-804/18, WABE	6786/11/2022	Verbot des Tragens religiöser Zeichen (hier: Kopftuch) am Arbeitsplatz zulässig, wenn Unternehmen Bild der Neutralität vermitteln möchte und Verbot systematisch angewendet wird. ✓ DG muss nachweisen, dass ohne solches Neutralitätsgebot unternehmerische Freiheit beeinträchtigt wäre.
EuGH	13. 10. 2022, C-344/20, S.C.R.L.	6838/6/2023	✓ Keine unmittelbare Diskriminierung bei Verbot sichtbarer religiöser Zeichen, wenn Regel für alle DN gleich gilt.

Schadenersatz nach dem GIBG - Verbot religiöser Symbole

Gericht	Datum / AZ	ARD	Kernaussage
EuGH	28. 11. 2023, C-148/22, Commune d'Ans	6880/7/2024	 Bei öffentlicher Verwaltung ist generelles Verbot des sichtbaren Tragens von Zeichen religiöser / weltanschaulicher Überzeugungen zulässig , um vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu schaffen. Neutralitätsprinzip rechtfertigt eine weitreichendere Einschränkung der Religionsfreiheit als im rein privatwirtschaftlichen Bereich.

3

Abgabenrechtliche Beurteilung der Entschädigungszahlung

Kein Dienstverhältnis, kein Gehalt.

DG-Vergleichsvorschlag:

- ❖ € 2.000 immaterieller Schaden
- ❖ € 10.000 Verdienstentgang

➔ keine SV-Pflicht

§ 10 Abs 1
ASVG

➔ kein Lohnsteuerabzug

⇒ Keine Payroll-Abrechnung

➔ Lohnnebenkosten

⇒ kein DB, DZ, KommSt

⇒ **brutto für netto** möglich



Einkommenssteuer in der Veranlagung

€ 2.000 immateriell:
⇒ **nicht steuerbar**

Rz 656b

€ 10.000 Verdienstentgang:
⇒ **steuerpflichtig**

§ 32 EStG

Vergleichsbesteuerung:

⇒ **1/5 steuerfrei (€ 2.000)**

⇒ **4/5 tarifpflichtig (€ 8.000)**

Formular: L1i (KZ 359)

§ 67 EStG

4 Praxishinweis

Achtung bei
Vergleichen:

- ❖ **Finanz** prüft wahren wirtschaftlichen Gehalt der Zahlung
- ❖ **Gerichte**: sprechen eher **niedrige Beträge** für **persönliche Beeinträchtigung** (= abgabenfreier immaterieller Schaden) zu
- ❖ **Höhere Beträge** für **persönliche Beeinträchtigung** werden festgesetzt, wenn
 - ✓ eine **Mehrfachdiskriminierung** vorliegt
 - ✓ den DG **schweres Verschulden** trifft
 - ✓ die DN durch erlittene Kränkung und Ansehensverlust **starke persönliche Beeinträchtigung** erlitten
 - ✓ die Diskriminierung **lange andauert** hat



- ✓ **Dokumentation** der Bemessungsfaktoren
- ✓ Orientierung an **typischerweise festgesetzten Beträgen**

5 Zusammenfassung & To-Dos

Hier:

- ❖ **Diskriminierung** liegt vor
- ❖ **Kundenwünsche irrelevant**
- ❖ **Abrechnung der „Schadenszahlungen“:**
 - ⇒ keine SV ¹⁾
 - ⇒ keine Lohnnebenkosten ¹⁾
 - ⇒ teilweise steuerpflichtig ²⁾

1) immaterieller Schadenersatz

2) Verdienstentgang/Vergleichszahlung

To-Dos:

- ❖ **Neutralitätsregeln**, wenn betrieblich erforderlich
- ❖ **Recruiting**
diskriminierungsfrei organisieren
- ❖ **Vergleiche**
Begründung für Höhe der Beträge dokumentieren



Arbeitshilfen und Praxisfälle

1	Diebstahl von Dienstnehmereigentum ⇒ Haftung des Dienstgebers?
2	Schadenersatz bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren
3	Antworten auf Praxisfragen zu Arztbesuche während der Arbeitszeit

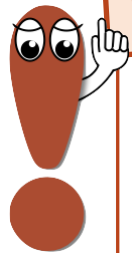
Antworten auf Praxisfragen zu Arztbesuchen während der Arbeitszeit

1. **Arztbesuche überwiegend in Arbeitszeit** ⇨ Was kann Dienstgeber dagegen tun?
2. **Recht auf freie Arztwahl** ⇨ Gilt das auch für den ungarischen Zahnarzt?
3. **Arztbesuch bei Gleitzeit** ⇨ maßgeblich: fiktive Normalarbeitszeit
4. **Gleitzeit** ⇨ Ist stundenweiser Arztbesuch zeitguthabenswirksam?

1) Arztbesuche überwiegend in Arbeitszeit ⇒ Was kann Dienstgeber dagegen tun?

Arzt während Arbeitszeit ⇒ typische Anwendungsfälle

- a) besondere **Dringlichkeiten** (zB akute Schmerzen) oder
- b) zeitlich **eingeschränkte Ordinationszeiten** des Arztes
 - ⇒ **DN** muss **DG** auf Verlangen **glaubhaft** machen, er habe sich um **Termin außerhalb Arbeitszeit bemüht** (dh: zumindest nach Alternativterminen gefragt)



Ergänzender Hinweis

Gewinnt **DG** den **Eindruck**, dass **DN** „bevorzugt“ **Termine** in **Arbeitszeit** wählt ⇒ **DG** kann sich **schriftlich bestätigen** lassen, dass ...



siehe nächste Folie

Arzt während Arbeitszeit ⇒ typische Anwendungsfälle



„Ich **bestätige**, dass ich gegenüber dem Arzt bzw der Ordinationshilfe nach **Alternativterminen** außerhalb der Arbeitszeit **gefragt** habe, aber mir **keine** zeitnahe Terminmöglichkeit **angeboten** wurden.

Ich nehme zur **Kenntnis**, dass diese Tatsache auch **telefonisch** durch die Personalabteilung **überprüft** werden kann.

Sollte sich diese **Bestätigung** als **unzutreffend** erweisen, dh ein Arzttermin außerhalb der Arbeitszeit wäre möglich gewesen, dann hat der **Dienstgeber** das **Recht**, das für die Zeit des Arztbesuches (inkl Wegzeit) **bezahlte Entgelt rückzufordern**“



Diese **Bestätigung** soll nur in **Ausnahmefällen** dann eingesetzt werden, wenn DN die **Arzttermine gezielt** in **Arbeitszeit** verlegen und keine der typischen Anwendungsfälle (zB Notfall) vorliegen.

2) Recht auf freie Arztwahl

⇒ Gilt das auch für den Arzt im Ausland?

Recht auf freie Arztwahl

DN haben **freie Wahl**, welchen Arzt sie aufsuchen möchten.

➡ **Weder DG noch andere Stelle kann DN zwingen**, sich an **bestimmten Arzt** zu wenden.

DN berechtigt, Vertrauensarzt aufzusuchen (zB Hausarzt, Facharzt, Zahnarzt)

✓ auch wenn anderer Arzt mit besseren Terminoptionen in der **Nähe** ist

✗ muss **nicht Arzt wechseln**, für **Termin** außerhalb **Arbeitszeit**

Grundsatz der freien Arztwahl

✗ darf **nicht unverhältnismäßig** überspannt werden

Wählt **DN** ohne triftigen Grund **Arzt in ungewöhnlicher Entfernung** ⇨ **DG** kann **EFZ-pflichtige Wegzeit** auf **angemessenes Ausmaß begrenzen**

Recht auf freie Arztwahl



Wegzeit

Manche Betriebe anerkennen zB **maximal je 1 Stunde Wegzeit** für **Arztbesuch**

⇒ **Zeitausgleich** für **darüber Hinausgehendes**

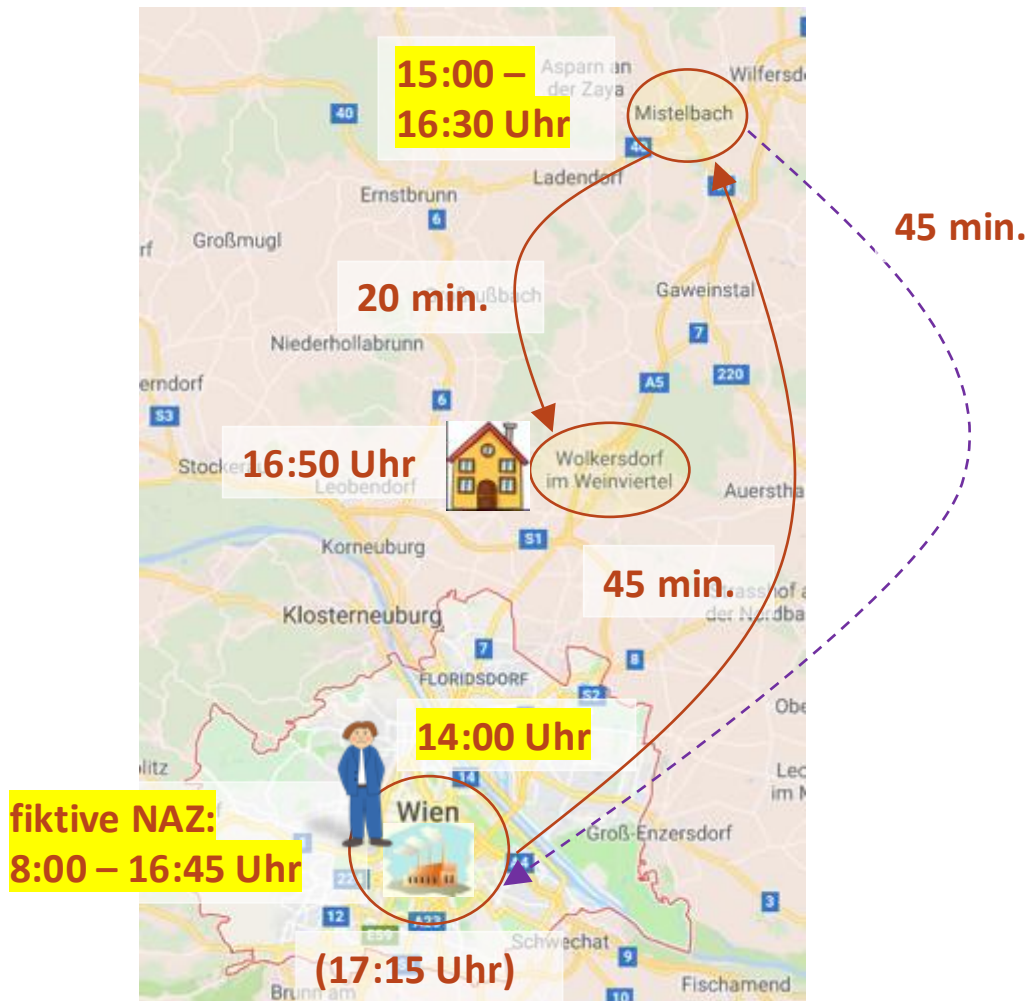
- ✓ Pauschale **Höchstgrenze** für **Wegzeiten sachgerecht**, sinnvoll (einheitliche, klare Richtlinie) und fair
- ✗ **DN-Vertretungen** (zB AK) skeptisch
- ✗ **höchstgerichtliche Entscheidungen** gibt es noch nicht



3) Arztbesuch bei Gleitzeit

⇒ fiktive Normalarbeitszeit maßgeblich?

Beispiele für Wegzeiten Büro ⇒ Arzt ⇒ Wohnung



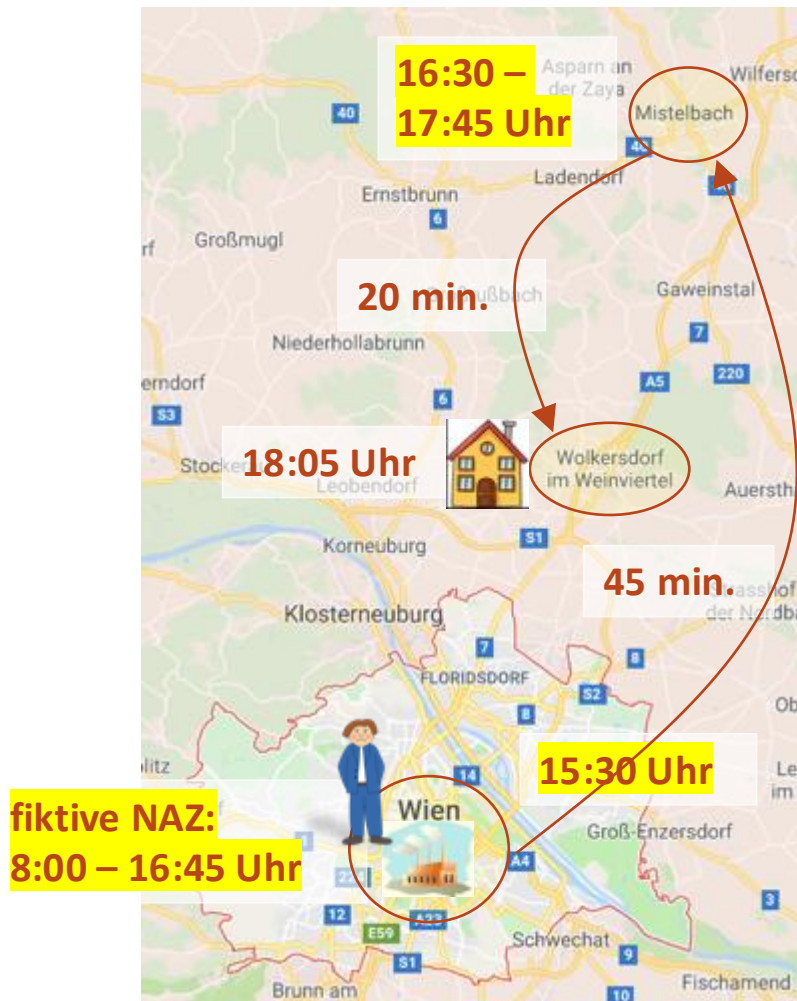
Gleitzeit

Lösung:

Rückfahrt zum Arbeitsplatz innerhalb der **fiktiven NAZ** nicht möglich

⇒ Zeit **bis 16:45 Uhr** (= Ende fiktive NAZ) **gutschreiben** und **bezahlen**

Beispiele für Wegzeiten Büro ⇒ Arzt ⇒ Wohnung



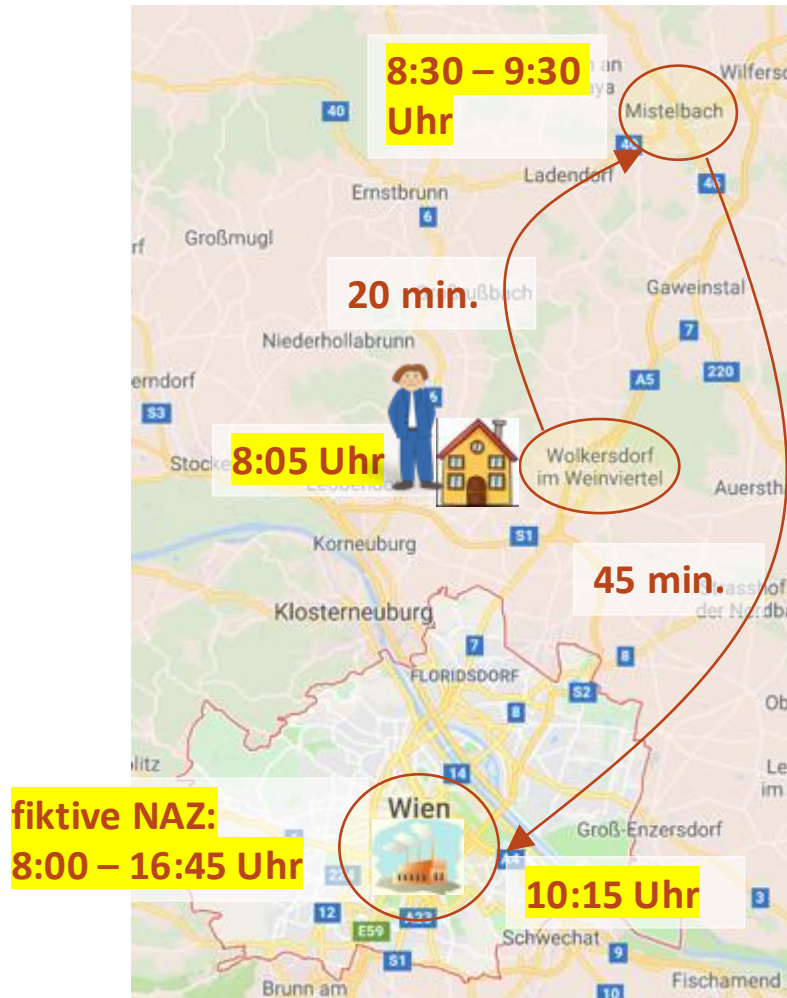
Gleitzeit

Lösung:

Arzttermin dauert länger als fiktive NAZ

⇒ nur bis Ende der fiktiven NAZ
(16:45 Uhr) gutschreiben und bezahlen

Beispiele für Wegzeiten Büro ⇒ Arzt ⇒ Büro



Gleitzeit

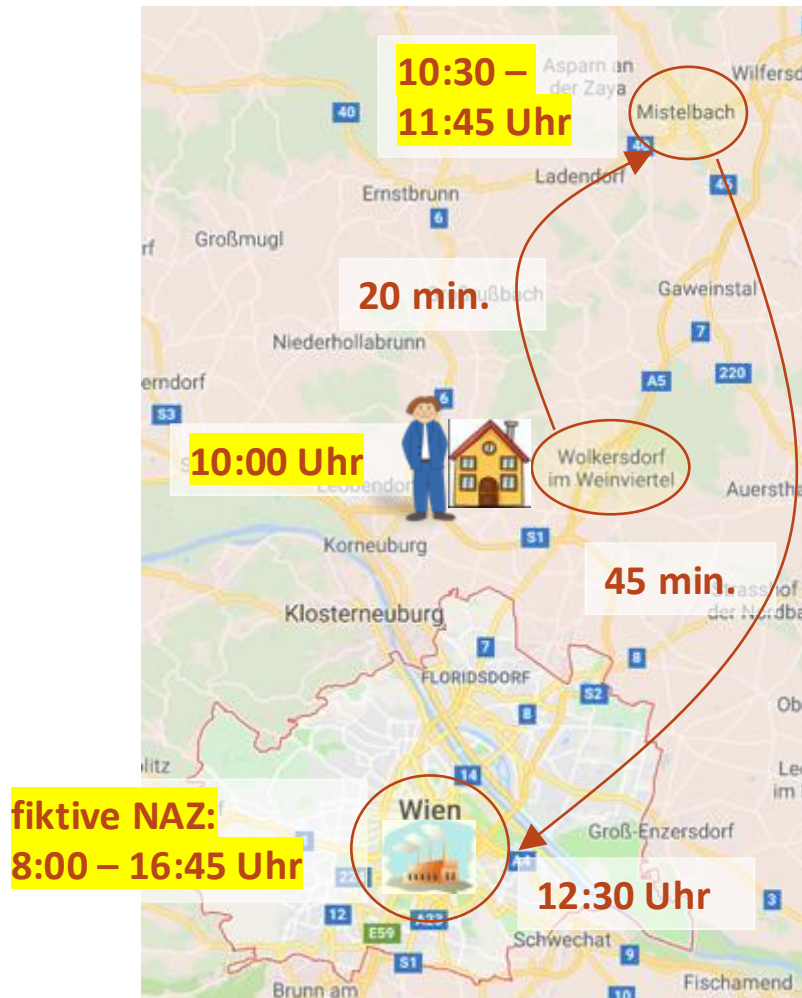
Lösung:

Vor dem Arzttermin ist es **nicht möglich** innerhalb der fiktiven NAZ im **Betrieb** zu sein

⇒ fiktive NAZ ist maßgeblich

⇒ Zeit von **8:00 – 10:15 Uhr** gutschreiben und **bezahlen**

Beispiele für Wegzeiten Büro ⇒ Arzt ⇒ Büro



Gleitzeit

Lösung:

Vor dem Arzttermin wäre es **möglich** innerhalb der fiktiven NAZ im **Betrieb** zu sein

⇒ „**Bequemlichkeitsentscheidung**“

⇒ nur Zeit von **10:30 – 12:30 Uhr** gutschreiben und **bezahlen**

4) Gleitzeit $\Rightarrow$ Arztbesuch zeitguthabenswirksam?



fiktive Normalarbeitszeit (Mo - Do): 8 Stunden von 8.00 bis 16.30 Uhr
einschließlich 0,5 h Ruhepause

Am **Dienstag**

- a) **Arbeitsleistung** von **08:00 Uhr** bis **13:00 Uhr**
- b) danach von **13:00 bis 15:00 Uhr: Arztbesuch** (inkl Wegzeit Büro ⇔ Arzt)
- c) danach **Arbeitsleistung** von **15:00 Uhr bis 17:30 Uhr**



An diesem Tag:

7 Stunden Arbeitsleistung (30 min Pause bereits abgezogen)

+ 2 Stunden bezahlte Abwesenheitszeit

Hat DN 1 Stunde Zeitguthaben erworben?





Grundsatz: Gerechtfertigte bezahlte Abwesenheiten sollen für Dienstnehmer **keine Nachteile** haben, aber auch zu **keinen Vorteilen** führen

Praktiker-Tipp:

In **Gleitzeitvereinbarung** vorsehen, dass stundenweise bezahlte Abwesenheiten am Zeitkonto nur dann verbucht werden, wenn sie **zum Ausgleich eines negativen Zeitsaldos notwendig** sind.



für DN entsteht weder ein Nachteil, noch ein Vorteil



Judikatur

1	Arbeitsrecht
2	Lohnsteuer- und Lohnnebenkostenrecht

Ist eine Bereichsleiterin eine „leitende Angestellte“?



Entscheidend:
maßgeblicher
Einfluss auf
Personalent-
scheidungen

**OLG Wien 22. 5. 2025, 10 Ra 8/25g;
ARD 6962/6/2025**



Klägerin Frau Bossi seit 2016 beim gemeinnützigen Verein, zuletzt **Bereichsleiterin** (lt Stellenbeschreibung)

⇒ **DG-Kündigung ohne** Einbindung des **Betriebsrats**

§ 105
ArbVG

➔ Frau **Bossi** klagte auf Feststellung des aufrechten DV

➔ Für **DG** ist Frau Bossi eine **leitende Angestellte**

§ 36 Abs 2 Z 3
ArbVG

Streitfrage: Ist Frau Bossi eine „leitende Angestellte“?

⇒ Wenn JA: dann gilt **betriebsverfassungsrechtlicher Kündigungsschutz** nicht



OLG Urteil



Frau Bossi ist **leitende** Angestellte

⇒ kein Kündigungsschutz nach

§ 105 ArbVG



❖ in **Personalangelegenheiten** hat sie **maßgebliche Entscheidungsmacht**:

- ⇒ DN aufnehmen und DV beenden (tatsächlich 19 Einstellungen)
- ⇒ Arbeitszeiten erhöhen, Mehrstunden anordnen und Dienstverwendungen festlegen
- ⇒ Bildungskarenzen vereinbaren
- ⇒ disziplinarische Maßnahmen setzen u.a.

OLG Urteil



nicht entscheidend: völlige Weisungsfreiheit an
⇒ entscheidend: **prägender Einfluss auf Personalentscheidungen**



Leitende Angestellte ⇒ Konsequenzen:

X Sie fällt **nicht** unter den **Kündigungsschutz** nach

§ 105 ArbVG

⇒ Betriebsratsverständigung vor Kündigung ist daher **keine Wirksamkeitsvoraussetzung**

X Anfechtungen wegen Sozialwidrigkeit ⇒ nicht möglich



1 Funktion/Befugnisse entscheiden, nicht der Titel

Für Einstufung als „leitende Angestellte“ zählt die tatsächliche Entscheidungsmacht, nicht die Positionsbezeichnung ⇒ **Dokumentieren Sie „gelebten“ Kompetenzen**

2 BR-Verfahren

Risikoüberlegung: Ist Person leitender Angestellter ⇒ es ist keine **Betriebsratsverständigung** erforderlich – aber nur, **wenn** Kriterien für leitende Angestellte auch wirklich erfüllt sind

⇒ **Bei Grenzfällen/im Zweifel: Einbindung des BR zwecks Risiko-Minimierung**

Ausbildungskostenrückersatz: Ausbildung erfolgt vor DV-Abschluss

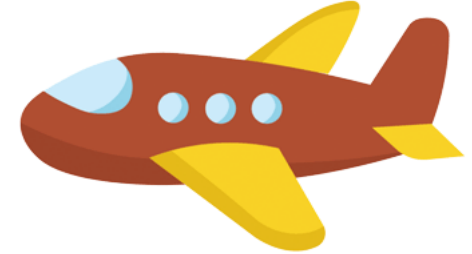


OGH 18.12.2025, 9 ObA 36/25x



Pilotenausbildung wird durch Unternehmen **vorfinanziert**

- ⇒ **DG-Interesse:** Piloten für eigene Fluglinie heranzuziehen
- ⇒ **Kein Zwang**, später **Dienstverhältnis** einzugehen / anzubieten
 - ✓ **Vereinbarung:** Ausbildung **grundsätzlich entgeltlich**
 - ✓ **Rückzahlungsvarianten** abhängig davon; ob ...
 - ⇒ Dienstvertrag zustande kommt oder nicht
 - ⇒ Nutzung der Ausbildung bei anderem Dienstgeber oder nicht



Streitfrage: Ist § 2d AVRAG **Ausbildungskostenrückerstattung** anwendbar?

⇒ **Wenn nein:** Ist Vereinbarung **sittenwidrig** (§ 879 ABGB)?

§ 2d AVRAG Grundgedanke

AVRAG regelt **Rückzahlung von Ausbildungskosten** in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen.

Ausbildungskosten: vom DG **tatsächlich** aufgewendete **Kosten** ...

1. für **erfolgreich** absolvierte Ausbildung,
2. die dem **DN Spezialkenntnisse** theoretischer und praktischer Art vermittelt,
3. die dieser auch bei **anderen DG verwerten** kann.



§ 2d Abs 1
AVRAG

Geltungsbereich:

- ❖ Ausbildung **während** Dienstverhältnis
- ❖ **Verpflichtung** zu anschließendem DV

Keine analoge Anwendung

OGH 9. 5. 2001, 9 ObA 39/01b

von

§ 2d AVRAG

enge Bindung an Arbeitsvertrag ⇨ **fehlt hier vollständig**



§ 2d

AVRAG

Ausbildung = persönlicher Vermögensvorteil für DN

- ✓ **Keine Bindung an Dienstverhältnis**
- ✓ **Freie Entscheidung:**
 - ❖ Arbeit im Unternehmen, das die Ausbildung finanziert hat
 - ❖ Arbeit bei anderem Unternehmen
 - ❖ Keine Tätigkeit

Sittenwidrigkeit? § 879 ABGB

Maßstab: Grobe Interessenverletzung des Ausgebildeten

Problematisch wäre:

- ✓ vollständige Risikoabwälzung
- ✓ unverhältnismäßig belastende Verpflichtung



Begründung

Vereinbarung **nicht sittenwidrig**



- ✓ Tatsächlich angefallene Kosten verrechnet
- ✓ Hoher Nutzen für Beklagten
- ✓ Kein grobes Missverhältnis

§ 11b AVRAG

Arbeitsverhältnis

- ❖ seit 28.03.2024 in Kraft
- ✓ Pflichtausbildungen = Arbeitszeit
- ✓ Kosten trägt Arbeitgeber

Setzt **privatrechtliches Arbeitsverhältnis** voraus

§ 1 AVRAG

hier ebenfalls **nicht anwendbar**

Kernaussagen OGH

- ✓ **§ 2d AVRAG** ⇨ nur bei **Bezug zum DV**
- ✓ **Keine Analogie** ohne enge Bindung an DV
- ✓ **Vorvertragliche** Ausbildungsmodelle möglich
- ✓ **Rückzahlung zulässig**, wenn:
 - ❖ echte Kosten
 - ❖ angemessene Interessenabwägung
- ✓ **Keine Sittenwidrigkeit** liegt vor



Grenzen der Übertragung von Zeitguthaben in die nächste Gleitzeitperiode



OLG Linz, 25.11.2025, 11 Rs 89/25z



DN Frau Fleissig mit Gleitzeitvereinbarung:

- ✓ **Gleitzeitperiode: 1 Jahr, max. 80 Stunden übertragbar**
- ✓ Nicht übertragbare Zeitguthaben: werden ausbezahlt
- ❖ **Geschäftsführer** entschied zum 31.3.2021 und 31.3.2022:
 - ✓ **statt Kurzarbeit** ⇒ **mehr Zeitguthaben übertragbar**
 - ⇒ Klägerin/DN: mündliche Zusage
 - ⇒ am **31.3.2022: 185,5 Stunden Guthaben**
- ❖ **16.1.2023 Insolvenzeröffnung** des Unternehmens
 - ⇒ **DN: Klage** auf Insolvenz-Entgelt für Zeitguthaben



Streitfrage: Sind 105,5 Stunden zusätzlich übertragbar?

⇒ wichtig ua für Insolvenz-Entgelt

§ 3a IESG

Gesetzliche Grundlagen § 4b AZG

Gleitzeit = DN kann innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen

**§ 4b Abs 1
AZG**



NUR gültig durch:

- ✓ Betriebsvereinbarung **oder**
- ✓ schriftliche Einzelvereinbarung
- ❖ **Schriftform zwingend (konstitutiv!)**
- ❖ **Höchstausmaß** übertragbarer Stunden **muss festgelegt werden**



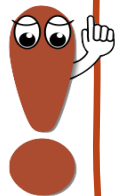
Ungültig:

- ✗ mündliche Vereinbarung
- ✗ Ad-hoc Vereinbarungen
- ✗ betriebliche Übung

IESG

Insolvenz-Entgelt

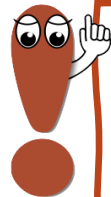
... die vom **Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF)** gewährte Zahlung zur Abdeckung offener **Entgeltansprüche** eines Dienstnehmers, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig ist.



ABER nur für:

§ 3a IESG

- ❖ **bestimmte Zeiträume** (Sicherungszeitraum)
- ❖ **Ansprüche** aus dem Arbeitsverhältnis dürfen **noch nicht verfallen** sein



Achtung: DN-Ansprüche sind jedenfalls innerhalb **Verfallsfristen** laut KV / Vertrag geltend zu machen!

OLG Linz

- **Nur 80 Stunden wirksam übertragbar**
- Übertragene Stunden = **keine Überstunden**
- **Rest** (105,5 Stunden): gelten als **nicht übertragen**
⇒ waren **sofort fällige ÜSt** (April 2022) **inkl ÜSt-Zuschlag**



Hinweis

- ✗ klare Obergrenze fehlt
- ✗ Schriftform fehlt
- ✗ für DN **nachteilig**
⇒ kein Überstundenzuschlag
- ✗ auch betriebliche Übung **unwirksam**



**kein Anspruch
auf Insolvenz-Entgelt**



Weiterbeschäftigung nach erfolgreicher Kündigungsanfechtung: Keine Anrechnung fiktiver Verdienste



OLG Wien 29. 9. 2025, 8 Ra 73/25a



Kläger: Botenfahrer

Kündigung: 9.2.2023 ⇨ **erfolgreich angefochten**

Wiederantritt der Arbeit nach ca 14 Monaten am 15.4.2024



Klage: Entgelt für 14-Monats-Zeitraum (= zwischen Kündigung und Wiederbeschäftigung)

Argumente des klagenden Dienstnehmers:

- ❖ Durchgehend arbeitslos gemeldet (AMS)
- ❖ Hat sich aktiv um Jobs beworben
- ❖ War Arbeitsbereit (abgesehen von Krankenständen)
- ❖ Hat keine Stelle aus nicht von ihm zu vertretenden Gründen gefunden



Dienstgeberin argumentiert:

- ❖ Großer Bedarf an Zustellern am Arbeitsmarkt
 - ❖ Kläger hätte jederzeit vergleichbare Arbeit finden können
- ⇒ Anrechnung eines *fiktiven* Verdienstes daher gerechtfertigt

**Behauptungs-
und Beweislast
liegt bemi DG**



Dienstnehmer argumentiert:

- ❖ Keine absichtliche Vereitelung eines Erwerbs
- ❖ Reale, ernsthafte Bewerbungsbemühungen



Feststellungen der Gerichte

- ✓ Arbeitslosmeldung beim AMS nach Kündigungsfrist
- ✓ Mehrere Krankenstände (Mai–Juli 2023 + ca. 3 Monate nach Verletzung)
- ✓ Teilnahme an einem vom AMS angebotenen Deutschkurs
- ✓ Regelmäßiger Kontakt mit dem AMS
- ✓ Nur 2 Jobangebote vom AMS
- ✓ Zusätzliche Eigenbewerbungen (Privatrecherche)
- ✓ **Keine Ablehnung durch Dienstnehmer betreffend konkret zumutbarer Jobangeboten feststellbar**

OLG Wien - Urteil

- ✓ **Kläger** hat **ausreichende Anstrengungen** unternommen
- ✗ Kein Nachweis, dass er absichtlich Verdienst vereitelt hätte
- ✗ Bloßer **DG-Hinweis** auf „guten Arbeitsmarkt“ reicht nicht
- ✗ **DG** konnte **keinen konkreten Alternativjob** nachweisen



- ✓ **Keine Anrechnung eines fiktiven Verdienstes**
- ✓ **Entgeltanspruch** bleibt aufrecht
- ✓ § 1155 Abs 1 ABGB greift nur bei nachgewiesener Erwerbsvereitelung
- ✓ **Revision** vom OLG Wien **nicht zugelassen**

Abgrenzung zur OGH-Judikatur

DG berief sich auf

⇒ **OGH** 26. 11. 2013, 9 ObA 90/13w



Nicht vergleichbar mit aktivem Bewerbungsverhalten hier

- ❖ Nur zwei mündliche Bewerbungen
- ❖ Vier Jahre kaum Bemühungen
- ❖ Bewusstes Abwarten auf Verfahrensgewinn

Verbale Entgleisungen: keine Sozialwidrigkeit, da personenbezogener Kündi- gungsgrund vorliegt!



OGH 21. 10. 2025, 8 ObA 21/25h





DN und Kläger **Herr Raudi**, 40 Jahre alt

- ❖ Betriebszugehörigkeit seit **knapp 3 Jahren**
- ❖ Einkommen: **€ 2.423,16 brutto** inkl. Zulagen und Sachleistungen



21.3.2020: heftige **Diskussion** über **Dienstpläne** unter Kollegen

⇒ **Herr Raudi** war **Wortführer der Kritik**

⇒ Vor dem Vorgesetzten:

- ❖ **massive Beschimpfungen**
- ❖ **herabwürdigende Äußerungen gegen DG**

Weitere relevante Vorfälle:

- ❖ **Versäumen des Dienstantritts**
- ❖ **drei ältere Verfehlungen**
(an sich bereits verfristet)



Gesamtbild eines
**problematischen
DN-Verhaltens**



DN-Sorgepflichten: Ehefrau + 2 Kinder

Einkommen Familie: € 800 + € 700

Monatliche Fixkosten: € 1.300

Erwartete Arbeitssuche: **6–8 Monate**

Bei Jobwechsel: **ca. 30 % Einkommensverlust**



OGH: Beeinträchtigung
wesentlicher Interessen
durch DG-Kündigung bei
diesem Sachverhalt **grund-
sätzlich** gegeben



Streitfrage: Kündigung des Klägers **sozialwidrig oder** durch in seiner
Person gelegene Gründe **gerechtfertigt**?

Rechtlicher Rahmen der Kündigungsanfechtung

Sozialwidrigkeit liegt vor, wenn **wesentliche Interessen des DN beeinträchtigt** werden.

⇒ Eine DG-Kündigung kann angefochten werden, wenn sie **sozialwidrig** ist.

DG kann Kündigung **rechtfertigen** durch **in der Person des DN gelegene Gründe**

§ 105 Abs 3
Z 2 lit a
ArbVG

OGH – Voraussetzungen:

- ✓ Verhalten muss **betriebliche Interessen erheblich beeinträchtigen**
 - ✓ **Maßstab: objektiv urteilender DG** spricht bei diesem Verhalten eine Kündigung aus
 - ✓ **Kündigung: Ist adäquat erscheinende Maßnahme**
- ⇒ **Verhalten muss nicht „entlassungsreif“ sein**



Bewertung des Sachverhaltes durch OGH

Verbale Entgleisungen gegenüber DG ⇨ **schwerwiegende Pflichtverletzung**
Maßstab: Verhalten muss **betriebliche Interessen nachteilig berühren**



- ✓ Verhalten **allein ausreichend**, um Kündigung zu rechtfertigen
- ✓ **Frühere Verfehlungen verstärken** das Gewicht
- ✓ DV-Fortsetzung würde **betriebliche Interessen erheblich beeinträchtigen**



- ✓ Kündigung **nicht sozialwidrig**, da ...
- ✓ ... personenbezogener Kündigungsgrund gegeben
- X Kündigungsanfechtung erfolglos**



Zusammenfassung

ABER

DN-Interessen durch Kündigung beeinträchtigt

- ❖ Sorgepflichten für Familie
- ❖ mögliche **30 % Einkommenseinbuße**
- ❖ erwartete **Arbeitslosigkeit 6–8 Monate**



- ⇒ Kritik am DG **sachlich äußern**
- ⇒ öffentliche Beschimpfungen können **arbeitsrechtliche Konsequenzen** haben

... **überwiegen!**

DG-Interessen

- ❖ Schutz der **betrieblichen Ordnung**
- ❖ Wahrung der **Autorität des DG**
- ❖ Vermeidung von **Störungen im Betriebsklima**



- ⇒ Pflichtverletzungen **dokumentieren**
- ⇒ **Gesamtverhalten** des DN berücksichtigen

Judikatur

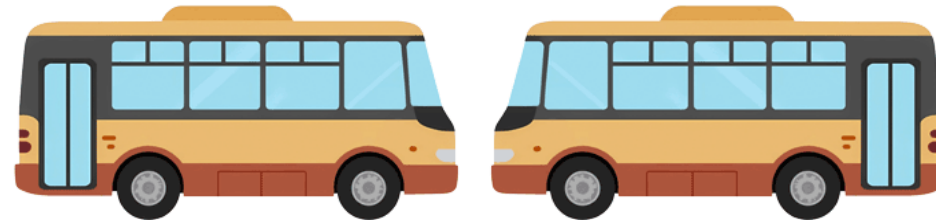
1	Arbeitsrecht
2	Lohnsteuer- und Lohnnebenkostenrecht

Judikatur zur Pendlerpauschale

- 1 BFG: Pendlerpauschale bei 2x täglicher Fahrt zur Arbeit**
- 2 BFG: Kein Pendlerpauschale bei Dienstwagen**
- 3 BFG: Pendlerpauschale bei unregelmäßigen Arbeitszeiten**

1

BFG: Pendlerpauschale bei 2x täglicher Fahrt zur Arbeit



BFG 25. 11. 2025, RV/7102943/2025



DN Herr Heim:

Wohnung $\Leftrightarrow$ Arbeitsstätte
liegen **ca 6 km** auseinander

- **Arbeitszeiten:** 09:00–14:00 Uhr
und 17:00–21:00 Uhr
- **Pause** von **14:00–17:00 Uhr**
wird **zu Hause** verbracht

$\Rightarrow$ Daher täglich:

2 Fahrten Wohnung $\Rightarrow$ Arbeitsstätte
2 Fahrten Arbeitsstätte $\Rightarrow$ Wohnung

Führt diese doppelte Tagespendel-
bewegung zu **Pendlerpauschale**
und **Pendlereuro**?



Auf **mehr als der halben Wegstrecke** steht
öffentlicher Verkehrsmittel **rechtzeitig** zur
Verfügung.

Fahrtdauer:

Öffis: ca 39 Minuten

Auto: ca 14–16 Minuten

Ist **Benützung** eines
Massenbeförderungsmittels
zumutbar?

BFG Urteil

Maßgeblich: 1x Wegstrecke zwischen Wohnung $\Leftrightarrow$ Arbeitsstätte

Unmaßgeblich: Summe/Häufigkeiten aller Fahrten eines Tages

⇒ Pendlerregelung knüpft an

- ✓ **Entfernung zwischen Wohnung $\Leftrightarrow$ Arbeitsstätte**
- ✓ **Anzahl der Tage / Monat**, an denen zur Arbeitsstätte gefahren wird

- ✓ Entfernung **unter 20 km**
- ✓ Benützung öffentlicher Verkehrsmittel **zumutbar**



kein Anspruch auf:

- ❖ **Pendlerpauschale und**
- ❖ **Pendlereuro**

⇒ Revision nicht zugelassen



2

BFG: Kein Pendlerpauschale bei Dienstwagen



BFG 30. 5. 2025, RV/5100307/2022



Frau Pendle (**DN**) durfte **Dienstwagen** auch **privat** nutzen



- ✓ Sie **ersetzte** dem DG die **Anschaffungs-** und **Betriebskosten** nur **anteilig** (im Ausmaß der **Privatnutzung**)
- ✗ Späterer **Kauf** des Autos **über Buchwert** ist für Beurteilung irrelevant
⇒ zu große zeitlichen Distanz und mangelnde vertragliche Konnexität



Kein echter Mietvertrag

- ✗ **kein schriftlicher** Fahrzeugüberlassungsvertrag
- ✗ **Keine klaren Regeln** zu Kosten, Dauer oder Kündigung
- ✗ **Nur mündliche Abrede** zur **Privatnutzung**



DG hätte Auto jederzeit entziehen können
⇒ **keine Rechtsposition** wie bei echten **Fahrzeugmieter**

Rechtlicher Beurteilungsmaßstab

§ 16 Abs 1
Z 6 lit b EStG

schließt Pendlerpauschale aus, wenn **DG-eigenes Kfz zur Verfügung steht**.

Ausnahme ⇒ **Kostenbeitrag des DN** bei "Zurverfügungstellung" muss zumindest jenem Betrag entsprechen, der **marktüblich** bei **Leihwagen** ist.



fremdübliches Kostenbeitragsmodell

- ❖ Kostenbeitrag muss **marktüblichem Miet-/Leihwagenpreis** entsprechen
- ❖ Bloßer **Ersatz** von **Anschaffungs-** und **Betriebskosten reicht nicht**
- ❖ Fremder Vermieter würde auch **Gewinnaufschlag** verlangen

BFG Urteil

- ✓ Zahlung über Buchwert ⇨ **kein wirtschaftlicher Zusammenhang** mit Privatnutzung
- ✓ **Nicht zum Erwerb** des Kfz **verpflichtet** / keine Bedingung für Kfz-Zuverfügungstellung
- ✓ **Streitfall nicht** mit **fremdüblicher Vermietungsvereinbarung** vergleichbar



kein Anspruch auf:

- **Pendlerpauschale und**
- **Pendlereuro**

⇨ Revision nicht zugelassen



Wer Dienstwagen privat nutzen darf
⇨ **Pendlerpauschale** nur bei **echtem, fremdüblichem Kostenbeitrag**.



3

BFG: Pendlerpauschale bei unregelmäßigen Arbeitszeiten



BFG 15. 10. 2025, RV/7102934/2025



DN Frau Springinki beantragte in **Einkommensteuererklärung 2024** Berücksichtigung des **Pendlerpauschals** und **Pendlereuro**

Finanzamt verlangt **Pendlerrechner-Ausdruck** ⇒ Dieser wurde zunächst von ihr nicht vorgelegt ⇒ **Finanzamt** berücksichtigt **Pendlerpauschale** und **Pendlereuro nicht**
⇒ **DN** ⇒ **Bescheidbeschwerde** an **BFG** ⇒ legt hier **Pendlerrechner-Ausdruck** vor

Streitfrage: Welche **Arbeitszeit** ist im **Pendlerrechner** anzusetzen, wenn jemand **unregelmäßig** arbeitet?



Streitpunkt Pendlerrechner

DN im **Pendlerrechner** stand:

Arbeitsbeginn: **0:00 Uhr**

Arbeitsende: **0:00 Uhr**

⇒ Pendlerpauschale: **€ 1.476**

⇒ Pendlereuro: **€ 72**



Finanzamt hielt das für wenig glaubwürdig

⇒ **eigener Ausdruck:**

Arbeitszeit: **8:00 bis 16:00 Uhr**

⇒ Pendlerpauschale: **€ 696**

⇒ Pendlereuro: **€ 62**



BFG

prüfte vorgelegten **Dienstplan**

- ❖ DN war im „**Radldienst**“
- ❖ Arbeitszeiten waren **unregelmäßig**
- ❖ Überwiegend von **8:00 bis 20:00 Uhr**



BFG Urteil

Bei **flexiblen** Arbeitszeitmodellen: **überwiegenden tatsächlichen Arbeitszeiten im Kalenderjahr** zählt.

§ 1 Abs 4
Pendler-VO

Für 8:00 bis 20:00 Uhr ergab
Pendlerrechner:

- ✓ Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel
unzumutbar
- ✓ Entfernung Wohnort ⇔ Arbeitsort:
gerundet **36 km**



§ 16 Abs 1 Z
6 lit d EStG

Beschwerde Erfolg, Anspruch auf:

- **Pendlerpauschale € 1.476**
- **Pendlereuro € 72**
- ⇒ Revision nicht zugelassen



Wie hat Ihnen das Seminar gefallen?

Würden Sie Seminare mit Mag. Patka weiterempfehlen?



Wir freuen uns über Ihr Feedback hier: office@patka-knowhow.at

Vielen Dank ! für Ihre Teilnahme !



**Ich freue mich auf ein Wiedersehen!
Bis dahin: Alles Gute und bleiben Sie gesund!**