

1/2021

S. 1-10, ART.-NR. 1-32

Jänner 2021

PVP

PERSONALVERRECHNUNG FÜR DIE PRAXIS

Redaktionsteam: Ernst Patka, Rainer Kraft, Birgit Kronberger, Sarah Passegger

In Zusammenarbeit mit: Josef Hofbauer

Österreichische Post AG, PZ 082037691, P, LexisNexis, 1030 Wien, Marxergasse 25, ISSN 1996-238X

Dankeschön an
Abonnenten:

Kostenfreie, umfang-
reiche Kompakt-Info
(ABC der Neuerungen
ab 1. 1. 2021)

AKTUELLES

- » Übersicht der Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2021
- » Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2020: Die wichtigsten Neuerungen, die Personalisten kennen sollten

DER BRENNENDE RECHTSFALL DES MONATS

- » Umkleidezeit – Das Aus der Firmenlogos auf Dienstkleidungen? (Teil 1)

LOHNABGABENPRÜFUNG

- » SEG-Zulagen aus Sicht des Abgabenprüfers (Teil 2)

RECHTSFRAGEN IM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

- » Jobrad statt Firmen-Pkw: Vorteile und Antworten auf Praxisfragen

EDITORIAL

Herzlichen Dank an unsere großartigen Leserinnen und Leser

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

1. DANKE

Ich bedanke mich für Ihre Lesetreue. Mein **Dankeschön** an Sie: Im Jänner-Heft 2021 erhalten Sie **GRATIS** als **PVP-Leserservice** (gibt es bei KEINEM Mitbewerber!) ein **Service-dokument** mit „Kult-Charakter“, und zwar unser **einzigartiges, kompaktes „Neuerungen-ABC 2021“**, das Sie kopieren und neben Ihrem Computer griffbereit ablegen können.

2. GARANTIE für 2021

Wir setzen unser Konzept fort, jene **Themen** aufzugreifen, die Personalisten unter den **Nägeln brennen**, um **Lösungen** und **Praxishilfen** in **klarer** und **verständlicher Sprache** anzubieten (kein „Juristen-Deutsch“). Dieses Heft (Jobrad, SEG-Zulage, Umkleidezeit = Arbeitszeit? etc) beweist diese Aussage eindeutig.

3. Fortbildung: ein MUSS für Personalisten → unsere Tipps

Sie wollen **Tipps**, wie Sie die riesigen Mengen an **Neuerungen 2021 effizient verarbeiten**?

Lösung ①: PV-Jour Fixe bei ARS (in Wien, Wels, Graz, Klagenfurt, Feldkirch und Innsbruck und nun auch ONLINE) → Holen Sie sich die folgenden **Preisvorteile** für **PV JourFixe-NEU-Abonnenten** ab:

- a) **PVP-Sonderpreis** für **JourFixe-Seminare** **neueinsteiger**: € 918,00 (statt € 1.080,00 [Präsenzseminar] bzw statt € 1.000,00 [Onlineseminar]) für alle 4 Termine; nähere Infos finden Sie im Folder hier: www.ars.at → geben Sie in das Suchfeld ein: *Patka, Personalverrechnungs JourFixe*
- b) **Zusätzlich** erhalten alle **PV JourFixe-Seminare** **neueinsteiger**, die sich erstmals zum JourFixe 2021 **anmelden** (Anmeldung an pv@lexisnexis.at oder an office@patka-knowhow.at), **GRATIS** die umfangreichen **Seminarunterlagen** des **4. Quartals 2020** (ca 120 Seiten Arbeitsbuch + ca 100 Folienkopien + Gratistextmuster und Checklisten) als Willkommensgruß.

Lösung ②: Das außergewöhnliche In-Haus-Neuerungsseminar mit den 5 Zusatznutzen ist auch als Tages- oder Halbtages-**Online-Seminar** buchbar, mit folgenden – durch Feedback (<https://www.patka-knowhow.at/inhouse-schulung/>) bestätigten – **Besonderheiten**:

(I) **Unterhaltsam** + **Nachhaltig** + **Informativ** (= U.N.I.-Seminar) + (II) **maßgeschneidert** auf die **Bedürfnisse** der Teilnehmer (kein Standardskriptum) + (III) die **praxisbezogenen Neuerungs-Infos** erhalten **alle HR-Dienstnehmer** + (IV) **3 Angebotsvarianten** zur Auswahl + (V) nach dem In-Hausseminar ist **VOR** dem Betreuungsservice: **kostenfreie Nachbetreuung** für Neuerungen, die erst nach dem Seminar geschaffen werden, durch entsprechende Info-Mails.

4. Die Highlights in diesem Heft

- ✓ Übersicht der Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2021
- ✓ Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2020: Die für Personalisten wichtigsten Neuerungen
- ✓ Umkleidezeit – Das Aus der Firmenlogos auf Dienstkleidungen? (Teil 1)
- ✓ SEG-Zulagen aus Sicht des Abgabenprüfers (Teil 2)
- ✓ Jobrad statt Firmen-Pkw: Vorteile und Antworten auf Praxisfragen

Sie finden viele hilfreiche Infos in diesem Heft, denn unser Ziel ist es, Ihren Arbeitsalltag zu erleichtern.

Ihr *Ernst Patka*

**„NUR WO PRAXIS DRAUFSTEHT, IST AUCH PRAXIS DRINNEN“
Wenn es um praxisbezogene Infos geht, sind wir das Original!**



Foto Stefan Häusler

Rainer Kraft



Foto Stefan Häusler

Birgit Kronberger



Foto Erwin Rachbauer
Photographie

Sarah Passegger



Foto Prof. Kommr. Leopold
Vodicka

Ernst Patka

Die Vorstellung des Redaktionsteams finden Sie unter: <http://pvp.lexisnexis.at/redaktionsteam>



AKTUELLES

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2021 in €	3
Sarah Passegger: Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2020: Die wichtigsten Neuerungen, die Personalisten kennen sollten	4

KURZINFOS ZU CORONA-THEMEN

Katarina Leja: Kurzinfo-ABC	12
------------------------------------	----

KOMPAKT UND PRAXISNAH

Ernst Patka: Kurzinfo-ABC	14
----------------------------------	----

AUS DEM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

Jessica Ghahramani-Hofer: Jobrad statt Firmen-Pkw: Vorteile und Antworten auf Praxisfragen	16
Klaus Zierlinger: Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung	20

LOHNABGABENPRÜFUNG

Christian Artner: SEG-Zulagen aus Sicht des Abgabenprüfers (Teil 2)	22
--	----

DER BRENNENDE RECHTSFALL DES MONATS

Markus Löscher: Umkleidezeit – Das Aus der Firmenlogos auf Dienstkleidungen? (Teil 1)	26
--	----

JUDIKATUR

Ernst Patka: Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten	30
--	----

HELP-PV.AT

Buchtipps und PVP-Leserservice	31
--------------------------------	----



digital exklusiv

Die Volltexte zu den **Buchrezensionen** finden Sie auf der PVP-Website (pvp.lexisnexis.at) unter der Artikel-Nummer „2021/10“ sowie unter dem Menüpunkt „Extras/Spezielles“.

ART.-NR.: 1

AKTUELLES

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2021 in €

» PVP 2021/1

gültig in % des monatlichen Bruttobezuges	ANGESTELLTE/ ARBEITER ^{2) 16)}			FREIE DIENSTNEHMER			LEHRLINGE ¹⁴⁾		
<ul style="list-style-type: none"> ✔ ab dem 1. Jänner 2021⁷⁾ ✔ nur für laufende Bezüge bis max € 5.550,00¹⁾ ✔ nur bei Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (= € 475,86)⁹⁾ 	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN
SOZIALVERSICHERUNG¹³⁾									
Pensionsversicherung	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %
Krankenversicherung ³⁾	7,65 %	3,78 %	3,87 %	7,65 %	3,78 %	3,87 %	3,35 %	1,68 %	1,67 %
Unfallversicherung ¹⁰⁾	1,20 %	1,20 %	-	1,20 %	1,20 %	-	-	-	-
Arbeitslosenversicherung ^{10) 12)}	6,00 %	3,00 %	3,00 %	6,00 %	3,00 %	3,00 %	2,40 %	1,20 %	1,20 %
IESG Zuschlag ¹⁰⁾	0,20 %	0,20 %	-	0,20 %	0,20 %	-	-	-	-
Wohnbauförderungsbeitrag	1,00 %	0,50 %	0,50 %	-	-	-	-	-	-
Arbeiterkammerumlage ⁴⁾	0,50 %	-	0,50 %	0,50 %	-	0,50 %	-	-	-
Insgesamt	39,35 %	21,23 %	18,12 %	38,35 %	20,73 %	17,62 %	28,55 %	15,43 %	13,12 %
FINANZAMT									
Dienstgeberbeitrag zum FLAG (DB) ^{10) 11)}	3,90 %	3,90 %	-	3,90 %	3,90 %	-	3,90 %	3,90 %	-
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) Wien ^{5) 10) 11)}	0,38 %	0,38 %	-	0,38 %	0,38 %	-	0,38 %	0,38 %	-
Insgesamt	4,28 %	4,28 %	-	4,28 %	4,28 %	-	4,28 %	4,28 %	-
STADT(GEMEINDE)KASSE⁶⁾									
Kommunalsteuer ¹¹⁾	3,00 %	3,00 %	-	3,00 %	3,00 %	-	3,00 % ¹⁵⁾	3,00 %	-
Gesamtsumme	46,63 %	28,51 %	18,12 %	45,63 %	28,01 %	17,62 %	35,83 %	22,71 %	13,12 %
Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) ⁸⁾	1,53 %	1,53 %	-	1,53 %	1,53 %	-	1,53 %	1,53 %	-
GESAMTSUMME inkl BVK	48,16 %	30,04 %	18,12 %	47,16 %	29,54 %	17,62 %	37,36 %	24,24 %	13,12 %
© Kanzlei Mag. Ernst Patka: Ihr Personalrechtsprofi (Ernst Patka) mit der U.N.I.-Wissensvermittlung (Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)									

- 1) Sozialversicherungsrechtliche **Höchstbeitragsgrundlage** (monatlich); für **freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen**: € 6.475,00; für **Sonderzahlungen** beträgt die jährliche Höchstbeitragsgrundlage € 11.100,00.
- 2) Für **Landarbeiter, (Nacht-)Schwerarbeiter** und „**Bonus-Pensionisten**“ ergeben sich gegenüber obiger Aufstellung abweichende DN-/DG-Anteile.
- 3) Ohne Berücksichtigung des Zusatzbetrages (3,4 %), den Dienstnehmer für mitversicherte Angehörige, die von der Beitragsfreiheit der Mitversicherung ausgenommen sind, zu entrichten haben.
- 4) **Entfällt** ua bei **handelsrechtlichen GmbH-Geschäftsführern**; Landarbeiter österreichweit, ausgenommen Wien und Bgld (bei Vorliegen der Voraussetzungen) statt AK-Umlage → LK-Umlage von 0,75 %.
- 5) **DZ** für OÖ: 0,34 %; DZ für Vorarlberg und Steiermark: 0,37 %; DZ für Wien und NÖ: 0,38 %; DZ für Kärnten: 0,39 %; DZ für Salzburg: 0,39 %; DZ für Tirol: 0,41 %; DZ für Burgenland: 0,42 %.
- 6) **Ohne** Berücksichtigung der **Dienstgeberabgabe** (Wiener U-Bahn-Steuer: € 2,00/pro Woche und DN, sofern kein Befreiungstatbestand vorliegt).
- 7) **Ohne** Berücksichtigung der Mitarbeiter, die als **begünstigte Behinderte** iSd BEinstG gelten.



- 8) Ist **ausschließlich** für jene (echten oder freien) Dienstverhältnisse zu leisten, die unter den Geltungsbereich des **Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes** fallen. Die sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage und Geringfügigkeitsgrenze sind **nicht** anzuwenden. Achtung: Bei jährlicher Zahlung der UV- und BV-Beiträge für geringfügig Beschäftigte sind zusätzlich 2,5 % der zu leistenden BV-Beiträge an die ÖGK zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu bezahlen.
- 9) **Geringfügige Beschäftigung:** UV-Beitrag von 1,2 % der Beitragsgrundlage (bis zur tägl HBGL von € 185,00). Übersteigt die Summe der monatlichen Beitragsgrundlagen (Achtung: tägl HBGL ist zu beachten) aller im Unternehmen geringfügig beschäftigten Personen (es müssen mind 2 Dienstnehmer sein) den Betrag von € 713,79, so ist zusätzlich eine pauschalierte Abgabe von 16,4 % [**Dienstgeberabgabe**] der geringfügigen Entgelte (auch jene Entgelte über der tägl HBGL sind heranzuziehen!) zu entrichten.

10) **Ältere Arbeitnehmer:**

	voll- endetes Lebensjahr	Pensions- anspruch	Sozialversicherung				voll- endetes Lebensjahr	Pensions- anspruch	Sozialversicherung				Finanzamt	
			ALV	IE	UV				ALV	IE	UV		DB, DZ	KommSt
Frauen geboren bis 1. 3. 1954	60	-	nein	nein	nein	Männer geboren bis 1. 6. 1953	60	-	nein	nein	nein	Männer + Frauen bis 60 Jahre	ja	ja
	60 – 63	nein	ja	ja	nein		60 – 63	nein	ja	ja	nein			
Frauen geboren ab 2. 3. 1954	60	ja	nein	nein	nein	Männer geboren ab 2. 6. 1953	60	ja	nein	nein	nein	Männer + Frauen ab 60 Jahre	nein	ja
							63	-	nein	nein	nein			

- 11) Übersteigt die gesamte Beitragsgrundlage aller **Kommunalsteuer-, DB- bzw DZ-**pflichtigen Dienstverhältnisse in einem Kalendermonat nicht den Betrag von € 1.460,00, so verringert sie sich um € 1.095,00 (**Freibetrag**).

12) **Wegfall bzw Reduzierung** der Dienstnehmer-Arbeitslosenversicherungsbeiträge für **Niedriglöhner:**

	bis € 1.790,01	von € 1.790,01 bis € 1.953,00	von € 1.953,01 bis € 2.117,00	über € 2.117,00
Arbeiter/ Angestellte/ freier DN	0 % (A03) = - 3 %	1 % (A02) = - 2 %	2 % (A01) = - 1 %	3 %
Lehrling	0 % (A04) = - 1,2 %	1 % (A05) = - 0,2 %	1,20 %	1,20 %

- 13) Für **rückständige SV-Beiträge** werden bis 31. 3. 2021 von der Gesundheitskasse **Verzugszinsen** iHv **3,38 %** in Rechnung gestellt, danach: 1,38 %.

- 14) Gilt für **Lehrverhältnisse**, die **ab dem 1. 1. 2016 begonnen** haben.

- 15) Manche Gemeinden verzichten hinsichtlich der Lehrlingseinkommen auf die Kommunalsteuer.

- 16) Die **Ausgleichstaxe 2021** beträgt für

- a) Arbeitgeber mit **25 bis 99 Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten: **€ 271,00**
b) Arbeitgeber mit **100 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten **€ 381,00**, sowie für
c) Arbeitgeber mit **400 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten **€ 404,00**.

Sarah Passegger (PVP-Redakteurin)

Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2020: Die wichtigsten Neuerungen, die Person- listen kennen sollten

» PVP 2021/2

Im folgenden Kurzinformativ-ABC habe ich für Sie die für die tägliche **Personalverrechnungspraxis wichtigsten Aussagen** des Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlasses 2020 (LStR-WE 2020) zusammengefasst.

In diesem LStR-WE 2020 wurden insbesondere die folgenden **Neuerungen und Änderungen** eingearbeitet:

- a) **aktuelle gesetzliche Neuerungen** aufgrund des Konjunkturstärkungsgesetzes 2020 ua sowie aufgrund diverser COVID-19-Gesetze;
b) weiters enthält der LStR-WE 2020 die **aktualisierten Effektivtabellen** sowie
c) wesentliche **höchstgerichtliche Entscheidungen**.



Nicht behandelt werden in diesem Beitrag Aussagen zu Betriebsausgaben sowie zu **außergewöhnlichen Belastungen, Sonderausgaben** oder **Werbungskosten**, die vom Dienstnehmer selbst, in seiner persönlichen Arbeitnehmerveranlagung bzw Einkommensteuererklärung, zu berücksichtigen sind.

Bitte **beachten** Sie die folgenden **einleitenden Sätze** im LStR-WE 2020 (Hervorhebungen durch die Autorin):

„Über die **gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten** können aus diesem Erlass **nicht** abgeleitet werden.

Die Lohnsteuerrichtlinien 2002 idF des Wartungserlasses 2020 sind bei Lohnsteuerprüfungen für vergangene Lohnzahlungszeiträume und auf offene Veranlagungs-fälle anzuwenden, soweit nichts Anderes geregelt ist bzw soweit nicht für diese Zeiträume andere Bestimmungen in Gesetzen oder Verordnungen oder günstigere Regelungen in den Lohnsteuerrichtlinien Gültigkeit hatten.

Eine **geänderte Rechtsansicht stellt keinen Wiederaufnahmegrund** gemäß § 303 BAO dar.“

Den **LStR-WE 2020** (= Erlass des BMF vom 15. 12. 2020, 2020-0.804.786, BMF-AV Nr 194/2020) können Sie

a) **downloaden**: <https://findok.bmf.gv.at/findok?execution=e1s2> oder

b) als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

BMF ... Bundesministerium für Finanzen//**BUAK** ... Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**Fabo Plus** ... Familienbonus Plus//**HBGI** ... Höchstbeitragsgrundlage//**iHv** ... in Höhe von//**iVm** ... in Verbindung mit//**K-J/6** ... Kontrolljahressechstel//**KrV** ... Krankenversicherung//**KV** ... Kollektivvertrag//**LSt** ... Lohnsteuer//**LStR-WE 2020** ... Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2020//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**PLB** ... Prüfdienst für Lohnabgaben und Beiträge//**Rz** ... Randzahl//**SB** ... Sachbezug//**SV** ... Sozialversicherung//**UAB** ... Unterhaltsabsetzbetrag

Kurzinfo A–Z zu den Themen, die Personalisten kennen sollten

A ... Absetz- und Freibeträge (Rz 14)

Der **Umfang** der **Steuerpflicht** wirkt sich auf die **Absetz- und Freibeträge** wie folgt aus:

	Unbeschränkte Steuerpflicht gemäß § 1 Abs 2 EStG	Beschränkte Steuerpflicht gemäß § 1 Abs 3 EStG	Beantragte unbeschränkte Steuerpflicht gemäß § 1 Abs 4 EStG
Werbungskosten	Ja	Ja	Ja
Sonderausgaben	Ja	Ja, sofern sie sich auf das Inland beziehen	Ja
außergewöhnliche Belastungen	Ja	Nein	Ja
Hinzurechnungen gemäß § 102 Abs 3 EStG	Nein	Ja, bei einer Veranlagung	Nein
Alleinverdiener-, Alleinerhalter-Absetzbetrag → (Ehe-)Partner ist unbeschränkt steuerpflichtig	Ja	Nein	Ja



A ... Absetz- und Freibeträge (Rz 14)			
Alleinverdiener-, Alleinerhalter-Absetzbetrag → (Ehe-) Partner ist nicht unbeschränkt steuerpflichtig	Nein	Nein	Ja
Unterhaltsabsetzbetrag	Ja	Nein	Ja
Familienbonus Plus	Ja	Nein	Ja
C ... COVID-19-Krise			
Jahressechstel iVm COVID-19-Kurzarbeit (§ 124b Z 364 EStG; Rz 1062a)			
Das Jahressechstel und das Kontroll-Jahressechstel erhöhen sich um 15 % für DN, die a) in den Kalenderjahren 2020 und/oder 2021 in COVID-19-Kurzarbeit waren und b) aufgrund dessen beim selben DG reduzierte Bezüge hatten (für mindestens 1 Kurzarbeitstag). Dieser 15%ige Zuschlag ist auch bei der Aufrollung , beim Jahreszwölfstel (BUAK-Fälle) sowie bei der Freigrenze zu berücksichtigen. Ausnahme: Lehrlinge (gesetzlicher Anspruch auf Nettoersatzrate von 100 %, daher keine reduzierten Bezüge → keine pauschale Erhöhung der Jahressechstel um 15 %)			
Kostenübernahme von COVID-19-Tests (§ 3 Abs 1 Z 13 lit a EStG; Rz 77a)			
Übernimmt der DG die Kosten für COVID-19-Tests der DN, dann ist diese Kostenübernahme abgabenfrei . Es liegt kein Vorteil aus dem DV – und somit keine steuerbare Leistung – vor. Voraussetzung: Diese Kostenübernahme muss allen DN oder sachlichen DN-Gruppen zugesagt werden.			
Weihnachtsfeierersatz-Gutscheine (Rz 80a)			
Aufgrund der COVID-19-Maßnahmen entfallen heuer die meisten betrieblichen Weihnachtsfeiern. Daher darf der DG seinen DN Gutscheine bis max € 365,00 (anstelle einer Betriebsveranstaltung) steuer-, sv- und lohnnebenkostenfrei (DB, DZ, KommSt) aushändigen. Der Freibetrag für Sachzuwendungen iHv jährlich € 186,00 besteht zusätzlich . Die beiden Beträge können zu einem Gutschein addiert werden. Voraussetzung: Die Gutscheine müssen den Dienstnehmern spätestens am 31. 1. 2021 ausgehändigt werden. Hinweis: Ausführliche Praktikerhinweise zu diesen Weihnachtsfeierersatz-Gutscheinen finden Sie hier: https://www.patka-know-how.at/corona-weihnachtsfeierersatz-gutscheinregelung/			
Pendlerpauschale während der COVID-19-Krise (§ 16 Abs 1 Z 6 lit h iVm § 124b Z 349 EStG; Rz 250b, 252a)			
a) Für Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 1. 4. 2021 enden, kann das Pendlerpauschale im Ausmaß „ wie vor der COVID-19-Krise “ berücksichtigt werden, wenn die Strecke Wohnung → Arbeitsstätte („aktive“ Tage) aufgrund der COVID-Krise nicht mehr bzw nicht mehr an jedem Arbeitstag (bspw Kurzarbeit, Quarantäne, Home-Office) zurückgelegt wird. Keine „aktiven“ Tage – und damit das Ausmaß des möglichen Pendlerpauschales vermindert – sind unverändert die Zeitausgleichstage, Gleittage, Pflegefreistellungstage und nicht coronabedingte (zB familiärbedingte) Home-Office-Tage . b) Pendlerrechner-Abfragen im Zeitraum 10. 3. bis 10. 5. 2020 : Aufgrund der geänderten Fahrpläne während der COVID-19-Krise gelten Abfragen in obigem Zeitraum als nicht repräsentativ. Es werden Abfragen in diesem Zeitraum nur bei nachgewiesenen „aktiven“ Tagen anerkannt (Nachweis durch den DG, dass die Strecke Wohnung → Arbeitsstätte tatsächlich zurückgelegt wurde).			
Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen (Rz 92l)			
Für Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 1. 4. 2021 enden, können pauschale Reiseaufwandsentschädigungen auch in Zeiträumen, in denen aufgrund der COVID-19-Krise die Sportstätten gesperrt sind und daher bspw kein gemeinsames Training oder kein gemeinsamer Wettkampf stattfinden kann, weiterhin an Sportler, Schiedsrichter und Sportbetreuer (zB Trainer, Masseur) steuerfrei ausgezahlt werden.			
Zulagen, Zuschläge während COVID-19-Krise (Rz 1132b)			
Für Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 1. 4. 2021 enden, gilt: a) Zulagen und Zuschläge (Überstundenzuschläge, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen), die im laufenden Arbeitslohn enthalten sind und auch während der COVID-19-Krise weitergezahlt werden, bleiben im ursprünglichen Ausmaß (dh wie vor der COVID-19-Krise) steuerfrei .			

**C ... COVID-19-Krise**

b) Wird das bei der Kurzarbeit (ab 1. 10. 2020) angesetzte **Mindestbruttoentgelt** dynamisiert (Anpassung, Erhöhung), können auch die **steuerfreien Zulagen** und **Zuschläge entsprechend erhöht** werden.

c) **Regelmäßige steuerfreie Bezüge** (Durchschnittsbetrachtung) können während der COVID-19-Kurzarbeit, **im Verhältnis zur Reduktion der Entlohnung**, entsprechend **berücksichtigt** werden.

Diese Steuerfreiheit umfasst **alle** Dienstverhinderungen, die **von der COVID-19-Krise** verursacht wurden und für die der DG Entgeltfortzahlung zu leisten hat (zB Kurzarbeit, Quarantäne, Home-Office etc).

Nicht steuerfrei sind jedenfalls Zulagen und Zuschläge, die im **Urlaubsentgelt** fortgezahlt werden (unabhängig davon, ob die Ursache die COVID-19-Krise ist bzw ob sie während der COVID-19-Kurzarbeit weiterbezahlt werden).

Bonuszahlungen aufgrund COVID-19-Krise (Rz 112g)

Zulagen und Bonuszahlungen, die aufgrund der COVID-19-Krise geleistet werden, sind im **Jahr 2020 bis € 3.000,00** pro DN **steuer-, sv- und lohnnebenkostenfrei** (dh kein DB, DZ und KommSt).

Diese Zulagen und Bonuszahlungen sind gegenüber dem **Jahressechstel neutral** (dh, das Jahressechstel wird nicht erhöht bei laufend ausbezahlten Prämien bzw nicht vermindert bei als Einmalbezug [Sonderzahlung] ausbezahlten Prämien).

Voraussetzungen und ergänzende **Informationen**:

- ✔ Bei der COVID-Prämie muss es sich um eine **zusätzliche Zahlung** zu Belohnungszwecken handeln (darf bisher üblicherweise nicht gewährt worden sein) und
- ✔ sie darf auch **kein Abgeltungersatz** für geleistete **Überstunden** oder bisherige (**Leistungs-**)Prämien sein.
- ✔ **Zusammenhang** mit der **COVID-19-Krise** ist zu **dokumentieren** (bspw Ausweis am Lohnkonto).
- ✔ Grundsätzlich sind **alle DN** und nicht nur **systemrelevante Berufsgruppen** begünstigungsfähig.
- ✔ Begünstigung ist auch für DN in Kurzarbeit, Home-Office möglich.

E ... Effektivtabellen**Steuersätze gemäß § 33 Abs 1 EStG (Rz 767)**

Die **erste Tarifstufe** wurde **von 25 % auf 20 %** reduziert. Die Einkommensteuer beträgt **ab 2020** jährlich:

✔ für die ersten 11.000 Euro	0 %
✔ für Einkommensteile über 11.000 bis 18.000 Euro	20 %
✔ für Einkommensteile über 18.000 bis 31.000 Euro	35 %
✔ Einkommensteile über 31.000 bis 60.000 Euro	42 %
✔ für Einkommensteile über 60.000 bis 90.000 Euro	48 %
✔ für Einkommensteile über 90.000 Euro	50 %

✔ Einkommensteile über 1 Mio Euro werden in den Kalenderjahren 2016 bis **2025** mit 55 % besteuert.

Hinweis: Sie können die **neue Monats-Lohnsteuertabelle** für **unselbstständig Beschäftigte** als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.

Einkommens-Berechnungsformel

Bei einem Einkommen von mehr als € 11.000,00 ist die Einkommensteuer wie folgt zu berechnen:

Einkommen	Einkommensteuer in Euro
über 11.000 Euro bis 18.000 Euro	$\frac{(\text{Einkommen} - 11.000) \times 1.400}{7.000}$
über 18.000 Euro bis 31.000 Euro	$\frac{(\text{Einkommen} - 18.000) \times 4.550}{13.000} + 1.400$
über 31.000 Euro bis 60.000 Euro	$\frac{(\text{Einkommen} - 31.000) \times 12.180}{29.000} + 5.950$
über 60.000 Euro bis 90.000 Euro	$\frac{(\text{Einkommen} - 60.000) \times 14.400}{30.000} + 18.130$
über 90.000 Euro bis 1.000.000 Euro	$\frac{(\text{Einkommen} - 90.000) \times 455.000}{910.000} + 32.530$
über 1 Mio Euro	$(\text{Einkommen} - 1.000.000) \times 0,55 + 487.530$

F ... Familienbonus Plus (Fabo Plus)

Aufteilung zwischen Anspruchsberechtigten (Rz 770)

Für jedes Kind gesondert können die Antragsberechtigten entscheiden, ob

- einer der beiden den Absetzbetrag **zur Gänze** beantragt oder
- beide jeweils **zur Hälfte**.

Die getroffene Entscheidung gilt – so sich die Verhältnisse nicht ändern – jedenfalls für das gesamte Kalenderjahr.

„Sonder-Aufteilungsregelung“ zwischen Anspruchsberechtigten, wenn der Unterhaltsabsetzbetrag (UAB) zusteht (Rz 770a)

Steht einem Elternteil der UAB zu, gibt es für die **Veranlagungsjahre 2019 bis 2021** eine **zusätzliche** Aufteilungsmöglichkeit: Jener Elternteil, der **überwiegend** die Kinderbetreuungskosten trägt – mindestens jedoch € 1.000,00 pro Jahr – kann bei der Arbeitnehmerveranlagung **90 %** des zustehenden Fabo Plus beantragen.

Nachträglicher Verzicht (Rz 770b)

Auf den Fabo Plus kann **rückwirkend** – mittels **formlosen Antrags an das Finanzamt** – **verzichtet** werden.

Wie lange? → Der Antrag ist max **bis 5 Jahre** nach Eintritt der Rechtskraft des Einkommensteuerbescheides möglich. Eine **inhaltliche Abänderung** des Antrages ist rückwirkend **nicht** möglich.

Durch diesen nachträglichen Verzicht kann der andere Anspruchsberechtigte den **gesamten Fabo Plus für das betreffende Kalenderjahr** beantragen. Der betreffende Einkommensteuerbescheid wird durch dieses rückwirkende Ereignis gemäß § 295a BAO diesbezüglich abgeändert.

Hinweise:

- Den Antrag zurückzuziehen macht **Sinn**, wenn sich nachträglich herausstellt, dass es **steuerlich „mehr bringt“**, wenn der Fabo Plus nicht 50:50 geteilt wird, sondern zu **100 % beim anderen Fabo Plus-Berechtigten** berücksichtigt wird.
- Zwei Beispiele**, die die Verzichtsmöglichkeit **erläutern**, finden Sie in der **Rz 770b**.

F ... Freie oder verbilligte Mahlzeiten (§ 3 Abs 1 Z 17 EStG)

Verpflegung am Arbeitsplatz (Rz 93)

Verpflegt ein DG freiwillig (dh kein Zwang aufgrund einer KV-Regelung) seine DN unentgeltlich oder verbilligt am Arbeitsplatz, ist dieser Vorteil – betraglich unbegrenzt – steuerfrei.

Diese **Abgabenbegünstigung** gilt für

- Mahlzeitenangebote** im **Unternehmen** (Kantine, Werkküche) und auch dann, wenn
- Unternehmen (zB Gastwirte) die **Verpflegung in das Unternehmen liefern** und diese dort konsumiert wird.

Notwendige **Voraussetzung**: Rechnung an und Bezahlung durch den DG.

Gutscheine für Mahlzeiten (Essenszuschuss) (Rz 94, 95, 95a)

- Gutscheine für Mahlzeiten sind bis zu einem Wert von **€ 8,00 pro Arbeitstag** steuerfrei, wenn diese Gutscheine nur am Arbeitsplatz oder in einer Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden **können**.
- Können Gutscheine auch dazu verwendet werden, um **Lebensmittel einzukaufen**, bzw liegen die **Voraussetzungen** dafür **nicht** vor, dass der erhöhte Freibetrag von **€ 8,00 pro Arbeitstag abgabenfrei** eingelöst werden kann, dann ist von diesem Gutschein nur ein Betrag von max **€ 2,00 pro Arbeitstag** steuerfrei.

Der **€ 8,00 übersteigende** Wert pro Arbeitstag ist dann **abgabepflichtig**.

Der diesbezügliche gesetzliche Steuerfreibetrag ist **pro DN** mit der Anzahl der **Arbeitstage pro Jahr** gedeckelt. Es muss durch den DG sichergestellt werden, dass die **Gutscheine je DN** den **gesetzlichen Freibetrag** nicht übersteigenden (bspw können bei 220 Arbeitstagen pro Jahr max 220 x € 8,00 [bzw € 2,00] ausgegeben werden).

Bei **unterjährigem Ein- und Austritt** ist nur der aliquote Anteil pro Monat steuerfrei und auf volle Tage aufzurunden (bspw 220 Arbeitstage dividiert durch 12 Monate).

Tipps aus der Praxis für die Praxis:

- Der **Nachweis** dafür, dass der **DG kontrolliert**, dass der DN **max 1 Essensbon pro Arbeitstag** erhält, ist **Voraussetzung** dafür, dass bei der **Lohnabgabenprüfung** die abgabenfreie Ausgabe der Essensbons **anerkannt** wird.
- In der Praxis könnte **bspw** der DG einem **vollzeitbeschäftigten** DN am **Monatsbeginn 22 Essensbons** für dieses Monat geben (Annahme hinsichtlich der Anzahl an Arbeitstagen pro Monat).

Am **Monatsende kontrolliert** der DG, an wie vielen **Arbeitstagen** der DN tatsächlich **nicht** gearbeitet hat (zB aufgrund Krankheit, Urlaub, Feiertag, Pflegefreistellung etc). Diese **zu viel ausgegebenen** Essensbons hat der DN **zurückzugeben** oder der DG setzt einen entsprechenden **Sachbezug** in der Gehaltsverrechnung an.

Einlösung der Gutscheine für Mahlzeiten

Die Gutscheine für Mahlzeiten können ab 1. 7. 2020 kumuliert, **ohne wertmäßiges Tageslimit**, an **jedem Tag (auch am Wochenende)** eingelöst werden. Das gilt auch für noch nicht eingelöste Gutscheine, die vor dem 1. 7. 2020 ausgegeben wurden.

F ... Freie oder verbilligte Mahlzeiten (§ 3 Abs 1 Z 17 EStG)**Konsumation der Mahlzeiten zu Hause (Rz 96)**

Das BMF **ändert** seine bisher strenge **Rechtsansicht**, wonach Essensgutscheine dann iHv max € 2,00 abgabenfrei sind (und nicht iHv € 8,00), wenn das **Essen zu Hause konsumiert** wird. Es hat nun in der **Randzahl 96** den folgenden – für im **Home-Office arbeitende** DN mit **Essensbons** sehr wichtigen – Satz eingebaut:

„Aufgrund der COVID-19-Krise bestehen in den Kalenderjahren 2020 und 2021 keine Bedenken, wenn Arbeitnehmer die Gutscheine für Mahlzeiten in Höhe von 8 Euro pro Arbeitstag einlösen, indem die Speisen in einer Gaststätte abgeholt oder von der Gaststätte bzw. einem Lieferservice geliefert und zu Hause konsumiert werden.“

Damit ist ein Thema, das im Home-Office tätige DN seit geraumer Zeit ärgert, positiv gelöst worden.

Elektronische Gutscheine für Mahlzeiten (Rz 95a, 95b)

Essensgutscheine können in Papierform, als Chipkarte, als digitaler Essensbon, als Prepaid-Karte, aber auch über eine vom DG zur Verfügung gestellte App ua ausgegeben werden.

Mit der Verwendung von **elektronischen Speichermedien** (Chipkarte, digitaler Essensbon, App ua) identifiziert sich der DN (Voraussetzung für Steuerbefreiung) und erwirbt den **unwiderruflichen Anspruch** auf (teilweisen) **DG-Zuschuss**.

Die **Voraussetzung**, dass die elektronische Karte nur 1x pro Arbeitstag verwendet werden darf, entfällt.

Hinweis: Die **Zahlung** des DN und ein geleisteter **DG-Zuschuss** für die Mahlzeit müssen **exakt** zuordenbar sein.

Konsumation in Gaststätten

Gutscheine für Mahlzeiten sind bis zu € 8,00 pro Arbeitstag steuerfrei, wenn diese in **Gaststätten**, die **Speisen jeder Art anbieten**, zur **dortigen Konsumation** eingelöst werden können. Eine reine Handelstätigkeit (zB Fleischerei) reicht nicht aus.

Betreibt bspw die Fleischerei auch einen gastgewerblichen Betrieb, gilt der erhöhte abgabenfreie Betrag von **€ 8,00** pro Arbeitstag **nur dann**, wenn der Gutschein für Mahlzeiten nachvollziehbar beim Gastgewerbebetrieb eingelöst wurde (eigene Kassa) und **vertraglich ausgeschlossen** ist, dass der Gutschein im **Handelsbetrieb** eingelöst werden kann.

Gestrichen wurde die Voraussetzung, dass diese Gaststätten ein **Vollmenü** anbieten müssen.

Dienstreise (Rz 98)

Restaurantgutscheine (Essensbons bis max € 8,00 pro Arbeitstag) sind **wie Taggeld** zu behandeln. Übersteigt der Gesamtbetrag an ausbezahltem Taggeld + Wert des Restaurantgutscheines den abgabenfreien Taggeldmaximalwert für diese Dienstreise (zB € 17,60 für eine 8-stündige Inlandsdienstreise), dann ist der **übersteigende Betrag abgabenpflichtig**.

Lebensmittelgutscheine (Essensbons bis max € 2,00 pro Arbeitstag) bleiben hingegen **unberücksichtigt**.

G ... Gesellschafter-Geschäftsführer (§ 25 Abs 1 Z 1 lit b EStG; Rz 670)

Ist eine **Sperrminorität** vereinbart, so schließt diese ein **DV** nur dann aus, wenn es sich um einen Gesellschafter-Geschäftsführer handelt.

K ... Kontroll-Jahressechstel

Seit dem Kalenderjahr **2020** darf **maximal 1/6** der im Kalenderjahr **tatsächlich zugeflossenen laufenden Bezüge** als sonstiger Bezug mit festen Steuersätzen besteuert werden (= K-J/6). Im Jahr 2020 war nur dann kein K-J/6 zu rechnen, wenn im Kalenderjahr Tage einer **gesetzlichen Elternkarenz** (inkl Mutterschutz, Väterkarenz, Papamonat) vorlagen.

Ab dem **1. 1. 2021** wird bei **gesetzlichen Elternkarenzen** und den nachfolgenden **Ausnahmetatbeständen** (siehe Rz 1193c) zwar ein K-J/6 berechnet, aber es kann zu keinen LSt-Nachzahlungen kommen. Ein allfälliges LSt-Guthaben erhält der DN.

- ✔ Bezug von **Krankengeld** aus der gesetzlichen KrV,
- ✔ Bezug von **Rehabilitationsgeld** gemäß § 143a ASVG,
- ✔ **Pflegekarenz** oder **Pflegezeit** gemäß § 14c oder § 14d AVRAG,
- ✔ **Familienhospizkarenz** oder **Familienhospizzeit** gemäß § 14a oder § 14b AVRAG,
- ✔ **Wiedereingliederungszeit** gemäß § 13a AVRAG,
- ✔ **Grundwehrdienst** gemäß § 20 Wehrgesetz 2001 oder **Zivildienst** gemäß § 6a Zivildienstgesetz 1986,
- ✔ Bezug von **Altersteilzeitgeld** gemäß § 27 AlVG,
- ✔ **Teilpension** gemäß § 27a AlVG oder
- ✔ **Beendigung des Dienstverhältnisses**, wenn in **diesem Kalenderjahr kein neues DV** bei (a) demselben DG oder (b) einem mit diesem **verbundenen Konzernunternehmen** eingegangen wird.

Weiters ist neu ab 2021 (siehe Rz 1193d):

- a) **Überhang K-J/6:** Der DG hat dann, wenn der **letzte laufende Bezug** im Kalenderjahr ausbezahlt wird, das **K-J/6 zu ermitteln**. Der das **K-J/6 übersteigende Sonderzahlungsbetrag** ist – sofern noch nicht beim „normalen“ Jahressechstel bereits geschehen – gemäß § 67 Abs 10 EStG **nach Tarif** (nach-) zu versteuern.
- b) **Nicht ausgeschöpftes K-J/6 (K-J/6-Rest):** Jener Teil der sonstigen Bezüge, der im Zeitpunkt der Auszahlung aufgrund einer Jahressechstelüberschreitung (**Jahressechstelüberhang**) zum laufenden **Tarif besteuert** wurde, letztlich aber im **K-J/6 Deckung findet** (bspw aufgrund einer Gehaltserhöhung), wird im Dezember durch **Aufrollung** zum **begünstigten Tarif** nach § 67 Abs 1 EStG **besteuert** (LSt-Gutschrift).

L ... Lohnsteuerabzug für ausländische Dienstgeber entfällt (Rz 927)

Ausländische DG ohne inländische Betriebsstätte sind gemäß § 47 Abs 1 EStG – bereits **rückwirkend** für Lohnzahlungszeiträume ab 1. 1. 2020 – **nicht mehr** zum **LSt-Abzug verpflichtet**.

Zulässig ist, dass der ausländische DG für seine unbeschränkt und beschränkt steuerpflichtigen DN **freiwillig** einen LSt-Abzug vornimmt.

Die **Konsequenzen** eines **freiwilligen LSt-Abzuges**:

- a) Der DG hat die folgenden **Pflichten** zu beachten:
 - ✓ ein **Lohnkonto** zu führen (§ 76 EStG),
 - ✓ eventuelle **Aufrollverpflichtungen** (§ 77 EStG),
 - ✓ die **LSt-Einbehaltung** (§ 78 EStG) und die **LSt-Abfuhr** (§ 79 EStG),
 - ✓ ein **Lohnzettel** muss übermittelt werden (§ 84 EStG) und
 - ✓ er hat die **Einsicht** in Lohnaufzeichnungen zu **gewähren** (§ 87 EStG).
- b) Der **freiwillige** LSt-Abzug löst erfreulicherweise **keine DG-Haftung** aus.
- c) Hat der ausländische DG die **LSt nicht** in der **richtigen Höhe** einbehalten und abgeführt, soll der **DN** unmittelbar (Pflichtveranlagung!) in **Anspruch** genommen werden. (§ 83 Abs 2 Z 2, § 124b Z 367 EStG; *anwendbar ab 2020*).

Führt der DG keinen freiwilligen LSt-Abzug durch, dann gilt die folgende Verpflichtung:

Für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit von **unbeschränkt** steuerpflichtigen DN, die ihren **Mittelpunkt** der **Tätigkeit** für **mehr als 6 Monate** im Kalenderjahr in **Österreich** haben, hat der ausländische DG dem Finanzamt **bis Ende Jänner** des Folgejahres eine **Lohnbescheinigung** (Formular L 17) zu übermitteln, wenn er keinen freiwilligen LSt-Abzug vorgenommen hat.

Erstmals muss **bereits für 2020** – ausnahmsweise bis längstens 31. 3. 2021 – dieses **L 17-Formular** übermittelt werden.

L ... Lohnzettel Arbeitgeberwechsel

Nachweis Bezüge Vordienstgeber (Rz 1060, 1067)

Legt der DN dem neuen DG einen Lohnzettel des Vor-DG vor, sind **alle Bezüge** in einem **Kalenderjahr** hinsichtlich Jahressechstelberechnung so zu behandeln, als ob alle Bezüge von nur **einem einzigen DG** ausbezahlt worden wären. Dies gilt auch hinsichtlich des Freibetrages, der Freigrenze und der bereits zugeflossenen sonstigen Bezüge.

Ist die korrekte Berechnung anhand des vorgelegten Lohnzettels für den neuen DG nicht möglich, sind durch den DN **ergänzende Unterlagen** (bspw Lohnkonto ua) vorzulegen. Andernfalls **dürfen** die Bezüge des Vor-DG **nicht** berücksichtigt werden.

P ... Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge

Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge (PLB) (Rz 1235a, 1239)

Die Prüfung wird **entweder** durch Prüforgane des beim **BMF** eingerichteten Prüfdienstes für Lohnabgaben und Beiträge (PLB) oder durch Prüfer der **ÖGK** vorgenommen. Dieser Prüfer ist **gleichzeitig** ein **Organ** des **Finanzamtes**, der **ÖGK** und der betroffenen **Gemeinde**.

Der **Prüfdienst** für Lohnabgaben und Beiträge hat nachstehende Behörden elektronisch von der Prüfung sowie vom Inhalt des Prüfungsberichtes bzw der aufgenommenen Niederschrift zu **verständigen**:

- ✓ das zuständige Finanzamt hinsichtlich der Lohnsteuerprüfung,
- ✓ die ÖGK hinsichtlich der SV-Prüfung,
- ✓ die erhebungsberechtigte Gemeinde hinsichtlich der Kommunalsteuerprüfung.

Prüfung von Kurzarbeitsbeihilfe (Rz 1239d)

Das für die Lohnsteuerprüfung **zuständige Finanzamt** ist auch für die **Prüfung** von **Kurzarbeitsbeihilfen** zuständig. Es ist berechtigt, die Richtigkeit sowie Plausibilität jener Angaben und Unterlagen zu überprüfen, die Grundlage für den Auszahlungsantrag und die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe sind.

S ... Sachbezugswerteverordnung

Übergangsregelung für Erstzulassungen vor dem 31. 5. 2020 (Rz 174c)

Bei Erstzulassungen im Jahr **2020** galten **vor** der „**COVID-Toleranzregelung**“ die folgenden CO₂-Emissionswert-**Grenzwerte**. Erfolgt die Zulassung ...

- a) **bis zum 31. 3. 2020**, beträgt der maximale CO₂-Emissionswert noch **118 g/km (NEFZ)**;
- b) **ab 1. 4. 2020** beträgt der maximale CO₂-Emissionswert hingegen **141 g/km (WLTP)**.

Aufgrund **Corona** (Betriebsschließungen etc) konnten vereinzelt Zulassungen vor dem 1. 4. 2020 nicht durchgeführt werden, daher hat die Finanz die folgende, bis 31. 5. 2020 geltende „**Toleranzregelung**“ geschaffen.



S ... Sachbezugswertverordnung

Wenn

- a) die **Erstzulassung** aufgrund der **COVID-19-Krise nachweislich nicht** vor dem 1. 4. 2020 **möglich** war,
 - b) jedoch der **Kauf- bzw Leasingvertrag** bereits **vor** dem 1. 4. 2020 **abgeschlossen** wurde,
- dann gelten für die **SB-Bewertung** (1,5 % oder 2 %) **weiterhin**
- a) der im Zulassungsschein eingetragene **NEFZ-Wert** und
 - b) der maximale CO₂-Emissionswert von **118 g/km (NEFZ)**.

(Elektro-)Fahrräder (Rz 206)

Für die Privatnutzung eines **DG-eigenen Fahrrades** oder **E-Bikes** mit einem CO₂-Wert von **0 g/km** ist kein abgabepflichtiger Sachbezugswert anzusetzen.

Ob ein Gehaltsverzicht zugunsten einer Überlassung eines **DG-eigenen Fahrrades** (Kraftrades) mit einem CO₂-Wert von **0 g/km** eine abgabepflichtige Gehaltsumwandlung ist, lesen Sie im Beitrag von Mag. *Jessica Ghahramani-Hofer* (PVP 2021/5, 16) in diesem Heft.

Sachbezug betreffend Zinersparnis (Rz 207d)

Der **Prozentsatz 2021** beträgt weiterhin **0,5 %**.

S ... Sozialversicherungsbeiträge und deren Zuordnung (Rz 1123, 1124)

Die beiden **Rz 1123 und 1124** wurden aufgrund der **VwGH-Rechtsprechung** (VwGH 14. 5. 2020, Ra 2019/13/0093) **geändert**.

1. Fallen bei einem einheitlichen sonstigen Bezug (bspw Weihnachtsremuneration) nur teilweise SV-Beiträge an, weil die HBGI überschritten wurde, sind jene **SV-Beiträge**, die auf nach dem Tarif zu versteuernde sonstige Bezüge entfallen (**Sechstelüberhang**), **anteilig** beim **laufenden** Bezug zu berücksichtigen, indem sie auf Basis der Bruttobeträge entsprechend aufgeteilt werden. Die Aufteilung der SV-Beiträge ist **begrenzt** mit der **HBGI** durchzuführen.
2. Diese **Aufteilung** im Verhältnis der Bruttowerte ist **auch** bei einer sogenannten „**Einmalprämie**“ (lohnsteuerrechtlich: sonstiger Bezug gemäß § 67 Abs 1 EStG, sv-rechtlich: laufender Bezug → fällt in die allgemeine Beitragsgrundlage) vorzunehmen.

Beispiel (entnommen aus dem LStR-WE 2020):

Ein DN mit einem monatlichen **Gehalt** von **€ 2.000,00** (Jahressechstel = € 4.000,00) erhält im Jahr 2020 eine **Einmalprämie** iHv **€ 9.000,00**.

Frage: Wie **hoch** ist der **SV-DN-Anteil** und **wie** wird dieser auf die einzelnen Bezugsteile **aufgeteilt**?

Lösung:

- a) Die **Einmalprämie** (= sv-rechtlich: laufender Bezug) ist lohnsteuerlich aufzuteilen in **€ 4.000,00 (begünstigter** Steuersatz, da innerhalb des Jahressechstels) und **€ 5.000,00** (Versteuerung nach **Tarif**, Sechstelüberhang).
- b) **SV-DN-Anteil insgesamt:** Da nur Bezüge vorliegen, die unter die allgemeine SV-Beitragsgrundlage fallen: $18,12\% \times € 5.370,00$ (= HBGI 2020) = **€ 973,04**
- c) Die **Aufteilung** der **SV-Beiträge** ist im Verhältnis der Bruttobeträge durchzuführen:
 - ✔ Es entfallen **SV-Beiträge** iHv **€ 619,21** (= € 7.000,00 : € 11.000,00 [Bruttogesamtbezüge] x € 973,04) auf die nach **Tarif zu versteuernden Bezüge** (= € 2.000,00 Gehalt + € 5.000,00 sechstelüberschreitende Sonderzahlung) und
 - ✔ **SV-Beiträge** iHv **€ 353,83** (= € 4.000,00 : € 11.000,00 x € 973,04) auf die mit **begünstigtem Steuersatz abzurechnende Sonderzahlung** innerhalb des Jahressechstels (= € 4.000,00).



KURZINFOS ZU CORONA-THEMEN

Katarina Leja

Kurzinfo-ABC

» PVP 2021/3

In dieser Rubrik informiere ich Sie **kompakt** und **praxisnah** über **wissenswerte Corona-Krisenthemen** und gebe Ihnen **Linktipps**, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** unterstützen.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

ASVG ... Allgemeines Sozialversicherungsgesetz//**BMF** ... Bundesministerium für Finanzen//**DB** ... Dienstgeberbeitrag zum FLAG//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DZ** ... Zuschlag zum DB//**EpiG** ... Epidemiegesetz//**EFZ** ... Entgeltfortzahlung//**FLAG** ... Familienlastenausgleichsgesetz//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**iZm** ... im Zusammenhang mit//**KommSt** ... Kommunalsteuer//**KSW** ... Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer//**LSt** ... Lohnsteuer//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien 2002//**Rz** ... Randzahl//**SV** ... Sozialversicherung//**UEL** ... Urlaubersatzleistung//**VwGH** ... Verwaltungsgerichtshof

Kurzinfos zum Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht

THEMA	KURZINFO
Corona(Verdachts-)fall: Entgeltauszahlung unter Vorbehalt	Karl Pfeifdrauf (Synonym für jene, die meinen, die Vorsichtsregeln gelten immer nur für die anderen) geht nach seinem Skiurlaub am Semmering (inmitten von Menschenmassen ohne Abstand, ohne FFP2 Maske etc) vorsichtshalber in Selbstisolation und fordert den DG auf, ihm während dieser Zeit das Entgelt gemäß § 8 Abs 3 AngG fortzuzahlen . → Was tun Sie als Dienstgeber? Ein entsprechender BLOG-Beitrag gibt Antworten . Sie finden ihn hier: https://www.patka-knowhow.at/coronaverdachtsfall-entgeltauszahlung-unter-vorbehalt/
COVID-Tests bei Dienstnehmern: Antworten auf Praxisfragen	Antworten auf zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen rund um den COVID-Test bei DN finden Sie im aktuellen HEGEL (= Herausforderungen gelöst ; die besondere Info-Reihe des einzigartigen PV-BLOG-Teams [www.pv-praxiswissen.at]). Sie können diese kostenfreie Information a) downloaden : www.pv-praxiswissen.at → <i>Service</i> → <i>HEGEL</i> → <i>der aktuelle HEGEL</i>), verfasst vom Chefredakteur, Mag. Ernst Patka , oder b) als PVP-Leserservice anfordern. Anregungen und rechtliche Grundlagen wurden ua entnommen aus den folgenden beiden MANZ-Zeitschriften : a) COVID-Tests bei Mitarbeitern: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (ZAS 2020/57, 343) und b) COVID-19-Testungen im Arbeitsverhältnis (CuRe 2020/87); im Jänner-Heft der <i>ecolex</i> wird ein ausführlicher Beitrag zu diesem Thema erscheinen.
Entgeltfortzahlung nach Epidemiegesetz: So ist laut BMF abzurechnen	„ Quarantäne-Entgeltfortzahlungen “, die der DG an den DN ausbezahlt und die von der Bezirksverwaltungsbehörde erstattet werden, werden aufgrund der VwGH-Rechtsprechung (VwGH 29. 3. 1984, 84/08/0043) als Arbeitslohn von 3. Seite beurteilt. Aus dieser Beurteilung ergeben sich die folgenden Abrechnungsgrundsätze : Laufende Bezüge Laufende Entgelte, die der DG an den DN ausbezahlt und die von der Bezirksverwaltungsbehörde erstattet werden, sind pfändbar und a) LSt-, SV- und BV-beitrags pflichtig , jedoch b) DB-, DZ- und KommSt- frei .

THEMA	KURZINFO
Entgeltfortzahlung nach Epidemiegesetz: So ist laut BMF abzurechnen	Sonderzahlungen
	Jener Sonderzahlungsteil, den der DG an den DN ausbezahlt und der von der Bezirksverwaltungsbehörde erstattet wird, ist pfändbar und a) als Sonderzahlung LSt-, SV- und BV-beitrags pflichtig , jedoch b) DB-, DZ- und KommSt- frei .
	Hinweise für die Abrechnungspraxis
	1. Das „normale“ Jahressechstel und auch das Kontroll-Jahressechstel werden durch von 3. Seite gewährte a) laufende Entgelte nicht erhöht und b) durch von 3. Seite gewährte Sonderzahlungen nicht verbraucht . 2. Das BMF schlägt hinsichtlich der Abrechnung eine Vorgehensweise analog zu jener der UEL vor (siehe Rz 1108a). Dh: Es wird ein „ Extra “- Jahressechstel berechnet iHv 1/6 der von der Bezirksverwaltungsbehörde dem DG erstatteten laufenden Bezüge. Auf dieses „ Extra “- Jahressechstel werden dann die von der Bezirksverwaltungsbehörde dem DG erstatteten Sonderzahlungen angerechnet . 3. Abschließende Anmerkung der Autorin: Die Abrechnung der „ Quarantäne-Entgeltfortzahlungen “ ist eine Herausforderung für die Lohn-Softwareentwickler , die eigene Lohnarten hierfür schaffen müssen.
Risikogruppe: Freistellung nach § 735 ASVG im Verhältnis zu Krankenstand und Absonderung nach dem Epidemiegesetz	Die folgende Info erhielt die KSW von der ÖKG betreffend Risikogruppe:
	Arbeitsunfähigkeit iZm Freistellung nach § 735 ASVG (COVID-19-Risikoattest)
	a) Arbeitsunfähigkeit beginnt vor Freistellung nach § 735 ASVG (COVID-19-Risikoattest)
	Eine EFZ-Erstattung durch die ÖGK an den DG aufgrund Risikofreistellung ist nicht möglich . Wenn keine Arbeitsleistung zu erbringen ist (bspw krankheitshalber), kann auch keine Freistellung erfolgen. Die Freistellung nach § 735 ASVG kann während eines Krankenstandes nicht beginnen. Die EFZ-Regeln aufgrund von Krankenstand haben Vorrang vor der Dienstfreistellung.
	b) Arbeitsunfähigkeit beginnt während der Freistellung nach § 735 ASVG (COVID-19-Risikoattest)
	Eine Erkrankung während einer Freistellung hat keinen Einfluss auf die EFZ-Erstattung durch die ÖGK an den DG. Eine Erstattung der Beiträge und Abgaben aufgrund der Freistellung ist somit möglich. Der DN ist während seiner Krankheit schon aufgrund der Freistellung nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Die Dienstfreistellung ist vorrangig .
	Absonderung nach dem Epidemiegesetz iZm Freistellung nach § 735 ASVG (COVID-19-Risikoattest)
	Rückerstattungen setzen voraus, dass der nach dem EpiG abgesonderte DN durch diese Maßnahme in seiner Erwerbstätigkeit behindert ist und dadurch Vermögensnachteile für ihn entstanden sind. Für einen DN mit einer Freistellung nach § 735 ASVG (COVID-19-Risikoattest) besteht daher diesbezüglich kein Ersatzanspruch nach dem EpiG.
	Bei einer teilweisen Freistellung (zB Freistellung nachmittags, vormittags ist Arbeit im Home-Office möglich) besteht ein Ersatzanspruch im Ausmaß der Arbeitsverpflichtung .
	Absonderung nach dem Epidemiegesetz iZm Freistellung nach § 735 ASVG (COVID-19-Risikoattest) und Arbeitsunfähigkeit
	Ein Krankenstand während einer Absonderung ist unerheblich . Es besteht daher ein Ersatzanspruch nach § 735 ASVG im Ausmaß der Freistellung (COVID-19-Risikoattest). Begründung: Siehe im vorhergehenden Absatz.
	Quelle: Newsletter KSW 28. 10. 2020
	Hinweis
	Die ÖGK hat einen Frage-Antwort-Katalog zu Risikogruppenfällen (sowohl aus Sicht des DN als auch aus Sicht des DG) erstellt. Sie können diese Unterlage a) downloaden: https://tinyurl.com/FAQ-Risikogruppe oder b) als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.

THEMA	KURZINFO
Sonderbetreuungszeit	<p>Die Buchhaltungsagentur hat</p> <p>a) einen Frage-Antwort-Katalog und</p> <p>b) die Richtlichtlinien zur Sonderbetreuungszeit 4.0 veröffentlicht.</p> <p>Sie können diese Unterlagen</p> <p>✔ downloaden: https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/corona-krise/ → Sie scrollen bis zum Thema „Sonderbetreuungszeit“ oder</p> <p>✔ als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
	<p style="text-align: center;">Hinweis zum Erstattungsantrag</p> <p>Pro DN ist grundsätzlich nur EIN Antrag möglich. Die Erstattung ist innen 6 Wochen zu beantragen,</p> <p>a) entweder sobald die 4 Wochen Sonderbetreuungszeit zur Gänze verbraucht worden sind oder</p> <p>b) nach dem 9. 7. 2021, dh der Antrag ist dann bis spätestens 20. 8. 2021 zu stellen → Dieser Fall tritt dann ein, wenn bis 9. 7. 2021 der DN die 4 Wochen Sonderbetreuungszeit nicht zur Gänze verbraucht hat.</p> <p>Welche Dokumente bzw Nachweise man beilegen muss, finden Sie ebenfalls im Frage-Antwort-Katalog.</p>

Foto: Jeschofnig

**Die Autorin:**

Katarina Leja ist fachliche Mitarbeiterin der Kanzlei Mag. Ernst Patka, die

a) spezialisiert ist auf Personalrechts-Beratungen (Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht) und

b) Wissen in besonders verständlicher Form in Seminaren, In-Haus-Schulungen, Webinaren etc (U.N.I.-Methode; unterhaltsam-nachhaltig-informativ) vermittelt.

🌐 lesen.lexisnexus.at/autor/Leja/Katarina

KOMPAKT UND PRAXISNAH

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Kurzinfo-ABC

» PVP 2021/4

In dieser Rubrik informiere ich Sie **kompakt** und **praxisnah** über **Linktipps** sowie über sonstige **wissenswerte Themen**, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AngG ... Angestelltengesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**iZm** ... im Zusammenhang mit//**KV** ... Kollektivvertrag//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**SV** ... Sozialversicherung

Kurzinfos zum Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht

Der PVP-Chefredakteur, Mag. *Ernst Patka*, und *Katarina Leja*, fachliche Mitarbeiterin des einzigartigen **PV-BLOG-Teams** (www.pv-praxiswissen.at) haben in Kooperation mit dem für Personalisten unverzichtbaren **Vorlagenportal** (www.vorlagenportal.at) für Sie – als Dankeschön für Ihre Leser-



treue – eine umfangreiche **Broschüre „Neuerungen A-Z 2021“** erstellt, die die Abonentinnen und Abonnenten der PVP **kostenfrei** als **PVP-Leserservice** anfordern können. Sie finden darin **Hinweise** und Praktikerinformationen zu den zahlreichen **Neuerungen 2021**, die aufgrund der Themenfülle in diesem PVP-Jänner-Heft keinen Platz fanden.

THEMA	KURZINFO
Home-Office	<p>Das BMAFJ hat 2 Broschüren veröffentlicht:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ergonomisches Arbeiten im Homeoffice: Leitfaden und Checkliste für ein sicheres und gesundes Arbeiten zu Hause 2. Leitfaden für die Entwicklung von organisatorischen Spielregeln für mobiles Arbeiten und ihre nachhaltige Implementierung <p>Beide Broschüren können Sie</p> <ol style="list-style-type: none"> a) downloaden: https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/corona-krise/ → scrollen Sie zum Punkt „Home-Office“ oder b) als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.
Internationale Personalverrechnung	<p>Konsultationsvereinbarung zum DBA-Deutschland betreffend Arbeitnehmer und im öffentlichen Dienst Beschäftigte im Home-Office sowie Kurzarbeitergeld und Kurzarbeitsunterstützung iZm der COVID-19-Pandemie (Erlass des BMF vom 4. 11. 2020, 2020-0.695.407)</p> <p>Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung am 28. 10. 2020 tritt die Konsultationsvereinbarung vom 15. 4. 2020 (Erlass des BMF vom 15. 4. 2020, 2020-0.239.636, BMF-AV Nr 55/2020) außer Kraft.</p> <p>Die neue Konsultationsvereinbarung ist im Wesentlichen gleichlautend mit der alten Vereinbarung. Neu sind allerdings die Ausführungen im Hinblick auf die Anwendung des Art 19 Abs 1 DBA-Deutschland in Bezug auf Arbeitstage im Home-Office für die Besteuerung von im öffentlichen Dienst Beschäftigten.</p>
Lohn- und Gehaltsnebenkosten 2021	<p>Die 2-seitige, schon Kultstatus innehabende Übersicht über die Lohn- und Gehaltsnebenkosten 2021 können Sie</p> <ol style="list-style-type: none"> a) downloaden: https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/Lohn-und_Gehaltsnebenkosten_2021.pdf oder b) als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.
Lohnzettel 2020 (Abgabetermin und worauf Sie achten sollten)	Termin
	<p>a) Echte Dienstnehmer Die jährlichen Lohnzettel mit den – vor allem für die Lohnsteuer bedeutsamen – Daten sind mittels elektronischer Datenfernübertragung bis Ende Februar zu übermitteln.</p> <p>b) Freie Dienstnehmer Für jeden einzelnen freien DN ist dem Finanzamt die steuerrechtliche Mitteilung gemäß § 109a EStG (Formular E 18) zuzusenden.</p> <p>SV-rechtlich löst seit Jänner 2019 die mBGM den aufwändigen Lohnzettel mit den SV-Daten ab.</p>
	Darauf sollten Sie achten → häufige Fehler in der Praxis
	<p>Da der SV-Teil des L16 seit 1. 1. 2019 entfallen ist, muss bei unterjährigen DV-Beendigungen das L16 erst bis 28. 2. des Folgejahres gemeldet werden.</p> <p>Vergewissern Sie sich, dass Sie für alle Austritte einen Lohnzettel erstellt haben.</p> <p>Hinweise:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sie können weiterhin freiwillig unterjährig ein L16-Formular übermitteln. Ein Lohnzettel ist jedenfalls dann auszustellen, wenn dies der DN verlangt. 2. Bitte beachten Sie das ELDA-Protokoll: Bei unvollständigen oder fehlerhaften Meldungen enthält das ELDA-Protokoll <ol style="list-style-type: none"> a) einen Warnhinweis (Kennzeichen „W“) oder b) die Information, dass die Meldung nicht übernommen wurde (Kennzeichen „N“) → ELDA konnte Ihre Meldung nicht weiterleiten → Ihre Meldung ist dadurch nicht eingelangt, muss von Ihnen berichtigt und erneut elektronisch gesendet werden.



THEMA	KURZINFO
	Praxistipps
Lohnzettel 2020 (Abgabetermin und worauf Sie achten sollten)	Die WKO hat für Praktiker ein hilfreiches Infoblatt „ <i>steuerlicher Lohnzettel (L16) ab 2019</i> “ erstellt. Die Broschüre gibt Antworten insbesondere auf die folgenden Fragen: A) Für wen bzw in welchen Fällen ist ein Lohnzettel auszustellen? B) Wann ist der Lohnzettel auszustellen? C) Wie ist der Lohnzettel zu übermitteln? Als besonders hilfreiche Ergänzung für Praktiker enthält diese Info eine Ausfüllhilfe für den steuerlichen Lohnzettel. Sie können diese Broschüre a) downloaden : https://www.wko.at/service/steuern/lv_DerLohnzettelFormularL16_Broschuere.pdf oder b) als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.
Neuerungen 2021 – DAS außergewöhnliche In-Haus-Seminar	Das außergewöhnliche Online-In-Haus-Neuerungsseminar mit den 5 Zusatznutzen 1. Unterhaltsam + Nachhaltig + Informativ (= U.N.I.-Seminar) 2. Maßgeschneidert auf die Bedürfnisse der Teilnehmer (kein Standardskriptum) 3. Die praxisbezogenen Neuerungs-Infos erhalten alle im HR-Beschäftigten und nicht nur ausgewählte „Seminarbesucher“. 4. Sie wählen – je nach Ihrem Bedürfnis – aus 3 Angebotsvarianten die für Sie passende Veranstaltung . 5. Nach dem In-Haus-Seminar ist VOR dem Betreuungsservice: kostenfreie Nachbetreuung für nachträgliche Neuerungen durch entsprechende Info-Mails Große Lebensmittel-Handelsunternehmen, Großbanken, Pharma- und Versicherungsunternehmen uvm sowie zahlreiche Steuerberatungskanzleien nutzen bereits dieses außergewöhnliche Online-In-Haus-Seminar , damit deren Mitarbeiter praxis- und bedürfnisgerechtes Wissen über die Neuerungen 2021 aus Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht von Profis für Profis erhalten. Angeboten wird dieses Online-Seminar als Tagesseminar oder als 2 x Halbtagesseminar. Mehr Infos finden Sie unter: https://www.patka-knowhow.at/inhouse-schulung/neuerungen-seminar/
PV-Kalender 2021	Den praktischen Personalverrechnungs-Kalender für das Jahr 2021 können Sie kostenfrei downloaden: https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/PV-Kalender-2021.pdf

AUS DEM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

Mag. Jessica Ghahramani-Hofer

Jobrad statt Firmen-Pkw: Vorteile und Antworten auf Praxisfragen

» PVP 2021/5

Ein regelrechter „**War of Talents**“ macht es Betrieben immer **schwieriger**, passende **Dienstnehmer** zu **finden**. Gehaltserhöhungen allein reichen im Regelfall nicht aus. Um sich als **attraktiver Dienstgeber** zu positionieren und Dienstnehmer zu motivieren, stellen immer mehr Unternehmen ihrer Belegschaft Incentives zur Verfügung. Besonders „in“ sind derzeit dienstgebereigene **E-Bikes**, die der **Dienstnehmer** auch **privat** nutzen kann.

Befeuert wird der Trend zu **dienstgebereigenen Fahrrädern** und **Krafträdern** mit einem **CO₂-Emissionswert von 0 Gramm** pro Kilometer, weil – so sieht es das Steuer-

reformgesetz 2020 mit Wirkung ab 1. 1. 2020 vor – trotz **Privatnutzung** durch den Dienstnehmer **kein Sachbezug** in der Gehaltsverrechnung anzusetzen ist. In diesem **Praktikerbeitrag** beantworte ich die häufigsten **Fragen** aus der Praxis zum **E-Bike**, dem Erfolgsmodell für Dienstgeber und Dienstnehmer.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DG ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**KV** ... Kollektivvertrag//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**SV** ... Sozialversicherung

A) Die 10 Vorteile des Jobrades

Die Anregung für diese Vorteilsliste erfolgte aufgrund der Ausführungen auf:

<https://www.e-bikes4you.com/at/mitarbeiterbindung>

1. Mitarbeiter stehen weniger im Stau

Mit einem E-Bike nutzt man die Radwege, meidet die Rushhour, kommt entspannter, nicht verschwitzt und nicht selten sogar schneller ins Büro oder nach Hause.

2. Weniger Parkplatzbedarf

Ein Businessbike benötigt weniger Platz als ein Auto und man spart auch die Zeit für die Parkplatzsuche.

3. Umweltschutz

Nutzt der DN das E-Bike, dann gilt die Aussage: Gesunde Mitarbeiter – Gesundes Unternehmen – Gesunde Umwelt.

4. Radeln macht gesund

Mitarbeiter, die ein Dienstrad nutzen, um an den Arbeitsplatz zu kommen, fühlen sich körperlich und psychisch gesünder. Die von der Umweltgesundheitsorganisation täglich empfohlenen 22 Minuten Ausdauersport pro Tag sind damit auch gleich erfüllt.

5. Abgabenvorteile für den Dienstnehmer: Privatnutzung des Rads ohne Sachbezug

Die Attraktivität eines E-Businessbikes steigt, wenn das Rad auch in der Freizeit dem DN zur Verfügung steht → Hierfür ist in der Gehaltsverrechnung kein Sachbezug anzusetzen → Details finden Sie im Punkt B).

6. Bindung und Belohnung

Ein E-Bike ist ein modernes Mittel, um Mitarbeiter zu gewinnen oder zu binden. Es ist auch ein lukrativer Bestandteil bei einer Gehaltserhöhung.

7. Zusätzliche Werbefläche

Ein E-Bike kann neben dem praktischen Einsatz auch als mobile Werbefläche (zB Firmenlogo am Rahmen) dienen.

8. Geringere Unterhaltskosten als bei Dienstwägen

Wartung und Reparaturen eines E-Bikes sind deutlich einfacher und günstiger als für einen Dienstwagen.

9. Abgabenvorteile für den Dienstgeber: Steuerersparnisse

- ✔ **Anschaftungskosten** für E-Bikes und „normale“ Diensträder sind **vorsteuerabzugsfähig**.
- ✔ Von den Anschaffungskosten kann als **Förderung** die **14%ige COVID-Investitionsprämie** beantragt werden; Details hierzu finden Sie im Punkt E).
- ✔ **Radspezifische Kosten** (Wartung, Nachrüstung) und Reparaturen zählen auch als **Betriebsausgaben** und sind direkt **gewinnmindernd** anzusetzen.

10. Günstiges Erwerben nach 4 Jahren

Es besteht für den DN die Möglichkeit, **nach 4 Jahren** das Rad für einen **symbolischen Preis** vom Unternehmen zu kaufen; Details hierzu finden Sie im Punkt F).

B) Das Jobrad wird privat genutzt → Sachbezug?

Für die Bewertung von Sachbezügen ist die **Sachbezugswerteverordnung** heranzuziehen. Die Sachbezugswerteverordnung regelt in § 4b:

„Besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein arbeitgebereigenes Fahrrad oder Kraftrad mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer für nicht beruflich veranlasste Fahrten einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu benützen, ist ein Sachbezugswert von Null anzusetzen.“

Für die **private Benutzung** eines „Jobrades“ sind somit keine SV-Beiträge, keine Lohnsteuer und keine Lohnnebenkosten zu entrichten.

Da der Sachbezug mit Null bewertet wird, kann der DG auch einem **geringfügig Beschäftigten** erlauben, dass dieser das DG-eigene Jobrad privat nutzt und dabei die **Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten** wird.

C) Worauf ist zu achten, wenn der Dienstnehmer für Privatnutzung eine Nutzungsgebühr bezahlt?

1. Worauf ist arbeitsrechtlich zu achten, wenn eine Nutzungsgebühr vereinbart wurde?

Die Vereinbarung einer Nutzungsgebühr bzw. eines Kostenbeitrags ist ...

- a) ... **grundsätzlich zulässig**;
- b) ... für jenen Teil der Nutzungsgebühr **unzulässig**, der aufgrund des Abzuges für die DG-Leistung den/das **KV-Mindestlohn/-gehalt unterschreitet**, und für den Fall, dass eine derartige „unterschreitende“ **Abzugsmöglichkeit nicht** ausdrücklich im **KV zugelassen** ist (wie zB im KV für Arbeiter/innen im Gastgewerbe für Kost und Logis).

Insoweit besteht auch das Risiko, dass dieser – den/das KV-Mindestlohn/-gehalt unterschreitende – Abzug als **strafbare Unterentlohnung** (= Lohndumping) beurteilt wird.

2. Worauf ist abgabenrechtlich zu achten, wenn eine Nutzungsgebühr vereinbart wurde?

■ *Gehaltsabgaben*

Sofern der DG einen monatlichen Geldbetrag für die Privatnutzung eines Jobrades vom Lohn/Gehalt abzieht, liegt eine **Einkommensverwendung** durch den DN vor. Daher **wirkt** sich eine allfällige Nutzungsgebühr **nicht** auf die Höhe des **beitragspflichtigen Entgeltes** gemäß § 49 Abs 1 ASVG aus.

Es sind daher auch für diesen Entgeltteil SV-Beiträge sowie Lohnsteuer und Lohnnebenkosten zu entrichten. Die **Nutzungsgebühr** wird vom Nettoabzug abgezogen.

■ *Vorsteuer*

Wird für die Privatnutzung eines Jobrades ein **Nutzungsbeitrag** eingehoben, so unterliegt dieser Beitrag der **Umsatzsteuer** (20 %), die an das Finanzamt abgeführt werden muss.

Der Mehrwertsteuervorteil kann also nicht an den Mitarbeiter weitergegeben werden.

D) Ist ein Gehaltsverzicht zugunsten eines Jobrades eine abgabenrechtlich unzulässige Bezugsumwandlung?

Immer öfter wird die folgende **Beratungsanfrage** gestellt:

„Die Mitarbeiter verzichten in einer schriftlichen **Vereinbarung** auf einen Teil ihres **Gehaltes**. Im Gegenzug für diesen **Verzicht** erhalten sie vom DG ein **Elektrofahrrad** (Elektro-Pkw, -kraftrad, E-Bike) zur beruflichen und privaten Nutzung. Aufgrund der derzeitigen Rechtslage ist für Pkws, Fahrräder oder Krafträder mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer kein Sachbezug anzusetzen. Ist diese Vereinbarung eine **unzulässige Bezugsumwandlung**?“

Antworten:

1. Zu dieser Frage gibt es derzeit **keine Judikatur**. Es besteht das Risiko, dass diese Vereinbarung als unzulässige Bezugsumwandlung qualifiziert wird, da Behörden unterschiedliche Rechtsansichten hierzu haben.
2. Auszug aus der **Beantwortung** einer diesbezüglichen **Anfrage** an die **ÖGK** (Landesstelle Steiermark) vom November 2020: „Nachzeitigem Stand gehen wir davon aus, dass es sich gegenständlich um eine Bezugsumwandlung handelt und daher die ursprüngliche (nicht verminderte) Beitragsgrundlage heranzuziehen ist. Über dieselbe Frage ist jedoch aktuell eine Diskussion in unserem Fachbereich in Gang, deren Ergebnis noch abzuwarten bleibt.“
3. Auszug einer **informellen Beantwortung** einer Anfrage durch den **bundesweiten Fachbereich für Lohnsteuer** vom Juli 2017 (Hervorhebungen durch die Autorin):

„Zu Ihrer Anfrage darf ich Ihnen für den bundesweiten Fachbereich Lohnsteuer nach Rücksprache mit der Fachabteilung VI/7 des BMF gerne mitteilen:

Arbeitslohn gilt gemäß § 19 Abs. 1 EStG 1988 als zugeflossen, wenn der Arbeitnehmer rechtlich und wirtschaftlich die Verfügungsmacht erhält. Verfügungen des Dienstnehmers über arbeitsrechtlich zustehenden Arbeitslohn stellen jedenfalls Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gemäß § 25 EStG 1988 dar und sind daher als Einkommensverwendung anzusehen (LStR 2002, Rz 646a).

Im Rahmen der **Privatautonomie** ist eine **Dienstvertragsänderung**, mit der eine **Barlohnreduktion** vorgenommen wird und ein **Elektroauto** für Privatfahrten zur Verfügung gestellt wird, **zulässig**.

Für steuerliche Zwecke hat der **Gesetzgeber** in jenen Fällen, in denen eine **Gehaltsumwandlung** nicht zulässig ist, dies **explizit im Gesetz geregelt** (zB Jobticket § 26 Z 5 EStG 1988, Pensionskassenbeiträgen § 25 Abs. 1 Z 1 lit. a EStG 1988 und § 26 Z 7 lit. a EStG 1988).

Da es im **Einkommensteuergesetz keine explizite gesetzliche Einschränkung** der Bezugsumwandlung für die **Überlassung** eines **Elektroautos** gibt, ist die im Rahmen der Privatautonomie vorgenommene Dienstvertragsänderung (**Barlohnreduktion und Überlassung Elektroauto**) auch **steuerlich anzuerkennen**.“

E) Kann die Corona-Investitionsprämie für die Anschaffung eines Jobrades genutzt werden?

Aufgrund der COVID-Investitionsprämienförderung sind Aufwendungen für umweltfreundliche Mobilitätslösungen, die im Zeitraum **zwischen 1. 8. 2020 und 28. 2. 2021** getätigt werden, mit **bis zu 14 %** begünstigt.

Zu den **förderbaren Maßnahmen zählen** ua Investitionen in folgende Themenbereiche:

- ✔ Anschaffungen von Elektro-Fahrzeugen, Elektro-Fahrrädern, Transporträdern und normalen Fahrrädern
- ✔ Errichtung von E-Ladestationen
- ✔ Umrüstung von Fahrzeugen auf alternative, fossil-freie Antriebe

- ✔ Forcierung des Radverkehrs und der aktiven Mobilität
- ✔ Mobilitätsmanagement, umweltfreundliche Gütermobilität

Die Förderung der COVID-Investitionsprämie ist mit allen Förderungen der „**klimaaktiv mobil**“ Bundesförderung kombinierbar.

F) Dienstnehmer erwirbt nach 4 Jahren das Jobrad → Wie ist dieser Vorgang gehaltsverrechnungstechnisch abzurechnen?

Möchte ein DN sein Jobrad dem DG **abkaufen** oder möchte der DG seinem DN das Fahrrad **schenken**, ist zwischen

- a) bereits **voll abgeschrieben** Fahrrädern und
- b) noch **nicht abgeschrieben** Fahrrädern

zu **unterscheiden**.

Der **Verkauf** des Fahrrades an den DN zu einem Wert, der mindestens dem **Buchwert** entspricht, ist **kein Vorteil** aus dem DV.

Schenkt der DG dem DN das Fahrrad, dh überträgt der DG das Fahrrad kostenlos dem DN in dessen Privateigentum, dann ist der Wert des Gerätes (**Buchwert**) als **Sachbezugswert** zu versteuern. Die Übertragung eines **voll abgeschrieben** Fahrrades führt zu **keinem Vorteil** aus dem DV.

Foto privat



Die Autorin:

Mag. **Jessica Ghahramani-Hofer** ist Juristin mit Schwerpunkt Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht und Head of Payroll bei der Hofer Leitinger Steuerberatung GmbH. Sie ist außerdem diplomierte Personalverrechnerin, Trainerin für Erwachsenenbildung und Autorin diverser Fachartikel.

✉ jessica.ghahramani@hoferleitinger.at
 🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Ghahramani-Hofer/Jessica

Klaus Zierlinger (Österreichische Gesundheitskasse, Landesstelle Niederösterreich)

Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung

» PVP 2021/6

In diesem Beitrag präsentiere ich Ihnen Infos sowohl aus diversen ÖGK-Newslettern als auch aus anderen Info-Quellen, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DG ... Dienstgeber//**ELDA** ... Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern//**mBGM** ... monatliche Beitragsgrundlagenmeldung//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**SV** ... Sozialversicherung

THEMA	KURZINFO
E-card mit Foto (Infoblatt für Dienstgeber)	<p>Was Sie als DG zum Thema „e-card mit Foto“ wissen sollten, darüber informiert Sie das 2-seitige Infoblatt des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger.</p> <p>Das Infoblatt können Sie</p> <p>a) downloaden: https://www.chipkarte.at/cdscontent/load?contentid=10008.734850&version=160526381 oder</p> <p>b) als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
MBGM	<p align="center">Neue Tarifsystem-Export (TASY) ab 1. 1. 2021</p> <p>Aufgrund der Kundmachung der Verordnung durch das Sozialministerium mussten einige Beitragsbemessungsbeträge (BBB) 2021 geändert werden. Ab 1. 1. 2021 ist nunmehr der aktuelle Export – mit dem Erstellzeitpunkt 2020-12-21T07:26:23.853Z – zu verwenden.</p> <p>Die fachlichen Releasenotes zu diesem Tasy-File finden Sie hier: https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.856567&portal=svportal</p>
	<p align="center">Aktualisierung der Organisationsbeschreibung „Datenaustausch mit Dienstgebern“ (DM-ORG)</p> <p>Die DM-ORG wurde im Dezember 2020 aktualisiert (Korrekturversion aufgrund einer Änderung in Kapitel D.64 und D.59).</p> <p>Sie finden die gesamte Datei (Achtung: 569 Seiten!) und das Änderungsprotokoll zur 37. Ergänzung der DM-ORG sowie den dazugehörigen Prüfkatalog „Datenaustausch mit Dienstgebern“ hier: https://www.elda.at/cdscontent/?contentid=10007.838851&portal=eldaportal</p>
Schwerarbeitsmeldungen für 2020	<p align="center">Meldepflicht</p> <p>Meldepflicht: Schwerarbeitsmeldungen für das Jahr 2020 sind mittels ELDA zwischen 1. 1. 2021 und 1. 3. 2021 zu erstatten. Der 1. 3. 2021 ist deshalb der letzte Meldetermin, da der 28. 2. 2021 ein Sonntag ist.</p>
	<p align="center">Info-Paket</p> <p>Die folgenden hilfreichen Infos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Allgemeine Infos sowie Antworten auf häufige Fragen zur Schwerarbeit ✔ Aktuelle Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit von 1.400 bis 2.000 kcal ✔ Aktuelle Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit ab 2.000 kcal ✔ Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit <p>finden Sie</p> <p>a) hier: www.gesundheitskasse.at → <i>Dienstgeber</i> → <i>Grundlagen A – Z</i> → <i>P – U</i> → <i>Schwerarbeit</i> oder</p> <p>b) Sie fordern die Infos als kostenfreies PVP-Leserservice an.</p> <p>Weiters können Sie als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern:</p> <p>a) eine Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber (© Lexis360)</p> <p>b) eine lesenswerte Auflistung der im Jahr 2020 entschiedenen Streitfälle rund um die Schwerarbeit.</p>
Sozialversicherungsrechtliche Werte 2021	<p>Mit dem BGBl II 2020/576 vom 18. 12. 2020 wurden die veränderlichen Werte 2021 des ASVG, BSVG, GSVG (Allgemeines-, Bauern- und Gewerbliches-Sozialversicherungsgesetz) und jene des B-KUVG (Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz) veröffentlicht.</p> <p>Das BGBl finden Sie hier: https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2020/576/20201218</p>

Foto Elisabeth Zierlinger

**Der Autor:**

Klaus Zierlinger ist geprüfter Personalverrechner und ist in der Österreichischen Gesundheitskasse in der Personalabteilung/Personalverrechnung tätig.

✉ klaus.zierlinger@oegk.at
 🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Zierlinger/Klaus



LOHNABGABENPRÜFUNG

Christian Artner (ÖGK Landesstelle Niederösterreich; PLB-Prüfer)

SEG-Zulagen aus Sicht des Abgabenprüfers (Teil 2)

» PVP 2021/7

Abgabenbegünstigt abgerechnete Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (kurz: **SEG-Zulagen**) zählen mit Sicherheit zu den **beliebtesten Prüfschwerpunkten** der Lohnabgabenprüfer.

Daher widmet sich die **neue Artikelserie** schwerpunktmäßig folgenden Fragen:

- ✔ Worauf konkret **schauen Abgabenprüfer**?
- ✔ Welche **Vorkehrungen** können bzw sollten Firmen treffen, um möglichst rechtsicher die Abgabenbegünstigung anzuwenden?
- ✔ Welche **vermeidbaren Fehler** treten in der Praxis häufig auf?

Diese **Serie** – geschrieben aus Sicht des Praktikers – soll allen Beteiligten (HR-Verantwortliche, Berater und Prüfer) ein **Leitfaden** sein, der sie dabei unterstützt, dass sie,

- a) trotzdem diese Regelungen sehr **komplex** sind, den **Überblick** behalten und
- b) **keine unbedachten „Kamikaze-Aktionen“** vornehmen, die dann womöglich zu unangenehmen Überraschungen bei der nächsten Lohnabgabenprüfung (kurz: GPLB) führen.

Hinweise und Anmerkungen des Chefredakteurs:

Der **1. Teil** der Serie in PVP 2020/21, 77 (**März-Heft**) befasst sich mit den **Rechtsgrundlagen** für die Abgabenbefreiung.

Nach **coronabedingter Unterbrechung** setzen wir diese Serie fort mit

- a) den für Praktiker enorm **wichtigen** und **klarstellenden Infos** rund um die **SEG-Zulagen**,
- b) verfasst von dem Praktiker und langjährigen PLB-Prüfer, **Christian Artner**, den ich vor allem aufgrund
 - ✔ seiner **fachlichen Kompetenz**,
 - ✔ seines **wirtschaftlichen Verständnisses**, das er für die Situation des geprüften Unternehmens – wo dies gerechtfertigt ist – aufbringt (kein Prüfer, der um jeden Preis unbedingt ein Mehrergebnis erzielen muss, sondern ein Prüfer, der prüfetechnisch dem Grundsatz folgt [auf urwienerisch]: „**Was wiegt, des hot´s**“), und
 - ✔ seiner **menschlichen Qualitäten** schätze.
- c) In diesem Teil der Serie analysiert er, was genau unter dem Begriff **„lohngestaltende Vorschrift“** iSd § 68 Abs 5 EStG zu verstehen ist.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

ArbVG ... Arbeitsverfassungsgesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GPLB** ... Gemeinsame Prüfung von Lohnabgaben und Beiträgen//**iSd** ... im Sinne des//**iwS** ... im weiteren Sinn//**KV** ... Kollektivvertrag//**LGV** ... lohngestaltende Vorschrift//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**SEG** ... Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen//**SV** ... Sozialversicherung

E) Formelle Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit SEG-Zulagen abgabenfrei abgerechnet werden können

1. Vorbemerkungen

Die Erfahrungen aus der **Prüfpraxis** zeigen, dass die **abgabenfreie** Abrechnung der SEG Zulagen mehrfach bereits daran **scheitert**, weil **formalrechtliche** Voraussetzungen **nicht erfüllt** wurden.

Gründe für schmerzhaftes **Nachforderungen** anlässlich von GPLB sind ua

- a) zu Unrecht vertretene rechtliche Standpunkte oder
- b) es wurden die erforderlichen Rahmenbedingungen nicht beachtet.

Um diesbezüglichem Ärger entgegenzuwirken, ist es wichtig, die für die **abgabenfreie** Abrechnung der SEG Zulagen erforderlichen **formellen Voraussetzungen** zu kennen.

2. Rechtsgrundlagen: Wo sind die formellen Voraussetzungen geregelt?

Aus dem Gesetz (EStG) geht ausdrücklich hervor, dass SEG-Zulagen ua nur dann steuerfrei behandelt werden können, wenn sie aufgrund einer **LGV** iSd **§ 68 Abs 5 Z 1–7 EStG** gewährt werden (siehe Punkt C in **PVP 2020/21**, 81; **März**-Heft).

3. Formelle Voraussetzungen müssen erfüllt werden → Warum ist das so wichtig?

Die **formelle Voraussetzung** (= Bindung der Abgabefreiheit von SEG-Zulagen an eine **LGV**) soll missbräuchliche Gestaltungen **verhindern**.

Missbrauchsanfällig ist, wenn bspw auch dann eine SEG-Zulage abgabenfrei ausgezahlt wird, wenn dieser **Zulagenanspruch** lediglich aufgrund **individueller DV** oder durch **einseitige DG-Regelung** besteht (vgl *Hofstätter/Reichel*, EStG 1988, § 67 Abs 7 Tz 4; VwGH 23. 11. 1959, 2252/55).

4. Übersicht über die lohngestaltenden Vorschriften iSd § 68 Abs 5 Z 1–7 EStG

Anspruch auf Steuerbegünstigung besteht nach dieser Bestimmung nur, wenn die Zulagen gewährt werden ...

- ✔ aufgrund **gesetzlicher** Vorschriften (Z 1),
- ✔ aufgrund von Gebietskörperschaften erlassener **Dienstordnungen** (Z 2),
- ✔ aufgrund aufsichtsbehördlich genehmigter **Dienst-(Besoldungs-)ordnungen** der Körperschaften öffentlichen Rechts (Z 3),
- ✔ aufgrund der vom Österreichischen Gewerkschaftsbund für seine Bediensteten festgelegten **Arbeitsordnung** (Z 4),
- ✔ aufgrund von **Kollektivverträgen** oder **Betriebsvereinbarungen**, die infolge besonderer **kollektivvertraglicher Ermächtigungen** abgeschlossen worden sind (Z 5),
- ✔ aufgrund von **Betriebsvereinbarungen**, die wegen **Fehlens eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteiles** (§ 4 ArbVG) auf der Arbeitgeberseite zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf der Arbeitnehmerseite abgeschlossen wurden (Z 6),
- ✔ **innerbetrieblich** für **alle** Arbeitnehmer oder **bestimmte Gruppen** von Arbeitnehmern (Z 7); dies setzt den Abschluss einer Vereinbarung (zB DV) voraus, in der Einigung über die zuschlagsvermittelnde Tätigkeit, deren Ausmaß und die daraus resultierende Zulagenhöhe erzielt wurde.

F) Formelle Voraussetzung gemäß Z 1: gesetzliche Vorschriften

Unter gesetzlichen Vorschriften sind **verfassungsmäßig zustande** gekommene **Gesetzesbeschlüsse** der **gesetzgebenden Organe** des **Bundes** und der **Länder** zu verstehen. Dazu zählen auch Rechtsverordnungen, die aufgrund einer entsprechenden Verordnungsermächtigung im Gesetz erlassen werden.



Hinweis

Ein **Gemeinderatsbeschluss** ist keine gesetzliche Vorschrift iSd § 68 Abs 5 Z 1 EStG (siehe auch VwGH vom 24. 1. 1958, 1512/56).

G) Formelle Voraussetzung gemäß Z 2 und Z 3: Dienstordnungen von Gebietskörperschaften und aufsichtsbehördlich genehmigte Dienst-(Besoldungs-)ordnungen der Körperschaften des öffentlichen Rechts

Dienstordnungen, die von einer **Gebietskörperschaft** – also **Bund, Länder und Gemeinden** – erlassen werden, zählen zu den LGV iSd § 68 Abs 5 Z 2 und 3 EStG. Bei Gemeinden ist für die Dienstordnung ein entsprechender Gemeinderatsbeschluss erforderlich.

Manchmal enthalten Gesetze, die den Aufbau und die Einrichtung der Körperschaften öffentlichen Rechtes regeln, Anordnungen bezüglich beschlossener Dienstordnungen. Demnach sind Dienst- oder Besoldungsordnungen von der im Gesetz bezeichneten **Aufsichtsbehörde** zu **genehmigen**. Dienstordnungen gelten nur dann als LGV iSd § 68 Abs 5 EStG, sofern diese Genehmigung auch **tatsächlich** erteilt wurde.



Hinweis

Damit ist entsprechend der Systematik des Arbeitsrechts gewährleistet, dass auch bei Personen, die nicht der kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung des ArbVG unterliegen, entsprechende Zulagen anerkannt werden.

Betroffen davon sind

- ✓ öffentlich Bedienstete (Beamte und Vertragsbedienstete),
- ✓ Bedienstete von Körperschaften des öffentlichen Rechts (Kammern, ORF, Abwasserverband) sowie
- ✓ die SV-Träger (gelten iwS ebenso als Körperschaften des öffentlichen Rechts).

H) Formelle Voraussetzung gemäß Z 4: Arbeitsordnungen für Bedienstete des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist ein aufgrund des Vereinsgesetzes errichteter Verein und damit eine Körperschaft des privaten Rechts.

I) Formelle Voraussetzung gemäß Z 5: Kollektivverträge (Z 5)

1. Vorbemerkungen zum Kollektivvertrag als lohngestaltende Vorschrift

Die im Lohnverrechnungsalltag am häufigsten vorkommende LGV ist der KV. KV sind gemäß § 2 Abs 1 ArbVG **Vereinbarungen**, die **zwischen kollektivvertragsfähigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden** abgeschlossen werden (privatrechtlicher Vertrag).

Für die **abgabefreie Anerkennung** einer kollektivvertraglichen SEG-Zulage müssen 2 Voraussetzungen erfüllt sein:

- a) Der jeweilige DN muss tatsächlich – und zwar **zwingend** aufgrund des KV – einen **arbeitsrechtlichen Anspruch** haben.
- b) Der KV muss daher **rechtsverbindlich** für den jeweiligen DG und DN gelten.



Hinweise

Aus den zuvor genannten Anforderungen (zwingende KV-Anwendung, zwingender Zulagenanspruch für DN) ergeben sich für die Praxis **zahlreiche Zweifelsfragen** rund um den **KV**:

- ✓ Welcher Kollektivvertrag ist anwendbar?
- ✓ Dienstvertrag lehnt sich an einen Kollektivvertrag an → Liegt eine abgabenrechtlich anerkannte formelle Voraussetzung vor?
- ✓ Kollektivvertragstext ist ähnlich unklar formuliert wie die Aussagen des Orakels in Delphi → Was sollte der Dienstgeber tun?
- ✓ Arbeiter wird Angestellter → Kann Zulage weiterhin steuerfrei ausgezahlt werden?
- ✓ Kollektivvertrag erlischt → Was nun?
- ✓ Sind ausländische Tarifverträge auch lohngestaltende Vorschriften?
- ✓ Wann ist trotz kollektivvertraglichem Rechtsanspruch dennoch keine lohnsteuerfreie Auszahlung der SEG-Zulage möglich?
- ✓ Arbeitskräfteüberlassung: Wie beeinflusst der Kollektivvertrag des Beschäftigers die lohnsteuerfreie SEG-Zulagenauszahlung?
- ✓ Rechtlich wechselt der Kollektivvertrag (zB vom Gewerbe zur Industrie) → Was nun?

Antworten auf all diese **Zweifelsfragen** erhalten Sie **ab dem Februar-Heft**.

Foto privat



Der Autor:

Christian Artner ist Mitarbeiter in der Österreichischen Gesundheitskasse (Versicherungsabteilung der Landesstelle Niederösterreich) und als Sozialversicherungsprüfer im Prüfdienst Lohnabgaben und Beiträge (PLAB) beschäftigt. Er ist als WIFI Trainer (Lehrgang Personalverrechnung), Vortragender und Fachautor tätig.

lesen.lexisnexis.at/autor/Artner/Christian



DER BRENNENDE RECHTSFALL DES MONATS

RA Mag. Markus Löscher

Umkleidezeit – Das Aus der Firmenlogos auf Dienstkleidungen? (Teil 1)

» PVP 2021/8

Dienstnehmer eines Thermenbetreibers samt Gastronomie und dazugehörigem Hotel hatten – je nachdem, in welchem Bereich sie ihre Tätigkeit verrichteten – unterschiedliche Dienstkleidungen zu tragen. Die Mitarbeiter im **Küchen-** und **Servicebereich** der Therme mussten dabei eine besonders **auffällige** Kleidung tragen, weshalb der OGH die Möglichkeit hatte, ein weiteres Kapitel zur bezahlten Umkleidezeit aufzuschlagen. Der Betriebsrat strengte ein besonderes Feststellungsverfahren für die Betroffenen an und ...

... der OGH qualifiziert die **Umkleidezeit** der Mitarbeiter im Küchen- und Servicebereich der Therme als **Arbeitszeit** (Entscheidung des OGH 25. 5. 2020, 9 ObA 13/20g; ARD 6714/6/2020).

Der OGH konkretisiert seine bisherige Rechtsprechung und wertet die Umkleidezeit dann als **Arbeitszeit**, wenn es den Dienstnehmern **objektiv unzumutbar** sei, die Dienstkleidung auch am **Arbeitsweg** zu **tragen**.

Fragen, die sich aufgrund dieses Urteils stellen:

- ✔ Wie definiert das Höchstgericht diese objektive Unzumutbarkeit?
- ✔ In welchen Fällen ist Umkleidezeit dennoch unbezahlte Freizeit?
- ✔ Führt bereits jede Kennzeichnung (Farben, Logo, Schriftzug) des Dienstgebers auf der Dienstkleidung zur bezahlten Umkleidezeit?

In dieser 2-teiligen Artikelserie gebe ich **Antworten** auf diese – und noch mehr – Fragen aus der Praxis. Im **1. Teil informiere** ich in diesem Heft über...

- a) den **konkreten**, für die Praxis sehr bedeutenden **Anlassfall**, den der OGH zu entscheiden hatte, und
- b) über die **Entscheidung** und **Leitsätze** des OGH und seine wesentlichen Hintergründe und Begründungen, die zu diesem Urteil führten.

Im **spannenden 2. Teil** (im Februar-Heft) ...

- a) analysiere ich, inwieweit dieses Urteil **praktische Auswirkungen** hat, insbesondere ob dadurch das **Ende** der **Firmen-Logos** auf Dienstkleidungen zu erwarten ist;
- b) erhalten Sie die oa **Tipps**, **9 Praxisbeispiele** und die **Checkliste**, anhand deren Sie überprüfen können, ob Ihre Vorgehensweise, die Sie derzeit im Betrieb hinsichtlich Umkleidezeit praktizieren, der neuen OGH-Rechtsprechung entspricht.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AZG ... Arbeitszeitgesetz//**BR** ... Betriebsrat//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**OGH** ... Oberster Gerichtshof



A) Der vom OGH zu beurteilende Sachverhalt

Kläger im Verfahren war der BR, der für 3 Mitarbeitergruppen die gerichtliche Feststellung forderte, dass die **Umkleidezeit** als **Arbeitszeit** gelten soll. Auf die DV ist der KV für Arbeiter des Hotel- und Gastgewerbes anzuwenden.

Mitarbeitergruppe 1: DN im **Service** des Hotels, die zu schwarzer Hose und schwarzen Schuhen eine einreihige Jacke und eine Schürze tragen mussten. Lediglich die Schürze wurde vom DG zur Verfügung gestellt und auch im Betrieb gewaschen.

Mitarbeitergruppe 2: DN in der **Küche** des Hotels, die eine Kochhose, eine zweireihige Jacke mit mehreren Knöpfen, eine Kopfbedeckung und eine Schürze tragen mussten. Die Dienstkleidung wurde vom DG zur Verfügung gestellt und auch im Betrieb gewaschen.

Mitarbeitergruppe 3: DN im **Küchen- und Servicebereich** der Therme, die ein kurzes T-Shirt mit dem Aufdruck „*Hai und Logo: A**** - Die Piratenwelt*“, eine schwarze Dreiviertel-Hose, eine Schürze und eine Kopfbedeckung mit Piratenaufdruck tragen mussten. Die Dienstkleidung wurde vom DG zur Verfügung gestellt, aber vom DN gewaschen.

Der DG stellte den Mitarbeitern getrennte **Garderoben** mit **Spinden** zur Verfügung, in denen sich diese **umkleiden** konnten.

Die **Freizeitkleidung** war von der **Arbeitskleidung getrennt** aufzubewahren. Die Mitarbeiter durften die Arbeitskleidung jedoch auch bereits zu Hause anziehen und damit in den Betrieb kommen. Der klagende BR begehrte die Feststellung, dass die **Umkleidezeit** samt **Wegzeiten** zwischen dem **Umkleideort** im Betrieb und dem jeweiligen **Arbeitsplatz** für alle 3 oben genannten Mitarbeitergruppen eine **entgeltpflichtige Arbeitszeit** ist.

Die **Vorinstanzen** gaben der Klage hinsichtlich der **Mitarbeitergruppe 3** (Küchen- und Servicebereich der Therme) statt. Aufgrund der besonderen Auffälligkeit der **Arbeitskleidung** (Piraten-Look!) dieser Mitarbeiter sei ihnen der **An- und Abmarschweg** zur Arbeitsstätte in Piratenkleidung **nicht zumutbar**.

Zur Frage, ob eine besonders auffällige Arbeitskleidung dazu führen könne, dass Umkleidezeiten im Betrieb des DG als Arbeitszeit iSd § 2 Abs 1 Z 1 AZG gelten, ließ das Berufungsgericht die ordentliche Revision des DG an den OGH zu.

B) Das Urteil des OGH vom 25. 5. 2020, 9 ObA 13/20g und seine Entscheidungsgründe

■ *Mitarbeitergruppe 1: Umkleidezeit ist keine entgeltpflichtige Arbeitszeit*

Bereits die Vorinstanzen bewerteten die Umkleidezeit der Mitarbeitergruppe 1 (Service des Hotels: schwarze Hose und schwarze Schuhe, einreihige Jacke sowie Schürze) nicht als Arbeitszeit. Das Anlegen der Arbeitskleidung zu Hause war nach Ansicht der Gerichte den Mitarbeitern jedenfalls zumutbar.

■ *Mitarbeitergruppe 2: noch ungeklärt → Rückverweis an 1. Instanz*

Der Verfahrensteil betreffend Mitarbeitergruppe 2 (Küche des Hotels: Kochhose, zweireihige Jacke mit mehreren Knöpfen, Kopfbedeckung sowie Schürze) wurde aufgehoben und zur Verfahrensergänzung an die 1. Instanz zurückverwiesen. Die Qualifikation der Umkleidezeit dieser Mitarbeitergruppe wird daher erst in den nächsten Monaten erfolgen.

■ *Mitarbeitergruppe 3: Umkleidezeit ist entgeltpflichtige Arbeitszeit*

Revisionsgegenständlich war damit lediglich Mitarbeitergruppe 3, die verpflichtet war, die unzweifelhaft auffälligste Dienstkleidung (Piratenkostüm) zu tragen.

Aus folgenden Gründen entschied der OGH, dass die Umkleidezeit bei dieser Mitarbeitergruppe zur entgeltpflichtigen Arbeitszeit zählt.

1. Arbeitszeit im Sinne der EU-Richtlinie (2003/88/EG)

Arbeitszeit iSd § 2 Abs 1 Z 1 AZG ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Dem DV wesensimmanent ist die Möglichkeit, dass der **DG** innerhalb dieses bestimmten Zeitraums über die **Arbeitskraft** des DN **verfügt**, der DN hingegen keinen bestimmten **Arbeitserfolg** dem DG gegenüber schuldet.

Der Begriff der Arbeitszeit ist dabei im Sinne der **EU-Arbeitszeitrichtlinie** auszulegen: Demnach gibt es nur **entweder Arbeitszeit oder Ruhezeit**, jedenfalls keine Zwischenkategorie (siehe bspw Rs C-266/14 *Tyco*).

Während der **Arbeitszeit** ist der DN **fremdbestimmt**, dh der DN muss

- a) dem DG zur Verfügung stehen,
- b) dessen Anweisungen befolgen und
- c) für den DG tätig werden.

Mit Verweis auf seine bisherige Rechtsprechung bei Umkleidezeiten von DN in Krankenanstalten (OGH 17. 5. 2018, 9 ObA 29/18g; ARD 6604/10/2018) wiederholte der OGH, dass in diesem Entscheidungsfall die **innerbetrieblichen Wegzeiten** primär im **DG-Interesse** gelegene arbeitsleistungsspezifische Tätigkeiten waren. Dies deshalb, weil die dortigen **DN** aufgrund einer **Anordnung** des **DG verpflichtet** waren, die **Dienstkleidung ausschließlich im Krankenhaus zu wechseln**.

Die **Umkleidezeiten** sind aus diesem Grund **entgeltpflichtige Arbeitszeiten**. Dies ist deshalb gerechtfertigt, weil die Umkleidezeiten ein hohes und intensives Maß an **Fremdbestimmung** aufweisen.

Fremdbestimmung und damit Arbeitszeit liegt für jene Zeiten vor, über die der DN aufgrund von Anordnungen des DG nicht frei verfügen kann. Dies ist bspw dann der Fall, wenn der DN aufgrund von Organisationsstandards, DN-Schutzbestimmungen, hygienischer oder medizinischer Vorgaben oder aufgrund von Sicherheitsvorschriften die Arbeits(schutz)kleidung **im Unternehmen anlegen muss** bzw **realistischerweise** mit dieser Arbeits(schutz)kleidung den **Weg zur Arbeitsstätte** (oder von dieser nach Hause) **nicht zurücklegen** wird können.

2. Fremdbestimmung

Die Fremdbestimmtheit des DN ist das bestimmende **Kriterium**, um **Freizeit** und Arbeitszeit **abzugrenzen**.

Umkleidezeiten sind dann zu **entlohnen**, wenn

- a) der DN arbeitsvertraglich **verpflichtet** ist, eine bestimmte **Dienstkleidung** zu tragen und
- b) das **Umkleiden** ein derartiges Mindestmaß an Fremdbestimmung darstellt, dass es bereits einer **Aufgabenerfüllung** gleichkommt.

Der DN erbringt zwar **noch keine „Kernarbeitsleistung“**, aber er steht dem DG in dem Sinn zur Verfügung, dass er einer entsprechenden **DG-Anordnung folgen** muss.

Die Intensität der **Fremdbestimmung** ist auch dann erreicht, wenn

- a) der DG zwar das **Umkleiden zu Hause** erlaubt,
- b) es dem **DN** aber **objektiv** gesehen **nicht zumutbar** ist, den **Arbeitsweg** mit der Dienstkleidung anzutreten.



Wörtlich hält der OGH dazu fest, dass „[...] sich die Unzumutbarkeit im Einzelfall etwa daraus ergeben [kann], dass die Dienstkleidung nach außen durch Embleme, Logos oder sonstige Farben erkennbar einen spezifischen Firmenbezug herstellt oder sonst (besonders) auffällig oder ungewöhnlich ist. Je „auffälliger“ eine vom Arbeitgeber vorgeschriebene Dienstkleidung ist, desto intensiver ist das Ausmaß der Fremdbestimmung des Arbeitnehmers.“

3. Unzumutbarkeit des Tragens der Dienstkleidung am Arbeitsweg

Im vorliegenden Streitfall des „Piratenkostüms“ ist es – so der OGH – dem DN **unzumutbar**, die **Dienstkleidung** auch am **Arbeitsweg** zu tragen. Zum einen lässt das am T-Shirt aufgebrachte Logo einen unmittelbaren Bezug zum DG erkennen, zum anderen handelt es sich bei der **Dienstkleidung** an sich um eine **besonders auffällige**.

Zur **Abgrenzung** von **Arbeitszeit** und **Freizeit** sind

- a) die Zeit, **wie lange** das Umkleiden **dauert**, und
- b) der **Ort** der **Reinigung** der Dienstkleidung ebenso **irrelevant** wie
- c) die Frage, ob das **Piratenkostüm** in einer Therme **branchenüblich** sei, weil es sich jedenfalls um eine **besonders auffällige** Kleidung handelt, die es dem DN **unzumutbar** macht, sie am Arbeitsweg zu tragen.

Zusammengefasst ist im Streitfall bei der Mitarbeitergruppe 3 die **Umkleidezeit** als **Arbeitszeit** zu qualifizieren und damit **entgeltspflichtig**.



Hinweis

Im nächsten Heft analysiere ich die **praktischen Auswirkungen** dieses Urteils und Sie erhalten **Tipps, 9 Praxisbeispiele** und die **Checkliste**, anhand deren Sie überprüfen können, ob Ihre Vorgehensweise, die Sie derzeit im Betrieb hinsichtlich Umkleidezeit praktizieren, der neuen OGH-Rechtsprechung entspricht.

Foto Franz Reiterer



Der Autor:

RA Mag. **Markus Löscher** ist Rechtsanwalt und Partner in der auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei GERLACH | Littler.

- ✉ markus.loescher@arbeitsrecht.at
- 🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Loescher/Markus



JUDIKATUR

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten

» PVP 2021/9

In dieser Rubrik informiere ich Sie **kompakt** und **praxisbezogen** über jene Gerichtsentscheidungen, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

ArbVG ... Arbeitsverfassungsgesetz//**AÜG** ... Arbeitskräfteüberlassungsgesetz//**BFG** ... Bundesfinanzgericht//**BR** ... Betriebsrat//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**iZm** ... im Zusammenhang mit//**OGH** ... Oberster Gerichtshof//**OLG** ... Oberlandesgericht//**pM** ... pro Monat//**PP** ... Pendlerpauschale//**SV** ... Sozialversicherung//**VwGH** ... Verwaltungsgerichtshof

THEMA	KURZINFO
Leiharbeiter und Betriebsratswahl beim Beschäftigten OGH 29. 9. 2020, 9 ObA 65/20d	Die wichtigsten Aussagen dieses OGH-Urteils für die Praxis sind: 1. Das zahlenmäßige Verhältnis von DN zu BR-Mitgliedern nach § 50 ArbVG ist eine nach dem gesetzlich vermuteten Aufwand normierte Größe: Die BR-Zahl drückt den vermuteten Aufwand für das Belegschaftsorgan aus; mehr DN → mehr Betreuungsaufwand. 2. Leiharbeiter werden auch (teilweise) vom Beschäftigter-BR vertreten , und zwar in jenen Angelegenheiten , in denen das AÜG gewisse DG-Aufgaben dem Beschäftigter überträgt , wie bspw Regelungen iZm Arbeitnehmerschutz und Fürsorgepflichten (§ 6 AÜG), Gleichbehandlung (§ 6a AÜG), Arbeitszeit und Urlaub (§ 10 Abs 3 AÜG), Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen (§ 10 Abs 6 AÜG) oder Mitteilungspflichten (§ 12 Abs 3 und 4 AÜG). 3. Folglich ist es logisch, dass die Leiharbeiter – und zwar vom 1. Tag der Überlassung an (keine Mindesteinsatzdauer) – zur DN-Gruppe des Beschäftigten zählen und damit die BR-Anzahl beim Beschäftigten beeinflussen (= erhöhen). 4. Diese Konsequenz (Leiharbeiter erhöhen Beschäftigter-BR-Anzahl) gilt auch dann, wenn im Überlasserbetrieb ein BR besteht.
Pendlerpauschale und Firmen-Pkw VwGH 21. 10. 2020, Ro 2019/15/0185	Die wichtigsten Aussagen dieses VwGH-Erkenntnisses für die Praxis sind: 1. Gemäß § 16 Abs 1 Z 6 lit b EStG steht dem DN kein PP zu, wenn ihm ein Firmen-Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt wird. 2. Leistet der DN für die Privatnutzung einen Kostenbeitrag, ist ihm dennoch der Firmen-Pkw unverändert zur Verfügung gestellt → DN kann selbst dann kein PP beanspruchen, wenn der monatliche Kostenbeitrag so hoch ist wie der monatliche Sachbezug . 3. Kann der DN den Firmen-Pkw lediglich unter marktüblichen Bedingungen nutzen (zB DN zahlt Kostenbeitrag in Höhe einer Leasingrate), dann – und nur dann – hat der DN Anspruch auf ein entsprechendes PP .



THEMA	KURZINFO
<p>Pkw-Sachbezug: Kein lohnwerter Vorteil bei Nutzung des Firmen-Pkw aus persönlichen Gründen VwGH 23. 10. 2020, Ra 2020/13/</p>	<p>Immer wieder wird bei Lohnabgabenprüfungen heftig die Frage diskutiert, ob dann, wenn ein im Unternehmen angestelltes Familienmitglied einen Firmen-Pkw privat nutzt, ein Sachbezug anzusetzen ist, obwohl beim Firmeninhaber ein Privatanteil bei der Gewinnermittlung ausgeschieden wird. Wenn Sie auch solche Diskussionen kennen, dann ist dieses VwGH-Erkenntnis besonders lesenswert für Sie.</p>
	<p style="text-align: center;">Sachverhalt</p>
	<p>Anlässlich einer Lohnabgabenprüfung bei einem Transportunternehmer stellten die Prüfer fest, dass die teilzeitbeschäftigte DN (= Ehegattin des DG; es liegt ein steuerrechtlich anerkanntes DV vor) einen Firmen-Pkw (Kleinbus) privat – lediglich geringfügig (unter 500 km pM) – nutzt und dass kein Sachbezug bei ihr in der Gehaltsverrechnung angesetzt wurde. Die Prüfer setzten den halben Sachbezugswert an. Der VwGH gab der Beschwerde des DG Recht und stellte fest, dass dieser keinen Sachbezug ansetzen muss.</p>
	<p style="text-align: center;">Die Begründungen des VwGH</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die DN sei nur 15 Stunden in der Woche beschäftigt und beziehe ein Bruttogehalt von € 550,00. 2. Das Ausmaß der privaten Nutzung des DG-eigenen Kfz (Kleinbus mit 9 Sitzen) betrage lediglich rund 50 km im Monat (1x im Monat für Familiengroßeinkauf). 3. Diese private Nutzung wurde bei der Gewinnermittlung beim DG berücksichtigt, indem die Betriebsausgaben um einen Privatanteil gekürzt worden sind. 4. Ein Sachbezug liegt nach Ansicht des VwGH nicht vor, denn dann würde die DN ein fremdunüblich hohes Ausmaß an Bruttogehalt (inkl Sachbezug) beziehen. Im konkreten Fall würde schon der Ansatz des halben Sachbezuges fast zur Verdopplung des regulären Gehalts führen. Diese Gesamtbezugshöhe ist aufgrund der Angehörigenjudikatur steuerlich nicht anzuerkennen. 5. Nach der ständigen VwGH-Rechtsprechung zum EStG können zwischen DG und DN neben dem DV naturgemäß auch gesonderte Rechtsbeziehungen bestehen. Dies bedeutet, dass ... <ol style="list-style-type: none"> a) ein Vorteil aus dem DV dann vorliegt, wenn die Zuwendung des DG an den DN mit Rücksicht auf das DV eingeräumt wird und wenn die Leistung des DG Teil der Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der individuellen Arbeitskraft des DN ist; b) kein Vorteil aus dem DV dann vorliegt, wenn die DG-Leistung nicht durch das DV veranlasst ist, sondern aus anderen Gründen erfolgt (wie etwa Vorteile, die der DG im eigenbetrieblichen Interesse oder aufgrund einer persönlichen Beziehung zum DN gewährt).
	<p style="text-align: center;">Hinweis für die Praxis</p>
<p>Leistungen an nahe Angehörige können nämlich nur insoweit als Entgelt (Arbeitslohn) für ihre Arbeitsleistung angesehen werden, als sie fremdüblich sind, dh unter gleichen Voraussetzungen auch Fremden gezahlt worden wären. Trifft diese Voraussetzung aber nicht zu, ist die Zuwendung nicht fremdüblich. In diesem Fall sind diese Leistungen kein Entgelt für die Arbeitsleistungen und sie sind daher kein Bezug bzw kein Vorteil aus einem DV.</p>	

HELP-PV.AT

» PVP 2021/10

Wir sehen es als unsere Hauptaufgabe an, Ihnen die Tagesarbeit rund um die Personalverrechnung zu erleichtern. Um dies zu erreichen, haben wir diese Rubrik geschaffen, in der wir Ihnen **Buch- und Seminarempfehlungen** geben. Nützen Sie diese Hilfsmittel sowie unser **Leserservice** bzw die **Linktipps** und Sie werden die täglichen Herausforderungen, die Ihnen Ihr Job abverlangt, besser und rascher bewältigen können.

Unsere Buchtipps

(1) Lohnsteuer 2021

Autoren: ADir. Reg.Rat i. R. Josef Hofbauer, StB Mag. (FH) Michael Krammer, Mag. Michael Seebacher
Verlag: Manz (www.manz.at)
ISBN: 978-3-214-08070-9
Preis: € 59,00 (618 Seiten); Abonnementpreis: € 47,20

(2) Fürsorge- und Treuepflicht im Arbeitsverhältnis

Autor: em. o. Univ.-Prof. Dr. Theodor Tomandl
Verlag: Verlag Österreich (www.verlagoesterreich.at)
ISBN: 978-3-7046-8587-2
Preis: € 27,00 (164 Seiten)

(3) Kinderbetreuungsgeld 2020 und Familienzeitbonus

Autorin: Dr. Erika Marek
Verlag: Weiss Verlag (www.weissverlag.com)
ISBN: 978-3-902770-88-2
Preis: € 33,00 (128 Seiten)

(4) Übungsbuch österreichisches Arbeitsrecht

Autorinnen: PD Dr. Elisabeth Brameshuber, Dr. Erika Kovacs
Verlag: Verlag Österreich (www.verlagoesterreich.at)
ISBN: 978-3-7046-8330-4
Preis: € 38,00 (375 Seiten)

digital exklusiv



Die **Rezensionen** zu den oben angeführten Werken finden Sie auf der **PVP-Website** (pvp.lexisnexis.at) unter der Artikel-Nummer „2021/10“ sowie unter dem Menüpunkt „Extras/Spezielles“.

PVP-LESERSERVICE: SO ERHALTEN SIE FOLGENDE DOKUMENTE

Entweder **nutzen** Sie die im **Linktipp** angegebene Downloadmöglichkeit oder Sie richten Ihre Bitte um Zusendung des von Ihnen gewünschten Dokumentes an: pvp@lexisnexis.at. Sollten Sie erst **später** zur **Abonnentenfamilie** dazugestoßen sein und daher **einzelne PVP-Artikel**, die in diesem Heft angesprochen wurden, nicht verfügbar haben, dann **schicken** wir Ihnen diese gerne als **kostenloses PVP-Leserservice** zu.

- ➊ **Broschüre „Neuerungen A-Z 2021“**
- ➋ **Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2020**
- ➌ **Frage-Antwort-Katalog zur Sonderbetreuungszeit 4.0** (© Buchhaltungsagentur)
- ➍ **Richtlinien der Buchhaltungsagentur zur Sonderbetreuungszeit 4.0**
- ➎ **Dienstnehmer und COVID-Test** (HEGEL; © www.patka-knowhow.at)
- ➏ **Info-Blatt** zum Thema „*e-card mit Foto*“ (© Dachverband der Sozialversicherungsträger)
- ➐ **Übersichtsblatt: Lohn- und Gehaltsnebenkosten 2021**
- ➑ Der **steuerliche Lohnzettel** (Formular L16) ab 2019 (© WKO-Broschüre)
- ➒ **Broschüre 2021 zum Dienstleistungsscheck**
- ➓ **Informationen für ArbeitgeberInnen zum Dienstleistungsscheck**
- ➔ **Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2021** in der Sozialversicherung
- ➕ **Info-Paket zur Schwerarbeit** mit folgenden hilfreichen Infos:
 - ✔ **Allgemeine Infos** sowie **Antworten auf häufige Fragen** zur Schwerarbeit bzw. Schwerarbeitsmeldung
 - ✔ Aktuelle Liste der **Berufsgruppen** mit körperlicher Schwerarbeit von **1.400 bis 2.000 kcal** bzw. **ab 2.000 kcal**
 - ✔ **Aktueller Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit**
 - ✔ **Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber** (© Lexis360)
 - ✔ **Auflistung** der im **Jahr 2020 entschiedenen Streitfälle** rund um die Schwerarbeit