



UPDATE 2022

Lohnsteuer, Arbeits-/Dienstrecht, Sozialversicherungsrecht



27.1.2022

Andreas Schlögl, Claudia Sonnleitner,
Bernadette Dembinski, Christina Schnittler

BDO

VORTRAGENDE

BEGRÜßUNG

Ing. Andreas
Schlögl

Partner



+43 5 70 375 - 7420
+43 664 133 26 21
andreas.schloegl@bdo.at

Mag.^a Claudia
Sonnleitner

Director



+43 5 70 375 - 8701
+43 664 60 375 - 8701
claudia.sonnleitner@bdo.at

Mag.^a Bernadette
Dembinski

Juristin



+43 5 70 375 - 8714
+43 664 60 375 - 8714
bernadette.dembinski@bdo.at

Dr.ⁱⁿ Christina
Schnittler

Senior Consultant



+43 5 70 375 - 8108
+43 664 60 375 - 8108
christina.schnittler@bdo.at

Schwerpunkte der Tätigkeit

- ▶ Langjährige Berufserfahrung in der Beratung (z.B. steuerliche Beratung, VRV Beratung, MFP Beratung, Haushaltskonsolidierung, etc.) von Körperschaften öffentlichen Rechts
- ▶ Beratung von Vereinen und Verbänden
- ▶ Beratung von landwirtschaftlichen Betrieben und Weinbaubetrieben
- ▶ Beratung von Gewerbebetrieben

Sonstige berufliche Aktivitäten

- ▶ Vortragender für Steuerrecht für Vereine
- ▶ Vortragender für Steuerrecht für Gemeinden und für die Landwirtschaft
- ▶ Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes
- ▶ Gesellschafter und Geschäftsführer der Schlögl Management GmbH und der Immobilien Verwaltungs GmbH
- ▶ Obmann und Vorstand in zwei Genossenschaften

Schwerpunkte der Tätigkeit

- ▶ Arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Beratung
- ▶ Laufende Lohn- und Gehaltsabrechnung und alle damit verbundenen arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen Anfragen
- ▶ Unterstützung und Betreuung bei GPLB-Prüfungen und Kommunalsteuernachschauen

Sonstige berufliche Aktivitäten

- ▶ Arbeitsrechtliche Inhouse-Schulungen
- ▶ Fachautorin
- ▶ Implementierung von digitalen Automatisierungsprozessen im Bereich der Personalverrechnung
- ▶ Fachvorträge und arbeitsrechtliche Schulungen

Schwerpunkte der Tätigkeit

- ▶ Arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Beratung im Kommunalbereich
- ▶ Arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Beratung
- ▶ Laufende Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie alle damit verbundenen arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen Anfragen
- ▶ Betreuung von GPLB-Prüfungen

Sonstige berufliche Aktivitäten

- ▶ Geldwäscheüberprüfung der Accounting & Payroll Kundinnen und Kunden

Schwerpunkte der Tätigkeit

- ▶ Arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Beratung
- ▶ Kommunale Beratung

Sonstige berufliche Aktivitäten

- ▶ Fachautorin
- ▶ Fachvorträge und arbeitsrechtliche Schulungen
- ▶ Lehrtätigkeit

AGENDA

VORTRAGENDE

BDO LEISTUNGSSPEKTRUM

ÖKOSOZIALE STEUERREFORM

ÖFFI-TICKET, SACHBEZUG, E-MOBILITÄT

SV- UND STEUERFREIE GUTSCHEINE

HOMEOFFICE - GELTENDE RECHTSLAGE

CORONA-BEZOGENE NEUERUNGEN & ANWENDBARKEIT AUF GEMEINDEN

Sonderbetreuung Phase 6, Sonderfreistellung für Schwangere, Risikofreistellung

3G-Regel am Arbeitsplatz, Corona-Bonus, Zweckzuschussgesetz

Eckpunkte zur Kurzarbeitsphase 5

SONSTIGE NEUERUNGEN

Anhebung Zuverdienstgrenze einkommensabh. Kinderbetreuungsgeld

Angleichung Kündigungsfristen Arbeiter:innen/Angestellte

AKTUELLE JUDIKATUR: LOHNSTEUER-, ARBEITS-/DIENST- & SOZIALRECHT

VERÄNDERLICHE WERTE 2022

Update 2022



01

BDO LEISTUNGSSPEKTRUM

UMFASSENDE BETREUUNG

MIT EINEM BREITEN LEISTUNGSSPEKTRUM BIETET BDO SEINEN KOMMUNALEN KUND:INNEN UNTERSTÜTZUNG IN VIELEN BEREICHEN

Steuerliche Beratung

- ▶ Kommunale Buchhaltung
- ▶ SOS-Service bei der kommunalen Buchhaltung
- ▶ Wirtschaftliche Stärkung von Gemeinden
- ▶ Jahresanalysegespräch
- ▶ Tagesordnungscontrolling
- ▶ First Check & Gemeindegeldkurzdiagnose
- ▶ Kurz-Check Gemeindelohnverrechnung
- ▶ Personalverrechnung Kommunal
- ▶ Steueranalyse, Beratung & Erklärung

Spezialberatung

- ▶ Controlling
- ▶ VRV-Beratung
- ▶ Effizienzberatung
- ▶ Förderungen
- ▶ Haushaltskonsolidierung
- ▶ Maastrichtberatung
- ▶ Mittelfristplanung
- ▶ IT & Risk-Beratung
- ▶ Personalentwicklung & Organisationsberatung
- ▶ Finanzierungsberatung

VORTEILE BEI ABWICKLUNG DER PERSONALVERRECHNUNG DURCH BDO

▶ ZEIT

- Sie gewinnen wertvolle Zeit für andere gewinnbringende Aufgaben zurück

▶ GELD

- Sie ersparen sich Kosten für ein Personalverrechnungs-Tool/Software
- Sie ersparen sich Kosten für laufende Schulungen, Aus- und Fortbildungen von eigenen Personalverrechner:innen.

▶ EFFIZIENZ

- Abwicklung der laufenden PV durch ausschließlich diplomierte Personalverrechner:innen sowie Arbeitsrechts- und Sozialversicherungsexpert:innen
- Begleitung bei Gemeinsamen Prüfungen lohnabhängiger Abgaben (GPLA/GPLB)
- Unterstützung durch JuristInnen mit umfassender Erfahrung in Vertragsgestaltung
- Sie haben immer eine Ansprechperson für laufende Agenden der Personalverrechnung, auch im Urlaub oder Krankenstand.

02

ÖKOSOZIALE STEUERREFORM

ÖKOSOZIALE STEUERREFORM (1)

ÖkoStRefG 2022 (Regierungsvorlage), § 33 Abs 1 und § 124b Z 390 und Z 391 EStG

▶ Senkung der Lohn- und Einkommensteuer

- in zwei Schritten
 1. die zweite Tarifstufe mit 1.7.2022 von 35% auf 30%
 2. die dritte Tarifstufe mit 1.7.2023 von 42% auf 40%
- Für das Kalenderjahr 2022 wie folgt zu berücksichtigen
 - Steuersatz von 32,5% für das gesamte Kalenderjahr anzuwenden.
- Für das Kalenderjahr 2023 wie folgt zu berücksichtigen
 - Steuersatz von 41% für das gesamte Kalenderjahr anzuwenden.

ÖKOSOZIALE STEUERREFORM (2)

ÖkoStRefG 2022 (Regierungsvorlage), § 33 Abs 6 Z 2 und Z 3 und Abs 8 Z 3 EStG

- ▶ Erhöhung des SV-Bonus als Entlastung für Geringverdiener
 - Anhebung des Zuschlags zum Verkehrsabsetzbetrag (bisher EUR 400) auf EUR 650
 - Geltung der höheren Beträge ab Veranlagung für das Kalenderjahr 2021

- ▶ Senkung der Krankenversicherungsbeiträge für GSVG- und BSVG-Versicherte (ab 1.7.2022)
 - Für Einkommen unter EUR 2.500
 - Gestaffelte Senkung zwischen 1,7 und 0,2% der Krankenversicherungsbeiträge
 - Differenzleistung des Bundes an die Versicherungsträger

- ▶ Erhöhung des Pensionistenabsetzbetrages
 - Erhöhung des Pensionistenabsetzbetrages (bisher EUR 600) auf EUR 825 und des erhöhten Pensionistenabsetzbetrages (**bisher € 964**) auf **€ 1.214**.
 - Bei der SV-Rückerstattung im Rahmen der Veranlagung sollen bis zu 80% (bisher 75%) der SV-Beiträge bzw maximal EUR 550 (bisher EUR 300) erstattet werden können

- ▶ Geltung der höheren Beträge jeweils ab Veranlagung für das Kalenderjahr 2021

ÖKOSOZIALE STEUERREFORM (3)

ÖkoStRefG 2022 (Regierungsvorlage), § 33 Abs 7 EStG

▶ Erhöhung des Familienbonus Plus (ab Juli 2022)

- für Kinder bis 18 Jahre von monatlich EUR 125 auf EUR 166,68 somit von jährlich EUR 1.500 auf EUR 2.000,16
- für Kinder ab 18 Jahren von monatlich EUR 41,68 auf EUR 54,18 somit von jährlich EUR 500,16 auf EUR 650,16

▶ Erhöhung des Kindermehrbetrages (stufenweise)

- Für das Kalenderjahr 2022 statt bisher bis zu EUR 250 bis zu EUR 350 pro Kind
- Ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2023 sollen bis zu EUR 450 pro Kind
- Kreis der Bezugsberechtigten
 - derzeit nur Alleinerzieher:innen/Alleinverdiener:innen
 - Ausdehnung auf alle geringverdienenden Erwerbstätigen (auch, wenn eine [Ehe]Partnerschaft vorliegt, bei der beide Partner Einkünfte erzielen und die darauf entfallende Tarifsteuer jeweils weniger als EUR 450 beträgt → Kindermehrbetrag für Familienbeihilfenberechtigten)

ÖKOSOZIALE STEUERREFORM (4)

ÖkoStRefG 2022 (Regierungsvorlage), § 3 Abs 1 Z 35 EStG

▶ Steuerbegünstigte Gewinnbeteiligung

- Begünstigung pro AN maximal bis zu EUR 3.000 jährlich

- Deckelung durch das EBIT des Vorjahres
 - Bei einer allfälligen Überschreitung des Höchstbetrages sind die Zuwendung steuerpflichtig
 - und der Arbeitgebende haftet hinsichtlich der Lohnsteuer, die auf den zu Unrecht steuerfrei belassenen Teil der Zuwendung beim jeweiligen Arbeitnehmenden entfällt.

- Weitere Voraussetzungen:
 - Die Gewinnbeteiligung muss allen oder bestimmten Gruppen von AN gewährt werden;
 - die Zahlung ist nicht aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gem § 68 Abs 5 Z 1 bis Z 6 EStG erfolgt.

- Die Begünstigung soll für Gewinnbeteiligungen gelten, die ab 1.1.2022 gewährt werden.

03

ÖFFI-TICKET, SACHBEZUG E-MOBILITÄT

ÖFFI-TICKET



ÖFFI-TICKET (1)

Änderungen LStR aufgrund § 26 Z 5 lit a und lit b EStG idF BGBl I 18/2021

(Anpassung Rz 742, 743 und 750a, Streichung Rz 747 bis 747c, 749 und 10743 sowie Einfügung Rz 750b bis 750h)

- ▶ **Änderung des Begriffs “Werkverkehr“** (LStR Rz 742 ff)
 - Werkverkehr mit Fahrzeugen in der Art eines Massenbeförderungsmittels (wie bisher)
 - aber kein Werkverkehr mit Massenbeförderungsmitteln (Jobticket) mehr!

- ▶ Rechtslage bis 30.6.2021 (Jobticket) → bisher LStR Rz 747 nun in Rz 750a
 - Stellt ein/e AG seinen/ihren AN ein Jobticket nach der bis 30.6.2021 Rechtslage zur Verfügung und zahlt der/die AG/DG diese Jahreskarte in (zB monatlichen) Teilzahlungen, so bestehen keine Bedenken, diese Zurverfügungstellung weiterhin als nicht steuerbar zu behandeln.

- ▶ Rechtslage ab 1.7.2021 (Öffi-Ticket) → neue LStR Rz 750a ff
 - Übernahme der Kosten für Wochen-, Monats- oder Jahreskarten
 - Für Lohnzahlungszeiträume ab 1.7.2021 stellt der Vorteil des/der AN bei Kostenübernahme für bestimmte Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel durch den/die AG keinen steuerpflichtigen Sachbezug dar, wenn das Ticket nach dem 30.6.2021 erworben wurde.
 - Als Ticketerwerb gilt auch die Verlängerung von Tickets (insb von Jahreskarten) ab 1.7.2021.

ÖFFI-TICKET (2)

Anpassung LStR Rz 750a und 750b

- ▶ NEU: Übernahme der Kosten für Wochen-, Monats- oder Jahreskarten (Öffi-Ticket)
 - Der/die AG kann dem/der AN eine Wochen-, Monats- oder Jahreskarte nicht steuerbar zur Verfügung stellen oder die entsprechenden Kosten nicht steuerbar ersetzen.
 - Die Begünstigung gilt unabhängig von der Ticketart (Netzkarte, Streckenkarte, Klimaticket, ÖsterreichCard der ÖBB etc.).
 - Ausnahme: Einzelfahrscheine und Tageskarten sind nicht von der Begünstigung umfasst.
 - Das Öffi-Ticket darf auch übertragbar oder zB eine Familienkarte sein, wenn dafür allerdings Zusatzkosten anfallen, sind nur jene Kosten begünstigt, die nur für den/die AN selbst bzw. für eine nicht übertragbare Karte zu leisten wären.

- ▶ Voraussetzung für die Steuerbegünstigung
 - ▶ Öffi-Ticket muss den AN jedenfalls zu Fahrten entweder am Wohnort oder am Arbeitsort berechtigen. Begünstigung ist nicht auf Strecke Wohnung - Arbeitsstätte eingeschränkt!

ÖFFI-TICKET (3)

Einfügung LStR Rz 222c, 713 und 750b

▶ Öffi-Ticket & Dienstreisen (LStR Rz 750b)

- Wird das begünstigte Öffi-Ticket auch für Dienstreisen verwendet, dürfen keine zusätzlichen Fahrtkostenersätze für die vom Ticket umfassten Strecken geleistet werden.
- Werden vom/von der AG zunächst nicht die vollen Kosten des Öffi-Tickets ersetzt, können in diesen Fällen weitere Kostenbeiträge gemäß § 26 Z 5 lit b EStG bis zur Höhe der Gesamtkosten des Öffi-Tickets gewährt werden.
- Verwendet der/die AN/DN sein/ihr privat gekauftes Öffi-Ticket für Dienstreisen, kann der/die AG die fiktiven Kosten für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel als Reisekostenersätze gemäß § 26 Z 4 EStG nicht steuerbar ersetzen.

ÖFFI-TICKET (4)

Einfügung LStR Rz 271, 750c und 750d

▶ Öffi-Ticket & Pendlerpauschale

- Wird dem/der AN ein Öffi-Ticket vom AG gezahlt bzw. zur Verfügung gestellt, das nicht den gesamten Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte umfasst, ist die nicht vom Öffi-Ticket umfasste Wegstrecke so zu behandeln wie die Wegstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Die Höhe des Pendlerpauschales für die Teilstrecke ist jedoch mit dem fiktiven Pendlerpauschale für die Gesamtstrecke (zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) begrenzt. (LStR Rz 750c)
- Wenn ein/e AN überwiegend auf Kosten des/der AG durch Zahlung bzw. Zurverfügungstellung des Öffi-Tickets zwischen Wohnung und Arbeitsstätte befördert wird, steht dem/der AN das Pendlerpauschale nicht zu. Dies liegt dann vor, wenn der/die AN ein Öffi-Ticket für mehr als die Hälfte der Arbeitstage im Lohnzahlungszeitraum (bezahlt bzw. zur Verfügung gestellt) bekommt und dieses Ticket die Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte umfasst.
- Dabei ist für jeden Kalendermonat das Überwiegen zu beurteilen, ob an mehr als der Hälfte der Arbeitstage ein Öffi-Ticket zur Verfügung steht (zB bei Monatskarte mit Gültigkeit von 10.05. bis 10.06. kein Pendlerpauschale für Mai, für Juni hingegen schon). (LStR Rz 750d)

ÖFFI-TICKET (5)

Einfügung LStR Rz 750f und 750g

- ▶ Beendigung/Unterbrechung des Dienstverhältnisses (LStR Rz 750f)
 - Beendigung vor Ablauf der Gültigkeit des Öffi-Tickets: für Zeiträume nach Beendigung grundsätzlich ein steuerpflichtiger Sachbezug (als sonstiger Bezug zu versteuern). Erstattet der/die AN dem/der AG diesen Betrag = kein Sachbezug anzusetzen.
 - Ein vor einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gewährtes Öffi-Ticket bleibt auch während der Unterbrechung steuerbegünstigt solange das Arbeitsverhältnis arbeitsrechtlich aufrecht ist (zB Karenzierung, Präsenzdienst).

- ▶ Bezugsumwandlung (LStR Rz 750g)
 - Wird Beförderung des/der AN im Werkverkehr oder die Übernahme der Kosten des Öffi-Tickets durch den/die AG anstelle des bisher gezahlten steuerpflichtigen Arbeitslohns oder der Lohnerhöhungen, auf die jeweils ein arbeitsrechtlicher Anspruch besteht, geleistet, liegt ein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.
 - Wurde vom/von der AG bisher ein Fahrtkostenzuschuss auf Basis der Kosten für ein öffentliches Verkehrsmittel für die Strecke Wohnung - Arbeitsstätte gezahlt und wird an dessen Stelle ein Öffi-Ticket zur Verfügung gestellt, liegt insoweit keine Gehaltsumwandlung vor.

ÖFFI-TICKET (6)

Einfügung LStR Rz 750h sowie Anpassung Rz 1185

- ▶ Pflichten des AG iSd § 1 Z 13 iVm § 2 Z 2 LKV
 - Im Lohnkonto und im Lohnzettel sind die Kalendermonate einzutragen, in denen ein/e AN auf Kosten des/der AG (Werkverkehr oder Öffi-Ticket) befördert wird.
 - Auch die Höhe der übernommenen Kosten einer Wochen-, Monats- oder Jahreskarte ist in das Lohnkonto aufzunehmen, um eine Nachvollziehbarkeit der Zahlungsflüsse sicherzustellen.
 - Darüber hinaus: belegmäßiger Nachweis über die Kosten des übernommenen Öffi-Tickets - zB eine Rechnung oder eine Kopie der Fahrkarte - zu den Lohnunterlagen aufzunehmen.

SACHBEZUG- E-MOBILITÄT



SACHBEZUG E-AUTO?

§ 4 Abs 1 Z 3 Sachbezugswerteverordnung

- ▶ Privatnutzung des Fahrzeuges
 - Grundsätzlich ist immer dann ein Sachbezug anzusetzen, wenn das Firmenauto auch privat genutzt werden darf.
 - Ausnahme gemäß § 4 Abs 1 Z 3 Sachbezugswerteverordnung geregelt:
 - " ... ist für Kraftfahrzeuge mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer ab dem Kalenderjahr 2016 ein Sachbezugswert von Null anzusetzen."
 - Ergebnis: Kein Sachbezug anzusetzen!
 - Achtung: Für Hybridfahrzeuge und E-Fahrzeuge mit Range Extender gilt diese Befreiung nicht!
- ▶ Unentgeltliche Ladung beim/bei der AG
 - Zusätzlich gilt auch für private E-Fahrzeuge, die beim/bei der AG unentgeltlich geladen werden, dass nur dann kein Sachbezug vorliegt, sofern der Strombezug am Abgabeort gratis ist (LStR 2002 Rz 175).

SACHBEZUG E-FAHRRAD

§ 4b Sachbezugswerteverordnung, LStR 2002 Rz 205 und 206

- ▶ Private Nutzung E-Fahrrad
 - § 4b Sachbezugswerteverordnung: Besteht für den AN 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 andere Krafträder ist § 4 anzuwenden.

04

SV- UND STEUERFREIE GUTSCHEINE

SV- UND STEUERFREIE (WEIHNACHTS-)GUTSCHEINE

§ 124b Z 382 EStG idF BGBl I 227/2021 sowie § 761 Abs 3 ASVG idF BGBl I 238/2021

- ▶ Hintergrund: coronabedingte Absagen vieler Firmenweihnachtsfeiern
- ▶ Freibetrag iHv EUR 365 in Form von Gutscheinen
- ▶ Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist, dass
 - der steuerfreie Vorteil aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen im Kalenderjahr 2021 nicht oder nicht zur Gänze ausgeschöpft werden konnte und
 - die Gutscheine im Wert von bis zu EUR 365 pro Mitarbeiter:in
 - im Zeitraum von 1.11.2021 bis 31.1.2022 ausgegeben werden.
- ▶ Die Gewährung dieser Gutscheine ist auch lohnnebenkosten- und sozialversicherungsfrei
- ▶ Fokus soll auf regionale Unternehmen gelegt werden

- ▶ Gutscheine für Gemeindebedienstete?
 - Anspruch in den einschlägigen dienstrechtlichen Bestimmungen erforderlich

SV- UND STEUERFREIE ESSENGUTSCHEINE

§ 49 Abs 3 Z 12 ASVG idF BGBl I 238/2021 und § 3 Abs 1 Z 17 lit a und b EStG idF BGBl I 227/2021

► Neustrukturierung und Erweiterung der Begünstigung

- Essensgutscheine sind bis zu EUR 8 pro Arbeitstag sv- und steuerfrei, wenn
 - BISHER: die Gutscheine nur am Arbeitsplatz oder in einer Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden.
 - NEU: die Gutscheine nur zur Konsumation von Mahlzeiten eingelöst werden können, die von einer Gaststätte oder einem Lieferservice zubereitet bzw geliefert werden.
 - Möglichkeit der Konsumation zB auch in der Wohnung des AN (im Homeoffice)!
 - Auch Selbstabholung möglich
 - Weiterhin nicht umfasst sind Mahlzeiten, die nicht von einer Gaststätte oder einem Lieferdienst (sondern zB von Supermärkten) zubereitet (und von einem Lieferservice zugestellt) werden sowie Lebensmittellieferungen!
- Gutscheine zur Bezahlung von Lebensmittel, die nicht sofort konsumiert werden müssen, sind bis zu EUR 2 pro Arbeitstag sv- und steuerfrei

► Anzuwenden für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31.12.2021 enden.

► Gutscheine für Gemeindebedienstete?

- Anspruch in den einschlägigen dienstrechtlichen Bestimmungen erforderlich

HOMEOFFICE - GELTENDE RECHTSLAGE

Definition & Anwendungsbereich

Arbeits-/dienstrechtliche Regelungen

Arbeitsmittel & Kostenersatz

Steuerliche Regelungen

DEFINITION & RECHTSGRUNDLAGEN

AVRAG, BDG/VBG, gemeindedienstrechtliche Vorschriften

▶ Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse → relevant für ausgegliederte Rechtsträger

- § 2h Abs 1 AVRAG: Regelmäßige Erbringung der Arbeit in der Wohnung.
- „Wohnung“ = **private Wohnung des Arbeitnehmers (Hauptwohnsitz, Nebenwohnsitz), Wohnung des Lebenspartners & von nahen Angehörigen.** Nicht umfasst: Restaurants, Cafés, Vereinslokale oder öffentliche Flächen
- Schriftliche Vereinbarung zwischen AN und AG (§ 2h Abs 2 AVRAG) = auch Voraussetzung für die steuerliche Begünstigung (LStR Rz 277d)
- Kein Rechtsanspruch des/der AN auf Homeoffice, keine einseitige Anordnung des/der AG

▶ Bundesebene: Beamte/Vertragsbedienstete

- § 36a BDG und § 5c VBG (Telearbeit und Homeoffice): Regelmäßige Verrichtung dienstlicher Aufgaben in der Wohnung (Homeoffice) oder einer selbst gewählten, nicht zur Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen IKT.
- Angleichung an die Homeoffice-Bestimmungen in der Privatwirtschaft mit der Dienstrechts-Novelle 2021 (BGBl I 136/2021)
- Anordnung (mit Zustimmung) bzw Vereinbarung

▶ Landes- bzw Gemeindebedienstete

- Sonderbestimmungen zu beachten, zB
 - § 112 c Oö. GDG 2002 (Homeoffice; Verordnungsermächtigung für weitere Regelungen)
 - § 16a Stmk. L-DBR (Telearbeit)
 - § 113 GAG 2005 Vorarlberg (Telearbeit)

ARBEITS-/DIENSTRECHTLICHE REGELUNGEN & UNFALLVERSICHERUNG

AZG, ARG, DHG, ASchG, ArbIG

▶ Arbeitsrechtliche Regelungen → relevant für ausgegliederte Rechtsträger

- Sämtliche Bestimmungen des AZG, ARG und DHG
 - NEU: Schäden im Zuge von Arbeiten im Homeoffice (zB an digitalen Arbeitsmitteln des DG) durch Haushaltsangehörige oder Haustiere sind dem/der DN zuzurechnen (§ 2 Abs 4 DHG)
- Die schon bisher im Homeoffice anwendbaren Teile des ASchG und des ArbIG gelten weiterhin.
 - NEU: Arbeitsinspektorat hat kein Betretungsrecht für private Wohnungen von AN (Klarstellung in § 4 Abs 10 ArbIG); mit Zustimmung des AN aber zulässig.

▶ Anwendung auf Gemeindebedienstete

- DHG
 - DN (Lehrlinge) in einem privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Dienst(Lehr)verhältnis (vgl § 1 Abs 1 DHG)
 - Ausgenommen: DN, soweit sie als Organe der im Art 23 Abs 1 B-VG in Vollziehung der Gesetze dem Rechtsträger oder einem Dritten einen Schaden zugefügt haben (vgl § 1 Abs 2 DHG)
- ASchG/ArbIG
 - Ausgenommen: AN der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt sind (vgl § 1 Abs 2 Z 1 ASchG und § 1 Abs 3 ArbIG)

▶ Unfallversicherung

- Schutz soll im Homeoffice grds in gleicherweise wie am Arbeitsplatz gelten
- Arbeitsunfälle → zeitlicher und ursächlicher Zusammenhang mit Beschäftigung

ARBEITSMITTEL & KOSTENERSATZ

AVRAG, BDG bzw VBG

- ▶ Grds Bereitstellung der (digitalen) Arbeitsmittel (IT-Hardware und Datenverbindung) durch den/die AG bzw der technischen Ausstattung und der dafür erforderlichen Arbeitsmittel durch den/die AG
 - Bereitstellung der digitalen Arbeitsmittel durch AN/DN kann vereinbart werden (Beamte: Anordnung mit Zustimmung)

 - ▶ Kostenersatz
 - Pauschalierungen möglich und sinnvoll
 - Privates Arbeitsrecht → relevant für ausgegliederte Rechtsträger
 - Bei bei Zurverfügungstellung durch AN (Vereinbarung!): verpflichtend angemessener und erforderlicher Kostenersatz
 - **Sonstige („analoge“) Arbeitsmittel: Kostenersatz nach § 1014 ABGB** (kann abbedungen werden!)
 - Bundes-Beamte/-Vertragsbedienstete: Aufwandersatz gem § 20 GehG (iVm § 22 VBG)
- Landes- bzw Gemeindebedienstete: Regelungen in den Gemeindedienstordnungen?

STEUERLICHE REGELUNGEN (1)

§ 26 Z 9 EStG, LStR 277c, 766h und 766i sowie § 49 Abs 3 Z 31 ASVG und § 19 Abs 1 Z 5 B-KUVG iVm § 1 Abs 1 Z 17 und § 49 Abs 3 Z 31 ASVG

▶ Unentgeltlich überlassene Arbeitsmittel

→ steuer- und sv-frei

- Klarstellung, dass die Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel durch AG keinen steuerpflichtigen Sachbezug bei den AN darstellt!

▶ Zahlung eines Homeoffice-Pauschales

- Wenn keine oder nicht alle verwendeten digitalen Arbeitsmittel vom/von der AG beigestellt werden
- EUR 3,- pro Homeoffice-Tag für max 100 Tage pro Jahr = max EUR 300 pro Jahr
→ steuer- und sv-frei (ab 1.1.2021 bzw. Veranlagung 2021)
 - Dieses Pauschale von max EUR 300 steht auch bei mehreren AG nur einmal zu! (LStR Rz 766h)
 - Wird mehr als das maximal zulässige nicht steuerbare Homeoffice-Pauschale ausgezahlt, dann sind diese Beträge als laufender Bezug zu versteuern! (§ 26 Z 9 lit b EStG, LStR Rz 766h)
 - Als Homeoffice-Tage gelten nur jene Tage, an denen die gesamte berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird! (§ 26 Z 9 lit a EStG, LStR Rz 277c und 766i)

STEUERLICHE REGELUNGEN (2)

§ 16 Abs 1 Z 7, Z 7a und Abs 3, § 26 Z 9 und § 124b Z 374 EStG sowie LStR Rz 277a, 277f und 277g

► Werbungskosten

- Wenn Homeoffice kein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer bildet (vgl LStR Rz 277a):
 - Differenzwerbungskosten, wenn Höchstbetrag für Homeoffice-Pauschale nicht ausgeschöpft ist (§ 16 Abs 1 Z 7a lit b EStG)
 - Zahlt AG kein Homeoffice-Pauschale und arbeitet der/die AN zumindest 100 Tage im Homeoffice, können die vollen EUR 300 als Werbungskosten geltend gemacht werden (LStR Rz 277h)
- Ausgaben für ergonomische geeignetes Mobiliar (insb Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) eines Homeoffice-Arbeitsplatzes (§ 16 Abs 1 Z 7a lit a EStG, LStR Rz 277f)
 - max EUR 300,- pro Jahr, sofern mind 26 Homeoffice-Tage pro Jahr!
 - gilt bereits für Veranlagung 2020 (§ 124b Z 374 EStG), **aber ...**
 - für 2020 nur max EUR 150,-*
 - für 2021 max EUR 300,- abzüglich Betrag für 2020!
- Übersteigen die Ausgaben im Jahr 2020 den Betrag von EUR 150, kann der übersteigende Betrag bei der Veranlagung für 2021, insgesamt für beide Jahre aber max EUR 300, geltend gemacht werden. (LStR Rz 277g)

► Achtung: Diese steuerlichen Regelungen gelten vorerst nur befristet bis 2023!

LOHNKONTENVERORDNUNG

§ 1 Z 17 iVm § 2 Z 2 LKV sowie LStR Rz 766j, 766k und 909

- ▶ NEU: AG muss die Anzahl der Homeoffice-Tage am Lohnkonto erfassen! (§ 1 Z 17 LKV, LStR Rz 766k)
 - Homeoffice-Tag = Tag, an dem der AN seine Tätigkeit ausschließlich in seiner Wohnung ausübt
 - Hat der AG bis zum 30. Juni 2021 noch keine Aufzeichnungen geführt: Homeoffice-Tage zu schätzen (LStR Rz 766j).
 - Notwendig für
 - die Bemessung des max Homeoffice-Pauschales (EUR 3,- pro Homeoffice-Tag) und
 - die Berechnung der mit Homeoffice zusammenhängenden Werbungskosten
- Erfassung am Lohnkonto aber unabhängig davon, ob der AG/DG ein Homeoffice-Pauschale ausbezahlt und für wie viele Tage oder in welcher Höhe es nicht steuerbar zugewendet wird!
- NEU: Zusätzlich soll auch der zugewendete Betrag des nicht steuerbar ausgezahlten Homeoffice-Pauschales aus dem Lohnkonto ersichtlich sein! (§ 2 Z 2 LKV, LStR Rz 766k)
 - Dadurch kann ein Übergenuß im Falle mehrerer AG/DG verhindert werden
→ neuer Pflichtveranlagungstatbestand (§ 41 Abs 1 Z 13 EStG iVm § 26 Z 9 litb EStG, LStR Rz 909)
 - wenn im Kalenderjahr ein Homeoffice-Pauschale von mehreren AG in einer insgesamt nicht zustehenden Höhe steuerbar belassen wurde!

CORONA- BEZOGENE NEUERUNGEN

*Sonderbetreuung Phase 6, Sonderfreistellung für Schwangere,
Risikofreistellung
3G-Regel am Arbeitsplatz,
Corona-Bonus,
Zweckzuschussgesetz
Kurzarbeitsphase 5*

SONDERBETREUUNG PHASE 6



ANWENDUNGSBEREICH

§ 18b AVRAG idF BGBl I 213/2021

▶ Anzuwenden auf:

- AN in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis
- AN, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz oder dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz unterliegen
- AN, die einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu einer **ausgegliederten Einheit** - unter Anwendung des AVRAG - stehen

▶ Ausgenommen (§ 1 Abs 2 AVRAG):

- Öffentliche Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete), die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft (Bund, Land, Gemeinde, Gemeindeverband) stehen
- Eventuell Anspruch auf (bezahlten) Sonderurlaub oder eine sonstige (bezahlte/unbezahlte) Dienstfreistellung nach den einschlägigen dienstrechtlichen Bestimmungen

ALLGEMEINES

§ 18b AVRAG idF BGBl I 213/2021

- ▶ Sonderbetreuungszeit im Ausmaß bis zu 3 Wochen für Dienstverhinderungen im Zusammenhang mit Betreuungspflichten, die aus der weiterhin gegebenen COVID-19 Pandemiesituation resultieren.

- ▶ Verlängerung - Zeitraum der Phase 6: 1.1.2022 bis 31.3.2022
(Verlängerung durch VO bis zum 8.7.2022 möglich)

- ▶ Die Phase 6 orientiert sich an den Regelungen der Phase 5 der Sonderbetreuungszeit.
 - Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit
 - Vereinbarung von Sonderbetreuungszeit

- ▶ Grds 100 % Kostenersatz seitens der Buchhaltungsagentur des Bundes für das fortgezahlte Entgelt
 - aus Mitteln des COVID-19-Krisenbewältigungsfonds
 - Anspruch auf Vergütung gedeckelt mit der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (Wert 2022: EUR 5.670,00) und
 - innen 6 Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen

VORAUSSETZUNGEN

§ 18b AVRAG idF BGBl I 213/2021

▶ Rechtsanspruch:

- Notwendigkeit der Betreuung eines unter 14- jährigen Kindes, eines/einer Angehörigen mit Behinderung oder einer/eines Pflegebedürftigen → Notwendigkeit = keine andere geeignete Person kann die Betreuung übernehmen.
- Unverzögliche Verständigung ab Bekanntgabe der Schließung, Absonderung etc.
- Alles Zumutbare wurde unternommen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt
- Ausschöpfen anderweitiger arbeitsrechtlicher Ansprüche (etwa Dienstfreistellung) ist nicht erforderlich.
- Gilt für alle Arbeitnehmenden (auch von systemrelevanten Betrieben).

▶ Vereinbarung:

- Die Arbeitsleistung des AN ist nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist und
- die betroffene Person hat weder einen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung
- noch einen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit.

▶ NEU: soll auch dann vereinbart werden können, wenn während eines Lockdowns die verpflichtende Teilnahme am Präsenzunterricht ausgesetzt wird

→ Rückwirkend mit 22.11.2021 in Kraft getreten.

SONDERFREISTELLUNG FÜR (UN-)GEIMPFTE SCHWANGERE



ALLGEMEINES UND ANWENDUNGSBEREICH

§ 3a MSchG idF BGBl I 212/2021

- ▶ Verlängerung bis 31.3.2022

- ▶ Freistellung möglich ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche für
 - ungeimpfte Schwangere, die Arbeiten mit erforderlichem Körperkontakt leisten
 - geimpfte Schwangere, die Arbeiten mit erforderlichem Körperkontakt leisten, jedoch keinen ausreichenden Impfschutz aufweisen.

- ▶ Anzuwenden auf (relevant für ausgegliederte Rechtsträger)
 - DN
 - Heimbarbeiterinnen

- ▶ Ausgenommen:
 - DN, für deren Dienstverhältnis das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. 287 gilt,
 - DN, die in einem Dienstverhältnis zum Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind
 - Freie DN (nur § 3 sowie § 5 Abs 1 und 3 anzuwenden)

COVID-19- RISIKOFREISTELLUNG



ALLGEMEINES UND ANWENDUNGSBEREICH

§ 735 ASVG, § 258 B-KUVG; VO BGBl II 538/2021

▶ Verlängerung ist bis 31.3.2022 → relevant für ausgegliederte Rechtsträger

▶ Keine Anwendung auf Bedienstete der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden

▶ Anspruch des/der DN (auch Lehrlinge oder geringfügig Beschäftigte)

- bei Vorlage eines COVID-19-Risiko-Attests beim/bei der DG
- auf Freistellung von der Arbeitsleistung und Fortzahlung des Entgelts, es sei denn
 - Homeoffice ist möglich oder
 - geeignete Maßnahmen können eine COVID-19-Ansteckung in der Arbeitsstätte (und am Arbeitsweg) mit größtmöglicher Sicherheit ausschließen
- Ausdehnung durch Verordnung bis 30.6.2022 möglich, wenn epidemiologisch erforderlich

▶ Anspruch des/der DG

- auf Erstattung durch den Krankenversicherungsträger
 - des an den/die DN zu leistenden Entgelts,
 - der für diesen Zeitraum abzuführenden Steuern und Abgaben (LSt, KommSt, DB, DZ, U-Bahn-Steuer) sowie
 - der zu entrichtenden SV-Beiträge und sonstigen Beiträge (DN- und DG-Anteile zur SV, alle Nebenbeiträge und Umlagen, BV-Beiträge)

NEUERUNGEN

§ 735 ASVG, § 258 B-KUVG

- ▶ ACHTUNG: ab 15.12.2021 dürfen nur mehr Personen freigestellt werden,
 - bei denen entweder trotz mindestens dreimal erfolgter Impfung medizinische Gründe vorliegen, die einen schweren Krankheitsverlauf von Covid-19 annehmen lassen, oder
 - die aus medizinischen Gründen (noch) nicht geimpft werden können.

- ▶ Ab diesem Zeitpunkt dürfen auch nur noch Personen mit einem nach 2.12.2021 (auf Basis der neuen Rechtslage) ausgestellten Covid-19-Risikoattest freigestellt werden.

- ▶ Vor dem 3.12.2021 ausgestellte Covid-19-Risikoatteste sind ab 15.12.2021 nicht mehr gültig!

- ▶ DG kann nun zusätzlich auch verlangen, dass das ausgestellte Covid-19-Risikoattest durch amtsärztliches Zeugnis oder den chef- und kontrollärztlichen Dienst der ÖGK bestätigt wird.

- ▶ Sollte ein:e DN diesem Verlangen nicht innerhalb von zwei Wochen nachkommen, endet der Anspruch auf Freistellung.

3G-REGEL AM ARBEITSPLATZ



ALLGEMEINES

§ 11 der 6. COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung

- ▶ 3G-Regel gilt seit 1.11.2021
 - ▶ Auch für Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete, die in der allgemeinen Verwaltung, im Bildungsbereich oder in Alten- und Pflegeheimen sowie in Krankenanstalten tätig sind
 - ▶ Verpflichtend, wenn am Arbeits-/Dienstort physischer Personenkontakt nicht ausgeschlossen werden kann
 - ▶ 3G-Nachweis
 - Impfung (Achtung: seit 3.1.2022 sind Impfzertifikate einer Einmalimpfung [Johnson & Johnson) nicht mehr gültig!)
 - Genesung (Nachweis oder ärztliche Bestätigung [die mittels PCR-Test bestätigt wurde] über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion)
 - Testnachweis (negativer PCR-Test max 72h [Wien: 48h], negativer Antigentest einer befugten Stelle [Apotheke, Teststraße, betriebliche Testungen] max 24h nach Testabnahme)
 - ▶ Strengere Regelungen möglich!
 - ▶ 3G-Status muss während gesamter Verweildauer am Arbeitsplatz gültig sein
 - ▶ AG/DG sind zur Kontrolle des Status verpflichtet
- Verletzt AG/DG die Kontrollpflicht: Verwaltungsstrafe bis zu EUR 3.600

FEHLENDER NACHWEIS

§ 11 der 6. COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung

- ▶ AN dürfen ohne (gültigen) Nachweis nicht am Arbeitsort beschäftigt werden
→ Strafen bis zu EUR 500

 - ▶ Möglichkeiten/Konsequenzen
 - Verlagerung der Tätigkeit ins Homeoffice (wenn tätigkeitsbedingt möglich)
 - Vereinbarung von Zeitausgleich oder Urlaub
 - Entfall des Entgelts?
 - arbeits- bzw dienstrechtlich zu prüfen, ob eventuell ein Dienstverhinderungsgrund aus wichtigen, in der Person des/der AN/DN liegenden Gründen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung vorliegt
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Kündigung grundsätzlich immer möglich
 - Entlassung?
- Achtung: (gemeinde-)dienstrechtliche Besonderheiten (zB taxativ genannte Kündigungs- und Entlassungsgründe)

CORONA-BONUS



CORONA-BONUS

§ 124b Z 350 lit a EStG idF BGBl I 227/2021, § 49 Abs 3 Z 30 ASVG, § 19 Abs 1 Z 5 B-KUVG iVm § 1 Abs 1 Z 17 und § 49 Abs 3 Z 30 ASVG

- ▶ Bonuszahlungen iHv max EUR 3.000 pro AN/DN (wie im Kalenderjahr 2020)
 - Lohnsteuerfrei
 - Sozialversicherungsfrei
 - von Lohnnebenkosten (KommSt, DB, DZ) befreit
- ▶ Voraussetzung ist, dass die Zahlungen
 - keine Umwandlung schon bisher gewährter Bonifikationen darstellen,
 - ausschließlich zum Zweck der Belohnung im Zusammenhang mit Covid-19 stehen und
 - bis Februar 2022 für 2021 ausbezahlt werden.
- ▶ Nicht steuerfrei damit Belohnungen, die aufgrund bisheriger Leistungsvereinbarungen gezahlt werden.
- ▶ Eine steuerfreie Auszahlung eines Corona-Bonus im letzten Jahr steht einer erneuten steuerfreien Auszahlung jedoch nicht entgegen.

→ relevant für ausgegliederte Rechtsträger

- ▶ Zu beachten: Sonderbestimmungen für Gemeindebedienstete
 - Zu prüfen, ob Anspruch auf den Bonus besteht
 - ZB nach § 77a K-GVBG („Bonuszahlungen aufgrund der COVID-19-Krise“)
 - **ausdrücklich: „einmalige Bonuszahlung** iSd § 124b Z 350 **EStG“**

COVID-19- ZWECKZUSCHUSSGESETZ



AUFWANDESENTSCHÄDIGUNGEN - IMPF- UND TESTAKTIONEN

§ 1a Z 5 Zweckzuschussgesetz, BGBl I 80/2021

- ▶ Aufwandsentschädigungen für die Mitarbeit bei bevölkerungsweiten Test- und Impfaktionen
→ Verlängerung bis 31.3.2022

- ▶ Abgabenbefreiung für Aufwandsentschädigungen an nicht hauptberuflich tätige Personen
 - bis zu EUR 20/h für medizinisch geschultes Personal
 - bis zu EUR 10/h für sonstiges Personal

- ▶ Bis max EUR 1.000,48/Monat SV-frei

ECKPUNKTE ZUR KUA-PHASE 5



ANWENDUNGSMÖGLICHKEIT & ALLGEMEINES

▶ Möglichkeit zur KUA für Gemeindebedienstete

▪ Ausgenommen: Gemeinden und auch Gemeindeverbände als DG

▪ Ausgegliederte Gesellschaften der Gemeinden können das KUA-Modell in Anspruch nehmen.

▶ Phase 5 der KUA ab 1.7.2021 (bis 30.6.2022)

▶ Zeitliche Beschränkung der Beihilfengewährung auf höchstens 6 Monate

▶ Zwei Varianten der Kurzarbeit:

- für besonders betroffenen Betriebe* (Verlängerung von 31.12.2021 auf 31.3.2022) und
- für die übrigen Betriebe. Für letztere wird die Beihilfe gegenüber der Phase 4 um 15 % reduziert und beträgt damit 85 % der bisher ausbezahlten Beihilfe

▶ Besonders betroffene Betriebe sind

- **Unternehmen, die ... (KUA-RL 6.6.1.)** 2019 und 2020 zur Umsatzsteuer veranlagt waren und im 3. Quartal 2020 gegenüber dem 3. Quartal 2019 einen Umsatzrückgang von mindestens 50% aufweisen, oder
- Unternehmen, die von einem nach 1.7.2021 verordneten Betretungsverbot betroffen sind (Lockdown-Betriebe)



ARBEITSZEIT AUSFALL & URLAUBSVERBRAUCH

▶ Arbeitszeitausfall:

- Der Arbeitszeitausfall im Kurzarbeitszeitraum darf durchschnittlich nicht unter 20% und nicht über 50% der Normalarbeitszeit betragen
 - Für besonders betroffene Unternehmen kann der Arbeitszeitausfall bis zu 70% betragen, in einzelnen Sonderfällen sogar bis zu 90% betragen
- Innerhalb des Kurzarbeitszeitraums sind auch Zeiträume mit einer Ausfallzeit von bis zu 100% zulässig, sofern die Mindestarbeitszeit im Durchschnitt nicht unterschritten wird!
- Für eine Unterschreitung der Mindestarbeitszeit (= Arbeitszeitausfall über 50%) ist eine explizite Zustimmung der Sozialpartner erforderlich, wenn das Kurzarbeitsvorhaben über den 31.3.2022 hinausgeht!

▶ Urlaubsverbrauch:

- Innerhalb des Kurzarbeitszeitraums je nach Dauer der Kurzarbeit bis zu drei Wochen Urlaub - anders als bisher - zwingend zu konsumieren, soweit AN noch über dieses Ausmaß an Urlaubsguthaben verfügen (kein Vorgriff).
- Betriebsvereinbarungen können Regelungen zum Verbrauch des Urlaubsanspruches treffen, der dem Kurzarbeitszeitraum entspricht.
- Achtung: Ohne diesen Urlaubsverbrauch wird die Beihilfe für Arbeitgebende gekürzt!

07

SONSTIGE NEUERUNGEN

*Anhebung Zuverdienstgrenze einkommensabhängiges
Kinderbetreuungsgeld,
Angleichung Kündigungsfristen Arbeiter:innen/Angestellte,
Kontrollsechstel & LStR-Wartungserlass*

ANHEBUNG DER ZUVERDIENSTGRENZE - EINKOMMENSABHÄNGIGES KINDERBETREUUNGSGELD



ANHEBUNG DER ZUVERDIENSTGRENZE - EINKOMMENSABHÄNGIGES KINDERBETREUUNGSGELD

§ 9 Abs 3 und § 24 Abs 1 Z 3 KBGG, BGBl I 221/2021

- ▶ Geringfügige Beschäftigung während des Anspruchszeitraums soll durch Zuverdienstgrenze weiterhin möglich sein

- ▶ Anpassung, da Grenzbetrag von EUR 7.300/KJ für 2022 nicht mehr ausreichend
 - Anhebung auf EUR 7.600/KJ

 - Berechnungsmethode nach dem KBGG anzuwenden
(2021: EUR 475,86 * 12 - EUR 132 Werbungskostenpauschale + 30%)

- ▶ Inkrafttreten mit 1.1.2022

ANGLEICHUNG KÜNDIGUNGSFRISTEN ARBEITER: INNEN/ANGESTELLTE



NEUREGELUNG DES § 1159 ABGB SEIT 1.10.2021

In-Kraft-Treten des § 1159 ABGB von 1.7.2021 auf 1.10.2021 verschoben

- ▶ Anwendungsbereich: (relevant für ausgegliederte Rechtsträger)
 - Arbeiter:innen
 - Freie DN (im Rahmen der analogen Anwendung)

- ▶ Kündigungstermin
 - Grundsätzlich zum Quartalsende möglich
 - Kündigung zum 15. oder Monatsletzten ist möglich, wenn dies vereinbart wurde
 - Achtung: war nicht selten ohnedies bereits im Kollektivvertrag vorgesehen

- ▶ Kündigungsfristen

▪ in den ersten zwei Dienstjahren:	6 Wochen
▪ nach vollendetem zweiten Dienstjahr:	2 Monate
▪ nach vollendetem fünften Dienstjahr:	3 Monate
▪ nach vollendetem 15. Dienstjahr:	4 Monate
▪ nach vollendetem 25. Dienstjahr:	6 Monate

- ▶ KV-Text jedenfalls zu beachten! → unter Umständen Regelung anderweitiger (für AN günstigerer) Fristen/Termine

- ▶ Ausnahmen von diesen Regelungen kann es durch KV für Branchen geben, in denen „Saisonbetriebe“ überwiegen.

08

AKTUELLE JUDIKATUR

LOHNSTEUER-, ARBEITS-/DIENSTRECHT, SOZIALRECHT

REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNG

BFG 18.6.2021, RV/2100274/2021

Relevanz der Entscheidung: Reiseaufwandsentschädigungen wie Kilometergelder und Diäten sind immer wieder Gegenstand von GPLB-Prüfungen.

► Sachverhalt/Rechtsfolge:

- Nicht Lohnsteuer- und DB-pflichtige Reisevergütungen liegen nur vor, wenn die DN einwandfreie Nachweise über die dienstlichen Fahrten (dienstlicher Reisezweck, konkrete Fahrtstrecken) vorgelegt haben.
- Die Aufzeichnungen von Frau XY enthielten keine Adressangaben und teilweise nicht einmal Ortsangaben, keine Angabe, von welchem Ort aus die Fahrten gestartet wurden und wo diese endeten.
- Damit können die angegebenen Fahrtkilometer nicht auf ihre dienstliche Veranlassung überprüft werden.
- Eine Schätzung des Kilometergeldersatzes gemäß § 26 Z 4 EStG kommt nicht in Betracht.

URLAUBSERSATZLEISTUNG BEI UNBERECHTIGTEM VORZEITIGEN AUSTRITT

EuGH 25. 11. 2021, C-233/20, Job-medium

► Sachverhalt

- Unberechtigter vorzeitiger Austritt des AN aus dem Arbeitsverhältnis. Bei Beendigung betrug der offene Urlaubsanspruch 3,33 Arbeitstage. Der AG verweigerte die Auszahlung iHv EUR 322,06 unter Verweis auf § 10 Abs 2 UrlG.
- Der AN erhob Klage auf Zahlung der Urlaubersatzleistung, da § 10 Abs 2 UrlG unionsrechtswidrig sei.

► Entscheidung

- § 10 Abs 2 UrlG: keine Urlaubersatzleistung bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt
→ UNIONSRECHTSWIDRIG
- Verstoß gegen Art 7 RL 2003/88/EG (ArbeitszeitRL) und Art 31 Abs 2 GRC
- Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in Hinblick auf Anspruch auf finanzielle Vergütung nach Art 7 Abs 2 ArbeitszeitRL nicht maßgeblich!
- Urlaubersatzleistung daher bei Beendigung immer auszubezahlen!
- Achtung: Rückwirkende Geltendmachung der Ansprüche grds max 3 Jahre nach dem Austritt möglich (kürzere kollektivvertragliche oder einzelvertraglich vereinbarte Verfallsfristen sind zu beachten)

► Achtung: Auch Gemeindedienstordnungen schließen Urlaubersatzleistung im Allgemeinen bei Austritt regelmäßig aus

BERECHNUNG DER URLAUBSERSATZLEISTUNG BEI VERTRAGSUMDEUTUNG

OGH 24.2.2021, 9 ObA 119/20w

Relevanz der Entscheidung: Bei einer nachträglichen vertraglichen Umqualifizierung sind für die Berechnung der Urlaubersatzleistung zwingende lohnrechtliche Bestimmungen zu beachten.

► Sachverhalt

- Ab einer im Jahr 2010 eingeleiteten GPLA-Prüfung war klargestellt, dass der Vertrag mit dem KI samt Zusatzverträgen rechtlich nicht als Werkvertrag, sondern als Dienstvertrag zu qualifizieren ist. Der KI wurde rückwirkend mit 3.2.2002 als DN bei der Kärntner Gebietskrankenkasse gemeldet. Zum Jahresende 2015 wurde die Tätigkeit einvernehmlich beendet.
- Unstrittig: Anwendung der zwingenden Bestimmungen des K-LVBG 1994 und Anspruch auf Urlaubsentschädigung gem § 69 K-LVBG 1994 für 46 Urlaubstage.
- Strittig: Berechnung der Urlaubsentschädigung auf Grundlage des Werkvertragshonorars von EUR 7.656 oder des - niedrigeren - zwingenden Entgeltschemas nach dem K-LVBG 1994.

► Entscheidung

- Eine Gruppe von Gesetzen (zB das VBG), ist dadurch gekennzeichnet, dass sie für die Arbeitsverhältnisse zu bestimmten Körperschaften oder von solchen verwalteten Instituten den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages (insb den zustehenden Entgeltanspruch) zwingend festlegen. Entlohnungen, die über die zwingenden Einstufungs- und Entlohnungsvorschriften hinausgehen, können nur in begründeten Ausnahmefällen in Sonderverträgen (§ 36 VBG, § 8 K-LVBG 1994) vereinbart werden.
- Bei Berechnung der Urlaubsentschädigung ist daher auf das zwingende Entgeltschema nach K-LVBG 1994 Bedacht zu nehmen. Dies trifft grundsätzlich auch dann zu, wenn ein Vertragsverhältnis erst im Nachhinein rechtlich in ein Dienstverhältnis nach dem K-LVBG 1994 umqualifiziert wird.

TROTZ QUARANTÄNEANORDNUNG ZUM DIENST ERSCHIENEN - ENTLASSUNG

OGH 14. 9. 2021, 8 ObA 54/21f

► Sachverhalt

- Die klagende DN wurde am 15.3.2020 auf SARS-CoV-2 getestet. Obwohl sie eine Absonderungsanordnung erhielt und ihr auch klar war, dass Absonderungen dazu dienen, dass die Leute zu Hause bleiben, um niemanden anzustecken, ging sie am 16.3.2020 - eigenmächtig und ohne den Dienstgeber über den Test und die Anordnung zu informieren - zur Arbeit.
- Am 17.3.2020 in der Früh lag ein positives Testergebnis der Klägerin vor. Daraufhin wurden von der Gesundheitsbehörde unverzüglich alle in der Abteilung der Klägerin tätigen Personen (insgesamt 23 Mitarbeiter) für 14 Tage in Quarantäne geschickt. Die Beklagte sprach am 18.3.2020 zu Mittag die Entlassung der Klägerin aus.

► Entscheidung

- Entlassungstatbestand der Vertrauensunwürdigkeit (ua § 34 Abs 2 lit b VBG) erfüllt
- Fahrlässigkeit ist ausreichend
- Es kommt es nicht darauf an, ob sie am 16.3.2020 tatsächlich an Corona erkrankt war oder nicht. Ihr wurde nicht ihre Erkrankung zum Vorwurf gemacht, sondern dass sie die Absonderungsanordnung nach § 7 Epidemiegesetz ignorierte, obgleich sie vor Vorliegen des Testergebnisses eine Infektion nicht ausschließen konnte, und so eine Gefährdung der Gesundheit ihrer Kolleginnen und der Interessen ihres Dienstgebers an einem reibungslosen Dienstbetrieb in Kauf nahm.

EPIDEMIEGESETZ SONDERZAHLUNGEN

VwGH 24.06.2021, Ra 2021/09/0094

Allgemein: Gemäß § 32 Abs 3 Epidemiegesetz muss der AG das Entgelt an den AN bei einer behördlich angeordneten Quarantäne fortzahlen. Der AG hat einen Anspruch auf Vergütung gegen den Bund, wenn

- eine behördliche Quarantäne verhängt wurde und
- der AN keiner Arbeit nachgehen konnte (Homeoffice schließt Vergütungsanspruch aus)

► VwGH

- Der Zeitpunkt der Auszahlung der Sonderzahlungen ist von keiner Relevanz.
- Maßgeblich ist lediglich, dass sich die ausbezahlten Sonderzahlungen unzweifelhaft auch auf den Absonderungszeitraum beziehen und diesem verrechnungstechnisch aliquot zuzuordnen sind.
- Anders wäre dies unter Umständen nur dann zu beurteilen, wenn der Dienstnehmer während entgeltfreier Zeiten ohnehin weiterhin Anspruch auf eine Sonderzahlung hätte (laut KV oder Einzelvertrag).
 - Denn in diesem Fall besteht kein Verdienstentgang im eigentlichen Sinne.
 - Wenn ein Kollektivvertrag regelt, dass der Sonderzahlungsanspruch für jene Zeiträume entfällt, für die aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften voller Entgeltersatz einschließlich Sonderzahlungen gebührt, dann ist die anteilige Sonderzahlungen in den Vergütungsanspruch miteinzubeziehen.

KEIN ARBEITSUNFALL - AUF DEM WEG ZUM BANKOMATEN (1)

OGH 19.01.2021, 10 Obs 132/20i

Relevanz der Entscheidung: Die Frage, ob es sich um einen Arbeitsunfall handelt oder nicht, ist auch relevant für die Dauer der Entgeltfortzahlung.

► Sachverhalt

- DN, der im Rahmen einer Dienstreise an einem Bankomaten (an der Außenfassade einer Postfiliale) die erste Bargeldbehebung von seinem Bankkonto nach Überweisung des Monatsentgelts vornehmen **und zu diesem Zweck seine „vergessene“ Bankomatkarte aus seinem Auto holen wollte, wurde auf dem Weg zum Auto auf dem Fußgängerübergang von einem PKW erfasst.**
- BVAEB lehnte es ab, den Vorfall als Dienstunfall gemäß § 90 B-KUVG anzuerkennen und dem DN Leistungen gemäß § 88 B-KUVG (Versehrtenrente) zu gewähren.

► Entscheidung

- Die von § 90 Abs 2 Z 7 B-KUVG für den Unfallversicherungsschutz auf einem Weg geforderten Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht erfüllt.
- Der Gesetzgeber hat sowohl die räumlichen als auch die sachlichen Voraussetzungen der Regelung eng gefasst, indem er
 - auf einen Weg von der Dienststätte oder der Wohnung zu einem Geldinstitut und anschließend zurück sowie
 - auf den Zweck der Behebung des Entgelts abstellt.
- Dem Gesetzgeber ging es darum, den Unfallversicherungsschutz bei der innerbetrieblichen Lohnauszahlung (in Form einer Barzahlung) auf den vergleichbaren Vorgang der Geldbehebung beim Geldinstitut zu übertragen, ihn aber nicht auszudehnen.

KEIN ARBEITSUNFALL - AUF DEM WEG ZUM BANKOMATEN (2)

OGH 19.01.2021, 10 Obs 132/20i

► Entscheidung

- Der gesetzlich geschützte Bankweg ist **nicht mit dem „Bankomatweg“** vergleichbar!
- **Die Bargeldbehebung bei „irgendeinem Bankomaten“ lässt in aller Regel** - wegen der betragslichen Begrenzung bei Bankomaten außerhalb von Bankfoyers - ein Abheben des gesamten für die Entgeltzahlungsperiode zustehenden Entgelts nicht zu.
- ***„Würde die Bestimmung des § 90 Abs 2 Z 7 B-KUVG so gelesen, dass das Wort „Geldinstitut“ mit „Bankomat“ gleichgesetzt wird und die Wortfolge „zum Zweck der Behebung des Entgelts“ als „zum Zweck der Behebung von Entgelt“ verstanden wird, müssten die Fahrt von Wien an den Bodensee nach Bregenz, Rorschach oder Konstanz, um dort bei einem Bankomaten den üblichen Grenzbetrag von 400 EUR zu beheben, samt der Fahrt zurück nach Wien unter Unfallversicherungsschutz stehen.“***
- **Die Bargeldbehebung bei einem Bankomaten kann regelmäßig nicht der „Behebung des Entgelts“** dienen (so wie früher im Lohnbüro des AG), sondern steht mit der Vorbereitung von eigenwirtschaftlichen Handlungen im Zusammenhang, die der Verwendung eines Teils des auf dem Gehaltskonto liegenden Entgelts dienen (zB Einkauf von Nahrungsmitteln, Nahrungsaufnahme oder Finanzierung einer nicht berufsbedingten Taxifahrt).
- Der Weg zu einem Bankomaten, um dort Bargeld zu Lasten des Gehaltskontos zu beheben, steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung nach § 90 Abs 2 Z 7 B-KUVG (§ 175 Abs 2 Z 8 ASVG), selbst wenn es sich um die erste Bargeldbehebung nach der Entgeltüberweisung handelt.

09

VERÄNDERLICHE WERTE 2022

VERÄNDERLICHE WERTE (1)

Höchstbeitragsgrundlage, Geringfügigkeitsgrenze etc.

	2022	2021
Aufwertungsanzahl	1,021	1,033
Höchstbeitragsgrundlage täglich	€ 189,00	€ 185,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich	€ 5.670,00	€ 5.550,00
Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen (SZ)	€ 11.340,00	€ 11.100,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie DN ohne SZ; GSVG; BSVG	€ 6.615,00	€ 6.475,00
Höchstbeitragsgrundlage jährlich für GSVG; BSVG	€ 79.380,00	€ 77.700,00
Geringfügigkeitsgrenze	€ 485,85	€ 475,86
Grenzwert für Dienstgeberabgabe	€ 728,77	€ 713,79

VERÄNDERLICHE WERTE (2)

Verringerung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages (DN-Anteil)

Reduzierung	Monatliche Beitragsgrundlage		Beitrag
	2022	2021	
um 3%	bis € 1.828,00	bis € 1.790,00	0%
um 2%	€ 1.828,01 - € 1.994,00	€ 1.790,01 - € 1.953,00	1%
um 1%	€ 1.994,01 - € 2.161,00	€ 1.953,01 - € 2.117,00	2%
KEINE	über € 2.161,00	über € 2.117,00	3%

BDO- KOMMUNAL- CENTER



Günter
Toth
Partner

+ 43 3352 38 990
+ 43 664 317 47 67
guenter.toth@bdo.at



Andreas
Schlögl
Partner

+ 43 3352 38 990
+ 43 664 133 26 21
andreas.schbegl@bdo.at



Silke
Pöll
Senior Manager

+ 43 3352 38 990 - 17
+ 43 664 24 54 442
silke.poell@bdo.at



Petra
Simonis-Ehtreiber
Director

+ 43 316 36 37 - 310
+ 43 676 63 39 015
petra.simonis-ehreiber@bdo.at



WE SEARCH FOR
GREATNESS.

