



UPDATE 2023

Lohnsteuer-, Arbeits- und Sozialrecht

19.1.2023

*Andreas Schlögl, Claudia
Sonnleitner,*

*Bernadette Dembinski,
Evelyn Wurm*

IBDO

VORTRAGENDE

Begrüßung

Ing. Andreas
Schlögl

Partner



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

Mag.^a Claudia
Sonnleitner

Partner



+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

Mag.^a Evelyn
Wurm

Managerin



+43 5 70 375 - 8155
+43 664 60 375 - 8155
evelyn.wurm@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- und Lohnsteuerrecht
- ▶ Sozialversicherungsrecht
- ▶ Kommunale Beratung

AGENDA (1)

► Lohnsteuer aktuell

- Lohnsteuertarifsenkung
- Änderung der Lohnkontenverordnung
- Pendlerpauschale und Werkverkehr/Öffi-Ticket
- Teuerungsentlastungspaket I
 - Teuerungsausgleich
- Teuerungsentlastungspaket II
 - Abschaffung kalte Progression
 - Senkung DB-Beitrag
 - Neuerungen E-Mobilität: EStG + Sachbezugswerte-VO
- Teuerungsentlastungspaket III
 - Valorisierung von Familien- und Sozialleistungen

Update 2023



AGENDA (2)

- ▶ Neuerungen in der SV
 - SV-Werte 2023
 - Wesentliche Betriebsmittel bei unternehmerischen freien Dienstverhältnissen
- ▶ Gesetzliche Neuerungen im Arbeitsrecht
 - Sonderbetreuungszeit - Phase 7/8
 - COVID-19-Risikofreistellung
 - Altersteilzeit NEU
 - Urlaubsverjähmung und Urlaubersatzleistung
- ▶ Topaktuelle Höchstgerichtliche Rechtsprechung

Update 2023



BDO LEISTUNGS- SPEKTRUM



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

PAYROLL & HR TAX CONSULTING GEMEINDEN

Payroll

- ▶ Übernahme Payroll:
Absprache Umsetzungszeitraum bestmöglicher
Übernahmetermin: Jahresanfang
- ▶ Import BMD:
 - Übernahme der Stammdaten
 - Daten können via CSV- oder Excel Datei eingespielt werden
 - Laufende LV - Unterlagen kommen per Mail oder via Importfile (Excel/csv) werden in LV verarbeitet
 - Überstunden
 - Rufbereitschaften/Winterdienst
 - Diäten/Km-Gelder
 - Import von Nichtleistungszeiten: Urlaub, Krankenstände
 - Sachbezüge
 - Telebanking Datei zur automatischen Überweisung
 - Übermittlung der zugehörigen Meldungen (mBGM, LSt, DB, KommSt) durch BDO
 - An- und Abmeldungen durch BDO
 - Buchungsbeleg
- ▶ Rückstellungen

Tax Consulting

- ▶ Bearbeitung von Anfragen:
fachliche Beratung und Beantwortung von Anfragen, die im Zuge der laufenden Abrechnung auftreten, wie beispielsweise:
 - Mehrere Bezüge von Gemeinderäten/Bürgermeister
 - Nachberechnung der Gemeinderatsbezüge
 - Arbeitszeitmodelle von Gemeindebediensteten (zB bei Bauhofmitarbeitern)
 - Pensionsrechtliche Fragen (Vertragsbedienstete geht in Alterspension - Überstunden)
 - Wahlentschädigungen
 - Unterstützung der LV nach Vergleichsausfertigung
 - Beratung bei GPLB-Prüfungen
- ▶ Jährliche Updateveranstaltungen:
 - Laufende Informationsveranstaltungen zu Neuerungen und Möglichkeiten der Optimierung

LOHNSTEUER AKTUELL



LOHNSTEUERTARIFSENKUNG

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

► Senkung der Lohn- und Einkommensteuer 2023

▪ Bei zwei Tarifstufen

1. die zweite Tarifstufe von 32,5% (Mischwert) auf 30%
2. Die dritte Tarifstufe von 42% auf 40% ab Juli 2023 → für 2023: Anwendung eines Mischwertes von 41%

Tarifstufen 2023		
Einkommen (von)	Einkommen (bis)	Steuersatz 2023
€ 0	€ 11.693	0%
€ 11.693	€ 19.134	20%
€ 19.134	€ 32.075	(von 32,5%-)30%
€ 32.075	€ 62.080	(von 42%-)41%
€ 62.080	€ 93.120	48%

3. Ab 2024 gelten die Zielwerte:
 - Zweite Tarifstufe: 30%
 - Dritte Tarifstufe 40%

ÄNDERUNG DER LOHNKONTENVERORDNUNG

BGBL. II NR. 303/2022, BGBL. II NR. 83/2022

▶ § 1 Abs. 1 Z 18 Lohnkonten-VO

- Wenn ein DG keine Betriebsstätte im Inland → am Lohnkonto fortlaufend anzugeben, ob ein freiwilliger Lohnsteuerabzug durch den AG nach § 47 Abs 1 lit b EStG vorgenommen wurde

▶ § 5 Abs 3 Lohnkonten-VO

- Für Kalenderjahr 2022 ist im Lohnkonto einzutragen, ob außerordentliche Einmalzahlung nach § 772a ASVG, § 400a GSVG, § 394a BSVG, § 95h PG, § 60 Abs. 19 BB-PG zugewendet wurde

▶ § 5 Abs 4 Lohnkonten-VO

- Steuerfreie Teuerungsprämie gem § 124b Z 408 EStG ist in das Lohnkonto aufzunehmen
- Auszuweisen in welcher Höhe diese aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift nach § 68 Abs. 5 Z 1 bis 7 EStG geleistet wurde

▶ § 2 Z 1 Lohnkonten-VO

- berücksichtigter Freibetrag für Behinderung (§35 EStG) muss am Lohnkonto ausgewiesen werden

PENDLERPAUSCHALE UND WERKVERKEHR/ÖFFI-TICKET

BGBL. I NR. 108/2022, § 16 Abs. 1 Z 6 lit. i EStG

▶ § 16 Abs. 1 Z 6 lit. i sublit aa EStG

- Wenn ein Dienstnehmer an der Mehrzahl der Arbeitstage die Beförderung im Werkverkehr nutzt und er trotzdem eine bestimmte Wegstrecke zwischen Wohnung und Einstiegstelle zurücklegen muss, so steht ihm für diese Teilstrecke das Pendlerpauschale zu.
- Kostenbeiträge für den Werkverkehr können als Werbungskosten angesetzt werden (allerdings gedeckelt mit der maximalen Höhe des PP für gesamte Strecke von der Wohnung zur Arbeitsstätte). Kein Pendlereuro steht für jenen Teil der Wegstrecke zu, für den ein Werkverkehr zur Verfügung steht.

▶ § 16 Abs. 1 Z 6 lit. i sublit bb EStG

- Änderung der Berechnungsweise des PP für jene Fälle, wenn der Dienstgeber dem Dienstnehmer ein Ticket unentgeltlich zur Verfügung stellt oder einen Kostenanteil eines Tickets übernimmt (Wochen-, Monats- oder Jahreskarte gemäß § 26 Z 5 lit b EStG)
- 1. Schritt: Berechnung des PP ohne Berücksichtigung des Öffi-Tickets, dh. Berücksichtigung der zurückzulegenden Strecke Wohnung - Arbeitsstätte
- 2. Schritt: Abzug des zugewendeten Wertes des Tickets nach § 26 Z 5 EStG vom PP des Dienstnehmers
- zugewendete Betrag ist auf dem Lohnkonto einzutragen
- Der Pendlereuro steht weiterhin für die volle Wegstrecke Wohnung - Arbeitsstätte zu

▶ Inkrafttreten: für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31.12.2022 beginnen

TEUERUNGS- ENTLASTUNGS- PAKET I



TEUERUNGS-ENTLASTUNGSPAKET I

BGBl. I Nr. 93/2022

- ▶ Senkung UV-Beitrag
 - Senkung von 1,2% auf 1,1%
 - Ab 01.01.2023
- ▶ Erhöhung Familienbonus Plus
 - Statt ab Mitte 2022 nun rückwirkend gültig ab 01.01.2022
 - **Für Kinder unter 18 Jahre: Erhöhung von € 125,-- auf € 166,68 pro Monat**
 - **Für Kinder über 18 Jahre: Erhöhung von € 41,68 auf € 54,18 pro Monat**
- ▶ Erhöhung Kindermehrbetrag
 - Rückwirkende Erhöhung für das gesamte Kalenderjahr 2022 auf EUR 550 pro Kind
- ▶ Teuerungsabsetzbetrag
 - Einmaliger Teuerungsabsetzbetrag von EUR 500
 - Voraussetzungen
 - Anspruch auf Verkehrs- oder Pensionistenabsetzbetrag
 - Keine Auszahlung einer durch das Teuerungs-Entlastungspaket vorgesehenen außerordentlichen Einmalzahlung
- ▶ Teuerungsausgleich
- ▶ Teuerungsprämie

TEUERUNGS AUSGLEICH

§ 771 ASVG

► Überblick

- Gilt mit 01.09.2022 für vulnerable Gruppen iHv EUR 300
- Auszahlung erfolgt automatisch mit Bezug der jeweiligen Leistung
- SV- und Lohnsteuerbefreit
- Anspruchsberechtigte sind alle Personen, die im Juni 2022 folgende Leistungen beziehen:
 - Arbeitslosengeld/Notstandshilfe
 - Ausgleichszulage (Mindestpension)
 - Sozialhilfe (zB Mindestsicherung)
 - Umschulungsgeld
 - Stipendien
 - Krankengeld
 - Rehabilitationsgeld
 - Wiedereingliederungsgeld

Beachte: In Fällen von (i) Krankengeld, (ii) Rehabilitationsgeld und (iii) Wiedereingliederungsgeld muss die Leistung mindestens 30 Tage bezogen worden sein.

TEUERUNGSPRÄMIE (1)

§ 124b Z 408 EStG iVm § 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 93/2022; § 5 Abs 4 LohnkontenVO idF BGBl II 303/2022

- ▶ Teuerungsprämie: Bonuszahlungen, die ein DG in den Kalenderjahren 2022 und 2023 aufgrund der Teuerung zusätzlich gewährt
 - zusätzliche Zahlungen, die bisher nicht gewährt wurden:
 - Strenge Auslegung des BMF (Beachte BFG, RV/5100334/2022 zur Corona-Prämie)
 - Freiwillige Erfolgsprämien mit (fast) jährlicher Auszahlung, Belohnungen aufgrund von Leistungsvereinbarungen oder Bonuszahlungen in Form von Zielvereinbarungen → nicht als zusätzliche Zahlung aufgrund der Teuerung zulässig und daher nicht umwandelbar
 - Befristete oder außerordentliche Gehaltserhöhung → ist weder Zulage noch Bonuszahlung und deshalb nicht als Teuerungsprämie steuerfrei
 - auch in Teilbeträgen oder monatl. mit laufenden Bezügen zulässig
 - auch in Form von Gutscheinen möglich (It. BMF)
 - Tankgutscheine - Höhe der Teuerungsprämie kann auch von Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte abhängig gemacht werden
 - Erfassung am Lohnkonto und Lohnzettel ist trotzdem erforderlich

TEUERUNGSPRÄMIE (2)

§ 124b Z 408 EStG iVm § 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 93/2022; § 5 Abs 4 LohnkontenVO idF BGBl II 303/2022

- ▶ Lohnsteuer-, beitrags- und lohnnebenkostenfrei
 - EUR 2.000 (auch wenn nur an Einzelne ausbezahlt wird)
 - weitere EUR 1.000, wenn Zahlung aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gem § 68 Abs 5 Z 1 bis 7 EStG
 - zB aufgrund KV oder innerbetrieblich für alle Dienstnehmer oder bestimmte Gruppen von Dienstnehmern (Gruppenmerkmal!)
 - Sofern die Voraussetzungen nicht erfüllt werden bzw. höhere Beträge ausbezahlt werden
→ Versteuerung nach Tarif!
 - Zahlungen erhöhen nicht das Jahressechstel gem § 67 Abs 2 EStG und werden nicht auf das Jahressechstel angerechnet

TEUERUNGSPRÄMIE (3)

§ 124b Z 408 EStG iVm § 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 93/2022; § 5 Abs 4 LohnkontenVO idF BGBl II 303/2022

- ▶ Persönlicher Geltungsbereich: AN mit Einkünften gemäß § 25 EStG, auch ohne laufende Entgeltzahlung zulässig, Firmenpensionisten
- ▶ Geringfügig Beschäftigte und Teilzeitmitarbeiter bzw. bei Beschäftigung nicht über das volle Kalenderjahr: keine steuerrechtlichen Beschränkungen
- ▶ Corona-Prämie 2020 und 2021: Ist die Teuerungsprämie 2022 zulässig?
- ▶ Schriftliche Vereinbarung/Dokumentation empfehlenswert aber nicht notwendig

TEUERUNGSPRÄMIE (4)

§ 124b Z 408 EStG iVm § 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 93/2022; § 5 Abs 4 LohnkontenVO idF BGBl II 303/2022

▶ Teuerungszulage Gemeinden

- Wenn auf gemeinderechtl. Ebene Teuerungszulage verankert ist müssen diese Bestimmungen beachtet werden
 - zB Teuerungszulage gem § 50 NÖ GVBG hat die Landesregierung im Bedarfsfall die Höhe der Teuerungszulagen durch Verordnung in gleichen oder verschieden hohen Hundertsätzen oder festen Beträgen festzusetzen
 - Regelungen unterschiedlich in den Bundesländern
 - Maßnahmen im gesetzlichen Spielraum (zB Attraktivierung E-Mobilität, ...) in den einzelnen Bundesländern im Gespräch

▶ Warum keine Verordnung vom Land? - Auskunft Land NÖ

- Nachhaltige Abfederung der Teuerung durch 7%ige Erhöhung der Gehälter
- Teuerungszulage wäre nur ein paar Monate
- Gewerkschaft auch für Gehaltserhöhung und nicht für Teuerungszulage
- Keine Ansuchen beim Land auf Erlass einer Verordnung
- Gewährung der Teuerungszulage nicht im Kompetenzbereich der Gemeinden - Landessache

TEUERUNGS- ENTLASTUNGS- PAKET II

TEUERUNGS-ENTLASTUNGSPAKET II

BGBL. I NR. 163/2022

- ▶ Entlastungen für die Land- und Forstwirtschaft
 - Anhebung der Einheitswertgrenze ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2023 von 130.000 Euro auf 165.000 Euro
 - Anhebung Umsatzgrenze bei Nebentätigkeiten auf 45.000 Euro

- ▶ Abschaffung der Kalten Progression

- ▶ Senkung des Dienstgeber-Beitrags

- ▶ **Steuerfreiheit von Zuschüssen des Arbeitgebers im Rahmen von „Carsharing“**

- ▶ Steuerfreier Ersatz der Kosten einer Aufladestation und Aufladen von emissionsfreien arbeitgebereigenen Kraftfahrzeugen

ABSCHAFFUNG KALTE PROGRESSION

§§ 33 Abs 1a, 33a EStG

- ▶ Abschaffung zweistufig bis 2024
 - Veranlagung Kalenderjahr 2023: angepasste Beträge im Gesetz
 - **Veranlagung Kalenderjahr 2024: „Methodik der Inflationsanpassung“ durch neuen Absatz §33 Abs 1a und neuen Paragraphen §33a EStG**

- ▶ Übersicht
 - Automatische Anpassung der:
 - Grenzbeträge
 - Verkehrsabsetzbeträge
 - Pensionistenabsetzbeträge
 - Alleinerzieher/-verdienerabsetzbetrag
 - Unterhaltsabsetzbetrag
 - SV-Rückerstattung

in der Höhe von zwei Drittel der Inflationsrate (Betrachtungszeitraum: Juli des Vorjahrs - Juni)
 - Nicht erfasste Volumen der kalten Progression (Restliche Drittel): verpflichtender Ministerratsbeschluss für weitere Entlastungsmaßnahmen bis 15. September im Ausmaß dieses Volumens
 - Vorwiegend im Bereich EStG

SENKUNG DB-BEITRAG

§ 41 Abs 5 und 5a FLAG

► Überblick

- Ab 01.01.2023 kann der DB-Beitrag gesenkt werden
- Senkung von 3,9% auf 3,7%
- Grundsätzlich soll diese Senkung erst mit dem Kalenderjahr 2025 auf 3,7% der Beitragsgrundlage reduziert werden (vgl § 41 Abs 5 FLAG)
- Die Senkung in voller Höhe kann jedoch ab 2023 (vgl. § 41 Abs 5a FLAG; § 68 Abs 5 EStG) zur Anwendung finden, soweit dies
 - in einer anderen bundesgesetzlichen Vorschrift,
 - in einer Dienstordnung der Gebietskörperschaften,
 - in einer aufsichtsbehördlich genehmigten Dienst(Besoldungs)ordnung der Körperschaften des öffentlichen Rechts,
 - in der vom Österreichischen Gewerkschaftsbund für seine Bediensteten festgelegten Arbeitsordnung,
 - in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, die auf Grund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigungen abgeschlossen worden ist (bzw. die wegen Fehlens eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteiles auf der DG-Seite zwischen einem einzelnen DG und dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf der DN abgeschlossen wurde, oder
 - innerbetrieblich für alle DN oder bestimmte Gruppen von DN festgelegt ist.
- Wie funktioniert die innerbetriebliche Festlegung?
 - formlos und einseitig möglich
 - Empfehlung von BMAW/BMF → (interner) Aktenvermerk für allfällige Kontrollen
z.B. „**Gemäß § 41 Abs 5a Z 7 Familienlastenausgleichsgesetz** wird der Dienstgeberbeitrag für alle Dienstnehmer, für die der Beitrag zu entrichten ist, in den Jahren 2023 und 2024 mit 3,7% der Beitragsgrundlage festgelegt.“

Beachte: Voraussetzung entfällt ab 2025 (!)

ZUSCHÜSSE DES ARBEITGEBERS IM RAHMEN VON „CARSHARING“ UND FAHRZEUGMITBENUTZUNG

Ab Beginn 2023; § 3 Abs 1 Z 16d EStG; Begutachtungsentwurf Stand 7. 11. 2022

► Überblick

- Dienstgeber haben zukünftig die Möglichkeit, einzelne oder alle Arbeitnehmer mit einem Zuschuss von bis zu EUR 200 pro Kalenderjahr lohnsteuerfrei zu begünstigen.
- 2 Voraussetzungen:
 1. Direkter Zuschuss an den Betreiber des Fahrzeuges (Vorsicht: Keine Ausbezahlung des Zuschusses über die Lohnverrechnung!) oder durch Verteilung von Gutscheinen an die Arbeitnehmer
 2. Zuschuss erfolgt nur für CO2-emissionsfreie Fahrzeuge (insbesondere E-Autos, E-Motorräder, E-Bikes sowie gewöhnliche Fahrräder und E-Scooter)
 - Definition: Der Begriff Carsharing darf weiter gefasst werden und beinhaltet nicht ausschließlich E-„Autos“, sondern auch Fahrten von E-Fahrzeugen, die über Online-Plattformen gebucht werden.
- Der Zuschuss beschränkt sich jedoch nur auf privat veranlasste Fahrten.
- Der Zuschuss soll auch von den Lohnnebenkosten (DB, DZ und Kommunalsteuer) befreit werden. Offen bleibt die Frage, ob die Sozialversicherung der Lohnsteuer folgen wird und derartige Zuschüsse ebenfalls steuerfrei werden.

STEUERFREIER ERSATZ DER ANSCHAFFUNGSKOSTEN EINER LADEEINRICHTUNG FÜR FIRMENEIGENES E-FAHRZEUG DURCH AG

Ab Beginn 2023

► Überblick

- Abgabenfreistellung für die Anschaffung der erforderlichen Ladeeinrichtung für arbeitgebereignetes Elektrofahrzeug im privaten Haushalt im Umfang von bis zu EUR 2.000
- Übersteigen die Anschaffungskosten (inklusive allfälliger erforderlicher Zusatzinvestitionen wie z.B. - für die Stromleitungen) den Betrag von EUR 2.000, so ist nur der diesen Betrag übersteigende Teil als Sachbezug zu erfassen.
- Voraussetzung: Zum Zeitpunkt der Anschaffung muss ein arbeitgebereignetes Fahrzeug überlassen sein!
- Sofern Ladevorrichtung auch für AN-eigenes Fahrzeug verwendet wird - Ladestation muss exakte Trennung der Ladungen bzw. Erfassung der Ladekosten ermöglichen
- Sämtliche oben dargestellten Regelungen gelten auch für Elektrofahrräder oder Elektrokrafträder.

STEUERFREIES AUFLADEN VON E-FAHRZEUGEN

Ab Beginn 2023

► Überblick

Ersetzt oder trägt DG Kosten für das Aufladen eines firmeneigenen Elektrofahrzeuges, ist seit 01.01.2023 kein Sachbezug anzusetzen, wenn

- die Kosten des Aufladens an einer öffentlichen Ladestation nachgewiesen werden, oder
- die verwendete Ladeeinrichtung die Zuordnung der Lademenge zum firmeneigenen Elektrofahrzeug sicherstellt.
(Kostensersatz 2023 = 22,247 Cent/Kilowattstunde)

Ab dem Jahr 2024 ist der Strompreis vom Bundesminister für Finanzen spätestens bis 30.11. jeden Jahres im Rechts- und Fachinformationssystem des Finanzressorts zu veröffentlichen.

- Tipp: Ist die verwendete Ladeeinrichtung nachweislich nicht in der Lage, die Lademenge dem firmeneigenen Elektrofahrzeug zuzuordnen, ist bis 31.12.2025 für einen Kostensersatz von 30,00 Euro pro Monat kein Sachbezug anzusetzen.
- Kostensätze des DG für das Aufladen eines dienstnehmereigenen (privaten) Elektrofahrzeuges, stellen keinen Auslagenersatz dar = beitrags- und steuerpflichtiger Arbeitslohn (Lohnsteuerrichtlinien 2002, Randzahl 175b).

BEZUGSUMWANDLUNG BEI E-FAHRZEUGEN

Ab Beginn 2023

▶ seit 1.1.2023:

- Keine Bezugsumwandlung wenn E-Mobilität im Rahmen einer befristeten oder unbefristeten Umwandlung überkollektivvertraglich gewährter Bruttobezüge zur Verfügung gestellt wird
→ *Gilt nicht für den öffentlichen Dienst - Entlohnung nach den jeweils gesetzlichen Bestimmungen; keine Überzahlung*
- Gehaltsumwandlung muss die Bruttobezüge betreffen - sonst schädliche Gehaltsumwandlung!
- Gilt für arbeitgebereigenen KFZ sowie für Fahrräder oder Krafträder
→ *Öffentlicher Dienst: Nutzungsbeitrag durch Abzug vom Nettobezug*
- Aufgrund der Regelung in der Sachbezugswerte-VO: SV-frei (davor nur lohnsteuerfrei!)
- Mit der Neuregelung der Sachbezugswerte-VO (siehe unten Auszug) erfolgt somit eine Klarstellung in Richtung SV-Freiheit:
→ *„**Ein Sachbezugswert von Null** ist auch für die Zurverfügungstellung derartiger Kraftfahrzeuge im Rahmen einer (befristeten oder unbefristeten) Umwandlung überkollektivvertraglich gewährter Bruttobezüge anzusetzen. Eine vereinbarte Reduktion der Bruttobezüge und damit in Verbindung stehende zusätzliche Gewährung eines Sachbezugs stellt keine Bezugsverwendung dar.“*

TEUERUNGS- ENTLASTUNGS- PAKET III

TEUERUNGS-ENTLASTUNGSPAKET III

BGBl. I Nr. 174/2022

- ▶ Nichtanrechnung des Familienzeitbonus auf das Kinderbetreuungsgeld
- ▶ Valorisierung des Kinderbetreuungsgeldes und des Familienzeitbonus
- ▶ Valorisierung der Beträge an Familienbeihilfe, Mehrkindzuschlag und Kinderabsetzbetrag
- ▶ Valorisierung des Umschulungsgeldes
- ▶ Jährliche Valorisierung der Studienbeihilfe, der Studienbeihilfe nach Selbsterhalt sowie des Studienabschluss-Stipendiums
- ▶ Valorisierung der Bemessungsgrundlage für das Krankengeld mit dem Anpassungsfaktor
- ▶ Valorisierung der Bemessungsgrundlage für das Rehabilitationsgeld mit dem Anpassungsfaktor
- ▶ Valorisierung der Bemessungsgrundlage für das Wiedereingliederungsgeld mit dem Anpassungsfaktor

VALORISIERUNG: FAMILIEN- UND SOZIALLEISTUNGEN (1)

Familienleistungs-Valorisierungsverordnung 2023

▶ Überblick

- Zur Abfederung der Teuerungen wurden Familien- und Sozialleistungen mit dem Teuerungs-Entlastungspaket III beschlossen bzw. durch die FamValVO 2023, die valorisierten Beträge für das Kalenderjahr 2023 kundgemacht.

▶ Familienleistungen

- Erhöhung der Kinderbetreuungsgeld (KBG) - Zuverdienstgrenze
 - Zielgruppe: Eltern, die vor der Geburt des Kindes nicht oder nur in geringem Ausmaß gearbeitet haben. Mit der Zuverdienstgrenze des pauschalen KBG wird daher von bisher EUR 16.200 auf EUR 18.000 erhöht. Dies soll für Bezugszeiträume ab 1.1.2023 gelten.
- Nichtanrechnung des FamZeitBonus auf KBG
 - Anreiz für Väter, den FamZeitBonus und das KBG in Anspruch zu nehmen
 - Für Geburten ab 1.1.2023 wird zudem ein vom Vater unmittelbar nach der Geburt des Kindes beanspruchter FamZeitBonus (sog. Papamonat) nicht mehr auf einen späteren KBG-Bezug des Vaters angerechnet.

VALORISIERUNG: FAMILIEN- UND SOZIALLEISTUNGEN (2)

Familienleistungs-Valorisierungsverordnung 2023

▶ Valorisierung des KBG und des FamZeitBonus

- Erhöhung des pauschal. Kinderbetreuungsgeld (derzeit EUR 33 tägl.) künftig jährlich mit 1.1.; erstmalige Erhöhung mit 1.1.2023. Ab 1.1.2023 beträgt das pauschale KBG EUR 35,85.
- Höchstbetrag des einkommensabhängigen KBG (derzeit EUR 66 tägl.) sowie die Sonderleistung (derzeit EUR 33,88 tägl.) werden jährlich erhöht; gleiches gilt für den Familienzeitbonus (derzeit EUR 22,60 tägl.).
- Jährliche Kundmachung der Beträge (Mitte November des Vorjahres), erstmals November 2022, per Verordnung.
- Ab 1.1.2023 beträgt das einkommensabhängige KBG EUR 69,83; die Sonderleistung EUR 35,85 und der FamZeitBonus EUR 23,91.

▶ Valorisierung Familienbeihilfe, Mehrkindzuschlag und Kinderabsetzbetrag

- Jährliche Valorisierung der Beträge ab dem Kalenderjahr 2023 mit dem VPI
- Jährliche Kundmachung der Beträge (Mitte November eines jeden Jahres per Verordnung)

VALORISIERUNG: FAMILIEN- UND SOZIALLEISTUNGEN (3)

Familienleistungs-Valorisierungsverordnung 2023

► Sozialleistungen

- Umschulungsgeld
 - Jährliche Anpassung vom um 22% erhöhten Grundbetrags des Arbeitslosengeldes für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation
 - Wirksamkeit jährlich ab 1. Jänner → Anpassungsfaktor gem. § 108f ASVG
 - Erhöhung erstmalig mit 1. Jänner 2023
- Studienbeihilfe
 - Jährliche Valorisierung erstmals ab 1. September 2023
 - Anpassungsfaktor gem. § 108f ASVG
 - Studierende (mit Bewilligung für Sommer- und folgendes Wintersemester) erhalten ab 1. September eine Studienbeihilfe ohne Antragsstellung
- Kranken-, Rehabilitations- und Wiedereingliederungsgeld
 - Wirksamkeit jährlich ab 1. Jänner
 - Bemessungsgrundlage (für Reha- und Wiedereingliederungsgeld) ist mit dem Anpassungsfaktor gem. § 108f ASVG zu vervielfachen, sofern der Bemessungszeitraum im vorangegangenen Jahr liegt.
 - Adressatenkreis:
 1. Personen mit bestehendem Anspruch
 2. Personen, bei denen der Anspruch auf eine solche Leistung nach dem 1. Jänner entsteht, sofern der Bemessungszeitraum im vorangegangenen Jahr liegt.

NEUERUNGEN IN DER SV

SV-WERTE 2023 (1)

- ▶ Die Aufwertungszahl für das Jahr 2023 beträgt 1,031. Daraus ergeben sich die nachfolgenden veränderlichen SV-Werte für das Kalenderjahr 2023
- ▶ Höchstbeitragsgrundlage & Geringfügigkeitsgrenze

Veränderliche Werte		2022		2023
Aufwertungszahl		1,021		1,031
Höchstbeitragsgrundlage täglich	EUR	189,00	EUR	195,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich	EUR	5.670,00	EUR	5.850,00
Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen (SZ)	EUR	11.340,00	EUR	11.700,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmende ohne SZ; GSVG; BSVG	EUR	6.615,00	EUR	6.825,00
Geringfügigkeitsgrenze	EUR	485,00	EUR	500,91
Grenzwert Dienstgeberabgabe	EUR	728,77	EUR	751,37

SV-WERTE 2023 (2)

► Grenzbeträge zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag

Monatliche Beitragsgrundlage in EUR			DN-Beitrag
Reduzierung DN-Beitrag	2022	2023	
um 3%	bis 1.828,00	bis 1.885,00	0%
um 2%	1.828,01 - 1.994,00	1.885,01 - 2.056,00	1%
um 1%	1.994,01 - 2.161,00	2.056,01 - 2.228,00	2%
KEINE	über 2.161,00	über 2.228,00	3%

Ab 2023 beträgt der vom Pflichtversicherten zu tragende Anteil des Arbeitslosenversicherungsbeitrages bei einer monatlichen Beitragsgrundlage (Entgelt)

WESENTLICHE BETRIEBSMITTEL BEI UNTERNEHMERISCHEN FREIEN DIENSTVERTRÄGEN (1)

VwGH Ra 2020/08/0133

▶ Überblick

- Wichtiges Abgrenzungskriterium für die Unterscheidung (arbeitnehmerähnlichen und unternehmerähnlichen freien DN), ist die Frage nach den wesentlichen eigenen Betriebsmitteln
- Wesentliche Betriebsmittel bilden nach der Betriebsart und dem Betriebsgegenstand die wesentliche Grundlage für die Erbringung wirtschaftlich werthafter Leistungen

▶ Abgrenzung Pflichtversicherung ASVG / GSVG

- Jedenfalls keine Pflichtversicherung als freier DN nach ASVG möglich, wenn DN aufgrund der Tätigkeit bereits nach § 2 Abs 1 Z 1 bis 3 GSVG versichert ist.
- Liegt diese Ausnahme nicht vor, kann eine Pflichtversicherung als freier DN dann ebenso nicht erfolgen, wenn wesentliche eigene Betriebsmittel vorliegen.
- Freier Dienstvertrag als Kriterium ist nicht entscheidend → uU Pflichtversicherung gemäß § 2 Abs 1 Z 4 GSVG (neue Selbstständige) möglich

→ siehe nächste Folien: Prüfungsschritte/Kriterien der Rechtsprechung (VwGH)

WESENTLICHE BETRIEBSMITTEL BEI UNTERNEHMERISCHEN FREIEN DIENSTVERTRÄGEN (2)

VwGH Ra 2020/08/0133

▶ Prüfungsschritte

- Welche Betriebsmittel sind zur Erbringung der Dienstleistung erforderlich?
 - Reicht die eigene Arbeitskraft → keine wesentliche Betriebsmittel
- Welche der erforderlichen Betriebsmittel sind für die Erbringung der Dienstleistung wesentlich?
 - zB eigenes Personal, finanziell aufwändige Spezialsoftware oder Spezialmaschinen etc.
- Wer stellt die wesentlichen Betriebsmittel zur Verfügung (DG oder freier DN)?

WESENTLICHE BETRIEBSMITTEL BEI UNTERNEHMERISCHEN FREIEN DIENSTVERTRÄGEN (3)

VwGH Ra 2020/08/0133

▶ VwGH Rechtsprechung/Kriterien zu wesentlichen Betriebsmitteln

- Kriterium 1 (Ra 2020/08/0133 vom 22.02.2022)
 - Wesentlich ist nicht gleichbedeutend, ob das Betriebsmittel notwendig oder unerlässlich für die Dienstleistung ist
 - Es kommt auf die Struktur des freien Dienstnehmers an
 - Es gilt zu hinterfragen, ob sich der freie Dienstnehmer mit den verwendeten Betriebsmitteln eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat.

- Kriterium 2 (Ra 2020/08/0133 vom 22.02.2022)
 - Die verwendeten Betriebsmittel dürfen kein geringwertiges Wirtschaftsgut darstellen.
 - Seit 1.1.2020 Wertgrenze von EUR 800,- netto (Jänner 2023 wird die Wertgrenze auf EUR 1.000 netto)
 - Zudem muss der freie DN das Betriebsmittel entweder in das Betriebsvermögen aufnehmen oder es ist das Betriebsmittel seiner Art nach dazu bestimmt, der betrieblichen Tätigkeit zu dienen.

- Kriterium 3 (Ra 2020/08/0133 vom 22.02.2022)
 - Kommt dem vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Betriebsmittel entscheidende Bedeutung für die Tätigkeit zu oder handelt es sich bloß um ein Hilfsmittel

GESETZLICHE NEUERUNGEN IM ARBEITSRECHT

SONDERBETREUUNGSZEIT - PHASE 7

§ 18b AVRAG

► Sonderbetreuungszeit - Phase 7 - Antragstellung bis 11.02.2023 möglich

- In Kraft mit 05.09.2022 mit Geltung bis (vorerst) 31.12.2022; normiert in § 18b Abs 1 AVRAG
- Höchstanspruch von 3 Wochen pro AN (pro Elternteil)
- In folgenden Fällen
 - Persönlicher Geltungsbereich:
Notwendig betreuungspflichtige Kinder (Menschen mit betreuungspflichtigen Behinderungen), die sich mit dem Coronavirus infiziert haben und aufgrund geltender Verkehrsbeschränkungen die Schule, den Kindergarten oder eine andere Kinderbetreuungseinrichtung nicht besuchen können
 - Örtlicher Geltungsbereich (Einrichtungen):
Kinder in Volksschulen, in Krabbelstuben und bei Tageseltern
 - Ebenfalls gilt dies im Fall einer behördlichen Schließung von Klassen oder Kindergruppen (hier auch für ältere Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr sowie im Falle einer notwendigen Betreuung von Menschen mit Behinderung)
- Erstattungsantrag binnen 6 Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit
- Kostenersatz für AG für die Freistellung der betroffenen AN (finanziert durch COVID-19-Krisenbewältigungsfonds)
- bei der Buchhaltungsagentur des Bundes geltend zu machen
- Dienstfreistellungen und Pflegefreistellungen nach allg. Dienstverhinderungsrecht werden in den genannten Fällen in Sonderbetreuungszeit umgewandelt

SONDERBETREUUNGSZEIT - PHASE 8

Aktuelle Neuerungen

▶ Sonderbetreuungszeit - Phase 8

- am 14. Dezember 2022 im Nationalrat beschlossene Gesetzesnovelle
- für die Zeit vom 1.1.2023 bis 7.7.2023 (Ende des Schuljahres 2022/2023) wird die Sonderbetreuungszeit verlängert
- für diesen Zeitraum wird ein neuer Anspruch auf bezahlte Freistellung (Sonderbetreuung) im Ausmaß von bis zu 3 Wochen geschaffen
- selbe Konditionen wie bei Phase 7
- Erstattungsantrag durch den Arbeitgeber binnen 6 Wochen nach Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Buchhaltungsagentur des Bundes

- *KEINE Erstattung für Beamte, Vertragsbedienstete sowie Landes- und Gemeindebedienstete*

COVID-19-RISIKOFREISTELLUNG

§ 735 Abs 3b ASVG

- ▶ COVID-19-Risikoattest-Regelung bis 30.04. 2023 verlängert
 - Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Entgeltfortzahlung für Risikogruppen (Vorlage COVID-19-Risiko-Attest).
 - Der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft ist gesetzlich ermächtigt, mittels Verordnung eine Freistellung auf Grund eines COVID-19 - Risiko-Attests bis längstens 30.06.2023 zu verlängern.
 - Verordnung wurde nun veröffentlicht und sieht eine Freistellung bis 30.4.2023 vor.
 - Anträge auf Kostenerstattung für am 30.4.2023 beendete Freistellungen können bis spätestens 12.06.2023 eingebracht werden.
 - Vergütungsanspruch ist spätestens 6 Wochen nach dem Ende der Freistellung bei der ÖGK geltend zu machen.

ALTERSTEILZEIT (1)

Altersteilzeit Neuberechnung

- ▶ Praxis: aus Anlass des Beginns einer AMS geförderten (erweiterten) Altersteilzeit kommt es häufig vor, dass eine Änderung der Beschäftigung vereinbart wird, was zur Folge hat, dass ein Entgeltbestandteil wegfallen kann.
- ▶ Berechnung Lohnausgleich - (VwGH Ra 2020/08/0042 vom 17.02.2022):
 - Sachverhalt: Im Dezember 2018 trat eine Altersteilzeitvereinbarung in Kraft. Mit dieser wurde auch eine Funktionsänderung vereinbart, wodurch die Dienstnehmerin nicht mehr als stellvertretende Bereichsleiterin tätig war und daher die Funktionszulage wegfiel.
Strittig: „Oberer“ Ausgangswert für die Lohnausgleichsberechnung („Durchschnitt der letzten 12 Monate“).
 - Der Dienstgeber rechnete MIT der Funktionszulage und das AMS OHNE Funktionszulage.
 - VwGH: **„Oberer“ Ausgangswert für den Lohnausgleich („Durchschnitt der letzten 12 Monate“) = alle Zulagen sind grundsätzlich miteinzubeziehen, unabhängig davon, ob diese auch während der ATZ weitergewährt werden.**

ALTERSTEILZEIT (2)

Auswirkungen für die Praxis

- ▶ Seit diesem VwGH-Erkenntnis gibt es praktisch zwei Unterwerte:
 - Unterwert-AMS: Dieser Wert dient nur noch dazu, um die Höhe des Lohnausgleichs für die Lohnverrechnung sowie die AMS-Beihilfe zu ermitteln.
 - Unterwert-AN: Teilzeitentgelt ab Beginn der ATZ, welches im Rahmen der Lohnverrechnung dann zusätzlich zum Lohnausgleich gerechnet wird.

- ▶ Ob die neue Berechnungsmethode Auswirkungen auf die Höhe des Altersteilzeitgeldes hat, ist vom jeweiligen Sachverhalt abhängig:
 - Ist das Gehalt vor der ATZ gleich hoch wie das aktuelle Gehalt
 - neue Berechnungsmethode keine Auswirkungen auf die Höhe des Altersteilzeitgeldes

 - In anderen Fällen kann es zu Auswirkungen kommen
 - zwei Beispiele aus der Praxis

ALTERSTEILZEIT (3)

Gegenüberstellung alte und neue Berechnungsart, Beispiel 1

► Berechnung des Lohnausgleiches - Beispiel:

- Beginn der Altersteilzeit: 1.1.2023
- Ausmaß: 50%
- Durchschnittliches Entgelt der letzten 12 Monate: EUR 3.900,00 (ohne Überstunden und ohne Funktionszulage)
- Vollzeitgehalt 12/2022: EUR 3.900,00
- Vollzeitgehalt 01/2023: EUR 4.000,00
- Teilzeitgehalt 01/2023: EUR 2.000,00

METHODE ALT	
12-Monate-Schnitt	EUR 3.900,00
abzüglich Teilzeit-Bezug ab ATZ-Beginn (01/2023)	EUR 2.000,00
Differenz	EUR 1.900,00
Lohnausgleich (Hälfte der Differenz)	EUR 950,00

METHODE NEU	
12-Monate-Schnitt	EUR 3.900,00
abzüglich „fiktiver“ Teilzeit-Bezug (12/2023)	EUR 1.950,00
Differenz	EUR 1.950,00
Lohnausgleich (Hälfte der Differenz)	EUR 975,00

 50% von EUR 3.900,00

Beachte: „Unterwert“ ist somit nicht mehr ident mit dem aktuellen Entgelt ab dem Beginn der ATZ, sondern nur einen Berechnungsbehelf für die Ermittlung des Lohnausgleichs darstellt.

ALTERSTEILZEIT (4)

Gegenüberstellung alte und neue Berechnungsart, Beispiel 2

► Berechnung des Lohnausgleiches - Beispiel:

- Beginn der Altersteilzeit: 1.1.2023
- Ausmaß: 50%
- Durchschnittliches Entgelt der letzten 12 Monate: EUR 3.000,00 bestehend aus Grundgehalt idHv EUR 2.800 und einer Funktionszulage idHv EUR 200.
- Vollzeitgehalt 12/2022: EUR 3.000,00
- Fiktives Vollzeitgehalt 01/2023: EUR 2.800,00
- Teilzeitgehalt 01/2023: EUR 1.400,00 (ohne anteilige Funktionszulage)

METHODE ALT	
12-Monate-Schnitt	EUR 2.800,00
abzüglich Teilzeit-Bezug ab ATZ-Beginn (01/2023)	EUR 1.400,00
Differenz	€ 1.400,00
Lohnausgleich (Hälfte der Differenz)	€ 700,00

METHODE NEU	
12-Monate-Schnitt	€ 3.000,00
abzüglich „fiktiver“ Teilzeit-Bezug (12/2023)	€ 1.500,00
Differenz	€ 1.500,00
Lohnausgleich (Hälfte der Differenz)	€ 750,00

➔ 50% von EUR 3.000,00 inkl. Funktionszulage

URLAUBSVERJÄHRUNG UND URLAUBSERSATZLEISTUNG (1)

EuGH 22.9.2022, C-120/21, C-518/20 und C-727/20; EuGH 25.11.2021, C-233/20 und OGH 17.2.2022, 9 ObA150/21f; § 10 Abs 2 UrlG

▶ Verjährung des Urlaubs

- Verjährung nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahrs, in dem er entstanden ist
- Fristverlängerung bei Inanspruchnahme einer Elternkarenz nach dem MSchG bzw. VKG.
- Rsp. des EuGH: AG ist verpflichtet, seine AN dazu anzuhalten, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auch wahrzunehmen; zusätzliches Informieren des AG über mögliches Erlöschen des Urlaubsanspruchs
- Rechtsfolge bei Nichtbeachtung der Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten:
 - Kein Erlöschen des Urlaubsanspruchs (vgl. dazu EuGH 6.11.2018, C-619/16 und C-684/16)

URLAUBSVERJÄHRUNG UND URLAUBSERSATZLEISTUNG (2)

EuGH 22.9.2022, C-120/21, C-518/20 und C-727/20; EuGH 25.11.2021, C-233/20 und OGH 17.2.2022, 9 ObA150/21f; § 10 Abs 2 UrlG

► Urlaubersatzleistung

- Grundsätzlich gilt: Abgeltung der UE bei Beendigung des DV, solange Anspruch zusteht und nicht verjährt ist
- Bisherige Rechtslage:
 - Bei unberechtigten vorzeitigen Austritt (§ 10 Abs 2 UrlG) → keine UE für das laufende Urlaubsjahr!
 - Diese Bestimmung wurde vom EuGH als unionswidrig eingestuft (vgl. dazu EuGH 25.11.2021, C-233/20)
- Neue Rechtslage:
 - OGH teilt die Ansicht im Hinblick auf die unionsrechtlich garantierten Mindesturlaub von 4 Wochen (vgl. dazu OGH 17.2.2022, 9 ObA150/21f)
 - Da das österreichische Urlaubsgesetz jedoch einen Urlaubsanspruch von 5 bzw. (nach Vollendung des 25. Dienstjahrs) 6 Wochen gewährt, kann die Gewährung und auch der Entfall einer finanziellen Abgeltung des über den vierwöchigen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsteil innerstaatlich geregelt werden.
 - Änderung des § 10 Abs. 2 UrlG:
 - Künftig werden im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts lediglich für die 5 und 6 Woche des Urlaubsanspruchs aus dem laufenden Urlaubsjahr keine Ersatzleistung gebührt.

TOPAKTUELLE HÖCHSTGERICHT- LICHE RECHT- SPRECHUNG

SEG-ZULAGEN - LOHNSTEUERPFLICHTIGE ENTGELTSFORTZAHLUNG IM URLAUBSENTGELT

VwGH RA 2021/13/0121

► Sachverhalt

- im Zeitraum 09.2004 bis 12.2008 wurden an diverse Dienstnehmer pauschal ausbezahlte SEG-Zulagen zur Gänze steuerfrei belassen - die während des Urlaubes mit dem laufenden Urlaubsentgelt ausbezahlten SEG-Zulagen seien aber steuerpflichtig
- BFG gab der dagegen erhobene Beschwerde unter Verweis auf das VwGH-Erkenntnis 2006/08/0225 Folge - ergangen zur Beitragsfreiheit von Schmutzzulagen nach § 49 Abs. 3 Z 2 ASVG - da bei überwiegenden Tätigkeiten eines AN, für die eine Schmutzzulage zusteht, gleichgültig ist wann ein konkreter Reinigungsaufwand aufgrund einer Verschmutzung entstehe und in welcher Höhe dieser Aufwand entstehe → deshalb ist die Beitragsfreiheit der Schmutzzulage nicht nur auf Tage tatsächlich verschmutzender Arbeit zu beschränken

► Erkenntnis des VwGH

- SEG-Zulagen-Anteile, die Teil des Urlaubsentgelts sind (also während des Urlaubs fortbezahlt werden), sind grundsätzlich steuerpflichtig abzurechnen.
- Das Erkenntnis 2006/08/0225 als Argumentationsgrundlage ist nicht einschlägig, da es zur nicht zur Lohnsteuerfreiheit, sondern zur Beitragsfreiheit von Schmutzzulagen gemäß § 49 ASVG ergangen ist
- die Steuerfreiheit steht nur für Zulagen zu, die für tatsächlich und unter bestimmten Voraussetzungen erbrachte Arbeitsleistungen in einem angemessenen Ausmaß gewährt werden - die zeitliche Überwiegung solcher Arbeiten spielt keine Rolle → da Zulagen während des Urlaubs aufgrund von § 6 Urlaubsg und nicht für tatsächlich geleistete Arbeiten ausbezahlt werden, steht keine Beitragsfreiheit zu

FREIWILLIGE ABFERTIGUNG NACH ALTEM RECHT - ZWÖLFTELREGELUNG

VwGH Ro 2021/15/0007

► Sachverhalt

- Die Behörde brachte vor, dass für die Berücksichtigung von nachgewiesenen Vordienstzeiten, bei der Anwendung der sogenannten „Zwölfstelregelung“ bei der Rückverfolgung der Zeiten bestimmte - nicht nachgewiesene Zeiträume - nicht übersprungen werden dürfen und deshalb nur die lückenlos nachgewiesenen Zeiten von 8/1999 bis 2/2009 (9 Jahre und 6 Monate) zu berücksichtigen sei. Die angegebene Dienstzeiten vor der Unterbrechung sollen in die Berechnung nicht einfließen.
- Die Revisionswerberin brachte Beschwerde ein, da aufgrund der mehr als 25 nachgewiesenen Dienstjahre ein Betrag in Höhe von 15 Montagsbezügen - vermindert um die in der Vergangenheit begünstigt besteuerte Abfertigung - mit dem Steuersatz von 6% zu besteuern sei. Weiters wurde vorgebracht, aus dem Gesetz sei keine Verpflichtung ableitbar, einen Nachweis für alle Dienstzeiten zu früheren Arbeitgebern zu erbringen. Es liege in der Dispositionsfreiheit des Dienstnehmers, welche Dienstverhältnisse zu anderen Dienstnehmern in die Berechnung der Vordienstzeiten einbezogen würden.

► Erkenntnis des VwGH

- § 67 Abs 6 S 2 EStG ist laut VwGH so zu verstehen, dass der Nachweis beim aktuellen Dienstverhältnis beginnt und so weit zurück erfolgt, wie es dem Dienstnehmer möglich oder opportun ist. Die Bestätigungen betreffend diese relevanten Vordienstzeiten sollten nicht nur die Dienstzeiten beinhalten, sondern auch Angaben über gewährte Abfertigungen.
- Ein Außerachtlassen („**Überspringen**“) einiger Jahre bzw. Vordienstzeiten kommt dabei nicht in Betracht, da dem Gesetzgeber nicht unterstellt werden kann, dass er es durch das in § 67 Abs 6 EStG eingeräumte Wahlrecht, welche Vordienstzeiten nachgewiesen werden, ermöglichen wollte, dass ein und dieselben Vordienstzeiten zur Begünstigung von mehreren Abfertigungen führen.

WIRKSAMKEIT BEREINIGUNGS-VERGLEICH MIT AN

OGH 9 ObA 108/21d

► Sachverhalt

- DN war beim AG seit 1990 im Expedit als Aushelfer beschäftigt. Bis 2003 war der DN tageweise, ab 02.01.2003 war der DN in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, für das der DG auch Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse leistete.
- 2013 stellte sich für den DG die Frage, ob jene DN, die vor 2003 in einem Arbeitsverhältnis zum DG standen, im Falle der Beendigung Anspruch auf Abfertigung ALT haben.
- DG stellte dem DN (nach zahlreichen Gesprächen zwischen DN und Betriebsrat) ein Generalbereinigungsangebot in Aussicht, worin der DN 60 % der fiktiven Abfertigung für 2003 erhalten sollte:

Auszug Generalbereinigung:

[. . .] Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren - für strittige gesetzliche Abfertigungsansprüche für den Zeitraum vom 29. 10. 1990 bis 31. 12. 2002 - die Bezahlung einer Vergleichssumme in Höhe von 8.669,63 EUR brutto [...].

- DN beehrte EUR 59.039,- brutto (Entgeltdifferenzen samt SZ + Jubiläumsgeld) und Feststellung auf Zeitguthaben iHv 3.242,12 Stunden

► Entscheidung OGH

- Der Bereinigungs-Vergleich war wirksam zustande gekommen.
- Der DN unterschrieb freiwillig (kein Druck des AG!); zudem unterschrieben nicht alle DN, die ähnliche Vereinbarungen vorgelegt bekommen hatten
- Keine Drucktheorie* anwendbar, weil die Vereinbarung keinen ausschließlichen Verzicht beinhaltet/darstellt
- Ergebnis: Wirksame Vereinbarung; kein Anspruch auf Abfertigung ALT

**Beachte:* Vereinbarungen zw. DG und DN können uU unwirksam sein, wenn auf den DN ein Druck hinsichtlich der Unterzeichnung (zB Androhung einer Kündigung, Verzicht auf einen Anspruch/Leistung etc.) ausgeübt wird.

FÜR KÜNDIGUNGEN (ENTLASSUNGEN) GILT DAS UNVERZÜGLICHKEITSGEBOT

OGH 8 ObA 20/22g

► Sachverhalt

- Im Mai 2019 wurde mit dem DN ein Mitarbeitergespräch geführt, worin insbesondere aufgrund von unzureichender Arbeitsleistung eine Änderung seiner Tätigkeitsschwerpunkte vereinbart wurde.
- Im Sommer 2019 fielen im Rahmen einer Veranstaltung erneut gravierende Kompetenzmängel auf.
- Ende August 2019 sprach der DG dem DN die Kündigung wegen anhaltender unbefriedigender Leistungen aus.
- Der DN wehrte sich und brachte in seiner Anfechtungsklage vor, dass die Kündigungsgründe verfristet wären und der DG zu lange abgewartet und seine Leistungen sohin geduldet hätte.

► Entscheidung OGH

- **Für sog. „Persönliche Kündigungsgründe“ im Rahmen der Interessenabwägung gilt ebenso das Unverzüglichkeitsgebot.**
- Setzt sich die nicht zufrieden stellende Leistung des DN fort, so muss der DG insbesondere den DN (i) verwarnen und (ii) eine Verbesserung fordern.
- In gegenständlicher Angelegenheit lag eine Fortsetzung der Verfehlung des DN vor; im Gegenzug wurde seitens des DG das Gebot der Unverzüglichkeit eingehalten.

ENTSCHEIDUNGSZEITRAUM ENTLASSUNG

RS0029297

▶ Sachverhalt

- DN der strafbaren Handlung verdächtig
- DG kann Sachverhalt nicht sofort abschließend aufklären

▶ Entscheidung des OGH

- Der Entlassungsgrund durch strafbare Handlung gesetzt.
- DG muss jenen zeitlichen Rahmen eingeräumt bekommen, dass der Sachverhalt aufgeklärt werden kann und erst danach die Entlassung - trotzdem rechtzeitig - ausspricht

ENTLASSUNG WEGEN VERTRAUENSUNWÜRDIGKEIT

8 ObA 54/21f

▶ Sachverhalt

- DN erschien zum Dienst, obwohl sie möglicherweise Covid-19 positiv war (noch kein Testergebnis vorhanden)
- DN verheimlichte Quarantäne als Corona-Verdachtsfall
- Ohne den Dienstgeber zu informieren
- Ohne Absonderung als Corona-Verdachtsfall
- Fahrlässige Gefährdung ihrer Abteilung

▶ Entscheidung des OGH

- Der Entlassungsgrund wegen Vertrauensunwürdigkeit war verwirklicht.
- Die DN ignorierte die Anordnung die Wohnung zur Verhinderung einer möglichen Verbreitung von Covid-19 nicht zu verlassen, obgleich sie vor Vorliegen des Testergebnisses eine Infektion nicht ausschließen konnte.
- Die DN nahm die Gefährdung der Gesundheit ihrer Kollegen und handelte somit gegen die Interessen ihres Dienstgebers, einen reibungslosen Dienstbetrieb gewährleisten zu können.

ANRECHNUNG VON VORDIENSTZEITEN

RS0059620

▶ Rechtssatz

- Nach ständiger Rechtsprechung des VwGH zu § 12 Abs 3 GehG ist die Frage einer Vollberücksichtigung der anrechenbaren Zeiten in jedem Einzelfall auf Grund der konkreten Gegebenheiten nach dem Gesetz zu lösen, wobei es auf einen Vergleich mit Laufbahnen anderer Beamter nicht ankommt. Entscheidend ist vielmehr, ob die Vortätigkeit von einer derart qualifizierten Bedeutung ist, dass der durch sie verursachte Erfolg der Verwendung als Beamter ohne die Vortätigkeit nur in einem beträchtlich geringeren Ausmaß gegeben wäre.

▶ Neueste Entscheidung des OGH

- Anrechnung immer in Abstimmung mit Anrechnungsverordnung bzw der jeweiligen gesetzlichen Grundlage
- Anrechnung immer nur aufgrund vorgelegter Zeugnisse und Nachweise, jedoch können auch vom Dienstgeber ausgestellte Zeugnisse oder auch andere geeignete Urkunden, etwa Bestätigungen informierter Dritter oder eigne Erklärungen des Vertragsbediensteten beachtlich sein

BETRIEBLICHE ÜBUNG

RS0014539

▶ Rechtssatz

- Eine vom Arbeitgeber durch regelmäßige, vorbehaltlose Gewährung bestimmter Leistungen an die Gesamtheit seiner Arbeitnehmer begründete betriebliche Übung kann, soweit sie seinen Willen, sich diesbezüglich auch für die Zukunft zu verpflichten, unzweideutig zum Ausdruck bringt, durch die - gleichfalls schlüssige (§ 863 ABGB) - Zustimmung der Arbeitnehmer zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge werden. Eine solche Bindung muss dann insbesondere auch gegenüber jenen Arbeitnehmern angenommen werden, die erst später eingestellt werden;
- Auch sie akzeptieren durch den Abschluss ihrer Arbeitsverträge die im Betrieb herrschende Übung als Grundlage ihrer Arbeitsverhältnisse und können daher mit Grund davon ausgehen, dass vom Arbeitgeber regelmäßig und allgemein gewährte Vergünstigungen in gleicher Weise und unter den gleichen Voraussetzungen wie alle anderen vergleichbaren Arbeitskollegen auch ihnen zukommen werden.

▶ Neueste Entscheidung des OGH

- Abgehen von der Betriebsübung muss bei neuen Mitarbeitern ausdrücklich ausgenommen werden
- zB Vertragsbediensteten wurde über 10 Jahre das erhöhte Urlaubsausmaß gewährt, ohne dass darauf ein gesetzlicher Anspruch bestand

UNGÜNSTIGE PROGNOSE VON KRANKENSTÄNDEN

RS0081880

▶ Rechtssatz

- Treten Krankenstände auf, die den Bediensteten laufend in einem weit über dem Durchschnitt liegenden Maß an der Dienstleistung hindern, so ist er zur Erfüllung seiner Dienstpflichten ungeeignet. Auf welche Gründe diese - berechtigten - Krankenstände zurückzuführen sind, ist nicht erheblich

▶ Neueste Entscheidung des OGH

- Dienstgeber haben zum Kündigungszeitpunkt die Zukunftsprognose und Gutachten alle genau zu prüfen
- Ausschlaggebend ist der Zustand zum Kündigungszeitpunkt und die weitere Prognose, nicht aber zurückliegende häufige Krankenstände
- Einzelfallentscheidung der besonderer Sorgfalt bedarf

SONDERVERTRÄGE, BEGRÜNDUNG DIENSTVERHÄLTNIS

RS00108450; 9 ObA 119/20w

▶ Rechtssatz

- Für einen Vertragsbediensteten des Landes Kärnten, mit dem die Anwendung des VBG 1948 als lex contractus vereinbart wurde, gilt dessen Bestimmungen über das qualifizierte Zustimmungserfordernis zu Sonderverträgen (§ 36 Abs 1) nicht, da diese allein auf Vertragsbedienstete des Bundes abstellen. Auch § 8 Ktn LVBG sieht ein dem § 36 VBG 1948 entsprechendes Zustimmungserfordernis nicht vor. Es können daher Sonderverträge für Vertragsbedienstete des Landes Kärnten von den Organen abgeschlossen werden, die auch zum Abschluß von sonstigen Dienstverträgen legitimiert sind; darüber hinausgehende Voraussetzungen sind nicht erforderlich.

▶ Neueste Entscheidung des OGH

- Abschluss des Dienstverhältnis liegt im jeweiligen Zuständigkeitsbereich
- Erfordernisse der jeweiligen geltenden Norm müssen eingehalten werden
- Bundesnormen sind nicht ident zu Gemeindennormen

VORTRAGENDE



Bernadette
Dembinski
Accounting & Payroll Services

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



Evelyn
Wurm
Managerin

+43 5 70 375 - 8155
+43 664 60 375 - 8155
evelyn.wurm@bdo.at



Claudia
Sonnleitner
Partner

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



Andreas
Schlögl
Partner

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

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.schloegl@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.

