

Sage DPW Jahresseminar 2021

1

Mag. Michael Seebacher

**Fachvorstand
Prüfdienst für Lohnabgaben und Beiträge**

November 2021

Steuerrecht

2

Neuerungen

Neuerungen im Bereich des Steuerrechts

Überblick über den Inhalt

- **COVID-19-Steuermaßnahmengesetz**
 - Änderungen beim Jahressechstel – Kontrollsechstel
- **Überblick über die gesetzlichen Bestimmungen iZm COVID-19**
- **Änderung des EStG – Ökologisierung des Steuerrechts**
 - Das „neue“ Öffi-Ticket
- **2. COVID-19-Steuermaßnahmengesetz**
 - Homeoffice-Paket in der Personalverrechnung
- **Änderung der Lohnkonten-VO**
- **Geplante gesetzliche Änderungen**
 - Ökosoziale Steuerreform 2022
- **Mögliche Änderungen durch den Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2021 (Begutachtungsentwurf)**
- **Sonstiges**
- **Ausgewählte Judikatur (Steuerrecht)**

Steuerrecht

4

Gesetzliche Änderungen im Überblick

- **Weitere Ausnahmetatbestände beim Kontrollsechstel – Keine Aufrollverpflichtung – Keine Nachversteuerung ab 2021**
 - Elternkarenz (gilt bereits für das Jahr 2020)
 - Bezug von **Krankengeld** aus der gesetzlichen Krankenversicherung **ohne gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch** gegenüber dem Arbeitgeber
 - Bezug von **Rehabilitationsgeld** gemäß § 143a ASVG
 - **Pflegekarenz** oder **Pflegezeit** gemäß § 14c oder § 14d AVRAG
 - **Familienhospizkarenz** oder **Familienhospizzeit** gemäß § 14a oder § 14b AVRAG
 - **Wiedereingliederungszeit** gemäß § 13a AVRAG
 - **Grundwehrdienst** gemäß § 20 Wehrgesetz 2001 oder **Zivildienst** gemäß § 6a Zivildienstgesetz 1986
 - Bezug von **Altersteilzeitgeld** gemäß § 27 AIVG
 - **Teilpension** gemäß § 27a AIVG
 - **Beendigung des Dienstverhältnisses**, wenn im Kalenderjahr **kein neues Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber** oder einem mit diesem **verbundenen Konzernunternehmen** eingegangen wird

- **Aufrollung zu Gunsten des Arbeitnehmers**

gilt ab 01.01.2021

- **Voraussetzungen:**

- ✦ Im laufenden Kalenderjahr insgesamt **weniger sonstige Bezüge als das Kontrollsechstel mit den festen Steuersätzen** gemäß § 67 Abs. 1 EStG **versteuert**
- ✦ **Entsprechende sonstige Bezüge** wurden gemäß § 67 Abs. 1 und 2 EStG ausbezahlt und
- ✦ gemäß § 67 Abs. 10 EStG (**Sechstelüberschreitung**) **versteuert**

- **Konsequenz**

- ✦ **Aufrollung der Differenz**
- ✦ **Versteuerung** nach § 67 Abs. 1 EStG mit festem Steuersatz

- **Aufrollung zu Gunsten des Arbeitnehmers**

gilt ab 01.01.2021

- **Beispiel:**

- ✦ Gehalt Jänner – Oktober 2.500,- Euro
- ✦ Gehalt ab November 2.800,- Euro
- ✦ Urlaubsgeld im Juni 2.500,- Euro
- ✦ Weihnachtsgeld im November 2.800,- Euro

Monat	Jänner	Mai	Juni	November	Dezember
Gehalt	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.800,00	2.800,00
Sonstiger Bezug			2.500,00	2.800,00	
Jahressechstel	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.054,55	5.100,00
Kontrollsechstel	416,67	2.083,33	2.500,00	4.633,33	5.100,00

- **Keine Aufrollungsverpflichtung (2021)**

gilt ab 01.01.2021

- „Elternkarenz“

- ✦ Wiedereintritt und Elternkarenz im neuen **DV zum selben AG**

- = **Kontrollsechstel kann „eliminiert“ werden!**

FAQ Frage 21

- Ausschlussgrund „Elternkarenz“ führt zu **Entfall der Kontrollsechstelberechnung bei diesem AG** für das ganze Kalenderjahr
- **ACHTUNG** – nicht bei DV parallel zur Elternkarenz!

FAQ Frage 17

- ✦ Elternkarenz bei vorherigem Arbeitgeber und **DV zu neuem Arbeitgeber**

- **Kontrollsechstel – Aufrollung und Nachversteuerung** bei neuem AG außer anderer Ausschlussgrund

FAQ Frage 22

- **Keine Aufrollungsverpflichtung (2021)**

gilt ab 01.01.2021

- **Beendigung des Dienstverhältnisses** (unterjährig)

- ✦ = auch bei **Tod** des Arbeitnehmers
- ✦ = auch bei unterjährigem **Pensionsantritt** (ASVG)
- ✦ = auch bei **Übertritt** eines Beamten in der **Ruhestand**
- ✦ = **Beendigung bis 30.12.** des jeweiligen Jahres

FAQ Frage 12 – Bsp. 1

- Bei **Beendigung am 31.12.** ist kein neues DV zum selben Arbeitgeber mehr möglich – deshalb **keine Ausnahme vom Kontrollsechstel!**

- **Keine Aufrollungsverpflichtung (2021)**

gilt ab 01.01.2021

- **Beendigung des Dienstverhältnisses** (unterjährig)

- ✦ Konsequenz bei **Wiedereintritt** (unabhängig von Dauer & Ausmaß)

- **Kontrollsechstel – Aufrollung und Nachversteuerung**
außer anderer Ausschlussgrund

- ✦ Konsequenz bei **Wiedereintritt & erneuter Beendigung** im KJ

- **Kontrollsechstel – Aufrollung und Nachversteuerung**

FAQ Frage 12 – Bsp. 5

- ✦ Konsequenz bei **Beendigung - Wiedereintritt und Krankengeld**

- **Keine Nachversteuerung**

FAQ Frage 12 – Bsp. 6

ACHTUNG – unterjähriger Eintritt für sich kein Ausschlussgrund

FAQ Frage 25

- **Keine Aufrollungsverpflichtung (2021)**

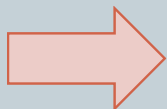
gilt ab 01.01.2021

- **Beendigung des Dienstverhältnisses**

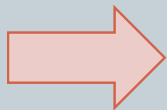
FAQ Frage 12!

- ✦ **Beispiel 1:**

- Ein **Dienstverhältnis endet mit 15.11.** jedoch besteht darüber hinaus ein **Anspruch auf Entgeltfortzahlung**, zB wegen einer einvernehmlichen Auflösung während des Krankenstandes.
- Greift hier der **Ausschlussgrund**
 - (Beendigung des Dienstverhältnisses)?



JA, keine Nachversteuerung aufgrund des Kontrollsechstels



Aufrollung zu Gunsten des AN hat jedoch zu erfolgen

FAQ Frage 14 und 30!

- **Keine Aufrollungsverpflichtung (2021)**

gilt ab 01.01.2021

- **Beendigung des Dienstverhältnisses**

FAQ Frage 12!

- ✦ Beispiel 2:

- **Dienstverhältnis wird während des Kalenderjahres unterjährig beendet**

- **Variante A**

Es ist **wahrscheinlich**, dass im selben Kalenderjahr ein Dienstverhältnis mit demselben Arbeitgeber bzw. einem Konzernunternehmen begründet wird.



Nachversteuerung aufgrund Kontrollsechstel **kann** bereits **bei erstmaligem Austritt vorgenommen werden**

- **Variante B**

Es ist **nicht bekannt**, ob bzw. dass der Arbeitnehmer im selben Kalenderjahr wieder beim selben Arbeitgeber eintritt.



Aufrollung und Nachversteuerung aufgrund des Kontrollsechstels mit der Auszahlung des letzten laufenden Bezuges nach Wiedereintritt
-> bei **Konzernwechsel – Verständigung** des vorangegangenen Arbeitgebers

- **Keine Aufrollungsverpflichtung (2021)**

gilt ab 01.01.2021

- **Beendigung des Dienstverhältnisses**

FAQ Frage 12!

- ✦ **Beispiel 3:**

- **Eintritt in anderes Konzernunternehmen löst Kontrollsechstelberechnung beim vorigen österreichischen Konzernunternehmen aus**

- Darf bzw. muss dann das nächste Unternehmen die **Kontrollsechstelberechnung "weiterführen"** ?



Berücksichtigung unter Einbeziehung der Vorbezüge möglich
-> ggfs. **Aufrollung** nach § 77 Abs. 4a Z 1 oder Z 2 EStG

- Rückwirkend Auswirkungen, wenn **im folgenden Dienstverhältnis in einem Konzernunternehmen ein Ausschlussgrund** gemäß § 77 Abs. 4a Z 1 lit. a bis i EStG auftritt (zB Elternkarenz oder Bezug von Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung)



NEIN, Ausschlussgrund gilt nur für das jeweilige Konzern-DV

- **Keine Aufrollungsverpflichtung (2021)**

- Weitere **Zweifelsfragen**

- ✦ **Grundwehrdienst**

- = gemäß § 20 Wehrgesetz 2020

- **NICHT:**

- Milizübungen
- freiwilligen Waffenübungen
- Zeitsoldaten
- außerordentlichen Übungen

- ✦ **Zivildienst**

- = gemäß § 6a Zivildienstgesetz 1986

gilt ab 01.01.2021

FAQ Frage 12!

- **FAQ**

- Frage 2

- ✦ Aufnahme Kontrollsechstel in **Lohnkonto**

- = **JA, verpflichtende Angabe**

- Frage 3

- ✦ Kontrollsechstel schon **vor Abrechnung des letzten lfd. Bezuges?**

- = **JA, möglich**

- Zur **Vermeidung** einer **späteren Nachversteuerungen**

- Im Rahmen der Dezemberabrechnung ("letzter laufender Bezug") kann wegen eines nunmehr höheren "Kontrollsechstels" ein bereits nach § 67 Abs. 10 EStG versteuerter Betrag entsprechend korrigiert werden.

- **FAQ**

- Frage 4

- ✦ Für welchen **Lohnzahlungszeitraum** ist die **Korrektur vorzunehmen**?

- **Aufrollung**

- **Korrektur des jeweiligen Monats**, in dem der sonstige Bezug gewährt wurde

- Frage 5

- ✦ **Erhöht** ein „**Sechstelüberhang**“ das **Kontrollsechstel**?

- **= NEIN!**

- **Nur** tatsächliche **laufende Bezüge** dürfen herangezogen werden

- **Bezüge gem. § 67 Abs. 10 EStG** sind **nicht zu berücksichtigen**

- **FAQ**

- Frage 7

- ✦ **Korrektur Nachversteuerung** aufgrund des Kontrollsechstels bei **Nachzahlungen** laufender Bezüge bis 15.02. des Folgejahres?
 - = **JA** (gilt nicht für Nachzahlungen für das Jahr 2020)

- Frage 8

- ✦ **Kontrollsechstel bei BUA-K-Betrieben - Jahreszwölftel?**
 - = **JA**

- Frage 9

- ✦ Wirken **Ausschlussgründe** auch **für Aufrollung zu Gunsten des AN?**
 - = **NEIN**

Rz 1060

- Die **Vorlage eines Jahreslohnzettels** in Bezug auf die **Vorbezüge** bleibt **auch für Zwecke des Kontrollsechstels** nach § 77 Abs. 4a EStG 1988 **unbenommen**.
- Werden die laufenden Bezüge des vorherigen Arbeitgebers **beim nachfolgenden Arbeitgeber für das Jahressechstel** berücksichtigt, sind diese **auch beim Kontrollsechstel** heranzuziehen.
- Insgesamt sind hierbei **sonstige Bezüge** (vorheriger und nunmehriger Arbeitgeber) jedoch höchstens im Ausmaß des **auf Basis der gesamten laufenden Bezüge ermittelten Kontrollsechstels begünstigt**.
- Der nunmehrige Arbeitgeber hat in diesem Fall **bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges das Kontrollsechstel unter Berücksichtigung der Vorbezüge** zu ermitteln und gegebenenfalls eine Aufrollung nach § 77 Abs. 4a Z 1 oder Z 2 EStG 1988 vorzunehmen.

Rz 1193c (Auszug)

- Werden bei der Ermittlung des Jahressechstels die **Vorbezüge bei einem anderen Arbeitgeber** berücksichtigt, tritt der **fiktive Effekt** ein, als ob **alle laufenden und sonstigen Bezüge vom nunmehrigen Arbeitgeber** zugeflossen wären (vgl. Rz 1060). Diese **Vorbezüge erhöhen** sowohl das **Jahressechstel** nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988 als auch das **Kontrollsechstel** nach § 77 Abs. 4a EStG 1988. Bei der begünstigten Besteuerung der sonstigen Bezüge beim Folgearbeitgeber sind die im vorangegangenen Dienstverhältnis **bereits begünstigt besteuerten Bezüge zu berücksichtigen**. Eine allfällige **Sechstelüberschreitung** (Besteuerung nach § 67 Abs. 10 EStG 1988) **beim vorangegangenen Dienstverhältnis kann beim Folgearbeitgeber nicht korrigiert werden**. Eine Mitberücksichtigung beim neuen Arbeitgeber kann nur insoweit erfolgen, als beim Folgearbeitgeber tatsächlich entsprechende sonstige Bezüge geflossen sind.

Rz 1193c (Auszug)

- Kommt es daher **nach Beendigung des Dienstverhältnisses** im selben Kalenderjahr zu einem **Wiedereintritt bei demselben Arbeitgeber** oder einem mit diesem **verbundenen Konzernunternehmen**, ist spätestens mit der **Auszahlung des letzten laufenden Bezuges nach Wiedereintritt das Kontrollsechstel zu ermitteln** und sind die **sonstigen Bezüge** allenfalls nach § 77 Abs. 4a Z 1 oder Z 2 EStG 1988 **aufzurollen**.
- **Steht** bei der Beendigung des Dienstverhältnisses bereits **fest**, dass ein Arbeitnehmer im selben Kalenderjahr ein Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingehen wird, ist das Kontrollsechstel zu ermitteln und **kann eine Nachversteuerung** nach § 77 Abs. 4a Z 1 EStG 1988 **bereits bei der Beendigung des ersten Dienstverhältnisses vorgenommen** werden.

Rz 1193c (Auszug)

- Kommt es zu einem **Wiedereintritt** iSd § 77 Abs. 4a Z 1 lit. j EStG 1988, hat eine **Nachversteuerung** auch dann zu erfolgen, wenn das **nachfolgende Dienstverhältnis ebenso noch im selben Kalenderjahr beendet** wird, **es sei denn**, es kommt ein **anderer Ausschlussgrund** nach § 77 Abs. 4a Z 1 lit. a bis i EStG 1988 zum Tragen. Tritt während des Kalenderjahres mindestens einer der Fälle nach § 77 Abs. 4a Z 1 lit. a bis i EStG 1988 ein, ist im selben Kalenderjahr unabhängig von der zeitlichen Lagerung mehrerer Dienstverhältnisse **beim selben Arbeitgeber keine Nachversteuerung durchzuführen**.
- Tritt ein **Ausschlussgrund** des § 77 Abs. 4a Z 1 EStG 1988 während des Kalenderjahres bei **Dienstverhältnissen** des gleichen Arbeitnehmers **zu unterschiedlichen Konzernunternehmen** ein, gilt der **Ausschlussgrund nur bei dem Dienstverhältnis, bei dem dieser eingetreten ist**.

Steuerrecht

22

Überblick über die gesetzlichen Bestimmungen iZm COVID-19

- **„§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. h [...ist] auch im Falle von COVID-19-Kurzarbeit, Telearbeit wegen der COVID-19-Krise bzw. Dienstverhinderungen wegen der COVID-19-Krise anwendbar. Dies gilt für Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 1. Juli 2021 enden.“**
- Mit dieser Regelung **soll verhindert werden**, dass Arbeitnehmer ihre **bestehenden Ansprüche** auf das **Pendlerpauschale verlieren**
- Es sollen dadurch **aber keine Ansprüche neu geschaffen** werden

Regelung mit 30. Juni 2021 ausgelaufen

Zulagen und Zuschläge bei COVID-19-Kurzarbeit, Telearbeit, Dienstverhinderung

- „[...] § 68 Abs. 7 [ist] **auch** im Falle von **COVID-19-Kurzarbeit, Telearbeit wegen der COVID-19-Krise bzw. Dienstverhinderungen wegen der COVID-19-Krise** anwendbar. Dies gilt für Lohnzahlungszeiträume, die **vor dem 1. Juli 2021 enden.**“
 - Auch bei
 - ✦ **COVID-19-Kurzarbeit,**
 - ✦ **Telearbeit** wegen der **COVID-19-Krise,**
 - ✦ **Dienstverhinderungen** wegen der **COVID-19-Krise**
 - stehen alle **Zuschläge und Zulagen** (ÜSt-/SFN-Zuschläge, SEG-Zulagen), die der Arbeitgeber weiter auszahlt, **im bisherigen Ausmaß steuerfrei** zu.

Regelung mit 30. Juni 2021 ausgelaufen

Zulagen und Zuschläge bei COVID-19- Kurzarbeit, Telearbeit, Dienstverhinderung

- Auswirkungen
 - zB **keine** Berücksichtigung **steuerfreier Zulagen und Zuschläge** in der **Kurzarbeitsunterstützung**
- Achtung: Im **Urlaubsentgelt enthaltene Zulagen und Zuschläge** waren auch zuvor **steuerpflichtig**, unabhängig ob die Entgeltfortzahlung durch die COVID-19-Krise ausgelöst wurde.
- **Keine gesetzliche Sonderregelung**

- *„Im Kalenderjahr 2020 und 2021 ist für Arbeitnehmer, welchen auf Grund von COVID-19-Kurzarbeit gemäß § 37b AMMSG **reduzierte laufende Bezüge** zugeflossen sind, das **Jahressechstel** gemäß § 67 Abs. 2 **pauschal um 15% zu erhöhen**. Dies gilt sinngemäß auch für § 67 Abs. 5 zweiter Teilstrich, für die Neuberechnung der Lohnsteuer gemäß § 77 Abs. 4 und für das Kontrollsechstel gemäß § 77 Abs. 4a.“*
 - **Pauschale Erhöhung Jahressechstel um 15% bei reduzierten Bezüge während der Kurzarbeit**
 - **Keine Relevanz**
 - ✦ **Dauer der Kurzarbeit** oder
 - ✦ **absolute Höhe der Reduktion** der Bezüge

Regelung gilt derzeit nur in den **Kalenderjahren 2020 und 2021**

Steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen aufgrund der COVID-19-Krise

- **Zulagen und Bonuszahlungen**, die an Arbeitnehmer aufgrund der COVID-19-Krise **zusätzlich** im **Kalenderjahr 2020** geleistet werden, sind **bis 3.000,- Euro steuerfrei** (§ 124b Z 350 EStG).
- Sie **erhöhen nicht** das **Jahressechstel** gemäß § 67 Abs. 2 EStG und **werden nicht** auf das Jahressechstel **angerechnet**.

Nur im Kalenderjahr 2020
Derzeit keine gesetzliche Verlängerung

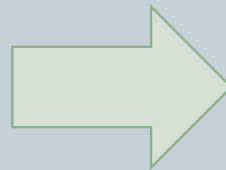
- **Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen**
 - von begünstigten Rechtsträgern iSd §§ 34 ff BAO (satzungsgemäßer Zweck - Ausübung oder Förderung des Körpersportes)
 - an **Sportler, Schiedsrichter** und **Sportbetreuer** (zB Trainer, Masseur)
 - bis zu **60 Euro pro Einsatztag**, höchstens aber **540 Euro pro Kalendermonat** der Tätigkeit **steuerfrei**
- **Einsatztage finden** aufgrund der COVID-19-Krise im Kalenderjahr 2020 bzw. **bis einschließlich 30. Juni 2021 nicht statt**
 - **Steuerbefreiung bleibt** bei Weitergewährung **erhalten**

Regelung mit 30. Juni 2021 ausgelaufen

Maßnahme	Status
Sonderregelung Pendlerpauschale im Falle von COVID-19-Kurzarbeit, Telearbeit wegen der COVID-19-Krise bzw. Dienstverhinderungen wegen der COVID-19-Krise	Ausgelaufen mit 30.6.2021
Sonderregelung steuerfreie Zulagen und Zuschläge gemäß § 68 EStG im Falle von COVID-19-Kurzarbeit, Telearbeit wegen der COVID-19-Krise bzw. Dienstverhinderungen wegen der COVID-19-Krise	Ausgelaufen mit 30.6.2021
Erhöhtes Jahres-/Kontrollsechstel bei reduzierten laufenden Bezügen während Kurzarbeit	Derzeit eingeschränkt auf Kalenderjahre 2020 und 2021
Steuerfreie COVID-19 Zulagen und Bonuszahlungen	Nur im Kalenderjahr 2020 möglich
Sonderregelung für Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen für Sportler, Schiedsrichter und Sportbetreuer	Ausgelaufen mit 30.6.2021
Zusätzliche steuerfreie Weihnachtsgutscheine	Nur im Kalenderjahr 2020 möglich

- **Keine Säumniszuschläge**
 - für **Abgaben** mit einer **Fälligkeit**

15.03.2020



30.06.2021

- **Testung - COVID 19**

- **Kostenübernahme durch Arbeitgeber für Arbeitnehmer**

- ✦ = **steuerfrei**
 - ✦ Analogie zu Impfkostenübernahme
 - Vgl. § 3 Abs. 1 Z 13 EStG

ACHTUNG: Gruppenmerkmal muss eingehalten werden!

- **Kostentragung für Familienmitglieder**

- ✦ = **steuerpflichtig**
 - = Vorteil aus dem Dienstverhältnis

Steuerrecht

32

Änderung des EStG – Ökologisierung des Steuerrechts Das „neue“ Öffi-Ticket

- Arbeitnehmer wird für die Strecke Wohnung - Arbeitsstätte ein **arbeitgebereigenes Kfz** zur Verfügung gestellt
 - Pendlerpauschale steht **NICHT** zu
- Arbeitnehmer wird für die Strecke Wohnung - Arbeitsstätte ein **arbeitgebereigenes Fahrrad oder Elektrofahrrad** zur Verfügung gestellt
 - Pendlerpauschale steht **dennoch zu**

BGBI I 18/2021 vom 07.01.2021

gilt ab 01.07.2021

- **Werkverkehr/“Öffi-Ticket“**

- Auszug Normtext:

- ✦ Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören nicht:

- § 26 Abs. 5 lit. a EStG

- Die **Beförderung** des **Arbeitnehmers**, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit Fahrzeugen in der Art eines Massenförderungsmittels **befördert** oder **befördern lässt** (**Werkverkehr**).

- § 26 Abs. 5 lit. b EStG

„ÖFFI-Ticket“ (NEU)

- Die **Übernahme der Kosten** der **Wochen-, Monats- oder Jahreskarte** für ein **Massenförderungsmittel** durch den Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer, sofern die **Karte zumindest am Wohn- oder Arbeitsort gültig** ist.

- „Öffi-Ticket“

- **Gänzliche oder teilweise Kostenübernahme** des AG für ein Ticket für die Nutzung eines **Massenbeförderungsmittels** (z.B. Klimaticket, Netzkarten, etc...) ist **nicht steuerbar** und **kein Sachbezug**
- Tickets müssen zumindest am **Arbeitsort** oder am **Wohnort** gültig sein
- Tickets müssen für Fahrten innerhalb eines **längeren Zeitraumes** gelten

Wochen-, Monats- oder Jahreskarten

Einzelfahrschein und Tageskarten nicht erfasst

- **Gehaltsumwandung**
 - ✦ Wie bisher **nicht möglich** – **Ausnahme Fahrtkostenzuschuss**
- Gilt für **Ticketkäufe** und **Verlängerung von Tickets ab 1. Juli 2021**

Rz 222c (Auszug)

- *Die **Übergabe einer Jahresnetzkarte** (zB ÖsterreichCard der ÖBB), die auch für Privatfahrten verwendet werden kann, ist **grundsätzlich** ein **Öffi-Ticket** im Sinne des § 26 Z 5 lit. b EStG 1988, **sofern die Karte zumindest am Wohn- oder Arbeitsort des Arbeitnehmers gültig ist.** Nur wenn diese **Voraussetzung nicht erfüllt** wird, liegt ein **Vorteil aus dem Dienstverhältnis** vor, der mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort (§ 15 Abs. 2 EStG 1988) anzusetzen ist.*

Rz 750a (Auszug)

Rechtslage bis 30.06.2021 (Jobticket):

- *Stellt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein **Jobticket** (Jahreskarte) nach der bis 30. Juni 2021 gültigen Rechtslage zur Verfügung und zahlt der Arbeitgeber diese Jahreskarte in (zB monatlichen) Teilzahlungen, so bestehen **keine Bedenken** diese **Zurverfügungstellung** weiterhin als **nicht steuerbar** zu behandeln.*

Rz 750a (Auszug)

Rechtslage ab 01.07.2021 (Öffi-Ticket):

- *Für **Lohnzahlungszeiträume ab 01.07.2021** stellt der Vorteil des Arbeitnehmers bei Kostenübernahme für bestimmte Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel durch den Arbeitgeber **keinen steuerpflichtigen Sachbezug** dar, wenn das **Ticket nach dem 30.06.2021 erworben** wurde.*
- *Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine **Wochen-, Monats- oder Jahreskarte** nicht steuerbar zur Verfügung stellen oder die **entsprechenden Kosten nicht steuerbar ersetzen**.*

- ***Einzelfahrscheine und Tageskarten sind nicht von der Begünstigung umfasst.***
- ***Die Begünstigung gilt unabhängig von der Ticketart (Netzkarte, Streckenkarte, ÖsterreichCard der ÖBB etc.), das Öffi-Ticket muss den Arbeitnehmer jedenfalls zu Fahrten entweder am Wohnort oder am Arbeitsort berechtigen.***
- ***Die Begünstigung des Tickets ist demnach nicht auf die Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte eingeschränkt.***

Rz 750b (Auszug)

- Die Begünstigung kommt **unabhängig** davon zur Anwendung, **wer** das **Ticket kauft**, dh es kann
 - der **Arbeitgeber** das Öffi-Ticket **kaufen** und **dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellen** (mit oder **ohne Kostenbeitrag** des Arbeitnehmers) oder
 - der **Arbeitnehmer** das Öffi-Ticket **kaufen** und der **Arbeitgeber ersetzt** dem Arbeitnehmer die **Kosten** des Tickets **ganz** oder **teilweise**.
- Als **Ticketerwerb** gilt auch die **Verlängerung** von Tickets, insbesondere von Jahreskarten **ab dem 01.07.2021**.

- Das Öffi-Ticket darf grundsätzlich **auch übertragbar** sein, wenn dafür allerdings **Zusatzkosten** anfallen, sind nur jene Kosten begünstigt, die für eine **nicht übertragbare Karte** zu leisten wären.
- Die Begünstigung steht auch zu, wenn der **Arbeitgeber nur einen Teil der Kosten des Öffi-Tickets übernimmt** oder diese (teilweise) Kostenübernahme im Rahmen der monatlichen Gehaltsauszahlung erfolgt.
- Wird das begünstigte Öffi-Ticket auch für **Dienstreisen** verwendet, dürfen **keine zusätzlichen Fahrkostenersätze** für die **vom Ticket umfassten Strecken** geleistet werden.

§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. i EStG:

- *Wird ein Arbeitnehmer, bei dem die Voraussetzungen für die Berücksichtigung eines Pendlerpauschales vorliegen, **überwiegend auf Kosten des Arbeitgebers gemäß § 26 Z 5 EStG befördert**, steht ihm ein **Pendlerpauschale nur für jene Wegstrecke zu, die nicht von § 26 Z 5 EStG umfasst ist.***
- *Erwachsen ihm für die Beförderung im Werkverkehr Kosten, sind diese Kosten bis zur Höhe des sich aus lit. c, d oder e ergebenden Betrages als Werbungskosten zu berücksichtigen.*

Rz 750c

- Wird dem Arbeitnehmer ein **Öffi-Ticket vom Arbeitgeber 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**.

Beispiel:

*Die Gesamtstrecke **Wohnung (Niederösterreich) – Arbeitsstätte (Wien)** beträgt **47 km**. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber ein **Öffi-Ticket** für die **Kernzone Wien**.*

*Die **Teilstrecke** von der **Wohnung** bis zur **Kernzonengrenze in Wien**, ab der das **Öffi-Ticket** gilt, beträgt **38 km**. Für diese Teilstrecke steht laut Pendlerrechner ein **(kleines) Pendlerpauschale** in Höhe von **696 Euro** jährlich zu.*

Rz 750d

- Wenn ein **Arbeitnehmer überwiegend auf Kosten des Arbeitgebers** durch Zahlung bzw. Zurverfügungstellung des Öffi-Tickets **zwischen Wohnung und Arbeitsstätte befördert** wird, **steht** dem Arbeitnehmer das **Pendlerpauschale nicht zu**.
- Dies liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer 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).

Beispiel 1:

*Der Arbeitnehmer A **wohnt in Amstetten und arbeitet in Linz**. Von seinem Arbeitgeber bekommt er eine ÖBB **ÖsterreichCard** für das gesamte Kalenderjahr 2022 zur Verfügung gestellt, die den **gesamten Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte umfasst**. Da die Karte das gesamte Jahr 2022 gilt, steht im Jahr 2022 **kein Pendlerpauschale** zu.*

Beispiel 2:

*Der Arbeitgeber stellt seinem Arbeitnehmer B **in jedem Kalendermonat eine Wochenkarte** für die **gesamte Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** zur Verfügung. Da **in keinem Kalendermonat (=Lohnzahlungszeitraum) ein Überwiegen gegeben** ist, stehen ihm **Pendlerpauschale und Pendlereuro in voller Höhe** zu.*

Rz 750e

- **Kostenbeiträge** des Arbeitnehmers zum Öffi-Ticket sind grundsätzlich **dem Anteil der Privatnutzung des Öffi-Tickets zuzuordnen** und sind daher **nicht als Werbungskosten abzugsfähig** (da sich § 16 Abs. 1 Z 6 lit. i EStG 1988 zweiter Satz nur auf den Werkverkehr gemäß § 26 Z 5 lit. a EStG 1988 bezieht).
- Dies **gilt nicht**, wenn das **Öffi-Ticket** eine **Streckenkarte zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** darstellt oder **keine Streckenkarte angeboten** wird und eine **Netzkarte höchstens den Kosten einer Streckenkarte** entspricht.
- In diesem Fall ist ein **Kostenbeitrag** des Arbeitnehmers bis **maximal zur Höhe** des in seinem konkreten Fall in Frage kommenden **Pendlerpauschales als Werbungskosten abzugsfähig**; der **Pendlereuro steht nicht zu** (vgl. Rz 748).

- Kauft der Arbeitnehmer das Öffi-Ticket und der **Arbeitgeber übernimmt einen Teil der Kosten**, dann ist der **vom Arbeitnehmer getragene Kostenanteil ebenso als Kostenbeitrag anzusehen**.

Beispiel 1:

*Der Arbeitnehmer A wohnt und arbeitet in Wien. Er bekommt von seinem Arbeitgeber die ÖBB **ÖsterreichCard** 1. Klasse im Wert von **2.998 Euro** zur Verfügung gestellt und leistet einen **Kostenbeitrag von 500 Euro**.*

*Dieser Kostenbeitrag stellt **keine abzugsfähigen Werbungskosten** dar, da er **der Privatnutzung zuzuordnen** ist. Die **Zuwendung von 2.498 Euro** ist **nicht steuerbar**.*

Beispiel 2:

*Der Arbeitnehmer B wohnt in Waidhofen a.d. Thaya und arbeitet in Wien. Er kauft für diese Wegstrecke eine **Streckenkarte** im Wert von **1.200 Euro** und erhält vom **Arbeitgeber** für diese Streckenkarte **800 Euro ersetzt**. Die Kosten des Arbeitnehmers iHv **400 Euro** stellen **Werbungskosten allgemeiner Art** dar, es steht jedoch **kein Pendlerpauschale** und **kein Pendlereuro** zu.*

Arbeitgeber übernimmt nur einen **Teil der Kosten** für die **Jahreskarte** (zB AG zahlt 180 Euro von 365 Euro)

- *Frage: Dürfen für **Dienstreisen** für die vom Ticket umfassten Strecken zusätzliche (fiktive) **Fahrtkostenersätze** vom AG **nicht steuerbar** gemäß § 26 Z 4 EStG **ersetzt** werden?*
 - *Antwort: **Nein!***
 - *Die **Begünstigung** des § 26 Z 5 lit. b EStG **steht** auch **zu**, wenn der **Arbeitgeber nur einen Teil der Kosten** des Öffi-Tickets **übernimmt** oder diese **(teilweise) Kostenübernahme** im Rahmen der **monatlichen Gehaltsauszahlung** erfolgt.*
 - *Dem Arbeitgeber bleibt es daher unbenommen, **weitere (zusätzliche) Kostenersätze** gemäß § 26 Z 5 lit. b EStG **bis zur Höhe der Gesamtkosten des Öffi-Tickets** zu leisten.*

Rz 750f

- Bei **Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Gültigkeit** des Öffi-Tickets liegt grundsätzlich für **Zeiträume nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein steuerpflichtiger Sachbezug** vor. Dieser ist **als sonstiger Bezug zu versteuern**.
- Ein vor einer **Karenzierung** gewährtes Öffi-Ticket **bleibt** auch während der Karenzierung **steuerbegünstigt**.

Rz 750g

- Wird die Beförderung des Arbeitnehmers im Werkverkehr oder die Übernahme der Kosten des Öffi-Tickets durch den Arbeitgeber **anstelle des bisher gezahlten steuerpflichtigen Arbeitslohns** oder der **Lohnerhöhungen**, auf die jeweils ein **arbeitsrechtlicher Anspruch** besteht, geleistet (**Bezugsumwandlung**), liegt ein **steuerpflichtiger Arbeitslohn** vor. Der **umgewandelte Bezug** ist als **laufender Bezug** zu erfassen. Als **Zeitpunkt des Zuflusses** gilt der **Zeitpunkt, in dem der umgewandelte Bezug zugeflossen wäre**.
- Wurde vom Arbeitgeber **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**

- **Zweifelsfragen**

- ✦ **Frage:**

- Ist es möglich, den **abgabenfreien Kostenersatz** für die Mitarbeiterin erst **im letzten Monat der Gültigkeit** des Öffi-Tickets zu gewähren oder muss dies im 1. Gültigkeitsmonat erfolgen, damit die Abgabenfreiheit nach § 26 Z 5 lit. b EStG gilt?

- ✦ **Antwort:**

- **JA!**

- Grundsätzlich spricht nichts gegen die Auszahlung des Kostenersatzes am Ende der Laufzeit des Tickets.
 - Hinsichtlich der **Erfassung** des **Kostenersatzes** ist auf den **Zufluss** abzustellen. Daraus folgt, dass der **Kostenersatz** (der Höhe nach) nur **im Jahr der Auszahlung am L 16** auszuweisen ist.

Übersicht Umsetzung L16

LZ 2021 = Anzahl Monate = 6 Monate (korrigierten L 16)

LZ 2022 = Anzahl Monate = 6 Monate + Höhe des Kostenersatzes

- **Öffi-Ticket**

- Zweifelsfragen

- ✦ **Beendigung des Dienstverhältnisses**

- während des **Gültigkeitszeitraumes** des Tickets

- ✦ **ACHTUNG:**

- **Kostenersatz** ist

- **anteilig** entsprechend dem weiteren Gültigkeitszeitraum
 - als **Vorteil aus dem Dienstverhältnis**
 - mit Zufluss **im Kalendermonat der Beendigung**
 - **zu versteuern.**

- **Öffi-Ticket**

- Zweifelsfragen

- ✦ **Beendigung des Dienstverhältnisses**

- Beispiel:

- **AG zahlt AN** eine begünstigte **Jahreskarte – Kauf am 1.1.2022**
 - PREIS = 365 Euro
 - GÜLTIGKEIT = 12 Monate
- Mit **30. Juni 2022** wird das **Dienstverhältnis beendet**.
- **NACHVERSTEUERUNG (im Juni 2022)**
 - ANTEILIG = $365/12 * \text{Monate} = 182,50 \text{ Euro (6/12)}$

Steuerrecht

56

2. COVID-19- Steuermaßnahmengesetz Homeoffice im Steuerrecht

- Mit dem 2. COVID-19-StMG wurde auch der steuerliche Teil des sog. Home-Office-Pakets auf Schiene gebracht
- Hierbei sind **zu unterscheiden**:
 - Maßnahmen im Bereich der **Werbungskosten** (§ 16 EStG)
 - Maßnahmen im Bereich der **nichtsteuerbaren Leistungen des Arbeitgebers** an seine Arbeitnehmer (§ 26 EStG)
- die durchaus in **Wechselbeziehung** stehen.

BGBl I 52/2021 vom 25.03.2021

- **Digitale Arbeitsmittel (§ 26 Z 9 EStG)**

- welche der AG dem AN für die Tätigkeit im Homeoffice zur Verfügung stellt

- ✦ **= nicht steuerbar!**

= „abgabenfrei“

- Beispiele

- ✦ Computer
 - ✦ Bildschirm
 - ✦ Tastatur
 - ✦ Drucker
 - ✦ Handy
 - ✦ „Internet“
 - ✦ Etc.

- **Teilweise Privatnutzung nicht schädlich**

- **Homeoffice-Pauschale (§ 26 Z 9 lit. a EStG)**

- welches der AG seinen AN für das Homeoffice zahlt

- ✦ **= nicht steuerbar!**

= „abgabenfrei“

- **Voraussetzungen:**

- ✦ **Homeoffice-Vereinbarung**

- Zwischen **Arbeitgeber** und **Arbeitnehmer**

- **Einzelvereinbarung & kollektive Vereinbarung** möglich

- ✦ Vorliegen eines **Homeoffice-Tages**

- **Ausschließliche Ausübung** der **beruflichen Tätigkeit** in der **Wohnung**

- ✦ **Kein** steuerlich anerkanntes **Arbeitszimmer**

- **Höhe der Homeoffice-Pauschale**

Maximal **3 Euro** pro **Homeoffice-Tag**

Für nicht mehr als **100 Tage** pro **Kalenderjahr**

Maximal **300 Euro** pro **Kalenderjahr**

- **Homeoffice-Pauschale deckt die allgemeinen Kosten** in Zusammenhang mit **Homeoffice-Tätigkeit** ab, weil bei einem AN üblicherweise die Voraussetzungen für ein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer nicht vorliegen

- **Höhe der Homeoffice-Pauschale**
 - Maximalbetrag = 300,- Euro
 - ✦ gilt **je Arbeitnehmer** und **Kalenderjahr**
 - Homeoffice-Pauschales **muss nicht** zwangsläufig mit der **Anzahl der im Kalendermonat tatsächlich geleisteten Homeoffice-Tage korrelieren**
 - ✦ Auch **fixer Monatsbetrag** möglich
 - zB **Pauschale von 25 Euro / Monat** möglich
 - ✦ **ACHTUNG:** AG muss Sorge tragen, dass je nach der Anzahl der tatsächlich geleisteten Homeoffice-Tage der **richtige Betrag nicht steuerbar belassen** wurde
 - **Richtigstellung durch Aufrollung**

- **Höhe der Homeoffice-Pauschale**
 - **Überschreitung des Höchstbetrages**
 - ✦ **Steuerpflichtiger Arbeitslohn (§ 26 Z 9 lit. b EStG)**
 - Berücksichtigung in der **Lohnverrechnung**
 - ✦ **Pflichtveranlagungstatbestand § 41 Abs. 1 Z 13 EStG**
 - wenn „im Kalenderjahr ein Homeoffice-Pauschale gemäß § 26 Z 9 von *mehreren Arbeitgebern* in einer *insgesamt nicht zustehenden Höhe steuerfrei belassen wurde*“

- **Homeoffice-Tag**

- Gesamte berufliche Tätigkeit

- ✦ wird **ausschließlich** in der **Wohnung** ausgeübt

- nicht nur **private Wohnung** des AN (Hauptwohnsitz, Nebenwohnsitz)

- auch **Wohnung** des **Lebenspartners** und von **nahen Angehörigen**

- **Nicht jedoch: Restaurants, Cafés, Vereinslokale oder öffentliche Flächen** wie zB Parkanlagen

- Berücksichtigung eines **Homeoffice-Pauschales**

- ✦ Für **Teilzeitbeschäftigte nicht ausgeschlossen!**

- ✦ **Kombination** von **Dienstreise** und **Homeoffice-Tag**

- nicht möglich!

- **Homeoffice-Tage und Pendlerpauschale**
 - **Nebeneinander möglich**
 - **Derselbe Arbeitstag kann nicht gleichzeitig für ein Pendlerpauschale und das Homeoffice-Pauschale berücksichtigt werden**
 - ✦ Strecke **Wohnung – Arbeitsstätte** wird an **mindestens elf Tagen** im Kalendermonat zurückgelegt
 - ✦ **Volles Pendlerpauschale und Homeoffice-Pauschale für Homeoffice-Tage** nebeneinander möglich

- **In-/Außerkräfttreten Homeoffice-Pauschale**
 - Für Homeoffice-Tage ab **1.1.2021**
 - Regelung **befristet** bis **31.12.2023**

Grund: „Evaluierung der Maßnahmen“

Beispiel aus den FAQ's des BMF:

- Ich bekomme von meinem Arbeitgeber **täglich 2 Euro pro Homeoffice-Tag** und bin **150 Tage pro Jahr im Homeoffice**. Wie viel davon kann mein Arbeitgeber begünstigt abrechnen und was kann ich bei der Arbeitnehmerveranlagung geltend machen?
 - Das **Homeoffice-Pauschale** ist **zweifach begrenzt**: Es dürfen **jährlich nicht mehr als 100 Homeoffice-Tage** und **pro Homeoffice-Tag maximal 3 Euro** berücksichtigt werden. Auf Grund welcher **arbeitsrechtlichen Bemessung** sich dies ergibt, ist **für die steuerrechtliche Ermittlung** des maximalen Homeoffice-Pauschale **nicht relevant**, solange der sich aus der **Berechnung Homeoffice-Tage (maximal 100) x 3 Euro** resultierende **Höchstbetrag nicht überschritten** wird.
 - Das heißt, in diesem Falle darf der Arbeitgeber **bereits in der Lohnverrechnung 300 Euro als Homeoffice-Pauschale** berücksichtigen.

Beispiel aus den FAQ's des BMF:

- Ich bekomme von meinem Arbeitgeber **im Monat 25 Euro** als **Homeoffice-Pauschale**, wobei meine **Homeoffice-Tage variabel** sind. Wie gehe ich hier vor?
 - Vorweg muss es eine Vereinbarung über die Arbeitsleistung im Homeoffice geben. Der Arbeitgeber kann in der Lohnverrechnung **100 Homeoffice-Tage** im Jahr mit **maximal 3 Euro pro Tag**, also **maximal 300 Euro pro Kalenderjahr** steuerbegünstigt berücksichtigen. Daher sind die tatsächlichen **Homeoffice-Tage zusammenzuzählen** und dem erhaltenen Pauschale gegenüberzustellen. Wurde weniger Tage im Homeoffice gearbeitet, ist das den Betrag von tatsächlichen **Homeoffice-Tagen x 3 Euro übersteigende Pauschale** bereits vom Arbeitgeber **steuerpflichtig** zu behandeln.

- **Zweifelsfragen**

- Frage:

- ✦ Was sind **digitale Arbeitsmittel**?
 - ✦ Wie sieht es bei der **Kostenübernahme der (gesamten) laufenden Internetgebühren** aus?
 - ✦ Fraglich ist ob auch die „**laufenden Internetgebühren**“ unter die **Definition der digitalen Arbeitsmittel** fällt und damit einhergehend auch diese als **nicht steuerbarer Kostenersatz** angesehen werden können?

- **Zweifelsfragen**

- Antwort:

- ✦ In diesem Fall ist grundsätzlich zwischen zwei unterschiedlichen Varianten zu unterscheiden:

- Variante A

- Arbeitgeber schließt den Vertrag mit dem Internetanbieter ab und trägt dafür direkt die Kosten (**Vertragspartner = AG**):

- Lösung = **Kein Vorteil aus dem Dienstverhältnis**

- **ACHTUNG: Ausgenommen** hiervon sind **umfangreiche bauliche Maßnahmen**, wie beispielsweise die **erstmalige Installation** eines **Festnetzanschlusses** oder die **nachträgliche Einleitung** eines **Glasfaseranschlusses**.

- **Zweifelsfragen**

- Antwort:

- Variante B

- Arbeitnehmer schließt den Vertrag mit dem Internetanbieter selbst ab und der AG übernimmt die Kosten (**Vertragspartner = AN**) :

- Lösung = **Kostenübernahme** immer **pflichtig**, nicht von § 26 Z 9 EStG erfasst! **Werbungskostenabzug** analog der bisherigen Grundsätze **möglich!**

Anmerkung: Wird ein Modem bzw. ein Router für den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber angekauft und anschließend selbigem zur Nutzung überlassen entsteht hierdurch kein Vorteil aus dem DV (analoge Betrachtung PC/Laptop etc..).

Beispiel aus den FAQ's des BMF:

- Ein inländisches Unternehmen beschäftigt einen inländischen Dienstnehmer fast ausschließlich im **Homeoffice**. Wird dadurch eine **Betriebsstätte iSd Kommunalsteuergesetzes** begründet?
 - Grundsätzlich wird durch Homeoffice **keine Betriebsstätte iSd Kommunalsteuergesetzes** begründet. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber **nicht eine gewisse Verfügungsgewalt über die Wohnung** zusteht. Besteht bereits ein **Anknüpfungspunkt** für die Kommunalsteuer, so ist diese auch **weiterhin dort zu entrichten**.

- **Werbungskosten**

- Ausgaben für **digitale Arbeitsmittel**

- ✦ **Kürzung um Homeoffice-Pauschale** gemäß § 26 Z 9 EStG und **(Differenz-)Werbungskosten** gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b EStG

- **Homeoffice-Pauschale** § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b EStG

- ✦ Arbeitgeber leistet **weniger als € 3 pro Tag** an **Homeoffice-Pauschale**
 - **Pauschale Werbungskosten = Differenzbetrag** zwischen **nicht steuerbar** erhaltener Pauschale und **Maximalbetrag**

Geleistete **Homeoffice-Tage** (max. 100)
x 3 Euro pro Tag

—

Vom AG nicht steuerbar **erhaltene**
Homeoffice-Pauschale

Keine Gegenrechnung mit dem Werbungskostenpauschale

Homeoffice-Paket

Werbungskosten

- **Kürzung der Werbungskosten**

- Beispiel

Homeoffice Tage	42 Tage / KJ		
Maximale Pauschale	€ 3 / Tag	=	126 Euro
Homeoffice-Pauschale AG	€ 2,50 / Tag	=	- 105 Euro
Differenz HO-Pauschale	Werbungskosten		21 Euro

- Anschaffung Computer um 600 Euro

Anschaffung Computer	60% beruflich	=	360 Euro
HO-Pauschale AG und WK	€ 105 + € 21	=	- 126 Euro
Digitale Arbeitsmittel	Werbungskosten		234 Euro

- **Werbungskosten**

- für **ergonomisches Mobiliar**

- ✦ zB Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung, Fußstütze, Vorlagehalterung

bis zu **300,- Euro** / Kalenderjahr

Überschreibungsbetrag kann in das jeweils nächste Veranlagungsjahr
(längstens bis 2023) vorgetragen werden

- Voraussetzungen:

- ✦ **mindestens 26 Homeoffice-Tage**

Keine Gegenrechnung mit dem Werbungskostenpauschale

- **Werbungskosten**
 - für ergonomisches Mobiliar - Höchstgrenzen

Jahr	Höchstgrenzen
2020	maximal 150,- Euro
2021	maximal 300,- Euro abzüglich 2020 berücksichtigte Betrag
2022	maximal 300,- Euro
2023	maximal 300,- Euro

- **Werbungskosten**

- für **ergonomisches Mobiliar – Weitere Bestimmungen**

- ✦ Verteilungsregelung: **Ältere Anschaffungen/Herstellungen** sind **vor jüngeren** zu berücksichtigen
 - ✦ Erfordernis einer zumindest **26 Tage umfassenden Homeoffice-Tätigkeit** ist für **jedes Veranlagungsjahr** gesondert zu beurteilen
 - Voraussetzung in einem Kalenderjahr nicht erfüllt - Keine Berücksichtigung in diesem Jahr
 - Voraussetzungen im darauffolgenden Jahr wieder gegeben - Berücksichtigung des im Vorjahr nicht verwertbaren Betrages
 - ✦ **Verteilungsregelung** der § 16 Abs. 1 Z 7 lit. a EStG **geht** der Berücksichtigung der **AfA vor**
 - ✦ **Steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer**
 - **Keine Werbungskosten für Homeoffice und ergonomisches Mobiliar**

Steuerrecht

77

Änderung der Lohnkonten-VO

- **NEU einzutragen**
 - **Anzahl der Homeoffice-Tage**
 - ✦ im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a EStG und
 - ✦ des § 26 Z 9 lit. a EStG
 - ✦ an denen der **AN** seine **berufliche Tätigkeit**
 - ✦ für den AG **ausschließlich in seiner Wohnung** ausgeübt hat
 - **unabhängig** davon, ob durch den Arbeitgeber ein **Homeoffice-Pauschale** **ausbezahlt** wird
 - **Höhe** des vom AG
 - ✦ nicht steuerbar ausbezahlten **Home-Office Pauschales** gemäß § 26 Z 9 EStG

- Hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eine **Aufzeichnungspflicht über die Homeoffice-Tage** seiner Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer?
 - Ja, die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat zu erfassen, an welchen Tagen seine Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Homeoffice tätig sind.
 - Die Anzahl der Homeoffice-Tage müssen im Lohnkonto und im Lohnzettel (L 16) angeführt werden, **und zwar auch dann, wenn keine Homeoffice-Pauschale gewährt wird!**

Eintragungen am Lohnzettel Homeoffice

Lohnzettel für den Zeitraum
vom bis 2021

Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer:
FAMILIEN- ODER NACHNAME
VORNAME TITEL
ADRESSE
PLZ ORT

- In GROSSBUCHSTABEN und nur mit schwarzer oder blauer Farbe ausfüllen - Betragsfelder in Euro und Cent
- Die stark umrandeten Felder sind jedenfalls auszufüllen
- Zutreffende Punkte sind anzukreuzen
Gesetzeszitate ohne Bezeichnung beziehen sich auf das EStG

Bezugs/pensionsauszahlende Stelle:
Steuernummer
10-stellige Sozialversicherungsnummer lt. e-card
Soziale Stellung ☐ Geburtsdatum (TTMMJJJJ)
weiblich ☐ männlich ☐ inter/divers/offen ☐ Vollzeit ☐ Teilzeit ☐
AVAB wurde berücksichtigt (J/N) ☐ AEAB wurde berücksichtigt (J/N) ☐ erhöhter PAB wurde berücksichtigt (J/N) ☐
Wenn Kinderzuschläge berücksichtigt wurden: Anzahl der Kinder gemäß § 106 Abs. 1
AVAB/erhöhter PAB: Vers-Nr. der Partnerin/ des Partners
Geburtsdatum der Partnerin/ des Partners (TTMMJJJJ)
erhöhter VAB wurde berücksichtigt (J/N) ☐ Familienbonus Plus wurde berücksichtigt (J/N) ☐
Homeoffice-Tage Anzahl der Kinder für Familienbonus Plus
Bruttobezüge gemäß § 25 (ohne § 26 und ohne § 3 Abs. 1 Z 16b) 210

Pendlereuro (§ 33 Abs. 5 Z 4)
Höhe des Familienbonus Plus der tatsächlich steuermindernd gewirkt hat
Nach dem Tarif versteuerte sonstige Bezüge (§ 67 Abs. 2, 5 zweiter TS, 6, 10)
Nicht steuerbare Bezüge (§ 26 Z 4) und steuerfreie Bezüge (§ 3 Abs. 1 Z 16 b)
Arbeitgeberbeiträge an ausländische Pensionskassen (§ 26 Z 7)
Homeoffice-Pauschale (§ 26 Z 9 lit. a)

Übernommene Kosten für Massenverkehrsmittel und Werkverkehr, Anzahl d. Kalendermonate
Kostenübernahme gemäß § 26 Z 5 lit. b
Berücksichtigter Freibetrag gemäß § 63 oder § 103 Abs. 1a
Bei der Aufrollung berücksichtigte ÖGB-Beiträge
Eingezahlter Übertragungsbetrag an BV
Überlassung eines arbeitgebereigenen Kfz für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte, Anzahl Kalendermonate (§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. b)

Homeoffice-Pauschale – geplante Änderung LStR Rz 766j und 766k (Begutachtungsentwurf)

- *Der Arbeitgeber hat die **Anzahl der Homeoffice-Tage** und die **Höhe des nicht steuerbar ausgezahlten Homeoffice-Pauschales** im Rahmen des **Jahreslohnzettels** zu übermitteln. Hat der Arbeitgeber bis zum 30. Juni 2021 noch keine Aufzeichnungen geführt, so können die Homeoffice-Tage im **Schätzungswege**, zB aufgrund der Erfahrungswerte der letzten Jahre, ermittelt werden.*
- *Im **Lohnkonto** und am **Lohnzettel** sind die **Anzahl der Homeoffice-Tage pro Kalenderjahr** sowohl im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a als auch des § 26 Z 9 lit. a EStG 1988 auszuweisen. Weiters ist auch die **Summe des vom Arbeitgeber nicht steuerbar ausgezahlten Homeoffice-Pauschales** im Lohnkonto zu erfassen.*

Änderung Lohnkontenverordnung

Öffi-Ticket

- NEU einzutragen
 - **Kalendermonate**, in denen der **Arbeitnehmer**
 - ✦ gemäß § 26 Z 5 EStG
 - ✦ **auf Kosten des Arbeitgebers befördert** wird
 - = Ticket für öffentliches Verkehrsmittel oder Werkverkehr
 - **Höhe** der vom AG
 - ✦ **übernommenen Kosten** einer Wochen-, Monats- oder Jahreskarte

Pendlereuro (§ 33 Abs. 5 Z 4)		Übernommene Kosten für Massenverkehrsmittel und Werkverkehr, Anzahl d. Kalendermonate	
Höhe des Familienbonus Plus der tatsächlich steuermindernd gewirkt hat		Kostenübernahme gemäß § 26 Z 5 lit. b	
Nach dem Tarif versteuerte sonstige Bezüge (§ 67 Abs. 2, 5 zweiter TS, 6, 10)		Berücksichtigter Freibetrag gemäß § 63 oder § 103 Abs. 1a	
Nicht steuerbare Bezüge (§ 26 Z 4) und steuerfreie Bezüge (§ 3 Abs. 1 Z 16 b)		Bei der Aufrollung berücksichtigte ÖGB-Beiträge	
Arbeitgeberbeiträge an ausländische Pensionskassen (§ 26 Z 7)		Eingezahlter Übertragungsbetrag an BV	
Homeoffice-Pauschale (§ 26 Z 9 lit. a)		Überlassung eines arbeitgebereigenen Kfz für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte, Anzahl Kalendermonate (§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. b)	

- Im **Lohnkonto** und im **Lohnzettel** sind die **Kalendermonate** einzutragen, in denen ein **Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers (Werkverkehr oder Öffi-Ticket) befördert** wird (§ 1 Abs. 1 Z 13 der Lohnkontenverordnung 2006, BGBl. II Nr. 256/2005 idF BGBl. II Nr. 122/2021).
- Auch die **Höhe der übernommenen Kosten einer Wochen-, Monats- oder Jahreskarte** ist in das Lohnkonto aufzunehmen, um eine Nachvollziehbarkeit der Zahlungsflüsse sicherzustellen.
- Darüber hinaus ist ein **belegmäßiger Nachweis** über die Kosten des übernommenen Tickets – etwa eine **Rechnung** oder eine **Kopie der Fahrkarte** – in das Lohnkonto aufzunehmen.

Steuerrecht

84

Geplante gesetzliche Änderungen „Ökosoziale“ Steuerreform 2022

Gesetzwerdung bleibt abzuwarten!

Geplante Steuerreform 2022

Erhöhung Familienbonus Plus

- **Familienbonus Plus soll erhöht werden**

Kinder **bis** 18 Jahre

1.500,- Euro

jährlich

2.000,- Euro

125,- Euro

monatlich

166,68 Euro

ACHTUNG – Gilt für Lohnzahlungszeiträume ab 1.7.2022

Im Jahr 2022 somit 1.750 Euro jährlich

Geplante Steuerreform 2022

Erhöhung Familienbonus Plus

- **Familienbonus Plus soll erhöht werden**

Kinder **über** 18 Jahre

500,- Euro

jährlich

650,- Euro

41,68 Euro

monatlich

54,18 Euro

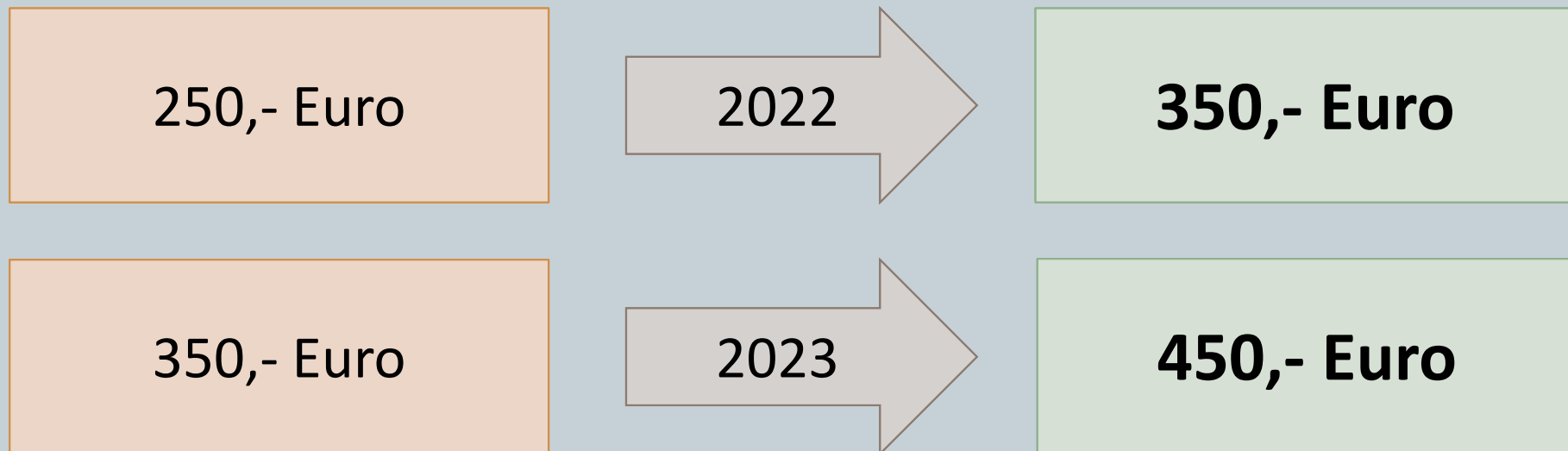
ACHTUNG – Gilt für Lohnzahlungszeiträume ab 1.7.2022

Im Jahr 2022 somit 575 Euro jährlich

Geplante Steuerreform 2022

Erhöhung Kindermehrbetrag

- **Kindermehrbetrag soll stufenweise erhöht werden**



Auch für jedes weitere Kind gilt diese Staffelung

Geplante Steuerreform 2022

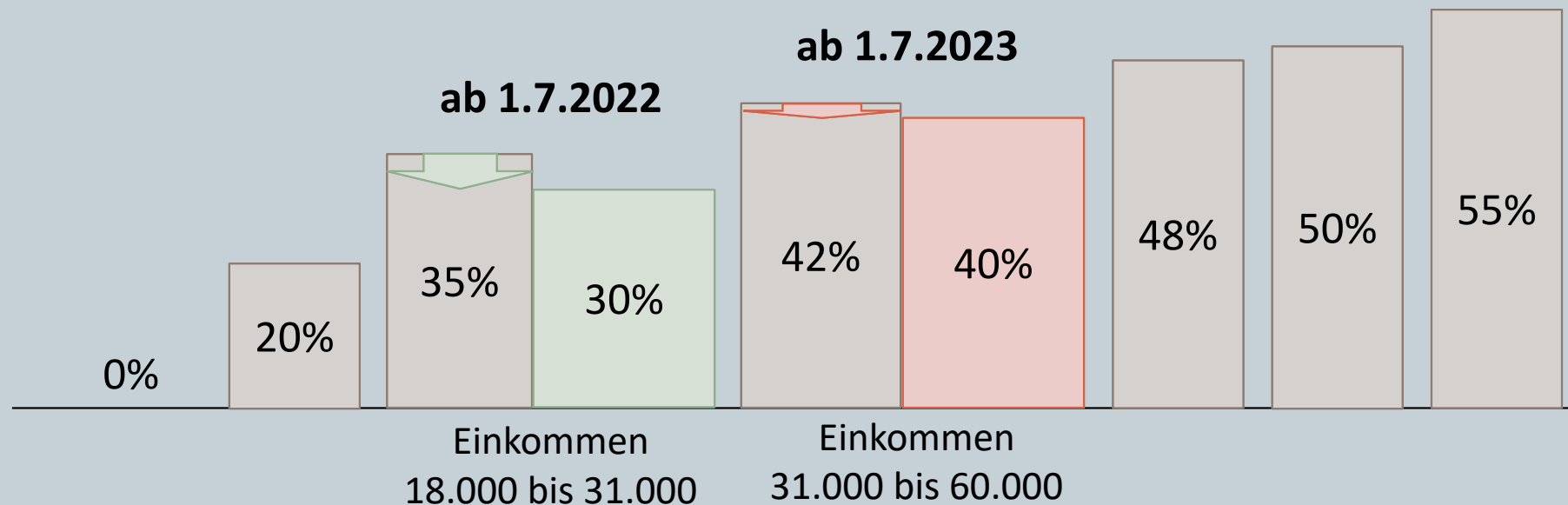
Erhöhung Kindermehrbetrag

- **Anspruchsberechtigte** für Kindermehrbetrag sollen **ausgeweitet** werden
 - Bisher: **AVAB/AEAB Voraussetzung**
 - **Neu** (zusätzlich):
 - ✦ Zumindest **an 30 Tagen steuerpflichtige Einkünfte** gem. § 2 Abs. 3 Z 1 bis 4 EStG
 - ✦ (Ehe)Partnerschaft, bei der **beide** Partner **Einkünfte** erzielen und die darauf **entfallende Tarifsteuer** jeweils **weniger als 450 Euro** beträgt
 - ✦ **Kindermehrbetrag** steht **einmal** dem **Familienbeihilfenberechtigten** zu
 - **Indexierung**

Geplante Steuerreform 2022

Tarifsenkung

- Die **2. und 3. Tarifstufe** sollen **gesenkt** werden



- „Übergangsregelung“ 2022

- Steuersatz iHv **30%** tritt in Kraft mit **1.7.2022** und ist **erstmalig anzuwenden** für Lohnzahlungszeiträume **ab 1.1.2023**
- Für Lohnzahlungszeiträume **ab 1.7.2022** ist ein **Prozentsatz von 32,5%** anzuwenden
- **Aufrollungsverpflichtung** für den AG
 - ✦ **Lohnzahlungszeiträume vor dem 1.7.2022** sind im Juli, August bzw. **spätestens bis 30.9.2022** mit einem **Steuersatz von 32,5%** aufzurollen

- „Übergangsregelung“ 2023

- Steuersatz **40%** tritt in Kraft mit **1.7.2023** und ist erstmalig anzuwenden für Lohnzahlungszeiträume ab **1.1.2024**
- Für Lohnzahlungszeiträume ab **1.7.2023** ist ein Prozentsatz von **41%** anzuwenden
- **Aufrollungsverpflichtung** für den AG
 - ✦ Lohnzahlungszeiträume vor dem **1.7.2023** sind im Juli, August bzw. spätestens bis **30.9.2023** mit einem **Steuersatz von 41%** aufzurollen

Geplante Steuerreform 2022

Grenze GWG

- Die **Grenze für Geringwertige Wirtschaftsgüter** soll **ab 2023 erhöht** werden

800,- Euro

2023

1.000,- Euro

Geplante Steuerreform 2022

Mitarbeiterbeteiligung

- Es soll eine **steuerfreie Gewinnbeteiligung** eingeführt werden
 - an **aktive** Arbeitnehmer

3.000 Euro im Kalenderjahr
pro Arbeitnehmer

- **Voraussetzungen:**

- ✦ **Gewährung** an **alle Arbeitnehmer** oder **bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer**
- ✦ Steuerbefreiung gesamt **gedeckt** mit dem **steuerlichen Vorjahresgewinn**
- ✦ **Zahlung** darf **nicht** aufgrund einer **lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 1 bis 6 EStG** erfolgen
- ✦ Gewinnbeteiligung darf **nicht anstelle** des **bisher gezahlten Arbeitslohns** oder einer **üblichen Lohnerhöhung** geleistet werden

Geplante Steuerreform 2022

Mitarbeiterbeteiligung

- Es soll eine **steuerfreie Gewinnbeteiligung** eingeführt werden
 - Lohnsteuerbefreiung
 - DB-, DZ- und KommSt-pflichtig
- Geplantes **Inkrafttreten**
 - Für Lohnzahlungszeiträume ab 1.1.2022

Steuerrecht

95

Mögliche Änderungen durch den Lohnsteuerrichtlinien- Wartungserlass 2021 (Begutachtungsentwurf)

Rz 77a

- Die Zuwendungen sind vom Arbeitgeber direkt mit dem qualifizierten Anbieter abzurechnen. **Dies ist auch der Fall, wenn die Rechnung für eine Maßnahme im Sinne § 3 Abs. 1 Z 13 lit. a 2. Teilstrich EStG 1988 auf den Arbeitgeber ausgestellt ist und der Arbeitnehmer lediglich für den Arbeitgeber in Vorlage tritt (vgl. § 26 Z 3 EStG 1988).**

Rz 290

- Die vom Abgabepflichtigen geführten Nachweise müssen die Kontrolle sowohl des beruflichen Zwecks als auch der tatsächlich zurückgelegten Fahrtstrecke erlauben. Dies erfordert, dass in den entsprechenden Aufzeichnungen zumindest das Datum, die Dauer, das Ziel und der Zweck jeder einzelnen Fahrt festzuhalten sind (siehe VwGH 21.10.1993, 92/15/0001). **Siehe Anhang 42.2a (Rz 1405b)**
- **Für den Nachweis zur Inanspruchnahme von steuerfreien Tagesgeldern sind auch der Beginn und das Ende der Fahrt (Uhrzeit) aufzuzeichnen.**
- Neben einem Fahrtenbuch können auch Belege und Unterlagen, **sowie elektronische Aufzeichnungen**, die diese Merkmale enthalten, zur Nachweisführung geeignet sein (zB Reisekostenabrechnungen für den Arbeitgeber, Kursprogramm mit Kursbesuchsbestätigung bei Aus- und Fortbildungsveranstaltungen). Die Anforderungen an die Qualität der Aufzeichnungen steigen mit der Anzahl der dienstlich zurückgelegten Kilometer.

Fahrtenbuch

LStR-WE 2021 (Begutachtungsentwurf)

FAHRTENBUCH

Name:

Fahrzeug:

Zeitraum:

Datum	Kilometerstand	Ausgangs- und Zielpunkt	Zweck der Reise	Berufliche-Kilometer	Private Kilometer	Sonstige Vermerke

Rz 659 (Auszug)

- Wenn der Arbeitgeber nachweist oder glaubhaft macht, dass die **Verkehrsstrafen über den Arbeitgeber verhängt und von diesem bezahlt** wurden, **handelt es sich nicht um über die Arbeitnehmer verhängte Geldstrafen**, die vom Arbeitgeber ersetzt werden (**Strafvorschreibung direkt an Arbeitgeber**).
- Da der Arbeitgeber somit **keinen Ersatz von Geldstrafen** an die Arbeitnehmer geleistet hat, sind die vom Arbeitgeber entrichteten Verkehrsstrafen **nicht der Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer hinzuzurechnen** (BFG 27.10.2020, RV/7101005/2015, dBFH vom 13.08.2020, VI R 1/2017).

Rz 1105a (Auszug)

- Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre sind dann begünstigt zu besteuern (1/5 steuerfrei), wenn sie **nicht auf einer willkürlichen Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes beruhen**.
- Von einem **willkürlichen Verhalten** wird gesprochen, wenn es auf ein **bewusstes Wollen** oder **Nichtwollen** zurückzuführen ist.
- Willkür liegt **nicht nur bei Missbrauch**, sondern auch in allen Fällen vor, in denen die **Verpflichtung freiwillig** erfolgte (vgl. BFG RV/5100984/2018 vom 06.07.2020).

Steuerrecht

101

Sonstiges aus der Verwaltungspraxis

Sonstige Neuerungen

Keine Änderung m²-Werte für 2022

- Fällige **Valorisierung der Richtwerte** wurde auf **1. April 2022 verschoben**
- Auswirkung **Sachbezug Wohnraum**
 - m²-Werte für Bewertung **Sachbezug Wohnraum** bleiben **2022 unverändert**
 - Anpassung frühestens ab 01.01.2023

	2017-2019	2020 – 2022
Wien	5,58	5,81
Niederösterreich	5,72	5,96
Oberösterreich	6,05	6,29
Salzburg	7,71	8,03
Tirol	6,81	7,09
Vorarlberg	8,57	8,92
Steiermark	7,70	8,02
Kärnten	6,53	6,80
Burgenland	5,09	5,30

Erlass des BMF vom 21.10.2021, 2021-0.700.316

- Der **Prozentsatz** gemäß § 5 Abs. 2 der Sachbezugswerteverordnung für **Zinsenersparnisse** bei **unverzinslichen oder zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen** beträgt für das **Kalenderjahr 2022**:

0,50 %

- Der **Abfindungsgrenzbetrag** (Barwert des Leistungsanspruchs) gemäß § 1 Abs. 2a PKG für die **Abfindung der von einer Pensionskasse** auszahlenden Pensionen beträgt ab **1.1.2022**:

13.200 Euro

- Pensionsabfindungen bis zu diesem Grenzbetrag sind mit dem **Hälftesteuersatz** zu versteuern (§ 67 Abs. 8 lit. e EStG)

Arbeitnehmer wird **Elektro-Kfz auch für Privatfahrten** zur Verfügung gestellt

- **AG ersetzt Stromkosten** für das Aufladen zu Hause beim AN **pauschal**
 - Pauschalbeträge jedenfalls **steuerpflichtig**
- **Eigener Stromzähler** beim Arbeitnehmer
 - Kein Auslagenersatz – **Steuerpflichtiger** Arbeitslohn
- **AG übernimmt Kosten** für **Einbau E-Ladestation** oder **Stromzähler** beim AN
 - Kein **ausschließliches Interesse** des Arbeitgebers – **Steuerpflichtiger** Vorteil aus dem DV

- *Der Arbeitnehmer soll **anstelle eines Teiles seines Bruttolohns** vom Arbeitgeber die Privatnutzung eines arbeitgeberbereinigten Elektrofahrzeug / -fahrrad ermöglicht werden. Wie ist dies steuerrechtlich zu würdigen?*
 - Verfügungen des Arbeitnehmers über arbeitsrechtlich zustehenden Arbeitslohn stellen jedenfalls **Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit** gemäß § 25 EStG dar – Einkommensverwendung
 - Dienstvertragsänderung mit Barlohnreduktion überkollektivvertraglich gewährter Geldbezüge und Überlassung Fahrrad oder Elektro-Kfz für Privatfahrten **für die Zukunft möglich**
 - **Kostenbeiträge** des AN können bei einem **Sachbezugswert von null nicht berücksichtigt** werden
 - ✦ **Vorteil** aus Nutzung des ag-eigenen Fahrrades kann **nicht negativ** werden
 - ✦ **Brutto-Bezüge** wären **nicht um den Kostenbeitrag zu kürzen**

- **Sachbezug Elektro-Kfz**

- Frage:

- ✦ Entsteht für die **Aufladung** des **arbeitgebereigenen Elektro-Kfz** ein **zusätzlicher Vorteil aus dem Dienstverhältnis**, da der DN das Auto ja auch privat nutzen darf?

- Antwort:

- ✦ **Nein!**

- Mit dem **Sachbezugswert** sind **alle** (mit dem E-KFZ zusammenhängende) **geldwerte Vorteile** abgegolten!
 - Zu den **üblicherweise anfallenden Kosten** zählt nach der Verwaltungspraxis das **unentgeltliche Aufladen** eines arbeitgebereigenen Elektrofahrzeuges **beim Arbeitgeber** ebenso wie die **unmittelbare Tragung der Treibstoffkosten durch den Arbeitgeber** (also quasi die Beistellung des vollgetankten Fahrzeuges)
 - Siehe Rz 175 LStR

- **Vergütungsbetrag = fortgezahltes Entgelt iSd EFZG**
 - **Voraussetzung: Bescheidmäßige Anordnung der Absonderung nach dem EpiG**
 - **Lohnsteuer:** von demselben Arbeitgeber ausgezahlte Bezüge
 - ✦ **Lohnsteuerabzug**
 - ✦ im fortgezahlten Entgelt enthaltene
 - laufende Bezüge erhöhen das Jahressechstel
 - sonstige Bezüge sind auf das Jahressechstel anzurechnen
 - ✦ **Berechnung** nach dem **EFZG**
 - **Kein DB/DZ/KommSt**
 - ✦ **Befreiung bereits bei der Auszahlung** anwendbar, **unabhängig** vom Zeitpunkt der **Vergütung**

- **VwGH vom 24.6.2021, Ra 2021/09/0094**
 - **Bemessung** = für jeden Tag der Absonderung zu leistenden Vergütungsbetrages nach dem **regelmäßigen Entgelt im Sinne des EFZG** vorzunehmen
 - Vom **arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff** auszugehen, der außer dem **Grundlohn** auch **anteilige Sonderzahlungen** beinhaltet, wenn und soweit darauf **nach Kollektivvertrag oder Vereinbarung** ein **Anspruch** besteht
 - ✦ **gilt nicht für Sonderzahlungen** , die der Arbeitnehmer - nach den kollektiv- oder einzelvertraglichen Bestimmungen - vom Arbeitgeber für die Zeit der Absonderung bzw. des Entfalls der Pflicht zur Entgeltzahlung **jedenfalls erhält** und die daher bei ihm keinen Ausfall an Entgelt bewirken, der auf den Arbeitgeber übergehen könnte

- BMF- Info vom 04.02.2021, 2021-0.049.190 – Kostenersatz EpiG

Lohnsteuer

pflichtig

Sozialversicherung

pflichtig

DB/DZ

frei

KommSt

frei

BMSVG

pflichtig

- **Essensmarken**

- Frage:

- ✦ Muss bei **Teilzeitbeschäftigten** der **steuerfreie Anspruch aliquotiert** werden?
 - Beispiel: 20h / Woche = nur 50 % der durchschnittl. 220 AT frei?

- Antwort:

- ✦ **NEIN!**
 - Der **Anspruch** besteht **pro Arbeitstag**, unabhängig von der Anzahl der gearbeiteten Stunden je Arbeitstag.

- **Essensmarken**

- Frage:

- ✦ Wenn **Essensmarken** nun **im Home-Office** und somit weder am Arbeitsplatz noch im Betrieb **eingelöst** werden, sind diese als **steuerpflichtig** abzurechnen?
 - Wie soll man das prüfen? Gibt es hier eine pauschale Variante?

- Antwort:

- ✦ Durch den im Zuge der LStR-Wartung NEU eingefügten letzten Absatz der RZ 96 bestehen **keine Bedenken**,
 - wenn **Essensmarken in den Jahren 2020 und 2021** bei der **Abholung von Speisen** oder bei der **Lieferung von Speisen nach Hause** **eingelöst** werden. Die Steuerfreiheit bleibt somit bestehen!

Steuerrecht

113

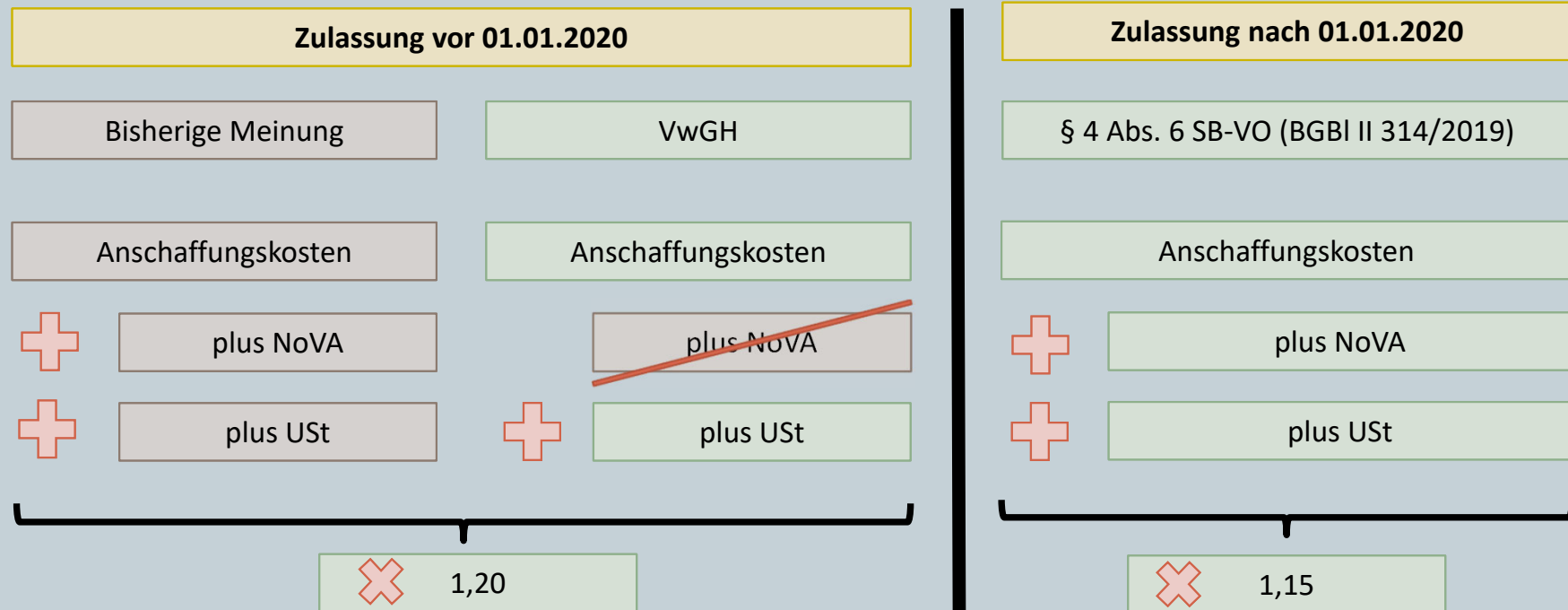
Ausgewählte Judikatur

VwGH vom 21.10.2020, Ro 2019/15/0185

- **Kein Pendlerpauschale**, wenn **arbeitgebereigenes Kraftfahrzeug für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt** wird
- Arbeitnehmer leistete **monatlichen Kostenbeitrag in Höhe des Sachbezugswertes**
 - Das gegenständliche Kostenbeitragsmodell ist nicht darauf ausgerichtet, Kostenbeiträge der Dienstnehmer in einer Höhe zu bemessen, die **das Vorliegen eines im Dienstverhältnis begründeten geldwerten Vorteiles ausschließen würden**.
 - Es liegt eine „Zurverfügungstellung eines arbeitgebereigenen Kraftfahrzeuges“ vor -> daher: **Kein Pendlerpauschale**

VwGH vom 22.1.2021, Ra 2019/13/0023

- Bewertung des Sachbezuges für Arbeitnehmer von Kfz-Händlern für die Privatnutzung von Vorführkraftfahrzeugen ohne NoVA:



Berücksichtigung von laufenden Kostenbeiträgen beim PKW-Sachbezug

VwGH 12.11.2020, Ra 2019/15/0133

- **Laufende Kostenbeiträge** des Arbeitnehmers sind erst **nach Berücksichtigung der Höchstbeträge abzuziehen**

- **Beispiel**

✦ Anschaffungskosten	€ 60.000,-
✦ 2 % von € 60.000,-	€ 960,-
✦ Kostenbeitrag laufend	€ 200,-
✦ Sachbezug	€ 760,-

ACHTUNG – Anwendung nur für Sachbezüge bis 31.10.2019
Änderung § 4 Abs. 7 Sachbezugswerte-VO

VwGH Ra 2020/13/0036 vom 23.10.2020

- **Motive des Arbeitgebers** können für die Erbringung einer Leistung an den Arbeitnehmer **nicht ausgeblendet** werden
- Die Frage, ob eine Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer **durch das Dienstverhältnis veranlasst** ist oder aus **privaten**, außerhalb des Dienstverhältnisses liegenden **Motiven** erfolgt, ist eine **Sachverhaltsfrage**, die **in freier Beweiswürdigung zu beurteilen** ist.
- Dabei ist auch auf die **Wertrelation zwischen Leistung und Gegenleistung** (vgl. VwGH 25.7.2018, Ro 2018/13/0005, mwN) sowie darauf abzustellen, ob es sich beim **Dienstgeber und Dienstnehmer um Angehörige handelt**.
- **Leistungen an nahe Angehörige** können nämlich nur insoweit als **Entgelt (Arbeitslohn) für ihre Arbeitsleistung** angesehen werden, als sie **unter gleichen Voraussetzungen auch Fremden gezahlt** worden wären; trifft diese Voraussetzung aber nicht zu, so stellen diese Leistungen kein Entgelt für die Arbeitsleistung dar und können daher nicht als Bezug oder Vorteil aus einem Dienstverhältnis angesehen werden (vgl. VwGH 25.7.2018, Ro 2018/13/0005).

VwGH Ra 2020/13/0036 vom 23.10.2020

- Hingabe des Fahrzeuges erfolgt **nicht aufgrund des Dienstverhältnisses** (als Entgelt) sondern **vielmehr aus der privaten Sphäre** heraus – daher – **keine Arbeitslohn**
- Ergebnis MVB – Besprechung 15.02.2021
 - Sachbezug ist im Bereich der SV weiter anzusetzen!
 - Begründung:
 - ✦ Keine Bindungswirkung für SV an steuerliche Entscheidung des VwGH
 - ✦ Verweis auf Erkenntnis VwGH zur SV (VwGH 10.06.2009, 2008/08/0224)

Betriebsausgabenabzugsverbot für freiwillige Abfertigungen (im Rahmen von Sozialplänen)

VwGH vom 7.12.2020, Ro 2020/13/0013

- Die **in den Sozialplänen ausbezahlten freiwilligen Abfertigungen** unterliegen dem **Abzugsverbot** des § 12 Abs. 1 Z 8 KStG 1988, **insoweit sie die in § 67 Abs. 6 Z 1 bis 6 EStG 1988 angeführten Beträge überschreiten.**
- Dies gilt **unabhängig** davon, ob es sich um **alte** oder **neue Dienstverhältnisse** handelt und **mit welchem Steuersatz** die Besteuerung beim Empfänger erfolgt.

VfGH 24.06.2021, E 3068/2020

Der Verfassungsgerichtshof hat beschlossen, § 20 Abs. 1 Z 8 EStG 1988 idF BGBl. I 13/2014 von Amts wegen auf seine Verfassungsmäßigkeit zu prüfen.

BFG vom 18.12.2020, RV/7103093/2020

- Bei den streitgegenständlichen Aufwendungen handelte es sich um **Einmalzahlungen** aus **Anlass der Beendigung** des jeweiligen **Dienstverhältnisses** als **Gegenleistung** dafür, dass der Dienstnehmer einer **einvernehmlichen Auflösung** des Arbeitsverhältnisses **zustimmte** oder es **unterließ**, eine **Kündigung** des Arbeitgebers **anzufechten**.
- Diese "**klassischen**" **Abgangsentschädigungen** standen im vorliegenden Fall mit der Auflösung der einzelnen Dienstverhältnisse in ursächlichem Zusammenhang. Dennoch sind sie nach der zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes **nicht der Bestimmung des § 67 Abs. 6 EStG 1988 zuzuordnen** und somit **nicht vom Betriebsausgabenabzugsverbot des § 20 Abs. 1 Z 8 EStG 1988 erfasst**.

Nicht einzeln abgerechnete Pauschalvergütung für Dienstreisen - keine Steuerfreiheit

VwGH vom 11.1.2021, Ra 2019/15/0163

- **Voraussetzung** für die Anwendung des § 26 Z 4 wie des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 ist, dass die betreffende Leistung des Arbeitgebers **Ersatz konkreter Aufwendungen** für eine **bestimmte Dienstreise** ist. Eine solche **Konkretisierung** hat bereits der **Leistung des Arbeitgebers für jede einzelne Dienstfahrt** zugrunde zu liegen.
- Die **Richtigkeit** des vom Arbeitgeber vorgenommenen Lohnsteuerabzuges muss **für das Finanzamt jederzeit leicht nachprüfbar** sein (vgl. VwGH 27.11.2017, Ra 2015/15/0026, sowie 20.6.2000, 98/15/0068). Nur für solche schon vom Arbeitgeber als **konkrete Aufwandsätze verrechnete** und geprüfte Zahlungen können § 26 Z 4 sowie § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 zur Anwendung kommen.

BFG vom 18.06.2021, RV/2100274/2021

- Nur mit **einwandfreiem Nachweis** belegte **Reisekostenentschädigungen** dürfen als **steuerfrei behandelt werden**.
- Die **Richtigkeit** des vom Arbeitgeber vorgenommenen Lohnsteuerabzuges **muss jederzeit für das Finanzamt leicht nachprüfbar sein**.
- Eine **bloße Glaubhaftmachung** im Sinne des § 138 BAO **genügt nicht**.
- Wenn der Bf vermeint, die **Kilometergelder** seien im **Schätzungswege zu ermitteln**, so ist dem zu entgegnen, dass eine Schätzung gemäß § 184 BAO hinsichtlich Kilometergeldersatz gemäß § 26 Z 4 EStG 1988 **nicht in Betracht kommt**.
- Die betreffende Leistung des Arbeitgebers **ist nämlich der Ersatz ganz konkreter Fahrtkosten**, also **nur der Kosten für eine Fahrt zu einer bestimmten Zeit**, auf einer **bestimmten Strecke**, zu einem **bestimmten Ziel** und einem **bestimmten Dienstzweck**.

Viertelberechnung für begünstigte Besteuerung der freiwilligen Abfertigung

Amtsrevision eingebracht

BFG 28.01.2021, RV/7104760/2019

- LStR Rz 1088: *"Hat das Dienstverhältnis länger als zwölf Monate gedauert und sind innerhalb der letzten zwölf Monate zB infolge Präsenzdienst, Ausbildungsdienst, Krankheit, Altersteilzeit, Mutterschutz oder Karenzurlaub geringere oder gar keine Bezüge ausbezahlt worden, ist die Beurteilung von dem Zeitraum zurückgehend vorzunehmen, für den letztmalig die vollen laufenden Bezüge angefallen sind."*
- Das Bundesfinanzgericht schließt sich dieser Rechtsmeinung an, die insofern mit der Formulierung der Bestimmung des § 67 Abs. 6 EStG 1988 ("*ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate*") in Einklang steht, als **von einem laufenden Bezug keine Rede** sein kann, wenn aufgrund von besonderen Umständen wie Krankenstand **für einen ganzen Monat oder für einzelne Tage eines Monats kein Entgelt ausbezahlt** wurde. Es werden daher im vorliegenden Fall als **Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Steuerbegünstigung die letzten zwölf vollen laufenden Bezüge** herangezogen.

Viertelberechnung für begünstigte Besteuerung der freiwilligen Abfertigung

VwGH vom 22.9.2021, Ro 2021/13/0004

- Wenn **§ 67 Abs. 6 Z 1 EStG 1988** insoweit ebenso wie § 67 Abs. 2 EStG 1988 auf die „**laufenden Bezüge**“ (wenn auch hier nicht auf die im Kalenderjahr bereits zugeflossenen, sondern auf jene der letzten zwölf Monate) abstellt, so ist auch hier **auf die Bezüge ausschließlich des (jeweils) genannten Zeitraums abzustellen**. Eine **Verlängerung oder Verschiebung dieses Zeitraums sieht die Bestimmung des § 67 Abs. 6 EStG 1988 nicht vor**.
- Für die **begünstigte Besteuerung der freiwilligen Abfertigung** sind sohin die **laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate zu berücksichtigen**. Dass der - klare - Wortlaut dieser Regelung von der Absicht des Gesetzgebers abweichen würde, ist nicht erkennbar, auch wenn die Verwaltung dazu - seit vielen Jahren - eine Abgabepflichtige begünstigende Ansicht vertritt.

Viertelberechnung für begünstigte Besteuerung der freiwilligen Abfertigung

VwGH vom 22.9.2021, Ro 2021/13/0004

- Wenn auch diese **Krankengelder** bei der **Ermittlung des Jahressechstels** nach § 67 Abs. 2 EStG 1988 **nicht zu berücksichtigen** sind, da für die darin enthaltenen sonstigen Bezüge eine entsprechende begünstigte Besteuerung bereits nach § 41 Abs. 4 EStG 1988 vorzunehmen ist, so sind sie **im Hinblick auf die Gleichstellung mit den sie ersetzenden lohnsteuerpflichtigen Einkünften (mit sechs Siebentel) wie „laufende Bezüge“** iSd § 67 Abs. 6 EStG 1988 zu behandeln.
- **Soweit diese Krankengeldbezüge (sechs Siebentel) also lohnsteuerpflichtige Bezüge** aus dem konkreten, nunmehr beendeten Beschäftigungsverhältnis **in den letzten zwölf Monaten ersetzen**, sind sie **in die Bemessungsgrundlage als Bezüge der letzten zwölf Monate einzubeziehen**.

Nachweis der Vordienstzeiten für freiwillige Abfertigung

Revision eingebracht

BFG vom 13.01.2021, RV/2101719/2016

- Will man Vordienstzeiten nur einmal berücksichtigen, muss auch der **Nachweis der Vordienstzeiten lückenlos vom Zeitpunkt der Abfertigung zurück** erfolgen.
- Die Wortfolge "bis zu welchem Zeitpunkt zurück die Dienstverhältnisse nachgewiesen werden" ist bereits sprachlich so zu verstehen, dass der **Nachweis beim aktuellen Dienstverhältnis beginnt** und so weit zurück erfolgt, wie es dem Dienstnehmer möglich oder opportun ist. **Ein Außerachtlassen einiger Jahre kommt dabei nicht in Betracht.**

Bezüge für das Vorjahr bei Aufhebung einer fristlosen Entlassung

VwGH vom 16.6.2021, Ro 2020/15/0023

- **Entlassung: 31.8.2016**
- Anfechtung **Umwandlung** in **einvernehmliche Lösung** mit **31.1.2017**
- Vereinbarung: **Zahlung** von **180.000 Euro brutto**
- Ehemalige AG **meldete AN rückwirkend für August bis Dezember zur SV an** und **rechnete die laufenden und sonstigen Bezüge** für diesen Zeitraum entsprechend **ab**
- **Überweisung** der errechneten **Nettobezüge mit 2.2.2017**
 - Der Regelung des § 67 Abs. 8 lit. a EStG 1988, wonach aufgrund eines **Vergleiches** geleistete Zahlungen - von bestimmten Ausnahmen abgesehen - „**im Kalendermonat der Zahlung zu erfassen sind**“, kommt bei **Zahlungen**, die **im Zusammenhang mit einer Kündigungsanfechtung** oder einer **Anfechtung der Entlassung** stehen, **keine Bedeutung** zu, wenn die **Kündigung oder Entlassung** aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **nicht effektuiert wird** und der aufgrund dieser Vereinbarung **zu zahlende Betrag auf einzelne Komponenten aufgeteilt und bestimmten Zeiträumen zugeordnet werden kann**.
 - Diese **Bestimmung steht der Anwendung des § 79 Abs. 2 EStG 1988 nicht entgegen**, wenn sich - wie im gegenständlichen Fall - die **Bezüge feststellen lassen, die das Vorjahr betreffen**.

BFG vom 22.07.2020, RV/3100948/2018

- **15% Schmutzzulage angemessen**
- **Amtsrevision eingebracht**

VwGH vom 30.6.2021, Ra 2020/15/0123

- Im Gegensatz zur Ansicht des Bundesfinanzgerichts hat der Verwaltungsgerichtshof in den Erkenntnissen vom 22. November 2018 und vom 20. Dezember 2018 **keineswegs** „*hinsichtlich der erheblichen Abweichung in der Schätzung **eine Grenze (,mehr als das Doppelte‘) gesetzt und dadurch zum Ausdruck gebracht, dass bei einer geringeren Abweichung (iSv weniger als das Doppelte) eine Schwankungsbreite besteht, bei der an die Schätzungsbefugnis (des Bundesfinanzgerichtes) keine besonders erhöhten Anforderungen gestellt würden.***“

VwGH vom 30.6.2021, Ra 2020/15/0123

- Nach dem **Kollektivvertrag** für Rauchfangkehrer für das Land Tirol stellt die **Schmutzzulage** eine **Abgeltung** für die **erhebliche Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung**, z.B. durch Ruß dar.
- Um die **Angemessenheit** der Schmutzzulage **beurteilen** zu können, ist daher zunächst **festzustellen, welche Kosten durch die Verschmutzung üblicherweise anfallen und durch den Zuschlag abgegolten werden sollen**.
- Dabei geht es um den **Sach- und Zeit(mehr)aufwand**, der dem Arbeitnehmer **durch die (Beseitigung der) Verschmutzung üblicherweise erwächst**.

VwGH vom 30.6.2021, Ra 2020/15/0123

- Erst auf Basis festgestellter üblicher Kosten kann auf das **angemessene Ausmaß einer Schmutzzulage geschlossen** werden.
- Ein **pauschaler Betrag**, wie er in fünf der neun Bundesländer gewährt wird, **kommt dabei dem Gedanken einer Abgeltung der Verschmutzung näher als ein prozentueller Betrag vom Gehalt**, ist doch davon auszugehen, dass üblicherweise der **Verschmutzungsgrad** eines Arbeitnehmers **nicht linear mit dem Gehalt steigt**.
- Für **unterschiedliche Fixbeträge** zwischen den einzelnen Arbeitnehmern (etwa Geselle oder Hilfskraft) wird dabei **im Allgemeinen kein Raum** bleiben.
- Letztlich wird das **Ergebnis der Schätzung** eine **Bandbreite** sein: Erst bei Überschreiten der Bandbreite wird die Steuerbegünstigung des § 68 EStG 1988 zu versagen sein.

BFG vom 11.05.2021, RV/7102199/2012

- **VwGH** hat in seiner grundlegenden **Entscheidung vom 7.5.2008, 2006/08/0225**, zur Thematik der Schmutzzulage (ergangen zur **Beitragsfreiheit von Schmutzzulagen** nach § 49 Abs.3 Z 2 ASVG) ausgeführt:
 - *Ist also die **Tätigkeit des Arbeitnehmers überwiegend** eine solche, für die **eine Schmutzzulage gebührt**, so ist es für den Anspruch auf diese Zulage **gleichgültig, ob und wann zeitraumbezogen** innerhalb des für die Prüfung des Anspruchs auf Schmutzzulage maßgebenden Lohnzahlungszeitraums **ein konkreter Reinigungsaufwand** aufgrund einer Verschmutzung entsteht und **in welcher Höhe dieser Aufwand entsteht**. Aus diesem Grund ist auch **während des Lohnzahlungszeitraums nicht etwa die Beitragsfreiheit der Schmutzzulage auf Tage tatsächlich verschmutzender Arbeit zu beschränken**. Es ist daher sowohl für den **Anspruch auf Schmutzzulage**, als auch für deren **Beitragsfreiheit gleichgültig**, aus welchen Gründen an bestimmten Tagen des Lohnzahlungszeitraums keine Verschmutzung eingetreten ist, insbesondere daher aber auch, **ob die verschmutzenden Arbeiten infolge Urlaubs unterblieben sind**.*

Amtsrevision eingebracht

BFG vom 11.05.2021, RV/7102199/2012

- Entsprechend den dargestellten Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 7.5.2008, 2006/08/0225) ist daher die **gänzliche** (somit 12 mal jährlich) **steuerfreie Behandlung der SEG-Zulagen zu Recht** und die von der belangten Behörde vorgenommene **Nachversteuerung** der Zulagenbeträge im Ausmaß eines **pauschalen Zwölftels zu Unrecht** erfolgt.
- Daran **ändert** auch die von der belangten Behörde in der mündlichen Verhandlung angeführten **Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 23.5.1996, 95/15/0030) nichts**, da der dieser Entscheidung zugrunde liegende **Sachverhalt SFN-Zuschläge** - im Gegensatz zu den hier gegenständlichen SEG-Zulagen – **betraf**.

Rechtsansicht der Behörde

- **Erkenntnis des VwGH** auf das sich das BFG stützt, **betraf eine verbindliche Feststellung des Dachverbandes gemäß § 49 Abs. 4 ASVG**
- Für die **steuerliche Beurteilung von SEG-Zulagen im Urlaub** ausschließlich das Erkenntnis **VwGH 23.5.1996, 95/15/0030 maßgeblich**
 - *„Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgelt [...]. Weil der **Dienstnehmer im Urlaub** die durch § 68 Abs. 1 und 2 EStG 1988 [...] **steuerlich begünstigten Leistungen nicht erbringt**, ist die in diesen Gesetzesstellen normierte **Steuerbefreiung für Bestandteile des Urlaubsentgeltes nicht anwendbar**, zumal sich die **Ausnahmebestimmungen des § 68 Abs. 7 EStG 1988 [...] nicht auf das Urlaubsentgelt erstrecken.**“*
- Die Bestimmung des **§ 68 Abs. 7 EStG unterscheidet** in ihrem Regelungsinhalt **nicht zwischen SFN-Zuschlägen oder SEG-Zulagen** und lautet einleitend: *„Gemäß [§ 68] Abs. 1 bis 5 [EStG 1988] sind auch zu behandeln...“*.

Rechtsansicht der Behörde

- **Materiellen Voraussetzungen** und das **Überwiegen** sind anhand der **tatsächlich erbrachten Arbeiten** und der im Verhältnis dazu gewährten SEG-Zulagen im Lohnzahlungszeitraum (üblicherweise der Kalendermonat) zu prüfen.
- **Zeiten mit Entgeltfortzahlung** von SEG-Zulagen für nicht geleistete Arbeiten sind dabei **auszuklammern** und **gesondert zu beurteilen**.
- Diese können **allenfalls** nach den Bestimmungen **gemäß § 68 Abs. 7 EStG steuerfrei** sein.

Beispiel

- Arbeitnehmer (40-Stunden-Woche) erhält für **173 Stunden im Monat** eine **Schmutzzulage** ausbezahlt.
- **80 Stunden** werden in diesem Monat **unter verschmutzenden Bedingungen iSd § 68 Abs 5 EStG** geleistet
- AN konsumiert in diesem Monat **eine Woche Urlaub**
 - Im **Urlaubsentgelt** (= 40 Stunden) ist **Schmutzzulage steuerpflichtig**
 - **Beurteilung des Überwiegens** unter **Ausklammerung desurlaubes** (173 Stunden – 40 Stunden = 133 Stunden)
 - Im **Lohnzahlungszeitraum** wurden **überwiegend Arbeiten unter verschmutzenden Bedingungen** geleistet (80 Stunden in Bezug auf 133 Stunden)
 - Die Schmutzzulage steht **im Lohnzahlungszeitraum** (= für 133 Stunden) **steuerfrei** zu.

LStR RZ 1132

- Rz **weiterhin in Geltung** und daher **anwendbar**
 - „Während des Urlaubes **mit dem laufenden Urlaubsentgelt ausbezahlte SEG-Zulagen sind steuerpflichtig**, weil während dieser Zeit keine Arbeitsleistungen unter den im Gesetz genannten Voraussetzungen erbracht werden. Es bestehen **keine Bedenken**, wenn zur Berücksichtigung der Urlaubszeit die **Steuerfreiheit für elf von zwölf Kalendermonaten** gewährt wird.“

Keine Festlegung der Normalarbeitszeit – keine begünstigten Üst-Zuschläge gemäß § 68 Abs 1 EStG

Revision eingebracht

BFG vom 08.07.2021, RV/2100880/2019

- Dementsprechend geht auch das Finanzamt davon aus, dass zwar **Überstunden** an sich **geleistet** werden (die nach § 68 Abs 2 EStG 1988 begünstigt sind), **versagt** aber zu Recht die **Begünstigung für qualifizierte Überstunden an Sonn- und Feiertagen bzw. in der Nacht gem. § 68 Abs 1 EStG 1988**, weil aufgrund der **fehlenden Vereinbarung der Normalarbeitszeit nicht gesagt** werden kann, **wann die Überstunden genau gemacht wurden**.
- Soweit sich daher - wie im Beschwerdefall - eine **genaue Lagerung der Normalarbeitszeit nicht ermitteln lässt**, kann es unabhängig davon, wie genau die Arbeitszeiten aufgezeichnet sind, zu **keiner Begünstigung für Überstundenzuschläge gemäß § 68 Abs 1 EStG 1988** (für Überstunden an Sonn- und Feiertagen bzw. in der Nacht) kommen, weil **nicht festgestellt** werden kann, **wann genau die Überstunden gemacht wurden**.

BFG vom 17.08.2021, RV/7100343/2017

- Übt der zu mehr als 25% ("wesentlich") beteiligte Gesellschafter einer Rechtsanwalts-GmbH für mehrere Jahre die **Geschäftsführung** und die **operative (anwaltliche) Tätigkeit** der Gesellschaft aus, ist er **in deren betrieblichen Organismus eingegliedert**.
- Die **Vergütung**, die er dafür erhält, **fällt unter § 22 Z 2 TS 2 EStG 1988** und **unterliegt** damit dem **Dienstgeberbeitrag iSd § 41 FLAG 1967**.
- Auch die **übernommene Rechtsanwaltskammerumlage** ist **Teil der Bemessungsgrundlage** für die Lohnnebenkosten.

BFG vom 23.08.2021, RV/2100413/2020

- Durch die **kontinuierliche und über einen längeren Zeitraum andauernde Erfüllung der Aufgaben der Geschäftsführung** ist nach stRsp des VwGH das Merkmal der Eingliederung des Gesellschafter-Geschäftsführers zweifelsfrei hergestellt. **Ebenso hat der Geschäftsführer Tätigkeiten im operativen Bereich der Kapitalgesellschaft ausgeübt.**
- Für die verfahrensgegenständlichen **Geschäftsführerbezüge** waren **Dienstgeberbeiträge zu leisten.**
- Keine Aufteilung des Geschäftsführerbezuges **in einen operativen** und einen **nicht operativen Anteil** beim DB

BFG vom 05.08.2021, RV/5100945/2020

- Auf Grund des Umstandes, dass **Herr HF im Beschwerdezeitraum den redaktionellen Inhalt für das Print-Magazin bzw. das Online-Magazin erstellt hat** und für die grafische Gestaltung des Covers zuständig gewesen ist, **hat er eine nach außen hin auf Dauer angelegt erkennbare, operative Tätigkeit auf dem Betätigungsfeld der BF entfaltet**, mit welcher der **Unternehmenszweck der BF verwirklicht wurde**.
- Damit ist eine **Eingliederung von Herrn HF in den Organismus des Unternehmens der BF im Sinne der Rsp des VwGH verwirklicht**.
- Werden **Leistungen von Dienstnehmern des Einzelunternehmens erbracht**, kommt eine **Einbeziehung der vom Gesellschafter in Rechnung gestellten Beträge in die Bemessungsgrundlage für den ihn betreffenden Dienstgeberbeitrag und den Zuschlag nicht in Betracht**.

BFG vom 21.06.2021, RV/3100490/2019

- **Von der Gesellschaft (vorerst) getragene Sozialversicherungsbeiträge des wesentlich beteiligten Gesellschafter- Geschäftsführers sind trotz Verbuchung auf dem Verrechnungskonto Teil der Bemessungsgrundlage für DB und DZ, wenn keine ernsthafte Vereinbarung besteht, dass die Sozialversicherungsbeiträge letztendlich vom Gesellschafter-Geschäftsführer getragen werden.**

Herzlichen Dank

142

für Ihre Aufmerksamkeit!