



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

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

- 11) Übersteigt die gesamte Beitragsgrundlage aller **Kommunalsteuer-, DB- bzw DZ-**pflichtigen Dienstverhältnisse in einem Kalendermonat nicht den Betrag von € 1.460,00, so verringert sie sich um € 1.095,00 (**Freibetrag**).
- 12) **Wegfall bzw Reduzierung** der Dienstnehmer-Arbeitslosenversicherungsbeiträge für **Niedriglöhner:**

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

- 13) Für **rückständige SV-Beiträge** werden bis 31. 3. 2021 von der Gesundheitskasse **Verzugszinsen** iHv **3,38 %** in Rechnung gestellt, danach: 1,38 %.
- 14) Gilt für **Lehrverhältnisse**, die **ab dem 1. 1. 2016** begonnen haben.
- 15) Manche Gemeinden verzichten hinsichtlich der Lehrlingseinkommen auf die Kommunalsteuer.
- 16) Die **Ausgleichstaxe 2021** beträgt für  
a) Arbeitgeber mit **25 bis 99 Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten: **€ 271,00**  
b) Arbeitgeber mit **100 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten **€ 381,00**, sowie für  
c) Arbeitgeber mit **400 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten **€ 404,00**.

Sarah Passegger (PVP-Redakteurin)

## Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2020: Die wichtigsten Neuerungen, die Personalisten kennen sollten

» PVP 2021/2

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

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

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



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

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

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

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

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

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

- downloaden:** <https://findok.bmf.gv.at/findok?execution=e1s2> oder
- als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.

**Verwendete Abkürzungen** in diesem Beitrag:

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

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

### A ... Absetz- und Freibeträge (Rz 14)

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

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



A ... Absetz- und Freibeträge (Rz 14)			
Alleinverdiener-, Alleinerhalter-Absetzbetrag → (Ehe-) Partner ist nicht unbeschränkt steuerpflichtig	Nein	Nein	Ja
Unterhaltsabsetzbetrag	Ja	Nein	Ja
Familienbonus Plus	Ja	Nein	Ja

  

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Voraussetzungen** und ergänzende **Informationen**:

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

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

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

✔ für die ersten 11.000 Euro	0 %
✔ <b>für Einkommensteile über 11.000 bis 18.000 Euro</b>	<b>20 %</b>
✔ für Einkommensteile über 18.000 bis 31.000 Euro	35 %
✔ Einkommensteile über 31.000 bis 60.000 Euro	42 %
✔ für Einkommensteile über 60.000 bis 90.000 Euro	48 %
✔ für Einkommensteile über 90.000 Euro	50 %
✔ Einkommensteile über 1 Mio Euro werden in den Kalenderjahren 2016 bis <b>2025</b> mit 55 % besteuert.	

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

**Einkommens-Berechnungsformel**

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

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

### F ... Familienbonus Plus (Fabo Plus)

#### Aufteilung zwischen Anspruchsberechtigten (Rz 770)

Für jedes Kind gesondert können die Antragsberechtigten entscheiden, ob

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

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

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

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

#### Nachträglicher Verzicht (Rz 770b)

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

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

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

#### Hinweise:

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

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

#### Verpflegung am Arbeitsplatz (Rz 93)

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

Diese **Abgabenbegünstigung** gilt für

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

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

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

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

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

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

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

#### Tipps aus der Praxis für die Praxis:

- Der **Nachweis** dafür, dass der **DG kontrolliert**, dass der DN **max 1 Essensbon pro Arbeitstag** erhält, ist **Voraussetzung** dafür, dass bei der **Lohnabgabenprüfung** die abgabenfreie Ausgabe der Essensbons **anerkannt** wird.
- In der Praxis könnte **bspw** der DG einem **vollzeitbeschäftigten** DN am **Monatsbeginn 22 Essensbons** für dieses Monat geben (Annahme hinsichtlich der Anzahl an Arbeitstagen pro Monat).  
Am **Monatsende kontrolliert** der DG, an wie vielen **Arbeitstagen** der DN tatsächlich **nicht** gearbeitet hat (zB aufgrund Krankheit, Urlaub, Feiertag, Pflegefreistellung etc). Diese **zu viel ausgegebenen** Essensbons hat der DN **zurückzugeben** oder der DG setzt einen entsprechenden **Sachbezug** in der Gehaltsverrechnung an.

#### Einlösung der Gutscheine für Mahlzeiten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Konsumation in Gaststätten**

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

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

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

**Dienstreise (Rz 98)**

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

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

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

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

**K ... Kontroll-Jahressechstel**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Der DG hat die folgenden **Pflichten** zu beachten:

- ✓ ein **Lohnkonto** zu führen (§ 76 EStG),
- ✓ eventuelle **Aufrollverpflichtungen** (§ 77 EStG),
- ✓ die **LSt-Einbehaltung** (§ 78 EStG) und die **LSt-Abfuhr** (§ 79 EStG),
- ✓ ein **Lohnzettel** muss übermittelt werden (§ 84 EStG) und
- ✓ er hat die **Einsicht** in Lohnaufzeichnungen zu **gewähren** (§ 87 EStG).

b) Der **freiwillige** LSt-Abzug löst erfreulicherweise **keine DG-Haftung** aus.

c) Hat der ausländische DG die **LSt nicht** in der **richtigen Höhe** einbehalten und abgeführt, soll der **DN** unmittelbar (Pflichtveranlagung!) in **Anspruch** genommen werden. (§ 83 Abs 2 Z 2, § 124b Z 367 EStG; *anwendbar ab 2020*).

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

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

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

### L ... Lohnzettel Arbeitgeberwechsel

#### Nachweis Bezüge Vordienstgeber (Rz 1060, 1067)

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

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

### P ... Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge

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

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

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

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

#### Prüfung von Kurzarbeitsbeihilfe (Rz 1239d)

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

### S ... Sachbezugswerteverordnung

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

Bei Erstzulassungen im Jahr **2020** galten **vor** der „**COVID-Toleranzregelung**“ die folgenden CO<sub>2</sub>-Emissionswert-**Grenzwerte**. Erfolgt die Zulassung ...

a) **bis** zum **31. 3. 2020**, beträgt der maximale CO<sub>2</sub>-Emissionswert noch **118 g/km (NEFZ)**;

b) **ab 1. 4. 2020** beträgt der maximale CO<sub>2</sub>-Emissionswert hingegen **141 g/km (WLTP)**.

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

Wenn

a) die **Erstzulassung** aufgrund der **COVID-19-Krise nachweislich nicht** vor dem 1. 4. 2020 **möglich** war,

b) jedoch der **Kauf-** bzw **Leasingvertrag** bereits **vor** dem 1. 4. 2020 **abgeschlossen** wurde,

**S ... Sachbezugswertverordnung**

dann gelten für die **SB-Bewertung** (1,5 % oder 2 %) **weiterhin**

- a) der im Zulassungsschein eingetragene **NEFZ-Wert** und
- b) der maximale CO<sub>2</sub>-Emissionswert von **118 g/km** (NEFZ).

**(Elektro-)Fahrräder (Rz 206)**

Für die Privatnutzung eines **DG-eigenen Fahrrades** oder **E-Bikes** mit einem **CO<sub>2</sub>-Wert** von **0 g/km** ist kein abgabenpflichtiger Sachbezugswert anzusetzen.

Ob ein Gehaltsverzicht zugunsten einer Überlassung eines **DG-eigenen Fahrrades** (Kraftrades) mit einem **CO<sub>2</sub>-Wert** von **0 g/km** eine abgabenpflichtige Gehaltsumwandlung ist, lesen Sie im Beitrag von Mag. *Jessica Ghahramani-Hofer* (PVP 2021/5, 16) in diesem Heft.

**Sachbezug betreffend Zinersparnis (Rz 207d)**

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

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

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

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

**Beispiel** (entnommen aus dem LStR-WE 2020):

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

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

**Lösung:**

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

# Alle Infos für Ihre Beratung

Coronavirus: Laufende Updates, alle rechtlichen Infos & Analysen

**Kostenlos!**



**Lexis.at/corona-infopoint**

