



WIKU-Personal-aktuell

Das Internetmagazin für die
österreichische Personalverrechnung

Ausgabe 22/2011



Vorwort

Liebe WIKU-Personal-aktuell-Familie!

Ihr LV-Radar für diese Ausgabe (Beiträge, die Sie unbedingt lesen sollten):

Ausländerbeschäftigung – Beschäftigungsmeldung → Seite 11

Lohnpfändungstabellen 2012 → Seite 13

Arbeitsbehelf 2012 → Seite 14

Sammlung der beitrags- und leistungsrechtlichen Werte 2012 sowie Beitragsgruppenschema für 2012 → Seite 17

Aktualisierte Lohnsteuerrichtlinien → Seite 19

Begünstigte Auslandsmontage – alle Details → Seite 25ff

Die Urlaubsrückstellung → Seite 80

Aktualisierung Lehrbuch „Mein Personalverrechnungstrainer“ sowie aus der Edition „WIKU-PV-Akademie“ die Trainingsunterlage „Wochenhilfe, Karenz, Elternteilzeit, Kinderbetreuungsgeld“ → Seiten 104ff und 107ff

ARS-Seminartipps → Seite 111

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern unseres Magazins ein gutes neues Jahr **2012**.

W. Kurzböck

Die Inhalte der Ausgabe 22/2011

Titel	Seite
<i>Vorwort</i>	01
<i>Gesetzliche Änderungen</i>	05
Bundeshöchstzahl 2012	05
<i>Aktuelle Rechtsprechung aus dem Arbeitsrecht</i>	06
Betriebsratswahlen	06
Fliegende Wahlkommissionen ohne Wahlzellen – Betriebsratswahlen ungültig	06
Entlassung	07
Anwendung der Mitverschuldensregelung wegen verweigerter Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber bei unklarem Krankenstandsverlauf	07
Kündigung	08
Die Mindestarbeitszeit für die Anwendung der Kündigungsbestimmungen des § 20 AngG	08
<i>Sonstige Aktualitäten aus dem Arbeitsrecht</i>	11
Neue BUAG-Zuschlagsverordnung für das Abfertigungssystem	11
Ausländerbeschäftigung – Beschäftigungsmeldung	11
Neuer Mindestlohntarif für Au-Pair-Kräfte	12
Neuer Mindestlohntarif für Helfer/innen (Assistent/inn/en) und Kinderbetreuer/innen in Privatkindergärten, –krippen und –horten (Privatkindertagesheimen)	12
Neuer Mindestlohntarif für Arbeitnehmer/innen in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen	12
Neuer Mindestlohntarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte Arbeitnehmer/innen	12
Hausbesorger/innen Entgeltverordnungen 2012	13
Lohnpfändungstabellen 2012	13
<i>Sonstige Aktualitäten aus dem Sozialversicherungsrecht</i>	14
Arbeitsbehelf 2012	14
Beantragung der Bescheinigung der anzuwendenden Rechtsvorschriften (Formblatt PD A1 bzw. E 101) - Änderung bei der Tiroler GKK	14
Beitragszahlung nach dem BMSVG - Beginnzeitpunkt	15
Verzugszinsen ASVG 2012	17
Aktualisierte Hauptverbandsrichtlinien zur AGH	17
Beitrags- und leistungsrechtliche Werte für das Jahr 2012	17
Beitragsgruppenschema	17

Inhaltsverzeichnis

Magazin DG-Service 04/11	17
Aktuelle Rechtsprechung aus dem Steuerrecht	18
Werbungskosten	18
Häusliches Arbeitszimmer für Fortbildungszwecke – keine Werbungskosten	18
Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht	19
Lohnsteuerrichtlinien – aktualisierte Version 2012	19
Steuerbuch 2012	19
Aktuelle UFS-Entscheidungen	20
Kosten für Altersheim ohne besondere Betreuungsbedürftigkeit	20
Durch Krankheit bedingte verlängerte Studiendauer – auswärtige Berufsausbildung	20
Keine außergewöhnlichen Belastungen bei Krebsnachsorgeuntersuchungen	21
Aufwendungen zur Literaturanschaffung für angestellte Buchhändlerin	21
Familienheimfahrten zur Großmutter, welche die Kinder aufzieht	22
Zweiter Lohnsteuer-Wartungserlass 2011	22
Steuerfreie Leistungen nach § 3 EStG 1988	22
A) Begünstigte Auslandstätigkeit	22
B) Entwicklungshilfebezüge	52
Werbungskosten (§ 16 EStG 1988)	52
A) Pendlerpauschale	52
B) Umschulungskosten als Werbungskosten	54
C) Prozesskosten als Werbungskosten	54
D) Strafen und Geldbußen als Werbungskosten	56
Sonderausgaben (§ 18 EStG 1988)	56
A) Begünstigte Spenden	56
B) Kirchenbeitrag	64
Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 25 EStG 1988)	64
Bezüge und Vorteile aus Pensionskassen	64
Außergewöhnliche Belastungen (§ 34 EStG 1988)	65
Adoptionskosten für Kinder	65
Freibetragsbescheide (§ 63 EStG 1988)	65
Freibetragsbescheide für Optierte	65
Sonstige Bezüge (§ 67 EStG 1988)	66
A) Urlaubsentgelt nach dem BUAG	66
B) Das Jahreszwölftel für BUAG-Arbeitnehmer/innen	67
C) Die Jahresaufrollung nach § 77 Abs. 4 EStG 1988	70
D) Sterbebezüge	77
Lohnzettel (§ 84 EStG 1988)	72
A) Lohnzettel bei Zahlungen durch Insolvenzmasse	72
B) Lohnzettel bei Zahlungen durch Insolvenzmasse	72

Inhaltsverzeichnis

Haftung nach § 82a EStG 1988	72
Auftraggeber/innenhaftung bei Ein-Personen-Unternehmen	72
Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge (§§ 108g bis 108h EStG 1988)	73
Rückforderung der Prämie	73
Anhänge	74
A) Lohnzettelarten	74
B) Entwicklungshilfelande	74
Kollektivvertragsaktualisierungen	75
www.entsendung.at	79
SV-Abkommen mit Moldawien unterzeichnet	79
Freiwillige Weiterversicherung eingeschränkt	79
Das praktische Lohnverrechnungsbeispiel	80
Urlaubsrückstellung	80
Schwerpunktthema	86
Sachbezüge in der Personalverrechnung - Spezialwissen	86
Praktische Fälle	96
Steuerliche Behandlung von Öffnungszeitenzuschlägen	96
Antrag auf Arbeitslosengeld	96
Seminare mit Wilhelm Kurzböck	97
Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen	104
Impressum	110
ARS-Seminartipps	111

Gesetzliche Änderungen



Bundeshöchstzahl 2012

711/2011

BGBI. II Nr. 435, ausgegeben am 21. Dezember 2011
§ 14 Abs. 1 AuslBG

Die zulässige Gesamtzahl der unselbständig beschäftigten und arbeitslosen Ausländer/innen (Bundeshöchstzahl) **im Jahre 2012** beträgt **256.432**.

Aktuelle Rechtsprechung der Höchstgerichte aus dem Arbeitsrecht



Betriebsratswahlen

Fliegende Wahlkommissionen ohne Wahlzellen –
Betriebsratswahlen ungültig

712/2011

OGH 8 ObA 29/11i vom 22. November 2011

§ 51 Abs. 1 ArbVG

§ 24 Abs. 1 BRWO

Praxisleitsätze:

1. **Wahlen zum Betriebsrat** unterliegen nach § 51 Abs 1 ArbVG und § 4 Abs 1 BRWO dem **Grundsatz des geheimen Wahlrechts**.
2. Der Wahlvorgang ist so zu gestalten, dass das **Votum des einzelnen Wählers keinen anderen Personen** bekannt wird.
3. Die **Vorschriften über die Wahlzellen** dienen der **Durchsetzung dieses Grundsatzes**.
4. Nach § 24 Abs 1 BRWO hat der **Wahlvorstand** dafür zu sorgen, dass eine **Wahlzelle** zur Verfügung steht, die es erlaubt, **unbeobachtet** den **Stimmzettel auszufüllen** und **zu kuvertieren**.
5. Es muss sich dabei im Sinne des Gesetzesverweises auf § 57 Abs 3 NRWO **nicht** um eine **fest konstruierte Wahlzelle** handeln, zumindest aber um eine **geeignete Absonderungsvorrichtung im Wahllokal**, die einen gleichwertigen Sichtschutz bietet.
6. Es genügt keineswegs, den Wählern die **spontane Suche** nach einem unbeobachteten Ort für die **Stimmabgabe selbst zu überlassen**, zumal durch ein solches Ansinnen ein mit den Grundsätzen der freien und geheimen Wahl unvereinbarer mittelbarer Druck ausgeübt würde.

7. Dass es alternativ möglich gewesen ist, anstatt bei der „**fliegenden Wahlkommission**“ im Hauptwahllokal die Stimme abzugeben, spielt keine Rolle, da im Anfechtungsverfahren **keine theoretischen Abläufe**, sondern die Umstände der tatsächlich durchgeführten Wahl zu beurteilen sind.

Entlassung

Anwendung der Mitverschuldensregelung wegen verweigerter Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber bei unklarem Krankenstandsverlauf 713/2011

OGH 9 ObA 26/11f vom 25. November 2011
§ 32 AngG

Praxisleitsätze:

1. Der Oberste Gerichtshof nimmt das Vorliegen eines **Anwendungsfalls des § 32 AngG** (= Mitverschuldensregel des Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin an einer unberechtigten Entlassung durch den/die Arbeitgeber/in) unter anderem bei Fällen an, in denen ein/e Arbeitnehmer/in bei **Unterlassung der Dienstleistung** deshalb **unbegründet entlassen** wird, weil er dem/der Arbeitgeber/in einen **vorhandenen Hinderungsgrund nicht mitgeteilt** hat, obwohl ihm dies leicht möglich war und der/die Arbeitgeber/in in Kenntnis des Grundes aller Voraussicht nach **die Entlassung nicht ausgesprochen hätte**
2. Im vorliegenden Fall kam die Mitverschuldensregelung an der fristlosen Entlassung aus folgenden Gründen zur Anwendung:
 - a. Dem Arbeitgeber war nach den übermittelten Krankenstandsbescheinigungen nicht klar, ob der Arbeitnehmer ab der ersten Krankmeldung **tatsächlich durchgehend** im Krankenstand war.
 - b. Nachdem der Angestellte nach einer Reihe erfolgloser Versuche des Arbeitgebers, ihn telefonisch oder persönlich zwecks Aufklärung des unklaren Sachverhalts zu erreichen, auf ein eingeschriebenes Schreiben des Arbeitgebers vom 22. 6. 2009 zunächst nicht reagierte, sprach der/die Arbeitgeberin drei Tage später die fristlose Entlassung des Arbeitnehmers aus.
3. Ob sich der Arbeitnehmer hinsichtlich der **unklaren Krankensandauer** gegenüber dem Arbeitgeber **ausreichend rechtfertigt**, ist **grundsätzlich seine Sache**.
4. Insoweit handelt es sich bei der **Rechtfertigung des Arbeitnehmers** um eine bloße Obliegenheit **zur Wahrung seiner eigenen Interessen**.



Hinweis

Vor dem OGH war kürzlich die Frage zu klären, ob den Angestellten ein Mitverschulden an einer fristlosen Entlassung trifft, wenn er sich zwar berechtigt im Krankenstand befand, den Arbeitgeber aber infolge der übermittelten Krankenstandsbescheinigungen Zweifel hinsichtlich der Durchgängigkeit der Krankenstandstage befielen.

Zu diesem Zweck nahm der Arbeitgeber mehrfach vergeblich Kontakt mit dem Angestellten auf, der aber jeglichen Kontakt verweigerte.

Daraufhin folgte die fristlose Entlassung.

Nun war die Frage zu klären, ob

A) die Entlassung berechtigt war oder

B) zumindest die Beendigungsansprüche reduziert werden dürfen, da ev. ein Mitverschulden des Angestellten vorlag).

Die Entlassung war zwar ungerechtfertigt, jedoch wurde dem Angestellten für seine Weigerung, auf die Kontaktaufnahmen durch den/die Arbeitgeber/in zu reagieren, ein 50 %iges Mitverschulden „angerechnet“.

Dies führte dazu, dass die Beendigungsansprüche nur zur Hälfte ausbezahlt werden mussten.

Kündigung

Die Mindestarbeitszeit für die Anwendung der
Kündigungsbestimmungen des § 20 AngG

714/2011

OGH 8 Obs 5/11k vom 24. Oktober 2011
§ 20 Abs. 1 AngG

Praxisleitsätze:

1. Nach der **Bestimmung des § 20 Abs. 1 AngG** sind die „klassischen **Kündigungsregelungen**“ in Bezug auf die Angestellten nur dann anzuwenden, wenn die **vereinbarte oder tatsächlich geleistete**

Normalarbeitszeit mindestens **20 %** der **monatlichen Normalarbeitszeit** beträgt.

2. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass ein **Unterschreiten dieser 20 %** (im Gesetz steht 1/5) dazu führt, dass die **Kündigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes** nicht anzuwenden sind. Stattdessen gelten die Kündigungsbestimmungen des ABGB (§ 1159b ABGB).
3. Leistet eine Angestellte in den ersten zwei Monaten des drei Monate dauernden Dienstverhältnisses jeweils eine Normalarbeitszeit, welche 20 % der monatlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit erreicht bzw. überschreitet, so schadet es nicht, dass **ausnahmsweise im letzten Monat** diese Grenze arbeitsmäßig nicht erreicht worden ist, zumal die Angestellte wegen **vorenthaltenen Entgelts** bereits zur Mitte des letzten Monats ihren Austritt unter Nachfristsetzung angekündigt hatte.
4. Nachdem im konkreten Fall **keine Vereinbarung** über das **Ausmaß der Normalarbeitszeit** getroffen wurde, kommt es auf die Bestimmungen des § 6 AngG bzw. des § 1153 ABGB an. Diesen Bestimmungen zufolge sind die nach „Art und Umfang“ den Umständen angemessenen Dienste zu leisten.
5. Das den Umständen **angemessene Ausmaß der Arbeitszeit** wird im Allgemeinen dem **normalen Arbeitsbedarf** im **Zeitpunkt des Vertragsabschlusses** entsprechen, sodass diesem Zeitpunkt besondere Bedeutung zukommt.
6. In weiterer Folge wird auch der **Durchschnitt des geleisteten Arbeitsausmaßes** einen Anhaltspunkt bieten.
7. Liegt ein **Rumpfmonat** vor (hier: im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses), so ist zur Klärung der Frage, ob diese „20 %-Grenze“ erreicht wurde oder nicht, eine **Hochrechnung auf den gesamten Monat** durchzuführen.
8. Im vorliegenden Monat war der **letzte Monat** eher untypisch, sodass weder auf eine dauernde Änderung des Arbeitsbedarfes noch auf die Absicht der Vertragspartner, eine dauerhafte Vertragsänderung herbeizuführen, geschlossen werden darf.



Hinweis

Eine Angestellte trat mit 9. 8. 2008 in einen Betrieb ein.

Dabei leistete sie folgende Stunden:

Rumpfmonat August: 29,5 Stunden

September: 37,5 Stunden

Oktober: 11 Stunden

Insgesamt wurden somit 78 Stunden geleistet.

Nachdem sie wegen vorenthaltenen Entgelts (die Firma ging auch später in die Insolvenz) ihren vorzeitigen Austritt per Ende Oktober 2008 erklärt hatte, stellte sich die Frage, welches Ausmaß an

Kündigungsentschädigung zustand: ein solches, welches die Zeit vom Austrittstag bis 31. 12. 2008 abdeckte oder lediglich die Kündigungsbestimmungen des ABGB (z. B. 14 Tage ohne Termin).

Hier kam der OGH zum Schluss, dass es vor allem auf die geleistete Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsvertrages (also den ersten Monat) ankam, der noch dazu ein Rumpfmonat war, weshalb er die Hochrechnung billigte, die so ein Überschreiten des „Grenzwertes“ ermöglichte.

Der Kollektivvertrag (Handelsangestellte) sah eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche vor. Die „20 %-Grenze“ war so zu ermitteln, dass die 38,5 mit 4,33 hochzurechnen waren = 167 Stunden und davon die 20 % zu berechnen waren = **33,4 Stunden**.

Weiters war die durchschnittliche Normalarbeitszeit nicht unwichtig (unter Berücksichtigung des „hochgerechneten Rumpfmonats“). Gleichzeitig wurde der letzte Monat, der atypisch verlief und in dem wegen vorenthaltenen Entgelts auch schon die Austrittsdrohungen ausgesprochen wurden, vernachlässigt.

So kam es im vorliegenden Fall, dass die „20 %-Hürde“ genommen wurde.

Das war vom OGH sehr schlau, denn sonst hätte er sich mit der Frage auseinandersetzen müssen, ob diese Regelung in § 20 AngG nicht einen Verstoß gegen europarechtliche Bestimmungen darstellte (indirekte Diskriminierung der Frauen).

Sonstige Aktualitäten aus dem Arbeitsrecht



Neue BUAG-Zuschlagsverordnung für das Abfertigungssystem

715/2011

BGBl. II Nr. 430, ausgegeben am 19. Dezember 2011

- Für die BUAG-Abfertigungsregelung wurde mit Wirkung ab 1. 1. 2012 eine **neue Zuschlagsverordnung** verlautbart.
- Der § 5 der **BUAG-Zuschlagsverordnung** lautet:

*Der Zuschlag zum Lohn, der gemäß § 21a in Verbindung mit § 21 Abs. 1 und 3 BUAG zur Bestreitung des Aufwandes für die Abfertigungsregelung (Abfertigungsbeiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse gemäß § 33b BUAG und Abfertigungen nach Abschnitt III BUAG) einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten zu entrichten ist, beträgt für die Zuschlagszeiträume 2012/1 bis 2012/12 für eine Kalenderwoche (Beschäftigungswoche) das **1,5fache des um 20% erhöhten kollektivvertraglichen Stundenlohnes** gemäß § 21a Abs. 3 und 4 BUAG.*

Ausländerbeschäftigung - Beschäftigungsmeldung

716/2011

Seit 1. Juli 2011 muss die **Aufnahme oder die Beendigung** einer Beschäftigung einer Person, die **unter das Ausländerbeschäftigung** fällt, dem AMS **binnen 3 Tagen** gemeldet werden.

Ausgenommen sind - neben jenen Personen, die von Haus aus nicht unter das Ausländerbeschäftigungsgesetz fallen (wie z. B. EU-Bürger/innen, soweit es sich nicht um rumänische oder bulgarische Staatsbürger/innen handelt) - Personen, die über den Titel "**Daueraufenthalt EG**" verfügen.

Das Nichtmelden kann zu einer Anzeige und weiters zu einer **Verwaltungsstrafe in Höhe von EUR 2.000,00** führen.

Zur "AMS-Beschäftigungsmeldung" geht es **hier**.

Neuer Mindestlohtarif für Au-Pair-Kräfte

717/2011

BGBl. II Nr. 427, ausgegeben am 16. Dezember 2011

Für Dienstverhältnisse mit **Au-Pair-Kräften**, die **nach dem 31. 12. 2011** abgeschlossen wurden, gilt der **ab 1. 1. 2012** gültige neue Mindestlohtarif, den Sie **hier** herunterladen können.

Neuer Mindestlohtarif für Helfer/innen (Assistent/inn/en) und Kinderbetreuer/innen in Privatkindergärten, –krippen und –horten (Privatkindertagesheimen)

718/2011

BGBl. II Nr. 425, ausgegeben am 16. Dezember 2011

Der Mindestlohtarif für Helfer/innen (Assistent/inn/en) und Kinderbetreuer/innen in Privatkindergärten, –krippen und –horten (Privatkindertagesheimen) wurde mit Wirkung ab 1. 1. 2012 mit neuen Werten neu aufgelegt.

Zum Text dieses Mindestlohtarifes gelangen Sie **hier**.

Neuer Mindestlohtarif für Arbeitnehmer/innen in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen

719/2011

BGBl. II Nr. 426, ausgegeben am 16. Dezember 2011

Für Arbeitnehmer/innen in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen tritt **mit 1. Jänner 2012** ein neuer Mindestlohtarif in Kraft.

Zum neuen MLT-Text geht es **hier**.

Neuer Mindestlohtarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte Arbeitnehmer/innen

720/2011

BGBl. II Nr. 428, ausgegeben am 19. Dezember 2011

Der Mindestlohtarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte Arbeitnehmer/innen wurde mit 1. Jänner 2012 neu aufgelegt.

Zum Text dieses Mindestlohtarifes geht es **hier**.

Die Änderungen per 1. 1. 2012

- Erhöhung für BG 1 um 3,3%, kaufmännisch gerundet,
- Erhöhung für BG 2 um 3,5%, Rundung auf volle Euro,
- Verbesserung des Überstundenteilers von 1/160 zu 1/158,
- Im Geltungsbereich wurde die Ergänzung der Ausnahmebestimmung um den Hinweis auf die Satzung des Kollektivvertrages für private Bildungseinrichtungen insofern abgeändert, dass zukünftig auf die jeweils gültige Satzungserklärung verwiesen wird.

Hausbesorger/innen Entgeltverordnungen 2012

721/2011

Die Entgeltverordnungen für Hausbesorger/innen wurden bereits gemeinsam mit den Mindestlohntarifen für 2012 verlautbar, sind also im Verordnungstext bereits enthalten.

Zu diesen Texten geht es [hier](#).

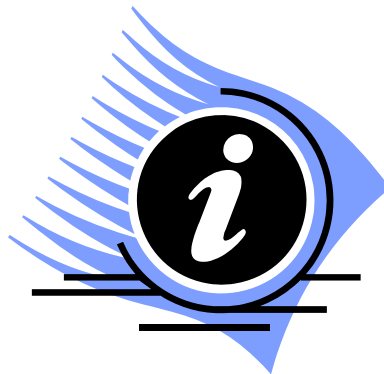
Lohnpfändungstabellen für 2012

722/2011

Das Justizministerium hat nun die **Lohnpfändungstabellen für das Jahr 2012** verlautbart (die sogenannte Drittschuldnerbroschüre 2012).

Sie finden diese Broschüre [hier](#).

Sonstige Aktualitäten aus dem Sozialversicherungsrecht



Arbeitsbehelf 2012

Die NÖ GKK hat den **Arbeitsbehelf für das Jahr 2012** online gestellt.

723/2011

Zum **Arbeitsbehelf 2012** kommen Sie [hier](#).

Beantragung der Bescheinigung der anzuwendenden Rechtsvorschriften (Formblatt PD A1 bzw. E 101) - Änderung bei der Tiroler GKK

724/2011

Newsletter der Tiroler GKK 06/11

- Im **Bereich der sozialen Sicherheit** kann eine Person – innerhalb der EU, des EWR sowie der Schweiz – immer nur den **Rechtsvorschriften EINES Staates unterliegen**.
- Dementsprechend hat der jeweils zuständige Sozialversicherungsträger bzw. die jeweils zuständige Behörde bei **grenzüberschreitenden Sachverhalten** festzustellen, welche nationalen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit auf die jeweilige erwerbstätige Person anzuwenden sind.
- Die Feststellung der jeweils anzuwendenden Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit erfolgt in Form einer **verbindlichen Bescheinigung** (Formblatt E 101 bzw. PD A1).
- Die Bescheinigung gilt gegenüber den **Kontrollorganen der Staaten**, in denen die Tätigkeit ausgeübt wird, als Nachweis, dass die Person bereits von den **sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften** eines **anderen Mitgliedsstaates** erfasst ist.
- Bisher wurden die **Bescheinigungen über anzuwendende Rechtsvorschriften** (Formblatt E 101 bzw. PD A1) von den Dienstgebern – im Einzelfall auch von den Dienstnehmern – ausgefüllt und von der Tiroler Gebietskrankenkasse bestätigt.

- Um künftig gegenüber den anderen Mitgliedstaaten nachweisen zu können, auf Grund welcher Kriterien im konkreten Einzelfall das Vorliegen der Voraussetzungen der anzuwendenden Rechtsvorschriften festgestellt wurde, ändert die Tiroler Gebietskrankenkasse ihre bisherige Vorgehensweise dahingehend, dass die Bescheinigungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften nicht mehr nur bestätigt, sondern **auch ausstellt**.
- Dazu ist ein **Umstieg auf Beantragung zur Ausstellung** einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften unerlässlich.
- Die Tiroler Gebietskrankenkasse führt diese Umstellung als erster Sozialversicherungsträger in Österreich beginnend mit 1.1.2012 durch.
- Die diesbezüglichen Antragsformulare stehen ab sofort auf der Internetseite www.tgkk.at unter „Formulare“ zum Download bereit.
- Im Laufe des Jahres 2012 werden ELDA-Datensätze zur Verfügung gestellt.
- Damit können die **Anträge dann über ELDA** übermittelt werden.
- Hierzu erfolgt aber noch eine gesonderte Information. Im Endausbau ist ein elektronischer Austausch aller Formblätter innerhalb Europas geplant.

Beitragszahlung nach dem BMSVG - Beginnzeitpunkt

725/2011

NÖDIS Nr. 15, Dezember 2011

Allgemeines

Arbeitgeber/innen müssen für ihre Arbeitnehmer/innen, die vom Geltungsbereich des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) erfasst sind, **monatlich einen BV-Beitrag** entrichten. Wann die **BV-Beitragspflicht beginnt**, lässt sich **in drei Fallgruppen** einteilen:

- Ersteintritt
- Wiedereintritt
- Übertritt

Ersteintritt

Unter **Ersteintritt** versteht man die **erstmalige Aufnahme** einer Beschäftigung bei einem/einer Arbeitgeber/in.

Kein **Ersteintritt** liegt vor bei

- einem Wechsel vom Arbeiter- in ein Angestelltenverhältnis beim/bei der gleichen Arbeitgeber/in,
- der Wiederaufnahme der Arbeit nach einer Karenz (Mutterschutz, Bildungskarenz, Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst),
- einer vereinbarten Vertragsübernahme,
- einem Betriebsübergang und
- einer Vertragsänderung unter Aufrechterhaltung der Beschäftigung.

Sonstige Aktualitäten aus dem Sozialversicherungsrecht

Sofern das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauert, hat der/die Arbeitgeber/in einen BV-Beitrag in Höhe von 1,53 % vom monatlichen Entgelt und den Sonderzahlungen zu leisten.

Die Geringfügigkeitsgrenze sowie die Höchstbeitragsgrundlage bleiben außer Betracht.

Der erste Monat einer Beschäftigung ist grundsätzlich beitragsfrei.

Die BV-Beitragspflicht beginnt somit erst mit dem Tag des nächsten Monats, der dem Eintrittstag entspricht.

Beginnt eine Beschäftigung beispielsweise am 5.1., sind BV-Beiträge daher ab dem 5.2. zu entrichten.

Wiedereintritt

Unter **Wiedereintritt** versteht man die **erneute Aufnahme einer Beschäftigung** beim/bei derselben Arbeitgeber/in.

Kein **Wiedereintritt** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine **Beschäftigung nach einer Karenzierung** wieder aufnimmt. Dies deshalb, weil die Beschäftigung **arbeitsrechtlich** ja nicht beendet wurde.

Beim **Wiedereintritt** sind im Zusammenhang mit der Frage, ob der **BV-Beitrag zu entrichten** ist, folgende Konstellationen möglich:

- Der **Wiedereintritt beim selben Arbeitgeber** erfolgt **binnen zwölf Monaten** nach dem Ende der vorangegangenen Beschäftigung. Beide Arbeitsverhältnisse unterliegen der BV-Beitragspflicht (Beschäftigungsdauer länger als einen Monat). Der BV-Beitrag ist **mit dem ersten Tag** der wieder aufgenommenen Beschäftigung zu entrichten.
- Der **Wiedereintritt** erfolgt **binnen zwölf Monaten** nach dem Ende der letzten Beschäftigung beim/bei derselben Arbeitgeber/in, wobei das ursprüngliche Arbeitsverhältnis kürzer als einen Monat dauerte (keine BV-Beitragspflicht). Die wieder aufgenommene Beschäftigung dauert nun länger als einen Monat. In diesem Fall ist für den ersten Monat der neuerlich aufgenommenen Beschäftigung kein BV-Beitrag zu entrichten. Beitragspflicht besteht somit erst nach Ablauf des ersten beitragsfreien Monats.
- Der **Wiedereintritt** erfolgt **nach Ablauf von zwölf Monaten** nach dem Ende der vorangegangenen Beschäftigung, wobei die wieder aufgenommene Beschäftigung länger als einen Monat dauert. Die **BV-Beitragspflicht** beginnt erst **nach Ablauf des beitragsfreien Monats**.

Übertritt

- Unter **Übertritt** versteht man den zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in schriftlich vereinbarten **Wechsel** vom "alten" Abfertigungsrecht in das BMSVG. Derartige Übertritte sind noch bis zum 31.12.2012 möglich, soweit es sich um Vollübertritte handelt.
- Beim Übertritt beginnt die BV-Beitragspflicht mit dem **vereinbarten Übertrittsstichtag**.

Verzugszinsen ASVG 2012

726/2011

Nachdem anfänglich nicht klar war, welcher Verzugszinsenwert nach dem ASVG sich durchsetzen würde, scheint nun die rechtlich eindeutige Lösung die Vorderhand zu gewinnen.

Nachdem der Basiszinssatz Ende Oktober 2011 0,88 % betrug, werden die **ASVG-Verzugszinsen im Jahr 2012 8,88 %** betragen müssen. Dies wurde nun auch vom Hauptverband so bestätigt.

Aktualisierte Hauptverbandsrichtlinien zur AGH

727/2011

Mit **1. Jänner 2012** treten **neue Richtlinien** zur **einheitlichen Vollzugspraxis der Krankenkassen** in Bezug auf die AGH in Kraft.

Zu dem Volltext gelangen Sie [hier](#).

Beitrags- und leistungsrechtliche Werte für das Jahr 2012

Die **beitragsrechtlichen Werte** für das **Jahr 2012** finden Sie [hier](#).

728/2011

Die **leistungsrechtlichen Werte** für das **Jahr 2012** finden Sie [hier](#).

Beitragsgruppenschema 2012

729/2011

Beim **Beitragsgruppenschema** wird es keine Änderungen geben. Somit gilt das "Schema 2011" auch im Jahr 2012 weiter. Zu diesem Beitragsgruppenschema geht es [hier](#).

Magazin DG-Service 04/11

730/2011

Die neue Ausgabe des Magazines DG-Service (04/11) ist nun online. Sie können es [hier](#) herunterladen.

Aktuelle Rechtsprechung der Höchstgerichte aus dem Steuerrecht



Werbungskosten

Häusliches Arbeitszimmer für Fortbildungszwecke –
keine Werbungskosten

731/2011

Rechtsprechung aus Deutschland mit Relevanz für Österreich

BFH VI R 91/10 vom 5. Oktober 2011
§ 16 Abs. 1 EStG 1988

Praxisleitsätze:

1. Steht einem Arbeitnehmer ein Büroarbeitsplatz für **betrieblich gewünschte Fortbildungsmaßnahmen** (hier: interaktiver Sprachkurs im Internet) zur Verfügung, so schließt dies die steuerliche Berücksichtigung von Kosten für ein zur Fortbildung genutztes häusliches Arbeitszimmer aus.
2. Ob ein „anderer Arbeitsplatz“ zur Verfügung steht, hängt nicht davon ab, in welchem Umfang der Arbeitnehmer die ihm am Büroarbeitsplatz zur Verfügung gestellten **Arbeitsmittel nutzen** darf (hier: das Sprachprogramm konnte auf dem betrieblichen Computer nicht installiert werden).

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht



Lohnsteuerrichtlinien – aktualisierte Version 2012

732/2011

Die **aktualisierte Version** der Lohnsteuerrichtlinien ab 2002 ist ONLINE.

Sie können sie [hier](#) herunterladen:

Steuerbuch 2012

733/2011

Das Steuerbuch 2012 mit Tipps zur Arbeitnehmerveranlagung wurde online geschaltet.

Sie finden es [hier](#).

Aktuelle UFS-Entscheidungen

Außergewöhnliche Belastungen

**Kosten für Altersheim ohne besondere
Betreuungsbedürftigkeit**

734/2011

UFS Klagenfurt RV/0089-K/10 vom 24. Oktober 2011
§ 34 EStG 1988

Praxisleitsätze:

1. Die Anerkennung von **Unterbringungskosten** in einem **Alters- oder Pflegeheim** als **außergewöhnliche Kosten** setzt **Krankheit, Pflegebedürftigkeit** oder **besondere Betreuungsbedürftigkeit** voraus.
2. Eine Absetzbarkeit der **Kosten bei einer Unterbringung** lediglich **aus Altersgründen** kommt nicht in Betracht.
3. Schlagen sich **körperliche Einschränkungen** nicht in Form von Krankheitskosten (Heimkosten) in den beantragten Aufwendungen nieder, so ist die steuerliche Abzugsfähigkeit von **alleinigen Unterbringungskosten** nicht gegeben.

**Durch Krankheit bedingte verlängerte Studiendauer –
auswärtige Berufsausbildung**

735/2011

UFS Graz RV/0473-G/08 vom 24. Oktober 2011
§ 34 Abs. 8 EStG 1988

Praxisleitsätze:

Die Pauschbeträge gemäß § 34 Abs. 8 EStG 1988 für eine **auswärtige Berufsausbildung** sind **länger als bis zur doppelten** durch Gesetz oder Verordnung **festgelegten Mindeststudiendauer** zu berücksichtigen, wenn der Abschluss des Studiums und der damit verbundene **Eintritt der Selbsterhaltungsfähigkeit des Kindes** durch eine (vorübergehende) Erkrankung **verzögert wurden**, das Studium aber dennoch ernsthaft und zielstrebig im Sinn der Rechtsprechung (vgl. VwGH 20.06.2000, 98/15/0001) betrieben wird.

Keine außergewöhnlichen Belastungen bei Krebsnachsorgeuntersuchungen

736/2011

UFS Wien RV/0155-W/11 vom 19. Oktober 2011
§ 34 Abs. 7 Z 4 EStG 1988

Praxisleitsätze:

1. Bei **Krebsvorsorgeuntersuchungen** nach bereits **erfolgreicher Krebsoperation** mangelt es an der unabdingbaren Voraussetzung der Zwangsläufigkeit für die im Zuge der "Krebsnachsorge" in Anspruch genommenen ärztlichen Leistungen (überwiegend diagnostische Untersuchungen [PET, Blutuntersuchungen etc.]), da sich die Abgabepflichtige bzw. deren Tochter **zur Inanspruchnahme dieser Leistungen aus freien Stücken** entschlossen hat.
2. Klarstellend wird ausgeführt, dass nicht alle Ausgaben, die durchaus sinnvoll erscheinen mögen, als außergewöhnliche Belastungen steuermindernd abgesetzt werden können.

Werbungskosten

Aufwendungen zur Literaturanschaffung für angestellte Buchhändlerin

737/2011

UFS Feldkirch RV/0314-F/11 vom 18. Oktober 2011 →
VwGH-Beschwerde zur Zl. 2011/15/0187 eingebracht
§ 16 Abs. 1 EStG 1988

Praxisleitsätze:

Legt eine **angestellte Buchhändlerin** widerspruchsfrei und überzeugend die beruflichen Gründe für die Anschaffung von Literatur aus allen Sparten dar und erweist sich deren Anschaffung als objektiv sinnvoll, steht einer Anerkennung der Aufwendungen in im Schätzungsweg ermittelte, übliche (durchschnittliche) Literaturausgaben einer Privatperson **übersteigender Höhe** das **Aufteilungsverbot** nicht entgegen (siehe dazu auch UFS Feldkirch RV/0445-F/09 vom 06. Juni 2011 = WPA 15/2011, Artikel Nr. 456/2011).

Familienheimfahrten zur Großmutter, welche die Kinder aufzieht

738/2011

UFS Wien RV/3866-W/08 vom 30. November 2011
§ 16 Abs. 1 EStG 1988

Praxisleitsätze:

Falls eine (Mit-)Übersiedlung der die Kindesobsorge wahrnehmenden Familienangehörigen (beispielsweise der Großeltern) **wirtschaftlich unverhältnismäßig** wäre und somit die Beendigung der Kindesobhut durch eine **familiäre Bezugsperson** (Großeltern) sozial unzumutbar gewesen wäre, sind die **Kosten für doppelte Haushaltsführung** (Wohnkosten und Familienheimfahrten) als **Werbungskosten** anzuerkennen.

Zweiter Lohnsteuer-Wartungserlass 2011

Nachstehend werden die für die Personalverrechnung wichtigsten Fachbeiträge des Lohnsteuer-Wartungserlasses 2011 dargestellt.

Zum Thema „Begünstigte Auslandstätigkeit“ finden Sie hier die Gesamtdarstellung, welche auch in den Seminarunterlagen „Aktuelle Änderungen und Neuerungen – Highlights 2012 – Stand: 01. 01. 2012“ zu finden ist. Dieser Beitrag wurde unter Mithilfe von Andreas Walch (www.entsendung.at) gestaltet.

Den kompletten Erlasstext finden Sie hier.

Steuerbefreiungen nach § 3 EStG 1988

A) Begünstigte Auslandstätigkeit

739/2011

A1) Begünstigte Auslandstätigkeit – Rechtslagen im Überblick

§ 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988
Rz 54a LStR 2002

Welche Randzahlen gelten in Bezug auf die begünstigte Auslandstätigkeit für welche Zeiträume?

Jahr	Anwendbarkeit der gesetzlichen Bestimmung § 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988	Rz in LStR 2002
2010 und davor	§ 3 Abs. 1 Z. 10 EStG	55 – 70b, 70w
2011	§ 3 Abs. 1 Z. 10 EStG idF BBG 2011	70c – 70g, 70w
2012	§ 3 Abs. 1 Z. 10 EStG idF BBG 2011 (Einsatzort bis 400 km)	70c – 70g, 70w

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

	§ 3 Abs. 1 Z. 10 EStG idF AbgÄG 2011 (Einsatzort über 400 km)	70c – 70g, 70w
2013 und folgende	§ 3 Abs. 1 Z. 10 EStG idF AbgÄG 2011	70h – 70w

A2) Begünstigte Auslandstätigkeit – Rechtslage bis 31. 12. 2011

Gibt es in Bezug auf die Lohnzettelausstellung für die begünstigte Auslandstätigkeit für das Jahr 2011 weitere Klarstellungen in den Lohnsteuerrichtlinien?

Rz 70f LStR 2002

In der Rz 70f LStR 2002 kommt es zu einer Neudarstellung des dort bereits vorhandenen Beispiels. Die ursprüngliche Version war übersichtlicher. Die jetzige Version (siehe gleich darunter) kommt der „Lohnzettelmaste“ näher.

		LZ-Art 2
		KZ
Bruttobezug	€ 12.125,00	210
- § 68 Abs. 1 Zulagen	- € 846,00	215
- SV	- € 2.206,75	230
- steuerfrei 66 % [(12.125,00 – 846,00 – 2.206,75 – 60) * 66 %]	- € 5.948,09	243
- einbehaltene freiwillige Beiträge nach § 16 Abs. 1 Z. 3 b	- € 60,00	
	- € 6.008,09	
LSt-Bmgl (steuerpflichtig 34 %)	€ 3.064,16	245
Anrechenbare Lohnsteuer	€ 803,83	260

Vor Anwendung der Steuerfreiheit des § 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988 müssen vom Bruttobezug neben Werbungskosten auch steuerfreie Zulagen und Zuschläge nach § 68 EStG 1988 ausgeschieden werden.

Hat Österreich gemäß einem DBA für Einkünfte, die unter § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 fallen, kein Besteuerungsrecht (Befreiungsmethode) **und behält der Arbeitgeber die Lohnsteuer unterjährig nicht ein**, ist für den gemäß innerstaatlichem Recht steuerpflichtigen Teil ein Lohnzettel iSd Rz 1228 auszufüllen (Lohnzettelart 8). Diese Beträge sind in den Lohnzettel der Art 2 nicht aufzunehmen.

Bei der Anrechnungsmethode ist für die Auslandsbezüge nur die Lohnzettelart 2 zu verwenden

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

Übersicht der Lohnzettelarten in Fällen, in denen Österreich kein Besteuerungsrecht an den § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 – Einkünften hat:

		Befreiungsmethode	Anrechnungsmethode
Arbeitgeber behält LSt ein	Lohnzettelart	2	2
Arbeitgeber behält Lohnsteuer nicht ein (direkte Anwendung des DBA)	Lohnzettelart	8 und 2	2

Hinsichtlich der Inlandsbezüge aus diesem Dienstverhältnis ist ein Lohnzettel (Lohnzettelart 1) zu übermitteln.

Beispiel: Arbeitgeber behält LSt nicht ein (direkte Anwendung des DBA; Befreiungsmethode; dh. Anwendung Lohnzettelart 8 und 2)

		LZ-Art 2
		KZ
Bruttobezug	8.002,50	210
- § 68 Abs. 1 Zulagen	-558,36	215
- SV	-1.456,46	230
- steuerfrei 66% [(12.125,00 - 846,00 - 2.206,75 - 60,00) * 66%]	-5.948,09	243
- einbehaltene freiw. Beiträge nach § 16 Abs. 1 Z 3b	-39,60	
	-5.987,69	
LSt-Bmgl	0,00	245
Anrechenbare Lohnsteuer	0,00	260
		LZ-Art 8
		KZ
Bruttobezug	4.122,50	210
- § 68 Abs. 1 Zulagen	-287,64	215
- SV	-750,29	230
- steuerfrei 66%	0,00	243
- einbehaltene freiw. Beiträge nach § 16 Abs. 1 Z 3b	-20,40	
	-20,40	
LSt-Bmgl	3.064,16	245
Anrechenbare Lohnsteuer	0,00	260

A3) Begünstigte Auslandstätigkeit – Rechtslage ab 01. 01. 2012

§ 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988 – gilt für Lohzahlungszeiträume ab dem 1. 1. 2012

Das „Auslandsprivileg“ in § 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988 wird **mit Wirkung ab 1. Jänner 2012 erheblich abgeändert** werden.

Welche Begünstigung steht ab 1. 1. 2012 zu?

- Ab 1. Jänner 2012 können **60 % der Einkünfte aus laufendem Arbeitslohn** (im Wesentlichen der LSt-Bemessungsgrundlage) **steuerfrei bleiben** (dieser steuerfreie Betrag darf aber nicht höher sein als die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage).
- Dazu muss aber eine **Vielzahl von Voraussetzungen kumulativ** erfüllt sein.

Welche Voraussetzungen müssen für die „neue Rechtslage“ erfüllt sein?

- Örtliche Voraussetzungen → Voraussetzung A,
- Tätigkeitsvoraussetzung → Voraussetzung B,
- Mindestentsendedauer → Voraussetzung C,
- Erschwernisumstände → Voraussetzung D,
- Keine Begünstigung nach § 68 EStG 1988 → Voraussetzung E,
- maximal **EINE** vom/von der Arbeitgeber/in gesponserte Familienheimfahrt pro Kalendermonat → Voraussetzung F,
- keine Werbungskosten aus dem Titel „beruflich veranlasste Reisen“ nach § 16 Abs. 1 Z. 9 EStG 1988 → Voraussetzung G.
- Arbeitnehmer/in muss **unbeschränkt steuerpflichtig** sein → Voraussetzung H

Es müssen **ALLE** Voraussetzungen erfüllt sein, damit die neue Begünstigung in Anspruch genommen werden kann.

Die „örtlichen Voraussetzungen“ → Voraussetzung A

Hier wiederum gibt es **DREI verschiedene „Arten“** von örtlichen Voraussetzungen, die ebenfalls wiederum **kumulativ** erfüllt sein müssen:

Art Nr. 1: Orte, von denen aus die Entsendung durchgeführt werden muss (RZ 70i LStR 2002):

Die Entsendung muss von **einer Betriebsstätte** aus erfolgen, die sich in der **EU**, dem **EWR** oder der **Schweiz** befindet.

Art Nr. 2: Orte, an welche die Entsendung hinführen muss → Mindestentfernung (RZ 70j LStR 2002):

- Die Entsendung muss **an einen Einsatzort**, der **mehr als 400 Kilometer Luftlinie vom nächstgelegenen Punkt des österreichischen Staatsgebietes entfernt** liegt, damit die neue „Auslandsregelung“ greift.
- Zur genauen Bestimmung der 400 km-Grenze sollte der **Einsatzort** eingegeben werden und von diesem die 400 km-Grenze errechnet werden.

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

- Als Hilfsmittel dazu kann im Internet die Seite www.freemaptools.com/radius-around-point.htm oder www.luftlinie.org verwendet werden.
- Zur Gänze **innerhalb der 400 km-Grenze** liegen die Schweiz, Liechtenstein, Luxemburg, Slowenien und Tschechien.
- Fast zur Gänze innerhalb der 400 km sind Kroatien, Bosnien, Slowakei und Ungarn.
- Auf folgender Karte ist eine grobe Übersicht der 400 km-Grenze dargestellt. Alle Orte innerhalb der roten Kreise sind weniger als 400 km Luftlinie von Österreich entfernt.



- Führt die Entsendung an einen Ort, der **innerhalb der Mindestentfernung** liegt, so ist diese Auslandstätigkeit **nur im Jahr 2012** komplett nach der „alten Rechtslage“ (= Übergangsregelung für 2012) zu beurteilen.
- Dabei gilt
 - 1/3 steuerfrei
 - 2/3 steuerpflichtig
 - Voraussetzungen und Folgewirkungen sind komplett nach dieser Rechtslage zu beurteilen und nicht nach der „neuen Rechtslage“, die durch das Abgabenänderungsgesetz 2011 geschaffen wurde.
- Ab dem Jahr 2013 können diese Bezüge nicht mehr steuerbegünstigt sein (ganz normal steuerpflichtig, soweit Österreich das Besteuerungsrecht zukommt).

Art Nr. 3: Orte, an welche die Entsendung trotz Einhaltung der Mindestentfernung nicht hinführen darf (RZ 70k LStR 2002):

- Die Entsendung darf **nicht** an den **Sitz der Geschäftsleitung** (§ 29 Abs. 2 lit. a BAO) oder an eine **Einrichtung nach § 29 Abs. 2 lit. b BAO** (zB **Zweigniederlassung, Fabrikationsstätte**) des Arbeitgebers bzw. des **Beschäftigten** erfolgen;

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

- Entsendungen zu Bauausführungen (§ 29 Abs. 2 lit. c BAO) des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sind von der Begünstigung **nicht ausgeschlossen**.
- Mit der Nennung des **Beschäftigers** wird klargestellt, dass auch die Arbeitskräfteüberlassung von dieser Bestimmung nicht ausgeschlossen ist. Im Gegenteil, hier gibt es sogar eine Besserstellung gegenüber 2011, da **kein Anlagengerichter** in der EU/EWR/Schweiz mehr gefordert ist.

Die „Tätigkeitsvoraussetzungen“ → Voraussetzung B (Rz 70I LStR 2002)

- Die Tätigkeit im Ausland darf **ihrer Natur nach nicht auf Dauer** angelegt sein.
- Eine Tätigkeit ist **ihrer Natur nach auf Dauer** angelegt, wenn sie in einer **abstrakten Betrachtung nicht befristet** angelegt ist.
- Das heißt, es muss das **Tätigkeitsbild** des entsprechenden Berufes herangezogen werden und dieses dahingehend beurteilt werden, ob es einen **dauerhaften Charakter aufweist** oder nicht.

Nicht auf Dauer angelegt (= begünstigte Tätigkeiten) = Rz 70 m LStR 2002	Auf Dauer angelegt (= nicht begünstigt) = Rz 70n LStR 2002
<p>Die Tätigkeit, beispielsweise eines Maurers oder eines Monteurs ist bezogen auf das Tätigkeitsbild nicht auf Dauer angelegt, da jeweils abgeschlossene Leistungen erbracht werden.</p> <p>Nicht auf Dauer angelegt sind daher auch insbesondere Tätigkeiten, die mit der Erbringung einer Leistung oder der Herstellung eines Werkes beendet sind, wie das beispielsweise auf die Erfüllung von spezifischen Beratungsaufträgen oder die Lieferung und Montage von Investitionsgütern zutrifft.</p> <p>Die Tatsache, dass die Leistung von Personen erbracht wird, die ein unbefristetes Dienstverhältnis aufweisen, ändert nichts daran, dass diese Tätigkeiten ihrer Natur nach nicht auf Dauer angelegt sind.</p>	<p>Hingegen sind beispielsweise die Tätigkeit eines Geschäftsführers, eines Controllers oder eines Bürokaufmannes auf Dauer angelegt, weil diese Tätigkeiten – unabhängig von den Umständen des konkreten Falles – eine nicht befristete Ausübung zum Gegenstand haben.</p> <p>In diesen Fällen nimmt der Umstand, dass ein Arbeitnehmer nur befristet oder bis zur Erreichung eines bestimmten Erfolges ins Ausland entsendet wird, der Tätigkeit nicht ihren auf Dauer angelegten Charakter.</p> <p>Dementsprechend ist die Tätigkeit eines Geschäftsleiters im Ausland auch dann auf Dauer angelegt, wenn sie beispielweise nur bis zur Erreichung bestimmter betrieblicher Parameter dauern soll.</p> <p>Ebenso sind Beratungsaufträge im Rahmen einer laufenden Klientenbeziehung, wie beispielsweise</p>

	bei Rechtsanwälten oder Steuerberatern, auf Dauer angelegt, da der einzelne Beratungsauftrag im Ausland Teil der bestehenden Klientenbeziehung ist.
--	---

Praxisanmerkung:

Mich beschleicht das Gefühl, dass hier „Dalli-Klick“ gespielt wird.

Jede Voraussetzung bildet einen Ausschnitt eines Bildes.

Am Schluss kommen Maurer und Monteure heraus.

Dies obwohl der VfGH in seinen Erkenntnissen im Jahr 2010 ausdrücklich davon sprach, dass die Bevorzugung einzelner Tätigkeitsbereiche mit zur Unsachlichkeit der Regelung beitragen hat.

Die „Mindestentsendedauer“ → Voraussetzung C (Rz 70o LStR 2002)

- Die **Entsendung** muss **ununterbrochen** für einen Zeitraum von **mindestens einen Monat** erfolgen, damit sie eine Begünstigung auslösen kann.
- Bei der Vorgängerregelung war noch von „mehr als einem Monat“ die Rede.
- Die Interpretation allerdings, wann für die Neuregelung von „mindestens“ einem Monat auszugehen ist, entspricht jener von „mehr als einem Monat“

Nach **Monaten** bestimmte Fristen enden mit Ablauf desjenigen Tages des letzten Monats, der **durch seine Bezeichnung** dem für den Beginn dieser Frist maßgebenden Tag entspricht (vgl. § 108 BAO).

Beispiel:

Beginn der Auslandstätigkeit 10. Februar,

Lösung:

Ende der Monatsfrist 10. März.

Wie wirkt sich ein Aufenthalt innerhalb der „Mindestentfernung“ auf die „Monatsfrist“ aus?

- Wird der Arbeitnehmer **innerhalb der Monatsfrist** an einem **ausländischen Einsatzort** tätig, der innerhalb der Mindestentfernung (400 Kilometer) liegt, dann wird dadurch die **Frist unterbrochen**.
- Nach einer **schädlichen Unterbrechung** liegt die **Voraussetzung für die Steuerbegünstigung** erst dann wieder vor, wenn die **Tätigkeit im Ausland** bei Vorliegen aller Voraussetzungen **erneut** mindestens einen Monat andauert.

- Für das **Jahr 2012** gilt: Wird ein Arbeitnehmer innerhalb der Monatsfrist an einem weiteren ausländischen Einsatzort tätig, der innerhalb der Mindestentfernung von 400 km liegt, wird zwar die **Frist unterbrochen**, allerdings kann bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF BBG 2011 (siehe Rz 70c ff) die **Übergangsregelung für diesen Einsatzort** (innerhalb von 400 km) in Anspruch genommen werden.

Beispiel 1:

- *Ein Arbeitnehmer wird im Jahr 2012 eine Woche auf einer Baustelle im Auslandeingesetzt (400 km Mindestentfernung und übrige Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF AbgÄG 2011 sind erfüllt).*
- *Danach wird er für fünf Wochen auf eine Baustelle versetzt, die sich innerhalb eines Radius von 400 km vom österreichischen Staatsgebiet befindet (die übrigen Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF BBG 2011 sind erfüllt).*

Lösung zu Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer kann für 5 Wochen die Begünstigung des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF BBG 2011 (dh 33 % der Einkünfte steuerfrei) in Anspruch nehmen.

Beispiel 2:

- *Ein Arbeitnehmer wird im Jahr 2012 drei Wochen auf einer Baustelle im Ausland eingesetzt (400 km Mindestentfernung und übrige Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF AbgÄG 2011 sind erfüllt).*
- *Danach wird er für drei Wochen auf eine Baustelle versetzt, die sich innerhalb eines Radius von 400 km vom österreichischen Staatsgebiet befindet (die übrigen Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF BBG 2011 sind erfüllt).*

Lösung zu Beispiel 2:

Der Arbeitnehmer kann weder die Begünstigung des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF BBG 2011 noch nach § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF AbgÄG 2011 in Anspruch nehmen, da in keinem Fall die erforderliche Mindestfrist an Entsendedauer erreicht wird.

Zählen auch Reisezeiten im Ausland auf die „Monatsfrist“?

Für die Berechnung der Monatsfrist ist **auch die Reisezeit im Ausland** heranzuziehen.

Muss die Tätigkeit EINES Vorhabens die Monatsfrist erreichen oder kann auch die Summe aus verschiedenen zeitlichen Vorhaben diese Monatsfrist erreichen?

Eine zumindest **einen Monat lang dauernde Tätigkeit** kann auch dann vorliegen, wenn die **Tätigkeit nicht beim selben Vorhaben**, sondern bei

verschiedenen begünstigten Vorhaben desselben inländischen Unternehmens verbracht wird.

Wie wirkt sich ein Arbeitgeberwechsel auf den „begünstigten Aufenthalt im Ausland“ aus?

Ein Wechsel des Arbeitgebers **während eines Auslandsaufenthaltes** unterbricht diesen begünstigten Auslandsaufenthalt, ausgenommen es kommen die Bestimmungen der §§ 3 ff AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, zum Tragen (Anmerkung: dies sind die Bestimmungen bezüglich eines Betriebsüberganges).

Muss der Aufenthalt im Ausland tatsächlich ununterbrochen andauern oder gibt es Toleranzen in Bezug auf das „Verlassen der begünstigten Zone“?

1) Tolerierte Unterbrechungen während der Monatsfrist:

Während dieses Monats darf die ausländische Tätigkeit nur

- an Wochenenden,
- an (ausländischen) gesetzlichen Feiertagen,
- an verlängerten Wochenenden, wenn keine Arbeitszeit verkürzt wird (zB Dekadenarbeit, Zeitausgleich, der sich auf im Rahmen der Auslandstätigkeit geleistete Überstunden bezieht),
- bei (kurzfristigen) Krankenständen, wenn der Arbeitnehmer nicht in das Inland zurückkehrt,
- bei betriebsbedingten (kurzfristigen) Einstellungen der Arbeiten (zB Schlechtwetter, Reparaturen),
- bei Dienstfreistellungen bzw. bezahlter Freizeit, worunter jene gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen Freizeitansprüche zu verstehen sind,
- die sich aus bestimmten Anlässen wie zB Todesfall, Heirat ergeben, unterbrochen werden.

2) Tolerierte Unterbrechungen nach Erfüllung der Monatsfrist:

- Es zählen die unter 1) genannten Unterbrechungen.
- Zusätzlich sind auch Urlaube oder Krankenstände der ausländischen Tätigkeit zuzurechnen, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Urlaub oder Krankenstand die Tätigkeit auf einer ausländischen Arbeitsstelle wieder aufnimmt.

Wie ist das Entgelt aus einem Zeitausgleich steuerlich zu werten, der aus Überstunden gebildet wurde, die während der begünstigten Auslandstätigkeit geleistet wurden?

- Werden Überstunden **während oder unmittelbar im Anschluss** an die begünstigte Auslandstätigkeit durch **Zeitausgleich** (im Aus- oder Inland) abgegolten, fallen diese ebenso unter die Begünstigung des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988.
- Wird der Zeitausgleich hingegen **nach einer Tätigkeit im Inland** konsumiert, ist das Entgelt für den Zeitraum, in dem der Zeitausgleich konsumiert wird, **steuerpflichtig**.

Wie wirken sich Arbeiten im Inland auf die begünstigte Auslandstätigkeit aus?

Arbeiten im Inland unterbrechen grundsätzlich die **begünstigte Auslandstätigkeit**.

Wie wirken sich Dienstreisen auf die begünstigte Auslandstätigkeit aus?

- Dienstreisen während der begünstigten Auslandsbeschäftigung **unterbrechen die Auslandsbeschäftigung dann nicht**, wenn sie **ausschließlich im Interesse des ausländischen Vorhabens** unternommen werden.
- Dies gilt auch dann, wenn sie zwar in den inländischen Stammbetrieb führen, aber **nur von kurzer Dauer** sind (höchstens drei Tage).
- Wird im Anschluss an eine **nicht schädliche Dienstreise** ein Kurzurlaub konsumiert, so wirkt sich dieser Kurzurlaub auf die begünstigte Auslandstätigkeit **unterbrechend** aus, es sei denn, dass dieser Kurzurlaub **nur arbeitsfreie Tage im Ausland** (zB Wochenende) erfasst.
- Dienen aber Dienstreisen auch oder nur der Verwirklichung anderer nicht begünstigter Vorhaben oder **überschreiten Inlandsreisen den Zeitraum von drei Tagen**, so unterbrechen solche Reisetätigkeiten die begünstigte Auslandsbeschäftigung.
- Wird ein Arbeitnehmer bei einem **begünstigten ausländischen Vorhaben** beschäftigt und unmittelbar zu einer Arbeitsverrichtung bei einem **anderen ausländischen begünstigten Vorhaben** abberufen, wird der Fristenlauf nicht unterbrochen, auch wenn ihn seine nicht durch eine schädliche Inlandstätigkeit unterbrochene Reise **über das Inland führt**.

Wie gelangt man nach einer schädlichen Unterbrechung wieder in den Status „begünstigten Auslandstätigkeit“?

Nach einer **schädlichen Unterbrechung** liegt die Voraussetzung für die Steuerfreiheit erst dann wieder vor, wenn die Auslandstätigkeit erneut **mindestens ein Monat** andauert.

Die „erschwerenden Umstände“ → Voraussetzung D (Rz 70p LStR 2002)

Wie müssen die Tätigkeiten von den Arbeitsumständen her beschaffen sein, um eine Begünstigung zu rechtfertigen?

- Die im Ausland zu leistenden Arbeiten sind **überwiegend** im **Lohnzahlungszeitraum** unter **erschwerenden Umständen** zu leisten.
- In jenen Monaten, in denen **sowohl eine Inlandstätigkeit** als auch eine **begünstigte Auslandstätigkeit** ausgeübt wird, ist das **Überwiegen im Zeitraum der Auslandstätigkeit** maßgeblich.
- Damit man von „erschwerenden Umständen“ sprechen kann, muss eine der nachstehenden „Erschwerungsvarianten“ gegeben sein:
 - A) Tätigkeitserschwerung,
 - B) Aufenthalterschwerung,
 - C) Sicherheiterschwerung.

Wann kann grundsätzlich von einer **Tätigkeitserchwernis** gesprochen werden?

Erschwerende Umstände liegen insbesondere vor, wenn die Arbeiten unter Umständen erfolgen, welche die Gewährung einer **abgabenbegünstigten Schmutz- oder Erschwernis- oder Gefahrenzulage** rechtfertigen (obwohl praktisch keine Steuerbefreiung nach § 68 Abs. 1 EStG 1988 in Anspruch genommen werden kann).

Gibt es in diesem Zusammenhang auch Feststellungserleichterungen?

- Es bestehen keine Bedenken, bei Auslandssachverhalten erschwerende Umstände gemäß § 3 Abs. 1 Z 10 lit. f EStG 1988 in typisierender Betrachtungsweise immer dann anzunehmen, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die zu **Bauarbeiten im engeren Sinn** zählen.
- Dazu zählen insbesondere die Errichtung, Aufstellung, Inbetriebnahme, Instandsetzung, Instandhaltung, Wartung oder der Umbau von Bauwerken (inkl. Fertiggbauten) und ortsfesten Anlagen, Demontage, Abbauarbeiten sowie Abbrucharbeiten; weiters das Aufsuchen von Bodenschätzen.
- Eine **beaufsichtigende Tätigkeit** (zB die Überwachung von Umbauarbeiten) ist für sich **nicht ausreichend** um als **erschwerend qualifiziert** zu werden. Verursacht diese überwachende Tätigkeit aber beispielsweise überwiegend eine **zwangsläufige erhebliche Verschmutzung des Arbeitnehmers oder seiner Kleidung**, liegen wiederum **erschwerende Umstände** vor.
- Nach dieser Einschätzung des BMF ist die Tätigkeit des Bauleiters aus diesem Blickwinkel betrachtet nicht begünstigt, jene des Baupoliers hingegen schon.

Welche Dokumentationen sollten – betreffend Erschwernisvariante A - für den Fall der GPLA aufliegen?

- Im Hinblick auf die bei Auslandssachverhalten bestehende **erhöhte Mitwirkungspflicht** sind jedenfalls genaue Tätigkeitsbeschreibungen (Arbeitsplatzbeschreibungen) notwendig, um eine **zwangsläufige Verschmutzung** bzw. **außerordentliche Erschwernis bzw. Gefahr zu dokumentieren**. Diese sind **zum Lohnkonto** zu nehmen.

Wann kann von der Erschwernisvariante B (Aufenthaltserschwernis) gesprochen werden?

Dann, wenn die Arbeiten in einem **Land** erfolgen, in dem die **Aufenthaltsbedingungen im Vergleich zum Inland** eine **außerordentliche Erschwernis darstellen** oder

Wann gelten Aufenthaltsbedingungen in einem Land als besonders erschwerend?

- Dies ist dann der Fall, wenn im Einsatzland Faktoren wie beispielsweise **extreme klimatische Verhältnisse** (Hitze, Kälte), **schlechte Infrastruktur** (zB kaum befestigte Straßen, schlechte Erreichbarkeit, kein funktionierendes öffentliches Verkehrsnetz), **geringes Maß an**

persönlicher Sicherheit oder ein gegenüber dem Inland wesentlich **geringerer Standard an medizinischer Versorgung** vorliegen.

- Für Staaten der EU/ des EWR und der Schweiz wird eine derartige länderspezifische Erschwernis allein regelmäßig nicht zutreffen.
- Staaten, die in der **Spalte 1 bis 3 der Liste der Entwicklungsländer** („DAC-List of ODA Recipients“) aufgezählt sind, erfüllen dagegen dieses Kriterium.
- Diese Länderliste wurde in die Rz 1409 LStR 2002 aufgenommen.
- Man kann diese Liste selbst über Suchmaschinen im Internet ausfindig machen, indem man den Begriff „DAC-List of ODA-Recipients“ eingibt.

Länder der DAC-Liste – Spalte 1 bis 3, für die Jahre 2011 - 2013

Afghanistan	Ägypten	Angola
Äquatorial Guinea	Armenien	Äthiopien
Bangladesch	Belize	Benin
Bhutan	Bolivien	Burkina Faso
Burundi	Demokratische Rep. Kongo	Dschibuti
El Salvador	Elfenbeinküste	Eritrea
Fiji	Gambia	Georgien
Ghana	Guatemala	Guinea
Guinea-Bissau	Guyana	Haiti
Honduras	Indien	Indonesien
Irak	Jemen	Kambodscha
Kamerun	Kap Verde	Kenia
Kirgisistan	Kiribati	Komoren
Kongo, Rep.	Korea, Dem. Rep.	Kosovo
Laos	Lesotho	Liberia
Madagaskar	Malawi	Mali
Marokko	Marshallinseln	Mauretanien
Mikronesien, Föderierte Staaten	Moldawien	Mongolei
Mosambik	Myanmar	Nepal
Nicaragua	Niger	Nigeria
Osttimor	Pakistan	Papua Neu Guinea
Paraguay	Philippinen	Ruanda
Salomoninseln	Sambia	Samoa
São Tomé und Príncipe	Senegal	Sierra Leone
Simbabwe	Somalia	Sri Lanka
Sudan	Swasiland	Syrien
Tadschikistan	Tansania	Togo
Tokelau	Tonga	Tschad
Turkmenistan	Tuvalu	Uganda
Ukraine	Usbekistan	Vanuatu
Vietnam	Westbank und Gazastreifen	Zentral Afrikanische Rep.

Wann kann von der Erschwernisvariante C (Sicherheitserschwernis) gesprochen werden?

- Dann, wenn die Arbeiten in einer **Region** erfolgen, für die **nachweislich zum Beginn der Tätigkeit** oder **während eines gesamten Kalendermonats** der Tätigkeit **eine erhöhte Sicherheitsgefährdung** vorliegt (insbesondere Kriegs- oder Terrorgefahr).
- Dies wird zutreffen, wenn vom Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten für das betreffende Land eine **Reisewarnung** (abrufbar unter <http://www.bmeia.gv.at>) ausgegeben wurde oder sonst eine **erhöhte Sicherheitsgefährdung** (zB Kriegs- oder Unruhezustände, Kriegs- oder Terrorgefahr) vorliegt.
- Ist die Sicherheitsgefährdung nicht bereits zu Beginn der Tätigkeit gegeben, sondern tritt sie erst **während der Auslandstätigkeit** ein, steht die Befreiung nur zu, wenn sie für einen **gesamten Kalendermonat** vorliegt.
- Der Nachweis ist zum Lohnkonto zu nehmen.

Beispiel:

- *Ein Arbeitnehmer wird von 12.01.2012 bis 31.05.2012 in eine Region entsendet, für die noch keine erhöhte Sicherheitsgefährdung vorliegt; abgesehen von der Erschwernis liegen die übrigen Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 vor.*
- *Am 25.02.2012 wird eine Reisewarnung durch das BMEIA veröffentlicht (diese bleibt bis Ende des Jahres aufrecht);*

Lösung:

Für die Monate März – Mai 2012 kann für den Arbeitnehmer die Begünstigung des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 in Anspruch genommen werden.

Kein § 68 EStG 1988 parallel zur neuen Auslandsbegünstigung → Voraussetzung E → (Rz 70q)

- Die **Steuerfreiheit nach § 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988** besteht nicht, wenn der Arbeit-geber während der Auslandsentsendung Zulagen und Zuschläge gemäß § 68 EStG 1988 steuerfrei behandelt.
- Somit können weder Überstundenzuschläge noch SEG-Zulagen noch SFN-Zuschläge nach § 68 EStG 1988 parallel zur neuen Auslandsbegünstigung steuerfrei bleiben.

**Maximal EINE Familienheimfahrt parallel zur neuen
Auslandsbegünstigung →
Voraussetzung F → (Rz 70g)**

Die **Steuerfreiheit nach § 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988** besteht nicht, wenn der Arbeitgeber während der Auslandsentsendung die Kosten **für mehr als eine Familienheimfahrt** im Kalendermonat trägt.

Wann sind Familienheimfahrten schädlich und wann sind sie unschädlich

- Familienheimfahrten sind zwar grundsätzlich nach § 26 Z 4 lit. a EStG 1988 nicht steuerbar, diese führen allerdings, wenn sie **mehr als einmal pro Kalendermonat** vom Arbeitgeber getragen werden, **zum Verlust der Begünstigung nach § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988**.
- Familienheimfahrten mittels Werkverkehr (zB in einem Mannschaftstransporter) führen ebenfalls, wenn der Transport **mehr als einmal pro Kalendermonat** in Anspruch genommen wird, zum Verlust der Begünstigung nach § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988.
- Dies gilt analog auch für Familienheimfahrten, deren Kosten von dritter Seite (zB Konzernunternehmen) getragen werden.
- Wird vom Arbeitgeber eine **Familienheimfahrt bezahlt** und es findet eine **zumindest ganztägige Besprechung** im Zusammenhang mit dem **Auslandsprojekt am Firmensitz** statt, handelt es sich **nicht** um eine schädliche Familienheimfahrt, da die Heimfahrt **im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers** erfolgt.

Beispiel:

- *Der Arbeitnehmer fliegt am Freitag von einer begünstigten Auslandstätigkeit zu seinem Familienwohnsitz.*
- *Am darauffolgenden Montag und Dienstag findet eine Besprechung iZm dem Auslandsprojekt am Firmensitz statt.*
- *Am Mittwoch fliegt er zurück um seine begünstigte Auslandstätigkeit wieder aufzunehmen.*

Lösung:

Da die **Familienheimfahrt im überwiegenden Interesse** des Arbeitgebers erfolgt, handelt es sich **nicht um eine schädliche Familienheimfahrt**.

Dürfen andere Leistungen (andere = anders als Familienheimfahrten) nach § 26 EStG 1988 oder nach § 3 Abs. 1 Z. 16b EStG 1988 parallel zur Begünstigung nach § 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988 abgabenfrei gewährt werden?

Andere **nicht steuerbare Leistungen des Arbeitgebers** nach § 26 EStG 1988 (zB Tages- und Nächtigungsgelder) **oder steuerfreie Bezüge nach § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988** können für eine begünstigte Auslandstätigkeit ausbezahlt werden, ohne dass die Steuerfreiheit nach § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 beeinträchtigt würde (es erfolgt auch keine Anrechnung auf die 60%-Grenze siehe Rz 70h).

Werbungskosten parallel zur neuen Auslandsbegünstigung → Voraussetzung G → (Rz 70r)

Inwieweit dürfen vom/von der Arbeitnehmer/in für diese Zeit Werbungskosten geltend gemacht werden?

- Mit der Steuerfreiheit sind die mit dieser Auslandstätigkeit verbundenen Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 9 EStG 1988 sowie die **Aufwendungen für Familienheimfahrten** und für **doppelte Haushaltsführung abgegolten**.
- Würden derartige Kosten im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht, so steht in diesem Fall **die Steuerbefreiung (rückwirkend) nicht zu**.
- Für die Praxis bedeutet dies, dass Arbeitgeber/innen die betroffenen Arbeitnehmer/innen darauf aufmerksam machen müssen, dass sie nicht (versehentlich) durch eine Arbeitnehmerveranlagung mehr verlieren (nämlich die Begünstigung in Höhe von 60 %) als gewinnen (Werbungskosten).

Übrige Werbungskosten

- Soweit Aufwendungen oder Ausgaben mit nicht steuerpflichtigen (steuerfreien, nicht steuerbaren oder auf Grund eines Doppelbesteuerungsabkommens der inländischen Besteuerung entzogenen) Einnahmen in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehen, können diese nach § 20 Abs. 2 EStG 1988 nicht abgezogen werden.
- Übrige Werbungskosten (zB Arbeitsmittel) können allerdings im Ausmaß der steuerpflichtigen Bezüge im Rahmen der Veranlagung berücksichtigt werden.

Beispiel:

- *Ein Arbeitnehmer erzielt im Jahr 2012 Einkünfte gemäß § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF AbgÄG 2011.*
- *An Arbeitsmitteln macht er im Jahr 2012 für diese Tätigkeit 1.000 Euro geltend.*

Lösung:

40% dieser Aufwendungen (400 Euro) senken als Werbungskosten im Rahmen der Veranlagung die Steuerbemessungsgrundlage.

Unbeschränkte Steuerpflicht des Arbeitnehmers → Voraussetzung H

- Grundvoraussetzung zur Anwendung der neuen „Auslandsregelung“ ist wie bisher, dass Dienstnehmereigenschaft vorliegt.
- Neu hinzugekommen ist, dass diese Bestimmung nur für **unbeschränkt Steuerpflichtige** gilt.

- Dies spielt vor allem bei im Ausland wohnhaften Arbeitnehmer/innen eine Rolle.
- Diese sind zwar mangels Ausübung bzw. Verwertung der Tätigkeit in Österreich sowie aufgrund der Doppelbesteuerungsabkommen in Österreich idR nicht lohnsteuerpflichtig, es ist allerdings zu beachten, dass für **beschränkt steuerpflichtige Mitarbeiter** damit die **Lohnnebenkosten** (DB/DZ/KommSt) grundsätzlich in voller Höhe anfallen, wenn nicht eine andere Befreiungsbestimmung bei den Lohnnebenkosten anwendbar ist .

Die rechnerische Ermittlung der Begünstigung → (Rz 70h)

- § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 in der Fassung des Abgabenänderungsgesetz 2011 (AbgÄG 2011) regelt, dass **ab dem Jahr 2012 60%** der **Einkünfte** aus einer **begünstigten Auslandstätigkeit** steuerfrei sind.
- **Nicht steuerbare Ersätze** gemäß § 26 EStG 1988 und **Reiseaufwandsentschädigungen nach § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988** sind **nicht** in die Bemessungsgrundlage der 60%-Grenze einzubeziehen.
- Die Befreiung steht nur für jene Einkünfte zu, die für eine **Leistungserbringung auf Grund der Auslandsentsendung** bezogen werden und bezieht sich auf die **steuerpflichtigen laufenden (monatlichen) Einkünfte**.
- **Sonstige Bezüge gemäß § 67 EStG 1988** sind von der Befreiung nicht erfasst.
- Daher sind beispielsweise auch **Zahlungen**, die nach **§ 67 Abs. 10 EStG 1988** zwar **wie ein laufender Bezug** zu versteuern sind, aber einen sonstigen Bezug darstellen, **nicht** von der Begünstigung des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 erfasst.
- Die Begünstigung ist mit dem Wert der jeweils **maßgeblichen monatlichen Höchstbeitragsgrundlage** nach dem ASVG **gedeckelt**.
- Diese **Betragsbegrenzung** ist auf den **Kalendermonat als Lohnzahlungszeitraum** ausgelegt.
- Die Deckelung greift bei Arbeiter/innen ab einem Monatsbruttolohn von EUR 7.819,86 bzw. bei Angestellten ab einem Monatsbruttogehalt von EUR 7.814,37.
- Sollte der Arbeitnehmer im Lohnzahlungszeitraum **nicht durchgehend** ins Ausland **entsendet worden sein**, ist der Höchstbetrag aus der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 108 ASVG abzuleiten, sodass nur ein **anteiliger Höchstbetrag** maßgeblich ist (siehe auch Rz 70s Beispiel 2).
- Eine Hochrechnung nach § 3 Abs. 3 EStG 1988 hat nicht zu erfolgen (= kein Progressionsvorbehalt).
- Dadurch, dass der steuerfreie Teil **nicht für die Progression** beim Inlandseinkommen mitgerechnet wird, ergibt sich gegenüber 2011 (66 % steuerfrei mit Progressionsvorbehalt) eine geringere Steuerlast, solange die Deckelung nicht greift.

Beispiel:

Brutto:	5.000
Steuerfreies Tag/Nachtgeld:	<u>2.000</u>
Gesamtbezug:	7.000

Bezug:	5.000
SV (2012):	- <u>764</u>
Zwischensumme:	4.236
Davon steuerpflichtig (40 %):	1.694
Berechnung der Steuer von 1.694	249

Zum Vergleich: LST 2011 (34 % mit PV) ca. 449

Wie werden Sonderzahlungen (sonstige Bezüge nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988) nach der neuen „Auslandsregelung“ steuerlich behandelt?

- Sonderzahlungen (13.+14. Bezug, Prämien ...) sind immer zur Gänze **steuerpflichtig**.
- Dies gilt auch dann, wenn eine Sonderzahlung aufgrund eines Sechstel-/Zwölftelüberhanges zum laufenden Tarif besteuert wird (§ 67 Abs 10 EStG).

Wie werden Überstundenzuschläge, SEG-Zulagen und SFN-Zuschläge nach der neuen Auslandsregelung steuerlich behandelt?

- Es ist zwar die Begünstigung in manchen Fällen an den Anspruch steuerfreier SEG-Zulagen gebunden, jedoch dürfen bei Anwendung der Steuerbegünstigung des § 3 Abs 1 Z 10 EStG die Zulagen und Zuschläge nicht gem. § 68 EStG steuerfrei ausbezahlt werden.
- D.h. SEG-Zulagen, Überstundenzuschläge, Sonn-/Feiertags-/Nachtarbeitszuschläge dürfen zwar ausbezahlt werden, sind jedoch steuerpflichtig zu stellen und werden dann zusammen mit den übrigen Bezügen „nur“ zu 60 % befreit.
- Für **Zwecke der Sozialversicherung** kann hingegen die **Schmutzzulage** weiterhin **begünstigt** ausbezahlt werden.

Was gilt es zu beachten, wenn eine begünstigte Auslandsentsendung während eines Lohnzahlungszeitraumes beginnt oder endet?

Rz 70s

- Bei Auslandsentsendungen, die **im Laufe eines Lohnzahlungszeitraumes (Kalendermonat) beginnen** oder beendet werden, hat sowohl für die **nicht begünstigten Inlandsbezüge**, als auch für die **Bezüge nach § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988** die Berechnung nach dem Lohnsteuertarif im Sinne des § 66 EStG 1988 iVm § 77 Abs. 1 EStG 1988 zu erfolgen.
- **Lohnzahlungszeitraum** ist daher grundsätzlich der **Kalendermonat** (außer ein Teil des für den Monat bezogenen Lohnes ist aufgrund eines DBA aus der inländischen Steuerbemessungsgrundlage auszuschneiden).

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

- Anders als im alten Recht kommt es hier **nicht zur Anwendung der Tagestabellen**, getrennt nach Inlandsteil und Auslandsteil des Kalendermonats.

Beispiel 1:

- 10 Tage Inlandstätigkeit,
- 20 Tage begünstigte Auslandstätigkeit;
- Abrechnung April 2012
- Bruttolohn: EUR 2.500,00

Lösung zu Beispiel 1:

Bruttobezug Inland	10 Tage	EUR 833,33	$2.500,00 : 30 \times 10$
Bruttobezug Ausland	20 Tage	EUR 1.666,67	$2.500,00 : 30 \times 20$
SV *		EUR 455,00	$2.500,00 \times 18,2 \%$
LSt-Bemessung Inland		EUR 681,67	$\text{EUR } 833,33 - (833,33 \times 18,2 \%)$
LSt-Bemessung Ausland		EUR 1.363,33	$\text{EUR } 1.363,33 - (1.363,33 \times 18,2 \%)$
davon 40 % steuerpflichtig		EUR 545,33	$\text{EUR } 1.363,33 \times 40 \%$
Summe LSt-BmGL		EUR 1.227,00	$\text{EUR } 681,67 \text{ plus EUR } 545,33$
Einzubehaltende Lohnsteuer		EUR 78,68	$\text{EUR } 1.227,00 \times 0,365 - 369,18)$

* Zur Aufteilung der Sozialversicherung auf die Inland- und Auslandsbezüge → siehe Rz 69.

Anmerkung:

In Kalendermonaten, die 31 oder 28 bzw. 29 Kalendertagen aufweisen, hat die Division dennoch durch 30 zu erfolgen. Der Multiplikator für die Auslandstage ist dabei exakt zu bestimmen, jener für die Inlandstage entspricht den „Differenztagen“.

Hinsichtlich des Lohnzettels erfolgt die **Aufteilung in Inlandsbezug und begünstigten Auslandsbezug** wie folgt:

A) Inlandslohnzettel:

			LZ-Art 1
			KZ
Bruttobezug		EUR 833,33	210
- SV *		EUR 151,67	230
- § 3 Abs. 1 Z 10		EUR 0,00	243
LSt-Bmgl		EUR 681,66	245
Anrechenbare Lohnsteuer		EUR 43,71	260

B) Auslandslohnzettel:

			LZ-Art 23
			KZ
Bruttobezug		EUR 1.666,67	210
- SV *		EUR 303,33	230
- § 3 Abs. 1 Z 10		EUR 818,00	243
LSt-Bmgl		EUR 545,33	245
Anrechenbare Lohnsteuer		EUR 34,97	260

Die anrechenbare Lohnsteuer ist im Verhältnis Inlandseinkünfte zu Auslandseinkünften auf dem **Lohnzettel Art 1** bzw. **Lohnzettel Art 23** auszuweisen. Im vorliegenden Beispiel wird die gesamte Lohnsteuer in Höhe von EUR 78,68 durch die gesamte LSt-BG in Höhe von EUR 1.227,00 dividiert und anschließend mit EUR 545,33 (= Ausland = EUR 34,97) multipliziert bzw. mit EUR 681,67 (= Inland = EUR 43,71).

Zur Ausstellung des Lohnzettels siehe auch Rz 70u.

Beispiel 2:

- 20 Tage Inlandstätigkeit,
- 10 Tage begünstigte Auslandstätigkeit,
- Abrechnung April 2012
- Bruttolohn EUR 9.000,00

Lösung zu Beispiel 2:

Bruttobezug Inland		EUR 5.000,00	20 Tage
Bruttobezug Ausland		EUR 4.000,00	10 Tage
SV *		EUR 769,68	
LSt-Bemessung Inland		EUR 4.572,30	
Vorläufige LSt-Bemessung Ausland		EUR 3.657,84	
davon 60 % steuerfrei		EUR 2.194,70	
Kontrollrechnung			
max. ASVG-Höchstbeitragsgrundlage pro Tag (voraussichtlicher Wert 2012)		EUR 141,00	
daher max. für 10 Tage		EUR 1.410,00	(max. Steuerfreiheit nach § 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988)
daher LSt-Bmgl Auslandsbezüge		EUR 2.247,84	(EUR 3.657,84 – EUR 1.410,00)
Summe LSt-BmGL		EUR 6.820,14	
Einzubehaltende Lohnsteuer		EUR 2.559,57	

* Zur Aufteilung der Sozialversicherung auf die Inland- und Auslandsbezüge → siehe Rz 69, Höchstbeitragsgrundlage 2012 EUR 4.230,00 pro Monat.

Wie können Werbungskosten in derartig „aufgeteilten Monaten“ berücksichtigt werden?
Rz 70s

1) Pendlerpauschale

- Ein **allfälliges Pendlerpauschale** nach § 16 Abs. 1 Z 6 EStG 1988 ist **bei Vorliegen der Voraussetzungen** zu berücksichtigen (u. a. Überwiegen im Lohnzahlungszeitraum).
- Hier weicht das BMF von den früheren Interpretationen zum „alten Recht“ ab und verneint die tageweise Berücksichtigung.

Beispiel 1:

- 10 Tage Inland (Fahrt - Wohnung - Arbeitsstätte - Wohnung täglich)
- 20 Tage Ausland (Werkverkehr im Ausland)

Lösung zu Beispiel 1 mit Finanzverwaltung abgestimmt

Keine Pendlerpauschale, da kein zeitliches Überwiegen im Lohnzahlungszeitraum vorliegt.

Beispiel 2 (kein BMF-Beispiel):

- 20 Tage Inland (Fahrt - Wohnung - Arbeitsstätte - Wohnung täglich)
- 10 Tage Ausland (Werkverkehr im Ausland)

Lösung zu Beispiel 2 mit Finanzverwaltung abgestimmt:

Volle Pendlerpauschale, da zeitliches Überwiegen, wird aber **voll den Inlandsbezügen** zugeteilt.

2) Andere Werbungskosten

- Andere **Werbungskosten** (zB Gewerkschaftsbeiträge), die **während eines Lohnzahlungszeitraumes anfallen** und sowohl **steuerbegünstigte Auslandsbezüge** als auch **steuerpflichtige Inlandsbezüge** während dieses **Lohnzahlungszeitraumes** betreffen, sind tageweise auf diese **Inlands- und Auslandsbezüge** aufzuteilen.
- Der auf die Auslandsbezüge **entfallende Teil der Werbungskosten** ist **aliquot** dem steuerpflichtigen und steuerfreien Teil zuzuordnen.
- Das **Service-Entgelt für die e-card** kann **zur Gänze bei den steuerpflichtigen Bezügen** berücksichtigt werden (siehe dazu auch Rz 69 letzter Absatz).

Wie werden Freibeträge (Mitteilung zur Vorlage beim/bei der Arbeitgeber/in) berücksichtigt?

- Eine definitive Aussage dazu gibt es in den Lohnsteuerrichtlinien 2002 leider nicht.
- Allerdings wird wohl davon auszugehen sein, dass derartige **Freibeträge** in Abzug zu bringen, bevor man die Lohnsteuer endgültig ermittelt und nicht bereits in der Phase der Aufteilung auf In- bzw. Auslandsbezüge (bzw. bezogen auf Auslandsbezüge: keine 60 % - 40 % Aufteilung).

Welche Lohnsteuertabelle ist im Jahr 2012 in jenem Monat heranzuziehen, wenn in einem Kalendermonat beide Steuerbefreiungen im Zuge begünstigter Auslandstätigkeit zum Tragen kommen?

Rz 70s

Wechselt **im Jahr 2012** ein Arbeitnehmer in einem Kalendermonat von einem Einsatzort, der nicht mehr als 400 km Luftlinie vom Staatsgebiet entfernt ist (Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF BBG 2011 sind erfüllt - „Übergangsregelung“), an einen anderen Einsatzort, der mehr als 400 km Luftlinie vom Staatsgebiet entfernt ist (übrige Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF AbgÄG 2011 sind erfüllt), so ist in diesem Kalendermonat als **Lohnzahlungszeitraum der Kalendertag** heranzuziehen.

Wie hat die Beurteilung von Bezügen für Auslandsentsendungen zu erfolgen, die bereits vor dem 1. 1. 2012 begonnen haben?

Rz 70t

- Die steuerliche Beurteilung hat **grundsätzlich nach dem Zuflussprinzip** zu erfolgen.
- Das heißt, dass Bezugsteile, deren **arbeitsrechtlicher Anspruch** durch eine **vor dem 1.1.2012 liegende begünstigte Auslandstätigkeit** begründet wurde, deren Auszahlung aber erst im Jahr 2012 erfolgt, nach der für 2012 geltenden Rechtslage zu beurteilen ist.
- Eine Ausnahme stellen nur jene Bezüge für das Vorjahr dar, die bis zum 15.2.2012 bezahlt werden (§ 77 Abs. 5 EStG 1988). Diese sind steuerlich dem Vorjahr zuzuordnen.

Beispiel 1:

- Bezieht ein Arbeitnehmer während einer vereinbarten Altersteilzeit Einkünfte aus einer begünstigten Auslandstätigkeit und wird während der "vollen Leistungsphase" nur ein Teil des Entgelts ausgezahlt, bleibt für die während der "Nichtleistungsphase" ausbezahlten Bezüge grundsätzlich die Bestimmung des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 weiterhin anwendbar.
- Allerdings ist für die steuerliche Beurteilung die **Rechtslage im Jahr der Auszahlung** heranzuziehen (zB Nichtleistungsphase im Jahr 2012 - Besteuerung der Entgelte im Ausmaß von 40%, begrenzt mit der ASVG Höchstbeitragsgrundlage, bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF AbgÄG 2011).

Beispiel 2:

- Einem Arbeitnehmer wurde bereits vor Beginn der Auslandstätigkeit für die Arbeitsleistung im Ausland eine Prämie zugesagt (Auslandstätigkeit Jänner – Dezember 2011 an einem 350 km entfernt liegenden Ort).
- Die Auszahlung der Prämie erfolgt erst nach Beendigung der begünstigten Auslandstätigkeit im März 2012.
- Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF BBG 2011 sind erfüllt.
- § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF AbgÄG 2011 ist allerdings, da die Mindestentfernung von 400 km nicht erfüllt wurde (und die Begünstigung nur für laufende Bezüge gilt), nicht anwendbar.
- Die Prämie ist daher in einem Ausmaß von 33% steuerfrei (dh Anwendung der Übergangsregelung vgl. Rz 70t).

Beispiel 3:

- Einem Arbeitnehmer wurde bereits **vor Beginn der Auslandstätigkeit** für die Arbeitsleistung im Ausland eine **Prämie zugesagt** (Auslandstätigkeit Jänner – Dezember 2012).
- Die Auszahlung der Prämie erfolgt erst nach Beendigung der begünstigten Auslandstätigkeit im März 2013. § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF AbgÄG 2011 ist, da die Begünstigung nur für laufende Bezüge gilt, nicht anwendbar.

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

- Die Prämie ist daher **im Jahr 2013** als sonstiger Bezug (ohne Begünstigung des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988) zu versteuern.

Was sollte man betreffend die Ausstellung von Lohnzetteln in Bezug auf die begünstigte Auslandstätigkeit ab 1. 1. 2012 wissen?

Rz 70t

- Für Einkünfte gemäß § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF AbgÄG 2011 ist ein **gesonderter Lohnzettel (Lohnzettelart 23)** auszustellen.
- Das heißt, sowohl der **Gesamtbezug** (einschließlich sonstige Bezüge) als auch die steuerpflichtigen und steuerbefreiten Bezugsteile sind unter der jeweils dafür vorgesehenen Kennzahl getrennt im Lohnzettel auszuweisen.
- Da im Jahr 2012 für die Übergangsfälle bzw. für Entwicklungshelfer auch darüber hinaus weiterhin die Lohnzettelart 2 notwendig ist, wurde die **neue Lohnzettelart 23** geschaffen. Das Erfordernis einer neuen Lohnzettelart war deswegen gegeben, da die Neuregelung keinen Progressionsvorbehalt mehr vorsieht und die sonstigen Bezüge zur Gänze im Inland steuerpflichtig sind.
- Grundsätzlich ist Lohnzettelart 23 so auszufüllen, wie dies im Jahr 2011 für die Lohnzettelart 2 gilt.
- Es ist also der Gesamtbezug (pflichtiger und freier Teil sowie die während des begünstigten Zeitraumes zufließenden Sonderzahlungen) auf diesem Jahreslohnzettel einzutragen.
- Bei mehreren begünstigten Tätigkeiten in einem Jahr ist nur ein Jahreslohnzettel der Lohnzettelart 23 bzw. der Lohnzettelart 2 auszustellen. Der am Lohnzettel anzuführende Zeitraum ist – analog wie am Inlandslohnzettel (Lohnzettelart 1) – bei Ganzjahresbeschäftigung: 1.1. – 31.12.

KZ	Inhalt des Lohnzettels Nr. 23
210	Hier ist der Gesamtbezug einzutragen, den der Arbeitnehmer während der begünstigten Auslandstätigkeit erhalten hat. Der Gesamtbezug umfasst sowohl die steuerpflichtigen und steuerfreien laufenden Bezüge als auch die Sonderzahlungen.
215	In dieser Kennzahl darf kein Betrag stehen, da steuerfreie Zulagen und Zuschläge gemäß § 68 EStG die Begünstigung ausschließen.
220	Hier sind die gesamten Sonderzahlungen einzutragen. Anmerkung: bei der Veranlagung wird dieser Betrag als pflichtiger Bezug berücksichtigt.
225	Hier ist der Gesamtbetrag der Sozialversicherung einzutragen, der auf die Sonderzahlung entfällt.
230	Hier ist der Gesamtbetrag der Sozialversicherung einzutragen, der auf die laufenden Bezüge entfällt.
243	Hier ist ein Betrag iHv 60 % der zuvor fiktiv errechneten Zwischensumme einzutragen und zwar unter Berücksichtigung der Deckelung mit der SV-Höchstbeitragsgrundlage und nach Abzug allfälliger einbehaltener Beiträge nach § 16 Abs 1 Z 3b EStG (= Beiträge für die freiwillige Mitgliedschaft bei Berufsverbänden und Interessenvertretungen), die ebenfalls in der KZ 243 einzutragen sind.
245	Als steuerpflichtige laufende Bezüge verbleiben somit 40 % der Zwischensumme (bzw. mehr wenn die Deckelung greift). Dieser Betrag ist in

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

	der KZ 245 zu erfassen.
260	Hier ist die gesamte Lohnsteuer einzutragen (= die Lohnsteuer betreffend den 40 %igen steuerpflichtigen Anteil des laufenden Bezuges – auch jenes Anteils, der über den „Deckel“ hinausgeht – und die volle Lohnsteuer auf die sonstigen Bezüge)

Beispiel begünstigte Auslandsbezüge für Mai bis Juli 2012 mit Sonderzahlungen

Arbeiter		LZ-Art 23 / KZ
Bruttobezug	16.125,00	210
steuerfrei § 68 EStG	-	215
Sonderzahlung	4.000,00	220
- Sozialversicherung Sonderzahlung (17,20%)	688,00	225
- Sozialversicherung laufende Bezüge (18,20%)	-2.206,75	230
- einbehaltene freiw. Beiträge § 16/1/3b EStG	-60,00	243
Zwischensumme	9.858,25	
- § 3 Abs. 1 Z 10 EStG (= 60% der Zwischensumme)	-5.914,95	243
LSt-Bemessungsgrundl. (= 40% der Zwischensumme)	3.943,30	245
anrechenbare Lohnsteuer (331,76 [Ifd] + 161,52 [SZ])	493,28	260

Beispiel (Begünstigte Auslandsbezüge für Jänner bis März 2012)

		LZ-Art 23
		Kz
Bruttobezug	EUR 12.125,00	210
- SV	- EUR 2.206,75	230
- § 3 Abs. 1 Z. 10	- EUR 5.914,95	243
- einbehaltene freiwillige Beiträge nach § 16 Abs. 1 Z. 3b	- EUR 60,00	
	EUR 5.974,95	
LSt-Bmgl	EUR 3.943,30	245
Anrechenbare Lohnsteuer	EUR 331,76	260

Lohnsteuerzahlung im Ausland – DBA mit Befreiungsmethode

- Ist der Mitarbeiter in einem Staat tätig, mit dem ein **DBA mit Befreiungsmethode** besteht, dann besteht in Österreich **komplette Steuerfreiheit**, wenn im Ausland Steuerpflicht besteht.
- Bei Beginn oder Ende während einem Monat ist die Lohnsteuer auf die Inlandsbezüge nach der Tagestabelle zu rechnen (Eingabe über Auslandstage).
- Hier ist zu beachten, dass programmtechnisch **nicht der gesamte steuerpflichtige Bezug** (Inland + 40 % Ausland), sondern nur der Inlandsteil mit den Inlandssteuertagen abzurechnen ist (Tagestabelle auf Inlandsbezüge).
- Hinsichtlich der **Sonderzahlungen** ist anzumerken, dass diese nach dem Kausalitätsprinzip im Ausland (anteilig) steuerpflichtig sind. D.h. für jeden Kalendermonat Steuerpflicht im Ausland ist auch 1/12 der Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration, Urlaubsgeld) im Ausland zu besteuern.
- Sollte der Arbeitgeber bereits im Wege Lohnabrechnung die gänzliche Steuerfreistellung herbeiführen, so ist für den aufgrund des DBA steuerfrei zu stellenden Teil (das sind nur mehr die verbleibenden 40 % und ggf. die anteiligen Sonderzahlungen) ein separater Lohnzettel mit der **Lohnzettelart 8** (DBA-befreite Bezüge) auszustellen.
- In diesem Fall ist also ein Lohnzettel mit der Lohnzettelart 23 für die 60 % und einer mit der Lohnzettelart 8 für die 40 % auszustellen.

Lohnsteuerzahlung im Ausland – DBA mit Anrechnungsmethode

- Ist ein **DBA mit Anrechnungsmethode** anwendbar, kann der Mitarbeiter während dem laufenden Kalenderjahr vom Arbeitgeber ohne österreichischen Steuerabzug abgerechnet werden, wenn die ausländische Steuer auch **bereits laufend im Ausland entrichtet** wird.
- Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die ausländische Steuer der Höhe nach der österreichischen Steuer vergleichbar ist.
- Dies sollte bei nur 40 % Bemessungsgrundlage jedoch normalerweise gegeben sein.
- Hinsichtlich Aufteilung der Sonderzahlungen gilt dasselbe wie bei DBA mit Befreiungsmethode.
- Anders als bei der Anwendung der Befreiungsmethode ist bei der Anrechnungsmethode ausschließlich die Lohnzettelart 23 zu verwenden.
- In diesem Fall entfällt bei der KZ 260 eine anrechenbare Lohnsteuer.
- Der Arbeitnehmer ist dann jedoch verpflichtet, eine Steuererklärung in Österreich abzugeben (**Pflichtveranlagung**) und die im Ausland bezahlte Steuer bei der Veranlagung anrechnen zu lassen.

Einsatz in einem Nicht-DBA-Staat

- Bei nachweislicher Steuerzahlung im Ausland kann eine Doppelbesteuerung in Österreich vermieden werden. Beträgt die ausländische Steuerbelastung mehr als 15 % (bezogen auf die

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

österreichischen Einkünfte), dann kann der Bezug zur Gänze steuerfrei gestellt werden, bei einer geringeren Steuerbelastung kann die ausländische Steuer angerechnet werden.

- Es empfiehlt es in der Praxis bei begünstigten Auslandstätigkeiten, nicht auf die 15 % abzustellen, sondern immer nach der **Anrechnungsmethode** vorzugehen.
- Denn selbst bei der Anrechnung wird die Steuerbelastung in Österreich in der Regel null betragen, weil bei mehr als 15 % Steuer im Ausland auch bei der Anrechnungsmethode keine österreichische Steuer anfällt.

*Welche Lohnzettel verwendet man, wenn Österreich gemäß DBA kein Besteuerungsrecht zukommt?
Rz 70t*

- Hat Österreich gemäß einem DBA für Einkünfte, die unter § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 fallen, **kein Besteuerungsrecht** (Befreiungsmethode) und **behält** der Arbeitgeber **die Lohnsteuer unterjährig nicht ein**, ist für den gemäß innerstaatlichem Recht steuerpflichtigen Teil ein Lohnzettel iSd Rz 1228 auszufüllen (Lohnzettelart 8).
- Diese Beträge sind in den **Lohnzettel der Art 23 nicht aufzunehmen**.
- Bei der **Anrechnungsmethode** ist für die Auslandsbezüge nur die Lohnzettelart 23 zu verwenden.

Übersicht der Lohnzettelarten in Fällen, in denen Österreich kein Besteuerungsrecht an den § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 – Einkünften aufweist:

		Befreiungsmethode	Anrechnungsmethode
Arbeitgeber behält LSt ein	Lohnzettelart	23	23
Arbeitgeber behält Lohnsteuer nicht ein (direkte Anwendung des DBA)	Lohnzettelart	8 und 23	23

Hinsichtlich der Inlandsbezüge aus diesem Dienstverhältnis ist ein Lohnzettel (Lohnzettelart 1) zu übermitteln.

Zusammenfassende Hinweise zur Erstellung des Lohnzettels:

A) Allgemeines:

1.) Wird für DBA-befreite Einkünfte keine Lohnsteuer einbehalten, so ist ein Lohnzettel mit **Art 8** vorzulegen. Dieser Lohnzettel unterscheidet sich nicht vom Lohnzettel mit Art 1, allerdings muss die Kennzahl 260 '0' sein.

2.) Die steuerfreien und ab 2011 die steuerpflichtigen Bezüge gem. § 3(1)10 EStG. sind für 2011 und 2012 im Lohnzettel mit **Art 2** zu melden, bzw. ab 2012,

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

bei Vorliegen der Voraussetzungen (zB. Einsatzort mehr als 400 km von der österreichischen Staatsgrenze entfernt) im Lohnzettel mit **Art 23**.

3) Kommt bei Auszahlung von Auslandsbezügen gem. § 3(1)10 EStG auch ein DBA zur Anwendung, so ist für den, an sich im Inland steuerpflichtigen Teil (BBG 2011: für das Jahr 2011: 34 %, für das 2012 67%, bzw. AbgÄG 2011 ab dem Jahr 2012 60%) der Auslandseinkünfte, ein Lohnzettel mit **Art 8** vorzulegen.

B) Lohnzettel für Auslandseinsätze unter Anwendung der Übergangsregelung:

Lohnzettel Art 2 ohne DBA: (Übergangsregelung)

- KZ 243 (Feld Auslandstätigkeit gemäß § 3(1)10): Steuerfreier Teil der Auslandsbezüge.
- KZ 245: Steuerpflichtiger Teil der Auslandsbezüge (2011 34 %, 2012 67 %)
- KZ 260: Einbehaltene Lohnsteuer

Auslandsbezüge mit DBA: (Übergangsregelung) - Befreiungsmethode Lohnzettel Art 2

- KZ 243 (Feld Auslandstätigkeit gemäß § 3(1)10): Steuerfreier Teil der Auslandsbezüge (2011 66%, 2012 33%).
- KZ 245: '0'

Lohnzettel Art 8:

- KZ 245: Steuerpflichtiger Teil der Auslandsbezüge. (Für 2011 34%, 2012 67%.)
- KZ 260: '0', da DBA-Befreiung.

Bei der **Anrechnungsmethode** ist für die Auslandsbezüge nur ein Lohnzettel mit **Art 2** auszustellen.

C) Lohnzettel für Auslandseinsätze unter Anwendung der „neuen Regelung“:

Lohnzettel Art 23 ohne DBA: (AbgÄG 2011)

- KZ 243: (Feld Auslandstätigkeit gemäß § 3(1)10): Steuerfreier Teil der Auslandsbezüge (60 % der laufenden Bezüge, max. Höchstbeitragsgrundlage SV).
- KZ 245: Steuerpflichtiger Teil der Auslandsbezüge.
- KZ 260: Einbehaltene Lohnsteuer.

Auslandsbezüge mit DBA: (AbgÄG 2011) - Befreiungsmethode Lohnzettel Art 23 :

- KZ 243 (Feld Auslandstätigkeit gemäß § 3(1)10): Steuerfreier Teil der Auslandsbezüge.
- KZ 245: '0'

Lohnzettel Art 8:

- KZ 245: Steuerpflichtiger Teil der Auslandsbezüge.
- KZ 260: '0', da DBA-Befreiung.

Bei der **Anrechnungsmethode** ist für die Auslandsbezüge nur ein Lohnzettel mit Art 23 auszustellen.

Wie sieht es mit dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen aus?

Rz 70v

- Die Bestimmung des § 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 in der Fassung AbgÄG 2011 tritt **mit 01.01.2012** in Kraft.
- Die **Übergangsregelung** für die Jahre 2011 – 2012 (§ 3 Abs. 1 Z 10 EStG 1988 idF BBG 2011, siehe LStR 2002 Rz 70c-70g, 70w) hat im Jahr 2012 weiterhin dann Geltung, wenn auf Grund eines **nicht mehr als 400 Kilometer entfernt liegenden Einsatzortes**, die Neuregelung nicht anwendbar ist.
- Das heißt, dass in diesen Fällen sind 33% der Bezüge im Jahr 2012 steuerfrei sind.

Kann es bei der Anwendung der Regelung über begünstigte Auslandstätigkeiten zu Kollisionen mit DBAs kommen?

Rz 70w

- Grundsätzlich gilt im Bereich des Einkommensteuergesetzes **das Zuflussprinzip** (§ 19 EStG 1988; siehe auch Rz 70e und 70r).
- Bei Anwendung von DBA kann dem **Kausalitätsprinzip** (Grundsatz der wirtschaftlichen Zuordnung) **Vorrang vor dem Zuflussprinzip** zukommen (vgl. EAS 1579 und 1872).
- Der Arbeitgeber hat allerdings grundsätzlich nach dem Zuflussprinzip abzurechnen.
- Eine **Berücksichtigung des Kausalitätsprinzips** erfolgt in der Regel im Rahmen der (Antrags-)Veranlagung des Arbeitnehmers.

Wie sieht es in Bezug auf die neue Rechtslage (60 %) mit dem Progressionsvorbehalt nach § 3 Abs. 3 EStG 1988 aus?

Rz 119 und 813

- In Bezug auf die neue Rechtslage (neu = ab 1. 1. 2012 gültig) gilt kein Progressionsvorbehalt mehr.
- Sehr wohl gilt ein Progressionsvorbehalt in Bezug auf die „Übergangsregelung“.

Wie sieht es in Bezug auf die Auslandsregelung mit den Abgaben DB/DZ/KommSt aus?

Jene Beträge, die nach der Bestimmung des § 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988 steuerfrei abgerechnet werden können, dürfen auch von den Abgaben DB, DZ und KommSt verschont bleiben.

Das sind ab 1. 1. 2012:

- A) „60 %“ von den **laufenden Bruttobezügen** nach der ab 1. 1. 2012 geltenden Rechtslage (**ohne Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage** als „Deckelung“ oder
B) 33 % der Bezüge (laufende und sonstige Bezüge), wenn die Beurteilung nach der alten Rechtslage erfolgt.

Die **KommSt** entfällt jedoch zur Gänze, wenn ein Dienstnehmer auf einer ausländischen Betriebsstätte i.S. des KommStG des Arbeitgebers eingesetzt wird. Baustellen gelten für die KommSt dann als Betriebsstätten, wenn die **Baustellendauer 6 Monate überstiegen hat** oder voraussichtlich übersteigen wird. Dies gilt auch für beschränkt steuerpflichtige Mitarbeiter!

Achtung: die **Arbeitskräfteüberlassung** begründet für den Überlasser als Arbeitgeber keine Betriebsstätte, weshalb überlassene Arbeitnehmer weiterhin KommSt-pflichtig bleiben, egal wie lange der Einsatz des betroffenen Mitarbeiters bzw. die Baustelle dauert.

Beispiel:

Dauer der Baustelle in Frankreich: 8 Monate; Unabhängig von einer etwaigen Lohnsteuerpflicht in Frankreich sind alle dieser KommSt-Betriebsstätte zuzuordnenden Mitarbeiter in Österreich zur Gänze von der KommSt befreit. Werden auf dieser Baustelle auch Leasingmitarbeiter eingesetzt, sind diese jedoch mit 40 % der Bezüge KommSt-pflichtig.

Beim DB/DZ ist eine derartige gänzliche Befreiung bei Baustelleneinsätzen normalerweise nicht möglich. Einzig bei ausländischer Sozialversicherungspflicht nach der EU-VO 883/2004 entfällt der DB/DZ.

Zusammenfassende Darstellung

In der Folge sind die Varianten dargestellt, die bei Entsendung von Mitarbeitern auf Baustellen eintreten können, wobei zwischen Bau- und Montageunternehmer selbst (also jene die Anlagenerrichter bzw. Subunternehmer sind) und Arbeitskräfteüberlassung unterschieden wird (Unterschied bei der Kommunalsteuer).

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

Einsatzland ¹	Baustellen- dauer	Aufenthalts- dauer Mitarb. ²	DB / DZ	KommSt	LST Ö	Lohnzettelart	Varian- ten ³
Bau- und Montageunternehmen							
DBA Befreiung	> 6 Monate	> 183 Tage oder BS	40 %	Keine	keine	L23 und L8	3
	< 6 Monate	> 183 Tage	40 %	40 %	Keine	L23 und L8	4
	> 6 Monate	< 183 Tage und keine BS	40 %	Keine	40 %	L23	2
	< 6 Monate	< 183 Tage und keine BS	40 %	40 %	40 %	L23	1
DBA Anrechnung	> 6 Monate	> 183 Tage oder BS	40 %	Keine	Keine ⁴	L23 ohne LST	5
	< 6 Monate	> 183 Tage	40 %	40 %	Keine ⁵	L23 ohne LST	6
	> 6 Monate	< 183 Tage und keine BS	40 %	Keine	40 %	L23	2
	< 6 Monate	< 183 Tage und keine BS	40 %	40 %	40 %	L23	1
Kein DBA + Steuerzahlung im Ausland	> 6 Monate	irrelevant	40 %	Keine	Keine ⁵	L23 ohne LST	5
	< 6 Monate	Irrelevant	40 %	40 %	Keine ⁵	L23 ohne LST	6
Kein DBA + keine Steuer im Ausland	> 6 Monate	irrelevant	40 %	Keine	40 %	L23	2
	< 6 Monate	Irrelevant	40 %	40 %	40 %	L23	1
Arbeitskräfteüberlasser							
DBA Befreiung	irrelevant	> 183 Tage	40 %	40 %	Keine	L23 und L8	4
		< 183 Tage	40 %	40 %	40 %	L23	1
DBA Anrechnung		> 183 Tage	40 %	40 %	Keine ⁵	L23 ohne LST	6
		< 183 Tage	40 %	40 %	40 %	L23	1
Kein DBA + Steuerzahlung Ausland		irrelevant	40 %	40 %	Keine ⁵	L23 ohne LST	6
Kein DBA + keine Steuer im Ausland		irrelevant	40 %	40 %	40 %	L23	1

¹ Eine Liste der DBA-Staaten finden Sie unter www.entsendung.at/images/docs/dba-liste.xls

² Die Aufenthaltsdauer bezieht sich auf den jeweiligen Mitarbeiter. Die 183 Tage beziehen sich auf den jeweils im DBA vorgesehenen Zeitraum (Kalenderjahr, Steuerjahr, 12-Monatszeitraum). Die Abkürzung BS bedeutet Betriebsstätte.

³ Fortlaufende Nummer, um die verschiedenen Konstellationen darzustellen.

⁴ Es wird hier davon ausgegangen, dass die ausländische LST mindestens die österreichischen Steuer (auf die 40 %) beträgt. Sollte (trotz Steuerpflicht) im Ausland dort keine LST bezahlt werden, ist die österreichische Steuer einzubehalten. In diesem Fall ist die Variante Nr. 1 oder 2 (letzte Spalte) anwendbar.

Fazit

Diese neue Bestimmung stellt ein Musterbeispiel für Unsachlichkeit, Willkür und damit Verfassungswidrigkeit dar. Es stellt sich nicht die Frage, ob diese Regelungen verfassungswidrig sind, sondern wann sie beseitigt werden (d. h. wann der oder die erste den Weg zum VfGH antritt).

B) Entwicklungshilfebezüge

740/2011

Welche Länder gelten als „Entwicklungshilfsländer“, damit „Entwicklungshilfebezüge“ nach der Bestimmung des § 3 Abs. 1 Z. 11 steuerfreibleiben können?

Rz 71

Ähnlich wie bei der „begünstigten Auslandstätigkeit“ mit Wirkung ab 1. 1. 2012 kommt es hier zur Anwendung **der Liste der Entwicklungshilfsländer** (DAC-List of ODA-Recipients), allerdings – im Gegensatz zur Bestimmung des § 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988 - nicht beschränkt auf die Spalten 1 bis 3 (sondern sämtliche Spalten, also alle Länder, die auf dieser Liste aufscheinen).

Werbungskosten (§ 16 EStG 1988)

A) Pendlerpauschale

741/2011

Änderungen bei der „zeitlichen Unzumutbarkeit“ der Verwendung eines öffentlichen Verkehrsmittels

Rz 255

Anstelle der bisherigen starren „Unzumutbarkeitsstaffel“ zeitlicher Natur (unter 20 km → 1,5 Stunden; ab 20 Kilometer → 2 Stunden, ab 40 Kilometer → 2,5 Stunden) wird nun eine flexible Staffelung der Wegzeiten aufgenommen.

Hinsichtlich der Unzumutbarkeit der Benutzung eines Massenbeförderungsmittels gilt:

- Die **Benützung des Massenbeförderungsmittels** ist jedenfalls **zumutbar**, wenn die **Wegzeit** für die einfache Wegstrecke mit dem **Massenbeförderungsmittel nicht mehr als 90 Minuten** beträgt.
- Die **Benützung des Massenbeförderungsmittels** ist jedenfalls **unzumutbar**, wenn die **Wegzeit** für die einfache Wegstrecke mit dem Massenbeförderungsmittel **mehr als 2,5 Stunden** beträgt.
- Beträgt die **Wegzeit** für die einfache Wegstrecke mit dem **Massenbeförderungsmittel mehr als 90 Minuten** aber **nicht mehr als 2,5 Stunden**, ist die **Benützung des Massenbeförderungsmittels zumutbar**, wenn die Wegzeit für die einfache Wegstrecke mit dem Massenbeförderungsmittel höchstens dreimal so lange dauert als die

Fahrzeit mit dem KFZ (vgl. VwGH 24.09.2008, [2006/15/0001](#); UFS 30.08.2010, [RV/0223-G/09](#); UFS 04.04.2011, [RV/0076-F/11](#)).

Beispiel 1:

Arbeitnehmer A benötigt für die Wegstrecke Wohnung – Arbeitsstätte von 10 km mit dem PKW 15 Minuten und mit dem Massenbeförderungsmittel 60 Minuten.

Lösung zu Beispiel 1:

Das Massenbeförderungsmittel ist zumutbar, weil es weniger als 90 Minuten benötigt.

Beispiel 2:

Arbeitnehmer B benötigt für die Wegstrecke Wohnung – Arbeitsstätte von 35 km mit dem PKW 25 Minuten und mit dem Massenbeförderungsmittel 85 Minuten.

Lösung zu Beispiel 2:

Das Massenbeförderungsmittel ist zumutbar, weil es weniger als 90 Minuten benötigt.

Beispiel 3:

Arbeitnehmer C benötigt für die Wegstrecke Wohnung – Arbeitsstätte von 35 km mit dem PKW 35 Minuten und mit dem Massenbeförderungsmittel 100 Minuten:

Lösung zu Beispiel 3:

Das Massenbeförderungsmittel ist **zumutbar**, weil es zwar mehr als 90 Minuten aber weniger als die dreifache Zeit mit dem Kfz ($= 35 \times 3 = 105$ Minuten) benötigt.

Beispiel 4:

Arbeitnehmer D benötigt für die Wegstrecke Wohnung – Arbeitsstätte von 55 km mit dem PKW 40 Minuten und mit dem Massenbeförderungsmittel 135 Minuten.

Lösung zu Beispiel 4:

Das Massenbeförderungsmittel ist **nicht zumutbar**, weil es sowohl mehr als 90 Minuten als auch mehr als die dreifache Zeit mit dem Kfz ($= 40 \times 3 = 120$ Minuten) benötigt.

Beispiel 5:

Arbeitnehmer E benötigt für die Wegstrecke Wohnung – Arbeitsstätte von 70 km mit dem PKW 90 Minuten und mit dem Massenbeförderungsmittel 160 Minuten.

Lösung zu Beispiel 5:

Das Massenbeförderungsmittel ist nicht zumutbar, weil es mehr als 2,5 Stunden (= 150 Minuten) benötigt.

Für bereits laufende Pendlerpauschalen ist die Neuregelung der Rz 255 spätestens ab dem Jahr 2013 anzuwenden.

B) Umschulungskosten als Werbungskosten

742/2011

*Können Umschulungskosten auch dann steuerlich berücksichtigt werden, wenn sie die Aufnahme einer Nebentätigkeit ermöglichen?
Rz 358a und 360*

- Für eine **erwerbsorientierte Umschulung** spricht es, wenn der Steuerpflichtige **seine bisherige Tätigkeit** aufgibt oder **wesentlich einschränkt**.
- **Umschulungskosten** sind aber auch dann steuerlich zu berücksichtigen, wenn der andere Beruf, auf den die umfassende Umschulungsmaßnahme abzielt, **nicht als Haupttätigkeit** ausgeübt werden soll (vgl. VwGH 15.9.2011, 2008/15/0321).



Praxisanmerkung

Damit gibt die Finanzverwaltung – unter gütiger Mithilfe des Verwaltungsgerichtshofes die Haltung auf, wonach nur auf Hauptberufsausübung abzielende Umschulungsmaßnahmen steuerlich anzuerkennen wären.

- **Bildungsmaßnahmen**, die aus **Gründen des persönlichen Interesses** getätigt werden, sind vom Abzug ausgeschlossen.
- Sie stellen **Kosten der Lebensführung** dar. Abzugsfähig sind Aufwendungen, die zur **Sicherung des künftigen Lebensunterhaltes** des Steuerpflichtigen beitragen sollen und daher **künftiges Steuersubstrat** darstellen (VwGH 15.9.2011, 2008/15/0321).

C) Prozesskosten als Werbungskosten

743/2011

Wie sieht die Rechtslage zur steuerlichen Geltendmachung von Prozesskosten seit 2. August 2011 aus (= Tag der auf die Kundmachung des Abgabenänderungsgesetzes 2011 im BGBl folgte)?

Rz 385

Rechtslage ab 02. 08. 2011	Rechtslage bis 01. 08. 2011
<p>Kosten eines berufsbedingten Zivilprozesses (zB über die Höhe des Arbeitslohnes, über Schadenersatzforderungen aus dem Dienstverhältnis) sind Werbungskosten.</p> <p>Kosten eines gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Strafverfahrens, das in engem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht, sind nicht abzugsfähig, wenn es zu einem Schuldspruch kommt (vgl. EStR 2000 Rz 1621).</p> <p>Auch Verfahrenskosten im Zusammenhang mit dem Rücktritt von der Verfolgung einer strafbaren Handlung gemäß §§ 198 ff StPO (Diversion) sind wie die Diversionszahlung selbst (§ 20 Abs. 1 Z 5 lit. b EStG 1988) nicht abzugsfähig.</p> <p>Unter Diversion versteht man die Möglichkeit, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen von der Strafverfolgung nach Zahlung eines Geldbetrages, nach Erbringung gemeinnütziger Leistungen, nach einer Probezeit oder nach einem außergerichtlichen Tatausgleich abzusehen.</p> <p>Wird der Steuerpflichtige zum Teil freigesprochen und zum Teil verurteilt, dann sind die Prozesskosten anteilig (im Schätzungswege) abzugsfähig.</p> <p>Werden Prozesskosten vom</p>	<p>Kosten eines berufsbedingten Zivilprozesses (zB über die Höhe des Arbeitslohnes, über Schadenersatzforderungen aus dem Dienstverhältnis) sind Werbungskosten.</p> <p>Kosten eines gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Strafverfahrens, das in engem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht, sind nur dann Werbungskosten,</p> <ul style="list-style-type: none"> • wenn es nicht zu einem rechtskräftigen Schuldspruch des Arbeitnehmers kommt oder • wenn nur ein geringes Verschulden des Steuerpflichtigen vorliegt. <p>Auch Verfahrenskosten im Zusammenhang mit dem Rücktritt von der Verfolgung einer strafbaren Handlung gemäß §§ 90a ff StPO (Diversion) stellen Werbungskosten dar, nicht jedoch die Kosten, die sich aus der Diversion selbst ergeben (zB Diversionszahlung gemäß § 90c StPO).</p> <p>Unter Diversion versteht man die Möglichkeit, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen von der Strafverfolgung nach Zahlung eines Geldbetrages, nach Erbringung gemeinnütziger Leistungen, nach einer Probezeit oder nach einem außergerichtlichen Tatausgleich abzusehen.</p>

Arbeitgeber getragen, so liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Siehe auch Stichwort "Strafen", Rz 387.	Wird der Steuerpflichtige zum Teil freigesprochen und zT schuldig gesprochen, dann sind die Prozesskosten anteilig (im Schätzungswege) abzugsfähig. Werden Prozesskosten vom Arbeitgeber getragen, so liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Siehe auch Stichwort "Strafen", Rz 387.
---	---

D) Strafen und Geldbußen als Werbungskosten

744/2011

*Wie sieht die Rechtslage zur steuerlichen Geltendmachung von Strafen und Geldbußen seit 2. August 2011 aus (= Tag der auf die Kundmachung des Abgabenänderungsgesetzes 2011 im BGBl folgte)?
Rz 387*

Strafen und Geldbußen, die von **Gerichten, Verwaltungsbehörden oder den Organen der Europäischen Union** verhängt werden, sind **steuerlich nicht abzugsfähig** (§ 20 Abs. 1 Z 5 lit. b EStG 1988).

Sonderausgaben (§ 18 EStG 1988)

A) Begünstigte Spenden

745/2011

*Wer gilt als begünstigte Spendenempfänger?
Rz 565, 566, 570*

Ausgaben zur Leistung von Zuwendungen an **Einrichtungen** im Sinne des **§ 4a EStG 1988** sind insoweit als **Sonderausgaben abzugsfähig**, als sie **nicht aus dem Betriebsvermögen** erfolgen.

Die **Eignung eines Spendenempfängers** als Einrichtung nach § 4a EStG 1988 ergibt sich

- bei **Einrichtungen im Sinne des § 4a Abs. 3 Z 1 bis 3, Abs. 4 und Abs. 6 aus dem Gesetz**;
- bei Einrichtungen nach § 4a Abs. 3 Z 4 bis 6 und Abs. 5 erfolgt die Feststellung der Voraussetzungen durch einen **Bescheid des für das gesamte Bundesgebiet zuständigen Finanzamtes Wien 1/23**.

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

Sämtliche Einrichtungen, deren **Zugehörigkeit zum begünstigten Empfängerkreis durch Bescheid** festgestellt wurde, sind in die **Spendenliste** auf der Homepage des BMF eingetragen.

Einrichtungen nach § 4a Abs. 3 Z. 1 bis 3 EStG 1988 (Rz 566)	Einrichtungen nach § 4a Abs. 3 Z. 4 bis 6 EStG 1988 (Rz 566a)
Eignung ergibt sich direkt aus dem Gesetz (Auflistung im Gesetz)	Eignung ergibt sich erst durch bescheidmäßige Feststellung durch Finanzamt Wien 1/23
Spenden aus dem Privatvermögen an derartige Spendenempfänger dürfen in Form von Geld- und Sachzuwendungen erfolgen, um sonderausgaben-begünstigt zu sein (siehe dazu Rz 570 LStR 2002).	Spenden aus dem Privatvermögen an derartige Spendenempfänger dürfen nur in Form von Geldzuwendungen erfolgen, um sonderausgabenbegünstigt zu sein (siehe dazu Rz 570 LStR 2002).
<p><u>Universitäten, Kunsthochschulen und die Akademie der bildenden Künste, deren Fakultäten, Institute und besondere Einrichtungen.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Sollten sich im Einzelfall Zweifel ergeben, ob es sich um eine besondere Einrichtung im Sinne des § 4a Abs. 3 Z 1 EStG 1988 handelt, ist eine Anfrage an das BM für Wissenschaft und Forschung im Wege des BMF zu richten. Gemäß § 3 Abs. 5 Universitäts-Akkreditierungsgesetz BGBl. I Nr. 168/1999 gelten Privatuniversitäten hinsichtlich der Behandlung von Zuwendungen an sie als Universitäten im Sinne des § 4a Abs. 3 Z 1 EStG 1988; <p><u>durch Bundes- oder Landesgesetz errichtete Fonds, die mit Aufgaben der Forschungsförderung betraut sind.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Hiezu zählen insbesondere der durch das wiederverlautbarte Forschungsförderungsgesetz, BGBl. Nr. 434/1982 idGF, errichtete Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung und der durch dasselbe Gesetz errichtete Forschungsförderungsfonds für 	<p><u>juristisch unselbständige Einrichtungen von Gebietskörperschaften, die im Wesentlichen mit Forschungsaufgaben oder der Erwachsenenbildung dienenden Lehraufgaben für die österreichische Wissenschaft oder Wirtschaft und damit verbundenen wissenschaftlichen Publikationen oder Dokumentationen befasst sind.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Dabei muss es sich grundsätzlich um Publikationen oder Dokumentationen von Forschungs- oder Lehraufgaben handeln, die vom Spendenempfänger selbst durchgeführt wurden bzw. werden; ausgenommen davon ist der Ankauf wissenschaftlicher Publikationen bzw. Dokumentationen oder die Dokumentation, die der Spendenempfänger selbst vornimmt oder vornehmen lässt, wenn dies Voraussetzung für eine konkrete Forschungs- oder Lehraufgabe des Spendenempfängers ist; <p><u>juristische Personen, an denen entweder eine oder mehrere Gebietskörperschaften oder eine oder mehrere Körperschaften im Sinne des § 4a Abs. 3 EStG 1988 zumindest mehrheitlich beteiligt sind, und die im</u></p>

<p>die gewerbliche Wirtschaft; die Österreichische Akademie der Wissenschaften;</p>	<p><u>Wesentlichen mit Forschungs- oder Lehraufgaben der genannten Art für die österreichische Wissenschaft oder Wirtschaft und damit verbundenen wissenschaftlichen Publikationen oder Dokumentationen befasst sind;</u></p> <p><u>juristische Personen, die ausschließlich mit Forschungs- oder Lehraufgaben der genannten Art für die österreichische Wissenschaft oder Wirtschaft und damit verbundenen wissenschaftlichen Publikationen oder Dokumentationen befasst und gemeinnützig im Sinne der §§ 34 ff der Bundesabgabenordnung sind.</u></p> <p>Bei Zuwendungen zur Durchführung von Forschungs- und Lehraufgaben im Sinne des § 4a Abs. 3 Z 4 bis 6 EStG 1988 ist das Vorliegen eines entsprechenden Grundlagenbescheides des FA Wien 1/23 Voraussetzung für den Sonderausgabenabzug; dieser Bescheid muss vor Hingabe der Zuwendung erteilt worden sein. (Bescheidwiderruf siehe EStR 2000 Rz 1344).</p>
---	---

Ist es unabdingbare Voraussetzung zur Begünstigung, dass diese zuvor genannten Spendenempfänger den Sitz in Österreich haben?

Rz 566b

- Im Sinne des Urteils vom 16.6.2011, C-10/10, Kommission/Österreich muss § 4a Abs. 3 Z 1 bis 4 EStG 1988 **unionsrechtskonform ausgelegt** werden.
- Dementsprechend kommen **als begünstigte Spendenempfänger** neben den in § 4a Abs. 3 Z 1 bis 4 EStG 1988 genannten Einrichtungen, jeweils auch diesen **entsprechende ausländische Einrichtungen** mit **Sitz in einem Staat der europäischen Union** oder einem **Staat**, mit dem eine **umfassende Amtshilfe** besteht, in Betracht.
- Voraussetzung ist aber, dass die Einrichtung dem im Allgemeininteresse liegenden Ziel der **Förderung der österreichischen Wissenschaft** und **Erwachsenenbildung** dient (siehe EStR 2000 Rz 1332a).

Wer gilt als begünstigte Spendenempfänger nach § 4a Abs. 4 EStG 1988?

Rz 567 und 570

Begünstigte **Einrichtungen nach § 4a Abs. 4 EStG 1988:**

a) die Österreichische Nationalbibliothek, die Diplomatische Akademie, das Österreichische Archäologische Institut und das Institut für Österreichische Geschichtsforschung;

b) Museen von Körperschaften des öffentlichen Rechts und Museen von anderen Rechtsträgern als Körperschaften öffentlichen Rechts, wenn diese Museen einen den Museen von Körperschaften des öffentlichen Rechts vergleichbaren öffentlichen Zugang haben und Sammlungsgegenstände zur Schau stellen, die in geschichtlicher, künstlerischer oder sonstiger kultureller Hinsicht von gesamtösterreichischer Bedeutung sind.

- Ein Museum ist eine Einrichtung, die zur Wahrung des kulturellen Erbes Zeugnisse der Vergangenheit und der Gegenwart dauerhaft zu erhalten und für die Zukunft zu sichern hat.
- Dabei sind die Sammlungen des Museums der Öffentlichkeit zugänglich zu machen, zu dokumentieren und wissenschaftlich zu erforschen oder der wissenschaftlichen Forschung zugänglich zu machen.
- Sollten sich im Einzelfall am Vorliegen der Voraussetzungen, vor allem jener hinsichtlich der gesamtösterreichischen Bedeutung, Zweifel ergeben, ist auf Aufforderung der Abgabenbehörde das Vorliegen der Voraussetzungen durch eine vom Bundesminister für Unterricht, Kunst und Kultur ausgestellte Bescheinigung an den Rechtsträger des Museums oder an den Spender nachzuweisen.
- Die Bescheinigung hat sich auf das Kalenderjahr des Sonderausgabenabzuges zu beziehen.
- "Andere Rechtsträger" sind juristische Personen des privaten Rechts (KStR 2001 Rz 7) und natürliche Personen.
- Die "Spende" an eine (gemeinnützige) Körperschaft durch den Gesellschafter selbst oder einen nahen Angehörigen, die "Spende" an eine Personengesellschaft (Mitunternehmerschaft) durch einen Gesellschafter oder einen nahen Angehörigen sowie die "Spende" eines Einzelunternehmers (einer Privatperson) oder eines nahen Angehörigen des Einzelunternehmers (der Privatperson) an ein Museum dieses Einzelunternehmers (dieser Privatperson) ist mangels endgültiger wirtschaftlicher Belastung des Zuwendenden keine Zuwendung.

c) Das Bundesdenkmalamt.

d) Dachverbände von Körperschaften, Personenvereinigungen und Vermögensmassen, die die Voraussetzungen der §§ 34 ff der Bundesabgabenordnung erfüllen (VereinsR 2001 Rz 121) und deren

ausschließlicher Zweck die Förderung des Behindertensportes ist (ab 5. Oktober 2002). Derartige Verbände sind insbesondere:

- Österreichischer Gehörlosen Sportverband,
- Österreichischer Behindertensportverband,
- Österreichisches Paralympisches Committee,
- Special Olympics Österreich,
- etwaige Landesverbände der oben genannten Verbände (nicht jedoch Bezirksverbände).

Spenden aus dem Privatvermögen an derartige Spendenempfänger dürfen in Form von Geld- und Sachzuwendungen erfolgen, um sonderausgabenbegünstigt zu sein (Rz 570).

Wer gilt als begünstigte Spendenempfänger nach § 4a Abs. 5 EStG 1988?

Rz 568 und Rz 570

Im Rahmen der Sonderausgaben werden **ausschließlich Geldzuwendungen** (und keine Sachzuwendungen) an begünstigte Körperschaften im Sinne des § 4a Abs. 5 EStG 1988 für mildtätige Zwecke, für die Bekämpfung von Armut und Not in Entwicklungsländern und zur Hilfestellung in nationalen und internationalen Katastrophenfällen steuerlich anerkannt.

Geldzuwendungen, die ab dem 1.1.2012 an die in § 4a Abs. 5 EStG 1988 genannten Empfänger erfolgen, sind auch für folgende Zwecke begünstigt:

- Durchführung von Maßnahmen zum Schutz der Umwelt mit dem Ziel der Erhaltung und der Pflege der natürlichen Lebensgrundlagen von Lebewesen oder der Behebung der durch den Menschen verursachten Beeinträchtigungen und Schäden der Umwelt (Umwelt-, Natur- und Artenschutz). Nicht begünstigt ist dagegen grundsätzlich der Tierschutz im Allgemeinen, bei dem das individuelle Tier (Haustier) um seiner selbst willen geschützt werden soll (Näheres siehe EStR 2000 Rz 1338a).
- Betreuung von Tieren in behördlich genehmigten Tierheimen im Sinne des Tierschutzgesetzes (inkl. der veterinärmedizinischen Betreuung) sowie bei vergleichbaren Einrichtungen im EU/EWR-Raum. (Näheres siehe EStR 2000 Rz 1338a)

Auch Zuwendungen an **Spendensammelorganisationen** für die **oben genannten Zwecke** sind als Sonderausgaben abzugsfähig (§ 4a Abs. 5 Z 4 EStG 1988).

Wer gilt als begünstigte Spendenempfänger nach § 4a Abs. 6 EStG 1988?

Rz 569

Einrichtungen nach § 4a Abs. 6 EStG 1988 (explizit im Gesetz aufgezählt):

- Ab dem 1. 1. 2012 erfolgende **Geldzuwendungen an freiwillige Feuerwehren und die Landesfeuerwehrverbände** (§ 4a Abs. 6 EStG 1988) sind als **Sonderausgaben abzugsfähig**.
- Die Spenden müssen zur Erfüllung der in den Landesgesetzen zugewiesenen Aufgaben der Feuerpolizei, der örtlichen Gefahrenpolizei und des Katastrophenschutzes bestimmt sein.
- Eine **Verwendung für andere Zwecke** (zB Kameradschaftskasse, Ausbau von Anlagen eines Betriebs gewerblicher Art) **ist nicht zulässig**.
- Näheres siehe EStR 2000 Rz 1338c.

Spenden aus dem Privatvermögen an derartige Spendenempfänger dürfen **nur in Form von Geldzuwendungen** erfolgen, um sonderausgabenbegünstigt zu sein (siehe dazu Rz 570 LStR 2002).

Wie sind begünstigte Spenden in der Steuererklärung geltend zu machen?

Rz 571 LStR 2002

Der Steuerpflichtige muss Spenden im Sinne des § 4a EStG 1988 **in die Steuererklärung aufnehmen** und **auf Verlangen der Abgabenbehörde** belegmäßig nachweisen.

Grundsätzlich ist jeder Beleg, der die inhaltlichen Mindestvoraussetzungen des § 18 Abs. 1 Z 8 EStG 1988 erfüllt, anzuerkennen (zB Zahlscheine).

Ein solcher Beleg hat daher jedenfalls zu enthalten:

- Name der empfangenden Körperschaft,
- Name und Anschrift des Zuwendenden,
- Betrag **und Datum** der Zuwendung.

Sollten Zweifel über den tatsächlichen Geldfluss bestehen, kann vom Finanzamt eine Spendenbestätigung oder der Kontoauszuges abverlangt werden.

Eine **Sammelbestätigung der Spendenorganisation** über die im Kalenderjahr geleisteten Beträge **ist zulässig**.

Darf es in Verbindung mit Spenden auch Gegenleistungen geben, ohne dass die Sonderausgabenabzugsfähigkeit gefährdet ist?

Rz 571 LStR 2002

- Zahlungen, die zu einer **Gegenleistung eines Spendenempfängers** an den Spender führen und Mitgliedsbeiträge, sowie "zweckgewidmete Kirchenbeiträge" (siehe Rz 560), sind **nicht als begünstigte Spenden** absetzbar.
- Als Spenden sind daher nur **freiwillige Zuwendungen** zu verstehen, die **keinen Entgeltcharakter haben**, sodass Leistungsvergütungen (zB an Feuerwehren), keinesfalls abzugsfähig sind.

Beispiel

Voraussetzung für den Abzug von Spenden an das Bundesdenkmalamt ist, dass die Zuwendung nicht im Hinblick auf zugesagte Subventionen zur Sanierung des eigenen denkmalgeschützten Objektes hingegeben wird.

- Steht der Zuwendung eine Gegenleistung gegenüber, darf der **gemeine Wert der Gegenleistung** höchstens 50% der Zuwendung betragen.
- In diesem Fall, ist nur der Teil der Zuwendung, der den gemeinen Wert der Gegenleistung überschreitet, abzugsfähig.
- Steht der Zuwendung jedoch eine Gegenleistung von völlig unerheblichem Wert gegenüber, ist zur Gänze von einer Spende auszugehen (zB einem Spendenerlagschein angeschlossene Weihnachtskarten)
- Näheres siehe EStR 2000, Rz 1330a.

Bis zu welcher betraglichen Grenze können Spenden an begünstigte Spendenempfänger steuerlich als Sonderausgaben abgesetzt werden?

Rz 586 LStR 2002

- Bis zur **Veranlagung 2011** können **neben Zuwendungen gemäß § 4a Z 1 und Z 2 EStG 1988** bis **maximal 10%** des sich nach Verlustausgleich ergebenden **Gesamtbetrages der Einkünfte** des **unmittelbar vorangegangenen Kalenderjahres nochmals 10%** des sich nach Verlustausgleich ergebenden Gesamtbetrages der Einkünfte des unmittelbar vorangegangenen Kalenderjahres an Organisationen gemäß **§ 4a Z 3 EStG 1988 idF vor BGBl. I. Nr. 76/2011 als Sonderausgaben** geltend gemacht werden.
- Ab der **Veranlagung 2012** sind als Sonderausgaben Zuwendungen an nach § 4a EStG 1988 spendenbegünstigte Empfänger gemäß § 18 Abs. 1 Z 7 und 8 EStG 1988 abzugsfähig, wobei der **Gesamtbetrag** aller als Betriebsausgaben und Sonderausgaben abzugsfähiger Zuwendungen mit

10% des sich nach Verlustausgleich ergebenden Gesamtbetrages der Vorjahreseinkünfte begrenzt ist.

- Für alle geleisteten Spenden (sowohl aus Betriebs- und Privatvermögen) gilt daher ab der Veranlagung 2012 **eine einheitliche Obergrenze von 10%**.

Wie sieht es mit der steuerlichen Absetzbarkeit der Spenden aus, wenn das „Vorjaheresergebnis“ negativ war?

Rz 587 LStR 2002

- Wird im betrieblichen Bereich eine **Geldspende** geleistet, die **10% des Vorjahresgewinnes übersteigt**, so liegt insoweit eine **Entnahme** vor, die **als Sonderausgabe absetzbar** sein kann.
- War der **Gesamtbetrag der Einkünfte des Vorjahres negativ**, dann kann **kein Sonderausgabenabzug** erfolgen.

Beispiel 1:

- Ein Steuerpflichtiger leistet 2002 aus seinem Betriebsvermögen eine Geldspende von 10.000 Euro.
- Auf Grund der Bilanzerstellung 2001 ergibt sich ein Vorjahresgewinn von nur 50.000 Euro.

Lösung zu Beispiel 1:

- 2002 sind als Betriebsausgabe nur 5.000 Euro abzugsfähig; hinsichtlich der weiteren 5.000 Euro liegt eine Entnahme vor.
- Beträgt der Gesamtbetrag der Einkünfte 2001 mindestens 100.000 Euro, so sind diese weiteren 5.000 Euro als Sonderausgabe absetzbar (insgesamt maximal 10.000 Euro).

Beispiel 2:

Angaben wie Beispiel 1.

Der Gesamtbetrag der Einkünfte 2001 beträgt nur 80.000 Euro.

Lösung zu Beispiel 2:

Als Sonderausgabe absetzbar sind nur noch 3.000 Euro.

Beispiel 3:

- Der Vorjahresgewinn beträgt 100.000 Euro.
- Daneben wurde ein Verlust aus VuV in Höhe von 50.000 Euro erwirtschaftet.
- Der Gesamtbetrag der Einkünfte beträgt 50.000 Euro.

Lösung zu Beispiel 3:

- Die Deckelung des Betriebsausgabenabzuges für Zuwendungen nach § 4a EStG knüpft an den Vorjahresgewinn an.
- Der geringere Gesamtbetrag der Einkünfte ist daher unbeachtlich.
- Es können Zuwendungen in Höhe von 10.000 Euro als Betriebsausgaben abgezogen werden.
- Ein Abzug von Zuwendungen als Sonderausgaben kommt nicht in Betracht.

B) Kirchenbeitrag

746/2011

*Hinzufügung einer weiteren anerkannten Religionsgemeinschaft
Rz 559 LStR 2002*

Hinzu kommt die **russisch orthodoxe Kirchengemeinde** zu Mariä Schütz in Graz.

*Berücksichtigung der Anhebung der steuerlichen Absetzbarkeit von
Kirchenbeiträgen ab dem Veranlagungsjahr 2012
Rz 585 LStR 2002*

- Beiträge an **gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgesellschaften**, die ab 1. Jänner 2012 geleistet werden, können bis zu **400 Euro** (bis 2008 100 Euro; von 2009 bis 2011 200 Euro) jährlich als Sonderausgaben berücksichtigt werden.
- Eine Erhöhung des Höchstbetrages beim Alleinverdiener oder Alleinerzieher bzw. für Kinder ist nicht vorgesehen.

Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 25 EStG 1988)

A) Bezüge und Vorteile aus Pensionskassen

747/2011

*Wie sind ausländische Pensionskassenzahlungen (oder Teile davon) steuerlich zu berücksichtigen, wenn die Beitragszahlung nicht aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung erfolgte?
Rz 245b sowie Rz 682*

- In der Rz 682 wird nunmehr eine Entscheidung des UFS berücksichtigt (UFS Feldkirch RV/0207-F/09 vom 18. Jänner 2011 = WPA 4/2011, Artikel Nr. 107/2011), wonach auch jene Teile von Leistungen durch die Pensionskasse **nur zu 25 % steuerlich erfasst werden müssen** (und nicht zu 100 %), die auf Basis einer **freiwilligen Beitragszahlung** finanziert worden sind.

- Die für die Finanzierung derartiger Zahlungen aufgewendeten Beträge sind umgekehrt **nicht (mehr) als Werbungskosten** zu berücksichtigen (Streichung der Rz 245b LStR 2002), auch sie zwar durch die Statuten, nicht aber aufgrund des Gesetzes (z. B. Schweiz) verpflichtend sein sollten.
- Die Erfassung dieser Pensionskassenleistungen nur im Ausmaß von 25 % hat auch dann zu erfolgen, wenn die Beitragszahlung **seinerzeit zu Unrecht zu Werbungskosten** führte.

Außergewöhnliche Belastungen (§ 34 EStG 1988)

Adoptionskosten für Kinder

748/2011

*Adoptionskosten für Kinder sind nach einer VwGH-Entscheidung steuerlich absetzbar
Rz 885 LStR 2002*

Kosten der **Adoption eines Kindes** sind in Hinblick auf das öffentliche Interesse der Gesellschaft an Kindern **als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig** (VwGH 06.06.2011, 2007/13/0150 = WPA 20/2012, Artikel Nr. 645/2011).

Freibetragsbescheide (§ 63 EStG 1988)

Freibetragsbescheide für Optierte

749/2011

*Kein Freibetragsbescheid mehr für „Optierte“ nach § 1 Abs. 4 EStG 1988
Rz 1042 LStR 2002*

- Durch das Abgabenänderungsgesetz 2011 wurde neu geregelt, dass Personen, die nach der Bestimmung des **§ 1 Abs. 4 EStG 1988 in die unbeschränkte Steuerpflicht** optiert haben, keinen Freibetragsbescheid mehr vom Finanzamt erhalten.
- Dies wurde in der **Rz 1042 LStR 2002** berücksichtigt.

**Sonstige Bezüge
(§ 67 EStG 1988)**

A) Urlaubsentgelt nach dem BUAG

750/2011

§ 67 Abs. 5 EStG 1988
Rz 1083 LStR 2002

Bezugsart	Rechtslage ab 1. 1. 2012
Urlaubsentgelt	<p><u>Auszahlung durch BUAK:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • BUAK wendet die Tageslohnsteuertabelle an. • Individuelle Absetzbeträge (z. B. AVAB) werden dabei nicht berücksichtigt. • Arbeitgeber/in übernimmt diese BUAK-Auszahlung für Zwecke der Lohnsteuer NICHT in die Lohnverrechnung. • Allerdings wird das Urlaubsentgelt für Zwecke der Berechnung des Jahreszwölftels (z. B. für Weihnachtsgeld) zu den übrigen laufenden Bezügen addiert. <p><u>Auszahlung durch Arbeitgeber/in:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Besteuerung erfolgt gemeinsam mit dem laufenden Bezug im Zeitpunkt des Zuflusses unter Anwendung der Monats-lohnsteuertabelle (Ausnahme: gebrochene Lohnperiode: hier wird auch vom/von der Arbeitgeber/in die Tageslohnsteuertabelle zur Anwendung gebracht). <p>Diese Vorgangsweisen (sowohl BUAK als auch Arbeitgeber/in) galten bereits vor dem 1. 1. 2012. Das laufende Urlaubsentgelt, welches von der BUAK zur Auszahlung gebracht wurde, wäre nach Meinung des BMF ebenfalls für die – zu diesem Zeitpunkt noch gültige – Jahressechstelberechnung der übrigen sonstigen Bezüge (z. B. Weihnachtsgeld) zu berücksichtigen gewesen.</p>
Urlaubszuschuss	<p><u>Auszahlung durch BUAK und Arbeitgeber/in:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorgangsweise ist hier steuerlich ab 1. 1. 2012 ident, egal, ob der/die Arbeitgeber/in oder die BUAK diese Bezüge zur Auszahlung bringen. • Kein Freibetrag (also keine € 620,-), • Generelle Besteuerung mit 6 % (also keine Berücksichtigung eines Jahressechstels), <p>Im Falle der Auszahlung des Urlaubszuschusses durch die</p>

	<p>BUAK wird dieser sonstige Bezug steuerlich NICHT in der Lohnverrechnung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin erfasst.</p> <p>Diese Vorgangsweise galt vor dem 1. 1. 2012 nur in Bezug auf jene Urlaubszuschüsse, welche die BUAK direkt zur Auszahlung brachte. Der/die Arbeitgeber/in, der selber die Auszahlung des Urlaubszuschusses vornahm, musste den Urlaubszuschussteil als „normalen sonstigen Bezug“ nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988 behandeln (also gegebenenfalls den Freibetrag in Höhe von € 620,-- berücksichtigen, die Freigrenze (€ 2.100,--) zur Anwendung bringen, das Jahressechstel in Bezug auf diese Leistung berücksichtigen und dabei auch gegebenenfalls einen Sechstelüberhang mit allen Konsequenzen steuerlich abrechnen.</p>
--	--

B) Das Jahreszwölftel für BUAG-Arbeitnehmer/innen

751/2011

§ 67 Abs. 5 EStG 1988
Rz 1083a LStR 2002

Ab 1. Jänner 2012 gilt für Arbeitnehmer/innen, die dem BUAG unterworfen sind, die Neuerung, dass **sonstige Bezüge**, für die es normalerweise zur Anwendung des Jahressechstels käme, unter Anwendung des „halben Jahressechstels“ (= **Jahreszwölftel**) versteuert werden.

Der Grund für diese Änderung liegt darin, dass der **BUAG-Urlaubszuschuss** ab 1. 1. 2012 **einheitlich** (also egal, ob die Auszahlung von der BUAK oder dem/der Arbeitgeber/in vorgenommen wird) **mit 6 % versteuert wird** und dabei nicht mehr auf das Jahressechstel angerechnet wird.

Vor dem 1. 1. 2012 wurde der BUAG-Urlaubszuschuss, der von der BUAK ausbezahlt wurde, bereits nicht auf das Jahressechstel angerechnet und mit fixen 6 % versteuert (ohne Anwendung von Freibetrag oder Freigrenze). Dies hat zu einer sachlich nicht gerechtfertigten steuerlichen Begünstigung der „BUAG-Direktbetriebe“ geführt (= Betriebe, bei denen die BUAG aufgrund von „Unregelmäßigkeiten“ das Urlaubsgeld – laufender und sonstiger Bezugsteil „lieber“ selber auszahlt) bzw. betraf diese Begünstigung die von dieser Auszahlungsart betroffenen Arbeitnehmer/innen.

So nämlich bleibt praktisch ein Jahressechstel unberührt für zwei weitere Sonderzahlungen, sodass „unter dem Strich“ drei Sonderzahlungen begünstigt besteuert werden konnten.

Um diese sachlich nicht gerechtfertigte Begünstigung zu beseitigen, steht nun ab 1. 1. 2012 allen BUAG-Arbeitnehmer/innen (also auch jenen, bei denen die

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

Auszahlung des Urlaubszuschusses vom/von der Arbeitgeber/in vorgenommen wird) nur noch das halbe Jahressechstel zur Verfügung.

Der Anteil des Urlaubsentgelts erhöht dabei das Jahreszwölftel auch dann, wenn es von der BUAK zur Auszahlung gelangt.

Beispiel 1:

- Berechnung Sonderzahlung - Auszahlung durch BUAK,
- BUAK bezahlt auf Grund des Urlaubsverbrauchs an den Arbeitnehmer 2.307,87 €.
- Davon 1.153,93 € laufender Bezug und 1.153,93 sonstiger Bezug.

Lösung zu Beispiel 1:

Abrechnung sonstiger Bezug		
Brutto		€ 1.153,93
Abzüglich SV	€ 1.153,93 x 14,9 %	€ 171,94
LSt-Bmgl		€ 981,99
Lohnsteuer	€ 981,99 x 6 %	€ 58,92

Beispiel 2:

- Weihnachtsgeld – Auszahlung durch Arbeitgeber im November 2012,
- Stundenlohn € 11,94,
- Laufender Bezug € 1.994,00,
- Geleistete Gesamtstunden 1936 Stunden.

Lösung zu Beispiel 2:

1936 Stunden : 39 = 49,64 = 49 Wochen.

49 Wochen x 14,93 (KV-Lohn € 11,94 + 25 %) = € 731,57 x 3,41 = € 2.494,65

Das Weihnachtsgeld beträgt daher € 2.494,65.

Berechnung sonstiger Bezug – Jahreszwölftel:		
Laufende Bezüge 01. 01.-31.10.		€ 20.256,00
+ Zahlung der BUAK – lfd. Bezug		€ 1.153,93
+ Novemberlohn		€ 1.994,00
Laufende Bezüge 01.01.-30.11.		€ 23.403,93
Jahreszwölftel	€ 23.403,93 : 11	€ 2.127,63
Weihnachtsgeld		€ 2.494,65
Sozialversicherung	€ 2.494,65 x 17,9 %	€ 446,54
Sonstige Bezüge innerhalb Jahreszwölftel:		€ 2.127,63
- Sozialversicherung	Anteil für € 2.127,63	-€ 380,85

Sonstige Aktualitäten aus dem Steuerrecht

- Freibetrag		-€ 620,00
Lohnsteuerbemessungsgrundlage		€ 1.126,78
Lohnsteuer	€ 1.126,78 x 6 %	€ 67,61
Weihnachtsgeld – netto		€ 1.980,50
Jahreszwölfstelüberhang		€ 367,02
SV-Jahreszwölfstelüberhang		€ 65,69

Berechnung laufender Bezug:		
Bezug Nov. + Zwölfstelüberhang	€ 1.194,00 + € 367,02	€ 2.361,02
- Sozialversicherung (laufend und Zwölfstelüberhang)	€ 1.194,00 * x 18,9 % + € 65,69	€ 442,56
LSt-Bmgl		€ 1.918,46
Lohnsteuer	€ 1.918,46 x 36,5 % - € 369,18	€ 331,06

* es liegt kein „niedriges Entgelt“ vor, da in diesem Kalendermonat seitens der BUAK das BUAG-Urlaubsentgelt (laufender Bezug) zur Auszahlung gebracht wurde. Addiert man das laufende Urlaubsentgelt sowie den laufenden Bezug, so ergibt sich ein Betrag, der über den „Grenzwerten“ zur Absenkung des ALV-Dienstnehmeranteils gelegen ist.

Was sollte man zur Lohnzettelausstellung im Hinblick auf das BUAG-Urlaubsgeld wissen?

§ 67 Abs. 5 EStG 1988
Rz 1233b LStR 2002

Achtung! Die nachstehenden Ausführungen gelten ausschließlich für Arbeitnehmer/innen, die dem BUAG unterliegen.

1) Das BUAG-Urlaubsgeld (= Bezüge gemäß § 67 Abs. 5 erster Teilstrich EStG 1988):

- Der **Gesamtbetrag** ist in der **KZ 210** zu erfassen.
- Die **anteiligen sonstigen Bezüge** sind im Feld „Steuerfrei bzw. mit festen Sätzen versteuerte Bezüge gemäß § 67 Abs. 3 bis 8, vor Abzug der SV-Beiträge“ (KZ 243),
- die darauf entfallene **Steuer** im Feld „Abzüglich Lohnsteuer mit festen Sätzen gemäß § 67 Abs. 3 bis 8“ (KZ 260),
- und die **darauf fallende Sozialversicherung in der KZ 226** auszuweisen.
- Die anteiligen laufenden Bezüge des Urlaubsentgeltes fließen in die **KZ 245** ein.
- Erfolgt die **Auszahlung durch den Arbeitgeber**, fließen die Bezüge in den **Lohnzettel des Arbeitgebers** ein (Lohnzettelart 1).
- Erfolgt die **Auszahlung durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse**, hat sie einen Lohnzettel der **Lohnzettelart 20** zu

erstellen; im Arbeitgeberlohnzettel ist diese Auszahlung **nicht zu erfassen**.

- Unabhängig, ob die Auszahlung durch den Arbeitgeber oder durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse erfolgt, sind die **Beitragsgrundlagen** in den **Beitragsgrundlagennachweis des Arbeitgebers** (SV-Teil des vom/von der Arbeitgeber/in auszustellenden Lohnzettels) aufzunehmen.

2) Bezüge gemäß § 67 Abs. 5 2. Teilstrich EStG 1988 (Jahreszwölfstel):

- Die **weiteren sonstigen Bezüge** innerhalb des Jahreszwölfstels (zB Weihnachtsgeld) sind wie die sonstigen Bezüge **innerhalb des Jahressechstels** in die **KZ 220** und die darauf entfallende **Sozialversicherung in die KZ 225** einzutragen.
- Der Arbeitgeber übermittelt einen Lohnzettel der **Lohnzettelart 1**.

C) Die Jahresaufrollung nach § 77 Abs. 4 EStG 1988

752/2011

§ 67 Abs. 5 EStG 1988 sowie § 77 Abs. 4 EStG 1988
Rz 1193 LStR 2002

Die für den/die Arbeitgeber/in nicht zwingend durchzuführende „Jahresaufrollung“ erfährt in den Lohnsteuerrichtlinien durch die Änderungen in Bezug auf „BUAG-Arbeitnehmer/innen“ ebenfalls eine Anpassung in der Rz 1193 LStR 2002.

Sonstige Bezüge	Neuberechnung der Lohnsteuer im Zuge der „Jahresaufrollung“ *
BUAG-Urlaubszuschuss	Nein
Übrige sonstige Bezüge nach § 67 Abs. 5 EStG 1988 für BUAG-Arbeitnehmer/innen im Rahmen des „J/12“	Ja

* Der **BUAG-Urlaubszuschuss** wird in Bezug auf die Jahresaufrollung in keinster Weise berücksichtigt (als ob er nie zur Auszahlung gelangt wäre).

Beispiel 4 (Jahreszwölftel)

a) Lohnsteuer von sonstigen Bezügen nach § 67 Abs. 5 2. Teilstrich EStG 1988 bei laufender Lohnverrechnung:

Sonstige Bezüge innerhalb des Jahreszwölftels	€ 2.300,00
Abzüglich Sozialversicherung	€ 411,70
Bemessungsgrundlage für Lohnsteuerberechnung	€ 1.888,30
abzüglich Freibetrag gemäß § 67 Abs. 1 EStG 1988	€ 620,00
Bemessungsgrundlage fester Steuersatz	€ 1.268,30
Lohnsteuer fester Satz (6 %)	€ 76,10

b) Aufrollung gemäß § 77 Abs. 4 EStG 1988:

Da, nach Abzug der SV-Beiträge, die Bemessungsgrundlage den Betrag von 2.000 Euro nicht übersteigt, wird die gesamte, durch den Arbeitgeber im Zuge der Auszahlung einbehaltene Steuer für die sonstigen Bezüge in Höhe von 76,10 Euro im Wege der Aufrollung oder Veranlagung, rückgezahlt.

D) Sterbebezüge

753/2011

*Klarstellung betreffend den Lohnzettel bei Gewährung von Sterbegeldern
Rz 1085a LStR 2002*

- Wird im Fall des Todes eines aktiven Arbeitnehmers **Sterbegeld** ausbezahlt und erhält der Rechtsnachfolger keine Bezüge (Aktiv- oder Pensionsbezüge) vom Arbeitgeber des Verstorbenen, ist das Sterbegeld gemäß § 32 EStG 1988 in Verbindung mit § 67 Abs. 6 EStG 1988 beim Rechtsnachfolger nach den Besteuerungsmerkmalen des Verstorbenen zu versteuern, und zwar auch dann, wenn der (die) Verstorbene dem BMSVG unterliegt.
- Der **Lohnzettel** ist auf den **verstorbenen Arbeitnehmer** auszustellen, da gemäß § 32 Z 2 EStG 1988 solche Bezüge bei der Veranlagung der Einkommensteuer des verstorbenen Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind.

Lohnzettel (§ 84 EStG 1988)

A) Begriffsadaptierungen:

754/2011

*Aus „Konkurs“ wird „Insolvenz“
Rz 1201, 1232, 1233a LStR 2002*

- In den Randzahlen 1201, 1232 und 1233a LStR 2002 wird den Begriffsänderungen der Insolvenzrechtsreform 2010 Rechnung getragen.
- Dementsprechend wird aus der „Konkursöffnung“ die „**Insolvenzeröffnung**“ und aus dem „Konkursverwalter“ der „**Insolvenzverwalter**“.

B) Lohnzettel bei Zahlung durch die Insolvenzmasse:

755/2011

*Klarstellung in Bezug auf die Insolvenzlohnzettelausstellung
Rz 1233a LStR 2002*

Für Bezüge, die in der Folge von der Insolvenzmasse gezahlt werden, ist - unabhängig ob es sich um Insolvenz- oder Masseforderungen handelt – ein gesonderter Lohnzettel auszustellen.

Dabei ist als Bezugszeitraum der Tag nach der Insolvenzeröffnung bis zum Ende des Dienstverhältnisses (**bzw. das Ende des Kalenderjahres oder das Ende des Insolvenzverfahrens, je nachdem welches Ereignis zuerst eintritt**) anzugeben.

Haftung nach § 82a EStG 1988

Auftraggeber/innenhaftung bei Ein-Personen-Unternehmen

756/2011

*Klarstellung in Bezug auf die AGH-Haftung trotz einer GKK-Bestätigung
Rz 1212c LStR 2002*

- Legen Unternehmen ohne Beschäftigte (zB „Ein-Personen-Unternehmen“) dem Auftraggeber eine Bestätigung nach § 7 der Richtlinie zur einheitlichen Vollzugspraxis der Versicherungsträger im Bereich der Auftraggeber/innenhaftung (RVAGH 2011, Amtliche Verlautbarung Nr. 795/2010) vor, **ist der Auftraggeber grundsätzlich von der Haftung nach § 82a EStG 1988 befreit und der Werklohn kann somit zu 100% dem beauftragten Unternehmen bezahlt werden.**

- Beschäftigt der Auftragnehmer jedoch Arbeitnehmer mittels Formular A1 (Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009), dann wird eine Lohnsteuerpflicht dieser Arbeitnehmer im Inland grundsätzlich vorliegen und dementsprechend sind 5% des zu leistenden Werklohnes (Haftungsbetrag) vom Auftraggeber abzuführen. Weist das beauftragte Unternehmen in weiterer Folge das Nichtvorliegen der Lohnsteuerpflicht nach, so kann der Haftungsbetrag mittels Antrag vom zuständigen Finanzamt rückerstattet werden.
- Eine Haftung kann trotz Vorliegens einer Bestätigung nach § 7 RVAGH 2011 beispielsweise in solchen Fällen geltend gemacht werden, wenn sich nachträglich herausstellen sollte, dass der Auftragnehmer Dienstnehmer oder freie Dienstnehmer nicht oder erst nach Ausstellung dieser Bestätigung zur Sozialversicherung meldet.
- Eine Haftung kann **trotz Vorliegens einer Bestätigung nach § 7 RVAGH 2011** beispielsweise in solchen Fällen dann geltend gemacht werden, wenn sich nachträglich herausstellen sollte, dass der Auftragnehmer Dienstnehmer oder freie Dienstnehmer nicht oder erst nach Ausstellung dieser Bestätigung zur Sozialversicherung meldet.

Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge (§§ 108g bis 108h EStG 1988)

Rückforderung der Prämie

757/2011

*Klarere Formulierung im Zusammenhang mit einer Vertragskündigung innerhalb der 10jährigen Bindungsfrist
Rz 1391 LStR 202*

Da in der Praxis teilweise die Kündigung eines Versicherungsverhältnisses innerhalb der 10jährigen Bindungsfrist akzeptiert wird und teilweise nicht, wurde die Rz 1391 allgemeiner formuliert, sodass im Falle einer Rückzahlung die Prämie rückzuerstatten ist.

Die Formulierung lautet nunmehr:
*Erfolgt eine Rückzahlung **auf Grund einer Kündigung des Versicherungsverhältnisses** innerhalb von 10 Jahren, dann gilt die Prämie **ebenfalls** als zu Unrecht erstattet und ist zur Gänze zurückzufordern.*

Anhänge

A) Lohnzettelarten

758/2011

Rz 1408 LStR 2002

- Bei der Lohnzettelart 13 heißt es nun „Lohnzettel aufgrund Insolvenz des Arbeitgebers“.
- Die Lohnzettelart 23 ist neu und betrifft die „Auslandsbezüge nach § 3 Abs. 1 Z. 10 EStG 1988 (idf AbgÄG 2011).“

B) Entwicklungshilfelandeliste

759/2011

Rz 1409 LStR 2002

Unter der Rz 1409 LStR 2002 findet man die **Liste der Entwicklungshilfelandeliste**.

Sie können diese Liste auch **hier** abrufen.

Diese Liste wird aus zwei Gründen benötigt:

A) für die "besonderen Erschwernisse" im Zuge einer begünstigten Auslandstätigkeit (um die Steuerfreiheit zu dokumentieren) sowie

B) für die Steuerfreiheit von Entwicklungshilfebezügen.

Kollektivvertragsaktualisierungen

powered by HG-Datenbanken



760/2011

Chemisches Gewerbe – Arbeiter/innen

- Erhöhung der KV-Löhne in der Lohngruppe 1 um 3,3%
- Erhöhung der KV-Löhne in der Lohngruppe 2 um 3,8%
- Erhöhung der KV-Löhne in der Lohngruppe 3 um 3,9%
- Erhöhung der KV-Löhne in der Lohngruppe 4 um 3,9%
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 3,8%
- Erhöhung der Zulagen, Zuschläge und Prämien um 3,6%
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Diözese Innsbruck

- Erhöhung der Gehaltstabellen in allen Gehaltsschemata um 2,85%
- Erhöhung der betrieblichen Zusatzpensionen im Gehaltsschema B um 2,70%
- Erhöhung der Kinderzulage, Haushaltszulage und des Weihnachtsgeldes für Kinder um 5%,
- Bereits während des Jahres wurde im Rahmen einer Änderung in der Betriebsvereinbarung betreffend Supervision vereinbart:
- Erhöhung des Anspruchs auf Unterstützung für Supervision von EUR 509,-- auf EUR 580,-- Euro pro Person und Jahr.
- Zusätzlich bezahlte Dienstfreistellung für den Katastrophen- und Notfalleinsatz in Rettungs- und Katastrophenhilfsorganisationen
- Einsetzung von Arbeitsgruppen zur Evaluierung des Bedarfs einer SEG-Zulage mit besonderen Belastungen und Gefährdungen
- Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Klärung der Notwendigkeit der Anhebung der Sätze für Rufbereitschaften an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Erwerbsgärtnereien und Baumschulen SBG

- Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne um 3,5%
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 3,5%
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Essenzen- und Spirituosengewerbe – Arbeiter/innen

- Erhöhung der KV-Löhne um 3,5%
- Erhöhung der DAZ um 3,5%

- Begünstigungsklausel für die Aufrechterhaltung der Überzahlung
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Kohlensäuregewerbe – Arbeiter/innen

- Erhöhung der KV-Löhne um 3,5%
- Erhöhung der Dienstalterszulagen um 3,5%
- Erhöhung der Zehrgelder um 3,5%
- Erhöhung der Verkaufsprovisionen um 3,5%
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 3,5%
- Begünstigungsklausel für die Aufrechterhaltung bei Überzahlung
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Filmschaffende

- Erhöhung der KV-Gehälter um 3,6%, gerechnet auf Basis der Mindestgagen für die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden Normalarbeitszeit
- Neues Berufsbild Filmgeschäftsführer geschaffen
- Änderung im Bereich der Inlandsdienstreisen
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Gartenbaubetriebe W, NÖ, BGL - Arbeiter/innen

- Erhöhung aller Lohnkategorien um 3,50%
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen und Praktikantenentschädigungen um 3,60%
- Ein Jahr früher volle Sonderzahlungen
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Lagerhausgenossenschaften Steiermark - Angestellte

- Erhöhung der KV-Gehälter bis EUR 1.500,00 um EUR 50,00, Rundung aller Beträge kaufmännisch auf ganze Euro
- Erhöhung der KV-Gehälter ab EUR 1.501,00 um 3,5%, Rundung aller Beträge kaufmännisch auf ganze Euro
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um
 - Lehrjahr EUR 18,00
 - Lehrjahr EUR 23,00
 - Lehrjahr EUR 31,00
- Rundung aller Beträge kaufmännisch auf ganze Euro
- Bestehende Überzahlungen vom 31.12.2011 bleiben in ihrer euromäßigen Höhe erhalten.
- Erhöhung der Reisegebührensätze
- Nächtigung innerhalb der STM auf EUR 23,30
- Nächtigung innerhalb Österreichs auf EUR 26,40
- Taggeld innerhalb des Genossenschaftsgebietes auf EUR 21,60
- Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden,

- werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Berufsjahre gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1.1.2012 oder danach beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Anrechnung von Berufsjahren die für den Arbeitnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht.
- Die Empfehlung betreffend Kostenübernahme für die Internatsberufsschule durch den Dienstgeber aus dem Vorjahr wird erneuert.
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Nichtfilmschaffende

- Erhöhung der KV-Gehälter um 3,6%
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Obst-, Gemüse- und Tiefkühlveredelungsgewerbe

- Erhöhung der KV-Löhne um 3,5%
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 3,5%
- Begünstigungsklausel für die Aufrechterhaltung der Überzahlung (Ist-Lohn)
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

ORF

- Valorisierung der Gehälter für den KV 1996 und KV 2003 um 3,1% für 85% der Belegschaft
- Die Abschlüsse für die höheren Verwendungsgruppen sind um jeweils 0,25 Prozent reduziert.
- Die Mindesthonorare werden ebenfalls um 3,1 Prozent angehoben.
- Der PAG-Faktor wurde ausgesetzt.
- Die FBV-Gehälter werden um 0,6 Prozent plus fortlaufenden Einmalzahlungen analog dem KV-Abschluss erhöht.
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Raiffeisen-Lagerhäuser – Arbeiter/innen - Steiermark

- Bis EUR 1.500,00 um EUR 50,00
- Ab EUR 1.501,00 um 3,5%, kaufmännisch gerundet auf ganze Euro
- In der Lohnkategorie 2 werden in der Überschrift die Worte "schwere körperliche Tätigkeit gestrichen".
- Die Lohnkategorie 5 lit. a EUR 1.298,-- wird ersatzlos gestrichen.
- Bestehende Überzahlungen bleiben aufrecht.
- Die Reisespesen werden auf EUR 11,80 erhöht.
- Die Anhängerzulage wird auf EUR 0,44 erhöht.

- Karenzanrechnung: Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von 10 Monaten als Berufsjahre angerechnet.
- KV-Abschluss per 1. 1. 2012

Teigwarengewerbe – Arbeiter/innen

- Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne wurden um + 3,50 % erhöht, wobei die untersten Lohnkategorien auf den nächsten vollen Euro gerundet werden.
- Der neue kollektivvertragliche Mindestlohn beträgt 1.149,00 Euro.
- Geltungstermin: 01. Jänner 2012

Teigwarenindustrie – Arbeiter/innen

- Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne wurden durchschnittlich um + 3,63 % erhöht.
- Bei den Dienstalterszulagen konnte eine überproportionale Erhöhung vereinbart werden.
- Auch die Überzahlungen bleiben in voller Höhe weiterhin aufrecht.
- Der neue kollektivvertragliche Mindestlohn beträgt 1.232,46 Euro.
- Geltungstermin: 01. Jänner 2012

Weinbaubetriebe Wien

- Erhöhung der Lohnkategorien 1 - 5 um +3,6 %
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um +3,6 %
- Ein Jahr früher volle Sonderzahlungen
- Erhöhung der Treueprämie um einen Wochenlohn
- Der neue Mindestlohn beträgt EUR 1.247,76
- Geltungsbeginn: 1. Jänner 2012



www.entsendung.at



Andreas Walch

SV-Abkommen mit Moldawien unterzeichnet

761/2011

Am 5.9.2011 wurde ein **SV-Abkommen mit Moldawien** unterzeichnet. Mit einem Inkrafttreten ist im Jahr 2012 zu rechnen.

Das Abkommen sieht für Entsendungen eine Weiterversicherung von 24 Monaten vor. Damit wird eine mögliche Doppelversicherung bei Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung vermieden.

Freiwillige Weiterversicherung eingeschränkt

762/2011

Bisher war es möglich, wenn man in einem anderen EU/EWR-Land oder in einem Land mit SV-Abkommen der dortigen und nicht mehr der österreichischen Sozialversicherungspflicht unterlag, freiwillig in Österreich in der Pensionsversicherung Beiträge einzuzahlen. Dies wurde in Österreich quasi toleriert, obwohl es gesetzlich nicht vorgesehen war (... freiwillige Weiterversicherung ist nicht möglich, wenn eine Pflichtversicherung [Anmerkung: dazu zählt auch eine ausländische Pflichtversicherung] besteht ...).

Mit dem Inkrafttreten der neuen EU-VO 883/2004 am 1.5.2010 hat Österreich seine Rechtsposition überdacht und erlaubt seither eine freiwillige Weiterversicherung in Österreich bei Vorliegen einer ausländischen Pflichtversicherung in einem EU/EWR-Staat, aber auch in Abkommensstaaten nicht mehr. In diesen Fällen ist wohl eine private Pensionsvorsorge notwendig.

Das praktische Lohnverrechnungsbeispiel



Manfred Hörzi
Personalverrechnungstrainer
Mitglied der Prüfungskommission am WIFI OÖ

763/2011

Die Urlaubsrückstellung

Für Verbindlichkeiten, die am Abschlussstichtag entweder dem Grunde oder/und der Höhe nach ungewiss sind, müssen **Rückstellungen** gebildet werden.


Für bestimmte Rückstellungen werden die Daten aus der Lohnverrechnung benötigt wie z. B. für die

- Urlaubsrückstellung,
- Rückstellung für Zeitguthaben,
- Abfertigungsrückstellung.

Im Sinne einer **periodengerechten Gewinnermittlung** sind **nicht konsumierte Urlaubstage**, auf die während des Wirtschaftsjahres ein Anspruch bestand, als Rückstellung zu erfassen, wenn sie bis zum Bilanzstichtag **nicht konsumiert** worden sind.

Umgekehrt müssen Urlaubstage, die der/die Dienstnehmer/in bereits konsumiert hat, ohne darauf den (aliquoten) Urlaubsanspruch zu haben, als **Vorgriff aktiv** abzugrenzen.

Bildung einer Urlaubsrückstellung	
	<p><i>Bildung einer Urlaubsrückstellung per 31. 12. 2011,</i></p> <p>Name: Manfred H., Eintritt: 16.8.1984, vom aktuellen Urlaub (2011/2012) 5 Tage Urlaub verbraucht</p>
	<p>Lösung:</p> <p>A) Ermittlung Urlaubstage: Urlaubsanspruch (10/12): 30 Arbeitstage (6 W/Jahr) Fiktiver Urlaubsanspruch: 16. 8. bis 31. 12. 2011 = 138 KT 30 AT : 365 x 138 = 11,34</p> <p>aktueller Urlaubsanspruch: 11 AT Resturlaub (10/11) 0 AT Konsumierte Urlaubstage: - 5 AT Plus/minus Urlaubstage: 6 AT</p> <p>B) Ermittlung des Monatsentgelts: Lfd. Entgelt/Monat: EUR 3.000,00 plus aliquote Sonderzahlungen EUR 500,00 (1/12 SZ) ENTGELT EUR 3.500,00</p> <p>Lfd. Entgelt/Tag : 22 Arb.-Tage: EUR 136,36 Plus Sonderzahlungen EUR 22,72 ENTGELT EUR 159,08</p> <p>C) Ermittlung der Rückstellung: Betrag Gehalt EUR 818,16 (6 AT x 136,36) Lohnnebenkosten: EUR 242,91 (29,69 %) Betrag Sonderzahl. EUR 136,32 (6 AT x 22,72) Lohnnebenkosten: EUR 39,79 (29,19%) Rückstellungsbetrag: EUR 1.237,18</p>

Bildung einer Urlaubsrückstellung	
	<p>1. Ermittlung der Urlaubstage: Bei der Ermittlung der „rückzustellenden“ offenen Urlaubstage werden die aus alten Urlaubsjahren stammenden Urlaube voll genommen, die aus dem aktuellen Urlaubsjahr stammenden Urlaubstage in „aliquotem Ausmaß“.</p> <p>2. Ermittlung des rückzustellenden Betrages: Dieser ist im Prinzip so zu ermitteln wie jener für eine Urlaubsersatzleistung. Auf die diesbezüglichen Ausführungen kann daher verwiesen werden, da man sich die Frage stellen kann, wie hoch der Bruttobetrag einer Urlaubsersatzleistung wäre, wenn am Bilanzstichtag der Austritt erfolgte.</p> <p>3. Lohnnebenkosten: Der so ermittelte Betrag darf nun um die direkt zurechenbaren Lohnnebenkosten erhöht werden (SV-Dienstgeberanteil, BV-Beitrag, DB, DZ, KommSt). Siehe die nachstehende Aufstellung.</p>

Angestellte mit Eintritt vor dem 1. 1. 2003 (Abfertigung ALT)	
Laufende Bezüge	Sonderzahlungen
03,83 % Krankenversicherung	03,83 % Krankenversicherung
01,40 % Unfallversicherung	01,40 % Unfallversicherung
12,55 % Pensionsversicherung	12,55 % Pensionsversicherung
00,50 % Wohnbauförderungsbeitrag	00,00 % Wohnbauförderungsbeitrag
00,55 % IE-Fonds	00,55 % IE-Fonds
04,50 % Dienstgeberbeitrag	04,50 % Dienstgeberbeitrag
00,36 % Dienstgeberzuschlag in OÖ	00,36 % Dienstgeberzuschlag in OÖ
03,00 % Kommunalsteuer	03,00 % Kommunalsteuer
29,69 %	29,19 %

Angestellte mit Eintritt ab dem 1. 1. 2003 (Abfertigung NEU)	
Laufende Bezüge	Sonderzahlungen
29,69 %	29,19 %
01,53 %	01,53 %
31,22 %	30,72 %

Arbeiter/innen mit Eintritt vor dem 1. 1. 2003	
Laufende Bezüge	Sonderzahlungen
03,70 % Krankenversicherung	03,70 % Krankenversicherung
01,40 % Unfallversicherung	01,40 % Unfallversicherung

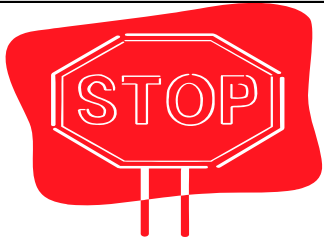
Das praktische Lohnverrechnungsbeispiel

12,55 % Pensionsversicherung	12,55 % Pensionsversicherung
00,50 % Wohnbauförderungsbeitrag	00,00 % Wohnbauförderungsbeitrag
00,55 % IE-Fonds	00,55 % IE-Fonds
04,50 % Dienstgeberbeitrag	04,50 % Dienstgeberbeitrag
00,36 % Dienstgeberzuschlag in OÖ	00,36 % Dienstgeberzuschlag in OÖ
03,00 % Kommunalsteuer	03,00 % Kommunalsteuer
29,56 %	29,06 %

Arbeiter/innen mit Eintritt ab dem 1. 1. 2003	
Laufende Bezüge	Sonderzahlungen
29,56 %	29,06 %
01,53 %	01,53 %
31,09 %	30,59 %

In der Praxis muss auf allfällige Abweichungen Rücksicht genommen werden wie z. B. unterschiedliche DZ-Sätze in den Bundesländern oder Entfall diverser Abgaben aufgrund des Lebensalters oder aufgrund geringfügiger Beschäftigung oder eines Lehrverhältnisses etc.

Verbuchung einer Urlaubsrückstellung																
	<p>Urlaubsrückstellung per 31. 12. 2011</p> <p>Arbeiter/innen: EUR 12.185,00</p> <p>Angestellte: EUR 16.289,00</p>															
	<p>Stand Urlaubsrückstellung per 31. 12. 2010:</p> <p>Arbeiter/innen: EUR 10.270,00</p> <p>Angestellte: EUR 18.190,00</p>															
	<p>Lösung:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="text-align: right; width: 10%;">SOLL</th> <th style="text-align: right; width: 10%;">HABEN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6050 Dot. Urlaubsrückst. Arbeiter/innen EUR 1.915,00</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3051 Rückstellung für nicht konsumierte Urlaube</td> <td></td> <td style="text-align: right;">EUR 1.915,00</td> </tr> <tr> <td>3051 Rückst. für nicht konsumierte Urlaube EUR 1.901,00</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6250 Dotierung Urlaubsrückstellung Angestellte</td> <td></td> <td style="text-align: right;">EUR 1.901,00</td> </tr> </tbody> </table>		SOLL	HABEN	6050 Dot. Urlaubsrückst. Arbeiter/innen EUR 1.915,00			3051 Rückstellung für nicht konsumierte Urlaube		EUR 1.915,00	3051 Rückst. für nicht konsumierte Urlaube EUR 1.901,00			6250 Dotierung Urlaubsrückstellung Angestellte		EUR 1.901,00
	SOLL	HABEN														
6050 Dot. Urlaubsrückst. Arbeiter/innen EUR 1.915,00																
3051 Rückstellung für nicht konsumierte Urlaube		EUR 1.915,00														
3051 Rückst. für nicht konsumierte Urlaube EUR 1.901,00																
6250 Dotierung Urlaubsrückstellung Angestellte		EUR 1.901,00														

Verbuchung der Urlaubsrückstellung	
	<p>Damit die Bildung einer Urlaubsrückstellung auch steuerrechtlich anerkannt ist, müssen nicht nur die nicht konsumierten Urlaube in Form einer Rückstellung abgegrenzt werden, sondern auch „zu viel konsumierte“ Urlaube.</p> <p>Hier wird dieselbe Vorgangsweise gewählt, nur mit „umgekehrten Vorzeichen“.</p> <p>Der Saldo aus „nicht konsumierten Urlauben“ und „Urlaubsvorgriffen“ ergibt dann letzten Endes den Rückstellungsbetrag.</p> <p>In Bezug auf die Dotierung muss dann der Vergleich zwischen dem ermittelten Rückstellungsbetrag per aktuellem Stichtag zum letzten Bilanzstichtag gezogen werden.</p> <p>Die jeweilige Differenz führt dann entweder zu einem Aufwand (Nachdotierung) oder zu einem Ertrag (Auflösung). Beides allerdings wird in derselben Klasse dargestellt</p>

Quelle in Bezug auf die Kontierungen: „Kontierungspraxis – 1.400 Geschäftsfälle“ von Karel/Handler/Abt., Grundner-Verlag

Win1A-LOHN® Plus | Profi

Flexibilität ist Trumpf

Stammdatenverwaltung

Mandanten anlegen

Anlage von Versicherungsträgern, Bankverbindungen und zahlreiche Einstellungen zur Abrechnung

Mitarbeiter anlegen

Hinterlegung von Lohndaten, Laufbahnschritten, Sachbezügen, Fehlzeiten (Urlaube, Krankenstände,...), Altersteilzeit, Kurzarbeit

Die Anlage von Mandanten und Mitarbeitern ist in unbegrenzter Anzahl möglich!

- Anlage von Arbeitszeitmodellen
- Alle gängigen Dienstnehmermodelle (Beitragsgruppen) sind bereits vorhanden
- Frei definierbare Bezugsarten, die wichtigsten sind ebenfalls bereits verfügbar
- Anlage zahlreicher Grund- und Meldedaten (Arbeitsstätten, Gemeinden, Banken, Gebietskrankenkassen, Finanzämter, Schwerarbeitszeiten, etc.)

Flexible Abrechnungsmöglichkeiten

(monatlicher, außerordentlicher Verdienstnachweis, zusätzliche Abrechnung für freie Dienstnehmer)

Auswertungen

- Abgabenverrechnung (inkl. Bankliste, Telebanking-Anbindung)
- Buchungsliste (inkl. Buchungsschablonen-Designer)
- Lohnkonto
- Lohnjournal
- Plan- und Istkostenauswertung
- ...

Formulare

- An-/Ab- und Änderungsmeldung
- Beitragsnachweisung
- Jahreslohnzettel, E18
- ELDA-Anbindung (inkl. Empfang Krankenstandsbescheinigung)
- alle gängigen GKK-Formulare
- Kommunalsteuererklärung
- Wiener Dienstgeberabgabe
- ...

Export

- PDF-Export
- Microsoft® Excel®-Export
- Datenexport gem. BAO
- Schnittstelle zu den Programmen Win1A-FIBU® | Profi | Steuer, globemanager®, Win1A-Unternehmer, EU-FIBU® | Plus, WinZeit® | Profi, Abfertigung, Jubiläum & Urlaub

Zusätzliche Funktionen in der PROFI-Version

Lohnpfändung

Erfassung von Lohnpfändungen und automatische Berechnung

Kostenrechnung

Erfassung von Kostenstellen und -trägern und deren Auswertung

Stapelabrechnung

automatische Erstellung von Verdienstnachweisen, kollektive Eingaben (z.B. Betriebsurlaube, Lohnerhöhungen, etc.)

Terminverwaltung

Automatische Verwaltung von Meldefristen, Geburtstagen, etc. mit Erinnerungsfunktion

Dokumenteneditor

Erstellung und Bearbeitung von Dokumenten (Arbeitsverträge, Kündigungsschreiben,...)

Zusätzliche Auswertungen

SQL-Designer, Urlaubsaufstellung und -saldenliste, Bezugsartenauswertung An-/Abwesenheitsübersicht, etc.

Unterschiede in den verfügbaren Programmversionen

Funktionsbeschreibung	Plusversion	Profiversion
Fehlzeitenverwaltung	•	•
Bezugsarten anlegen	•	•
Anlegen von Buchungsschablonen	•	•
ELDA-Meldeverfahren	•	•
Telebanking	•	•
Stapelabrechnung von Verdienstnachweisen	•	•
Kostenrechnung	•	•
Lohnpfändung	•	•
Dokumenteneditor	•	•
Terminverwaltung	•	•
ab Preise in EUR	800,-	1.400,-

Kostenlose Demo-Versionen unter www.schweighofer.com

SCHWEIGHOFER
MANAGER-SOFTWARE

Alle Preise exkl. MwSt.

Hannesgrub 26, 4910 Tumlsham
Tel.: +43 / 77 52 / 81 0 40
Fax: +43 / 77 52 / 807 15

Wimmergasse 33, 1050 Wien
Tel.: +43 / 1 / 54 55 260
Fax: +43 / 1 / 54 55 260-369

manager.software@schweighofer.com
www.schweighofer.com

Das Schwerpunktthema

Ein Modul der „PV-Akademie“ nennt sich „**Sachbezüge**“. In dieser Ausgabe haben Sie Gelegenheit, einen Teil des „Frage-Antworten-Programmes“ dieser Trainingsunterlage kennen zu lernen.

764/2011

Sachbezüge in der Personalverrechnung - Spezialwissen

Frage 17:

- ◆ Ein/e Angestellte/r (handelsrechtliche/r Geschäftsführer/in einer Ges. m. b. H.) fährt mit einem Firmen-KFZ zwischen zwei Arbeitsstätten hin und her.
- ◆ Eine dieser Arbeitsstätten ist ident mit dem Wohnort des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.
- ◆ Handelt es sich hierbei um Privatfahrten, die einen Sachbezug auslösen oder nicht?

Antwort zu Beispiel 17:

- ◆ In diesem Fall liegt eine Fahrt zwischen der Wohnung zur Arbeitsstätte vor.
- ◆ Somit wäre ein Sachbezug anzusetzen (VwGH 97/14/0173 vom 16. September 2003).

Beispiel 18:

- ◆ Ein/e geschäftsführende/r Gesellschafter/in ist zu 75 % an der Gesellschaft m. b. H. beteiligt.
- ◆ Er/Sie bekommt ein Kraftfahrzeug der Ges. m. b. H. zur Privatnutzung zur Verfügung gestellt.
- ◆ Ist nun ein Sachbezug anzusetzen, wenn ja, für welche Abgaben?

Lösung zu Beispiel 18:

- ◆ Für Zwecke der Einkommensteuererklärung sowie für Zwecke des DB, des DZ und der KommSt hat eine Sachbezugshinzurechnung zu erfolgen (keine Lohnsteuer, keine SV, kein BV-Beitrag durch Arbeitgeber/in).
- ◆ Nach der Judikatur des VwGH ist allerdings die Sachbezugs-Verordnung nicht heranzuziehen, sondern müssen die „tatsächlichen Vorteile“ ermittelt werden (VwGH 2003/13/0014 vom 13. April 2005).
- ◆ Die Finanzverwaltung ermöglicht einerseits den Ansatz der Sachbezugs-VO-Werte analog zu den steuerlichen Dienstnehmer/innen und andererseits den Ansatz der nichtbetrieblichen Kosten (= Privatanteil, siehe dazu auch Rz 79 der Kommunalsteuer-Informationen, welche wiederum bezüglich der letzteren Option auf die EStR 2000, Rz 1069 und 4109a verweisen).

Frage 19:

- ◆ *Ein/e Arbeitnehmer/in erhält von vom/von der Arbeitgeber/in ein Kraftfahrzeug zur Privatnutzung zur Verfügung gestellt.*
- ◆ *Dabei muss er/sie dem/der Arbeitgeber/in genau jene Kosten ersetzen, die kalkulatorisch durch die Privatnutzung entstehen.*
- ◆ *Muss nun ein Sachbezug angesetzt werden?*

Lösung zu Frage 19:

- ◆ Der Sachbezug ist nach den Regelungen der Sachbezugs-Verordnung zu ermitteln.
- ◆ Von diesem Sachbezug wiederum ist der vom/von der Arbeitnehmer/in entrichtete Kostenanteil in Abzug zu bringen.
- ◆ Ein verbleibender Rest ist dann bei den Abgaben als Sachbezug anzusetzen (VwGH 2004/14/0096 vom 28. September 2004).

Beispiel 20:

- ◆ *Ein/e Arbeitnehmer/in erhält ein Kraftfahrzeug zur Privatnutzung zur Verfügung gestellt.*
- ◆ *Dieses KFZ hatte einen Anschaffungswert von € 50.000,--.*
- ◆ *Der/die Arbeitnehmer/in leistet einen monatlichen Kostenbeitrag im Ausmaß von € 150,-- für die Privatnutzung.*
- ◆ *Wie erfolgt die Sachbezugsermittlung.*

Lösung zu Beispiel 20:

- ◆ Der maximale Sachbezug beträgt € 600,-- (1,5 % von € 40.000,--).
- ◆ Von diesem Wert werden die € 150,-- in Abzug gebracht (Lohnsteuerprotokoll 2000).

Frage 21:

- ◆ *Die im Dienstverhältnis befindliche Ehegattin des Arbeitgebers fährt mit einem Firmen-KFZ auch privat.*
- ◆ *Für dieses Firmen-KFZ wird jährlich in der Bilanz ein Privatanteil ausgeschieden, da auch der Arbeitgeber mit diesem Fahrzeug privat fährt.*
- ◆ *Muss in einem derartigen Fall ein Sachbezug bei der Arbeitnehmerin angesetzt werden*

Lösung zu Frage 21:

Ja (VwGH 2001/15/0083 vom 23. November 2004 sowie VwGH 2008/08/224 vom 10. Juni 2009 = WPA 15/2009, Artikel Nr. 558/2009, Seite 32).

Frage 22:

- ◆ *Ein/e Arbeitnehmer/in fährt mit dem Kraftfahrzeug des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auch auf der Strecke von der Wohnung zur Arbeitsstätte und wieder zurück.*
- ◆ *Die Anschaffungskosten für das Kraftfahrzeug betragen € 32.000,--.*
- ◆ *Der Wert einer Jahreskarte für ein öffentliches Verkehrsmittel beträgt € 480,--.*
- ◆ *Wie erfolgt die Sachbezugsermittlung?*

Lösung zu Frage 22:

- ◆ *AW € 32.000,-- x 1,5 % = € 480,-- → dieser Wert ist im Bereich der Lohnsteuer, des DB, DZ und der KommSt anzusetzen. Dieser Wert erhöht auch das Jahressechstel.*
- ◆ *Die Jahreskarte kostet € 480,---. Der auf den Monat entfallende Wert beträgt € 40,--. Für den Bereich der Sozialversicherung sowie der Abfertigung-NEU (BV-Berechnung) ist der Wert von € 440,-- anzusetzen.*
- ◆ *Der fiktive Wert eines Massenbeförderungsmitteltarifes reduziert den Sachbezug für den Bereich der SV.*
- ◆ *Dabei wird empfohlen, von einem Jahreskartentarif auszugehen (wegen der von den Krankenkassen behaupteten – aber rechtlich sehr umstrittenen - Beitragspflicht für Zeiten des Urlaubs, wenn der Monatskartentarif angewandt wird).*

Frage 23:

- ◆ *Einem/einer Arbeitnehmer/in stehen zwei Kraftfahrzeuge zur Privatnutzung zur Verfügung (kein Fahrzeugpool).*
- ◆ *Wie erfolgt die Sachbezugsermittlung?*

Antwort zu Beispiel 23:

- ◆ *Es muss von beiden Kraftfahrzeugen jeweils getrennt der Sachbezug ermittelt und addiert werden.*
- ◆ *Die Sachbezugs-Obergrenze im Ausmaß von € 600,-- gilt in diesem Fall pro Kraftfahrzeug (siehe dazu auch BFH vom 9. März 2010 VIII R 24/08 = WPA 8/2010, Artikel Nr. 304/2010).*

Frage 24:

Gibt es einen Zusammenhang zwischen einem KFZ-Sachbezug und dem amtlichen Kilometergeld?

Antwort zu Frage 24:

- ◆ Prinzipiell ist von einem KFZ-Sachbezug erfasst, was auch vom amtlichen Kilometergeld erfasst wäre (z. B. Mautgebühren, Vignette, Treibstoff etc.).
- ◆ Umgekehrt stellt jede Fahrt, die mit einem arbeitgebereigenen KFZ unternommen wird und für die es – benützte man ein arbeitnehmereigenes KFZ – kein abgabenfreies Kilometergeld gäbe, eine sachbezugsauslösende Fahrt dar (Ausnahme: Werksverkehr). (Siehe dazu die Rz 265 LStR 2002).

Frage 25:

- ◆ *Ein Arbeitgeber stellt einem Arbeitnehmer ein Firmen-KFZ zur Verfügung, der dieses im Zusammenhang mit einer „Familienheimfahrt“ nützen darf.*
- ◆ *Er nächtigt während der Arbeitswoche am Entsende-(Dienstreise)ort und fährt am Ende der Woche nach Hause und am Beginn der kommenden Woche wieder an den Dienstreiseort.*
- ◆ *Ist für die Zuverfügungstellung des arbeitgebereigenen PKW für derartige Fahrten ein Sachbezug anzusetzen?*

Antwort zu Frage 25:

- ◆ Nein, da für eine derartige Fahrt nämlich ein abgabenfreier Fahrtkostenersatz (z. B. amtliches Kilometergeld) gewährt werden könnte.
- ◆ Insoweit wurde nun die Rz 175 LStR 2002 verändert.

Frage 26:

- ◆ *Bei einem Vorführkraftfahrzeug ist in der Form auf die Erstanschaffungskosten rückzurechnen, dass die tatsächlichen Anschaffungskosten des Vorführkraftfahrzeuges (einschließlich Umsatzsteuer und Normverbrauchsabgabe) um 20% erhöht werden (§ 4 Abs. 6 Sachbezugswerte-Verordnung).*
- ◆ *Darf/muss dies ein/e Arbeitgeber/in tun, die ein Vorführkraftfahrzeug erworben hat oder ist dies nur einem/einer KFZ-Händler/in vorbehalten?*

Antwort zu Frage 26:

- ◆ Diese Regelung des § 4 Abs. 6 der VO über die Bewertung bestimmter Sachbezüge ab 2002 gilt für Vorführkraftfahrzeuge, die **der Kfz-Händler** seinen Arbeitnehmern zur außerberuflichen Verwendung überlässt.
- ◆ Kfz, die der Arbeitgeber von einem Kfz-Händler als "Vorführwagen" erworben hat und seinen Arbeitnehmern zur außerberuflichen Verwendung überlässt, sind Gebrauchtfahrzeuge im Sinne des § 4 Abs. 4 der VO und als solche zu bewerten (siehe Rz 179).

Frage 27:

- ◆ Kann der KFZ-Sachbezug in einzelnen Kalendermonaten mit einer geringeren Privatnutzung zur Hälfte angesetzt werden und in jenen Monaten mit einer höheren Privatnutzung zur Gänze?
- ◆ Reicht zur Nachweisführung hinsichtlich der Privatfahrten ein Tagesbericht aus, dem die Anzahl der Kunden zu entnehmen ist, bei denen der/die Arbeitnehmer/in im Zuge der Dienstverrichtung zugegen war?

Antwort zu Frage 27:

- ◆ Der **KFZ-Sachbezugswert** geht von einer **Jahresbetrachtung** aus.
- ◆ **Unterschiedliche Kilometerleistungen** für Privatfahrten in den einzelnen Kalendermonaten sind für sich alleine **unbeachtlich**.
- ◆ Es ist deshalb aber **nicht zulässig**, den halben Sachbezugswert nur für **einzelne Lohnzahlungszeiträume** des Kalenderjahrs in Anspruch zu nehmen. Dies schon deshalb, weil es andernfalls möglich wäre, die Geltendmachung des halben Sachbezugswerts auf die Monate der geringsten Fahrleistungen zu beschränken und die **Ermittlung eines Jahresdurchschnittswertes** (§ 4 Abs. 2 zweiter Satz der VO) zu umgehen.
- ◆ Es widerspricht den Erfahrungen des täglichen Lebens, dass private Fahrten nur an arbeitsfreien Tagen durchgeführt werden.
- ◆ Die Vorlage einer Ablichtung des Fahrtenbuchs beim Arbeitgeber enthebt den Arbeitnehmer nicht von der Verpflichtung, ein Fahrtenbuch zu führen, das die Anzahl der **privat gefahrenen Kilometer** zweifelsfrei nachvollziehen lässt.
- ◆ **Tagesberichte**, aus denen sich lediglich eine **Anzahl von Kunden**, keineswegs aber die **tatsächlich gewählte und zurückgelegte Fahrtroute** entnehmen lässt, sind **nicht geeignet**, der Nachweisführung für den verringerten KFZ-Sachbezug (im Sinne des § 4 Abs. 2 der VO) zu dienen (UFS Innsbruck RV/0302-1/08 vom 29. September 2008 = WPA 20/2008, Artikel Nr. 873/2008, Seite 46).

Frage 28:

Welche Nachweise müssen in Bezug auf eine mögliche (unterbliebene bzw. sehr geringe) Privatnutzung eines Firmen-KFZ erbracht werden?

Antwort zu Frage 28:

- ◆ Für die Ermittlung der **privat gefahrenen Kilometer** dient als **formale Voraussetzung** entweder ein **Fahrtenbuch** oder ein **sonstiger geeigneter Nachweis**.
- ◆ Um die erforderlichen Tatsachen einwandfrei feststellen zu können, müssen die **Aufschreibungen fortlaufend und übersichtlich** geführt sein, **Datum, Kilometerstrecke, Ausgangs- und Zielpunkt** sowie **Zweck jeder einzelnen Fahrt** klar angegeben sein (UFS Graz RV/0103-G/05 vom 9. April 2008 = WPA 10/2008, Artikel Nr. 467/2008, Seite 49).

Frage 29:

- ◆ *Der/die Außendienstmitarbeiter/in eines Unternehmens sucht den/die Arbeitgeber/in an der Hauptbetriebsstätte mit einem Firmen-KFZ auf,*
 - *um Muster und Korrespondenz abzugeben ODER*
 - *um Besprechungen mit dem/der Arbeitgeber/in abzuhalten.*
- ◆ *In welchem Fall wird ein KFZ-Sachbezug ausgelöst?*

Antwort zu Frage 29:

Während das Aufsuchen der Betriebsstätte, um etwas abzuholen oder um etwas vorbeizubringen, keinen Sachbezug auslöst, ist das Aufsuchen der Betriebsstätte, um Besprechungen mit dem/der Arbeitgeber/in abzuhalten, sachbezugsauslösend (siehe zuletzt VwGH 2006/15/0289 vom 19. März 2008 = WPA 09/08, Artikel Nr. 426/2008, Seite 61).

Frage 30:

- *Ein Unternehmen beschäftigt Außendienstmitarbeiter (Kundenbetreuer, es gilt KV für Angestellte), denen ein bestimmtes Gebiet (Bundesland) zur Betreuung von Kunden zugewiesen ist.*
- *Die Dienstnehmer (Außendienstmitarbeiter) werden am Betriebsort des Unternehmens grundsätzlich nicht tätig und haben dort auch keinen Arbeitsplatz zur Verfügung.*
- *Als Arbeitsstätte dieser Außendienstmitarbeiter ist die Wohnung anzusehen, da Dienstreisen generell von der Wohnung aus angetreten werden.*
- *Die Arbeitnehmer suchen den Firmenstandort nur durchschnittlich einmal monatlich auf und verrichten dabei keine Innendiensttätigkeiten.*
- *Liegt bei diesen (gelegentlichen) Fahrten der Außendienstmitarbeiter vom Wohnort (als Arbeitsstätte anzusehen) zum Firmensitz angesichts der Rechtsprechung des OGH (22.10.2009, 8 Oba 60/09 w), wonach bei Fahrten eines Außendienstmitarbeiters von dessen Wohnort zum Firmensitz des Arbeitgebers generell keine Dienstreise vorliegt, eine Dienstreise im Sinne des § 26 Z 4 EStG 1988 vor bzw. handelt es sich um berufliche Fahrten (bei Verwendung eines arbeitgebereigenen*

Kraftfahrzeuges) und können somit für diese Fahrten steuerfreie Kilometergelder und Diäten ausbezahlt werden?

Antwort zu Frage 30:

- Nach § 26 Z 4 EStG 1988 liegt, wenn ein Arbeitnehmer **an verschiedenen Standorten** tätig werden muss und dem Arbeitnehmer an diesen verschiedenen Standorten auch ein **Arbeitsplatz zur Verfügung steht**, bei Fahrten zu bzw. zwischen diesen Standorten keine Dienstreise vor.
- Die Rechtsprechung des OGH (22.10.2009, 8 ObA 60/09 w = WPA 2/2011, Artikel Nr. 51/2010), wonach bei **Fahrten eines Außendienstmitarbeiters** von dessen Wohnort zum Firmensitz des Arbeitgebers **generell keine Dienstreise vorliegt**, stellt nur auf den kollektivvertraglichen Dienstreisebegriff (KV für Angestellte) ab und ist für den **Dienstreisebegriff des § 26 Z 4 EStG 1988 nicht maßgebend**.
- Die Rechtsprechung (zB VwGH 3.7.1990, 90/14/0069) bringt zum Ausdruck, dass bei Reisenden, die sich **dauernd unterwegs befinden** und ihre **berufsbedingten Fahrten von der Wohnung aus** antreten, der Sitz des Arbeitgebers grundsätzlich **nicht als Arbeitsstätte** anzusehen ist.
- Hingegen ist in diesem Fall als Arbeitsstätte ist jener Dienstort anzusehen, an dem der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber **regelmäßig tätig** wird, also die **Wohnung des Arbeitnehmers**.
- Nur in jenen Fällen, in denen ein Außendienstmitarbeiter **regelmäßig auch am Betriebssitz des Arbeitgebers** tätig wird, liegt für den Arbeitnehmer (Außendienstmitarbeiter) eine **weitere Arbeitsstätte** am Sitz des Arbeitgebers vor (VwGH 30.11.1993, 90/14/0136).
- Das heißt, es ist zu prüfen, wo der Arbeitnehmer für den Fall, dass er keinen Außendienst versieht, **regelmäßig tätig** wird (VwGH vom 24.4.2001, 96/13/0152).
- Auch bei **Teleworkern**, die ihre **Arbeit ausschließlich zu Hause verrichten** und **beim Arbeitgeber über keinen Arbeitsplatz verfügen**, wird die Wohnung des Arbeitnehmers als dessen Arbeitsstätte angesehen und werden die Fahrten zum Sitz des Arbeitgebers grundsätzlich als Dienstreisen anerkannt (siehe LStR 2002 Rz 703 bzw. 10703a).
- In analoger Auslegung der Bestimmung des § 26 Z 4 EStG 1988 müssten daher auch bei Außendienstmitarbeitern, die nur gelegentlich zu Schulungszwecken zum Firmensitz des Arbeitgebers fahren und dort auch über keinen Arbeitsplatz verfügen, Dienstreisen im Sinne des § 26 Z 4 EStG 1988 vorliegen.
- Hinsichtlich allfälliger Tagesgelder ist zu beachten, dass bei nicht täglicher Rückkehr an den Familienwohnsitz ein (weiterer) Mittelpunkt der Tätigkeit erst nach einem Zeitraum von sechs Monaten entsteht (LStR 2002 Rz 721), anderenfalls nach einem Zeitraum von 5 oder 15 Tagen (LStR 2002 Rz 715 ff).
- Die Häufigkeit der Fahrten zwischen Wohnung und Firmensitz hat grundsätzlich keine unmittelbare Bedeutung auf die Begünstigung der Fahrtkosten.

- Hält sich der Dienstnehmer jedoch häufig am Sitz der Firma auf, ist dies allerdings ein Hinweis, dass sehr wohl eine Arbeitsstätte am Sitz der Firma gegeben ist und tatsächlich Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte vorliegen (vgl. LStR Rz 2002 Rz 10703a). (LSt-Protokoll 2011 – noch nicht veröffentlicht).

Frage 31:

Ist es denkbar, dass im Zuge des Erwerbes eines gebrauchten KFZ die KFZ-Sachbezugsbewertung von den tatsächlichen (niedrigen) Anschaffungskosten erfolgt?

Antwort zu Frage 30:

- Nach § 4 Abs. 4 der Sachbezugsbewertungsverordnung ist **bei Gebrauchsfahrzeugen** für die **Sachbezugsbewertung** der **Listenpreis** im **Zeitpunkt der erstmaligen Zulassung des Fahrzeuges** maßgebend.
- Sonderausstattungen bleiben dabei unberücksichtigt.
- Anstelle dieses Betrages können die **nachgewiesenen tatsächlichen Anschaffungskosten** (einschließlich allfälliger Sonderausstattungen und Rabatte) im Sinne des Abs. 1 der Verordnung des **ersten Erwerbes des Kraftfahrzeuges** zugrundegelegt werden.
- Mit dem Ansatz eines **entsprechenden Sachbezugswertes** wird der **Vorteil erfasst**, der darin besteht, dass sich der Dienstnehmer jenen **Aufwand erspart**, der ihm erwachsen würde, wenn er für die **Kosten eines vergleichbaren Kraftfahrzeuges aus Eigenem** aufkommen müsste.
- Im Hinblick auf den klaren Wortlaut der Verordnung ist hinsichtlich der Höhe des Sachbezuges vom ursprünglichen Neuwert des gebrauchten Fahrzeuges auszugehen.
- Den Ansatz der **tatsächlichen Anschaffungskosten** des Kraftfahrzeuges **im gebrauchten Zustand** sieht die Verordnung nicht vor (VwGH 2008/15/0078 vom 22. März 2010 = WPA 9/2010, Artikel Nr. 340/2010).

Frage 31:

Was sollte in Bezug auf eine Fahrtenbuchführung (zur Erreichung des halben KFZ-Sachbezuges) beachtet werden und welche „Pannen“ tauchen in der Praxis häufig auf?

Antwort zu Frage 31:

- Beim "Sachbezug KFZ" ist eine **laufende, zeitnahe und wirksame Kontrolle** der Arbeitnehmer/innen nur durch den/die Arbeitgeber/in möglich. Den Finanzbehörden, welche oft erst viel später mit dem Sachverhalt konfrontiert werden, ist eine **verlässliche Kontrolle** der Angaben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nur bei Vorlage **einwandfreier, vollständiger und zeitnah geführter Aufzeichnungen** möglich.
- Auch dem Verordnungstext, welcher ausdrücklich von einer "nachweislich" zurückgelegten limitierten Kilometeranzahl spricht, ist die **Anforderung erhöhter Qualität** hinsichtlich der **vorgelegten Beweismittel** zu entnehmen.
- Der/die Arbeitnehmer/in hat also **einen rechtlichen Anspruch** darauf, dass der/die Arbeitgeber/in den Steuerabzug vom Arbeitslohn entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen bereits bei der laufenden Lohnverrechnung vornimmt.
- Urgiert er/sie dieses Recht nicht und beantragt statt dessen die Reduktion des vom/von der Arbeitgeber/in angesetzten "vollen Sachbezuges" im Rahmen der Veranlagung, liegt es am/an der Arbeitnehmer/in, die Richtigkeit des Begehrens durch zeitnah geführte, formell und materiell richtige, vollständige und **nachvollziehbare Unterlagen nachzuweisen** (Fahrtenbuch, Reisekostenabrechnungen beim Arbeitgeber, Tourenpläne etc).
- Die vom/von der Abgabepflichtigen geführten Nachweise müssen die Kontrolle sowohl des beruflichen Zweckes als auch der tatsächlich zurückgelegten Fahrtstrecke erlauben.
- Dies erfordert, dass in den entsprechenden Aufzeichnungen zumindest das **Datum, die Dauer, der Beginn und das Ende, der Start- bzw. Zielort**, die Zwischenziele, die konkreten Fahrtrouten und der Zweck jeder einzelnen Fahrt festzuhalten sind. (VwGH 21. 10.1993, 92/15/0001).
- Die **Anforderungen an die Qualität der Aufzeichnungen** steigen mit der Anzahl der **dienstlich sowohl auch privat gefahrenen Kilometer**.
- Folgende „Pannen im Fahrtenbuch“ führten dazu, dass dem Begehrt auf Feststellung des „halben KFZ-Sachbezuges“ nicht entsprochen werden konnte:
 - Es wurde am Morgen eines Arbeitstages und zu Dienstende der betreffende Kilometerstand notiert, wobei sämtliche Kilometerstände wie auch die gefahrenen dienstlichen und privaten Kilometer stets **auf ganze Zehn oder Hundert gerundet wurden**.
 - Der Steuerpflichtige benannte zwar den jeweiligen Start- und der Zielort des Tages, **die an diesem Tag aber noch angefahrenen "Zwischenziele" führte er nicht an**, sodass die detaillierten Aufzeichnungen hinsichtlich der konkreten, einzelnen Fahrtstrecke zwischen den einzelnen Kunden fehlten.

- Es wurden **weder die Namen, der Zweck noch Anschriften der Kunden aufgezeichnet**, sodass eine Überprüfung im Sinne der obigen Ausführungen nicht möglich war.
- "Fahrtenbücher" ohne konkreten Kilometerstand und ohne Bezeichnung der konkreten Fahrtstrecke (**nur großräumige Ortsangaben**) und dem Zweck der Fahrten sind letztlich weder für den/die Arbeitgeber/in, aber schon gar nicht für die Abgabenbehörde nachprüfbar, weil ihnen die wichtigsten Angaben für eine Kontrolle etwa durch Vergleiche mit "Pickerlberichten", Reparatur- und Servicerechnungen oder weiteren Unterlagen aus dem Betrieb des Arbeitgebers sowie durch Routenplaner fehlen (vgl. UFS Entscheidung vom 11. Februar 2005, RV/0606-I/03).
- Hinzu kommt noch, dass nie der Weg Wohnung - Arbeitsstätte als private Fahrt ausgeschieden hat. Es widerspricht aber den Erfahrungen des täglichen Lebens, wenn niemals der Firmensitz angefahren wurde (UFS Salzburg, RV/0095-S/08 vom 12. April 2010 = WPA 13/2010, Artikel Nr. 473/2010).

Praktische Fälle

- Diese Fälle (Fragen und Antworten) sind dem Fachforum oder sonstigen Praxisfallerörterungen entnommen, bei deren Lösung ich mitwirken durfte.
- Wenn Sie Abonnent/in meines Internetmagazines WIKU-Personal-aktuell oder WIKU-Personal-aktuell Arbeitskräfteüberlassung sind und sich in diesem Forum (<http://www.ars.at/forum>) mit genau derselben e-mail-Adresse registrieren, so werden Sie für Fragen, die an ONLINE-Tagen gestellt werden, von mir persönlich betreut (max. 5 Fragen insgesamt pro ONLINE-Tag).
- Ansonsten können Sie dieses Forum auch frei und ohne Beschränkungen zum wechselseitigen und jederzeitigen Austausch nützen.

Steuerliche Behandlung von Öffnungszeitenzuschlägen

765/2011

Frage:

Können Öffnungszeitenzuschläge nach dem Kollektivvertrag für die Angestellten im Handel, wenn sie nach 19 Uhr bezahlt werden, nach der Bestimmung des § 68 Abs. 1 EStG 1988 steuerfrei bleiben?

Antwort:

Ja, sofern die steuerliche Blockzeit erfüllt ist, die von 19 Uhr bis 22 Uhr verläuft, also eine Arbeitsleistung bis mindestens 22 Uhr ausgeübt wird.

Antrag auf Arbeitslosengeld

766/2011

Frage:

Bei welchem AMS muss das Arbeitslosengeld geltend gemacht werden (anders formuliert: welches AMS ist das „zuständige AMS“ aus Sicht eines/einer Arbeitslosen)?

Antwort:

Es ist dies das AMS des melderechtlichen Hauptwohnsitzes.

Seminare mit Wilhelm Kurzböck für die Monate Jänner bis Februar 2012



Detailliertere Informationen über die nachfolgenden finden Sie hier:

<http://www.wikutraining.at/seitenwiku/seminarestart.html>

Ihre Anmeldung richten Sie bitte direkt an den jeweiligen Veranstalter.

1. Aktuelle Änderungen und Neuerungen 2011/2012:

Aktuelle Änderungen und Neuerungen 2011/2012		
18. Jänner 2012	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	ARS, Wien
24. Jänner 2012	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	ARS, Wien
25. Jänner 2012	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	ARS, Klagenfurt (Mag. Rainer Kraft)
26. Jänner 2012	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	ARS, Graz
31. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Feldkirch
07. Februar 2012	9 bis 17 Uhr	Linz

Aktuelle Änderungen und Neuerungen – die Highlights SV- und Steuerrecht 2011/2012 – ½ Tag

30. Jänner 2012	8 Uhr 30 bis 12 Uhr	WIFI, Dornbirn
-----------------	---------------------	----------------

Aktuelle Änderungen und Neuerungen – die Highlights Arbeitsrecht 2011/2012 – ½ Tag

30. Jänner 2012	13 Uhr bis 16 Uhr 30	WIFI, Dornbirn
-----------------	----------------------	----------------

2. BMD-Lohntagung 2012:

BMD Lohntagung 2012		
09. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Graz
10. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Wien
11. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Vösendorf
12. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Eisenstadt (Trainer Mag. Rainer Kraft)
13. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Steyr
13. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Graz (Mag. Rainer Kraft)
16. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	St. Pölten
16. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Dornbirn (Mag. Rainer Kraft)
17. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	St. Pölten
17. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Innsbruck (Mag. Rainer Kraft)
18. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Villach
19. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Salzburg
20. Jänner 2012	9 bis 17 Uhr	Linz

Aktuelle Änderungen und Neuerungen – die Highlights SV- und Steuerrecht 2011/2012 – ½ Tag

30. Jänner 2012	8 Uhr 30 bis 12 Uhr	WIFI, Dornbirn
-----------------	---------------------	----------------

Aktuelle Änderungen und Neuerungen – die Highlights Arbeitsrecht 2011/2012 – ½ Tag

30. Jänner 2012	13 Uhr bis 16 Uhr 30	WIFI, Dornbirn
-----------------	----------------------	----------------

Masterkurs Personalverrechnungs-Akademie – das Original

1. Was ist der „Masterkurs Personalverrechnungsakademie – das Original“?

Der „**Masterkurs Personalverrechnungsakademie**“ ist ein Lehrgang, in dessen Zuge Personalverrechner/innen im Anschluss an einen Personalverrechnungslehrgang bzw. an die Personalverrechnungsprüfung eine **höhere Qualifikation** erlangen können.

Diese besteht darin – gemessen am Alltag dieses Berufsstandes, der sich in den letzten Jahren zunehmend herauskristallisiert hat – den Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen bzw. Klient/innen bei der **Lösung komplexer Problem- und Rechtsfälle**, die sich aus den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht ergeben, beratend zur Seite zu stehen. Dazu gehört die korrekte rechtliche Beurteilung von Problemfällen (Arbeitsrecht, Steuer- und Sozialversicherungsrecht) sowie die Ermittlung optimaler Lösungen.

Im „**Personalverrechnungslehrgang**“ (also in der Vorstufe) wurden in erster Linie Grundlagen des Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sowie des Steuerrechts vermittelt sowie die **absolut notwendigen Rechenschritte** zur Ermittlung der **gängigen** und auch schon **gehobeneren Abrechnungen**.

Mit der **Absolvierung des „Masterkurses Personalverrechnungsakademie“** hat man das Rüstzeug, **leitende Funktionen** im Personalbereich einerseits aber auch selbstständige Rechnungswesenberufe andererseits mit Schwerpunkt „Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerberatung“ auszuüben.

Zusammengefasst kann man sagen, dass der „**Masterkurs Personalverrechnungsakademie**“ vergleichbar ist mit dem Bilanzbuchhalterlehrgang für Buchhalter/innen.

Der „**Masterkurs Personalverrechnungsakademie**“ kann (muss aber nicht) mit Prüfung abgeschlossen werden.

In der Personalverrechnungs-Akademie - das Original erfolgt keine willkürliche Auswahl der Zulassung der Teilnehmer/innen durch ein Institut. Es darf jeder teilnehmen, solange er/sie Interesse an der Veranstaltung hat und einen Platz ergattert. Das (und nicht nur das) unterscheidet meine Akademie von allfälligen Nachahmungen.

2. Die Module des „Masterkurses Personalverrechnungsakademie“:

Im Zuge dieses Lehrgangs werden folgende Module intensiv behandelt (die Aufzählung dient der Übersicht, muss aber in der Kurspraxis nicht der tatsächlichen Reihenfolge entsprechen):

Modul 1: Lohnpfändung intensiv:

- Lohnpfändung von A bis Z,
- Gerichtliche Pfändungen, Verpfändungen, Zessionen,
- Unterhaltspfändungen und normale Pfändungen,
- Vorschüsse,
- Nachzahlungen, besondere Problemfälle der Lohnpfändung,
- Privatinsolvenz.

Modul 2: Lohnverrechnung iVm älteren ArbeitnehmerInnen:

- Altersteilzeit von A bis Z,
- Abgabenbefreiungen und sonstige spezielle Regelungen bei älteren Arbeitnehmer/innen.

Modul 3: GPLA-Prüfung:

- Lernen Sie das rechtliche Rüstzeug rund um GPLA-Prüfungen,
- Lassen Sie sich vermitteln, worin die besonderen Problemfälle in der Praxis der GPLA aktuell liegen,
- Der Instanzenzug nach GPLA-Prüfungen,
- Welche Unterlagen und Aufzeichnungen verlangen Prüfer/innen im Zuge von GPLA-Prüfungen.

Modul 4: Sonderzahlungen und sonstige Bezüge:

- Bearbeitung der praktischen Probleme bei herkömmlichen Sonderzahlungen,
- Prämien für Verbesserungsvorschläge und Dienstleistungen,
- Detaillierte Aufarbeitung von Nachzahlungen, nachträglichen Zahlungen Vergleichen und Kündigungsentschädigungen (arbeitsrechtlich und abgabenrechtliche Aufarbeitung),
- Freiwillige Abfertigung oder doch Vergleich?
- Die „Formel 7“ bei Jahresprämien, Gewinnbeteiligungen etc.

Modul 5: Geschäftsführer/innen vom GmbH´s und Vorstandsmitglieder von AG´s in der Personalverrechnung:

- Arten der Geschäftsführer/innen,
- Vertragstypen bei Geschäftsführer/innen,
- Abgabenrechtliche Besonderheiten bei Geschäftsführer/innen,
- Reisekosten bei Geschäftsführer/Innen,

- Besonderheiten in der Lohnverrechnung bei Vorstandsmitgliedern einer AG.

Modul 6: Wochenhilfe, Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld:

- Häufige Praxisprobleme bei Wochenhilfe und Karenz,
- Elternteilzeit intensiv,
- Beschäftigungen parallel zu Karenz,
- Häufige Praxisprobleme iVm Kinderbetreuungsgeld.

Modul 7: Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge („Abfertigung NEU):

- Berechnungsfragen und Berechnungsprobleme bei der Abfertigung NEU,
- Übertritte vom alten System ins neue System,
- Verfügungsmöglichkeiten über das „Ersparte“.

Modul 8: BUAG und BUAK:

- Urlaubsregelungen im Baubereich,
- Schlechtwetterregelungen im Baubereich,
- Abfertigungsregelungen im Baubereich,
- Übersicht über die Rechtslage sowie das Formularwesen,
- Die BUAK-Direktverrechnung

Modul 9: Dienstreise und Auslandsentsendungen:

- Dienstreisen ohne lohngestaltende Vorschriften,
- Dienstreise aufgrund lohngestaltender Vorschriften,
- Fahrtkosten und Nächtigungsgeldregelungen,
- Auslandsdienstreisen,
- Auslandsentsendungen und Auswirkungen auf die Sozialversicherung und das Steuerrecht.

Modul 10: Dienstverträge – freie Dienstverträge – Werkverträge - Aushilfen:

- Wann liegt ein freier Dienstvertrag vor?
- Wann kann von einem Werkvertrag gesprochen werden?
- Wie werden freie Dienstverträge und Werkverträge in der Sozialversicherung behandelt?
- Welche abgabenrechtlichen Besonderheiten sollten Personalverrechner/innen bei diesen Vertragstypen kennen?
- Welche Besonderheiten gibt es bei Teilzeitkräften, geringfügig Beschäftigten (echte und freie Dienstnehmer/innen) sowie bei fallweise Beschäftigten zu beachten?

Modul 11: Sachbezüge:

- Praxis- und Prüfungsprobleme bei Sachbezügen,
- Mitarbeiterbeteiligungen,
- Zukunftssicherungsmaßnahmen (Bezugsumwandlungen),
- Pensionskassenbeiträge (Bezugsumwandlungen).

Modul 12: Dienstverhinderungen:

- Praxisprobleme bei Krankenständen, Urlauben und Feiertagen,
- Bildungskarenz,
- Sonstige Dienstverhinderungen (Wohnungswechsel, Pflegefreistellungen...),
- Familienhospizmaßnahmen,
- Drittschäden,
- Kurzarbeit.

Modul 13: Insolvenz in der Personalverrechnung:

- Insolvenzrechtliche Qualifikation von offenen Ansprüchen im Falle der Insolvenz,
- Arbeits- und abgabenrechtliche Besonderheiten im Rahmen der Insolvenz in der Personalverrechnung.

Modul 14: Arbeitszeit:

- Gleitzeit,
- Durchrechnung,
- Fenstertage,
- 4-Tage-Woche,
- Schichtarbeit,
- Ruf- und Arbeitsbereitschaft.

Modul 15: Spezielle Kollektivverträge im Überblick

Bearbeitung der Schwerpunktprobleme bei folgenden Kollektivverträgen:

- Arbeiter/innen-KV in der Arbeitskräfteüberlassung,
- Arbeiter/innen-KV im Baugewerbe,
- Kollektivvertrag im Güterbeförderungsgewerbe.

Schwerpunktprobleme sind:

- Reisekosten,
- Begründung und Auflösung von Dienstverhältnissen,
- Arbeitszeit (flexible Arbeitszeit),
- Überstunden, Zulagen und Zuschläge,
- Sonderzahlungen.

Modul 16: Beendigung von Dienstverhältnissen:

- Spezielle Problemfälle bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen,
- Spezielle Problemfälle iVm Beendigungsansprüchen,
- Konkurrenzklauseln in Dienstverträgen,
- Ausbildungskostenrückersätze in Dienstverträgen.

Der nächste **Akademie-Start:**

WIFI Salzburg:

09. 03. 2012 bis 06. 10. 2012	WIFI Salzburg, Stadt Salzburg Haupttrainer: Wilhelm Kurzböck und Roland Pühringer
-------------------------------	---

Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen



Nachfolgend finden Sie eine Aufstellung sämtlicher Nachschlage- und Trainingsunterlagen, die auch im Rahmen der PV-Akademie-Schulungen eingesetzt werden.

Diese Unterlagen können auch außerhalb der PV-Akademie direkt unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erworben werden.

Bestellcode	Broschüren-Titel	Preis Netto*
lernbuch PV 01/11	"Mein Personalverrechnungstrainer": Das neue Lernbuch für die Personalverrechnung mit riesiger Beispiel- und Lösungssammlung , eingesetzt für die PV-Lehrgänge an den WIFIS OÖ, Salzburg und Vorarlberg sowie ARS, verfasst von Wilhelm Kurzböck und Manfred Hörzi Stand: 01.01.2012 (Versand der aktualisierten Version ab Mitte März 2012 möglich)	€ 90,-
Dienstreise Intensiv	Dienstreise <i>Intensivtraining</i> Trainingsunterlage zum Erarbeiten und Perfektionieren des Themas mit 70 Beispielen Stand: 01.03.2012 (Versand der aktualisierten Version ab Mitte März 2012 möglich)	€ 30,-
Dienstverträge	Dienstverträge - freie Dienstverträge - Werkverträge - Aushilfen Nachschlage- und Trainingsunterlage, die auch im Masterkurs der PV-Akademie eingesetzt wird; ca. 300 Seiten Stand: 01.01.2012 (Versand der aktualisierten Version ab Ende Jänner 2012 möglich)	€ 40,-
Abfertigung NEU	Alles zur Abfertigung NEU Nachschlage- und Trainingsunterlage, die auch im Masterkurs der PV-Akademie eingesetzt wird. Stand: 01.04.2012 (Versand der aktualisierten Version ab Mitte April 2012 möglich)	€ 30,-

lohnpf. intensiv	Lohnpfändung intensiv Nachschlage- und Trainingsunterlage, die auch im Masterkurs der PV-Akademie eingesetzt wird (Frage-Antworten-Programm mit über 300 gelösten Fragen und über 30 gelösten Beispielen). Stand: 01.04.2012 (Versand der aktualisierten Version ab Mitte April 2012 möglich)	€ 40,-
LVältere	Lohnverrechnung in Verbindung mit älteren ArbeitnehmerInnen  Intensives Frage-Antworten-Programm und gelöste Beispiele zu folgenden Themen: Altersteilzeit, Bonus/Malus, Abgaben bei älteren Arbeitnehmern Diese Unterlage ist eine Nachschlage- und Trainingsunterlage und wird im Rahmen des Masterkurses der PV-Akademie eingesetzt. Stand: 01.10.2011	€ 30,-
LVGeschf.	Der Geschäftsführer in der Lohnverrechnung  Intensives Frage-Antworten-Programm und gelöste Beispiele zu handelsrechtlichen und gewerberechtigten Geschäftsführern, mit den Aspekten Arbeitsrecht, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Diese Unterlage ist eine Nachschlage- und Trainingsunterlage und wird im Rahmen des Masterkurses der PV-Akademie eingesetzt. Stand: 01.10.2011	€ 25,-
PV/ sonst. Bezüge	Trainingsunterlage zu speziellen sonstigen Bezügen  Intensives Frage-Antworten-Programm und gelöste Beispiele zu folgenden Themen: - Sonderzahlungen - Prämien für Verbesserungsvorschläge und Dienstverfindungen - Vergleiche, Nachzahlungen und Kündigungsentschädigungen Diese Unterlage ist eine Nachschlage- und Trainingsunterlage und wird im Rahmen des Masterkurses der PV-Akademie eingesetzt. Stand: 01.09.2011	€ 30,-
PV/ Karenz	Trainingsunterlage - Wochenhilfe, Karenz, Elternteilzeit, Kinderbetreuungsgeld Hierbei handelt es sich um eine Trainingsbroschüre, welche in Frage-Antwort-Form sowie mit Beispielen die häufigst vorkommenden Problemfälle in den Bereichen Wochenhilfe, Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld aufarbeitet. Diese Unterlage wird im Rahmen der PV-Akademie eingesetzt. Stand: 01.01.2012 (Verwand der aktualisierten Version ab Mitte Jänner 2012 möglich)	€ 30,-
PV/ Arbeitszeit	Trainingsunterlage - Arbeitszeit - die häufigsten Fragen in Lohnverrechnung und Beratung (ohne Teilzeit) Mittels dieser Trainingsbroschüre werden die in der Praxis häufigst vorkommenden Fragen und Problemstellungen zum Thema Arbeitszeit (ohne Teilzeit) mittels Frage-Antwort-Technik sowie mit gelösten Beispielen behandelt. Das Thema "Teilzeit" wird in der Broschüre "Dienstverträge - freie Dienstverträge - Werkverträge - Aushilfen" ausführlich behandelt. Diese Unterlage wird im Rahmen der PV-Akademie eingesetzt. Stand: 01.12.2011	€ 25,-
PV/güterbef.	Personalverrechnung im Güterbeförderungsgewerbe <i>Intensivtraining</i> Nachschlageunterlage mit Beispielen. Wird auch in der PV-Akademie eingesetzt. Schwerpunkte sind die Themen "Dienstreise", "Arbeitszeit/Lenkerbestimmungen und Überstunden", "Sonderzahlungen", "Zulagen und Zuschläge" uvm. Stand: 01.04.2012 (Versand der aktualisierten Version ab Mitte April 2012 möglich)	€ 30,-
PV/AKÜ	Personalverrechnung in der Arbeitskräfteüberlassung	€ 30,-**

Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen

standard	<i>Standard- und Nachschlagewerk</i> Wird auch im Masterkurs der PV-Akademie eingesetzt. Stand: 01.03.2012 (Versand ab Ende März 2012 möglich)	
PV/AKÜ intensiv	Personalverrechnung in der Arbeitskräfteüberlassung <i>Intensivtraining</i> mehr als 80 Beispiele und Lösungen - Wird auch im Masterkurs der PV-Akademie eingesetzt Stand: 01.03.2012 (Versand der aktualisierten Version ab Ende März 2012 möglich)	€ 30,-**
PVgast standard	Personalverrechnung im Gastgewerbe <i>Standard- und Nachschlagewerk</i> Stand: 01.05.2012 (Versand ab Ende Mai 2012 möglich)	€ 30,-**
PVgast intensiv	Personalverrechnung im Gastgewerbe <i>Intensivtraining</i> mehr als 80 Beispiele und Lösungen Stand: 01.05.2012 (Versand der aktualisierten Version ab Ende Mai 2012 möglich)	€ 30,-**
PVbau standard	KV Arbeiter im Baugewerbe und BUA(KGewerbe und Industrie) <i>Standard- und Nachschlagewerk</i> Diese Unterlage ist eine Nachschlageunterlage und wird im Rahmen des Masterkurses der PV-Akademie eingesetzt. Stand: 01.05.2012 (Versand der aktualisierten Version ab Ende Mai 2012 möglich)	€ 30,-**
PVbau intensiv	Personalverrechnung für Arbeiter im Baugewerbe (Gewerbe und Industrie) <i>Intensivtraining</i> mit mehr als 140 Beispiele und Lösungen Diese Unterlage ist eine Trainingsunterlage und wird im Rahmen des Masterkurses der PV-Akademie eingesetzt. Stand: 01.05.2012 (Versand der aktualisierten Version ab Ende Mai 2012 möglich)	€ 30,-**

Broschürenbestellungen richten sie bitte an: kaethe.kurzboeck@wikutraining.at
Bitte geben Sie Bestellcode, Preis, Ihren **Namen und den genauen Rechnungswortlaut an.**

Falls Rechnungs- und Lieferadresse nicht ident sind, **bitte beide Adressen anführen!**

Alle Preise netto. Hinzu kommen noch die Mehrwertsteuer sowie Versandkosten.

** Wenn Sie **beide Skripten** (Standard- und Trainingswerk) bestellen, erhalten Sie **beide Unterlagen zusammen um € 55,- netto**, zuzüglich Mehrwertsteuer und Versandkosten.

Die Lieferung

erfolgt per Post mit Rechnung, fällig nach Erhalt, zahlbar per Überweisung

Bestellung:

Broschürenbestellungen richten sie bitte an: kaethe.kurzboeck@wikutraining.at

Bitte geben Sie Bestellcode, Preis, Ihren **Namen und den genauen**

Rechnungswortlaut an.

Falls Rechnungs- und Lieferadresse nicht ident sind, **bitte beide Adressen anführen!**

Alle Preise netto. Hinzu kommen noch die Mehrwertsteuer sowie Versandkosten.

** Wenn Sie **beide Skripten** (Standard- und Trainingswerk) bestellen, erhalten Sie **beide Unterlagen zusammen um € 55,- netto**, zuzüglich Mehrwertsteuer und Versandkosten.

Die Lieferung

erfolgt per Post mit Rechnung, fällig nach Erhalt, zahlbar per Überweisung.

Lernbuch „Mein Personalverrechnungstrainer“ 2012

Stand: 1. Jänner 2012

- An insgesamt acht Erwachsenenbildungseinrichtungen wird das Lernbuch „Mein Personalverrechnungstrainer“ als Begleit- und Selbstlernmaterial für den Personalverrechnungslehrgang eingesetzt.
- Diese Unterlage besteht aus einem „Theorieteil“ (745 Seiten und 274 Demo-Beispiele, verfasst von Wilhelm Kurzböck) und einem gelösten Praxisteil (142 Beispiele, verfasst von Manfred Hörzi).
- Zusätzlich zu den „reinen Lohnverrechnungsthemen“ werden auch die arbeitsrechtlichen Themen sehr ausführlich behandelt, sodass diese Unterlage zumindest auszugsweise auch immer wieder in arbeitsrechtlichen Lehrgängen zum Einsatz kommt.
- Weiters finden Sie auch Zusatzthemen, welche von der „Paritätischen Kommission“ eingefordert werden (z. B. Bildung von Rückstellungen, Auftraggeber/innenhaftung in der Sozialversicherung etc.).
- Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert auch das Auffinden von Details.
- Dieses Buch kann zum Preis von € 90,00 netto zuzüglich Umsatzsteuer und Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erworben werden.

Wochenhilfe, Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit

Unterlage aus der WIKU-PV-Akademie-Edition

Stand: 1. Jänner 2012

- Dass in der Personalverrechnungsakademie Themen auf sehr intensive Art und Weise bearbeitet werden, hat sich bereits herumgesprochen.
- Ebenso in die Tiefe geht es beim Thema „Wochenhilfe, Karenz, Kinderbetreuungsgeld und Elternteilzeit“.
- Dabei wurden die Änderungen zum Thema „Kinderbetreuungsgeld“ zum Jahreswechsel 2011/2012 bereits eingearbeitet.
- Diese Unterlage dient sowohl als Speziallehrwerk als auch als Nachschlageunterlage.
- Durch die „Frage-Antworten-Technik“ bzw. die „Fall-Lösung-Technik“ kann man die Materie in ihren speziellen Ausrichtungen erlernen.
- Mit dem ausführlichen Stichwortverzeichnis ist die Auffindbarkeit von speziellen Informationen wesentlich erleichtert.
- Diese Unterlage kann zum Preis von EUR 30,00 zuzüglich Umsatzsteuer und Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erworben werden.

Trainingsunterlage zu speziellen sonstigen Bezügen

Unterlage aus der WIKU-PV-Akademie-Edition

Stand: 1. September 2011

- Diese Unterlage wurde eigens für den Masterkurs der PV-Akademie entwickelt und enthält ein über 250 Fragen und Antworten umfassendes Programm, welches Antworten zu den in der Praxis gestellten Fragen beantwortet. Ergänzt wird dieses Programm noch mit zahlreichen Übersichtstabellen, gelösten Beispielfällen und Judikaturnachweisen.
- Besonders ausführlich wird auf das Thema Vergleichszahlungen, Nachzahlungen und freiwillige Abfertigungen eingegangen.
- **Neu eingearbeitet wurde der letzte Stand zur „Formel 7“ (Jahressechstelbegünstigung für Bonuszahlungen, Gewinnbeteiligungen, Prämien und Provisionen).**
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum Preis von € 30,- netto zuzüglich Umsatzsteuer und Versandkosten bestellt werden.

Lohnverrechnung in Verbindung mit älteren Arbeitnehmer/innen

Unterlage aus der WIKU-PV-Akademie-Edition

Stand: 1. Oktober 2011

Man könnte die Unterlage auch „Altersteilzeit intensiv“ nennen, da sie praktisch alle Aspekte rund um die Altersteilzeit in einem intensiven Frage-Antworten-Programm und einem ausführlichen Beispieltel abhandelt. Dabei wurde auch schon die rechtskräftig gewordene UFS-Entscheidung zum Thema „Altersteilzeit und übernommene Dienstnehmeranteile zur SV – Auswirkungen auf DB/DZ/KommSt“ aufgenommen.

Diese Unterlage behandelt zusätzlich noch die übrigen abgabenrechtlichen Aspekte der Beschäftigung älterer Personen und bietet Übersichten zur Frage, wo noch im Arbeitsrecht Besonderheiten, welche diese „Zielgruppe“ betreffen, bestehen.

Sie umfasst über 120 Seiten und wird im Rahmen der PV-Akademie-Ausbildung eingesetzt.

Der Preis dieser Unterlage beträgt € 30,- netto zuzüglich Umsatzsteuer und Versandkosten.

Unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at freuen wir uns über Ihre Bestellung.

Geschäftsführer/innen in der Personalverrechnung

Unterlage aus der WIKU-PV-Akademie-Edition

Stand: 1. Oktober 2011

In dieser Unterlage wird auf knapp 70 Seiten das für die Lohnverrechnung Relevante in Bezug auf Geschäftsführer/innen einer GmbH zusammengefasst. Ein aktueller Judikaturüberblick, Tabellen (zu Abgaben und Reisekosten) sowie eine Kurzdarstellung in Bezug auf Vorstände einer AG und Kommanditisten einer KG runden das Thema ab. Diese Unterlage kostet € 25,- netto (zuzüglich Umsatzsteuer und Versandkosten). Unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at freuen wir uns über Ihre Bestellung.



Impressum

Periodisches Medienwerk: „WIKU-Personal-aktuell“.

Dieses Magazin informiert über die neuesten Entwicklungen auf dem Gebiet der Gesetzgebung sowie der Rechtsprechung und der Vollziehung im Bereich der Personalverrechnung.

Herausgeber und Eigentümer: Wilhelm Kurzböck, Inhaber des Einzelunternehmens „WIKU-Training“, Martinstraße 23, 4209 Engerwitzdorf, Tel. Nr. 0664/35-63-426, Fax Nr. 07235/67-9-86,

Homepage: www.wikustraining.at,

Ein Abo läuft immer von 1. Jänner bis 31. Dezember eines Jahres.

Der Preis des Abos für die Jahre 2006 bis 2011 betrug jeweils € 40,-- netto pro Jahr.

Der Abopreis ab 2012 beträgt € 42,-- netto.

€ 1,-- des Abopreises wird vom Eigentümer zum Jahresende einem guten Zweck zugeführt (Info darüber gibt es in der „WIKU-Personal-aktuell“).

Das Abo kann schriftlich (Brief, Fax oder E-Mail) bis 31. Dezember eines Jahres gekündigt werden.

Dieses File darf nur innerhalb eines Unternehmens (nicht Konzern) weitergeschickt werden.

Die hier abgedruckten Artikel sind urheberrechtlich geschützt.

Von den Besten lernen.

**Fachinfo auf
höchstem Niveau!**

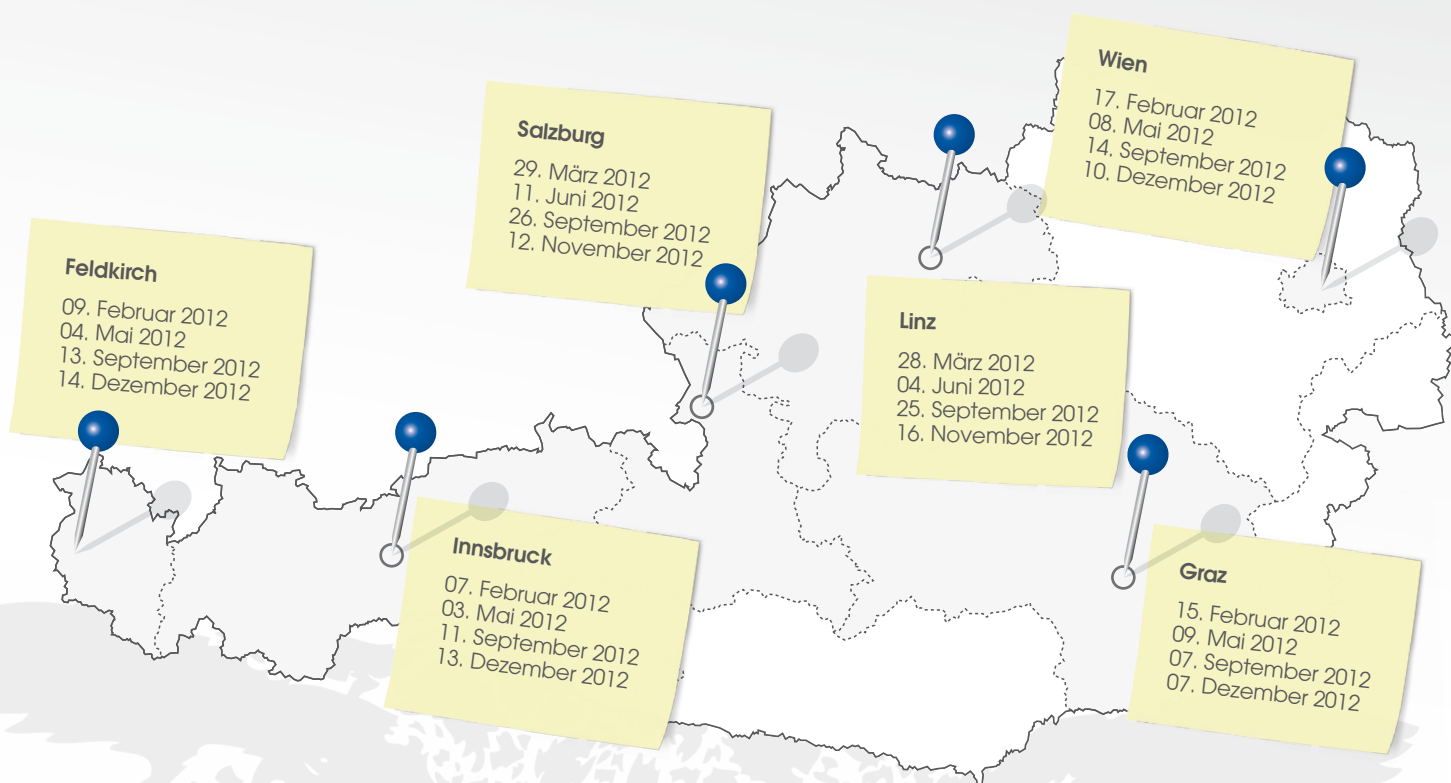
Personalverrechnungs-JourFixe

Fachinformation & Erfahrungsaustausch von und für Praktiker!

mit W. KURZBÖCK (Linz, Salzburg), StB Ing. Mag. PATKA (Wien, Graz, Feldkirch, Innsbruck), R. GRUBER (Wien)

Nutzen Sie die Chance dieses einmaligen Veranstaltungsformates und informieren Sie sich 4x jährlich über Neuerungen & Aktuelles im Lohnsteuer-, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, kombiniert mit einem moderierten Erfahrungsaustausch & Fachdiskussionen unter Praktikern.

100 % Praxisbezug und direkt umsetzbare Antworten & Lösungen sind Ihnen somit garantiert.



Seminarhinweis

**Arbeitsrechts-JourFixe mit o. Univ.-Prof. Dr. Schrank
am 16.03.12, 15.06.12, 14.09.12 und 14.12.12 in Wien**

www.ars.at


ARS
AKADEMIE
FÜR RECHT,
STEUERN &
WIRTSCHAFT

Von den Besten lernen.