



AKUELLES ZUR PERSONALVERRECHNUNG



Im Bereich der Personalverrechnung gilt es vor dem Jahreswechsel einige Maßnahmen umzusetzen. Insbesondere mit den veränderten Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Kurzarbeit sind spätestens mit der Dezemberabrechnung nachfolgende Themen zu berücksichtigen. Weiters zeichnen sich kurz vor dem Jahreswechsel noch zahlreiche Gesetzesänderungen für 2021 ab. Nachstehend ein kurzer Überblick über den aktuellen Stand der diversen gesetzlichen Vorhaben.

1. MASSNAHMEN IN DER PERSONALVERRECHNUNG VOR 31.12.2020

Kontrollsechstel

Ab 2020 ist es erforderlich, das **Jahressechstel zum Jahresende** (oder bei unterjähriger Beendigung des DV) als **Kontrollsechstel auf Basis der tatsächlich ausbezahlten laufenden Bezüge** neu zu ermitteln, um sicherzustellen, dass insgesamt nicht mehr als 1/6 der im Kalenderjahr erhaltenen laufenden Bezüge begünstigt besteuert werden (Ausnahme bei Elternkarenz, Mutterschutz und Papamonat). Übersteigen die begünstigt besteuerten Sonderzahlungen das Kontrollsechstel, muss der übersteigende Betrag mit dem laufenden Tarif nachversteuert werden. Die **Aufrollung** erfolgt bei aufrechten Dienstverhältnissen **im Dezember**, bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Beendigungsmonat. Für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen (Bauarbeiter), kommt für sonstige Bezüge statt dem Jahressechstel ein Jahreszwölftel zur Anwendung. Ab 2021 soll das steuerliche Kontrollsechstel entschärft werden.

15 %-Erhöhung Jahressechstel

Für Arbeitnehmer in COVID-19-Kurzarbeit wird das **Jahressechstel pauschal um 15 % erhöht**. Diese Sonderregelung gilt nur im Zusammenhang mit der Kurzarbeit für das Kalenderjahr 2020 und 2021 und kann nur bei aufrechten Dienstverhältnissen zur Anwendung kommen. Der pauschale Zuschlag von 15 % ist ebenso bei der Berechnung des Kontrollsechstels, bei der Aufrollung sowie bei der Anwendung des Zwölftels im Bereich des BUAG anzuwenden.

Steuerbefreiung Gutscheine

Mit Wirkung zum 01.07.2020 wurden die Beträge von steuer- und sozialversicherungsfreien **Essensgutscheinen** von EUR 4,40 auf EUR **8,00** bzw von **Lebensmittelgutscheinen** von EUR 1,10 auf EUR **2,00** angepasst.

Familienbonus Plus

Wenn sich der beantragte Familienbonus Plus bei einem Antragsteller aufgrund der geringen Höhe seines Einkommens steuerlich nicht auswirkt und sich beim **zweiten Antragsberechtigten** (zweiter Elternteil) **zur Gänze auswirken** würde, kann neuerdings **nachträglich auf den Familienbonus verzichtet werden**. Dieser Verzicht ist insbesondere im Zusammenhang mit der Kurzarbeit (reduziertes Bruttoeinkommen) zu überlegen. Die Neuregelung ist erstmals für Anträge möglich, die das Jahr 2019 betreffen. Die Zurückziehung des Antrages ist maximal bis fünf Jahre nach Eintritt der Rechtskraft des Bescheides und formlos möglich.

2. SONDERBETREUUNGSZEIT PHASE 4

Die Verwirrung um die Sonderbetreuungszeit war zuletzt sehr groß. Im Plenum des Nationalrats (20. November 2020) wurde in der geplanten Gesetzesnovelle zur Phase 4 („Sonderbetreuungszeit 4.0“) nochmals ordentlich „umgerührt“. Wir fassen den aktuellen Stand kompakt zusammen.

Inhaltlich fix, aber die formale Gesetzwerdung dauert noch

Durch den Beschluss im Nationalrat sind die Regelungen zur **Sonderbetreuungszeit Phase 4 nun fixiert**, sie treten formaljuristisch gesehen allerdings erst mit der Kundmachung im Bundesgesetzblatt in Kraft (voraussichtlich in der zweiten Dezember-Woche), dies aber **rückwirkend per 01.11.2020**. Die Regelungen gelten für das gesamte Schuljahr, also **bis 09.07.2021**.

Rückwirkende Anwendung mit 01.11.2020

Angesichts der vorgesehenen Rückwirkung spricht nichts dagegen, die Regelungen der Phase 4 bereits jetzt anzuwenden. Neu ist bei der „Sonderbetreuungszeit 4.0“, dass

- **Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch** auf Sonderbetreuungszeit haben (auch Schlüsselkräfte),
- die Sonderbetreuungszeit auch bei **behördlicher Quarantäne eines Kindes zusteht**,
- die Dauer der Sonderbetreuung bis zu **vier Wochen** betragen kann und
- der **Arbeitgeber 100 % des fortgezählten Entgelts rückerstattet** bekommt.

Voraussetzungen für den Rechtsanspruch

Der Rechtsanspruch setzt ua voraus, dass es **keine zumutbare alternative Betreuungsmöglichkeit** gibt (§ 18b Abs 1 AVRAG in der neuen Fassung). Wenn der Kindergarten bzw die Schule trotz grundsätzlicher Voll- oder Teilschließung zumindest eine Notbetreuung anbietet oder eine geeignete Betreuungsperson vorhanden wäre, besteht zwar kein Rechtsanspruch, aber es kann eine Sonderbetreuungszeit freiwillig vereinbart werden. Für eine solche freiwillige Sonderbetreuungszeit erhält der Arbeitgeber ebenfalls 100 % des fortgezählten Entgelts (zuzüglich 1/6 Sonderzahlungsaufschlag), begrenzt durch die SV-Höchstbeitragsgrundlage, rückerstattet.

Zwei Modelle: Anspruchsmodell und Vereinbarungsmodell, gleiche Erstattung

Es gibt also laut dieser neuen Rechtslage zwei Modelle der Sonderbetreuungszeit:

- Sonderbetreuungszeit aufgrund eines Rechtsanspruchs (**Anspruchsmodell**) und
- freiwillige Sonderbetreuungszeit (**Vereinbarungsmodell**).

Hinsichtlich Entgeltfortzahlung und Rückerstattung (100 %) sind die beiden Varianten gleich zu behandeln.

Der Erstattungsantrag ist binnen sechs Wochen nach Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Buchhaltungsagentur (<https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/sonderbetreuungszeit/>) des Bundes geltend zu machen (Online über das Unternehmensservice-Portal USP).

3. COVID-19 SONDERFREISTELLUNG FÜR SCHWANGERE IN BERUFEN MIT KÖRPERKONTAKT

Ein im Sozialausschuss des Nationalrats gestellter Gesetzesantrag sieht eine Ergänzung im Mutterschutzgesetz vor (Einfügung eines neuen § 3a). Schwangere, die bei der Arbeit **physischen Kontakt mit anderen Personen** haben, müssen ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bei voller Entgeltfortzahlung freigestellt werden. **Beispiele für betroffene Berufsgruppen:** Friseurinnen, Stylistinnen, Kosmetikerinnen, Physiotherapeutinnen, Kindergärtnerinnen.

Die Regelung dieser COVID-19 Sonderfreistellung soll ab dem Tag nach der Kundmachung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten (va kurz vor Weihnachten) und vorerst bis **31.03.2021** gelten.

Voraussetzung für die Freistellung wird sein, dass weder eine Änderung der Arbeitsbedingungen noch die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ohne Körperkontakt (zB Home Office) möglich ist. Der Arbeitgeber soll die Entgeltkosten zuzüglich Lohnnebenkosten von der Krankenversicherung ersetzt erhalten (maximal bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage).

4. STEUERFREIE GUTSCHEINE STATT FIRMEN-WEIHNACHTSFEIER

Betriebliche Weihnachtsfeiern müssen heuer COVID-19 bedingt weitgehend ausfallen. Als Ersatz für abgesagte Weihnachtsfeiern soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern im Dezember 2020 **Gutscheine im Wert von bis zu EUR 365,00 pro Kopf abgabenfrei** gewähren können. Neben dieser geplanten Sonderregelung für 2020 soll die gesetzlich schon bisher vorgesehene Abgabenfreiheit von Sachaufwendungen (wie zB Gutscheine) bis zu EUR 186,00 pro Kopf bestehen bleiben.

Der aktuelle Informationsstand beruht auf einer Pressekonferenz von ÖVP und Grünen. Weitere Details zur geplanten Regelung werden in den kommenden Tagen ausverhandelt, ehe ein entsprechender Gesetzesantrag vorgelegt wird.

Die geplante Regelung betrifft nur die Abgabenfreiheit von freiwillig gewährten Gutscheinen. Ein arbeitsrechtlicher Anspruch für die Mitarbeiter wird dadurch nicht geschaffen.

5. ENTGELTFORTZAHLUNG NACH EPIDEMIEGESETZ DB-, DZ-, KOMMUNALSTEUERFREI?

Behördlicher Absonderungsbescheid

Wenn ein Arbeitnehmer durch **behördlichen Bescheid unter Quarantäne** gestellt wird (Absonderungsbescheid), muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen (einschließlich regelmäßiger variabler Entgeltbezüge). Der Arbeitgeber hat gemäß § 32 Abs 3 Epidemiegesetz gegenüber dem Bund einen Anspruch auf Rückerstattung des an den Arbeitnehmer fortbezahlten Entgelts zuzüglich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils in der gesetzlichen Sozialversicherung. Im Falle der Anwendbarkeit des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) gebührt außerdem die Erstattung des Zuschlags gemäß § 21 BUAG.

Keine Rückerstattung der Entgeltkosten gebührt, soweit der Arbeitnehmer während der Quarantäne keine Gesundheitsbeschwerden aufweist und vereinbarungsgemäß im Home Office arbeitet.

Wenn wir unser „econtis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „econtis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. econtis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. econtis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: Kraft & Kronberger Fachpublikationen GmbH, Seepark 4, 7222 Rohrbach bei Mattersburg (Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalrechnung)

Medieninhaber und Herausgeber: econtis treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenau, Karl-Leitl-Straße 1