

6738

4. März 2021

ARD

AKTUELLES RECHT ZUM DIENSTVERHÄLTNIS

Redaktionsteam: Manfred Lindmayr, Birgit Bleyer, Sabine Kriwanek,
Bettina Sabara, Sabine Sadlo, Barbara Tuma

THEMA

» **Angelika Pallwein-Prettner:** Indirekte Impfpflicht am Arbeitsplatz?

RECHTSPRECHUNG

- » Videokamera im Umkleideraum – berechtigter Austritt
- » Unberechtigter Austritt trotz verspäteter Gutschrift der offenen Gehaltsforderung am Bankkonto
- » Kündigung einer vom AMS befristet geförderten Transitkraft
- » Kinderbetreuungsgeld: Berücksichtigung von Provisionen bei der Zuverdienstgrenze
- » Kinderbetreuungsgeld: Keine Zuständigkeit Österreichs bei gleichzeitiger Karenz beider Elternteile
- » Wertveränderungen der Deckungsrückstellung keine Werbungskosten

AUS DEN BEHÖRDEN

- » BMF: Fragen und Antworten zum Kontrollsechstel



IN ALLER KÜRZE

2

THEMA – ARBEITSRECHT**Angelika Pallwein-Prettner: Indirekte Impfpflicht am Arbeitsplatz?**

3

Seit der Zulassung der ersten Impfstoffe gegen COVID-19 im Dezember 2020 besteht die Aussicht, die umfangreichen Schutzmaßnahmen gegen die Ausbreitung des SARS-CoV-2 in den Betrieben wieder zurückfahren und die betrieblichen Abläufe in absehbarer Zeit wieder freier gestalten zu können. Für geimpfte Arbeitnehmer könnten (unmaskierte) Teambesprechungen, Kundenbesuche, Dienstreisen, Vorträge und Veranstaltungen bald wieder Teil des Arbeitsalltags werden. Aus Arbeitgebersicht sind geimpfte Arbeitnehmer besser einsetzbar und verursachen keinen organisatorischen Mehraufwand. Viele Arbeitgeber haben daher ein nachvollziehbares Interesse an einer möglichst hohen Durchimpfungsrate ihrer Arbeitnehmer, doch können Arbeitgeber aus dem Dienstvertrag kein direktes Weisungsrecht zur Vornahme einer COVID-19-Schutzimpfung ableiten. Der Beitrag von Dr. *Angelika Pallwein-Prettner* geht der sich daraus ergebenden Frage nach, unter welchen Umständen Arbeitgeber im Falle der Impfverweigerung durch Arbeitnehmer berechtigt sind, deren Dienstverhältnis aufzulösen.

RECHTSPRECHUNG**»ARBEITSRECHT**

Videokamera im Umkleideraum – berechtigter Austritt	7
Unberechtigter Austritt trotz verspäteter Gutschrift der offenen Gehaltsforderung am Bankkonto	8
Kündigung einer vom AMS befristet geförderten Transitkraft	9

»SOZIALRECHT

Kinderbetreuungsgeld: Berücksichtigung von Provisionen bei der Zuverdienstgrenze	10
Kinderbetreuungsgeld: Keine Zuständigkeit Österreichs bei gleichzeitiger Karenz beider Elternteile	11
Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld ist Familienleistung iSd VO (EG) 883/2004	13
Pauschales Kinderbetreuungsgeld: Keine Anwendung der Koordinierungsnormen trotz „Auslandsberührung“	13
Bayerisches Familiengeld: Keine Anrechnung auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld	14

»STEUERRECHT

Wertveränderungen der Deckungsrückstellung keine Werbungskosten	14
---	----

AUS DEN BEHÖRDEN**»FINANZMINISTERIUM**

BMF: Fragen und Antworten zum Kontrollsechstel	16
--	----

NEUERSCHEINUNGEN

24

IMPRESSUM

23

IN ALLER KÜRZE

bearbeitet von *Manfred Lindmayr*

» ARD 6738/1/2021

Satzung des Generalkollektivvertrages zu COVID-19-Tests und Maskenpflicht: Im Jänner haben die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung einen Generalkollektivvertrag zum Thema Corona-Tests und Maskenpflicht am Arbeitsplatz abgeschlossen, der Regelungen bei Dienstverhinderungen wegen Corona-Tests und einen Anspruch auf Maskenpause nach 3-stündigem verpflichtenden Maskentragen enthält. Dieser General-KV galt ursprünglich nur für jene Betriebe, für die die Wirtschaftskammer die Kollektivvertragsfähigkeit besitzt, und für alle Arbeitnehmer, die in einem solchen Betrieb beschäftigt sind. Mit BGBl II 2021/91 wurde der General-KV nun aber zur Satzung erklärt, wodurch der Geltungsbereich auch auf Betriebe ausgeweitet wurde, für die die WKO nicht die Kollektivvertragsfähigkeit besitzt (ausgenommen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse bereits durch einen gültigen KV erfasst sind oder für deren Arbeitsverhältnisse ein KV mit vergleichbarem Inhalt zur Satzung erklärt wird).

» ARD 6738/2/2021

Satzung des KV der Sozialwirtschaft: Mit Wirksamkeit ab 1. 1. 2021 wurde der Kollektivvertrag für den Verein Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ) (mit Ausnahmen) zur Satzung erklärt. Die Satzung gilt mit Ausnahme Vorarlbergs in ganz Österreich für Anbieter sozialer oder gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art für Personen, die entsprechender Hilfe oder Betreuung bedürfen, mit folgenden Ausnahmen: öffentlich-rechtliche Einrichtungen, Heilbade-, Kur- und Krankenanstalten, Rettungs- und Sanitätsdienste, Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horten (Privatkindertagesheime), selbst organisierte bzw elternverwaltete Kindergruppen sowie Einrichtungen der Kinderbetreuung durch Tagesmütter(-väter). (BGBl II 2021/92)

» ARD 6738/3/2021

Steuerrechtliche Regelungen zum Homeoffice bereits im Nationalrat beschlossen: Unerwartet rasch wurde der Steuerteil des Homeoffice-Maßnahmenpakets bereits am 24. 2. 2021 im Nationalrat beschlossen. Dazu wurden die geplanten Änderungen durch einen Abänderungsantrag im Finanzausschuss in das 2. COVID-19-Steuermaßnahmengesetz eingefügt. Gegenüber dem Ministerialentwurf 94/ME NR 27. GP (siehe ARD 6737/10/2021) wurde dabei die Mindestanzahl an Homeoffice-Tagen im Jahr für die Absetzbarkeit von ergonomisch geeignetem Mobiliar von 42 auf 26 reduziert und klargestellt, dass auch andere Gegenstände als die gesetzlich genannten als ergonomisch geeignetes Mobiliar angesehen werden, wenn sie eindeutig dazu dienen, das Arbeiten am Schreibtisch in ergonomischer Hinsicht zu verbessern (zB Fußstütze, Vorlagehalterung). Im Übrigen sieht das 2. COVID-19-StMG ua eine Verlängerung der Steuerstundungen sowie von COVID-19-Hilfen, die Ende März 2021 auslaufen würden, bis Ende Juni 2021 vor (ua Pendlerpauschale, SEG-Zulagen und Überstundenzuschläge). Eine ausführliche Darstellung der Änderungen finden Sie in der ARD-Ausgabe nach Kundmachung des Gesetzes im BGBl.

» ARD 6738/4/2021

Vorläufige Inflationsrate für Jänner 2021: +0,8 %

VPI 2020 (Basisjahr 2020)	100,3
VPI 2015 (Basisjahr 2015)	108,5
VPI 2010 (Basisjahr 2010)	120,2
VPI 2005 (Basisjahr 2005)	131,6

Zu den aktuellen Werten für den VPI 2000, VPI 1996, VPI 1986, VPI 1976 und VPI 1966 siehe die Aufstellung auf der Homepage der Statistik Austria unter <https://tinyurl.com/Vebraucherpreisindex>

DAS WICHTIGSTE AUS DIESEM HEFT

Rechtsprechung

» Arbeitsrecht

Überweist sich eine Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Arbeitgebers ihre offene Gehaltsforderung am letzten Tag der gesetzten Nachfrist, ist der am nächsten Tag dennoch erfolgte Austritt unberechtigt. (» ARD 6738/6/2021)

» Sozialversicherungsrecht

Provisionen, die eine Versicherungsangestellte auch während des Kinderbetreuungsgeldbezuges bei jeder Prämienzahlung

des Versicherungsnehmers erhält, sind bei Ermittlung der Zuverdienstgrenze zu berücksichtigen. (» ARD 6738/9/2021)

» Steuerrecht

Bei einer Reduktion der Deckungsrückstellung zum Zweck der Mindestertragsrücklage durch die PK stellen diese Wertveränderungen keine Werbungskosten dar. (» ARD 6738/14/2021)

Aus den Behörden

Das BMF hat ein umfassendes Frage-Antworten-Protokoll zum Kontrollsechstel zusammengestellt. (» ARD 6738/15/2021)

THEMA – ARBEITSRECHT

Dr. Angelika Pallwein-Prettner

Indirekte Impfpflicht am Arbeitsplatz?

» ARD 6738/5/2021

Die meisten Arbeitgeber waren im letzten Jahr gezwungen, aufgrund der COVID-19-Pandemie zum Teil aufwendige und kostenintensive Schutzmaßnahmen in ihren Betriebsstätten vorzunehmen und ihre Arbeitsabläufe stark einzuschränken oder zu verändern, um ihren Betrieb unter bestmöglichem Schutz der Belegschaft aufrechtzuerhalten. Seit der Zulassung der ersten Impfstoffe im Dezember 2020 besteht die Aussicht, diese Schutzmaßnahmen wieder zurückfahren und die betrieblichen Abläufe in absehbarer Zeit wieder freier gestalten zu können. Für geimpfte Arbeitnehmer könnten (unmaskeierte) Teambesprechungen, Kundenbesuche, Dienstreisen, Vorträge und Veranstaltungen bald wieder Teil des Arbeitsalltags werden. Aus Arbeitgebersicht sind geimpfte Arbeitnehmer besser einsetzbar und verursachen keinen organisatorischen Mehraufwand, da regelmäßige Testungen und/oder Schutzmaßnahmen zurückgefahren werden können. Viele Arbeitgeber haben daher ein nachvollziehbares Interesse an einer möglichst hohen Durchimpfungsrate ihrer Arbeitnehmer.

Weitgehend unbestritten ist, dass Arbeitgeber aus dem Dienstvertrag kein direktes Weisungsrecht zur Vornahme einer COVID-19-Schutzimpfung ableiten können. Der folgende Beitrag beleuchtet daher vor allem die sich daraus ergebende Frage, unter welchen Umständen Arbeitgeber im Falle der Impfverweigerung durch Arbeitnehmer berechtigt sind, deren Dienstverhältnis aufzulösen.

1. Gesetzliche Impfpflicht

Soweit ersichtlich bestehen derzeit in 12 europäischen Staaten gesetzliche Impfpflichten, die aber in ihrem Umfang stark variieren (von einer verpflichtenden Impfung in Belgien bis zu zehn in Italien). Auch in Österreich bestand jahrzehntelang eine gesetzliche Impfpflicht gegen Pocken, die 1948 eingeführt und 1980 wieder aufgehoben wurde.¹

¹ Bundesgesetz über Schutzimpfungen gegen Pocken, BGBl 1948/156, aufgehoben mit BGBl 1980/583.

Die Vornahme einer Impfung wird als medizinische Behandlung qualifiziert. Ohne freiwillige Zustimmung der betroffenen Person stellt eine Impfung einen **Eingriff in das Recht auf Privatleben** des Art 8 Abs 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), das auch das Recht auf körperliche Unversehrtheit beinhaltet, dar. Unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit sind solche Eingriffe aber gerechtfertigt. Voraussetzung ist, dass der Eingriff gesetzlich vorgeschrieben ist und eine Maßnahme darstellt, die zum Schutz der Gesundheit anderer notwendig ist (Art 2 Abs 2 EMRK). Die Verfassung steht einer verhältnismäßig ausgestalteten und differenzierenden gesetzlichen Impfpflicht daher nicht entgegen, wie auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte schon bestätigt hat.²

Dennoch wird es in Österreich – wie in den meisten europäischen Ländern – voraussichtlich **keine allgemeine gesetzliche Impfpflicht** zur COVID-19-Schutzimpfung geben. Für bestimmte Personenkreise sieht § 17 Abs 3 Epidemiegesetz allerdings die Möglichkeit vor, Schutzmaßnahmen (und damit insbesondere auch Schutzimpfungen) behördlich vorzuschreiben. Dies setzt allerdings einen konkreten Anlassfall voraus und gilt nur für Hebammen und Personen, die sich berufsmäßig mit der Krankenbehandlung, Krankenpflege oder Leichenbesorgung beschäftigen. Auch das Steiermärkische Krankenanstaltengesetz verpflichtet Teile des Personals zum Nachweis eines entsprechenden Impfstatus.³

2. Vom Arbeitgeber einseitig angeordnete Impfpflicht

Der Arbeitgeber hat das Recht, im Rahmen des Dienstvertrags Weisungen zu erteilen und so die Pflichten des Arbeitnehmers einseitig zu gestalten. Das Weisungsrecht gründet im Dienstvertrag und ist auch durch diesen begrenzt. Zudem gewährleistet die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine Kontrolle der Ausübung seines Weisungsrechts.

² EGMR 24. 9. 2012, 24429/03.

³ § 26 Abs 7 StKAG: „Soweit ein bestimmter Immunstatus für die Tätigkeit in einer oder mehreren Organisationseinheiten der Krankenanstalt aus medizinischen, hygienischen oder rechtlichen Gründen geboten ist, ist dafür zu sorgen, dass nur Personal, das über diesen Impfstatus verfügt, dort Zutritt hat. Das gilt auch für auszubildende Personen.“

Die **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers gebietet die **Achtung der Grundrechte** jedes Arbeitnehmers. Im Zusammenhang mit Impfungen betrifft dies insbesondere das Recht auf Achtung des Privatlebens gemäß Art 8 EMRK, das auch den Schutz der körperlichen Unversehrtheit umfasst, sowie das Persönlichkeitsrecht nach § 16 ABGB. Bei der Frage der COVID-19-Schutzimpfungen kollidieren diese Rechte insofern, als das Recht auf körperliche Unversehrtheit der impfverweigernden Arbeitnehmer nachteilige Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes der übrigen Arbeitnehmer entfaltet. Die Vornahme einer Impfung, die ein **medizinischer Eingriff** ist, stellt aber zweifelsohne einen erheblichen Eingriff in die körperliche Integrität der Arbeitnehmer dar, der – mangels gesetzlicher Impfpflicht – **nicht durch den Arbeitgeber angeordnet** werden kann. Arbeitnehmer haben daher das Recht, einer Impfanweisung nicht Folge zu leisten.

3. Impfung als Inhalt des Dienstvertrags

Der Arbeitnehmer hat sich demnach freiwillig für eine Impfung zu entscheiden. Im Rahmen des **Dienstvertrags** können sich Arbeitnehmer daher **verpflichten**, eine COVID-19-Schutzimpfung vornehmen zu lassen.

Zu prüfen ist, ob eine solche Vertragsbestimmung im Rahmen der Inhaltskontrolle des Dienstvertrags sittenwidrig und damit unwirksam sein könnte. **Sittenwidrigkeit** wird für Verträge angenommen, in denen eine Interessenabwägung eine grobe Verletzung rechtlich geschützter Interessen ergibt, oder wenn bei Interessenkollisionen ein grobes Missverhältnis zwischen den verletzten und den geförderten Interessen vorliegt.⁴ Dies wird bei Impfverpflichtungen im Dienstvertrag **idR nicht der Fall** sein, da sie vorrangig dem Gesundheitsschutz dienen. Impfverpflichtungen, die während aufrechten Dienstverhältnisses vereinbart werden, insbesondere wenn sie durch Änderungskündigungen seitens des Arbeitgebers durchgesetzt werden, könnten im Hinblick auf die Drucktheorie schon eher als sittenwidrig qualifiziert werden. Da aber berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitgebers für eine Impfung vorliegen, ist davon auszugehen, dass es sich um einen grundsätzlich **zulässigen Vertragsinhalt** eines Dienstvertrags handelt.

4. Kündigung wegen Impfverweigerung

4.1. Generelle Kündigungsfreiheit

Das österreichische Arbeitsrecht basiert auf dem Prinzip der Kündigungsfreiheit, dh Kündigungen des Arbeitgebers sind ohne Angabe von Gründen zulässig. Im Rahmen des gesetzlichen Kündigungsschutzes sieht der Gesetzgeber aber diverse Gründe vor, aus denen Kündigungen anfechtbar sind. Dies hat den Zweck, eine an sich privatautonome Entscheidung des Arbeitgebers, das

Arbeitsverhältnis lösen zu wollen, einer gerichtlichen Sachlichkeitskontrolle zu unterwerfen.⁵

4.2. Mögliche Kündigungsanfechtungsgründe

4.2.1. Motivkündigung

In Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern können Kündigungen aus verpönten Motiven angefochten werden. Im Fall von Impfverweigerung wäre der Motivkündigungstatbestand der Vergeltungskündigung (§ 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG) dann erfüllt, wenn (1) der Arbeitnehmer (nicht offenbar unberechtigte) Ansprüche geltend macht, die (2) vom Arbeitgeber infrage gestellt werden:

(1) Geltendmachung von Ansprüchen durch den Arbeitnehmer

Ansprüche, deren Durchsetzung der Arbeitnehmer verfolgt, müssen „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ sein. Auch wenn die Persönlichkeitsrechte gegenüber jedermann bestehen, handelt es sich aufgrund der gesetzlich statuierten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 18 AngG bzw § 1157 ABGB) um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Somit kann auch der **Anspruch auf Erfüllung der Fürsorgepflicht** (Wahrung der körperlichen Integrität) durch den Arbeitgeber ein relevanter Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis sein.⁶ Der Motivkündigungsschutz setzt nämlich nicht voraus, dass der Anspruch synallagmatisch aus der Zurverfügungstellung der Arbeitskraft erwächst. Vielmehr reicht es aus, dass die Rechtsgrundlage des Anspruchs mit dem Arbeitsverhältnis in einem engen sachlichen Zusammenhang steht.⁷

So bejahte die Rechtsprechung etwa das Vorliegen einer unzulässigen Motivkündigung, wenn die Kündigung aufgrund der Weigerung des Arbeitnehmers, einem rechtswidrigen Auskunftsbegehren seines Vorgesetzten über seine genaue Krankheitsdiagnose und den zu erwartenden Behandlungsverlauf zu entsprechen, erfolgte (vgl OLG Wien 29. 8. 2018, 8 Ra 30/18t, ARD 6627/6/2018). Ebenso würde die Weigerung des Arbeitnehmers, eine unzulässige Impfanordnung zu befolgen, den Tatbestand erfüllen.

(2) Infragestellen des Anspruchs durch den Arbeitgeber

Voraussetzung für eine Motivkündigung ist aber zudem, dass der Arbeitgeber den zugrunde liegenden Anspruch des Arbeitnehmers, also eine Impfanordnung nicht befolgen zu müssen, infrage stellt. Ein ausdrückliches Bestreiten des Arbeitgebers ist nicht erforderlich, es genügt, wenn er auf ein entsprechendes Vorbringen des Arbeitnehmers nicht reagiert oder die Berechtigung in Zweifel gezogen wird (vgl OGH 8. 7. 1993, 9 ObA 114/93, ARD 4503/18/93).

4 Resch, Inhaltskontrolle im Arbeitsvertrag, in *Jabornegg/Resch/Stoffels*, Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (2007) 64.

5 Wolligger in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018) § 105 ArbVG Rz 1.

6 Trost in *Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG § 105 Rz 225 f.

7 Wolligger in *ZellKomm*³ § 105 ArbVG Rz 128.

Akzeptiert der Arbeitgeber, dass ihm kein Weisungsrecht zusteht, sind die Voraussetzungen für eine unzulässige Motivkündigung nicht erfüllt.

4.2.2. Änderungskündigung

Die beschriebene unzulässige Motivkündigung wegen der Geltendmachung von Ansprüchen durch den Arbeitnehmer ist von einer zulässigen Änderungskündigung zu unterscheiden: Anerkennt der Arbeitgeber, dass er keine Befugnis zur einseitigen Durchsetzung einer Impfung hat und strebt daher eine (künftige) Änderung des Dienstvertrags in diesem Punkt an, handelt es sich um eine **Änderungskündigung**.⁸ Diese ist nicht motivwidrig, denn sie erfolgt nicht wegen der Geltendmachung von Ansprüchen, sondern wegen der Ablehnung der angebotenen Dienstvertragsänderung. Diese Vorgangsweise des Arbeitgebers wird in ständiger Rechtsprechung als zulässig anerkannt (vgl. OGH 17. 12. 2013, 8 Oba 37/13v, ARD 6386/11/2014). Es steht dem Arbeitgeber frei, eine ordentliche Kündigung auszusprechen, und diese – abgesehen von Fällen möglicher Sozialwidrigkeit – nicht zu begründen.

Die Abgrenzung zwischen unzulässiger Motivkündigung und zulässiger Änderungskündigung ist also beim Änderungsangebot (für die Zukunft) zu ziehen. Wenn das Verhalten des Arbeitgebers so zu verstehen ist, dass er **einseitig** eine Impfung des Arbeitnehmers durchsetzen will, liegt eine **Motivkündigung** vor. Ist das Verhalten hingegen als (zumindest konkludentes) **Angebot zur Änderung des Dienstvertrags** dahin gehend zu verstehen, dass der Arbeitnehmer sich künftig zur Impfung verpflichtet, liegt eine – grundsätzlich zulässige – **Änderungskündigung** vor.

4.2.3. Sozialwidrigkeit

Der Arbeitgeber kann sich daher (mit oder ohne vorheriges Änderungsangebot) entschließen, das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Impfverweigerung aufzulösen. Ist der Arbeitnehmer seit sechs Monaten im Betrieb beschäftigt und hat der Betrieb insgesamt mindestens fünf Arbeitnehmer, kann der Arbeitnehmer die Kündigung wegen Sozialwidrigkeit anfechten (§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG):

Hier hat der Arbeitnehmer zunächst den Nachweis zu erbringen, dass es durch die Kündigung zu einer wesentlichen Interessenbeeinträchtigung kommt. Dies wird Arbeitnehmern bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage – vor allem bei Vorliegen weiterer Faktoren wie fortgeschrittenem Alter, langer Betriebszugehörigkeit oder Branchen mit geringen Arbeitsplatzchancen – in vielen Fällen gelingen.

In einem zweiten Schritt hat der Arbeitgeber seine Kündigungsgründe zu bezeichnen, die das Gericht in der Folge mit der Interessenbeeinträchtigung des Arbeitnehmers abwägt. Arbeitgeber können die negativen Auswirkungen der Impfverweigerung auf ihren Betrieb als „**subjektiv betriebsbedingten Grund**“ für die Kündigung anführen. Hier hat der Arbeitgeber zu be-

weisen, dass die **Impfverweigerung** des Arbeitnehmers die **betrieblichen Interessen nachteilig berührt**. Es kommen verschiedene negative Auswirkungen in Betracht: Die Impfung dient dem Schutz der Gesundheit anderer sowie dem Eigenschutz (und damit zu einem gewissen Grad auch der Erhaltung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers). Ungeimpfte Arbeitnehmer riskieren durch ihre Entscheidung daher die Verbreitung des Virus an der Betriebsstätte des Arbeitgebers sowie die **Beschränkung ihrer Leistungs- und Einsatzfähigkeit**. Dadurch verursachen sie Mehrkosten und Organisationsaufwand, die für die Abfederung des Risikos durch Testungen und Schutzmaßnahmen entstehen. Wenn Homeoffice oder örtliche Abgrenzung keine Alternative sind, sind unter Umständen örtliche Versetzungen notwendig, um die Arbeitnehmer weiterhin sinnvoll einsetzen zu können. Vor allem in „körpernahen Dienstleistungen“, bei reisenden Arbeitnehmern und generell bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt oder starkem Außenauftritt werden ungeimpfte Arbeitnehmer aber überhaupt nur durch regelmäßige Testungen ohne Wettbewerbsnachteile weiter eingesetzt werden können.

All dies sind Auswirkungen, die den betrieblichen Alltag belasten. Ob diese von den Gerichten im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung als „überwiegend“ eingestuft werden, kann aber nicht pauschal zugunsten des Arbeitgebers beantwortet werden, dies bleibt eine **Einzelfallentscheidung**. Solange wissenschaftlich nicht feststeht, dass Schutzimpfungen auch zur sterilen Immunität, also zum Schutz vor Weitergabe der Infektion an Dritte führen, ist unsicher, ob die Impfung als Maßnahme zur Erreichung des Gesundheitsschutzes Dritter geeignet und notwendig ist oder ob dieses Ziel etwa durch Testungen in zumindest gleichem Ausmaß erreichbar ist. Ein **gewisser Organisationsaufwand und Mehrkosten** werden vom Arbeitgeber in diesem Zusammenhang durchaus **gefordert werden können**. Gerichte werden im Rahmen der Gesamtabwägung nämlich auch die Intensität des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte berücksichtigen, die bei einer Impfung nicht mit dem Tragen von Schutzhelmen oder anderen gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zum Eigenschutz vergleichbar ist.

Bei Kündigung älterer und langjährig beschäftigter Arbeitnehmer geht die Rechtsprechung zudem auch bei subjektiv betriebsbedingten Kündigungsgründen vermehrt von einer **sozialen Gestaltungspflicht** des Arbeitgebers aus (vgl. OLG Wien 25. 3. 2014, 8 Ra 10/14w, ARD 6399/10/2014). Dies betraf bislang aber – soweit ersichtlich – stets Fälle von (unverschuldeten) Kündigungsgründen, wie etwa der verminderten Einsatzfähigkeit und erhöhter Krankenstände aufgrund des Alters. Wenn die soziale Gestaltungspflicht auch in („selbstverschuldeten“) Impfverweigerungsfällen zur Anwendung gelangen würde, müsste bei älteren Arbeitnehmern mit langer Dienstzugehörigkeit vor Ausspruch der Kündigung sogar geprüft werden, ob sie mit zumutbarer Umschulungszeit auf einem anderen (freien) Arbeitsplatz beim Arbeitgeber weiterbeschäftigt werden können.

Zusammengefasst wird die Berufung auf die allgemeine Sinnhaftigkeit der Impfung, auf Wettbewerbsvorteile oder Vereinfachung des betrieblichen Alltags nicht ausreichen, um über-

⁸ Breiter, Verpönte Motiv- oder zulässige Änderungskündigung, RdW 2002/89.

wiegende Kündigungsgründe darzustellen. Arbeitgeber haben vielmehr **konkrete Nachteile** im Einzelfall **nachzuweisen** und Alternativen zu berücksichtigen. Gerichte werden bei ihrer Entscheidung die Umstände des betroffenen Arbeitnehmers (Alter, Arbeitsmarktchancen, Dienstzugehörigkeit) berücksichtigen. Vor allem in Fällen, in denen es zu starken Einschränkungen der konkret geschuldeten dienstvertraglichen Tätigkeit durch die Impfverweigerung kommt (wie bei vermehrter Reisetätigkeit, körpernahen Dienstleistungen, im Gesundheitsbereich und bei regelmäßigem Kontakt mit Risikogruppen), wird der Nachweis eines überwiegenden Kündigungsgrunds auf Seite des Arbeitgebers aber möglich und die Kündigung daher zulässig sein.

4.2.4. Diskriminierende Kündigung aufgrund der Religion oder Weltanschauung

Denkbar ist schließlich auch die Möglichkeit einer Kündigungsanfechtung wegen **Diskriminierung** aufgrund der **Religion oder Weltanschauung** (§ 17 Abs 1 Z 7 GIBG). Im Rahmen der geschützten Religions- und Weltanschauungsfreiheit wird das Recht, eine Religion oder Weltanschauung zu haben, sowie das Recht, diese auszuüben, geschützt.

Impfablehnung allein erfüllt den Religionsbegriff nicht, aber es bestehen Glaubensgemeinschaften, die in ihren Lehren Impfungen oder deren Inhaltsstoffe ablehnen. Daher könnte die Impfablehnung in diesen Fällen als Gebrauch oder Ritus qualifiziert werden und so unter den Diskriminierungsschutz fallen.

Auch Weltanschauungen und deren Ausübung genießen denselben Schutz wie Religionen. Eine Weltanschauung liegt vor, wenn die Überzeugungen den Kriterien der Stichhaltigkeit, Ernsthaftigkeit und der Anforderung einer zusammenhängenden Sichtweise auf grundlegende Fragen gerecht werden. Eine geschützte Weltanschauung könnte etwa vorliegen, wenn eine Person jeglichen Eingriff in ihren Körper und im Zuge dessen auch Impfungen ablehnt und ihr gesamtes Leben danach ausrichtet.⁹

Dieser Diskriminierungsstatbestand wird wohl nur in **seltenen Ausnahmefällen** erfüllt sein, da die Verweigerung einer Impfung aus verschiedensten Gründen erfolgen kann und hier meist keine ausreichend umfassende Leitaufassung des Lebens und der Welt als einem Sinnanzes oder Religion zugrunde liegt. Im Regelfall wird es sich doch nur um eine punktuelle Überzeugung oder Skepsis handeln, die nicht dem Diskriminierungsverbot der Gleichbehandlungsgesetze unterliegt. Selbst wenn der Diskriminierungsstatbestand aber vereinzelt erfüllt sein sollte, könnte

⁹ Krasser, Zur grundrechtlichen Zulässigkeit einer Impfpflicht, RdM 2020/206.

eine solche „mittelbare Diskriminierung“ sachlich gerechtfertigt werden, wenn ein rechtmäßiges Ziel vorliegt und die Mittel zur Zielerreichung angemessen und erforderlich sind.

5. Entlassung wegen Dienstunfähigkeit

Nicht unerwähnt bleiben soll, dass eine Impfverweigerung und auch Fälle der Unmöglichkeit einer COVID-19-Schutzimpfung in Ausnahmefällen sogar einen Entlassungsstatbestand bilden können, nämlich dann, wenn die Impfung ein **unbedingtes Erfordernis** für die Erbringung der Dienstleistung ist und der Arbeitnehmer mangels Impfung zur Erbringung seiner Dienstleistung **gänzlich unfähig** wird, weil andere Schutzmaßnahmen oder eine Versetzung konkret nicht möglich sind.

6. Fazit

Arbeitgeber können Impfungen nicht einseitig anordnen. Vergeltungskündigungen gegen Arbeitnehmer, die sich gegen eine solche Anordnung zur Wehr setzen, sind motivwidrig und daher anfechtbar. Akzeptiert der Arbeitgeber das Recht der Arbeitnehmer auf Impfverweigerung, sind (Änderungs-)Kündigungen aufgrund der Impfverweigerung aber grundsätzlich möglich. Im Rahmen einer Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit werden die Kündigungsgründe des Arbeitgebers einer Prüfung und Abwägung im konkreten Fall unterzogen, deren Maßstab aufgrund des starken Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte durch die Schutzimpfung relativ hoch ist.

Aufgrund der dargestellten Anfechtungsmöglichkeiten empfiehlt es sich, als Arbeitgeber – wie der Gesetzgeber – so weit wie möglich auf die **Freiwilligkeit** der Arbeitnehmer zu setzen und positive Anreize zur Steigerung der Impfbereitschaft zu schaffen.



Die Autorin:

Dr. Angelika Pallwein-Prettner, LL.M. ist Rechtsanwältin und Partnerin im Arbeitsrechtsteam von Binder Grössswang. Sie verfügt über fünfzehn Jahre Erfahrung bei der Vertretung von Arbeitgebern in sämtlichen Bereichen des Arbeitsrechts und in arbeitsrechtlichen Gerichts- und Verwaltungsstrafverfahren. Des Weiteren ist sie auf die Datenschutzrecht, insbesondere im Beschäftigungskontext, spezialisiert und vertritt in datenschutzrechtlichen Gerichts- und Verwaltungsverfahren.

✉ pallwein-prettner@bindergroessswang.at
 🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Pallwein-Prettner/Angelika

LexisNexis Zeitschriften
 Das Wichtigste. Das Neueste. Gedruckt & digital.
 zeitschriften.lexisnexis.at

RECHTSPRECHUNG

bearbeitet von *Manfred Lindmayr*,
Bettina Sabara und *Birgit Bleyer*

ARBEITSRECHT

Videokamera im Umkleieraum – berechtigter Austritt

» ARD 6738/6/2021

§ GewO 1859: § 82a lit b
AngG: § 26 Z 4

OLG Linz 13. 1. 2021, 12 Ra 64/20y

1. Installiert ein Arbeitgeber heimlich im **Umkleieraum** eine **Videokamera**, erfüllt dies den Tatbestand der **sexuellen Belästigung** und berechtigt die Mitarbeiter zum vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis.
2. Teilt eine Arbeitnehmerin, nachdem sie von der Kamera erfuhr, dem Arbeitgeber mit, nicht zu wissen, was sie nun tun solle, ist für den Arbeitgeber klar, dass sie sich nicht ohne Weiteres mit der Entschuldigung zufrieden geben wird, sondern dass sie sich noch weitere Schritte überlegt. Wird ihr von der unverzüglich kontaktierten Arbeiterkammer erst für den **Nachmittag des nächsten Tages** ein Termin angeboten, **schadet** es der Arbeitnehmerin **nicht**, wenn sie am **Vormittag** dieses Tages noch normal ihren **Dienst verrichtet** und erst nach dem Termin bei der Arbeiterkammer dem Arbeitgeber die Kündigung unter Berufung auf einen Austrittsgrund überreicht.

Sachverhalt und bisheriges Verfahren

Im vorliegenden Fall installierte der Arbeitgeber, nachdem aus der Kassa im Büro Geldbeträge weggekommen waren, am **28. 5. 2019** drei Kameras im Betrieb, ohne die Mitarbeiter davon zu informieren. Eine Kamera legte er im **Umkleieraum** eingeschaltet unter ein Regalbrett mit Blickwinkel auf die Spinde. Die Klägerin hatte am **29. 5. 2019** Dienst und zog sich im Umkleieraum wie gewöhnlich um. Eine Kollegin entdeckte am **31. 5.** die Kamera und verständigte die Polizei. Die Klägerin war das nächste Mal am **6. 6.** im Dienst, erfuhr aber nichts von dem Vorfall. Erst bei ihrem nächsten Dienst am **Mittwoch, den 12. 6.,** wurde sie von einer Kollegin über die Kamera informiert. Die Klägerin war schockiert und panisch. Am selben Tag entschuldigte sich der Arbeitgeber bei der Klägerin für den Vorfall.

Die Klägerin arbeitete am **12. 6.** noch bis **11.30 Uhr** und meinte gegenüber dem Arbeitgeber, sie wisse nicht, was sie jetzt mache, sie müsse sich das überlegen. Nach Dienstschluss kontaktierte die Klägerin die **Arbeiterkammer** und vereinbarte ein telefonisches Beratungsgespräch, das jedoch nicht mehr am selben Tag statt-

fand. Tags darauf verrichtete die Klägerin normal ihren Dienst von **6.00 Uhr bis 11.00 Uhr**, danach führte sie das Beratungsgespräch mit der Arbeiterkammer. Am **Freitag, den 14. 6.,** brachte die Klägerin ein mit „**Kündigung mit Austrittsgrund**“ tituliertes Schreiben zum Arbeitgeber, in dem sie unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum **7. 7. 2019** kündigte und darauf hinwies, dass es ihr aufgrund der in der Umkleidekabine installierten Kamera nicht mehr zumutbar sei, weiterhin im Unternehmen zu arbeiten.

Dass durch die heimliche Installation einer Kamera durch den Arbeitgeber im Umkleieraum eine sexuelle Belästigung vorliegt und einen Austrittsgrund darstellt, ist im Berufungsverfahren nicht mehr strittig; der Arbeitgeber vertritt jedoch den Standpunkt, dass die Klägerin den Austritt zu spät erklärt hat. Diese Ansicht wird vom OLG Linz nicht geteilt:

Berufung auf Austrittsgrund war noch rechtzeitig

Ein Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen vorzeitigen Austritt nach Bekanntwerden des Austrittsgrundes **unverzüglich** zu erklären. Durch Zuwarten verliert er sein Recht, den Austritt geltend zu machen. Der Grundsatz zur unverzüglichen Geltendmachung eines Austrittsgrundes darf jedoch nicht überspitzt werden und bedarf einer verständnisvollen Anwendung, wenn er nicht mit den Erfordernissen des Wirtschaftslebens und den Betriebserfordernissen in Widerspruch geraten soll. Wie auch dem Arbeitgeber zwischen dem Bekanntwerden des Entlassungsgrundes und dem Ausspruch der Entlassung eine **angemessene Überlegungsfrist** gewährt und ihm Gelegenheit gegeben werden muss, sich über die Rechtslage zu informieren, steht dieses Recht auch dem Arbeitnehmer im Fall eines Austrittsgrundes zu.

Die Klägerin erfuhr am **12. 6. 2019** erstmals von der Kamera im Umkleieraum und teilte noch vor dem Heimgehen dem Arbeitgeber mit, nicht zu wissen, was sie nun tun solle. Damit war für den **Arbeitgeber klar**, dass sich die Klägerin nicht ohne Weiteres mit der Entschuldigung zufrieden geben wird, sondern dass sie sich noch **weitere Schritte überlegt**. Wenn die Klägerin zum Setzen weiterer Schritte eine Rechtsberatung in Anspruch nehmen wollte, ist ihr das zuzubilligen und führt keinesfalls zu einer Verfristung. Dabei ist nicht zu erwarten, noch am selben Tag einen Termin bei der Arbeiterkammer zu erhalten, sodass auch aus der Fortsetzung der **Beschäftigung am Folgetag** noch nicht auf einen **Verzicht** auf die Beendigung geschlossen werden durfte. Die – sicher nicht zu verlangende – Alternative wäre gewesen, sich unter einem fadenscheinigen Vorwand krank zu melden oder zu riskieren, wegen unentschuldigtem Fernbleibens vom Dienst entlassen zu werden. **Unmittelbar nach der Abklärung der rechtlichen Situation hat die Klägerin dann ohnehin reagiert und die Beendigung des Dienstverhältnisses erklärt. Damit ist die Unverzüglichkeit gewahrt.**

Kündigung mit Austrittsgrund

Das Argument des Arbeitgebers, die Klägerin selbst habe eine Beschäftigung bis zum Ende der Kündigungsfrist am 7. 7. 2019 für zumutbar erachtet und deswegen liege mangels Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung kein wichtiger Grund für eine sofortige Beendigung vor, kann schon insofern nicht tragfähig sein, als dann der ständigen Rechtsprechung der Boden entzogen würde, wonach eine **Lösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen** auch dann vorliegt, wenn sie nicht von heute auf morgen vor sich geht, sondern in die äußere Form einer **Kündigung** gekleidet wird. Der OGH vertritt die Meinung, dass es einem Arbeitnehmer, der berechtigt ist, das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung zu beenden, nicht verwehrt werden kann, dieses Recht in einer für den Arbeitgeber regelmäßig günstigeren Form dadurch auszuüben, dass er sich mit einer größeren oder kleineren Lösungsfrist zufrieden gibt, wenn aus dem Inhalt seiner Erklärung deutlich erkennbar ist, dass er für sich einen wichtigen Lösungsgrund beansprucht (vgl. OGH 26. 7. 2016, 9 Oba 111/15m, ARD 6513/5/2016). Jedenfalls für den Anspruch auf eine Abfertigung folgt daraus, dass dem Arbeitnehmer die Abfertigung zusteht, wenn eine nach außen hin als Kündigung erscheinende Auflösung des Dienstverhältnisses ein in Wahrheit durch wichtige Gründe berechtigter Austritt ist.

Die Klägerin hat somit ihren **Austritt** bzw. ihre Kündigung unter Berufung auf einen Austrittsgrund **nicht verspätet** erklärt. (Revision vom OLG nicht zugelassen)

Bearbeiter: Manfred Lindmayr

Unberechtigter Austritt trotz verspäteter Gutschrift der offenen Gehaltsforderung am Bankkonto

» ARD 6738/7/2021

§ AngG: § 26 Z 2

OGH 25. 11. 2020, 9 Oba 31/20d

→ zu OLG Wien 7 Ra 67/19b, ARD 6696/7/2020

Ist ein Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen im Rückstand und wird er vom Arbeitnehmer unter Setzung einer Nachfrist und Androhung eines vorzeitigen Austritts zur Zahlung aufgefordert, muss der Arbeitgeber, möchte er einen berechtigten Austritt des Arbeitnehmers verhindern, das Geld grundsätzlich **so rechtzeitig überweisen**, dass es am **letzten Tag der Nachfrist** auf dem Bankkonto des Arbeitnehmers **gutgeschrieben** wird. Hatte die betroffene Arbeitnehmerin aber als Finanzdirektorin des Unternehmens Zugang zum Firmenkonto und **überwies** sie sich in Abstimmung mit dem Arbeitgeber **am letzten Tag der Nachfrist** die offene **Gehaltsforderung selbst auf ihr Konto**, im Wissen, dass die Zahlung erst am nächsten Banktag auf

ihrem Konto gutgeschrieben wird, verstößt der am nächsten Tag dennoch ausgesprochene vorzeitige **Austritt** gegen Treu und Glauben und ist somit **nicht berechtigt**.

Sachverhalt und bisheriges Verfahren

Die Klägerin übte im Unternehmen des beklagten Arbeitgebers die Funktion der **Finanzdirektorin** aus und hatte damit einen umfassenden Einblick in die Geschäftsgebarung und Zugang zum Firmenkonto. Im Frühjahr 2018 geriet das Unternehmen in finanzielle Schwierigkeiten, spätestens **ab August 2018** konnten die laufenden **Gehaltsforderungen** der Klägerin **nicht mehr vollständig und rechtzeitig bedient** werden.

Am 2. 11. und 28. 11. 2018 urgierte die Klägerin schriftlich beim Arbeitgeber die Überweisung der offenen Gehaltszahlungen iHv € 14.794,18 und setzte zunächst eine **Frist** zum 16. 11. 2018 und zuletzt **bis 5. 12. 2018**. Für den Fall der nicht rechtzeitigen Überweisung kündigte sie ihren vorzeitigen Austritt wegen Vorenthaltung des Entgelts an.

Am 5. 12. 2018 **mittags** fand ein **Meeting** der Klägerin mit dem Geschäftsführer anlässlich des drohenden Austritts der Klägerin statt. Der Geschäftsführer teilte der Klägerin mit, dass er das **Geld noch am gleichen Tag „aufreiben“** werde, damit sie es sich überweisen könne. Es gelang ihm, von einem Freund ein Darlehen über € 15.000,- zu erhalten, wobei der Betrag bereits am selben Tag um 14 Uhr auf dem Firmenkonto gutgeschrieben wurde. Mit Zustimmung des Geschäftsführers **überwies die Klägerin die offene Gehaltsforderung auf ihr Konto**. Der Geschäftsführer war davon überzeugt, den Austritt der Klägerin durch rechtzeitige Nachzahlung abgewendet zu haben, die Klägerin hingegen war sich im Zeitpunkt der Überweisung darüber im Klaren, dass die Gutschrift auf ihrem Konto erst am nächsten Tag erfolgen kann, weil es sich um zwei verschiedene Bankinstitute handelt. Über Ersuchen der Klägerin hätte der Geschäftsführer die Summe auch am 5. 12. 2018 bar behoben und der Klägerin noch am gleichen Tag überreicht. So konnte die Klägerin erst **am folgenden Tag** (6. 12. 2018) über das **Geld verfügen**. Gegen Mittag des 6. 12. 2018 informierte die Klägerin den Geschäftsführer, dass die Zahlung nicht rechtzeitig erfolgt sei und sie daher ihren **vorzeitigen Austritt** erkläre.

Die Vorinstanzen qualifizierten den Austritt übereinstimmend als unberechtigt. Da die Klägerin Zugang zum Firmenkonto hatte und die Überweisung an sich selbst vornahm, sei nicht auf das Einlangen am Konto der Klägerin abzustellen und liege jedenfalls keine Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses vor. Diese Rechtsansicht wird vom OGH geteilt:

Austritt wegen offener Gehaltszahlungen

Gemäß § 26 Z 2 AngG ist es als wichtiger Grund anzusehen, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritt berechtigt, wenn der Arbeitgeber das dem Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält. Dabei ist es gleichgültig, ob das Entgelt in Benachteiligungsabsicht, aus Nachlässigkeit oder aus Unvermögen des Arbeitgebers geschmälert oder zurückgehalten wird.



Wird durch das Vorenthalten des Entgelts ein rechtswidriger Dauerzustand geschaffen und damit der Austrittsgrund immer wieder von Neuem verwirklicht, muss der Arbeitgeber jedenfalls mit der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses rechnen. Mit der gelegentlichen Duldung der Säumnis begibt sich der Arbeitnehmer seines Austrittsrechts nicht. Allerdings darf der Arbeitnehmer, der Zahlungsrückstände unter Stillschweigen durch längere Zeit geduldet hat, nach der Rechtsprechung diesen Umstand nicht zum Anlass eines plötzlichen Austritts nehmen, also ohne vorherige Ankündigung und damit für den Arbeitgeber nicht erkennbar eine weitere Zusammenarbeit ablehnen. Vielmehr muss der Arbeitnehmer in einem solchen Fall den Arbeitgeber vorher unter **Setzung** einer, wenn auch kurzen, **Nachfrist zur Zahlung des Rückstands auffordern** und kann erst nach fruchtlosem Verstreichen dieser Frist mit Grund austreten.

Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Dispositionen für die **Gehaltszahlung so rechtzeitig** zu treffen, dass unter Berücksichtigung der üblichen Bearbeitungsdauer die **Gutschrift** auf dem Konto des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der **Fälligkeit verbucht** ist. Dies hat auch im Fall der Einräumung einer Nachfrist zu gelten. Bei einer Einzahlung beispielsweise erst am letzten Tag in den frühen Nachmittagsstunden handelt der Arbeitgeber auf eigenes Risiko (vgl. OGH 16. 10. 1997, 8 ObA 322/97d, ARD 4937/32/98).

Besondere Umstände des Einzelfalls

Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber der Klägerin über einen längeren Zeitraum unzulässig das Entgelt vorenthalten. Die Klägerin hat auch wiederholt auf Zahlung gedrungen und zuletzt mit Schreiben vom 28. 11. 2018 eine Nachfrist bis 5. 12. 2018 gesetzt. Das Geld ist aber erst am 6. 12. 2018 auf dem Konto der Klägerin gutgebucht worden, sohin grundsätzlich nach Ablauf der Nachfrist.

Der konkrete Einzelfall ist allerdings dadurch gekennzeichnet, dass die **Überweisung des offenen Betrags am letzten Tag der Frist** nach Gesprächen darüber, wie ein Austritt der Klägerin abgewendet werden kann, im Einvernehmen zwischen der Klägerin und dem Geschäftsführer erfolgt ist, von der **Klägerin selbst** vom gedeckten Firmenkonto **vorgenommen** wurde und auch nicht festgestellt werden konnte, dass die Klägerin ernsthaft befürchtete oder befürchten musste, dass das Geld nicht am nächsten Tag auf ihrem Konto gutgeschrieben wird. Der Geschäftsführer konnte in der konkreten Situation das Verhalten der Klägerin nur dahin verstehen, dass sie – unabhängig davon, dass die Gutbuchung erst am darauffolgenden Tag erfolgen konnte – mit einer **Zahlung durch Überweisung am letzten Tag der Frist zur Abwendung des Austritts einverstanden** ist. Für die Klägerin stellte die von ihr selbst vorgenommene Überweisung am 5. 12. 2018 sicher, dass ihr der gesamte offene Betrag am nächsten Tag zur Verfügung stehen wird und damit ihre Ansprüche zur Gänze abgedeckt werden. Dies war auch der Fall, als sie am 6. 12. 2018 auf die Wirksamkeit des Austritts beharrte. Aufgrund der am 5. 12. 2018 erfolgten einvernehmlichen Zahlung durch Überweisung durch die Klägerin selbst lag daher kein Austrittsgrund mehr vor.

Zu Recht sind daher die Vorinstanzen von einem **unberechtigten Austritt** ausgegangen, der Klägerin steht daher die eingeklagte **Kündigungsentschädigung** nicht zu.

Bearbeiter: Manfred Lindmayr

Kündigung einer vom AMS befristet geförderten Transitkraft

» ARD 6738/8/2021

§ AngG: § 20
ABGB: § 1158

OGH 25. 11. 2020, 9 ObA 101/20y

Die Arbeitsvertragsparteien können auch für ein auf **bestimmte Zeit** eingegangenes Arbeitsverhältnis die **Möglichkeit einer Kündigung** vereinbaren. Allgemein ist dabei davon auszugehen, dass eine Kündigung während der Dauer befristeter Dienstverhältnisse nur bei längerer Befristung zuzulassen ist, um die Vorteile der Bestandsfestigkeit des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine Kündigung zu gefährden. Dabei müssen die **Dauer der Befristung** und die **Möglichkeit einer Kündigung** in einem **angemessenen Verhältnis** stehen. Diese Prüfung wird in der Rechtsprechung auch unter Berücksichtigung der Gründe für die Befristung und der konkreten Ausgestaltung der Kündigungsmöglichkeiten vorgenommen (vgl. OGH 24. 6. 2004, 8 ObA 42/04s, ARD 5525/1/2004).

Im vorliegenden Fall war die Klägerin mit einem „Arbeiterdienstvertrag zur Reintegration in den Arbeitsmarkt“ vom 7. 1. 2019 beim beklagten Arbeitgeber beschäftigt. Dem Vertragsverhältnis lag ein zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Arbeitgeber abgeschlossener Fördervertrag zur Schaffung/Erhaltung von **Transitarbeitsplätzen** im Rahmen eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts zugrunde, in dem die maximale Verweildauer im Projekt mit 5 Monaten und die durchschnittliche Verweildauer mit 4 Monaten angenommen wurde. Das Vertragsverhältnis der Klägerin sah eine **Befristung vom 7. 1. 2019 bis 6. 5. 2019**, eine einmonatige Probezeit und die **Möglichkeit einer Kündigung unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist** vor und umfasste auch Schulungsmaßnahmen sowie eine sozialpädagogische Begleitung der Klägerin im Ausmaß von mindestens 12 Stunden monatlich. Am 18. 3. 2019 wurde es vom Arbeitgeber zum 31. 3. 2019 gekündigt und die Klägerin in der Folge vom Dienst freigestellt. Nach dem vom Arbeitgeber verfassten Abschlussbericht wurde das inhaltliche Maßnahmenziel von der Klägerin als Transitmitarbeiterin nicht erreicht.

In Übereinstimmung mit seiner bisherigen Rechtsprechung **bejahte** der OGH hier die **Zulässigkeit der Kündigung** und wies das auf den **Zuspruch einer Kündigungsentschädigung** für den Zeitraum 1. 4. bis 6. 5. 2019 gerichtete Klagebegehren ab:

Die Dauer der Befristung liegt mit 4 Monaten noch innerhalb des Rahmens jener Fälle, in denen die Zulässigkeit der Kündigung nicht schon an der Kürze der Befristung scheiterte. Zwar liegt kein für die Klägerin günstigeres Element zur Kündigungs-

vereinbarung vor (vgl. OGH 12. 9. 1996, 8 Oba 2206/96m, ARD 4794/24/96: Kündigungsausschluss für den letzten Monat). Wie aus 8 Oba 42/04s hervorgeht, ist für die Angemessenheit des Verhältnisses zwischen Befristung und Kündigung und damit für die Zulässigkeit letzterer aber auch der **sachliche Grund für die Befristung** des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen.

Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber für das Projekt 2019 insgesamt 156 Neuzugänge zu gewährleisten und war durch den mit dem AMS abgeschlossenen Fördervertrag gehalten, für die von ihr aufzunehmenden Transitarbeitskräfte Vertragsverhältnisse mit einer Befristung von maximal 5 Monaten und – wie erfolgt – im Durchschnitt von 4 Monaten abzuschließen. Dass darin ein sachlicher Grund für die Dauer der Befristung liegt, ist danach nicht zweifelhaft. Es ist auch zu bedenken, dass das Vertragsverhältnis hier mit einem bestimmten **Förderziel** verbunden war, nämlich der Erhöhung der individuellen Vermittlungschancen durch Erwerb von Kompetenzen, Optimierung der Arbeitshaltung, Stärkung des Selbstkonzepts und der persönlichen Orientierung, im Rahmen dessen sie auch Schulungsmaßnahmen sowie sozialpädagogische Begleitung zu leisten hatte. Gerade in einer solchen besonderen Förderkonstellation kann sich doch mit einer etwas höheren Wahrscheinlichkeit als sonst auch noch **nach der Probezeit herausstellen**, dass die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht geeignet ist, für eine Transitarbeitskraft den angestrebten Zweck der Förderung ihrer Reintegration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Unter diesen Gegebenheiten liegt es aber – wie auch schon aus den Entscheidungen OGH 24. 6. 2004, 8 Oba 42/04s, ARD 5525/1/2004, und OGH 27. 8. 2003, 9 Oba 43/03v, ARD 5457/5/2003, zu ebenfalls mit einer Förderzusage des AMS verbundenen Befristungen hervorgeht – (noch) im Rahmen der Rechtsprechung, wenn die Vorinstanzen hier ein Missverhältnis zwischen Befristung und vereinbarter Kündigungsmöglichkeit verneinten und von der **Zulässigkeit der Kündigung** ausgingen.

Bearbeiter: Manfred Lindmayr

SOZIALRECHT

Kinderbetreuungsgeld: Berücksichtigung von Provisionen bei der Zuverdienstgrenze

» ARD 6738/9/2021

§ KBGG: § 8 Abs 1 Z 1, § 8b Abs 1 Z 1

OGH 28. 7. 2020, 10 Obs 31/20m

Erhält eine Angestellte eines Versicherungsunternehmens immer dann, wenn der Versicherungsnehmer eine Prämienzahlung leistet, einen anteiligen Betrag als Provision und werden ihr auch während ihrer Mutterschaftskarenz

und des Kinderbetreuungsgeldbezuges Provisionen überwiesen, so stellen die **Provisionseinkünfte steuerrechtlich Einkommen aus nichtselbstständiger Tätigkeit** gemäß § 25 EStG dar, die als Entgelt für den dauerhaften Vermittlungserfolg bei der Ermittlung der **Zuverdienstgrenze** zum Kinderbetreuungsgeld zu berücksichtigen sind.

Sachverhalt und bisheriges Verfahren

Die Klägerin bezog aus Anlass der Geburt ihrer Tochter am 20. 10. 2017 **pauschales Kinderbetreuungsgeld** als Konto für den Zeitraum von 18. 12. 2017 bis 19. 10. 2018 in Höhe von € 10.367,28. Im Zeitraum von 1. 1. 2018 bis 30. 9. 2018 flossen ihr insgesamt **€ 18.616,82 an Provisionen** zu, die einkommensteuerpflichtig, aber nicht sozialversicherungspflichtig waren. Der individuelle Grenzbetrag für den Zuverdienst gemäß § 8b Abs 1 KBGG beträgt € 20.488,06.

Gegenstand des Verfahrens ist der Anspruch der ÖGK auf **Rückzahlung** des gesamten an die Klägerin ausgezahlten **Kinderbetreuungsgeldes** wegen der **Überschreitung des individuellen Grenzbetrags** gemäß § 8b Abs 1 KBGG. Entscheidend ist die Beurteilung, ob die der Klägerin im Zeitraum 1. 1. 2018 bis 30. 9. 2018 zugeflossenen Provisionen maßgebliche Einkünfte iSd § 8 KBGG sind.

Die Klägerin ist Angestellte eines Versicherungsunternehmens und verkauft für dieses Versicherungen. Sie erhielt bis zum Beginn des Mutterschutzes ein Grundgehalt sowie Provisionen und Zulagen. Für einen aufrecht bestehenden Versicherungsvertrag erhält sie immer dann, wenn der Versicherungsnehmer eine **Prämienzahlung** leistet, einen anteiligen Betrag als **Provision**. Die Auszahlung der Provisionen ist vom aufrechten Bestand des Dienstverhältnisses unabhängig; die Klägerin würde auch nach dessen Beendigung einen Teil der Provision weiter ausgezahlt erhalten. Die Klägerin nahm nach dem Mutterschutz **Karenzurlaub** in Anspruch und übte von Beginn des Mutterschutzes bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz **keine selbstständige oder unselbstständige Berufstätigkeit** aus.

Während das Erstgericht dem Klagebegehren stattgab, widersprach das Berufungsgericht die Zuerkennung des Kinderbetreuungsgeldes und verpflichtete die Klägerin zur **Rückzahlung**. Es qualifizierte die zugeflossenen Provisionen steuerrechtlich als Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit gemäß § 25 EStG. Die Provisionen seien das Entgelt für den dauerhaften Vermittlungserfolg. Es handle sich nicht um sonstige Bezüge iSd § 67 EStG. Die Provisionen seien daher bei der Ermittlung der **Zuverdienstgrenze zu berücksichtigen**. Dass von ihnen keine SV-Beiträge abgezogen würden, ändere nichts daran, dass es sich um zu versteuernde Bezüge handle. Zur Höhe der maßgeblichen Einkünfte sei zunächst die Lohnsteuerbemessungsgrundlage der im Anspruchszeitraum bezogenen Einkünfte zu ermitteln, dieser Betrag sodann um 30 % zu erhöhen und auf einen Jahresbetrag umzurechnen, sodass der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte im Jahr 2018 € 32.097,55 betragen habe. Da die Klägerin den **individuellen Grenzbetrag um € 11.609,49 überschritten** habe, müsse sie das bezogene Kinderbetreuungsgeld von € 10.367,28 zurückzahlen.

Der OGH bestätigte die Rechtsansicht des Berufungsgerichts und führt ua Folgendes aus:

Zuflussprinzip: Provisionen zu berücksichtigen

Bezüglich der zeitlichen Einordnung des Gesamtbetrags der Einkünfte nach § 8 Abs 1 Z 1 KBGG kommt das im Einkommenssteuerrecht geltende **Zuflussprinzip** zur Anwendung. Demnach gelten Einnahmen aus jenem Kalenderjahr, in dem sie zugeflossen sind, als bezogen (vgl OGH 23. 4. 2014, 10 Obs 27/14i, ARD 6412/13/2014). Unter „Zufluss“ ist die Erlangung der rechtlichen und wirtschaftlichen Verfügungsmacht zu verstehen (§ 19 EStG 1988). Entscheidend ist demnach die tatsächliche Zahlung bzw bei Überweisung des Arbeitslohns auf das Arbeitnehmer-Konto die **objektive Verfügungsmöglichkeit**, die mit der **Gutschrift** auf dem **Konto** gegeben ist. Von dieser Rechtsprechung ist das Berufungsgericht nicht abgegangen.

Die – eine Aufweichung des Zuflussprinzips begründende – Regel des § 19 Abs 1 Z 1 EStG 1988, wonach regelmäßig wiederkehrende Einnahmen, die kurze Zeit vor oder kurze Zeit nach Beendigung des Kalenderjahres, zu dem sie wirtschaftlich gehören, zugeflossen sind, als in diesem Kalenderjahr bezogen gelten, kommt im vorliegenden Fall nicht zur Anwendung, weil derartige Zahlungen nicht vorliegen.

Es trifft zu, dass das KBGG die Zielsetzung verfolgt, das Kinderbetreuungsgeld nur jenen Eltern(-teilen) zu gewähren, die bereit sind, die Berufstätigkeit im Hinblick auf die Kinderbetreuung einzuschränken, wofür die „Zuverdienstgrenze“ als Maßstab zu sehen ist. Das im Gesetz vorgesehene Abstellen auf das **Zuflussprinzip** bringt es aber mit sich, dass Einnahmen in einem **Kalenderjahr** als **bezogen** gelten können, in dem der Elternteil seine **Berufstätigkeit bereits** im Hinblick auf die Kinderbetreuung **eingeschränkt** hat. Dieser Umstand vermag die Zulässigkeit der außerordentlichen Revision aber nicht zu begründen.

Der VfGH beurteilte das Abstellen auf das im Einkommenssteuerrecht geltende **Zuflussprinzip** iZm der Ermittlung des maßgeblichen Gesamtbetrags der Einkünfte iSd § 8 KBGG **nicht als unsachlich**. Auch vor dem Hintergrund, dass die Höhe des maßgeblichen Einkommens oft nicht vorhersehbar sei, hegte er keine Bedenken gegen das Abstellen auf den Zufluss (vgl VfGH 26. 2. 2009, G 128/08 ua, ARD 5944/10/2009).

Soweit die Revisionswerberin darauf verweist, dass von den ihr zugeflossenen Provisionen keine SV-Beiträge abzuführen seien, weshalb das Berufungsgericht die in § 8 Abs 1 Z 1 Satz 3 KBGG angeordnete Erhöhung um 30 % nicht hätte vornehmen dürfen, wird damit ebenfalls keine erhebliche Rechtsfrage aufgezeigt. Der VfGH hat bereits klargestellt, dass es auch **keinen verfassungsrechtlichen Bedenken** begegnet, wenn der Gesetzgeber (neben dem Zufluss „sonstiger Bezüge“ in Form des 13. und 14. Monatsgehalts) auch den **Abzug von SV-Beiträgen** als **typisch** betrachtet und durch eine **pauschale Erhöhung** des Ausgangsbetrags um **30 %** berücksichtigt (VfGH 26. 2. 2009, G 128/08 ua).

Bearbeiterin: Bettina Sabara

Kinderbetreuungsgeld: Keine Zuständigkeit Österreichs bei gleichzeitiger Karenz beider Elternteile

» ARD 6738/10/2021

§ KBGG: § 24 Abs 3
VO (EG) 883/2004: Art 11

OGH 28. 7. 2020, 10 Obs 81/20i

Befindet sich eine (hier: deutsche) **Grenzgängerin**, deren Beschäftigungsort in Österreich ist, zunächst in **Karenz** nach dem MSchG und nimmt der im Ausland lebende und dort erwerbstätige **Vater** des Kindes **gleichzeitig** für mehr als einen Monat eine **ausländische Karenzzeit** (hier: Elternzeit nach deutschem Recht) in Anspruch, so liegt aus kollisionsrechtlicher Sicht ab der mehr als einmonatigen Inanspruchnahme der ausländischen Karenzzeit durch den Vater **keine, einer „Beschäftigung“** iSd § 11 Abs 2 VO 883/2004 **gleichgestellte Situation** mehr vor und können die bis dahin gleichgestellten Zeiten keine weitere Gleichstellung auslösen. Es liegt daher gemäß § 24 Abs 3 KBGG **keine Leistungszuständigkeit Österreichs** und somit keine Exportverpflichtung vor und Österreich ist für die Gewährung von Familienleistungen auch nicht subsidiär zuständig. Die **Grenzgängerin** hat daher keinen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung zum einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld.

Erste Rechtsprechung des OGH

Sachverhalt und bisheriges Verfahren

Gegenstand des Revisionsverfahrens ist die Beurteilung der subsidiären Leistungszuständigkeit Österreichs nach der Verordnung (EG) 883/2004 für die Erbringung von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld („Sonderleistung I“ nach § 24d Abs 1 KBGG) als Ausgleichszahlung an die in Deutschland wohnhafte Klägerin anlässlich der Geburt ihres zweiten Kindes.

Die Klägerin lebt mit ihrem Ehemann und den gemeinsamen Kindern in **Deutschland**. Sie ist seit 2013 bei einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland beschäftigt, ihr **Beschäftigungsort** liegt in **Österreich**. Ihr Ehemann ist als Angestellter in Deutschland erwerbstätig. Die Klägerin befindet sich seit dem 14. 5. 2016 aufgrund der Geburt ihres ersten Kindes im **Karenzurlaub**. Ihr Dienstverhältnis ist aufrecht. Nach der Geburt des ersten Kindes nahm der Ehemann der Klägerin von 14. 7. 2016 bis 13. 8. 2016 sowie von 14. 6. 2017 bis 13. 7. 2017 (**deutsche**) **Elternzeit** in Anspruch. Die Klägerin erhielt ab dem Ende des Mutterschutzes nach der Geburt des zweiten Kindes ua Elterngeld plus und deutsches Familiengeld.

Die Klägerin beantragte vorerst das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld für den Zeitraum von 10. 3. 2018 bis 9. 3.

2019. Später modifizierte sie ihren Antrag dahin, dass sie die Gewährung der Sonderleistung I gemäß § 24d KBGG begehrte.

Die beklagte ÖGK lehnte diesen Antrag ab. Die Vorinstanzen sprachen der Klägerin eine **Ausgleichszahlung** zum österreichischen einkommensabhängigen **Kinderbetreuungsgeld** für den Zeitraum von 10. 3. 2018 bis 9. 3. 2019 zu (= Unterschiedsbetrag zwischen dem Kinderbetreuungsgeld und dem Elterngeld). Die gleichzeitige Inanspruchnahme der (deutschen) Elternzeit durch den Ehemann der Klägerin und die Inanspruchnahme einer österreichischen Karenzzeit durch die Mutter (Klägerin) schließe nicht aus, dass Österreich Beschäftigungsstaat sei. Deutschland sei vorrangig und Österreich subsidiär leistungszuständig.

Der OGH hat die Revision für zulässig erklärt, weil im Geltungsbereich des § 24 Abs 3 KBGG i d F BGBl I 2016/53 noch keine Rechtsprechung des OGH zur Frage besteht, ob die Karenz des einen Elternteils bei gleichzeitiger Inanspruchnahme einer ausländischen Karenzzeit durch den anderen Elternteil eine der Beschäftigung i S d Art 1 lit a VO (EG) 883/2004 gleichgestellte Situation darstellt. Der OGH erachtete die Revision auch für berechtigt und **verneinte** den Anspruch der Klägerin auf **Ausgleichszahlung** zum österreichischen einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld mit der folgenden (zusammengefassten) Begründung:

„Beschäftigung“ i S d VO 883/2004

Nach Art 11 Abs 3 lit a VO 883/2004 unterliegt eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine **Beschäftigung** oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, den **Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats**, dies unabhängig davon, wo die betreffende Person ihren Wohnsitz hat. Zu prüfen ist daher, ob die von der Klägerin in Anspruch genommene **Karenz** gemäß § 15 MSchG als „**Beschäftigung**“ i S d Art 11 Abs 3 lit a VO 883/2004 zu qualifizieren ist und zur Anwendbarkeit österreichischen Rechts führt oder – falls dies zu verneinen ist – auf das deutsche Recht (als Recht ihres Wohnsitzstaats) abzustellen ist.

Der Begriff der „Beschäftigung“ i S d VO 883/2004 wird in deren Art 1 lit a definiert. Beschäftigung ist demnach **jede Tätigkeit oder gleichgestellte Situation**, die für die Zwecke der Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird oder die gleichgestellte Situation vorliegt, als solche gilt. Damit verweist Art 1 lit a VO 883/2004 auf das Sozialrecht des betreffenden Mitgliedstaats.

Gleichzeitig fingiert Art 11 Abs 2 der VO 883/2004 unter bestimmten Umständen eine Beschäftigung. Bei Personen, die aufgrund oder **infolge ihrer Beschäftigung** oder selbstständigen Erwerbstätigkeit eine **Geldleistung** beziehen, wird davon ausgegangen, dass sie diese Beschäftigung oder Tätigkeit ausüben.

Darüber hinaus gilt als „Beschäftigung“ i S d Art 1 lit a VO 883/2004 auch eine „**gleichgestellte Situation**“.

Österreich nicht subsidiär zuständig

Sowohl die Definition des Begriffs „Beschäftigung“ in Art 1 lit a der VO 883/2004 als auch jene in Art 11 Abs 2 VO 883/2004 verwei-

sen auf das Sozialrecht der Mitgliedstaaten. **Maßgeblich** für die kollisionsrechtliche Anknüpfung ist demnach die **nationale Definition** des Begriffs der „Beschäftigung“ sowie des Begriffs „der einer Beschäftigung gleichgestellten Situation“. Beide Begriffe wurden vom Gesetzgeber für den Bereich des Kinderbetreuungsgeldes in § 24 Abs 2 und 3 KBGG (zulässigerweise) definiert.

Nach § 24 Abs 2 KBGG setzt eine **Gleichstellung** der von der Klägerin in Anspruch genommenen Zeiten des Mutterschutzes oder der gesetzlichen **Karenz** mit den Zeiten der tatsächlichen Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit voraus, dass die Klägerin **zuvor** eine mindestens **182 Tage** andauernde **sozialversicherungspflichtige Tätigkeit** ausgeübt hat (was bezogen auf das Beschäftigungsverbot vor der Geburt des ersten Kindes nicht strittig ist). Im Hinblick auf die während der Karenzzeit nach dem ersten Kind eingetretene weitere Schwangerschaft muss eine lückenlose Aneinanderreihung von Mutterschutz und Karenzzeiten vorliegen, die eine „**Gleichstellungskette**“ auslöst.

Die in § 24 Abs 2 KBGG enthaltenen Gleichstellungsregelungen wurden durch den mit der Novelle BGBl I 2016/53 **neugeschaffenen Abs 3** ergänzt. Dieser lautet: „Nur bei Erfüllung des nationalen Gleichstellungserfordernisses des Abs 2 zweiter Satz liegt eine gleichgestellte Situation i S d Art 68 i V m Art 1 lit a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 [...] vor, wobei diese der Ausübung einer Erwerbstätigkeit gleichgestellte Situation für alle Eltern spätestens mit Ablauf des zweiten Lebensjahres eines Kindes endet. Eine Scheinkarenz löst keine österreichische Zuständigkeit aus, dasselbe gilt für Zeiten, in denen mangels Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen kein gesetzlicher Anspruch auf die österreichische Karenz besteht, etwa bei gleichzeitiger Inanspruchnahme einer in- oder ausländischen Karenzzeit durch den anderen Elternteil.“

Die neue Regelung des § 24 Abs 3 KBGG ist nach ihrem objektiven Zweck dahin zu verstehen, dass bei **gleichzeitiger** (mehr als einmonatiger) Inanspruchnahme einer **ausländischen Karenzzeit** durch den **anderen Elternteil** keine Leistungszuständigkeit Österreichs und daher **keine Exportverpflichtung** mehr gegeben sein soll. Damit werden keine diskriminierenden Anspruchsvoraussetzungen definiert, weil Elternteile, die in verschiedenen Mitgliedstaaten einer Erwerbstätigkeit nachgehen, jenen Elternteilen gleichgestellt werden, die lediglich in Österreich eine Erwerbstätigkeit ausüben. Das Unionsrecht schafft kein einheitliches Sozialrecht, sondern lässt das Sozialrecht der Mitgliedstaaten unberührt lässt. Der Europäischen Union steht keine allgemeine Rechtssetzungsbefugnis für das sozialrechtliche Sachrecht zu, weshalb sie auch nicht eine Harmonisierung der Sozialleistungssysteme schaffen kann. Dass es zu Unterschieden zu Gunsten, aber auch zu Lasten von Grenzgängern kommen kann, folgt aus dem Fehlen eines gemeinsamen Sozialversicherungssystems in allen Mitgliedstaaten oder dem Fehlen einer Vereinheitlichung der bestehenden nationalen Systeme.

Zusammenfassend ist aus kollisionsrechtlicher Sicht ab der mehr als einmonatigen Inanspruchnahme von (deutscher) Elternzeit durch den Vater und gleichzeitiger Karenzzeit durch die Klägerin **keine einer „Beschäftigung“ i S d Art 11 Abs 2 VO 883/2004 gleichgestellte Situation** mehr vorgelegen. Die bis dahin gleich-



gestellten Zeiten können keine weitere Gleichstellung auslösen. In kollisionsrechtlicher Hinsicht (Art 11 ff VO 883/2004) folgt daher, dass im zu beurteilenden Zeitraum von 10. 3. 2018 bis 9. 3. 2019 Österreich für die Gewährung von Familienleistungen auch nicht subsidiär zuständig ist.

Bearbeiterin: Bettina Sabara

Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld ist Familienleistung iSd VO (EG) 883/2004

» ARD 6738/11/2021

§ KBGG: § 9

OGH 24. 6. 2020, 10 Obs 63/20t

Im vorliegenden Fall beantragte die gemeinsam mit ihrer Tochter in der Tschechischen Republik lebende Klägerin für den Zeitraum von 27. 1. 2018 bis 31. 8. 2019 die Zuerkennung von pauschalem Kinderbetreuungsgeld als Konto und der **Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld**. Das pauschale Kinderbetreuungsgeld wurde der Klägerin zuerkannt, die Beihilfe jedoch nicht. Nach Ansicht der ÖGK liege eine der Anspruchsvoraussetzungen für die Beihilfe, und zwar gemäß § 2 Abs 1 Z 4 KBGG iVm § 9 KBGG der Lebensmittelpunkt des beziehenden Elternteils und des Kindes in Österreich nicht vor. Die Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld sei außerdem keine Familienleistung iSd VO (EG) 883/2004.

Die Vorinstanzen sprachen der Klägerin die Beihilfe zu, da ein Mittelpunkt der Lebensinteressen im Bundesgebiet iSd § 2 Abs 1 Z 4 KBGG keine Anspruchsvoraussetzung und die Beihilfe eine Familienleistung iSd Art 1 lit z VO 883/2004 sei.

Der OGH bestätigte die Rechtsansicht der Vorinstanzen und verwies ua darauf, dass das österreichische **Kinderbetreuungsgeld** nach ständiger Rechtsprechung eine **Familienleistung** iSd Art 1 lit z VO 883/2004 und daher gemäß Art 3 Abs 1 lit j VO 883/2004 zu koordinieren ist (vgl ua OGH 24. 3. 2015, ARD 6452/13/2015; EuGH 7. 6. 2005, C-543/03, *Dodl und Oberhollenzer*, ARD 5599/7/2005, noch zu Art 4 Abs 1 lit h VO (EWG) 1408/71). Die **Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld** ist eine **Annexleistung** zu diesem: Sie ist bei Vorliegen der in § 9 KBGG genannten Voraussetzungen ohne jegliche auf die persönliche Bedürftigkeit abstellende Ermessensausübung im Einzelfall zu gewähren. Die Rechtsansicht des Berufungsgerichts, dass es sich bei der Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld daher ebenso wie bei diesem selbst um eine vom **sachlichen Anwendungsbereich der VO 883/2004 erfasste Familienleistung** iSd Art 1 lit z VO 883/2004 handelt, steht im Einklang mit der dargestellten Rechtsprechung des EuGH und ist nicht korrekturbedürftig.

Bearbeiterin: Bettina Sabara

Pauschales Kinderbetreuungsgeld: Keine Anwendung der Koordinierungsnormen trotz „Auslandsberührung“

» ARD 6738/12/2021

§ VO (EG) 883/2004: Art 1, Art 67

OGH 26. 5. 2020, 10 Obs 173/19t

Die Klägerin, ihr Ehegatte sowie die gemeinsamen Kinder sind österreichische Staatsbürger und haben ihren Lebensmittelpunkt in Österreich. Ihr Ehegatte ist in Liechtenstein unselbstständig erwerbstätig. Die Klägerin beantragte anlässlich der Geburt ihres zweiten Kindes am 19. 5. 2018 das Kinderbetreuungsgeld in der Kontovariante für den Zeitraum von der Geburt bis zum 18. 5. 2019 in Höhe von € 33,88 täglich. Gegenstand des Revisionsverfahrens war ua die Klärung der Frage, ob Österreich im Rahmen der VO (EG) 883/2004 vorrangig oder nachrangig zuständig ist. Dazu hat der OGH erwogen:

Die Klägerin ist (anders als ihr Ehegatte) **keine Grenzgängerin** iSd Art 1 lit f VO 883/2004, weil sie in Österreich wohnt und hier einer Beschäftigung nachgeht. Auf sie sind daher nicht die Vorschriften mehrerer Mitgliedstaaten anwendbar, der persönliche Anwendungsbereich der VO 883/2004 ist nicht für die Klägerin als unmittelbar Berechtigte eröffnet. Der persönliche Geltungsbereich der VO 883/2004 ist für die Klägerin vielmehr als **Familienangehörige** ihres Ehegatten, der unstrittig Wanderarbeitnehmer ist, gemäß Art 2 VO 883/2004 eröffnet. Dieses Merkmal wäre für Ansprüche von Belang, die von der Beschäftigung des Ehegatten der Klägerin abgeleitet werden. Einen solchen Anspruch macht die Klägerin in diesem Verfahren aber nicht geltend.

Der Ehegatte der Klägerin bezieht lediglich eine liechtensteinische Familienzulage als Ausgleichszahlung zu der der Klägerin in Österreich gewährten Familienbeihilfe, nicht aber eine zum **Kinderbetreuungsgeld** nach Sinn und Zweck und Struktur gleichartige und daher allenfalls **anrechenbare liechtensteinische Leistung**. Es fehlt schon daher an den Voraussetzungen für die Anwendung der Koordinierungsnormen für Familienleistungen (Art 67 ff VO 883/2004) – zu denen auch das Kinderbetreuungsgeld zählt (Art 1 lit z VO 883/2004).

Die Familienbetrachtungsweise spielt schon nach dem Wortlaut des Art 60 Abs 1 Satz 2 DVO 987/2009 nur bei der Anwendung von Art 67 und 68 VO 883/2004 eine Rolle, also nicht im vorliegenden Fall. Die im zweiten Satz dieser Bestimmung vorgesehene Fiktion führt dazu, dass der Anspruch auf Familienleistungen einer Person zusteht, die nicht in dem Mitgliedstaat wohnt, der für die Gewährung dieser Leistungen zuständig ist, sofern alle anderen durch das nationale Recht vorgeschriebenen Voraussetzungen für die Gewährung erfüllt sind. Dies hätte im vorliegenden Fall nur eine Bedeutung, wenn die Klägerin einen aus der **Beschäftigung ihres Gatten abgeleiteten Anspruch** auf Familienleistungen nach liechtensteinischem Recht geltend machte, was jedoch nicht der Fall ist.

Daraus folgt: Auch unter der Annahme der von der ÖGK behaupteten vorrangigen Zuständigkeit Liechtensteins zur Gewährung von Familienleistungen wäre Liechtenstein zur Gewährung von Familienleistungen an den Ehegatten der Klägerin und daraus abgeleiteten Ansprüchen an die Klägerin vorrangig zuständig. Der Anspruch der Klägerin auf **pauschales Kinderbetreuungsgeld** als Konto ist jedoch **nicht** von einer **Beschäftigung abhängig** und wird auch **nicht** aus der **Beschäftigung des Ehegatten** der Klägerin in Liechtenstein **abgeleitet**. Der Klägerin steht daher das Kinderbetreuungsgeld aus eigenem österreichischem Recht und ungekürzt zu.

Bearbeiterin: Bettina Sabara

Bayerisches Familiengeld: Keine Anrechnung auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld

» ARD 6738/13/2021

§ KBGG: § 6 Abs 3

OGH 26. 5. 2020, 10 Obs 19/20x

Der in Deutschland erwerbstätige Kläger begehrt **einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld** für den Zeitraum von 21. 8. 2018 bis 21. 10. 2018 im gesetzlichen Ausmaß. Seine Lebensgefährtin befand sich zu dem Zeitpunkt in Karenz nach dem MSchG. Der Kläger nahm in Deutschland (teilweise) zeitgleich Elternzeit in Anspruch. Der Kläger und seine Lebensgefährtin erhielten für das Kind **bayerisches Familiengeld**. Strittig war, ob das bayerische Familiengeld eine gleichartige Leistung zum österreichischen Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens darstellt und ob eine Anrechnung dieser Leistung nach § 6 Abs 3 KBGG in Frage kommt.

Der OGH **verneint** die **Vergleichbarkeit** des bayerischen Familiengeldes mit dem wesentlich höheren österreichischen Kinderbetreuungsgeld und stützt sich dabei im Wesentlichen auf dieselben Argumente, die der Entscheidung OGH 26. 5. 2020, 10 Obs 1/20z, ARD 6724/17/2020, zugrunde lagen, weshalb auf diese Entscheidung verwiesen werden kann. Im dortigen Sachverhalt ging es um den Anspruch der Klägerin auf Ausgleichszahlung zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld als Konto während im vorliegenden Fall der Kläger das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens begehrt.

Das **einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld** erlaubt anders als das bayerische Familiengeld während des Bezugs nur eine **geringe Erwerbstätigkeit**, um die Betreuung des Kindes weitgehend zu sichern. Daher ist das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens auch mit seinem (niedrigsten) Tagsatz von € 33,88 nach dieser Gesetzesstelle **rund viermal so hoch** wie das bayerische Familiengeld, das für das erste und zweite Kind des Berechtigten jeweils € 250,- pro Monat, für das dritte und jedes weitere Kind des Berechtigten jeweils € 300,- pro Monat beträgt

(Art 3 Nr 1 Satz 1 BayFamGG). Aus der unterschiedlichen Höhe der Leistungen ergibt sich ein **deutlicher Hinweis** auf den **unterschiedlichen Sinn und Zweck** des bayerischen Familiengeldes und des Kinderbetreuungsgeldes als Ersatz des Erwerbseinkommens. Während gemäß Art 1 Satz 3 und 4 BayFamGG das **Familiengeld nicht der Existenzsicherung** dient, kommt selbst dem österreichischen pauschalen Kinderbetreuungsgeld – und um so mehr dem Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens – **existenzsichernder Charakter** zu (das ergibt sich etwa auch aus § 10 Abs 1 Z 7 und Abs 5 letzter Satz StbG).

Das bayerische Familiengeld stellt im Ergebnis **keine** mit dem österreichischen Kinderbetreuungsgeld **vergleichbare Leistung** dar.

Bearbeiterin: Bettina Sabara

STEUERRECHT

Wertveränderungen der Deckungsrückstellung keine Werbungskosten

» ARD 6738/14/2021

§ EStG 1988: § 16, § 25 Abs 1 Z 1 lit a und Z 2 lit a
PKG: § 48b

VwGH 31. 12. 2020, Ra 2019/13/0077

Nimmt die Pensionskasse eine **Reduktion der Deckungsrückstellung** zum Zweck der Dotierung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestertragsrücklage vor, so hat dies **keine Auswirkungen** auf das Vermögen des Anwartschaftsberechtigten und stellen diese rechnerischen Wertveränderungen der Deckungsrückstellung daher **keine Werbungskosten** dar.

Sachverhalt und bisheriges Verfahren

Ein Pensionist erhielt neben seiner Alterspension auch Bezüge von einer inländischen Pensionskasse. Im Rahmen der Arbeitnehmeranlagung machte er in den Jahren 2009 bis 2011 Werbungskosten iZm diesen Bezügen aus der Pensionskasse geltend. Dabei stufte der Pensionist die in diesen Jahren jeweils vorgenommene **Reduktion** der ihm zuzurechnenden **Deckungsrückstellung** durch die Pensionskasse für Zwecke der Dotierung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestertragsrücklage als Werbungskosten ein.

Das **Finanzamt versagte** bei der Festsetzung der Einkommensteuer die Berücksichtigung der geltend gemachten **Werbungskosten**, da bei ausschließlicher Vorliegen von Pensionsbezügen die Berücksichtigung von Werbungskosten nicht möglich sei. Die Festsetzung der Einkommensteuer für die Jahre 2013 bis 2016 erfolgte antragsgemäß.

Gegen diese Bescheide erhob der Pensionist **Beschwerden**. Er wandte ein, dass die aufgrund der Mindestertragsgarantie geleisteten Zahlungen der Pensionskasse in voller Höhe bei ihm als laufendes Einkommen besteuert worden seien, womit auch die notwendigen Aufwendungen für die Bildung der Mindestertragsrücklage steuermindernd zu berücksichtigen seien. Hinsichtlich der Jahre 2013 bis 2016 begründete der Pensionist die Beschwerden mit der von ihm im Jahr 2012 ausgeübten Option zur Vorwegbesteuerung gemäß § 48b PKG.

Das BFG wies die Beschwerden als unbegründet ab. Auch der Revision des Pensionisten wurde vom VwGH keine Folge gegeben:

Wertveränderungen der Deckungsrückstellung

Werbungskosten sind nach § 16 Abs 1 EStG 1988 die Aufwendungen oder Ausgaben zur Erwerbung, Sicherung oder Erhaltung der Einnahmen. Darunter fallen nach der stRsp des VwGH sämtliche Wertabgaben (von Geld oder geldwerten Wirtschaftsgütern sowie deren Wertverzehr in Form der Abnutzung oder Substanzverringerung), die durch eine auf die Erzielung außerbetrieblicher Einkünfte ausgerichtete Tätigkeit veranlasst sind (vgl VwGH 13. 11. 2019, Ra 2019/13/0070, ARD 6683/16/2020).

Ein Aufwand oder eine Ausgabe liegen vor, wenn die Wertabgabe (der geleistete Betrag) aus der wirtschaftlichen Verfügungsmacht des Steuerpflichtigen ausgeschieden ist. Der Begriff der Werbungskosten **setzt** somit – wie sich in Umkehrung aus § 15 EStG 1988 ergibt – einen **Abfluss voraus**, der sich wirtschaftlich in einer Verminderung des Vermögens des Abgabepflichtigen auswirkt (vgl VwGH 29. 1. 2014, 2009/13/0209, ARD 6398/19/2014).

Die **Reduktion** des auf den Revisionswerber entfallenden Teils der **Deckungsrückstellung** (als Teil der gesamten Deckungsrückstellung mit Mindestertragsgarantie sämtlicher Veranlagungs- und Risikogemeinschaften) zum Zweck der Zuweisung (Dotierung) der Mindestertragsrücklage gemäß § 7 Abs 3 PKG führt allerdings zu **keinem Abfluss**, der eine Verminderung des Vermögens des Revisionswerbers bewirken würde.

Ein – wenn auch ertragsteuerlich nicht relevanter – Abfluss, der eine Verminderung des Vermögens des Revisionswerbers bewirkt, findet vielmehr bereits im Zeitpunkt der **Zahlung der Pensionskassenbeiträge** statt. Vertraglich festgelegte Pensionskassenbeiträge stellen beim entrichtenden Arbeitgeber einen **Lohnaufwand** dar, der bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß § 4 Abs 4 Z 2 EStG 1988 als Betriebsausgabe in Abzug gebracht werden kann (vgl dazu Zorn in Doralt/Kirchmayr/Mayr/Zorn, EStG²¹, § 4 Tz 286 ff). Die Entrichtung der Pensionskassenbeiträge führt beim Arbeitnehmer aufgrund seiner gesetzlich geregelten Stellung als Anwartschaftsberechtigter der Pensionskasse zu einem **Vorteil** aus dem **Dienstverhältnis** (vgl VwGH 28. 10. 2014, 2012/13/0118, ARD 6438/17/2015, zu Versicherungsbeiträgen), der allerdings gemäß § 26 Z 7 lit a EStG 1988 nicht steuerbar ist. Die Besteuerung erfolgt gemäß § 25 Abs 1 Z 2 lit a EStG 1988 erst im Zeitpunkt der Pensionszahlungen durch die Pensionskasse.

Damit ist die Entrichtung der Pensionskassenbeiträge systematisch bereits eine Verfügung (Einkommensverwendung) des

Arbeitnehmers über das bezogene – allerdings nicht steuerbare – Entgelt, die zur Verringerung seines Vermögens führt. Daran ändert auch nichts, dass nach den dargestellten gesetzlichen Bestimmungen die steuerliche Auswirkung der Entrichtung der Pensionskassenbeiträge beim Arbeitgeber eintritt und nicht beim Arbeitnehmer. Sämtliche **rechnerischen Wertänderungen** des auf den Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten entfallenden Teils der **Deckungsrückstellung** haben somit keine Auswirkung auf dessen Vermögen und können daher **keine** als **Werbungskosten** gemäß § 16 Abs 1 EStG 1988 einzustufende Wertabgabe iSd oben angeführten Rechtsprechung bewirken. Vor diesem Hintergrund erweist sich die Entscheidung des BFG im Ergebnis als rechtmäßig.

Ob und inwieweit die zunächst in Abzug gebrachten „Zuweisungen zur Mindestertragsgarantie“ in Folge dem Revisionswerber wieder „zurückgezahlt“ wurden, wie das BFG aufgrund der Einstufung des Vorgangs als Vermögensumschichtung bzw steuerneutralen Tausch offenbar angenommen hat, ist hingegen nicht von Belang.

Die Revision war daher hinsichtlich der Festsetzung der Einkommensteuer für die Jahre 2009 bis 2011 als unbegründet abzuweisen.

Ausübung der Option zur Vorwegbesteuerung

Zur Zulässigkeit der Revision gegen die Festsetzung der Einkommensteuer für die Jahre 2013 bis 2016 wird lediglich geltend gemacht, die Besteuerung der Pensionskassenbezüge gemäß § 25 Abs 1 Z 2 lit a zweiter Satz EStG 1988 – somit nur im Ausmaß von 25 % – nach Ausübung der Option zur Vorwegbesteuerung gemäß § 48b PKG sei eine „systemwidrige Doppelbesteuerung“, zumal für die darauf entfallenden Beiträge keine Sonderausgaben geltend gemacht worden seien.

Zu der vom Revisionswerber aufgeworfenen Rechtsfrage – ob Pensionskassenbezüge nach Ausübung der Option zur Vorwegbesteuerung gemäß § 48b PKG ebenso wie Pensionskassenbezüge, die auf „originäre“ Arbeitnehmerbeiträge entfallen, gemäß § 25 Abs 1 Z 2 lit a zweiter Satz EStG 1988 zu versteuern sind – ist zwar noch keine Rechtsprechung des VwGH ergangen, die **gesetzliche Regelung** ist insoweit jedoch **völlig klar und eindeutig**. In der Bestimmung des § 48b Abs 2 PKG ist nämlich ausdrücklich geregelt, dass bei Ausübung der Option die „ausgewiesene Deckungsrückstellung aus Arbeitgeberbeiträgen nach Abzug der pauschalen Einkommensteuer in eine Deckungsrückstellung aus Arbeitnehmerbeiträgen (§ 25 Abs 1 Z 2 lit a EStG 1988) umgewandelt“ wird. In den Materialien zum 1. Stabilitätsgesetz 2012, BGBl I 2012/22, mit dem § 48b PKG eingeführt wurde (ErlRV 1680 BlgNR 24. GP 29), wird präzisierend ausgeführt, dass aus dem **nach Ausübung der Option** – und Abzug der pauschalen Einkommensteuer – verbleibenden Kapital eine neue Rente berechnet wird, die „nach den gleichen Regeln wie eine **Rente aus Arbeitnehmerbeiträgen besteuert** wird“.

Die Revision war daher hinsichtlich der Festsetzung der Einkommensteuer für die Jahre 2013 bis 2016 zurückzuweisen.

Bearbeiterin: Birgit Bleyer

AUS DEN BEHÖRDEN

bearbeitet von *Manfred Lindmayr*

FINANZMINISTERIUM

BMF: Fragen und Antworten zum Kontrollsechstel

» ARD 6738/15/2021

§ EStG 1988: § 67 Abs 2 iVm § 77 Abs 4a

Info des BMF vom 9. 2. 2021, 2021-0.087.587

In den letzten Monaten sind an das BMF zahlreiche Fragen zur richtigen Handhabung des Kontrollsechstels gemäß § 67 Abs 2 EStG 1988 iVm § 77 Abs 4a EStG 1988 herangezogen worden. Das vorliegende Frage-Antworten-Protokoll gibt Antworten auf viele dieser Fragen zum Kontrollsechstel für die Rechtslage ab 1. 1. 2021.

1. Zuordnung SV bei Nachversteuerung durch Aufrollen?

Wenn die Kontrollsechstelberechnung nach § 77 Abs 4a EStG 1988 einen „rückwirkenden“ Sechstelüberhang ergibt, wie ist die Sozialversicherung aufzuteilen bzw zuzuordnen?

Sind sonstige Bezüge aufgrund der Aufrollung gemäß § 77 Abs 4a EStG 1988 nachzuversteuern, ist hinsichtlich der Nachversteuerung mit der zuletzt gewährten Sonderzahlung zu beginnen. Die SV-Dienstnehmeranteile werden ebenfalls im Zuge dieser Neuberechnung neu aufgeteilt. War von den Sonderzahlungen (teilweise) keine Sozialversicherung mehr abzuziehen, weil die Höchstbeitragsgrundlage schon von früheren sonstigen Bezügen (teilweise) ausgeschöpft wurde, ist iSd LStR 2002 Rz 1123 vorzugehen.

Diese lautet: „Sofern für einen einheitlichen sonstigen Bezug (zB Weihnachtsgeld) nur teilweise Sozialversicherungsbeiträge anfallen, weil die jeweilige Höchstbeitragsgrundlage überschritten wird, sind jene Sozialversicherungsbeiträge, die auf nach dem Tarif zu versteuernde sonstige Bezüge entfallen (Sechstelüberhang), anteilig beim laufenden Bezug zu berücksichtigen, indem sie auf Basis der Bruttobeträge entsprechend aufgeteilt werden (vgl VwGH 14. 5. 2020, Ra 2019/13/0093).“



Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält laufende Bezüge in Höhe von monatlich € 3.000,- (12-mal). Zusätzlich erhält er in den Monaten Jänner bis Juni eine laufende Prämie in Höhe von € 2.000,- (6-mal). In den Monaten April und Juni erhält der Arbeitnehmer einen 13. und 14. Gehalt in Höhe von jeweils € 5.000,- (2-mal).

Bezeichnung	01	02	03	04	05	06
Lfd. Bezug	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Lfd. Prämie	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Sonderzahlung				5.000		5.000
Jahressechstel	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000

Bezeichnung	07	08	09	10	11	12
Lfd. Bezug	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Lfd. Prämie						
Sonderzahlung						
Jahressechstel	9.428,57	9.000	8.666,67	8.400	8.181,82	8.000

Die Abrechnung Juni ist zu korrigieren. Von der Juni-Sonderzahlung sind € 2.000,- gemäß § 67 Abs 10 EStG 1988 gemeinsam mit den Juni-Bezügen nach dem Tarif zu versteuern. Der auf € 2.000,- entfallende SV-Teil ist bei der Tarifversteuerung zu berücksichtigen.

2. Ist das Kontrollsechstel in das Lohnkonto aufzunehmen?

Ist das Ergebnis der Kontrollsechstelberechnung auf dem Lohnkonto abzubilden?

Das Lohnkonto bildet die Basis für die Ausstellung des Lohnzettels. Da insbesondere die sonstigen Bezüge innerhalb des Jahressechstels auf dem Lohnzettel auszuweisen sind, besteht keine andere Möglichkeit, als die Ergebnisse eine Aufrollung nach § 77 Abs 4a EStG 1988 im Lohnkonto zu verarbeiten.

3. Kontrollsechstel bei SZ-Abrechnung vor letztem laufendem Bezug möglich?

Kann das „Kontrollsechstel“ schon bei Auszahlung des letzten sonstigen Bezuges (zB Weihnachtsremuneration-Fälligkeit schon im Oktober) für die Versteuerung herangezogen werden oder ist diese Berechnung frühestens bei Abrechnung des laufenden Bezuges Dezember zulässig?

Um spätere Nachversteuerungen zu vermeiden, kann bereits im Oktober das Kontrollsechstel (1/6 der laufenden Bezüge bis einschließlich Oktober) herangezogen werden (§ 67 Abs 2 EStG 1988).



Beispiel: Ein Teil der WR wurde bei der Abrechnung im Oktober aus diesem Grund schon versteuert. Im Rahmen der Dezemberabrechnung („letzter laufender Bezug“) kann wegen eines nunmehr höheren „Kontrollsechstels“ ein bereits nach § 67 Abs 10 EStG 1988 versteuerter Betrag entsprechend korrigiert werden.

4. Für welchen Lohnzahlungszeitraum ist die Nachversteuerung vorzunehmen?

Ist es zulässig, dass die Korrektur nicht für den Monat erfolgt, in dem die Sonderzahlung angefallen ist, sondern kann die gegebenenfalls sich neu ergebende Hinzurechnung (nachzusteuernder Teil der Sonderzahlungen über dem Kontrollsechstel) gemeinsam mit den laufenden Bezügen Dezember nachversteuert werden? Die ursprünglichen Abrechnungen in den Sonderzahlungs-Monaten blieben damit unverändert auf dem Jahreslohnkonto stehen.

Nach dem Einleitungssatz des § 77 Abs 4a EStG 1988 hat der Arbeitgeber bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr ein Sechstel der im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bezüge zu ermitteln (Kontrollsechstel). Der Arbeitgeber hat sodann, wenn mehr sonstige Bezüge begünstigt besteuert wurden, abgesehen von den in Z 1 angeführten Ausnahmetatbeständen, die das Kontrollsechstel übersteigenden Beträge durch Aufrollen nach § 67 Abs 10 EStG 1988 zu versteuern. Wurden im laufenden Kalenderjahr insgesamt weniger sonstige Bezüge als das Kontrollsechstel begünstigt versteuert, hat der Arbeitgeber den nicht ausgeschöpften Differenzbetrag auf das Kontrollsechstel durch Aufrollen nach § 67 Abs 1 EStG 1988 zu versteuern.

Das Gesetz spricht somit vom „Aufrollen“, sodass eine Korrektur des jeweiligen Monats erfolgen muss, in dem der sonstige Bezug gewährt wurde.

5. Erhöht ein Sechstelüberhang das Kontrollsechstel?

Gilt ein nach dem Tarif zu steuernder Sechstelüberhang hinsichtlich des Kontrollsechstels als laufender Bezug, der zur Erhöhung des Kontrollsechstels führt?

Für die Sechstel- bzw Kontrollsechstelberechnung dürfen nur tatsächliche laufende Bezüge herangezogen werden, nicht hingegen gemäß § 67 Abs 10 EStG 1988 zu steuernde sonstige Bezüge.

6. Nachversteuerung iZm der Berücksichtigung der Einschleifregelung?

Bei der Sonderzahlungsabrechnung kam die Freigrenze bzw Einschleifregelung (§ 77 Abs 4 EStG 1988) zur Anwendung. Aufgrund des Kontrollsechstels kommt es zu einer verpflichtenden Aufrollung und Nachversteuerung. Wie ist dabei vorzugehen?

Kommt es anlässlich der Kontrollsechstelberechnung gemäß § 77 Abs 4a EStG 1988 wegen des geringeren Kontrollsechstels zur verpflichtenden Nachversteuerung von sonstigen Bezügen, die

bisher innerhalb des (regulären) Jahressechstels lagen und versteuert wurden, ist die bisherige Sonderzahlungsbesteuerung mit allen Konsequenzen zu korrigieren. Bisher einbehaltene Steuerbeträge sind zur Gänze auf das neue Ergebnis anzurechnen, sodass es zu keiner doppelten Besteuerung desselben Bezuges kommt. Wurde bei Auszahlung der Sonderzahlung die Einschleifregelung (bzw Freigrenze) angewendet, hat die Neuberechnung ebenfalls unter Berücksichtigung der Einschleifregelung (bzw Freigrenze) zu erfolgen. Wurde § 77 Abs 4 EStG 1988 bei Abrechnung der Sonderzahlung nicht angewendet bzw kamen Einschleifregelung bzw Freigrenze wegen des höheren (regulären) Jahressechstels nicht zum Tragen, vermittelt das Kontrollsechstel jedenfalls nicht die Einschleifregelung bzw Freigrenze. In diesem Fall erfolgt die Berücksichtigung der Einschleifregelung (bzw Freigrenze) erst aufgrund der im Lohnzettel in der KZ 220 angeführten Beträge im Rahmen der Veranlagung (§ 41 Abs 4 EStG 1988).

7. Kontrollsechstel bei Nachzahlungen bis zum 15.2. des Folgejahres?

Bis zum 15. 2. des Folgejahres erfolgt eine Nachzahlung von laufenden Bezügen für das abgelaufene Kalenderjahr. Das Dienstverhältnis ist zum Zeitpunkt der Nachzahlung noch aufrecht. Der letzte laufende Bezug wird zwar nicht „im Kalenderjahr“ (so wie das § 77 Abs 4a EStG 1988 explizit fordert) bezahlt, aber wohl „für das Kalenderjahr“. Kann das Kontrollsechstel im Dezember korrigiert werden?

Wurde bei Auszahlung des Dezemberbezuges eine Nachversteuerung von sonstigen Bezügen gemäß § 77 Abs 4a EStG 1988 vorgenommen, ist bei einer Nachzahlung von laufenden Bezügen bis 15. 2. ein bereits aufgrund des § 77 Abs 4a EStG 1988 nach § 67 Abs 10 EStG 1988 nachsteuerter Betrag zu korrigieren.

Auch eine Korrektur zugunsten des Arbeitnehmers nach § 77 Abs 4a Z 2 EStG 1988 ist bei Nachzahlungen von laufenden Bezügen für das Vorjahr bis 15. 2. möglich (dies gilt nicht für Nachzahlungen für das Jahr 2020).

8. Kontrollsechstel bei BUAK-Betrieben – Jahreszwölftel?

In § 67 Abs 5 EStG 1988 zweiter Teilstrich finden sich die Ausführungen zum sogenannten „BUAG-Jahreszwölftel“.

§ 67 Abs 5 EStG 1988 zweiter Teilstrich verweist auf die Bestimmungen des § 67 Abs 2 EStG 1988 und modifiziert sie dahingehend, dass die Begünstigungsgrenze nach oben mit einem Zwölftel der laufenden Bezüge begrenzt ist. Das bedeutet aber auch, dass die neue Aufrollregelung auch dort zum Einsatz gelangt.

9. Gelten Ausschlussgründe auch bei Aufrollung zugunsten des Arbeitnehmers?

Beziehen sich die Ausschlussgründe für das Kontrollsechstel nur auf die Nachversteuerung oder auch auf die Aufrollung zugunsten des Arbeitnehmers?

Nach dem Einleitungssatz des § 77 Abs 4a EStG 1988 ist bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr jedenfalls das Kontrollsechstel zu ermitteln. Die in Z 1 genannten Ausschlussgründe sind nur dann anzuwenden, wenn im laufenden Kalenderjahr insgesamt mehr sonstige Bezüge als das Kontrollsechstel mit den festen Steuersätzen gemäß § 67 Abs 1 EStG 1988 versteuert wurden und somit nur auf die Nachversteuerung aufgrund des Kontrollsechstels.

Wurden im laufenden Kalenderjahr insgesamt weniger sonstige Bezüge als das Kontrollsechstel mit den festen Steuersätzen gemäß § 67 Abs 1 EStG 1988 versteuert, hat der Arbeitgeber, sofern entsprechende sonstige Bezüge gemäß § 67 Abs 1 und 2 EStG 1988 ausbezahlt und gemäß § 67 Abs 10 EStG 1988 besteuert worden sind, den nicht ausgeschöpften Differenzbetrag auf das Kontrollsechstel durch Aufrollen nach § 67 Abs 1 EStG 1988 zu versteuern. Somit ist eine Aufrollung zugunsten der Arbeitnehmer jedenfalls vorzunehmen, unabhängig davon, ob ein Ausnahmetatbestand nach der Z 1 vorliegt.

➔ **Hinweis:** Siehe auch die Ausführungen zu Frage 14.

10. Ausschlussgrund für die Nachversteuerung

Was gilt als Ausschlussgrund für die Nachversteuerung?

Mit dem COVID-19-StMG, BGBl I 2021/3, wurden für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31. 12. 2020 enden, die Ausnahmetatbestände wesentlich erweitert, um steuerliche Nachteile zu verhindern. Die Aufrollungsverpflichtung für sonstige Bezüge, wenn diese das Kontrollsechstel übersteigen, gilt nicht, wenn beim Arbeitnehmer im Kalenderjahr einer der folgenden Fälle vorliegt:

- a) Elternkarenz,
- b) Bezug von Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung,
- c) Bezug von Rehabilitationsgeld gemäß § 143a ASVG,
- d) Pflegekarenz oder Pflegezeit gemäß § 14c oder § 14d AVRAG,
- e) Familienhospizkarenz oder Familienhospizzeit gemäß § 14a oder § 14b AVRAG,
- f) Wiedereingliederungszeit gemäß § 13a AVRAG,
- g) Grundwehrdienst gemäß § 20 Wehrgesetz 2001 oder Zivildienst gemäß § 6a Zivildienstgesetz 1986,
- h) Bezug von Altersteilzeitgeld gemäß § 27 ALVG,
- i) Teilpension gemäß § 27a ALVG oder
- j) Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn im Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird.

11. Ausschlussgrund Elternkarenz oder Elternteilzeit

Was gilt bei Elternkarenz oder Elternteilzeit?

Elternkarenz liegt vor, wenn für Eltern gegenüber dem Arbeitgeber ein gesetzlicher Anspruch auf Karenz gemäß dem MSchG

bzw VKG besteht (inklusive Papamonat nach § 1a VKG und Mutterschutz). Wird nach Ablauf des zweiten Lebensjahres eine gesetzliche Karenz in Anspruch genommen (zB aus Anlass einer Adoption bzw aus Anlass einer Pflegeübernahme eines Kindes oder aus Anlass einer „aufgeschobenen“ Karenz), handelt es sich um eine „echte“ Elternkarenz, sodass das Kontrollsechstel nicht zum Tragen kommt.

Mangels Aufzählung in § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 hat bei Elternteilzeit eine Versteuerung nach § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 zu erfolgen, sofern kein anderer Ausschlussgrund zum Tragen kommt. Eine Aufrollung zugunsten der Arbeitnehmer nach § 77 Abs 4a Z 2 EStG 1988 hat jedenfalls zu erfolgen, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

12. Wann und wie ist der Ausschlussgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses zu berücksichtigen?

Beispiel 1

Ein Dienstverhältnis endet mit 31. 12. arbeitsrechtlich (= Ende Beschäftigung). Fraglich ist, ob hier der Ausschlussgrund aus § 77 Abs 4a Z 1 lit j EStG 1988 (Beendigung von Dienstverhältnissen) zur Anwendung kommt oder aber dieser Ausschlussgrund nur greift, wenn man spätestens am 30. 12. den arbeitsrechtlichen Austritt hat?

Nachdem es bei Beendigung mit Ablauf des 31. 12. keinen Tag der Nichtbeschäftigung im Kalenderjahr mehr gibt, ist das Kontrollsechstel zu ermitteln und ist gegebenenfalls eine Aufrollung gemäß § 77 Abs 4a Z 1 oder Z 2 EStG 1988 durchzuführen. Ist das Dienstverhältnis am 31. 12. nicht mehr aufrecht (Beendigung per 30. 12.) ist kein Kontrollsechstel zu rechnen.

Beispiel 2

Ein Dienstverhältnis endet mit 15. 11., jedoch besteht darüber hinaus ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, zB wegen einer einvernehmlichen Auflösung während des Krankenstandes. Greift hier der Ausschlussgrund (Beendigung des Dienstverhältnisses)? Falls er nur für die Nachversteuerung greift, darf bzw muss dann das Kontrollsechstel bis inklusive den Kalendermonat Dezember für eine allfällige Aufrollung zugunsten der Arbeitnehmer ermittelt werden?

Es kommt auf das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses und nicht auf die Verlängerung der Pflichtversicherung an. Nachdem das Dienstverhältnis mit 15. November beendet wurde, kommt § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 nicht zur Anwendung, sofern im selben Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird. Sehr wohl hat aber gegebenenfalls eine Aufrollung nach § 77 Abs 4a Z 2 EStG 1988 zu erfolgen.

Beispiel 3

Ein Dienstverhältnis wird während des Kalenderjahres unterjährig beendet.

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

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

Ist es in beiden Fällen möglich, das Kontrollsechstel erst im Zuge des Wiedereintrittes zu berechnen, dann aber unter Einbeziehung auch der im bereits beendeten Dienstverhältnis gewährten Bezüge?

§ 77 Abs 4a Z 2 EStG 1988 kommt jedenfalls bei jeder Beendigung zur Anwendung, wenn im Kalenderjahr insgesamt weniger sonstige Bezüge als das Kontrollsechstel mit den festen Steuersätzen gemäß § 67 Abs 1 EStG 1988 versteuert wurden und wenn entsprechende sonstige Bezüge gemäß § 67 Abs 1 und 2 EStG 1988 ausbezahlt und gemäß § 67 Abs 10 EStG 1988 besteuert worden sind.

Nach § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 unterbleibt eine Nachversteuerung, bei Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn im Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird. Kommt es daher nach Beendigung des Dienstverhältnisses im selben Kalenderjahr zu einem Wiedereintritt bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen, ist mit der Auszahlung des letzten laufenden Bezuges nach Wiedereintritt das Kontrollsechstel zu ermitteln und sind die sonstigen Bezüge allenfalls nach § 77 Abs 4a Z 1 oder Z 2 EStG 1988 aufzurollen. Bei einem Wiedereintritt in einem in- oder ausländischen Konzernunternehmen, wird daher dieses den vorangegangenen Arbeitgeber entsprechend verständigen müssen, damit eine Aufrollung durchgeführt werden kann.

Steht bei der Beendigung des Dienstverhältnisses bereits fest, dass ein Arbeitnehmer im selben Kalenderjahr ein Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingehen wird, ist das Kontrollsechstel zu ermitteln und kann eine Nachversteuerung nach § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 bereits bei der Beendigung des ersten Dienstverhältnisses vorgenommen werden.

Beispiel 4

Der Eintritt in einem anderen österreichischen Unternehmen desselben Konzerns löst die Kontrollsechstelberechnung beim vorigen österreichischen Konzernunternehmen aus. Darf bzw muss dann das nächste Unternehmen die Kontrollsechstelberechnung „weiterführen“ oder führt das nächste Konzernunternehmen unter Außerachtlassung des Vorarbeitgebers im selben Konzern eine eigene Beurteilung durch? Hat es rückwirkend Auswirkungen auf die Lohnverrechnung beim beendeten Dienstverhältnis, wenn im folgenden Dienstverhältnis in einem Konzernunternehmen ein Ausschlussgrund gemäß § 77 Abs 4a Z 1 lit a bis i EStG 1988 auftritt (zB Elternkarenz oder Bezug von Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung)?

Grundsätzlich trifft die Verpflichtung zur Nachversteuerung gemäß § 77 Abs 4a Z 1 lit j EStG 1988 das Unternehmen, bei welchem

das Dienstverhältnis beendet wurde. Dies bedingt eine Verständigung innerhalb des Konzerns über das neu begründete Dienstverhältnis beim Konzernunternehmen. Dieses hat unter den Voraussetzungen des § 77 Abs 4a EStG 1988 gesondert zu beurteilen, ob es bei der Auszahlung des letzten laufenden Bezuges zu einer Aufrollung kommen muss oder nicht, weil eventuell nachfolgend ein Ausschlussgrund (zB Elternkarenz) vorliegt. Dies hat aber keine Auswirkung auf die Verpflichtungen des Vorarbeitgebers im Konzern.

Die Vorlage eines Jahreslohnzettels in Bezug auf die Vorbezüge bleibt unbenommen. Werden die laufenden Bezüge des Vorarbeitgebers beim nachfolgenden Arbeitgeber für das Jahressechstel berücksichtigt, sind diese auch beim Kontrollsechstel heranzuziehen. Insgesamt sind sonstige Bezüge (vorheriger und nunmehriger Arbeitgeber) jedoch höchstens im Ausmaß des auf Basis der gesamten laufenden Bezüge ermittelten Kontrollsechstels begünstigt.

Der nunmehrige Arbeitgeber hat bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges das Kontrollsechstel unter Berücksichtigung der Vorbezüge zu ermitteln und gegebenenfalls eine Aufrollung nach § 77 Abs 4a Z 1 oder Z 2 EStG 1988 vorzunehmen.

Beispiel 5

Ein Arbeitnehmer tritt nach Beendigung des Dienstverhältnisses im selben Kalenderjahr bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen wieder ein und beendet das Dienstverhältnis abermals im selben Kalender. Ist auch in diesem Fall das Kontrollsechstel zu berechnen?

Nach dem Einleitungssatz des § 77 Abs 4a EStG 1988 ist bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr jedenfalls das Kontrollsechstel zu ermitteln. Kommt es zu einem Wiedereintritt iSd § 77 Abs 4a Z 1 lit j EStG 1988, hat eine Nachversteuerung auch dann zu erfolgen, wenn das nachfolgende Dienstverhältnis ebenso noch im selben Kalenderjahr beendet wird, es sei denn, es kommt ein anderer Ausschlussgrund nach § 77 Abs 4a Z 1 lit a bis i EStG 1988 zum Tragen.

Beispiel 6

Ist ein Arbeitnehmer wieder eingetreten, muss das Kontrollsechstel für alle vorangegangenen Dienstverhältnisse beim selben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen berechnet werden. Erleidet nun der Arbeitnehmer zB beim dritten Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber eine längere Krankheit, sodass es zur Auszahlung von Krankengeld kommt, ist dann eine bereits erfolgte Nachversteuerung bei gemäß § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 wieder zu stornieren?

Tritt während des Kalenderjahres mindestens einer der Fälle nach § 77 Abs 4a Z 1 lit a bis j EStG 1988 ein, ist im selben Kalenderjahr unabhängig von der zeitlichen Lagerung mehrerer Dienstverhältnisse beim selben Arbeitgeber keine Nachversteuerung durchzuführen.

Tritt ein Ausschlussgrund des § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 während des Kalenderjahres bei Dienstverhältnissen zu unterschied-

lichen Konzernunternehmen ein, gilt der Ausschlussgrund nur bei jenem Dienstverhältnis, bei welchem dieser eingetreten ist.

13. Gilt der Ausschlussgrund auch für Truppenübungen?

Gilt die Ausnahme nach § 77 Abs 4a Z 1 lit g EStG 1988 nur bei ordentlichem Grundwehr- oder Zivildienst oder auch bei Milizübungen, freiwilligen Waffenübungen, Zeitsoldaten, außerordentlichen Übungen usw?

Nach dem Wortlaut des § 77 Abs 4a Z 1 lit g EStG 1988 ist nur bei Grundwehrdienst gemäß § 20 Wehrgesetz 2001 oder Zivildienst gemäß § 6a Zivildienstgesetz 1986 keine Aufrollung durchzuführen.

14. Gelten Ausschlussgründe auch bei Aufrollung zugunsten des Arbeitnehmers?

Beziehen sich die Ausschließungsgründe nach § 77 Abs 4a Z 1 lit a bis j EStG 1988 auch auf die Aufrollung zugunsten der Arbeitnehmer?

§ 77 Abs 4a EStG 1988 idF COVID-19-StMG untergliedert sich nach dem Einleitungssatz in Z 1 und Z 2. Nach dem Einleitungssatz ist bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr immer ein Kontrollsechstel zu ermitteln.

Eine Aufrollung zum Nachteil der Arbeitnehmer unterbleibt, wenn ein Ausnahmetatbestand laut Z 1 vorliegt. Unabhängig von diesen Ausnahmetatbeständen ist die Z 2 immer dann anzuwenden, wenn sich für den Arbeitnehmer ein Vorteil ergibt. Damit kann in diesen Fällen ein bereits versteuerter Sechstelüberhang (teilweise) entsteuert werden, dh er ist der Besteuerung nach den Sätzen des § 67 Abs 1 EStG 1988 zugänglich.

➔ Hinweis: Siehe auch die Ausführungen zu Frage 9.

15. Ist für Bezieher von Firmenpensionen ein Kontrollsechstel zu ermitteln?

Ein Unternehmen zahlt laufend Firmenpensionen aus. § 77 Abs 4a EStG 1988 spricht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Pensionisten haben aber kein Dienstverhältnis. Muss also für Bezieher von Firmenpensionen kein Kontrollsechstel gerechnet werden?

Nach § 47 Abs 1 EStG 1988 ist Arbeitnehmer eine natürliche Person, die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bezieht, und Arbeitgeber, wer Arbeitslohn iSd § 25 EStG 1988 auszahlt. Daher gilt die Regelung des § 77 Abs 4a EStG 1988 auch für Bezieher von Firmenpensionen.

16. Ist eine „freiwillige“ Karenz eine Elternkarenz?

Es wird über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus eine Karenz „freiwillig“ vereinbart bzw es steht über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus aufgrund einer lohn-

gestaltenden Vorschrift eine „Karenz“ zu. Ist das Kontrollsechstel zu berechnen?

Sofern im betreffenden Kalenderjahr beim selben Arbeitgeber keine Elternkarenz iSd EStG 1988 angefallen ist, kommt das Kontrollsechstel zum Tragen.

17. Kontrollsechstel bei einem Dienstverhältnis während einer Elternkarenz?

§ 77 Abs 4a EStG 1988 kommt nicht zur Anwendung in Fällen von Elternkarenz. Gilt dies auch für den Fall, dass parallel zum selben Arbeitgeber während der Elternkarenz ein zweites Dienstverhältnis besteht (geringfügig oder vorübergehend – maximal für 13 Wochen im Zustand der Vollversicherung)?

Können allfällige laufende Bezüge aus der Zeit vor der Karenzierung im selben Kalenderjahr das Jahressechstel für das parallel geführte Beschäftigungsverhältnis erhöhen bzw sind sonstige Bezüge aus diesem Dienstverhältnis darauf anzurechnen?

Nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch steuerrechtlich liegen zwei getrennte Arbeitsverhältnisse vor. Da die karenzierte Beschäftigung nicht beendet ist und auch keine Vorbeschäftigung insoweit darstellen kann, sind die laufenden Bezüge und die sonstigen Bezüge daraus für das parallel geführte Beschäftigungsverhältnis ohne Belang.

Betreffend das karenzierte Arbeitsverhältnis unterbleibt eine allfällige Nachversteuerung nach § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988, eine allfällige Aufrollung zugunsten der Arbeitnehmer nach Z 2 hat auch für das karenzierte Dienstverhältnis zu erfolgen.

In Bezug auf das parallel geführte Beschäftigungsverhältnis kommt es zur Neuberechnung des Jahressechstels im Zuge der Auszahlung des letzten laufenden Bezuges (ebendort) im Kalenderjahr, sofern im parallelen Dienstverhältnis kein Ausschlussgrund zum Tragen kommt.

18. Ist die Dauer der Elternkarenz relevant?

Eine arbeitsrechtliche Elternkarenz endet am 1. 1.; ab 2. 1. erfolgt die Rückkehr. Reicht diese kurze Phase einer Karenz bereits aus, um die Neuberechnung zu „unterbinden“?

Das Gesetz (§ 77 Abs 4a EStG 1988) legt keine Mindestkarenzzeit fest, weshalb auch in diesem Fall keine Neuberechnung stattfindet.

19. Kontrollsechstel bei neuem Arbeitgeber nach Papamonat?

Ein Arbeitnehmer ist im Mai im Papamonat und kommt dann wieder bis September, danach erfolgt der Austritt. Er tritt bei einem NEUEN Arbeitgeber im November ein und legt ein L16 vor. Die Vorbezüge werden berücksichtigt. Wie ist nun das Kontrollsechstel zu berechnen? Darf für das Dienstverhältnis bis September das Sechstel neu berechnet werden? Sind also für das Kontrollsechstel die Bezüge Jänner bis September außer Ansatz zu lassen?

Beim neuen Arbeitgeber ist die Kontrollsechstelberechnung durchzuführen und eine allfällige Nachversteuerung durchzuführen.

20. Kontrollsechstel bei neuerlichem Dienstverhältnis nach Papamonat beim selben Arbeitgeber?

Der Arbeitnehmer tritt nach dem Papamonat beim GLEICHEN Arbeitgeber wieder ein. Für das unterjährige hochgerechnete Sechstel werden die Vorbezüge standardmäßig berücksichtigt. Ist in so einem Fall überhaupt eine Kontrollsechstelberechnung vorzunehmen?

Ja, eine Kontrollsechstelberechnung ist jedenfalls durchzuführen, nur entfällt in diesem Fall die Nachversteuerung nach § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988, weil in diesem Kalenderjahr beim selben Arbeitgeber eine Elternkarenz angefallen ist.

21. Kontrollsechstel bei Wiedereintritt und Elternkarenz im neuen Dienstverhältnis?

Eine Arbeitnehmerin ist im März aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden. Im Juli tritt sie wieder in das Unternehmen ein. Im November befindet sich die Mitarbeiterin im Mutterschutz. Aufgrund des Mutterschutzes entfällt im November die Verpflichtung zur Nachversteuerung nach § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988. Ist aufgrund dieses Sachverhaltes eine allfällige Nachversteuerung im ersten Dienstverhältnis zu stornieren, oder wird dieses eigene Dienstverhältnis nicht mehr angerührt?

Wenn es um Dienstverhältnisse beim selben Arbeitgeber geht, ist eine „Eliminierung“ der Kontrollsechstelberechnung im März zulässig. § 67 Abs 1 und 2 EStG 1988 stellen auf den laufenden Arbeitslohn von demselben Arbeitgeber ab. Der Ausschlussgrund der Elternkarenz ist dahingehend zu interpretieren, dass Zeiten einer Elternkarenz, die in einem Kalenderjahr bei ein und demselben Arbeitgeber anfallen, zum Entfall der Kontrollsechstelberechnung bei diesem Arbeitgeber für das ganze Kalenderjahr führen.

➔ **Hinweis:** Ein parallel zu einem karenzierten Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber geführtes (geringfügiges oder vollversichertes) Dienstverhältnis ist hingegen losgelöst von der Elternkarenz zu sehen, sodass es in diesem Zusammenhang so eingestuft wird, als ob es bei einem anderen Arbeitgeber eingegangen worden wäre.

22. Elternkarenz bei vorherigem Arbeitgeber und nunmehr neuem Arbeitgeber?

Das erste Dienstverhältnis mit der Karenz oder einem anderen Tatbestand nach § 77 Abs 4a Z 1 lit a bis j EStG 1988 war bei einem anderen Arbeitgeber. Hat das für den nachfolgenden Arbeitge-

ber Auswirkungen? Muss der zweite Arbeitgeber im Dezember das Kontrollsechstel rechnen?

Ja. Nach dem ersten Satz des § 77 Abs 4a EStG 1988 ist bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr ein Sechstel der im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bezüge zu ermitteln (Kontrollsechstel).

§ 67 Abs 1 und 2 EStG 1988 stellen auf den laufenden Arbeitslohn von demselben Arbeitgeber ab. Wie bereits oben erwähnt, lässt sich aus dem Gesetzestext ableiten, dass sich die Ausnahmen nach § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 auf ein Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber beziehen („Wurden im laufenden Kalenderjahr insgesamt mehr sonstige Bezüge als das Kontrollsechstel mit den festen Steuersätzen gemäß § 67 Abs 1 versteuert, hat der Arbeitgeber die das Kontrollsechstel übersteigenden Beträge ...“). Ist ein Fall des § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 während eines Dienstverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber eingetreten, stellt dies keinen Ausschlussgrund für die Kontrollsechstelberechnung bei einem anderen Arbeitgeber ohne einen derartigen Ausschlussgrund dar.

Da ein parallel zu einem karenzierten Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber geführtes (geringfügiges oder vollversichertes) Dienstverhältnis derart losgelöst von dem karenzierten zu sehen ist, wird es so eingestuft, als ob es bei einem anderen Arbeitgeber eingegangen worden wäre (somit ist die Kontrollsechstelberechnung für das parallele Dienstverhältnis durchzuführen, sofern bei diesem Dienstverhältnis kein anderer Ausschlussgrund vorliegt).

23. Kontrollsechstel bei fallweiser Beschäftigung?

Ein Arbeitnehmer arbeitet bei seinem Arbeitgeber während des Jahres immer wieder im Rahmen einer fallweisen Beschäftigung. Wie ist das Kontrollsechstel bei Anspruch auf sonstige Bezüge zu berechnen?

Beispiel:

- Fallweise am 10. Jänner = 60; Kontrollsechstel = 10 (60:6)
- Fallweise am 15. Jänner = 60; Kontrollsechstel = 20 (120:6)
- Fallweise am 25. März = 60; Kontrollsechstel = 30 (180:6)

24. Kontrollsechstel bei fallweiser Beschäftigung und Urlaubersatzleistung?

Wird einem fallweise Beschäftigten eine Urlaubersatzleistung gewährt, gilt für das Kontrollsechstel übersteigende Sonderzahlungen die „Tagestabelle“ oder der Monatstarif?

Sofern kein Wiedereintritt (neuerliche fallweise Beschäftigung) bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen erfolgt, besteht nach § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 keine Verpflichtung zu einer allfälligen Nachversteuerung. Eine Aufrollung zu Gunsten des Arbeitnehmers ist jedenfalls durchzuführen.

Bei einem Wiedereintritt im selben Kalenderjahr gilt: Ein monatlicher Lohnzahlungszeitraum ist bei Auszahlung einer Urlaubersatzleistung unabhängig von einem durchgängigen

oder einem fallweisen Beschäftigungsverhältnis anzunehmen (vgl LStR 2002 Rz 1108: „Werden sie in einem Kalendermonat neben laufenden Bezügen gezahlt, sind sie gemeinsam mit diesen nach dem Monatstarif (unter Berücksichtigung eines monatlichen Lohnzahlungszeitraumes) zu versteuern.“).

25. Kontrollsechstel bei Berücksichtigung der Bezüge des Vorarbeitgebers?

Ein Arbeitnehmer weist durch Vorlage eines Jahreslohnzettels seine Vorbezüge aus dem laufenden Kalenderjahr nach (laufende und sonstige Bezüge). Im Dezember führt der aktuelle Arbeitgeber eine „Lohnsteueraufrollung nach § 77 Abs 4a EStG 1988“ durch. Kann es dabei zu einer Nachversteuerung der sonstigen Bezüge kommen, die der Vorarbeitgeber in diesem Kalenderjahr ausbezahlt hatte, weil nun das Jahressechstel gesunken ist?

Die Versteuerung nach § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 im vorangegangenen Dienstverhältnis hat nur dann zu erfolgen, wenn im Kalenderjahr der Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen wieder eintritt. Der aktuelle Arbeitgeber hat jedenfalls das Kontrollsechstel zu ermitteln und gegebenenfalls eine Aufrollung nach § 77 Abs 4a Z 1 oder 2 EStG 1988 durchzuführen.

Werden die Bezüge des vorherigen Arbeitgebers berücksichtigt, tritt der fiktive Effekt ein, als ob alle laufenden und sonstigen Bezüge vom nunmehrigen Arbeitgeber geflossen wären (vgl LStR 2002 Rz 1060). Diese Vorbezüge erhöhen somit das Jahressechstel nach § 67 Abs 1 und 2 EStG 1988 als auch das Kontrollsechstel nach § 77 Abs 4a EStG 1988.

Bei der begünstigten Besteuerung der sonstigen Bezüge beim Folgearbeitgeber sind die im vorangegangenen Dienstverhältnis bereits begünstigt besteuerten Bezüge zu berücksichtigen. Eine allfällige Sechstelüberschreitung (Besteuerung nach § 67 Abs 10 EStG 1988) beim vorangegangenen Dienstverhältnis kann beim Folgearbeitgeber nicht korrigiert werden. Eine Mitberücksichtigung beim neuen Arbeitgeber kann nur insoweit erfolgen, als beim Folgearbeitgeber tatsächlich entsprechende sonstige Bezüge geflossen sind.

26. Kontrollsechstel bei Konzernwechsel

Verdeutlichung des neuen Kontrollsechstels bei einem Konzernwechsel während des Jahres:

Der letzte Satz des § 67 Abs 2 EStG 1988 lautet: „Der Arbeitgeber darf in einem Kalenderjahr nicht mehr als ein Sechstel der im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bezüge als sonstige Bezüge mit den festen Steuersätzen gemäß Abs 1 besteuern (§ 77 Abs 4a), davon ausgenommen sind die in § 77 Abs 4a Z 1 lit a bis lit j genannten Fälle.“

Daraus ergibt sich Folgendes: Während im Zuflusszeitpunkt von sonstigen Bezügen noch auf die hochgerechneten laufenden Bezüge abgestellt wird, deckeln § 67 Abs 2 letzter Satz bzw § 77 Abs 4a EStG 1988 das Jahressechstel insoweit absolut, als nur mehr auf die tatsächlich zugeflossenen laufenden Bezüge abgestellt wird und davon ein Sechstel begünstigt sein soll.



Beispiel zum Konzernwechsel ab Juli:

Jänner bis Juni werden hohe laufende Bezüge (monatlich € 10.000,-) gewährt. Der Urlaubszuschuss wird im März ausbezahlt (€ 10.000,- = 6 % LSt), die Weihnachtsremuneration im Juni (€ 10.000,- = 6 % LSt). Ab Juli wechselt der Arbeitnehmer in eine andere Konzerngesellschaft. Laufende Bezüge Jänner bis Juni insgesamt € 60.000,-, Berechnung nach § 77 Abs 4a EStG 1988: € 60.000,- : 6 = € 10.000,- → Daher sind € 10.000,- nach § 67 Abs 10 EStG 1988 nachzuversteuern.

Laufende Bezüge ab Juli beim neuen Arbeitgeber € 5.000,- monatlich, Berechnung § 77 Abs 4a EStG 1988 ohne Vorbezüge: € 30.000,- : 6 = € 5.000,-; Berechnung § 77 Abs 4a EStG 1988 mit Vorbezügen: € 90.000,- : 6 = € 15.000,- → € 10.000,- schon beim Vorarbeitgeber verbraucht = daher € 5.000,- begünstigt

27. Kontrollsechstel nach Dienstverhältnis-Ende und Folgeprovisionen?

Austritt per 30. September. Der Arbeitnehmer erhält für die Zeit nach dem Austritt noch bis Ende Dezember laufende Folgeprovisionen ausbezahlt (evt sogar auch noch „Sonderzahlungen“).

Ab 1. 1. 2021 besteht bei diesem Sachverhalt keine Aufrollverpflichtung nach § 77 Abs 4a Z 1 lit j EStG 1988, sofern im Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird.

28. Korrektur Kontrollsechstel bei Wiedereintritt?

Austritt am 31. März, erneuter Eintritt am 1. Juli. Beim Austritt ergibt sich aufgrund des Kontrollsechstels ein Überhang (zB durch drei Sonderzahlungen). Dürfen oder müssen die Bezüge des anderen Dienstverhältnisses (beim selben Arbeitgeber) von Jänner bis März gegebenenfalls bei der Berechnung des Kontrollsechstels berücksichtigt werden?

Wird nach einem Austritt (Beendigung) innerhalb des Kalenderjahres ein neues Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber eingegangen, müssen die laufenden Vorbezüge aus dem bisherigen Dienstverhältnis für die Berechnung gemäß § 77 Abs 4a EStG 1988 herangezogen werden. Da es sich um laufenden Arbeitslohn von demselben Arbeitgeber handelt, kann es wegen eines höheren Kontrollsechstels insoweit zu einer „Entschärfung“ eines bereits voll versteuerten Kontrollsechstelüberhangs im vorigen Dienstverhältnis kommen.

29. Kontrollsechstel iZm DBA und Aufteilung nach dem Kausalitätsprinzip?

Zum Zeitpunkt der Auszahlung des letzten laufenden Bezuges unterliegt der Arbeitnehmer nicht (mehr) der österreichischen Besteuerung (Auslandseinsatz). Nach der Judikatur werden die vom

ausländischen Steuerrecht erfassten laufenden Bezüge dennoch für eine Jahressechstelberechnung herangezogen und die sonstigen Bezüge – nach dem Kausalitätsprinzip aufgeteilt – und eben teilweise auf dieses Jahressechstel angerechnet. Muss die Jahressechstelaufrollung nach § 77 Abs 4a EStG 1988 somit auch in diesen Fällen erfolgen, wenn Österreich zu diesem Zeitpunkt keinen steuerlichen Zugriff auf das Einkommen hat oder kommt es am Ende darauf an, ob nach dem DBA der Progressionsvorbehalt oder die Anrechnungsmethode zur Anwendung kommen? Wie ist hier richtig vorzugehen, wenn ein Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr ein sinkendes Jahressechstel hat und Sonderzahlungen nach dem Kausalitätsprinzip aufgeteilt werden?

Wenn der letzte laufende Bezug im Kalenderjahr zur Auszahlung gelangt, spielt es keine Rolle, ob Österreich das Besteuerungsrecht in diesem Kalendermonat hat oder nicht. Die Sechstelneuberechnung nach § 77 Abs 4a EStG 1988 findet (wenn kein Ausschlussgrund gemäß § 77 Abs 4a Z 1 EStG 1988 vorliegt) jedenfalls statt.

Wurde die Sonderzahlung, die nun steuerlich neu durchgerechnet wird, teilweise nach österreichischem Recht besteuert, erfolgt nun eine – quasi rückwirkende – Neubewertung im Rahmen des österreichischen Steuerrechts. Zur Besteuerung siehe LStR 2002 Rz 1066a.

30. Wie wirken sich Freibetrag und Freigrenze bei steigendem Jahressechstel aus?

Ein Arbeitnehmer ist ganzjährig beschäftigt. Sein Jahressechstel beträgt im Oktober € 2.000,- und er erhält im Oktober einen sonstigen Bezug iHv € 3.000,-; somit besteht im Oktober ein Jahressechstelüberhang von € 1.000,-. Bis zum Dezember steigt das Jahressechstel auf € 2.300,-, somit haben im Jahressechstel noch € 300,- Platz, welche bisher nach § 67 Abs 10 EStG 1988 versteuert wurden. Im Dezember erfolgt aber keine Auszahlung eines sonstigen Bezuges. Wie sind die € 300,- im Dezember zu behandeln? Muss jetzt trotz Nichtauszahlung einer Sonderzahlung eine Aufrollung hinsichtlich Freibetrag/Freigrenze gemacht werden und insgesamt € 2.300,- nachträglich nach § 67 Abs 1 und 2 EStG 1988 mit 6 % besteuert werden?

Ja, gemäß § 77 Abs 4a Z 2 EStG 1988 hat der Arbeitgeber den nicht ausgeschöpften Differenzbetrag auf das Kontrollsechstel durch Aufrollen nach § 67 Abs 1 EStG 1988 zu versteuern, wenn im laufenden Kalenderjahr insgesamt weniger sonstige Bezüge als das Kontrollsechstel mit den festen Steuersätzen gemäß § 67 Abs 1 EStG 1988 versteuert wurden.

Bearbeiter: Manfred Lindmayr

Redaktion:

Mag. Manfred Lindmayr (Chefredakteur)
Mag. Birgit Bleyer
Mag. Sabine Kriwanek
Mag. Bettina Sabara
Mag. Sabine Sadlo
Mag. Barbara Tuma
E-Mail: ard@lexisnexus.at

Lektorat und Autorenbetreuung:

Mag. Evelyn Hahn
1030 Wien, Marxergasse 25
Tel. +43-1-534 52-1562 | Fax DW 142
E-Mail: evelyn.hahn@lexisnexus.at

Abonnentenservice:

Tel. +43-1-534 52-0 | Fax DW 141
E-Mail: kundenservice@lexisnexus.at

Anzeigen & Mediadata:

Alexander Mayr
1030 Wien, Marxergasse 25
Tel. +43-1-534 52-1116, Fax DW 144
E-Mail: anzeigen@lexisnexus.at
<http://lesen.lexisnexus.at/zs/ard/mediadata.html>

Impressum:

Offenlegung gemäß § 25 MedienG:

Medieninhaber und Herausgeber iSd § 1 Abs 1 Z 8 und Z 9 MedienG:

LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG | Sitz: Marxergasse 25, 1030 Wien | Unternehmensgegenstand: LexisNexis ARD Orac ist ein führender Fachverlag in Österreich im Bereich Steuern, Recht und Wirtschaft, der die Tradition der Verlagshäuser Orac und ARD unter internationalem Dach fortführt. LexisNexis ARD Orac ist ein Tochterunternehmen der international tätigen Verlagsgruppe RELX Group, deren Legal Division weltweit unter dem Namen LexisNexis firmiert. | Grundlegende Richtung: Rechtsinformation und Wirtschaftsinformation; aktuelle rechtliche Neuerungen | Geschäftsführung: Mag. Susanne Mortimore | Unbeschränkt haftender Gesellschafter: Orac Gesellschaft m.b.H., Marxergasse 25, 1030 Wien | Kommanditist: Reed Messe Salzburg Gesellschaft m.b.H., Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg | Beteiligungsverhältnisse: Alleiniger Gesellschafter der Orac Gesellschaft m.b.H.: Reed Elsevier Austria GmbH, Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg | Gesellschafter der Reed Messe Salzburg Gesellschaft m.b.H.: Reed Elsevier Overseas B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam (0,1 %), Reed Elsevier Austria GmbH, Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg (99,9 %) | Alleiniger Gesellschafter der Reed Elsevier Austria GmbH: Reed Elsevier Overseas B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam | Alleiniger Gesellschafter der Reed Elsevier Overseas B.V.: Reed Elsevier Holdings B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam | Gesellschafter der Reed Elsevier Holdings B.V.: RELX Group plc, 1-3 Strand (<http://www.relxgroup.com/aboutus/Pages/Home.aspx>), London WC2N 5JR (50 %), Reed Elsevier Holdings Ltd., 1-3 Strand, London WC2N 5JR (50 %) | Gesellschafter der RELX Group plc: RELX PLC (52,9 %), RELX NV (47,1 %) | Gesellschafter der RELX PLC: mehr als 75 % im Streubesitz | Gesellschafter der RELX NV: mehr als 75 % im Streubesitz | Gesellschafter der Reed Elsevier Holdings Ltd.: RELX Group plc (100 %) | Redaktion: Marxergasse 25, 1030 Wien

Derzeit gilt Anzeigenpreisliste Stand Jänner 2021 | Verlags- und Herstellungsort: Wien | Die Zeitschrift erscheint 1x pro Woche | Einzelheftpreis 2021: 22 €; Jahresabonnement 2021: 969 € inkl. MwSt bei Vorauszahlung; Preisänderungen vorbehalten | Bankverbindung: Bank Austria, IBAN: AT84 1200 0504 2346 8600, BIC: BKAUATWW | Abbestellungen sind nur zum Jahresschluss möglich, wenn sie bis spätestens 30. 11. bekannt gegeben werden | Druck: Prime Rate GmbH, H-1044 Budapest. | Best.-Nr. 54.00.00 | ISSN 1996-2363.

Verlagsrechte: Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte bleiben vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm, Aufnahme in eine Datenbank oder auf Datenträger oder auf andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Das gilt auch für die veröffentlichten Entscheidungen und deren Leitsätze, wenn und soweit sie vom Einsender oder von der Schriftleitung redigiert, erarbeitet oder bearbeitet wurden und daher Urheberrechtsschutz genießen. Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden. Bitte beachten Sie: Für Veröffentlichungen in unseren Zeitschriften gelten unsere AGB für Zeitschriftenautorinnen und -autoren (abrufbar unter <https://www.lexisnexus.at/agn/agb-zeitschriftenautoren/>) sowie unsere Datenschutzerklärung (abrufbar unter <https://www.lexisnexus.at/datenschutzbestimmungen/>).

Trotz sorgfältigster Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages, der Herausgeber und der Autoren ist ausgeschlossen. Dies gilt auch für Inhalte, die exklusiv digital veröffentlicht werden.

NEUERSCHEINUNGEN

bearbeitet von *Bettina Sabara*

ARBEITSRECHT

» ARD 6738/16/2021

Die Arbeit ist immer und überall

Von *Astrid Reichel, Walter J. Pfeil* und *Sabine Urnik*. Manz Verlag, Wien 2020. 156 Seiten, € 36,00.

Die Digitalisierung hat zu einer enormen Verbreitung verschiedener Formen mobilen Arbeitens geführt. Corona hat hier einen zusätzlichen Schub gebracht und Homeoffice in Bereichen und für Tätigkeiten eingeführt, die vorher kaum vorstellbar waren. Herausforderungen von „Arbeit immer und überall“ wurden im Rahmen einer interdisziplinären Fachtagung des „WissensNetzwerks Recht, Wirtschaft und Arbeitswelt“ an der Universität Salzburg am 21. 11. 2019 diskutiert. Dieser Band enthält die Schriftfassungen der dortigen Referate, die erforderlichenfalls im Lichte von Corona aktualisiert wurden.

» ARD 6738/17/2021

Europäisches Arbeitsrecht

6. Auflage. Von *Maximilian Fuchs*, *Franz Marhold* und *Michael Friedrich*. Verlag Österreich, Wien 2020. 732 Seiten, € 99,00.

Die 6. Auflage des Handbuchs gibt topaktuell den Stand der Europäischen Gesetzgebung und Rechtsprechung im Arbeitsrecht wieder. Vertiefend behandelt werden das Europäische Urlaubsrecht und Arbeitsrecht, Rechtsfragen der Entsendung sowie Probleme der Diskriminierung. Im Fokus stehen die Wechselbezüge zwischen nationalstaatlichem Recht

in Österreich und Deutschland auf der einen Seite sowie europäischem Recht auf der anderen Seite. Daher liegt auch ein Schwerpunkt bei der Bearbeitung der Rechtsprechung des EuGH zu österreichischen und deutschen Fällen.

Die Darstellung des Stoffs orientiert sich an einem Casebook und zielt klar auf die Unterstützung bei der juristischen Falllösung ab. Arbeitsrechtliche Probleme im nationalen Recht werden durch das Herstellen von Bezügen der nationalen Rechtsordnung zur vorgelagerten europäischen Rechtsordnung herausgearbeitet. Damit bietet das Handbuch nicht nur Praktikern einen raschen Einstieg in die Thematik, sondern auch Studierenden eine ideale Lern- und Anwendungsunterlage.

SOZIALVERSICHERUNG

» ARD 6738/18/2021

GSVG – Jahreskommentar

9. Auflage. Von *Martin Sonntag* (Hrsg.). Linde Verlag, Wien 2020. 1088 Seiten, € 140,00 (Abo-Preis: € 112,00).

Der Praktikerkommentar zum GSVG und SVSG liegt bereits in der 9. Auflage vor. Ein Expertenteam aus Sozialgerichtsbarkeit, Sozialversicherung, Wirtschaftskammer und Universität sorgt für eine übersichtliche und praxisorientierte Darstellung dieser komplexen Materie mit Stand 1. 1. 2020. Topaktuell in der 9. Auflage sind ua:

- Amtswegige Beitragsrückerstattung bei Mehrfachversicherung
- Zusammenlegung der SVA der gewerblichen Wirtschaft und der Bauern
- Ersatz des Hauptverbandes durch den Dachverband

- Verringerung und Verkleinerung der Gremien
- Stärkung des Aufsichtsrechts des Bundes

STEUERRECHT

» ARD 6738/19/2021

Einkommensteuer für Steuerberater

2. Auflage. Von *Herbert Winkler*. Linde Verlag, Wien 2020. 832 Seiten, € 68,00.

Was ist unter unbeschränkter und beschränkter Einkommensteuerpflicht zu verstehen? Wie werden Gewinne in Abhängigkeit von der gewählten Rechtsform ermittelt? Welche Einkunftsarten werden unterschieden? Wann und wie muss die Einkommensteuer entrichtet werden? Wie berechnet sich die Höhe der Steuern? Die Antworten dazu sind im zweibändigen Werk „Einkommensteuer für Steuerberater“ zu finden.

Das Werk stellt in übersichtlicher Weise einen systematisch aufgebauten Studienbehelf und Wegweiser durch das Einkommensteuerrecht dar. Kompakte Detailinformationen und die Zitierung der wesentlichen Rechtsprechung sowie der relevanten Randzahlen der Richtlinien erleichtern die Orientierung und verschaffen einen fundierten Überblick über das gesamte Einkommensteuerrecht. Die aktuelle Gesetzgebung aufgrund der COVID-19-Krise einschließlich des Konjunkturstärkungsgesetzes 2020 sind in das Werk eingearbeitet, das einen idealen Lernbehelf für Berufsanwärter und ein perfektes Nachschlagewerk für Steuerberater und Praktiker darstellt.

LexisNexis® Bibliotheksservice – Bibliotheken kompetent beraten!

1030 Wien | Marxergasse 25 | Tel.: +43-1-53452-0 | Fax: +43-1-53452-141

Vertrauen und Kontrolle



Compliance Solutions Day 2021

Jetzt anmelden!
Early Bird Preis
noch bis 22.04.

 **Hybrid-Event**
Vor Ort in Wien oder virtuell am PC

 **16. September 2021**
Donnerstag, 8:00 – 18:00 Uhr

- Wie lassen sich Risiken in Vertrieb, Einkauf oder für die Datensicherheit trotz allgegenwärtiger Telearbeit unter Kontrolle bringen?
- Lautet das Zauberwort „Vertrauenskultur“?
- Oder gilt doch die Weisheit, dass Kontrolle besser sei?

Am **Compliance Solutions Day 2021** liefern erfahrene Experten und renommierte Lösungsanbieter innovative Lösungsansätze zu einem ausgewogenen Verhältnis von Vertrauen und Kontrolle und teilen ihre Best Practices mit Ihnen. Tauschen Sie mit über **300 Vertretern der Branche** ihre Erfahrungen zum Aufbau und zur Festigung eines Vertrauensverhältnisses zu Kunden, Geschäftspartnern, Aufsichtsbehörden etc. aus.

Der Compliance Solutions Day 2021 findet als Hybrid-Event statt, also zeitgleich digital und in Präsenz.

Jetzt Early Bird-Ticket sichern:

www.csd2021.at

Compliance SolutionsDay

Ein Kongress von  LexisNexis

Die Presse

Medienpartner