

Themenübersicht

- Kurzarbeit Phase 5 ab 01.07.2021
- Änderungen bei der Lohnpfändung ab 1. Juli 2021
- Abgabefreie Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ ab 1. Juli 2021
- Aktuelle Infos zur Angleichung der Arbeiter-Kündigungsfristen
- Krankenentgelt nach DV-Ende umfasst auch anteilige Sonderzahlungen
- € 500,00-Corona-Bonus für Gesundheits-, Pflege-, Reinigungspersonal in Spitälern, Pflege- und Reha-Einrichtungen
- Sozialversicherung bei Homeoffice im Ausland: Corona-Sonderregelung bis 31.12.2021 verlängert

1. Kurzarbeit Phase 5 ab 01.07.2021

Mit 01.07.2021 beginnt die Möglichkeit die Kurzarbeit Phase 5 für höchstens jeweils 6 Monate in Anspruch zu nehmen. Die Phase 5 endet am 30.06.2022.

Anträge beim AMS können allerfrühestens ab **19. Juli 2021** (rückwirkend mit 01.07.2021) gestellt werden. **Die Übergangsfrist für die rückwirkende Antragstellung endet voraussichtlich am 18.08.2021.** Nach Ablauf der Übergangsfrist sind Kurzarbeitsprojekte vor Beginn der Kurzarbeit zu beantragen.

Wie auch in den vergangene Kurzarbeitsphasen, gilt es auch für Phase 5 eine neue Sozialpartnervereinbarungen ([Formularversion 10.0](#)) abzuschließen. Eine Übersicht zur Unterscheidung der Phase 4 und Phase 5 finden Sie [hier](#). Hervorheben möchten wir die neue Unterscheidung zwischen „besonders betroffenen Betrieben“ und „andere übrige Betriebe“. Für letztere wird die Beihilfe im Regelfall gegenüber Phase 4 um 15% reduziert und beträgt damit 85% der bisher ausbezahlten Beihilfe. Als „besonders betroffen“ gelten Betriebe, wenn im Vergleich 3. Quartal 2020 gegenüber 3. Quartal 2019 mehr als 50% Umsatzrückgang verzeichnet werden.

2. Änderungen bei der Lohnpfändung ab 1. Juli 2021

Am 1. Juli 2021 trat eine große Gesetzesnovelle zur Exekutionsordnung in Kraft, mit dem Ziel einer Effizienzsteigerung des Exekutionsverfahrens. Die wichtigsten Punkte haben wir zusammengefasst:

Bestellung eines Verwalters

Völlig neu ist die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, dass das Exekutionsgericht in bestimmten Fällen einen Verwalter zu bestellen hat (z.B. einen Rechtsanwalt), der die Rechte der Gläubiger „gesammelt“ vertritt und dadurch das Exekutionsverfahren beschleunigen soll. Für den Drittschuldner (Arbeitgeber) ist dies deshalb von Bedeutung, weil im Falle der **Bestellung eines Verwalters** dieser der hauptsächliche **Ansprechpartner** in Lohnpfändungsfragen ist.

Berechnung des Existenzminimums durch den Verwalter

Falls ein Verwalter bestellt ist hat dieser das Recht, die **Berechnung des Existenzminimums zu übernehmen**, wenn dies „im Interesse der Parteien“ liegt. Zu diesem Zweck kann der Verwalter vom Drittschuldner auch die Überweisung des unpfändbaren Bezugsteils (Existenzminimums) verlangen.

Ein „Interesse der Parteien“ ist laut Gesetzeserläuterungen z.B. dann gegeben, wenn der Verpflichtete mehrere Bezüge hat, die laut Gerichtsbeschluss zusammengerechnet werden sollen. Der Drittschuldner (Arbeitgeber) hat dem Verwalter die für die Existenzminimums-Berechnung erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Es bleibt abzuwarten, ob und wie diese Regelung in der Praxis tatsächlich funktionieren wird.

Existenzminimum für bestimmte Nebeneinkünfte

Sonstige wiederkehrende Vergütungen für Arbeitsleistungen aller Art, die die **Erwerbstätigkeit des Verpflichteten weder vollständig noch zu einem wesentlichen Teil** in Anspruch nehmen, stehen künftig auch unter einem (automatischen) Pfändungsschutz (laut bisheriger Rechtslage waren sie voll pfändbar).

Ergänzender Hinweis: Anspruch auf Steuerrückzahlungen aus einer Arbeitnehmerveranlagung sind ab 1. Juli 2021 ebenfalls § 291f Abs. 1 EO im Ausmaß der Steigerungsbeträge pfändungsfrei.

Exekutionen bleiben bei Betriebsübergang aufrecht

Die seit vielen Jahren strittige Frage, wie mit Exekutionen im Falle eines Betriebsübergangs umzugehen ist, wird nun endlich gesetzlich geklärt: **Gerichtliche Pfändungen bleiben bei einem Betriebsübergang bestehen**, d.h. sie sind vom Betriebserwerber zu übernehmen und weiterzuführen.

Zusammenrechnungsbeschlüsse gelten für alle Gläubiger

Gibt es bei einem Arbeitnehmer, gegen den bei verschiedenen Drittschuldnern mehrere Exekutionen laufen (z.B. Arbeitnehmer mit zwei Teilzeitdienstverhältnissen und vier exekutionsführenden Gläubigern), einen gerichtlichen Zusammenrechnungsbeschluss, stellt sich die Frage nach der Reichweite der Zusammenrechnung:

- **Bisher:** Die gerichtliche Zusammenrechnung wirkt nur zugunsten des antragstellenden Gläubigers, und zwar unabhängig von dessen Rang. Diese Rechtslage führte oftmals zu Problemen und Missverständnissen, weil eine Aufspaltung zwischen dem „normalen“ pfändbaren Betrag (Überweisung an den erstrangigen Gläubiger) und dem infolge Zusammenrechnung zusätzlich pfändbaren Betrag (Überweisung an den antragstellenden, z.B. drittrangigen Gläubiger) erforderlich ist.
- **Künftig:** Gerichtliche Zusammenrechnungsbeschlüsse **wirken gegenüber allen betreibenden Gläubigern**, sodass der zusätzlich pfändbare Betrag i.d.R. an den erstrangigen Gläubiger fließt. Die für die Drittschuldner oftmals mühsame Aufspaltung zwischen „normal“ pfändbarem Betrag und zusammenrechnungsbedingt pfändbarem Betrag erübrigt sich dadurch.

3. Abgabenfreie Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ ab 1. Juli 2021

Neue Befreiungsregelung ab 1. Juli 2021

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten einer Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, ist diese Kostenübernahme ab 1. Juli 2021 unter folgenden Voraussetzungen abgabenfrei:

- Der Erwerb (bzw. die Verlängerung) der Wochen-, Monats- oder Jahrestickets erfolgt ab dem 1. Juli 2021 (Kostensätze für davor erworbene bzw. verlängerte Tickets bleiben steuerpflichtig).

- Die Wochen-, Monats- oder Jahreskarte muss räumlich **zumindest auch am Wohn- oder Arbeitsort des Arbeitnehmers** gelten.
- Der Arbeitnehmer legt einen Nachweis für den tatsächlichen Erwerb der Wochen-, Monats- oder Jahreskarte vor und es wird eine Kopie (vom Ticket oder von der Ticketrechnung) zu den Lohnunterlagen genommen.
- Es darf sich um keine Bezugsumwandlung handeln (die Kostenübernahme darf also nicht anstelle des bisherigen Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung erfolgen).

Es ist somit – anders als bei der herkömmlichen Jobticket-Regelung – nicht erforderlich, dass das Ticket vom Arbeitgeber angeschafft wird und die Rechnung an den Arbeitgeber adressiert ist. Außerdem ist es keine Voraussetzung, dass es sich um eine Streckenkarte für die Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte handelt (bzw. dass eine Netzkarte nur akzeptiert wird, wenn es keine Streckenkarte gibt, wie z.B. in Wien). Erforderlich ist nur, dass die Karte zumindest auch am Wohnort oder am Arbeitsort des Arbeitnehmers gültig ist. Es darf sich auch um eine Karte z.B. für ein ganzes Bundesland oder ganz Österreich handeln (z.B. 1-2-3-Ticket o.ä.). Diese Kostenübernahme für vom Arbeitnehmer selbst gekauften „Öffi-Tickets“ ist somit eine interessante und relativ unbürokratische Alternative zu den sehr strengen Regeln des herkömmlichen Jobtickets.

Abgabenbefreiung

Die Abgabenfreiheit bezieht sich wie beim klassischen Jobticket auf alle Lohnabgaben (Lohnsteuer, DB, DZ, Kommunalsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge). Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, ob und welchen Arbeitnehmern er eine Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ gewährt (es gibt also keinen generellen arbeitsrechtlichen Anspruch). Die Abgabenfreiheit ist auch dann gegeben, wenn die Kostenübernahme nicht allen, sondern nur einzelnen Arbeitnehmern gewährt wird (kein abgabenrechtliches Gruppenerfordernis). Allerdings darf es sich um keine Bezugsumwandlung handeln.

Kombination mit Pendlerpauschale

Die Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ kann aber ebenso wie ein Jobticket **nicht für dieselbe Strecke mit der Pendlerpauschale kombiniert** werden. Durch die Gewährung einer Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ geht also der steuerliche Anspruch auf Pendlerpauschale für die vom „Öffi-Ticket“ abgedeckte Strecke verloren.

Lohnkonto und Lohnzettel L16

Auf dem Lohnkonto sind die Kalendermonate anzuführen, in denen eine Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ gewährt wird. Auf dem Jahreslohnzettel (L16) ist die Anzahl der diesbezüglichen Kalendermonate anzugeben. Als Nachweis ist bei den Lohnunterlagen eine Kopie des Tickets oder der Ticketrechnung aufzubewahren. **Geben Sie daher die notwendigen Informationen in der Lohnverrechnung bekannt.**

4. Aktuelle Infos zur Angleichung der Arbeiter-Kündigungsfristen

Wie bereits im letzten Newsletter (Mai 2021) berichtet, wird die Angleichung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine der Arbeiter an jene der Angestellten um drei Monate verschoben und tritt daher statt mit 1. Juli 2021 erst mit **1. Oktober 2021** in Kraft.

Analog zu der für Branchen mit überwiegendem Saisoncharakter bestehenden Möglichkeit wurde nun auch für die **Arbeitskräfteüberlassung** die Möglichkeit geschaffen, dass durch Kollektivvertrag kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden dürfen. Parallel dazu laufen in einigen Branchen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern über allfällige kollektivvertragliche Sonderregelungen zu den Kündigungsfristen. (unter anderem für das Hotel- und Gastgewerbe)

5. Krankenentgelt nach DV-Ende umfasst auch anteilige Sonderzahlungen

Seit Jahrzehnten ist strittig, ob ein über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus zu zahlendes Krankenentgelt nur die laufenden Bezüge oder auch die anteiligen Sonderzahlungen umfasst. Diese Frage stellt sich insbesondere dann, wenn eine Arbeitgeberkündigung oder eine einvernehmliche Auflösung während eines Krankenstandes (oder im Hinblick auf einen bereits bekannten künftigen Krankenstand) erfolgt und der Krankenstand nach Dienstverhältnissen weiterläuft.

Der Oberste Gerichtshof hat nun entschieden: Die **anteiligen Sonderzahlungen** zählen als Bestandteil des Krankenentgelts und gebühren dem Arbeitnehmer daher **auch für die fortzahlungspflichtige Zeit nach Ende des Dienstverhältnisses.**

6. € 500,00-Corona-Bonus für Gesundheits-, Pflege-, Reinigungspersonal in Spitälern, Pflege- und Reha-Einrichtungen

Die Bundesregierung hatte Mitte Mai 2021 angekündigt, dass es für das **Gesundheitspersonal (Ärzte und Pflegekräfte) in Spitälern** einen staatlich geförderten Corona-Bonus von € 500,00 geben werde, der im Herbst 2021 abgabenfrei zur Auszahlung gelangen solle. Aufgrund teils heftiger politischer Kritik wurde die Zusage auf das **Reinigungspersonal in Spitälern** und auf das **Pflege- und Betreuungspersonal in Pflege- und Reha-Einrichtungen** erweitert. Der € 500-Corona-Bonus erfasst aber bei Weitem nicht alle „Alltagshelden“. So ist dieser nach aktuellem Stand beispielsweise für Angestellte bei Rettungsdiensten, Arztpraxen oder Zahnärzten nicht vorgesehen, obwohl diese ebenfalls monatelang dem Infektionsrisiko ausgesetzt waren.

Die im Pflegefonds- und COVID-19-Zweckzuschussgesetz enthaltenen Corona-Bonus-Regelungen sind allerdings sehr unkonkret und beschränken sich auf eine finanzielle Zusage der Bundesregierung in Höhe von durchschnittlich 500 Euro pro Kopf. Bis dato nicht geklärt ist die Frage, wie die Auszahlung der Corona-Boni konkret abgewickelt werden soll. Die **konkrete Verteilung** wird nämlich den **Bundesländern und Gemeinden** überlassen. Die abgabenfreie Auszahlung an die Arbeitnehmer wird voraussichtlich im Wege des Arbeitgebers (über die Gehalts- und Lohnverrechnung) laufen, und der Arbeitgeber wird Rückerstattungsanträge beim Bundesland oder bei der Gemeinde stellen müssen.

7. Sozialversicherung bei Homeoffice im Ausland: Corona-Sonderregelung bis 31.12.2021 verlängert

Arbeitnehmer, die in Österreich arbeiten und im Ausland wohnen (Grenzpendler) unterliegen grundsätzlich der österreichischen Sozialversicherung. Allerdings kann Homeoffice-Arbeit (i.d.R. ab einem Ausmaß von 25 %) zu einem Wechsel der SV-Zuständigkeit führen (Geltung des SV-Rechts des Wohnortstaates). Die aus Anlass der Coronakrise geschaffene Sonderregelung, wonach vorübergehendes coronabedingtes Home-Office an der SV-Zuständigkeit nichts ändern soll, war bislang bis 30. Juni 2021 befristet, sie wurde nun aber von der EU-Verwaltungskommission bis 31. Dezember 2021 verlängert. Auch mit der Schweiz wurde eine gleichlautende Verlängerung bis 31. Dezember 2021 vereinbart.

Das bedeutet: Wenn pandemiebedingt eine Homeoffice-Tätigkeit in EU/EWR/Schweiz ausgeübt wird, bleibt die SV-Zuständigkeit bis 31.12.2021 so bestehen, wie sie vor der Pandemie bestanden hat.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und war bisher in Österreich beschäftigt. Für die Zeit der pandemiebedingten Maßnahmen wird vereinbart, dass er die Arbeitsleistung von seinem Wohnort in Deutschland aus erbringt. Dennoch bleibt für diese Zeit Österreich als bisheriges Beschäftigungsland für die Sozialversicherung zuständig (bis 31. Dezember 2021).

Bei Unklarheiten oder Fragen zu den angeführten Themen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen
Marksteiner & Partner Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungs-GmbH & CoKG
Kirchenberg 13, 4310 Mauthausen
www.marksteiner-partner.at
office@marksteiner-partner.at
FN 268582z, FG: Linz;DVR: 0712728
14.07.2021