



## Senkung des DB ab 01.01.2023 durch internen Aktenvermerk

Wie im Newsletter vom Oktober 2022 berichtet, ist für die Reduktion des Dienstgeberbeitrags zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) von 3,9 % auf 3,7 % für die Jahre 2023 und 2024 eine lohngestaltende Vorschrift erforderlich (§ 41 Abs. 5a FLAG). Durch diese neue Gesetzesvorschrift wurden zahlreiche knifflige Rechtsfragen aufgeworfen und es drohte ein unnötiger „Bürokratiehammer“. Erfreulicherweise bringt eine offizielle Frage-Antwort-Sammlung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (abgestimmt mit dem Bundeskanzleramt) eine überraschend großzügige Auslegung:

### Die DB-Reduktion von 3,9 % auf 3,7 % ab 01.01.2023

- gilt **für alle**, für die ein **DB zu entrichten** ist, somit nicht nur für Arbeitnehmer im steuerlichen Sinn, sondern z.B. auch für DB-pflichtige freie Dienstnehmer, Kommanditisten und wesentlich beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer,
- kann auch durch einen bloß **internen Aktenvermerk** im Betrieb umgesetzt werden, der für allfällige abgabenbehördliche Kontrollen anzulegen ist (d.h. es ist keine Information an die Mitarbeiter – auch kein Vermerk am Lohnabrechnungsbeleg – erforderlich).

Fazit: Die kuriose gesetzliche Bedingung, wonach die DB-Senkung eine lohngestaltende Vorschrift voraussetzt, wird durch eine ebenfalls kuriose FAQ-Sammlung des Arbeitsministeriums wieder deutlich „entschärft“. Auch wenn die schlichte Herabsetzung des DB für alle der einfachere und sinnvollere Weg gewesen wäre (dies scheiterte leider an der Sturheit und Ignoranz der Politik), bleibt nun der Bürokratieaufwand überschaubar. Gut möglich, dass die starke Kritik aus dem Lager der Personalverrechnung zur letztlich salomonischen Auslegung in der FAQ-Sammlung beigetragen hat.



## Bezugsumwandlung bei E-Bikes und Elektroautos

Die amtlichen Informationen rund um die Bezugsumwandlung bei E-Fahrrädern und E-Kraftfahrzeugen sind nach wie vor chaotisch und widersprüchlich. Der aktuelle Stand lässt sich im Überblick folgendermaßen zusammenfassen:

Das BMF scheint eine Bezugsumwandlung für die **Lohnsteuer** und die **Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt)** nur noch dann anzuerkennen, wenn eine ausdrückliche vertragliche Änderung (Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag) erfolgt, mit der der bisherige **Bruttobezug reduziert** wird. Dementsprechend soll laut einem Entwurf zum LStR-Wartungserlass 2022 die Randzahl 206 der Lohnsteuerrichtlinien wie folgt ergänzt werden:

*„Eine Gehaltsumwandlung ist nur durch eine im Rahmen der Privatautonomie vorgenommenen Dienstvertragsänderung für die Zukunft (Barlohnreduktion und Überlassung [Elektro-]Fahrrad) steuerlich anzuerkennen.“*

Im Einklang damit sieht der Entwurf zur Änderung der Sachbezugswerteverordnung sowohl für Elektrofahrräder als auch für Elektrokraftfahrzeuge die Einfügung des folgenden Textpassus vor:

*„Ein Sachbezugswert von Null ist auch ... im Rahmen einer (befristeten oder unbefristeten) Umwandlung überkollektivvertraglich gewährter Bruttobezüge anzusetzen. Eine vereinbarte Reduktion der Bruttobezüge und damit in Verbindung stehende zusätzliche Gewährung eines Sachbezugs stellt keine Bezugsverwendung dar.“*

Um die neue Sichtweise des BMF zu verdeutlichen, siehe das nachfolgende kurze Zahlenbeispiel.

### **Beispiel**

Bisheriges Bruttomonatsgehalt € 4.000,00; für die Zurverfügungstellung eines E-Bikes wird mit dem Arbeitnehmer eine Gehaltsumwandlung in Höhe von € 60,00 (z.B. anhand der Leasingrate oder der monatlichen „Abschreibung“) vereinbart. Welches Gehalt scheint nun in der Gehaltsverrechnung auf?

#### Lösung:

Am Lohnkonto und am Gehaltsabrechnungsbeleg wird das Bruttogehalt nach der Bezugsumwandlung in reduzierter Höhe von € 3.940,00 ausgewiesen. Sofern nicht ausdrücklich eine abweichende Vereinbarung getroffen wird, ist der neue Gehaltsbetrag in der Folge als Basis für Sonderzahlungen, Mehrstunden, Überstunden, KV-Erhöhungen etc. heranzuziehen.

**Kritische Anmerkung:** Das vorstehende Beispiel zeigt ein großes Problem der neuen BMF-Ansicht auf: Dem Arbeitnehmer drohen durch die Kürzung des Bruttogehalts Nachteile bei gehaltsabhängigen Ansprüchen, was die Attraktivität des Umwandlungsmodells aus Arbeitnehmersicht massiv beeinträchtigt. Um dies abzufedern bzw. die „Folgeschäden“ zu vermeiden, könnte mit dem jeweiligen Arbeitnehmer vereinbart werden, dass Sonderzahlungen, Mehrstunden, Überstunden, KV-Erhöhungen etc. weiterhin von der ungekürzten Basis berechnet werden.

Ob und wie die Österreichische Gesundheitskasse im Bereich der **Sozialversicherung** und der **betrieblichen Vorsorge (Abfertigung Neu)** reagieren wird, ist seit Monaten Gegenstand von intensiven Verhandlungen. Bisher hat die ÖGK die Beitragsfreiheit von Bezugsumwandlungen unabhängig von der Art der Ausgestaltung abgelehnt (also i.d.R. auch bei vereinbarter Reduktion des Bruttobezugs, d.h. diesfalls müsste die SV- und BV-Pflicht des Reduktionsbetrages durch eine Sachbezugslohnart erfolgen). Neben der offiziellen Ansicht sehen einzelne Vertreter der ÖGK die Sache etwas großzügiger und bejahen unter bestimmten Voraussetzungen die Beitragsbefreiung. Derzeit wird hinter den Kulissen um eine Einigung gerungen. Da viele Betriebe die entsprechenden Informationen schon längst benötigen, bleibt zu hoffen, dass die zuständigen Akteure bei den Behörden endlich „in die Gänge kommen“.



## Kurzarbeitsabrechnungs-Methode bleibt bis 30.06.2023 unverändert

Für jene Betriebe, die im Jahr 2023 weiterhin (oder wieder) Kurzarbeit in Anspruch nehmen müssen, ist die folgende Information interessant: Die für die Personalverrechnung anwendbaren Grundsätze zur **Ermittlung des Mindestbruttoentgelts** und die Inhalte der derzeitigen **Sozialpartnervereinbarung** (insbesondere auch die **Bruttozuschläge** von 16 % bzw. 9 % bei Arbeitnehmern in der 80 %- bzw. 85 %-Kategorie) werden bis 30. Juni 2023 ebenso unverändert bleiben wie die Regeln betreffend die **AMS-Kurzarbeitsbeihilfe**.

Die Fortsetzung der bisherigen Kurzarbeitsvorschriften wird durch eine aktuelle – vom Nationalrat bereits beschlossene – Gesetzesnovelle bestätigt. Der zuständige Parlamentsausschuss hat den Gesetzesantrag wörtlich wie folgt begründet:

*„Die bestehende Kurzarbeitsregelung wird derzeit aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage kaum in Anspruch genommen. Sie soll bis Ende Juni 2023 verlängert werden, um bei verstärkten Beschäftigungsproblemen infolge von wirtschaftlichen Schwierigkeiten ein arbeitsmarktpolitisches Instrument bei der Hand zu haben.“*



## Kürzung des All-in-Gehalts bei Wechsel von Vollzeit in Elternteilzeit

Wenn Vollzeitbeschäftigte mit All-in-Gehalt in Elternteilzeit gehen, stellt sich die Frage, von welcher Basis das Teilzeitgehalt zu ermitteln ist. Der Oberste Gerichtshof musste sich kürzlich erstmals mit dieser Frage auseinandersetzen (OGH 28.09.2022, 9 ObA 83/22d). Zusammenfassend trifft der OGH folgende Kernaussagen:

- Wenn der auf Mehr- und Überstunden entfallende Teil des All-in-Gehalts betraglich zuordenbar ist (z.B. weil die im All-in inkludierte Anzahl an Mehr- und Überstunden ausdrücklich vereinbart wurde), dann ruht beim Wechsel in eine Elternteilzeit der auf die Mehr- und Überstunden entfallende Gehaltsteil. Mit anderen Worten: Der Mehr- und Überstundenanteil darf aus dem All-in-Gehalt herausgerechnet werden, bevor die Umrechnung auf das Teilzeitgehalt erfolgt. Ob die All-in-Vereinbarung bezüglich der Mehr- und Überstunden einen Widerrufsvorbehalt enthält oder nicht, spielt keine Rolle.
- Im Umkehrschluss bedeutet das aber: Wenn aus der All-in-Vereinbarung nicht erkennbar ist, welcher betragliche Wert auf Mehr- und Überstunden entfällt, muss das Teilzeitgehalt ausgehend vom Gesamtentgelt berechnet werden.

**Beachte:** Der Umstand, dass in einer All-in-Gehaltsvereinbarung – entsprechend der gesetzlichen Pflicht gemäß § 2g AVRAG – das Grundgehalt betragsmäßig ausdrücklich angeführt ist, bedeutet nicht automatisch, dass man das Teilzeitgehalt für eine Elternteilzeit immer ausgehend vom bloßen Grundgehalt errechnen darf. Zu bedenken ist nämlich, dass in der Überzahlung neben Mehr- und Überstunden ggf. noch andere Entgeltteile (z.B. tätigkeitsbezogene Zulagen, Nachtzuschläge o.ä.) stecken könnten. Nur dann, wenn der Wert der Mehr- und Überstunden betraglich klar zuordenbar ist, darf dieser für die Ermittlung des Teilzeitgehalts ausgeklammert werden.

### Beispiel 1

Vollzeitkraft, All-in-Gehalt € 4.000,00, Grundgehalt laut All-in-Vereinbarung € 3.160,00; kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden wöchentlich.

Es ist vereinbart, dass im monatlichen Gesamtgehalt 6,5 Mehrstunden (gemäß KV ohne Zuschlag) und 13,5 Überstunden mit 50 % Zuschlag inkludiert sind.

Überstundenteiler laut KV 1/158, Mehrstundenteiler laut KV 166,705.

Wie hoch ist das Teilzeitgehalt für eine Elternteilzeit von 25 Stunden wöchentlich?

Lösung:

Im All-in enthaltene Entlohnung für

- Überstunden:  $3.160,00 / 158 * 13,5 = 270,00 + 50 \% \text{ Zuschlag} = 405,00$
- Mehrstunden:  $3.160,00 / 166,705 * 6,5 = 123,21$

Gehalt ohne Überstunden und Mehrstunden:  $4.000,00 - 405,00 - 123,21 = 3.471,79$

Umrechnung auf Teilzeitgehalt:  $3.471,79 / 38,5 * 25 = 2.254,41$

### **Beispiel 2**

Angabe wie im Beispiel 1, allerdings gibt es keine Vereinbarung über die Anzahl der im monatlichen Gesamtgehalt enthaltenen Mehr- und Überstunden.

Wie hoch ist das Teilzeitgehalt für eine Elternteilzeit von 25 Stunden wöchentlich?

Lösung:

Mangels Bestimmbarkeit der Höhe der enthaltenen Mehr- und Überstundenentlohnung ist das Teilzeitgehalt vom Gesamtgehalt zu errechnen:

Umrechnung auf Teilzeitgehalt:  $4.000,00 / 38,5 * 25 = 2.597,40$

---