



Sachbezugsfreiheit bei Spezialfahrzeugen (fast) nur noch mit Fahrtenbuch

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat in einer Anfragebeantwortung unter anderem zur steuerrechtlichen Beurteilung der **Nutzung von Spezialfahrzeugen** Stellung genommen.

Berufschaffende und Spezialfahrzeuge

Entsprechend der schon bisherigen Ansicht der Finanzverwaltung ist bei der Verwendung von Firmenfahrzeugen (mit Verbrennungsmotor) – abweichend vom allgemeinen Grundsatz – für die **Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** dann kein steuerpflichtiger Sachbezug anzusetzen, wenn

- ein **Berufschaffender** das Fahrzeug (PKW, Kombi, Fiskal-LKW), das nicht privat verwendet werden darf, nach der Dienstverrichtung mit nach Hause nimmt oder
- es sich bei dem genutzten Firmenfahrzeug um ein **Spezialfahrzeug** handelt, das **aufgrund der Ausstattung** eine andere private Nutzung praktisch ausschließt, wie dies z.B. bei Pannenfahrzeugen von ÖAMTC oder ARBÖ, Einsatzfahrzeugen oder Montagefahrzeugen mit eingebauter Werkbank der Fall ist. Leicht entfernbar Einbauten reichen für die Einstufung als Spezialfahrzeug allerdings nicht aus.

In diesen Fällen ist nach Ansicht des BMF analog zu § 26 Z. 5 lit. a EStG von einem steuerfreien Werkverkehr auszugehen (siehe dazu die Randzahlen 175, 744 und 745 der Lohnsteuerrichtlinien).

Andere Privatfahrten

Die Beurteilung anderer Privatfahrten, wie z.B. die Verwendung des Fahrzeuges für die Erledigung von privaten Einkäufen, war in der Vergangenheit hingegen nicht eindeutig geregelt. In der Praxis sind diesbezüglich immer wieder Unklarheiten zur steuerrechtlichen Behandlung aufgetaucht, vor allem die Frage, ob derartige Fahrten – auch wenn sie nur gelegentlich erfolgen – zur Sachbezugspflicht führen. Diese Frage wurde mit dem Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2022 durch die Einfügung der nachfolgenden Textpassage in der Randzahl 175 mittlerweile eindeutig mit „Ja“ beantwortet:

„Insofern das Spezialfahrzeug anderweitig privat genutzt wird, ist ein Sachbezug nach den allgemeinen Vorgaben zu berechnen. Siehe auch Rz 744 und 745 sowie Beispiel Rz 10175.“

Klargestellt wurde damit, dass sich das „**Spezialfahrzeug-Privileg**“ ausschließlich auf die **Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** bezieht. Wird das Spezialfahrzeug hingegen (auch) anderweitig privat genutzt, so ist diesfalls ein (steuerpflichtiger) Sachbezug anzusetzen, wobei dann nach herrschender Ansicht bei der Ermittlung des Sachbezugswertes (z.B. für die Privatkilometergrenze zur Anwendung des halben Sachbezugs) auch die Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte einzurechnen sind.

Verschärfte Kontrollen bei Lohnabgabenprüfungen

Aufgrund der in letzter Zeit verschärften Prüfpraxis hinsichtlich der allfälligen „anderweitigen“ privaten Verwendung von Spezialfahrzeugen ist daher bei Anwendung der Sachbezugsfreiheit besonderes

Augenmerk darauf zu legen, dass **nachweislich keine (anderweitigen) Privatfahrten** erfolgen. Dies wirft die Frage hinsichtlich einer etwaig **erforderlichen Fahrtenbuchführung** auf:

- Es ist davon auszugehen, dass die Führung eines Fahrtenbuches oder anderer geeigneter Aufzeichnungen (z.B. vollständige Erfassung aller dienstlichen Fahrten in einem Protokoll oder einer Reisekostenabrechnung) in den meisten Fällen **erforderlich** sein wird. Besondere Beweiserleichterungen gesteht das BMF für Spezialfahrzeuge (anders als früher) somit nicht mehr zu. Daher ist zur Vermeidung des Risikos von Diskussionen und drohenden Abgabennachzahlungen i.d.R. eine genaue Dokumentation der einzelnen Fahrten durch die Führung eines Fahrtenbuches (bzw. anderer gleichwertiger Aufzeichnungen) zu empfehlen.
- Eine Ausnahme davon ist laut der verschärften Ansicht des BMF i.d.R. nur noch dann denkbar, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein **komplettes Privatnutzungsverbot (d.h. auch das Verbot von Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte)** vereinbart wird **und** dessen Einhaltung vom Arbeitgeber auch **lückenlos kontrolliert** wird (z.B. durch eine tägliche Rückgabe bzw. Hinterlegung der Fahrzeugschlüssel im Betrieb).

Beachte: Die sozialversicherungsrechtliche Bewertung von Sachbezügen richtet sich gemäß § 50 Abs. 2 ASVG nach den steuerlichen Bewertungsregeln, sodass die vorstehenden Ausführungen auch für die Beurteilung der Beitragsfreiheit bzw. Beitragspflicht in der Sozialversicherung relevant sind.



Der Sommer kommt: Was bei der Beschäftigung von Schülern zu beachten ist

Die Sommerzeit naht und damit werden in vielen Betrieben wieder Schüler/innen und Student/innen tätig sein. In der Praxis ist häufig die undifferenzierte Ansicht anzutreffen, dass die in den Ferien beschäftigten Schüler/innen und Student/innen immer einheitlich als „Praktikanten“ anzusehen seien. Aber **ACHTUNG**: Auch wenn die geschilderte Ansicht dem gängigen Sprachgebrauch entsprechen mag, muss jedes Beschäftigungsverhältnis **arbeitsrechtlich und abgabenrechtlich korrekt eingeordnet** werden. Andernfalls drohen Urgerenzen (z.B. von der Arbeiterkammer), finanzielle Nachforderungen und andere nachteilige Folgen (z.B. „schlechtes Image des Unternehmens nach außen“).

„Echte“ Ferialpraktikant/innen

Als „echte“ Ferialpraktikant/innen gelten nur Personen, die

1. aufgrund der schul- oder studienrechtlichen Vorschriften verpflichtet sind, ein Praktikum in einem Betrieb zu absolvieren (eindeutig überwiegender Ausbildungszweck) **und**
2. keiner Arbeitspflicht (im Verhältnis zum Betrieb), keinen arbeitsbezogenen Weisungen, keiner Arbeitszeitbindung und keiner organisatorischen Eingliederung in den Betrieb unterliegen.

Angesichts dieser nicht gerade „praxisfreundlichen“ Vorgaben ist davon auszugehen, dass derartige „echte“ Ferialpraktika – bei rechtskonformer Anwendung – tatsächlich wesentlich seltener vorliegen als in der Praxis vielfach angenommen wird. Denn nur dann, wenn **keine wie immer geartete Arbeitspflicht** besteht, sondern ausschließlich eine Betätigung entsprechend der einschlägigen Fachrichtung gegeben ist, kann von einem „echten“ Ferialpraktikum die Rede sein. Hinsichtlich dieses „Schnuppercharakters“ sind „echte“ Ferialpraktikant/innen insoweit den Volontären ähnlich, mit dem Unterschied, dass ein Volontariat ohne schul- bzw. studienmäßige Verpflichtung (also komplett freiwillig) absolviert wird.

Treffen die geschilderten Voraussetzungen für ein „echtes“ Ferialpraktikum zu, gelangen mangels der arbeitsrechtlichen Arbeitnehmereigenschaft die arbeitsgesetzlichen und kollektivvertraglichen

Bestimmungen nicht zur Anwendung und es ist **keine Anmeldung zur Sozialversicherung** erforderlich. „Echte“ Ferialpraktikant/innen sind – ohne Beitragsleistung des Betriebes – im Rahmen der Schüler- bzw. Studentenunfallversicherung teilversichert (§ 8 Abs. 1 Z. 3 lit. h und lit. i ASVG). Da der Ausbildungszweck im Vordergrund steht, besteht grundsätzlich auch **kein Anspruch auf Entgelt**.

Gewährt der Betrieb an Ferialpraktikant/innen freiwillig ein **Taschengeld**, steht dies einer Beurteilung der Beschäftigungsverhältnisse als **arbeitsrechtliche (Ferial-)Praktika** nicht entgegen. Auswirkungen hat diese Zahlung allerdings auf die **sozialversicherungs- bzw. lohnsteuerrechtliche Behandlung**:

- Pflichtpraktikant/innen mit Taschengeld sind vom Arbeitgeber vor Arbeitsantritt bei der ÖGK „regulär“ anzumelden. Abhängig von der Höhe des Taschengeldes kann es sich um eine geringfügige oder eine vollversicherte Beschäftigung handeln.
- Dauert die Beschäftigung länger als einen Monat, sind BV-Beiträge zu entrichten.
- Das Taschengeld ist dem Grunde nach auch lohnsteuerpflichtig (daher ist insbesondere auch ein Lohnzettel L16 auszustellen), wobei in den meisten Fällen aber aufgrund der Höhe der Taschengeldzahlung tatsächlich keine Lohnsteuer anfallen wird.

Sonderfall Hotel- und Gastgewerbe: Die vorstehenden Ausführungen sind nach einhelliger Rechtsansicht für das Hotel- und Gastgewerbe nicht anwendbar. Im Hotel- und Gastgewerbe können Praktika ausschließlich im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert werden, da hier so gut wie immer eine betriebliche Eingliederung vorhanden ist. Es besteht dementsprechend Anspruch auf Entgelt entsprechend den kollektivvertraglichen Bestimmungen.

Ferialarbeitnehmer/innen und Ferialpraktikant/innen im Dienstverhältnis

In allen anderen Fällen handelt es sich bei den in den Ferien tätig werdenden Schüler/innen und Student/innen um „reguläre“ **Arbeitnehmer/innen** in befristeten Dienstverhältnissen. Sie sind vor Arbeitsantritt **bei der ÖGK anzumelden** und es besteht **Lohnsteuerpflicht**.

- Einerseits fallen darunter jene Schüler/innen und Student/innen, die in den Ferien arbeiten, um Geld zu verdienen, ohne dass die Tätigkeit für die Schul-/Studienausbildung einschlägig sein muss (**Ferialarbeitnehmer/innen**). Je nach Art der Tätigkeit handelt es sich um Ferialangestellte oder um Ferialarbeiter. Aufgrund des Vorliegens eines klassischen Dienstverhältnisses gelten für diese Personen sämtliche arbeitsrechtliche Bestimmungen (i.d.R. auch einschließlich des betrieblich anwendbaren Kollektivvertrages).
- Andererseits stehen aber auch jene **Pflichtpraktikant/innen** in einem Dienstverhältnis, die bei ihrer Tätigkeit in den Betrieb eingegliedert sind und einer Arbeitspflicht, Arbeitszeit und Weisungsbindung unterliegen. Auch diese sind daher als Arbeitnehmer/innen zu behandeln. Ob für solche Pflichtpraktikant/innen auch die kollektivvertraglichen Bestimmungen (einschließlich Gehalts- bzw. Lohnordnung) zur Anwendung gelangen, muss anhand des persönlichen Geltungsbereichs des Kollektivvertrages beurteilt werden. Zahlreiche Kollektivverträge schließen nämlich Ferialpraktikanten – selbst wenn in arbeitsrechtlicher Hinsicht ein Dienstverhältnis vorliegt – vom Geltungsbereich aus (z.B. Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung).



Kündigungsfristen bei Arbeitern: Der große „Showdown“ steht bevor

Bekanntlich gelten seit 1. Oktober 2021 für die Arbeiter/innen im Grundsatz dieselben gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine wie für die Angestellten, also je nach Dienstzeit sechs Wochen bis fünf Monate, wobei das Dienstverhältnis zum Quartalsende enden muss oder – falls im Kollektivvertrag, im

Dienstvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen – auch zum 15. oder Letzten des Monats enden kann (§ 1159 ABGB). Durch Kollektivvertrag können allerdings für Branchen, in denen **Saisonbetriebe österreichweit überwiegen**, weiterhin kürzere Kündigungsfristen geregelt werden („**Saisonprivileg**“). Diese mehr als nebulöse Bestimmung sorgt seit Jahren für extreme Verunsicherung und es spielen sich im betrieblichen Alltag, insbesondere im Hotel- und Gastgewerbe, immer wieder Dramen ab. Auch zwei Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes zum Hotel- und Gastgewerbe haben – trotz redlicher Bemühung der OGH-Richter – bislang keine Klärung gebracht (OGH 24.03.2022, 9 ObA 116/21f und OGH 27.04.2022, 9 ObA 137/21v). Nun ist den Richtern des Obersten Gerichtshofes offenbar „der Kragen geplatzt“:

Der **OGH hält die Regelung des § 1159 ABGB für verfassungswidrig** und hat daher vor kurzem einen Antrag beim Verfassungsgerichtshof (VfGH) auf Aufhebung des § 1159 ABGB gestellt. Die Bedenken des OGH richten sich darauf, dass die derzeitige gesetzliche Regelung dem verfassungsrechtlichen Bestimmtheitsgebot (Rechtsstaatsprinzip) und dem Gleichheitsgrundsatz widerspräche (OGH 14.02.2024, 9 ObA 38/23p).

Abgesehen davon, dass die Causa für den Gesetzgeber eine riesige Blamage darstellt, zeigt sie zugleich gnadenlos das damit verbundene rechtliche Minenfeld für die betriebliche Praxis im Personalwesen auf. Betroffen ist nicht nur das Hotel- und Gastgewerbe, sondern es drohen auch in vielen anderen Branchen erhebliche Auswirkungen für die Zukunft. So könnte es vor allem für jene Branchen „ungemütlicher“ werden, in denen sich die KV-Parteien eigentlich schon längst auf die Anwendung des „Saisonprivilegs“ geeinigt hatten, wie z.B. im Baugewerbe bzw. in der Bauindustrie, im Gütertransportgewerbe oder bei den Spenglern).

Je nachdem, wie der VfGH letztlich entscheiden wird, sind für die Zukunft verschiedene Szenarien denkbar:

1. **Aufhebung der gesamten Kündigungsregelung des § 1159 ABGB:** Es droht allen Branchen die Rückkehr zur alten Gesetzeslage (also das Aufleben des § 1159 ABGB in der früheren Fassung vor dem 01.10.2021). Bei den Arbeitern würde dadurch wieder eine gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen gelten (sowohl für betriebs- als auch arbeitnehmerseitige Kündigungen). In diesem Fall wäre der Gesetzgeber wohl gezwungen, rasch zu reagieren und eine Neuregelung auf den Weg zu bringen.
2. **Aufhebung (nur) des im § 1159 ABGB enthaltenen „Saisonprivilegs“:** Dies würde in allen Branchen „ohne Wenn und Aber“ dieselbe Gesetzeslage für Kündigungen bei Arbeitern wie für Angestellte herbeiführen. Kollektivvertragliche Verschlechterungen zulasten der Arbeiter wären dann gegenüber dem Gesetz nicht mehr zulässig (mit Ausnahme der Verankerung des 15. und Letzten des Monats als Kündigungstermin für den Arbeitgeber). Denn die Kompetenz der KV-Parteien zur Festlegung abweichender Kündigungsregelungen für saisongeprägte Branchen würde ersatzlos wegfallen, wodurch auch alle darauf aufbauenden KV-Regelungen (z.B. Baugewerbe, Gütertransportgewerbe, Spengler etc.) ihre Wirksamkeit verlieren würden.
3. **Ablehnung des Antrags durch den VfGH:** Dies hätte die Weitergeltung des § 1159 ABGB samt „Saisonprivileg“ zur Folge. Alle Branchen, in denen das „Saisonprivileg“ anwendbar ist, könnten aufatmen. Für Branchen, in denen die Anwendbarkeit des „Saisonprivilegs“ strittig ist (insbesondere für das Hotel- und Gastgewerbe) würde dies hingegen die Fortsetzung der Rechtsunsicherheit bei Kündigungen von Arbeitern bis zum „Sankt Nimmerleinstag“ bedeuten.

Anmerkung: In Fachkreisen wird mit einer Entscheidung des VfGH im Herbst 2024 gerechnet. Bis dahin heißt es Daumendrücken, Zittern und auf die Vernunft der Höchstrichter hoffen.

Falls in der Zwischenzeit im Betrieb die Beendigung von Arbeiter-Dienstverhältnissen ansteht, ist Folgendes zu empfehlen:

- In Branchen, in denen das „Saisonprivileg“ seitens der KV-Parteien bejaht wird (z.B. Baugewerbe, Gütertransportgewerbe, Spengler etc.), können die Arbeitgeber bis zur VfGH-Entscheidung ohne größeres Risiko die kollektivvertraglichen Kündigungsregelungen

anwenden. Es gilt als unwahrscheinlich, dass die VfGH-Entscheidung – wie auch immer sie inhaltlich ausfallen wird – rückwirkend umgesetzt werden muss.

- In jenen Branchen, in denen die Anwendbarkeit des „Saisonprivilegs“ strittig ist (insbesondere im Hotel- und Gastgewerbe), sollte versucht werden, auf einvernehmliche Auflösungen „auszuweichen“. Falls dies im Einzelfall mangels Zustimmung des Arbeitnehmers nicht in Frage kommt, ist es bis auf weiteres sinnvoll, Kündigungen vorsichtshalber unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu einem gesetzlich zulässigen Kündigungstermin auszusprechen (insbesondere zur Vermeidung des Risikos einer Kündigungsentschädigung).
-