



Bundesministerium für Finanzen  
Abt IV  
Johannesgasse 5  
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)  
erreichbar mit der Linie D

Ihr Zeichen      Unser Zeichen      Bearbeiter/in      Tel **501 65**      Fax **501 65**      Datum  
SR-GSt/Mü/Pe      Vanessa Mühlböck      DW 12353      DW 142353      17.11.2020

## Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2020

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung.

### **Inhalt des Entwurfs:**

Mit dem vorliegenden Entwurf werden die Lohnsteuerrichtlinien der neuen Rechtslage angepasst. So werden Regelungen betreffend die COVID-19-Kurzarbeit eingefügt und diverse Klarstellungen vorgenommen. Zudem sind Änderungen aufgrund neuer Judikate und geänderter Gesetze, wie z.B. wegen des reduzierten Eingangsteuersatzes, notwendig. Insgesamt entspricht der Entwurf der aktuellen Rechtslage.

Begrüßenswert ist in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, auf den Familienbonus auch nach Rechtskraft des Bescheides verzichten zu können, wenn die Berücksichtigung beim anderen Elternteil vorteilhafter ist. Auch die geänderte Rechtsansicht bei der steuerlichen Behandlung von zurückbezahltem Arbeitslosengeld oder dem besonderen Progressionsvorbehalt beim Bildungsteilzeitgeld ist positiv zu erwähnen. Aus Sicht der BAK gibt es jedoch dringenden Handlungsbedarf beim Kontrollsechstel. Zudem sollte das Rehabilitationsgeld nach dem Anspruchs- und nicht dem Zuflussprinzip besteuert werden. Die BAK regt diesbezüglich gesetzliche Änderungen in diesen Punkten an.

### **Das Wichtigste in Kürze:**

- Es werden Regelungen betreffend der steuerfreien COVID-19-Bonuszahlungen und -Zulagen aufgenommen.

- Es wird die neue gesetzliche Regelung hinsichtlich der Berechnung des Jahressechstels bzw. Kontrollsechstels bei COVID-19-Kurzarbeit ergänzt.
- Das Pendlerpauschale und bisher steuerfrei gewährte Zulagen sowie Zuschläge bleiben auch bei COVID-19-Kurzarbeit, Homeoffice und COVID-19-bedingter Dienstverhinderungen bis 31.12.2020 steuerfrei.
- Anpassungen sind aufgrund des gesenkten Eingangsteuersatzes und der Erhöhung des Zuschlags zum Verkehrsabsetzbetrag notwendig.
- Die Möglichkeit der degressiven Absetzung für Abnutzung wird bei den Werbungskosten ergänzt.
- Die Erhöhung der Freibeträge für Essensgutscheine wurde eingearbeitet.
- Bezüglich des Familienbonus ist auch nach Rechtskraft nunmehr ein Verzicht möglich, wenn es steuerlich günstiger wäre, den Familienbonus beim anderen Elternteil zu berücksichtigen.
- Aufgrund neuer VwGH-Entscheidungen kommt es zu einer geänderten Rechtsansicht in Bezug auf die Hochrechnung bei Bezug von Bildungsteilzeitgeld sowie bei der Berücksichtigung von Rückzahlungen von Bezügen aus der Arbeitslosenversicherung.
- Die Änderungen in Bezug auf den Familienbonus und der Handhabung von rückgezahltem Arbeitslosengeld sowie die Neuerung des Progressionsvorbehalts bei Bildungsteilzeit wird ausdrücklich begrüßt.
- Die BAK regt eine gesetzliche Änderung beim Kontrollsechstel und hinsichtlich des Rehabilitationsgeldes eine Änderung vom Zufluss- zum Anspruchsprinzip an.
- Weiters wird die Möglichkeit der Mitnahme des Freibetrags für Betriebsveranstaltungen gemäß § 3 Abs 1 Z 14 EStG ins Jahr 2021 angeregt.

#### **Zu den wesentlichen Bestimmungen des geplanten Entwurfs:**

Insgesamt enthält der Entwurf Anpassungen aufgrund der geänderten Gesetzeslage bzw. Rechtsprechung. Nicht auf Ebene der Richtlinien lösbar ist jedoch die Problematik bezüglich des Kontrollsechstels sowie des Rehabilitationsgeldes.

Das Kontrollsechstel ist immer beim letzten laufenden Bezug des Kalenderjahres zu ermitteln. Ausgenommen davon sind lediglich Fälle, in denen Elternkarenz vorliegt. Zudem ist es nur anzuwenden, wenn es zum Nachteil des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gereicht. Die BAK sieht in diesem Zusammenhang eine gesetzliche Änderung für dringend geboten. So sollte der Ausnahmenkatalog zumindest um Fälle mit Krankengeldbezügen sowie DienstgeberInnenkündigungen erweitert werden und jedenfalls auch eine Aufrollung zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen ermöglicht werden.

Ebenso sollte aus Sicht der BAK das Rehabilitationsgeld nicht nach dem Zufluss- sondern dem Anspruchsprinzip versteuert werden. Insbesondere wenn ein bisher bezogenes Rehabilitationsgeld rückwirkend für vergangene Jahre in eine Pension umgewandelt wird, kommt es aufgrund der unterschiedlichen Besteuerungszeitpunkte zu einer sachlich nicht gerechtfertigten steuerlichen Doppelerfassung. Diesbezüglich regen wir eine Änderung des

§ 19 EStG an, wonach vor allem das Rehabilitationsgeld auch nach dem Anspruchsprinzip zu versteuern ist.

Darüber hinaus schlägt die BAK vor, die Möglichkeit zu schaffen, den Freibetrag für Betriebsveranstaltungen gemäß § 3 Abs 1 Z 14 EStG, der im Jahr 2020 nicht verbraucht wurde, ins Jahr 2021 übertragen zu können.

Im Übrigen nehmen wir zu den wesentlichen Punkten des Entwurfs wie folgt Stellung:

#### **Zu Rz 94**

Essensgutscheine sind nunmehr bis 8 Euro pro Arbeitstag steuerfrei, wenn diese am Arbeitsplatz oder einer Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden können. Es stellt sich die Frage, ob die Gutscheine auch steuerfrei bleiben können, wenn diese für Speisen zum Mitnehmen bzw. für Essenslieferungen verwendet werden können. Aufgrund dessen, dass viele ArbeitnehmerInnen im Homeoffice arbeiten bzw. Gaststätten COVID-19-bedingt geschlossen sind, ist es aus Sicht der BAK geboten, die Gutscheine nicht nur dann steuerfrei zu belassen, wenn die Speisen in der Gaststätte selbst konsumiert werden, sondern auch, wenn diese mitgenommen bzw. geliefert werden. Wir ersuchen um diesbezügliche Klarstellung.

#### **Zu Rz 112g**

Die Abgabefreiheit von Corona-Prämien bzw. -Zulagen sollte auch im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, d.h. Auszahlung durch die IEF-Service GmbH, erhalten bleiben. Darüber hinaus wäre eine Verlängerung der Regelung bis 2021 wünschenswert.

#### **Zu Rz 114**

Begrüßt wird die Änderung, wonach bei Bildungsteilzeit nur noch jener Teil der Bezüge hochzurechnen ist, der nicht ganzjährig zufließt. Diese Vorgehensweise ist aus Sicht der BAK jedoch nicht nur bei Bildungsteilzeit, sondern auch bei Bezug von Weiterbildungsgeld anzuwenden, wenn beim selben Arbeitgeber neben der Bildungskarenz eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt wird und daher ein ganzjähriger Bezug vorliegt. Wir ersuchen um Ergänzung dieses Sachverhalts.

#### **Zu Rz 116**

Nicht nachvollziehbar ist, weshalb tatsächliche Werbungskosten beim Progressionsvorbehalt aufgrund von Bildungsteilzeitgeld im Verhältnis zwischen hochzurechnende und nicht hochzurechnende Bezüge aufgeteilt werden. Es mangelt hier der sachlichen Rechtfertigung, weshalb Werbungskosten bei Bildungsteilzeitgeld anders gehandhabt werden, als bei anderen steuerfreien Bezügen, die den besonderen Progressionsvorbehalt auslösen. Zudem ist es eine administrative Verkomplizierung. Die BAK lehnt diese Vorgehensweise ab.

**Zu Rz 250b**

Hinsichtlich der Berücksichtigung des Pendlerpauschales bei COVID-19-Kurzarbeit oder Homeoffice bzw. COVID-19-bedingter Dienstverhinderungen regen wir im Einklang mit dem Ministerratsbeschluss vom 11.11.2020 eine Verlängerung der Regelung über den 31.12.2020 hinaus an. Hinsichtlich der Aussage, wonach bei Gleit- und Zeitausgleichstagen kein Pendlerpauschale zusteht, ist anzumerken, dass dies aus den bisherigen Lohnsteuer-richtlinien nicht hervorgeht. Es ist aus Sicht der BAK sachlich nicht gerechtfertigt, weshalb Gleit- und Zeitausgleichstage anders behandelt werden sollen, als Krankenstands- und Urlaubstage. Wir regen daher eine Klarstellung an, dass Gleit- und Zeitausgleichstage wie Urlaubstage zu sehen sind.

**Zu Rz 770b**

Die Änderung, wonach Steuerpflichtige auch nach Rechtskraft des Einkommensteuerbescheides die Möglichkeit haben, den Antrag auf den Familienbonus zurückziehen, damit der andere Elternteil den vollen Familienbonus beantragen kann, entspricht der Gesetzeslage und wird positiv gesehen. Weiters wird begrüßt, dass wenn ein Elternteil bereits den vollen Familienbonus beantragt hat, dieser von Amts wegen zur Gänze zu berücksichtigen ist, wenn der andere Elternteil seinen Antrag auf den Familienbonus zurückzieht. Aus Sicht der BAK sollte jedoch nicht nur ein vollständiges Zurückziehen des Antrags auf den Familienbonus möglich sein, sondern der Antrag auch inhaltlich abgeändert werden können.

Weiters weist die BAK erneut darauf hin, dass Unterhaltsleistende mit Anspruch auf Unterhaltsabsetzbetrag den Familienbonus nicht erhalten, wenn die Kinder ständig im EU/EWR-Ausland bzw. der Schweiz leben. Gemäß Rz 769b gebührt der Familienbonus, wenn die Voraussetzungen für eine Differenzzahlung der Familienbeihilfe dem Grunde nach erfüllt sind. Ein Antrag auf die Familienbeihilfe bzw. eine Differenzzahlung wird nicht vorausgesetzt. Dennoch wird den betroffenen Unterhaltsleistenden der Familienbonus aufgrund des fehlenden Antrags verwehrt, da angeblich nur mit einem Antrag überprüft werden könne, ob dem Grunde nach eine Differenzzahlung zusteht. Ein solcher Antrag ist den Unterhaltsleistenden jedoch nicht möglich, da die Kinder nicht ihren Haushalten angehören. Zudem ist aus Sicht der BAK bei minderjährigen Kindern eine Antragsprüfung nicht notwendig und lediglich ein unnötiger administrativer Mehraufwand. Wir regen daher diesbezüglich eine explizite Klarstellung in den Lohnsteuerrichtlinien an.

**Zu Rz 1062a**

Da zahlreiche ArbeitnehmerInnen auch nächstes Jahr von Kurzarbeit betroffen sein werden, ist aus Sicht der BAK eine Verlängerung der 15 %igen Erhöhung des Jahressechstels bzw. Kontrollsechstels bei COVID-19-Kurzarbeit notwendig. Wir ersuchen um Verlängerung der Regelungen bis 2021.

**Zu Rz 1193c**

Es wird positiv gesehen, dass bei ArbeitnehmerInnen, die in COVID-19-Kurzarbeit waren, das Jahressechstel bzw. Kontrollsechstel auch dann um 15 % erhöht wird, wenn das Dienstverhältnis beendet und beim selben Dienstgeber bzw. bei derselben Dienstgeberin ein neues Dienstverhältnis begründet wird. Allerdings fehlt es der Einschränkung auf neue Dienstverhältnisse zum selben Dienstgeber bzw. zur selben Dienstgeberin der sachlichen Rechtfertigung. Es muss auch dann zu einer 15 %igen Erhöhung kommen, wenn bei einem neuen Dienstgeber bzw. bei einer neuen Dienstgeberin ein Dienstverhältnis begründet wird und der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin sowohl die Höhe der Bezüge als auch das Vorliegen von COVID-19-Kurzarbeit beim vorhergehenden Dienstverhältnis nachweist.

**Zu Rz 1132b**

Auch Äquivalent zur Verlängerung der Übergangsregelung beim Pendlerpauschale (Rz250b) ist im Zusammenhang mit der Weitergewährung von steuerfreien Zulagen bzw. Zuschlägen während Kurzarbeit, Homeoffice oder andere Dienstverhinderungen aufgrund COVID-19 ist eine Verlängerung der Regelung bis 2021 notwendig. Wir regen eine diesbezügliche gesetzliche Änderung an.

**Zu Rz 1406**

Die Effektiv-Steuertabelle der PensionistInnen ab dem Jahr 2021 weist in der Stufe „Monatslohn bis 2.583,33; Grenzsteuersatz 35 %“ einen Tippfehler auf. Der Abzug beträgt nicht 418,33 Euro, sondern wäre korrekt 408,33 Euro.

Im Übrigen besteht kein Einwand. Die BAK ersucht um Berücksichtigung ihrer Anliegen und Anregungen.

