



WISSENSWERTES FÜR DIE PRAXIS

Mehrfachversicherung

» PVP 2023/14

Um bei Mehrfachversicherungen zu vermeiden, dass insgesamt SV-Beiträge über der HBGI bezahlt werden müssen, gibt es grundsätzlich 2 Methoden:

- a) Differenzbeitragsvorschreibung
- b) Beitragsrückerstattung

Seit 2019 müssen betroffene Versicherte nicht mehr einen entsprechenden Antrag stellen, sondern es werden die obigen Maßnahmen amtswegig vorgenommen.

Vorrangig wird die Differenzbeitragsvorschreibung angewandt (zB wenn eine Person als DN nach dem ASVG und als Selbstständiger nach dem GSVG versichert ist).

Ist eine Person mehrfach ASVG-versichert (zB mehrere DV), dann kann die Differenzbeitragsvorschreibung nicht eingesetzt werden. In diesem Fall erfolgt amtswegig eine Beitragsrückerstattung durch die ÖGK bis zum 30. 6. des Kalenderjahres, das dem Jahr der vollständigen Beitragsentrichtung für ein Kalenderjahr folgt.

Erstattet werden die konkret von der betreffenden versicherten Person getragenen SV-Beiträge.

Ist die Person bspw mehrfach ASVG-versichert (und kein ASVG-Pensionist), dann werden vom HBGI-Überschreibungsbetrag

- ✔ 3,87 % für die Krankenversicherung,
- ✔ 10,25 % für die Pensionsversicherung und
- ✔ 3 % für die Arbeitslosenversicherung

rückerstattet.

Jährlich wird eine Richtlinie des Dachverbandes veröffentlicht, in der genau geregelt ist, welcher Versicherungsträger in welchen Fällen zuständig ist.

Diese Richtlinie finden Sie hier: <https://bit.ly/Mehrfachversicherung-DV-RiLi2023>

Was Personalisten über die Einführung einer 4-Tage-Woche wissen sollten

» PVP 2022/87

Während sich Politik und Interessenvertretungen mit Argumenten für und gegen die **4-Tage-Woche** zu Wort melden, kommen angesichts eines historischen Fachkräftemangels und der damit verbundenen angespannten Lage am Arbeitsmarkt immer mehr österreichische Unternehmen dem **Wunsch** ihrer **Belegschaft** nach einer **4-Tage-Woche** nach.

Zahlreiche Studien zeigen, dass sich **Dienstnehmer**, neben großzügigen **Home-Office-Regelungen** und der Möglichkeit vom **Ausland** aus zu **arbeiten**, vor allem nach **längeren Freizeitphasen** sehnen. Eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Spectra belegt, dass jeder Zweite einer gesetzlich verankerten **Wahlmöglichkeit** zwischen 5- und **4-Tage-Woche** bei unveränderter Gesamtarbeitszeit prinzipiell **positiv** gegenübersteht.

Ein Viertel der Befragten würde dies sogar sehr befürworten, wobei sich der **stärkste Zuspruch** bei Personen im **Alter von 15 bis 29 Jahren** zeigt.¹⁾

Dieser Trend hat dazu geführt, dass auf diversen **Karriere-** und **Job-Plattformen** gezielt nach offenen Positionen mit **4-Tage-Woche gesucht** werden kann. Zahlreiche Unternehmen haben bereits auf die gestiegenen Erwartungen am Arbeitsmarkt reagiert und bieten die 4-Tage-Woche als optionales Arbeitszeitmodell ein. Doch wie steht es eigentlich um die **rechtlichen Rahmenbedingungen**?

Dieser **Beitrag** liefert einen **Überblick** über die **wichtigsten Bestimmungen**, die zu **beachten** sind, wenn eine **4-Tage-Woche eingeführt** wird.

1) Siehe: <https://www.spectra.at/aktuelles/details/new-work-wie-die-oesterreicherinnen-zur-4-tage-woche-stehen.html> (zuletzt abgerufen am 2. 12. 2022).

A) Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen rund um die 4-Tage-Woche

1. 4-Tage-Woche → Ausdehnung der Normalarbeitszeit

In arbeitsrechtlicher Hinsicht liegt eine 4-Tage-Woche vor, wenn die **gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig** (siehe Punkt 2.) auf 4 Tage verteilt wird. Die **tägliche NAZ** kann hierbei auf bis zu **10 Stunden** ausgedehnt werden, ohne dass **ÜSt** anfallen (§ 4 Abs 7 AZG).

Auch bei einer 4-Tage-Woche sind daher die **11. und 12. Stunde** als **ÜSt** zu qualifizieren, die die **DN** grundsätzlich **ohne Angabe von Gründen ablehnen** können.

DN, die diese **ÜSt-Leistung ablehnen**,

- a) dürfen deswegen **nicht benachteiligt** werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung, und
- b) sofern sie **gekündigt** werden, weil sie die **ÜSt-Leistung ablehnen**, können die **Kündigung** vor dem Arbeits- und Sozialgericht **anfechten**.²⁾

2) § 7 Abs 6 AZG; vgl *Schrank* in *Schrank*, Arbeitszeit Kommentar⁶ (2021) § 4, VIII. Regelmäßige Vier-Tage-Woche (Abs 8 und 9) Rz 84a.



Beispiel

Wird bei einer wöchentlichen NAZ von 40 Stunden die Arbeitszeit regelmäßig auf 4 Tage verteilt, kann die tägliche NAZ auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden.

Das bedeutet, dass auch die 9. und 10. Stunde keine ÜSt und daher zuschlagsfrei sind.

Wäre es aufgrund eines erhöhten Arbeitsbedarfes jedoch notwendig, dass ein DN länger als 10 Stunden arbeitet, handelt es sich bei der 11. und 12. Stunde um ÜSt, die mit einem entsprechen Zuschlag zu vergüten sind.

Selbstverständlich sind auch bei einer 4-Tage-Woche

- a) die Höchstarbeitszeitgrenzen von 12 Stunden täglich sowie
- b) 60 Stunden wöchentlich bzw
- c) im Durchschnitt 48 Stunden innerhalb von jeweils 17 Wochen zu beachten.³⁾

3) § 7 Abs 1 AZG; vgl Schrank in Schrank, Arbeitszeit Kommentar⁶ (2021) § 4, VIII. Regelmäßige Vier-Tage-Woche (Abs 8 und 9) Rz 84a.

2. 4-Tage-Woche → Die Arbeitstageverteilung muss regelmäßig und planmäßig sein

■ Was bedeutet „regelmäßig“ und „planmäßig“?

Eine Voraussetzung dafür, dass die 4-Tage-Woche eingeführt werden kann, ist, dass die **Arbeits-tageverteilung regelmäßig**, also voraussichtlich für einen längeren Zeitraum, und **planmäßig** erfolgt.⁴⁾

4) Siehe ua Thöny-Maier, Normalarbeitszeit (Stand 19. 6. 2022, Lexis Briefings in lexis360.at).

Nach Schrank bedeutet „**regelmäßig**“, dass die Arbeit an 4 Tagen **planmäßig wiederkehrend** stattfindet. Eine **Ausschließlichkeit** ist hingegen **nicht gefordert**.

Das **Arbeitszeitmodell** sollte daher grundsätzlich über eine **längere Dauer** (voraussichtlich länger als **13 Wochen**) beibehalten werden und auch **tatsächlich verwirklicht** werden. Demnach ist auch eine **planmäßig alternierende 4- und 5-Tage-Woche zulässig**.⁵⁾

5) Schrank in Schrank, Arbeitszeit Kommentar⁶ (2021) § 4, VIII. Regelmäßige Vier-Tage-Woche (Abs 8 und 9) Rz 88 f.



Beispiel

In **auftragsschwachen** Monaten (zB von Juni bis September) wird befristet eine 4-Tage-Woche eingeführt. In den **restlichen** Monaten des Jahres gilt eine 5-Tage-Woche.

■ Müssen 4 zusammenhängende Tage vorliegen?

Das Gesetz schreibt hingegen **nicht** vor, dass die Wochenarbeitszeit auf **4 zusammenhängende Tage** verteilt werden muss.

Der zusätzliche **freie Tag** kann am **Ende** oder **Beginn** oder auch in der **Mitte** der **Arbeitswoche** liegen (zB Montag bis Mittwoch Arbeit, Donnerstag frei, Freitag Arbeit).⁶⁾

6) Vgl Schrank in Schrank, Arbeitszeit Kommentar⁶ (2021) § 4, VIII. Regelmäßige Vier-Tage-Woche (Abs. 8 und 9) Rz 90; siehe auch Wolf in Gruber-Risak/Mazal (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (38. Lfg 2021) Die Normalarbeitszeit Rz 68.



Hinweis

Wird bei einer 4-Tage-Woche an dem freien Wochentag gearbeitet, fallen idR ÜSt an, da die wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Wird nicht nur gelegentlich, sondern **regelmäßig am 5. Tag gearbeitet**, ist die Vereinbarung über eine 4-Tage-Woche **unwirksam** → Konsequenzen: Es liegen **zuschlagspflichtige ÜSt** vor, wenn ...

- a) an dem **ursprünglich freien Tag** und
- b) auch – wenn die tägliche NAZ überschritten, dh bei einer 40-Stunden-Woche – während der 9. und 10. Stunde gearbeitet wird.

In der Praxis ist das Modell einer 4-Tage-Woche daher nur dann zu empfehlen, wenn **regelmäßige ÜSt-Arbeit am 5. Tag ausgeschlossen** werden kann.⁷⁾

7) Siehe hierzu *Schrank in Schrank, Arbeitszeit Kommentar*⁶ (2021) § 4, VIII. Regelmäßige Vier-Tage-Woche (Abs 8 und 9) Rz 86 f mwN.

3. Kann auch bei Teilzeit die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden?

Auch wenn das AZG bei Einführung einer 4-Tage-Woche vom Regelfall der Vollzeitbeschäftigung ausgeht, ist bei **Teilzeitarbeit** eine 1-, 2- oder 3-Tage-Woche unter denselben Voraussetzungen möglich.

Arbeitet ein DN **sohin an weniger als 4 Tagen**, kann die **tägliche NAZ** dennoch auf **10 Stunden** ausgedehnt werden.⁸⁾

8) Vgl *Schrank in Schrank, Arbeitszeit Kommentar*⁶ (2021) § 4, VIII. Regelmäßige Vier-Tage-Woche (Abs 8 und 9) Rz 93 ff; im Ergebnis zustimmend auch *Wolf in Gruber-Risak/Mazal* (Hrsg), *Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar* (38. Lfg 2021) Die Normalarbeitszeit Rz 69.

4. Wie kann die 4-Tage-Woche im Unternehmen umgesetzt werden?

Soll im Unternehmen eine 4-Tage-Woche umgesetzt werden, dann

- a) ist in Betrieben mit **Betriebsrat** eine **Betriebsvereinbarung** und
- b) in Betrieben ohne **Betriebsrat** eine **schriftliche Einzelvereinbarung** mit den betroffenen DN notwendig.



Praxistipp

Checkliste, welche **Inhalte** eine schriftliche Einzelvereinbarung einer **flexiblen 4-Tage-Woche** enthalten sollte:

- ✓ **Angabe der NAZ**, innerhalb einer 4-Tage-Woche
- ✓ Hinweis, dass die **tägliche NAZ** bis zu 10 Stunden betragen kann
- ✓ **Verteilung der wöchentlichen NAZ** gemäß **Dienstplan** (4 Arbeitstage, 1 freier Tag)
- ✓ Dienstplan berücksichtigt – nach Möglichkeit – **Zeiteinteilungswünsche** der DN
- ✓ **Festlegung** insbesondere der **arbeitsfreien Tage** mindestens **14 Tage im Voraus**

B) Kann eine 4-Tage-Woche auch gemeinsam mit gleitender Arbeitszeit umgesetzt werden?

Eine 4-Tage-Woche kann auch gemeinsam mit gleitender Arbeitszeit umgesetzt werden. Sieht die Gleitzeitvereinbarung vor, dass Zeitguthaben in Form von ganzen Gleittagen konsumiert werden darf, können die DN die wöchentliche Arbeitszeit auf 4 Tage verteilen.

Ist der ganztägige Verbrauch von Zeitguthaben zudem in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen, kann die tägliche NAZ sogar auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. In diesem Fall gebührt selbst für die 11. und 12. Stunde kein ÜSt-Zuschlag („großes“ Gleitzeitmodell; siehe § 4b Abs 4 AZG).

Hierbei ist jedoch darauf zu achten, dass die DN weiterhin ihre Zeitsouveränität behalten, dh sie müssen idR selbst entscheiden können, an welchem Tag sie nicht arbeiten.

Auch für dieses Modell gilt:

- a) Ist in Betrieben ein Betriebsrat vorhanden, ist eine Betriebsvereinbarung notwendig, und
- b) in Betrieben ohne Betriebsrat ist eine schriftliche Einzelvereinbarung mit den betroffenen DN abzuschließen.

C) Achten Sie auf kollektivvertragliche Zusatzvoraussetzungen bei der Einführung der 4-Tage-Woche

Weiters ist darauf zu achten, ob der KV weitere Voraussetzungen verlangt, wenn eine 4-Tage-Woche eingeführt werden soll.

So kann ua vorgesehen sein, dass die NAZ nur dann auf 10 Stunden ausgedehnt werden darf, wenn die Arbeitstage zusammenhängend geleistet werden und die 4-Tage-Woche nicht durch einen freien Tag unterbrochen wird.



Beispiele

1. Sowohl der KV für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung als auch der KV für Angestellte in Information und Consulting schreiben jeweils in § 4c vor, dass dann, wenn im Unternehmen eine 4-Tage-Woche gilt, der arbeitsfreie Tag nicht auf einen Feiertag fallen darf.
2. Der KV für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben geht sogar so weit, dass ein bedingter Anspruch auf eine geringere Anzahl an wöchentlichen Arbeitstagen eingeräumt wird.
Demnach kann der DN beantragen, dass die vereinbarte wöchentliche NAZ regelmäßig auf 4 oder weniger Tage zu verteilen ist. Der DG kann diesen Antrag nur ablehnen, wenn dadurch
 - a) die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder
 - b) die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.
 Für Teilzeitbeschäftigte gilt, dass die tägliche NAZ nur dann auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn der DN an jedem Tag, an dem er zum Einsatz kommt, mindestens 4 Stunden zusammenhängend beschäftigt wird (siehe Abschnitt 2 Ziffer 4 des KV).
3. Der KV für Handelsarbeiter schränkt die Einführung einer 4-Tage-Woche bei Teilzeitarbeit dahin gehend ein, dass die tägliche NAZ nur dann auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn der DN an jedem Tag, an dem er zum Einsatz kommt, mindestens 8 Stunden beschäftigt wird (siehe Abschnitt V. Ziffer 1.4 des KV).

Die Sachbezugswerteverordnung wird hinsichtlich E-Fahrzeugen geändert → Das sollten Personalisten darüber wissen

» PVP 2022/77

Das **Steuerrecht** soll **ökologisiert** werden. Eine der hierbei eingesetzten Maßnahmen ist die **steuerliche Förderung von E-Fahrzeugen**. Um diese E-Fahrzeugförderung weiter auszubauen, soll die Sachbezugswerteverordnung (SBW-VO) erweitert werden. Sachbezugsbegünstigungen für

- a) das **Aufladen** emissionsfreier Kraftfahrzeuge,
- b) die Anschaffung von **Ladeeinrichtungen** und
- c) **Kostenzuschüsse** zur Anschaffung von **Ladeeinrichtungen**

werden in die **SBW-VO neu** aufgenommen.

Weiters enthält die SBW-VO eine Klarstellung betreffend **Gehaltsumwandlungen**.

A) Klarstellungen zu den E-Bike- und E-Pkw-Gehaltsumwandlungsmodellen

§ 4 Abs 1 Z 3 sowie § 4b der SBW-VO stellen klar, dass auch dann **kein SB** anzusetzen ist (dh: SB = € 0,00), wenn

- a) der DG ein **DG-eigenes** Kfz, Fahrrad oder Kraftrad mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer zur Verfügung stellt und
- b) der DN einer **DV-Änderung** zustimmt, wonach dafür, dass er diese Fahrzeuge auch privat nutzen kann, seine **überkollektivvertraglichen Ansprüche** (Gehaltsumwandlung) – befristet oder unbefristet – reduziert werden (zB Bruttobezugsminderung).

Abgabenrechtlich nicht anerkannt wird, wenn die überkollektivvertraglichen Ansprüche unverändert bleiben und lediglich ein **Kostenbeitrag vom Nettobezug** abgezogen wird.



Tabellarische Abrechnungsübersicht

Wird die Bemessungsgrundlage bzw Beitragsgrundlage bei den nachstehenden Lohnabgaben vermindert?	
Lohnabgaben	Gehaltsumwandlung nach den oa Regeln?
Lohnsteuer	Ja
DB, DZ	Ja
Kommunalsteuer	Ja
Sozialversicherung	Nein
BV-Beiträge	Nein

B) Aufladen emissionsfreier Kraftfahrzeuge, Krafträder und Fahrräder

Dienstgebereigene Fahrzeuge § 4c Abs 1 SBW-VO	Dienstnehmereigene Fahrzeuge § 4c Abs 2 SBW-VO
<p>1. Wird ein solches DG-eigenes (Firmen-)Fahrzeug beim DG aufgeladen → SB = € 0,00</p> <p>2. Wird ein solches DG-eigenes (Firmen-)Fahrzeug vom DN bei einer „Fremd-Ladestelle“ (zB Tankstelle, Einkaufszentrum etc) oder zu Hause (im privaten Einfamilienhaus oder am privaten DN-Stellplatz) aufgeladen und der DG ersetzt Kosten ganz oder teilweise → SB = € 0,00, wenn der Kostenersatz</p> <p>a) nur die Ladekosten des DG-eigenen (Firmen-)Fahrzeuges betrifft und nicht auch Ladekosten für private Fahrzeuge umfasst und</p> <p>b) die Höhe der Ladekosten für das DG-eigene (Firmen-)Fahrzeug exakt erfasst wird (siehe nachfolgendes Beispiel).</p> <p>3. Beispiel (entnommen den erläuternden Bemerkungen zur SBW-VO; Hervorhebungen durch den Autor) <i>„Der Arbeitnehmer ist Eigentümer einer Wallbox in der Garage seines Wohnhauses. Sie wird</i> <ul style="list-style-type: none"> – sowohl zum Aufladen des arbeitgebereigenen Fahrzeuges (Firmenfahrzeug), als auch – zum Aufladen des Elektrofahrzeuges verwendet, das der Ehefrau des Arbeitnehmers gehört. <i>Die Wallbox ermöglicht eine genaue Trennung der Ladungen in Bezug auf die verschiedenen Fahrzeuge. Der Arbeitgeber ersetzt die Ladekosten für das Aufladen des Firmenfahrzeuges entsprechend den Ladenachweisen. Dieser Kostenersatz bleibt steuerfrei.“</i> </p>	<p>1. Kann der DN ein nicht-DG-eigenes E-Fahrzeug (= Elektrofahrzeuge, die dem DN selbst oder anderen Personen [zB Familienangehörigen] gehören) unentgeltlich beim DG (zB am Firmengelände) aufladen → SB = € 0,00.</p> <p>2. Ob am Abgabeort eine unentgeltliche Auflademöglichkeit besteht oder nicht, ist unerheblich.</p> <p>3. SB-Wert von Null gilt auch für unentgeltliches Aufladen beim DG für ein „zur Verwendung auf Straßen bestimmtes oder auf Straßen verwendetes Fahrzeug, das durch technisch freigemachte Energie angetrieben wird und nicht an Gleise gebunden ist“.</p>
<p>Obige Regeln gelten auch für DG-eigene bzw DN-eigene Fahrräder oder Krafträder mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer.</p>	

C) Dienstgeber-Kostenersatz für die Anschaffung von Ladeeinrichtungen

- a) Ersetzt der DG dem DN ganz oder teilweise die Anschaffungskosten einer Ladeeinrichtung für E-Fahrzeuge oder
- b) schafft er für den DN eine Ladeeinrichtung für E-Fahrzeuge an, ist nur der € 2.000,00 übersteigende Anschaffungs-/Zuschusskostenbetrag ein abgabenpflichtiger lohnwerter Vorteil.

Auf diese 3 Voraussetzungen ist zu achten:

1. Die SB-Befreiung ist begrenzt mit € 2.000,00.
2. Dem DN wurde zum Zeitpunkt der Anschaffung der Ladeeinrichtung bzw zum Zeitpunkt der Auszahlung des Anschaffungskostenzuschusses bereits ein DG-eigenes Fahrzeug überlassen.
3. Die betraglich begrenzte SB-Befreiung gilt unabhängig davon, ob die Ladeeinrichtung („Wallbox“) fix installiert ist oder nicht.



Beispiele

Diese Beispiele sind den erläuternden Bemerkungen zur SBW-VO-Novelle entnommen (Hervorhebungen durch den Autor).

Beispiel 1:

„Der Arbeitnehmer verfügt über ein arbeitgebereigenes Elektroauto und lässt sich eine Wallbox einbauen.

Die Kosten dafür betragen a) 1.800 Euro, b) 3.500 Euro.

Sein Arbeitgeber ersetzt diese Kosten zur Gänze.

Im Fall a) ist der Kostenersatz zur Gänze steuerfrei, im Fall b) ist eine Einnahme von 1 500 Euro zu erfassen.

Würde der Arbeitgeber im Fall b) nur 2 000 Euro ersetzen, wäre dieser Ersatz ebenfalls zur Gänze steuerfrei.“

Beispiel 2:

„Der Arbeitnehmer wohnt in einem Mehrparteienhaus mit mehreren Garagenplätzen. Einer der Garagenparkplätze steht ihm zur Nutzung zur Verfügung. Damit der Arbeitnehmer das firmeneigene Elektroauto dort laden kann, trägt der Arbeitgeber selbst die Kosten für den Einbau der Wallbox in Höhe von 4 000 Euro.

Die Zurverfügungstellung der Wallbox führt zu einem Sachbezug in Höhe von 2 000 Euro.“

Sachbezugswerteverordnung: Antworten auf Zweifelsfragen zum Laden von E-Fahrzeugen

» PVP 2023/19

Das BMF beantwortet Zweifelsfragen zum Laden von E-Firmen-Pkw. Das sind die wichtigsten Aussagen des BMF betreffend ...

1. ... DG-Kostenersatz für das Aufladen an öffentlichen Ladestationen:

Die Kosten für das Aufladen an öffentlichen Ladestationen sind mittels Fremdbeleg (Rechnung) nachzuweisen. Soweit ein Nachweis, um welches Fahrzeug es sich handelt, mittels Fremdbeleg nicht zumutbar oder nicht möglich ist, kann eine Zuordnung zum DG-eigenen E-Firmen-Pkw auch glaubhaft gemacht werden.

2. ... lademengenbezogenen DG-Ladekostenersatz:

Damit der DG die 22,247 Cent/kWh abgabefrei dem DN für das Laden des Firmen-Pkw ersetzen kann, muss die verwendete Ladeeinrichtung die Zuordnung der Lademenge zum Firmenwagen sicherstellen (zB durch eine Wallbox). Ein zertifizierter bzw geeichter Zähler wird dabei laut Verordnung nicht explizit vorausgesetzt, ist aber in der Praxis jedenfalls zweckmäßig.

Die vom DN verwendete Ladeeinrichtung (und nicht das Fahrzeug) hat die Zuordnung der Lademenge zum DG-eigenen E-Pkw sicherzustellen.

Der Nachweis, dass im Haushalt keine weiteren E-Fahrzeuge vorhanden sind, ist nicht ausreichend für oa abgabefreien Kostenersatz.

3. ... pauschalen DG-Ladekostenersatz:

Für den pauschalen Kostenersatz (= € 30,00 pM) ist nachzuweisen, dass die verwendete Ladeeinrichtung keine Zuordnung der Lademenge zum DG-eigenen E-Pkw vornehmen kann. Als Nachweis möglich ist bspw neben der „Betriebsanleitung“ auch die Rechnung der Ladeeinrichtung, aus der die technischen Eigenschaften idR ableitbar sind.

4. ... Anschaffung/Zuschuss zur Ladestation:

a) Die Steuerbegünstigung für die Anschaffung/den Zuschuss einer Ladestation ist auch anwendbar, wenn

- ✔ der Einbau bzw die Zurverfügungstellung der Ladeeinrichtung vorbereitend erfolgt, dh bevor der DN den Firmen-E-Pkw erhält, aber
- ✔ dies in unmittelbarer zeitlicher Nähe zum E-Firmen-Pkw-Nutzungsbeginn erfolgt und
- ✔ es sich nachweislich um eine Ladeeinrichtung für den DG-eigenen E-Pkw handelt.

b) Jene Anschaffungskosten/Zuschüsse, die den Betrag von € 2.000,00 übersteigen, sind in jenen Fällen, in denen der DG ...

- ✔ ... die Ladestation dem DN zur Verfügung stellt, als lohnsteuerpflichtige Sonderzahlung (mE: sv-rechtlich als Einmalzahlung) abzurechnen;
- ✔ ... dem DN einen Zuschuss zu der vom DN errichteten Ladestation gewährt, abhängig vom Zahlungsmodus (laufender Zuschuss oder einmaliger Zuschuss) zu versteuern.

c) Für die Steuerbefreiung der an den DN ausbezahlten Kostenersätze betreffend Ladestationen ist entscheidend, dass der Auszahlungszeitpunkt nach dem 1. 1. 2023 liegt.

d) Die „Ladestation-Steuerbegünstigung“ ist auch anwendbar für vom DG angemietete bzw geleaste und an seine DN überlassene Ladevorrichtungen, soweit die Rahmenbedingungen mit jenen einer Anschaffung vergleichbar sind. Es ist dabei auf die im Leasingvertrag der Berechnung der Leasingrate zugrunde liegenden Anschaffungskosten der Ladeeinrichtung abzustellen.

E-Fahrzeuge und Bezugsumwandlung: ÖGK-FAQ (= Newsletter 4/März 2023)

» PVP 2023/26

Die Österreichische Gesundheitskasse hat FAQ (= Newsletter 4/März 2023) mit Antworten auf 18 Fragen betreffend Elektrofahrzeuge veröffentlicht. Hier der Link zu diesen FAQ: <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.891792&portal=oegkdportal>

A) Die 5 für die Praxis wichtigsten Aussagen in diesen FAQ

1. **§ 50 Abs 2 ASVG** lautet: „Die im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zu erlassende Verordnung des Bundesministers für Finanzen nach § 15 Abs. 2 Z 2 EStG 1988, mit der die Höhe geldwerter Vorteile festgelegt wird, gilt für die Bewertung von Sachbezügen.“

Aus diesem Grund hat auch die ÖGK ihre Verwaltungspraxis ab dem 1. 1. 2023 der geänderten SBW-VO anpassen müssen.

2. Die nunmehrige ÖGK-Rechtsansicht lautet: DN und DG können Folgendes vereinbaren:
 - a) eine – arbeitsrechtlich zulässige – **befristete oder unbefristete Reduktion** der über-kv Bruttobezüge im „Abtausch“ gegen die Privatnutzungsmöglichkeit eines E-Fahrzeuges (E-Pkw, E-Bike etc), und
 - b) dass die **sonstigen Ansprüche in unveränderter Höhe** ausbezahlt werden können (zB Sonderzahlungen, Krankenentgelte, Jubiläumsgelder, Beendigungsansprüche werden in jeweils unveränderter Höhe weiter gewährt) mit der Konsequenz, dass
 - c) **BGI für die laufenden Bezüge die reduzierten Bruttobezüge sind**, während die **BGI der Sonderzahlungen unverändert bleibt**.

Achtung: Die SV-Geldleistungen (Krankengeld, Wochengeld, UV-Renten, Pensionen usw) werden von der **reduzierten BGI bemessen**.

Daraus ergibt sich die folgende tabellarische Übersicht, gültig ab 1. 1. 2023:

Wird die Bemessungsgrundlage bzw Beitragsgrundlage bei den nachstehenden Lohnabgaben vermindert?	
Lohnsteuer	ja
DB, DZ	ja
Kommunalsteuer	ja
Sozialversicherung	ja
BV-Beiträge	ja

3. Vereinbaren DG und DN eine bloße „Kostenbeteiligung“, indem diese vom **Nettoauszahlungsbetrag abgezogen wird** → die **SV-BGI** und die **LSt-BmGl** bleiben unverändert.

4. Die oa Regelungen der SBW-VO gelten auch
 - ✔ für Teilzeitbeschäftigte,
 - ✔ für DN, die über 60 Jahre alt sind,
 - ✔ für „normale“ Fahrräder (nicht nur für E-Bikes).
5. Der DG kann dem DN **auch mehrere emissionsfreie Fahrzeuge** (zB E-Bike und E-Pkw) mittels Gehaltsumwandlung zur Verfügung stellen, der DG hat aber **sicherzustellen**, dass diese **NUR der DN selbst nutzt**.