



News 03/2023 (Stand 31.03.2023)

Neue Formularversion für FABO Plus und AVAB/AEAB (E30)

Das BMF hat das Steuerformular E30 für die Geltendmachung von Familienbonus Plus und Alleinverdiener- bzw. Alleinerzieherabsetzbetrag kürzlich neu aufgelegt (Version vom 10.03.2023). Damit wurde

- einerseits auf den Wegfall der staatenabhängigen Indexierung für im Ausland wohnhafte Kinder von in Österreich wohnenden Arbeitnehmern reagiert (infolge des EuGH-Urteils) und
- andererseits die valorisierte Zuverdienstgrenze beim Alleinverdienerabsetzbetrag (Erhöhung von € 6.000,00 auf € 6.312,00 pro Jahr) berücksichtigt.

Die im bisherigen E 30-Formular vorgesehenen Spalten für den Wohnsitzstaat der Kinder wurden dementsprechend aus dem Formular entfernt.

Hinweis für die Abrechnungspraxis: Es ist in der Personalverrechnung nicht nötig, aus Anlass der adaptierten Formularversion von den Arbeitnehmern das Ausfüllen und Vorlegen neuer Formulare zu verlangen. Solange sich die Umstände beim FABO Plus bzw. beim AVAB/AEAB nicht ändern, kann daher weiterhin auf Basis der bisher vorgelegten Formulare abgerechnet werden. Allfällige Änderungen muss der Arbeitnehmer bekanntlich binnen eines Monats mitteilen.



Änderung der Lohnkontenverordnung (Aufladen von E-Autos etc.)

Durch eine aktuelle Änderung der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 55, ausgegeben am 27.02.2023) wurde die **Liste der am Lohnkonto auszuweisenden Daten erweitert**. Ab sofort sind auch die nachfolgend angeführten Daten verpflichtend am Lohnkonto zu erfassen.

Kostensätze für das Aufladen von Elektrofahrzeugen

Vom Arbeitgeber geleistete **Kostensätze** im Zusammenhang mit dem **Aufladen von arbeitgebereignen Elektrofahrzeugen**, auch wenn diese laut Sachbezugswertverordnung (in der seit 01.01.2023 geltenden Fassung) einen Sachbezugswert von Null aufweisen, und zwar konkret:

- a) Kostenersätze für das Aufladen an einer öffentlichen Ladestation;
- b) Kostenersätze für das Aufladen samt der Lademenge in Kilowattstunden mittels einer privaten Ladeeinrichtung;
- c) Pauschale Kostenersätze (bis zu € 30,00 monatlich) für das Aufladen mittels einer privaten Ladeeinrichtung gemäß der Übergangsbestimmung für 2023 bis 2025, samt dem Nachweis, dass die vom Arbeitnehmer verwendete Ladeeinrichtung nicht in der Lage ist, die Lademenge diesem Kraftfahrzeug zuzuordnen;
- d) Kostenersätze für die Anschaffung einer Ladeeinrichtung (maximaler abgabenfreier Betrag nach oben hin mit € 2.000,00 begrenzt).

Kinderbetreuungszuschüsse und Zuschüsse für E-Car-Sharing

Eher beiläufig wurde in der Lohnkontenverordnung ergänzend eingefügt, dass auch Kinderbetreuungszuschüsse gemäß § 3 Abs. 1 Z. 13 lit. b EStG (abgabenfrei bis zu maximal € 1.000,00 pro Kalenderjahr) und Zuschüsse für privates E-Car-Sharing gemäß § 3 Abs. 1 Z. 16d EStG (steuerfrei ab 01.01.2023 bis zu maximal € 200,00 pro Kalenderjahr) am Lohnkonto aufscheinen müssen.

Öffi-Ticket-Kostenübernahme

Weiters hält die Lohnkontenverordnung nunmehr ausdrücklich fest, dass bei abgabenfreien Öffi-Tickets ein Nachweis über die Höhe der Kosten der übernommenen Wochen-, Monats- oder Jahreskarte zum Lohnkonto zu nehmen ist. Hierbei handelt es sich allerdings um keine echte inhaltliche Neuerung, sondern um eine bloße rechtliche Klarstellung der laut BMF-Ansicht schon bisher bestehenden Arbeitgeberpflicht.

Lohnzettel L16

In der vom BMF vor wenigen Wochen veröffentlichten Lohnzettelvorlage für 2023 ist die nunmehrige Änderung der Lohnkontenverordnung noch nicht eingebaut. Es ist daher zu erwarten, dass es zu einer baldigen „Neuaufgabe“ des L16 (Einfügung neuer Datenfelder für die zusätzlich zu erfassenden Lohnkontodaten) kommen wird.



Tipps zur praktischen Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes

Das HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) ist am 24.02.2023 im Bundesgesetzblatt erschienen und damit am 25.02.2023 formal in Kraft getreten. Das neue Gesetz dient der Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937/EU (Whistleblowing-Richtlinie).

Whistleblower werden im Gesetz als „Hinweisgeber/innen“ bezeichnet. Als solche gelten Personen, die aus ihrem beruflichen Umfeld Informationen über betriebliche Missstände in bestimmten Bereichen erlangen und diese Informationen weitergeben. § 3 Abs. 3 HSchG zählt folgende Bereiche auf:

- Öffentliches Auftragswesen,
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte, Finanzmärkte, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusbekämpfung,
- Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz,
- Produktsicherheit, Lebensmittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz,
- Öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Schutz der Privatsphäre,
- Verhinderung von Straftaten nach den §§ 302 bis 309 Strafgesetzbuch (z.B. Korruption).

Beachte: Vergeltungsmaßnahmen (z.B. Kündigungen, Verwarnungen, Versetzungen etc.), die gegen Hinweisgeber/innen als Reaktion auf berechtigte Hinweise erfolgen, sind rechtsunwirksam (§ 20 HSchG). Das Behindern von Hinweisgeber/innen im Zusammenhang mit einer Hinweisgebung oder das Ergreifen unzulässiger Vergeltungsmaßnahmen ist gemäß § 24 HSchG mit hohen Verwaltungsstrafen

bedroht (bis zu € 20.000,00, im Wiederholungsfall sogar bis zu € 40.000,00). Dieselbe Strafdrohung gilt aber auch für Hinweisgeber/innen, die wissentlich falsche Hinweise erstatten.

Das HinweisgeberInnenschutzgesetz sieht außerdem vor, dass **Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern** künftig verpflichtet sind, ein **internes Meldesystem** (z.B. Whistleblowing-Hotline, elektronischer Briefkasten o.ä.) einzurichten (§ 11 und § 13 HSchG), wobei je nach Unternehmensgröße (Arbeitnehmeranzahl) folgender Zeitplan gilt (§ 28 HSchG):

- Bei einer **Arbeitnehmerzahl zwischen 50 und 249** muss die Einrichtung des Meldesystems spätestens bis 17. Dezember 2023 erfolgen.
- Bei einer **Arbeitnehmerzahl ab 250** muss (aufgrund einer sechsmonatigen Übergangsfrist) die Einrichtung des Meldesystems bis spätestens 25. August 2023 erfolgen.

Für Unternehmen, die die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle nicht erfüllen, ist im Gesetz zwar keine Strafsanktion vorgesehen, allerdings können sich Hinweisgeber diesfalls ohne weitere Voraussetzungen direkt an externe Behörden (z.B. Strafgericht, Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung) wenden. Um dies zu vermeiden, liegt es daher im eigenen Interesse des Unternehmens, eine möglichst leicht zugängliche interne Meldemöglichkeit zu schaffen, um allfällige Rechtsverstöße unternehmensintern abklären zu können.

Whistleblowing ist für viele Menschen eher negativ besetzt oder wird gar als Ausdruck von „Denunziantentum“ empfunden. Allerdings ist richtig verstandenes Whistleblowing kein „Verpfeifen“ oder „Vernadern“ von z.B. zu spät zur Arbeit erscheinenden Arbeitskollegen, von Diebstählen (z.B. gestohlene Cola-Dose im Pausenraum) oder von ähnlichen „kleinkriminellen“ Handlungen, sondern zielt auf die **Verhinderung von Wirtschaftskriminalität** (Korruption, Finanzbetrug, gesundheitsgefährdende Produkte für Kunden etc.) ab. Ein Whistleblowing-System ist somit Bestandteil und „Teilaspekt“ eines Compliance-Management-Systems. Da Mitarbeiter in der Praxis oft die Ersten sind, die Rechtsverletzungen und Missstände im Unternehmen wahrnehmen, können ihre Hinweise mithelfen, Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Hinweisgebersysteme bilden insofern ein unternehmensinternes „Frühwarnsystem“: Das Unternehmen erhält frühzeitig die Möglichkeit, gemeldete Probleme zu lösen, anstatt womöglich eines Tages ohne Vorankündigung als Skandal in den Schlagzeilen zu landen.

Da als mögliche Täter wirtschaftskrimineller Handlungen nicht nur Arbeitskollegen der gleichen oder einer untergeordneten Hierarchieebene, sondern auch Führungskräfte oder sonstige Personen mit hoher betrieblicher Einflussmöglichkeit in Betracht kommen, ist dafür Sorge zu tragen, dass die mit der Bearbeitung von einlangenden Hinweisen beauftragten Personen diese Aufgabe möglichst unabhängig, vertrauenswürdig und sachlich (d.h. insbesondere frei und ohne „Druck von oben“) wahrnehmen können.

Wichtige Grundsätze für die praktische Umsetzung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes

Die Schaffung eines Hinweisgebersystems ist „Chefsache“!

Bei der Ausgestaltung eines Hinweisgebersystems sind wesentliche Grundsatz-Entscheidungen über finanzielle und personelle Mittel im Unternehmen erforderlich. Der Startschuss („Kick-off“) für die Schaffung eines Hinweisgebersystems erfolgt daher i.d.R. in der obersten Führungsebene (Geschäftsführung). Auch wenn Aufgaben und Kompetenzen delegiert werden können (z.B. an die Personal- oder die Rechtsabteilung), bleibt die Verantwortung bei der Geschäftsleitung.

Einbindung von Personalabteilung und Betriebsrat (sofern vorhanden)!

Die Implementierung eines Whistleblowing-Systems im Unternehmen ist zwar keine ureigene Aufgabe der Personal- bzw. HR-Abteilung, dennoch sollte aufgrund der Auswirkungen für die Belegschaft auf die Expertise und Praxiserfahrung des Personalwesens nicht verzichtet werden.

Die Einführung interner Meldekanäle, die den Mindestanforderungen des HSchG entsprechen (also weder thematisch noch hinsichtlich Eingriffsintensität über den gesetzlichen „Standard“ hinausgehen), bedarf keiner Betriebsvereinbarung. Allerdings ist der Betriebsrat aufgrund des allgemeinen Informationsrechts (§ 91 ArbVG) über ein geplantes internes Meldesystem zu informieren (insbesondere über die Art der Meldewege und deren Ausgestaltung). Die Einbindung der Belegschaftsvertretung (z.B. bei der Auswahl einer anzukaufenden Software-Anwendung für die

einzurichtenden Meldewege) erscheint auch im Sinne einer möglichst hohen Akzeptanz des Hinweisgebersystems durch die Belegschaft sinnvoll.

Anonyme Meldungen sind zulässig, aber kein „Muss“!

Hinweise können je nach Wunsch des Hinweisgebers offen oder anonym erfolgen. Anonyme Hinweise sind z.B. im Wege einer Telefon-Hotline (mit unterdrückter Telefonnummer) oder einer entsprechend gestalteten web-basierten Lösung denkbar. Für ein gutes Hinweisgebersystem ist es wichtig, dass die Meldestelle die Möglichkeit zu Rückfragen beim Hinweisgeber hat (z.B. bezüglich auftauchender Unklarheiten oder Ergänzungsfragen). Im Falle eines anonymen Schreibens per Post scheiden Rückfragen naturgemäß aus. Bei digitalen Plattformen gibt es hingegen mittlerweile oftmals die Option, eine Korrespondenz anonym weiterzuführen (z.B. über einen elektronischen Postkasten).

Vertraulichkeit und Datenschutz!

Wichtig ist, dass die Berechtigung zur Entgegennahme und Bearbeitung von Whistleblower-Hinweisen nur einem kleinen Personenkreis eingeräumt werden sollte. Es ist strikte Vertraulichkeit zu wahren. Insbesondere muss die Identität des Hinweisgebers (sofern dieser gegenüber der Meldestelle nicht ohnehin anonym auftritt) und von verdächtigten Personen strikt geheim gehalten werden. Ohne Zustimmung der betreffenden Person darf die Identität – außer gegenüber befugten Mitarbeitern des Hinweisgebersystems – niemandem offengelegt werden.

Gleichzeitig ist auf die Bestimmungen der DSGVO Rücksicht zu nehmen. Für die im Zuge einer Hinweisgebung verarbeiteten Personendaten gilt somit u.a. der Grundsatz der Datenminimierung, die Pflicht zur Löschung nach Ablauf von Aufbewahrungsfristen. Die in der DSGVO vorgesehenen Informations-, Auskunfts- und Lösungsrechte sind hingegen dann eingeschränkt, wenn dies zum Schutz der Identität des Hinweisgebers oder zur Vermeidung Verschleppungsversuchen einer verdächtigten Person erforderlich ist (§ 8 Abs. 9 HSchG). Falls es im Unternehmen einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten gibt (die Bestellung eines solchen ist in Österreich bekanntlich nicht generell verpflichtend), empfiehlt es sich unbedingt, diesen bei der Konzeption des Whistleblowing-Systems miteinzubeziehen.

Wissentliche Falschmeldungen (z.B. Verleumdungen) sind unzulässig und strafbar!

Geschützt wird ein Hinweisgeber vom neuen Gesetz nur dann, wenn er mit gutem Grund – auf Grundlage durchschnittlichen Allgemeinwissens (ohne juristische Kenntnisse) – annehmen kann, dass der von ihm gegebene Hinweis wahr ist und in den Geltungsbereich des Hinweisgeber/innenschutzgesetzes fällt (vgl. § 6 Abs. 1 HSchG). Der Schutz geht also nicht rückwirkend verloren, wenn sich im Nachhinein die Unrichtigkeit des Hinweises herausstellt.

Hingegen sind Hinweise, die offensichtlich falsch sind, von der Meldestelle zurückzuweisen und der Hinweisgeber darauf aufmerksam zu machen, dass derartige Hinweise Schadenersatzansprüche begründen und bei wissentlicher Falschmeldung sogar strafbar sein können (§ 6 Abs. 4 HSchG). Dem wissentlichen „Falschmelder“ droht je nach Sachverhalt eine verwaltungsstrafrechtliche Sanktion nach dem HinweisgeberInnenschutzgesetz oder eine gerichtliche Strafverfolgung nach dem Strafgesetzbuch.

Verhältnis zu Verschwiegenheitspflichten!

Wenn ein Hinweisgeber einen Hinweis unter Einhaltung aller Bestimmungen des HSchG erstattet, so wird dies nicht als Verletzung von Geheimhaltungspflichten gewertet (§ 22 Abs. 2 HSchG). Daraus ergibt sich – wenn der Hinweis im Einklang mit dem HSchG steht und zur Aufdeckung bzw. Verhinderung von Rechtsverletzungen notwendig erscheint – ein prinzipieller Vorrang des HSchG gegenüber Verschwiegenheitsklauseln.

Verstöße gegen Arbeitsrecht sind vom HSchG nicht erfasst

Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorschriften (z.B. Lohndumping, Arbeitszeitverstöße, Diskriminierungen, sexuelle Belästigungen, Mobbing etc.) sind vom HinweisgeberInnenschutzgesetz zwar nicht umfasst, können aber vom Unternehmen freiwillig in das „Whistleblowing-System“ einbezogen werden.

Konkrete Schritte für die praktische Errichtung eines Hinweisgebersystems im Unternehmen

Die Schaffung eines Hinweisgebersystems kann beispielsweise in folgenden fünf Schritten erfolgen:

1. Festlegung einer geeigneten internen Meldestelle für Whistleblowing-Hinweise
2. Auswahl von geeigneten Meldekanälen
3. Festlegung klarer Regelungen und eines Verfahrens betreffend Umgang und Dokumentation von Hinweisen
4. Information an alle Führungskräfte über das Hinweisgebersystem
5. Information an die Belegschaft über das Hinweisgebersystem

Schritt 1: Festlegung einer geeigneten internen Meldestelle für Whistleblowing-Hinweise

Als Anlaufstelle (Ansprechperson) für künftig eingehende Whistleblowing-Meldungen kann z.B. eine der folgenden Stellen (Personen) festgelegt werden (gleichgültig, ob die Funktion im Unternehmen bereits vorhanden ist oder neu installiert wird):

- Compliance-Abteilung
- Compliance-Beauftragter (Compliance Officer)
- Antikorruptionsbeauftragter
- Rechtsabteilung
- Personalabteilung
- Ombudsstelle
- Bestellung eines eigenen Whistleblowing-Beauftragten
- Zusammenarbeit mit einem (externen) Rechtsanwalt, der als Vertrauensanwalt fungiert

Anmerkung: Die letztgenannte Variante, einen (externen) Rechtsanwalt mit der Betreuung des Whistleblowing-Systems zu beauftragen, hat den Vorteil, dass Unparteilichkeit und Unvoreingenommenheit besonders gut gewährleistet erscheinen. Weiters wird die Gefahr von Einflussnahmen durch korruptionsinvolvierte Unternehmensangehörige verringert. Dies kann helfen, das Vertrauen der Belegschaft in die Objektivität des Whistleblowing-Systems zu erhöhen und die Hemmschwelle für die Nutzung des Hinweisgebersystems zu reduzieren.

Schritt 2: Auswahl von geeigneten Meldekanälen

Eine weitere Herausforderung ist die Suche nach einem oder mehreren für das Unternehmen gut passenden Meldekanälen für Whistleblowing-Zwecke. Die Auswahl liegt im Ermessen des Unternehmens (vgl. § 13 Abs. 5 HSchG) und wird in der Praxis sinnvollerweise unter Berücksichtigung von Unternehmensgröße, Anzahl und Ort der Niederlassungen, Kosten und zeitlichem Installationsaufwand getroffen. In Frage kommen insbesondere:

- Ermöglichung der Einbringung in schriftlicher Form (z.B. per Post oder Beschwerdebrieffkasten)
- Einrichtung eines eigenen E-Mail-Accounts
- Telefon-Hotline
- Online-Plattform (web-basiertes Meldesystem, z.B. elektronischer Brieffkasten)
- Ermöglichung persönlicher Besprechungen (falls im Einzelfall von der hinweisgebenden Person gewünscht)

Anmerkung: In der Praxis sind internet-basierte Lösungen (z.B. ein elektronischer Brieffkasten) „auf dem Vormarsch“. Es gibt am Software-Markt bereits einige interessante Produkte (digitale Hinweisgebersysteme), die hohe Sicherheitsstandards und zahlreiche technische Möglichkeiten aufweisen (z.B. anonymisierte Korrespondenz, IT-mäßig gesicherte Zugriffsbeschränkung).

Schritt 3: Festlegung klarer Regelungen und eines Verfahrens, wie mit Hinweisen umzugehen ist und wie diese zu dokumentieren sind

Es ist sehr wichtig, dass klare Verhaltensregeln aufgestellt werden,

- welche Themen vom Whistleblowing-System erfasst sind (und welche nicht),
- welche Vorgehensweise die interne Meldestelle bei eingehenden Hinweisen anzuwenden hat (Mitteilung einer Eingangsbestätigung an den Hinweisgeber binnen sieben Kalendertagen, inhaltliche Rückmeldung zum gemeldeten Verdachtsfall binnen drei Monaten),
- welche Sicherheits- und Vertraulichkeitsmaßnahmen zu beachten sind,
- wie die Dokumentation der behandelten Fälle zu erfolgen hat,

- unter welchen Voraussetzungen ein Meldstellen-Mitarbeiter aufgrund eines Interessenskonflikts einen Whistleblowing-Fall an einen Kollegen abzutreten hat (Befangenheitsgründe),
- welche Personen auf die eingegangenen Hinweise zugriffsberechtigt sind (i.d.R. nur die der Meldestelle – siehe oben Punkt 1. – angehörigen Personen), d.h. andere Personen sind durch abgesicherte Maßnahmen von einer Zugriffsmöglichkeit auszuschließen.

Anmerkung: Die innerbetrieblichen Regeln für das Hinweisgeberverfahren können beispielsweise durch eine betriebsinterne Richtlinie (Dienstanweisung) oder mittels Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Schritt 4: Information an alle Führungskräfte über das Hinweisgebersystem

Der gesetzliche Schutz von Hinweisgebern vor Vergeltungsmaßnahmen (§ 20 HSchG) ist im betrieblichen Alltag von den agierenden Führungskräften strikt zu beachten. Zuwiderhandeln kann für das Unternehmen teuer werden (Unwirksamkeit von Vergeltungskündigungen, empfindliche Verwaltungsstrafen gemäß § 24 HSchG, Schadenersatzansprüche). Um daher unüberlegte arbeitsrechtliche Maßnahmen zu vermeiden, die sich zu einem finanziellen „Eigentor“ entwickeln, sollten Führungskräfte im Hinblick auf das Hinweisgebersystem und die rechtlichen Rahmenbedingungen gut informiert sein.

Anmerkung: Es empfiehlt sich daher, Führungskräften die Möglichkeit zur Wissenserweiterung im Themenbereich Whistleblowing anzubieten (z.B. im Rahmen von Vorträgen, Schulungen o.ä.). Durch eine entsprechende Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung kann die Wahrscheinlichkeit verfänglicher „Vergeltungsmaßnahmen“ verringert werden.

Schritt 5: Information an die Belegschaft über das Hinweisgebersystem

Potentielle Hinweisgeber müssen – damit das System auch praktisch funktionieren kann – über die Spielregeln Bescheid wissen. Wichtig ist daher eine offene Kommunikation und Aufklärung gegenüber den Mitarbeitern (z.B. durch ein erstmaliges und dann jährlich wiederholtes Rundschreiben, oder eine verständlich geschriebene Information auf der Firmenwebsite oder im Intranet). Inhalte der Belegschafts-Information sollten vor allem sein:

- Klarstellung über den Umfang des Whistleblowing-Systems (welche Themen sind erfasst und welche nicht)
- Aufklärung, wer hinter der Hotline bzw. Online-Meldemaske „steckt“, sprich: die Hinweise erhält und bearbeitet (z.B. ein externer Vertrauensanwalt, Ombudsperson o.ä., siehe oben Punkt 1.).
- Abbau von Sorgen und Bedenken (z.B. hinsichtlich Vertraulichkeit des Systems).

Anmerkung: Insbesondere sollte auch erklärt werden, wie Hinweisgeber und verdächtige Personen vor Vorverurteilung oder ungerechter Behandlung geschützt werden (z.B. durch strikte Geheimhaltungspflichten der Meldestelle).



Sozialversicherungsabkommen für grenzüberschreitende Telearbeit

Arbeitnehmer, die in Österreich arbeiten und im Ausland wohnen (z.B. Grenzpendler aus Deutschland), 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 Übergangsregelung, wonach pandemiebedingtes Homeoffice an der SV-Zuständigkeit nichts ändern soll, läuft bekanntlich mit 30. Juni 2023 aus. Um dem in der Praxis gestiegenen Wunsch nach Homeoffice entgegen zu kommen,

hat Österreich mittlerweile mit drei Nachbarstaaten Abkommen über grenzüberschreitende Telearbeit abgeschlossen, die ein – gegenüber dem „allgemeinen EU-Standard“ – höheres Homeoffice-Ausmaß (40 %) ohne SV-Wechsel ermöglichen:

- Rahmenvereinbarung mit Deutschland (gültig ab 01.01.2023),
- Rahmenvereinbarung mit Tschechien (gültig ab 01.03.2023),
- Rahmenvereinbarung mit der Slowakei (gültig ab 01.06.2023).

Die Abkommen sehen jeweils (im wesentlichen inhaltsgleich) vor, dass bei grenzüberschreitender Telearbeit auf Antrag das Sozialversicherungsrecht jenes Staates gilt, in dem die betriebliche Arbeitsstätte liegt, sofern die **Homeoffice-Tätigkeit maximal 40 % der gesamten dienstlichen Tätigkeit des Arbeitnehmers** beträgt.

Der Antrag auf Ausnahmereinbarung ist vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer gemeinsam bei der zuständigen Stelle jenes Staates zu stellen, dessen Rechtsvorschriften anwendbar sein sollen (in Österreich ist dies der Dachverband der Sozialversicherungsträger). Die Ausnahmereinbarung kann für höchstens zwei Jahre beantragt werden, es sind aber auf Antrag Verlängerungen von jeweils wiederum zwei Jahren möglich.

Ergänzender Hinweis: Das österreichische Sozialministerium führt derzeit Verhandlungen auch mit anderen Nachbarstaaten (Italien, Liechtenstein, Schweiz, Slowenien, Ungarn). Das Ziel ist, mit diesen ebenso gleichartige Abkommen zu erreichen.



Vergütung des Verdienstentgangs (EpiG) inkl. Arbeitslosenversicherungsbeitrag?

Ein aktueller Zwischenstand

Die Rückvergütung des Verdienstentgangs nach § 32 Epidemiegesetz hat zwar stark an Bedeutung verloren, da es für Coronainfizierte seit einigen Monaten keine zwingende Absonderung mehr gibt. Allerdings kommt es in letzter Zeit vermehrt zu Absonderungen wegen anderer anzeigepflichtiger Erkrankungen (z.B. Masern).

Die Frage, ob zum rückerstattungsfähigen „Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung“ (§ 32 Abs. 3 Epidemiegesetz) auch die Arbeitslosenversicherungsbeiträge zählen, ist leider immer noch nicht abschließend geklärt. Es gibt aber in einzelnen Bundesländern immerhin bereits klare Rechtsprechung, die die Rückerstattungsfähigkeit der Arbeitslosenversicherungsbeiträge bejaht.

So hat etwa das **Landesverwaltungsgericht Tirol** in zahlreichen Entscheidungen die Rückerstattung der Dienstgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung ausdrücklich bejaht (siehe stellvertretend für diese erfreuliche Judikaturlinie die unten verlinkte aktuelle Entscheidung des LVwG Tirol 13.03.2023, LVwG-2023/45/0324-1). Eine ähnlich erfreuliche und rechtlich fundierte Entscheidung gibt es vom **Landesverwaltungsgericht Kärnten** (LVwG Kärnten 05.09.2022, KLVwG-1208/2/2022).

Demgegenüber lehnt etwa der überwiegende Teil der am LVwG Niederösterreich tätigen Richter die Erstattung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge nach wie vor mit juristisch wenig brauchbarer Argumentation ab (ohne nähere Begründung wird behauptet, es seien nur die im ASVG geregelten Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherungsbeiträge erstattungsfähig, und zur Stützung dieser Behauptung wird auf fachlich nicht einschlägige VwGH-Entscheidungen verwiesen).

Da es in konkreten Einzelfällen oft nur um „Bagatellobeträge“ geht (in der nachfolgend verlinkten Entscheidung des LVwG Tirol z.B. um gerade einmal € 10,30), erscheint fraglich, ob es jemals zu einem

klärenden Verfahren vor dem Höchstgericht (VwGH) kommen wird. In Summe werden den Betrieben aber doch erhebliche Summen vorenthalten, weshalb eine definitive Abklärung (sei es durch den VwGH oder ggf. auch durch den Gesetzgeber) für künftige Fälle jedenfalls wünschenswert wäre.

Link zur Entscheidung LVwG Tirol 13.03.2023, LVwG-2023/45/0324-1:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Lvwg/LVWGT_TI_20230313_LVwG_2023_45_0324_1_00/LVWGT_TI_20230313_LVwG_2023_45_0324_1_00.html

Link zur Entscheidung LVwG Kärnten KLVwG-1208/2/2022:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Lvwg/LVWGT_KA_20220905_KLVwG_1208_2_2022_00/LVWGT_KA_20220905_KLVwG_1208_2_2022_00.html
