

3. ELDA LSWH Online Event

Videokonferenz am 12. Oktober 2022, um 8:30 Uhr

Fragen der Teilnehmer

TOP 1.	Informationen der ÖGK.....	2
TOP 2.	Informationen vom Finanzministerium	5

TOP 1. Informationen der ÖGK

Frage	Antwort
<p>Ummeldung - die bisherige Variante kann weiterverwendet werden, oder?</p> <p>Erleichterung der Ummeldung: Ist es ein MUSS, dass diese neue Meldung erstellt wird, oder kann die alte Variante Abmeldung und Anmeldung auch noch angewandt werden?</p>	<p>Mit Angabe des Abmeldegrund-Codes 12 ist es erforderlich, die zwingenden Angaben in der DM-ORG im Bereich der neuen Datenfelder für die Ummeldung zu belegen. Wenn man, wie bisher, neben der Abmeldung auch eine Anmeldung übermitteln möchte, so ist der Referenzwert der Ummeldung (für die Anmeldung am Ziel-Beitragskonto) nicht zu belegen. Wenn der Referenzwert der Ummeldung nicht belegt wird, wird die Abmeldung verarbeitet aber keine Anmeldung am Ziel-Beitragskonto erstellt.</p>
<p>Ist auch der Ummeldegrund 12 zu senden im Feld 22 Abmeldegrund?</p>	<p>Ja. Im Fall einer Ummeldung ist (wie bisher) im Datenfeld AGRD der Abmeldegrund-Codes 12 zu übermitteln.</p>
<p>Mit welchem Abmeldedatum würde ich dann die Abmeldung bei dem Sonderfall Karenz schicken?</p>	<p>Im Fall einer Ummeldung während Karenz (Sonderfall Ummeldung) ist als Abmeldedatum der letzte Tag der Pflichtversicherung vor der Karenz zu übermitteln.</p>
<p>BV AB ist der 01.04? BVAB auf Seite 16 soll 01.05 sein, oder? BVAB Datum ist ein Fehler im Beispiel? 1.4.?</p>	<p>Korrekt. Das ist ein Fehler auf der Seite 16 der Präsentation. Die Präsentation wird vor der Publikation noch dahingehend korrigiert.</p>
<p>Könnte der Referenzwert der Abmeldung und der Ummeldung derselbe sein? Zwecks Zusammengehörigkeit</p>	<p>Ja. Der Referenzwert muss jeweils für ein Beitragskonto eindeutig sein.</p>
<p>Ab wann steht das Testsystem für den neuen Satzaufbau zur Verfügung?</p>	<p>ELDA wird beginnend mit November die Möglichkeit zum Testen der neuen DM Org Version am Kundentest zur Verfügung stellen.</p>
<p>Hallo Gerald, gehe ich richtig in der Annahme, dass diese Änderungen im Tarifsysteem Stand 09/2022 enthalten sind. - Ist noch eine Version vor Jahreswechsel geplant?</p>	<p>Die präsentierten Änderungen sind im TASY-Export 09/2022 enthalten. Eine weitere Version vor Jahreswechsel ist nicht geplant. Eine solche könnte es aber geben, wenn entweder kurzfristig weitere Änderungen zum Jahreswechsel auftauchen oder Probleme mit dem Export behoben werden müssen</p>
<p>Wann kommt die DB-Org ?</p>	<p>Ist bereits verfügbar: https://www.elda.at/cdscontent/?contentid=10007.838852&portal=eldaportal</p>

<p>@LSWH-Test: könnte man eventuell den Zyklus mit November inkludieren? Wegen der E Card Übermittlung/Test</p>	<p>Diese Erweiterung wird mitgenommen und nach Möglichkeit berücksichtigt</p>
<p>Noch etwas im Nachhinein: Frage 1 zum Verrechnungsgrundlagenkennzeichen der mBGM: Die Werte 1-3 sind ja sehr einfach zu ermitteln, die Werte 4-6 (für ohne Zeit in der ...) leider für uns als Softwarehersteller nicht immer. Da von ELDA ohnehin kein anderes Kennzeichen als das selbst ermittelte akzeptiert wird, könnten wir das doch in Zukunft einfach weglassen und uns allen eine Menge an Clearingfällen ersparen.</p>	<p>Verbesserungen in diesem Bereich sind geplant</p>
<p>Noch etwas im Nachhinein: Frage 2 bzw. Anregung: Eine weitere bereits x-mal vorgebrachte Anregung meinerseits, wäre der Ausdruck der ursprünglichen Referenznummer bei einem Storno einer mBGM – genau diese Referenznummer wäre das wichtigste Feld um zu erkennen, dass der Kunde alles korrekt gemeldet hat, aber genau dieses Feld wird seit Jahren und trotz mehrmaliger Anregungen einfach nicht auf dieses Protokoll gedruckt – vielleicht könnte man das doch nochmals überdenken und dieses Feld mitdrucken, man hätte in der Zeile Platz genug, da rechts von der aktuellen Referenznummer alles leer wäre.</p>	<p>Den Referenzwert für das Storno in der gleichen Zeile zu platzieren ist leider nicht möglich. Jede Zeile hat eine Breite von 70 Zeichen, ein Referenzwert kann allerdings bis zu 40 Zeichen lang sein.</p> <p>Wir werden das Problem intern wieder thematisieren und versuchen eine ordentliche Lösung dafür zu finden.</p>

<p>Gilt die 2-jährige Frist -Antrag - bei Entsendungen auch für Dienstreisen? ich bin informiert nein, wie wird aber erkannt, dass ein weiterer Antrag nach 2 Jahren wieder "nur" Dienstreisen betrifft. Kann man hier eine Information im Antrag mitgeben?</p>	<p>1. Eine Dienstreise kann als Entsendung qualifiziert werden, wenn es sich um eine Ausnahme zur gewöhnlichen Tätigkeit in Österreich handelt. Eine Entsendung kann nur für einen Beschäftigungsstaat beantragt werden (SART E1 bzw. E5). Erfolgt eine Dienstreise in mehrere Staaten – z.B. von Österreich nach Deutschland und dann weiter nach Frankreich – ist für jeden Staat ein eigener Antrag zu stellen.</p> <p>Entsendungen sind bis zu einer höchst zulässigen Entsendedauer von 24 Monaten möglich. Eine Ausnahme für Dienstreisen – genauer gesagt für eine länger als 24 Monate dauernde Dienstreise – sieht die VO 883/2004 nicht vor.</p> <p>Ist die Entsendung abgelaufen, kann eine weitere Entsendung für dieselbe Person, dasselbe Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraumes erfolgen; es sei denn, die höchst zulässige Entsendedauer wurde nicht überschritten.</p> <p>2. Sind regelmäßige Dienstreisen fester Bestandteil der Tätigkeit, kann uU ein Kollisionsfall (eine Beschäftigung in mehreren Staaten) vorliegen.</p> <p>Die Koordinierung einer Kollision ist zeitlich nicht begrenzt. Dennoch stellt die ÖGK Bescheinigungen PD A1 für höchstens zwei Jahre aus. Damit kann im Zuge der neuen Antragstellung (SART E2) festgestellt werden, ob sich der ursprüngliche Sachverhalt mittlerweile geändert hat. Eine zwei monatige „Wartefrist“ ist hier nicht vorgesehen.</p> <p>Im Gegensatz zur Entsendung können in Kollisionsfall mehrere Staaten koordiniert werden.</p> <p>3. Ob eine Entsendung vorliegt oder ob es sich um eine Beschäftigung in mehreren Staaten handelt, ist im Einzelfall zu prüfen.</p>
---	---

TOP 2. Informationen vom Finanzministerium

Frage	Antwort
Car sharing: gibt es hier Auswirkungen auf die Pendlerpauschale "zu befürchten"? Wird der Zuschuss über das Lohnkonto zu führen sein?	Nein!
Fällt unter Teuerungsentlastung oder nicht?	Falls gemeint ist, ob dies auf den steuerfreie Betrag der Teuerungsprämie anzurechnen ist, lautet die Antwort nein.
Car sharing- wird es neue Felder am L16 geben?	Derzeit ist dies nicht geplant
MA-Gewinnbeteiligung: "freiwillig" bedeutet also kein Rechtsanspruch auf Grund § 68 (5) Z 1-6 EStG; ein Rechtsanspruch auf Grund individueller Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schadet der Steuerfreiheit nicht?	Ja, eine bisher auf Grund einer Vereinbarung nach § 67 Abs. 1 Z 7 EStG 1988 gewährte Gewinnbeteiligung kann, wenn die sonstigen Voraussetzungen zutreffen, als steuerfreie Mitarbeitergewinnbeteiligung steuerfrei behandelt werden. Im Größenschluss gilt dies auch für individuell im Dienstvertrag freiwillig vereinbarte Gewinnbeteiligungen, sofern diese künftig allen Mitarbeitern oder bestimmten Gruppen von Mitarbeitern gewährt wird und die sonstigen Voraussetzungen nach § 3 Abs. 1 Z 35 EStG 1988 erfüllt sind.
Wird es in Anbetracht der geplanten Änderungen betreffend Kinderbetreuungskosten eine Aufnahme ins Lohnkonto geben (müssen) und dazu auch ein neues Feld am L 16 kommen?	Voraussichtlich nicht.
Gibt es bei einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz ein bedenken bei der Auszahlung der Teuerungsprämie (Kinderbetreuungsgeld)?	Die Stellungnahme zu den Auswirkungen auf das Kinderbetreuungsgeld wird nachgereicht.
Spielt es eine Rolle, wenn in den letzten Jahren jeweils Corona-Prämien abgabenfrei gewährt wurden? Läuft dies heuer dem Erfordernis "zusätzliche Zahlung" zuwider und verhindert die Abgabenfreiheit der Teuerungsprämie?	Nein, bisher gewährte Coronaboni stellen keine Zahlungen dar, welche bisher üblicherweise gewährt wurden und stehen daher einer steuerfreien Teuerungsprämie nicht im Wege.
Muss der separate Ausweis bei der Teuerungsprämie "aufgrund lohngestaltender Vorschrift" grundsätzlich auf dem Lohnkonto geschehen und nur soweit, als die € 2.000,00 überschritten werden?	Die gesamte Teuerungsprämie ist im Lohnkonto zu erfassen und am L16 auszuweisen.

<p>Können Teuerungsprämien zumindest bis € 2.000,00 auch für jene lohnnebenkostenfrei gewährt werden, die nicht lohnsteuerpflichtig sind (zB. freie Dienstnehmer:innen nach § 4 Abs. 4 ASVG). Es geht hier um DB, DZ und KommSt sowie auch um SV und BV?</p>	<p>§ 124b Z 408 EStG 1988 lautet (auszugsweise): „Zulagen und Bonuszahlungen, die der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2022 und 2023 aufgrund der Teuerung zusätzlich gewährt (Teuerungsprämie), ..“ Arbeitgeber ist nach § 47 Abs. 1 EStG 1988, wer Arbeitslohn im Sinne des § 25 EStG 1988 auszahlt. Die Steuerfreiheit einer Teuerungsprämie ist daher an Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit geknüpft und betrifft somit nur lohnsteuerpflichtige Einkünfte.</p> <p>Die Stellungnahme zu den SV-rechtlichen Auswirkungen der Teuerungsprämie und Mitarbeitergewinnbeteiligung wird nachgereicht.</p>
<p>Teuerungsprämie: Wenn 3000 für Vollzeitkräfte gewährt werden und TLZ-MitarbeiterInnen einen aliquoten Anteil bekommen, ist dann das Gruppenmerkmal erfüllt, wenn es TLZ-MitarbeiterInnen gibt, die nicht über 2000 kommen? Können die 3000 dann bei Vollzeitkräften trotzdem abgabenfrei abgerechnet werden?</p>	<p>Für bis zu 2.000 € ist die Teuerungsprämie aus steuerrechtlicher Sicht an keine weiteren Voraussetzungen geknüpft. Weitere 1.000 € sind steuerfrei, wenn die Zahlung wenn die Zahlung aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 1 bis 7 erfolgt. Nach § 68 Abs. 5 Z 7 EStG 1988 ist somit eine innerbetriebliche Vereinbarung für alle Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern möglich. Das Beschäftigungsausmaß kann hierbei als Merkmal für die Gruppenbildung herangezogen werden. Wird daher die Teuerungsprämie nach dem Beschäftigungsausmaß gestaffelt und erhalten aus diesem Grunde Vollzeitkräfte 3.000 € und Teilzeitkräfte weniger als 3.000 Euro, ist dies nicht schädlich für die Steuerbefreiung.</p>
<p>Teuerungsprämie: Müssen innerhalb einer Gruppe alle Mitarbeiter den gleichen Betrag bekommen (Ausnahme: Teilzeitkräfte) oder kann hier eine individuelle Staffelung gelten (z.B. Anhand des Einkommens)?</p>	<p>Eine Staffelung hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes ist zulässig (siehe oben).</p>
<p>Steht der Pendlereuro im Falle der Öffiticket-Zuwendung auch dann zu, wenn rechnerisch die Pendlerpauschale zwar dem Grunde nach zusteht, aber durch die Differenz NULL ergibt?</p>	<p>Ein Kostenbeitrag des Arbeitgebers gemäß § 26 Z 5 lit. b EStG 1988 mindert nach § 16 Abs. 1 Z 6 lit. i sublit. bb) EStG 1988 lediglich das Pendlerpauschale (aber nicht unter Null). Der Pendlereuro wird dagegen nicht gekürzt und steht in voller Höhe zu.</p>

<p>Versteht man unter "Zuwendung" nur den Kostenersatz durch den Dienstgeber oder auch die Zurverfügungstellung eines Öffi-Tickets durch den Arbeitgeber (ich meine den Abzug des anteiligen Öffiticketwertes von der Pendlerpauschale) oder "küllt" dieses Öffiticket weiterhin (also auch ab 1.1.2023) Pendlerpauschale und Pendlereuro.</p>	<p>Unter Zuwendung ist nicht nur der Kostenersatz durch den Arbeitgeber sondern die Zurverfügungstellung eines Öffi-Tickets durch den Arbeitgeber zu verstehen.</p>
<p>Muss man zuerst die Pendlerpauschale dritteln und dann das Öffi-Ticket abziehen? Oder muss erst das Öffi-Ticket abgezogen werden und erst danach die Pendlerpauschaldrittel berechnet werden?</p>	<p>Für die Minderung des Pendlerpauschale gemäß § 16 Abs. 1 Z 6 lit. i sublit. bb) EStG 1988 ist zunächst die Höhe des zustehenden Pendlerpauschale, also die jeweiligen Drittel, zu ermitteln und davon der Kostenbeitrag abzuziehen.</p>
<p>Ist die steuerfreie Zurverfügungstellung eines Öffi-Tickets an Lehrlinge trotz Lehrlingsfreifahrt möglich?</p>	<p>Ja, das ist möglich, weil sich das Öffi-Ticket – im Gegensatz zur Lehrlingsfreifahrt – unabhängig von der Strecke Wohnung – Lehrlingsstelle gewährt werden kann.</p>
<p>Teuerungs-Entlastungspaket: bzgl Pensionisten ist von "pensionsauszahlende Stellen" die Rede. Sind damit in diesem Fall nur auszahlende Stellen der gesetzlichen Pensionen gemeint (und nicht Unternehmen, die Firmenpensionen auszahlen)?</p>	<p>In Bezug auf den Teuerungs-Absetzbetrag sind sämtliche Stellen gemeint, welche Pensionen auszahlen, somit gilt dies auch für Firmenpensionen.</p>
<p>Wie ist die steuerliche Behandlung einer landesgesetzlich geregelten außerordentlichen Einmalzahlung, da Steuerfreiheit nur in Bundesgesetzen (ASVG, GSVG, BSVG, PG, BB-PG) geregelt ist? Ist der Teuerungsabsetzbetrag für Pensionen nach landesgesetzlichen Bestimmungen jedenfalls zu berücksichtigen, da die Ausschlussbestimmung in § 124b Z. 407 nur für a.o. EZ nach bundesgesetzlicher Regelung (keine Verweis auf landesgesetzliche Regelung) festgelegt ist?</p>	<p>Einmalzahlungen auf Grund landesgesetzlicher Bestimmungen sind nicht steuerbefreit, daher steht diesen Personen allenfalls der Teuerungs-Absetzbetrag zu.</p>
<p>Betreffend die leidige DB-Absenkung: es wurde ein Abänderungsantrag (in unser aller Sinne) eingebracht, allerdings von der Opposition.</p>	<p>Betrifft das Familienressort und fällt nicht in die Kompetenz des BMF.</p>

<p>freiwilliger Lohnsteuerabzug am L16: was ist am L16 zu erfassen, wenn der freiwillige Lohnsteuerabzug nicht für das gesamte Jahr erfolgt ist?</p>	<p>Egal ob der freiwillige Lohnsteuerabzug nur zB für 3 Monate erfolgt ist und danach, zB wegen Begründung einer Betriebsstätte im Inland, der Lohnsteuerabzug verpflichtend vorzunehmen ist, ist am L16 stets der gesamte Zeitraum und die gesamten Bezüge zu erfassen, für welche ein Lohnsteuerabzug vorgenommen wurde.</p> <p>Aufgrund der unterschiedlichen Haftungsfolgen ist die Übermittlung von zwei L16 opportun.</p>
<p>DB-pflichtig sind gem. § 41 FLAG Dienstnehmer (auch entsprechend der Definition freie DN), für diese DN muss der DG den DB zahlen, ab 2025 dann 3,7%, nunmehr wird in Abs. 5a eingeführt, dass für 2023 + 2024 der DB auch 3,7% beträgt, wenn es 1) in lohngestaltenden Vorschriften normiert ist oder 2) innerbetriebliche für alle Arbeitnehmer gilt.</p> <p>Ad1) gilt für freie DN ja in der Regel nicht</p> <p>Ad 2) Begrifflichkeit „AN“ unterscheidet sich vom Begriff „DN“</p> <p>Können für freie DN in 2023+2024 die 3,7% dann nicht herangezogen werden, da diese ja keine Arbeitnehmer sind?</p>	<p>Nachdem freie Dienstnehmer keinen lohngestaltenden Vorschriften unterworfen sind und § 41 Abs. 5a FLAG jene lohngestaltenden Vorschriften iSd § 68 Abs. 5 EStG 1988 aufzählt, ist für freie Dienstnehmer eine Senkung des Dienstgeberbeitrages erst ab 2025 vorgesehen.</p> <p>Allerdings fällt die Beantwortung dieser Frage nicht in Kompetenz des BMF.</p>
<p>@grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung: Gelten die 183 Tage auch für den öffentlichen Dienst?</p>	<p>Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst sehen die verschiedenen DBA üblicherweise eine Sonderregelung vor, welche dem Art. 19 des Musterabkommens nachgebildet ist. Demnach wird das Besteuerungsrecht für Löhne und Gehälter von Beamten und Vertragsbediensteten nach der sog. Kassenstaatsregel üblicherweise dem Staat zugewiesen, von welchem die Löhne und Gehälter ausbezahlt werden.</p> <p>Ist dies auf Grund des konkret anzuwendenden DBA der Fall, spielen auch die 183 Tage betreffend Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit keine Rolle.</p>
<p>Muss der separate Ausweis bei der Teuerungsprämie "aufgrund lohngestaltender Vorschrift" grundsätzlich auf dem Lohnkonto geschehen und nur soweit, als die € 2.000,00 überschritten werden?</p>	<p>Siehe oben</p>

<p>Teuerungsabsetzbetrag und a.o. Einmalzahlungen schließen sich aus, gilt dies auch, wenn das Land - in unserem Fall das Amt der Burgenländischen Landesregierung als pensionsauszahlende Stelle auftritt? Oder müssen wir trotz ausbezahlter a.o. Einmalzahlung bei den Pensionen den Teuerungsabsetzbetrag berücksichtigen?</p>	<p>Siehe oben</p>
<p>Gewinnbeteiligung nur für aktive steuerliche Arbeitnehmer, Teuerungsprämie für alle steuerlichen Arbeitnehmer (inkl. lohnsteuerpflichtige Pensionsbezieher)?</p>	<p>Ja, weil die Teuerungsprämie im Gegensatz zur Mitarbeitergewinnbeteiligung nicht von einem aktiven Arbeitsverhältnis abhängig ist.</p>
<p>Wegen Teuerungsprämie (zur Sicherheit): die Lohnkonten-VO verlangt ja grundsätzlich die separate Darstellung von Zahlungen aufgrund von lohngestaltenden Vorschriften. Meine Frage war: ob dies (separate Lohnart) nur für Zahlungen über € 2.000,00 zu verstehen ist oder generell (hier passen VO-Text und Gesetztext nicht zusammen).</p>	<p>Für die Kalenderjahre 2022 und 2023 ist zusätzlich zu den Bezügen gemäß § 2 Z 1 die steuerfreie Teuerungsprämie gemäß § 124b Z 408 EStG 1988 in das Lohnkonto aufzunehmen und auszuweisen, in welcher Höhe diese auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 1 bis 7 EStG 1988 geleistet wurde.</p> <p>Nach dem Wortlaut der VO ist im Lohnkonto jedenfalls auszuweisen, in welcher Höhe die Prämie auf Grund lohngestaltender Vorschriften erfolgte. Am L16 ist die Teuerungsprämie in seiner gesamten Höhe auszuweisen.</p>
<p>Ist mit einer Nachzahlung z.B. bei einem geringfügig beschäftigten Pensionisten durch Auszahlung einer Teuerungsprämie die so die Zuverdienstgrenze überschreitet zu rechnen?</p>	<p>Die Stellungnahme zu den SV-rechtlichen Auswirkungen der Teuerungsprämie und Mitarbeitergewinnbeteiligung wird nachgereicht.</p>
<p>freiwilliger LST-Abzug: Frage geht in die andere Richtung- wenn der DN unterjährig steuerpflichtig wird- weil z.B: eine Betriebsstätte in Ö gegründet wurden</p>	<p>Siehe oben Sollte der Arbeitnehmer von der beschränkten in die unbeschränkte Steuerpflicht wechseln, wären zwei Lohnzettel zu übermitteln.</p>

<p>Nachdem die Abgabefreiheit der Teuerungsprämie bis € 2.000,00 von der Lohnsteuerpflicht des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin abhängig ist, ist vermutlich betreffend das Überschreiten dieses "kleinen Freibetrages" (= mehr als € 2.000,00 bis € 3.000,00) davon abhängig, dass arbeits- und steuerrechtlich ein Dienstverhältnis vorliegt.</p> <p>So wird ein nicht wesentlich beteiligter GmbH-Geschäftsführer mit Sperrminorität (Lohnsteuerpflicht, aber kein arbeitsrechtliches Dienstverhältnis) nur bis € 2.000,00 "gehen können" (lohngestaltende Vorschrift kann hier nicht greifen, weil kein arbeitsrechtliches Dienstverhältnis vorliegt), freie Dienstnehmer:innen nach § 4 Abs. 4 ASVG gehen völlig leer aus.</p>	<p>Eine Vereinbarung nach § 68 Abs. 5 Z 7 EStG 1988 kann für alle Arbeitnehmer abgeschlossen werden. Von einer solchen Vereinbarung kann auch der Geschäftsführer umfasst sein.</p> <p>Sollte ein KV weniger als 1.000 € Prämie vorsehen, kann dies auf Grund einer solchen innerbetrieblichen Vereinbarung auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt und auf bis zu 1.000 € aufgestockt werden.</p>
--	---