

1. Frage zur COVID Bonusauszahlung, §124b Z 350 EStG 1988:
Macht es ein Problem, wenn die Covid-Bonusauszahlung am Lohnkonto als eigene Lohnart, aber beim Paragraphen 3 EStG angeführt wird, weil dieser gleich behandelt wird?

Nein.

2. Frage zur Zuordnung SV-Beiträge für die Lohnsteuerberechnung VwGH 14.05.2020, Ra 2019/13/0093:
Reicht es wenn diese Regelung ab 2021 angewendet wird, da sie in den Lohnsteuerrichtlinien noch nicht veröffentlicht wurde?

Nein. Unabhängig von der Veröffentlichung der LStR kann das VwGH-Erkenntnis bereits auf laufende Fälle angewendet werden.

3. Steuerliche Zuteilung von SV-Beiträgen bei sonstigen Bezügen - Abrechnung nach VwGH und LStR neu besteht aus Daten bzw. Berechnungen für das Jahr 2012? Gibt es auch mit Daten für das Jahr 2020 ein Beispiel?

Die grundsätzliche Methodik ist von der Höhe der SV-Beiträge unabhängig.

Beispiel mit aktuellen SV-Werten:

Ein Arbeitnehmer mit einem monatlichen Gehalt von 2.000 Euro (Jahressechstel = 4.000 Euro) erhält im Jahr 2020 eine Einmalprämie in Höhe von 9.000 Euro:

Gehalt 2.000 Euro + Einmalprämie 9.000 Euro = 11.000 Euro

- davon 7.000 Euro zum laufenden Tarif zu versteuern
 - (2.000 Euro laufender Bezug + 5.000 Euro Sechstelüberhang)
- davon 4.000 Euro als Sonderzahlung innerhalb des Jahressechstels

Die Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge (begrenzt mit der Höchstbeitragsgrundlage) ist folgendermaßen durchzuführen:
Sozialversicherungsbeiträge gesamt 973,04 Euro:

- davon SV-laufend: 619,21 Euro ($973,04 / 11.000 \times 7.000$)
- davon SV-Sonderzahlung 353,83 Euro ($973,04 / 11.000 \times 4.000$)

4. Übernahme der Kosten der Corona-Testung durch den Arbeitgeber: Ist - weil diese Interpretation ja im Rahmen der abgabenfreien gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen erfolgt - auch hier das "Gruppen- oder Kollektiverfordernis" zu beachten? Anders formuliert: muss dies dann auch allen Arbeitnehmer/innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer/innen angeboten werden?

Ja, es muss für alle Arbeitnehmer die Möglichkeit bestehen, den Coronatest vom Arbeitgeber bezahlt zu bekommen, die sich in derselben Situation befinden. Das Gruppenmerkmal ist demnach der Norm der Befreiungsbestimmung entsprechend nach sachlichen Kriterien (zB für alle Risikopatienten, für alle Auslandsdienstreisenden, ...) auszulegen. Der VwGH hat im Erkenntnis 2013/13/0069 vom 27.07.2016 im Hinblick auf die Steuerbefreiung von Zuschüssen

für die Kinderbetreuung (§ 3 Abs. 1 Z 13 lit. b EStG 1988) Folgendes festgehalten:
„Dem Erfordernis ("Betriebsbezogenheit" der Gruppenmerkmale) wird - im Sinne auch der Erkenntnisse vom 18. Oktober 1995, 95/13/0062, VwSlg 7039 F/1995, und vom 28. Mai 2002, 96/14/0019, 96/14/0040 und 96/14/0041 - nur im Rahmen der Prüfung, ob die Gruppenbildung sachlich begründbar ist, Bedeutung zukommen. Eine willkürliche Gruppenbildung - etwa nach Maßstäben persönlicher Vorlieben oder Nahebeziehungen - kann nicht zur Steuerbefreiung führen. Ob die Gruppenbildung sachlich begründbar ist, hängt im Einzelfall aber auch von der Art des mit der Gruppenzugehörigkeit verbundenen Vorteils und vom Zweck der Steuerbefreiung ab.“

5. DBA-Situation der Kurzarbeitsunterstützung nach dem DBA - Deutschland: Die Kurzarbeitsunterstützung ist bei Grenzgänger/innen (wohnhaft in Deutschland im Grenzgebiet - erwerbstätig in Österreich im Grenzgebiet) in Österreich mit der Tageslohnsteuertabelle zu versteuern (vereinfachtes Verfahren). Meine Frage dazu: was geschieht mit dieser Lohnsteuer? Bekommt die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin irgendwie auf Antrag wieder zurück?

Da Österreich das Besteuerungsrecht für die Kurzarbeitsunterstützung hat, wird die darauf entfallene Steuer nicht zurückgezahlt. Wurde die Kurzarbeitsunterstützung vom Arbeitgeber mit einer zu hohen Progression belastet, kann dies nur im Wege der Veranlagung berichtigt werden. Ist der Grenzgänger in Österreich beschränkt steuerpflichtig, erfolgt die Veranlagung allerdings nur unter Hinzurechnung eines Betrages in Höhe von EURO 9.000,- zum Einkommen.

6. Fragen zu den Grenzgängern DE (Einpendler) bei Kurzarbeit:
- Stört es, wenn der Lohnzettel Art 1 nicht den arbeitsrechtlichen Zeitraum ausweist, sondern „nur“ den KUA-Zeitraum, in dem KUA-Unterstützung bezogen wird?
 - ZB ist ein deutscher Grenzgänger zwar vom 1. 1. – 31. 12. beschäftigt, der Lohnzettel würde aber nur den tatsächlichen KUA-Zeitraum von zB 15. 3. – 30. 9. ausweisen
 - Das wäre für uns softwaretechnisch noch einfacher umzusetzen (wobei immer noch alles andere als „einfach“), ansonsten müssten in den restlichen Monaten „Nullabrechnungen“ stattfinden
 - Gilt diese Grenzgängerregelung für DE auch für die Länder Italien und Liechtenstein?

Auf dem Lohnzettel ist grundsätzlich der arbeitsrechtliche Zeitraum des DV auszuweisen. Insbesondere zum LZ Art 24 findet sich in den LStR (Rz 70 u bzw. 1228) folgende Aussage: „Für jeden ausländischen Staat, in dem der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres tätig war, ist ein eigener Lohnzettel der Art 24 zu übermitteln. Der Lohnzettel ist bei ganzjährig aufrehtem Dienstverhältnis jeweils für den Zeitraum 1.1. bis 31.12. auszustellen.“