



Ihre ganz persönlichen Steuertipps

In dieser Ausgabe

Betriebliche Weihnachten 2020 einfach anders **1**

Corona-Hilfsgelder **2**

Corona-Prämie Investitionsprämie **3**

Versicherungsschutz im Homeoffice **4**

Sonderbetreuungszeit für Arbeitnehmerinnen **5**

SV-Werte 2021 **6**

Die betrieblichen Weihnachten 2020 werden einfach anders

Bis zumindest 6. Jänner gelten Teil-Lockdown und Ausgangsbeschränkungen. Daher ist an Firmen-Weihnachtsfeiern nicht zu denken. Welche Möglichkeiten hat die Arbeitgeberin, ihren Mitarbeiterinnen (nicht nur) zum Jahresende dennoch Freude zu bereiten?

Die aufgezählten Beispiele sind STEUERfrei.

- Leistungsangebote zu Gesundheitsförderung, Prävention und Impfungen
- Gutscheine für Mahlzeiten (für Gaststätten 4,40 € täglich, für Lebensmittel 1,10 € täglich)
- Sachgeschenke oder Gutscheine anlässlich von Feiern 186,00 €, wobei die Feier nicht in einer Zusammenkunft bestehen muss. Denselben Betrag noch einmal bei Dienst- oder Firmenjubiläen.
- Beiträge für die Aus- oder Fortbildung
- Jobticket für den öffentlichen Verkehr
- Corona-Prämie (s. dazu den Artikel)

Es ist fraglich, ob der Freibetrag für „Betriebsveranstaltungen“ von 365,00 € im Jahr 2020 in anderer Weise ausgenutzt werden kann oder verfällt. Vielleicht kommt noch ein Weihnachtserlass zu diesem Thema.

Für die Gastronomie ist sicher bitter, dass die Mitte des Jahres eingeführten Begünstigungen wie 5% Umsatzsteuer oder 75% Absetzbarkeit bei Geschäftsessen im Feiertagsgeschäft nicht genutzt werden können.

(Marina Polly)

Editorial

Liebe Klientin, lieber Klient,

entgegen der Adventzeit ist es wirtschaftlich gerade alles andere als still. Das vergangene Jahr brachte viele neue Maßnahmen und die Prognosen für 2021 lassen nicht viel Zuversicht aufkommen. Daher präsentieren wir in dieser STEUERfrei-Ausgabe einiges zum Thema Corona sowie die neuen SV-Werte für 2021. Ich hoffe, es sind auch für Sie interessante Artikel dabei und Sie können einige neue Informationen entnehmen.

Für Sie persönlich hoffe ich, dass 2020 auch positive Seiten hatte und wünsche Ihnen für das neue Jahr viel Freude wie Erfolg.

Im Namen des Teams

Ihre Mag. Marina Polly

Sämtliche Artikel dieser Ausgabe sind in erweiterter Form sowie versehen mit weiterführenden Links auf unserer Website www.pollysteuerfrei.at abrufbar.

IMPRESSUM:
Herausgeberin und Medieninhaberin:
Mag. Marina Polly
Wirtschaftstreuhandlerin
Krongasse 8/6, 1050 Wien
Tel: 586 79 90 - 0 Fax: DW 18
E-Mail: mail@pollysteuerfrei.at
Internet: www.pollysteuerfrei.at
Blattlinie: Klienteninformation

Die Corona-Hilfsgelder fließen weiter ...

Für die Anträge auf die verschiedenen Fördermaßnahmen gelten auch Fristen, die nicht unwichtig sind. Hier ein Überblick.



| Zuschuss | seit / ab | bis*) |
|--|------------------------------|---|
| Lockdown-Umsatzersatz November 2020 | 6.11.2020 bzw. 23.11.2020 | 15.12.2020 |
| Lockdown-Umsatzersatz Dezember 2020 | 16.12.2020 | 15.01.2021 |
| Kurzarbeitsbeihilfe Phase 3 ab Oktober 2020 bis max. März 2021 | 01.10.2020 | jeweils VOR Beginn des Beihilfenzeitraums bis 2.11.2020 rückwirkend |
| Kurzarbeitsbeihilfe Phase 3 für Zeiten des Lockdowns ab 01.11.2020 | 01.10.2020 | bis zum Ende des Lock- downs rückwirkend ab 01.11.2020 |
| Förderung aus Härtefallfonds Phase 2 (mittlerweile für max. 12 Zeiträume) | 16.03.2020 | 15.03.2021 |
| Fixkostenzuschuss I 1. Tranche | 20.05.2020 | 19.08.2020 |
| Fixkostenzuschuss I 2. Tranche | 19.08.2020 | 19.11.2020 |
| Fixkostenzuschuss I 3. Tranche | 19.11.2020 | 31.08.2021 |
| Fixkostenzuschuss 800T | 23.11.2020 | 31.12.2021 |
| Künstler-Beihilfe Phase 2 | 10.07.2020 | 31.12.2020 |
| NPO-Fonds | 08.07.2020 | 31.12.2020 |
| Investitionsprämie | 01.09.2020 | 28.02.2021 |

*) die angegebenen Fristen geben den Stand Mitte Dezember 2020 wieder.

(Marina Polly)



Die Corona-Prämie

Das EStG sieht eine Steuer- und Beitragsbefreiung von Bonuszahlungen und Zulagen bis zu 3.000 € vor (in Form von Bargeld oder auch Gutscheinen), die im Kalenderjahr 2020 an Beschäftigte für ihren Einsatz während der Corona-Krise gewährt werden.

Voraussetzung ist, dass es sich dabei um zusätzliche Zahlungen handelt, die allein zum Zweck der Belohnung im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise geleistet werden (ein außergewöhnlicher Einsatz bzw. eine konkrete Arbeiterschwernis wird nicht verlangt) und bisher nicht gewährt wurden. Bonuszahlungen, die schon auf Grundlage bisheriger Leistungsvereinbarungen ausbezahlt werden, sind somit nicht steuerfrei. Zulagen und Bonuszahlungen dieser Art erhöhen das Jahressechstel gemäß § 67 Abs 2 EStG nicht und werden auf dieses auch nicht angerechnet.

In Anlehnung an die Einschätzung des BMF ist davon auszugehen, dass diese Corona-Zulagen und -Bonuszahlungen allen Arbeitnehmerinnen, die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit beziehen, steuerfrei gewährt werden können. Eine Einschränkung auf bestimmte Branchen oder systemrelevante Tätigkeiten gibt es dabei nicht. (Dem Gesetzestext ist keine solche Einschränkung zu entnehmen, während in den Gesetzes-

materialien von einer Beschränkung auf „Systemerhalterinnen“ zu lesen ist.)

Die als Corona-Prämie gewährten steuerfreien Zulagen und Bonuszahlungen sind außerdem sozialversicherungsbeitragsfrei und weiters vom Dienstgeberbeitrag und von der Kommunalsteuer befreit.

Die betreffenden Bestimmungen sind mit 17.09.2020 in Kraft getreten, allerdings kommt die Befreiung auch dann zur Anwendung, wenn die Corona-Prämie bereits davor an eine Arbeitnehmerin geleistet wurde.

Der steuerfreie Bonus kann auch für Zeiten von Kurzarbeit gewährt werden. In Kollektivverträgen geregelte Corona-Prämien, die im Kalenderjahr 2020 zusätzlich zur prozentuellen Erhöhung der Löhne und Gehälter ausbezahlt werden, sind von der Steuerbefreiung ebenso umfasst.

(Lilian Levai)

Investitionsprämie

Ziel der Investitionsprämie ist es einen Anreiz für Unternehmen zu schaffen, um nach der COVID-19 Krise in das Anlagevermögen zu investieren.

Bei der Investitionsprämie handelt es sich um einen Zuschuss für materielle und immaterielle aktivierungspflichtige Neuinvestitionen, die zwischen dem 1.9.2020 und 28.2.2021 bei der Austria Wirtschaftsservice (aws) beantragt und spätestens bis zum 28.2.2022 umgesetzt werden. Es muss mit der Investition vor dem 1.3.2021 begonnen worden sein. Als erste Maßnahmen sind bspw Rechnungen, der Baubeginn oder Kaufverträge anzusehen, wobei Planungsleistungen nicht darunter zu subsumieren sind.

Nicht gefördert werden klimaschädliche Investitionen, das sind Investitionen in die Errichtung bzw. Erweiterung von Anlagen, die der Förderung, dem Transport oder der Speicherung fossiler Energieträger dienen. Weiters werden aktivierte Eigenleistungen, der Erwerb von Grundstücken und von Gebäuden, Finanzanlagen sowie Unternehmensübernahmen nicht gefördert.

Die Prämie beträgt 7% der Neuinvestitionen. Wird die Investition jedoch in den Bereichen Digitalisierung, Ökologisierung oder Gesundheit/Life-science getätigt, verdoppelt sich die Investitionsprämie auf 14%. Solche besonders förderungsfähigen Investitionen stellen bspw Elektro-Fahrzeuge, thermische Solaranlagen oder Anschaffungen von digitalen Technologien wie künstlicher Intelligenz, Blockchain und Big Data dar.

Der Förderungsantrag muss sich zumindest auf einen zusammengerechneten Gesamtbetrag von 5.000 € belaufen. Es können somit kleinere Investitionen z.B. auch geringwertige Wirtschaftsgüter zu einem Antrag zusammengerechnet werden.

Durch die Investitionsprämie kommt es nicht zu einer entsprechenden Reduzierung der AfA-Bemessungsgrundlage, wie das bei Investitionszuschüssen der Fall ist.

(Renate Schneider)



Ihre Steuerberatung

Versicherungsschutz im Homeoffice

Auch wenn aufgrund der Corona Krise im Homeoffice gearbeitet werden muss, gilt, wer ein Dienstverhältnis hat und mehr als die Geringfügigkeitsgrenze von 460 € im Monat verdient, ist kranken-, pensions-, unfall- und arbeitslosenversichert.

Ist der Verdienst wegen der Kurzarbeit weniger, werden trotzdem die Sozialversicherungsbeiträge vom letzten vollen Entgelt vor der Kurzarbeit weiterbezahlt, um keinen Nachteil bei der Pensionsberechnung oder bei der Berechnung vom Krankengeld zu erleiden. Ebenso wird das Pendlerpauschale weitergewährt.

Seit Corona ist allerdings der Versicherungsschutz im Homeoffice neu geregelt worden. Jetzt haben Versicherte während der Arbeitszeit auch im Homeoffice einen Unfallversicherungsschutz zum Beispiel beim Kochen oder während des Mittagessens und anderen lebensnotwendigen Bedürfnissen. Die Einstufung als Arbeitsunfall bringt Vorteile. Wenn ich mich bei einem Arbeitsunfall verletze, bekomme ich, abhängig vom Grad der Erwerbsminderung, mein Leben lang eine Unfallrente, wobei immer eine konkrete Prüfung im Einzelfall notwendig ist.



Die Regelung gilt für Unfälle ab 11. März 2020 und ist mit der Dauer der Covid-19-Pandemie begrenzt, vorerst mit 31. Dezember 2020 befristet.

Wege im Zusammenhang mit der Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse (Wege zwischen dem Ort der beruflichen Tätigkeit und Küche oder WC) sind im oben angeführten Zeitraum geschützt. Weiters sind direkte Wege zwischen dem Aufenthaltsort im Homeoffice und der Arbeitsstätte geschützt. Wird auf solchen Wegen ein Arztbesuch erledigt (dieser Umweg ist der Dienstgeberin im Vorhinein zu melden!) oder ein Kind zur Kinderunterbringung (Tagesmutter, Kindergarten etc.) gebracht oder abgeholt, besteht ebenfalls Schutz.

(Renate Schneider)



Ihre Steuerberatung

Sonderbetreuungszeit für Arbeitnehmerinnen mit Betreuungspflichten

Arbeitnehmerinnen, die Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder Menschen mit Behinderungen betreuen müssen bzw. Angehörige pflegebedürftiger Personen sind, sollen zwischen 1. November 2020 und 9. Juli 2021 einen Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu vier Wochen bei laufendem Arbeitsverhältnis haben.

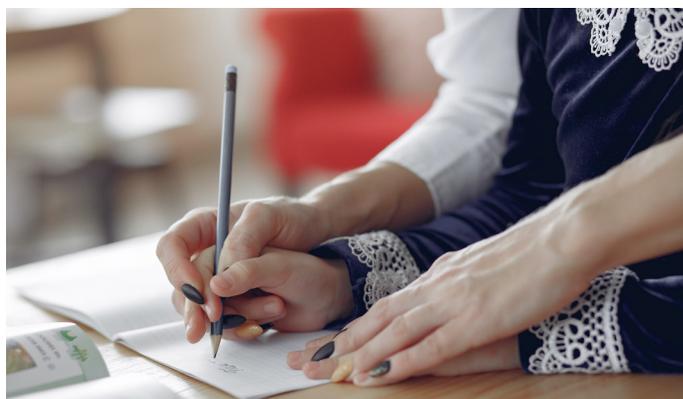
Bei Nichtvorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuung, besteht weiterhin die Möglichkeit, Sonderbetreuungszeit mit der Arbeitgeberin zu vereinbaren. Dies gilt dann, wenn die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist und weder ein Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung noch auf Sonderbetreuungszeit besteht.

Der Rechtsanspruch und die Möglichkeit der Vereinbarung von Sonderbetreuungszeit bestehen im Wesentlichen für Arbeitnehmerinnen, die

- Betreuungspflichten für zumindest ein Kind unter 14 Jahren oder eines Menschen mit Behinderung haben, sofern die Betreuung üblicherweise in einer Einrichtung, Lehranstalt oder Kinderbetreuungseinrichtung erfolgt und diese aufgrund behördlicher Maßnahmen zur Gänze oder teilweise geschlossen ist;
- Angehörige eines Menschen mit Behinderung mit persönlicher Assistenz sind, die wegen COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist oder
- Angehörige eines pflegebedürftigen Menschen sind und dessen Betreuungskraft ausfällt.

Der Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit besteht dann, wenn die Betreuung der betreffenden Person(en) notwendig ist. Das bedeutet, dass keine andere geeignete Person die Betreuung übernehmen kann. Der Anspruch setzt weiters voraus, dass die Arbeitnehmerin ihre Arbeitgeberin unverzüglich vom notwendig Werden der Sonderbetreuungszeit verständigt und somit in zumutbarer Weise einen Beitrag dazu leistet, dass die vereinbarte Arbeitsleistung zustande

kommt. Andere arbeitsrechtliche Ansprüche auf Dienstfreistellung zur Betreuung müssen für den Anspruch auf Sonderbetreuungszeit nicht ausgeschöpft werden.



Während der Ferienzeit besteht kein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit.

Arbeitgeberinnen wird sowohl bei bestehendem Rechtsanspruch als auch beim Vereinbarungsmodell für die Dauer der Sonderbetreuungszeit das fortgesetzte Entgelt (bis zur Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz) durch den Bund zu 100% ersetzt.

Diese neuen Regelungen sind noch Gegenstand des parlamentarischen Verfahrens – ihr Inkrafttreten wird aber in naher Zukunft erwartet. Bis dahin besteht lediglich die Möglichkeit, Sonderbetreuungszeit (ohne Rechtsanspruch darauf) für maximal drei Wochen zu vereinbaren, während den Arbeitgeberinnen lediglich die Hälfte der Lohnkosten vom Bund ersetzt wird. Nach den alten Bestimmungen vereinbarte Sonderbetreuungszeit ab 01. November 2020 soll in weiterer Folge auf die „neue“ Sonderbetreuungszeit angerechnet werden.

(Lilian Levai)



Ihre Steuerberatung

Die neuen SV-Werte für 2021

Die Aufwertungszahl, die u.a. zur Errechnung der täglichen **Höchstbeitragsgrundlage** und der **Geringfügigkeitsgrenze** dient, beträgt für das Jahr 2021 1,033. Daraus ergeben sich für das Jahr 2021 folgende veränderliche Werte:

- Geringfügigkeitsgrenze monatlich: € 475,86
- Grenzwert für die Dienstgeberabgabe (DAG): € 713,79
- Höchstbeitragsgrundlage monatlich: € 5.550,00 (täglich € 185,00)
- Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen: € 11.100,00
- Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: € 6.475,00

Die Grenzbeträge zum **Dienstnehmeranteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag** bei geringem Einkommen betragen ab 1.1.2021:

- bis € 1.790,00: 0 %
- über € 1.790,00 bis € 1.953,00: 1 %
- über € 1.953,00 bis € 2.117,00: 2 %
- über € 2.117,00: 3 %

Ebenso angepasst werden die Grenzbeträge zum **Lehrlingsanteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag** bei geringem Einkommen, wenn das Lehrverhältnis ab dem 1.1.2016 begonnen hat:

- bis € 1.790,00: 0 %
- über € 1.790,00 bis € 1.953,00: 1 %
- über € 1.953,00: 1,20 %

Die **monatlichen Beitragsgrundlagen** betragen:

- für Versicherte, die kein Entgelt oder keine Bezüge erhalten: € 895,80 (täglich € 28,86)
- für Zivildienen: € 1.260,30 (täglich € 42,01)

Die **Auflösungsabgabe** entfällt ab dem Jahr 2020.

Der **Unfallversicherungsbeitrag für Zivildienen** beträgt ab 1.1.2021 € 5,91.

Für rückständige Beiträge werden 2021 **Verzugszinsen** in Höhe von 3,38 % in Rechnung gestellt.

Für Lohnzahlungszeiträume ab 1.1.2021 beläuft sich der Satz für **Zinersparnisse bei Dienstgeberdarlehen** auf 0,50 %.

Der Zuschlag nach dem **Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz** bleibt per 1.1.2021 mit 0,20 % unverändert. Der Zuschlag ist zur Gänze von der Dienstgeberin zu tragen und grundsätzlich für alle der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegenden Versicherten zu leisten.

Weiterhin unverändert bleibt mit 1.1.2021 der **Nachtschwerarbeits-Beitrag** iHv 3,80 %. Der Nachtschwerarbeits-Beitrag ist von der Dienstgeberin zu leisten, wenn eine Dienstnehmerin mindestens sechs Stunden in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr und unter erschwerenden Arbeitsbedingungen z.B. andauernd starker Lärm, besonders belastende Hitze bzw. Kälte an mindestens sechs Arbeitstagen im Kalendermonat tätig wird.

(Renate Schneider)



Ihre Steuerberatung