



Bei Corona-Hilfen sind steuerliche Aspekte zu berücksichtigen.

## Steuerrecht

### Steuerfreiheiten der Corona-Hilfen im Ertragsteuerrecht

Der Gesetzgeber hat zur Bewältigung der massiven Einschränkungen während der Pandemie eine Vielzahl von Hilfsmaßnahmen für betroffene Unternehmen beschlossen. Dabei wurde von der Politik meist die Steuerfreiheit der diversen Unterstützungsleistungen betont. Dass aber in den meisten Fällen auch ein Abzugsverbot von korrespondierenden Betriebsausgaben zur Anwendung kommt, wurde in der Regel nicht so laut verkündet. Dieser Artikel soll einen Überblick über die konkreten ertragsteuerlichen Aspekte der Unterstützungen geben.

Das Einkommensteuergesetz sieht für eine Vielzahl unterschiedlichster Einnahmen Steuerbefreiungen vor. Das bedeutet, dass diese Beträge bei der Ermittlung der Einkünfte nicht berücksichtigt werden müssen. Allerdings darf in diesem Zusammenhang nie auf eine andere Bestimmung im Einkommensteuergesetz vergessen werden – das Abzugsverbot

von Ausgaben, die mit steuerfreien Einnahmen in Verbindung stehen.

Der Sinn ist klar: Werden Ausgaben getätigt, um steuerfreie Einnahmen zu erzielen, sollen die Ausgaben steuerlich nicht verwertet werden dürfen. Ebenso sollen Ausgaben, die mit steuerfreien Zuwendungen gefördert werden, nicht als Betriebsausgabe abgesetzt werden

### Fälligkeiten und Termine der wichtigsten Abgaben:

#### 30. September 2021

- Steirische Tourismusabgabe 2021
- Frist für Herabsetzungsantrag Einkommen- und Körperschaftsteuer-VZ 2021
- Arbeitnehmerveranlagung 2020 (Pflichtveranlagung)
- ZM 8/2021
- KESt Zinsen aus Geldeinl. Rest 2020
- Abschlagszahlung Est/KSt 2020

#### 15. Oktober 2021

- Umsatzsteuer, Flugabgabe 8/2021
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer 9/2021
- KESt, NoVA, Energieabgaben 8/2021
- Versicherungssteuer 8/2021
- Feuerschutzsteuer 8/2021
- Fremdenverkehrsabgabe 7–9/2021
- Gebühren, GrEst, ImmoEst 8/2021
- Werbeabgabe, Digitalsteuer 8/2021

#### 20. Oktober 2021

- USt für MOSS/EU-OSS 7–9/2021

#### 2. November 2021

- ZM 9/2021 bzw 7–9/2021
- Stabilitätsabgabe 10–12/2021 und Jahreserklärung 2021

#### 15. November 2021

- Umsatzsteuer 9/2021 bzw 7–9/2021
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer 10/2021
- Altlastenbeitrag 7–9/2021
- KESt, NoVA 9/2021
- Versicherungssteuer 9/2021
- Feuerschutzsteuer 9/2021
- Kraftfahrzeugsteuer 7–9/2021
- Kammerumlage 7–9/2021
- Energieabgaben, Flugabgabe 9/2021
- Grundsteuer 10–12/2021
- Gebühren, GrEst, ImmoEst 9/2021
- Werbeabgabe, Digitalsteuer 9/2021
- Bodenwertabgabe 10–12/2021
- Abgabe v luf Betrieben 10–12/2021
- Körperschaftsteuer-VZ 10–12/2021
- Einkommensteuer-VZ 10–12/2021

### AUS DEM INHALT:

Steuerfreiheiten der Corona-Hilfen im Ertragsteuerrecht	1
Sonderregelungen zu Pendlerpauschale und Öffi-Tickets	3
Vorsicht bei der Streuung von Kündigungen!	5
Gesetzliche Neuregelungen	6
Homeoffice – Führung auf Distanz	6
Schuster, bleib bei deinen Leisten	8

können. Auf diese Art und Weise soll eine Doppelbegünstigung vermieden werden.

Ist bei einer Steuerbefreiung das Abzugsverbot zu beachten, spricht man daher von einer unechten Steuerbefreiung. In manchen Fällen sieht das Gesetz jedoch ausdrücklich vor, dass das genannte Abzugsverbot nicht zur Anwendung kommt. Dann handelt es sich um eine sogenannte echte Steuerbefreiung. Ob es sich bei den einzelnen COVID-19-Zuschüssen und Beihilfen um echte oder unechte Steuerbefreiungen handelt, soll im folgenden Überblick dargestellt werden.

### **Fixkostenzuschuss I:**

Der Fixkostenzuschuss I soll Unternehmen vor der Zahlungsunfähigkeit bewahren und konkret aufgezählte Fixkosten anteilig ersetzen. Der Zuschuss selbst ist steuerfrei, die anteilig abgedeckten Fixkosten können dann allerdings nicht mehr als Betriebsausgabe abgezogen werden. Es handelt sich daher um eine unechte Steuerbefreiung. Einen Sonderfall stellt hier bei einkommensteuerpflichtigen Unternehmen der Unternehmerlohn dar. Mangels gegenüberstehenden Betriebsausgaben kommt es bei dem auf den Unternehmerlohn entfallenden Teil des Fixkostenzuschusses zu keiner Ausgabenkürzung.

### **Fixkostenzuschuss 800.000:**

Prinzipiell ist die steuerliche Behandlung des Fixkostenzuschusses 800.000 gleich wie jene des Fixkostenzuschusses I. Zusätzlich gibt es hier jedoch die Möglichkeit einer pauschalen Ermittlung des Zuschusses für begünstigte Unternehmen, die im letztveranlagten Jahr Umsätze unter € 120.000,- erzielt haben. Hierbei werden 30% der ausgefallenen Umsätze angesetzt. Dadurch kann es dazu kommen, dass der Zuschuss höher als die nicht abzugsfähigen Fixkosten ausfällt. Der die tatsächlichen Fixkosten übersteigende Betrag wäre somit echt steuerfrei.

### **COVID-19-Kurzarbeitshilfe:**

Die dem Arbeitgeber gewährte Kurzarbeitsunterstützung soll die während der Pandemie anfallenden Personalaufwendungen teilweise abdecken. Ertrag-



steuerlich folgt die Beihilfe denselben Regeln wie die Fixkostenzuschüsse. Die Unterstützung ist für den Arbeitgeber steuerfrei, allerdings sind die korrespondierenden Personalkosten nicht abzugsfähig. Somit ist auch die Kurzarbeitsbeihilfe nur unecht steuerbefreit.

### **Lockdown-Umsatzersatz:**

Der Umsatzersatz wurde Unternehmen gewährt, um die Umsatzausfälle während der Zeit der Lockdowns abzumildern. Wie schon der Name sagt, sollte die Beihilfe den fehlenden Umsatz „ersetzen“. Der Umsatzersatz ist somit voll steuerpflichtig und wird – ertragsteuerlich – wie real erzielte Umsätze besteuert. Dafür sind die Betriebsausgaben voll abzugsfähig.

Für Einnahmen-Ausgaben-Rechner stellt sich zusätzlich die Frage der zeitlichen Zuordnung des Umsatzersatzes. Da es sich um eine Förderung bzw. einen Zuschuss aus öffentlichen Mitteln handelt, kommt es zu einer Ausnahme vom Zufluss-Abfluss-Prinzip. Daher ist der Umsatzersatz dem Jahr zuzuordnen, für das der Anspruch entsteht und nicht jenem, in dem er zufließt.

### **Ausfallsbonus:**

Der Ausfallsbonus setzt sich aus einem Bonus für entfallene Umsätze und optional aus einem Vorschuss auf einen Fixkostenzuschuss 800.000 zusammen. Dementsprechend ist der Anteil des Bonus, der auf den entfallenen Umsatz entfällt, als steuerpflichtige Einnahme zu

behandeln, während der Vorschuss auf den Fixkostenzuschuss unecht steuerfrei zu behandeln ist.

### **Verlustersatz:**

Der Verlustersatz stellt eine Alternative zum Fixkostenzuschuss 800.000 dar. Die Förderung wird unmittelbar mit den verlustbringenden Ausgaben verknüpft. Daher ist dieser ebenfalls unecht steuerfrei, die anteiligen Betriebsausgaben dürfen daher auch hier nicht abgezogen werden.

### **Investitionsprämie:**

Die Investitionsprämie ist ein Förderprogramm und wird durch die Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws) abgewickelt. Es werden nicht rückzahlbare Zuschüsse für Neuinvestitionen in das abnutzbare Anlagevermögen gewährt. Der Zuschuss beträgt grundsätzlich 7% bzw. 14% für Investitionen in die Digitalisierung, Ökologisierung, sowie Gesundheits- und LifeScience-Investitionen.

Die Förderung ist echt steuerfrei. Das heißt, dass der Zuschuss von der Einkommen- bzw. der Körperschaftsteuer befreit ist, und es zu keiner Kürzung der Anschaffungs- und Herstellungskosten kommt. Es besteht ebenfalls kein Abzugsverbot hinsichtlich der jährlichen Abschreibung des Wirtschaftsgutes.

### **Härtefall-Fonds:**

Der Härtefall-Fonds ist eine Förderung für Selbständige. Damit sollen Unterneh-

mer eine Unterstützung für ihre persönlichen Lebenserhaltungskosten erhalten. Dabei wird auf einen Einkommensersatz abgezielt, denen keine betrieblichen Ausgaben gegenüberstehen. Daher ist der Härtefall-Fonds echt steuerfrei.

**NPO Unterstützungsfonds:**

Ziel dieser Förderung ist, die entstandenen Einnahmefälle von Non-Profit-Organisationen durch Zuschüsse zu mildern, damit diese ihre statutenmäßigen Aufgaben weiter erbringen können. Insbesondere sind damit gemeinnützige Vereine, gemeinnützige Kapitalgesellschaften, sowie gemeinnützige Stiftungen umfasst.

Es gilt zu unterscheiden zwischen dem regulären NPO-Zuschuss und dem NPO-Lockdown-Zuschuss. Der reguläre Zuschuss ist ein steuerfreier, nicht rückzahlbarer Zuschuss mit Abzugsverbot für die im unmittelbaren Zusammenhang stehenden Ausgaben. Der Lockdown-Zuschuss ist steuerlich wie der Umsatzeratz zu behandeln. Dementsprechend ist dieser steuerpflichtig und die Betriebsausgaben abzugsfähig. Zusätzlich gibt es eine Unterscheidung zwischen NPOs die wirtschaftlich tätig und solchen, die nicht wirtschaftlich tätig sind. Dabei gelten verschiedene Obergrenzen. Eine wirtschaftliche Tätigkeit wäre beispielsweise der Betrieb

einer Vereinskantine oder die Vermietung von Räumlichkeiten. Förderwerber, die gemischte Tätigkeiten haben, müssen getrennte Finanzbuchhaltungen führen.

**Ersatz für Sonderbetreuungszeiten:**

Der Ersatz soll ermöglichen, dass Arbeitnehmer Kinder oder Menschen mit Behinderungen während eines laufenden Arbeitsverhältnisses für die Dauer von bis zu vier Wochen betreuen können.

Dem Arbeitgeber wird das für die Betreuungszeit fortgezahlte Entgelt vom Bund ersetzt. Die Beihilfe ist wie die Kurzarbeitsunterstützung unecht steuerfrei. Die ersetzten anteiligen Personalkosten können daher nicht als Betriebsausgabe abgesetzt werden.

**Tipp:**

Wenn Sie unsicher sind, ob eine erhaltene Förderung echt oder unecht steuerbefreit ist, hilft Ihnen Ihr Steuerberater bzw Ihre Steuerberaterin gerne weiter und berät Sie auch bei der Ermittlung von allenfalls nicht abzugsfähigen Ausgaben.

**Sonderregelungen zu Pendlerpauschale und Öffi-Tickets**

Das Homeoffice-Gesetzespaket begünstigt unter anderem das Arbeiten im Homeoffice. Das Paket ermöglichte mit 1.1.2021, das Pendlerpauschale auch für Homeoffice-Tage zu berücksichtigen. Allerdings ist diese Begünstigung mit Ende Juni ausgelaufen, und seit 1.7.2021 gelten nun neue Regelungen. Gleichzeitig tritt ab diesem Datum eine Neuregelung für Kostenersätze von Wochen-, Monats- und Jahreskarten für Massenförderungsmittel in Kraft.

**Pendlerpauschale:**

Der Anspruch auf das Pendlerpauschale und den Pendlereuro hängt nun wieder mit den tatsächlichen Pendlertagen zusammen. Pendlertage werden als Büroarbeitstage definiert. Dabei zählen Urlaubs- und Krankenstandstage als Bürotage, jedoch zählen Tage, die mit Gutstunden abgebaut oder bei denen eine Dienstreise angetreten wird, nicht dazu. Ebenfalls zählt ein ausschließlicher Homeoffice-Tag nicht als Pendlertag.





Wird allerdings nur der halbe Tag in der Wohnung gearbeitet und nachher ins Büro gefahren, so zählt auch dieser als Pendler- und nicht als Homeoffice-Tag.

Bei Unterschreiten gewisser Pendlertage pro Monat kommt es zu einer Kürzung des Pendlerpauschales:

- Das volle Pendlerpauschale steht ab 11 Pendlertagen pro Monat zu.
- Bei 8–10 Pendlertagen pro Monat stehen zwei Drittel des Pendlerpauschales zu.
- Gibt es 4–7 Pendlertage pro Monat, vermindert sich das Pauschale auf ein Drittel.
- Bei weniger als 4 Pendlertagen pro Monat steht kein Pendlerpauschale mehr zu.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass im Gegenzug eine Home-

office-Pauschale von bis zu € 3,-- pro Tag für maximal 100 ausschließliche Homeoffice-Tage als Werbungskosten geltend gemacht werden kann, sofern der Arbeitgeber nicht bereits einen Pauschalbetrag abrechnet. Rechnet der Arbeitgeber weniger als € 3,-- pro Tag ab, kann die Differenz auf € 300,-- pro Jahr als Werbungskosten geltend gemacht werden.

### **Job-Ticket neu:**

Die Neuregelung bezüglich der Öffi-Tickets begünstigt Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber die Kosten für eine Zeitkarte ersetzt bekommen. Mit der Neuregelung ist es nun nicht mehr erforderlich, dass der Arbeitgeber die Kosten direkt an das Verkehrsunternehmen zahlt. Der Mitarbeiter kann sich seine Fahrkarte selbst kaufen und

vom Dienstgeber die Kosten ersetzt bekommen. Als Nachweis muss dem Dienstgeber eine Rechnung über das Ticket vorgelegt und von diesem zum Lohnkonto genommen werden.

Die somit bezahlten Tickets sind sowohl von der Lohnsteuer als auch von der Sozialversicherung befreit und unterliegen keinen Lohnnebenkosten für den Arbeitgeber. Damit die Befreiung gilt, muss das Ticket aber zumindest am Wohn- oder Arbeitsort gelten. Die Wochen-, Monats- oder Jahreskarten müssen nach dem 30.6.2021 erworben werden. Eine weitere Bedingung ist, dass keine Gehaltsumwandlung vorliegt. Das heißt, die Kosten dürfen nicht vom Arbeitslohn abgezogen oder anstelle einer zustehenden Lohnerhöhung gewährt werden. Die Umwandlung eines bisherigen Fahrtkostenzuschusses ist allerdings nicht begünstigungsschädlich.


 Sozial- und Arbeitsrecht

## Vorsicht bei der Streuung von Kündigungen!

Ein unter wirtschaftlichen Schwierigkeiten leidendes Unternehmen kann gezwungen sein, eine größere Anzahl von Arbeitsverhältnissen innerhalb einer kurzen Zeit zu beenden. Sofern kein besonderer oder individueller Kündigungsschutz besteht, sind bei Ausspruch der Kündigungen zunächst die allgemeinen Kündigungsbestimmungen (Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Formgebote) zu beachten. Darüber hinaus muss ein Arbeitgeber aber auch prüfen, ob die Bestimmungen des Kündigungsfrühwarnsystems (§ 45a AMFG) zur Anwendung gelangen.

Ist dies der Fall, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Auflösungs- bzw. Kündigungsabsicht der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices (AMS) schriftlich anzuzeigen und mit dem Ausspruch der Kündigungen (Auflösungen) mindestens 30 Tage zuzuwarten.

Wird diese Anzeigepflicht nicht beachtet, so sind die vor Ablauf des Zeitraums von 30 Tagen ausgesprochenen Kündigungen bzw. vereinbarten Auflösungen rechtsunwirksam.

Anzeigepflicht besteht für Betriebe bei beabsichtigter Auflösung von Arbeitsverhältnissen

- von mindestens 5 Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder
- von mindestens 5% der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100–600 Beschäftigten oder
- von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder
- von mindestens 5 Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben

innerhalb eines (ständig wandernden) Zeitraums von 30 Tagen.

Der Gesetzestext spricht von der beabsichtigten Auflösung von Arbeitsverhältnissen. Durch die Rechtsprechung wurde mittlerweile geklärt, dass neben Arbeitgeberkündigungen auch auf Initiative des Arbeitgebers angebotene einvernehmliche Auflösungen zu berücksichtigen sind.

Da sich die angeführten Schwellenwerte jeweils auf einen wandernden 30 Tage-Zeitraum beziehen, kann durch eine

entsprechende zeitliche Differenzierung hinsichtlich der Auflösungen die Anwendung des Kündigungsfrühwarnsystems vermieden werden (zeitliche Streuung).

In einer aktuellen Entscheidung vom 29.4.2021 (OGH 9 ObA 33/21z) hat der OGH jedoch festgehalten, dass für die Anwendung des Kündigungsfrühwarnsystems auch bei einer Verteilung von Auflösungen über einen längeren als 30-tägigen Zeitraum allein die Absicht des Arbeitgebers maßgeblich ist.

Nur dann, wenn eine derartige Streuung schon in der ursprünglichen Absicht des Arbeitgebers gelegen war, ist sie zulässig, nicht jedoch, wenn sich die Kündigungserklärungen entgegen der ursprünglichen Intention des Arbeitgebers faktisch über einen längeren Zeitraum erstrecken.

Im gegenständlichen Fall kündigte ein Arbeitgeber aufgrund einer Restrukturierung 7 über 50-jährige Mitarbeiter mit Schreiben vom 30.9.2019 zum 31.3.2020. Nachdem die Mitarbeiter gegen diese Kündigungen Klagen erhoben hatten und der Arbeitgeber im Hinblick auf das Frühwarnsystem von der Möglichkeit einer Kündigung in Tranchen erfahren hatte, entschied er, die Kündigungen für dieselben Personen möglichst zeitnah neuerlich auszusprechen, um keine Stichtagverschiebungen bei dem Kündigungstermin herbeizuführen. Mit Schreiben vom 29.10.2019,



15.11.2019 und 23.12.2019 kündigte er die Arbeitsverhältnisse erneut auf. Seine Absicht war, zur Vermeidung des Frühwarnsystems die Schwellenwerte nicht zu überschreiten.

Der OGH hält fest, dass die 30-tägige Frist des § 45a Abs 1 AMFG kontinuierlich wandert. Ein Arbeitgeber kann daher durch die zeitliche Streuung von Kündigungen das Erreichen des Schwellenwerts der genannten Bestimmung verhindern. Nach dem klaren Gesetzeswortlaut ist dafür die Absicht des Arbeitgebers maßgeblich. Von einer zulässigen Streuung ist daher auszugehen, wenn die Streuung der Kündigungen über einen längeren als 30-tägigen Zeitraum schon in der ursprünglichen Absicht des Arbeitgebers zur Beendigung der Dienstverhältnisse lag, nicht aber, wenn sich die Kündigungserklärungen entgegen seiner ursprünglichen Intention – etwa infolge längerer Bemühungen um den Erhalt der Arbeitsplätze – faktisch über einen längeren Zeitraum erstrecken.

Zusammenfassend ist sohin festzuhalten, dass auch bei einer zeitlichen Streuung von Kündigungen auf die Auflösungsabsicht des Arbeitgebers abzustellen ist.

## Gesetzliche Neuregelungen

### Kündigungsregelungen

Die vom Gesetzgeber bereits im Jahr 2017 beschlossene Angleichung der Kündigungsregelungen der Arbeiter an die Angestellten wurde nunmehr endgültig auf den 1.10.2021 verschoben. Kündigungen, welche nach dem 30.9.2021 ausgesprochen werden,

unterliegen bereits den gesetzlichen Neuregelungen. Sofern kollektivvertraglich oder arbeitsvertraglich nichts Abweichendes geregelt ist, können daher Kündigungen von Arbeitern nur mehr unter Einhaltung der (längeren) Angestellten-Kündigungsfristen zum jeweiligen Quartalsende ausgesprochen werden. Mangels kollektivvertraglicher Sonderregelungen sollte daher in den Arbeiter-Dienstverträgen als Kündigungstermin der Monatsletzte und/oder 15. eines Monats vereinbart werden.

### Steuerliche Begünstigungen

Bei COVID-19 bedingter Kurzarbeit und Telearbeit bzw bei sonstigen COVID-19 bedingten Dienstverhinderungen wurden diese Zeiten für die Berücksichtigung bestimmter steuerlicher Begünstigungen (Pendlerpauschale bzw steuerfreie Zulagen und Zuschläge) neutralisiert. Diese Begünstigung ist mit 30.6.2021 ausgelaufen. Seit 1.7.2021 stellen die angeführten Zeiten daher keine pendlerpauschalerelevanten Zeiten dar bzw verlieren Zuschläge nach § 68 EStG für bestimmte Zeiten die Steuerfreiheit. Neben der Arbeit im Homeoffice sind daher auch Tage der behördlichen Absonderung (Quarantäne), Tage einer Sonderbetreuungszeit (dieser Anspruch ist mit 9.7.2021 ausgelaufen), Tage einer Sonderrisikofreistellung nach dem Mutterschutzgesetz oder Ausfallstage aufgrund COVID-19-Kurzarbeit betroffen. Diese Tage zählen daher nicht mehr für betriebliche Arbeitstage für das Pendlerpauschale bzw sind für diese Zeiten gezahlten Zulagen oder Zuschläge nicht mehr steuerfrei nach § 68 EStG. Betreffend der Steuerfreiheit für Zulagen ist jedoch derzeit ein Verfahren vor dem VwGH anhängig, so dass zur Frage der Steuerfreiheit wohl noch nicht das letzte Wort gesprochen wurde.

## Finanzen und Betriebswirtschaft

# Homeoffice – Führung auf Distanz

### Angst vor Kontrollverlust

Während manche Unternehmen seit Jahren Erfahrungen mit Homeoffice, Telearbeit oder Mobile Working gesammelt haben, waren durch den COVID-19 bedingten Lockdown tausende Mitarbeiter und Führungskräfte innerhalb kürzester Zeit gezwungen, vertraute Strukturen umzustellen und von zu Hause aus zu arbeiten. Dies stellte alle Betroffenen vor große Herausforderungen und forderte insbesondere Führungskräfte zu verändertem Tun auf. Bisherige Vorbehalte gegenüber Homeoffice und Mobile Working mussten von einem Tag auf den anderen aufgegeben und teilweise ins Gegenteil verwandelt werden.

Österreich lebt im Vergleich zu anderen Ländern immer noch eine Präsenzkultur am Arbeitsplatz, die Mitarbeitern dann Leistung attestiert, wenn sie im Büro anwesend sind. Somit stellt dieses neue Setting und der daraus resultierende verringerte persönliche Kontakt eine große Herausforderung für das traditionelle Führungsverhalten dar. Führung auf Distanz führt unreflektiert bei vielen Führungskräften zu einem Gefühl des Kontrollverlusts. Diese Angst ist nachvollziehbar, da Führende über Jahre hinweg gelernt haben, Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu sehen, jederzeit auf sie zugehen und Arbeitsfortschritte überwachen zu können. Homeoffice und Mobile Working bringen jedoch die Chance, ein modernes Führungsverständnis zu entwickeln, das auf einer positiven Einstellung gegenüber Mitarbeitern basiert.

Studien zufolge führt zwar sowohl machtorientiertes Führen als auch Führen auf Vertrauensbasis bei Beschäftigten zu Kooperationsbereitschaft. Im ersten Fall allerdings aus Angst vor Bestrafung. Durch die sogenannte „erzwungene Kooperation“ werden Aufgaben mit möglichst geringem Aufwand erledigt und Beschäftigte versuchen, Kontrollmaßnahmen zu übergehen. Vertrauens-

### Tipp für alle Handelsbetriebe:

Am 31.12.2021 endet die Übergangsfrist zum neuen Kollektivvertrag für Angestellte im Handel und somit gilt ab 1.1.2022 das neue Gehaltssystem nun verpflichtend für alle Dienstnehmer im Handel.

Wichtig für alle Betriebe, die noch nicht umgestiegen sind: bis 30.9.2021 müssen Sie Ihre Mitarbeiter über die KV-Umstellung informieren!

basiertes Führen hingegen führt zu Kooperation auf freiwilliger Basis und der Bemühung, gute Ergebnisse zu liefern. Dies wiederum erzielt bei Mitarbeitern eine erhöhte Produktivität, Kreativität und größere Zufriedenheit. Die Frage, die wir uns also im Zusammenhang mit Führung auf Distanz stellen müssen, ist, wie eine vertrauensvolle Arbeitskultur hergestellt werden kann, die Mitarbeiter dazu befähigt, eigenverantwortlich zu arbeiten.

### Eine Frage des Vertrauens

Voraussetzung für die Herstellung einer vertrauensvollen Arbeitsplatzkultur sind transparente und klar kommunizierte Richtlinien und Vorgaben, die festlegen, wie das jeweilige Team von unterschiedlichen Arbeitsorten zusammenarbeitet. Wichtig dabei ist, dass sich auch Führungskräfte an diese Spielregeln halten. Eine Führungskraft, die die Erwartung hat, dass alle pünktlich zum täglichen Jour Fixe erscheinen und selbst immer fünf Minuten zu spät kommt, verhindert genau diesen Kulturaufbau. Da

das klassische „management by walking in“ bei Führung auf Distanz nicht funktioniert, ist es umso wichtiger, dass Ziele, Zuständigkeiten und Deadlines definiert werden. Das bedarf zwar einer intensiveren Kommunikation, soll aber Strukturen schaffen, die dem Eindruck permanenter Kontrolle im Homeoffice entgegenwirken. Im Vergleich zu traditionellen Zielvereinbarungen ist es dabei wichtig, kurz- bis mittelfristige Ziele und regelmäßige Feedbackschleifen festzulegen. Auch diese fallen im Homeoffice in deutlich kürzeren Intervallen aus, als dies im bisherigen Arbeitsalltag erforderlich war.

### Interne Kommunikation

Neben Vertrauen stellen klare Kommunikations- und Informationsstrukturen eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Zusammenarbeit im Homeoffice dar.

Gerade weil Kommunikation bei dezentraler Team-Zusammenarbeit wichtiger denn je erscheint, gilt es hier einiges zu beachten. Insbesondere die Vielzahl

an Collaboration-Tools kann schnell zu Überforderung bei Beschäftigten führen. Daher ist es wichtig, in Absprache mit dem gesamten Team geeignete Kanäle festzulegen.

Kommunikation darf zudem nicht überbordend sein. So müssen sowohl Beschäftigte als auch Führungskräfte die Möglichkeit haben, sich bewusst „auszuklinken“, um ungestört und fokussiert einer Aufgabe nachgehen zu können. Im Gegensatz zu einem klassischen Büroalltag, wo ersichtlich ist, wenn Kollegen konzentriert an einer Aufgabe arbeiten, ist diese Einschätzung mit Blick auf den Heimarbeitsplatz nur schwer möglich.

#### Tipp:

Damit die Zusammenarbeit remote funktioniert, ist essentiell, dass nicht die Person und deren Anwesenheit kontrolliert wird, sondern das Endergebnis.



Recht Allgemein

## Schuster, bleib bei deinen Leisten

• Eine Mieterin bat ihren Vater um den Gefallen, in der von ihr gemieteten Wohnung eine Küchenarmatur zu montieren. Sie informierte die Hausverwaltung, dass ihr Vater den Einbau vornehmen würde. Dabei wurde nicht thematisiert, ob der von ihr als Handwerker ausgewählte Vater dazu fachlich in der Lage sei. Der Vater der Mieterin war zwar handwerklich geschickt, doch verfügte er nicht über Fachkenntnisse aus dem Bereich der Sanitärtechnik. So fiel ihm auch nicht auf, dass er anstelle einer notwendigen Niederdruckarmatur eine Hochdruckarmatur verbaute. Nach dieser Montage trat nach einer gewissen Zeit Wasser aus, welches nicht nur die Wohnung der Mieterin beschädigte, sondern auch andere Wohnungen im Haus.

Die Schäden wurden der Versicherung gemeldet und diese klagte den Vater, weil er ohne nötiges Know-how die Montage der (nicht tauglichen) Armatur vorgenommen hat. Er wendete ein, dass er diese Arbeit nur seiner Tochter zuliebe gemacht habe, kein Entgelt verlangt habe und ohne über die Kenntnisse eines Installateurs zu verfügen auch nicht hätte prüfen oder erkennen müssen, dass das verbaute Modell der Armatur ungeeignet war. Er brachte auch vor, dass der Einbau der Armatur in die Erhaltungspflicht der Vermieterin falle und die Hausverwaltung diese Einbauarbeit seiner Tochter – und damit ihm – übertragen habe.

Im laufenden Verfahren gab das befasste Erstgericht zu bedenken, dass jemand über die notwendigen Fachkenntnisse verfügen muss, wenn er solche Gefälligkeiten macht und das Zweitgericht sprach aus, dass es allgemein bekannt ist, dass unfachmännisch ausgeführte Arbeiten an Wasserleitungssystemen Undichtheiten mit sich bringen können und auch den Austritt großer Wassermengen herbeiführen können.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) sprach in seiner Entscheidung 4 Ob 17/21k vom 23.2.2021 aus, dass der Vater der Mieterin nicht deshalb haftet, weil ihm nicht aufgefallen ist, dass die von ihm verbaute Armatur nicht das richtige Modell war. Seine Haftung ist laut OGH darin begründet, dass er als Nichtfachmann ohne die notwendigen Fachkenntnisse den Einbau der Armatur gar nicht hätte vornehmen dürfen.

Der Vater haftete daher auch den Eigentümern der vom Wasseraustritt in Mieteidenschaft gezogenen Wohnungen, weil er die Installation ausführte, ohne über die nötigen Fachkenntnisse zu verfügen.

Daher tut jemand gut daran, in Fachbereichen, für welche keine Ausbildung bzw kein Know-how vorhanden ist, Arbeitsanfragen in solchen Fachgebieten abzulehnen! So wird verhindert, dass man einige Zeit später mit einer Haftung für allfällige Folgeschäden konfrontiert wird. Es macht sich also in jeder Hinsicht bezahlt, sich für eine fachmännische Ausführung von Arbeiten an einen Professionisten zu wenden.

### WICHTIGE WERTE AUS DEM STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

<b>Bausparprämie</b> 2021	1,50%	<b>Sozialversicherung</b>		<b>Alleinverdienerabsetzbetrag</b>	
2020	1,50%	HöchstbeitragsGL 2021		ohne Kind	–
<b>Pensionsvorsorgeprämie</b> 2021	4,25%	– für Dienstnehmer (14x pa)	€ 5.550,--	mit einem Kind	€ 494,--
2020	4,25%	– für Selbstständige (12x pa)	€ 6.475,--	mit zwei Kindern	€ 669,--
<b>Zinssätze (seit 16.3.2016)</b>		HöchstbeitragsGL 2020		für jedes weitere Kind zusätzlich	€ 220,--
Basiszinssatz (pa)	– 0,62%	– für Dienstnehmer (14x pa)	€ 5.370,--	Einkunftsgrenze (Ehe-)Partner	€ 6.000,--
Stundungszinsen (pa)	3,88%	– für Selbstständige (12x pa)	€ 6.265,--	<b>Familienbonus Plus</b>	
Aussetzungszinsen (pa)	1,38%	<b>Geringfügigkeitsgrenze 2021</b>		<b>pro Monat</b>	
Anspruchszinsen (pa)	1,38%	pro Monat	€ 475,86	bis 18. Lj	€ 125,--
Beschwerdezinsen (pa)	1,38%	<b>Geringfügigkeitsgrenze 2020</b>		ab 18. Lj	€ 41,68
<b>Zinsersparnis Arbeitgeberdarlehen</b>		pro Monat	€ 460,66	<b>Pendlerpauschale</b>	
2021	0,50% pa	täglich entfällt seit 2017		„klein“ 2 – 20 km	–
2020	0,50% pa	<b>Grenzwert Dienstgeberabgabe</b>		20 – 40 km	€ 696,--
<b>Veranlagungsfreibetrag</b>	€ 730,--	2021/monatlich	€ 713,79	40 – 60 km	€ 1.356,--
<b>Umsatzsteuer</b>		2020/monatlich	€ 690,99	über 60 km	€ 2.016,--
Kleinunternehmergrenze 2021	€ 35.000,--	<b>Diäten Inland (brutto inkl 10% USt)</b>		„groß“ 2 – 20 km	€ 372,--
Kleinunternehmergrenze 2020	€ 35.000,--	Tagesdiät	€ 26,40	20 – 40 km	€ 1.476,--
Kleinstbetragsrechnung (brutto)		Nachtdiät	€ 15,--	40 – 60 km	€ 2.568,--
seit 1.3.2014	€ 400,--	<b>Kosten e-card 2021</b>	€ 12,30	über 60 km	€ 3.672,--
		2020	€ 11,95	<b>Pendlereuro pro km</b>	€ 2,--

**Medieninhaber und Herausgeber:** dbv-Verlag, A-8010 Graz, Geidorfgürtel 24. **Verlagspostamt:** A-8010 Graz. **Richtung/Blattlinie:** Das Klientenmagazin gibt unabhängige Information über Recht und Wirtschaft. **Hersteller:** dbv Druck-, Beratungs- und Verlagsges.m.b.H. Inhalt: Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages und der Autoren ist ausgeschlossen. Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung, wie zB Künstler/in, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter. **Erscheinungsdatum:** 9.9.2021; **nächste Ausgabe:** 18.11.2021