

personal recht

Update im Arbeits-, Lohnsteuer & Sozialversicherungsrecht

- Wie wirken sich internationale Beschäftigungsbeziehungen in rechtlichen Hinsicht aus?
- Voraussetzungen für Kündigungsanfechtungen bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen.
- Welches Sozialversicherungsrecht gilt bei Beschäftigung in mehreren EU-Staaten?

PRESENTED BY

personal manager

INHALTSVERZEICHNIS

Arbeitsrecht

- Abschluss im Handels-KV für Angestellte – hier im Überblick
- Kündigungsanfechtungen bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen: Diese Voraussetzungen gelten
- Wenn Entlassungsgründe erst nach der Auflösungsvereinbarung bekannt werden: Besteht Anspruch auf Schadenersatz?

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

- Keine steuerfreien Überstundenzuschläge bei All-in und Gleitzeit
- Prämien für Mitarbeitende 2025 – BMF beantwortet Anfragen

Steuerrecht

- EuGH: Welches Sozialversicherungsrecht gilt bei Beschäftigung in mehreren EU-Staaten?

ARBEITSRECHT

Abschluss im Handels-KV für Angestellte - hier im Überblick

Mit Abschluss der diesjährigen Lohnverhandlungen steigen ab dem 1. Jänner 2026 die kollektivvertraglichen Mindestgehälter für die rund 430.000 Angestellten und 20.000 Lehrlinge im Handel um 2,55 Prozent. Die bestehenden Überzahlungen bleiben dabei erhalten und die neuen Tabellenwerte werden auf den nächsten vollen Euro aufgerundet. Damit wollen die Sozialpartner auf die wirtschaftliche Lage reagieren und eine dauerhafte, planbare Erhöhung ohne Einmalzahlungen absichern.

Was sonst noch neu geregelt wurde

Neben der Gehaltserhöhung sieht der neue KV auch Änderungen im Rahmenrecht vor. So haben die Sozialpartner eine Regelung aufgenommen, wonach Teilzeitbeschäftigte bei regelmäßig geleisteter Mehrarbeit künftig die Möglichkeit haben, ihre Normalarbeitszeit aufzustocken. Außerdem kann eine Betriebsvereinbarung künftig vorsehen, dass Mitarbeitende die wöchentliche Normalarbeitszeit auf fünf Tage verteilt. Dieser Schritt soll mehr Planbarkeit und Vereinbarkeit insbesondere für Teilzeitkräfte verwirklichen. Für Lehrlinge wurden ebenfalls neue Mindestbeträge fixiert.

Warum der KV-Abschluss notwendig war

Der vorangegangene KV war auf zwei Jahre geschlossen. Wegen der hohen Inflation im Zeitraum Oktober 2024 bis September 2025 wurde jedoch vereinbart, den Vertrag neu aufzurollen, falls die Inflationsrate 3 Prozent oder mehr betrage. Genau das war der Fall, weshalb die KV-Verhandlungen für 2026 notwendig wurden.

Worauf Arbeitgeber und HR-Verantwortliche jetzt achten sollten

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bedeutet der neue KV vor allem, Anpassungen im Budget vorzunehmen. Die gestiegenen Mindestgehälter greifen ab 1. Jänner, inklusive Überzahlungen. Gehaltsabrechnungen und Dienstverträge sollten entsprechend überprüft und angepasst werden. Außerdem sind Stundenerhöhungen und Personalanpassungen mit klarer Rechtsgrundlage möglich. Gerade bei Teilzeitkräften mit regelmäßig anfallender Mehrarbeit kann eine Erhöhung der Normalarbeitszeit geboten sein, wenn im Betrieb Bedarf besteht und die Voraussetzungen erfüllt sind. Durch die neue Möglichkeit, dass Teilzeitkräfte ihre wöchentliche Normalarbeitszeit auf 5 Tage verteilen können, lassen sich Arbeitszeiten und Schichtpläne zudem neu kalkulieren; das ist für Arbeitnehmende und Arbeitgebende gleichermaßen relevant.

Was dieser Abschluss für Arbeitnehmer bedeutet

Für viele Beschäftigte im Handel bedeutet die Anpassung eine reale Entlastung, ein spürbares Plus beim monatlichen Verdienst gegenüber 2025 und mehr Sicherheit durch dauerhafte Erhöhung statt Einmalzahlungen. Für Lehrlinge steigen die Ausbildungsvergütungen, was der Attraktivität von Lehrverhältnissen zugutekommt. Für Teilzeitkräfte und Personen mit wechselnden Arbeitszeiten entsteht durch die neue Flexibilität die Möglichkeit, bei regelmäßig anfallender Mehrarbeit ihre Wochenarbeitszeit anzupassen.

FAZIT

Kein Luxus, sondern notwendige Anpassung mit Augenmaß

Der Abschluss des Handel-KV 2026 zeigt, dass in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit und Inflation Sozialpartnerschaft funktioniert, wenn sie Kompromisse findet, die eine realistische Lohnerhöhungen ermöglichen und gleichzeitig strukturelle Verbesserungen bringen. Der Abschluss war kein „Luxus“, sondern eine notwendige Anpassung, um Lohndumping und Kaufkraftverlust im Handelssektor abzufedern. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bedeutet er eine Herausforderung bei der Planung, für Beschäftigte eine wichtige Stärkung der wirtschaftlichen Basis und für die Branche insgesamt ein Schritt Richtung Stabilität und Nachhaltigkeit.

Kündigungsanfechtungen bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen: Diese Voraussetzungen gelten

Gilt das deutsche Kündigungsrecht auch für die in Wien ansässige Österreich-Repräsentantin eines Unternehmens mit Sitz in Frankfurt am Main? Mit dieser Frage befasste sich der Oberste Gerichtshof (OGH) in einem aktuellen Urteil. Geklagt hatte einer Mitarbeiterin, die als einzige Repräsentantin zweier deutscher Gesellschaften ihre Tätigkeit ausschließlich in Wien verrichtete. Als die Arbeitgeber der Mitarbeiterin kündigten, focht diese die Kündigung als sozialwidrig an. Begründung: Sie sei in den Betrieb der beiden beklagten Gesellschaften in Frankfurt am Main eingegliedert und betriebszugehörig gewesen. Der Kündigungsschutz sei auch anzuwenden, wenn der Betrieb im Ausland gelegen sei. Der Arbeitsvertrag sah keine ausdrückliche Rechtswahl vor.

Der Oberste Gerichtshof gelangte zu dem Ergebnis, dass die Klägerin nicht zur Kündigungsanfechtungsklage berechtigt war, und zwar aus folgenden Gründen: Im ersten Schritt hält der OGH fest, dass im vorliegenden Fall auf den Arbeitsvertrag weder die Rom I-Verordnung (Rom I-VO) noch das Europäische Schuldvertragsübereinkommen (EVÜ) zur Anwendung kommen. Sowohl die Rom I-VO aus dem Jahr 2008 als auch die EVÜ, die Österreich 1998 unterzeichnete, regeln, welches nationale Recht bei grenzüberschreitenden vertraglichen Schuldverhältnissen anwendbar ist.

Ein vor Inkrafttreten des EVÜ in Österreich abgeschlossener Arbeitsvertrag unterliegt in kollisionsrechtlicher Hinsicht weiterhin dem Internationalen Privatrechtsgesetz (IPRG). Im vorliegenden Fall war daher das IPRG in der Stammfassung (BGBl 1978/304) maßgeblich.

Nach den Regelungen des IPRG sind Arbeitsverträge (mangels Rechtswahl) grundsätzlich nach dem Recht des Staats zu beurteilen, in dem Arbeitnehmer:innen ihre Arbeit gewöhnlich verrichten. Das Arbeitsvertragsstatut verweist hier also auf das österreichische Recht. Diese Verweisung betrifft nicht nur das Individualarbeitsrecht, sondern auch die Regelungen über Kündigungsanfechtungen, die dem Betriebsverfassungsrecht zuzurechnen sind.

Im konkreten Fall war österreichisches Recht anwendbar.

Bereits in einer Entscheidung vom Juni 2025 stellte der OGH fest: Gilt für ein Arbeitsverhältnis österreichisches Vertragsrecht, dann ist grundsätzlich auch der österreichische Kündigungsschutz anzuwenden. In diesem Fall konnte sich der Arbeitnehmer jedoch nicht auf den allgemeinen Kündigungsschutz berufen. Dieser Schutz gilt nämlich auch bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen nur, wenn ein Betrieb in Österreich besteht – ein solcher Betrieb fehlte hier. Der OGH stellte klar, dass nach dem Territorialitätsprinzip für das Betriebsverfassungsrecht ausschließlich Betriebe relevant sind, die auf österreichischem Staatsgebiet liegen.

Auch im vorliegenden Fall kam der OGH zu dem Ergebnis, dass der allgemeine Kündigungsschutz auch bei grenzüberschreitenden Sachverhalten das Vorhandensein eines in Österreich

gelegenen Betriebs voraussetzt. Da ein solcher aber nicht vorlag, war die Klägerin zu Anfechtungsklage nicht berechtigt.

(OGH 12. 8. 2025, 8 ObA 59/24w)

Wenn Entlassungsgründe erst nach der Auflösungsvereinbarung bekannt werden: Besteht Anspruch auf Schadenersatz?

Muss ein Arbeitnehmer, der ein Angebot zur einvernehmlichen Auflösung erhalten hat, früheres Fehlverhalten offenlegen, das möglicherweise zu einer Entlassung berechtigt hätte? Mit dieser Frage hat sich der Oberste Gerichtshof (OGH) beschäftigt. Geklagt hatte eine Arbeitgeberin, die einen Mitarbeiter vom 1. September 1980 bis 31. März 2020 beschäftigt hatte. Auf ihre Initiative hin wurde das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst. Aufgrund dieser Auflösungsvereinbarung erhielt der Arbeitnehmer eine „freiwillige Abfertigung“ und eine freiwillige Arbeitgeberzahlung zur Pensionskasse.

Zum Zeitpunkt der Unterzeichnung hatte der Arbeitnehmer jedoch bereits einen Entlassungsgrund gesetzt. Die Klägerin wusste nichts davon. Sie erklärte später, dass sie die Auflösungsvereinbarung nicht abgeschlossen hätte, wäre dieser Umstand bekannt gewesen. Nachdem sie von dem Entlassungsgrund erfahren hatte, verklagte sie den ehemaligen Arbeitnehmer auf Schadenersatz wegen arglistiger Täuschung. Sie forderte die freiwillige Abfertigung und die freiwilligen Einmalzahlung zur Pensionskasse zurück. Der Arbeitnehmer habe sie bewusst ein untadeliges Verhalten vorgespielt, falsche Angaben gemacht und für eine ihrer Konzerngesellschaften absichtlich nachteilige Verträge abgeschlossen. Bei Kenntnis des wahren Sachverhalts wäre er entlassen worden.

Strittig war nun, ob der Arbeitnehmer verpflichtet war, sein Fehlverhalten offenzulegen.

DER OBERSTE GERICHTSHOF URTEILTE WIE FOLGT:

Grundsätzlich kann eine listige Irreführung Schadenersatz auslösen – auch ohne Anfechtung des Vertrags. Schweigen kann als List gelten, wenn der Schweigende eine Aufklärungspflicht verletzt. Dabei kommt es maßgeblich auf die Umstände des Einzelfalls an.

Nach der Rechtsprechung trifft Arbeitnehmer:innen eine Treuepflicht. Sie müssen Rücksicht auf die Interessen des Arbeitgebers nehmen und alles unterlassen, was den Betrieb schädigen könnte. Diese Pflicht begründet aber nicht automatisch die Verpflichtung, mögliche Entlassungsgründe ungefragt offenzulegen. Der Arbeitnehmer war im konkreten Fall nicht verpflichtet, die Arbeitgeberin vor Abschluss der Auflösungsvereinbarung über einen möglichen Entlassungsgrund zu informieren. Es gibt keine rechtliche Pflicht, dem Arbeitgeber vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle bekannten Entlassungsgründe mitzuteilen. Daher war auch das Verschweigen der angeblichen Konkurrenztaetigkeit nicht rechtswidrig. Ein (wenn auch grober) Verstoß gegen eine Treuepflicht hebt eine bereits getroffene Auflösungsvereinbarung nicht automatisch auf. Die Klägerin hatte daher keinen Anspruch auf Schadenersatz.

(OGH 17. 7. 2025, 9 ObA 35/25z)

STEUERRECHT

Keine steuerfreien Überstundenzuschläge bei All-in und Gleitzeit

Das Bundesfinanzgericht (BFG) hat im November ein Erkenntnis (BFG 12. 11. 2025, RV/2100475/2024) gefällt, das in der Praxis weit über den Einzelfall hinaus Bedeutung hat. Wer All-in-Vereinbarungen und Gleitzeitmodelle kombiniert, muss damit rechnen, dass steuerfreie Überstundenzuschläge nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 nicht angewendet werden können. Für Arbeitgeber ist das ein Weckruf, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit- und Entgeltmodelle kritisch zu prüfen.

Warum All-in-Verträge steuerfreie Zuschläge ausschließen

Im Ausgangsfall machte ein Arbeitnehmer bei der Arbeitnehmerveranlagung den steuerfreien Freibetrag für zehn Überstunden monatlich geltend. Sein Dienstvertrag sah ein All-in-Entgelt sowie eine Gleitzeitvereinbarung vor. Das Finanzamt verlangte präzise Angaben zu Anzahl, zeitlicher Lagerung und Zuschlagshöhe der tatsächlich erbrachten Überstunden. Der Arbeitnehmer legte zwar Zeitaufzeichnungen vor, doch fehlte im Vertrag jede Festlegung, wie viele Normalarbeitsstunden und wie viele Überstunden das All-in konkret abgilt. Schon damit waren steuerfreie Zuschläge ausgeschlossen: Ohne klare Definition ist nicht erkennbar, wo der Grundlohn endet und wo Überstunden beginnen.

Das BFG folgte dieser Linie und verwies auf die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Steuerbegünstigt sind demnach nur jene Zuschläge, deren Anzahl und Höhe eindeutig bestimmbar sind oder deren Pauschalabgeltung wirtschaftlich fundiert vereinbart wurde. All-in-Entgelte gelten als Gesamtbezug ohne gesonderte Entlohnung von Überstunden. Fehlt die Festlegung der Gesamtstundenleistung, kann der Grundlohn nicht herausgerechnet werden. Damit besteht auch kein Zuschlag im Sinne des § 68 Abs 2 EStG 1988.

Gleitzeit als zusätzlicher Stolperstein

Noch schärfer wird die Situation in Kombination mit Gleitzeit. Nach § 6 Abs. 1a AZG gelten Zeitguthaben, die zwischen Gleitzeitperioden übertragen werden können, arbeitsrechtlich nicht als Überstunden. Sie bilden ein rechnerisches Arbeitszeitkontokorrent, das keinem bestimmten Zeitraum zugeordnet werden kann. Erst mit der tatsächlichen Auszahlung lässt sich beurteilen, ob Überstunden vorliegen. Solange das Zeitguthaben nicht vergütet wird, existiert steuerrechtlich keine abzugsfähige Überstunde. Dass im Anlassfall das Gleitzeitguthaben über 80 Stunden betrug, half dem Arbeitnehmer daher nicht weiter. Es kam im betreffenden Jahr zu keiner Auszahlung und folglich auch zu keiner steuerfreien Begünstigung.

Was Arbeitgeber jetzt beachten sollten

Für die Praxis bedeutet das: Unternehmen sollten All-in-Verträge darauf prüfen, ob die Gesamtstundenleistung und das Ausmaß der inkludierten Überstunden klar definiert sind. Pau-

schalvereinbarungen ohne solche Angaben sind risikobehaftet und schließen die steuerliche Begünstigung aus. Wer zudem Gleitzeitmodelle nutzt, muss wissen, dass Zeitguthaben erst im Moment der Auszahlung steuerlich beurteilbar werden. Bis dahin handelt es sich um Normalarbeitszeit, unabhängig von der tatsächlichen Mehrleistung.

In Zeiten flexibler Arbeitszeitmodelle ist es daher unverzichtbar, arbeitsrechtliche und steuerrechtliche Überlegungen gemeinsam zu denken. Ein sauber gestaltetes All-in kann effizient und praxistauglich sein – aber nur, wenn es nicht dem Irrtum unterliegt, steuerfreie Überstundenzuschläge automatisch zu „transportieren“. Das BFG hat deutlich gemacht, dass die Begünstigung kein Nebenprodukt ist, das ohne präzise Vereinbarungen entsteht. Wer hier sauber arbeitet, verhindert Steuernachforderungen und vermeidet Diskussionen zum Jahresende, wenn die Lohnverrechnung ohnehin auf Hochtouren läuft.

Prämien für Mitarbeitende 2025 - BMF beantwortet Anfragen

Arbeitgeber:innen können ihren Mitarbeitenden für 2025 eine steuerfreie Prämie von bis zu 1.000 Euro gewähren. Die Regelung basiert auf § 124b Z 478 EStG 1988 und soll Betriebe bei der Anerkennung besonderer Belastungen und Leistungen unterstützen. Das Bundesministerium für Finanzen hat nun in einer Veröffentlichung geklärt, welche Differenzierungen zulässig und welche Kriterien unzulässig sind. Die Klarstellungen sind praxisrelevant, denn sie entscheiden darüber, ob die Begünstigung tatsächlich hält oder ob im Nachhinein Abgabenrisiken entstehen.

Sachliche, betriebsbezogene Kriterien als Voraussetzung

Die zentrale Aussage des BMF lautet, dass Unternehmen steuerfreie Prämie gewähren können, wenn die Auszahlung durch objektiv nachvollziehbare, sachliche und betriebsbezogene Gründe gerechtfertigt ist. Das BMF will damit sicherstellen, dass die Prämie nicht nach Bauchgefühl oder persönlicher Sympathie verteilt wird, sondern auf einem nachvollziehbaren betrieblichen System beruht. Als betriebsbezogen gelten Kriterien, die unmittelbar mit der Tätigkeit, der Funktion oder der Leistung der Mitarbeitenden zusammenhängen. Beispiele sind produktive Kennzahlen, besondere Einsatzbereiche, unterschiedliche Verantwortungsgrade oder die Zugehörigkeit zu bestimmten organisatorischen Einheiten. Auch eine Differenzierung nach Voll- oder Teilzeit ist möglich, solange die Kriterien konsequent und nachvollziehbar angewandt werden. Entscheidend ist, dass die Unterschiede in der Tätigkeit oder Funktion sichtbar und plausibel sind und nicht erst „zurechtargumentiert“ werden müssen.

Warum persönliche Merkmale ungeeignet sind

Deutlich ausgeschlossen hat das BMF jene Kriterien, die keinen betrieblichen Bezug aufweisen. Dazu zählen insbesondere Alter, Familienstand, Kinderzahl oder Pendeldistanz. Diese Kriterien mögen sozialpolitisch sinnvoll erscheinen, sind aber steuerrechtlich ohne Relevanz und

daher nicht geeignet, eine steuerfreie Prämie zu begründen. Es handelt sich um persönliche Lebensumstände, die nicht im Einflussbereich des Unternehmens liegen und daher für die betriebliche Differenzierung untauglich sind. Ebenso unzulässig sind „psychologische“ Kriterien oder subjektive Eindrücke, etwa Motivation, Auftreten oder persönliche Belastungseinschätzung, sofern sie nicht durch objektive Leistungsdaten unterfüttert werden können. Der Arbeitgeber muss im Zweifel nachweisen können, warum eine bestimmte Person mehr oder weniger erhält und dieser Nachweis muss objektiv und aus Unternehmenssicht begründbar sein.

Die Prämie darf keine verdeckte Entgeltkomponente ersetzen

Wesentlich ist zudem der Hinweis des BMF, dass die Prämie 2025 nur steuerfrei bleibt, wenn sie eine echte zusätzliche Leistung darstellt. Sie darf keine bestehende Zulage oder ein gewohntes Bonusmodell ersetzen. Wird eine bisher regelmäßig bezahlte Entgeltkomponente einfach als „Mitarbeiterprämie“ umetikettiert, geht die Steuerfreiheit verloren. Organisationen sollen die Regelung nicht nutzen, um die Abgaben für bestehende Zahlungen zu optimieren, sondern gezielt als zusätzliche Anerkennung einsetzen. Ausdrücklich betont das Ministerium außerdem, dass die Prämie zwar steuerfrei, aber nicht beitragsfrei ist. Das bedeutet, dass Sozialversicherungsbeiträge und Lohnnebenkosten weiterhin anfallen. Für Arbeitgeber ist das eine wesentliche Information für die Budgetplanung.

RELEVANZ FÜR DIE BETRIEBLICHE PRAXIS

Die Ausführungen des BMF bieten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern einen klaren Entscheidungsrahmen. Wer die Prämie einsetzen möchte, sollte ein sachlich fundiertes Konzept erstellen, das die Differenzierung transparent und nachvollziehbar macht. Je klarer die betriebliche Logik dahinter ist, desto geringer das Risiko späterer steuerlicher Korrekturen. Die Anfragebeantwortung zeigt, dass der Gesetzgeber Gestaltungsspielraum zulässt, aber konsequent an objektive Kriterien bindet. Wer soziale oder private Lebensumstände zum Maßstab macht, verlässt diesen Rahmen. Damit steht nun fest: Die Mitarbeiterprämie 2025 kann ein sinnvolles Instrument zur Anerkennung betrieblicher Leistungen sein, sofern sie klar, sauber und betriebsbezogen begründet wird.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

EuGH: Welches Sozialversicherungsrecht gilt bei Beschäftigung in mehreren EU-Staaten?

Der Europäische Gerichtshof hat in der Entscheidung Hakamp (C-203/24) eine zentrale Frage der unionsrechtlichen Sozialversicherungskordinierung klargestellt: Wann gilt ein Arbeitnehmer als jemand, der einen „wesentlichen Teil“ seiner Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat ausübt? Die Antwort ist für Unternehmen mit grenzüberschreitend eingesetzten Mitarbeitenden ebenso relevant wie für Sozialversicherungsträger. Der EuGH bestätigt nun, dass die 25-Prozent-Schwelle der maßgebliche Prüfstein ist und dass keine zusätzlichen Kriterien herangezogen werden dürfen. Das sorgt für Rechtssicherheit, schränkt aber den Interpretationsspielraum nationaler Behörden deutlich ein.

Der Sachverhalt: Ein Binnenschiffer zwischen drei Staaten

Der Kläger wohnte in den Niederlanden und arbeitete im Jahr 2016 auf einem Binnenschiff, das zu 22 Prozent seiner Betriebszeit in den Niederlanden, ansonsten in Belgien und Deutschland fuhr. Sein Arbeitgeber hatte seinen Sitz in Liechtenstein. Die niederländische Behörde vertrat die Ansicht, der Kläger unterliege als „wesentlich im Wohnmitgliedstaat tätiger Arbeitnehmer“ den niederländischen Sozialversicherungsvorschriften und stellte eine A1-Bescheinigung aus. Dabei berücksichtigte sie nicht nur die tatsächliche Arbeitszeit im Inland, sondern auch weitere Gesichtspunkte, wie Wohnsitz des Klägers, Registrierung des Schiffs, Sitz des Betreibers und Eigentümers. Die nationalen Instanzen bestätigten diese Sicht entgegen dem Wortlaut der Koordinierungsverordnung. Erst der EuGH stoppte diese Auslegung.

Der rechtliche Rahmen: Eine einzige zuständige SV-Ordnung

Nach Artikel 13 Abs. 1 der Verordnung (EG) 883/2004 gilt ein klares Grundprinzip. Beschäftigte, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten arbeiten, sollen demnach immer nur einem einzigen Sozialversicherungssystem unterliegen. Maßgeblich ist entweder der Wohnmitgliedstaat (wenn dort ein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird) oder der Sitzstaat des Arbeitgebers (wenn dies nicht der Fall ist). Die nähere Ausgestaltung findet sich in Artikel 14 Abs. 8 der Durchführungsverordnung (EG) 987/2009. Diese Bestimmung definiert, was als „wesentlicher Teil“ der Tätigkeit gilt und stützt sich ausschließlich auf die Kriterien der im Wohnstaat geleistete Arbeitszeit und das dort erzielte Arbeitsentgelt.

Die Entscheidung: Die 25-Prozent-Grenze ist absolut

Der EuGH zieht die Grenze unmissverständlich. Nur wenn der Arbeitnehmer mindestens 25 Prozent seiner Arbeitszeit oder seines Entgelts im Wohnstaat erbringt, gilt dort ein wesentlicher Teil der Tätigkeit als ausgeübt. Wird diese Schwelle unterschritten, darf nicht mit „ergänzenden Umständen“ gearbeitet werden. Das bedeutet, dass Wohnsitz, Firmensitz des

Betreibers, Registrierung des Schiffes oder sonstige qualitative Kriterien die quantitative Untergrenze nicht ersetzen dürfen. Die niederländische Behörde und die Gerichte hatten mit ihrer „Gesamtbetrachtung“ den Charakter der Bestimmung verkannt. Der EuGH stellt klar, dass Artikel 14 Abs. 8 VO 987/2009 zwingend auf die beiden genannten Kriterien beschränkt ist und keine Öffnung für weitere Elemente zulässt. Liegt der Anteil – wie im vorliegenden Fall – bei 22 Prozent, kommt der Wohnstaat nicht zur Anwendung; maßgeblich ist das Recht des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Im gegenständlichen Fall war das Liechtenstein.

Beurteilungszeitraum: Die kommenden zwölf Monate zählen

Für die Frage, welcher Zeitraum für die Prüfung der 25-Prozent-Schwelle maßgeblich ist, verweist der EuGH auf Artikel 14 Abs. 10 VO 987/2009. Demnach ist auf die erwartete Tätigkeit in den folgenden zwölf Monaten abzustellen. Als Beginn gilt der Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer eine Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten aufnimmt. Damit wird die Entscheidung planungsorientiert getroffen; die Beurteilung erfolgt prospektiv, nicht rückwirkend.

PRAKTISCHE KONSEQUENZEN:

Klare Berechnungsmodelle, weniger Ermessensspielraum

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bringt das Urteil eine erhebliche Vereinfachung. Die Frage, welches Sozialversicherungsrecht gilt, lässt sich künftig anhand klarer quantitativer Daten beantworten. In der Praxis fließen häufig qualitative oder organisatorische Faktoren in die Betrachtung ein, was unionsrechtlich aber unzulässig ist. Die Sozialversicherungsträger müssen ihrerseits sicherstellen, dass die 25-Prozent-Schwelle strikt angewendet wird. Unternehmen, die Mitarbeitende regelmäßig grenzüberschreitend einsetzen – etwa in Transport, Logistik, Schifffahrt oder internationaler Projektarbeit – sollten ihre Arbeitszeitmodelle und Einsatzplanungen so dokumentieren, dass die Berechnung der Schwelle jederzeit nachvollziehbar ist.

Die Rechtsexpert:innen



Dr. Alexandra Knell
Rechtsanwältin und
Wirtschaftsmediatorin



Dr. Johannes Neumann
Geschäftsführender
Gesellschafter,
PEHB Rechtsanwälte

**Sie haben eine Frage zum
Arbeits-, Lohnsteuer-
oder Sozialversicherungsrecht?**

Unsere Expert:innen beantworten sie
in den kommenden Ausgaben.

SPRECHEN SIE UNS AN:
redaktion@personal-manager.at

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber

HRM Institute GmbH & Co. KG
Rheinkaistr. 2, D-68159 Mannheim
Geschäftsführer: Alexander R. Petsch
Chefredakteurin: Bettina Geuenich
Creative Director: Ines Richter

Erscheinungsweise: zwölfmal im Jahr

Bezugspreis: Das Update personal recht – Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- & Sozialversicherungsrecht kostet im Jahresabonnement 55 Euro.
In der personal manager Mitgliedschaft ist das Update inkludiert.

KONTAKT: service@personal-manager.at

Haftung:

personal recht dient lediglich der allgemeinen Erstinformation und ersetzt nicht die individuelle Rechtsberatung im Einzelfall. Seine Inhalte werden mit großer Sorgfalt erstellt. Dennoch haftet das HRM Institute nicht für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Die aufgeführten externen Links führen zu Inhalten fremder Unternehmen und Institutionen. Für die Inhalte ist allein der jeweilige Anbieter verantwortlich.

Urheberrecht:

Die Beiträge in personal recht unterliegen dem Urheberrecht. Vervielfältigungen, Bearbeitungen und jede Art der Verwertung jenseits der Grenzen des Urheberrechts bedürfen der Zustimmung der Autoren und des Medieninhabers. Downloads und Kopien dieser Seiten sind für den kommerziellen Bereich nicht gestattet.

Bilder:

Titelbild: KI-generiert
Bild Impressum: © iStock.com/anyaberkut