

Die Neuerungen 2022 von A–Z

» Quelle: www.patka-knowhow.at/blog-aktuell/

Wie jedes Jahr ändern sich mit dem Jahreswechsel zahlreiche Rechtsgrundlagen, die die Personalverrechner in der Praxis zu beachten haben.

Wir haben auch heuer wieder für Sie ein kompaktes „**Neuerungen-ABC**“ erstellt, das Sie **kopieren und neben Ihrem Computer griffbereit** ablegen können.

THEMA	KURZHINWEISE
Abfertigungszuschläge nach dem BUAG	Der Zuschlag für die Finanzierung der Abfertigung Alt und der Abfertigung Neu wurde im Rahmen der BUAG-Zuschlagsverordnung für das Kalenderjahr 2022 bestätigt. → KV-Stundenlohn x 1,2 x 1,5 (je Anwartschafts- oder Kalenderwoche)
Absonderung als Corona-Verdachtsfall – Entlassung	<p>■ Entlassung nach Missachtung der angeordneten Absonderung Damit die Entlassung gerechtfertigt ist, ist es nicht entscheidend, ob der Dienstnehmer tatsächlich an COVID erkrankt war, sondern dass er durch den Verstoß gegen die Absonderung andere Menschen dem Risiko einer Infektion aussetzt. Kommt es aufgrund dieses Fehlverhaltens ursächlich zu Coronaerkrankungen am Arbeitsplatz oder fügt er dadurch dem DG einen großen Schaden zu (zB weil das gesamte Team der betroffenen Abteilung in Quarantäne muss), drohen dem DN hohe Regressforderungen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. von der AUVA hinsichtlich der Heilbehandlungskosten (vor allem dann, wenn Coronainfektion als Arbeitsunfall gewertet wird) und 2. vom DG, da das DHG uE nicht anzuwenden ist, denn die Schädigung erfolgte nicht bei Erbringung seiner Dienstleistungen (§ 2 DHG). <p>(vgl OGH 14. 9. 2021, 8 ObA 42/21s)</p>
Affpocken: anzeigepflichtige Krankheit	<p>Eine VO des Gesundheitsministeriums (BGBl II 2022/197, ausgegeben am 24. 5. 2022; Link: https://bit.ly/VO-Affpocken) nimmt Affpocken</p> <ol style="list-style-type: none"> a) in die Liste der „anzeigepflichtigen Krankheiten“ auf und b) sieht Quarantäne/Absonderungsanordnungsmöglichkeiten durch die Behörden vor. <p>Hinweis: In PVP 2019/25, 101 (April-Heft) finden Sie den von Mag. <i>Jessica Ghahramani-Hofer</i> und Mag. <i>Lisa Baumgartner</i> verfassten Artikel „Verdacht auf anzeigepflichtige Erkrankung: Welche arbeitsrechtlichen Auswirkungen hat das behördliche Tätigkeitsverbot auf das Dienstverhältnis?“.</p>
AMS-Frühwarnsystem	<p>■ Der Schwellenwert bezieht sich auf die einzelnen Betriebsstätten/Filialen Sowohl das OLG Wien als auch der OGH halten fest, dass hinsichtlich Frühwarnsystem die Filiale ihren Charakter eines selbstständigen Betriebes auch dann nicht verliert, wenn bestimmte administrative, kaufmännische oder wirtschaftliche Aufgaben für eine Reihe von Betriebsstellen in einer Zentrale gemeinsam geführt werden. Es geht der Betriebscharakter auch nicht deshalb verloren, weil die Personalangelegenheiten für mehrere Betriebe gemeinsam von der Unternehmensspitze bearbeitet werden (vgl OLG Wien 29. 6. 2020, 7 Ra 27/20x und OGH 28. 1. 2021, 8 ObA 87/20g).</p> <p>■ Unwirksamkeit von Kündigungen jüngerer Dienstnehmer bei Überschreitung des Schwellenwerts für die 50+ Dienstnehmer Wenn Kündigungen der 50+ Dienstnehmer mangels Anzeige beim AMS rechtsunwirksam sind, sind nicht automatisch alle anderen Kündigungen der jüngeren DN auch rechtsungültig. Alle Kündigungen sind dann rechtsunwirksam, wenn die gekündigte DN-<u>Gesamtanzahl</u> (ältere und jüngere Dienstnehmer) einen der in den Ziffern 1 bis 3 genannten Schwellenwerte übersteigt.</p>

THEMA	KURZHINWEISE
AMS-Frühwarnsystem	Ob die Altersgrenze erreicht ist, dafür ist der Zeitpunkt entscheidend, zu dem der Dienstgeber den Entschluss fasst, die DV aufzulösen, hingegen ist es unmaßgeblich, ob das 50. Lebensjahr erst später erreicht wird, bspw an dem Tag, an dem arbeitsrechtlich das DV endet. Ein DN, der bspw erst während der Kündigungsfrist das 50. Lebensjahr vollendet, fällt nicht unter Ziffer 4. Sein DV wäre im Streitfall daher rechtmäßig gekündigt worden (vgl OGH 24. 1. 2020, 8 ObS 12/19a).
Amtshilfe im Bereich Steuern vom Einkommen	Das österreichische Steuerrecht verlangt in einigen Fällen das Vorliegen einer „ umfassenden “ Amtshilfe (= großer Informationsaustausch). Diese Liste finden Sie hier: https://findok.bmf.gv.at/ → geben Sie als Suchbegriff ein: „ <i>Umfassende Amtshilfe 2022</i> “
Angleichung Arbeiter und Angestellte	Die gesetzliche Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeiter an jene der Angestellten ist mit 1. 10. 2021 in Kraft getreten. Gemäß § 1159 ABGB gilt für DG-seitige Kündigungen eine Frist von 6 Wochen (Erhöhung nach 2 Dienstjahren auf 2 Monate, nach 5 Dienstjahren auf 3 Monate, nach 15 Dienstjahren auf 4 Monate, nach 25 Dienstjahren auf 5 Monate) per Ende des Quartals (durch DV, Betriebsvereinbarung oder KV kann zusätzlich der 15. und Letzte des Kalendermonats zugelassen werden). Für DN-seitige Kündigungen ist gemäß § 1159 ABGB eine einmonatige Kündigungsfrist per Monatsende vorgesehen. Wichtig: Durch KV können auch für die Zeit ab 1. 10. 2021 abweichende Kündigungsregeln für jene Branchen festgelegt werden, in denen Saisonbetriebe überwiegen. Für die DN günstigere Regelungen sind in allen Branchen (also auch in Nicht-Saisonbranchen) möglich. Dementsprechend gibt es in sehr vielen KV vom Gesetz abweichende Regelungen.
Ansässigkeitsbescheinigungen	Um einbehaltene Steuern rückerstattet zu bekommen oder eine Steuerentlastung an der Quelle zu erreichen, muss der Einkünfteempfänger eine Ansässigkeitsbescheinigung vorlegen. Grundsatz: Diese Ansässigkeitsbescheinigungen haben die ausländischen Behörden auf österreichischen Formularen auszustellen. Ausnahme: Mit einigen Staaten wurde anlässlich eines Verständigungsverfahrens vereinbart, dass die Ansässigkeit auch mittels – von der ausländischen zuständigen Behörde ausgestellter und den österreichischen Formularen beigehefteter – Ansässigkeitsbescheinigung nachgewiesen werden kann (Türkei, Mexiko, Thailand, USA).
Arbeitshilfen für Praktiker	Auf dieser Website finden Sie Arbeitshilfen, die Ihren Personalverrechnungsalltag sicher vereinfachen: https://www.patka-knowhow.at/service/downloads/ <ul style="list-style-type: none"> ✔ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2022 ✔ PV-Kalender 2022 ✔ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2022 Den aktuellen ÖGK-Arbeitsbehelf 2022 finden Sie unter diesem Link: https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/load?contentid=10008.763151&version=1641195373
Arbeitszeitkalender	Damit Sie die Mehr- und Überstunden korrekt in einfacher Weise erfassen können, bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an: Zuvor müssen Sie sich als Nutzer registriert haben → Online-Erfassungsmöglichkeit: (https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login). Den Arbeitszeitkalender gibt es nun auch als App für Android und iOS.

THEMA	KURZHINWEISE		
Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Niedrigverdiener (echte und freie Dienstnehmer)	Seit 1. 7. 2008 werden die Arbeitslosenversicherungsbeiträge (ALV-Beiträge) beim Dienstnehmer (echte und freie Dienstnehmer) für Niedrigverdiener folgendermaßen gestrichen bzw reduziert:		
	monatliche Beitragsgrundlage (in €)		ALV-Beitrag
	Werte 2021	Werte 2022	
	bis 1.790,00	bis 1.828,00	0 %
	von 1.790,01 bis 1.953,00	von 1.828,01 bis 1.994,00	1 %
	von 1.953,01 bis 2.117,00	von 1.994,01 bis 2.161,00	2 %
	über 2.117,00	über 2.161,00	3 %
Die ALV-Beitragssenkung gilt auch für freie Dienstnehmer. Der Dienstgeber-Anteil beträgt unverändert 3 %. Ein Dienstnehmer, dessen monatliche Beitragsgrundlage max € 1.828,00 beträgt (14x), erzielt 2022 eine jährliche ALV-Beitragsersparnis iHv € 767,76 (= € 1.828,00 x 14 x 3 %).			
Arbeitslosenversicherungsbeiträge für niedrigverdienende Lehrlinge	Hinsichtlich Lehrlingen gelten ab 1. 1. 2022 die folgenden neuen Grenzbeträge:		
	monatliche Beitragsgrundlage (in €)		ALV-Beitrag
	Werte 2021	Werte 2022	
	bis 1.790,00	bis 1.828,00	0 %
	von 1.790,01 bis 1.953,00	von 1.828,01 bis 1.994,00	1,0 %
über 1.953,00	über 1.994,00	1,2 %	
Der Dienstgeber-Anteil beträgt 1,2 %.			
Arbeits- und Entgeltbestätigung	Für die Bemessung des Kranken- oder Wochengeldes wird das Ausmaß der Weitergewährung von Sonderzahlungen und Sachbezügen benötigt. Daher wurden die Arbeits- und Entgeltbestätigungen für Krankengeld bzw Wochengeld um die Datenfelder „Sonderzahlungsumfang“ und „Sachbezugsumfang“ ergänzt. Quelle: ÖGK Newsletter Nr 3/Februar 2022; Link zum Beitrag: https://bit.ly/AundE-neu		
Ausbildungskostenrückerersatz	<p>■ Rechtswirksame Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarung Der OGH hat im Einklang mit der schon bisher vorherrschenden Rechtsansicht ausdrücklich klargestellt, dass eine Vereinbarung über einen Ausbildungskostenrückerersatz gemäß § 2d AVRAG schriftlich vor der Ausbildung geschlossen werden muss (nicht erst im Nachhinein). Andernfalls liegt keine wirksame Vereinbarung vor und der DN ist nicht zum Ersatz der Ausbildungskosten verpflichtet (vgl OGH 24. 2. 2021, 9 ObA 121/20i).</p> <p>■ Beteiligung an Ausbildungskosten durch Abzug von Urlaubsguthaben Wenn es um den gesetzlichen Urlaubsanspruch geht, so muss es dem DN freistehen, den Urlaub nach Belieben zu verbringen. Der vorübergehende Entfall der arbeitsrechtlichen Pflichtbindungen soll primär Freiraum zur Selbstbestimmung und Erholung geben. Wenn der DN wegen einer Vereinbarung nicht mehr frei ist, fehlt es an immanentem Freiraum, weshalb eine solche Zeit nicht als Urlaub iSd UrlG gewertet werden kann.</p>		

THEMA	KURZHINWEISE
Ausbildungskostenrückersatz	<p>Im konkreten Fall war die Klägerin aufgrund der Ausbildungsvereinbarung verpflichtet, 270 Stunden Urlaub zu Ausbildungszwecken zu verbrauchen und unter bestimmten Umständen den Kostenersatz zu leisten (zB bei Nichterreichung des Ausbildungsziels zum vorgesehenen Zeitpunkt oder Fehlen einer Bestätigung, zumindest zu 75 % während der Ausbildungszeit anwesend gewesen zu sein).</p> <p>In solchen Fällen ist Urlaubersatzleistung zu zahlen, da kein rechtmäßiger Urlaubsverbrauch vereinbart war (vgl OGH 29. 9. 2020, 9 ObA 69/20t).</p>
Ausgleichszulagen	<p>Die Ausgleichszulage (= Sicherung eines Mindesteinkommens für Pensionsbezieher) wird wie folgt angehoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Für alleinstehende Pensionisten: € 1.030,49 ✔ Für Alleinstehende mit mindestens 30 Jahren Vollversicherung aufgrund Erwerbstätigkeit: € 1.141,83 ✔ Für Alleinstehende mit mindestens 40 Jahren Vollversicherung aufgrund Erwerbstätigkeit: € 1.364,11 ✔ Für Ehepaare (oder eingetragene Partner) im gemeinsamen Haushalt: € 1.625,71 ✔ Für Ehepaare (oder eingetragene Partner) im gemeinsamen mit mindestens 40 Jahren Vollversicherung aufgrund Erwerbstätigkeit: € 1.841,29 <p>Pensionsberechtigte auf Waisenpension:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Witwen und hinterbliebene eingetragene Partner: € 1.030,49 ✔ Halbweisen bis zum 24. Lebensjahr: € 379,02 ✔ Vollweisen bis zum 24. Lebensjahr (beide Elternteile sind verstorben): € 569,11 ✔ Halbweisen nach dem 24. Lebensjahr: € 673,53 ✔ Vollweisen bis zum 24. Lebensjahr (beide Elternteile sind verstorben): € 1.030,49
Ausländerbeschäftigung: Anträge nur mehr über das eAMS-Konto	<p>Seit 1. 5. 2022 können Anträge nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz nur mehr über das eAMS-Konto eingebracht werden.</p> <p>Info-Quellen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Über die sich aus dieser Neuregelung ergebenden Vorteile informiert die WKO (inkl Erläuterungsvideo zur Einrichtung eines e-AMS Kontos) hier: https://bit.ly/AuslBG-eAMS 2. Die AMS Info „e-AMS Konto: Ein Konto – viele Vorteile“ finden Sie hier: https://bit.ly/e-AMS-Infos
Auslandstätigkeiten	<p>Leitfaden „Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist“</p> <p>Die bei Auslandstätigkeiten sehr hilfreiche Info-Broschüre, erstellt von der ÖGK als Leitfaden „Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist“, wurde per 1. 1. 2022 aktualisiert.</p> <p>Sie können die aktualisierte Version downloaden: https://bit.ly/SV-Ausland2022</p>
Bausparprämie	<p>Die Bausparprämie für 2022 beträgt gemäß § 108 Abs 1 EStG 1,5 % der prämienbegünstigt geleisteten Bausparkassenbeiträge.</p>
Befristung (Mehrfachbefristung)	<p>■ Aufgriffsobliegenheit bei Dienstvertragsbeendigungen</p> <p>Ist der Dienstnehmer der Ansicht, dass ...</p> <ol style="list-style-type: none"> a) die Dienstgeber-Kündigung <ul style="list-style-type: none"> ✔ aus diskriminierenden Gründen erfolgte oder ✔ gesetzliche Bestimmungen verletzte, b) die Entlassung zu Unrecht erfolgte, c) ein Ketten-Dienstvertrag durch Zeitablauf zu Unrecht beendet wurde, hat er die Möglichkeit, auf Feststellung des aufrechten Dienstvertrages zu klagen. <p>Die „Aufgriffsobliegenheit“ muss nicht unmittelbar, aber doch zeitnah nach Dienstvertrags-Ende gestellt werden.</p>

THEMA	KURZHINWEISE						
Befristung (Mehrfachbefristung)	<p>Maßgeblich für die Beurteilung, ob die Aufgriffsobliegenheit zeitgerecht ausgeübt wurde, ist (a) die Dauer der Untätigkeit des Dienstnehmers, und (b) ob der Dienstnehmer triftige Gründe für sein Zögern angeben kann.</p> <p>Der OGH bestätigt, dass der Dienstnehmer seine Aufgriffsobliegenheit nicht zeitgerecht ausgeübt hat, wenn er die Feststellungsklage erst 6 Monate, nachdem dieser Ketten- Dienstvertrag durch Zeitablauf beendet wurde, bei Gericht einbringt (vgl OGH 24. 3. 2021, 9 ObA 45/20p).</p> <p>■ Kündigungsmöglichkeit bei befristetem Dienstverhältnis</p> <p>Bei einem befristeten Dienstverhältnis ist die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit nur möglich, wenn die Befristungsdauer und die Kündigungsmöglichkeit in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Als Kriterien für das „angemessene Verhältnis“ können der Befristungsgrund und die Ausgestaltung der Kündigungsmöglichkeit herangezogen werden. Der OGH hält fest, dass eine Kündigungsmöglichkeit selbst bei einer Befristungsdauer von 4 Monaten sehr wohl möglich ist, wenn das Verhältnis Kündigungvereinbarung zu Befristungsdauer angemessen ist, insb wenn ein sachlicher Befristungsgrund vorliegt (vgl OGH 25. 11. 2020, 9 ObA 101/20y).</p>						
Begünstigte Behinderte	<p>■ Beginn des Kündigungsschutzes</p> <p>Wird ein Dienstnehmer vom Dienstgeber gekündigt und beantragt er noch am selben Tag beim Sozialministeriumsservice als begünstigter Behinderter anerkannt zu werden, dann erhält er die Eigenschaft als begünstigter Behinderter rückwirkend mit dem Beginn des Tages (= 0:00 Uhr), an dem er den Antrag stellte.</p> <p>Somit ist die an diesem Tag ausgesprochene Kündigung unwirksam, da diese nach Zuerkennung der Behinderteneigenschaft ausgesprochen wurde (vgl OGH 28. 7. 2021, 9 ObA 80/21m).</p>						
Behinderten- Ausgleichstaxen	<p>Die monatlichen Ausgleichstaxen 2022 betragen pro offene „Pflichtstelle“:</p> <table> <tr> <td>☑ bei 25 bis 99 Dienstnehmern</td> <td>€ 276,00</td> </tr> <tr> <td>☑ bei 100 bis 399 Dienstnehmern</td> <td>€ 388,00</td> </tr> <tr> <td>☑ ab 400 Dienstnehmern</td> <td>€ 411,00</td> </tr> </table>	☑ bei 25 bis 99 Dienstnehmern	€ 276,00	☑ bei 100 bis 399 Dienstnehmern	€ 388,00	☑ ab 400 Dienstnehmern	€ 411,00
☑ bei 25 bis 99 Dienstnehmern	€ 276,00						
☑ bei 100 bis 399 Dienstnehmern	€ 388,00						
☑ ab 400 Dienstnehmern	€ 411,00						
Beitragskalender	<p>Den Beitragskalender für 2022, herausgegeben von der Österreichischen Gesundheitskasse, finden Sie unter folgendem Link: https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.817749&portal=oegkdportal&viewmode=content</p>						
Beitrags- und leistungs- rechtliche SV- Werte	<p>Beitragsrechtliche Werte in der Sozialversicherung 2022: → https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.763126&version=1640771764</p> <p>Leistungsrechtliche Werte in der Sozialversicherung 2022: → https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.763127&version=1640771817</p>						
Berufsanerkennung	<p>Viele Menschen mit Migrationshintergrund haben in ihren Herkunftsländern qualifizierte Ausbildungen erworben. Welche Nachweise erforderlich sind, bei welcher Behörde einzurechnen ist usw, erfahren Sie hier: https://www.berufsanerkennung.at/</p>						
Bildungsteilzeit	<p>Im Falle eines unterjährigen Wechsels zwischen Vollzeit und Bildungsteilzeit sind die für dieses Jahr gebührenden Sonderzahlungen nach der für Bildungsteilzeiten gesetzlich vorgesehenen Jahresmischberechnung (§ 11a AVRAG) zu ermitteln.</p> <p>Eine KV-Regelung, die allgemein einen 3-Monats-Schnitt für Sonderzahlungen bei unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgelts vorsieht, ist nicht anzuwenden (OGH 28. 9. 2021, 9 ObA 64/21h).</p> <p>Die OGH-Entscheidung hat nicht nur für Bildungsteilzeiten, sondern auch für Eltern- und Pflgeteilzeiten Bedeutung.</p>						
BMF-Brutto-Netto- Steuerrechner	<p>Den BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner, der bereits die Tarifsenkung berücksichtigt, finden Sie hier: https://tinyurl.com/BMF-Steuerrechner</p>						

THEMA	KURZHINWEISE
BMSVG-Fragen-Antworten-Katalog	Der Fragen-Antworten-Katalog (FAQ) zum BMSVG wurde im Mai 2022 aktualisiert. Sie können die häufig gestellten Fragen samt deren Beantwortung zum BMSVG online unter https://bit.ly/FAQ-BMSVG2022 nachlesen.
BUAK-Arbeitskalender	Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse stellt den BUAK-Kalender 2022 in einer direkt druckbaren Variante, im Format DIN-A4, zur Verfügung unter: https://tinyurl.com/yckpczhd
Corona-Prämien	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Bonuszahlungen, Prämien oder Zulagen, die aufgrund der Coronakrise für 2021 bis Februar 2022 geleistet werden, sind bis zu € 3.000,00 abgabenfrei hinsichtlich aller Lohnabgaben (Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge, DB, DZ, Kommunalsteuer). ✔ Es muss sich um zusätzliche Zahlungen handeln, die ausschließlich im Hinblick auf die Coronakrise geleistet werden und üblicherweise bisher nicht gewährt wurden (dh nicht zB anstatt eines Gehaltsteiles oder einer betriebsüblichen Leistungsprämie). ✔ Diese Zuwendungen können, müssen aber nicht in das Jahr 2021 gerollt werden. ✔ Die Abgabenfreiheit ist nicht auf bestimmte Branchen und nicht auf systemrelevante Berufe beschränkt. Derartige Leistungen können daher auch für Zeiten von Kurzarbeit gewährt werden. ✔ Die Corona-Boni, Prämien oder Zulagen können in Geld, aber auch in Form von Gutscheinen geleistet werden. ✔ Abgabenfreie Corona-Boni, Prämien oder Zulagen wirken lohnsteuerlich sechstelneutral, dh sie erhöhen nicht das Jahressechstel und werden auch nicht auf das Jahressechstel angerechnet. ✔ Eine nachträgliche Abgabenbefreiung (im Wege der Aufrollung) von bereits während 2021 ausbezahlten Prämien ist nur dann möglich, wenn der Prämienzweck erkennbar mit der Coronakrise zusammenhing.
Dienstgeberbeitrag (DB)	Der Dienstgeberbeitrag beträgt unverändert 3,9 % der Bemessungsgrundlage. Bleibt die Bemessungsgrundlage aller Kommunalsteuer-, DB- und DZ- pflichtigen DV im Kalendermonat unterhalb von € 1.460,00 (Freigrenze) , verringert sie sich um € 1.095,00 (Freibetrag) .
Dienstleistungsscheck	Die Grenze für die Verwendung eines Dienstleistungsschecks für 2022 beträgt € 998,33 monatlich . Sie finden umfangreiche Infos zum Dienstleistungsscheck unter: https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp/
Dienstwohnung m²-Richtwerte 2022	<p>Die Erhöhung der Richtwerte für die Mietzinse ab 1. 4. 2022 durch BGBl II 2022/137, ausgegeben am 31. 3. 2022, wirkt sich bei der Bewertung des Sachbezugs einer Dienstwohnung in der Lohnverrechnung erst ab 1. 1. 2023 aus.</p> <p>Das sind die neuen Werte für 2023 in € je m² (im Vergleich zu den bisherigen 2020–2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Burgenland: 5,61 (5,30) ✔ Kärnten: 7,20 (6,80) ✔ Niederösterreich: 6,31 (5,96) ✔ Oberösterreich: 6,66 (6,29) ✔ Salzburg: 8,50 (8,03) ✔ Steiermark: 8,49 (8,02) ✔ Tirol: 7,50 (7,09) ✔ Vorarlberg: 9,44 (8,92) ✔ Wien: 6,15 (5,81) <p>Diese neuen Richtwerte für den Sachbezug werden voraussichtlich am 1. 4. 2023 ein weiteres Mal und sodann wie gewohnt jedes 2. Jahr vermindert bzw erhöht. 2021 wurden pandemiebedingt die Richtsätze nicht erhöht („Mietzinsrechtliches Pandemiefolgenlinderungsgesetz“).</p>

Teuerungs-Entlastungspakete II und III

» PVP 2022/60

A) Teuerungs-Entlastungspaket II: anwendbar ab 2023

Der Ministerialentwurf zum T-EP II (Link: <https://bit.ly/ME-Teuerungs-Entlastungspaket-II>) enthält die folgenden geplanten Neuerungen:

1. Abschaffung der kalten Progression

Von der Inflationsanpassung sollen erfasst sein:

- ✔ Est-Tarif (Grenzbeträge für die Einkommensstufen bis 1 Mio €),
- ✔ der AEAB, AVAB sowie der UAB (§ 33 Abs 4 EStG),
- ✔ der (erhöhte) VAB (inkl Zuschlag) (§ 33 Abs 5 Z 1 bis Z 3 EStG),
- ✔ die PAB (§ 33 Abs 6 EStG) und
- ✔ die Erstattung des AVAB- und AEAB sowie die SV-Rückerstattung und der SV-Bonus (§ 33 Abs 8 EStG).



Hinweis

1. Es werden (nur) die Beträge, nicht allfällige Prozentsätze (zB jene bei den SV-Rückerstattungen) erhöht.
2. Daher sind auch von der neuen „Inflationserhöhungsregelung“ erfasst:
 - ✔ Einkommensgrenzen für Partnereinkünfte beim AVAB oder beim erhöhten PAB und für die
 - ✔ Einschleifung des erhöhten VAB, des Zuschlages zum VAB und der PAB
3. Durch diese Änderungen kommt es vermutlich zu einer jährlichen Änderung der Lohnsteuertabellen.
4. Der KAB soll übereinstimmend mit der Familienbeihilfe den Regelungen des FLAG zur Inflationsanpassung unterliegen → siehe TEP III.

2. Inflationsanpassung (§ 33a EStG)

In § 33a EStG (neu) sind Umfang und Methodik der Inflationsanpassung festgelegt.

Sie erfolgt in 4 Schritten:

1. Hinsichtlich der Inflationsrate wird auf die von der Bundesanstalt Statistik Austria veröffentlichten Jahresinflationsraten des Verbraucherpreisindexes abgestellt.
Für die Ermittlung soll das auf das Zehntel eines Prozentpunkts gerundete arithmetische Mittel der für die Kalendermonate Juli des vorangegangenen Kalenderjahres bis Mai des laufenden Kalenderjahres sowie des vorläufigen Wertes für Juni des laufenden Kalenderjahres herangezogen werden.
2. Die Inflationsanpassung soll durch 2 Maßnahmen umgesetzt werden:
 - a) automatische Tarifierfassung auf Grundlage des § 33a Abs 4 EStG (siehe 3.) und eine
 - b) zusätzliche Abgeltung durch einen (zusätzlichen) Akt des Gesetzgebers (§ 33a Abs 5 EStG; siehe 4.).

3. Automatische Tarifieranpassung (umfasst 2/3 der Inflationsrate):

In § 33a Abs 4 EStG ist der Mechanismus der **automatischen Inflationsanpassung** verankert. Dabei sollen 2/3 der Inflationsrate herangezogen und für das jeweilige Folgejahr wirksam werden.

Die so ermittelten Beträge sind auf volle € aufzurunden und vom BMF jährlich bis 31. 8. mit Verordnung zu veröffentlichen.

4. Zusätzliche Abgeltung durch den Gesetzgeber (umfasst 1/3 der Inflationsrate):

Gemäß § 33a Abs 5 EStG ist die Bundesregierung verpflichtet, jährlich bis 15. 9. hinsichtlich dieses Volumens einen Ministerratsbeschluss für Entlastungsmaßnahmen zu fassen.

Es sollen dies **Entlastungsmaßnahmen** sein, die bspw

- a) **Personen**, die als Einkommensteuerzahler von den **Auswirkungen der kalten Progression besonders betroffen** sind, entlasten;
- b) hinsichtlich der ESt die **Abgabenquote senken**;
- c) die **Mobilität** von Erwerbstätigen mit **öffentlichen Verkehrsmitteln fördern**;
- d) die **Erwerbstätigkeit sozial benachteiligter Personengruppen erleichtern**.

B) Teuerungs-Entlastungspaket III: anwendbar ab 2023

Der ME zum T-EP III (Link: <https://bit.ly/ME-Teuerungs-Entlastungspaket-III>) enthält die folgenden geplanten Neuerungen:

Ab 1. 1. 2023 (Studienbeihilfen: ab 1. 9. 2023) werden die folgenden Leistungen an die **Inflation angepasst**:

- ✔ Kranken- und Rehabilitationsgeld
- ✔ Wiedereingliederungs- und Umschulungsgeld
- ✔ KBG und Familienzeitbonus
- ✔ Familienbeihilfe, Mehrkindzuschlag und KAB
- ✔ Studienbeihilfe

Die Leistungen aus der AIV werden hingegen **nicht automatisch angepasst**.



Hinweise

1. Von den obigen Inflationsanpassungen ist die PV nicht unmittelbar betroffen.
2. Im KBG-Kontosystem wird ab 2023 jährlich der Tagesbetrag (derzeit € 33,00) erhöht.
3. Im KBG-Einkommensersatzsystem erfolgt bereits eine Anpassung über die Erhöhung des Wochengeldes und der Jahreseinkünfte, hier besteht lediglich für die gesetzliche Deckelung (den Höchstbetrag von derzeit € 66,00 täglich) und die Sonderleistung (derzeit € 33,88) ein regelmäßiger Erhebungsbedarf.
4. Weiters soll die Anrechnung des Familienzeitbonus auf einen späteren KBG-Bezug entfallen (= Anreiz für Väter zur vermehrten partnerschaftlichen Beteiligung an der Kinderbetreuung; gilt für all jene Kinder, die ab dem 1. 1. 2023 geboren werden).
5. Die Zuverdienstgrenze soll (von € 16.200,00) auf € 18.000,00 erhöht werden, damit jene Eltern, die nicht von der individuellen Zuverdienstgrenze profitieren, während des Bezugs des KBG-Kontos mehr dazuverdienen können (gültig für Zeiträume des Bezuges von KBG-Konto, die ab dem 1. 1. 2023 vorliegen).
6. Das Schulstartgeld soll ab dem Jahr 2023 gemeinsam mit der Familienbeihilfe im August statt wie bisher im September ausbezahlt werden.

Die abgabenfreie Teuerungsprämie: einfach gedacht, aber kompliziert gemacht – Antworten auf Praxisfragen

» PVP 2022/58

Eigentlich war die im Teuerungs-Entlastungspaket I geschaffene Regelung, wonach der Dienstgeber 2022 und 2023 Teuerungsprämien **bis zu € 3.000,00** pro Kopf **jährlich abgabenfrei** gewähren kann, als schnelle und praktisch leicht handhabbare Maßnahme gedacht. Doch der Teufel liegt im Detail. Die in der Praxis auftauchenden **Fragen** und **Unklarheiten türmen** sich bereits.

Die **Zeit drängt**, denn die Betriebe möchten rasch handeln, um ihre **Mitarbeiter** in der aktuellen Teuerungswelle rasch zu **unterstützen**.

Während die erhoffte **BMF-FAQ-Sammlung** noch auf sich **warten** lässt, haben wir **für Sie** die für die **Praxis wichtigsten Fragen** zusammengetragen und wir **beantworten** diese auf Basis der gesetzlichen Regelung und des aktuell verfügbaren Informationsstandes.

A) Gesetzliche Grundlagen und Umfang der Abgabenbefreiung

1. Gesetzliche Grundlagen

Durch das **Teuerungs-Entlastungspaket I** (BGBl I 2022/93, kundgemacht am 30. 6. 2022; Link: <https://bit.ly/BGBl-EntlastungspaketI>) wurde für die Kalenderjahre 2022 und 2023 die Möglichkeit für abgabenfreie TP geschaffen.

Die abgabenfreie TP hat der Gesetzgeber im mittlerweile fast schon legendären **§ 124b EStG** versteckt. Dieser Paragraph, der seit vielen Jahren als „Ablage“ für umfangreiche In-Kraft-Tretens- und Übergangsbestimmungen herhalten muss und sich aufgrund seines Umfangs und der eher missglückten Systematik sehr unübersichtlich darstellt, ist mittlerweile auf stolze 408 Ziffern angewachsen (dies entspricht ungefähr 40 A4-Seiten).

§ 124b Ziffer 408 EStG lautet (Hervorhebungen und Unterstreichungen durch die Autoren):

„408. a) Zulagen und Bonuszahlungen, die der Arbeitgeber (Anm der Autoren: Arbeitgeberbegriff wird in der Einzahl verwendet → Konsequenz: siehe Punkt G) 2. in diesem Beitrag) in den Kalenderjahren 2022 und 2023 aufgrund der Teuerung zusätzlich gewährt (Teuerungsprämie), sind

– bis 2 000 Euro pro Jahr steuerfrei und zusätzlich

– bis 1 000 Euro pro Jahr steuerfrei, wenn die Zahlung aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 1 bis 7 erfolgt.

Es muss sich dabei um zusätzliche Zahlungen handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurden. Sie erhöhen nicht das Jahressechstel gemäß § 67 Abs. 2 und werden nicht auf das Jahressechstel angerechnet.

b) Werden in den Kalenderjahren 2022 und 2023 sowohl eine Gewinnbeteiligung gemäß § 3 Abs. 1 Z 35 als auch eine Teuerungsprämie ausbezahlt, sind diese nur insoweit steuerfrei, als sie insgesamt den Betrag von 3.000 Euro pro Jahr nicht übersteigen. Eine steuerfrei gewährte Gewinnbeteiligung kann im Kalenderjahr 2022 rückwirkend als Teuerungsprämie behandelt werden.

c) Soweit Zulagen und Bonuszahlungen nicht durch lit. a erfasst werden, sind sie nach dem Tarif zu versteuern.“

2. Umfang der Abgabenbefreiung

Die Abgabenfreiheit bezieht sich auf **alle Lohnabgaben** und sie ist hier geregelt:

- ✔ SV- und BV-Beiträge: § 49 Abs 3 Z 30 ASVG
- ✔ DB, DZ: § 41 Abs 4 lit h FLAG
- ✔ KommSt: § 16 Abs 15 KommStG

In diesen Bestimmungen wird jeweils auf die steuerfreie TP verwiesen. Allerdings ist die **Abgabenfreiheit** eingeschränkt → Dies sind die zu beachtenden **Voraussetzungen**:

- a) Die Abgabenfreiheit gilt ohne weitere Voraussetzungen nur bis zu € 2.000,00 **pro Jahr**. Um die **restlichen € 1.000,00** des abgabenfreien Höchstbetrages auszuschöpfen, muss der € 2.000,00 übersteigende Betrag aufgrund einer **lohngestaltenden Vorschrift (kollektive Gewährung)** gemäß § 68 Abs 5 Z 1 bis 7 EStG gewährt werden.
Darunter fallen insbesondere ein KV, eine aufgrund KV-Ermächtigung abgeschlossene BV sowie die Gewährung für **alle DN** oder für bestimmte **DN-Gruppen** (die letztgenannte „Version“ der lohngestaltenden Vorschriften entspricht dem Erfordernis des „steuerlichen Gruppenmerkmals“).
- b) Der **abgabenfreie Maximalbetrag (€ 3.000,00 pa)** gilt als **gemeinsamer Höchstbetrag** für TP und MGB gemäß § 3 Abs 1 Z 35 EStG.
- c) Es muss sich um **zusätzliche Zahlungen** handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurden. Es darf sich somit um **keine Bezugsumwandlung** handeln (abgabenschädlich wäre zB, wenn die TP anstelle eines Gehaltsteils oder einer bisher üblichen Jahresprämie gewährt wird).



Hinweis

Eine **gesetzlich vorgesehene Ausnahme** von dem im Punkt c) genannten **Bezugsumwandlungsverbot** gilt für Betriebe, die im Jahr 2022 bereits eine lohnsteuerfreie (aber SV-, BV-Beiträge-, DB-, DZ-, KommSt-pflichtige) MGB gewährt haben → Das Gesetz erlaubt, dass die MGB **rückwirkend als abgabenfreie TP** behandelt werden darf (§ 124b Z 408 lit b zweiter Satz EStG).

B) Welche Personen können abgabenfreie Teuerungsprämien erhalten (persönlicher Anwendungsbereich)?

1. Können Teuerungsprämien auch an freie Dienstnehmer, Kommanditisten oder Gesellschafter-Geschäftsführer abgabenfrei ausbezahlt werden?

Die Gesetzesformulierung in § 124b Z 408 EStG spricht ausdrücklich davon, dass die TP durch den „**Arbeitgeber**“ gewährt werden.

Der **DG-Begriff** ist uE daher im **steuerlichen Sinn** zu verstehen: DG ist, wer Arbeitslohn iSd § 25 EStG auszahlt (§ 47 Abs 1 EStG). Abgabenfreie TP sind somit auf Personen beschränkt, die Einkünfte aus **nichtselbstständiger Arbeit** (§ 25 EStG) beziehen.

Daraus ergeben sich uE folgende Antworten:

- ✔ **Freie Dienstnehmer** sind **steuerlich als Selbstständige** zu werten (Einkünfte aus selbstständiger Arbeit gemäß § 22 EStG oder aus Gewerbebetrieb gemäß § 23 EStG). Sie sind für keinen „**Arbeitgeber**“ im steuerlichen Sinne tätig und können daher **keine abgabenfreie TP** erhalten.
- ✔ **Kommanditisten** zählen, auch wenn sie arbeits- und sozialversicherungsrechtlich gesehen – je nach rechtlicher Ausgestaltung und faktischer Handhabung – oftmals in einem DV stehen, steuerlich als selbstständige **Mitunternehmer**. Sie beziehen Einkünfte aus selbstständiger Arbeit oder Gewerbebetrieb (vgl § 22 Z 3 und § 23 Z 2 EStG). Somit ist **keine abgabenfreie TP** möglich.

- ✔ Bei **Gesellschafter-Geschäftsführern** hängt die Beurteilung davon ab, ob der steuerliche DN-Begriff erfüllt ist und sie daher für einen „Arbeitgeber“ im steuerlichen Sinn tätig sind. Bei einer **Kapitalbeteiligung bis zu 25 %** wird dies zumeist zutreffen (siehe § 25 Abs 1 lit b EStG). Bei einer Beteiligung von **über 25 %** können Gesellschafter-Geschäftsführer – mangels Vorliegens eines steuerlichen DV – **keine abgabenfreie TP** erhalten.

2. Kann eine abgabenfreie Teuerungsprämie auch an Dienstnehmer bezahlt werden, die sich in einem ruhenden Dienstverhältnis befinden (zB Karenz, unbezahlter Urlaub etc)?

Das Gesetz enthält **keine** diesbezügliche **Einschränkung**. Personen, die in einem steuerlichen DV stehen, können daher auch dann eine abgabenfreie TP erhalten, wenn das DV gerade ruht.



Hinweis

Von der abgabenrechtlichen Beurteilung ist die **arbeitsrechtliche Vorfrage** zu unterscheiden, ob der DG im Betrieb gewährte TP auch für Zeiträume eines **ruhenden DV** **gewähren muss**. Eine solche **Pflicht** besteht **uE nicht**. Es wäre daher arbeitsrechtlich zulässig, wenn der DG zB eine prinzipiell allen DN im Betrieb gewährte TP bei unterjährigem Karenzbeginn oder Karenzende **aliquotiert**.

3. Sind abgabenfreie Teuerungsprämien auch bei Firmenpensionisten möglich?

Das Gesetz sieht **keine** **Einschränkung** auf „aktive“ DN vor (anders als zB bei der MGB in § 3 Abs 1 Z 35 EStG, wo der „Aktivstatus“ ausdrücklich erforderlich ist). Somit können uE auch an **Firmenpensionisten** **abgabenfreie TP** ausbezahlt werden, da diese ebenso wie aktive Mitarbeiter Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit beziehen (§ 25 Abs 1 lit a EStG: „*Bezüge und Vorteile aus einem bestehenden oder früheren Dienstverhältnis*“).

- C) **Worauf ist beim steuerlichen Gruppenmerkmal (zwecks „Aufstockung“ der Abgabenfreiheit auf € 3.000,00) zu achten?**

1. Unter welcher Voraussetzung erhöht sich der abgabenfreie Höchstbetrag auf € 3.000,00?

Der abgabenfreie Höchstbetrag erhöht sich von € 2.000,00 jährlich auf € 3.000,00, wenn der „**Aufstockungsbetrag**“ aufgrund einer **lohngestaltenden Vorschrift** gemäß § 68 Abs 5 Z 1 bis 7 EStG ausbezahlt wird.

Neben dem KV und einer aufgrund KV-Ermächtigung abgeschlossenen BV ist für die Praxis vor allem die Option der **Gewährung an alle DN** oder an eine **objektiv abgrenzbare DN-Gruppe** („**steuerliches Gruppenmerkmal**“) von großer Bedeutung.

Die Gruppendifinition

- ✔ muss **betriebsbezogen** und **sachlich begründet** sein und
- ✔ darf **keinesfalls** auf **individuelle Merkmale** abstellen, da Zahlungen mit individuellem Belohnungscharakter den Gruppencharakter ausschließen.

**Hinweis**

Ausführliche Hinweise zum steuerlichen Gruppenmerkmal finden Sie im Beitrag „Steuerfreie Mitarbeitergewinnbeteiligung: Antworten auf 13 offene Fragen (Teil 1)“ in PVP 2022/18, 66 (März-Heft).

2. Kann man die Prämie an die Betriebszugehörigkeit knüpfen?

Ja. Es zählt als anerkanntes steuerliches Gruppenmerkmal, wenn eine Leistung zB an alle DN gewährt wird, die länger als zB 2 Jahre im Betrieb sind.

3. Ist eine Teuerungsprämie von € 3.000,00, die in einem Handwerksbetrieb ausschließlich an die Ehegattin (sie ist die einzige Angestellte, sonst gibt es nur Arbeiter) bezahlt wird, in voller Höhe abgabenfrei?

Das für die abgabenfreie „Aufstockung“ des Höchstbetrags von € 2.000,00 auf € 3.000,00 erforderliche Gruppenmerkmal ist uE in diesem Fall erfüllt.

Die TP wird an die Gruppe der „Angestellten“ gewährt, auch wenn diese im Betrieb nur aus einer Person besteht (siehe VwGH 5. 5. 1982, 3003/80). Dass es sich zugleich um die Ehegattin des Geschäftsinhabers handelt, stellt ggf eine „unsympathische“ Optik dar, ist aber aus rechtlicher Sicht uE nicht zu beanstanden.

4. Kann man geringfügig Beschäftigte von einer betrieblichen Teuerungsprämie ausnehmen?

Wenn die TP an alle DN oder eine DN-Gruppe bezahlt wird, wobei aber die geringfügig Beschäftigten ausgenommen sind, stellt dies steuerlich idR kein Problem dar, dh das steuerliche Gruppenmerkmal geht dadurch nicht verloren und es kommt zu keiner Pflichtigkeit für alle.

Allerdings ist die Nichtberücksichtigung der geringfügig Beschäftigten arbeitsrechtlich gesehen eine Teilzeitdiskriminierung und daher als Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 19d Abs 6 AZG zu werten. Die diskriminierten geringfügigen DN könnten demnach

- a) Gleichstellung fordern (= uE fordern, dass ihnen die TP zumindest in arbeitszeitanteiligem Ausmaß zu gewähren sind) und,
- b) wenn dies der DG verweigert, kann die anteilige TP-Auszahlung auch gerichtlich eingeklagt werden.

Zur SV (Einfluss von TP auf die Geringfügigkeit) siehe Punkt H).

D) In welcher Form können Teuerungsprämien gewährt werden?

1. Benötigt man für die Gewährung abgabenfreier Teuerungsprämien jedenfalls einen Vertrag als formale Grundlage?

Es ist uE aus rechtlicher Sicht nicht zwingend notwendig (aber natürlich zulässig), die TP-Gewährung in eine beiderseitige schriftliche Vereinbarung zu kleiden.

Wir empfehlen aber unbedingt – insbesondere um sich für spätere GPLB abzusichern – eine schriftliche Dokumentation der Zahlungsgrundlage, zB in Form eines DG-Schreibens.