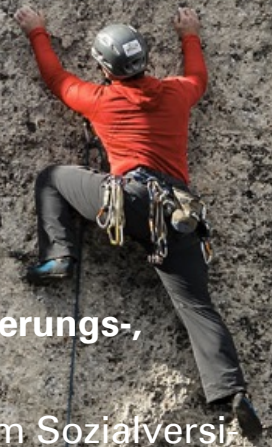


Tax Personnel News

Maßgebliche Regelungen und Werte 2021 im Sozialversicherungs-, Arbeits- und Lohnsteuerrecht

Die wesentlichen Änderungen der Regelungen und Werte im Sozialversicherungs-, Arbeits- und Lohnsteuerrecht werden nachfolgend dargestellt.



I. Sozialversicherungsrecht:

1. Versicherungs- und Beitragsrecht:

1.1 ASVG-Beitragssätze und -grundlagen:

Beitrag- in %	Arbeiter (A1)			Angestellte (D1)			freie Dienstnehmer		
	DN	DG	Summe	DN	DG	Summe	DN	DG	Summe
KV ¹	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65
UV ²	-	1,20	1,20	-	1,20	1,20	-	1,20	1,20
PV ³	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80
AIV ⁴	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6,00
WBF ⁵	0,50	0,50	1,00	0,50	0,50	1,00	-	-	-
KU ⁶	0,50	-	0,50	0,50	-	0,50	0,50	-	0,50
IESG ⁷	-	0,20	0,20	-	0,20	0,20	-	0,20	0,20
Summe	18,12	21,23	39,35	18,12	21,23	39,35	17,62	20,73	38,35
NSchG ⁸	-	3,80	3,80	-	3,80	3,80	-	-	-
SchIW ⁹	0,70	0,70	1,40	-	-	-	-	-	-

Für einige besondere Beschäftigungsverhältnisse sind keine oder abweichende Beitragssätze anzuwenden (z.B. geringfügig Beschäftigte, Landarbeiter etc.).

- ¹ Für Lehrverhältnisse beträgt der Beitragssatz 3,35 %, wobei auf den Dienstgeber 1,68 % und auf den Lehrling 1,67 % entfallen (§ 51 Abs 1 Z 1 lit g iVm Abs 3 Z 1 lit d ASVG). Ein allenfalls zu entrichtender Zusatzbeitrag für die Mitversicherung von Angehörigen, der vom Versicherten zu tragen ist, beträgt 3,4 %.
- ² Keine Beitragspflicht besteht für Lehrlinge sowie für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben (§ 51 Abs 6 ASVG). Der UV-Beitrag fällt auch unter die Befreiungen des Neugründungsförderungsgesetzes (siehe dazu § 1 Z 7 NeuföG).
- ³ Seit 2017 sind hinsichtlich jener Dienstnehmer, die die Regelpension trotz Erfüllung der Voraussetzungen nicht in Anspruch nehmen und weiterarbeiten, nur die halben Pensionsversicherungsbeiträge zu entrichten. Diese Begünstigung ist an die durch den Pensionsaufschub bewirkte Erhöhung der Regelpension (Bonifikation) geknüpft und kann daher nach dem APG bis zur Altersgrenze von 63 bzw 68 Jahren in Anspruch genommen werden.
- ⁴ Von der AIV-Pflicht ausgenommen sind jene Personen, die bereits eine Alterspension erhalten oder einen Anspruch auf eine Alterspension - mit Ausnahme der Korridorpension - haben oder das 63. Lebensjahr vollendet haben (§ 1 Abs 2 lit e AIVG). Lehrlinge, deren Lehrverhältnis bis zum 31.12.2015 begonnen hat, sind nur im letzten Lehrjahr bzw wenn sie aufgrund des Kollektivvertrages Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung mindestens in der Höhe des niedrigsten Hilfsarbeiterlohnes haben, arbeitslosenversichert (§ 1 Abs 1 lit b AIVG idF vor dem StRefG 2015/16, BGBl I 118/2015). Für Lehrlinge, deren Lehrverhältnisse ab dem 1.1.2016 oder später begonnen haben bzw beginnen, sind während der gesamten Dauer der Lehrzeit AIV-Beiträge iHv grundsätzlich 2,4 % (Lehrling: 1,2 %, Arbeitgeber: 1,2 %) zu bezahlen (§ 2

Abs 1 AMPFG). Hinsichtlich der vom Lehrling zu entrichtenden Beiträge sind aber auch hier die unten angeführten Regelungen für Bezieher geringer Einkommen zu beachten.

- 5 Der Beitragspflicht unterliegen Personen, die aufgrund eines privat- oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses oder als Heimarbeiter beschäftigt sind, und deren Dienst- bzw Auftraggeber (§ 1 Abs 1 Z 1 und 2 WohnbauförderungsbeitragsG 2018). Die Beiträge sind nur von der (mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzten) allgemeinen Beitragsgrundlage (also nicht von den Sonderzahlungen) zu bemessen (§ 2 Abs 1 WohnbauförderbeitrG 2018). Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte sind von der Beitragspflicht ausgenommen (§ 1 Abs 2 Z 1 und 5 WohnbauförderbeitrG 2018). Der Wohnbauförderungsbeitrag fällt auch unter die Befreiungen des Neugründungsförderungsgesetzes (siehe dazu § 1 Z 7 Neu-FöG). Die Festlegung der Tariffhöhe ist seit 2018 den jeweiligen Landesgesetzgebungen (ohne Vorgabe einer Unter- oder Obergrenze) vorbehalten. Die Möglichkeit einer abweichenden Tariffestsetzung wurde bisher aber nicht in Anspruch genommen.
- 6 Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften bzw in Unternehmen mit anderer Rechtsform leitende Angestellte, denen dauernd maßgeblicher Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht, gehören nicht der AK an (§ 10 Abs 2 Z 2 AKG). Die AK-Umlage ist nicht von Lehrlingen zu entrichten und nur von der (mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzten) allgemeinen Beitragsgrundlage (nicht von den Sonderzahlungen) zu bemessen (§ 17 Abs 2 Z 1, § 61 Abs 2 AKG).
- 7 Keine Beitragspflicht besteht für Lehrlinge sowie für Personen, die das 63. Lebensjahr vollendet haben (§ 12 Abs 2 IESG). Mangels Anspruchs auf Insolvenz-Entgelt sind auch für Gesellschafter, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, und nach der OGH-Judikatur (zB 8 Ob S 6/14m) für Vorstände einer Aktiengesellschaft, auch wenn diese der Arbeitslosenversicherung und der Lohnsteuerpflicht unterliegen, keine Beiträge zu entrichten.
- 8 Der Nachtschwerarbeits-Beitrag ist für Dienstnehmer zu entrichten, die innerhalb eines Kalendermonats an mindestens sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit erbringen (unter gewissen Voraussetzungen auch dann, wenn innerhalb eines Kalendermonats an weniger als sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit erbracht wurde – Art 11 (6) NSchG).
- 9 Die Beitragspflicht gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die unter das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) fallen und dient der Finanzierung der Schlechtwetterentschädigung. Kein Beitrag ist für die Dauer einer Beschäftigung von Arbeitern auf Auslandsbaustellen, für Angestellte bzw Lehrlinge in Angestelltenberufen, gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre, wenn nur einer der beiden Lehrberufe unter das BSchEG fällt, und für geringfügig Beschäftigte zu entrichten.

Die AIV-Dienstnehmerbeiträge bei geringem Einkommen sind wie folgt gestaffelt:

monatliche Beitragsgrundlage	Versicherungsanteil
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 %

ASVG-Geringfügigkeitsgrenze	475,86 €
Freigrenze für die Dienstgeberabgabe (16,4 % der geringfügigen Entgelte zuzüglich UV [1,2 %]) nach dem DAG monatlich	713,79 €
Allgemeine, tägliche Höchstbeitragsgrundlage (HBGI)	185,00 €
allgemeine HBGI monatlich	5.550,00 €
HBGI für Sonderzahlungen jährlich zusätzlich	11.100,00 €
monatliche HBGI für freie DN ohne Sonderzahlungen	6.475,00 €

1.2 Beitragssätze, Beitragsgrundlagen bzw Versicherungsgrenzen für Selbständige (GSVG):

Die Beitragssätze und Mindestbeitragsgrundlagen für „alte“ (gewerblich) Selbständige (Pflichtversicherte nach § 2 Abs 1 Z 1 bis 3 GSVG) betragen:

	KV ^{10, 11}			PV ¹¹		
	Beitragssatz in %	MBGrL	Zahlung	Beitragssatz in %	MBGrL	Zahlung
		€/Monat			€/Monat	
	6,80	475,86	32,36	18,50	574,36 ¹²	106,26
HBGrI in €		6.475,00	440,30		6.475,00	1.197,88

¹⁰ Die Regelungen über niedrigere Mindestbeitragsgrundlagen für Jungunternehmer sind 2016 entfallen. Jungunternehmer (Gewerbetreibende, die sich erstmalig selbständig machen, im Gründungsjahr und den darauffolgenden zwei Kalenderjahren) sind nur mehr insoweit begünstigt, als die Nachbemessung der Beiträge in der KV unterbleibt.

¹¹ Mit der KV werden auch zusätzlich die Beiträge in die BV-Kasse (1,53 % der KV-Beitragsgrundlage) eingehoben.

¹² Eine Absenkung der Mindestbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung auf das Niveau der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze erfolgt schrittweise seit 2018 und wird ab 2022 der Geringfügigkeitsgrenze entsprechen.

Für die neuen Selbständigen gemäß § 2 Abs 1 Z 4 GSVG gilt eine Versicherungsgrenze im Ausmaß des 12-fachen der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze (2021 daher 5.710,32 €).

Für alte und neue Selbständige gelten die gleichen Beitragssätze. Der pauschalierte Monatsbeitrag für die Unfallversicherung beträgt 10,42 €.

1.3 SV-Verzugszinsen:

Die Verzugszinsen für 2021 betragen bis 31.3.2021 unverändert 3,38 %. Ab 1.4.2021 bis 30.6.2022 erfolgt eine Absenkung des Verzugszinsensatzes um 2 Prozentpunkte auf derzeit 1,38% (TPN 25/2020).

1.4 Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Der Nachtschwerarbeitsbeitrag wurde mit Wirkung ab 1.1.2020 auf 3,80 % angehoben. Für das Jahr 2021 wurde die Anhebung ausgesetzt.
- Mittels Verordnung wurde festgelegt, dass Gewinnausschüttungen an Gesellschafter-Geschäftsführer von GmbHs, die bei diesen in die GSVG-Beitragsgrundlage einfließen, amtswegig durch die Abgabenbehörde an die Sozialversicherung der Selbständigen gemeldet werden (siehe TPN 4/2020).
- Im Hinblick auf die COVID-19-Pandemie wurden besondere **Zahlungserleichterungen** hinsichtlich der Entrichtung der ASVG-Beiträge festgelegt (siehe dazu TPN 15/2020 und TPN 25/2020). Diese gelten nicht für jene Beiträge, die dem Arbeitgeber vom Bund bzw AMS aufgrund von Kurzarbeit, Freistellung von Risikopatienten oder bei Absonderung nach dem Epidemiegesetz erstattet werden und vom Dienstgeber bis zum 15. des auf diese Erstattung zweitfolgenden Kalendermonats an die

ÖGK abzuführen sind. Die besonderen Zahlungserleichterungen setzen voraus, dass glaubhaft gemacht wird, dass die Beiträge coronabedingt aus Liquiditätsgründen nicht entrichtet werden können, und sind gestaffelt:

- Die Beiträge für die Zeiträume Februar bis April 2020 können bis zum 31.3.2021 gestundet werden. (Nur) Diese Stundungen sind verzugszinsfrei.
- Die Beiträge für Mai bis Dezember 2020 können für bis zu drei Monate gestundet und diesbezüglich Ratenzahlungen bis längstens Dezember 2021 gewährt werden.
- Hinsichtlich der Beiträge für Jänner und Februar 2021 sind Stundungen bis 31.3.2021 möglich; für bis dahin nicht entrichtete Beiträge können Ratenzahlungen bis längstens 30.6.2022 gewährt werden.

Darüber hinaus können unter bestimmten Voraussetzungen Ratenzahlungen bis längstens 31.3.2024 gewährt werden, wenn im Zeitraum vom April 2021 bis Juni 2022 bereits 40 % der ursprünglichen Beitragsschulden beglichen wurden.

- Die Einreichungsfrist für den **Beschäftigungsbonus** wurde coronabedingt auf sechs Monate verlängert. Um eine Doppelförderung zu verhindern, sind die durch das aws förderungsfähigen Dienstgeberbeiträge pauschal um 23% der jeweils erhaltenen KuA-Beihilfe zu kürzen. Je nach Eintrittsdatum der geförderten Personen folgt auf die dritte auch noch eine letzte (vierte) Rumpfabrechnungsperiode (siehe dazu TPN 20/2020).
- Mit Ende 2020 ist die Sonderregelung für 18-Tage-Aushilfskräfte ausgelaufen. Die entsprechende Steuerbefreiung ist bereits Ende 2019 weggefallen.

2. Leistungsrecht:

2.1 Veränderliche Werte:

Für Personen, die am 15.11.2020 in einem krankenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen, ist ein e-Card-Serviceentgelt iHv 12,70 € für das Jahr 2022 fällig. Außerdem sind alle neu ausgegebenen oder ausgetauschten e-Cards mit einem Lichtbild versehen.

Der für die Anhebung der leistungsrechtlichen Werte maßgebliche Anpassungsfaktor beträgt 1,015. Die Pensionserhöhung für das Kalenderjahr 2021 erfolgt aufgrund des Pensionsanpassungsgesetzes (PAG) 2021 und ist nach der Höhe des Gesamtpensionseinkommens gestaffelt (siehe BGBl I 135/2020).

Die gesetzliche (Alters-)Pension ist für Geburtsjahrgänge ab 1955 nach dem APG zu ermitteln, wobei die in „Altrecht“ erworbenen Ansprüche durch die Pensionskontenerstgutschrift zum 1.1.2014 abgedeckt sind. Eine Deckelung der Pension wie im „Altrecht“ (höchste Bemessungsgrundlage nach Maßgabe des jeweiligen Durchrechnungszeitraums bzw maximaler Steigerungsbetrag) ist im APG nicht vorgesehen.

2.2 Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Die erst seit 1.1.2020 geltende Neuauflage der „**Hacklerregelung**“, die Personen mit mindestens 540 Beitragsmonaten einen abschlagsfreien Frühpensionsantritt erlaubt (siehe dazu TPN 1/2020), wird durch den **Frühstarterbonus** ersetzt. Dieser setzt voraus, dass der Pensionsleistung mindestens 300 Beitragsmonate der Erwerbstätigkeit zugrunde liegen, von denen mindestens 12 vor Vollendung des 20. Lebensjahres erworben wurden, und gewährleistet für jeden bis zum Kalendermonat der Vollendung des 20. Lebensjahres erworbenen Erwerbstätigkeitsmonat einen Zuschlag zur Alters- bzw Invaliditätspension von einem Euro. Maximal kann der Zuschlag 60 Euro betragen. Diese Neuregelung gilt grundsätzlich ab 2022; die „Hacklerregelung“ kann noch von jenen Personen, die die diesbezüglichen Voraussetzungen bis Jahresende 2021 erfüllen, in Anspruch genommen werden.
- Ab 2022 wird der **erstmaligen Pensionsanpassung** nicht mehr der volle Anpassungsfaktor, sondern ein vom Stichtag abhängiger aliquoter Anteil davon zu Grunde gelegt.

- Im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie wurde der **Unfallversicherungsschutz im Home Office** gesetzlich festgeschrieben. Mit dieser vorerst bis 31.3.2021 geltenden Bestimmung (eine Dauerregelung steht im Raum) soll der Versicherungsschutz auf die Verrichtung lebensnotwendiger Bedürfnisse am Arbeitsort (Home Office) ausgedehnt werden.

II. Arbeitsrecht und angrenzendes Recht:

1. Veränderliche Werte:

- Der **Pensionsabfindungsgrenzbetrag** (§ 1 Abs 2 Z 1 PKG) für Pensionskassenleistungen beträgt für 2021 unverändert 12.900,00 €. Pensionsabfindungen, die diesen Betrag nicht überschreiten (Freigrenze), sind gesondert nach Maßgabe des so genannten Hälfteuersatzes lohnzuversteuern.
- Die monatliche **Ausgleichstaxe nach dem BehEinstG** beträgt:
 - für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmern: 271,00 €.
 - für Arbeitgeber, die zwischen 100 und 399 Arbeitnehmer beschäftigen: 381,00 €.
 - für Arbeitgeber, die 400 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen: 404,00 €.

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten, erhält der Arbeitgeber vom Bundessozialamt aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie iHv monatlich 271,00 €.

- Eine abgeschlossene **Konkurrenzklause**l ist im Jahr 2021 nur dann wirksam, wenn das für den letzten Monat gebührende Entgelt EUR 3.700,00 (exklusive aliquoter Sonderzahlungen) übersteigt. Für Vertragsabschlüsse vor dem 29.12.2015 gelten andere Werte bzw für Vertragsabschlüsse vor dem 17./18.3.2006 entfällt diese Voraussetzung.

2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Der VwGH hat entschieden, dass hinsichtlich der Bemessung einer **Urlaubersatzleistung** auf das Entgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses und nicht auf jenes für einen fiktiven Urlaubsverbrauch nach Beendigung des Dienstverhältnisses abzustellen ist. Ist die wesentliche Änderung der Verhältnisse hinsichtlich der Überstunden zu diesem Zeitpunkt noch nicht eingetreten, muss ein entsprechender Überstundenschnitt berücksichtigt werden (vgl. TPN 2 und 3/2020).
- Im Laufe des Kalenderjahres 2020 informierten wir Sie umfassend über die iZm Corona eingeführte und laufend geänderte Kurzarbeit. Kurzarbeit bedeutet, dass
 - die Normalarbeitszeit vorübergehend unter Beachtung bestimmter Mindest- und Höchstgrenzen herabgesetzt wird,
 - der Arbeitnehmer in Relation zur Herabsetzung mehr Entgelt erhält (Kurzarbeitsunterstützung des Arbeitgebers) und keine Einbußen in der Sozialversicherung hinnehmen muss, und
 - der Arbeitgeber diese Mehrkosten zum Teil vom AMS in Form der Kurzarbeitsbeihilfe ersetzt erhält.

Die **COVID-19-Kurzarbeit** hat bislang drei – unterschiedlichen Regelungen unterworfenen – Phasen durchlaufen (Phase 1: 1.3.- 31.5.2020; Phase 2: 1.6. – 30.9.2020; Phase 3: 1.10.2020 – 31.3.2021).

Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitsbeihilfe sind

- das Vorliegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten beim Arbeitgeber iZm der Covid19-Krise,
- der Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern bzw. dem Betriebsrat sowie

- das tunliche Bemühen des Arbeitgebers um einen Abbau von Alturlaub und Zeitguthaben vor Beginn und während der Kurzarbeit.

In sämtlichen Phasen war der Arbeitgeber verpflichtet, während der Kurzarbeit den Beschäftigtenstand für jenen Betriebs(teil), für den Kurzarbeit beantragt wurde, aufrecht zu erhalten. Nach Ende der Kurzarbeit sind die direkt von der Kurzarbeit betroffenen Dienstnehmer während einer idR einmonatigen Behaltefrist weiter zu beschäftigen. Für bestimmte Fälle bzw unter bestimmten Voraussetzungen sind Ausnahmen von der Behaltspflicht bzw „Auffüllpflicht“ festgelegt (siehe dazu im Detail TPN 12/2020).

Der Arbeitnehmer hat während der Kurzarbeit Anspruch auf ein vom Bruttoentgelt vor Beginn der Kurzarbeit abhängiges Mindestbruttoentgelt, das einen Ersatz von 80%-90% des „Netto vor Kurzarbeit“ gewährleisten soll und aus entsprechenden, auf der Homepage des BMAFJ veröffentlichten Tabellen ableitbar ist. Abrechnungstechnisch erhält der Dienstnehmer für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit sein aliquotes Teilzeitentgelt auf Basis des Entgelts vor Kurzarbeit. Ist dieses geringer als das Mindestbrutto, wird es durch die (kommunalsteuerfreie) Kurzarbeitsunterstützung auf dieses aufgestockt.

Die ASVG-Beiträge sind während der Kurzarbeit auf Basis der Beitragsgrundlage im Monat vor Beginn der Kurzarbeit zu entrichten, wobei die Dienstnehmerbeiträge, die auf die Differenz zwischen tatsächlich ausbezahltem Entgelt und garantierter Beitragsgrundlage entfallen, vom Arbeitgeber zu tragen sind. Zu Beginn neuer Kurzarbeitsphasen ist jeweils ein Günstigkeitsvergleich in Hinblick auf die Beitragsgrundlage anzustellen. Auch die MVK-Beiträge bemessen sich an der MVK-Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit, wobei es im Detail Unterschiede gibt. Sonderregelungen bestehen in Hinblick auf Lehrlinge.

Abweichungen zwischen den Phasen bestehen in Hinblick auf

- die zulässige Ausfallzeit (in Phase 3: mind 20%; max. 70%, in begründeten Ausnahmefällen max. 90%, für vom Lockdown betroffene Unternehmen während des Lockdowns auch über 90%),
- die Antragsvoraussetzungen (Vorlage einer wirtschaftlichen Begründung, idR mit Bestätigung durch einen Steuerberater/Wirtschaftsprüfer in Phase 3),
- die Bemessungsgrundlage für das sog. Mindestbrutto (insb. Einführung der sogenannten Entgelt dynamisierung in Phase 3) sowie
- den Berechnungsmodus der Kurzarbeitsbeihilfe (Wechsel von Pauschalsätzen pro Ausfallstunde auf Orientierung an der Beitrags- und Entgeltgarantie; vgl. dazu TPN 16/2020).

Zudem besteht in Phase 3 als Neuerung eine „Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Weiterbildungsbereitschaft“ sowie eine Ausbildungsverpflichtung für Lehrlinge im Ausmaß von 50% der Ausfallzeit (zu Phase 3 siehe TPN 19/2020 und TPN 21/2020).

Während Phase 3 wurden auf Grund der Lockdowns die Möglichkeiten zur rückwirkenden Beantragung von Kurzarbeit mehrfach geändert; derzeit sind folgende Fristen für eine rückwirkende Beantragung zu beachten: Erst- und Verlängerungsanträge für Kurzarbeitsprojekte, die zwischen 1.12.2020 und 31.12.2020 begonnen haben, können bis 20.1.2021 eingebracht werden; bei Beginn des Kurzarbeitsprojekts zwischen 1.1.2021 und 24.1.2021 endet die Frist mit Ablauf des 20.2.2021. Die genaue Ausgestaltung einer Phase 4 ab April 2021 ist derzeit in Planung.

- Durch die Einführung der **Sonderbetreuungszeit** gemäß §18b AVRAG wurde im Ausmaß von bis zu drei Wochen die Betreuung von Kindern bis zu 14 Jahren und von Menschen mit Behinderungen, sowie für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen ermöglicht. (bezahlte Dienstfreistellung befristet bis 31.05.2020; die Kosten werden dem Arbeitgeber vom Bund erstattet). Weitere 4 Wochen Sonderbetreuungszeit können im Zeitraum von 1.11.2020 bis 9.7.2021 in Anspruch genommen werden, wobei hier im Detail zwischen einer Variante „mit Rechtsanspruch“ und einer freiwillig vereinbarten Freistellung zu unterscheiden ist.

- Zum Schutz vor einer COVID-19-Erkrankung haben **Risikogruppen und Schwangere** (ab der 14. Schwangerschaftswoche) unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung. Dieses Beschäftigungsverbot gilt vorläufig bis 31.03.2021. Dem Arbeitgeber werden auf Antrag bei der ÖGK das fortgezahlte Entgelt bis zur Höchstbeitragsgrundlage und die Lohnnebenkosten ersetzt (siehe TPN 11 und 25/2020).
- Ab 1.7.2021 gilt die **Angleichung der Kündigungsfristen** der Arbeiter an jene der Angestellten.
- Der Mitte Jänner 2021 beschlossene **Generalkollektivvertrag zu Corona-Test und -Masken** enthält folgende wesentliche Eckpunkte:
 - Die für bestimmte Berufsgruppen verpflichtenden Test sind während der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts durchzuführen. Arbeitnehmer ohne Testpflicht, für die die (tunliche) Absolvierung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich, werden hierfür einmal pro Woche freigestellt. Arbeitnehmer dürfen wegen der Inanspruchnahme von Tests sowie auf Grund eines positiven Tests nicht benachteiligt bzw. gekündigt werden.
 - Bei Maskenpflicht während der Arbeit ist dem Arbeitnehmer nach drei Stunden ein Abnehmen der Maske für mindestens 10 Minuten zu ermöglichen.

III. Lohnsteuer und Lohnnebenkosten:

1. Veränderliche Werte:

- Aufgrund der **Anhebung der Richtwerte** mit BGBl II 70/2019 betragen die „amtlichen Quadratmeterwerte“ für den **Dienstwohnungssachbezug** seit 2020:

Bundesland	Richtwert
Burgenland	5,30 €
Kärnten	6,80 €
Niederösterreich	5,96 €
Oberösterreich	6,29 €
Salzburg	8,03 €
Steiermark	8,02 €
Tirol	7,09 €
Vorarlberg	8,92 €
Wien	5,81 €

- Für das Kalenderjahr 2021 wurde der Referenzzinssatz für die Ermittlung der **Zinersparnis** bei Arbeitgeberdarlehen bzw Arbeitgeberborschüssen, soweit diese jeweils 7.300,00 € übersteigen, nicht verändert; er beträgt daher weiterhin 0,50 %.
- Für das Jahr 2021 beträgt der **DZ** (vorbehaltlich unterjähriger Änderungen):

Bundesland	DZ
Burgenland	0,42 %
Kärnten	0,39 %
Niederösterreich	0,38 %
Oberösterreich	0,34 %

Salzburg	0,39 %
Steiermark	0,37 %
Tirol	0,41 %
Vorarlberg	0,37 %
Wien	0,38 %

- Die **Lohnpfändungswerte** für 2021 betragen:

Art des Betrages	Zeitraum	Wert
Allgemeiner Grundbetrag	Monat	1.000,00 €
	Woche	233,00 €
	Tag	33,00 €
Erhöhter allgemeiner Grundbetrag (wenn kein Anspruch auf Sonderzahlung besteht)	Monat	1.167,00 €
	Woche	272,00 €
	Tag	38,00 €
Unterhaltsgrundbetrag pro Person (max für 5 Personen möglich)	Monat	200,00 €
	Woche	46,00 €
	Tag	6,00 €
Höchstberechnungsgrundlage	Monat	4.000,00 €
	Woche	930,00 €
	Tag	133,00 €
Absolutes Existenzminimum (normale Pfändungen)	Monat	500,00 €
	Woche	116,50 €
	Tag	16,50 €
Absolutes Existenzminimum (Unterhaltspfändungen)	Monat	375,00 €
	Woche	87,38 €
	Tag	12,38 €

2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Mit Wirkung ab 1.1.2020 wurde der für Einkommensteile zwischen 11.000 und 18.000 € geltende **Einkangssteuersatz** von 25 auf 20 % herabgesetzt (siehe TPN 15/2020).
- Seit 01.07.2020 gelten höhere Freibeträge für **Mahlzeitengutscheine** (EUR 8 statt 4,40 für Gutscheine, die nur am Arbeitsplatz oder in einer Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden können, bzw EUR 2 statt 1,10 für Gutscheine, die auch zur Bezahlung von Lebensmitteln verwendet werden können). Darüber hinaus erlaubt das Finanzministerium nunmehr auch die kumulierte Einlösung der Gutscheine, wenn sichergestellt ist, dass der Wert der Gutscheine den maximal für die jährlichen Arbeitstage zustehenden Freibetrag nicht übersteigt (siehe TPN 14/2020).

- Für das **Pendlerpauschales** können auch Zeiträume der Kurzarbeit, Telearbeit bzw Quarantäne iZm der COVID-19-Krise, an denen aufgrund der angeführten Maßnahmen ausnahmsweise keine Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte durchgeführt werden, berücksichtigt werden. Außerdem steht die **Steuerbefreiung für SEG- bzw SFN-Zulagen und Überstundenzuschläge** auch insoweit zu, als diese in der Kurzarbeitsunterstützung enthalten sind (siehe dazu TPN 9/2020). Die Anwendbarkeit dieser Regelungen wurde zuletzt durch das COVID-19-StMG bis 31.3.2021 verlängert.
- Fließen Arbeitnehmern durch **Kurzarbeit** reduzierte laufende Bezüge zu, kann das für die begünstigte Besteuerung von sonstigen Bezügen maßgebliche **Jahressechstel pauschal um 15 % erhöht** werden (siehe TPN 15/2020). Die Anwendbarkeit dieser ursprünglich nur für das Kalenderjahr 2020 festgelegten Regelung wurde zuletzt im Zuge des COVID-19-StMG auf das Kalenderjahr 2021 ausgedehnt.
- Die Steuerbefreiung für **Corona-Prämien** (siehe die TPN 15/2020) kann nur für Zuwendungen, die im Jahr 2020 gewährt wurden, in Anspruch genommen werden.
- Wenn 2020 in Hinblick auf die COVID-19-Pandemie der Freibetrag für Betriebsveranstaltungen von 365 Euro nicht ausgeschöpft wurde, kann der Arbeitgeber den Freibetrag zwischen November 2020 und Jänner 2021 durch Ausgabe **steuerfreier Gutscheine** verbrauchen (siehe dazu TPN 23/2020).
- Durch das COVID-19-StMG wurde die an sich seit 2020 geltende Regelung, wonach **Arbeitgeber ohne Inlandsbetriebsstätte** hinsichtlich ihrer unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer zur **Lohnsteuerabfuhr** verpflichtet sind (siehe dazu TPN 6/2020), rückwirkend aufgehoben. Für Arbeitgeber ohne inländische Lohnsteuerbetriebsstätte kommt daher (wie bisher) nur ein freiwilliger Lohnsteuerabzug in Betracht. Wenn solche Arbeitgeber keinen freiwilligen Lohnsteuerabzug für unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer, die ihren Mittelpunkt der Tätigkeit für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr in Österreich haben, vornehmen, müssen sie nunmehr aber dem Finanzamt eine **Lohnbescheinigung** übermitteln. Diese ist grundsätzlich bis Ende Jänner, bei elektronischer Übermittlung bis Ende Februar, zu erstatten; für das Kalenderjahr 2020 kann die Übermittlung ausnahmsweise bis 31. März 2021 erfolgen.
- Mit Wirkung ab 2021 kommt es zu einer zweifachen **Adaptierung der Regelungen zum Kontrollsechstel** (siehe dazu im Detail TPN 2/2021): Bisher war die Aufrollung auf Fälle der überschießenden Nutzung der Sechstelbegünstigung beschränkt (siehe dazu TPN 6/2020). Nunmehr kann sie auch in den umgekehrten Fällen, in denen die Lohnsteuerbegünstigung für geleistete sonstige Bezüge aufgrund der Verteilung der laufenden Bezüge unterjährig nicht voll ausgeschöpft werden kann, vorgenommen werden (Aufrollung zugunsten des Arbeitnehmers). Darüber hinaus wurde ein weitreichender Katalog von Ausnahmen von der Verpflichtung zur Kontrollsechstelberechnung verankert: Zusätzlich zur Elternkarenz betrifft dies nunmehr Arbeitnehmer, die im Kalenderjahr Kranken- bzw Rehabilitationsgeld aus der gesetzlichen Sozialversicherung erhalten, sich in bestimmten Karenz- bzw Teilzeiten (Pflege, Familienhospiz, Wiedereingliederung, Altersteilzeit) befinden oder Grundwehr- oder Zivildienst leisten. Schließlich sind alle Fälle der unterjährigen Dienstverhältnisbeendigung ausgenommen, wenn im betreffenden Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird.
- Der VwGH hat entschieden, dass die Einschränkung des **Betriebsausgabenabzugs für freiwillige Abfertigungen** auch dann gilt, wenn diese im Zuge eines **Sozialplanes** zur Auszahlung gelangen. Freiwillige Abfertigungen an Arbeitnehmer, die dem neuen Abfertigungsrecht unterliegen, sind demnach aber nicht zur Gänze von diesem Betriebsausgabenabzugsverbot erfasst, sondern nur insoweit, als sie die in § 67 Abs 6 EStG festgelegten Betragsgrenzen für die begünstigte Lohnbesteuerung von freiwilligen Abfertigungen übersteigen. Die verwiesene Regelung ist diesbezüglich daher nur für Zwecke des Betriebsausgabenabzugs (nicht aber für Zwecke der begünstigten Lohnbesteuerung mit 6 %) beachtlich (siehe dazu TPN 18 und 24/2020).

- **Topfsonderausgaben** (Versicherungen, Wohnraumschaffung und -sanierung) und das Sonderausgabenpauschale werden letztmalig im Veranlagungsjahr 2020 berücksichtigt.
- Mit Wirkung ab 1.7.2021 wird es zu Erleichterungen hinsichtlich der Inanspruchnahme der Steuerbefreiung für das **Jobticket** kommen, über die wir noch gesondert berichten werden.

Mag. Alfred Shubshizky
Director, Tax
T +43 732 6938-2316
ashubshizky@kpmg.at

MMag. Dr. Katharina Daxkobler
Senior Manager, Tax
T +43 1 31332-3705
kdaxkobler@kpmg.at

Mag. Carl-Georg Vogt, MBA
Senior Manager, Tax
T +43 1 31332-3865
cvogt@kpmg.at

[kpmg.at](https://www.kpmg.at)