

Tax Personnel News

Maßgebliche Regelungen und Werte 2022 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-Beitragsätze 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	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10
Summe	18,12	21,13	39,25	18,12	21,13	39,25	17,62	20,63	38,25
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 Beitragsätze 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 Hinsichtlich jener Dienstnehmer, die die Regelpension trotz Erfüllung der Voraussetzungen nicht in Anspruch nehmen und weiterarbeiten, sind 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 Korridor pension - 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 ein Lehrlingseinkommen 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 01.01.2016 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 Beiträgen 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 WohnbaufördbeitrG 2018). Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte sind von der Beitragspflicht ausgenommen (§ 1 Abs 2 Z 1 und 5 WohnbaufördbeitragsG 2018). Der Wohnbauförderungsbeitrag fällt auch unter die Befreiungen des Neugründungsförderungsgesetzes (siehe dazu § 1 Z 7 NeuFöG). 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 EUR 1.828,00	0 %
über EUR 1.828,00 bis EUR 1.994,00	1 %
über EUR 1.994,00 bis EUR 2.161,00	2 %
über EUR 2.161,00	3 %

ASVG-Geringfügigkeitsgrenze 485,85 EUR

Freigrenze für die Dienstgeberabgabe (16,4 % der geringfügigen Entgelte zuzüglich UV [1,2 %]) nach dem DAG monatlich 728,78 EUR

Allgemeine, tägliche Höchstbeitragsgrundlage (HBGI) 189,00 EUR

allgemeine HBGI monatlich 5.670,00 EUR

HBGI für Sonderzahlungen jährlich zusätzlich 11.340,00 EUR

monatliche HBGI für freie DN ohne Sonderzahlungen 6.615,00 EUR

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 ^{8, 9}			PV ⁹		
	Beitrags- satz in %	MBGrL	Zahlung	Beitragssatz in %	MBGrL	Zahlung
		EUR/Monat			EUR/Monat	
	6,80	485,85	33,04	18,50	485,85 ¹⁰	89,88
HBGrI in EUR		6.615,00	449,83		6.615,00	1.223,78

⁸ 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.

⁹ Mit der KV werden auch zusätzlich die Beiträge in die BV-Kasse (1,53 % der KV-Beitragsgrundlage) eingehoben.

¹⁰ Eine Absenkung der Mindestbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung auf das Niveau der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze erfolgte schrittweise seit 2018 und entspricht seit 2022 der Geringfügigkeitsgrenze.

Für die neuen Selbständigen gemäß § 2 Abs 1 Z 4 GSVG gilt eine Versicherungsgrenze im Ausmaß des 12-fachen der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze (2022 daher EUR 5.830,20).

Für alte und neue Selbständige gelten die gleichen Beitragssätze. Der pauschalierte Monatsbeitrag für die Unfallversicherung beträgt EUR 10,64.

1.3 SV-Verzugszinsen:

Die Verzugszinsen für 2022 betragen bis 30.09.2022 1,38 %. Danach gilt wiederum bis Ende 2022 ein Verzugszinssatz für rückständige SV-Beiträge von 3,38 %.

1.4 Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- 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 konnten bis zum 30.06.2021 gestundet werden. (Nur) diese Stundungen waren verzugszinsfrei. Für bis dahin nicht entrichtete Beiträge können Ratenzahlungen bis längstens 30.09.2022 gewährt werden.
- Die Beiträge für Mai bis Dezember 2020 konnten zunächst für bis zu drei Monate gestundet und diesbezüglich Ratenzahlungen bis längstens Dezember 2021 gewährt werden. Beiträge für

die derartige Ratenzahlungen vereinbart wurden, waren sodann ungeachtet dessen bis 30.06.2021 einzuzahlen. Für bis dahin nicht entrichtete Beiträge konnten Ratenzahlungen bis längstens 30.09.2022 gewährt werden.

- Hinsichtlich der Beiträge für Jänner bis Mai 2021 waren Stundungen bis 30.06.2021 möglich; für bis dahin nicht entrichtete Beiträge konnten Ratenzahlungen bis längstens 30.09.2022 gewährt werden.
- Darüber hinaus können unter bestimmten Voraussetzungen Ratenzahlungen bis längstens 31.03.2024 gewährt werden, wenn im Zeitraum vom Juli 2021 bis September 2022 bereits 40 % der ursprünglichen Beitragsschulden beglichen wurden.
- Die **Befreiungen** für die Gewährung von Gutscheinen statt Betriebsveranstaltungen und von Corona-Prämien für 2021 sind auch **für Beitragszwecke** beachtlich. Gleiches gilt hinsichtlich der neuen bzw erweiterten Befreiungen hinsichtlich Öffi-Tickets und Essensbons (siehe dazu die Ausführungen zum Abgabenrecht)

Die seit 01.01.2022 wirksame Steuerbefreiung für Gewinnbeteiligungen des Arbeitgebers an aktive Arbeitnehmer gilt für Beitragszwecke aber nicht.

- Mit Wirkung ab 2022 wurde der **IESG-Zuschlag** von 0,20 auf 0,10 % herabgesetzt (BGBl II 5810/2021).
- Der Nachtschwerarbeitsbeitrag wurde mit Wirkung ab 01.01.2020 auf 3,80 % angehoben. Für das Jahr 2021 und 2022 wurde die Anhebung ausgesetzt (BGBl I 249/2021).
- Der Zuschlagsfaktor für den **Bauarbeiter-Zuschlag** zum Lohn für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung wird ab 01.01.2022 auf 1,3 erhöht. Die Zuschläge nach dem BUAG zum Lohn für die Abfertigungsregelung, die Urlaubsregelung und die Zusatzurlaubsregelung für Schichtarbeit bleiben im Jahr 2022 in ihrer Höhe gegenüber dem Vorjahr unverändert (BGBl II 436/2021).

2. Leistungsrecht:

2.1 Veränderliche Werte:

Für Personen, die am 15.11.2021 in einem krankenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen, ist ein e-Card-Serviceentgelt iHv EUR 12,95 für das Jahr 2022 fällig.

Der für die Anhebung der leistungsrechtlichen Werte maßgebliche **Anpassungsfaktor** beträgt 1,018. Die **Pensionserhöhung** für das Kalenderjahr 2022 erfolgt aufgrund des Pensionsanpassungsgesetzes (PAG) 2022 nicht mit dem Anpassungsfaktor, sondern ist nach der Höhe des Gesamtpensionseinkommens gestaffelt (siehe BGBl I 210/2021). Allen Personen, die im Dezember 2021 einen Anspruch auf Ausgleichszulage hatten, wird mit 1.3.2022 ein Teuerungsausgleich von EUR 150,00 gewährt (BGBl I 238/2021).

Die **gesetzliche (Alters-)Pension** ist für Geburtsjahrgänge ab 1955 nach dem APG zu ermitteln, wobei die in „Altrecht“ erworbenen Ansprüche durch die Pensionskontenerstgutschrift zum 01.01.2014 abgedeckt sind. Eine Deckelung der Pension wie im „Altrecht“ (höchste Bemessungsgrundlage nach Maßgabe des jeweiligen Durchrechnungszeitraums bzw maximaler Steigerungsbetrag) ist im APG nicht vorgesehen. Der Beitragssatz in der **Krankenversicherung** für Bezieher von Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beträgt 5,1 %.

2.2 Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Seit 01.01.2022 gilt eine Aliquotierung der **erstmaligen Pensionsanpassung**. Demnach erhalten Pensionisten mit Stichtag im Februar 90 % der vollen Erhöhung; für danach liegende Stichtage verringert sich dieser Prozentsatz pro Monat um 10 Prozentpunkte, sodass für Pensionen mit Stichtag im

Oktober 10 % der vollen Erhöhung geleistet werden. Liegt der Stichtag im November oder Dezember, erfolgt die erstmalige Anpassung ab 01.01. des dem Stichtag zweitfolgenden Kalenderjahres.

- Die **Hacklerregelung**, die Personen mit mindestens 540 Beitragsmonaten einen abschlagsfreien (Früh-)Pensionsantritt einräumt, ist 2021 ausgelaufen und wird ab 2022 durch den **Frühstarterbonus** abgelöst. Durch Letzteren wird unter bestimmten Voraussetzungen (mindestens 300 Beitragsmonate der Erwerbstätigkeit, davon mindestens 12 vor Vollendung des 20. Lebensjahres) für jeden bis zum Kalendermonat der Vollendung des 20. Lebensjahres erworbenen Erwerbstätigkeitsmonat ein Zuschlag zur Alters- bzw Invaliditätspension von EUR 1,00 (insgesamt maximal EUR 60,00) gewährt.
- Nach der neuen Rechtsprechung fallen auch Unfälle, die sich an überwiegend privat genutzten Orten ereignen, in den Schutzbereich der **Unfallversicherung**, wenn die objektivierte Tendenz der zum Unfall führenden Handlung auf die berufliche Tätigkeit gerichtet ist (OGH 27.04.2021, 10 Ob S 15/21k). Eine dementsprechende Klarstellung wurde im Rahmen des **Homeoffice**-Maßnahmenpakets 2021 verankert (siehe dazu das [TPN 4/2021](#)).

II. Arbeitsrecht und angrenzendes Recht:

1. Veränderliche Werte:

- Der **Pensionsabfindungsgrenzbetrag** für Pensionskassenleistungen beträgt EUR 13.200,00 für das Jahr 2022. Pensionsabfindungen, die diesen Betrag nicht überschreiten (Freigrenze), sind gesondert nach Maßgabe des so genannten Hälfte Steuersatzes lohnzuversteuern.
- Die monatliche **Ausgleichstaxe nach dem BehEinstG** beträgt:
 - für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmern: EUR 276,00.
 - für Arbeitgeber, die zwischen 100 und 399 Arbeitnehmer beschäftigen: EUR 388,00.
 - für Arbeitgeber, die 400 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen: EUR 411,00.

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten, erhält der Arbeitgeber vom Bundessozialamt aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie iHv monatlich EUR 276,00.

- Eine abgeschlossene **Konkurrenzklausele** ist im Jahr 2022 nur dann wirksam, wenn das für den letzten Monat gebührende Entgelt EUR 3.780,00 (exklusive aliquoter Sonderzahlungen) übersteigt. Für Vertragsabschlüsse vor dem 29.12.2015 gelten andere Werte bzw für Vertragsabschlüsse vor dem 17./18.03.2006 entfällt diese Voraussetzung.
- Die **Lohnpfändungswerte** für 2022 betragen:

Art des Betrages	Zeitraum	Wert
Allgemeiner Grundbetrag	Monat	1.030,00 EUR
	Woche	240,00 EUR
	Tag	34,00 EUR
Erhöhter allgemeiner Grundbetrag (wenn kein Anspruch auf Sonderzahlung besteht)	Monat	1.202,00 EUR
	Woche	280,00 EUR
	Tag	40,00 EUR
Unterhaltsgrundbetrag pro Person (max für 5 Personen möglich)	Monat	206,00 EUR
	Woche	48,00 EUR

	Tag	6,00 EUR
Höchstberechnungsgrundlage	Monat	4.120,00 EUR
	Woche	960,00 EUR
	Tag	137,00 EUR
Absolutes Existenzminimum (normale Pfändungen)	Monat	515,00 EUR
	Woche	120,00 EUR
	Tag	17,00 EUR
Absolutes Existenzminimum (Un- terhaltungspfändungen)	Monat	386,25 EUR
	Woche	90,00 EUR
	Tag	12,75 EUR

2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Die aktuelle Phase 5 der **COVID-19-Kurzarbeit** (seit 01.07.2021 bis 30.06.2022) sieht ein Modell „mit Abschlag“ von der Corona-Kurzarbeitsbeihilfe und ein Modell „ohne Abschlag“ für besonders betroffene Unternehmen vor. Die Rahmenbedingungen entsprechen – mit wenigen Änderungen – entsprechen denen der bisherigen Phasen der COVID-19-Kurzarbeit (siehe dazu im Detail [TPN 09/2021](#)).

Aufgrund der Lockdowns im November und Dezember 2021 wurde das Kurzarbeitsmodell „ohne Abschlag“ kurzfristig in folgenden Punkten adaptiert:

- o Vierwöchige rückwirkende Beantragungsmöglichkeit für Unternehmen, wenn die Kurzarbeit während der Zeit eines verordneten Betretungsverbots beginnt,
 - o Inanspruchnahme dieses Modells bis max 31.03.2022,
 - o Erweiterung der Definition besonders betroffener Unternehmen um solche, die von einem Betretungsverbot betroffen sind (Einbezug anhand ÖNACE-Codes).
 - o Entfall der verpflichtenden AMS-Beratung für Unternehmen, die die Phase 4 nicht in Anspruch genommen haben, bei Beantragung der Kurzarbeit bis 31.01.2022,
 - o Entfall der Steuerberaterbestätigung für Unternehmen, welche für den Zeitraum eines Lockdowns Kurzarbeit beantragen oder von einem verordneten Betretungsverbot betroffen sind,
 - o Entfall der Ausbildungsverpflichtung für Lehrlinge für die Lockdown-Monate November und Dezember 2021,
 - o Ausfallzeit kann in Sonderfällen (zB Betretungsverbot) bis zu 90 % betragen.
- Unternehmen mit Saisonbetrieb (Klassifizierung anhand ÖNACE-Codes) können für Arbeitnehmer, für die mangels Vorliegens eines vollentlohnten Monats keine Beantragung der COVID-19 Kurzarbeit möglich ist, die sog. „**Starthilfe für Saisonbetriebe**“ in Anspruch nehmen. Ersetzt werden 65 % der Bemessungsgrundlage (laufendes monatliches Bruttoentgelt + 50 % für Lohnnebenkosten). Die Voraussetzungen sind:
 - o Vorliegen eines voll versicherungspflichtigen und legalen Arbeitsverhältnisses,
 - o Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen 03.11.2021 und 17.12.2021 und
 - o Wohnsitz des Arbeitnehmers in Österreich,

Gewisse Arbeitnehmer sind nicht förderbar (zB geschäftsführende Organe; Familienmitglieder des Förderungswerbers; Arbeitnehmer, die beim gleichen Arbeitgeber bereits beschäftigt waren und deren Dienstverhältnis nach dem 25.11.2021 gelöst wurde). Eine Antragstellung beim AMS soll ab 10.01.2022 bis 31.01.2022 möglich sein.

- Für die „Phase 5“ der **Sonderbetreuungszeit**, die zwischen 01.09.2021 und 31.12.2021 ein Kontingent von bis zu 3 Wochen vorgesehen hatte, können noch bis zum 11.02.2022 Anträge auf Kostenrefundierung eingebracht werden. Das Vereinbarungsmodell ist mit Rückwirkung ab 22.11.2021 auch während eines Lockdowns möglich, wenn die verpflichtende Teilnahme am Präsenzunterricht durch die zuständigen Behörden ausgesetzt ist.

In „Phase 6“ sind nun unter den grundsätzlich gleichen Voraussetzungen wie zuvor (in einer vereinbarten Variante sowie in gewissen Fällen sogar „mit Rechtsanspruch“) weitere 3 Wochen im Zeitraum zwischen 01.01.2022 und 31.03.2022 vorgesehen. Das Enddatum für Phase 6, der 31.03.2022, kann durch Verordnung bis maximal 08.07.2022 hinausgeschoben werden, wenn dies auf Grund der epidemiologischen Gesamtsituation erforderlich ist.

- Seit dem Juli 2021 ist die **Sonderfreistellung für Schwangere ab der 14. Schwangerschaftswoche bei nicht vermeidbarem Körperkontakt** (§ 3a MSchG) nur noch in Sonderfällen möglich, sofern kein vollständiger Impfschutz gegeben war. Diese Freistellungsform wurde bis zum 31.03.2022 verlängert.
- Seit 15.12.2021 dürfen im Rahmen der **Risikopersonenfreistellung** nur noch Personen freigestellt werden, bei denen trotz dreimaliger Impfung mit einem schweren Krankheitsverlauf zu rechnen ist oder bei denen medizinische Gründe gegen eine Impfung sprechen. Risikoatteste, die vor dem 03.12.2021 ausgestellt worden waren, haben mit Ablauf des 14.12.2021 ihre Gültigkeit verloren und mussten gegebenenfalls neu ausgestellt werden.

Enddatum dieser Risikofreistellung ist der 31.03.2022, mit Verlängerungsmöglichkeit durch Verordnung bis 30.06.2022, wenn dies aufgrund der epidemiologischen Gesamtsituation erforderlich ist.

- Im Rahmen des **Homeoffice-Maßnahmenpakets 2021** wurde festgelegt, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern die für das **regelmäßige** Arbeiten im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen haben. Soweit die Arbeitnehmer diese selbst zur Verfügung stellen, muss der Arbeitgeber einen angemessenen – allenfalls auch pauschalierten – Kostenersatz leisten (siehe dazu [TPN 4/2021](#)).

Nach wie vor bedarf Homeoffice einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Betriebsrat vorhanden ist. Diese Vereinbarung kann aus wichtigen Gründen unter Einhaltung einer einmonatigen Frist widerrufen werden. Die Vereinbarung einer Befristung und ordentlicher Kündigungsmöglichkeiten ist möglich.

In Betrieben mit Betriebsrat können die Rahmenbedingungen für Homeoffice künftig mittels Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dazu wurde im ArbVG einer neuer Betriebsvereinbarungstatbestand geschaffen.

Sollten Schäden an den Arbeitsmitteln durch den Arbeitnehmer entstehen, greift auch im Homeoffice das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz.

- Mit 01.09.2021 trat die **Novellierung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes** (LSD-BG) in Kraft (siehe [TPN 6/2021](#)). Wesentliche Änderungen betrafen insbesondere:
 - Die Anpassung des Entsendebegriffes an jenen der Entsenderichtlinie der Europäischen Union
 - Entsendungen und Überlassungen von besserverdienenden Arbeitnehmern nach Österreich sind nun vom LSD-BG ausgenommen
 - Für nach Österreich entsendete bzw. überlassene Arbeitnehmer gelten ab einer Überschreitung von 12 Monaten (Verlängerung auf 18 Monate möglich) die österreichischen, durch Gesetz oder Verordnung bzw Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsrechtsnormen, sofern diese zu einer Besserstellung des Arbeitnehmers führen.

- Wegfall des Kumulationsprinzips (Bestrafung je Arbeitnehmer) bei Verstößen gegen des LSD-BG
- Die **Anpassung der Kündigungsfristen** der Arbeiter an jene der Angestellten trat erst mit 01.10.2021 in Kraft. Die neue Rechtslage gilt demnach für alle Kündigungen, die nach dem 30.09.2021 ausgesprochen wurden. Kollektivvertragliche Abweichungen sind in Saisonbranchen möglich (siehe [TPN 08/2021](#)).

III. Lohnsteuer und Lohnnebenkosten:

1. Veränderliche Werte:

- Bis zum 31.03.2022 gelten folgende für die Bewertung des **Dienstwohnungssachbezuges** maßgebliche **Richtwerte**:

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

- Für das Kalenderjahr 2022 wurde der Referenzzinssatz für die Ermittlung der **Zinersparnis** bei Arbeitgeberdarlehen bzw Arbeitgeberborschüssen, soweit diese jeweils EUR 7.300,00 übersteigen, nicht verändert; er beträgt daher weiterhin 0,50 %.
- Für das Jahr 2022 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 %

2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Durch das COVID 19 Steuermaßnahmengesetz wurden die Regelungen zum **Kontrollsechstel** adaptiert. Seit 2021 gelten demnach (über die bereits bisher vorgesehene Ausnahme für Fälle der Elternkarenz hinaus) zahlreiche (weitere) Ausnahmen von der Verpflichtung zur Kontrollsechstelberechnung. Dies betrifft vor allem auch unterjährige Dienstverhältnisbeendigungen, wenn im betreffenden Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis beim selben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird.

Neu ist außerdem, dass Kontrollsechstel-Aufrollungen am Jahresende nunmehr auch zugunsten des Arbeitnehmers erfolgen müssen (siehe dazu [TPN 2/2021](#)).

- Im angeführten Gesetz wurde außerdem festgelegt, dass **Arbeitgeber**, die im Inland ohne Vorliegen einer **Lohnsteuerbetriebsstätte** Arbeitnehmer beschäftigen, einen freiwilligen Lohnsteuerabzug vornehmen können. Dies ist vor allem für Inbound-Überlassungen zwecks Vermeidung der Verpflichtung zur Abzugsbesteuerung anzuraten. Soweit solche Arbeitgeber unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer beschäftigen, die den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr in Österreich haben, müssen sie dem Finanzamt eine Lohnsteuerbescheinigung übermitteln (siehe dazu [TPN 2/2021](#)).
- Im Rahmen des **Homeoffice**-Maßnahmenpakets wurde klargestellt, dass die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für seine berufliche Tätigkeit überlassenen digitalen Arbeitsmittel keinen lohnwerten Vorteil darstellen. Außerdem wurde ein neues **Homeoffice-Pauschale** verankert, das EUR 3,00 pro ausschließlichem Homeoffice-Tag ausmacht und für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr zusteht (jährlich daher maximal EUR 300,00 ausmachen kann). In diesem Ausmaß kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen nicht steuerbaren Kostenersatz gewähren bzw der Arbeitnehmer - soweit der Arbeitgeber kein Homeoffice-Pauschale gewährt oder dieses nicht voll ausschöpft - (Differenz-)Werbungskosten geltend machen.

Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar (insbesondere Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) im Ausmaß von bis zu EUR 300,00 pa absetzen, wenn er im Kalenderjahr mindestens 26 Tage der ausschließlichen Tätigkeit im Homeoffice hat (siehe dazu [TPN 4/2021](#)).

- **Zulagen und Bonuszahlungen**, die aufgrund der **COVID-19-Krise** bis Februar 2022 für 2021 geleistet werden, sind bis zur Höhe von EUR 3.000,00 abgaben- und beitragsfrei. Eine solche Corona-Prämie muss eine Belohnung außergewöhnlicher Leistungen iZm der Corona-Pandemie darstellen und zusätzlich – und darf nicht anstelle einer bisher gewährten steuerpflichtigen Prämie – gewährt werden. Die Belohnung durch die Corona-Prämie, kann sich auf den Umfang (Mehrleistungen bzw Zusammenballung der Arbeitszeit) und/oder den Inhalt der Arbeit (Leistungen, die wegen COVID-19-Krise unter erschwerten Bedingungen erfolgen) beziehen. Die angeführte Befreiung ist aber jedenfalls nicht auf typische „Systemerhalter“ eingeschränkt (siehe dazu [TPN 12/2021](#)).
- Im Hinblick auf den coronabedingten Entfall von Betriebsveranstaltungen gilt auch heuer die Aktion „**Gutscheine statt Weihnachtsfeier**“: Wenn der Freibetrag für Betriebsveranstaltungen in Höhe von EUR 365,00 im Kalenderjahr 2021 nicht oder nicht zur Gänze ausgeschöpft wird, können im Zeitraum von 01.11.2021 bis 31.01.2022 steuer- und beitragsfreie Gutscheine im Wert von bis zu EUR 365,00 ausgegeben werden. Diese Begünstigung kann zusätzlich zum Freibetrag iHv EUR 186,00 für bei Betriebsveranstaltungen empfangene Sachzuwendungen genutzt werden (siehe dazu [TPN 11/2021](#)).
- Seit 01.07.2021 gilt eine weitgehende Abgabenbefreiung zur Förderung von **Öffi-Tickets** (siehe dazu [TPN 7/2021](#)): Demnach ist die Übernahme der Kosten von Wochen-, Monats- oder Jahreskarten durch den Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer steuerfrei, wenn die Karte zumindest am Wohn- oder Arbeitsort gültig ist. Der Zuschuss zum Öffi-Ticket darf nicht anstelle zustehenden Arbeits-

lohns (ausgenommen von bisher steuerpflichtigen Fahrkostenzuschüssen für den Arbeitsweg) gewährt werden. Hinsichtlich der Wegstrecken, die von solchen vom Arbeitgeber geförderten Tickets abgedeckt werden, kann kein Pendlerpauschale geltend gemacht werden.

- Die bisher iZm der Corona-19-Krise erlassene Kulanzregelung, dass **Essensgutscheine** bis zu einem Wert von EUR 8,00 pro Arbeitstag auch dann steuerfrei sind, wenn die von einer Gaststätte oder einem Lieferservice zubereiteten bzw gelieferten Speisen zu Hause konsumiert werden, wurde mit Wirkung ab 2022 ins Dauerrecht übernommen (BGBl I 227/2021).
- Im Rahmen des ökosozialen Steuerreformgesetzes wurde eine schrittweise **Senkung des Grenzsteuersatzes** für die Steuerstufen 2 (Einkommensteile über 18 bis 30 TEUR) und 3 (Einkommens-teile über 30 bis 60 TEUR) festgelegt: In der Steuerstufe 2 wird der Grenzsteuersatz von bisher 35 % mit Wirkung ab 01.01.2022 auf 32,5 % bzw mit Wirkung ab 01.01.2023 auf 30 % herabgesetzt. Der Grenzsteuersatz in der Steuerstufe 3 wird von derzeit 42 % mit Wirkung ab 01.01.2023 auf 41 % bzw mit Wirkung ab 01.01.2024 auf 40 % gesenkt.
- Seit 01.01.2022 gilt eine neue Steuerbefreiung für **Gewinnbeteiligungen des Arbeitgebers** an aktive Arbeitnehmer von bis zu EUR 3.000,00 pro Mitarbeiter und Kalenderjahr, für die folgende Voraussetzungen gelten (siehe dazu das TPN 2/2022):
 - Die Gewinnbeteiligung muss allen oder bestimmten (nach sachlichen Kriterien abgegrenzten) Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden.
 - Die Summe der jährlich den Arbeitnehmern gewährten Gewinnbeteiligungen darf das unternehmensrechtliche Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) des im letzten Kalenderjahr endenden Wirtschaftsjahres nicht übersteigen. Davon abweichende Deckelungen gelten für Unternehmen, die keinen unternehmensrechtlichen Jahresabschluss erstellen (hier kann auf die entsprechenden steuerlichen Werte bzw den steuerliche Vorjahresgewinn abgestellt werden), sowie für Konzernunternehmen, bei denen alternativ bei sämtlichen Unternehmen des Konzerns auf das EBIT des Konzerns abgestellt werden kann.
 - Für die Inanspruchnahme der Steuerbegünstigung muss keine unmittelbare Beteiligung am Gewinn des Unternehmens eingeräumt werden. Es sind alle Prämien bzw Boni begünstigungsfähig, die an einer für das jeweilige Unternehmen passenden, objektivierbaren Erfolgsgrößen (zB Umsatz, Deckungsbeitrag, Betriebsergebnis) anknüpfen.
 - Die Gewinnbeteiligung darf nicht aufgrund einer lohngestalteten Vorschrift gemäß § 67 Abs 5 Z 1 bis 6 EStG (ua Kollektivvertrag bzw Betriebsvereinbarung aufgrund kollektivvertraglicher Ermächtigung) gezahlt werden.
 - Die Gewinnbeteiligung darf nicht anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung geleistet werden.
- Der **Familienbonus Plus** wird ab Juli 2022 auf EUR 2.000,16 (166,68) pro Jahr (Kalendermonat) und Kind angehoben. Für Kinder ab 18 Jahren steigt der Familienbonus Plus auf EUR 650,16 (54,18) pro Jahr (Kalendermonat).
- Aufgrund des Ökosozialen Steuerreformgesetzes (ÖkoStRefG) 2022 Teil I kommt es ab 2022 auch zu einer Anhebung des Zuschlags zum Verkehrsabsetzbetrag, der Erstattung des Kindermehrbeitrages für Alleinverdiener/Alleinerzieher sowie des SV-Bonus für Geringverdiener.

Alfred Shubshizky

Director, Tax

T +43 (732) 6938-2316

ashubshizky@kpmg.at

Katharina Daxkobler

Senior Manager, Tax

T +43 (1) 31332-3705

kdaxkobler@kpmg.at

Carl-Georg Vogt

Senior Manager, Tax

T +43 (1) 31332-3865

cvogt@kpmg.at

Andrea Fraberger

Assistant Manager, Tax

T +43 (1) 31332-3842

afraberger@kpmg.at

Nina Reschauer

Senior Associate, Tax

T +43 (732) 6938-2314

nreschauer@kpmg.at

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