

# **DIE NEUERUNGEN 2022 VON A-Z KURZÜBERSICHT**

**(Rechtsstand: 15. 1. 2022)**

**Kanzlei Mag. Ernst Patka  
([www.patka-knowhow.at](http://www.patka-knowhow.at))  
in Kooperation mit dem  
Vorlagenportal  
([www.vorlagenportal.at](http://www.vorlagenportal.at))**

# Das Neuerungen A-Z 2022

Inhaltsverzeichnis	Seite
3G am Arbeitsplatz	5
<b>Abfertigungszuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz</b>	<b>5</b>
Absonderung als Corona Verdachtsfall	5
AMS-Frühwarnsystem	5
Amtshilfe 2022 im Bereich Steuern vom Einkommen	6
Angleichung Arbeiter und Angestellte	6
Ansässigkeitsbescheinigungen	6
Arbeitshilfen für Praktiker	6
Arbeitszeitkalender 2022	7
Arbeitslosenversicherungsbeiträge für niedrigverdienende Lehrlinge	7
Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Niedrigverdiener	7
Arbeits- und Entgeltbestätigung	7
Ausbildungskostenrückerstattung	7
Ausgleichszulagen 2022	8
<b>Bausparprämie</b>	<b>8</b>
Befristung	8
Begünstigte Behinderte	9
Behinderten-Ausgleichstaxen	9
Beitragskalender 2022	9
Beitrags- und leistungsrechtliche Werte	9
Berufsanerkennung	9
Betriebliches Testen	9
Bildungsteilzeit	9
BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner	10
BUAK Arbeitskalender	10
<b>Corona Prämien</b>	<b>10</b>
COVID-19 Freistellung für Risikogruppen	10
COVID-19 Sonderfreistellung für Schwangere	11
<b>Dienstgeberbeitrag (DB)</b>	<b>11</b>
Dienstleistungsscheck	11
Dienstleistungsscheck 2022	11
Dienstwohnung m <sup>2</sup> - Richtwerte	11
DZ: Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag	11
<b>E-card-Gebühr</b>	<b>12</b>
Elektronische Einreichung von Anbringen während Corona	12
Elternteilzeit	12
Entgeltfortzahlung	12
Entgeltfortzahlung nach dem Epidemiegesetz	13
Entlassung	13
Essensbons im Homeoffice	14
Existenzminimum Werte 2022	14
<b>Familienbeihilfe: beihilfenunschädlicher Studentenzuverdienst</b>	<b>14</b>
Familienbonus Plus	14

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

Freiwillige Abfertigung	14
Frühstarterbonus	15
<b>Geringfügigkeitsgrenze</b>	<b>15</b>
Gesamtreform des Exekutionsrecht	15
Gesundheitsberufe; Registrierungspflicht lebt ab 1. 1. 22 wieder auf	15
Gewerkschaftsbeitrag	15
Gewinnbeteiligung	15
Gleitzeit	16
<b>Hausbesorger, Hausbetreuer und im Haushalt Beschäftigte</b>	<b>16</b>
Höchstbeitragsgrundlagen	16
Home-Office	16
<b>Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz -Zuschlag</b>	<b>17</b>
<b>Jobticket</b>	<b>17</b>
<b>Kinderbetreuungsgeld (einkommensabhängig)</b>	<b>18</b>
Konkurrenzklausele	18
Konsultationsvereinbarung mit Deutschland	18
Kopftuchverbot	19
Krankengeld	19
Krankenstandsmissbrauch	19
Krankschreibung per Telefon	19
Kurzarbeit Infos für 2022	19
Kündigung während Kurzarbeit	21
<b>Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz</b>	<b>21</b>
Lohnpfändung	21
Lohnsteuertabellen 2022	21
<b>Mindestlohnentariere</b>	<b>22</b>
<b>Nachtschwerarbeitsbeitrag-Beitrag</b>	<b>22</b>
Neuerungen 2022-DAS außergewöhnliche In-Haus-Seminar	22
<b>Pendlerpauschale und Pendlereuro</b>	<b>23</b>
Pensionsabfindung	23
Pensionsanpassung 2022	23
Pkw-Sachbezug	23
Prämie	24
PV-Blog	24
Probezeit	24
<b>Regelbedarfssätze</b>	<b>24</b>
Rezeptgebühr	24
<b>Schadenersatz</b>	<b>24</b>
Schmutzzulage	25
Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte	25
Sonderbetreuungszeit 6.0	25
Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag	25
Sozialplan	25
Steuerbuch 2022	26
Studienbeihilfe (Zuverdienst)	26
SV-Bonus	26
<b>Taggelder</b>	<b>26</b>
Testverweigerung	26
<b>Unfallversicherungsschutz</b>	<b>26</b>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

Urlaubersatzleistung	27
Überstunden	27
<b>Vergleichszahlungen</b>	<b>27</b>
Verzugszinsen	27
Vorlagenportal	28
<b>WEBE (WEBE-Kunden-Portal der Österreichische Gesundheitskasse)</b>	<b>28</b>
Weihnachtsfeierersatzgutscheine	28
Wochengeld geringfügig beschäftigte Selbstversicherte	28
Wohnbauförderungsbeitrag	28
<b>Zinersparnis</b>	<b>28</b>
Zivildienst	28
Zukunftsvorsorge	29
Zulagen und Zuschläge	29
Zuschlag zum Verkehrsabsatzbetrag und SV-Bonus 2022	29

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

### Abkürzungsverzeichnis

In diesen Neuerungen A-Z werden folgende **Abkürzungen** verwendet:

<b>ABGB</b>	...	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
<b>AIV</b>	...	Arbeitslosenversicherung
<b>ASG</b>	...	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz
<b>AUVA</b>	...	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
<b>AVRAG</b>	...	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
<b>BFG</b>	...	Bundesfinanzgericht
<b>BMF</b>	...	Bundesministerium für Finanzen
<b>BUAG</b>	...	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
<b>BUAK</b>	...	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
<b>DB</b>	...	Dienstgeberbeitrag
<b>DG/DN</b>	...	Dienstgeber/Dienstnehmer
<b>DHG</b>	...	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
<b>DV</b>	...	Dienstvertrag oder Dienstverhältnis
<b>DZ</b>	...	Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag
<b>EBIT</b>	...	„Earnings before Interest and Taxes“
<b>EstG</b>	...	Urlaubsgesetz
<b>ETZ</b>	...	Elternteilzeit
<b>HR</b>	...	Human Resources
<b>IESG</b>	...	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
<b>iSd</b>	...	im Sinne der
<b>KUA</b>	...	Kurzarbeit
<b>KV</b>	...	Kollektivvertrag
<b>MSchG</b>	...	Mutterschutzgesetz
<b>OGH</b>	...	Oberster Gerichtshof
<b>ÖGK</b>	...	Österreichische Gesundheitskasse
<b>OLG</b>	...	Oberlandesgericht
<b>SV</b>	...	Sozialversicherung
<b>UrlG</b>	...	Urlaubsgesetz
<b>VKG</b>	...	Väter-Karenzgesetz
<b>WKO</b>	...	Wirtschaftskammer Österreich

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

Thema	Kurzhinweis
<b>3-G am Arbeitsplatz</b>	<p>Seit dem <b>1. 11. 2021</b> ist am Arbeitsplatz ein Nachweis iSd 3-G-Regel nötig, sofern am Arbeitsort ein <b>physischer Kontakt zu anderen Personen nicht ausgeschlossen</b> werden kann.</p> <p>In einigen Bereichen gilt eine <b>strengere 2,5-G-Regel</b>: Dienstnehmer müssen geimpft oder genesen sein, andernfalls muss ein negativer PCR-Test vorgewiesen und zusätzlich eine Maske getragen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alten-, Pflege- und stationäre Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe,</li> <li>• in Krankenanstalten,</li> <li>• in der mobilen Pflege- und Betreuung,</li> </ul> <p>Sollte glaubhaft gemacht werden, dass ein negativer PCR-Test aus Gründen der mangelnden Verfügbarkeit oder einer nicht zeitgerechten Auswertung nicht vorgewiesen werden kann, entspricht es uE einer Verhinderung aus persönlichen Gründen und ist entgeltfortzahlungspflichtig.</p> <p>Eine <b>kompakte Übersicht</b> der wichtigsten Regelungspunkte der WKO finden Sie hier: <a href="https://www.wko.at/service/checkliste-3-g-arbeitsplatz.pdf">https://www.wko.at/service/checkliste-3-g-arbeitsplatz.pdf</a></p> <p>Die <b>ÖGK</b> hat einen Beitrag bzgl der zu erstattenden <b>Meldungen</b> bei fehlendem 3-G Nachweis erstellt. Diesen finden Sie hier: <a href="https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.880051&amp;portal=oegkdgportal">https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.880051&amp;portal=oegkdgportal</a></p> <p>Ausführliche Infos in <b>PVP 2021/71, 291 (November-Heft)</b></p>
<b>Abfertigungszuschläge nach dem BUAG</b>	<p>Der Zuschlag für die Finanzierung der Abfertigung Alt und der Abfertigung Neu wurde im Rahmen der BUAG-Zuschlagsverordnung für das Kalenderjahr 2022 bestätigt.</p> <p>⇒ KV-Stundenlohn x 1,2 x 1,5 (je Anwartschafts- oder Kalenderwoche)</p>
<b>Absonderung als Corona-Verdachtsfall</b>	<p><b>Entlassung nach Missachtung der angeordneten Absonderung</b></p> <p>Damit die Entlassung gerechtfertigt ist, ist es <b>nicht entscheidend</b>, ob der Dienstnehmer <b>tatsächlich an COVID erkrankt</b> war, sondern dass er durch den Verstoß gegen die Absonderung <b>andere Menschen dem Risiko einer Infektion aussetzt</b>.</p> <p>Kommt es aufgrund dieses Fehlverhaltens ursächlich zu Coronaerkrankungen am Arbeitsplatz oder fügt er dadurch dem DG einen <b>großen Schaden</b> zu (zB weil das gesamte Team der betroffenen Abteilung in Quarantäne muss), drohen dem DN hohe <b>Regressforderungen</b>,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. von der AUVA hinsichtlich der Heilbehandlungskosten (vor allem dann, wenn Coronainfektion als Arbeitsunfall gewertet wird) und</li> <li>2. vom DG, da das DHG uE nicht anzuwenden ist, denn die Schädigung erfolgte nicht bei Erbringung seiner Dienstleistungen (§ 2 DHG).</li> </ol> <p>(vgl OGH 14. 9. 2021, 8 ObA 42/21s)</p>
<b>AMS-Frühwarnsystem</b>	<p><b>Der Schwellenwert bezieht sich auf die einzelnen Betriebsstätten/Filialen</b></p> <p>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.</p> <p>(vgl OLG Wien vom 29. 6. 2020, 7 Ra 27/20x und OGH 28. 1. 2021, 8 ObA 87/20g)</p> <p><b>Unwirksamkeit von Kündigungen jüngerer Dienstnehmer bei Überschreitung des Schwellenwerts für die 50+ Dienstnehmer</b></p> <p>Wenn Kündigungen der 50+ Dienstnehmer mangels Anzeige beim AMS rechtsunwirksam</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>sind, sind nicht automatisch alle anderen Kündigungen der jüngeren DN auch rechtsungültig.</p> <p>Alle Kündigungen sind dann rechtsunwirksam, wenn die gekündigte DN-<b>Gesamtanzahl</b> (ältere und jüngere Dienstnehmer) einen der in den Ziffern 1 bis 3 genannten Schwellenwerte übersteigt.</p> <p>Ob die <b>Altersgrenze</b> erreicht ist, dafür ist der <b>Zeitpunkt</b> entscheidend, zu dem der Dienstgeber den <b>Entschluss</b> 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.</p> <p>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)</p>
<p><b>Amtshilfe 2022 im Bereich Steuern vom Einkommen</b></p>	<p>Das österreichische Steuerrecht verlangt in einigen Fällen das Vorliegen einer „<b>umfassenden</b>“ Amtshilfe (= großer Informationsaustausch).</p> <p>Diese <b>Liste</b> finden Sie hier: <a href="https://findok.bmf.gv.at/">https://findok.bmf.gv.at/</a> ⇒ geben Sie als Suchbegriff ein: „<i>Umfassende Amtshilfe 2022</i>“</p>
<p><b>Angleichung Arbeiter und Angestellte</b></p>	<p>Die gesetzliche Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeiter an jene der Angestellten ist <b>mit 1. Oktober 2021</b> in Kraft getreten.</p> <p>Gemäß § 1159 ABGB gilt für <b>DG-seitige Kündigungen</b> 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).</p> <p>Für <b>DN-seitige Kündigungen</b> ist gemäß § 1159 ABGB eine einmonatige Kündigungsfrist per Monatsende vorgesehen.</p> <p><b>Wichtig:</b> Durch KV können auch für die Zeit ab 1. Oktober 2021 <b>abweichende</b> Kündigungsregeln für jene Branchen festgelegt werden, in denen <b>Saisonbetriebe</b> 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.</p>
<p><b>Ansässigkeitsbescheinigungen</b></p>	<p>Um einbehaltene <b>Steuern rückerstattet</b> zu bekommen oder eine <b>Steuerentlastung</b> an der <b>Quelle</b> zu erreichen, muss der Einkünfteempfänger eine <b>Ansässigkeitsbescheinigung</b> vorlegen.</p> <p><b>Grundsatz:</b> Diese Ansässigkeitsbescheinigungen haben die ausländischen Behörden auf österreichischen Formularen auszustellen.</p> <p><b>Ausnahme:</b> 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, Mexico, Thailand, USA)</p>
<p><b>Arbeitshilfen 2022 für Praktiker</b></p>	<p>Auf unserer Website finden Sie Arbeitshilfen die Ihren Personalverrechnungsalltag sicher vereinfachen. Hier der Link (ganz runterscrollen <a href="https://www.patka-knowhow.at/service/downloads/">https://www.patka-knowhow.at/service/downloads/</a>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2022</li> <li>✓ PV-Kalender 2022</li> <li>✓ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2022</li> </ul> <p>Den aktuellen <b>ÖGK-Arbeitsbehelf 2022</b> finden Sie unter diesem Link: <a href="https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/load?contentid=10008.763151&amp;version=1641195373">https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/load?contentid=10008.763151&amp;version=1641195373</a></p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

<b>Arbeitszeitkalender 2022</b>	<p>Damit Sie die <b>Mehr- und Überstunden korrekt</b> in einfacher Weise <b>erfassen</b> können, bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an: Zuvor müssen Sie sich als Nutzer registriert haben ⇒ Online-Erfassungsmöglichkeit: (<a href="https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login">https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login</a>).</p> <p>Den Arbeitszeitkalender gibt es nun auch als <b>App</b> für Android und iOS.</p>		
<b>Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Niedrigverdiener (echte und freie Dienstnehmer)</b>	<p><b>Seit 1. 7. 2008</b> werden die <b>Arbeitslosenversicherungs-Beiträge</b> (ALV-Beitrag) beim Dienstnehmer (echte und freie Dienstnehmer) für Niedrigverdiener folgendermaßen <b>gestrichen</b> bzw <b>reduziert</b>:</p>		
	<b>monatliche Beitragsgrundlagen (in €) Werte 2021</b>	<b>Werte 2022</b>	<b>ALV-Beitrag</b>
	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 %
<p>Die ALV-Beitragssenkung gilt <b>auch</b> für <b>freie Dienstnehmer</b>.                  Der <b>Dienstgeber-Anteil</b> beträgt <b>unverändert 3 %</b>.                  Ein Dienstnehmer, dessen monatliche Beitragsgrundlage max €1.828,00 beträgt (14x) erzielt <b>2022</b> eine <b>jährliche ALV-Beitragersparnis</b> iHv <b>€ 767,76</b> (= €1.828,00 x 14 x 3 %).</p>			
<b>Arbeitslosenversicherungsbeiträge für niedrigverdienende Lehrlinge</b>	<p>Hinsichtlich <b>Lehrlinge</b> gelten ab <b>1. 1. 2022</b> die folgenden neuen <b>Grenzbeträge</b>:</p>		
	<b>monatliche Beitragsgrundlagen (in €) Werte 2021</b>	<b>Werte 2022</b>	<b>ALV-Beitrag</b>
	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 %
<p>Der <b>Dienstgeber-Anteil</b> beträgt <b>1,2 %</b>.</p>			
<b>Arbeits- und Entgeltbestätigung</b>	<p>Es erfolgt eine Anpassung der Datensätze bei den Arbeits- und Entgeltsbestätigungen dahingehend, dass künftig angegeben werden muss, ob für die <b>Dauer des Leistungsbezuges auch Sonderzahlungen bzw. Sachleistungen weitergewährt</b> werden.</p> <p>Neu ist, dass die ÖGK den <b>Sonderzahlungsaufschlag beim Krankengeld bzw. Wochengeld kürzen</b> (oder ggf. ganz streichen) kann, wenn die Sonderzahlungen im Rahmen der Gehalts-/Lohnverrechnung für den Krankengeld- bzw. Wochengeld-Zeitraum ohnehin ungekürzt weitergewährt werden.</p>		
<b>Ausbildungskostenrückerstattung</b>	<p><b>Rechtswirksame Ausbildungskostenrückerstattungsvereinbarung</b></p> <p>Der OGH hat im Einklang mit der schon bisher vorherrschenden Rechtsansicht ausdrücklich klargestellt, dass eine Vereinbarung über einen Ausbildungskostenrückerstattung gemäß § 2d AVRAG schriftlich <b>vor</b> 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>		



## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p><b>Beteiligung an Ausbildungskosten durch Abzug von Urlaubsguthaben</b></p> <p>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 <b>Freiraum zur Selbstbestimmung und Erholung</b> geben. Wenn der DN wegen einer Vereinbarung nicht mehr frei ist, fehlt es an immanenten Freiraum, weshalb eine solche Zeit nicht als Urlaub iSd UrlG gewertet werden kann. Im konkreten Fall war die Klägerin aufgrund der Ausbildungsvereinbarung verpflichtet 270 Stunden Urlaub zu Ausbildungszwecken zu verbrauchen und unter bestimmten Umständen 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). In solchen Fällen ist <b>Urlaubersatzleistung</b> zu zahlen, da kein rechtmäßiger Urlaubsverbrauch vereinbart war. (vgl OGH 29. 9. 2020, 9 ObA 69/20t)</p>
<p><b>Ausgleichszulagen 2022</b></p>	<p>Die <b>Ausgleichszulage</b> (= Sicherung eines Mindesteinkommens für Pensionsbeziehern) wird wie folgt angehoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Für alleinstehende Pensionisten: €1.030,49</li> <li>✓ Für Alleinstehende mit mindestens 30 Jahren Vollversicherung aufgrund Erwerbstätigkeit: €1.141,83</li> <li>✓ Für Alleinstehende mit mindestens 40 Jahren Vollversicherung aufgrund Erwerbstätigkeit: €1.364,11</li> <li>✓ Für Ehepaare (oder eingetragene Partner) im gemeinsamen Haushalt: €1.625,71</li> <li>✓ Für Ehepaare (oder eingetragene Partner) im gemeinsamen mit mindestens 40 Jahren Vollversicherung aufgrund Erwerbstätigkeit: €1.841,29</li> </ul> <p><b>Pensionsberechtigte auf Waisenpension:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ für Witwen und für hinterbliebene eingetragene Partner: €1.030,49</li> <li>✓ für Halbwaisen bis zum 24. Lebensjahr: €379,02</li> <li>✓ für Vollwaisen bis zum 24. Lebensjahr (beide Elternteile sind verstorben): €569,11</li> <li>✓ für Halbwaisen nach dem 24. Lebensjahr: €673,53</li> <li>✓ für Vollwaisen bis zum 24. Lebensjahr (beide Elternteile sind verstorben): €1.030,49</li> </ul>
<p><b>Bausparprämie 2022</b></p>	<p>Die Bausparprämie für 2022 beträgt gemäß § 108 Abs 1 EStG <b>1,5 %</b> der prämiengünstig geleisteten Bausparkassenbeiträge.</p>
<p><b>Befristung (Mehrfachbefristung)</b></p>	<p><b>Aufgriffsobliegenheit bei Dienstvertragsbeendigungen</b></p> <p>Ist der Dienstnehmer der Ansicht, dass ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) die Dienstgeber-Kündigung <ul style="list-style-type: none"> <li>• aus diskriminierenden Gründen erfolgte oder</li> <li>• gesetzliche Bestimmungen verletzte</li> </ul> </li> <li>b) die Entlassung zu Unrecht erfolgte</li> <li>c) ein Ketten-Dienstvertrag durch Zeitablauf zu Unrecht beendet wurde,</li> </ol> <p>hat er die Möglichkeit, auf Feststellung des aufrechten Dienstvertrages zu klagen.</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>Die „Aufgriffsobliegenheit“ muss nicht unmittelbar, aber doch zeitnah nach Dienstvertrags-Ende gestellt werden.</p> <p>Maßgeblich für die Beurteilung, <b>ob die Aufgriffsobliegenheit zeitgerecht</b> ausgeübt wurde, ist (a) die <b>Dauer der Untätigkeit</b> des Dienstnehmers, und (b) ob der Dienstnehmer <b>triftige Gründe</b> für sein <b>Zögern</b> 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><b>Kündigungsmöglichkeit bei befristetem Dienstverhältnis</b></p> <p>Bei einem befristeten Dienstverhältnis ist die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit nur möglich, wenn die <b>Befristungsdauer</b> und die <b>Kündigungsmöglichkeit</b> in einem <b>angemessenen Verhältnis</b> zueinanderstehen. Als Kriterien für das „angemessene Verhältnis“ können der Befristungsgrund und die Ausgestaltung der Kündigungsmöglichkeit herangezogen werden.</p> <p>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>
<b>Begünstigte Behinderte</b>	<p><b>Beginn des Kündigungsschutzes</b></p> <p>Wird ein Dienstnehmer vom Dienstgeber gekündigt, beantragt er noch am selben Tag beim Sozialministeriumservice 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>
<b>Behinderten-Ausgleichstaxen 2022</b>	<p>Die monatliche Ausgleichstaxen 2022 betragen pro offene „Pflichtstelle“:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei 25 bis 99 Dienstnehmern €276,00</li> <li>• bei 100 bis 399 Dienstnehmern €388,00</li> <li>• ab 400 Dienstnehmern. €411,00</li> </ul>
<b>Beitragskalender 2022</b>	<p>Den Beitragskalender für 2022, herausgegeben von der Österreichischen Gesundheitskasse, finden Sie unter folgendem Link: <a href="https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.817749&amp;portal=oegkdgportal&amp;viewmode=content">https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.817749&amp;portal=oegkdgportal&amp;viewmode=content</a></p>
<b>Beitrags- und leistungsrechtliche SV-Werte</b>	<p><b>Beitragsrechtliche Werte</b> in der Sozialversicherung <b>2022</b> ⇒ <a href="https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.763126&amp;version=1640771764">https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.763126&amp;version=1640771764</a></p> <p><b>Leistungsrechtliche Werte</b> in der Sozialversicherung <b>2022</b> ⇒ <a href="https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.763127&amp;version=1640771817">https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.763127&amp;version=1640771817</a></p>
<b>Berufsanerkennung</b>	<p>Viele Menschen mit Migrationshintergrund haben in ihren Herkunftsländern <b>qualifizierte Ausbildungen erworben</b>. Welche Nachweise erforderlich sind, bei welcher Behörde einzurechnen ist usw erfahren Sie hier: <a href="http://www.berufsanerkennung.at/">http://www.berufsanerkennung.at/</a></p>
<b>Betriebliches Testen</b>	<p>Die <b>Förderung</b> für das innerbetriebliche Testen der Dienstnehmer wurde <b>bis 31. 3. 2022 verlängert</b>.</p>
<b>Bildungsteilzeit</b>	<p>Im Falle eines <b>unterjährigen Wechsels</b> zwischen <b>Vollzeit</b> und <b>Bildungsteilzeit</b> sind die für dieses Jahr gebührenden <b>Sonderzahlungen</b> nach der für Bildungsteilzeiten</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>gesetzlich vorgesehenen <b>Jahresmischberechnung</b> (§ 11a AVRAG) zu ermitteln. Eine KV-Regelung, die allgemein einen Drei-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 <b>Eltern- und Pflegezeitzeiten</b> Bedeutung.</p>
<b>BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner</b>	Den <b>BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner</b> , der bereits die Tarifsenkung berücksichtigt, finden Sie hier: <a href="https://tinyurl.com/BMF-Steuerrechner">https://tinyurl.com/BMF-Steuerrechner</a>
<b>BUAK-Arbeitskalender 2022</b>	Die Bauerbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse stellt Ihnen den BUAK-Kalender 2022 in einer direkt druckbaren Variante, im Format DIN-A4, zur Verfügung, unter: <a href="https://tinyurl.com/yckpczhd">https://tinyurl.com/yckpczhd</a>
<b>Corona-Prämien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonuszahlungen, Prämien oder Zulagen, die aufgrund der <b>Coronakrise für 2021 bis Februar 2022</b> geleistet werden, sind bis zu <b>€ 3.000,00 abgabenfrei</b> hinsichtlich aller Lohnabgaben (Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge, DB, DZ, Kommunalsteuer).</li> <li>• Es muss sich um <b>zusätzliche Zahlungen</b> 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).</li> <li>• Diese Zuwendungen können, <b>müssen</b> aber <b>nicht</b> in das Jahr <b>2021 gerollt</b> werden.</li> <li>• Die Abgabenfreiheit ist <b>nicht auf bestimmte Branchen</b> und nicht auf <b>systemrelevante Berufe beschränkt</b>. Derartige Leistungen können daher auch für Zeiten von Kurzarbeit gewährt werden.</li> <li>• Die Corona-Boni, Prämien oder Zulagen können in <b>Geld</b>, aber auch in Form von <b>Gutscheinen</b> geleistet werden.</li> <li>• Abgabenfreie Corona-Boni, Prämien oder Zulagen wirken lohnsteuerlich sechstelneutral, dh sie erhöhen nicht das Jahressechstel und werden auch nicht auf das Jahressechstel angerechnet.</li> <li>• Eine <b>nachträgliche</b> Abgabenbefreiung (im Wege der <b>Aufrollung</b>) von bereits <b>während 2021 ausbezahlten Prämien</b> ist nur dann möglich, wenn der <b>Prämienzweck erkennbar</b> mit der <b>Coronakrise</b> zusammenhing.</li> </ul>
<b>COVID-19 Freistellung für Risikogruppen</b>	<p>Betroffene Personen, die ihrem Dienstgeber ein <b>COVID-19-Risiko-Attest</b> vorlegen, haben <b>Anspruch auf Freistellung</b> von der Arbeitsleistung und Entgeltfortzahlung, außer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Arbeitsleistung kann in der Wohnung erbracht werden (Home-Office) oder</li> <li>• die Arbeitsbedingungen in der Arbeitsstätte können durch Maßnahmen so angepasst werden, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist.</li> </ul> <p><b>Änderungen</b> gegenüber der bis 30. Juni 2021 geltenden Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikoatteste, die bis zum 3. Dezember 2021 ausgestellt wurden, deren Gültigkeit ist am 15. Dezember 2021 abgelaufen.</li> <li>• <b>Ab dem 3. Dezember 2021</b> dürfen Risikoatteste nur mehr an Personen ausgestellt werden,             <ul style="list-style-type: none"> <li>– bei denen trotz dreier Impfungen gemäß Impfschema für immunsupprimierte Personen weiterhin medizinische Gründe vorliegen, die einen schweren Krankheitsverlauf von COVID-19 annehmen lassen, oder</li> <li>– die aus medizinischen Gründen nicht gegen SARS-CoV-2 geimpft werden können.</li> </ul> </li> <li>• <b>Neu</b> ist auch die Möglichkeit, eine <b>Bestätigung</b> des vom (Haus)Arzt ausgestellten COVID-19-Risikoattests durch einen <b>Amtsarzt</b> bzw den chef- oder kontrollärztlichen Dienst der Gesundheitskasse zu <b>verlangen</b>. Legt der Dienstnehmer die vom</li> </ul>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>Dienstgeber verlangte Bestätigung des Attests nicht binnen 2 Wochen vor, dann verliert er den Anspruch auf bezahlte Freistellung.</p> <p>Der Freistellungs-Zeitraum wird <b>bis 31. März 2022 verlängert</b> (Verordnung BGBl. II Nr. 538/2021) und eine weitere Verlängerung durch Verordnung ist bis 30. Juni 2022 möglich.</p>
<b>COVID-19 Sonderfreistellung für Schwangere</b>	<p>Schwangere, die arbeitsbedingt <b>physischen Kontakt</b> mit anderen Personen haben, müssen ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bei voller Entgeltfortzahlung freigestellt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine <b>Änderung</b> der <b>Arbeitsbedingungen</b> oder</li> <li>• die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ohne Körperkontakt (zB Homeoffice) <b>nachweislich nicht möglich</b> sind.</li> </ul> <p>Der Dienstgeber erhält für den Zeitraum der Sonderfreistellung das <b>fortgezahlte Entgelt zuzüglich Lohnnebenkosten</b> von der Österreichischen Gesundheitskasse ersetzt. Diese Regelung wurde <b>bis 31. 3. 2022 verlängert</b>, sofern die Schwangere nicht bereits früher einen „vollen Impfschutz“ erhalten hat.</p> <p>Der volle Impfschutz liegt vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 Tage nach der 2. Impfung mit Comirnaty (Pfizer),</li> <li>• 14 Tage nach der 2. Impfung mit Moderna,</li> <li>• 15 Tage nach der 2. Impfung mit Vaxzevria (Astra Zeneca) und</li> <li>• 15 Tage nach der (Einmal-)Impfung mit Janssen (Johnson &amp; Johnson)</li> </ul> <p>14 Kalendertage, bevor der Impfschutz eintritt, muss die Schwangere diesen Termin ihrem Dienstgeber melden und – wenn kein Grund für einen vorzeitigen Mutterschutz vorliegt – auch wieder ihren Job ausüben.</p>
<b>Dienstgeberbeitrag (DB)</b>	<p>Der Dienstgeberbeitrag beträgt unverändert <b>3,9 %</b> der Bemessungsgrundlage. Bleibt die Bemessungsgrundlage aller Kommunalsteuer-, DB- und DZ- pflichtigen DV im Kalendermonat <b>unterhalb von € 1.460,00</b> (Freigrenze), verringert sie sich <b>um € 1.095,00 (Freibetrag)</b>.</p>
<b>Dienstleistungsscheck 2022</b>	<p>Die Grenze für die Verwendung eines Dienstleistungsschecks für 2022 beträgt <b>€ 998,33 monatlich</b>. Sie finden <b>umfangreiche Infos</b> zum Dienstleistungsscheck unter: <a href="https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp/">https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp/</a></p>
<b>Dienstwohnung m<sup>2</sup> – Richtwerte 2022</b>	<p>Die <b>m<sup>2</sup>-Richtwerte</b> für die Wohnraumbewertung für <b>2022 bleiben</b> im Vergleich zu jenen aus 2021 <b>gleich</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Burgenland: €5,30/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Oberösterreich: €6,29/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Tirol: €7,09/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Kärnten: €6,80/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Salzburg: €8,03/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Vorarlberg: €8,92/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Niederösterreich: €5,96/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Steiermark: €8,02/m<sup>2</sup></li> <li>✓ Wien: €5,81/m<sup>2</sup></li> </ul> <p>pauschaler Heizkostenzuschlag: €0,58 pro m<sup>2</sup></p>
<b>DZ Zuschlag zum DB 2022</b>	<p>Die Werte für <b>2022</b> betragen unverändert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Burgenland: €0,42 %</li> <li>✓ Kärnten und Salzburg: 0,39 %</li> <li>✓ Niederösterreich und Wien: 0,38 %</li> <li>✓ Oberösterreich: 0,34 %</li> <li>✓ Steiermark und Vorarlberg: 0,37 %</li> <li>✓ Tirol: 0,41 %</li> </ul>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

<b>E-card-Gebühr</b>	Die E-Card-Gebühr für das Jahr <b>2023</b> (eingehoben in 11/2022): <b>€ 12,95</b>
<b>Elektronische Einreichung von Anbringen während Corona</b>	<p><b>Bis 30. 6. 2022</b> ist die Einreichung von Anbringen iZm folgenden durch das Coronavirus veranlassten steuerlichen Erleichterungen per <b>E-Mail</b> an den Postkorb <b>corona@bmf.gv.at</b> zulässig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansuchen um Stundung oder Ratenzahlung;</li> <li>• Ansuchen um Neuverteilung der Ratenbeträge im Rahmen des COVID-19-Ratenzahlungsmodells. (BGBl II 2021/535)</li> </ul> <p>Auch die Übermittlung von Anbringen an die Finanzstrafbehörde iZm Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung des Coronavirus (Ansuchen um Stundung oder Ratenzahlung; Anregungen auf Abstandnahme von der Festsetzung von Stundungszinsen; Ansuchen um Neuverteilung der Ratenbeträge im Rahmen des COVID-19-Ratenzahlungsmodells) ist weiterhin bis 30. 6. 2022 per E-Mail an oben genannte Mailadresse möglich. Das Original des Anbringens ist vor Einreichung zu unterschreiben und 7 Jahre zu Beweiszwecken aufzubewahren.</p>
<b>Elternteilzeit</b>	<p><b>Fallweise Beschäftigte sind für die Mindestanzahl an Beschäftigten relevant</b> Fallweise Beschäftigte sind für die Mitarbeiteranzahl relevant, sofern sie <b>regelmäßig</b> beschäftigt werden. Es ist nämlich nur die „Zahl der verfügbaren Köpfe“ maßgeblich. Die <b>Dauerhaftigkeit</b> des Personalstandes ist <b>dynamisch</b> einzuschätzen. Es ist von aktuellen Umständen und Erfahrungswerten und der zu erwartenden Entwicklung auszugehen (vgl OLG Wien 25. 3. 2021, 9 Ra 22/21b).</p> <p><b>Missbräuchlicher Elternteilzeitwunsch</b> Kommt der DG zum Schluss, dass die <b>Teilzeit nicht der Kinderbetreuung</b> (primärer Zweck und eine der Anspruchsvoraussetzungen einer Elternteilzeit) dienen soll, ist ein <b>gerichtliches Verfahren</b> nach dem MSchG bzw VKG zu <b>vermeiden</b>. Besser ist es den <b>ETZ-Wunsch abzulehnen und</b> festzuhalten, dass DN gar keinen Anspruch darauf hat und eine entsprechende Feststellungsklage beim ASG einzubringen (vgl ASG Wien 28. 10. 2020, 1 Cga 108/20)</p> <p><b>Kündigung wegen nicht genehmigter Nebenbeschäftigung</b> Nimmt der DN während ihrer Elternteilzeit eine weitere Erwerbstätigkeit auf, ohne dass hierzu der DG zugestimmt hat, dann ist auf die <b>8 Wochenfrist</b> gemäß § 15n Abs 3 MSchG zu achten. Der DG kann binnen 8 Wochen, nachdem er von dieser Nebenbeschäftigung erfahren hat, den DN kündigen und zwar ohne Einschränkung durch den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und ohne vorangehende Zustimmung des Gerichts. (vgl OGH 14. 9. 2021, 8 ObA 55/21b)</p> <p><b>Änderung der Lage der Arbeitszeit</b> Ein DN mit variierendem Dienstbeginn, beantragte eine <b>Änderung der Lage der Arbeitszeit</b> nach § 8h VKG zur Betreuung seines Kleinkindes. Die <b>Betreuung</b> des Kindes durch die Kindesmutter ist an allen Wochentagen ist <b>gewährleistet</b>. Klagt der <b>DG</b> auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagene Änderung der Lage der Arbeitszeit, ist der Klage <b>ohne Interessenabwägung</b> stattzugeben, da der DN keiner Betreuungspflicht nach § 8 VKG unterliegt. (vgl ASG Wien 9. 6. 2021, 1 Cga 39/21t)</p>
<b>Entgeltfortzahlung</b>	<p><b>Anrechnung Arbeiterdienstzeiten bei Übernahme in Angestelltenverhältnis</b> Es wurde klargestellt, dass die zum selben DG als <b>Arbeiter</b> zurückgelegten <b>Dienstzeiten</b> beim <b>Wechsel ins Angestelltenverhältnis</b> für die Entgeltfortzahlungsdauer im Krankenstand <b>mitgezählt</b> werden (OGH 28. 7. 2021, 9 ObA 72/21k).</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p><b>Sonderzahlungen bei Entgeltfortzahlung über das Dienstvertragsende</b></p> <p>Anteilige <b>Sonderzahlungen</b> gebühren auch für <b>Zeiten nach Dienstvertragsende</b>, wenn es einen Entgeltfortzahlungsanspruch gibt (zB bei Kündigung im Krankenstand). Wieso?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt, auch wenn arbeitsrechtlich das Dienstverhältnis früher endet, wenn DN während Arbeitsverhinderung             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) vom DG gekündigt oder ohne wichtigen Grund entlassen, oder</li> <li>b) das Dienstverhältnis wird einvernehmlich aufgelöst, oder</li> <li>c) den DG ein Verschulden am vorzeitigen DN-Austritt trifft!</li> </ul> </li> <li>✓ Dies dient der Wahrung des „vollen“ Entgeltfortzahlungs-Anspruch (= laufender Bezug und Sonderzahlung), der im Krankheitsfall über das arbeitsrechtliche DV-Ende hinaus besteht. (vgl OGH 29. 4. 2021 9 ObA 22/21g).</li> </ul>
<p><b>Entgeltfortzahlung nach dem Epidemiegesetz</b></p>	<p>Die Entgeltfortzahlung ist „normal“ <b>sozialversicherungs-</b> und <b>BV-pflichtig</b>.</p> <p>Das BMF hat klargestellt, dass die Entgeltfortzahlung nach § 32 Epidemiegesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) der <b>Lohnsteuerpflicht</b> unterliegt</li> <li>b) das „normale“ und das <b>Kontroll-Jahressechstel erhöht bzw verbraucht</b>,</li> </ul> <p>Aus einer alten VwGH-Entscheidung ergibt sich weiters, dass die Entgeltfortzahlung nach dem EpidemieG <b>DB-, DZ und KommSt-frei</b> ist.</p> <p>Der VwGH hat entschieden, dass die auf die Zeit einer behördlichen Absonderung entfallenden <b>anteiligen Sonderzahlungen</b> bei der Rückvergütung des Verdienstentgangs (§ 32 Epidemiegesetz) <b>unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt erstattungsfähig</b> sind, und nicht nur dann, wenn die Fälligkeit von Sonderzahlungen genau in den Monat der Absonderung fällt (VwGH 24. 6. 2021, Ra 2021/09/0094).</p> <p>Von der <b>Rückerstattung ausgeschlossen</b> sind lediglich jene Sonderzahlungen, die der Arbeitnehmer unabhängig vom Epidemiegesetz sowieso ungekürzt erhalten hätte (dies kann im Einzelfall beispielsweise bei vertraglichen Zielerreichungsprämien zutreffen).</p>
<p><b>Entlassung</b></p>	<p><b>Rechtzeitige Entlassung nach Kenntnis des Vorfalles</b></p> <p>Grundsätzlich sind Entlassungen unverzüglich auszusprechen, da davon auszugehen ist, dass der Anlass, aus dem sie erfolgen, so schwerwiegend ist, dass für den Dienstgeber eine <b>Weiterbeschäftigung unzumutbar</b> ist. Was jedoch zulässig ist, ist eine <b>kurze Klärungszeit</b> (in den vorliegenden Fällen waren es jeweils 3 und 14 Tage), um die Tatsachen eines Vorfalles sachlich und rechtlich abzuklären. Um zu verhindern, dass der DN annimmt, der DG hätte auf das Entlassungsrecht verzichtet, empfiehlt es sich, den DN in der „kurzen Klärungszeit“ <b>dienstfrei</b> zu stellen (vgl OGH 17. 12. 2020, 9 ObA 109/20z und OLG Linz 25. 11. 2020, 12 Ra 59/20p).</p> <p><b>Entlassungszeitpunkt bei Übergabe des Schreibens an Dritte</b></p> <p>Wann gilt ein Entlassungsschreiben als an den DN zugestellt und die Entlassung damit als rechtswirksam, wenn der DG das Schreiben zunächst einer dritten Person (zB Lebenspartner) übergibt. Eine Übergabe an Dritte gilt dann als „zugestellt“ und die Entlassung als rechtswirksam, wenn der betroffene und zu entlassende DN den <b>Eindruck</b> erweckt, er habe <b>einen Dritten ermächtigt</b>, für ihn Erklärungen entgegenzunehmen. Im konkreten Fall hat der klagende DN seine Schwester nur geschickt, um <b>Papiere für das Krankenhaus</b> zu holen und ihr wurde vom DG das Entlassungsschreiben übergeben. In solchen Fällen wird die Entlassung erst mit der Kenntnisnahme bzw dem Öffnen des Briefes durch den Dienstnehmer wirksam (vgl OLG Linz 28. 7. 2021, 12 Ra 54/21d).</p> <p><b>Vertrauensunwürdigkeit aufgrund manipulierter Leistungserfassung</b></p> <p><b>Vertrauensunwürdigkeit</b> ist gegeben, wenn DN im Außendienst aufgrund der freien Zeiteinteilung eine besondere <b>Vertrauensstellung</b> genießen und dabei beharrlich leugnen, dass die Angaben im Besuchsbericht nicht wahrheitsgemäß erfolgten, um zu</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>verschleiern, dass sie nicht den mit dem Geschäftsführer entwickelten Besuchsplan bei Kunden „abarbeiten“.</p> <p>Die Entlassung wegen <b>Vertrauensunwürdigkeit</b> ist <b>ohne vorangehende Verwarnung</b> berechtigt, wenn sich der DN die Dienstzeit frei einteilen konnte und nur an Zielvorgaben hinsichtlich der jährlichen Anzahl an Kundenbesuchen gebunden war. (vgl OGH 23. 2. 2021, 8 ObA 116/20x)</p>		
<b>Essensbons im Home-Office</b>	<p>Die <b>Abgabenbefreiung der „Restaurantgutscheine“ bis maximal €8,00</b> gilt ab dem Kalenderjahr 2022 nicht nur für Mahlzeiten, die in einer Gaststätte konsumiert werden, sondern auch für solche, die von einer <b>Gaststätte oder</b> einem <b>Lieferservice</b> zur <b>Abholung bzw. Lieferung zubereitet und an einem anderen Ort</b> (zB in der DN-Wohnung) <b>konsumiert</b> werden (Neuformulierung des § 3 Abs 1 Z 17 lit b EStG).</p> <p>Durch diese Gesetzesanpassung wurde nunmehr eine vom BMF aus Anlass der Coronakrise tolerierte Praxisauslegung offiziell „in Gesetzesform gegossen“.</p>		
<b>Existenzminimum Werte 2022</b>	<p><b>allgemeiner Grundbetrag:</b> €1.030,00 monatlich/€240,00 wöchentlich/€34,00 täglich</p> <p><b>erhöhter allgemeiner Grundbetrag:</b> €1.202,00 monatlich/€280,00 wöchentlich/€40,00 täglich</p> <p><b>Unterhaltsgrundbetrag pro Person (für max. 5 Personen).</b> €206,00 monatlich/€48,00 wöchentlich/€6,00 täglich</p> <p><b>Höchstberechnungsgrundlage:</b> €4.120,00 monatlich/€9300,00 wöchentlich/€137,00 täglich</p> <p><b>absolutes Geldexistenzminimum:</b> €515,00 monatlich/€120,00 wöchentlich/€17,00 täglich</p> <p><b>absolutes Geldexistenzminimum bei Unterhaltsexekutionen:</b> €386,25 monatlich/€90,00 wöchentlich/€12,75 täglich</p>		
<b>Familienbeihilfe: Studentenzuverdienst</b>	<p>Der <b>beihilfenunschädliche Zuverdienst</b> ab dem Kalenderjahr, in dem der Studierende 20 Jahre alt wurde, beträgt unverändert <b>€15.000,00</b> des zu versteuernden Einkommens pro Kalenderjahr.</p> <p>Infos hierzu finden Sie hier: <a href="https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/universitaet/3/Seite.160305.html">https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/universitaet/3/Seite.160305.html</a></p>		
<b>Familienbonus Plus</b>	<p>Ab <b>1. Juli 2022</b> wird der Familienbonus Plus erhöht, und zwar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pro <b>Kind unter 18</b> von monatlich €125,00 auf <b>€166,68</b> (entspricht einer jährlichen Erhöhung von €1.500,00 auf €2.000,16);</li> <li>• pro <b>Kind ab 18</b> von monatlich €41,68 auf <b>€54,18</b> (entspricht einer jährlichen Erhöhung von €500,00 auf €650,16).</li> </ul>		
<b>Freiwillige Abfertigung</b>	<p><b>Viertelregelung:</b> Die lohnsteuerliche Begünstigung (= 6 %ige Lohnsteuer) für freiwillige Abfertigungen ist 2022 mit <b>€ 51.030,00</b> gedeckelt.</p> <p><b>Zwölfstelregelung:</b> Der bei der Zwölfstelregelung zusätzlich lohnsteuerlich begünstigte (= 6%ige Lohnsteuer) Betrag ist 2022 gedeckelt mit:</p>		
	<b>nachgewiesene Dienstzeit</b>	<b>x/12</b>	<b>Höchstbetrag für begünstigte Besteuerung mit 6 % aufgrund der Deckelung bei der Zwölfstelregelung vor Abzug bereits erhaltener Abfertigungen</b>
	3 Jahre	2/12	<b>€ 34.020.00</b>
	5 Jahre	3/12	<b>€ 51.030,00</b>
	10 Jahre	4/12	<b>€ 68.040,00</b>
15 Jahre	6/12	<b>€ 102.060,00</b>	

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	20 Jahre	9/12	<b>€ 153.090,00</b>
	25 Jahre	12/12	<b>€ 204.120,00</b>
	<p><b>Viertelberechnung für die begünstigte Besteuerung</b>                  Bei bezugslosen Monaten im Beobachtungszeitraum sind bei der Berechnung des „<i>Viertels der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate</i>“ <b>ausnahmslos die letzten 12 Monate</b> heranzuziehen. Soweit <b>Krankengeldbezüge</b> lohnsteuerpflichtige Bezüge in den letzten 12 Monaten ersetzen, sind <b>6/7</b> in die <b>Viertelberechnung einzubeziehen</b> (vgl. VwGH 22. 9. 2021, Ro 2021/13/0004)</p>		
<b>Frühstarterbonus</b>	Ab dem <b>1. 1. 2022</b> löst der „Frühstarterbonus“ die ehemalige „Hacklerregelung“ ab, um den frühen Erwerbsbeginn belohnen. Personen, die mind 25 Beitragsjahre aufweisen, von denen <b>mind 12 Beitragsmonate vor dem 20. Geburtstag liegen</b> , erhalten zu ihrer monatlichen Pension einen <b>Zuschlag von €1,00</b> pro Pflichtversicherungsmonat zwischen dem 15. und dem 20. Geburtstag.		
<b>Geringfügigkeitsgrenze</b>	✓ monatliche Geringfügigkeits-Grenze beträgt <b>€ 485,85</b> ✓ Grenzwert für die pauschale Dienstgeberabgabe: <b>€ 728,78</b>		
<b>Gesamtreform des Exekutionsrechts</b>	Die am <b>1. 7. 2021</b> in Kraft getretene Gesamtreform soll in erster Linie die Effizienz des Exekutionsverfahrens zur Hereinbringung von Forderungen steigern. Das sind die <b>wesentlichen Neuerungen</b> kompakt zusammengefasst: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wird eine Exekution beantragt, <b>ohne ein Exekutionsmittel</b> zu nennen, so wird diese künftig Fahrnisexekution, Gehaltsexekution und Aufnahme eines Vermögensverzeichnisses umfassen.</li> <li>• Auch der <b>Zugriff auf Vermögensobjekte</b> wird möglich sein, ohne dass der betreibende Gläubiger diese in seinem Antrag anzugeben hat. Im Rahmen des erweiterten Exekutionspakets wird ein <b>Verwalter</b> bestellt werden, dem die Ermittlung der Vermögensobjekte, die Auswahl der geeigneten Objekte und die Durchführung des Verfahrens obliegt.</li> <li>• Die Zurückdrängung des Spezialitätsprinzips soll zu einer Steigerung der Effizienz des Exekutionsverfahrens führen. So soll auch die Zusammenfassung der Exekution auf Forderungen und andere Vermögensrechte in einem Exekutionspaket Abgrenzungsprobleme vermeiden.</li> <li>• Die Gläubiger werden zukünftig <b>weniger Anträge</b> stellen müssen.</li> <li>• <b>Exekutionen auf einzelne Vermögensobjekte</b> bleiben zulässig. Überdies werden die Exekutionen auf das unbewegliche Vermögen wegen deren Besonderheiten nicht von den Exekutionspaketen erfasst.</li> </ul> Das Bundesgesetzblatt finden Sie hier: <a href="https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2021_I_86/BGBLA_2021_I_86.pdf">https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2021_I_86/BGBLA_2021_I_86.pdf</a>		
<b>Gesundheitsberufe: Registrierungspflicht lebt ab 1. 1. 2022 wieder auf</b>	Seit 2018 gibt es in Österreich das <b>Gesundheitsberuferegister</b> . Alle Personen, die in einem der betroffenen Gesundheitsberufe tätig sind, müssen registriert sein. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde aber die Registrierungspflicht ausgesetzt, um den Berufseinstieg in dieser Ausnahmesituation zu erleichtern. Ab 1. 1. 2022 tritt die Registrierungspflicht wieder in Kraft.		
<b>Gewerkschaftsbeitrag 2022</b>	Der Grenzbeitrag im Jahr 2022 beträgt weiterhin <b>1% des Bruttoentgelts</b> jedoch maximal <b>€ 35,30</b> pro Monat		
<b>Gewinnbeteiligung</b>	Ab 1. Jänner 2022 sollen Dienstgeber ihren Dienstnehmern eine Gewinnbeteiligung von <b>bis zu € 3.000,00 jährlich pro Dienstnehmer steuerfrei</b> auszahlen können (eine Befreiung auch hinsichtlich der Sozialversicherung und der Lohnnebenkosten ist derzeit nicht geplant).		



## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>Die Inanspruchnahme dieser steuerfreien Möglichkeit soll auf <b>freiwilliger Basis</b> beruhen und einen Anreiz darstellen, um Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Für die Steuerfreiheit sind folgende <b>Voraussetzungen</b> vorgesehen (§ 3 Abs 1 Z 35 EStG in der Fassung der geplanten Steuerreform):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Die Gewinnbeteiligung muss <b>allen Dienstnehmern oder bestimmten Gruppen</b> von Dienstnehmer gewährt werden.</li> <li>2) Insoweit die Summe der jährlich gewährten Gewinnbeteiligung das unternehmensrechtliche Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) der im letzten Kalenderjahr endenden Wirtschaftsjahre übersteigt, besteht keine Steuerfreiheit.</li> <li>3) Die Zahlung darf nicht auf Kollektivvertrag oder anderen lohngestaltenden Vorschriften (gemäß § 68 Abs 5 Z 1 bis 6 EStG) beruhen.</li> <li>4) Die Gewinnbeteiligung darf nicht anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder einer Lohnerhöhung erfolgen (keine Bezugsumwandlung).</li> <li>5) <b>Keine Bezugsumwandlung</b> liegt vor, wenn Prämien/Boni bisher mit dem Hinweis „<i>unverbindlich, ohne Rechtsanspruch auf die Zukunft</i>“ ausbezahlt wurden.</li> </ol>
<p><b>Gleitzeit</b></p>	<p><b>Gleitzeit mit „offener Periode“ ist unzulässig</b>          § 4b AZG gibt verbindlich vor, welche Punkte in einer Gleitzeitvereinbarung jedenfalls geregelt sein müssen (Gleitzeitrahmen, Gleitzeitperiode, übertragbare Plus- bzw Minusstunden am Periodenende, fiktive Normalarbeitszeit).          Der OGH hat klargestellt, dass diese <b>gesetzlichen Mindestinhalte unverzichtbar</b> sind und dass daher eine <b>Gleitzeitregelung mit „offener Gleitzeitperiode“ unzulässig</b> ist. Wenn die Gleitzeitperiode fehlt, ist die Gleitzeitvereinbarung unwirksam und es gelten die <b>Normalarbeitszeitgrenzen</b> gemäß § 3 Abs 1 AZG, dh im Regelfall 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich, sofern keine abweichende KV-Regelung besteht (OGH 23. 2. 2021, 8 Obs 9/20m).</p>
<p><b>Hausbesorger, Hausbetreuer und im Haushalt Beschäftigte</b></p>	<p><b>Hausbesorger und Hausbetreuer</b>          Die ab 1. 1. 2022 geltenden Mindestlohntarife für Hausbesorger und Hausbetreuer (Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften) für Österreich und für die einzelnen Bundesländern finden Sie hier:  <a href="https://www.wko.at/branchen/information-consulting/immobilien-vermoeigenstreuhaender/MLT2022.html">https://www.wko.at/branchen/information-consulting/immobilien-vermoeigenstreuhaender/MLT2022.html</a>  <b>Im Haushalt Beschäftigte</b>          Die ab 1. 1. 2022 geltenden Mindestlohntarife wurden veröffentlicht. Die Verordnung finden Sie hier:  <a href="https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=20011378">https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=20011378</a></p>
<p><b>Höchstbeitragsgrundlagen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ täglich/monatlich: <b>€ 189,00/€ 5.670,00</b></li> <li>✓ Sonderzahlungen: <b>€ 11.340,00</b></li> <li>✓ freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: <b>€ 6.615,00</b></li> </ul>
<p><b>Home-Office</b></p>	<p><b>Arbeitsrechtliche Regelungen mit Wirksamkeit ab 1. April 2021:</b>          Vereinbarungsprinzip für Homeoffice; Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel durch den Dienstgeber oder alternativ vereinbarte Kostenersätze; Auflösung von Homeoffice-Vereinbarungen bei wichtigem Grund unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Monatsletzten (§ 2h AVRAG); weitere arbeitsrechtliche Detailregelungen in einigen arbeitsrechtlichen Gesetzen (Arbeitsinspektionsgesetz, Dienstnehmerhaftpflichtgesetz).  <b>Abgabenrechtliche Regelungen rückwirkend mit 1. Jänner 2021:</b>          Abgabenfreiheit von Homeoffice-Pauschalen bis zu €3,00 pro ausschließlichem Homeoffice-Tag, maximal aber bis zu €300,00 im Kalenderjahr; Angabe der Anzahl der Homeoffice-Tage am Lohnkonto und am Jahreslohnzettel (L16); steuerliche</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>Geltendmachung von Werbungskosten aufgrund von Homeoffice für ergonomisch geeignete Arbeitsmöbel und Homeoffice-Pauschale.</p> <p>Die gesetzlichen Homeoffice-Regelungen gelten auch im Jahr 2022 weiter (Anmerkung: Die abgabenrechtlichen Regelungen sind mit 31. 12. 2023 befristet, eine Verlängerung gilt aber als wahrscheinlich).</p> <p><b>Hinweise zur Bezugsabrechnung:</b></p> <p><b>Lohnnebenkosten:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>ÖGK-Landesstelle:</b> Welche ÖGK-Landesstelle für Homeoffice-Mitarbeiter zuständig ist, hängt vom SV-rechtlichen Beschäftigungsort (§ 3 Abs 4 ASVG) ab: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitet ein Mitarbeiter ausschließlich im Homeoffice und/oder im Außendienst (kein betrieblicher Arbeitsort), ist die ÖGK-Stelle des Wohnsitz-Bundeslandes (Lage des Homeoffice) zuständig.</li> <li>• Arbeitet ein Mitarbeiter zum Teil im Homeoffice und zum Teil auch im Betrieb, ist die ÖGK-Stelle jenes Bundeslandes zuständig, in dem der betriebliche Arbeitsplatz liegt.</li> </ul> </li> <li>2) <b>DZ-Satz:</b> Für den DZ-Satz ist nicht das Bundesland des Tätigkeitsortes (zB Tätigkeit im Homeoffice) entscheidend, sondern es ist der DZ-Satz jenes Bundeslandes anzuwenden, in dem sich die Betriebsstätte befindet, zu der der Dienstnehmer organisatorisch zugehörig ist.</li> <li>3) <b>Kommunalsteuer:</b> Da der Dienstnehmer im Regelfall keine Verfügungsgewalt über die Wohnung eines Homeoffice-Mitarbeiters hat, begründet das Homeoffice keine kommunalsteuerliche Betriebsstätte. Dienstnehmer sind daher kommunalsteuerlich meist jener Betriebsstätte zuzuordnen, der sie organisatorisch zugeordnet sind bzw. zu der sie in ständigen Beziehungen stehen.</li> <li>4) <b>Wiener Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Steuer):</b> Es ist zu unterscheiden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitet ein Mitarbeiter ausschließlich im Homeoffice und/oder im Außendienst (kein betrieblicher Arbeitsort), kommt es auf die Lage der Wohnung an (Homeoffice in Wien ⇒ U-Bahn-Steuer, Homeoffice außerhalb Wiens ⇒ keine U-Bahn-Steuer).</li> <li>• Arbeitet ein Mitarbeiter zum Teil im Homeoffice und zum Teil auch im Betrieb, kommt es auf die Lage des betrieblichen Arbeitsplatzes an (Arbeitsplatz in Wien ⇒ U-Bahn-Steuer, Homeoffice außerhalb Wiens ⇒ keine U-Bahn-Steuer).</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>IESG-Zuschlag</b></p>	<p>Der IESG-Zuschlag beträgt <b>ab 1.1. 2022</b> nur mehr <b>0,10 %</b> der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage sowie der Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen.</p>
<p><b>Jobticket:</b></p>	<p>Übernimmt der Dienstgeber die Kosten einer Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, ist diese <b>Kostenübernahme</b> ab 1. Juli 2021 unter folgenden Voraussetzungen als „Öffi-Ticket“ <b>abgabenfrei</b> (§ 26 Z 5 lit b EStG bzw. § 49 Abs 3 Z 20 ASVG):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Wochen-, Monats- oder Jahresticket muss ab dem <b>1. Juli 2021 gekauft oder verlängert</b> worden sein.</li> <li>• Die Wochen-, Monats- oder Jahreskarte muss räumlich <b>zumindest am Wohn- oder Arbeitsort des Dienstnehmers gelten</b>.</li> <li>• Der Dienstnehmer muss einen <b>Nachweis</b> für den tatsächlichen Erwerb der Wochen-, Monats- oder Jahreskarte vorlegen und es muss eine Kopie (der Rechnung und idealerweise auch vom Ticket) zu den Lohnunterlagen genommen werden.</li> <li>• Es darf sich um <b>keine Bezugsumwandlung</b> handeln.</li> </ul> <p>Die <b>Abgabenfreiheit</b> bezieht sich auf <b>alle Lohnabgaben</b> (Lohnsteuer, DB, DZ, Kommunalsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge).</p> <p>Dem Dienstgeber steht es frei, ob und welchen Dienstnehmern er eine Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ gewährt. Die Abgabenfreiheit bleibt bestehen, wenn die</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>Kostenübernahme nicht allen, sondern nur einzelnen Dienstnehmern gewährt wird (<b>kein abgabenrechtliches Gruppenerfordernis</b>).</p> <p>Für die vom abgabenfreien „Öffi-Ticket“ umfassten Strecken stehen <b>kein Pendlerpauschale und kein Pendlereuro</b> zu.</p> <p>Ein <b>Dienstwagen</b> zur Privatnutzung und ein abgabenfreies „Öffi-Ticket“ schließen einander nicht aus. Auch ein abgabenfreies Kilometergeld wird vom „Öffi-Ticket“ nicht ausgeschlossen.</p> <p>Auf dem <b>Lohnkonto</b> sind die Kalendermonate anzuführen, in denen eine Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ gewährt wird. Auf dem <b>Jahreslohnzettel</b> (L16) ist die Anzahl der diesbezüglichen Kalendermonate im Kalenderjahr und der in diesem Kalenderjahr übernommene Eurobetrag anzugeben.</p>
<p><b>Kinderbetreuungsgeld (einkommensabhängig)</b></p>	<p><b>Günstigkeitsvergleich für Geburten auch im Jahr 2022</b></p> <p>Auch für Geburten im Jahr 2022 ist bei der Berechnung des <b>einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes</b> ein Günstigkeitsvergleich vorzunehmen.</p> <p><b>Zuverdienstgrenze</b></p> <p>In 2022 wird beim <b>einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld</b> und bei der Beihilfe die <b>Zuverdienstgrenze</b> auf € <b>7.600,00</b> (pro Kalenderjahr) angehoben.</p> <p><b>Hinweise</b> zum (einkommensabhängigen) Kinderbetreuungsgeld finden Sie hier: <a href="https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/3.html">https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/3.html</a></p> <p>Den <b>Kinderbetreuungsgeld-Onlinerechner</b> finden Sie hier: <a href="http://www.bmfj.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html#willkommen">http://www.bmfj.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html#willkommen</a></p>
<p><b>Konkurrenzklause</b></p>	<p><b>Entgeltgrenzen für 2022</b></p> <p>Damit die Konkurrenzklause bei Beendigung des Dienstverhältnisses angewandt werden kann, gelten im Jahr 2022 folgende Monatsentgeltgrenzen:</p> <p>Konkurrenzklause-Vereinbarung abgeschlossen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>ab 29. 12. 2015: € 3.780,00</b> (exkl. anteilige Sonderzahlungen)</li> <li>✓ <b>zwischen 17. 3. 2006 und 28. 12. 2015: € 3.213,00</b> inkl. anteilige Sonderzahlungen)</li> <li>✓ <b>bis zum 16. 3. 2006: keine Entgeltgrenze</b></li> </ul> <p><b>Wirkung einer Konkurrenzklause bei verschuldeter Dienstgeberkündigung</b></p> <p>Ein Dienstgeber kann sich auf eine „<b>entschädigungslose</b>“ <b>Konkurrenzklause</b> trotz Dienstgeber-Kündigung (bei gültiger Vereinbarung) berufen, wenn der Dienstnehmer durch schuldhaftes Verhalten Anlass zur Dienstgeber-Kündigung gegeben hat.</p> <p>Was ist eine Karenzentschädigung? ⇔ Dabei zahlt der Dienstgeber das letzte Entgelt mit Zulagen und anteiligen SZ für die Dauer der Konkurrenzklause weiter.</p> <p>Es gebührt trotz Dienstgeberkündigung dann <b>keine Karenzentschädigung</b>, wenn die Kündigung aufgrund eines schuldhaften und dauerhaft Fehlverhalten des Dienstnehmers (mobbt bspw Arbeitskollegen) erfolgt. Dieses Fehlverhalten muss nicht die Schwere eines Entlassungsgrundes haben, aber so beträchtlich sein, dass es das Arbeitsverhältnis zerrüttet (vgl OGH 25. 6. 2020, 9 ObA 36/20i).</p>
<p><b>Konsultationsvereinbarung mit Deutschland</b></p>	<p>Die Vereinbarung zum DBA-Deutschland betreffend die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns von Dienstnehmern sowie von im öffentlichen Dienst Beschäftigten im Homeoffice, Kurzarbeitergeld und Kurzarbeitsunterstützung sowie Homeoffice-Betriebsstätten iZm der COVID-19-Pandemie wurde neuerlich verlängert und ist anzuwenden auf Arbeitstage im Zeitraum <b>bis zum 31. 3. 2022</b>.</p> <p>Diese Vereinbarung verlängert sich ab dem 31. 3. 2022 automatisch jeweils um ein Kalendermonat, sofern sie nicht von der zuständigen Behörde eines der Vertragsstaaten mindestens eine Woche vor Beginn des jeweils folgenden Kalendermonats gekündigt wird; siehe Erlass des BMF vom 21. 12. 2021, 2021-0.877.188, BMF-AV Nr 173/2021</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

<b>Kopftuchverbot</b>	<p><b>Wann ist ein Kopftuchverbot arbeitsrechtlich möglich?</b></p> <p>Der EuGH urteilte, dass der Dienstgeber in bestimmten Fällen verbieten kann, dass DN religiöse Symbole (zB Kopftuch, Kippa uÄ) tragen.</p> <p>Er knüpft das Verbot des Tragens jeder sichtbaren Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen daran, dass es dem Dienstgeber ein <b>ernstes Bedürfnis</b> ist,</p> <p>a) seinen Dienstnehmern und Kunden gegenüber ein <b>Bild der religiösen und weltanschaulichen Neutralität</b> zu vermitteln, um</p> <p>b) dadurch soziale Konflikte zu vermeiden.</p> <p>Der Dienstgeber muss – so der EuGH – nachweisen, dass <b>ohne Neutralitätsgebot seine unternehmerische Freiheit beeinträchtigt</b> wäre (vgl EuGH Rs C-341/19 und Rs C-804/18).</p>
<b>Krankengeld</b>	<p><b>Krankengeldanspruch bei einvernehmlicher Auflösung im Krankenstand</b></p> <p>Eine einvernehmliche Dienstvertrags-Beendigung im Hinblick auf eine künftige Arbeitsverhinderung (zB Kur) löst einen „verlängerten“ Entgeltfortzahlungs-Anspruch aus, dh der Dienstgeber muss über das arbeitsrechtliche DV-Ende hinaus Entgelt solange weiterbezahlen, bis das Entgeltfortzahlungskontingent ausgeschöpft oder der Dienstnehmer wieder gesund ist.</p> <p>Während der Dauer der Entgeltfortzahlung ruht das ÖGK-Krankengeld.</p> <p>Das Ruhen des Krankengeldes ist vor allem dann zu beachten, wenn eine ursprüngliche Entlassung eines kranken Dienstnehmers aufgrund eines Vergleiches <b>rückwirkend</b> in eine <b>einvernehmliche</b> Dienstvertrags-Beendigung umgewandelt wird und alle <b>DV-Ansprüche</b> aufgrund einer Dienstgeber-<b>Vergleichszahlung</b> abschließend <b>bereinigt</b> und verglichen sind.</p> <p>ÖGK beurteilt dabei einen <b>Teil der Vergleichszahlung</b> als gesetzlich dem Dienstnehmer zustehenden „verlängerten“ <b>Entgeltfortzahlungs-Anspruch</b> und braucht für diesen Zeitraum <b>kein Krankengeld</b> zu bezahlen (vgl OGH 22. 6. 2021 10 ObS 67/21g).</p>
<b>Krankenstandsmissbrauch</b>	<p><b>Ersatz von Detektivkosten – keine Kostenersatzobergrenze</b></p> <p>Es ist jeweils die vom Dienstgeber aufgebrauchte Summe der Kosten eines Detektivs zu ersetzen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein Kausalzusammenhang zwischen Überwachung und konkreten Verdacht auf Fehlverhalten vorliegt;</li> <li>• die Nachforschung legitim war, weil objektiv notwendig.</li> </ul> <p>Die Observierungs-Dauer von 3 Tagen ist grds nicht überschießend (der Dienstnehmer hätte bei 1-tägiger Überwachung auf Zufallsergebnis plädieren können).</p> <p>2 Detektive seien bei einem jungen und mobilen Dienstnehmer zur Verfolgung nach Verlassen der Wohnung angemessen (vgl OGH 25. 3. 2021, 8 ObA 8/21s).</p>
<b>Krankschreibung per Telefon</b>	<p>Die ÖGK hat mitgeteilt, dass die Möglichkeit der telefonischen Krankmeldung generell (nicht nur für Corona-Verdachtsfälle) <b>bis 28. Februar 2022 verlängert</b> wird.</p>
<b>Kurzarbeit Infos für 2022</b>	<p><b>Allgemeines zur Kurzarbeitsphase 5</b></p> <p>Innerhalb der Phase 5 der Kurzarbeit (1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022) kann nach Ausschöpfung einer maximal sechsmonatigen Kurzarbeit ein neuerlicher Kurzarbeitsantrag (Erstbegehren) gestellt werden. Betriebe, die seit März 2020 durchgehend Kurzarbeit in Anspruch nehmen, müssen allerdings auf die Gesamthöchstdauer von 24 Monaten achten: Bei Kurzarbeitsbeginn im März 2020 wird im Falle von durchgehender Kurzarbeit die Gesamthöchstdauer mit 31. März 2022 erreicht.</p> <p><b>Änderungen der AMS-Kurzarbeitsrichtlinie</b></p> <p>Aus Anlass des Lockdowns im November/Dezember 2021 wurde die AMS-</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

Kurzarbeitsrichtlinie in einigen Punkten adaptiert:

- Verlängerung der rückwirkenden Antragsfrist: Kurzarbeitsprojekte mit einem Beginn während eines Lockdowns können bis zu vier Wochen rückwirkend eingebracht werden.
- Entfall des Beratungsverfahrens bei Kurzarbeitsprojekten mit einem Beginn bis spätestens 31. 1. 2022.
- Verlängerung der 100 % Beihilfe bei besonders betroffenen Unternehmen (vom Betretungsverbot direkt betroffen oder 50 % Umsatzrückgang) bis 31. 3. 2022.
- Anwendung des vereinfachten Verfahrens für alle Kurzarbeitsanträge mit einer Laufzeit bis maximal 31. 3. 2022 (dh keine explizite Zustimmung der Gewerkschaft erforderlich). Eine explizite Zustimmung braucht es nur mehr für Kurzarbeitsprojekte mit einem Arbeitszeitausfall von über 50 %, die über den 31. März 2022 hinaus reichen, oder bei einer Einschränkung der Behaltspflicht oder -frist.

### Trinkgeldersatz in Trinkgeldbranchen

In Trinkgeldbranchen erhalten ab 1. 12. 2021 für die Zeit der Kurzarbeit alle Arbeitnehmer (gleichgültig ob in der Sozialversicherung eine Trinkgeldpauschale zum Ansatz kommt oder nicht) eine erhöhte Vergütung. Trinkgeldbranchen sind laut AMS-Richtlinie die ÖNACE 2008 Klassifikationen 55 Beherbergung, 56 Gaststätten, 86.90-9 sonstiges Gesundheitswesen (Shiatsu), 96.02-1 Frisörsalons, 96.02-2 Kosmetiksalons, 96.02-3 Fußpflege, 96.04-1 Massage, Schlankheitsstudios und 96.09-0 Erbringung von sonstigen Dienstleistungen a.n.g. (Tätowierungs- und Piercingstudios).

Die Unternehmen dieser Branchen müssen in der Sozialpartnervereinbarung und im AMS-Begehren den Punkt Trinkgeldersatz-Option ankreuzen und in der Personalverrechnung und AMS-Abrechnung das Brutto vor Kurzarbeit ab 1. 12. 2021 um 5 % erhöhen (soweit der 5 % Erhöhungsfaktor nicht bereits durch vorangehende verpflichtende Entgelt dynamisierungen ausgeschöpft ist). Weitere Details finden sich in der AMS-Richtlinie (Download unter [www.ams.at](http://www.ams.at)).

### Keine Erhöhung des Jahres- und Kontrollsechstels um 15 % im Jahr 2022

Die den Jahren 2020 und 2021 geltende Sonderregelung, dass das Jahressechstel und das Kontrollsechstel pauschal um 15 % erhöht werden, wenn ein Arbeitnehmer im aktuellen Kalenderjahr (sei es auch nur für kurze Zeit) infolge von Kurzarbeit reduzierte laufende Bezüge erhalten hat, wird für das Jahr 2022 leider nicht übernommen (sofern es nicht doch noch überraschend zu einer Gesetzesänderung kommt).

### Langzeit-KUA-Bonus

Mitarbeiter, die in der Zeit von März 2020 bis November 2021 mindestens 10 Monate in Kurzarbeit verbracht haben, zusätzlich auch im Monat Dezember 2021 in Kurzarbeit waren und im Dezember 2021 eine SV-Beitragsgrundlage von maximal €2.775,00 aufweisen, erhalten voraussichtlich im April 2022 einen Langzeit-KUA-Bonus in Höhe von €500,00. Der Langzeit-KUA-Bonus soll NICHT über die Personalverrechnung laufen, sondern von der Buchhaltungsagentur direkt an die Arbeitnehmer ausbezahlt werden. Link zur Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (Stand Jänner 2022): <https://bit.ly/KUA-RiLi01-2022>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

<b>Kündigung während Kurzarbeit</b>	<p><b>Kein individueller Kündigungsschutz während Kurzarbeit</b></p> <p>Der OGH hat geklärt, dass die für die Kurzarbeit und die anschließende einmonatige Behaltefrist vorgesehene Pflicht zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes (§ 37b AMSG und Corona-Sozialpartnervereinbarung) <b>keinen individuellen Kündigungsschutz</b> bewirkt. Die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes dient nach OGH-Ansicht nicht dem Schutz einzelner Arbeitnehmer, sondern arbeitsmarktpolitischen und volkswirtschaftlichen Zwecken.</p> <p>Eine Dienstgeberkündigung, die während der Kurzarbeit oder der anschließenden einmonatigen Behaltefrist ausgesprochen wird, unterliegt daher keiner Unwirksamkeitssanktion, kann aber bei Unterbleiben einer Nachbesetzung zur <b>Kürzung der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe</b> führen (OGH 22. 10. 2021, 8 ObA 48/21y und OGH 29. 11. 2021, 8 ObA 50/21t).</p>																																																																																																																		
<b>Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz</b>	<p>In der <b>Oktoberausgabe</b> 2021 der <i>Personalverrechnung für die Praxis</i> finden Sie einen ausführlichen und doch praxisnahen Beitrag über die „für Personalisten 10 wichtigsten Neuerungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes“.</p> <p>Die im Beitrag verarbeiteten Inhalte der Novelle 2021 sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Abschluss eines Dienstleistungsvertrags bei grenzüberschreitender Dienstleistungsendung</li> <li>2) Erweiterung der Ausnahmetatbestände</li> <li>3) Gleichstellungsverpflichtung mit österreichischen Dienstnehmern bei längeren Entsendungen oder Überlassungen</li> <li>4) Anspruch auf Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten</li> <li>5) Neuerungen bei den Meldepflichten</li> <li>6) Unterlagen die am Einsatzort bereitzuhalten sind</li> <li>7) Erweiterte Befugnisse der Finanzpolizei</li> <li>8) Änderung der Verwaltungsstrafbestimmungen</li> <li>9) Zahlungsstopp, Zahlungsverbot und Sicherheitsleistung</li> <li>10) Informationspflichten gemäß dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz</li> </ol>																																																																																																																		
<b>Lohnpfändung</b>	Siehe „Existenzminimum“																																																																																																																		
<b>Lohnsteuertabellen 2022</b>	<p><b>Ab 1. 1. 2022</b> gibt es wieder neue Lohnsteuertabellen, da die ursprünglich geplante unterjährige Senkung der zweiten Tarifstufe (von 35 % auf 32,5 %) auf den 1. 1. 2022 vorgezogen wurde.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="11">Lohnsteuertabelle (monatlich) für Arbeitnehmer</th> </tr> <tr> <th rowspan="3">LSt-BMG bis</th> <th rowspan="3">Steuer-satz</th> <th rowspan="3">allg. Abzug</th> <th colspan="8">Abzug von Absetzbeträgen</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Fabo Plus &lt;18</th> <th colspan="2">Fabo Plus ≥18</th> <th rowspan="2">Ver-kehrs-abs.betr.</th> <th colspan="3">AVAB/AEAB für</th> </tr> <tr> <th>ganz</th> <th>halb</th> <th>ganz</th> <th>halb</th> <th>1 Kind</th> <th>2 Kinder</th> <th>jedes weitere</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>927,67</td> <td>0 %</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.511,00</td> <td>20,00 %</td> <td>185,53</td> <td>125,00</td> <td>62,50</td> <td>41,68</td> <td>20,84</td> <td>33,33</td> <td>41,17</td> <td>55,75</td> <td>18,33</td> </tr> <tr> <td>2.594,33</td> <td>32,50 %</td> <td>374,41</td> <td>125,00</td> <td>62,50</td> <td>41,68</td> <td>20,84</td> <td>33,33</td> <td>41,17</td> <td>55,75</td> <td>18,33</td> </tr> <tr> <td>5.011,00</td> <td>42,00 %</td> <td>620,87</td> <td>125,00</td> <td>62,50</td> <td>41,68</td> <td>20,84</td> <td>33,33</td> <td>41,17</td> <td>55,75</td> <td>18,33</td> </tr> <tr> <td>7.511,00</td> <td>48,00 %</td> <td>921,53</td> <td>125,00</td> <td>62,50</td> <td>41,68</td> <td>20,84</td> <td>33,33</td> <td>41,17</td> <td>55,75</td> <td>18,33</td> </tr> <tr> <td>83.344,33</td> <td>50,00 %</td> <td>1.071,75</td> <td>125,00</td> <td>62,50</td> <td>41,68</td> <td>20,84</td> <td>33,33</td> <td>41,17</td> <td>55,75</td> <td>18,33</td> </tr> <tr> <td>darüber</td> <td>55,00 %</td> <td>5.238,97</td> <td>125,00</td> <td>62,50</td> <td>41,68</td> <td>20,84</td> <td>33,33</td> <td>41,17</td> <td>55,75</td> <td>18,33</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Ab 1. 7. 2022</b> wird es wegen der mit 1. 7. 2022 vorgesehenen Erhöhung des Familienbonus Plus wieder eine neue Lohnsteuertabelle geben:</p>	Lohnsteuertabelle (monatlich) für Arbeitnehmer											LSt-BMG bis	Steuer-satz	allg. Abzug	Abzug von Absetzbeträgen								Fabo Plus <18		Fabo Plus ≥18		Ver-kehrs-abs.betr.	AVAB/AEAB für			ganz	halb	ganz	halb	1 Kind	2 Kinder	jedes weitere	927,67	0 %										1.511,00	20,00 %	185,53	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33	2.594,33	32,50 %	374,41	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33	5.011,00	42,00 %	620,87	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33	7.511,00	48,00 %	921,53	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33	83.344,33	50,00 %	1.071,75	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33	darüber	55,00 %	5.238,97	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33
Lohnsteuertabelle (monatlich) für Arbeitnehmer																																																																																																																			
LSt-BMG bis	Steuer-satz	allg. Abzug	Abzug von Absetzbeträgen																																																																																																																
			Fabo Plus <18		Fabo Plus ≥18		Ver-kehrs-abs.betr.	AVAB/AEAB für																																																																																																											
			ganz	halb	ganz	halb		1 Kind	2 Kinder	jedes weitere																																																																																																									
927,67	0 %																																																																																																																		
1.511,00	20,00 %	185,53	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33																																																																																																									
2.594,33	32,50 %	374,41	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33																																																																																																									
5.011,00	42,00 %	620,87	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33																																																																																																									
7.511,00	48,00 %	921,53	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33																																																																																																									
83.344,33	50,00 %	1.071,75	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33																																																																																																									
darüber	55,00 %	5.238,97	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33																																																																																																									

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

LSt-BMG bis	Steuer-satz	Lohnsteuertabelle (monatlich) für Arbeitnehmer									
		allg. Abzug	Abzug von Absetzbeträgen						AVAB/AEAB für		
			Fabio Plus <18		Fabio Plus ≥18		Ver-kehrs-abs.betr.	1 Kind	2 Kinder	jedes weitere	
			ganz	halb	ganz	halb					
927,67	0 %										
1.511,00	20,00 %	185,53	166,68	83,34	54,18	27,09	33,33	41,17	55,75	18,33	
2.594,33	32,50 %	374,41	166,68	83,34	54,18	27,09	33,33	41,17	55,75	18,33	
5.011,00	42,00 %	620,87	166,68	83,34	54,18	27,09	33,33	41,17	55,75	18,33	
7.511,00	48,00 %	921,53	166,68	83,34	54,18	27,09	33,33	41,17	55,75	18,33	
83.344,33	50,00 %	1.071,75	166,68	83,34	54,18	27,09	33,33	41,17	55,75	18,33	
darüber	55,00 %	5.238,97	166,68	83,34	54,18	27,09	33,33	41,17	55,75	18,33	

  

<b>Mindestlohnstarife</b>	<p>1) Mindestlohnstarif für im <b>Haushalt beschäftigte Dienstnehmer</b> ab 1. 1. 2022  ⇒ <a href="https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=20011378">https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&amp;Gesetzesnummer=20011378</a></p> <p>2) Mindestlohnstarif für in <b>privaten Bildungseinrichtungen</b> beschäftigte Dienstnehmer ab 1. 1. 2022  ⇒ <a href="https://www.kollektivvertrag.at/kv/private-bildungseinrichtungen-arb-ang">https://www.kollektivvertrag.at/kv/private-bildungseinrichtungen-arb-ang</a></p> <p>3) Mindestlohnstarif für Dienstnehmer in <b>privaten Kinderbildungs-einrichtungen</b> und in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen  ⇒ <a href="https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2021_II_546/BGBLA_2021_II_546.html">https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2021_II_546/BGBLA_2021_II_546.html</a></p> <p>4) Mindestlohnstarif für <b>Au-pair-Kräfte</b>, deren Beschäftigungsverhältnisse ab dem 1. 1. 2022 abgeschlossen werden:  ⇒ <a href="https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2021_II_578/BGBLA_2021_II_578.html">https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2021_II_578/BGBLA_2021_II_578.html</a></p>
<b>Nachtschwerarbeitsbeitrag-Beitrag 2022</b>	Der Nachtschwerarbeitsbeitrag beträgt <b>2022</b> weiterhin <b>3,80 %</b> der Beitragsgrundlage (Sistierung der Beitragserhöhung).
<b>Neuerungen 2022 – DAS außergewöhnliche In-Haus-Seminar</b>	<p>Was ist der <b>Unterschied</b> zwischen der klassischen <b>Informationsvermittlung</b>, wie von den meisten Vortragenden praktiziert, und der <b>Wissensvermittlung</b> (worauf wir in Vorträgen und in der Zeitschrift Personalverrechnung für die Praxis großen Wert legen)? Bei <b>Wissensvermittlung</b> erhalten Sie in <b>unterhaltsamer</b> und daher <b>MERKWÜRDIGER</b> Form <b>praxisorientierte Anleitungen</b>, wie Sie mit den Fakten ein <b>entsprechendes Wissen aufbauen</b>, um Herausforderungen und Fragen in Ihrem Unternehmen bzw bei Ihren Klienten selbstständig lösen können.</p> <p><b>Patkas außergewöhnliche Inhaus-Seminare: sicher und kompetent im Personalrecht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Unterhaltsam + Nachhaltig + Informativ</b> (= U.N.I.-Seminar)</li> <li>✓ wahlweise als <b>PV-Jour-Fixe</b> im Jahres-Abo oder einzeln als <b>Neuerungen-Seminar</b></li> <li>✓ <b>maßgeschneidert</b> mit den Inhalten, die Sie tatsächlich benötigen (Sie wählen aus einer Neuerungsthemenliste die für Sie interessantesten aus)</li> <li>✓ soviel <b>Theorie</b> wie nötig mit <b>vielen Beispielen</b> aus der Praxis, inkl. Judikatur (Inkl Wissens-Checks in spielerischer Art)</li> <li>✓ vor dem Seminar die <b>Seminarunterlagen</b> – damit keine Fragen offenbleiben</li> <li>✓ wahlweise bei Ihnen <b>vor Ort</b> oder <b>Online</b> (Aufzeichnung möglich)</li> <li>✓ Die <b>praxisbezogenen Neuerungs-Infos</b> erhalten <b>alle</b> im <b>HR-Beschäftigte</b> und nicht nur ausgewählte „Seminarbesucher“</li> <li>✓ <b>STERNE-Info-Service</b>: Wir versorgen Sie nach dem Seminar mit aktuellen Neuerungen Große Lebensmittel-Handelsunternehmen, Großbanken, Pharma- und</li> </ul>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>Versicherungsunternehmen uvm, sowie zahlreiche Steuerberatungskanzleien <b>nutzen</b> bereits dieses <b>außergewöhnliche Online-In-Haus-Seminar</b>, damit deren Mitarbeiter <b>praxis-</b> und <b>bedürfnisgerechtes</b> Wissen über die <b>Neuerungen 2022</b> aus Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht von Profis für Profis erhalten.</p> <p>Angeboten wird dieses Seminar als <b>Online-</b> oder <b>Präsenzseminar</b>, als <b>Tagesseminar</b> oder als 2 x <b>Halbtagesseminar</b>.</p> <p><b>Mehr Infos</b> finden Sie unter: <a href="https://www.patka-knowhow.at/inhaus/">https://www.patka-knowhow.at/inhaus/</a></p>
<p><b>Pendlerpauschale und Pendlereuro</b></p>	<p><b>Keine „coronabedingte Steuerbegünstigung“ für 2022</b> Die im Jahr 2021 für die Monate Jänner bis Juni und für die Monate November und Dezember 2021 geltende gesetzliche Sonderregelung, dass Pendlerpauschale und Pendlereuro weiterhin für COVID-19-bedingte Homeoffice- oder sonstige covidbedingte Ausfallzeiten zustehen (zB coronabedingtes Arbeiten im Homeoffice, Sonderbetreuungszeit, Absonderung, COVID-19-Risikofreistellung, Kurzarbeit), wird laut aktuellem Informationsstand für 2022 leider nicht übernommen.</p> <p><b>Pendlerpauschale bei gelegentlicher Fahrgemeinschaft</b> Fährt ein Dienstnehmer an einem Teil der Tage allein mit dem KFZ zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und am anderen (überwiegenden) Teil der Tage im Rahmen einer Fahrgemeinschaft, so steht ihm das (hier: große) Pendlerpauschale in voller Höhe zu. Es gibt – so der BFG – für gelegentliche Fahrgemeinschaft <b>keine anwendbare Bestimmung</b>, die das Pendlerpauschale verringert. (vgl BFG 29. 3.2021, RV/7104590/2020).</p> <p><b>Kein Pendlerpauschale trotz monatlichen Kostenbeitrages</b> Der DN-Kostenbeitrag, auch wenn dieser exakt gleich hoch ist wie der Sachbezug, kann die Tatsache, dass der Dienstnehmer ein Firmen-Kfz für die Strecke Wohnung ↔ Arbeitsstätte verwenden kann, nicht „aushebeln“. <b>Keine „Zurverfügungstellung“</b> eines Kfz liegt erst dann vor, wenn die Überlassung des Firmen-Kfz zu <b>marktüblichen Bedingungen</b> erfolgt (zB wie bei Leasing). (vgl VwGH 21. 10. 2020, Ro 2019/15/0185)</p>
<p><b>Pensionsabfindung</b></p>	<p>Der <b>Grenzbetrag</b> für die Besteuerung mit dem Hälftesteuersatz beträgt ab <b>2022</b> nach wie vor <b>€13.200,00</b>.</p>
<p><b>Pensionsanpassung 2022</b></p>	<p><b>Abgestufte Pensionserhöhung</b> nach dem Gesamtpensionseinkommen: Das Gesamtpensionseinkommen ist zu erhöhen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ wenn es <b>nicht mehr als € 1.000,00</b> monatlich beträgt, <b>um 3,0 %</b>;</li> <li>✓ wenn es <b>über € 1.000,00 bis zu € 1.300,00</b> monatlich beträgt, um jenen Prozentsatz, der zwischen den genannten Werten von 3,0 % auf 1,8 % linear absinkt;</li> <li>✓ wenn es <b>über € 1.300,00</b> monatlich beträgt, <b>um 1,8 %</b>;</li> </ul> <p>Die Ausgleichszulagenrichtsätze werden um mit dem Faktor <b>1,018 %</b> vervielfacht.</p> <p>Übersichts-Informationen zu Pensionserhöhungen 2022 finden Sie hier: <a href="https://bit.ly/Pension22">https://bit.ly/Pension22</a></p>
<p><b>Pkw-Sachbezug</b></p>	<p><b>Kein lohnwerter Vorteil bei Nutzung aus „persönlichen Gründen“</b> Der VwGH hielt fest, dass es sich dann um keinen sachbezugspflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis handelt, wenn die Möglichkeit, ein Firmen-Kfz privat zu nutzen, nicht durch das Dienstverhältnis veranlasst war, sondern durch andere Gründe (zB eigenbetriebliches Interesse oder persönliche Beziehung zum Dienstnehmer) und wenn die Leistung an nahe Angehörige nicht fremdüblich ist (Fremden wird unter den gleichen Voraussetzungen nicht dasselbe gezahlt) (vgl VwGH 23. 10. 2020, Ra 2020/13/0036).</p>



## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

<b>Prämie</b>	<p><b>Bindung einer Prämie auf ein aufrechtes Dienstverhältnis</b> Prämienanspruch bei Dienstvertragsende besteht, wenn es im <b>Voraus</b> eine Prämienzusage gab. Dann darf nachdem das entsprechende Geschäftsjahr begonnen hat, ...</p> <p>a) die Prämienzusage <b>nicht einseitig widerrufen</b> oder b) die Prämienauszahlung von <b>Bedingungen abhängig gemacht</b> werden, die der <b>Dienstgeber beeinflussen</b> kann.</p> <p>Es besteht hingegen <b>kein Prämienanspruch</b> bei Dienstvertragsende, wenn</p> <p>a) <b>erst im Nachhinein</b> mitteilt wird, dass das abgelaufene Geschäftsjahr positiv verlaufen ist, b) eine <b>unverbindliche</b>, einmalige und auf freiwilliger Basis, ohne wie immer geartete Rechtsansprüche für die Zukunft geleistet <b>Prämie</b> ausgezahlt wird, aber c) nur an jene Dienstnehmer, die zum <b>Prämienauszahlungszeitpunkt</b> ein <b>aufrechtes DV</b> haben (vgl OGH 25. 6. 2021, 8 ObA 33/21t).</p>	
<b>Probezeit</b>	<p><b>Probezeit bei Wiedereinstellung</b> Regelt ein Kollektivvertrag den 1. Arbeitsmonat als Probemonat, ist die Vereinbarung eines neuen Probemonats bei Dienstvertragsende und Wiedereintritt zulässig. Probezeit braucht grundsätzlich keinen sachlichen Grund. Es ist dann unzulässig bei Wiedereintritten erneut eine Probezeit zu vereinbaren, wenn dadurch arbeitsrechtliche Vorschriften umgangen werden sollen (vgl OGH 28. 7. 2021, 9 ObA 68/21x und OGH 3. 8. 2021, 8 ObA 43/21p).</p>	
<b>PV-Blog</b> <a href="https://www.patka-knowhow.at/blog/">https://www.patka-knowhow.at/blog/</a>	<p><b>Die Montagsfälle</b> <b>MoFa</b> ist die Abkürzung für „<u>Montags-Fall</u>“. 2x im Monat wird ein Newsletter mit der Betreffzeile „<i>MoFa</i>“ verschickt. Mit den Montagsfällen präsentiere ich Ihnen gemeinsam mit meinem Team <b>interessante Fälle</b> im <b>unterhaltsamen „Rätselstil“</b> aus der Praxis für die Praxis. Zunächst sind die Newsletterleser gefordert. Diese sollen die am Ende des Beitrages gestellte Frage für sich oder im Team beantworten oder die Antwort in das Kommentarfeld stellen. Am darauffolgenden <b>Donnerstag-Vormittag</b> erhalten Sie die Lösung. <b>MoFa vom 6. 12. 2021 und 10. 1. 2022: Dienstzeugnis (Teil 1 + 2)</b> In diesem Montagsfall prüfen Sie Ihr Wissen rund um das <b>Dienstzeugnis</b> in Form eines <b>Quiz</b>. Wenn Sie künftig keinen Montagsfall versäumen möchten, dann melden Sie sich an um <b>KnowHow-Club-Mitglied</b> zu werden. Die Mitgliedschaft ist <b>kostenfrei</b>; Eintrag ist hier möglich: <a href="https://www.patka-knowhow.at">https://www.patka-knowhow.at</a></p>	
<b>Regelbedarfssätze 1. 7. 2021 bis 30. 6. 2022</b>	<b>Altersgruppe</b>	<b>€</b>
	bis 3 Jahre	219,00
	3 bis 6 Jahre	282,00
	6 bis 10 Jahre	362,00
	10 bis 15 Jahre	414,00
	15 bis 19 Jahre	488,00
	19 bis 28 Jahre	611,00
<b>Rezeptgebühr 2022</b>	Die Rezeptgebühr wird im Jahr 2022 auf <b>€ 6,65</b> erhöht.	
<b>Schadenersatz</b>	<p><b>Entschädigung bei Entzug der Privatnutzungsmöglichkeit des Firmen-Pkw</b> Können Naturalleistungen während des Dienstvertrags nicht mehr in Anspruch genommen werden (zB keine Privatnutzung des Firmen-Pkw), ist der <b>entgangene Wert mit Geld abzulösen</b>. Der Geldersatz bemisst sich danach, was sich der Dienstnehmer aufgrund der</p>	

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>Naturalleistung ersparen konnte. Für die Berechnung des Werts des Naturalbezugs der Privatnutzung eines Firmen-Pkw sind die Sachbezugswerte eine brauchbare Orientierungshilfe.</p> <p>Dies ändert aber nichts daran, dass Naturalbezüge grundsätzlich mit ihrem <b>tatsächlichen Wert</b> zu berücksichtigen sind. Gibt es daher eine erhebliche Differenz zwischen dem abgabenrechtlichen Sachbezug und dem tatsächlichen Wert, ist der tatsächliche Wert des Naturalbezugs maßgeblich.</p> <p>Im vorliegenden Fall umfasste der Sachbezug nicht nur die <b>Bereitstellung</b> eines <b>Pkw zur unbeschränkten Nutzung</b>, sondern auch <b>alle Treibstoffkosten</b> für die Privatfahrten. Deshalb ist das <b>amtliche Km-Geld</b> eine brauchbare Richtlinie für den tatsächlichen Wert des Naturalbezugs (vgl OGH 3. 11. 2020, 8 ObA 113/20f).</p>
<b>Schmutzzulagen</b>	<p><b>Prozentuelle Beträge sind angemessener als Pauschalsätze</b></p> <p>Das arithmetische Mittel und prozentuelle Angaben sind nicht geeignet, um die Angemessenheit der Schmutzzulage zu bestimmen. Bei der Beurteilung sind der <b>Sach- und Zeitaufwand</b>, der dem Dienstnehmer durch die Verschmutzung entsteht <b>maßgeblich</b> (vgl VwGH 30. 6. 2021, Ra 2020/15/0123).</p>
<b>Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte</b>	<p>Der monatliche Beitrag zur Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung (§ 19 a ASVG) beträgt per 1. 1. 2022: <b>€ 68,59</b>.</p>
<b>Sonderbetreuungszeit 6.0</b>	<p>Die Sonderbetreuungszeit-Regelung (§ 18b AVRAG) wird im Anschluss an die Phase 5 (1. September bis 31. Dezember 2021) lückenlos für die Zeit vom <b>1. Jänner bis 31. März 2022</b> fortgesetzt (<b>Phase 6</b>). Durch Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit ist eine Verlängerung bis zum 8. Juli 2022 möglich.</p> <p>In der Phase 6 der Sonderbetreuungszeit gelten dieselben Konditionen wie für die Phase 5. Es gibt wiederum ein <b>neues Kontingent im Ausmaß von 3 Wochen</b>.</p> <p>Wie bereits in der Phase 5 kann in der Phase 6 Sonderbetreuungszeit auch vereinbart werden, wenn die Schulen zwar offen sind, Eltern ihre Kinder aber aufgrund eines Lockdowns zu Hause betreuen wollen.</p> <p>Der Dienstgeber erhält das während einer Sonderbetreuungszeit <b>fortbezahlte laufende Entgelt zu 100 % rückerstattet</b> (zuzüglich 1/6 als Sonderzahlungsaufschlag), wobei die Erstattung nach oben hin durch die SV-Höchstbeitragsgrundlage begrenzt ist.</p> <p>Der <b>Erstattungsantrag</b> ist vom Dienstgeber</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) binnen 6 Wochen nach Ende der Sonderbetreuungszeit bzw.</li> <li>b) (bei nicht voller Ausschöpfung des Drei-Wochen-Kontingents) 6 Wochen nach Ende der Phase 6 bei der Bundesbuchhaltungsagentur zu stellen.</li> </ol> <p>Sie können die folgenden Informationen zur <b>Sonderbetreuungszeit downloaden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Richtlinie</b> zur Sonderbetreuungszeit 5.0 (Stand 1. 10. 2021): <a href="https://bit.ly/SBZ-50">https://bit.ly/SBZ-50</a></li> <li>✓ <b>Häufig gestellte Fragen/FAQ</b> und <b>Berechnungsbeispiele</b> für Phase 5 (Stand 12. 10. 2021): <a href="https://bit.ly/SBZ-FAQ">https://bit.ly/SBZ-FAQ</a></li> </ul>
<b>Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag</b>	<p>Der <b>Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag</b> ist vom <b>Überlasser</b> allein zu tragen und beträgt für überlassene Arbeiter und Angestellte weiterhin unverändert <b>0,35 %</b> der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage und von den Sonderzahlungen.</p>
<b>Sozialplan</b>	<p><b>Verzicht auf Kündigungsanfechtung im Sozialplan</b></p> <p>Der Dienstgeber hat das Recht, eine freiwillige Abfertigung in Sozialplänen <b>davon abhängig</b> zu machen, dass die <b>Dienstgeberkündigung nicht angefochten</b> wird. So ist auch die Bindung einer freiwilligen Abfertigung aus dem Sozialplan an den Verzicht auf Kündigungsanfechtung rechtswirksam.</p> <p>(vgl OGH 29. 4. 2021, 9 ObA 9/21w)</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p><b>Wirksamer Verzicht auf Sozialplanzahlungen bei einvernehmlicher Lösung</b></p> <p>Eine bei DV-Ende getroffene Regelung über den Ausgleich gegenseitiger Ansprüche ist idR ein Vergleich (= abschließende Regelung über strittige/ungewisse Rechte). Ein Vergleich kann auch über strittige, grundsätzlich unverzichtbare Rechte abgeschlossen werden. Die entscheidende Frage dabei lautet: <i>Ist der Vergleich rechtswirksam?</i></p> <p>Die Rechtswirksamkeit des Vergleichs hängt davon ab, dass das Günstigkeitsprinzip erfüllt wird: Es werden nämlich nicht vertragliche mit gesetzlicher Regelung verglichen, es wird sondern geprüft, ob das Nachgeben bei einer bestimmten Rechtsposition durch Vorteile an anderer Stelle (bspw durch die Klärung einer bisher ungeklärten Sachlage) aufgewogen wird.</p> <p>Da die Auflösung des Dienstverhältnisses auf Wunsch des Dienstnehmers erfolgte, weil er im neuen Dienstverhältnis günstigere Arbeitsbedingungen erfährt, ist dieser Beendigungsgrund kein Anwendungsfall für den Sozialplan.</p> <p>Der „Verzicht“ des Dienstnehmers auf allfällige Ansprüche aus dem Sozialplan ist als Klarstellung zu werten, dass solche Ansprüche nicht zustehen und rechtswirksam (vgl OGH 23. 10. 2020, 8 ObA 100/20v).</p>
<b>Steuerbuch 2022</b>	Das aktuelle Steuerbuch für die <b>Arbeitnehmerveranlagung 2021</b> finden Sie auf unserer Website: <a href="https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/Steuerbuch2022.pdf">https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/Steuerbuch2022.pdf</a>
<b>Studienbeihilfe (Zuverdienst)</b>	Die <b>Zuverdienstgrenze</b> für die <b>Studienbeihilfe</b> beträgt im Jahr 2022 €15.000,00.
<b>SV-Bonus</b>	Siehe „Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag und SV-Bonus“
<b>Taggelder</b>	<p><b>Abgabepflicht bei pauschaler Abrechnung</b></p> <p>Begründung des VwGH:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Alle nicht steuerbaren DG-Leistungen aus <b>§ 26 EStG müssen einzeln abgerechnet</b> werden.</li> <li>2) Taggelder fallen nur dann unter § 26 Z 4 EStG, wenn der <b>Nachweis jeder einzelnen Dienstreise durch entsprechende Belege</b> erbracht ist.</li> <li>3) Für Dienstreisen geleistete <b>Pauschalzahlungen sind steuerpflichtig</b>.</li> <li>4) Die <b>Richtigkeit</b> des vorgenommenen <b>Lohnsteuerabzuges</b> muss jederzeit für das Finanzamt <b>leicht nachprüfbar</b> sein.</li> <li>5) <b>Voraussetzung</b> für die Steuerbegünstigung der §§ 26 Z 4 und 3 Abs 1 Z 16b EStG ist der <b>Ersatz konkreter Aufwendungen</b> für eine Dienstreise</li> <li>6) Zweck des § 26 Z 4 und § 3 Abs 1 Z 16b EStG ist die „geteilte Kontrolle“ durch Dienstgeber und Finanzverwaltung (vgl VwGH 11. 1. 2021, Ra 2019/15/0163).</li> </ol>
<b>Testverweigerung</b>	<p><b>Kündigung wegen Verweigerung regelmäßiger COVID-19-Tests</b></p> <p>Wenn ein weder geimpfter noch genesener Dienstnehmer ohne gültigen COVID-19-Test zur Arbeit erscheint, ist die Dienstgeberkündigung gerechtfertigt. Es liegt nämlich nicht am Dienstnehmer, die Sinnhaftigkeit der Schutzmaßnahmen in Frage zu stellen, zu deren Umsetzung der Dienstgeber verpflichtet ist.</p> <p>Auch verfassungswidrige Verordnungen sind bis zur Aufhebung durch den VfGH anzuwenden (vgl OGH 14. 9. 2021, 8 ObA 42/21s).</p>
<b>Unfallversicherungsschutz</b>	<p><b>Bei Arbeitsunfällen im Home-Office ist die Handlungsabsicht entscheidend</b></p> <p>Nach der alten Rechtsprechung erstreckte sich der Unfallversicherungsschutz im Home-Office bei gemischt genutzten Räumen, nur auf jene Bereiche, die in wesentlichem Umfang für betriebliche Zwecke genutzt wurden.</p> <p><b>Neue Judikaturlinie:</b> Nunmehr wurde entschieden, dass die <b>Handlungsabsicht</b> des Dienstnehmers zum Zeitpunkt des Unfalls ausschlaggebend ist: Wollte der Dienstnehmer betriebliche Tätigkeiten verrichten (Arbeitsunfall) oder war er zum gegebenen Zeitpunkt</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

	<p>mit Privatangelegenheiten beschäftigt (Freizeitunfall)? (vgl OGH 27. 4. 2021, 10 Obs 15/21k).</p> <p><b>Kein Unfallversicherungsschutz am Weg zum Bankomaten</b> Geschützt ist <b>nur der „erste“ Weg</b> zum eigenen Geldinstitut, um das <b>Entgelt</b> bei diesem <b>ersten Besuch</b> des eigenen Geldinstituts nach der <b>unbaren Gehaltsüberweisung zur Gänze</b> zu beheben. Es besteht kein Unfallversicherungsschutz bei weiteren/zweiten Weg zum Geldinstitut bzw am Weg zum Bankomaten (vgl OGH 19. 1. 2021, 10 Obs 132/20i).</p>
<b>Urlaubersatzleistung</b>	<p><b>Bei einem unberechtigten Austritt gebührt die aliquote Urlaubersatzleistung</b> Der EuGH hat entschieden, dass § 10 Abs 2 UrlG dem EU-Recht widerspricht. Die im § 10 Abs 2 UrlG vorgesehene Regelung, dass Dienstnehmern bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt keine Urlaubersatzleistung für das laufende Urlaubsjahr gebührt, ist somit wegen EU-Rechtswidrigkeit nicht mehr anzuwenden (vgl EuGH 25. 11. 2021 C-233/20).</p> <p><b>Gleichzeitiger Bezug von Urlaubersatzleistung und Entgelt aus dem neuen Dienstverhältnis</b> Eine <b>Pflichtveranlagung</b> ist durchzuführen, wenn im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig 2 oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte, die beim Lohnsteuerabzug gesondert versteuert wurden, bezogen worden sind (vgl BFG 18. 3. 2021, RV/5100517/2018).</p>
<b>Überstunden</b>	<p><b>Teilzeitmehrarbeit oder kollektivvertragliche Überstunden?</b> Als Maßstab für Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten gilt die Normalarbeitszeit von <b>vergleichbaren</b> Vollzeitbeschäftigten des Betriebs. Wurde eine tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden an 4 Tagen die Woche vereinbart und von der Möglichkeit, eine längere tägliche Normalarbeitszeit zu vereinbaren, nicht Gebrauch gemacht, kommt es daher auf die grundsätzliche Zulässigkeit der Vereinbarung einer Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden nicht an. Wurde im Betrieb mit vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Dienstnehmern keine Normalarbeitszeit vereinbart, die 8 Stunden täglich überschreitet, stellen die Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden Überstunden und nicht Mehrarbeit dar, auch wenn die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wurde (vgl OGH 25. 11. 2020, 9 ObA 31/20d).</p> <p><b>Wegfall des Überstundenpauschales</b> Kommt es bei einer schwangeren Dienstnehmerin wegen etwaiger Beschäftigungsbeschränkungen zu einer Änderung der Beschäftigung, hat sie Anspruch auf Weiterzahlung des bisherigen Arbeitsentgelts. Nicht umfasst von dieser Weiterzahlungspflicht ist aber das Entgelt für die Leistung von Überstunden sowie ein Überstundenpauschale. Dies gilt auch für Mehr- und Überstundenleistungen, die bislang im Rahmen von Nachtdiensten erbracht wurden. Es muss somit auch kein Überstunden- oder Mehrdienstpauschale, mit dem geleistete Nachtdienststunden abgegolten werden, während der Schwangerschaft weitergezahlt werden (vgl OLG Wien 25. 3. 2021, 9 Ra 71/20g).</p>
<b>Vergleichszahlungen</b>	Das <b>lohnsteuerfreie Fünftel</b> ist <b>2022</b> mit <b>€ 10.206,00</b> begrenzt.
<b>Verzugszinsen</b>	Die Verzugszinsen in der Sozialversicherung für <b>2022</b> betragen <b>1,38 %: Jänner bis Ende September 2022.</b>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

<b>Vorlagenportal</b> <a href="http://www.vorlagenportal.at">www.vorlagenportal.at</a>	<p><b>Birgit Kronberger</b>, MBA und Mag. <b>Rainer Kraft</b>, beide Redakteure der PVP, betreiben das für Praktiker <b>unentbehrliche Vorlagenportal</b> (<a href="http://www.vorlagenportal.at">www.vorlagenportal.at</a>). Diesem ist auch die obige Information entnommen.</p> <p>Es ist</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) besonders <b>bedienungsfreundlich</b></li> <li>b) enthält auch <b>Kurzerläuterungen</b> (gesondert ausdrückbar) zu jedem <b>Textmuster (über 1.500!)</b>,</li> <li>c) Textmuster werden laufend <b>aktualisiert</b> (zB nach Gesetzesänderungen oder aufgrund der Rechtsprechung)</li> <li>d) eine <b>Suchfunktion</b> und eine <b>Vorlagenübersicht</b></li> <li>e) Die in den Facherläuterungen <b>zitierten Fundstellen</b> (Paragrafen, Rechtsprechung, Lohnsteuerrichtlinien etc) sind ab sofort <b>direkt verlinkt</b> und können daher ganz einfach per Mausklick aufgerufen werden.</li> </ol> <p>Besonderes <b>Goodie</b> für Abonnenten: Sie können an <b>kostenfreien Webinaren</b> zu aktuellen Themen live oder mittels Aufzeichnung teilnehmen.</p> <p>WIE wertvoll dieses Tool für die Personalisten ist, zeigt die Auszeichnung des Vorlagenportals durch das <b>WIFI Wien</b> mit dem <b>LENA AWARD</b>, der für Spitzenleistungen in der Erwachsenenbildung vergeben wird (<a href="https://www.vorlagenportal.at/1-platz-beim-lena-award-am-wifi-wien/">https://www.vorlagenportal.at/1-platz-beim-lena-award-am-wifi-wien/</a>)</p> <p>Die <b>ABO-Preise</b> finden Sie hier: <a href="http://www.vorlagenportal.at/abo-info/">http://www.vorlagenportal.at/abo-info/</a></p> <p>Ein unglaublich hilfreiches Tool, das derart viele Stunden an Recherche und ähnlicher Arbeit erspart, dass der monatliche ABO-Preis unter „Schnäppchen“ einzuordnen ist.</p>
<b>WEBEKU (WEBE-Kunden-Portal der ÖGK)</b>	<p>Mit der <b>kostenlosen App</b> können Sie sämtliche Bewegungen auf Ihrem Beitragskonto tagesaktuell nachverfolgen und kontrollieren. Detaillierte Infos erhalten Sie unter: <a href="http://www.sozialversicherung.at">www.sozialversicherung.at</a> ⇒ <i>Dienstgeber</i> ⇒ <i>WEBBE-Kunden Portal</i></p>
<b>Weihnachtsfeierersatzgutscheine</b>	<p>Für das Kalenderjahr 2021 wurde als Ausgleich für die aufgrund der COVID-19-Maßnahmen ausfallenden betrieblichen Weihnachtsfeiern eine besondere Gutscheinregelung geschaffen, die auch noch ins Jahr 2022 hineinwirkt (bis 31. 1. 2022): Dienstgeber können ihren Dienstnehmern im Zeitraum von <b>1. November 2021 bis 31. Jänner 2022</b> Gutscheine im Wert von <b>bis zu € 365,00 abgabenfrei</b> schenken, wenn der Freibetrag für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen im Jahr 2021 noch nicht zur Gänze ausgeschöpft wurde. Eine <b>Kumulation</b> mit dem allgemeinen Gutscheinfreibetrag von € 186,00 jährlich ist <b>möglich</b>.</p> <p>Die Abgabenbefreiung gilt für alle Lohnabgaben (Sozialversicherung, Abfertigung neu-Beiträge, Lohnsteuer, Kommunalsteuer, DB, DZ). Die Gutscheine sind auch <b>pfändungsfrei</b> (§ 292f Abs 4 EO).</p>
<b>Wochengeld für geringfügig beschäftigte Selbstversicherte 2022</b>	<p>Das Wochengeld für <b>geringfügig beschäftigte Selbstversicherte</b> beträgt im Jahr <b>2022 € 9,78</b> pro Tag.</p>
<b>Wohnbauförderungsbeitrag 2022</b>	<p>Der Wohnbauförderungsbeitrag ist mittlerweile eine <b>Landesabgabe</b> (damit wäre es möglich, dass in jedem Bundesland die Höhe unterschiedlich festgelegt wird), aber die Länder haben davon für <b>2022 keinen Gebrauch</b> gemacht.</p> <p><b>Unterjährige Anpassungen</b> der Höhe sind gesetzlich <b>nicht vorgesehen</b>, daher bleibt der <b>Wohnbauförderungsbeitrag 2022</b> in <b>allen Bundesländern</b> bei <b>1 %</b> (0,5 % trägt der Dienstgeber und 0,5 % trägt der Dienstnehmer).</p>
<b>Zinersparnis</b>	<p>Der <b>Sachbezug</b> für <b>Zinersparnisse</b> beträgt im Jahr <b>2022</b> unverändert <b>0,5 %</b> (Freibetrag: € 7.300,00).</p>
<b>Zivildienener</b>	<p>Der <b>Unfallversicherungsbeitrag</b> für Zivildienener <b>2022: € 6,03</b>.</p>

## Die Neuerungen 2022 - eine Übersicht

<b>Zukunftsvorsorge</b>	Für die private, nach §§ 108g ff EStG geförderte Zukunftsvorsorge ist ab 1. 1. 2022 eine <b>staatliche Prämie</b> von <b>4,25 % (höchstens € 132,73</b> bei einem maximalen geförderten Einzahlungsbetrag von € 3.123,04) vorgesehen.
<b>Zulagen und Zuschläge</b>	<b>Keine „coronabedingte Steuerbegünstigung“ für 2022</b> Die im Jahr 2021 für die Monate Jänner bis Juni und für die Monate November und Dezember 2021 geltende gesetzliche Sonderregelung, dass Zulagen und Zuschläge gemäß § 68 Abs 1 EStG und § 68 Abs 2 EStG für COVID-19-bedingte Ausfallzeiten (zB Sonderbetreuungszeit, Absonderung, COVID-19-Risikofreistellung, Kurzarbeit) lohnsteuerfrei bleiben, wird laut aktuellem Informationsstand für 2022 nicht übernommen.
<b>Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag und SV-Bonus 2022</b>	Der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag und der sog „SV-Bonus“ (Teil einer etwaigen Negativsteuer) werden ab 2022 € von 400,00 auf <b>€ 650,00</b> angehoben. Dies erfolgt anlässlich der Veranlagung und nicht bei der Lohnverrechnung. Gleichzeitig ist die <b>Einschleifregelung</b> künftig bei einem Einkommen von € 16.000 bis € 24.500 anzuwenden (bisher € 15.500 bis € 21.500).