DIE NEUERUNGEN 2023 VON A-Z

KURZÜBERSICHT

(Rechtsstand: 31. 1. 2023)

Kanzlei Mag. Ernst Patka
(www.patka-knowhow.at)
in Kooperation mit dem
Vorlagenportal
(www.vorlagenportal.at)









Inhaltsverzeichnis

A	6
Altersteilzeit	6
Amtshilfe im Bereich Steuern vom Einkommen	6
Arbeitshilfen für Praktiker	6
Arbeitsinspektion	6
Arbeitszeitkalender	6
Arbeitslosenversicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2023)	6
Arbeits- und Entgeltbestätigung	6
Ausgleichstaxe 2023	6
Ausgleichszulagen	7
Ausländerbeschäftigungsrecht	7
Auslandstätigkeiten	8
Auslandsleasing – Abzugssteuer	8
В	9
Bausparprämie 2023	9
Beitragskalender ÖGK	9
Berufsanerkennung	9
Bezugsumwandlung iVm Elektrofahrzeuge, sonstige emissionsfreie Fahrzeuge	
Blaue Karte EU	
BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner	9
BMSVG-Fragen-Antworten-Katalog	9
BUAK-Arbeitskalender	
BUAK-Service-Karte	10
BUAG-Novelle Juni 2022	
Bundesgesetzblätter – Übersicht über die wichtigsten BGBl	
C	
Carsharing – Zuschüsse für Elektrofahrzeuge	11
D	
DBA-VAE	11
Dienstgeberbeitrag (DB)	11
Dienstgeberzuschlag (DZ) 2023	
Dienstleistungsscheck	
Dienstwohnung - Sachbezugswerte ab 2023	
Dienstzeugnis	12
Drittschuldner-Infobroschüre 2023	13
E	13
E-Bike	13
E-Card-Service-Entgelt	13
Einkommensteuergesetz - Änderungen für Personalverrechnung	
ELDA	
Elektrofahrzeuge, sonstige emissionsfreie Fahrzeuge	14
Elternteilzeit	15
Essensbons	16
Existenzminimum Werte 2023	16
F	
Familienbeihilfe - Studentenzuverdienst	
Familienleistungs-Valorisierungsverordnung 2023	
FABO+ bei Kindern im Ausland	
Fachkräfteverordnung 2023 (Mangelberufsliste)	
Firmenparkplatz in Wien	17

Freiwilliger Lohnsteuerabzug (ausländische DG)	18
Frühstarterbonus	18
G	19
Geringfügigkeitsgrenze	19
Geringwertige Wirtschaftsgüter	19
Gewerkschaftsbeitrag	19
Gewinnbeteiligung	19
Grobe Ehrenverletzung (Rechtsprechungsübersicht zu Arbeiterverhalten)	19
H	21
Handelsangestellte: KV-Abschluss zum 1. 1. 2023	21
Hausbesorger, Hausbetreuer, Betreuung von Liegenschaften:	21
HinweisgeberInnenschutzgesetz	21
Höchstbeitragsgrundlagen	22
Homeoffice im Ausland (Sozialversicherung)	22
I	23
IESG-Zuschlag	23
Indexierung von AVAB, AEAB, UAB, FB, FABO+ und KMB ist unionsrechtswidrig	23
J	
Jobticket	
K	
Kinderbetreuungsgeld	
Konkurrenzklausel	
Krankengeld	
Kurzarbeit ab 1. 1. 2023	
Kündigungsfristen für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe	
L	
Lohnkontenverordnung (Änderung)	
Lohnpfändung	
Lohnsteuertabelle für 2023	
Lohnzettel	
M	
mBGM: Der Fragen-Antworten-Katalog	
Mehrfachversicherung – SV-Beitragsrückerstattung	
Mindestlohntarife ab 1. 1. 2023	
N	
Nachtschwerarbeitsbeitrag	
Nächtigungsgelder	
0	
Öffi-Ticket und Pendlerpauschale	
P	
Pendlerpauschale und Pendlereuro	
Pendlerverordnung	
Pensionsabfindung	
Pensionsanpassung 2023	
Pensionistenabsetzbetrag	
Pflegende Angehörige	
Pflegepersonal – Entlastungen	
Pflegezuschuss	
Pflichtveranlagungsgründe	
Privatrezept als e-Rezept	
R	
Rezeptgebühr	
Risikogruppenfreistellung bis 30. 4. 2023 verlängert	
Rot-Weiß-Rot – Karte	

S
Saisonkräfteverordnung33
Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte33
Selbstversicherung in der Pensionsversicherung
Sonderbetreuungszeit (Phase 8)
Sozialplanleistungen
Sportlerbegünstigung
Steuerbuch 2023
Studienbeihilfe – (Zuverdienst)
SV-Werte
SV-Rückerstattung / SV-Bonus
T
Teuerungsprämie35
U
Ukraine-Krieg36
Ummeldung37
Unfallversicherungsbeitrag37
Unterhaltsleistungen 2023
Urlaubsersatzleistung
Urlaubsverjährung38
UV-Beitragssenkung
V
Vergleichszahlungen
Verzugszinsen38
W
Whistleblowing38
Wiener Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Steuer)38
Wochengeld für geringfügig beschäftigte Selbstversicherte 202339
Wohnbauförderungsbeitrag39
Z
Zinsersparnis 202339
Zinssätze ab 21. 12. 2022
Zivildiener
Zukunftsvorsorge
Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag und SV-Bonus 202340

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	.Allgemeines Bürgerliches Gesetz- .buch
	.Alleinerzieherabsetzbetrag
	.Arbeiterkammer
	.Arbeitskräfteüberlassung
	.Arbeitslosenversicherung
	.Arbeitsmarktservice
	.Arbeitsruhegesetz
	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz
ASVG	.Allgemeines Sozialversicherungs- gesetz
AuslBG	.Ausländerbeschäftigungsgesetz
	·Allgemeine Unfallversicherungs-
71077	anstalt
۸۷	.Arbeitslosenversicherung
	-
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungs-
A7C	gesetz Arbeitszeitgesetz
	.Arbeitszeitgesetz
	.Bundesabgabenordnung
	Bundesfinanzgericht
	.Bundesgesetz
	.Bundesgesetzblatt
BMAW	.Bundesministerium für Arbeit und
	Wirtschaft
	·Bundesministerium für Finanzen
BMSVG	.Betriebliches Mitarbeiter- und
	Selbständigenvorsorgegesetz
	.Bauern-Sozialversicherungsgesetz
BUAG	·Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungs-
	gesetz
BUAK	·Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungs-
	kasse
BV	.Betriebsvereinbarung oder Betriebliche
	Vorsorgekasse
DAG	.Dienstgeberabgabe
DB	.Dienstgeberbeitrag
	.Doppelbesteuerungsabkommen
	.Doppelbesteuerungsabkommen mit den
	Vereinigten Arabischen Emiraten
	.Dienstgeber / Dienstnehmer
	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
	.Dienstvertrag oder Dienstverhältnis
	.Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag
	."Earnings before Interest and Taxes"
	.Einkommensteuergesetz
	.Elternteilzeit
	.Familienbonus Plus
	.Familienleistungs-Valorisierungsver-
anivarvo .	ordnung
FΔO	Frequently Asked Questions
FB	
	Familienlastenausgleichsgesetz
· LAU	.i aiiiiileiliasteilausgieltiisgesett

	.Gesetzliche Krankenversicherung
	.Gewerbliches Sozialversicherungs-
	.Human Resources
	.in der Regel
E	.Zuschlag nach dem Insolvenz-
	Entgeltsicherungsgesetz
ESG	. In solven z-Ent gelt sich er ung sgeset z
	.in Höhe von
Sd	.im Sinne des/der
KBG	. Kinderbetreuungsgeld
KBGG	. Kinderbetreuungsgeldgesetz
	. Kindermehrbetrag
KUA	. Kurzarbeit
ΚV	. Kollektivvertrag
LSD-BG	.Lohn- und Sozialdumping-
	Bekämpfungsgesetz
St	. Lohnsteuer
MSchG	. Mutterschutzgesetz
MVB	. Melde-, Versicherungs- und
	Beitragswesen
OGH	.Oberster Gerichtshof
ÖGK	. Österreichische Gesundheitskasse
	-1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
OLG	.Oberlandesgericht
	.Oberlandesgericht .pro Monat
ο M	
ο M	.pro Monat
oM PV	.pro Monat .Personalverrechnung oder
pM PV RWR	.pro Monat .Personalverrechnung oder Pensionsversicherung
oM PV RWR	.pro Monat .Personalverrechnung oder Pensionsversicherung .Rot-Weiß-Rote – Karte
oM PV RWR SV SWÖ	.pro Monat .Personalverrechnung oder Pensionsversicherung .Rot-Weiß-Rote – Karte .Sozialversicherung
oM PV RWR SV SWÖ	.pro Monat .Personalverrechnung oder Pensionsversicherung .Rot-Weiß-Rote – Karte .Sozialversicherung .Sozialwirtschaft Österreich
PV PV RWR SV SWÖ UAB UEL	.pro Monat .Personalverrechnung oder Pensionsversicherung .Rot-Weiß-Rote – Karte .Sozialversicherung .Sozialwirtschaft Österreich .Unterhaltsabsetzbetrag
PV RWR SV SWÖ UAB UFL	.pro Monat .Personalverrechnung oder Pensionsversicherung .Rot-Weiß-Rote – Karte .Sozialversicherung .Sozialwirtschaft Österreich .Unterhaltsabsetzbetrag .Urlaubsersatzleistung
PV	.pro Monat .Personalverrechnung oder Pensionsversicherung .Rot-Weiß-Rote – Karte .Sozialversicherung .Sozialwirtschaft Österreich .Unterhaltsabsetzbetrag .Urlaubsersatzleistung .Urlaubsgesetz .Überstunden .Unfallversicherung
PV	.pro Monat .Personalverrechnung oder Pensionsversicherung .Rot-Weiß-Rote – Karte .Sozialversicherung .Sozialwirtschaft Österreich .Unterhaltsabsetzbetrag .Urlaubsersatzleistung .Urlaubsgesetz .Überstunden
PV	.pro Monat .Personalverrechnung oder Pensionsversicherung .Rot-Weiß-Rote – Karte .Sozialversicherung .Sozialwirtschaft Österreich .Unterhaltsabsetzbetrag .Urlaubsersatzleistung .Urlaubsgesetz .Überstunden .Unfallversicherung

Δ

Altersteilzeit

Das Antrittsalter für Frauen steigt auf 57 Jahre und 6 Monate. Dies führt dazu, dass Frauen, die am 2. 12. 1965 oder danach geboren sind, frühestens mit 57 Jahren und 6 Monaten mit einer Altersteilzeit beginnen können – also nicht vor dem 2. 6. 2023. Frauen, die vorher geboren sind, können derzeit mit 57 Jahren eine Altersteilzeit beginnen. (BGBI I 2018/30)

Amtshilfe im Bereich Steuern vom Einkommen

Das österreichische Steuerrecht verlangt in einigen Fällen das Vorliegen einer "umfassenden" Amtshilfe (= großer Informationsaustausch).

Arbeitshilfen für Praktiker

Auf dieser Website finden Sie Arbeitshilfen, die Ihren Personalverrechnungsalltag sicher vereinfachen: www.patka-knowhow.at/service/downloads

- √ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2023
- ✓ PV-Kalender 2023
- ✓ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2023

Den aktuellen **ÖGK-Arbeitsbehelf 2023** finden Sie unter diesem Link: www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.820155

Arbeitsinspektion

Link zum Fragen-Antworten Katalog der Arbeitsinspektion: https://bit.ly/FAQ-AI2022

Arbeitszeitkalender

Damit Sie die **Mehr- und Überstunden korrekt** in einfacher Weise **erfassen** können, bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an: zuvor müssen Sie sich als Nutzer registriert haben

➡ Online-Erfassungsmöglichkeit: (https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login). Den Arbeitszeitkalender gibt es nun auch als **App** für Android und iOS.

Arbeitslosenversicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2023)

Monatliche Beitragsgrundlage	Angestellte/Arbeiter	Lehrlinge
• bis € 1.885,00	0 % A03 (-3 %)	0 % A04 (-1,2 %)
• ab € 1.885,01 bis € 2.056,00	1 % A02 (-2 %)	1 % A05 (-0,2 %)
• ab € 2.056,01 bis € 2.228,00	2 % A01 (-1 %)	1,2 % (normaler Satz)
• über € 2.228,00	3 % (normaler Satz)	1,2 % (normaler Satz)

■ Seit 1. 7. 2008 werden die AlV-Beiträge bei niedrigverdienenden (echten und freien) DN gestrichen bzw reduziert.

Die AlV-Beitragssenkung gilt **auch** für **freie DN**. Der DG-Anteil beträgt unverändert 3 %. Ein Dienstnehmer, dessen monatliche Beitragsgrundlage max € 1.885,00 beträgt (14x), erzielt **2023** eine **jährliche AlV-Beitragsersparnis** iHv € **791,70** (= € 1.885,00 x 14 x 3 %).

■ Lehrlinge: Der **DG-Anteil** beträgt **1,2** %.

Arbeits- und Entgeltbestätigung

Die Felder "Sonderzahlungsumfang" (voll 100 %, aliquot) sowie "Sachbezugsumfang" werden laut Mitteilung der ÖGK per 1. 1. 2023 wieder aus den Arbeits- und Entgeltbestätigungen für Wochengeld entfernt, weil nicht die erwünschten Effekte erzielt wurden. In den Arbeits- und Entgeltbestätigungen für Krankengeld bleiben diese Felder hingegen enthalten.

Ausgleichstaxe 2023

Die Ausgleichstaxe 2023 beträgt für

- DG mit 25 bis 99 DN: pro einzustellenden Behinderten € 292,00 (2022: € 276 pM)
- DG mit 100 bis 399 DN: pro einzustellenden Behinderten € 411,00 (2022: € 388 pM)
- DG mit **400 oder mehr DN:** pro einzustellenden Behinderten **€ 435,00** (2022: **€** 411 pM) (BGBI II 2022/418)

Ausgleichszulagen

Änderungen im Allgemeine Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBI 1955/189, letzte Änderung BGBI I 2022/108; § 293 Abs 1:

- "(1) Der Richtsatz beträgt unbeschadet des Abs. 2
 - a) für Pensionsberechtigte aus eigener Pensionsversicherung,
 - aa) wenn sie mit dem Ehegatten/der Ehegattin oder dem/der eingetragenen Partner/in im gemeinsamen Haushalt leben: 1751,56 €
 - bb) wenn die Voraussetzungen nach sublit. aa nicht zutreffen: 1 110,26 €,
 - b) für Pensionsberechtigte auf Witwen/Witwerpension oder Pension nach § 259: € 1 110.26.
 - c) für Pensionsberechtigte auf Waisenpension:
 - aa) bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres: 408,36 €, falls beide Elternteile verstorben sind: 613,16 €,
 - bb) nach Vollendung des 24. Lebensjahres: 725,67 €, falls beide Elternteile verstorben sind: 1 110,26 €"

■ Ausgleichszulagenbonus/Pensionsbonus (§§ 299a ASVG, 156a GSVG, 147a BSVG):

Langzeitversicherten Personen gebührt bei gewöhnlichem Aufenthalt im Inland zur Ausgleichszulage/Pension aus eigener Pensionsversicherung ein Bonus, der bis zu einem Gesamteinkommen von € 1.208,06 maximal € 164,37 beträgt, wenn sie zum Stichtag mindestens 360 Beitragsmonate der Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben haben, und bis zu einem Gesamteinkommen von € 1.443,23 maximal € 419,19 beträgt, wenn sie zum Stichtag mindestens 480 Beitragsmonate der Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben haben.

Der Bonus beträgt maximal 418,74 bei einem Gesamteinkommen bis € 1.948,08 (samt dem Nettoeinkommen des im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehegatten / eingetragenen Partners), wenn die versicherte Person zum Stichtag mindestens 480 Beitragsmonate erworben hat.

Quelle: Leistungsrechtliche Werte in der SV 2023,

www.svs.at/cdscontent/load?contentid=10008.772783&version=1672382196

Ausländerbeschäftigungsrecht

Mit 1. 10. 2022 werden gemäß AuslBG-Novelle (BGBl I 2022/106) wesentliche Änderungen für die Einstellung von ausländischen Fachkräften wirksam:

1. Änderungen bei der Blauen Karte EU

- a) Für die Erteilung der Blauen Karte EU reicht ein Mindest-Bruttojahresgehalt iHv € 44.395,00
- b) Studienabschluss ist keine zwingende Voraussetzung mehr für IKT-Fachkräfte.
- c) Keine Entsende-/Beschäftigungsbewilligung bei Blauer Karte von anderem EU-Staat:

Ausländer, die eine gültige Blaue Karte eines anderen EU-Mitgliedstaates besitzen, können künftig für die Dauer von 90 Tagen innerhalb eines Zeitraumes von 180 Tagen gewisse geschäftliche Tätigkeiten (etwa für Verhandlungen über Geschäftsabschlüsse, interne oder externe Geschäftssitzungen etc) in Österreich ausüben, ohne dass hierfür eine Entsende- oder Beschäftigungsbewilligung erforderlich sein wird.

2. Änderungen bei der Rot-Weiß-Rot - Karte

- a) Die Mindestgehaltsvoraussetzungen werden gesenkt: Auch beim Aufenthaltstitel Rot-Weiß-Rot – Karte ("RWR-Karte") für sonstige Schlüsselkräfte wird – als Voraussetzung dafür, dass die RWR-Karte ausgestellt wird – das erforderliche Bruttomonatsmindestgehalt für über 30-Jährige auf € 2.835,00 und somit auf ein Jahresgehalt von € 39.690,00 gesenkt.
- b) Dem Aufenthaltstitel RWR-Karte liegt ein kriteriengeleitetes Modell zugrunde, wobei für die unterschiedlichen Arten von RWR-Karten (Mangelberufe, Sonstige Schlüsselkräfte, Hochqualifizierte etc) verschiedene Punktesysteme bestehen. Um den Aufenthaltstitel zu erhalten, muss der Bewerber ua anhand gewisser Kriterien (zB für Ausbildung, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse) eine bestimmte Mindestpunkteanzahl erreichen. Die AuslBG-Novelle vereinfacht dieses Punktesystem.

- **3. Änderungen bei Beschäftigungsbewilligungen:** Mit der AuslBG-Novelle wird für sogenannte "Projektmitarbeiter" (= Ausländer, die nicht länger als 6 Monate beschäftigt werden sollen, Spezialisten iSd AuslBG sind und für Projekte vorübergehend beschäftigt werden) die Ausstellung der Beschäftigungsbewilligung vereinfacht.
- **4. Sonstige Änderungen:** Weitere Änderungen betreffen Beschäftigung von Saisonarbeitskräften, Stammmitarbeitern, Hochqualifizierten, Sprachdiplomen, Entsendungen, Überlassungen und Unternehmenstransfers.

Hinweis: Alle Euro-Beträge beziehen sich auf das Jahr 2022.

■ **Geplante** Änderungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz: AMS erhält Ermessensspielraum für Nachsichten bei verhängten Beschäftigungsbewilligungssperren

Mit der vorgeschlagenen Regelung (neuer § 4 Abs 8 AuslBG) soll dem AMS ein Ermessenspielraum für Nachsichten bei verhängten Beschäftigungsbewilligungssperren gegeben werden.

Nach den derzeit geltenden Regelungen des § 4 Abs 1 Z 3 und 5 AuslBG hat die wiederholte **(2-malige) ungenehmigte Beschäftigung** sowohl für den DG als auch für den Ausländer zur Folge, dass der betroffene Betrieb oder der betroffene Ausländer 1 Jahr lang für weitere Beschäftigungsbewilligungen gesperrt wird.

Die geplante AuslBG-Novelle ermöglicht dem AMS eine differenzierte Prüfung ➡ Nach Anhörung des Regionalbeirates kann in **begründeten Fällen** von der **Sperre** für weitere Bewilligungen **abgesehen** werden, wenn **das Unternehmen glaubhaft** macht, dass es durch konkrete technische, organisatorische oder personelle **Maßnahmen** weitere **ungenehmigte Beschäftigungen** von Ausländern **verhindern** wird.

Zu Gesetzestextänderungsvorschlag und Materialien geht es hier:

https://bit.ly/3MuL2Pi

■ Anträge nur mehr über das eAMS-Konto

Seit 1. 5. 2022 können Anträge nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz nur mehr über das eAMS-Konto eingebracht werden.

■ Info-Quellen:

Über die sich aus dieser Neuregelung ergebenden Vorteile informiert die WKO (inkl Erläuterungsvideo zur Einrichtung eines e-AMS Kontos) hier:

https://bit.ly/AuslBG-eAMS

Die AMS Info "e-AMS Konto: Ein Konto – viele Vorteile" finden Sie hier: https://bit.ly/e-AMS-Infos

Hinweis: Da mit **weiteren Änderungen** im Ausländerbeschäftigungsrecht während 2023 zu rechnen ist, **empfehlen** wir, die folgende **Internetseite** aufzurufen, um den aktuellen Rechtsstand abzurufen: Dauerhafte Zuwanderung (www.migration.gv.at)

Auslandstätigkeiten

■ Leitfaden "Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist"

Die bei Auslandstätigkeiten sehr hilfreiche Info-Broschüre, erstellt von der ÖGK als Leitfaden "Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist", wurde per 1. 1. 2023 aktualisiert. Sie können die aktualisierte Version downloaden: https://bit.ly/3HFKuW5

Auslandsleasing - Abzugssteuer

Überlässt ein ausländisches AKÜ Leihpersonal zur Arbeitsausübung nach Österreich, dann

- a) ist der Leistungsempfänger (Beschäftiger) verpflichtet, 20 % Abzugssteuer einzubehalten, es sei denn,
- b) es liegt ein **gültiger Freistellungsbescheid** vor.

Mit dieser Abzugssteuer ist auch die LSt des in Österreich eingesetzten Leiharbeiters abgegolten. Überlässt ein AKÜ ohne Betriebsstätte in Österreich Leiharbeiter an inländische Beschäftiger, wird dadurch das **AKÜ** selbst in **Österreich idR nicht steuerpflichtig.** (Lohn-) Steuerpflichtig ist nur der in Österreich tätige Leiharbeiter (aufgrund des wirtschaftlichen DG) ➡ Daher darf nach der VwGH-Rechtsprechung auch nur der Lohnanteil der Abzugssteuer unterliegen.

Auf diese Rechtsprechung hat das BMF reagiert und in der **DBA-Durchführung-Anpassungsverordnung** (BGBI II 2022/318, ausgegeben am 24.8.2022;

Link: https://bit.ly/3wOLdi1) festgehalten, dass – analog zur KommSt – nur **70** % des **Rechnungsbetrages** als **Lohnanteil** anzusehen sind. Somit unterliegen also nicht mehr

100 % des Rechnungsbetrages, sondern nur mehr 70 % der 20%igen Abzugssteuer, sodass im **Endeffekt** die **Abzugssteuer 14** % des Rechnungsgesamtbetrages ergibt. Allerdings gilt dies

- a) erst für Zahlungen ab dem 1. 1. 2023 und
- b) es ist ein Befreiungsantrag dafür zu stellen.

Ab 1. 9. 2022 werden für alle offenen Rückzahlungsanträge ohne österreichische **Lohnverrechnung 6 % pauschal erstattet** (20 % Abzugssteuer auf 30 % des "abzugssteuerfreien Rechnungsanteils").

Quelle: Andreas Walch (www.entsendung.at)

■ Spezialfall 1: Überlassung von Angestellten im Konzern

Bei der Überlassung von Angestellten im Konzern konnte bis dato schon die Abzugssteuer nur auf den Lohnanteil vorgenommen werden. Dies wird auch **mit**

- **1. 9. 2022** dahin geändert, dass **70 % des Rechnungsbetrages** anstelle des tatsächlichen Lohnanteils die Bemessungsgrundlage für die Abzugssteuer ist sofern nicht ohnedies eine Lohnsteuerberechnung nach österreichischem Recht erfolgt.
- Spezialfall 2: Es liegt ein Befreiungsbescheid für die Abzugssteuer vor Keine Änderung ergibt sich, wenn ein Befreiungsbescheid für die Abzugssteuer vorliegt.

Hier muss nur ab 2023 beim Antrag angekreuzt werden, ob

- a) das AKÜ die **Pauschalbesteuerung** auf Basis der 70 % des Rechnungsbetrages in Anspruch nehmen will oder ob
- b) eine freiwillige Lohnverrechnung gemacht wird.
- Spezialfall 3: kurzfristige Arbeitskräfteüberlassung aus Deutschland Eine Sonderregelung für kurzfristige Arbeitskräftegestellungen aus Deutschland ist in § 5 der DBA-Durchführung-Anpassungsverordnung enthalten.

B

Bausparprämie 2023

Die **Bausparprämie** für **2023** beträgt gemäß § 108 Abs 1 EStG (unverändert im Vergleich zu 2022) **1,5** % der prämienbegünstigten geleisteten Bausparkassenbeiträge; für die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge nach §§ 108g ff EStG 1988 ergibt sich daraus eine staatliche Prämie von 4,25 % (höchstens € 136,94 bei einem maximalen geförderten Einzahlungsbetrag von € 3.222,18).

Rechtsgrundlage: BMF 3. 11. 2022, 2022-0.750.672, BMF-AV Nr 139/2022

Beitragskalender ÖGK

Sie können den Beitragskalender 2023 downloaden: https://tinyurl.com/zkkvyhwd

Berufsanerkennung

Viele Menschen mit Migrationshintergrund haben in ihren Herkunftsländern **qualifizierte Ausbildungen erworben**. Welche Nachweise erforderlich sind, bei welcher Behörde einzurechnen ist usw, erfahren Sie hier: www.berufsanerkennung.at

Bezugsumwandlung iVm Elektrofahrzeugen, sonstigen emissionsfreien Fahrzeugen

⇒ siehe "Elektrofahrzeuge, sonstige emissionsfreie Fahrzeuge"

Blaue Karte EU

⇒ siehe unter "Ausländerbeschäftigungsrecht"

BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner

Den BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner, der bereits die Tarifsenkung berücksichtigt, finden Sie hier: https://tinyurl.com/BMF-Steuerrechner

BMSVG-Fragen-Antworten-Katalog

Der Fragen-Antworten-Katalog (FAQ) zum BMSVG wurde im Mai 2022 aktualisiert. Sie können die häufig gestellten Fragen samt deren Beantwortung zum BMSVG **online** unter https://bit.ly/FAQ-BMSVG2022 nachlesen.

BUAK-Arbeitskalender

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse stellt den BUAK-Kalender 2023 in einer direkt druckbaren Variante, im Format DIN-A4, zur Verfügung unter: https://tinyurl.com/9re8hyj5

BUAK-Service-Karte

Die BUAK bietet ab November 2022 **kostenfrei** eine Service-Karte für DN im praktischen **Scheckkartenformat** (inkl **Lichtbild**) an.

Mit der BUAK-Service-Card können DN

- ✓ sich bei BUAK-Baustellenkontrollen und beim Kundendienst entsprechend ausweisen;
- ✓ neue **Online-Services** nachdem sie sich registriert haben **nutzen** (siehe BUAK-Serviceportal);
- ✓ ihre aktuellen **Urlaubsansprüche abfragen** und **vorausberechnen** lassen, Informationen zu **weiteren Ansprüchen** (Abfertigung Alt, Überbrückungsgeld etc) **abfragen**;
- ✓ ihre **Anträge online** stellen, **Rückrufe** über das Rückrufservice **bestellen**, Dokumente elektronisch in **ihrer Postbox einsehen**;
- ✓ im Lexikon BUAK-Begriffe und Anspruchsvoraussetzungen nachschlagen.

BUAG-Novelle Juni 2022

Der Nationalrat hat am 10. 6. 2022 eine Novellierung des BUAG beschlossen, die im BGBl I 2022/73 veröffentlicht wurde. Die beiden wichtigsten Inhalte sind:

- Vorzeitige Auszahlung Abfertigung Alt (§ 37 BUAG)

 wurde als Dauerregelung im BUAG verankert.
 - Voraussetzungen hierfür finden Sie hier: https://bit.ly/BUAG-Abfertigung
- Auszahlungszeitpunkt von Urlaubsentgelten bei Überweisung auf das Treuhandkonto durch den Dienstgeber (§ 8 Abs 1 und Abs 5 BUAG)

Die Neuregelung lässt zu, dass das Urlaubsentgelt

- a) bereits bei Urlaubsantritt, oder
- b) auch erst anlässlich der **Abrechnung** des laufenden Entgelts (Lohns) ausbezahlt wird.

Weiters enthält die Novelle Regelungen betreffend ...

- a) Überbrückungsabgeltung (§ 13m Abs 3 BUAG) für Anträge nach dem 11. 6. 2022;
- b) **BUAK Service Karte** (§ 23e BUAG), die die Bau-ID ergänzt und auch jenen Personen zur Verfügung steht, die keine Bau-ID gelöst haben.

Dieses Service wird ab Herbst 2022 zur Verfügung stehen.

- c) Einsichtnahme Dachverband Datenbank EDGA.AZUR (31 Abs 1 BUAG)
- d) Einrichtung einer Schnittstelle zum AMS (§ 31 Abs 3 BUAG)

Hinweis: Ausführlichere Infos finden Sie hier: https://bit.ly/BUAG-Novelle-Juni-2022

Bundesgesetzblätter – Übersicht über die wichtigsten BGBl

- ✓ **Ausländerbeschäftigungsgesetznovelle**: BGBl I 2022/168, ausgegeben am 31. 10. 2022; Link: http://bit.ly/3Ea02i6
- ✓ **Sonderbetreuungszeit 7.0**: BGBI I 2022/162, ausgegeben am 28. 10. 2022; Link: http://bit.ly/3tqX7we
- ✓ Teuerungs-Entlastungspaket II: BGBI I 2022/163, ausgegeben am 27. 10. 2022; Link: http://bit.ly/3tmgff0
- ✓ Teuerungs-Entlastungspaket III: BGB II 2022/174, ausgegeben am 31. 10. 2022; Link: http://bit.ly/3AabCsa
- ✓ **Urlaubsgesetznovelle:** BGBl I 2022/167, ausgegeben am 31. 10. 2022; Link: http://bit.ly/3Aasorj

Die in PVP 2022/69, 263 (Oktober-Heft) vorgestellten Neuerungen betreffend

- ✓ **steuerfreie Zuschüsse** für die Nutzung CO₂-emissionsfreier Fahrzeuge im Rahmen von **Carsharing** ab 2023,
- ✓ Senkung des DB von 3,9 % auf 3,7 %,
- ✓ Änderung der Sachbezugswerteverordnung betreffend Bezugsumwandlung iVm emissionsfreien Fahrzeugen (BGBI II 2022/504),

wurden in **BGBI I 2022/163**, ausgegeben am 27. 10. 2022 veröffentlicht. Sie können dieses BGBI **downloaden**: https://bit.ly/TeuerungspaketII-BGBI

C

Carsharing - Zuschüsse für Elektrofahrzeuge

Ab 1. 1. 2023 kann der Arbeitgeber **lohnsteuerfreie Zuschüsse** in Höhe von **bis zu** € 200,00 jährlich pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr für privates Carsharing von Elektrofahrzeugen gewähren. Voraussetzung für den Abgabenfreibetrag: Die Zuschüsse werden entweder direkt an den Carsharing-Anbieter oder in Form von Gutscheinen geleistet (§ 3 Abs 1 Z 16d EStG). Die Befreiung gilt auch für die Bereiche DB, DZ und Kommunalsteuer.

Anmerkung: In der Sozialversicherung und in der betrieblichen Vorsorge (Abfertigung Neu) ist hingegen nach aktuellem Rechtsstand keine korrespondierende Beitragsbefreiung vorgesehen, sodass in diesen Bereichen normale Beitragspflicht bestünde. Es wird in den zuständigen Fachkreisen allerdings noch über eine allfällige Gesetzesinitiative verhandelt, sodass noch Hoffnung auf Harmonisierung (im Sinne einer Befreiung in allen Bereichen) besteht.

D

DBA-VAE

■ Änderungen ab 1. 1. 2023

Am 20. 12. 2022 wurden die Ratifikationsurkunden zwischen Österreich und den Vereinigten Arabischen Emiraten für das am 1. 7. 2021 in Dubai unterzeichnete Protokoll zur Abänderung des Doppelbesteuerungsabkommens mit den Vereinigten Arabischen Emiraten (DBA-VAE), BGBI III 2004/88, ausgetauscht.

Gemäß Artikel 9 tritt das Abänderungsprotokoll sowohl hinsichtlich der im Abzugsweg eingehobenen Steuern als auch hinsichtlich anderer Steuern am 1. 3. 2023 in Kraft und findet ab 1. 1. 2023 Anwendung.

Quelle: Fachinformation auf der Homepage des BMF

■ Praxishinweise

Die für Personalisten wesentlichste Änderung: Das DBA stellt für in Österreich ansässige Personen von der Befreiungs- auf die Anrechnungsmethode um. Damit fällt für Dienstnehmer, die bisher ausschließlich in den Vereinigten Arabischen Emiraten steuerpflichtig waren (Steuersatz: 0 %!), diese "steuerliche Wohltat" weg.

Dienstgeberbeitrag (DB)

Der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) wird mit Wirkung ab 1. 1. 2023 von 3,9 % auf 3,7 % reduziert, wenn dies eine lohngestaltende Vorschrift für 2023 und 2024 festlegt. Erst ab 2025 ist die Reduktion generell – ohne weitere Bedingung – vorgesehen.

Als lohngestaltende Vorschrift zählt auch, wenn die Reduktion des DB innerbetrieblich für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern festgelegt wird.

■ Praxishinweise aus FAQ des BMAW

Gemäß FAQ des BMAW reicht ein Aktenvermerk.

Diese Änderung ist ab 1. 1. 2023 anwendbar.

Das Vorlagenportal (www.vorlagenportal.at) unterstützt alle Betriebe mit einem frei zugänglichen Textmuster (http://bit.ly/3tndnOT).

In der FAQ-Sammlung des BMAW ist außerdem die erfreuliche Aussage enthalten, dass die Möglichkeit zur DB-Senkung für alle Personen gilt, für die ein DB zu entrichten ist, somit nicht nur für echte Arbeitnehmer, sondern insbesondere auch für freie Dienstnehmer und wesentlich beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer.

Dienstgeberzuschlag (DZ) 2023

■ Quelle ⇔ FAQ des BMAW:

https://www.bmaw.gv.at/Infos-FAQ/Senkung-der-Lohnnebenkosten.html Der DZ verringert sich in der **Steiermark** um 0,01 Prozentpunkte von 0,37 % auf **0,36** %. In allen anderen Bundesländern bleibt der DZ gegenüber 2022 gleich.

- ✓ Burgenland: 0,42 %
- ✓ Kärnten und Salzburg: 0,39 %
- ✓ Niederösterreich und Wien: 0,38 %
- ✓ Oberösterreich: 0,34 %
- ✓ Steiermark 0,36 %
- ✓ Vorarlberg: 0,37 %
- ✓ Tirol: 0,41 %

Bleibt die Bemessungsgrundlage aller Kommunalsteuer-, DB- und DZ-pflichtigen DV im Kalendermonat unterhalb von € 1.460,00 (Freigrenze), verringert sie sich um € 1.095,00 (Freibetrag).

Dienstleistungsscheck

Die Grenze für die Verwendung eines Dienstleistungsschecks für 2023 beträgt € 1.029,27 monatlich. Sie finden umfangreiche Infos zum Dienstleistungsscheck unter: https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp

Dienstwohnung - Sachbezugswerte ab 2023

Stellt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Wohnraum kostenlos oder verbilligt zur Verfügung, sind ab Jänner 2023 als monatlicher Quadratmeterwert folgende Werte anzusetzen (im Vergleich zu den bisherigen 2020–2022):

Burgenland: **5,61** (5,30) Kärnten: 7,20 (6,80) Niederösterreich: 6,31 (5,96) Oberösterreich: **6,66** (6,29) Salzburg: **8,50** (8,03) Steiermark: 8,49 (8,02) Tirol: **7,50** (7,09) Vorarlberg: 9,44 (8,92) Wien: **6,15** (5,81)

Diese neuen Richtwerte für den Sachbezug werden voraussichtlich am 1. 4. 2023 ein weiteres Mal und sodann wie gewohnt jedes 2. Jahr vermindert bzw erhöht.

Dienstzeugnis

- Kein gesetzlicher Anspruch auf die Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses (OGH 17. 12. 2021, 8 ObA 6/21x)
- 1. Der DG ist **nur verpflichtet**, ein "**einfaches**" Dienstzeugnis über Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen.
- 2. Es besteht kein gesetzlicher Anspruch des DN auf ein "qualifiziertes" Dienstzeugnis mit Werturteilen des DG über Leistung und Führung im Dienst.
- 3. Beantwortet der DG die Bitte des DN um die Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses, "wenngleich sich ein solches inhaltlich wohl eher auf meine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin beziehen müsste", mit den Worten, "er werde selbstverständlich (…) Ihrem Wunsch entsprechend für die Zeit Ihrer wissenschaftlichen Unterstützung ein Dienstzeugnis ausstellen", so ist daraus aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers noch keine Zusage eines qualifizierten Dienstzeugnisses abzuleiten.
- 4. Dass der DG nicht ausdrücklich ablehnte, ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen, lässt weder für sich allein noch im Zusammenhang mit der von ihm gewählten Formulierung auf einen Verpflichtungswillen im Hinblick auf den Inhalt des Zeugnisses schließen.
- Umschreibung des typischen Berufsbilds im "einfachen" Dienstzeugnis (OGH 24. 3. 2022, 9 ObA 17/22y)
- Die Hauptfunktion des Dienstzeugnisses besteht in seiner Verwendung als Bewerbungsunterlage im vorvertraglichen Arbeitsverhältnis. Es dient dem Stellenbewerber als Nachweis über zurückliegende Dienstverhältnisse und dem präsumtiven DG

als Informationsquelle über die Qualifikation des Bewerbers.

- 2. Das Dienstzeugnis hat daher vollständig und objektiv richtig zu sein; die Formulierung ist allerdings dem DG vorbehalten. Es muss die Art der Beschäftigung in der üblichen Weise bezeichnen und sie uU auch näher schildern, wenn dies für das Fortkommen des DN von Bedeutung sein kann.
- 3. Die Aussage, dass sich die "Art der Tätigkeit" nicht auf eine Berufsgruppenbezeichnung beschänken darf, ist in dieser Allgemeinheit nicht richtig.
- 4. Zwar lassen etwa Bezeichnungen wie "GeschäftsführerIn" oder "SekretärIn" kaum Rückschlüsse auf die konkret ausgeübte Tätigkeit zu.
- 5. Anders ist das aber zu beurteilen, wenn mit der allgemeinen Bezeichnung nach dem Verständnis (nicht nur, aber insb) der relevanten Verkehrskreise ein typisches Berufsbild umschrieben wird und die vom DN ausgeübte Tätigkeit dem auch entsprochen hat (hier: Sendetechniker und Sendeleiter bei einem Fernsehsender).
- 6. Der DN hat **keinen Anspruch** auf ein **qualifiziertes** Dienstzeugnis, im Sinn eines Werturteils des AG über Leistung und Führung im Dienst.
- 7. Allein das **Anbot** seitens der HR-Verantwortlichen des Unternehmens, der DN möge einen **Vorschlag für ein Dienstzeugnis** schicken, den man sich ansehen werde, samt Übergabe einer Standardvorlage ist noch nicht als Vereinbarung über die Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses zu sehen und begründet **keine Verpflichtung** zur Unterfertigung eines entsprechenden Dienstzeugnisses.

Drittschuldner-Infobroschüre 2023

Die Drittschuldner-Infobroschüre 2023 finden Sie hier: https://bit.ly/3RINSIN

E

E-Bike

⇒ siehe "Elektrofahrzeuge, sonstige emissionsfreie Fahrzeuge"

E-Card-Service-Entgelt

November ist der Einhebungsmonat für das E-Card-Service-Entgelt; Einhebungsstichtag 15. 11. 2022;

E-Card-Service-Entgelt für 2023: € 13,35.

Einkommensteuergesetz - Änderungen für Personalverrechnung

- BGBI I 2022/194
- ✓ Mitarbeitergewinnbeteiligung ⇒ siehe Gewinnbeteiligung
- ✓ Teuerungsprämie bei mehreren DG ⇒ siehe "Teuerungsprämie"
- ✓ Sozialplanleistungen ⇒ siehe dort
- BGBI I 2022/10: Geringwertige Wirtschaftsgüter ⇒ siehe dort
- BGBI I 2022/63: SV-Rückerstattung, SV-Bonus 🕏 siehe dort
- BGBI I 2022/93: Einschleifung des erhöhten Pensionistenabsetzbetrages 🕏 siehe dort
- BGBI I 2022/63, BGBI I 2022/108: Pendlerpauschale ⇔ siehe "Pendlerpauschale und Pendlereuro"

ELDA

ELDA ist der Partner für die sichere elektronische Kommunikation mit der SV. Daher steht Ihnen neben der SV-Anmeldung nun auch bezüglich der UV ein **erweitertes Meldeangebot** zur Verfügung:

- ✓ Unfallmeldung für unselbstständig und selbstständig Erwerbstätige
- ✓ Unfallmeldung für Bildungseinrichtungen
- ✓ Unfallmeldung für Freiwillige Hilfsorganisationen
- ✓ Unfallmeldung für Personen in medizinischer Rehabilitation
- ✓ Unfallmeldung für Beschäftigungstherapie oder Ausbildungslehrgänge
- ✓ An- und Abmeldungen für Personen in Beschäftigungstherapie oder Ausbildungslehrgängen
- ✓ Meldung einer Berufskrankheit durch das Unternehmen
- ✓ Ärztliche Meldung einer Berufskrankheit
- ✓ Ärztliche Meldung eines Mesothelioms
- ✓ Antrag bzw Storno auf Zuschuss nach Entgeltfortzahlung

Nutzen Sie für die UV-Meldung für unselbstständig Erwerbstätige auch die ELDA-App! Sämtliche Meldemöglichkeiten und personalisierte Angebote der UV finden Sie auf dem gemeinsamen Serviceportal "Meine UV" unter www.meine-uv.at. Bei Fragen oder Anregungen zu diesem Thema wenden Sie sich an: feedback@meine-uv.at.

Elektrofahrzeuge, sonstige emissionsfreie Fahrzeuge

■ Bezugsumwandlung bei emissionsfreien Fahrzeugen

Die Zurverfügungstellung von emissionsfreien Fahrzeugen (Elektroautos, E-Bikes, Fahrräder etc) gegen eine finanzielle Beteiligung des Arbeitnehmers führt nur dann zur Reduktion der Bemessungsgrundlagen für Lohnsteuer, DB, DZ und KommSt, wenn aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung die **Bruttobezüge reduziert** werden. Ein bloßer Nettoabzug reicht nicht. Durch die Vereinbarung einer Reduktion des Bruttoentgelts darf das kollektivvertragliche Mindestentgelt nicht unterschritten werden. Ob die Vereinbarung befristet oder unbefristet erfolgt, spielt hingegen keine Rolle.

■ Hierzu hat die ÖGK Stellung genommen (Link zum Artikel: https://bit.ly/ÖGK-E-Bike).

Sie anerkennt die Bezugsumwandlung dann, wenn es sich um ein "Verzichtsmodell" handelt (= Bezugskürzung mit Verzicht = Verschlechterungsvereinbarung) iSd Artikels "Bezugsumwandlung: Weniger Brutto, dafür Privatnutzung Firmen-E-Fahrzeug ohne Sachbezug ⇒ Was wird abgabenrechtlich anerkannt, was nicht? (Teil 1)" von Christian Artner in PVP 2021/60, 243; September-Heft.

Konsequenz des "Verzichtsmodells": Die Bezugskürzung wirkt sich – anders als das "Tauschmodell" (= Bezugskürzung ohne Verzicht, das für LSt, DB, DZ und KommSt ausreicht) – auch auf die Folgeentgelte (Überstundenberechnung, Kranken- und Urlaubsentgelt, Sonderzahlungen, Grundlage der nächstjährigen Gehaltserhöhung, UEL, Abfertigung etc).

Tabellarische Übersicht, entnommen dem oa Artikel:

	Wird die Bemessungsgrundlage bzw Beitragsgrundlage bei den nachstehenden Lohnabgaben vermindert bei…					
Lohnabgaben	Bezugskürzel Bezugskürzel <u>mit</u> "Verzicht" (Gehaltsreduktion + neuer (Tausch: Gehalt mit Sachbezug) Bezugskürzel <u>mit</u> "Verzicht" (Gehaltsreduktion + neuer Naturalanspruch					
Lohnsteuer	Ja	Ja				
DB, DZ	Ja	Ja				
Kommunalsteuer	Ja	Ja				
Sozialversicherung	Nein	Ja				
BV-Beiträge	Nein	Ja				

■ Kostentragung des Arbeitgebers für das Aufladen emissionsfreier Fahrzeuge

Ab 1. 1. 2023 gelten gemäß der Änderung zur Sachbezugswerteverordnung die folgenden Regelungen: Das Aufladen von emissionsfreien Fahrzeugen (Elektroautos, E-Bikes etc) beim Arbeitgeber (egal ob es sich um Firmen- oder Privatfahrzeuge handelt) ist kein abgabenpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis. Dies entspricht der bisherigen Vollzugspraxis, wird nun aber im Sinne der Rechtssicherheit ausdrücklich in der Sachbezugswerteverordnung verankert.

Ersetzt oder trägt der Arbeitgeber die Kosten für das Aufladen eines privat genutzten Firmenfahrzeuges (Elektroauto, E-Bike etc), so besteht hierfür keine Lohnabgabenpflicht,

- ✓ wenn das Aufladen an einer öffentlichen Ladestation erfolgt und die Ladekosten nachweisbar sind oder
- an einer privaten Ladeeinrichtung ("Wallbox") des Arbeitnehmers erfolgt, die eine Zuordnung der Lademenge zum Fahrzeug sicherstellt und der Kostenersatz auf Basis des vom BMF veröffentlichten Durchschnitt-Strompreises (2023: 22,247 Cent pro kWh) berechnet wird.

Für den Fall, dass es dem DN **nachweislich nicht möglich** ist, die **Lademenge** dem Firmen-Pkw **eindeutig zuzuordnen**, kann der DG aufgrund einer Übergangsregelung (gilt für die Jahre 2023 bis 2025) **abgabenfrei** ein **Monatspauschale iHv € 30,00** an den DN für das Aufladen des Firmen-Pkw bezahlen.

■ Anschaffung Ladeeinrichtung

Ersetzt oder trägt der Arbeitgeber ganz oder teilweise die Kosten der Anschaffung einer Ladeeinrichtung ("Wallbox") für das privat genutzte Firmenfahrzeug, ist bis zu einem Betrag von € 2.000,00 kein abgabenpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis anzusetzen.

Elternteilzeit

■ Ist während der Elternteilzeit das um einen Überstundenanteil verminderte All-in-Gehalt zu aliquotieren? (OGH 28. 9. 2022, 9 ObA 83/22d, siehe auch OGH 24. 10. 2022, 8 ObA 22/22a)

Wenn ein DN ein **All-in-Gehalt** bezieht und der **Anteil** der zu leistenden **Mehr- und Überstunden bestimmbar** ist, dann ruht der "im All-in-Bezug steckende" Anteil für diese Mehrleistungen während einer nach dem MSchG bzw VKG in Anspruch genommenen ETZ.

Die Berechnung des ETZ-Bezuges erfolgt in 2 Schritten (siehe RA Mag. *Kristina Silberbauer* in PVP 2022/63, 235; September-Heft):

- 1. Zunächst wird das All-in-Gehalt um den Bezugsteil gekürzt, der der Mehr- und Überstundenabgeltung gewidmet ist.
- 2. Der sich daraus ergebende **Differenzbetrag** wird entsprechend dem verminderten **Arbeitszeitausmaß** aliquotiert.

■ Praxistipp

- a) Laut **DV** war der DN im obigen Streitfall verpflichtet, wenn entsprechende betriebliche Erfordernisse vorliegen, monatlich im Durchschnitt **25 Mehr- und ÜSt** zu leisten ⇒ Daher war der **Bezugsteil** innerhalb des All-in-Gehaltes, der der **Mehr- und Überstundenabgeltung gewidmet** war, mit dem Wert von 25 Mehr- und ÜSt bestimmt.
- b) In jenen Fällen, in denen keine ziffernmäßige Festlegung im DV enthalten ist, empfehle ich als Praktikerregel jenen Wert als für die Mehr- und Überstundenabgeltung gewidmet anzusehen, der sich aus dem Monatsdurchschnitt ermittelt aus dem Zeitraum der letzten 13 Wochen vor Beginn der ETZ an tatsächlich geleisteten Mehr- und Überstunden ergibt.
- Änderung der Lage der Arbeitszeit zur Kinderbetreuung (ASG Wien 5. 4. 2022, 2 Cga 1/22p)

Im Zentrum des ASG-Urteils steht die Interessenabwägung zwischen Kinderbetreuung und unternehmerischer Krisensituation ⇒ Das ASG entschied zugunsten der Kinderbetreuung:

Die DN forderte zum Zweck der Kinderbetreuung eine Änderung der Lage der Arbeitszeit dahin gehend, dass sie fixe Arbeitszeiten von Montag bis Freitag von 8:30 Uhr bis 17:00 Uhr hat.

Vor der Karenz wurde sie aufgrund der Dienstplaneinteilungen (und entsprechend der dienstvertraglichen Regelung) regelmäßig im Zeitraum von Montag bis Sonntag von 6:00 Uhr bis 00:00 Uhr zu Diensten eingeteilt und hatte – so wie sämtliche übrigen Mitarbeiter – keine Dienste mit fixen Zeiten und regelmäßig Dienste an Wochenenden. Der DG ist ein von Corona wirtschaftlich schwer gebeutelter Café-/Konditoreibetrieb mit mehreren Filialen, der den Personalstand krisenbedingt um 35 Personen auf 119 im Streitjahr verringern musste.

Für das wirtschaftliche Überleben war es notwendig, dass die Service-DN grundsätzlich von **Montag bis Sonntag** zeitlich und örtlich flexibel eingeteilt werden.

Die **DN lehnt** diesen **DG-Arbeitszeitvorschlag ab**, der eine Diensteinteilung an drei Wochenenden pro Monat beinhaltet hat, weil sie für das **Wochenende keine Kinderbetreuung** findet. Dies deshalb, weil ...

- a) ... der Kindesvater, mit dem die DN verheiratet ist, von Sonntag-Abend bis Freitag-Abend in Tirol arbeitet. Er hat zwar an Samstagen üblicherweise frei, jedoch fühlte er sich – auch durch die Corona-Pandemie – psychisch belastet und kommt deshalb nicht jedes Wochenende nach Wien. Somit kann sich die DN nicht darauf verlassen, dass ihr Ehemann die Kinder an Wochenenden beaufsichtigt.
- b) ... die Mutter der DN im Ausland lebt und daher für die Kinderbetreuung nicht verfügbar ist.

Entscheidungsbegründung des ASG: Klagt daher der DG mangels gütlicher Einigung

auf Einwilligung in eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach einem von drei optional angebotenen **Dienstplanmodellen**, die jedoch alle eine **Diensteinteilung** an **drei Wochenenden pro Monat** vorsehen, ist aber für die DN – mangels ausreichender Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder an den Wochenenden – eine Wochenendtätigkeit im Ausmaß von drei Wochenenden pro Monat nicht zumutbar, so fällt die **Interessenabwägung** trotz einer durch die Corona-Pandemie bedingten schwierigen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens **zugunsten der DN** aus.

■ Praxishinweise

- 1. Aus dieser Entscheidung ist ableiten, dass auch in Krisensituationen die faktische (Un-)Möglichkeit der Kinderbetreuung weitgehenden Vorrang vor legitimen DG-Interessen hat.
- Auch in Krisensituationen ist im Einzelfall konkret anhand der jeweiligen Betreuungsmöglichkeiten zu prüfen, ob ein Elternteilzeit-Vorschlag möglich und zumutbar ist
- 3. Das ASG kann sich entweder dem DG-Arbeitszeitvorschlag oder dem DN-Arbeitszeitvorschlag anschließen. Es kann nicht einen eigenen "Lösungsvorschlag" auferlegen. Artikuliert daher das ASG im Verfahren einen Kompromissvorschlag, dann sollte der DG …
- ✓ nicht auf seinen ursprünglichen DG-Arbeitszeitvorschlag (in einem 4-Wochen-Rhythmus an 3 Wochenenden [Samstag und Sonntag]) beharren, sondern
- ✓ den Kompromiss-Arbeitszeitvorschlag des ASG (innerhalb von 4 Wochen: 2x nur am Samstag und 1x nur am Sonntag) zu seinem eigenen DG-Arbeitszeitvorschlag machen.

damit das **ASG** in diesem Sinne – somit für seinen eigenen **Kompromissvorschlag**, der nunmehr als DG-Arbeitszeitvorschlag vorliegt – **entscheiden** kann.

Essensbons

Gutscheine für Mahlzeiten (= "Restaurantgutscheine") ⇒ nur dann bis max € 8,00 pro Arbeitstag abgabenfrei, wenn die Gutscheine nur zur Konsumation von Mahlzeiten eingelöst werden können, die von einer Gaststätte oder einem Lieferservice zubereitet bzw geliefert werden.

Anmerkung: Einlösung von Restaurantgutscheinen für Einkäufe von "**Mikrowellenspeisen"** (zB Chef-Menü uÄ) in Supermärkten ist **abgabenpflichtig**

Existenzminimum Werte 2023

Abgeleitet von der Mindestpension, gelten ab 1. 1. 2023 folgende Lohnpfändungswerte:

- allgemeiner Grundbetrag:
 - € 1.100,00 monatlich / € 259,00 wöchentlich / € 37,00 täglich
- erhöhter allgemeiner Grundbetrag:
 - € 1.295,00 monatlich / € 302,00 wöchentlich / € 43,00 täglich
- Unterhaltsgrundbetrag pro Person (für max 5 Personen):
 € 222,00 monatlich / € 51,00 wöchentlich / € 7,00 täglich
- Höchstberechnungsgrundlage:
 - € 4.440,00 monatlich / € 1.035,00 wöchentlich / € 148,00 täglich
- absolutes Geldexistenzminimum:
 - € 555,00 monatlich / € 129,50 wöchentlich / € 18,50 täglich
- absolutes Geldexistenzminimum bei Unterhaltsexekutionen:
 € 416,25 monatlich / € 97,13 wöchentlich / € 13,88 täglich

F

Familienbeihilfe - Studentenzuverdienst

Der **beihilfenunschädliche Zuverdienst** ab dem Kalenderjahr, in dem der Studierende 20 Jahre alt wurde, beträgt unverändert € **15.000,00** des zu versteuernden Einkommens pro Kalenderjahr. Infos hierzu finden Sie hier:

 $www.oesterreich.gv. at/themen/bildung_und_neue_medien/universitaet/3/Seite.160305.html$

Familienleistungs-Valorisierungsverordnung 2023

Aufgrund des Teuerungs-Entlastungspaketes Teil III kommt es ab 2023 zu einer jährlichen Erhöhung ua der Familienbeihilfe, des Mehrkindzuschlages, des Kinderbetreu-

ungsgeldes und des Kinderabsetzbetrages. Die Werte 2023 wurden in der FamValVO 2023 (BGBI II 2022/413, ausgegeben am 14. 11. 2022) veröffentlicht. Sie finden die Werte 2023 hier:

https://www.patka-knowhow.at/teuerungs-entlastungspaket-inflationsanpassungen

FABO+ bei Kindern im Ausland

Bisher wurde der FABO+ nur dann zuerkannt, wenn entweder ein Familienbeihilfenbescheid oder zumindest ein Bescheid über eine Differenz-/Ausgleichszahlung der österreichischen Finanzverwaltung vorgelegen ist. Wenn jemand im Ausland ohnedies ein höheres oder (fast) gleich hohes Kindergeld bekommen hat, wie in Österreich die Familienbeihilfe gewesen wäre, dann hat kaum jemand einen Differenzzahlungsantrag in Österreich gestellt, weil die Differenz ja null gewesen wäre. Die Finanzverwaltung hat aber ohne diesen (Null-)Bescheid den FABO+ immer abgelehnt.

Zu Unrecht, wie der **VwGH** (VwGH 6. 4. 2022, Ra 2021/15/0067) feststellte: Ein derartiger **Differenzzahlungsantrag** ist **nicht notwendig**.

Es ist nur **glaubhaft** zu machen, dass ein solcher **Anspruch** dem Grunde nach **besteht**, es muss aber kein Antrag gestellt werden.

In der **Praxis bedeutet** dies, dass bei Fällen mit EU/EWR/Schweiz-Bezug und wenn in **Österreich** eine **SV-Pflicht** vorliegt, der **FABO+ immer zusteht**, auch wenn die Kinder im Ausland leben (siehe **EU-VO 883/2004** – die anwendbaren Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit umfassen auch die **Familienleistungen**).

FABO+ Anspruch besteht,

- a) wenn **SV-Pflicht** in **Österreich** ⇒ auch **Anspruch** auf **Familienbeihilfe** auch dann, wenn die Kinder in EU/EWR/Schweiz leben;
- b) wenn **keine SV-Pflicht in Österreich** ⇒ dann müssen die **Kinder in Österreich leben** Quelle: **Andreas Walch** (www.entsendung.at)

Fachkräfteverordnung 2023 (Mangelberufsliste)

Die Fachkräfteverordnung 2023 (Mangelberufsliste) finden Sie hier: BGBLA_2022_II_488.pdfsig (bka.gv.at)

Firmenparkplatz in Wien

Wann wird der Firmenparkplatz zum Sachbezug?

Seit 1. 3. 2022 gilt in Wien flächendeckend das Parkpickerl.

Besteht für den DN die Möglichkeit, das von ihm für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzte Kfz (egal ob Firmen-Kfz oder Privat-Kfz) während der Arbeitszeit kostenfrei auf einem **Abstell**- oder **Garagenplatz** des DG zu parken, der im Bereich der Parkraumbewirtschaftung liegt, ist dafür ein monatlicher **Sachbezug** iHv € **14,53** anzusetzen. Allfällig vom DN zu leistende Kostenzuschüsse mindern diesen Sachbezugswert. Der "Montagsfall" vom **7. 2. 2022** befasst sich ausführlich mit diesem Thema und **beantwortet 7 Fragen**, wie bspw:

- ✓ Kann wenn es nachgewiesenermaßen betrieblich unabdingbar erforderlich ist, mit dem Firmen-Pkw ins Büro zu fahren (zB IT-DN, der bei Kunden raschest Krisensituationen beseitigen muss) mittels Bestätigung durch das Betriebsstättenfinanzamt eine Sachbezugsbefreiung erreicht werden?
- ✓ Trifft es zu, dass für DN, die im selben Bezirk wohnen, in dem sie arbeiten, und die ein Parkpickerl für ihren Wohnbezirk erworben haben, für den Firmen-Parkplatz kein Sachbezug anzusetzen ist?

■ Praxishinweise

Sie finden diesen Montagsfall hier:

https://www.patka-knowhow.at/firmenparkplatz-sachbezug-montagsfall

Freiwillige Abfertigung

■ Viertelregelung (§ 67 Abs 6 Z 1 EStG):

Die lohnsteuerliche Begünstigung (= 6%ige Lohnsteuer) für freiwillige Abfertigungen ist 2023 mit € 52.650 gedeckelt.

■ Zwölftelregelung (§ 67 Abs 6 Z 2 bis 4 EStG):

Über das Ausmaß der Viertelregelung hinaus sind freiwillige Abfertigungen im nachfolgenden Ausmaß mit 6 % zu versteuern:

nachgewiesene Dienstzeit	x/12	Höchstbetrag für begünstigte Besteuerung mit 6 % aufgrund der Deckelung bei der Zwölftelregelung vor Abzug bereits erhaltener Abfertigungen
3 Jahre	2/12	€ 34.020.00
5 Jahre	3/12	€ 52.650,00
10 Jahre	4/12	€ 70.200,00
15 Jahre	6/12	€ 105.300,00
20 Jahre	9/12	€ 157.950,00
25 Jahre	12/12	€ 210.600,00

■ Nachweise für Zwölftelregelung:

Der Nachweis muss beim aktuellen Dienstverhältnis beginnen, es bleibt jedoch dem DN überlassen, "bis zu welchem Zeitpunkt zurück die Dienstverhältnisse nachgewiesen werden".

Ein **Außerachtlassen einzelner Jahre** bzw Dienstverhältnisse (samt der im Rahmen dieser Dienstverhältnisse bezogenen Abfertigungen) kommt dabei **nicht** in Betracht (vgl VwGH 29. 6. 2022, Ro 2021/15/0007).

Freiwilliger Lohnsteuerabzug (ausländische DG)

Ausländische Arbeitgeber, die in Österreich Arbeitnehmer beschäftigen, ohne eine lohnsteuerliche Betriebsstätte (§ 81 EStG) zu begründen, können gemäß § 47 Abs 1 lit b EStG selbst entscheiden, ob sie

- ✓ freiwillig Lohnsteuer einbehalten (zB durch Beauftragung eines österreichischen Steuerberaters mit der Lohnverrechnung) oder
- ✓ vom Lohnsteuerabzug absehen und nur eine Lohnsteuerbescheinigung (L17) ausstellen (Besteuerung erfolgt dann im Wege der Veranlagung).

Im Falle der erstgenannten Variante ist am Lohnkonto ein fortlaufender Hinweis auf den freiwilligen Lohnsteuerabzug anzubringen (§ 1 Abs 1 Z 18 Lohnkontenverordnung) und am Jahreslohnzettel (L16) das neu geschaffene Feld "Freiwilliger Lohnsteuerabzug gemäß § 47 Abs. 1 lit. b" mit "Ja" zu befüllen. Im Falle eines Wechsels zwischen freiwilligem und verpflichtendem Lohnsteuerabzug (zB unterjährige Begründung einer Betriebsstätte in Österreich) empfiehlt das BMF die Erstellung von zwei getrennten L16.

Frühstarterbonus

Frühstarterbonus 2023 (§§ 262a ASVG, 286a ASVG, 144a GSVG, 135a BSVG):

- ✓ Mindestens 12 Beitragsmonate in der Pensionsversicherung durch Erwerbstätigkeit zwischen dem 15. und 20. Geburtstag.
- ✓ Mindestens 300 Beitragsmonate (25 Jahre) durch Erwerbstätigkeit im Laufe des gesamten Arbeitslebens
- ✓ € 1,03 pro Beitragsmonat, der vor dem 20. Geburtstag erreicht wird. Damit ist der Gesamtbetrag des Zuschusses auf € 61,80 Euro begrenzt.
- ✓ Der Bonus wird der Pension zugerechnet und erhöht damit die monatliche Pensionsauszahlung.
- ✓ Quelle: www.arbeiterkammer.at/fruehstarterbonus

G

Geringfügigkeitsgrenze

monatliche Geringfügigkeitsgrenze: € 500,91

tägliche Geringfügigkeitsgrenze: entfallen (seit 1. 1. 2017)

Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (16,4 %): € 751,37 Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich: € 70,72

Geringwertige Wirtschaftsgüter

Die betragliche Grenze für die Sofortabschreibung von geringwertigen Wirtschaftsgütern wird auf € 1.000,00 erhöht. (BGBI I 2022/10)

Gewerkschaftsbeitrag

Der Grenzbeitrag im Jahr 2023 beträgt weiterhin 1 % des Bruttoentgelts, jedoch max € 36,30 pro Monat.

Gewinnbeteiligung

Seit 1. 1. 2022 können Dienstgeber eine Gewinnbeteiligung von **bis zu € 3.000,00 jährlich pro Dienstnehmer steuerfrei** auszahlen. Es gibt keine Befreiung hinsichtlich der Sozialversicherung und der Lohnnebenkosten.

Die Inanspruchnahme dieser steuerfreien Möglichkeit soll auf **freiwilliger Basis** beruhen und einen Anreiz darstellen, um Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Für die Steuerfreiheit sind folgende **Voraussetzungen** vorgesehen (§ 3 Abs 1 Z 35 EStG in der Fassung der geplanten Steuerreform):

- 1. Die Gewinnbeteiligung muss **allen Dienstnehmern oder bestimmten Gruppen** von Dienstnehmern gewährt werden.
- 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. Handelt es sich beim DG um ein Kreditinstitut, kann statt auf das EBIT auf das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit gemäß Anlage 2 zu § 43 BWG abgestellt werden. (BGBI I 2022/194, ausgegeben am 6. 12. 2022)
- 3. Die Zahlung darf nicht auf Kollektivvertrag oder anderen lohngestaltenden Vorschriften (gemäß § 68 Abs 5 Z 1 bis 6 EStG) beruhen.
- 4. Die Gewinnbeteiligung darf nicht anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder einer Lohnerhöhung erfolgen (keine Bezugsumwandlung).
- 5. **Keine Bezugsumwandlung** liegt vor, wenn Prämien/Boni bisher mit dem Hinweis *"unverbindlich, ohne Rechtsanspruch auf die Zukunft"* ausbezahlt wurden.

Grobe Ehrverletzung (Rechtsprechungsübersicht zu Arbeiterverhalten)

- Die Näherung eines 36-jährigen Arbeitnehmers an einen 15-jährigen weiblichen Lehrling, die Berührung des Gesäßes in Verbindung mit den Worten, dass sie "dies so brauche und so wolle" (9 ObA 292/99b)
 - Entlassung gerechtfertigt?: Ja
- Mehrmaliger Gebrauch ordinärer eindeutiger Worte und unsittliche Anträge, die objektiv und subjektiv unerwünscht waren (9 ObA 319/00b) Entlassung gerechtfertigt?: Ja
- Ein Schlag auf das Gesäß unter einem süffisanten Grinsen (OLG Linz 12 Ra 51/17g) Entlassung gerechtfertigt?: Ja
- Die Beschimpfung eines wesentlich j\u00fcngeren Betriebsleiters als "Armleuchter" und "Rotzbub" (9 ObA 80/93)
 - Entlassung gerechtfertigt?: Ja
- Die Äußerung "Das geht dich nichts an, du kleine Krot" eines Bauarbeiters gegenüber einem Vorgesetzten (9 ObA 249/97a) Entlassung gerechtfertigt?: Ja
- Die Bezeichnung eines Betriebsratsmitglieds als "Arbeiterverräter" (4 Ob 101/73 = Arb 9188)
 - Entlassung gerechtfertigt?: Ja
- Die Äußerung gegenüber dem Dienstgeber, er verstehe einen Dreck (ArbG Wien

5 Cr 107/66 = SozM I A d 762) Entlassung gerechtfertigt?: Ja

■ Der Kläger hat einen Arbeitskollegen während der Arbeit wiederholt provoziert und insbesondere als "Arschloch", "schwul" und "kleinen Mann" bezeichnet, weshalb es zwischen den beiden im Betrieb auch zu einer körperlichen Auseinandersetzung kam. (8 ObA 64/19y)

Entlassung gerechtfertigt?: Ja

- Unmutsäußerungen wie "Scheißarbeit", "Drecksarbeit" und "Scheißfirma", die der Arbeitnehmer schon über Jahre wiederholt iZm unangenehmen, aber anstandslos durchgeführten Arbeiten getätigt hat und die auch dem Geschäftsführer bekannt waren, ohne besonders ernst genommen zu werden (9 ObA 162/97g) Entlassung gerechtfertigt?: Nein
- Eine unter Kraftfahrerkollegen abgegebene Unmutsäußerung, wonach "sie im Büro lauter Trotteln seien und dass ihnen der Buchhalter und Lohnverrechner das Geld stehle", wobei eine mehrmalige Verzögerung bei der Lohnauszahlung Anlass für die Bemerkung war (9 ObA 127/91) Entlassung gerechtfertigt?: Nein
- Der Vorwurf einer Veruntreuung ohne Verletzungsabsicht in Wahrung berechtigter Interessen (4 Ob 46/79)
 Entlassung gerechtfertigt?: Nein
- Die über einen Zeitraum von rund zwei Monaten (ca acht- bis neunmal) mehrfach gestellte Frage eines für die Unterweisung und Förderung von Lehrlingen zuständigen Vorarbeiters an einen weiblichen Lehrling nach ihrer privaten Telefonnummer samt Hinweis, dass er sie kennenlernen möchte und mit ihr Telefonsex haben wolle. (OLG Linz 12 Ra 59/20p) Entlassung gerechtfertigt?: Ja
- Beleidigung eines **Kunden** (8 ObA 22/19x) Entlassung gerechtfertigt?: Ja
- Die **Bejahung der Frage** "Gelt, Sie denken sich auch manchmal das **Götzzitat** über mich, wenn ich einen schlechten Tag habe?" (OLG Linz 12 Ra 59/20p) Entlassung gerechtfertigt?: Ja
- Arbeiter beleidigt die Mitarbeiter eines Kunden seines Arbeitgebers gröblich ("alle auf der Baustelle sind Trotteln") (9 ObA 105/22i)
 Entlassung gerechtfertigt?: Nein (weil nicht auf geschützten Personenkreis bezogen; auch nicht beharrliche Pflichtenvernachlässigung gemäß § 82 lit f GewO 1859, weil keine Abmahnung)

Entnommen: **Lexis Briefings Personalrecht**; Lexis 360® enthält in seiner, die tägliche Arbeitspraxis erleichternden, "Briefings Personalrechtserie" noch weitere Übersichten zu anderen Entlassungsgründen.

Н

Handelsangestellte: KV-Abschluss zum 1. 1. 2023

■ Infos zum Kollektivvertrag Handelsangestellte zum 1. 1. 2023

- ✓ Die KV-Mindestgehälter der Handelsangestellten werden mit 1. 1. 2023 um 7 %, mindestens aber um € 145,00 erhöht. Es wird auf den nächsten vollen Euro aufgerundet (Tabelle: siehe https://finanzrechner.at/lohn-gehalt/handel).
- ✓ Bestehende **Überzahlungen** bei den Ist-Gehältern sind in euromäßiger Höhe (centgenau) **aufrechtzuerhalten**.
- ✓ Die Lehrlingseinkommen werden wie folgt erhöht: 1. Lehrjahr: € 800,00, 2. Lehrjahr: € 1.025,00, 3. Lehrjahr: € 1.300,00, 4. Lehrjahr: € 1.350,00
- ✓ Das Vertretungsgeld wird um 9,55 % erhöht, das bedeutet konkret:
 - Für Angestellte in BG C bei zeitweiser Vertretung der BG E ein Vertretungsgeld iHv € 1,81 je Stunde, € 14,55 pro Tag, € 72,74 pro Woche;
 - für Angestellte in BG D bei zeitweiser Vertretung der BG F ein Vertretungsgeld iHv € 2,39 je Stunde, € 19,11 pro Tag, € 95,53 pro Woche.

Quellen: WKO-Info: https://bit.ly/KVHandel-01012023 und **Vorlagenportal**: https://bit.ly/VP-KVHandel2023

- Hilfreiche Info-Links der WKO:
- ✓ **Gehaltstabelle 2023** für Angestellte und Lehrlinge: https://bit.ly/3FAYK1l
- ✓ Erhöhungsbeträge Gehaltstafeln (2022 ⇒ 2023): https://bit.ly/3VLOLfh

Hausbesorger, Hausbetreuer, Betreuung von Liegenschaften:

■ Mindestlohntarife, geltend ab 1. 1. 2023:

österreichweiter MLT für Hausbetreuer: BGBl II 2022/445

■ MLT für Hausbesorger:

Wien:	BGBI II 2022/439	Tirol:	BGBI II 2022/427
NÖ:	BGBI II 2022/443	Vlbg:	BGBI II 2022/429
Bgld:	BGBI II 2022/441	Stmk:	BGBI II 2022/421
OÖ:	BGBI II 2022/437	Kärnter	n: BGBI II 2022/423
Slbg:	BGBI II 2022/435		

HinweisgeberInnenschutzgesetz

Durch das geplante HinweisgeberInnenschutzgesetz soll die EU-Richtlinie 2019/1937/EU (Whistleblowing-Richtlinie) umgesetzt werden. Derzeit gibt es einen Initiativantrag, der am 15. 12. 2022 im Nationalrat eingebracht wurde. Die Gesetzwerdung bleibt abzuwarten (voraussichtlich wird diese im ersten Quartal 2023 erfolgen). Das HinweisgeberInnenschutzgesetz soll einen gesetzlichen Schutz von Hinweisgebern ("Whistleblowern") schaffen und die Aufdeckung von Rechtsverstößen in bestimmten Themenbereichen fördern (siehe dazu weiter unten).

Der Gesetzesentwurf sieht ua vor, dass **Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern** künftig verpflichtet sein sollen, **ein internes Meldesystem** (zB "Whistleblowing-Hotline") **einzurichten**, wobei je nach Unternehmensgröße (Arbeitnehmeranzahl) folgender Zeitplan gelten soll:

- ✓ Bei einer Arbeitnehmerzahl zwischen 50 und 249 wird die Einrichtung des Meldesystems laut dem derzeitigen Entwurf spätestens bis 17. 12. 2023 erfolgen müssen.
- ✓ Bei einer Arbeitnehmerzahl von 250 oder mehr Arbeitnehmern wird ab dem Inkrafttreten des Gesetzes (Kundmachung im Bundesgesetzblatt) eine sechsmonatige Übergangsfrist gelten, innerhalb derer die Einrichtung des Meldesystems erfolgen muss.

Vom **Anwendungsbereich** des geplanten HinweisgeberInnenschutzgesetzes sind Gesetzesverstöße in folgenden Bereichen betroffen:

Öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit und -konformität, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen, Verhinderung und Ahndung von Straftaten nach den §§ 302 bis 309 Strafgesetzbuch (Amtsmissbrauch, Korruption etc).

Beachte: Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorschriften (zB LSD-BG, AZG, ARG, MSchG etc) sind vom HinweisgeberInnenschutzgesetz zwar nicht umfasst, können aber natürlich vom Unternehmen freiwillig in ein Whistleblowing-System einbezogen werden.

Höchstbeitragsgrundlagen

täglich: € 195,00

monatlich: € 5.850,00 (für freie DN ohne SZ: € 6.825,00)

Sonderzahlungen (jährlich): € 11.700,00

Homeoffice im Ausland (Sozialversicherung)

■ Verlängerung der coronabedingten EU-Sonderregelung bis 30. 6. 2023

Die aus Anlass der Coronakrise geschaffene Sonderregelung, wonach pandemiebedingte Homeoffice-Arbeit (abweichend von den sonstigen EU-Regelungen) an der SV-Zuständigkeit des bisher zuständigen Staates nichts ändern soll (auch bei über 25 % Homeoffice-Anteil), wurde durch die EU-Verwaltungskommission übergangsweise nochmalig **bis zum 30. 6. 2023 verlängert**.

Das bedeutet: Wird aufgrund der Corona-Situation zu Hause gearbeitet (zB in der Slowakei), obwohl man normalerweise in der betrieblichen Arbeitsstätte in einem anderen Staat (zB in Österreich) arbeiten würde, wird für die Beurteilung der SV-Zuständigkeit bis 30. 6. 2023 die 25%-Regelung ausgeblendet. Es wird daher weiterhin so getan, als ob die Arbeit im Betrieb erfolgen würde.

Ab 1. 7. 2023 werden allerdings Homeoffice-Tätigkeiten von mehr als 25 % der Gesamtarbeitszeit idR zum Wechsel in das SV-System des Wohnsitzstaates führen (siehe aber im Verhältnis zu Deutschland den nachfolgenden Hinweis).

■ SV-Vereinbarung mit Deutschland ab 1. 1. 2023

Eine zwischen Deutschland und Österreich abgeschlossene Rahmenvereinbarung sieht für Zeiträume ab 1. 1. 2023 vor, dass bei grenzüberschreitender Telearbeit (betrieblicher Arbeitsplatz in Österreich, Homeoffice in Deutschland – oder umgekehrt) auf Antrag das Sozialversicherungsrecht jenes Staates gilt, in dem die betriebliche Arbeitsstätte liegt (abweichend von den sonstigen EU-Regelungen). Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass die **Homeoffice-Tätigkeit maximal 40** % der gesamten dienstlichen Tätigkeit des Arbeitnehmers beträgt.

Beachte: Diese im Verhältnis zwischen Deutschland und Österreich bestehende Sonderregelung gilt auch für Homeoffice-Arbeit, die nicht durch die Corona-Pandemie veranlasst ist.

Der Antrag auf Ausnahmevereinbarung ist vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer gemeinsam bei der zuständigen Stelle jenes Staates zu stellen, dessen Rechtsvorschriften anwendbar sein sollen. Dies ist

- ✓ in Österreich der Dachverband der Sozialversicherungsträger,
- √ in Deutschland der GKV-Spitzenverband, DVKA.

Die Ausnahmevereinbarung kann für höchstens zwei Jahre beantragt werden, es sind aber auf Antrag Verlängerungen von jeweils wiederum zwei Jahren möglich.

IESG-Zuschlag

Der IESG-Zuschlag beträgt **auch ab 2023** nur **0,10** % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage sowie der Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen.

Indexierung von AVAB, AEAB, UAB, FB, FABO+ und KMB ist unionsrechtswidrig

Der EuGH hat mit Urteil vom 16. 6. 2022, C-328/20, entschieden, dass die Indexierung des AVAB, des AEAB, des UAB, der FB, des FABO+ und des KMB unionsrechtswidrig ist. Aus diesem Grund sind die Indexierungsbestimmungen nicht mehr anzuwenden. Die Aufhebung gilt für alle in der EU/im EWR/in der Schweiz lebenden Kinder, für die ein Anspruch in einem Anspruchszeitraum ab 1. 1. 2019 bestand/besteht.

Es wurde beschlossen, FLAG und EStG entsprechend zu ändern, mit dem Ziel,

- a) diese Gesetze um die Indexierungsbestimmungen zu bereinigen und
- b) eine gesetzliche **Grundlage** für **Nachzahlungen** zu schaffen.

Diese **Nachzahlungen** erfolgen **automatisch**. Betroffene Personen brauchen diesbezüglich keinen Antrag zu stellen oder mit dem Finanzamt Österreich oder anderen Behörden in Kontakt zu treten. Auf der **BMF-Homepage** finden Sie einen ausführlichen Fragen-Antworten-Katalog zu den geplanten, notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung des EuGH-Urteils:

www.bmf.gv.at/themen/steuern/arbeitnehmerinnenveranlagung/steuertarif-steuerabsetzbetraege/indexierung.html

Hinweise für die Lohnverrechnung:

- 1. Das Formular E30 wurde neu gestaltet.
- Bekamen ausländische EU-Bürger, die ein "altes" Formular E30 beim DG abgegeben haben, aufgrund der Indexierung niedrigere FABO+ bzw AVAB/AEAB in der PV berücksichtigt (dh Index: kleiner 100), dann gilt ...
 - ✓ ... für 2022: Der DG hat ab August 2022 in der PV bereits die richtigen Beträge zu berücksichtigen. Für die Monate des Jahres 2022, für die der Monatsbezug bereits ausgezahlt wurde, ist eine Aufrollung durchzuführen.
 - ✓ ... für 2019 bis 2021: Hinsichtlich der Vorjahre erfolgt die Nachzahlung automatisch über entsprechende (ANV-), Neu-Bescheide".
- 3. Bekamen ausländische EU-Bürger, die ein "altes" Formular E30 beim DG abgegeben haben, aufgrund der Indexierung zu hohe FABO+ bzw AVAB/AEAB in der PV berücksichtigt (dh Index: größer 100), dann gilt ...
 - √ für 2022: **Der DG hat** ab August 2022 **in der PV bereits die richtigen Beträge zu berücksichtigen**.
 - ✓ Für Zeiträume davor muss der betroffene ausländische EU-Bürger den erhaltenen "Mehrbetrag" nicht zurückzahlen.

J

Jobticket

Übernimmt der Dienstgeber die Kosten einer Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, ist diese **Kostenübernahme** ab 1. 7. 2021 unter folgenden Voraussetzungen als "Öffi-Ticket" **abgabenfrei** (§ 26 Z 5 lit b EStG bzw § 49 Abs 3 Z 20 ASVG):

- ✓ Das Wochen-, Monats- oder Jahresticket muss ab dem 1. 7. 2021 gekauft oder verlängert worden sein.
- ✓ Die Wochen-, Monats- oder Jahreskarte muss r\u00e4umlich zumindest am Wohnoder Arbeitsort des Dienstnehmers gelten.
- ✓ Der Dienstnehmer muss einen **Nachweis** 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. Es darf sich um **keine Bezugsumwandlung** handeln.

Die **Abgabenfreiheit** bezieht sich auf **alle Lohnabgaben** (Lohnsteuer, DB, DZ, Kommunalsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge).

Dem Dienstgeber steht es frei, ob und welchen Dienstnehmern er eine Kostenübernahme für "Öffi-Tickets" gewährt. Die Abgabenfreiheit bleibt bestehen, wenn die Kostenübernahmenicht allen, sondern nur einzelnen Dienstnehmern gewährt wird (kein abgabenrechtliches Gruppenerfordernis).

Ein **Dienstwagen** zur Privatnutzung und ein abgabenfreies "Öffi-Ticket" schließen einander nicht aus. Auch ein abgabenfreies Kilometergeld wird vom "Öffi-Ticket" nicht ausgeschlossen. Auf dem **Lohnkonto** sind die Kalendermonate anzuführen, in denen eine Kostenübernahme für "Öffi-Tickets" gewährt wird. Auf dem **Jahreslohnzettel** (L16) ist die Anzahl der diesbezüglichen Kalendermonate im Kalenderjahr und der in diesem Kalenderjahr übernommene Eurobetrag anzugeben.

⇒ zu "Öffi-Ticket und Pendlerpauschale" siehe dort

K

Kinderbetreuungsgeld

■ Tagesbetrag KBG Konto erhöht

Im Kinderbetreuungsgeld-Kontosystem wird der Tagesbetrag ab 2023 jährlich erhöht (Wert 2023: € 35,85, BGBI II 2022/413).

■ Zuverdienstgrenze

Die Zuverdienstgrenze wird für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld und bei der Beihilfe für Zeiträume ab 1. 1. 2023 von derzeit € 7.600,00 auf € 7.800,00 und bei der pauschalen Variante von € 16.200,00 auf € 18.000,00 angehoben. (BGBI I 2022/174 bzw BGBI I 2022/225)

■ Anrechnung Familienzeitbonus auf späteren Kinderbetreuungsgeldbezug

Die Anrechnung des Familienzeitbonus auf einen späteren Kinderbetreuungsgeldbezug zum Zweck einer Erhöhung der partnerschaftlichen Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung entfällt (gilt für all jene Kinder, die ab dem 1. 1. 2023 geboren werden; BGBI I 2022/174).

Hinweise zum (einkommensabhängigen) Kinderbetreuungsgeld finden Sie hier: www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/3.html Den **Kinderbetreuungsgeld-Onlinerechner** finden Sie hier:

https://services.bundeskanzleramt.gv.at/KBG-Rechner/index.html#willkommen

■ Irrtümliche Auszahlung von Kinderbetreuungsgeld wegen Behördenfehlers – Rückforderung ist verfassungswidrig

Hat die ÖGK einer Versicherten das beantragte KBG wegen eines Behördenfehlers irrtümlich ausbezahlt, obwohl alle relevanten Unterlagen vorgelegt wurden, konnte sie nach der – nunmehr durch den VfGH wegen Verfassungswidrigkeit aufgehobenen – Rechtslage das KBG zurückfordern, auch wenn für den Versicherten die Unrechtmäßigkeit des Bezugs nicht erkennbar war.

Nach Ansicht des VfGH ist **diese Rückfordermöglichkeit** der ÖGK zu weitgehend und daher **verfassungswidrig** (VfGH 28. 9. 2022, G 181/2022-11, G 203/2021-10, G 232/2022-4). Die **Aufhebung** erfolgt **per 31. 10. 2023**. Diese Erkenntnis wurde in BGBI I 2022/151 verlautbart;

Link: http://bit.ly/3AatWBp

Konkurrenzklausel

■ Entgeltgrenzen für 2023

Abschluss der Vereinbarung nach dem 16. 3. 2006 (Angestellte) bzw 17. 3. 2006 (Arbeiter) und vor dem 29. 12. 2015: € 3.315,00 (inkl aliquoter Sonderzahlungen); Abschluss der Vereinbarung nach dem 28. 12. 2015: € 3.900,00 (exkl aliquoter Sonderzahlungen)

Krankengeld

■ Krankengeld und Kostenzuschüsse angehoben

Ab 1. 1. 2023 werden aufgrund der hohen Inflation **Krankengeld** (Bemessungsgrundlage vor 2023) und **Kostenzuschüsse** seitens der ÖGK angehoben. **Praxistipp:** Beachten Sie bitte, dass bei der Berechnung des Teilentgelts (bei Lehrlingen) die Höhe des Krankengeldes von großer Bedeutung ist.

Kurzarbeit ab 1. 1. 2023

- Die von 1. 7. 2022 bis 31. 12. 2022 geltende Kurzarbeit wird bis 30. 6. 2023 verlängert.
- Die Frist zur Beantragung des Langzeit-KUA-Bonus wurde um 6 Monate bis 30. 6. 2023 verlängert.

Entgegen ursprünglichen Ankündigungen kommt es zu kleineren Anpassungen:

- Lehrlinge werden aus dem Kreis der förderbaren Personen gestrichen. Es ist zwar berufsausbildungsrechtlich weiterhin möglich, Lehrlinge in die Kurzarbeit bis zur Hälfte der Normalarbeitszeit einzubeziehen, allerdings wird die Kurzarbeit bei Lehrlingen nicht mehr vom AMS gefördert.
- Das Erfordernis einer Bestätigung der "wirtschaftlichen Begründung" durch Steuerberater, Wirtschaftstreuhänder oder Bilanzbuchhalter entfällt.
- Auch der verpflichtende Urlaubsverbrauch während der Kurzarbeit fällt weg.

Unverändert gilt das verpflichtende Beratungsverfahren vor Beginn der Kurzarbeit: Jedes Unternehmen, das ab 1. 1. 2023 beabsichtigt, in Kurzarbeit zu gehen, muss dies mindestens drei Wochen vor dem geplanten Beginn der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS über das eAMS-Konto anzeigen und ein Beratungsverfahren durchlaufen. Im Rahmen des Beratungsverfahrens wird geprüft, ob die vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten plausibel begründet werden können und die Kurzarbeit nicht durch andere geeignete Maßnahmen (Abbau von Alturlauben, Zeitguthaben etc) abgewendet werden kann. Wird im Anschluss an das Beratungsverfahren Kurzarbeitsbeihilfe beim AMS beantragt, so muss dieses Kurzarbeitsbegehren vor Beginn der Kurzarbeit gestellt werden (keine rückwirkende Antragstellung möglich). Beachte: Die Kurzarbeit wird derzeit nur in ganz speziellen Einzelfällen gewährt. Steigende Energiekosten sind nach Ansicht der Sozialpartner und des AMS für sich allein jedenfalls kein Grund für Kurzarbeit.

■ Keine Erhöhung des Jahres- und Kontrollsechstels um 15 % im Jahr 2023

Die für die Jahre 2020, 2021 und 2022 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 2023 leider nicht übernommen (sofern es nicht noch überraschend zu einer Gesetzesänderung kommt).

Kündigungsfristen für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe

Die Rechtslage bezüglich Kündigungen von Arbeitern im Hotel- und Gastgewerbe ist leider immer noch ungeklärt. Wirtschaftskammer und Gewerkschaft beharren unverändert auf ihren gegensätzlichen Rechtsansichten:

- Ansicht der Wirtschaftskammer: Hotel- und Gastgewerbe ist eine überwiegende Saisonbranche, sodass die im Kollektivvertrag unverändert enthaltene 14-tägige Kündigungsfrist auch nach dem 1. 10. 2021 weitergilt.
- Ansicht der Gewerkschaft: Hotel- und Gastgewerbe weist keinen überwiegenden Saisoncharakter auf, sodass die 14-tägige kollektivvertragliche Kündigungsfrist seit 1. 10. 2021 vom neuen § 1159 ABGB verdrängt worden ist. Es gelten zwingend die neuen gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine des § 1159 ABGB.

Auch die bisherigen beiden OGH-Entscheidungen haben noch keine endgültige Klärung gebracht. Sowohl der Antrag der Wirtschaftskammer als auch der gegenteilige Antrag der Gewerkschaft wurden vom Obersten Gerichtshof mangels eindeutiger Datenlage abgewiesen (OGH 24. 3. 2022, 9 ObA 116/21f und OGH 27. 4. 2022, 9 ObA 137/21v). Die Wirtschaftskammer-Fachverbände Gastronomie und Hotellerie planen einen weiteren Antrag an den OGH mit neuem Datenmaterial, bis zu einer diesbezüglichen Entscheidung ist aber sicher nicht vor dem Herbst 2023 zu rechnen.

Praktische Empfehlungen für die Übergangszeit, aufgrund der derzeitigen "Pattsituation", bis zur endgültigen rechtlichen Klärung:

Bei Neueintritten von Arbeitern im Hotel und Gastgewerbe:

- · Vereinbarung einer Befristung bei zeitlich begrenztem Personalbedarf oder
- "kombinierte" dienstvertragliche Formulierung zur Kündigung, dh einerseits Verweis auf die 14-tägige Kündigungsfrist laut KV und andererseits Festlegung des 15./Letzten des Kalendermonats als Kündigungstermin für den Fall, dass die Rechtsprechung den Saisoncharakter letztlich verneinen sollte.

Bei Beendigung von Arbeiter-Dienstverhältnissen im Hotel und Gastgewerbe:

- Es sollte versucht werden, eine einvernehmliche Auflösung zu erzielen oder
- falls keine einvernehmliche Auflösung gelingt, sollte vorsichtshalber die gesetzliche Kündigungsfrist (zum vorgesehenen Kündigungstermin) angewendet werden.

Lohnkontenverordnung (Änderung)

Hat der **DG** im Inland keine Betriebsstätte, ist auf dem Lohnkonto fortlaufend anzugeben, **ob** ein freiwilliger Lohnsteuerabzug durch den DG nach § 47 Abs 1 lit b EStG vorgenommen wurde.

Lohnpfändung

⇒ siehe "Existenzminimum"

Lohnsteuertabelle für 2023

Mit Wirkung ab 1. 1. 2023 gibt es wieder neue Lohnsteuertabellen, da die Prozentsätze für die zweite Tarifstufe (von 32,5 % auf 30 %) und die dritte Tarifstufe (von 42 % auf 41 %) infolge der Steuerreform sinken und einige Absetzbeträge nunmehr jährlich valorisiert werden (Verkehrsabsetzbetrag und AVAB/AEAB). Nachfolgend finden Sie die monatliche Lohnsteuertabelle für Arbeitnehmer für das Kalenderjahr 2023:

Lohnsteuertabelle (monatlich)										
			Abzug von Absetzbeträgen							
LSt-BMG	Steuer-	allg.	Fabo Plus <18		Fabo Pl	Plus >18 Ver-		AVA	AB/AEAI	3 für
bis	satz	Abzug				ke		1	2	jedes
			ganz	halb	ganz	ganz halb		Kind	Kinder	weitere
985,42	0 %									
1.605,50	20,00 %	197,08	166,68	83,34	54,18	27,09	35,08	43,33	58,67	19,33
2.683,92	30,00 %	357,63	166,68	83,34	54,18	27,09	35,08	43,33	58,67	19,33
5.184,33	41,00 %	652,86	166,68	83,34	54,18	27,09	35,08	43,33	58,67	19,33
7.771,00	48,00 %	1.015,77	166,68	83,34	54,18	27,09	35,08	43,33	58,67	19,33
83.344,33	50,00 %	1.171,19	166,68	83,34	54,18	27,09	35,08	43,33	58,67	19,33
darüber	55,00 %	5.338,40	166,68	83,34	54,18	27,09	35,08	43,33	58,67	19,33

Lohnzettel

Der Lohnzettel-Verständnis-Check (© Arbeiterkammer):

Der Lohnzettel enthält zahlreiche Details, die für jeden DN interessant sind, zB ob und wie viel Pendlerpauschale der DG auszahlt oder wie viel an Taggeldern man für Dienstreisen erhalten hat, etc.

Die AK erklärt den Lohnzettel anhand eines virtuellen Beispiels Schritt für Schritt und für jedermann leicht verständlich: https://lohnzettel.arbeiterkammer.at/

M

mBGM: Der Fragen-Antworten-Katalog

Der Fragen-Antworten-Katalog (FAQ) zur mBGM wurde **per 1. 1. 2023 aktualisiert.** Sie können die häufig gestellten Fragen zur mBGM samt deren Beantwortungen onlinenachlesen unter:

www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.821042&portal=oegkdgportal

Mehrfachversicherung - SV-Beitragsrückerstattung

Die **Beitragsrückerstattung** aufgrund von Mehrfachversicherungen geschieht "**automatisch**" (dh von "Amts wegen").

Welcher Versicherungsträger konkret zuständig ist, das wird jährlich in einer Richtlinie festgelegt.

Die Richtlinie für 2023 finden Sie hier:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Avsv/AVSV 2022 0092/AVSV 2022 0092.html

Mindestlohntarife ab 1. 1. 2023

- Mindestlohntarif für DN in privaten Kinderbildungseinrichtungen und in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen:
 - https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2022/474/20221222
- Mindestlohntarif für Au-pair-Kräfte: https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2022/475/20221222
- Mindestlohntarif für Helferinnen und Helfer (Assistentinnen und Assistenten) und Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen):

https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2022/476/20221222

- Mindestlohntarif für im Haushalt Beschäftigte: https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2022/477/2022122222
- Mindestlohntarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:
 - https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2022/485/20221222

N

Nachtschwerarbeitsbeitrag

Der Nachtschwerarbeits-Beitrag wird ab 1. 1. 2023 unverändert 3,80 % betragen.

Nächtigungsgelder

Die Steuerfreiheit von kollektivvertraglich verpflichtend vorgesehenen Nächtigungsgeldern darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass es zu konkreten tatsächlichen Aufwendungen der DN gekommen ist.

Die von § 3 Abs 1 Z 16b EStG erfassten DG-Leistungen unterscheiden sich nämlich insofern von den Aufwandsersätzen des § 26 Z 4 EStG, als ihnen gemäß den Gesetzesmaterialien ausdrücklich kein strenges Aufwandsprinzip zugrunde liegen soll.

Somit können auch bei Flugreisen mit Nächtigung im Flugzeug, bei denen den Arbeitnehmern keinerlei Aufwendungen entstehen, die kollektivvertraglich verpflichtend vorgesehenen Nächtigungsgelder steuerfrei belassen werden. Folglich unterliegen diese Leistungen auch nicht der Kommunalsteuer (und auch nicht dem DB und dem DZ). (VwGH 3. 2. 2022, Ro 2020/15/0005)

■ Hinweise und Tipps für die Praxis

- 1. Das **strenge "Aufwandsprinzip"** (ohne Aufwand, keine abgabenfreien Reiseaufwandsentschädigungen) gilt
 - a) uneingeschränkt für Aufwandsersätze des § 26 Z 4 EStG,
 - b) hingegen **nicht** für die von § 3 Abs 1 Z 16b EStG erfassten Reiseaufwandsentschädigungen.
- Die 3 Voraussetzungen dafür, dass pauschale Tages- bzw Nächtigungsgelder abgabenfrei ausbezahlt und abgerechnet werden können, sind:
 - a) Es muss eine der in § 3 Abs 1 Z 16b EStG angeführten Tätigkeiten vorliegen (Außendienst-, Bau- oder Montage- oder Fahrtätigkeit, Arbeitskräfteüberlassung oder vorübergehende Tätigkeit an einem Einsatzort in einer anderen politischen Gemeinde) und
 - b) aufgrund einer **lohngestaltenden Vorschrift** ist der DG **verpflichtet**, Reiseaufwandsentschädigungen zu bezahlen.
 - c) Die Obergrenze für steuerfreie Tages- und Nächtigungsgelder richtet sind nach § 26 Z 4 EStG, dh Inland: € 15,00; Ausland: jeweiliger Satz der Reisegebührenvorschrift).

0

Öffi-Ticket und Pendlerpauschale

Beim Verhältnis zwischen Öffi-Ticket und Pendlerpauschale kommt es infolge einer Neuformulierung des § 16 Abs 1 Z 6 lit i EStG mit Wirksamkeit ab 1. 1. 2023 zu einer geänderten Methode:

- ✓ **Bis 31. 12. 2022** galt: Pendlerpauschale und Pendlereuro gehen bezüglich jener Strecken verloren, die vom Öffi-Ticket umfasst sind und für die das Öffi-Ticket überwiegend benutzt wird (streckenbezogenes "Verdrängungsprinzip"). Dieser Verlust von Pendlerpauschale und Pendlereuro trat auch dann ein, wenn der Arbeitgeber nur einen geringen Zuschuss zum Öffi-Ticket leistete.
- ✓ **Ab 1. 1. 2023 gilt**: Pendlerpauschale bleibt grundsätzlich für die gesamte Strecke (Wohnung-Arbeitsstätte) erhalten, wird aber um die vom Arbeitgeber getragenen Öffi-Ticket-Kosten vermindert (betragliches "Anrechnungsprinzip"). Dies kann im Extremfall (nämlich dann, wenn der Öffi-Ticket-Betrag höher ist als der Pendlerpauschalbetrag) zu einer Kürzung des Pendlerpauschales bis auf € 0,00 führen. Der Pendlereuro gebührt dennoch ohne Rücksicht auf ein Öffi-Ticket ungekürzt.
- ➡ Mehr zu Job-/Öffi-Ticket siehe unter "Jobticket"

P

Pendlerpauschale und Pendlereuro

■ Erhöhte Pendlerpauschale / Pendlereuro

Bis inklusive Juni 2023 gilt noch das um 50 % erhöhte Pendlerpauschale sowie der erhöhte Pendlereuro (BGBI I 2022/63).

Wird das Pendlerpauschale zu Unrecht oder in einer falschen Höhe berücksichtigt, stellt dies einen Pflichtveranlagungstatbestand dar (BGBI I 2022/108).

Entfernung	kleines Pe	ndlerpausc	hale (3/3)	großes Pendlerpauschale (3/3)			
Entiernung	jährlich €	monatl. €	atl. € tägl. € jährlich €		monatl. €	tägl. €	
mindestens 2 km bis 20 km	-	-	-	558,00	46,50	1,55	
mehr als 20 km bis 40 km	1.044,00	87,00	2,90	2.214,00	184,50	6,15	
mehr als 40 km bis 60 km	2.034,00	169,50	5,65	3.852,00	321,00	10,70	
mehr als 60 km	3.024,00	252,00	8,40	5.508,00	459,00	15,30	

Pendlereuro (jährlich) € 8,00 pro km der einfachen Wegstrecke Wohnung ⇔ Arbeitsstätte **Aliquotierung von Pendlerpauschale & Pendlereuro**: Strecke Wohnung ⇔ Arbeitsstätte im Kalendermonat an 4 - 7 Tagen: 1/3 / an 8 - 10 Tagen: 2/3 / an mind. 11 Tagen: 3/3

Pendlerverordnung

Das BMF hat mit BGBl II 2022/275, ausgegeben am 8. 7. 2022, die Pendlerverordnung wie folgt geändert:

In den Monaten Mai 2022 bis Juni 2023 sind hinsichtlich Pendlerpauschale und Pendlereuro zusätzlich zu den durch den Pendlerrechner ermittelten Pauschbeträgen (gemäß § 16 Abs 1 Z 6 und § 33 Abs 5 Z 4 EStG) die höheren Werte gemäß den Bestimmungen im Energiepaket (BGBI I 2022/63) heranzuziehen. Der DG hat für diesen Zeitraum die höheren Werte in der PV zu berücksichtigen.

Das amtliche Formular (= Pendlerrechnerausdruck) muss – wenn es nur um diese erhöhten Beträge im Zeitraum 5/2022 bis 6/2023 geht – nicht erneut abgegeben werden.

Pensionsabfindung

Der Grenzbetrag für die begünstigte Besteuerung von Pensionsabfindungen (Hälftesteuersatz) erhöht sich ab 1. 1. 2023 auf € 14.400,00.

Pensionsanpassung 2023

Anpassungsfaktor für 2023: 1,058

Die Pensionsanpassung für das Jahr 2023 gemäß Pensionsanpassungsgesetz 2023 (PAG 2023), BGBI I 2022/175, erfolgt grundsätzlich unter Heranziehung dieses Anpassungsfaktors, wobei auf das Gesamtpensionseinkommen abgestellt und ab einer bestimmten Höhe dieses um einen gleichbleibenden Fixbetrag erhöht wird:

- Gesamtpensionseinkommen, die € 5.670,00 nicht überschreiten: Erhöhung um 5,8 % (= Höhe des Anpassungsfaktors)
- Gesamtpensionseinkommen über diesem Wert: Fixbetrag iHv € 328,86 Darüber hinaus erhalten Bezieher kleinerer und mittlerer Pensionen zur Kaufkraftstärkung eine zusätzliche Direktzahlung:
- Gesamtpensionseinkommen nicht mehr als € 1.666,66: Betrag iHv 30 %
- Gesamtpensionseinkommen über € 1.666,66 bis € 2.000,00: Betrag iHv € 500,00
- Gesamtpensionseinkommen ab € 2.000,00 bis € 2.500,00: Betrag, der von € 500,00 linear auf € 0,00 absinkt

Die Ausgleichszulagenrichtsätze werden nicht nur mit dem Anpassungsfaktor, also um 5,8 %, erhöht, sondern zusätzlich durch einen Pauschalbetrag.

Darüber hinaus wurde festgelegt, dass die (aliquote) erstmalige Pensionsanpassung aufgrund der hohen Inflation außertourlich mindestens im halben Ausmaß der Anpassung mit dem Anpassungsfaktor gebührt.

Pensionistenabsetzbetrag

■ Einschleifung des erhöhten Pensionistenabsetzbetrages:

Die obere Grenze der Einschleifung des erhöhten Pensionistenabsetzbetrages wird **ab 2023** an jene des (nicht erhöhten) Pensionistenabsetzbetrages angeglichen. Der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag vermindert sich demgemäß gleichmäßig einschleifend zwischen zu versteuernden laufenden Pensionseinkünften von € 19.930,00 und € **25.500,00** (bislang: € 25.250,00) auf null. (BGBI I 2022/93)

Pflegende Angehörige

Ab Juli 2023 wird ein Angehörigenbonus für pflegende Angehörige eingeführt: Personen, die einen nahen Angehörigen mit Anspruch auf **Pflegegeld zumindest** in Höhe der **Stufe 4** in häuslicher Umgebung pflegen und sich aufgrund dieser Tätigkeit in der Pensionsversicherung selbstversichert oder weiterversichert haben, gebührt der **Angehörigenbonus** im Jahr **2023 iHv € 750,00** und in weiterer Folge jährlich iHv € 1.500,00 (in monatlichen Teilbeträgen).

Ebenso gebührt ein entsprechender Bonus auch pflegenden Angehörigen, die sich nicht selbst- oder weiterversichert haben, sofern sie den pflegebedürftigen nahen Angehörigen überwiegend seit mindestens einem Jahr im gemeinsamen Haushalt pflegen und das monatliche Netto-Jahresdurchschnittseinkommen den Betrag von € 1.500,00 nicht übersteigt. (BGBI I 2022/213).

Pflegepersonal - Entlastungen

Arbeitnehmer der Berufe gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegefachassistenz und Pflegeassistenz haben ab 2023 unabhängig von der Beschäftigungsdauer ab jenem Kalenderjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden, Anspruch auf eine bezahlte Entlastungswoche im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit (maximal aber 40 Stunden). Diese Entlastungswoche gebührt zusätzlich zu einem allfälligen Anspruch auf Zeitguthaben für Nachtdienste.

Gesetzliche oder kollektivvertragliche Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen (5 Wochen) hinausgehen, sind anzurechnen (sofern ein KV dies nicht ausschließt), nicht aber Zusatzurlaube für Nachtschwerarbeit nach § 10a UrlG.

Der Verbrauch dieser Entlastungswoche ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren und in den **Arbeitszeitaufzeichnungen** auszuweisen. Sie darf grundsätzlich **nicht in Geld abgelöst** werden, wobei jedoch **bis 2026 eine Übergangsfrist** gilt (Ablöse in Geld zulässig, sofern eine Inanspruchnahme aus nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden Umständen nicht möglich war). Bei Nichtausweisung der Entlastungswoche in den Arbeitszeitaufzeichnungen sowie bei Ablöse in Geld (bei Nichtvorliegen der Vo-

raussetzungen der Übergangsregelung) droht dem Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe zwischen € 36,00 und € 2.180,00. (BGBI I 2022/214).

Pflegezuschuss

Arbeitnehmer in den Berufen

- gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege,
- Pflegefachassistenz,
- Pflegeassistenz,
- Sozialbetreuung (gemäß Vereinbarung nach Artikel 15a B-VG)

sollen vom Arbeitgeber für die Jahre 2022 und 2023 eine zusätzliche Entlohnung ("Pflegezuschuss") erhalten.

Die rechtliche Grundlage für diese Sonderaktion ist das Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz (EEZG), BGBI I 2022/104. Mit diesem Gesetz stellt der Bund den Bundesländern die finanziellen Mittel für die Förderung von Krankenanstalten, Pflegeanstalten, Pflegediensten, Behinderteneinrichtungen und Kureinrichtungen bereit. Diese Gelder sollen vom Bundesland als Zweckzuschuss für die Gewährung von Pflegezuschüssen an die Pflegemitarbeiter weitergereicht werden. Das EEZG enthält keine arbeitsrechtlichen Regeln, sondern überlässt sämtliche Umsetzungsdetails den jeweiligen Kollektivvertragspartnern.

Bisher wurden für **2022** Zusatzkollektivverträge ua zum SWÖ-Kollektivvertrag und zum Caritas-Kollektivvertrag abgeschlossen, die inhaltlich "synchron" formuliert sind: Die in den Medien vorweg kommunizierte Einmalzahlung von € 2.000,00 pro Kopf (inkl Lohnnebenkosten) wird für 2022 in den Zusatzkollektivverträgen auf ein Brutto von € 1.540,00 umgelegt.

Für **2023** gibt es – soweit ersichtlich – noch keine kollektivvertraglichen Pflegezuschuss-Regelungen. Diese werden wohl erst im Laufe des Jahre 2023 abgeschlossen werden. Laut einer "Punktation" der Sozialpartner soll 2023 der Pflegezuschussbetrag nicht als Einmalbetrag, sondern auf 14 Bezüge verteilt ausbezahlt werden (12-mal laufend und zweimal als Sonderzahlung).

Für den Pflegezuschuss ist **keine gesetzliche Befreiung von den Lohnabgaben** vorgesehen. Es gelten daher die Abgabepflichten (Sozialversicherung, Lohnsteuer, Lohnnebenkosten) entsprechend den allgemeinen Kriterien.

- Für das Jahr 2022 (Einmalprämie) bedeutet das: Der Pflegezuschuss für 2022 ist lohnsteuerlich als Sonderzahlung (sonstiger Bezug gemäß § 67 Abs 1 und 2 EStG) zu versteuern, was häufig zu einem Sechstelüberhang (Tarifbesteuerung) führen wird. Die Beurteilung in der Sozialversicherung ist noch unklar: Einmalprämien sind SV-rechtlich an sich ein laufender Bezug; allerdings wäre es argumentierbar, im Hinblick auf künftig zu erwartende weitere Pflegezuschüsse einen wiederkehrenden Charakter zu unterstellen, was SV-rechtlich eine Sonderzahlung ergeben würde. Es bleibt zu hoffen, dass seitens der ÖGK eine rasche Klärung erfolgen wird.
- Für das Jahr 2023 (Auszahlung voraussichtlich in 14 Teilen) bedeutet das: Die laufenden Teilzahlungen sind lohnsteuerlich und SV-rechtlich als laufende Bezüge abzurechnen, die beiden Sonderzahlungsteile sind lohnsteuerlich und SV-rechtlich als Sonderzahlungen zu behandeln.

Bei den Lohnnebenkosten (DB, DZ, Kommunalsteuer) und in der betrieblichen Vorsorge (Abfertigung Neu) besteht Pflichtigkeit.

Pflichtveranlagungsgründe

Übersteigt das Einkommen € 12.000,00, sind Sie verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung oder eine Erklärung zur Arbeitnehmerveranlagung abzugeben, wenn

- ✓ Sie neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften andere Einkünfte (zB aus Werkverträgen oder freien Dienstverträgen) von insgesamt mehr als € 730,00 erhalten haben;
- ✓ Sie im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte bezogen haben, die beim Lohnsteuerabzug nicht gemeinsam versteuert wurden (zB Firmenpension neben ASVG-Pension);
- ✓ Ihnen der **Alleinverdiener**-/Alleinerzieherabsetzbetrag, der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag oder der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag für das Kalenderjahr **nicht zusteht**, aber bei der laufenden Lohnverrechnung **berücksichtigt** wurde;
- ✓ zu Unrecht ein Pendlerpauschale oder ein zu hohes Pendlerpauschale berücksichtigt wurde;

- ✓ **zu Unrecht** ein *Zuschuss zur Kinderbetreuung* vom Arbeitgeber bezogen wurde;
- ✓ Sie **Einkünfte** aus **Kapitalvermögen** oder entsprechende betriebliche Einkünfte erzielt haben und diese **keinem Kapitalertragsteuerabzug** unterliegen;
- ✓ Sie **Einkünfte** aus privaten **Grundstücksveräußerungen** erzielt haben, für die **keine Immobilienertragsteuer** entrichtet wurde oder keine Abgeltung gegeben ist;
- ✓ Sie Einkünfte aus **nichtselbstständiger Tätigkeit** bezogen haben und noch **kein Lohnsteuerabzug** erfolgt ist (Grenzgänger, ausländische Pensionen);
- ✓ ein **Familienbonus Plus** berücksichtigt wurde, aber die **Voraussetzungen nicht** vorlagen, oder wenn ein nicht zustehender Betrag berücksichtigt wurde;
- ✓ ein zu hohes Homeoffice-Pauschale nicht versteuert wurde;
- ✓ eine Mitarbeitergewinnbeteiligung von mehr als € 3.000,00 steuerfrei berücksichtigt wurde;
- ✓ vom Arbeitgeber ein "Öffi-Ticket" zur Verfügung gestellt wurde oder Kosten dafür übernommen wurden, aber die Voraussetzungen nicht vorlagen oder ein zu hoher Betrag unversteuert geblieben ist;
- ✓ ein Anti-Teuerungsbonus ausbezahlt wurde, aber das Jahreseinkommen über
 € 90.000,00 liegt;
- ✓ von der Krankenversicherung eine außerordentliche Beitragsgutschrift gewährt wurde, aber das Jahreseinkommen mehr als € 24.500,00 beträgt.

Privatrezept als e-Rezept

Es wurde die gesetzliche Grundlage für die Erweiterung der Möglichkeit der Nutzung des e-Rezepts geschaffen (673/BNR 27. GP).

Zukünftig werden auch Heilmittel, die nicht auf Rechnung des Krankenversicherungsträgers bezogen werden (Privatrezepte), mittels e-Rezepts verschrieben werden können.

R

Rezeptgebühr

Die Rezeptgebühr wird im Jahr 2023 auf € 6,85 erhöht.

Risikogruppenfreistellung bis 30. 4. 2023 verlängert

DN, die einer COVID-19-Risikogruppe gemäß § 735 ASVG angehören und dem Unternehmen ein ärztliches COVID-19-Risiko-Attest vorlegen, haben **Anspruch** auf **Freistellung** von der Arbeitsleistung und Fortzahlung des Entgelts, **außer**

- ✓ sie können zu Hause arbeiten oder
- ✓ in der Arbeitsstätte ist eine Ansteckung mit COVID-19 aufgrund geeigneter Maßnahmen mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen; dabei sind auch Maßnahmen für den Arbeitsweg mit einzubeziehen.

■ COVID-19-Risikoatteste

Ein COVID-19-Risiko-Attest darf nur ausgestellt werden, wenn

- a) trotz 3 Impfungen gemäß Impfschema für immunsupprimierte Personen mit einem zentral zugelassenen Impfstoff gegen SARS-CoV-2 medizinische Gründe vorliegen, die einen schweren Krankheitsverlauf von COVID-19 annehmen lassen, oder
- b) die betroffene Person aus medizinischen Gründen nicht gegen SARS-CoV-2 geimpft werden kann.

Auf Verlangen des DG hat die betroffene Person das COVID-19-Risiko-Attest durch ein amtsärztliches Zeugnis oder den chef- und kontrollärztlichen Dienst der ÖGK innerhalb von 2 Wochen **bestätigen zu lassen**, sonst endet die Freistellung.

■ Kostenerstattung durch die ÖGK

Das Unternehmen kann **innerhalb von 6 Wochen** nach dem Ende der bezahlten Freistellung bei der ÖGK unter Vorlage der entsprechenden Nachweise die Erstattung der EFZ-Kosten beantragen.

Quelle: FEEI Info 08/2022

■ Hilfreiche Info-Quellen

 a) Frage-Antworten-Katalog zur Risikogruppenfreistellung (BMWA): https://tinyurl.com/FAQ-Risikogruppenfreistellung

b) Info der ÖGK:

www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.889954&portal=oegkdgportal

- c) BGBI betreffend ...
 - ✓ Freistellungen vom 1. 1. 2023 bis 30. 4. 2023: BGBl II 2022/503 (www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2022/503/20221230)
 - ✓ Verlängerung: BGBl II 2022/126
 - ✓ Attest-Bestätigung: BGBI I 2022/32

Rot-Weiß-Rot - Karte

siehe "Ausländerbeschäftigungsrecht"

S

Saisonkräfteverordnung

Diese Verordnung finden Sie hier: BGBLA_2022_II_489.pdfsig (bka.gv.at)

Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte

Der monatliche Beitrag zur Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung (§ 19a ASVG) beträgt 2023: € 70,72.

Selbstversicherung in der Pensionsversicherung

Die Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes nach § 18a ASVG bzw naher Angehöriger nach § 18b ASVG wird künftig ausdrücklich ausgeschlossen, wenn bereits eine monatlich wiederkehrende Geldleistung aus eigener Pensionsversicherung (wie zB Alters-, Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitspension) gebührt (669/BNR 27. GP).

Darüber hinaus wird klargestellt, dass weder eine mehrfache Selbstversicherung nach § 18a oder § 18b ASVG noch ein Nebeneinanderbestehen dieser beiden Versicherungen zulässig ist.

Sonderbetreuungszeit (Phase 8)

Die Sonderbetreuungszeit-Regelung (§ 18b AVRAG) wird für die Zeit vom **1. 1. 2023** bis **7. 7. 2023** (Ende des Schuljahres 2022/23) verlängert.

Es handelt sich bereits um die Phase 8 der Sonderbetreuungszeit. Für diesen Zeitraum wird ein **neuer Anspruch** auf bezahlte Freistellung (Sonderbetreuung) im Ausmaß von **bis zu drei Wochen** geschaffen.

Es gelten dieselben Konditionen wie bei der vorangegangenen Phase 7 der Sonderbetreuungszeit.

Die Sonderbetreuungszeit kann daher insbesondere dann geltend gemacht werden,

- a) wenn für ein Kind, für das Betreuungspflicht besteht, aufgrund eines positiven Coronatests das Betreten von Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen untersagt ist;
- Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, wenn diese wegen der teilweisen oder vollständigen behördlichen Schließung von Lehranstalten oder Kinderbetreuungseinrichtungen diese nicht besuchen können;
- c) Menschen mit Behinderungen, für die eine Betreuungspflicht besteht und die in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen bzw einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet werden, wenn diese Einrichtung oder Lehranstalt bzw höher bildende Schule aufgrund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird oder aufgrund einer Verkehrsbeschränkung nach § 7b EpiG die Betreuung von Menschen mit Behinderung zu Hause erfolgt.

Das Gleiche gilt für **Menschen mit Behinderungen** mit **positiven Coronatests**, für die eine **Betreuungspflicht** besteht und die aufgrund ihrer Behinderung keine FFP2-Maske tragen können.

Erstattungsanträge sind vom DG binnen **sechs Wochen** nach **Ende** der Sonderbetreuungszeit bzw (bei nicht voller Ausschöpfung des dreiwöchigen Kontingents) sechs Wochen nach Ende der Phase 8 bei der Buchhaltungsagentur des Bundes zu stellen.

Sozialplanleistungen

Gemäß § 20 Abs 1 Z 8 EStG besteht ein steuerliches Abzugsverbot (dh, diese Aufwendungen/Zahlungen mindern den steuerlichen Betriebsgewinn nicht) für freiwillige Abfertigungen, die in einer betraglichen Höhe ausbezahlt werden, die das durch die Viertel- und Zwölftelregelung definierte begünstigte Ausmaß übersteigen und daher nicht mehr begünstigt abgerechnet werden können.

Die EStG-Änderung sieht vor, dass Leistungen, die aufgrund von Sozialplänen – unabhängig von ihrer Höhe – ausbezahlt werden, niemals dem Abzugsverbot des § 20 EStG unterliegen. Die Neuregelung soll für alle Abfertigungen gelten, die ab dem Kalenderjahr 2023 geleistet werden.

■ Hinweis

Hinsichtlich freiwilliger Abfertigungen außerhalb von Sozialplänen soll darüber hinaus entsprechend der bereits geltenden Rechtslage klargestellt werden, dass – wie vom VwGH im Erkenntnis vom 7. 12. 2020, Ro 2020/13/0013, festgestellt – der Verweis auf § 67 Abs 6 EStG so auszulegen ist, dass bei freiwilligen Abfertigungen, bezahlt an DN im System Abfertigung "Neu", die immer nach Tarif besteuert werden, das fiktive Ausmaß, das der Viertel- und Zwölftelregelung gemäß dem System Abfertigung "Alt" entspricht, nicht dem Abzugsverbot des § 20 EStG unterliegt.

Sportlerbegünstigung

Mit 1. 1. 2023 wird die beitragsfreie pauschale Reiseaufwandsentschädigungen (§ 49 Abs 3 Z 28 ASVG) von gemeinnützigen Sportvereinen an Sportler, Schiedsrichter und Sportbetreuer auf höchstens € 720,00 pro Kalendermonat erhöht.

Weiters erhöht sich der maximale Betrag pro Einsatztag auf € 120,00.

Des Weiteren müssen die Voraussetzungen, wie Nebenberuf und Steuerfreiheit gemäß § 3 Abs 1 Z 16c zweiter Satz EStG vorliegen.

Das neue dafür geschaffene Formular nennt sich "Mitteilung über pauschale Reiseaufwandsentschädigungen für Sportler:innen, Schieds/Kampfrichter:innen und Sportbetreuer:innen" und trägt die Bezeichnung L 19 bzw. L 19-PDF-2023.

Link zum Formular:

https://formulare.bmf.gv.at/service/formulare/inter-Steuern/pdfs/2023/L19.pdf

Steuerbuch 2023

Das aktuelle Steuerbuch für die Arbeitnehmerveranlagung 2022 finden Sie hier: https://tinyurl.com/z596v8sw

Studienbeihilfe – (Zuverdienst)

⇒ siehe "Familienbeihilfe – Studentenzuverdienst"

SV-Werte

Werte	2023 in €	2022 in €
Aufwertungszahl	1,031	1,021
Geringfügigkeitsgrenze (täglich)	abgeschafft	abgeschafft
Geringfügigkeitsgrenze (monatlich)	500,91	485,85
Grenzwert für Pauschbetrag (Dienstgeber-	751,37	728,77
abgabe [DAG])		
Höchstbeitragsgrundlage (täglich)	195,00	189,00
Höchstbeitragsgrundlage (monatlich)	5.850,00	5.670,00
Höchstbeitragsgrundlage (jährlich) für Son-	11.700,00	11.340,00
derzahlungen (für echte und freie DN)		
Höchstbeitragsgrundlage (monatlich) für	6.825,00	6.615,00
freie Dienstnehmer (ohne SZ)		

SV-Rückerstattung / SV-Bonus

Für Steuerpflichtige, die keine Steuer zahlen, erhöht sich der in diesem Zeitraum nach § 33 Abs 8 Z 2 EStG zu erstattende Betrag im Kalenderjahr **2023** um **€ 40,00.** (BGBI I 2022/63)

T

Teuerungsprämie

Zulagen und Bonuszahlungen, die der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2022 und 2023 aufgrund der Teuerung (Teuerungsprämie) zusätzlich gewährt, sind

- bis zu € 2.000,00 pro Jahr zusätzlich abgabenfrei und
- zusätzlich bis zu weiteren € 1.000,00 pro Jahr abgabenfrei, wenn die Zahlung aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift (kollektive Regelung gemäß § 68 Abs 5 Z 1 bis 7 EStG) erfolgt. Darunter fallen insbesondere ein Kollektivvertrag, eine kollektivvertraglich ermächtigte Betriebsvereinbarung, die Gewährung für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen (die letztgenannte "Version" einer lohngestaltenden Vorschrift entspricht dem "steuerlichen Gruppenmerkmal").

Es muss sich um **zusätzliche Zahlungen** handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurden. Daher ist die Gewährung anstelle eines Gehaltsteils oder einer bisher üblichen Prämie oder bisheriger sonstiger Zuwendungen abgabenpflichtig (Ausnahme: Eine steuerfrei gewährte Gewinnbeteiligung konnte im Kalenderjahr 2022 rückwirkend als Teuerungsprämie behandelt werden).

Die Abgabenfreiheit bezieht sich auf alle Lohnabgaben, also auf Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge, DB, DZ und Kommunalsteuer (siehe § 124b Z 408 EStG, § 49 Abs 3 Z 30 ASVG, § 41 Abs 4 lit h FLAG, § 16 Abs 15 KommStG).

Nachfolgend finden Sie eine kompakte Sammlung von **Antworten auf besonders häufig gestellte Praxisfragen**:

- ✓ Der abgabenfreie Höchstbetrag (€ 2.000,00 bzw im Falle einer lohngestaltenden Vorschrift € 3.000,00) gilt nicht gemeinsam für die beiden Jahre 2022 und 2023, sondern für jedes Jahr gesondert (Gesetzeswortlaut: "bis zu € 3.000,00 jährlich pro Arbeitnehmer"). Nach Ansicht des BMF kann eine Teuerungsprämie für 2022 sofern der Höchstbetrag für 2022 noch nicht ausgeschöpft ist bis 15. 2. 2023 ausbezahlt werden (vgl § 79 Abs 2 EStG); diesfalls ist eine Rollung ins Jahr 2022 zu empfehlen (Ausweisung am Lohnkonto 2022).
- ✓ Innerhalb der Betragsgrenze von € 2.000,00 pro Kopf und Jahr ist abgabenrechtlich gesehen keine steuerliche Gruppenbildung nötig. Insoweit ist der Arbeitgeber in seiner Entscheidung, wer in welcher Höhe eine Teuerungsprämie erhält, relativ frei (siehe aber auch den nachfolgenden Punkt betreffend Arbeitsrecht). Wichtig ist für die Wahrung der Abgabenfreiheit allerdings, dass der Zweck der gewährten Zahlungen als Teuerungsausgleich dokumentiert wird (zB durch die Benennung der Lohnart als "Teuerungsprämie"). Es darf sich um keine individuellen Belohnungen für bestimmte Leistungen handeln.
- ✓ **Arbeitsrechtlich** gibt es bezüglich der Gewährung und Höhe von Teuerungsprämien zwar keine absolute und generelle Gleichbehandlungspflicht, **verboten** sind aber **Diskriminierungen** in Bezug auf die im Gleichbehandlungsgesetz genannten Kriterien (Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, ethnische Herkunft etc) sowie die willkürliche Ausgrenzung oder Benachteiligung einer Minderheit (zB Ausschluss einzelner Arbeitnehmer von einer allen anderen gewährten Teuerungsprämie ohne jeglichen erkennbaren Grund). Die Verletzung dieser Grundsätze könnte zu einem arbeitsrechtlichen Nachzahlungsanspruch der diskriminierten bzw willkürlich benachteiligten Arbeitnehmer führen.
- ✓ In den Jahren 2020 und 2021 ausbezahlte abgabenfreie **Coronaprämien** stellen nach Ansicht des BMF **kein Hindernis** für die Abgabenfreiheit von Teuerungsprämien dar. Das Zusätzlichkeitserfordernis wird also in diesem Fall nicht als Problem gesehen.
- ✓ Es ist arbeitsrechtlich und abgabenrechtlich zulässig, Teuerungsprämien bei Teilzeitbeschäftigten (zB geringfügigen Angestellten und Arbeitern) entsprechend dem Stundenausmaß zu aliquotieren, dies ist aber kein "Muss". Es ist daher genauso zulässig, auch Teilzeitbeschäftigten (zB geringfügigen Angestellten und Arbeitern) Teuerungsprämien ebenso im vollen Ausmaß abgabenfrei zu gewähren. Nach Ansicht der Österreichischen Gesundheitskasse wird bei geringfügig Beschäftigten die Geringfügigkeit durch abgabenfreie Teuerungsprämien nicht gefährdet,

- weil diese infolge der Beitragsfreiheit bei der Geringfügigkeitsgrenze außer Betracht bleibt (vgl Newsletter der ÖGK Nr 8/Juli 2022).
- ✓ Aufgrund der Abgabenfreiheit sind Teuerungsprämien idR für diverse **Zuverdienstgrenzen** (zB Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) **unschädlich**.
- ✓ Teuerungsprämien können abgabenfrei nicht nur als Geldbezug, sondern auch als Sachzuwendung (zB Gutscheine) gewährt werden. Teuerungsprämien sind am Lohnkonto getrennt nach "Teuerungsprämien aufgrund lohngestaltender Vorschrift" und "Teuerungsprämien ohne lohngestaltende Vorschrift" auszuweisen. Dies gilt unabhängig davon, ob sie mehr oder weniger als € 2.000,00 betragen. Am Jahreslohnzettel (L16) sind Teuerungsprämien in der Kennzahl 210 (Bruttobezüge), in der Vorkolonne zur Kennzahl 243 ("Teuerungsprämie gemäß § 124b Z. 408") und in der Kennzahl 243 zu erfassen. Die Differenzierung zwischen Teuerungsprämien aufgrund lohngestaltender Vorschrift oder ohne lohngestaltende Vorschrift spielt am L16 (anders als beim Lohnkonto) keine Rolle.
- ✓ Arbeitnehmer, die im Kalenderjahr in zwei oder mehreren Unternehmen beschäftigt sind (parallel oder hintereinander), und in den Unternehmen abgabenfreie Teuerungsprämien von insgesamt mehr als € 3.000,00 erhalten, müssen den über € 3.000,00 liegenden Betragsteil im Rahmen einer Pflichtveranlagung beim Finanzamt nachversteuern. Für die Sozialversicherung, die betriebliche Mitarbeitervorsorge und die Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt) gilt hingegen der Höchstbetrag von € 3.000,00 (bzw ohne lohngestaltende Vorschrift € 2.000,00) pro Arbeitgeber.
- ✓ Teuerungsprämien sind nur bei **Arbeitnehmern im steuerlichen Sinn** abgabenfrei. Dies ergibt sich vor allem aus dem Gesetzeswortlaut (§ 124b Z 408 EStG), wo von einer Gewährung durch den "Arbeitgeber" die Rede ist (Anmerkung: Als steuerlicher Arbeitgeber zählt gemäß § 47 EStG, wer Arbeitslohn im Sinne des § 25 EStG auszahlt). Freie Dienstnehmer, Kommanditisten und wesentlich (> 25 %) beteiligte Gesell-schafter-Geschäftsführer sind steuerrechtlich betrachtet Selbstständige und keine Arbeitnehmer, sodass sie Teuerungsprämien nicht abgabenfrei erhalten können.
- ✓ Im Bereich der **Lohnpfändung** ist bei Teuerungsprämien zu unterscheiden: In Geld geleistete Teuerungsprämien sind im Rahmen von Lohn- und Gehaltsexekutionen ganz normal als laufender Bezug pfändungspflichtig (unabhängig vom Zahlungsmodus). Wird eine abgabenfreie Teuerungsprämie hingegen in Form von Sachzuwendungen (zB Gutscheinen) gewährt, ist sie pfändungsfrei; dies ergibt sich aus der gesetzlichen Regelung der Exekutionsordnung, dass bei der Berücksichtigung von Sachleistungen der im Steuerrecht vorgesehene Wert im Falle der Steuerfreiheit somit Pfändungsfreiheit anzuwenden ist (§ 292f Abs 4 EO).

U

Ukraine-Krieg

- Für Unternehmen hilfreiche Antworten auf die häufigsten Fragen rund um die Auswirkungen des Ukraine-Krieges finden Sie hier:
 - a) **FAQ Ukraine**: https://www.wko.at/service/ukraine-faq.html
 - b) FAQ Russland: https://www.wko.at/service/ukraine-russland-faq.html
 - c) **FAQ Belarus**: https://www.wko.at/service/ukraine-belarus-faq.html Quelle: WKO

■ Beschäftigung und Krankenversicherung von geflüchteten Personen

Zahlreiche Betriebe interessieren sich dafür, Flüchtlinge aus der Ukraine zu beschäftigen. Bitte beachten Sie, dass auch in diesen Fällen eine **Beschäftigung** ohne **Beschäftigungsbewilligung rechtswidrig** ist. Ukrainische Flüchtlinge benötigen nämlich, um in Österreich legal arbeiten zu können,

- 1. **eine blaue Aufenthaltskarte** für Vertriebene (hierfür zuständig: Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl) und sobald diese vorliegt –
- 2. dann erst kann der DG beim AMS eine Beschäftigungsbewilligung im vereinfachten Verfahren beantragen.

Der Antrag für diese Beschäftigungsbewilligung kann sowohl papiermäßig als auch über das eAMS-Konto (unter Services für Ausländerbeschäftigung / Beschäftigungsbewilligung) erfolgen.

Eine Beschäftigungsbewilligung für Arbeitskräfteüberlasser ist nicht zulässig. Link zu AMS-Infos: https://bit.ly/AMS-Ukraine

■ Kinderbetreuungsgeld für Kriegsflüchtlinge aus Ukraine

Das KBGG wurde geändert (BGBI I 2022/154). Nunmehr erhalten auch Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine Zugang zum KBG, sofern sie die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Als "Vertriebene" im Sinne des Asylgesetzes und der Vertriebenen-Verordnung haben die Betroffenen ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht in Österreich bis vorerst 3. 3. 2023.

Bereits im Juli 2022 wurde beschlossen, ihnen Familienbeihilfe zu gewähren. Nun wurde rückwirkend ab 12. 3. 2022 auch das KBGG entsprechend angepasst. Die Regelung endet mit dem Tag der Beendigung des Aufenthaltsrechts, spätestens jedoch am 4. 3. 2024.

Link zum BGBl I 2022/154: https://bit.ly/KBG-Novelle2022

Ummeldung

Für Ummeldungen (Abmeldegrund Nr 12) ist laut einer Mitteilung der ÖGK ab 1. 1. 2023 nur mehr eine einheitliche Meldung erforderlich. Eine separate Anmeldung im Zuge einer Ummeldung soll sich somit erübrigen, weil bei der Abmeldung Datensätze bezüglich der Anmeldung ergänzt werden. Der Abmeldegrund "Ummeldung" ist nur innerhalb der ÖGK möglich, nicht aber beim Wechsel zur Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB).

Anmerkung: Ob diese meldemäßige "Einsparung" nur für Ummeldungen beim selben Arbeitgeber (zB Änderung der ÖGK-Landesstelle aufgrund einer örtlichen Versetzung eines Beschäftigten in ein anderes Bundesland) oder auch für Arbeitgeberwechsel gilt (zB Betriebsübergang, vertragliche Vereinbarung über eine Dienstvertragsübernahme mit allen Rechten und Pflichten innerhalb des Konzerns), ist derzeit noch unklar.

Unfallversicherungsbeitrag

Ab 1. 1. 2023 wird der Unfallversicherungsbeitrag von 1,2 % auf 1,1 % gesenkt.

Unterhaltsleistungen 2023

Bezüglich der Voraussetzungen für die Anwendung der Regelbedarfsätze wird auf die Ausführungen in den Lohnsteuerrichtlinien 2002 Rz 795 bis Rz 804 verwiesen.

Die monatlichen Regelbedarfsätze werden jährlich per 1. 1. angepasst. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können daraus nicht abgeleitet werden.

Altersgruppe	€
0 - 5 Jahre	320,00
6 -9 Jahre	410,00
10 – 14 Jahre	500,00
15 - 19 Jahre	630,00
20 Jahre oder älter	720,00

Urlaubsersatzleistung

■ Bei einem unberechtigten Austritt gebührt die aliquote Urlaubsersatzleistung Eine Änderung im Urlaubsgesetz sieht vor, dass auch bei unberechtigtem Austritt eine Urlaubsersatzleistung für das laufende Urlaubsjahr gebührt, soweit sie auf dem vierwöchigen Mindesturlaub laut EU-Recht beruht. Für den übersteigenden Urlaubsanspruch, also die fünfte und allfällige sechste Urlaubswoche aus dem laufenden Urlaubsjahr gebührt hingegen bei unberechtigtem Austritt keine Urlaubsersatzleistung (Neuformulierung des § 10 Abs 2 UrlG; vgl EuGH 25. 11. 2021 C-233/20).

■ Gleichzeitiger Bezug von Urlaubsersatzleistung und Entgelt aus dem neuen Dienstverhältnis

Eine Pflichtveranlagung 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).

Urlaubsverjährung

Der DG hat gemäß **EuGH** die folgenden "**Urlaubssorgepflichten"** einzuhalten, wenn Urlaubsverjährung droht:

- 1. Der DN ist auf die drohende Verjährung hinzuweisen und
- der DG hat ihn in "verbrauchsangemessener" Zeit (vernünftigerweise rund 6 Monate) vor dem Verjährungseintritt aufzufordern, seinen Urlaub zu verbrauchen, dh ein sachlich bewilligbares Urlaubsgesuch für den verjährungsbedrohten Urlaubsrückstand rechtzeitig einzubringen.

Zu **Beweiszwecken empfehlen wir**, den DN **schriftlich** über seinen offenen Urlaubsanspruch zu informieren und ggf zum Urlaubskonsum **aufzufordern**.

INFORMATION ÜBER OFFENEN URLAUBSANSPRUCH (Textmuster: © WKO)

"Wir informieren Sie darüber, dass Sie noch offenen Urlaubsanspruch aus dem letzten Urlaubsjahr haben.

- Wir fordern Sie auf diesen offenen Urlaub zu verbrauchen.
- Wir fordern Sie auf diesen offenen Urlaub innerhalb von Monaten zu verbrauchen.

Wir weisen darauf hin, dass nicht konsumierter Urlaub binnen 2 Jahren gemäß § 4 Abs. 5 Urlaubsgesetz verfällt."

(EuGH 22. 9. 2022, C-120/21, C-518/20, C-727/20)

UV-Beitragssenkung

Mit 1. 1. 2023 wird der UV-Beitrag von 1,20 % auf 1,10 % gesenkt.



Vergleichszahlungen

Das **lohnsteuerfreie Fünftel** ist 2023 mit € 10.530,00 begrenzt.

Verzugszinsen

Erfolgt innerhalb der Zahlungsfrist kein Zahlungseingang (Verbuchung oder Wertstellung), so werden von den rückständigen Beiträgen Verzugszinsen **ab 1. 1. 2023** in der Höhe von **4,63** % berechnet.

****\

Whistleblowing

siehe "HinweisgeberInnenschutzgesetz"

Wiener Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Steuer)

Durch eine Änderung zum Wiener Dienstabgabegesetz wurde im § 6 Abs 2 ua der folgende Passus eingefügt:

"Der Magistrat kann für die Erklärung an die Abgabenbehörde ein elektronisches Formular im Internet zur Verfügung stellen. Wird ein elektronisches Formular zur Verfügung gestellt, ist dieses zu verwenden, es sei denn die Verwendung des elektronischen Formulars ist unzumutbar".

Auf Anfrage der Geschäftsführer des Vorlagenportals bei der Buchhaltungsabteilung 33 der Stadt Wien erhielten sie zusammengefasst die folgenden **Auskünfte**:

- ✓ Die Einbringung der Dienstgeberabgabeerklärung ist **ab 1. 1. 2023 verpflichtend über Online-Formular** einzubringen.
- ✓ Ab Februar 2023 wird ein neues modernisiertes Onlineformular zur Verfügung stehen.
- ✓ Eine **Schnittstellenlösung** ist in **Vorbereitung**, allerdings ist dies aufgrund der Vorlaufzeiten auf Sender– und Empfängerseite erst für 2024 geplant.
- ✓ In Ausnahmefällen bzw aus Kulanzgründen akzeptiert die Stadt Wien von Großkund/innen, wie zB Steuerberatungen, für den Erklärungszeitraum 2022 auch Erklärungen in PDF-Form, die an die Mail-Adresse kanzlei-b33@ma06.wien.gv.at zu senden sind.

Bei der Übermittlung von PDF-Dateien wird je Klient eine eigene PDF-Datei be-

nötigt, um eine automatische Erzeugung der Buchungen zu ermöglichen und fehlerhafte Zuordnungen zu vermeiden.

Wochengeld für geringfügig beschäftigte Selbstversicherte 2023

Das Wochengeld für **geringfügig beschäftigte Selbstversicherte** beträgt im Jahr **2023 € 10,35** pro Tag.

Wohnbauförderungsbeitrag

Der Wohnbauförderungsbeitrag ist mittlerweile eine **Landesabgabe** (damit wäre es möglich, dass in jedem Bundesland die Höhe unterschiedlich festgelegt wird), aber die Länder haben davon **2022 keinen Gebrauch** gemacht.

Unterjährige Anpassungen der Höhe sind gesetzlich **nicht vorgesehen**, daher bleibt der **Wohnbauförderungsbeitrag 2023** in **allen Bundesländern** bei **1 %** (0,5 % trägt der DG und 0,5 % trägt der DN).

Z

Zinsersparnis 2023

Erlass des BMF vom 3. 11. 2022, 2022-0.750.374

■ Sachbezugswert für 2023

Für 2023 beträgt der Sachbezug für Zinsersparnisse **1** % (2022: 0,5 %); der Freibetrag (= € 7.300,00) bleibt unverändert. Bei zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und DG-Darlehen, die den Freibetrag übersteigen, ist die Differenz zwischen dem tatsächlichen Zinssatz und 1 % als Sachbezug anzusetzen.

Zinsenberechnungsformel: (Kapital x Prozent-(Zins-)satz x Tage) / (100 x 360)

■ Abrechnungshinweise Sozialversicherung

Zinsersparnisse sollen unabhängig von der Abrechnungsart nach dem Anspruchsprinzip in allen Fällen beitragsrechtlich als laufendes Entgelt nach § 49 Abs 1 ASVG behandelt werden (siehe MVB-Empfehlungen 049-03-19-001).

■ Abrechnungshinweise Lohnsteuer

Grundsatz: Zinsersparnisse sind in der Lohnsteuer grundsätzlich als sonstiger Bezug iSd § 67 Abs 10 EStG (Tarifbesteuerung) zu behandeln. Nachdem es sich bei diesem Sachbezugswert um einen sonstigen Bezug handelt, wird dieser nicht bei Berechnung des Jahressechstels berücksichtigt. Ausnahme: Bei einer

- ✓ monatlichen, kontokorrentmäßigen Abrechnung der Zinsen und
- ✓ einer monatlichen Vorschreibung und Erfassung des Sachbezuges liegt hinsichtlich der Zinsersparnis ein sechstelerhöhender, laufender Sachbezug vor (siehe VwGH 25. 3. 2015, 2011/13/0015).

■ Abrechnungshinweise Lohnnebenkosten

Der Sachbezug ist zur Gänze lohnnebenkostenpflichtig. Quelle: PV-Skriptum des WIFI-NÖ; Verfasser: Mag.^a *Rafaela Rosenfellner, Walter Fellner* und Prof. *Josef Hofbauer*

Zinssätze ab 21. 12. 2022

Erlass des BMF vom 16. 12. 2022, 2022-0.882.005, BMF-AV Nr 157/2022

Der **Basiszinssatz** beträgt seit 2. 11. 2022 1,38 % (vgl LexisNexis Rechtsnews 33054) und wird nun – aufgrund der letzten geldpolitischen Beschlüsse der EZB – **ab** 21. 12. 2022 auf 1,88 % angehoben. (Presseaussendung der Österreichischen Nationalbank vom 15. 12. 2022)

•	Verzugszinsen für Beitragsrückstände (§ 59 ASVG):	4,63 %
•	Anspruchszinsen für Abgabenschulden (§ 205 BAO):	3,88 %
•	Beschwerdezinsen für Abgabenschulden (§ 205a BAO):	3,88 %
•	Stundungszinsen für Abgabenschulden (§ 212 BAO):	3,88 %
•	Aussetzungszinsen für Abgabenschulden (§ 212a BAO):	1,88 %
•	Verzugszinsen für die Ausgleichstaxe (§ 9 BEinstG):	5,88 %
•	Zinsen für Forderungen aus dem DV (§ 49a ASGG):	11,08 %

Der Verzugszinssatz für vertragliche **Geldforderungen zwischen Unternehmern** beträgt vom 1. 1. 2023 bis 30. 6. 2023 11,08 %. (Quelle: WKO)

Verzugszinsen nach § 59 ASVG für rückständige SV-Beiträge: ab 1. 1. 2023: 4,63 %

Zivildiener

Unfallversicherungsbeitrag für Zivildiener 2023: € 6,22

Zukunftsvorsorge

Für die **prämienbegünstigte** Zukunftsvorsorge (§§ 108g ff EStG) ergibt sich für 2023 eine staatliche Prämie von **4,25** % (höchstens € 136,94 bei einem maximalen geförderten Einzahlungsbetrag von € 3.222,18; bei der Berechnung wurden die voraussichtlichen SV-Werte 2023 herangezogen.

Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag und SV-Bonus 2023

Betrag: bis zu € **684,00** pro Jahr ab 2023 (bis 2022: € 650,00) **Anspruch 2023:** DN mit einem Einkommen von bis zu € 25.774,00 (bis 2022: € 24.500,00).

Infos: Ab der Veranlagung 2023 erhöht sich der Verkehrsabsetzbetrag um € 684,00 (bis 2022: € 650,00) (Zuschlag), wenn das Einkommen des Steuerpflichtigen € 16.832,00 (bis 2022: € 16.000,00) im Kalenderjahr nicht übersteigt. Der Zuschlag vermindert sich ab der Veranlagung 2023 zwischen Einkommen von € 16.832,00 und € 25.774,00 (bis 2022: von € 16.000,00 und € 24.500,00) gleichmäßig einschleifend auf null (Berücksichtigung nur im Rahmen der Veranlagung). Bei Anspruch auf den Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag erhöht sich ab der Veranlagung 2023 auch die maximale SV-Rückerstattung um bis zu € 684,00 (bis 2022: um bis zu € 650,00) (SV-Bonus). Quelle: BMF