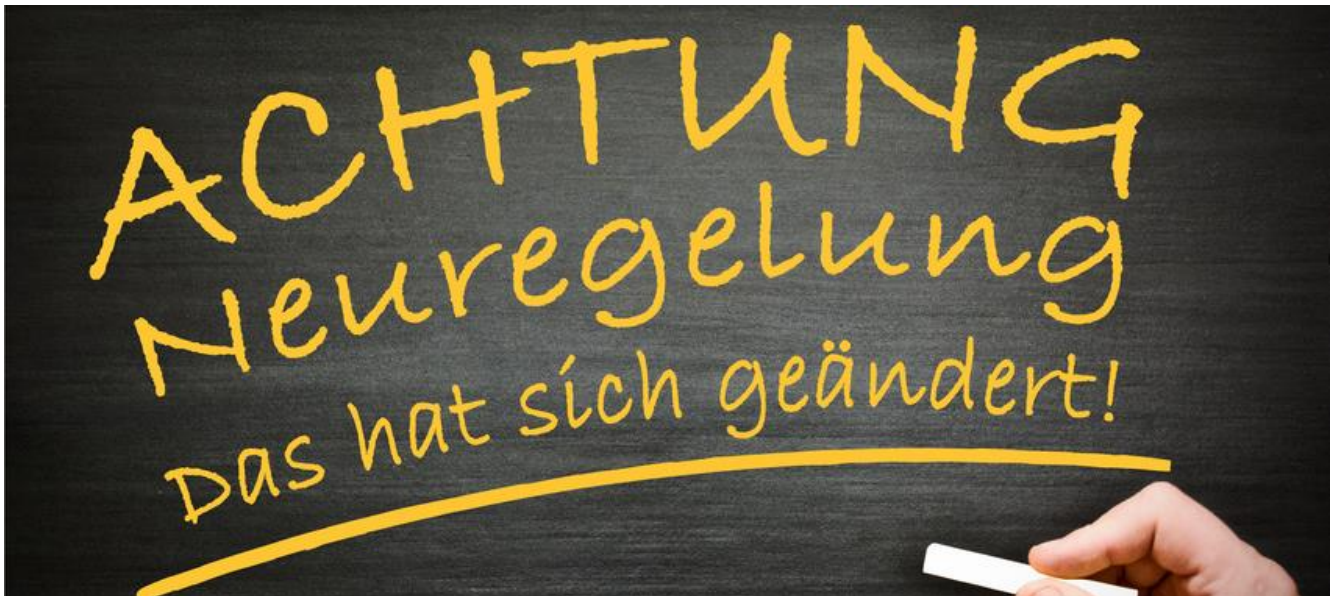




NEUERUNGEN PERSONALVERRECHNUNG 2022



Das Jahr 2022 bringt eine Vielzahl an Änderungen im Arbeitsrecht und für die Personalverrechnung mit sich. Nachstehend geben wir einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen.

Angleichung der Kündigungsfristen für Arbeiter

Die gesetzliche Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeiter an jene der Angestellten ist mit 01.10.2021 in Kraft getreten. Gemäß § 1159 ABGB gilt für arbeitgeberseitige Kündigungen eine Frist von sechs Wochen (Erhöhung nach zwei Dienstjahren auf zwei Monate, nach fünf Dienstjahren auf drei Monate, nach 15 Dienstjahren auf vier Monate, nach 25 Dienstjahren auf fünf Monate) per Ende des Quartals (durch Dienstvertrag, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag kann zusätzlich der 15. und Letzte des Kalendermonats zugelassen werden).

Für arbeitnehmerseitige Kündigungen ist gemäß § 1159 ABGB eine einmonatige Kündigungsfrist per Monatsende vorgesehen. Durch Kollektivvertrag können auch für die Zeit ab 01.10.2021 abweichende Kündigungsregeln für jene Branchen festgelegt werden, in denen Saisonbetriebe überwiegen. Für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen sind in allen Branchen (also auch in Nicht-Saisonbranchen) möglich. Dementsprechend gibt es in sehr vielen Kollektivverträgen vom Gesetz abweichende Regelungen.

Arbeitslosenversicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2022)

Monatliche Beitragsgrundlage in EUR

- bis 1.828,00
- ab 1.828,01 bis 1.994,00
- ab 1.994,01 bis 2.161,00
- ab 2.161,01

Angestellte/Arbeiter

- 0 % A03 (-3 %)
- 1 % A02 (-2 %)
- 2 % A01 (-1 %)
- 3 % (normaler Satz)

Lehrlinge

- 0,0 % A04 (-1,2 %)
- 1,0 % A05 (-0,2 %)
- 1,2 % (normaler Satz)
- 1,2 % (normaler Satz)

Arbeits- und Entgeltbestätigungen (Krankengeld und Wochengeld)

Es erfolgt eine Anpassung der Datensätze bei den Arbeits- und Entgeltsbestätigungen dahingehend, dass künftig angegeben werden muss, ob für die Dauer des Leistungsbezuges auch Sonderzahlungen bzw Sachleistungen weitergewährt werden. Neu ist, dass die Österreichische Gesundheitskasse den **Sonderzahlungsaufschlag** beim Krankengeld bzw Wochengeld **kürzen** (oder ggf ganz streichen) kann, wenn die **Sonderzahlungen** im Rahmen der Personalverrechnung für den Krankengeld- bzw Wochengeld-Zeitraum **ungekürzt weitergewährt** werden.

Ausbildungskostenrückerersatz

Der Oberste Gerichtshof hat im Einklang mit der schon bisher vorherrschenden Rechtsansicht ausdrücklich klargestellt, dass eine **Vereinbarung über einen Ausbildungskostenrückerersatz** gemäß § 2d AVRAG **schriftlich vor der Ausbildung geschlossen** werden muss (also nicht erst im Nachhinein). Andernfalls liegt keine wirksame Vereinbarung vor und ist der Arbeitnehmer nicht zum Ersatz der Ausbildungskosten verpflichtet (OGH 24.02.2021, 9 ObA 121/20i).

Behindertenausgleichstaxe

Die **monatliche Ausgleichstaxe** pro offene „Pflichtstelle“ (wird im Jahr 2023 für das Jahr 2022 vom Sozialministeriumservice vorgeschrieben) beträgt:

- | | |
|--|------------|
| ▪ für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmer | EUR 276,00 |
| ▪ für Arbeitgeber mit 100 bis 399 Arbeitnehmer | EUR 388,00 |
| ▪ für Arbeitgeber ab 400 Arbeitnehmer | EUR 411,00 |

Bildungsteilzeit (Berechnung der Sonderzahlungen)

Im Falle eines **unterjährigen Wechsels zwischen Vollzeit und Bildungsteilzeit** sind die für dieses Jahr gebührenden Sonderzahlungen nach der für Bildungsteilzeiten gesetzlich vorgesehenen **Jahresmischberechnung** (§ 11a AVRAG) zu ermitteln. Eine kollektivvertragliche Regelung, die allgemein einen Drei-Monats-Schnitt für Sonderzahlungen bei unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgelts vorsieht, ist unabhängig von individuellen Günstigkeitserwägungen auf den Wechsel zwischen Vollzeit und Bildungsteilzeit nicht anzuwenden (OGH 28.09.2021, 9 ObA 64/21h).

Die OGH-Entscheidung hat nicht nur für Bildungsteilzeiten, sondern auch für Eltern- und Pflgeteilzeiten Bedeutung. Die vorgesehene gesetzliche Jahresmischberechnung von Sonderzahlungen (bei Eltern-, Bildungs- und Pflgeteilzeit) genießt Vorrang gegenüber einer allgemeinen kollektivvertraglichen Regelung (zB Sonderzahlungsberechnung aufgrund eines Schnitts der letzten drei Monate).

COVID-19-Bonuszahlungen, Prämien und Zulagen

Bonuszahlungen, Prämien oder Zulagen, die **aufgrund der COVID-19-Krise für 2021 bis Februar 2022** geleistet werden, sind bis zu **EUR 3.000,00 abgabenfrei** hinsichtlich aller Lohnabgaben (Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge, DB, DZ, Kommunalsteuer). Es müssen folgende **Voraussetzungen** erfüllt sein:

- Es muss sich um zusätzliche Zahlungen handeln, die ausschließlich im Hinblick auf die COVID-19-Krise geleistet werden und üblicherweise bisher nicht gewährt wurden (dh nicht zB anstatt eines Gehaltsteiles oder einer betriebsüblichen Leistungsprämie).
- Die Abgabenfreiheit ist nicht auf bestimmte Branchen und nicht auf systemrelevante Berufe beschränkt. Derartige Leistungen können daher auch für Zeiten von Kurzarbeit gewährt werden.
- Die COVID-19-Bonuszahlungen, Prämien oder Zulagen können in Geld, aber auch in Form von Gutscheinen geleistet werden.
- Abgabenfreie COVID-19-Bonuszahlungen, Prämien oder Zulagen wirken lohnsteuerlich sechstelneutral, dh sie erhöhen nicht das Jahressechstel und werden auch nicht auf das Jahressechstel angerechnet.

COVID-19-Risikofreistellung

Der Zeitraum für COVID-19-Risikofreistellungen (§ 735 ASVG) wird **bis 31.03.2022 verlängert**, allerdings nur für Personen, die dreifach geimpft oder aus medizinischen Gründen nicht impfbar sind.

COVID-19-Sonderfreistellung für Schwangere

Die Sonderfreistellung für Schwangere ohne vollständigen Impfschutz, die Arbeiten mit erforderlichem **physischem Körperkontakt** erbringen, wird **bis 31.03.2022 verlängert** (§ 3a Mutterschutzgesetz). Schwangere, auf die diese Voraussetzung zutrifft, müssen ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bei voller Entgeltfortzahlung freigestellt werden, sofern weder eine Änderung der Arbeitsbedingungen noch die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ohne Körperkontakt (zB Homeoffice) möglich ist.

Der Arbeitgeber erhält für den Zeitraum der Sonderfreistellung die Entgeltkosten zuzüglich Lohnnebenkosten von der Gesundheitskasse ersetzt (maximal bis zur SV-Höchstbeitragsgrundlage). Für den Antrag auf Rückerstattung gilt eine Frist von sechs Wochen nach Ende der Freistellung.

Dienstwohnung m² – Richtwerte

Die m²-Richtwerte für die Wohnraumbewertung bleiben 2022 unverändert bei folgenden Beträgen:

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

Dienstgeberzuschlag (DZ) bleibt unverändert

Der DZ bleibt 2022 in allen Bundesländern unverändert:

Burgenland	0,42 %	Oberösterreich	0,34 %	Tirol	0,41 %
Kärnten	0,39 %	Salzburg	0,39 %	Vorarlberg	0,37 %
Niederösterreich	0,38 %	Steiermark	0,37 %	Wien	0,38 %

E-Card-Service-Entgelt

Einhebung im November 2022 (Gebühr für 2023): EUR 12,95

Entgeltfortzahlung im Krankenstand

In einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes wird klargestellt, dass die zum selben Arbeitgeber als **Arbeiter** zurückgelegten **Dienstzeiten** beim **Wechsel ins Angestelltenverhältnis** für die Entgeltfortzahlungsdauer im Krankenstand mitgezählt werden (OGH 28.07.2021, 9 ObA 72/21k).

Erstattung nach dem Epidemiegesetz

Der Verwaltungsgerichtshof hat entschieden, dass die auf die Zeit einer behördlichen Absonderung entfallenden **anteiligen Sonderzahlungen** bei der Rückvergütung des Verdienstentgangs (§ 32 Epidemiegesetz) **unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt** erstattungsfähig sind, und nicht nur dann, wenn die Fälligkeit von Sonderzahlungen genau in den Monat der Absonderung fällt. Von der Rückerstattung ausgeschlossen sind lediglich jene Sonderzahlungen, die der Arbeitnehmer unabhängig vom Epidemiegesetz sowieso ungekürzt erhalten hätte (zB vertragliche Zielerreichungsprämien).

Essensgutscheine

Die **Abgabenbefreiung** für **Gutscheine** in Höhe von **EUR 8,00** gilt ab dem Kalenderjahr 2022 nicht nur für Mahlzeiten, die in einer Gaststätte konsumiert werden, sondern auch für solche, die von einer Gaststätte oder einem Lieferservice zur **Abholung bzw Lieferung** zubereitet und an einem anderen Ort (zB in der Wohnung des Arbeitnehmers) konsumiert werden.

Existenzminimum

Lohnfändungswerte im Jahr 2022 in EUR:

	monatlich	wöchentlich	täglich
▪ Allgemeiner Grundbetrag	1.030,00	240,00	34,00
▪ Erhöhter allgemeiner Grundbetrag	1.202,00	280,00	40,00
▪ Unterhaltsgrundbetrag (maximal 5x)	206,00	48,00	6,00
▪ Höchstberechnungsgrundlage	4.120,00	960,00	137,00
▪ Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution	515,00	120,00	17,00
▪ Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution	386,25	90,00	12,75

Familienbonus Plus Erhöhung

Mit Wirksamkeit **ab 01.07.2022** wird der Familienbonus Plus erhöht, und zwar

- pro Kind unter 18 von monatlich EUR 125,00 auf EUR 166,68 (entspricht einer jährlichen Erhöhung von EUR 1.500,00 auf EUR 2.000,16);
- pro Kind ab 18 von monatlich EUR 41,68 auf EUR 54,18 (entspricht einer jährlichen Erhöhung von EUR 500,00 auf EUR 650,16).

Geringfügigkeitsgrenze

tägliche Geringfügigkeitsgrenze	entfallen (seit 01.01.2017)
monatliche Geringfügigkeitsgrenze	EUR 485,85
Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (16,4 %)	EUR 728,78
Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich	EUR 68,59

Gewinnbeteiligung (Lohnsteuerbefreiung)

Ab 01.01.2022 sollen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine **Gewinnbeteiligung** von bis zu **EUR 3.000,00 jährlich pro Arbeitnehmer steuerfrei** auszahlen können (eine Befreiung im Bereich der Sozialversicherung und bei den Lohnnebenkosten ist derzeit nicht geplant). 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):

- Die Gewinnbeteiligung muss allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden.
- 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 (abweichend davon ist ua vorgesehen, dass bei konzernzugehörigen Unternehmen auf das EBIT des Konzerns abgestellt werden darf).
- Die Zahlung darf nicht auf Kollektivvertrag oder anderen lohngestaltenden Vorschriften beruhen.
- Die Gewinnbeteiligung darf nicht anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung geleistet werden

Gleitzeit mit „offener Periode“ ist unzulässig

Eine **Gleitzeitvereinbarung** bedarf in Betrieben mit Betriebsrat einer Betriebsvereinbarung, in betriebsratslosen Betrieben einer schriftlichen Einzelvereinbarung. Weiters gibt § 4b AZG verbindlich vor, welche Punkte in einer Gleitzeitvereinbarung jedenfalls geregelt sein müssen (Gleitzeitrahmen, Gleitzeitperiode, übertragbare Plus- bzw Minusstunden am Periodenende, fiktive Normalarbeitszeit). Der Oberste Gerichtshof hat in einer aktuellen Entscheidung klargestellt, dass diese **gesetzlichen Mindestinhalte unverzichtbar** sind und dass daher eine Gleitzeitregelung mit „offener Gleitzeitperiode“ unzulässig ist. Wenn die Festlegung der Gleitzeitperiode fehlt, ist die **Gleitzeitvereinbarung**

unwirksam und es gelten die **Normalarbeitszeitgrenzen** gemäß § 3 Abs 1 AZG, dh im Regelfall acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich, sofern keine abweichende kollektivvertragliche Regelung besteht (OGH 23.02.2021, 8 ObS 9/20m).

Gutscheine statt Firmen-Weihnachtsfeier

Für das **Kalenderjahr 2021** wurde (analog 2020) als Ausgleich für die aufgrund der COVID-19-Maßnahmen ausfallenden betrieblichen Weihnachtsfeiern eine besondere Gutscheinregelung geschaffen, die ins Jahr 2022 hineinwirkt (bis 31.01.2022): Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern im **Zeitraum von 01.11.2021 bis 31.01.2022 Gutscheine** im Wert von **bis zu EUR 365,00 abgabenfrei** schenken, wenn der Freibetrag für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen im Jahr 2021 noch nicht zur Gänze ausgeschöpft wurde. Eine Kumulation mit dem allgemeinen Gutscheinfreibetrag von EUR 186,00 jährlich ist möglich. Die Abgabenbefreiung gilt in allen Bereichen (SV, BV, LSt, DB, DZ, KommSt). Aus der Lohnsteuerbefreiung folgt auch die Pfändungsfreiheit (§ 292f Abs. 4 EO).

Höchstbeitragsgrundlage Sozialversicherung

täglich	EUR	189,00
monatlich	EUR	5.670,00 (freie Dienstnehmer: EUR 6.615,00)
Sonderzahlungen	EUR	11.340,00

Homeoffice Paket: Arbeits- und abgabenrechtliche Regelungen

Während des Jahres 2021 wurden durch das gesetzliche „Homeoffice-Paket“ insbesondere folgende Rechtsgrundlagen für das Arbeiten im Homeoffice geschaffen:

- **Arbeitsrechtliche Regelungen** mit Wirksamkeit ab 01.04.2021: Vereinbarungsprinzip für Homeoffice; Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber oder alternativ vereinbarte Kostenersätze; Auflösung von Homeoffice-Vereinbarungen bei wichtigem Grund unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Monatsletzten (§ 2h AVRAG); weitere arbeitsrechtliche Detailregelungen in einigen arbeitsrechtlichen Gesetzen (Arbeitsinspektionsgesetz, Dienstnehmerhaftpflichtgesetz).
- **Abgabenrechtliche Regelungen** rückwirkend mit 01.01.2021: Abgabenfreiheit von Homeoffice-Pauschalen bis zu EUR 3,00 pro ausschließlichem Homeoffice-Tag, maximal aber bis zu EUR 300,00 im Kalenderjahr; Angabe der Anzahl der Homeoffice-Tage am Lohnkonto und am Jahreslohnzettel (L16); steuerliche Geltendmachung von Werbungskosten im Zusammenhang mit Homeoffice für ergonomisch geeignete Arbeitsmöbel und Homeoffice-Pauschale (soweit vom Arbeitgeber kein abgabenfreies Homeoffice-Pauschale bezahlt wurde).

Die gesetzlichen Homeoffice-Regelungen gelten auch im Jahr 2022 weiter. Die abgabenrechtlichen Regelungen sind mit 31.12.2023 befristet, eine Verlängerung gilt aber als wahrscheinlich.

Homeoffice: Zuordnung zu ÖGK-Stelle, DZ-Satz und Kommunalsteuer

Zu den nachfolgenden Fragestellungen gab es zwar keine aktuellen Gesetzesänderungen, es erfolgte aber aufgrund der hohen Praxisbedeutung eine fachliche Abstimmung mit den Behörden:

ÖGK-Landesstelle: Welche ÖGK-Landesstelle für Homeoffice-Mitarbeiter zuständig ist, hängt vom SV-rechtlichen Beschäftigungsort (§ 3 Abs 4 ASVG) ab:

- Arbeitet ein Mitarbeiter ausschließlich im Homeoffice und/oder im Außendienst (kein betrieblicher Arbeitsort), ist die ÖGK-Stelle des Wohnsitz-Bundeslandes (Lage des Homeoffice) zuständig.
- Arbeitet ein Mitarbeiter zum Teil im Homeoffice und zum Teil auch im Betrieb, ist die ÖGK-Stelle jenes Bundeslandes zuständig, in dem der betriebliche Arbeitsplatz liegt.

DZ-Satz: Für den DZ-Satz ist nicht das Bundesland des Tätigkeitsortes (zB Tätigkeit im Homeoffice) entscheidend, sondern es kommt der DZ-Satz jenes Bundeslandes zur Anwendung, in welchem sich die Betriebsstätte befindet, zu welcher der Arbeitnehmer organisatorisch zugehörig ist.

Zuständige Gemeinde für Kommunalsteuer: Da der Arbeitgeber im Regelfall keine Verfügungsgewalt über die Wohnung eines Homeoffice-Mitarbeiters hat, **begründet das Homeoffice keine kommunalsteuerliche Betriebsstätte**. Arbeitnehmer sind daher kommunalsteuerlich grundsätzlich jener Betriebsstätte zuzuordnen, der sie organisatorisch zugeordnet sind bzw zu der sie in ständigen Beziehungen stehen.

Wiener Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Steuer): Es ist zu unterscheiden:

- Arbeitet ein Mitarbeiter ausschließlich im Homeoffice und/oder im Außendienst (kein betrieblicher Arbeitsort), kommt es auf die Lage der Wohnung an (Homeoffice in Wien → U-Bahn-Steuer, Homeoffice außerhalb Wiens → keine U-Bahn-Steuer).
- Arbeitet ein Mitarbeiter zum Teil im Homeoffice und zum Teil auch im Betrieb, kommt es auf die Lage des betrieblichen Arbeitsplatzes an (liegt dieser in Wien → U-Bahn-Steuer, liegt er außerhalb Wiens → keine U-Bahn-Steuer).

IESG-Zuschlag

Der **Zuschlag zur Insolvenzentgeltsicherung (IESG-Zuschlag)** wird von 0,2 % auf **0,1 %** reduziert.

Jahressechstelerhöhung bei Kurzarbeit gilt 2022 nicht mehr

In den Jahren 2020 und 2021 war für Arbeitnehmer, deren laufende Bezüge aufgrund Kurzarbeit reduziert wurden, das „normale“ Jahressechstel und das Kontrollsechstel pauschal um 15 % zu erhöhen (dadurch sollten kurzarbeitsbedingte Sechstelüberhänge bei den Sonderzahlungen vermieden werden). Der von zahlreichen Fachexperten vorgebrachte Vorschlag, diese Regelung für 2022 zu verlängern oder überhaupt ins Dauerrecht zu übernehmen, wurde von der Politik bisher nicht aufgegriffen. Ab 2022 gilt die Erhöhung des Jahres-/Kontrollsechstels bei Kurzarbeit nicht mehr.

Konkurrenzklausele Entgeltsgrenze

Für die Anwendbarkeit einer **Konkurrenzklausele bei Beendigung des Dienstverhältnisses** gelten im Jahr 2022 folgende **Monatsentgeltgrenzen**:

Konkurrenzklausele-Vereinbarung abgeschlossen

- ab 29.12.2015 EUR 3.780,00 (exkl anteilige SZ)
- zwischen 17.03.2006 und 28.12.2015 EUR 3.213,00 (inkl anteilige SZ)
- bis zum 16.03.2006 keine Entgeltsgrenze

Krankschreibung per Telefon

Die Österreichische Gesundheitskasse hat mitgeteilt, dass die Möglichkeit der telefonischen Krankmeldung generell (also nicht nur für COVID-19-Verdachtsfälle) bis 28.02.2022 verlängert wird.

Krankenversicherungsbeitragsreduktion kommt nicht

Die laut dem ursprünglichen Entwurf zum Steuerreformgesetz geplante Reduktion der Krankenversicherungsbeiträge für Niedrig- und Mittelverdiener (Staffelung mit neun Stufen) wurde aus der Steuerreform wieder „herausgestrichen“. Stattdessen wird der im Wege der Arbeitnehmerveranlagung rückerstattungsfähige SV-Bonus erweitert.

Kündigung während Kurzarbeit

Der Oberste Gerichtshof hat in zwei aktuellen Entscheidungen geklärt, dass die für die Kurzarbeit und die anschließende einmonatige Behaltefrist vorgesehene Pflicht zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes (§ 37b AMSG und COVID-19-Sozialpartnervereinbarung) **keinen individuellen Kündigungsschutz** bewirkt. Denn die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes dient nach OGH-Ansicht nicht dem Schutz einzelner Arbeitnehmer, sondern arbeitsmarktpolitischen und volkswirtschaftlichen Zwecken.

Eine Arbeitgeberkündigung, die während der Kurzarbeit oder der anschließenden einmonatigen Behaltefrist ausgesprochen wird, unterliegt daher keiner Unwirksamkeitssanktion, kann aber bei Unterbleiben einer Nachbesetzung zur **Kürzung der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe** führen.

Zu beachten ist, dass es dem gekündigten Arbeitnehmer nach den allgemeinen Regeln des Betriebsverfassungsrechts offensteht, bei Vorliegen besonderer sozialer Umstände (lange Betriebszugehörigkeit, höheres Alter, schlechte Jobchancen, Sorgepflichten etc) beim Arbeits- und Sozialgericht eine **Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit** (§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG) zu versuchen. Im Rahmen der Sozialwidrigkeitsbeurteilung wäre dann die AMS-Förderung bei der wirtschaftlichen Rechtfertigung der Kündigung zu berücksichtigen. Dieser Aspekt kann also im Ergebnis doch wieder einen gewissen „indirekten“ Schutzeffekt für den Arbeitnehmer (und damit ein Risiko für den Arbeitgeber) bewirken, weshalb aus Betriebssicht bei geplanten Kündigungen während der Kurzarbeit bzw einmonatigen Behaltefrist stets mit Umsicht vorgegangen werden sollte.

Kurzarbeit – aktuelle Info

Allgemeines zur Kurzarbeitsphase 5

Innerhalb der Phase 5 der Kurzarbeit (01.07.2021 bis 30.06.2022) kann nach Ausschöpfung einer maximal sechsmonatigen Kurzarbeit ein neuerlicher Kurzarbeitsantrag (Erstbegehren) gestellt werden. Betriebe, die seit März 2020 durchgehend Kurzarbeit in Anspruch nehmen, müssen allerdings auf die Gesamthöchstdauer von 24 Monaten achten. Bei Kurzarbeitsbeginn im März 2020 wird im Falle von durchgehender Kurzarbeit die Gesamthöchstdauer mit 31.03.2022 erreicht.

Änderung der AMS-Kurzarbeitsrichtlinie

Aus Anlass des Lockdowns im November/Dezember 2021 wurde die AMS-Kurzarbeitsrichtlinie in einigen Punkten adaptiert:

- Verlängerung der rückwirkenden Antragsfrist: Kurzarbeitsprojekte mit einem Beginn während eines Lockdowns können bis zu vier Wochen rückwirkend eingebracht werden.
- Entfall des Beratungsverfahrens bei Kurzarbeitsprojekten mit einem Beginn bis spätestens 31.01.2022.
- Verlängerung der 100 % Beihilfe bei besonders betroffenen Unternehmen (vom Betretungsverbot direkt betroffen oder 50 % Umsatzrückgang) bis 31.03.2022.
- Anwendung des vereinfachten Verfahrens für alle Kurzarbeitsanträge mit einer Laufzeit bis maximal 31.03.2022 (dh keine explizite Zustimmung der Gewerkschaft erforderlich). Eine explizite Zustimmung braucht es nur für Kurzarbeitsprojekte mit einem Arbeitszeitausfall von über 50 %, die über den 31.03.2022 hinaus reichen, oder bei einer Einschränkung der Behaltspflicht oder -frist.

Trinkgeldersatz in Trinkgeldbranchen

In Trinkgeldbranchen erhalten ab 01.12.2021 für die Zeit der Kurzarbeit alle Arbeitnehmer (gleichgültig ob in der Sozialversicherung eine Trinkgeldpauschale zum Ansatz kommt oder nicht) eine erhöhte Vergütung. Trinkgeldbranchen sind laut AMS-Richtlinie die ÖNACE 2008 Klassifikationen 55 Beherbergung, 56 Gaststätten, 86.90-9 sonstiges Gesundheitswesen (Shiatsu), 96.02-1 Frisörsalons, 96.02-2 Kosmetiksalons, 96.02-3 Fußpflege, 96.04-1 Massage, Schlankheitsstudios und 96.09-0 Erbringung von sonstigen Dienstleistungen a.n.g. (Tätowierungs- und Piercingstudios).

Die Unternehmen dieser Branchen müssen in der Sozialpartnervereinbarung und im AMS-Begehren den Punkt Trinkgeldersatz-Option ankreuzen und in der Personalverrechnung und AMS-Abrechnung das Brutto vor Kurzarbeit ab 01.12.2021 um 5 % erhöhen (soweit der 5 % Erhöhungsfaktor nicht bereits durch vorangehende verpflichtende Entgeltdynamisierungen ausgeschöpft ist). Weitere Details finden sich in der AMS-Richtlinie.

Die den Jahren 2020 und 2021 geltende Sonderregelung, dass das Jahressechstel und das Kontrollsechstel pauschal um 15 % erhöht werden, wenn ein Arbeitnehmer im aktuellen Kalenderjahr

(sei es auch nur für kurze Zeit) infolge von Kurzarbeit reduzierte laufende Bezüge erhalten hat, wird für das Jahr 2022 nicht übernommen.

Langzeit-Kurzarbeitsbonus

Mitarbeiter, die in der Zeit von März 2020 bis November 2021 mindestens zehn Monate in Kurzarbeit verbracht haben, zusätzlich auch im Monat Dezember 2021 in Kurzarbeit waren und im Dezember 2021 eine SV-Beitragsgrundlage von maximal EUR 2.775,00 aufweisen, erhalten voraussichtlich im April 2022 einen **Langzeit-Kurzarbeitsbonus** in Höhe von **EUR 500,00**. Der Langzeit-Kurzarbeitsbonus soll nicht über die Personalverrechnung, sondern von der Buchhaltungsagentur direkt an die Arbeitnehmer ausbezahlt werden.

Lohnsteuertabelle für 2022

Mit Wirkung ab 01.01.2022 gibt es wieder **neue Lohnsteuertabellen**, da die ursprünglich geplante unterjährige Senkung der zweiten Tarifstufe (von 35 % auf 32,5 %) auf den 01.01.2022 vorgezogen wurde. Ab 01.07.2022 wird es wegen der vorgesehenen Erhöhung des Familienbonus Plus wieder neue Lohnsteuertabellen geben.

Öffi-Ticket

Die Regelungen des herkömmlichen „Jobtickets“ (§ 26 Z 5 lit a EStG) sind seit 01.07.2021 um die alternative Möglichkeit des „Öffi-Tickets“ ergänzt worden. Übernimmt der Arbeitgeber die **Kosten einer Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel**, ist diese Kostenübernahme ab 01.07.2021 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 01.07.2021 gekauft oder verlängert worden sein.
- Die Wochen-, Monats- oder Jahreskarte muss räumlich zumindest auch am Wohn- oder Arbeitsort des Arbeitnehmers gelten (es ist daher nicht notwendig, dass das Ticket auch die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte umfasst; es darf sich auch um eine Netzkarte für einzelne Bundesländer oder für ganz Österreich handeln, zB Klimaticket).
- Der Arbeitnehmer muss einen Nachweis für den tatsächlichen Erwerb der Wochen-, Monats- oder Jahreskarte vorlegen und es muss eine Kopie (vom Ticket oder von der Ticketrechnung) zu den Lohnunterlagen genommen werden.
- Es darf sich um keine Bezugsumwandlung handeln (die Kostenübernahme darf also nicht anstelle des bisherigen Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung erfolgen).

Die **Abgabenfreiheit** bezieht sich wie beim klassischen Jobticket auf **alle Lohnabgaben** (Lohnsteuer, DB, DZ, Kommunalsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge). Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, ob und welchen Arbeitnehmern er eine Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ gewährt (es gibt also keinen generellen arbeitsrechtlichen Anspruch). Die Abgabenfreiheit ist beim „Öffi-Ticket“ (ebenso wie auch beim klassischen Jobticket) auch dann gegeben, wenn die Kostenübernahme nicht allen, sondern nur einzelnen Arbeitnehmern gewährt wird (kein abgabenrechtliches Gruppenerfordernis). Für die vom abgabenfreien „Öffi-Ticket“ umfassten Strecken stehen kein Pendlerpauschale und kein Pendlereuro zu. Ein Dienstwagen zur Privatnutzung (gleichgültig ob KFZ mit Sachbezug oder abgabenfreies Elektrofahrzeug) und ein „Öffi-Ticket“ schließen einander nicht aus. Auch ein abgabenfreies Kilometergeld (für den vom Arbeitgeber aufgetragenen oder gestatteten dienstlichen Einsatz eines Privat-KFZ) 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.

Pendlerpauschale

Die im Jahr 2021 für die Monate Jänner bis Juni und für die Monate November und Dezember 2021 geltende gesetzliche Sonderregelung, dass Pendlerpauschale und Pendlereuro weiterhin für COVID-19-bedingte Homeoffice- oder Ausfallzeiten zustehen (zB COVID-19-bedingtes Arbeiten im Homeoffice, Sonderbetreuungszeit, Absonderung, COVID-19-Risikofreistellung, Kurzarbeit), wird laut aktuellem Informationsstand für 2022 nicht übernommen.

Sonderbetreuungszeit Phase 6

Die Sonderbetreuungszeit-Regelung (§ 18b AVRAG) wird im Anschluss an die Phase 5 lückenlos für die Zeit von **01.01. bis 31.03.2022** fortgesetzt (**Phase 6**). In der Phase 6 der Sonderbetreuungszeit gelten dieselben Konditionen wie für die Phase 5, es gibt ein **neues Kontingent** im Ausmaß von **drei Wochen**. Der Arbeitgeber erhält (analog den Phasen 4 und 5) das während einer Sonderbetreuungszeit fortbezahlte **laufende Entgelt zu 100 % rückerstattet** (zuzüglich 1/6 Sonderzahlungsaufschlag), wobei die Erstattung nach oben hin durch die SV-Höchstbeitragsgrundlage begrenzt ist. Der Erstattungsantrag ist vom Arbeitgeber binnen sechs Wochen nach Ende der Sonderbetreuungszeit bzw (bei nicht voller Ausschöpfung des Drei-Wochen-Kontingents) sechs Wochen nach Ende der Phase 6 bei der Bundesbuchhaltungsagentur zu stellen.

Steuerreform

Die **Steuerreform 2022** sieht insbesondere die folgenden für die Personalverrechnung interessanten Maßnahmen vor:

- Möglichkeit einer steuerfreien Gewinnbeteiligung bis zu EUR 3.000,00 jährlich ab 01.01.2022,
- Erhöhung des Familienbonus Plus ab 01.07.2022;
- Tarifsenkung 2022: Reduktion der zweiten Steuerstufe von 35 % auf 32,5 % ab 01.01.2022; falls die Steuerreduktion in der Personalverrechnung (zB aufgrund eines erst abzuwartenden Lohnprogramm-Updates) noch nicht berücksichtigt werden kann, hat der Arbeitgeber eine Aufrollung so bald wie möglich, jedoch spätestens bis 31.05.2022 durchzuführen;
- Tarifsenkung 2023: Reduktion der dritten Steuerstufe von 42 % auf 41 % ab 01.01.2023

Urlaubersatzleistung auch bei unberechtigtem Austritt

Mit Urteil vom 25.11.2021 (C-233/20) hat der EuGH entschieden, dass § 10 Abs 2 UrlG dem EU-Recht widerspricht. Die im § 10 Abs 2 UrlG vorgesehene Regelung, dass Arbeitnehmern bei einem **unberechtigten vorzeitigen Austritt keine Urlaubersatzleistung** für das laufende Urlaubsjahr gebührt, ist somit wegen EU-Rechtswidrigkeit **nicht mehr anzuwenden**.

Wohnbauförderungsbeitrag

Der **Wohnbauförderungsbeitrag** bleibt **unverändert** und beträgt weiterhin österreichweit einheitlich sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer jeweils 0,5 %.

Zinersparnis (Vorschuss bzw Arbeitgeberdarlehen)

Der vom BMF verlautbarte **Zinssatz** für den **Sachbezug Zinersparnis** bei Arbeitgebervorschüssen und Arbeitgeberdarlehen über EUR 7.300,00 beträgt weiterhin **0,5 %** (für den über den Freibetrag von EUR 7.300,00 hinausgehenden Betrag).

Zulagen und Zuschläge gemäß § 68 EStG

Die im Jahr 2021 für die Monate Jänner bis Juni und für die Monate November und Dezember 2021 geltende gesetzliche Sonderregelung, dass Zulagen und Zuschläge gemäß § 68 Abs 1 EStG und § 68 Abs 2 EStG für COVID-19-bedingte Ausfallzeiten lohnsteuerfrei bleiben, wird laut aktuellem Informationsstand für 2022 nicht übernommen.

Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: Kraft & Kronberger Fachpublikationen GmbH, Seepark 4, 7222 Rohrbach bei Mattersburg

Medieninhaber und Herausgeber: **eccontis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenau, Karl-Leitl-Straße 1