

## Kapitel A

## Sozialversicherung

Im ersten Abschnitt des vorliegenden Sozialversicherungsteils bieten wir Ihnen eine kompakte Übersicht über die Neuerungen und deren Auswirkung im Jahr 2023 für die Personalverrechnung. Abschnitt zwei des Sozialversicherungsteils soll als Nachschlagewerk für Personengruppen mit besonderer sozialversicherungsrechtlicher Behandlung dienen.

1001

## 1.1 Wesentliche Neuerungen für die Personalverrechnung im Sozialversicherungsrecht

- Sozialversicherungsrechtliche Werte für 2023
- Teuerungsprämie
- Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von E-Dienstwägen, Kostenübernahme von Ladekosten sowie der Zurverfügungstellung einer Wallbox
- Vollelektronische Antragstellung von A1-Bescheinigungen via ELDA

1002

**NEU**

## 1.2 Veränderliche Werte 2023, Beitragssätze

**NEU**

### 1.2.1 Neue Höchstbeitragsgrundlagen ab 1.1.2023

1003

Höchstbeitragsgrundlagen	Beitragszeitraum	
	kalendertgl	monatlich
<b>für laufende Bezüge</b>	<b>€ 195,--</b>	<b>€ 5.850,--</b>
– in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung		
– für die Arbeiterkammerumlage (AKU)		
– für die Landarbeiterkammerumlage (LKU)		
– für den Wohnbauförderungsbeitrag (WBFB)		
– für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SWB)		
– für den Zuschlag zum Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG)	<b>€ 11.700,--</b>	
– für den Zuschlag nach dem IESG		
– für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag)		
– für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag)		
<b>für Sonderzahlungen</b>	<b>jährlich</b>	
– in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung	<b>€ 11.700,--</b>	
– für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SWB)		
– für den Zuschlag nach dem IESG		
– für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag)		
<b>Freie Dienstnehmer</b>	<b>monatlich</b>	
– ohne Sonderzahlungen	<b>€ 6.825,--</b>	

### 1.2.2 Monatliche Beitragssätze ab 1.1.2023

#### 1.2.2.1 SV-Beiträge für Arbeiter und Angestellte

Ab dem Beitragszeitraum 1.1.2023 werden bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 5.850,-- monatlich grundsätzlich folgende Beitragssätze eingehoben:

1004

Von den <b>laufenden Bezügen</b>	<b>Arbeiter und Angestellte</b> 1.1.–31.12.2023	
	DN	DG
Anteile des		
Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AIVB)*	3,00%	3,00%
Krankenversicherungsbeitrag (KVB)	3,87%	3,78%
Pensionsversicherungsbeitrag (PVB)	10,25%	12,55%
Unfallversicherungsbeitrag (UVB)	–	1,10%
	<b>17,12%</b>	<b>20,43%</b>
+ Arbeiterkammerumlage (AKU)	0,50%	–
+ Wohnbauförderungsbeitrag (WBFB)	0,50%	0,50%
+ Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG)	–	0,10%
	<b>18,12%</b>	<b>21,03%</b>
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag: zusätzlich bei Schlechtwetterentschädigung	0,70%	0,70%
Nachtschwerarbeitsbeitrag: zusätzlich bei Nachtarbeit		3,80%
<b>Landarbeiterkammerumlage:</b> bei land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern statt AKU	0,75%	–

\* Einkommensabhängige Staffelung siehe unter Pkt 1.2.4

Von den <b>Sonderzahlungen</b> bis zur Höchstbeitragsgrundlage von <b>€ 11.700,--</b>	<b>Arbeiter und Angestellte</b> 1.1.–31.12.2023	
	DN	DG
Anteile des		
AIVB, KVB, PVB, UVB, IESG	<b>17,12%</b>	<b>20,53%</b>

Für Dienstnehmer und freie Dienstnehmer, die unter die Bestimmungen der Betrieblichen Vorsorgekasse (**Abfertigung Neu**) fallen, ist zusätzlich vom Dienstgeber ein Beitrag von 1,53% der sozialversicherungsrechtlichen Bemessungsgrundlage (ohne Anwendung der Höchstbeitragsgrundlage) pro Monat zu entrichten.

### 1.2.2.2 Halbierung der Beitragslast bei Aufschub des Pensionsantritts

1005 Bei Personen, die trotz Erreichens des Regelpensionsalters freiwillig weiter im Erwerbsleben verbleiben, wird seit 1.1.2017 der Beitragssatz in der Pensionsversicherung für Dienstgeber und Dienstnehmer für den Zeitraum von 36 Monaten halbiert. In dieser Bonusphase wird die andere Hälfte der Beiträge aus den Mitteln der Pensionsversicherung gezahlt. Bei der mBGM wird die Reduktion des Pensionsversicherungsbeitrages über einen Abschlag (A15) erreicht (siehe Pkt 1.3.2.3).

### 1.2.3 Sozialversicherung der Lehrlinge

1006 Die KV-Beiträge für die gesamte Lehrzeit betragen insgesamt 3,35%. Der AIV-Beitrag ist in Höhe von 2,4% für die gesamte Lehrzeit abzuführen.

#### 1.2.3.1 Beitragssätze für Lehrlinge 2023

Gesamt	DG-Anteil	LG-Anteil	KV			UV	PV			AV		
			Ges	DG	LG	DG	Ges	DG	LG	Ges	DG	LG
28,55	15,43	13,12	3,35	1,68	1,67	--	22,80	12,55	10,25	2,4	1,2	1,2

#### 1.2.3.2 Sonstige Beiträge und Umlagen für Lehrlinge 2023

BV	LKU	SWB	AKU, WBFB, NSch-Beitrag, UV, IESG
1,53 (DG)	0,75 (LG) nur in der Steiermark und Kärnten	1,4% Wenn der Lehrling unter das BSchEG 1957 fällt	für Lehrlinge <b>nicht</b> zu entrichten

### 1.11.7 Freier Dienstvertrag (§ 4 Abs 4 ASVG)

1111 Ein sozialversicherungspflichtiger freier Dienstvertrag wird durch folgende **Merkmale** gekennzeichnet:

- Dauerschuldverhältnis;
- zur Erbringung bloß gattungsmäßig, also dem Thema nach umrissener bestimmter Dienstleistungen verpflichtet;
- Entgelt zeitbezogen;
- keine Eingliederung in die Organisation des Betriebes;
- überwiegend persönliche Leistungserbringung;
- jederzeitige Vertretungsmöglichkeit;
- Disposition über die Arbeitskraft stark eingeschränkt;
- vorwiegend Eigenständigkeit und Unabhängigkeit (keine Arbeitszeitbindung, Selbstgestaltung des Arbeitsablaufes, Fehlen einer arbeitsbezogenen Weisungsbindung, nicht kontrollunterworfen etc);
- verwendet eventuell eigene Arbeitsmittel;
- übernimmt keine Erfolgsgarantie;
- Vertragsdauer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit;
- keine andere Versicherungspflicht aufgrund einer Berufsbefugnis.

Für das Vorliegen des freien Dienstverhältnisses ist es nicht nötig, dass alle Merkmale erfüllt sind. In der Praxis bereitet die Einordnung der Art des Dienstverhältnisses und somit die Unterscheidung zwischen freiem Dienstverhältnis und echtem Dienstverhältnis mitunter Schwierigkeiten. Diese Rechtsunsicherheit führt oftmals zu Diskussionen mit den Gesundheitskassen im Zuge von Prüfungen oder „Anzeigen“ der unechten Dienstnehmer. Die daraus folgende Umqualifizierung führt zu empfindlichen Nachzahlungen des Dienstgebers, sowie zu arbeitsrechtlichen Ansprüchen.

In der Judikatur werden jedoch einige Merkmale höher gewichtet. Dabei ist das Vertretungsrecht ein Maßstab, den der VwGH oftmals anwendet.

Liegt ein freies Dienstverhältnis vor, so hat der Dienstgeber dem freien Dienstnehmer unverzüglich nach dessen Beginn eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen.

1112 Dieser Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

- Name und Anschrift des Dienstgebers;
- Name und Anschrift des freien Dienstnehmers;
- Beginn des freien Dienstverhältnisses;
- bei freien Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des freien Dienstverhältnisses;
- Dauer der Kündigungsfrist sowie Kündigungstermin;
- vorgesehene Tätigkeit;
- Entgelt sowie die Fälligkeit des Entgeltes.

Hat der freie Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der **Auslandstätigkeit** auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche freie Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

- voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit;
- Währung, in welcher das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist;
- allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
- allfällige zusätzliche Vergütungen für die Auslandstätigkeit.

1113 **Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn**

- die Dauer des freien Dienstvertrages höchstens einen Monat beträgt; oder
- ein schriftlicher freier Dienstvertrag ausgehändigt wurde, in welchem die oben genannten Angaben enthalten sind; oder
- bei Auslandstätigkeit die Pflichtangaben für die Auslandstätigkeit in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

## Kapitel B

## Lohnsteuer und sonstige Abgaben

## 2.1 Überblick über die wichtigsten Neuerungen

- Neuerungen durch das Ökosoziale Steuerreformgesetz 2022
- Auszug – LStR-Wartungserlass 2021
- Vorschau – LStR-Wartungserlass 2022 (Begutachtungsentwurf)
- Steuerrechtliche Behandlung von Elektro-Dienstwägen iZm Ladekosten
- Neuerungen durch die Teuerungs- und Entlastungspakete

2001

## 2.2 Aktuelle Steuertarife, Absetz- und Freibeträge uvm

## 2.2.1 Steuertarif – Einkommensteuerberechnung (§ 33 Abs 1 EStG)

NEU

Durch das Teuerungs-Entlastungspaket zur Vermeidung der „kalten Progression“ kommt es ab 2023 nunmehr zu einer Anpassung der Steuerstufen in der Tariftabelle. Bei einem jährlichen Einkommen bis zu € 11.693,-- ist keine ESt zu entrichten. Für Einkommensteile über € 93.120,-- beträgt der Steuersatz 50%. Nach der Senkung des Eingangssteuersatzes von 25% auf 20% (KonStG 2020; BGBl I 96/2020) erfolgte zur weiteren Entlastung der Steuerpflichtigen auch die Herabsetzung der zweiten Tarifstufe von 32,5% (Grenzsteuersatz 2022) auf 30% und der dritten Tarifstufe von 42% auf 41%. Diese Senkungen sind erstmals für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1.1.2023 anzuwenden (Näheres zur Steuersenkung durch die Ökosoziale Steuerreform *vgl auch Pkt 2.2.9.1*). Zudem gilt der zeitlich befristete Anwendungsbereich des Spitzensteuersatzes von 55% bei steuerpflichtigen Einkommensteilen ab € 1.000.000,-- weiterhin bis 2025. Bei einem Einkommen von mehr als € 11.693,-- ist die Einkommensteuer wie folgt zu berechnen:

2002

Einkommen pa	Einkommensteuer	Grenzsteuersatz*
über € 11.693,-- bis € 19.134,--	$(\text{Einkommen} - 11.693) \times 1.488,2 : 7.441$	20%
über € 19.134,-- bis € 32.075,--	$[(\text{Einkommen} - 19.134) \times 3.882,3 : 12.941] + 1.488,2$	30%
über € 32.075,-- bis € 62.080,--	$[(\text{Einkommen} - 32.075) \times 12.302,05 : 30.005] + 5.370,5$	41%
über € 62.080,-- bis € 93.120,--	$[(\text{Einkommen} - 62.080) \times 14.899,2 : 31.040] + 17.672,55$	48%
über € 93.120,-- bis € 1 Mio.	$[(\text{Einkommen} - 93.120) \times 453.440 : 906.880] + 32.571,75$	50%
über € 1 Mio.*	$[(\text{Einkommen} - 1.000.000) \times 0,55] + 486.011,75$	55%

\* Befristet von 2016 bis (vorerst) 2025, danach 50%.

\*\* Als Grenzsteuersatz wird jener Steuersatz verstanden, der auf das zusätzliche Einkommen in der jeweiligen Tarifstufe anzuwenden ist.

Von jenem Betrag, der sich aufgrund der eben dargestellten Berechnungsregeln ergibt, sind noch Absetzbeträge in Abzug zu bringen. Die zu berücksichtigenden Absetzbeträge lauten:

- Familienbonus Plus;
- Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag (AVEAB);
- Unterhaltsabsetzbetrag;
- Verkehrsabsetzbetrag (VAB);
- Pensionistenabsetzbetrag (PAB);
- Pendlereuro.

Der Familienbonus Plus wird als erster Absetzbetrag abgezogen, maximal jedoch bis zum tarifmäßigen Steuerbetrag. Die anderen Absetzbeträge können bei Abzug auch zu einem Betrag unter null

2003

führen. Der VAB beträgt ab dem Kalenderjahr 2023 € 421,--. Er erhöht sich auf € 726,-- wenn ein Anspruch auf ein Pendlerpauschale gem § 16 Abs 1 Z 6 EStG gebührt und das Einkommen € 12.835,-- im Kalenderjahr nicht übersteigt. Bei einem Einkommen zwischen € 12.835,-- und € 13.676,-- vermindert sich der VAB einschleifend und gleichmäßig auf € 421,--. Arbeitnehmer erhalten seit dem Kalenderjahr 2020 bis zu bestimmten Einkommensgrenzen einen Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag (§ 33 Abs 5 Z 3 EStG). Dieser beträgt nun € 684,-- (Zuschlag), wenn das Einkommen im Kalenderjahr € 16.832,-- nicht übersteigt. Bei Einkommen zwischen € 16.832,-- und € 25.774,-- vermindert sich der Zuschlag gleichmäßig einschleifend auf null. Die Berücksichtigung erfolgt hierbei nur im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung.

§ 33 Abs 8 Z 2 EStG legt zudem den SV-Bonus fest. Dieser stellt auf das Vorliegen der Voraussetzungen gem § 33 Abs 5 Z 3 EStG ab. Demnach ist bei einem Steuerpflichtigen, der Anspruch auf besagten Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag hat, der Maximalbetrag der SV-Rückerstattung um € 684,-- zu erhöhen.

## 2.2.2 Familienförderungen

### 2.2.2.1 Kinderabsetzbetrag und Unterhaltsabsetzbetrag

2004 Anspruch auf den Kinderabsetzbetrag hat jeder Steuerpflichtige, der Familienbeihilfe bezieht. Er wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt und beträgt € 62,00 monatlich.

Wer für ein Kind, welches nicht im selben Haushalt wohnt, nachweislich gesetzlichen Unterhalt zahlt, hat Anspruch auf einen monatlichen Unterhaltsabsetzbetrag. Dieser orientiert sich am Kinderabsetzbetrag (2023: 1. Kind € 31,00; 2. Kind € 47,00 und für jedes weitere Kind € 62,00). Nach Ablauf eines Kalenderjahres ist dieser im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung geltend zu machen.

#### ! ACHTUNG

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 16.6.2022 entschieden, dass die Indexierung der Familienbeihilfe, des Kinderabsetzbetrages, des Familienbonus Plus und weiterer familienbezogener Absetzbeträge für Kinder, die sich ständig in einem anderen Mitgliedstaat der EU bzw des EWR oder der Schweiz aufhalten, nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Mit dem BGBl I 135/2022 wurde die Änderung des Familienlastenausgleichsgesetzes und des Einkommensteuergesetzes beschlossen, die Indexierungsbestimmungen bereinigt und eine neue gesetzliche Grundlage für Nachzahlungen geschaffen. Die Nachzahlung, wenn zu niedrige Beträge berücksichtigt wurden, erfolgt automatisch. Ein gesonderter Antrag bzw die Kontaktaufnahme mit dem Finanzamt Österreich oder anderen Behörden ist nicht erforderlich.

### 2.2.2.2 Familienbonus Plus

2005 Mit 1.1.2019 entfielen der Kinderfreibetrag und die steuerliche Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten. Stattdessen gilt die Regelung des „Familienbonus Plus“, der – im Gegensatz zu den gerade aufgezählten, wegfallenden Begünstigungen – nicht die Steuerbemessungsgrundlage, sondern direkt die Einkommensteuer bzw Lohnsteuer reduziert.

Der Anspruch auf Familienbonus besteht für jedes Kind im Inland, für das Familienbeihilfe bezogen wird, in Höhe von jährlich € 2.000,16 (bzw € 166,68 monatlich) bis zum 18.Geburtstag. Danach besteht ein Anspruch in Höhe von jährlich € 650,16 (bzw € 54,18 monatlich) so lange für das Kind Familienbeihilfe gewährt wird (*Näheres zur Erhöhung durch die Ökosoziale Steuerreform 2022 vgl auch Pkt 2.2.9.3*). Grundsätzlich wirkt sich der Bonus nicht aus, wenn der Elternteil so wenig verdient, dass keine Einkommen- bzw Lohnsteuer anfällt. Eine Ausnahme gilt für gering verdienende Alleinverdiener bzw Alleinerzieher. Bei diesen kann ein Kindermehrbetrag von maximal € 550,-- (*zur Änderung durch die Ökosoziale Steuerreform 2022 siehe Pkt 2.2.9.3*) als Negativsteuer vergütet werden.

Die Indexierung des Familienbonus für Kinder innerhalb der EU bzw des EWR-Raumes und der Schweiz wurde aufgrund eines kürzlich ergangenen EuGH-Urteils (*siehe oben*) als nicht mit dem Unionsrecht vereinbar qualifiziert. Der Familienbonus steht demnach für jedes Kind unabhängig vom ständigen Aufenthalt in voller Höhe zu (*vgl auch Pkt 2.15.12 Rz 769 – Familienbonus Plus*).

## 2.7 Regressanspruch des Arbeitgebers im Bereich der Lohnsteuer

Der Arbeitgeber, dessen Haftung vom Finanzamt aufgrund des § 82 EStG mittels eines Haftungs- und Zahlungsbescheids in Anspruch genommen wird, tritt in die Rechte des ursprünglichen Gläubigers (der Republik Österreich) ein und ist daher befugt, vom Arbeitnehmer als Steuerschuldner den Ersatz der bezahlten Schuld zu fordern (§ 1358 ABGB).

2039

Der Rückgriffsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer kann nur dann geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber im Zuge eines Lohnsteuerprüfungsverfahrens die Interessen des Arbeitnehmers gewahrt hat oder er im Rahmen einer Beschwerde zugleich auch die Rechte des Arbeitnehmers als Abgabepflichtigen geltend gemacht hat. Im Zuge der Beschwerde kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich auffordern, der Beschwerde beizutreten. Der Arbeitnehmer kann dann seine Beschwerde auch selber weiterführen.



### TIPP

Zur Wahrung der Regressansprüche ist es jedenfalls zu empfehlen, den Arbeitnehmer von Beginn an über die Lohnsteuernachforderung seitens der Behörde schriftlich zu informieren, um ihm so die Möglichkeit zu geben, selbst Stellung im Verfahren zu nehmen.

## 2.8 Sachbezüge

### 2.8.1 Dienstwohnungen – § 2 Sachbezugswerte-VO

Gemäß der Sachbezugswerte-VO sind für einen Sachbezug die Werte des Richtwertgesetzes anzusetzen. Als Sachbezug für die Monate Jänner bis Dezember sind jeweils die für den Monat Oktober des Vorjahres geltenden Werte anzusetzen. Die Verlautbarung neuer Richtwerte erfolgt grundsätzlich alle zwei Jahre. Die Richtwerte wurden zuletzt mit Wirksamkeit 1.4.2022 geändert und gelten vorerst bis zum 31.3.2024.

2040

Für 2023 ergeben sich daher folgende Sachbezugswerte (Bruttopreis – inkl Betriebskosten und Umsatzsteuer, exkl Heizkosten):

**NEU**

Bundesland	Richtwert (€/m <sup>2</sup> ) ab 1.1.2023
Burgenland	5,61
Kärnten	7,20
Niederösterreich	6,31
Oberösterreich	6,66
Salzburg	8,50
Steiermark	8,49
Tirol	7,50
Vorarlberg	9,44
Wien	6,15

Für Wohnungen mit einem niedrigeren Standard als dem der „Normwohnung“ im Sinne des Richtwertgesetzes ist ein pauschaler Abschlag von 30% vorzunehmen. Für Wohnungen von Hausbesorgern, Hausbetreuern und Portieren ist ein berufsspezifischer Abschlag von 35% vorzunehmen.

Ist der um 25% verminderte fremdübliche Marktpreis um 50% niedriger bzw um 100% höher als der festgesetzte Wert, ist der um 25% verminderte fremdübliche Marktpreis als Sachbezugswert festzusetzen.

Eine weitere Besonderheit betreffend Wohnungssachbezug hält die Sachbezugswerte-VO für die kleine arbeitsplatznahe Unterkunft bereit.

2041

### 2.14.6 Klarstellung betreffend Geldstrafen (Strafvorschreibung direkt an den Arbeitgeber; Stichwort Anonymverfügung)

#### Rz 659

2104

Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jene Beträge, die letzterer für Geldstrafen aufzuwenden hatte, die über ihn wegen in Ausübung des Dienstes begangener Verwaltungsübertretungen (Überladung von Kraftfahrzeugen) verhängt wurden, handelt es sich weder um durchlaufende Gelder noch um Auslagenersatz. Solche Beträge sind in die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer und für den Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen einzubeziehen.

Wenn der Arbeitgeber nachweist und glaubhaft macht, dass die Verkehrsstrafen über den Arbeitgeber verhängt und von diesem bezahlt wurden, handelt es sich nicht um über die Arbeitnehmer verhängte Geldstrafen, die vom Arbeitgeber ersetzt werden (Strafvorschreibung direkt an Arbeitgeber). Da der Arbeitgeber somit keinen Ersatz von Geldstrafen an die Arbeitnehmer geleistet hat, sind die vom Arbeitgeber entrichteten Verkehrsstrafen nicht der Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer hinzuzurechnen (BFG 27.10.2020, RV/7101005/2015, dBFH vom 13.8.2020, VI R 1/2017).

### 2.14.7 Aktualisierung zum Verkehrsabsetzbetrag – LStR 2002 Rz 807

Für nähere Informationen *siehe Pkt 2.2.1 Steuertarif – Einkommensteuerberechnung*.

### 2.14.8 Anpassung aufgrund des COVID-19-StMG, BGBl I 3/2021 – LStR 2002

#### Rz 911c – Zufluss von Bezügen gem § 69 Abs 2, 3, 5 oder 9 EStG

2105

Eine Pflichtveranlagung hat auch bei Erhalt von

- Bezügen aus der gesetzlichen Krankenversorgung bzw Rehabilitationsgeld
- Bezügen nach dem Heeresgebührengesetz oder
- für rückgezahlte Pflichtbeiträge zu erfolgen.

Die Pauschalbesteuerung in Höhe von 20% (bis zum 31.12.2020 25%) sowie die Berücksichtigung des Freibetrages von € 30,-- täglich für Bezüge gem § 69 Abs 2 EStG bzw die Pauschalbesteuerung in Höhe von 20% (bis zum 31.12.2020 22%) sowie die Berücksichtigung des Freibetrages von € 20,-- täglich für Bezüge gem § 69 Abs 3 EStG sind nur eine vorläufige Maßnahme im Rahmen des Lohnsteuerabzuges.

### 2.14.9 Ergänzungen der LStR 2002 betreffend § 77 Abs 4a EStG (auszugsweise)

#### Rz 1060

2106

Legt ein Arbeitnehmer einem neuen Arbeitgeber Lohnzettel seines früheren Arbeitgebers vor, hat der neue Arbeitgeber diese Bezüge bei der Sechstelberechnung zu berücksichtigen und so zu behandeln, als ob alle in einem Kalenderjahr von einem einzigen Arbeitgeber ausbezahlt worden wären.

Der neue Arbeitgeber hat bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr ein Sechstel der im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bezüge zu ermitteln (Kontrollsechstel) und den Überhang bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr nach § 67 Abs 10 EStG nachzuersteuern.

Zur Vorgehensweise bei nicht nur steuerpflichtigen Inlandsbezügen siehe **Rz 1066a**.

#### Rz 1123

Sofern für einen einheitlichen sonstigen Bezug (zB Weihnachtsgeld) nur teilweise Sozialversicherungsbeiträge anfallen, weil die jeweilige Höchstbeitragsgrundlage überschritten wird, sind jene Sozialversicherungsbeiträge, die auf nach dem Tarif zu versteuernde sonstige Bezüge entfallen (Sechstelüberhang), anteilig beim laufenden Bezug zu berücksichtigen, indem sie auf Basis der Bruttobeträge entsprechend aufgeteilt werden (vgl VwGH 14.5.2020, Ra 2019/13/0093).

Zur Vorgehensweise bei Auszahlung von Bezügen für das Vorjahr, bis zum 15. Februar des Folgejahres siehe **Rz 1193a**.

## 2.15.11 Aktualisierung der Steuersätze und Absetzbeträge aufgrund des Ökosozialen Steuerreformgesetzes und der Regierungsvorlage zum Teuerungs- und Entlastungspaket Teil II

2117

### Rz 767 – Einkommensteuer im Jahr 2023

Für die ersten € 11.693,--	0%
Für Einkommensteile über € 11.693,-- bis € 19.134,--	20%
Für Einkommensteile über € 19.134,-- bis € 32.075,--	30%
Für Einkommensteile über € 32.075,-- bis € 62.080,--	41%
Für Einkommensteile über € 62.080,-- bis € 93.120,--	48%
Für Einkommensteile über € 93.120,--	50%
Für Einkommensteile über 1 Mio	55%

### Rz 768a – Inflationsanpassung

(Näheres zur Inflationsanpassung aufgrund der Teuerungs- und Entlastungspakete *siehe Pkt 2.8.10.4* Abschaffung der kalten Progression).

## 2.15.12 Aktualisierungen aufgrund des Ökosozialen Steuerreformgesetzes 2022 und des Teuerungs-Entlastungspaketes, sowie des Urteils des EuGH vom 16.6.2022, C-328/20

2118

### Rz 769 – Familienbonus Plus

Der EuGH hat mit Urteil vom 16. Juni 2022, C-328/20, ausgesprochen, dass die ab 1. Jänner 2019 geltende Indexierung der familienbezogenen Absetzbeträge (Familienbonus Plus, Kindermehrbetrag, Alleinverdiener-, Alleinerzieher- und Unterhaltsabsetzbetrag) für Kinder, die sich ständig in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder im Hoheitsgebiet einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz aufgehalten haben oder aufhalten, nicht dem EU-Recht entspricht.

Für Kinder, die sich ständig in Bulgarien, Deutschland, Estland, Griechenland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn oder Zypern (nach unten indexierte Länder) aufhalten, gilt Folgendes: Ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2019 sind rückwirkend die nicht indexierten familienbezogenen Absetzbeträge anzuwenden (§ 124b Z 410 lit a EStG). Bereits ergangene Bescheide werden rückwirkend abgeändert und die sich daraus ergebenden Gutschriften auf das Abgabekonto überwiesen.

Für Kinder, die sich ständig in Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Island, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Schweden, Schweiz oder dem Vereinigten Königreich (nach oben indexierte Länder) aufhalten, gilt Folgendes: Die familienbezogenen Absetzbeträge in der indexierten Höhe sind für die Kalenderjahre 2019 bis 2021 weiterhin anzuwenden. Bei der Veranlagung für das Kalenderjahr 2022 ist zwischen Monats- (Familienbonus Plus, Unterhaltsabsetzbetrag) und Jahresbeträgen (Alleinverdiener-, Alleinerzieherabsetzbetrag, Kindermehrbetrag) zu unterscheiden. Beim Familienbonus Plus und beim Unterhaltsabsetzbetrag (Monatsbeträge) sind für die Kalendermonate Jänner bis Juli 2022 die höher indexierten Beträge und für die Kalendermonate August bis Dezember 2022 die nicht indexierten Beträge heranzuziehen (siehe § 124b Z 410 lit c EStG). Beim Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrag sowie beim Kindermehrbetrag (Jahresbeträge) ist in der Veranlagung 2022 für die Kalendermonate Jänner bis Juli 2022 jeweils ein Zwölftel der höher indexierten Beträge und für die Kalendermonate August bis Dezember 2022 ein Zwölftel der einheitlich nicht indexierten Beträge heranzuziehen (§ 124b Z 410 lit c EStG). Die genauen Beträge ergeben sich aus § 4 Abs 7 und 8 Familienbonus Plus-Absetzbeträge-EU-Anpassungsverordnung, welche mit 1. Jänner 2023 außer Kraft tritt. Ab dem Kalenderjahr 2023 sind die einheitlich nicht indexierten Beträge erstmalig ganzjährig anzuwenden (§ 124b Z 410 lit b EStG).

2119

### Rz 810a – Kindermehrbetrag (§ 33 Abs 7 EStG)

Alleinverdienenden oder alleinerziehenden Steuerpflichtigen steht in der Veranlagung ein Kindermehrbetrag in Höhe von bis zu € 550,-- (bis 2021: € 250,--) pro Kind gem § 106 EStG zu.

## Kapitel C

Die wichtigsten Neuerungen  
im Arbeitsrecht

NEU

3.1 Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Neuerungen  
und Erlässe

- Sonderfreistellung COVID-19 (Schwangere)
- Sonderbetreuungszeit – Phase 7
- Homeoffice (und Ausland)
- Novelle zum LSD-BG
- Angleichung der Kündigungsbestimmungen der Arbeiter an die der Angestellten inkl aktueller Rechtsprechung für die Hotellerie und Gastronomie
- Novelle zum AuslBG
- Vergütungsanspruch nach Epidemiegesetz bei positivem COVID-Testergebnis

3001

## 3.2 Sonderfreistellung COVID-19 (Schwangere)

§ 3a MSchG – Inkrafttreten: 1.7.2022 – Außerkrafttreten: 31.12.2022 – BGBl I 87/2022

3002

Werdende Mütter dürfen seit 1.1.2021 (bis ursprünglich 30.6.2021) ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis zum Beginn eines Beschäftigungsverbotes nach § 3 MSchG mit Arbeiten, bei denen physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich ist, nicht beschäftigt werden (zB Friseurinnen, Kosmetikerinnen).

Bei Vorliegen solcher Arbeiten hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass kein physischer Körperkontakt erfolgt und Mindestabstand eingehalten wird; ansonsten

- Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz oder
- im Rahmen von Homeoffice.

Ist die Änderung der Arbeitsbedingungen oder Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz bzw im Homeoffice nicht möglich, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung des bisherigen Entgelts.

Generelle und individuelle Beschäftigungsverbote nach § 3 MSchG gehen der Sonderfreistellung vor. Die Maßnahme wurde ursprünglich bis 30.9.2021 und zuletzt **bis 30.6.2022** verlängert. Ausgenommen von diesem Freistellungsanspruch waren ab 1.7.2021 Schwangere, die bereits vollimmunisiert sind. Das galt seit diesem Zeitpunkt auch für bereits freigestellte Schwangere.

Die Arbeitnehmerin musste im Zuge dessen dem Arbeitgeber 14 Tage vorab mitteilen, wann der vollständige Impfschutz eintreten wird.

Die Ausnahme der Sonderfreistellung für Schwangere mit vollständigem Impfschutz wurde allerdings ab 18.3.2022 wieder aufgehoben, dh seit diesem Tag haben sowohl geimpfte als auch ungeimpfte Schwangere bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf Sonderfreistellung.

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Ersatz des Entgelts (bis zur monatlichen Höchstbeitragsgrundlage). Der Ersatzanspruch umfasst den Bruttoeinkommen und alle Steuern, Abgaben, SV-Beiträge, Arbeitslosenversicherungsbeiträge und sonstigen Beiträge.

Der Antrag auf Ersatz ist spätestens 6 Wochen nach Ende der Freistellung beim Krankenversicherungsträger (entsprechendes Antragsformular) einzubringen, und zwar mit der schriftlichen Bestätigung, dass eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen nicht möglich war.

Die Regelungen der Sonderfreistellung gelten auch für freie Dienstnehmerinnen iSd § 4 Abs 4 ASVG und Dienstnehmerinnen, die Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz unterliegen.

NEU

## Kapitel D

# Aktuelle Rechtsprechung und ihre konkrete Auswirkung in der Praxis

## 4.1 Sozialversicherungsrechtliche Rechtsprechung

### 4.1.1 Unfall auf dem Weg in ein Restaurant während der Wartezeit eines sich auf Dienstreise befindlichen Dienstnehmers – kein Arbeitsunfall (OGH 28.7.2020, 10 ObS 75/20g)

4001

■ **Sachverhalt:**

Der Kläger war für seinen Dienstgeber als Mietwagenfahrer tätig. Am 16.10.2017 fuhr er in dessen Auftrag mit dem Nachtzug von Wien nach Mailand, wo er gegen 9:10 Uhr am folgenden Tag ankam. Dort holte er auftragsgemäß einen Mietwagen von einem Parkplatz ab, reinigte und tankte diesen und übergab ihn einer Kundin in einem Hotel. Am Hbf Mailand um 14 Uhr wieder angekommen, erhielt er die Auskunft, dass der nächste Direktzug nach Wien erst um 19:00 Uhr fahre. Somit hatte er ca fünf Stunden Wartezeit. Frühere Zugverbindungen wären mit einem Umstieg verbunden gewesen. Einen Umstieg wollte er jedoch nicht in Kauf nehmen, da er bereits die Nacht zuvor im Zug verbracht hatte und er sich am Rückweg nach Wien ausruhen und eventuell schlafen wollte, was bei einer Direktverbindung besser möglich ist. Da er an diesem Tag noch nichts gegessen hatte, wollte er seine Wartezeit dazu nutzen. Er ließ sich telefonisch von einem Freund ein Restaurant in einer Entfernung von ca 2 km vom Hbf empfehlen. Zu diesem fuhr er dann vom Hbf mit der Straßenbahn und wurde um ca 14:30 Uhr auf einem Schutzweg von einem Auto angefahren und verletzt. Die strittige Rechtsfrage im Verfahren, ob es sich bei dem Unfall um einen Arbeitsunfall handelt, wurde in allen drei Instanzen verneint.

4002

■ **Die Aussage des OGH:**

Grundsätzlich kann während einer Dienstreise der Versicherungsschutz nach der Rsp auch Tätigkeiten abdecken, die sonst dem privaten Bereich zuzuordnen sind; er entfällt aber jedenfalls dann, wenn sich der Dienstreisende ausschließlich persönlichen Belangen widmet, die von der dienstlichen Tätigkeit und den Besonderheiten des auswärtigen Aufenthalts nicht mehr wesentlich beeinflusst sind (vgl OGH 22.2.2016, 10 ObS 151/15a, RdW 2016/56).

Die Essensaufnahme ist zumeist zumindest überwiegend dem privaten Lebensbereich zuzurechnen. Sie steht auch während einer Dienstreise idR nicht unter Versicherungsschutz. Eine Ausnahme ist jedoch in jenen Fällen gegeben, wenn betriebliche Umstände über das normale Maß hinaus so stark sind, dass sie eine wesentliche Bedingung für die Essenseinnahme sind, wie zB besonderer Zeitdruck, Erhaltung der Fahrtüchtigkeit eines Kraftfahrers oder durstig machende Beschäftigung. Unfallversicherungsschutz besteht lediglich dann, wenn besondere Umstände gegeben sind bzw die Verhaltensweise unter erhöhter Gefahr erfolgt und sich diese Gefahr realisiert.

Im gegebenen Fall war die eigentliche betriebliche Tätigkeit des Dienstnehmers auf dieser Dienstreise, die Übergabe eines Mietwagens, bereits vollständig abgeschlossen. Der Dienstnehmer trat nur nicht unverzüglich den Heimweg an, weil er einen direkten Zug nach Wien nehmen wollte. Der Weg zu dem empfohlenen Restaurant dient daher jedenfalls nicht mehr den eigentlichen Zwecken der Dienstreise. Darüber hinaus war der Unfall auch nicht auf ortsbedingte und nicht alltägliche atypische Gefahren zurückzuführen, die sich von der üblichen Alltagsgefahr privater Verrichtungen an selbst gewählten Orten deutlich abheben würden. Insb stand der Dienstnehmer auch nicht unter besonderem Zeitdruck. Die vorgebrachte fehlende Ortskenntnis, die fehlende Kenntnis der italienischen Sprache und die Notwendigkeit der Einhaltung einer Diät stellen keine betrieblichen Umstände dar, die eine wesentliche Bedingung für die Essenseinnahme gewesen wären.

■ **Anmerkung für die Praxis:**

Um der soeben beschriebenen Problematik vorzubeugen, soll Dienstnehmern nahegelegt werden, während einer Dienstreise keinen privaten Tätigkeiten nachzugehen. Da im Falle eines Unfalls jedenfalls das Risiko besteht, dass die jeweilige Tätigkeit rein dem privaten Lebensbereich zuzuordnen ist und damit nicht unter dem dienstvertraglichen Versicherungsschutz steht.

## Anhang

## Übersicht: Aktuelle Werte 2023

NEU

## Voraussichtliche SV-Werte im ASVG 2023

<b>Aufwertungszahl 2023</b>		1,031
<b>Höchstbeitragsgrundlage</b>	täglich	€ 195,00
	monatlich	€ 5.850,00
	jährlich für Sonderzahlungen	€ 11.700,00
	monatlich für freie DN ohne SZ; GSVG; BSVG	€ 6.825,00
<b>Geringfügigkeitsgrenze</b>	monatlich	€ 500,91
<b>Grenzwert für DAG</b>	Dienstgeberabgabe	€ 751,37

<b>IESG-Zuschlag:</b>	0,10%
<b>e-card-Servicegebühr 2023 (für 2024):</b>	€ 13,35
<b>Unfallversicherungsbeitrag Zivildienstler 2022:</b>	€ 6,22
<b>Selbstversicherungsbeitrag geringfügig Beschäftigte</b>	€ 70,72

## Nachtschwerarbeitsbeitrag

	Richtwert ab 2016 bis 2019	Richtwert 2020 bis 2023
NB	3,40%	3,80%

Die **Verzugszinsen im SV-Bereich** betragen seit 1.1.2023 4,63%.<sup>1</sup>

Die **Verzugszinsen im Arbeitsrecht** betragen seit 7.12.2021 9,20% über dem Basiszinssatz am Tag nach dem Eintritt der Fälligkeit.

## Grenzbeträge Arbeitslosenversicherung Niedriglohnbezieher – Werte für 2023

monatliche Beitragsgrundlage	Versichertenanteil (VA Lehrling) <sup>2</sup>
bis € 1.885,00	0% (0%)
über € 1.885,01 bis € 2.056,00	1% (1%)
über € 2.056,01 bis € 2.228,00	2% (1,2%)
über € 2.228,00	3% (1,2%)

<sup>1</sup> Von 1.7.2021 bis 30.9.2022 war der Verzugszinssatz temporär auf 1,38% verringert (Basiszinssatz zuzüglich zwei Prozentpunkte gemäß § 746 Abs 4 ASVG).

<sup>2</sup> Für Lehrverhältnisse beginnend ab 1.1.2016.