



# Gesetzliche Neuerungen 2023 von A-Z

SD Worx Austria GmbH

10.01.2023

# Inhalt

<b>1.</b>	<b>A</b> .....	<b>3</b>
1.1	All-In-Gehalt: Kürzung bei Elternteilzeit .....	3
1.2	Arbeitslosenversicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2023) .....	4
1.3	Arbeits- und Entgeltbestätigungen .....	4
<b>2.</b>	<b>B</b> .....	<b>4</b>
2.1	Behindertenausgleichstaxe für 2023 .....	4
2.2	Bezugs-umwandlung (z.B. bei E-Bikes) .....	4
<b>3.</b>	<b>C</b> .....	<b>5</b>
3.1	Carsharing-Zuschüsse für Elektro-fahrzeuge .....	5
3.2	COVID-19-Risikofreistellung .....	5
3.3	COVID-19-Sonderfreistellung für Schwangere .....	5
<b>4.</b>	<b>D</b> .....	<b>5</b>
4.1	Dienstgeber-beitrag (DB) ab 2023 .....	5
4.2	Dienstgeberzuschlag (DZ) 2023 .....	6
4.3	Dienstwohnung m <sup>2</sup> -Richtwerte ab 2023 .....	6
<b>5.</b>	<b>E</b> .....	<b>6</b>
5.1	E-Bike .....	6
5.2	E-Card-Service-Entgelt .....	6
5.3	Elektrofahrzeuge und sonstige emissionsfreie Fahrzeuge .....	7
5.4	Entlastungswoche für Pflegepersonal .....	8
5.5	Existenzminimum .....	8
<b>6.</b>	<b>F</b> .....	<b>9</b>
6.1	Freiwilliger Lohnsteuer-abzug (ausländische Arbeitgeber) .....	9
<b>7.</b>	<b>G</b> .....	<b>9</b>
7.1	Gehaltsumwandlung (E-Bikes) .....	9
7.2	Geringfügigkeitsgrenze 2023 .....	9
<b>8.</b>	<b>H</b> .....	<b>10</b>
8.1	HinweisgeberInnenschutzgesetz .....	10
8.2	Höchstbeitragsgrundlage .....	10
8.3	Homeoffice im Ausland (Sozial-versicherung) .....	11
<b>9.</b>	<b>J</b> .....	<b>11</b>
9.1	Jahressechstelerhöhung bei Kurzarbeit gilt 2023 nicht mehr .....	11
<b>10.</b>	<b>K</b> .....	<b>12</b>
10.1	Konkurrenzklausel Entgeltgrenze 2023 .....	12
10.2	Kündigungsfristen für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe .....	12
10.3	Kurzarbeit .....	13
<b>11.</b>	<b>L</b> .....	<b>13</b>
11.1	Lohnpfändungswerte .....	13

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

11.2	Lohnsteuertabelle für 2023 .....	14
<b>12.</b>	<b>M .....</b>	<b>14</b>
12.1	Mutterschutzgesetz .....	14
<b>13.</b>	<b>N .....</b>	<b>14</b>
13.1	Nachtschwerarbeitsbeitrag .....	14
<b>14.</b>	<b>Ö .....</b>	<b>14</b>
14.1	Öffi-Ticket und Pendlerpauschale .....	14
<b>15.</b>	<b>P .....</b>	<b>15</b>
15.1	Pensions-abfindung .....	15
15.2	Pflegepersonal .....	15
15.3	Pflegezuschuss .....	15
<b>16.</b>	<b>R .....</b>	<b>16</b>
16.1	Risikofreistellung .....	16
<b>17.</b>	<b>S .....</b>	<b>16</b>
17.1	Sonderbetreuungszeit Phase 8 .....	16
<b>18.</b>	<b>T .....</b>	<b>17</b>
18.1	Teuerungsprämie .....	17
<b>19.</b>	<b>U .....</b>	<b>19</b>
19.1	Ummeldung .....	19
19.2	Unfallversicherungsbeitrag .....	19
19.3	Urlaubersatz-leistung bei unberechtigtem Austritt .....	19
19.4	Urlaubsverjäh rung .....	20
<b>20.</b>	<b>W .....</b>	<b>20</b>
20.1	Whistleblowing .....	20
20.2	Wohnbauförderungsbeitrag .....	20
20.3	Wohnraumbewertung .....	20
<b>21.</b>	<b>Z .....</b>	<b>21</b>
21.1	Zinersparnis (Vorschuss bzw. Arbeitgeberdarlehn) .....	21
21.2	„Zusatzurlaub“ (sechste Woche) für Pflegepersonal .....	21

Hinweis: Die folgende Darstellung enthält schwerpunktmäßig die ab 01.01.2023 geltenden Neuerungen. Bei jenen Änderungen, die zu einem anderen Zeitpunkt wirksam wurden oder werden, ist der jeweilige In-Kraft-Tretens-Zeitpunkt gesondert vermerkt.

## 1. A

### 1.1 All-In-Gehalt: Kürzung bei Elternteilzeit

Der Oberste Gerichtshof hat sich in zwei aktuellen Entscheidungen mit der Frage auseinandergesetzt, wie das Teilzeitentgelt zu berechnen ist, wenn ein All-in-Mitarbeiter in Elternteilzeit geht. Der OGH traf dabei die nachfolgenden Kernaussagen:

OGH 28.09.2022, 9 ObA 83/22d:

Ist in einer All-in-Vereinbarung eine bestimmte **Anzahl** der im monatlichen Gesamtgehalt inkludierten **Mehr- und Überstunden festgelegt** (z.B. 15 Mehr- und Überstunden), darf der Arbeitgeber beim Wechsel in eine Elternteilzeit die **Mehr- und Überstunden aus dem Gesamtgehalt herausrechnen**, also für die Ermittlung des Teilzeitgehalts ausklammern.

OGH 24.10.2022, 8 ObA 22/22a:

Eine im Dienstvertrag eines All-in-Mitarbeiters enthaltene Formulierung „*Es wird davon ausgegangen, dass im Durchschnitt 25 Mehr- und Überstunden pro Monat geleistet werden*“, ist kein bloß unverbindlicher Richtwert, sondern als ausreichende vertragliche Festlegung der im Gesamtgehalt inkludierten Mehr- und Überstunden anzusehen.

Infolge der vertraglich festgelegten Mehr- und Überstunden-Anzahl ist, selbst wenn in der Überzahlung auch **andere Entgeltbestandteile** (z.B. Entlohnung für Reisezeiten) enthalten sind und **kein Grundgehalt vereinbart** wurde, das Herausrechnen der Mehr- bzw. Überstunden möglich: Diesfalls ist für das **Herausrechnen** der Mehr- bzw. Überstunden vom **KV-Mindestgehalt** auszugehen, was für den Arbeitnehmer vorteilhaft ist, weil hierdurch der Herausrechnungsbetrag auf Basis des niedrigsten möglichen Wertes ermittelt wird.

Anmerkung: Diese ab sofort anwendbaren Ausführungen des OGH sind für „unechte“ All-in-Vereinbarungen einschlägig (also bei von vornherein feststehender Anzahl der inkludierten Mehr- bzw. Überstunden). Im Umkehrschluss liegt folgende Konsequenz nahe: Bei „echten“ All-in-Gehältern (d.h. wenn aus der Vereinbarung nicht ableitbar ist, welcher betragliche Wert auf Mehr- bzw. Überstunden entfällt, z.B. weil keine Anzahl der inkludierten Mehr-/Überstunden vereinbart wurde) muss das Teilzeitgehalt für eine Elternteilzeit wohl ausgehend vom Gesamtentgelt berechnet werden, außer der Arbeitgeber schafft eine abweichende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. Die weitere Entwicklung in der Rechtsprechung zu diesem Themenkomplex bleibt abzuwarten.

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

## 1.2 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)
ab € 2.228,00	3% (normaler Satz)	1,2% (normaler Satz)

## 1.3 Arbeits- und Entgeltbestätigungen

Die Felder „Sonderzahlungsumfang“ (voll 100 %, aliquot) sowie „Sachbezugsumfang“ sollen laut Mitteilung der ÖGK per 01.01.2023 wieder aus den Arbeits- und Entgeltsbestätigungen für Wochengeld entfernt werden, weil nicht die erwünschten Effekte erzielt wurden. In den Arbeits- und Entgeltsbestätigungen für Krankengeld hingegen bleiben diese Felder hingegen enthalten.

## 2. B

### 2.1 Behindertenausgleichstaxe für 2023

Die monatliche Ausgleichstaxe pro offene „Pflichtstelle“ beträgt für das Jahr 2023:

Monatliche Beitragsgrundlage	Angestellte/Arbeiter
für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmern	€ 292,00
für Arbeitgeber mit 100 bis 399 Arbeitnehmern	€ 411,00
für Arbeitgeber ab 400 Arbeitnehmer	€ 435,00

Beachte: Die Vorschreibung der Ausgleichstaxe für 2023 (auf Basis der vorstehend angeführten Beträge) erfolgt mit Bescheid des Sozialministeriumservice im Jahr 2024.

### 2.2 Bezugs-umwandlung (z.B. bei E-Bikes)

Siehe unter dem Stichwort [„Elektrofahrzeuge“](#)

## 3. C

### 3.1 Carsharing-Zuschüsse für Elektrofahrzeuge

Ab 01.01.2023 kann der Arbeitgeber **lohnsteuerfreie Zuschüsse** in Höhe von bis zu **€ 200,00 jährlich** für **privates Carsharing von Elektrofahrzeugen** gewähren. Der Abgabenfreibetrag (€ 200,00) gilt pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr und setzt voraus, dass die Zuschüsse entweder direkt an den Carsharing-Anbieter oder in Form von Gutscheinen geleistet werden (§ 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.

### 3.2 COVID-19-Risikofreistellung

Die gesetzliche Regelung zur COVID-19-Risikofreistellung (§ 735 ASVG) hätte – nach bereits mehrmaliger Verlängerung – mit 31.12.2022 endgültig auslaufen sollen. Durch eine Gesetzesnovelle wird der Sozialminister nun aber nochmals ermächtigt, die Geltung von COVID-19-Risikofreistellungen per Verordnung bis 30. Juni 2023 zu verlängern. Ob eine solche Verlängerung per Verordnung tatsächlich erfolgen wird, steht derzeit noch nicht fest.

### 3.3 COVID-19-Sonderfreistellung für Schwangere

Die Sonderfreistellung für Schwangere (§ 3a MSchG), die seit 01.07.2022 nur noch für bestimmte Übergangsfälle anwendbar war (nämlich für vor dem 01.07.2022 begonnene Schwangerschaften), läuft mit 31.12.2022 vollständig aus. Eine Verlängerung der gesetzlichen Regelung ist nicht geplant.

## 4. D

### 4.1 Dienstgeberbeitrag (DB) ab 2023

Der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) wird mit Wirkung ab 01.01.2023 **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. Laut einer FAQ-Sammlung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft reicht hierfür ein **interner Aktenvermerk**.

#### Formulierungsbeispiel:

„Gemäß § 41 Abs. 5a Z. 7 FLAG wird der Dienstgeberbeitrag für alle Dienstnehmer, für die der Beitrag zu entrichten ist, in den Jahren 2023 und 2024 mit 3,7 % der Beitragsgrundlage festgelegt.“)

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet“*

Anmerkung: Es gibt keine offizielle Vorgabe, in welcher Weise und von wem der Aktenvermerk angelegt und unterfertigt sein muss. Zur Absicherung ist aber zu empfehlen, den Aktenvermerk von einer für die Firma nachweislich vertretungsbefugten Person unterschreiben zu lassen (z.B. vom unternehmensrechtlichen Geschäftsführer, von einem Prokuristen oder von einem Handlungsbevollmächtigten).

In der FAQ-Sammlung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft 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.

## 4.2 Dienstgeberzuschlag (DZ) 2023

Der DZ (Wirtschaftskammer-Umlage 2) wird nur in der Steiermark reduziert und bleibt in allen anderen Bundesländern unverändert. Es gelten für 2023 folgende Prozentsätze:

Burgenland	0,42 %	OÖ	0,34 %	Tirol	0,41 %
Kärnten	0,39 %	Salzburg	0,39 %	Vorarlberg	0,37 %
NÖ	0,38 %	Steiermark	0,36 %	Wien	0,38 %

## 4.3 Dienstwohnung m<sup>2</sup>-Richtwerte ab 2023

Die m<sup>2</sup>-Richtwerte für die Wohnraumbewertung erhöhen sich mit 01.01.2023 auf folgende Beträge:

Burgenland	€ 5,61	OÖ	€ 6,66	Tirol	€ 7,50
Kärnten	€ 7,20	Salzburg	€ 8,50	Vorarlberg	€ 9,44
NÖ	€ 6,31	Steiermark	€ 8,49	Wien	€ 6,15

# 5. E

## 5.1 E-Bike

Siehe unter [„Elektrofahrzeuge und sonstige emissionsfreie Fahrzeuge“](#)

## 5.2 E-Card-Service-Entgelt

Einhebung im November 2023 (Gebühr im Voraus für 2024): € 13,35

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

## 5.3 Elektrofahrzeuge und sonstige emissionsfreie Fahrzeuge

Eine Änderung der Sachbezugswerteverordnung, die in Kürze veröffentlicht werden soll, betrifft zwei Themenbereiche: 1. Die Bezugsumwandlung bei emissionsfreien Fahrzeugen und 2. die Kostentragung für das Aufladen von arbeitgebereigenen emissionsfreien Fahrzeugen durch den Arbeitgeber.

### 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.

Diese Regelungen zur Bezugsumwandlung gelten ab dem Tag nach der Verlautbarung im Bundesgesetzblatt (soll in Kürze erfolgen).

Anmerkung: Ob sich die ÖGK für den Bereich der Sozialversicherung der neuen Bezugsumwandlungsregelung der Sachbezugswerteverordnung anschließen wird, ist noch offen, soll aber demnächst durch eine offizielle ÖGK-Information geklärt werden.

### Kostentragung des Arbeitgebers für das Aufladen emissionsfreier Fahrzeuge

Ab 01.01.2023 gelten gemäß der geplanten 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 abgabepflichtiger 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** (Elektroautos, E-Bikes etc.), so besteht hierfür keine Lohnabgabepflicht, 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 (Cent pro kWh) berechnet wird; voraussichtlich wird es eine mehrjährige Übergangsregelung geben, die im Falle einer technisch (noch) nicht möglichen Zuordnung der Lademenge anstelle der konkreten Strompreisberechnung die Auszahlung einer abgabefreien Monatspauschale erlauben wird.

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 abgabepflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis anzusetzen.

## 5.4 Entlastungswoche für Pflegepersonal

Eine ab 01.01.2023 geltende Gesetzesänderung sieht vor, dass Arbeitnehmer der Berufe

- gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege,
- Pflegefachassistenz oder
- Pflegeassistenz

unabhängig von der Beschäftigungsdauer ab jenem Kalenderjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden, eine bezahlte **Entlastungswoche im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit** (max. aber 40 Stunden) erhalten (§ 3a des Gesetzes über Schutzmaßnahmen für das Krankenpersonal). Die Entlastungswoche ist ihrem Wesen nach zwar dem Erholungsurlaub gemäß Urlaubsgesetz ähnlich, wird aber in den Gesetzeserläuterungen als „Maßnahme des Arbeitnehmerschutzes“ bezeichnet.

Gesetzliche oder kollektivvertragliche Urlaubsansprüche dürfen auf die Entlastungswoche nur angerechnet werden, soweit sie den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen (fünf Wochen) übersteigen. Eine Anrechnung von Zusatzurlaub für Nachtschwerarbeit (§ 10a UrlG) ist aber keinesfalls zulässig.

Der Verbrauch der Entlastungswoche ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber individuell zu vereinbaren. **In den Arbeitszeitaufzeichnungen ist die Entlastungswoche ausdrücklich als solche auszuweisen.** Die Entlastungswoche darf nicht in Geld abgelöst werden. Bei Nichtausweisung der Entlastungswoche in den Arbeitszeitaufzeichnungen sowie bei Ablöse in Geld droht dem Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe zwischen € 36,00 und € 2.180,00. Allerdings sind Geldablösen aufgrund einer Übergangsbestimmung noch für die Jahre 2023 bis 2026 dann zulässig, wenn der Verbrauch der Entlastungswoche aus vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Umständen unterbleibt; diese mehrjährige Übergangsfrist soll den Betrieben einen ausreichenden Zeitpolster für diesbezügliche Umstellungsnotwendigkeiten schaffen.

## 5.5 Existenzminimum

Lohnpfändungswerte im Jahr 2023:

	Monatlich	Wöchentlich	Täglich
Allgemeiner Grundbetrag	€ 1.100,00	€ 259,00	€ 37,00
Erhöhter allg. Grundbetrag	€ 1.295,00	€ 302,00	€ 43,00
Unterhaltsgrundbetrag (max. 5x)	€ 222,00	€ 51,00	€ 7,00
Höchstberechnungsgrundlage	€ 4.440,00	€ 1.035,00	€ 148,00
Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution	€ 555,00	€ 129,50	€ 18,50
Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution	€ 416,25	€ 97,13	€ 13,85

Lohnpfändungstabellen für 2023 → [www.justiz.gv.at](http://www.justiz.gv.at)

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

## 6. F

### 6.1 Freiwilliger Lohnsteuerabzug (ausländische Arbeitgeber)

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 (z.B. 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 (z.B. unterjährige Begründung einer Betriebsstätte in Österreich) empfiehlt das BMF die Erstellung von zwei getrennten L16.

## 7. G

### 7.1 Gehaltsumwandlung (E-Bikes)

Siehe unter dem Stichwort „[Elektrofahrzeuge](#)“

### 7.2 Geringfügigkeitsgrenze 2023

monatliche Geringfügigkeitsgrenze	€ 500,91
tägliche Geringfügigkeitsgrenze	entfallen (seit 01.01.2017)

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

# 8. H

## 8.1 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 u.a. vor, dass **Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern** künftig verpflichtet sein sollen, ein **internes Meldesystem (z.B. „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 In-Kraft-Treten 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 (z.B. LSD-BG, AZG, ARG, MSchG etc.) sind vom HinweisgeberInnenschutzgesetz zwar nicht umfasst, können aber natürlich vom Unternehmen freiwillig in ein Whistleblowing-System einbezogen werden.

## 8.2 Höchstbeitragsgrundlage

<b>Täglich</b>	€ 195,00
<b>Monatlich</b>	€ 5.850,00 (freie Dienstnehmer ohne SZ: € 6.825,00)
<b>Sonderzahlungen</b>	€ 11.700,00

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

## 8.3 Homeoffice im Ausland (Sozialversicherung)

### Verlängerung der coronabedingten EU-Sonderregelung bis 30.06.2023

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. Juni 2023 verlängert.

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

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

### SV-Vereinbarung mit Deutschland ab 01.01.2023

Eine zwischen Deutschland und Österreich abgeschlossene Rahmenvereinbarung sieht für Zeiträume ab 01.01.2023 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 Ausnahmereinbarung 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 Ausnahmereinbarung kann für höchstens zwei Jahre beantragt werden, es sind aber auf Antrag Verlängerungen von jeweils wiederum zwei Jahren möglich

## 9. J

### 9.1 Jahressechstelerhöhung bei Kurzarbeit gilt 2023 nicht mehr

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 doch noch zu einer überraschenden Gesetzesänderung kommt).

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

## 10. K

### 10.1 Konkurrenzklausele Entgeltgrenze 2023

Für die Anwendbarkeit einer Konkurrenzklausele bei Beendigung des Dienstverhältnisses gelten im Jahr 2023 folgende Monatsentgeltgrenzen:

Konkurrenzklausele-Vereinbarung abgeschlossen

<b>ab 29.12.2015</b>	€ 3.900,00 (exkl. anteilige SZ)
<b>zwischen 17.03.2006 u. 28.12.2015</b>	€ 3.315,00 (inkl. anteilige SZ)
<b>bis zum 16.03.2006</b>	keine Entgeltgrenze

### 10.2 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. Oktober 2021 weitergilt.
- Ansicht der Gewerkschaft: Hotel- und Gastgewerbe weist keinen überwiegenden Saisoncharakter auf, sodass die 14-tägige kollektivvertragliche Kündigungsfrist seit 1. Oktober 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 24.03.2022, 9 ObA 116/21f und OGH 27.04.2022, 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, d.h. einerseits Verweis auf die 14-tägige Kündigungsfrist laut KV und andererseits Festlegung von 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.

*„Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet“*

## 10.3 Kurzarbeit

### Kurzarbeit ab 01.01.2023

Die von 01.07.2022 bis 31.12.2022 geltende Kurzarbeit wird **bis 30.06.2023 verlängert**. Entgegen ursprünglichen Ankündigungen kommt es aber doch zu einigen 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.

Die neue AMS-Kurzarbeitsrichtlinie und die neuen Sozialpartnervereinbarungen werden in Kürze zur Verfügung stehen.

Unverändert gilt das verpflichtende Beratungsverfahren vor Beginn der Kurzarbeit: Jedes Unternehmen, das ab 01.01.2023 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 Alturlaube, 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 alleine 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).

## 11. L

### 11.1 Lohnpfändungswerte

Siehe unter „[Existenzminimum](#)“

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet“*

## 11.2 Lohnsteuertabelle für 2023

Mit Wirkung ab 01.01.2023 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)										
LSt-BMG bis	Steuer-satz	allg. Abzug	Abzug von Absetzbeträgen							
			Fabo Plus <18		Fabo Plus ≥18		Ver-kehrs-abs.b.	AVAB/AEAB für		
			ganz	halb	ganz	halb		1 Kind	2 Kinder	jedes 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

## 12. M

### 12.1 Mutterschutzgesetz

Siehe unter dem Stichwort [„COVID-19-Sonderfreistellung für Schwangere“](#)

## 13. N

### 13.1 Nachtschwerarbeitsbeitrag

Der Nachtschwerarbeitsbeitrag bleibt 2023 unverändert (3,8 %). Dies wird durch eine Änderung des Nachtschwerarbeitsgesetzes sichergestellt (ohne diese Gesetzesänderung hätte der Beitragsatz aufgrund anfallender Mehraufwendungen für die öffentliche Hand deutlich erhöht werden müssen).

## 14. Ö

### 14.1 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 01.01.2023** 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

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

Pendlereuro trat auch dann ein, wenn der Arbeitgeber nur einen geringen Zuschuss zum Öffi-Ticket leistete.

- Ab **01.01.2023** 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.

## 15. P

### 15.1 Pensionsabfindung

Der Grenzbetrag für die begünstigte Besteuerung von Pensionsabfindungen (Hälftesteuersatz) erhöht sich ab 01.01.2023 auf € 14.400,00.

### 15.2 Pflegepersonal

Siehe unter den Stichwörtern [„Entlastungswoche für Pflegepersonal“](#) und [„Pflegezuschuss“](#)

### 15.3 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), BGBl. I Nr. 104/2022. 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 Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz (EEZG) enthält keine arbeitsrechtlichen Regeln, sondern überlässt sämtliche Umsetzungsdetails den jeweiligen Kollektivvertragspartnern.

Bisher wurden für **2022** Zusatzkollektivverträge u.a. 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 kollektivvertragliche 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).

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

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.

## 16. R

### 16.1 Risikofreistellung

Siehe unter den Stichwörtern [„COVID-19-Risikofreistellung“](#) und [„COVID-19-Sonder-freistellung für Schwangere“](#)

## 17. S

### 17.1 Sonderbetreuungszeit Phase 8

Die Sonderbetreuungszeit-Regelung (§ 18b AVRAG) wird für die Zeit vom 01.01.2023 bis 07.07.2023 (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, wenn für ein Kind, für das Betreuungspflicht besteht, aufgrund eines positiven Coronatests das Betreten von Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen untersagt ist. Erstattungsanträge sind vom Arbeitgeber 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.

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

# 18. T

## 18.1 Teuerungsprämie

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

- bis zu **€ 2.000 pro Jahr** abgabenfrei und
- zusätzlich bis zu **weiteren € 1.000 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 abgabepflichtig (Ausnahme: Eine steuerfrei gewährte Gewinnbeteiligung kann im Kalenderjahr 2022 rückwirkend als Teuerungsprämie behandelt werden).

Die **Abgabefreiheit 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 15.02.2023 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**. Insofern 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 Abgabefreiheit allerdings, dass der Zweck der gewährten Zahlungen als Teuerungsausgleich dokumentiert wird (z.B. 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** (z.B. 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 **abgabefreie Coronaprämien** stellen nach Ansicht des BMF **kein Hindernis für die Abgabefreiheit von Teuerungsprämien** dar. Das Zusätzlichkeitserfordernis wird also in diesem Fall nicht als Problem gesehen.

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

- Es ist arbeitsrechtlich und abgabenrechtlich zulässig, Teuerungsprämien bei Teilzeitbeschäftigten (z.B. geringfügigen Angestellten und Arbeitern) entsprechend dem Stundenausmaß zu aliquotieren, dies ist aber kein „Muss“. Es ist daher genauso **zulässig, auch Teilzeitbeschäftigten (z.B. 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 Nr. 8/Juli 2022 der ÖGK).
- Aufgrund der Abgabenfreiheit sind **Teuerungsprämien** i.d.R. für diverse **Zuverdienstgrenzen** (z.B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) **unschädlich**.
- Teuerungsprämien können abgabenfrei nicht nur als Geldbezug, sondern auch als **Sachzuwendung (z.B. 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 Vorkolonnen 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.
- Bei Arbeitnehmern, 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 Gesellschafter-Geschäftsführer sind steuerrechtlich betrachtet Selbständige 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 (z.B. 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).

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

# 19. U

## 19.1 Ummeldung

Für **Ummeldungen** (Abmeldegrund Nr. 12) soll laut einer Mitteilung der österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) ab 01.01.2023 nur mehr eine einheitliche Meldung erforderlich sein. 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 (z.B. Änderung der ÖGK-Landesstelle aufgrund einer örtlichen Versetzung eines Beschäftigten in ein anderes Bundesland) oder auch für Arbeitgeberwechsel gilt (z.B. Betriebsübergang, vertragliche Vereinbarung über eine Dienstvertragsübernahme mit allen Rechten und Pflichten innerhalb des Konzerns), ist derzeit noch unklar.

## 19.2 Unfallversicherungsbeitrag

Ab 01.01.2023 wird der Unfallversicherungsbeitrag von 1,2 % auf 1,1 % gesenkt.

## 19.3 Urlaubersatzleistung bei unberechtigtem Austritt

Eine Änderung im Urlaubsgesetz sieht vor, dass auch bei **unberechtigtem Austritt** eine Urlaubersatzleistung 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 Urlaubersatzleistung (Neuformulierung des § 10 Abs. 2 UrlG).

Durch diese Gesetzesanpassung wird die vom Obersten Gerichtshof vertretene Rechtsansicht (siehe dazu die Entscheidungen OGH 17.02.2022, 9 ObA 150/21f; OGH 17.02.2022, 9 ObA 147/21i und OGH 22.02.2022, 8 ObA 95/21k) nunmehr in Gesetzesform gegossen. Insoweit bringt die Gesetzesnovelle keine echte inhaltliche Änderung, sondern lediglich eine Klarstellung der – auch für die Vergangenheit anwendbaren – Rechtslage.

**Beispiel:** Vollzeitbeschäftigung, Eintritt: 08.08.2022, 5-Tage-Woche.

Bruttomonatsgehalt: 2.227,18 € (keine weiteren laufenden Entgelte); zweimal jährlich Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehalts.

Unberechtigter Austritt am 13.12.2022 (Dienstverhältnisdauer 128 Kalendertage); zwei Urlaubstage sind während des Dienstverhältnisses konsumiert worden.

Lösung: EU-rechtlicher Jahresmindesturlaub von vier Wochen beträgt bei 5-Tage-Woche 20 Urlaubstage, daher:

20 Urlaubstage / 365 \* 128 abzüglich 2 verbrauchte Urlaubstage = 5,01 Urlaubstage (als Urlaubersatzleistung abzugelten)

€ 2.227,18 \* 14 / 12 / 22 = € 118,11 (Wert eines Urlaubstages inkl. der anteiligen SZ)

€ 118,11 \* 5,01 = € 591,73 (Urlaubersatzleistung laut EU-Recht)

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

Anmerkung: Diese Berechnung geht auf eine OGH-Entscheidung zurück. Anstelle des Teilers 22 wäre es auch zulässig, den rechnerisch exakteren Teiler 21,65 (5 Tage pro Woche \* 4,33 = 21,65) anzuwenden.

## 19.4 Urlaubsverjährung

Hinweispflicht des Arbeitgebers bei drohender Urlaubsverjährung:

Die Judikatur-Divergenz zwischen dem österreichischen OGH und dem EuGH zur Frage, ob Urlaub nur nach vorhergehender Vorwarnung des Arbeitgebers verjähren kann, scheint durch zwei neue EuGH-Entscheidungen (beide zu Streitfällen aus Deutschland) wohl endgültig geklärt zu sein: Im Urteil EuGH 22.09.2022, C-120/21 sowie im Urteil EuGH 22.09.2022 (verbundene Rechtssachen C-518/20 und C-727/20) wird ausdrücklich festgehalten, dass auch bei dreijähriger Verjährungsfrist eine Hinweisobliegenheit des Arbeitgebers besteht.

Aus diesem Grund sollten Arbeitgeber, die die Verjährung von Urlaub in der Praxis anwenden möchten, durch organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass Arbeitnehmer auf eine drohende Urlaubsverjährung aufmerksam gemacht werden, und zwar

- rechtzeitig (z.B. einige Monate vorher) und
- in nachweisbarer Form (z.B. Benachrichtigung durch die Personalabteilung, Andruck eines entsprechenden Hinweistextes auf dem Lohnabrechnungsbeleg o.ä.).

## 20. W

### 20.1 Whistleblowing

Siehe unter dem Stichwort „[HinweisgeberInnenschutzgesetz](#)“

### 20.2 Wohnbauförderungsbeitrag

Der Wohnbauförderungsbeitrag bleibt für 2023 unverändert und beträgt daher weiterhin österreichweit einheitlich sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer jeweils 0,5 %.

Die neun Bundesländer machen somit erfreulicherweise auch für 2023 keinen Gebrauch von der (seit 01.01.2018 bestehenden) Möglichkeit, den Wohnbauförderungsbeitrag bundeslandspezifisch unterschiedlich festzulegen.

### 20.3 Wohnraumbewertung

Siehe unter dem Stichwort „[Dienstwohnung](#)“

*“Im Interesse der Lesbarkeit, wird auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet”*

## 21. Z

### 21.1 Zinersparnis (Vorschuss bzw. Arbeitgeberdarlehn)

Der seit einigen Jahren unverändert gebliebene Zinssatz für den Sachbezug Zinersparnis bei Arbeitgeberzuschüssen und Arbeitgeberdarlehen (für den über den Freibetrag von € 7.300,00 hinausgehenden Betrag) wird mit Wirkung ab 01.01.2023 von bisher 0,5 % auf 1,0 % angehoben.

### 21.2 „Zusatzurlaub“ (sechste Woche) für Pflegepersonal

Siehe unter [„Entlastungswoche für Pflegepersonal“](#)