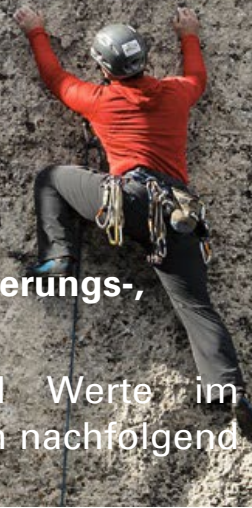


# Tax Personnel News

## Maßgebliche Regelungen und Werte 2023 im Sozialversicherungs-, Arbeits- und Lohnsteuerrecht

Die wesentlichen Änderungen der Regelungen und Werte im Sozialversicherungs-, Arbeits- und Lohnsteuerrecht werden nachfolgend dargestellt



### I. Sozialversicherungsrecht:

#### 1. Versicherungs- und Beitragsrecht:

##### 1.1 ASVG-Beitragsätze und -grundlagen:

Beitrag- in %	Arbeiter (A1)			Angestellte (D1)			freie Dienstnehmer		
	DN	DG	Summe	DN	DG	Summe	DN	DG	Summe
KV <sup>1</sup>	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65
UV <sup>2</sup>	-	1,10	1,10	-	1,10	1,10	-	1,10	1,10
PV <sup>3</sup>	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80
AIV <sup>4</sup>	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6,00
WBF <sup>5</sup>	0,50	0,50	1,00	0,50	0,50	1,00	-	-	-
KU <sup>6</sup>	0,50	-	0,50	0,50	-	0,50	0,50	-	0,50
IESG <sup>7</sup>	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10
<b>Summe</b>	<b>18,12</b>	<b>21,03</b>	<b>39,15</b>	<b>18,12</b>	<b>21,03</b>	<b>39,15</b>	<b>17,62</b>	<b>20,53</b>	<b>38,15</b>
NSchG <sup>8</sup>	-	3,80	3,80	-	3,80	3,80	-	-	-
SchIW <sup>9</sup>	0,70	0,70	1,40	-	-	-	-	-	-

Für einige besondere Beschäftigungsverhältnisse sind keine oder abweichende Beitragsätze anzuwenden (z.B. geringfügig Beschäftigte, Landarbeiter etc.).

- <sup>1</sup> Für Lehrverhältnisse beträgt der Beitragssatz 3,35 %, wobei auf den Dienstgeber 1,68 % und auf den Lehrling 1,67 % entfallen (§ 51 Abs 1 Z 1 lit g iVm Abs 3 Z 1 lit d ASVG). Ein allenfalls zu entrichtender Zusatzbeitrag für die Mitversicherung von Angehörigen, der vom Versicherten zu tragen ist, beträgt 3,4 %.
- <sup>2</sup> Keine Beitragspflicht besteht für Lehrlinge sowie für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben (§ 51 Abs 6 ASVG). Der UV-Beitrag fällt auch unter die Befreiungen des Neugründungsförderungsgesetzes (siehe dazu § 1 Z 7 Neu-FöG). Der Beitragssatz zur Unfallversicherung wurde mit 1.1.2023 von 1,2 auf 1,1 % herabgesetzt.
- <sup>3</sup> Hinsichtlich jener Dienstnehmer, die die Regelpension trotz Erfüllung der Voraussetzungen nicht in Anspruch nehmen und weiterarbeiten, sind nur die halben Pensionsversicherungsbeiträge zu entrichten. Diese Begünstigung ist an die durch den Pensionsaufschub bewirkte Erhöhung der Regelpension (Bonifikation) geknüpft und kann daher nach dem APG bis zur Altersgrenze von 63 bzw 68 Jahren in Anspruch genommen werden.
- <sup>4</sup> Von der AIV-Pflicht ausgenommen sind jene Personen, die bereits eine Alterspension erhalten oder einen Anspruch auf eine Alterspension - mit Ausnahme der Korridorpension - haben oder das 63. Lebensjahr vollendet haben (§ 1 Abs 2 lit e AIVG). Lehrlinge, deren Lehrverhältnis bis zum 31.12.2015 begonnen hat, sind nur im letzten Lehrjahr bzw wenn sie aufgrund des Kollektivvertrages Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung mindestens in der Höhe des niedrigsten Hilfsarbeiterlohnes haben, arbeitslosenversichert (§ 1 Abs 1 lit b AIVG idF vor dem StRefG 2015/16, BGBl I 118/2015).

Für Lehrlinge, deren Lehrverhältnisse ab dem 1.1.2016 oder später begonnen haben bzw beginnen, sind während der gesamten Dauer der Lehrzeit AIV-Beiträge iHv grundsätzlich 2,4 % (Lehrling: 1,2 %, Arbeitgeber: 1,2 %) zu bezahlen (§ 2 Abs 1 AMPFG). Hinsichtlich der vom Lehrling zu entrichtenden Beiträgen sind aber auch hier die unten angeführten Regelungen für Bezieher geringer Einkommen zu beachten.

- 5 Der Beitragspflicht unterliegen Personen, die aufgrund eines privat- oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses oder als Heimarbeiter beschäftigt sind, und deren Dienst- bzw Auftraggeber (§ 1 Abs 1 Z 1 und 2 WohnbauförderungsbeitragsG 2018). Die Beiträge sind nur von der (mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzten) allgemeinen Beitragsgrundlage (also nicht von den Sonderzahlungen) zu bemessen (§ 2 Abs 1 WohnbauförderbeitrG 2018). Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte sind von der Beitragspflicht ausgenommen (§ 1 Abs 2 Z 1 und 5 WohnbauförderbeitragsG 2018). Der Wohnbauförderungsbeitrag fällt auch unter die Befreiungen des Neugründungsförderungsgesetzes (siehe dazu § 1 Z 7 NeuföG). Die Festlegung der Tariffhöhe ist seit 2018 den jeweiligen Landesgesetzgebungen (ohne Vorgabe einer Unter- oder Obergrenze) vorbehalten. Die Möglichkeit einer abweichenden Tariffestsetzung wurde bisher aber nicht in Anspruch genommen.
- 6 Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften bzw in Unternehmen mit anderer Rechtsform leitende Angestellte, denen dauernd maßgeblicher Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht, gehören nicht der AK an (§ 10 Abs 2 Z 2 AKG). Die AK-Umlage ist nicht von Lehrlingen zu entrichten und nur von der (mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzten) allgemeinen Beitragsgrundlage (nicht von den Sonderzahlungen) zu bemessen (§ 17 Abs 2 Z 1, § 61 Abs 2 AKG).
- 7 Keine Beitragspflicht besteht für Lehrlinge sowie für Personen, die das 63. Lebensjahr vollendet haben (§ 12 Abs 2 IESG). Mangels Anspruchs auf Insolvenz-Entgelt sind auch für Gesellschafter, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, und nach der OGH-Judikatur (zB 8 Ob S 6/14m) für Vorstände einer Aktiengesellschaft, auch wenn diese der Arbeitslosenversicherung und der Lohnsteuerpflicht unterliegen, keine Beiträge zu entrichten.
- 8 Der Nachtschwerarbeits-Beitrag ist für Dienstnehmer zu entrichten, die innerhalb eines Kalendermonats an mindestens sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit erbringen (unter gewissen Voraussetzungen auch dann, wenn innerhalb eines Kalendermonats an weniger als sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit erbracht wurde – Art 11 (6) NSchG).
- 9 Die Beitragspflicht gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die unter das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) fallen, und dient der Finanzierung der Schlechtwetterentschädigung. Kein Beitrag ist für die Dauer einer Beschäftigung von Arbeitern auf Auslandsbaustellen, für Angestellte bzw Lehrlinge in Angestelltenberufen, gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre, wenn nur einer der beiden Lehrberufe unter das BSchEG fällt, und für geringfügig Beschäftigte zu entrichten.

**Die AIV-Dienstnehmerbeiträge bei geringem Einkommen sind wie folgt gestaffelt:**

monatliche Beitragsgrundlage	Versicherungsanteil
bis EUR 1.885,00	0 %
über EUR 1.885,00 bis EUR 2.056,00	1 %
über EUR 2.056,00 bis EUR 2.228,00	2 %
über EUR 2.228,00	3 %

ASVG-Geringfügigkeitsgrenze	500,91 EUR
Freigrenze für die Dienstgeberabgabe (16,4 % der geringfügigen Entgelte zuzüglich UV [1,1%]) nach dem DAG monatlich	751,37 EUR
Allgemeine, tägliche Höchstbeitragsgrundlage (HBGI)	195,00 EUR
allgemeine HBGI monatlich	5.850,00 EUR
HBGI für Sonderzahlungen jährlich zusätzlich	11.700,00 EUR
monatliche HBGI für freie DN ohne Sonderzahlungen	6.825,00 EUR

## 1.2 Beitragssätze, Beitragsgrundlagen bzw Versicherungsgrenzen für Selbständige (GSVG):

Die Beitragssätze und Mindestbeitragsgrundlagen für „alte“ (gewerblich) Selbständige (Pflichtversicherte nach § 2 Abs 1 Z 1 bis 3 GSVG) betragen:

	KV <sup>8, 9</sup>			PV <sup>9</sup>		
	Beitragssatz in %	MBGrL	Zahlung	Beitragssatz in %	MBGrL	Zahlung
		EUR/Monat			EUR/Monat	
	6,80	500,91	34,06	18,50	500,91 <sup>10</sup>	92,67
HBGrL in EUR		<b>6.825,00</b>	<b>464,10</b>		<b>6.825,00</b>	<b>1.262,63</b>

<sup>8</sup> Die Regelungen über niedrigere Mindestbeitragsgrundlagen für Jungunternehmer sind 2016 entfallen. Jungunternehmer (Gewerbetreibende, die sich erstmalig selbständig machen, im Gründungsjahr und den darauffolgenden zwei Kalenderjahren) sind nur mehr insoweit begünstigt, als die Nachbemessung der Beiträge in der KV unterbleibt.

<sup>9</sup> Mit der KV werden auch zusätzlich die Beiträge in die BV-Kasse (1,53 % der KV-Beitragsgrundlage) eingehoben.

<sup>10</sup> Eine Absenkung der Mindestbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung auf das Niveau der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze erfolgte schrittweise ab 2018 und entspricht seit 2022 der Geringfügigkeitsgrenze.

Für die neuen Selbständigen gemäß § 2 Abs 1 Z 4 GSVG gilt eine Versicherungsgrenze im Ausmaß des 12-fachen der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze (2023 daher 6.010,92 EUR).

Für alte und neue Selbständige gelten die gleichen Beitragssätze. Der pauschalierte Monatsbeitrag für die Unfallversicherung beträgt 10,97 EUR.

## 1.3 SV-Verzugszinsen:

Die Verzugszinsen ab 2023 betragen 4,63 %.

## 1.4 Aktuelle Änderungen der SV-Rechtslage bzw neue Rechtsprechung SV:

- Wie im TPN 08/2022 berichtet, bestand für die Zeit der Corona-Pandemie eine Ausnahmeregelung, wonach grenzüberschreitende **Homeoffice-Tätigkeiten** wegen höherer Gewalt zu keinem Wechsel der sozialversicherungsrechtlichen Zuordnung führten. Diese Regelung findet weiter Anwendung bis zum 30.06.2023.

Zusätzlich haben die Mitgliedsstaaten die Möglichkeit, in diesem Zusammenhang bilaterale **Rahmenvereinbarungen** für bestimmte Personengruppen zu vereinbaren. Zwischen Österreich und **Deutschland** trat mit 01.01.2023 eine derartige Vereinbarung in Kraft, wonach **auf Antrag** bis zu 40% Homeoffice-Tätigkeit im Wohnsitzstaat ohne einen Wechsel der sozialversicherungsrechtlichen Zuordnung möglich ist. Die Anwendung der Rahmenvereinbarung kann für höchstens 2 Jahre beantragt werden, Verlängerungsanträge sind jedoch möglich.

- In den Kalenderjahren 2022 und 2023 ausgezahlte Teuerungsprämien können im Ausmaß von bis zu EUR 3.000 abgaben- und beitragsbefreite behandelt werden (Details dazu siehe unten III. 2). Die seit 2022 geltende Befreiung für Mitarbeitergewinnbeteiligungen ist nur für Lohnsteuerzwecke nutzbar; eine Befreiung für Beitrags- und Lohnnebenkosten ist diesbezüglich nicht vorgesehen.

- Die seit 1.1.2023 geltende Adaptierung der Sachbezugswerteverordnung im Zusammenhang mit E-Mobilität (Anerkennung von Bezugsumwandlungen, Aufladen von Elektrofahrzeugen, siehe unten III.2) ist auch für Beitragszwecke beachtlich.

## 2. Leistungsrecht:

### 2.1 Veränderliche Werte:

Für Personen, die am 15.11.2023 in einem krankenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen, ist ein e-Card-Serviceentgelt iHv 13,35 EUR für das Jahr 2024 fällig.

Der für die Anhebung der leistungsrechtlichen Werte maßgebliche **Anpassungsfaktor** beträgt 1,058. Gesamtpensionseinkommen bis EUR 5.670 wurden zum 1.1.2023 daher um 5,8 % angehoben; bei höheren Pensionen erfolgte eine pauschale Anhebung um EUR 328,86. Darüber hinaus erhalten Pensionisten mit der laufenden Pensionsauszahlung zum 1.3.2023 eine von der Höhe des Gesamtpensionseinkommens abhängige Direktzahlung (Einmalzahlung als Teuerungsausgleich) von bis zu EUR 500.

Die **gesetzliche (Alters-)Pension** ist für Geburtsjahrgänge ab 1955 nach dem APG zu ermitteln, wobei die in „Altrecht“ erworbenen Ansprüche durch die Pensionskontenerstgutschrift zum 1.1.2014 abgedeckt sind. Eine Deckelung der Pension wie im „Altrecht“ (höchste Bemessungsgrundlage nach Maßgabe des jeweiligen Durchrechnungszeitraums bzw maximaler Steigerungsbetrag) ist im APG nicht vorgesehen. Der Beitragssatz in der **Krankenversicherung** für Bezieher von Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beträgt 5,1 %.

### 2.2 Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Der Gesetzgeber hat sich angesichts anhaltend hoher Inflationsraten entschlossen, bisher nicht indexierte **Sozial- bzw Transferleistungen zu valorisieren**.

Ab 1.1.2023 sind das Rehabilitations- und das Wiedereingliederungsgeld, das Kinderbetreuungsgeld, der Familienzeitbonus, die Familienbeihilfe samt Mehrkindzuschlag und der Kinderabsetzbetrag jährlich kraft Gesetzes mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen. Hinsichtlich des Krankengeldes kann die Satzung eine entsprechende Anpassung verankern. Die Anpassung der Studienbeihilfe mit dem Anpassungsfaktor erfolgt erstmals ab 1.9.2023.

Der vom Sozialministerium festzulegende Anpassungsfaktor war bisher vor allem für die jährliche Erhöhung von Pensionen bzw Renten maßgeblich und entspricht der durchschnittlichen Erhöhung der Verbraucherpreise in den zwölf Kalendermonaten bis zum Juli des Jahres, das dem Anpassungsjahr vorangeht.

- Der EuGH hat entschieden, dass die **Indexierung von Familienleistungen** (Familienbeihilfe und familienbezogene Steuerabsetzbeträge) nach Maßgabe des Wohnortstaates des Kindes europarechtswidrig ist (EuGH 16.6.2022, Rs C-328/20, *Kommission/Österreich*).

Als Reaktion darauf wurde mit BGBl I 135/2022 der rückwirkende Entfall der Indexierungsbestimmungen ab 1. Jänner 2019 geregelt.

## II. Arbeitsrecht und angrenzendes Recht:

### 1. Veränderliche Werte:

- Der **Pensionsabfindungsgrenzbetrag** für Pensionskassenleistungen beträgt EUR 14.400,00 für das Jahr 2023. Pensionsabfindungen, die diesen Betrag nicht überschreiten (Freigrenze), sind gesondert nach Maßgabe des so genannten Hälfte Steuersatzes lohnzuversteuern.
- Die monatliche **Ausgleichstaxe nach dem BehEinstG** beträgt:

- für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmern: EUR 292,00.
- für Arbeitgeber, die zwischen 100 und 399 Arbeitnehmer beschäftigen: EUR 411,00.
- für Arbeitgeber, die 400 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen: EUR 435,00.

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten erhält der Arbeitgeber vom Bundessozialamt aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie iHv monatlich EUR 292,00.

- Eine abgeschlossene **Konkurrenzklause**l ist im Jahr 2023 nur dann wirksam, wenn das für den letzten Monat gebührende Entgelt EUR 3.900,00 (exklusive aliquoter Sonderzahlungen) übersteigt. Für Vertragsabschlüsse vor dem 29.12.2015 gelten andere Werte (2023: EUR 3.315,00 inkl. SZ) bzw für Vertragsabschlüsse vor dem 17./18.3.2006 entfällt diese Voraussetzung.
- Die **Lohnpfändungswerte** für 2023 betragen:

Art des Betrags	Zeitraum	Wert
Allgemeiner Grundbetrag	Monat	1.110,00 EUR
	Woche	259,00 EUR
	Tag	37,00 EUR
Erhöhter allgemeiner Grundbetrag (wenn kein Anspruch auf Sonderzahlung besteht)	Monat	1.295,00 EUR
	Woche	302,00 EUR
	Tag	43,00 EUR
Unterhaltsgrundbetrag pro Person (max für 5 Personen möglich)	Monat	222,00 EUR
	Woche	51,00 EUR
	Tag	7,00 EUR
Höchstberechnungsgrundlage	Monat	4.440,00 EUR
	Woche	1.035,00 EUR
	Tag	148,00 EUR
Absolutes Existenzminimum (normale Pfändungen)	Monat	555,00 EUR
	Woche	129,50 EUR
	Tag	18,50 EUR
Absolutes Existenzminimum (Unterhaltspfändungen)	Monat	416,25 EUR
	Woche	97,13 EUR
	Tag	13,88 EUR

## 2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Wie im TPN 05/2022 berichtet, wurden mit Oktober 2022 wesentliche Erleichterungen bei der Einstellung von ausländischen Fachkräften im Ausländerbeschäftigungsgesetz, im Arbeitsmarktförderungsgesetz, im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz sowie im Fremdenpolizeigesetz beschlossen. So wurden ua die Mindestgehaltsvoraussetzungen für die Erlangung der Blauen Karte EU sowie der Rot-Weiß-Rot-Karte gesenkt. IKT-Fachkräfte benötigen nunmehr nicht mehr zwingend ei-

nen Studienabschluss für die Blaue Karte EU, außerdem ist keine Entsende-/Beschäftigungsbewilligung bei Vorliegen einer Blauen Karte und Entsendung in einen anderen EU-Staat mehr notwendig. Das Punktesystem zur Erlangung einer Rot-Weiß-Rot-Karte wurde vereinfacht. Für Familienangehörige kann die Beantragung im Inland erfolgen. Zusätzlich können ausländische Spezialisten für kurzfristige Projekte von nicht mehr als sechs Monaten vorübergehend vereinfacht beschäftigt werden (nähere Details siehe [TPN 05/2022](#)).

- Im Gefolge der EuGH-Entscheidung 25.11.2021, C 233/20, *job-medium GmbH*, ist eine (aliquote) Urlaubersatzleistung für das laufende Urlaubsjahr nunmehr auch im Fall eines ungerechtfertigten Austritts zu leisten; sie wird allerdings nur auf Basis des „europarechtlichen Mindesturlaubs“ iHv 4 Wochen berechnet (Neufassung von § 10 Abs 2 UrlG).
- Im Zuge der Pflegereform wurde eine Entlastungswoche für Pflegepersonal eingeführt, die unabhängig von der Betriebszugehörigkeit ab dem 43. Lebensjahr quasi eine zusätzliche Urlaubswoche vorsieht, die allerdings auf höhere Urlaubsansprüche angerechnet werden kann.
- Für den Zeitraum 5.9.2022 bis 7.7.2023 gilt ein neues 3 Wochen-Kontingent für refundierte Sonderbetreuungsfreistellungen, sofern darauf nach der aktuellen Fassung des § 18b AVRAG ein Rechtsanspruch besteht. Für Risikopersonen mit Covid19-Risikoattest gilt die Freistellungsregelung nach § 735 ASVG aktuell bis 30.4.2023 ; sie könnte durch Verordnung noch bis 30.6.2023 verlängert werden.

### III. Lohnsteuer und Lohnnebenkosten:

#### 1. Veränderliche Werte:

- Seit 1.1.2023 gelten folgende für die Bewertung des **Dienstwohnungssachbezuges** maßgebliche **Richtwerte**:

Bundesland	Richtwert
Burgenland	5,61 EUR
Kärnten	7,20 EUR
Niederösterreich	6,31 EUR
Oberösterreich	6,66 EUR
Salzburg	8,50 EUR
Steiermark	8,49 EUR
Tirol	7,50 EUR
Vorarlberg	9,44 EUR
Wien	6,15 EUR

- Für das Kalenderjahr 2023 wurde der Referenzzinssatz für die Ermittlung der **Zinersparnis** bei Arbeitgeberdarlehen bzw Arbeitgeberborschüssen, soweit diese jeweils EUR 7.300,00 übersteigen, verändert; er beträgt daher 1 %.

- Für das Jahr 2023 beträgt der **DZ** (vorbehaltlich unterjähriger Änderungen):

Bundesland	DZ
Burgenland	0,42 %
Kärnten	0,39 %
Niederösterreich	0,38 %
Oberösterreich	0,34 %
Salzburg	0,39 %
Steiermark	0,36 %
Tirol	0,41 %
Vorarlberg	0,37 %
Wien	0,38 %

## 2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Mit dem Teuerungs-Entlastungspaket Teil II wurden erstmals der **Einkommensteuertarif und die steuerlichen Absetzbeträge an die Inflationsrate angepasst**. Während die Tarifstufen für das Kalenderjahr 2023 in unterschiedlichem Ausmaß angehoben wurden, greift ab 2024 ein Mechanismus der automatischen Inflationsanpassung, der eine einheitliche Anhebung von Tarifstufen und Absetzbeträgen um zwei Drittel der durchschnittlichen Inflationsrate bewirkt (siehe [TPN 07/2022](#) und [09/2022](#)).
- Das Teuerungs-Entlastungspaket Teil II sieht auch eine **Absenkung des Beitragssatzes** für den **Dienstgeberbeitrag** zum Familienlastenausgleichsfonds von 3,9 % auf 3,7 % vor. Diese Beitragsenkung tritt zweistufig in Kraft:
  - In den Kalenderjahren 2023 und 2024 kommt sie nach dem Gesetz – unverständlicherweise – nur dann zum Tragen, wenn sie in überbetrieblichen lohngestaltenden Vorschriften (insbesondere Kollektivvertrag) oder innerbetrieblich für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern festgelegt ist.  
Die letztgenannte Festlegung kann grundsätzlich auch formlos erfolgen und bloß faktisch bei der Entrichtung des Beitrags vorgenommen werden kann. Die FAQ des BMAW empfehlen, die Absenkung des Beitragssatzes im Rahmen eines internen Aktenvermerks zu dokumentieren.
  - Ab 2025 kommt der Beitragssatz von 3,7 % uneingeschränkt zur Anwendung.
- Im Zuge der ökosozialen Steuerreform wurde eine für Auszahlungen ab 1.1.2022 anwendbare **Lohnsteuerbefreiung** von bis zu EUR 3.000,00 für **Gewinnbeteiligungen an aktive Arbeitnehmer** beschlossen, deren Anwendung Folgendes voraussetzt (siehe dazu [TPN 2/2022](#) und [9/2022](#)):
  - Die Gewinnbeteiligung muss allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden.
  - Die Summe der ausbezahlten Gewinnbeteiligungen darf das unternehmensrechtliche Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) der im letzten Kalenderjahr endenden Wirtschaftsjahre nicht übersteigen. Bei Konzernen kann hinsichtlich dieser Deckelung auf das EBIT des Konzerns abgestellt werden. Diese Deckelung ist dann aber für alle Konzernunternehmen maßgeblich. Handelt es sich beim Arbeitgeber um ein Kreditinstitut, kann auf das (Konzern-)Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit abgestellt werden.
  - Die Zuwendung darf nicht aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift (Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung aufgrund kollektivvertraglicher Ermächtigung) erfolgen.
  - Die Gewinnbeteiligung darf nicht anstelle bisher gezahlten Arbeitslohns oder üblicher Lohnerhöhungen geleistet werden.

- Wie im [TPN 03/2022](#) berichtet, hat der VfGH im März 2022 entschieden, dass die Einschränkung des Betriebsausgabenabzuges gem § 20 Abs 1 Z 8 EStG für freiwillige **Abfertigungen im Rahmen von Sozialplänen** verfassungswidrig ist. In Folge dessen hat der Gesetzgeber beschlossen, dass Abfertigungszahlungen, welche ab 1.1.2023 im Rahmen von Sozialplänen geleistet werden, unabhängig von ihrer Höhe voll abzugsfähig sind (siehe dazu [TPN 09/2022](#)).
- Mit dem im Juni 2022 beschlossenen Teuerungs- und Entlastungspaket I wurde die Möglichkeit der Gewährung einer abgaben- und beitragsfreie **Teuerungsprämie** von bis zu EUR 3.000,00. pro Arbeitnehmer für die Kalenderjahre 2022 und 2023 festgelegt. Es muss sich dabei um eine **zusätzliche** Zahlung handeln, die bisher noch nicht geleistet wurde. Zu beachten ist, dass die Teuerungsprämie nur insofern steuer- und beitragsfrei ist, als sie gemeinsam mit der steuerfreien Mitarbeitergewinnbeteiligung den Betrag von EUR 3.000. pro Kalenderjahr nicht übersteigt. Bei Überschreiten des Maximalbetrages EUR 3.000 wird ein Pflichtveranlagungstatbestand ausgelöst. Gewinnbeteiligungen, die im Kalenderjahr 2022 bereits an Arbeitnehmer ausbezahlt wurden, konnten rückwirkend als steuer- und beitragsfreie Teuerungsprämie behandelt werden. Die abgaben- und beitragsfreie Teuerungsprämie wirkt sich nicht auf das Jahressechstel aus (siehe dazu [TPN 04/2022](#) und [TPN 09/2022](#)).
- Mit 1. September 2022 trat die DBA-Durchführungs-Anpassungs-Verordnung (BGBl 318/2022) in Kraft, mit der die abkommensrechtliche **Entlastung von der Abzugsbesteuerung** iSd § 99 Abs 1 Z 5 EStG bei Vergütungen für die **Gestellung von Arbeitskräften** zur inländischen Arbeitsausübung neu geregelt wurde. Nun wird pauschal davon ausgegangen, dass 70 % der 20 %igen Abzugssteuer auf das Gestellungsentgelt auf die darin enthaltenen Arbeitnehmereinkünfte entfallen. Auch ohne Vornahme eines freiwilligen Lohnsteuerabzugs ist daher eine Entlastung an der Quelle iHv 30 % der Abzugssteuer bzw eine Rückerstattung iHv 30 % der bereits abgeführten Abzugssteuer möglich. Eine 100 %ige Entlastung von der Abzugssteuer ist nur bei Vornahme eines freiwilligen Lohnsteuerabzugs möglich. Liegt keine konzerninterne Überlassung von Angestellten vor, bedarf es (sowohl für die 30 %ige als auch die vollständige) Entlastung an der Quelle eines Befreiungsbescheides (siehe dazu [TPN 06/2022](#)).
- Am 30. Dezember 2022 wurde eine Änderungen der **Sachbezugswerteverordnung** veröffentlicht, die mit Wirksamkeit ab 1.1.2023 wesentliche Aspekte der abgaben- und beitragsrechtlichen **Behandlung der E-Mobilität** regelt: Normiert wurde darin einerseits die lohnabgaben- und beitragsrechtliche Anerkennung der befristeten und unbefristeten Bezugsumwandlung (Bezugsreduktion in Verbindung mit der Nutzungsmöglichkeit eines arbeitgebereigenen Elektroautos oder Elektrofahrrads). Andererseits finden sich Regelungen zur Bewertung des geldwerten Vorteils im Zusammenhang mit dem unentgeltlichen Aufladen von E-Autos und E-Bikes sowie diesbezügliche Kostenersätze (siehe [TPN 10/2022](#)).

[Alfred Shubshizky](#)

Director, Tax

T +43 732 6938-2316

[ashubshizky@kpmg.at](mailto:ashubshizky@kpmg.at)

[kpmg.at](#)