



## Verlängerung diverser Corona-Sonderregelungen

Einige coronaspezifische Regelungen, die mit 31. März 2022 ausgelaufen wären, sind nunmehr verlängert worden. Anlass für die Verlängerung ist wohl die derzeit hohe Zahl der Corona-Neuinfektionen.

### Sonderbetreuungszeit wird bis 8. Juli 2022 verlängert

Die Regelung der Sonderbetreuungszeit (§ 18b AVRAG) wird aufgrund der Verordnung des Arbeitsministers (BGBl. II Nr. 115/2022) **bis 8. Juli 2022 (Ende des Schuljahres 2021/2022)** verlängert. Es gibt keine neuen Freistellungskontingente (also keinen neuen Anspruch auf zusätzliche drei Wochen Sonderbetreuungszeit), sondern es erfolgt lediglich die Verlängerung des „Phase 6-Zeitraumes“.

### COVID-19-Risikogruppen-Regelung wird unter verschärften Bedingungen fortgesetzt

Die Regelung über COVID-19-Risikoatteste (§ 735 ASVG) wird ab 1. April 2022 **bis 31. Mai 2022** weitergeführt und mit **zwei Verschärfungen** versehen:

1. Die bisherige Regelung, dass ein COVID-19-Risikotest – neben dreifach Geimpften – ausnahmsweise auch für nicht impffähige Personen ausgestellt werden darf, wird an die strengen Ausnahmekriterien und Nachweispflichten des (derzeit eigentlich ausgesetzten) COVID-19-Impfpflichtgesetzes angeglichen.
2. Inhaber von vor dem 1. April 2022 ausgestellten COVID-19-Risikoattesten müssen diese bis 14. April 2022 bestätigen lassen, sofern die betroffene Person (wegen Unmöglichkeit von Homeoffice oder sonstiger Alternativen) tatsächlich von der Arbeitsleistung freigestellt ist. Die Bestätigung hat je nach Ausnahmegrund durch einen Amtsarzt, Epidemiarzt oder Krankenkassen-Chefarzt zu erfolgen.

Die Weitergeltung der Risikogruppen-Regelung bis 31. Mai 2022 beruht auf der Verordnung des Arbeitsministeriums vom 28. März 2022 (BGBl. II Nr. 126/2022). Ob es danach zu neuerlichen Verlängerungen kommen wird, steht noch nicht fest.

Die Gesetzesänderung erweckt ein wenig den Eindruck, als wolle die Politik die Risikogruppen-Regelung eigentlich gerne „loswerden“, sie aber (möglicherweise aus Sorge vor grober Kritik seitens Arbeiterkammer, Gewerkschaft & Co?) sicherheitshalber formal doch nicht ganz beenden.

### COVID-19-Sonderfreistellung für Schwangere in körpernahen Berufen bis 30. Juni 2022 verlängert

Die Regelung der coronabedingten Freistellung von Schwangeren (§ 3a MSchG), die ebenfalls mit 31. März 2022 ausgelaufen wäre, wird durch eine Mutterschutz-Gesetzesnovelle **bis 30. Juni 2022** verlängert (BGBl. I Nr. 19/2022). Laut dieser Regelung sind (im Grundsatz so wie bisher) schwangere Frauen ab der 14. Schwangerschaftswoche auf ihr Verlangen freizustellen, wenn sie Arbeiten mit Körperkontakt leisten und kein kontaktloses Arbeiten möglich ist. Das Entgelt ist weiterzubezahlen, der Arbeitgeber kann die Entgeltrückerstattung beim Krankenversicherungsträger beantragen.

**Beachte:** Es handelt sich aber nicht nur um eine schlichte Verlängerung der bisherigen Gesetzesregelung, sondern auch um eine Erweiterung des Anwendungsbereichs: Bemerkenswert ist nämlich, dass die Regelung nunmehr – anders als bisher – **auch für Schwangere mit vollständigem Impfschutz** gilt, d.h. der Impfstatus spielt ab sofort für die Anwendbarkeit der COVID-19-Risikofreistellung (§ 3a MSchG) keine Rolle mehr.



## Erhöhung von Pendlerpauschale und Pendlereuro von Mai 2022 bis Juni 2023

Vor einigen Tagen hatte der Finanzminister angekündigt, dass als Reaktion auf die hohen Treibstoffkosten das Pendlerpauschale befristet angehoben werden soll. Nun ist der entsprechende Gesetzesentwurf da: Der von ÖVP und Grünen im Nationalrat eingebrachte Initiativantrag sieht vor, dass für die Zeit vom **01.05.2022 bis 30.06.2023**

- die **Pendlerpauschale-Beträge um 50 % erhöht** werden und
- der **Pendlereuro vervierfacht** wird.

**Beachte:** Wenn die höheren Werte bei der Gehalts- und Lohnabrechnung für Mai 2022 noch nicht berücksichtigt werden können (z.B. wegen nicht rechtzeitig verfügbarem Lohnsoftware-Update), hat laut dem Gesetzesentwurf eine Aufrollung spätestens bis 31. August 2022 zu erfolgen.

**Link zum Gesetzesentwurf:**

[https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/A/A\\_02421/imfname\\_1433865.pdf](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/A/A_02421/imfname_1433865.pdf)

Entsprechend den geplanten Änderungen würden sich folgende monatliche Werte ergeben:

<b>Pendlerpauschale im Zeitraum 01.05.2022 bis 30.06.2023 (monatlich)</b>			
Wohnung – Arbeitsstätte (einfache Fahrtstrecke)	kleines Pendlerpauschale (voller Wert)	Wohnung – Arbeitsstätte (einfache Fahrtstrecke)	großes Pendlerpauschale (voller Wert)
		mind. 2 km	€ 46,50
mind. 20 km	€ 87,00	mehr als 20 km	€ 184,50
mehr als 40 km	€ 169,50	mehr als 40 km	€ 321,00
mehr als 60 km	€ 252,00	mehr als 60 km	€ 459,00
<b>Pendlereuro im Zeitraum 01.05.2022 bis 30.06.2023 (monatlich)</b>			
€ 8,00 mal Km-Anzahl der einfachen Fahrtstrecke, geteilt durch 12			

Die formale Gesetzwerdung (Beschlussfassung im Nationalrat und Bundesrat sowie die Kundmachung im Bundesgesetzblatt) bleibt noch abzuwarten und wird voraussichtlich in den kommenden Wochen erfolgen.



## Steuerfreie Mitarbeitergewinnbeteiligung

Seit 01.01.2022 besteht die Möglichkeit, Gewinnbeteiligungen in Höhe von bis zu € 3.000,00 jährlich pro Arbeitnehmer steuerfrei auszuzahlen. Somit kann 2022 bereits eine Mitarbeitergewinnbeteiligung steuerfrei ausbezahlt werden, die sich auf das Jahr 2021 bezieht.

### Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Wie bereits in früheren Newslettern berichtet, sind gemäß § 3 Abs. 1 Z. 35 EStG für die Steuerfreiheit von Gewinnbeteiligungen folgende Voraussetzungen vorgesehen:

- a) **Steuerliches Gruppenmerkmal:** Die Gewinnbeteiligung muss allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden. Die Gruppendifinition muss betriebsbezogen sein (keine individuellen Merkmale).
- b) **Begrenzung der Steuerfreiheit mit dem Vorjahresgewinn:** Die Summe der jährlich gewährten Gewinnbeteiligungen darf das unternehmensrechtliche Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) des letzten Kalenderjahres (bzw. des im letzten Kalenderjahr endenden Wirtschaftsjahres) nicht übersteigen (abweichend davon ist u.a. vorgesehen, dass bei konzernzugehörigen Unternehmen auf das EBIT des Konzerns abgestellt werden darf).
- c) **Kein Anspruch aufgrund lohngestaltender Vorschrift:** Die Zahlung darf nicht auf Kollektivvertrag, Verordnung, KV-ermächtigter Betriebsvereinbarung oder anderen lohngestaltenden Vorschriften (gemäß § 68 Abs. 5 Z. 1 bis 6 EStG) beruhen.
- d) **Keine Bezugsuwandlung:** Die Gewinnbeteiligung darf nicht anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung geleistet werden.

Da die neue Regelung viele Fragen und Unklarheiten aufgeworfen hat, wird das Finanzministerium voraussichtlich bis Mitte April 2022 ein Frage-Antwort-Protokoll (FAQ-Sammlung) veröffentlichen, in dem Antworten auf praktische Fragen zu finden sein werden.

Einige der zum aktuellen Zeitpunkt bereits geklärten Fragestellungen haben wir für Sie nachfolgend zusammengefasst.

### Kriterien für die Bemessung der Gewinnbeteiligung

Die Kriterien für die Gewinnbeteiligung sind Vereinbarungssache und sollten von den Vertragsparteien so verständlich wie möglich formuliert werden. Dabei ist zu beachten:

- Laut den parlamentarischen Erläuterungen zum Gesetz ist bei der Ausgestaltung eines Gewinnbeteiligungsmodells nicht unbedingt (nur) der Gewinn maßgeblich, sondern es kann stattdessen – innerhalb des „steuerlichen Höchstbetrages“ – auch auf andere **für das jeweilige Unternehmen passende, objektivierbare Erfolgsgrößen** abgestellt werden (z.B. Umsatz, Deckungsbeitrag, Betriebsergebnis). Lediglich beim „steuerlichen Höchstdeckel“ (siehe den folgenden Punkt) kommt es ausdrücklich auf den Gewinn des Vorjahres an.
- Die gesetzliche **Begrenzung der Steuerfreiheit nach oben hin** ist einerseits mit € 3.000,00 pro Kopf und andererseits in ihrer Gesamthöhe mit dem **Vorjahresgewinn** festgelegt.
- Es ist zulässig, dass die Höhe der Gewinnbeteiligungen **zwischen den Arbeitnehmern unterschiedlich** ist (Staffelung nach objektiven Merkmalen, wie z.B. im Ausmaß eines bestimmten Prozentsatzes des Bruttobezuges).
- Es ist laut den parlamentarischen Erläuterungen zulässig, individuell vereinbarte **Leistungsbelohnungen**, die bisher vom Arbeitgeber freiwillig gewährt wurden, mittels

Änderungsvereinbarung auf eine **steuerfreie Gewinnbeteiligung umzustellen** (eine solche Änderung zählt also nicht als steuerschädliche Gehaltsumwandlung).

### Steuerfreiheit nur für „aktive“ Arbeitnehmer

Die Steuerfreiheit von Gewinnbeteiligungen ist nur bei Personen anwendbar, die aufgrund **aktiver Tätigkeit Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit** beziehen, daher z.B. nicht bei freien Dienstnehmern, wesentlich (über 25 % beteiligten) GmbH-Geschäftsführern oder Firmenpensionsbeziehern.

### Steuerliches Gruppenmerkmal

Die Steuerfreiheit von Gewinnbeteiligungen setzt voraus, dass sie allen Arbeitnehmern oder bestimmten Arbeitnehmergruppen gewährt werden. Damit sind **Zahlungen mit individuellem Belohnungscharakter nicht steuerbegünstigt**.

Als steuerlich anerkannte Gruppen sind nach Ansicht der Finanz (siehe Randzahl 76 der Lohnsteuerrichtlinien) insbesondere folgende zu werten:

- Großgruppen (z.B. Arbeiter, Angestellte, Schichtarbeiter, Innendienstmitarbeiter, Außendienstmitarbeiter, kaufmännisches Personal, technisches Personal) oder
- Berufsgruppen (z.B. Monteure, Chauffeure, Verkaufspersonal) oder
- alle Arbeitnehmer mit einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z.B. mindestens fünf Jahre).

**Beachte:** Keine steuerlich relevante Gruppe stellen – nach allerdings sehr umstrittener Ansicht der Finanz – leitende Angestellte dar.

### Keine Befreiung bei den SV-Beiträgen und Lohnnebenkosten

Eine Befreiung für Mitarbeitergewinnbeteiligungen ist ausschließlich in der Einkommensteuer bzw. Lohnsteuer vorgesehen (§ 3 Abs. 1 Z. 35 EStG).

Im Bereich der Sozialversicherung und bei den Lohnnebenkosten (DB, DZ, Kommunalsteuer, betriebliche Vorsorge) bleibt die Abgabepflicht leider bestehen.

Für die **Sozialversicherung** ist nach den allgemeinen Kriterien zu unterscheiden:

- Wenn es sich um eine jährlich wiederkehrende Gewinnbeteiligung handelt, ist diese in der Sozialversicherung als Sonderzahlung zu werten (vgl. § 49 Abs. 2 ASVG).
- Wenn die Gewinnbeteiligung hingegen eine absolut einmalige Aktion ist (d.h. ohne geplante künftige Wiederholung) oder in Form monatlicher Auszahlungen erfolgt, handelt es sich in der Sozialversicherung um laufende Bezüge.

Zu beachten ist, dass die auf die steuerfreie Gewinnbeteiligung entfallenden SV-Beiträge steuerlich „neutral“ wirken, also zu keiner Minderung der Lohnsteuerbemessungsgrundlage bei den lohnsteuerpflichtigen Bezügen führen (vgl. § 20 Abs. 2 Z. 1 EStG).

### Lohnkonto und Lohnzettel (L16)

Die steuerfreie Mitarbeitergewinnbeteiligung ist auf dem Lohnkonto auszuweisen (§ 2 Z. 1 Lohnkontenverordnung) und am Lohnzettel (L16) zu erfassen.



### Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine

Zahlreiche Betriebe interessieren sich für die Einstellung von Flüchtlingen aus der Ukraine. Dabei ist zu beachten, dass auch in diesen Fällen eine **Beschäftigung ohne Beschäftigungsbewilligung rechtswidrig** ist. Ukrainische Flüchtlinge benötigen nämlich, um in Österreich legal arbeiten zu können,

1. eine blaue Aufenthaltskarte für Vertriebene und
2. eine vom Arbeitgeber beim AMS beantragte Beschäftigungsbewilligung für Vertriebene.

Zuständig für die blaue Aufenthaltskarte („Ausweis für Vertriebene“) ist das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl. Sobald der „Ausweis für Vertriebene“ vorliegt, kann der Arbeitgeber beim AMS eine Beschäftigungsbewilligung im vereinfachten Verfahren beantragen. Die Antragstellung auf Beschäftigungsbewilligung kann sowohl papiermäßig als auch über das eAMS-Konto (unter Services für Ausländerbeschäftigung/Beschäftigungsbewilligung) erfolgen. Eine Beschäftigungsbewilligung für Arbeitskräfteüberlasser ist nicht zulässig.

**Link-Tipp:** Weitere Informationen zum Thema finden Sie auf der Website des AMS:

<https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/gefluechtete-personen-aus-der-ukraine-einstellen>

---