



NEUERUNGEN 2022 von A bis Z

Stand 21.12.2021

Hinweis: Die folgende Darstellung enthält schwerpunktmäßig die ab 01.01.2022 geltenden Neuerungen. Bei jenen Änderungen, die zu einem anderen Zeitpunkt wirksam wurden oder werden, ist der jeweilige In-Kraft-Tretens-Zeitpunkt gesondert vermerkt.

A			
Angleichung der Arbeiter-Kündigungsfristen an das Angestellten-gesetz	<p>Die gesetzliche Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeiter an jene der Angestellten ist mit 1. Oktober 2021 in Kraft getreten.</p> <p>Gemäß § 1159 ABGB gilt für arbeitgeberseitige Kündigungen eine Frist von sechs Wochen (Erhöhung nach zwei Dienstjahren auf zwei Monate, nach fünf Dienstjahren auf drei Monate, nach 15 Dienstjahren auf vier Monate, nach 25 Dienstjahren auf fünf Monate) per Ende des Quartals (durch Dienstvertrag, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag kann zusätzlich der 15. und Letzte des Kalendermonats zugelassen werden).</p> <p>Für arbeitnehmerseitige Kündigungen ist gemäß § 1159 ABGB eine einmonatige Kündigungsfrist per Monatsende vorgesehen.</p> <p>Beachte: Durch Kollektivvertrag können auch für die Zeit ab 1. Oktober 2021 abweichende Kündigungsregeln für jene Branchen festgelegt werden, in denen Saisonbetriebe überwiegen. Für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen sind in allen Branchen (also auch in Nicht-Saisonbranchen) möglich. Dementsprechend gibt es in sehr vielen Kollektivverträgen vom Gesetz abweichende Regelungen. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Kündigungsbestimmungen des anwendbaren Kollektivvertrags im Auge zu behalten.</p>		
Arbeitslosen-versicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2022)	<p>Monatliche Beitragsgrundlage</p> <ul style="list-style-type: none"> • bis € 1.828,00 • ab € 1.828,01 bis € 1.994,00 • ab € 1.994,01 bis € 2.161,00 • ab € 2.161,01 	<p>Angestellte/Arbeiter</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 % A03 (-3 %) 1 % A02 (-2 %) 2 % A01 (-1 %) 3 % (normaler Satz) 	<p>Lehrlinge</p> <ul style="list-style-type: none"> 0 % A04 (-1,2 %) 1 % A05 (-0,2 %) 1,2 % (normaler Satz) 1,2 % (normaler Satz)
Arbeits- und Entgelt-bestätigungen (Krankengeld und Wochengeld)	<p>Es erfolgt eine Anpassung der Datensätze bei den Arbeits- und Entgeltsbestätigungen dahingehend, dass künftig angegeben werden muss, ob für die Dauer des Leistungsbezuges auch Sonderzahlungen bzw. Sachleistungen weitergewährt werden.</p> <p>Neu ist, dass die ÖGK den Sonderzahlungsaufschlag beim Krankengeld bzw. Wochengeld kürzen (oder ggf. ganz streichen) kann, wenn die Sonderzahlungen im Rahmen der Gehalts-/ Lohnverrechnung für den Krankengeld- bzw. Wochengeld-Zeitraum ohnehin ungekürzt weitergewährt werden.</p>		
Ausbildungs-kostenrück-ersatz	<p>Der Oberste Gerichtshof hat im Einklang mit der schon bisher vorherrschenden Rechtsansicht ausdrücklich klargestellt, dass eine Vereinbarung über einen Ausbildungskostenrückersatz gemäß § 2d AVRAG schriftlich vor der Ausbildung geschlossen werden muss (also nicht erst im Nachhinein). Andernfalls liegt keine wirksame Vereinbarung vor und ist der Arbeitnehmer nicht zum Ersatz der Ausbildungskosten verpflichtet (OGH 24.02.2021, 9 ObA 121/20i).</p>		



B	
Behinderten-ausgleichstaxe für 2022	<p>Die monatliche Ausgleichstaxe pro offene „Pflichtstelle“ (wird im Jahr 2023 für das Jahr 2022 vom Sozialministeriumservice vorgeschrieben) beträgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmern € 276,00 • für Arbeitgeber mit 100 bis 399 Arbeitnehmern € 388,00 • für Arbeitgeber ab 400 Arbeitnehmer € 411,00
Bildungsteilzeit (Berechnung der Sonderzahlungen)	<p>Im Falle eines unterjährigen Wechsels zwischen Vollzeit und Bildungsteilzeit sind die für dieses Jahr gebührenden Sonderzahlungen nach der für Bildungsteilzeiten gesetzlich vorgesehenen Jahresmischberechnung (§ 11a AVRAG) zu ermitteln. Eine kollektivvertragliche Regelung, die allgemein einen Drei-Monats-Schnitt für Sonderzahlungen bei unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw. des Entgelts vorsieht, ist unabhängig von individuellen Günstigkeitserwägungen auf den Wechsel zwischen Vollzeit und Bildungsteilzeit nicht anzuwenden (OGH 28.09.2021, 9 ObA 64/21h).</p> <p>Schlussfolgerung aus der OGH-Entscheidung: Die OGH-Entscheidung hat nicht nur für Bildungsteilzeiten, sondern auch für Eltern- und Pfltegteilzeiten Bedeutung. Die vorgesehene gesetzliche Jahresmischberechnung von Sonderzahlungen (bei Eltern-, Bildungs- und Pfltegteilzeit) genießt Vorrang gegenüber einer allgemeinen kollektivvertraglichen Regelung (z.B. Sonderzahlungsberechnung aufgrund eines Schnitts der letzten drei Monate).</p>
C	
Corona-Boni, Prämien und Zulagen	<p>Bonuszahlungen, Prämien oder Zulagen, die aufgrund der Coronakrise für 2021 bis Februar 2022 geleistet werden, sind bis zu € 3.000,00 abgabenfrei hinsichtlich aller Lohnabgaben (Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge, DB, DZ, Kommunalsteuer).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es muss sich um zusätzliche Zahlungen handeln, die ausschließlich im Hinblick auf die Coronakrise geleistet werden und üblicherweise bisher nicht gewährt wurden (d.h. nicht z.B. anstatt eines Gehaltsteiles oder einer betriebsüblichen Leistungsprämie). • Die Abgabefreiheit ist nicht auf bestimmte Branchen und nicht auf systemrelevante Berufe beschränkt. Derartige Leistungen können daher auch für Zeiten von Kurzarbeit gewährt werden. • Die Corona-Boni, Prämien oder Zulagen können in Geld, aber auch in Form von Gutscheinen geleistet werden. • Abgabefreie Corona-Boni, Prämien oder Zulagen wirken lohnsteuerlich sechstelneutral, d.h. sie erhöhen nicht das Jahressechstel und werden auch nicht auf das Jahressechstel angerechnet.
COVID-19-Risiko-freistellung	<p>Der Zeitraum für COVID-19-Risikofreistellungen (§ 735 ASVG) wird bis 31. März 2022 verlängert (Verordnung BGBl. II Nr. 538/2021), allerdings nur für Personen, die dreifach geimpft oder aus medizinischen Gründen nicht impfbar sind. Eine weitere Verlängerung durch Verordnung ist bis 30. Juni 2022 möglich.</p>
COVID-19-Sonderfrei-stellung für Schwangere	<p>Die Sonderfreistellung für Schwangere ohne vollständigen Impfschutz, die Arbeiten mit erforderlichem physischem Körperkontakt erbringen, wird bis 31. März 2022 verlängert (§ 3a Mutterschutzgesetz). Schwangere, auf die diese Voraussetzung zutrifft, müssen ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bei voller Entgeltfortzahlung freigestellt werden,</p>



	<p>sofern weder eine Änderung der Arbeitsbedingungen noch die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ohne Körperkontakt (z.B. Homeoffice) möglich ist. Der Arbeitgeber erhält für den Zeitraum der Sonderfreistellung die Entgeltkosten zuzüglich Lohnnebenkosten von der Krankenversicherung ersetzt (maximal bis zur SV-Höchstbeitragsgrundlage). Für den Antrag auf Rückerstattung gilt eine Frist von sechs Wochen nach Ende der Freistellung.</p>																		
D																			
Dienstwohnung m²-Richtwerte	<p>Die m²-Richtwerte für die Wohnraumbewertung bleiben unverändert. Es gelten daher auch für 2022 folgende Beträge:</p> <table border="0"> <tr> <td>Burgenland</td> <td>€ 5,30</td> <td>OÖ</td> <td>€ 6,29</td> <td>Tirol</td> <td>€ 7,09</td> </tr> <tr> <td>Kärnten</td> <td>€ 6,80</td> <td>Salzburg</td> <td>€ 8,03</td> <td>Vorarlberg</td> <td>€ 8,92</td> </tr> <tr> <td>NÖ</td> <td>€ 5,96</td> <td>Steiermark</td> <td>€ 8,02</td> <td>Wien</td> <td>€ 5,81</td> </tr> </table>	Burgenland	€ 5,30	OÖ	€ 6,29	Tirol	€ 7,09	Kärnten	€ 6,80	Salzburg	€ 8,03	Vorarlberg	€ 8,92	NÖ	€ 5,96	Steiermark	€ 8,02	Wien	€ 5,81
Burgenland	€ 5,30	OÖ	€ 6,29	Tirol	€ 7,09														
Kärnten	€ 6,80	Salzburg	€ 8,03	Vorarlberg	€ 8,92														
NÖ	€ 5,96	Steiermark	€ 8,02	Wien	€ 5,81														
DZ bleibt unverändert	<p>Der DZ (Wirtschaftskammer-Umlage 2) bleibt in allen Bundesländern unverändert. Es gelten daher auch für 2022 folgende Prozentsätze:</p> <table border="0"> <tr> <td>Burgenland</td> <td>0,42 %</td> <td>OÖ</td> <td>0,34 %</td> <td>Tirol</td> <td>0,41 %</td> </tr> <tr> <td>Kärnten</td> <td>0,39 %</td> <td>Salzburg</td> <td>0,39 %</td> <td>Vorarlberg</td> <td>0,37 %</td> </tr> <tr> <td>NÖ</td> <td>0,38 %</td> <td>Steiermark</td> <td>0,37 %</td> <td>Wien</td> <td>0,38 %</td> </tr> </table>	Burgenland	0,42 %	OÖ	0,34 %	Tirol	0,41 %	Kärnten	0,39 %	Salzburg	0,39 %	Vorarlberg	0,37 %	NÖ	0,38 %	Steiermark	0,37 %	Wien	0,38 %
Burgenland	0,42 %	OÖ	0,34 %	Tirol	0,41 %														
Kärnten	0,39 %	Salzburg	0,39 %	Vorarlberg	0,37 %														
NÖ	0,38 %	Steiermark	0,37 %	Wien	0,38 %														
E																			
E-Card-Service-Entgelt	Einhebung im November 2022 (Gebühr für 2023): € 12,95																		
Entgeltfortzahlung im Krankenstand	In einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes wird klargestellt, dass die zum selben Arbeitgeber als Arbeiter zurückgelegten Dienstzeiten beim Wechsel ins Angestelltenverhältnis für die Entgeltfortzahlungsdauer im Krankenstand mitgezählt werden (OGH 28.07.2021, 9 ObA 72/21k).																		
Erstattung nach dem Epidemiegesetz	Der Verwaltungsgerichtshof hat entschieden, dass die auf die Zeit einer behördlichen Absonderung entfallenden anteiligen Sonderzahlungen bei der Rückvergütung des Verdienstentgangs (§ 32 Epidemiegesetz) unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt erstattungsfähig sind, und nicht nur dann, wenn die Fälligkeit von Sonderzahlungen genau in den Monat der Absonderung fällt (VwGH 24.06.2021, Ra 2021/09/0094). Von der Rückerstattung ausgeschlossen sind lediglich jene Sonderzahlungen, die der Arbeitnehmer unabhängig vom Epidemiegesetz sowieso ungekürzt erhalten hätte (dies kann im Einzelfall beispielsweise bei vertraglichen Zielerreichungsprämien zutreffen).																		
Essensgutscheine	Die Abgabenbefreiung für Gutscheine in Höhe von € 8,00 gilt ab dem Kalenderjahr 2022 nicht nur für Mahlzeiten, die in einer Gaststätte konsumiert werden, sondern auch für solche, die von einer Gaststätte oder einem Lieferservice zur Abholung bzw. Lieferung zubereitet und an einem anderen Ort (z.B. in der Wohnung des Arbeitnehmers) konsumiert werden (Neuformulierung des § 3 Abs. 1 Z. 17 lit. b EStG). Durch diese Gesetzesanpassung wurde nunmehr eine vom BMF aus Anlass der Coronakrise tolerierte Praxisauslegung offiziell „in Gesetzesform gegossen“.																		



Existenzminimum	<p>Lohnpfändungswerte im Jahr 2022:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>monatlich</th> <th>wöchentlich</th> <th>täglich</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Allgemeiner Grundbetrag</td> <td>€ 1.030,00</td> <td>€ 240,00</td> <td>€ 34,00</td> </tr> <tr> <td>Erhöhter allg. Grundbetrag</td> <td>€ 1.202,00</td> <td>€ 280,00</td> <td>€ 40,00</td> </tr> <tr> <td>Unterhaltsgrundbetrag (max. 5x)</td> <td>€ 206,00</td> <td>€ 48,00</td> <td>€ 6,00</td> </tr> <tr> <td>Höchstberechnungsgrundlage</td> <td>€ 4.120,00</td> <td>€ 960,00</td> <td>€ 137,00</td> </tr> <tr> <td>Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution</td> <td>€ 515,00</td> <td>€ 120,00</td> <td>€ 17,00</td> </tr> <tr> <td>Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution</td> <td>€ 386,25</td> <td>€ 90,00</td> <td>€ 12,75</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Lohnpfändungstabellen für 2022</i> → www.justiz.gv.at</p>		monatlich	wöchentlich	täglich	Allgemeiner Grundbetrag	€ 1.030,00	€ 240,00	€ 34,00	Erhöhter allg. Grundbetrag	€ 1.202,00	€ 280,00	€ 40,00	Unterhaltsgrundbetrag (max. 5x)	€ 206,00	€ 48,00	€ 6,00	Höchstberechnungsgrundlage	€ 4.120,00	€ 960,00	€ 137,00	Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution	€ 515,00	€ 120,00	€ 17,00	Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution	€ 386,25	€ 90,00	€ 12,75
	monatlich	wöchentlich	täglich																										
Allgemeiner Grundbetrag	€ 1.030,00	€ 240,00	€ 34,00																										
Erhöhter allg. Grundbetrag	€ 1.202,00	€ 280,00	€ 40,00																										
Unterhaltsgrundbetrag (max. 5x)	€ 206,00	€ 48,00	€ 6,00																										
Höchstberechnungsgrundlage	€ 4.120,00	€ 960,00	€ 137,00																										
Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution	€ 515,00	€ 120,00	€ 17,00																										
Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution	€ 386,25	€ 90,00	€ 12,75																										
<h2 style="margin: 0;">F</h2>																													
Familienbonus Plus Erhöhung	<p>Mit Wirksamkeit ab 1. Juli 2022 wird der Familienbonus Plus erhöht, und zwar</p> <ul style="list-style-type: none"> • pro Kind unter 18 von monatlich € 125,00 auf € 166,68 (entspricht einer jährlichen Erhöhung von € 1.500,00 auf € 2.000,16); • pro Kind ab 18 von monatlich € 41,68 auf € 54,18 (entspricht einer jährlichen Erhöhung von € 500,00 auf € 650,16). 																												
<h2 style="margin: 0;">G</h2>																													
Geringfügigkeitsgrenze	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>monatliche Geringfügigkeitsgrenze</td> <td>€ 485,85</td> </tr> <tr> <td>tägliche Geringfügigkeitsgrenze</td> <td>entfallen (seit 01.01.2017)</td> </tr> <tr> <td>Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (16,4 %)</td> <td>€ 728,78</td> </tr> <tr> <td>Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich</td> <td>€ 68,59</td> </tr> </tbody> </table>	monatliche Geringfügigkeitsgrenze	€ 485,85	tägliche Geringfügigkeitsgrenze	entfallen (seit 01.01.2017)	Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (16,4 %)	€ 728,78	Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich	€ 68,59																				
monatliche Geringfügigkeitsgrenze	€ 485,85																												
tägliche Geringfügigkeitsgrenze	entfallen (seit 01.01.2017)																												
Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (16,4 %)	€ 728,78																												
Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich	€ 68,59																												
Gewinnbeteiligung (Lohnsteuerbefreiung)	<p>Ab 1. Jänner 2022 sollen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine Gewinnbeteiligung von bis zu € 3.000,00 jährlich pro Arbeitnehmer steuerfrei auszahlen können (eine Befreiung auch im Bereich der Sozialversicherung und bei den Lohnnebenkosten ist derzeit nicht geplant). Die Inanspruchnahme dieser steuerfreien Möglichkeit soll auf freiwilliger Basis beruhen und einen Anreiz darstellen, um Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Für die Steuerfreiheit sind folgende Voraussetzungen vorgesehen (§ 3 Abs. 1 Z. 35 EStG in der Fassung der geplanten Steuerreform):</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Die Gewinnbeteiligung muss allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden. b) Insoweit die Summe der jährlich gewährten Gewinnbeteiligung das unternehmensrechtliche Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) der im letzten Kalenderjahr endenden Wirtschaftsjahre übersteigt, besteht keine Steuerfreiheit (abweichend davon ist u.a. vorgesehen, dass bei konzernzugehörigen Unternehmen auf das EBIT des Konzerns abgestellt werden darf). c) Die Zahlung darf nicht auf Kollektivvertrag oder anderen lohngestaltenden Vorschriften (gemäß § 68 Abs. 5 Z. 1 bis 6 EStG) beruhen. d) Die Gewinnbeteiligung darf nicht anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung geleistet werden. 																												



<p>Gleitzeit mit „offener Periode“ ist unzulässig</p>	<p>Eine Gleitzeitvereinbarung bedarf in Betrieben mit Betriebsrat einer Betriebsvereinbarung, in betriebsratslosen Betrieben einer schriftlichen Einzelvereinbarung. Weiters gibt § 4b AZG verbindlich vor, welche Punkte in einer Gleitzeitvereinbarung jedenfalls geregelt sein müssen (Gleitzeitrahmen, Gleitzeitperiode, übertragbare Plus- bzw. Minusstunden am Periodenende, fiktive Normalarbeitszeit). Der Oberste Gerichtshof hat in einer aktuellen Entscheidung klargestellt, dass diese gesetzlichen Mindestinhalte unverzichtbar sind und dass daher eine Gleitzeitregelung mit „offener Gleitzeitperiode“ unzulässig ist. Wenn die Festlegung der Gleitzeitperiode fehlt, ist die Gleitzeitvereinbarung unwirksam und es gelten die Normalarbeitszeitgrenzen gemäß § 3 Abs. 1 AZG, d.h. im Regelfall acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich, sofern keine abweichende kollektivvertragliche Regelung besteht (OGH 23.02.2021, 8 Obs 9/20m).</p>									
<p>Gutscheine statt Firmen-Weihnachtsfeiern</p>	<p>Für das Kalenderjahr 2021 wurde (wie schon 2020) als Ausgleich für die aufgrund der COVID-19-Maßnahmen ausfallenden betrieblichen Weihnachtsfeiern eine besondere Gutscheinregelung geschaffen, die auch noch ins Jahr 2022 hineinwirkt (bis 31.01.2022): Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern im Zeitraum von 1. November 2021 bis 31. Jänner 2022 Gutscheine im Wert von bis zu € 365,00 abgabenfrei schenken, wenn der Freibetrag für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen im Jahr 2021 noch nicht zur Gänze ausgeschöpft wurde. Eine Kumulation mit dem allgemeinen Gutscheinfreibetrag von € 186,00 jährlich ist möglich. Die Abgabenbefreiung gilt in allen Bereichen (SV, BV, LSt, DB, DZ, KommSt). Aus der Lohnsteuerbefreiung folgt auch die Pfändungsfreiheit (§ 292f Abs. 4 EO).</p>									
<h1>H</h1>										
<p>Höchstbeitragsgrundlage</p>	<table border="0"> <tr> <td>täglich</td> <td>€ 189,00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>monatlich</td> <td>€ 5.670,00</td> <td>(freie Dienstnehmer ohne SZ: € 6.615,00)</td> </tr> <tr> <td>Sonderzahlungen</td> <td>€ 11.340,00</td> <td></td> </tr> </table>	täglich	€ 189,00		monatlich	€ 5.670,00	(freie Dienstnehmer ohne SZ: € 6.615,00)	Sonderzahlungen	€ 11.340,00	
täglich	€ 189,00									
monatlich	€ 5.670,00	(freie Dienstnehmer ohne SZ: € 6.615,00)								
Sonderzahlungen	€ 11.340,00									
<p>Homeoffice-Paket: Arbeits- und abgabenrechtliche Regelungen</p>	<p>Während des Jahres 2021 wurden durch das gesetzliche „Homeoffice-Paket“ insbesondere folgende Rechtsgrundlagen für das Arbeiten im Homeoffice geschaffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsrechtliche Regelungen mit Wirksamkeit ab 1. April 2021: Vereinbarungsprinzip für Homeoffice; Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber oder alternativ vereinbarte Kostenersätze; Auflösung von Homeoffice-Vereinbarungen bei wichtigem Grund unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Monatsletzten (§ 2h AVRAG); weitere arbeitsrechtliche Detailregelungen in einigen arbeitsrechtlichen Gesetzen (Arbeitsinspektionsgesetz, Dienstnehmerhaftpflichtgesetz). • Abgabenrechtliche Regelungen rückwirkend mit 1. Jänner 2021: Abgabenfreiheit von Homeoffice-Pauschalen bis zu € 3,00 pro ausschließlichem Homeoffice-Tag, maximal aber bis zu € 300,00 im Kalenderjahr; Angabe der Anzahl der Homeoffice-Tage am Lohnkonto und am Jahreslohnzettel (L16); steuerliche Geltendmachung von Werbungskosten im Zusammenhang mit Homeoffice für ergonomisch geeignete Arbeitsmöbel und Homeoffice-Pauschale (soweit vom Arbeitgeber kein abgabenfreies Homeoffice-Pauschale bezahlt wurde). <p>Die gesetzlichen Homeoffice-Regelungen gelten auch im Jahr 2022 weiter (Anmerkung: Die abgabenrechtlichen Regelungen sind mit 31.12.2023 befristet, eine Verlängerung gilt aber als wahrscheinlich).</p>									



<p>Homeoffice: Zuordnung zu ÖGK-Stelle, DZ- Satz und Kommunal- steuer</p>	<p>Zu den nachfolgenden Fragestellungen gab es zwar keine aktuellen Gesetzesänderungen, es erfolgte aber aufgrund der hohen Praxisbedeutung eine fachliche Abstimmung mit den Behörden:</p> <p>ÖGK-Landesstelle: Welche ÖGK-Landesstelle für Homeoffice-Mitarbeiter zuständig ist, hängt vom SV-rechtlichen Beschäftigungsort (§ 3 Abs. 4 ASVG) ab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitet ein Mitarbeiter ausschließlich im Homeoffice und/oder im Außendienst (kein betrieblicher Arbeitsort), ist die ÖGK-Stelle des Wohnsitz-Bundeslandes (Lage des Homeoffice) zuständig. • Arbeitet ein Mitarbeiter zum Teil im Homeoffice und zum Teil auch im Betrieb, ist die ÖGK-Stelle jenes Bundeslandes zuständig, in dem der betriebliche Arbeitsplatz liegt. <p>DZ-Satz: Für den DZ-Satz ist nicht das Bundesland des Tätigkeitsortes (z.B. Tätigkeit im Homeoffice) entscheidend, sondern es kommt der DZ-Satz jenes Bundeslandes zur Anwendung, in welchem sich die Betriebsstätte befindet, zu welcher der Arbeitnehmer organisatorisch zugehörig ist.</p> <p>Zuständige Gemeinde für Kommunalsteuer: Da der Arbeitgeber im Regelfall keine Verfügungsgewalt über die Wohnung eines Homeoffice-Mitarbeiters hat, begründet das Homeoffice keine kommunalsteuerliche Betriebsstätte. Arbeitnehmer sind daher kommunalsteuerlich i.d.R. jener Betriebsstätte zuzuordnen, der sie organisatorisch zugeordnet sind bzw. zu der sie in ständigen Beziehungen stehen.</p> <p>Wiener Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Steuer): Es ist zu unterscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitet ein Mitarbeiter ausschließlich im Homeoffice und/oder im Außendienst (kein betrieblicher Arbeitsort), kommt es auf die Lage der Wohnung an (Homeoffice in Wien → U-Bahn-Steuer, Homeoffice außerhalb Wiens → keine U-Bahn-Steuer). • Arbeitet ein Mitarbeiter zum Teil im Homeoffice und zum Teil auch im Betrieb, kommt es auf die Lage des betrieblichen Arbeitsplatzes an (liegt dieser in Wien → U-Bahn-Steuer, liegt er außerhalb Wiens → keine U-Bahn-Steuer).
<p>I</p>	
<p>IESG-Zuschlag</p>	<p>Der Zuschlag zur Insolvenzentgeltsicherung (IESG-Zuschlag) wird mit Wirkung ab 1. Jänner 2022 von 0,2 % auf 0,1 % reduziert.</p>
<p>J</p>	
<p>Jahressechstel- erhöhung bei Kurzarbeit gilt 2022 nicht mehr</p>	<p>In den Jahren 2020 und 2021 war für Arbeitnehmer, deren laufende Bezüge aufgrund Kurzarbeit reduziert wurden, das „normale“ Jahressechstel und das Kontrollsechstel pauschal um 15 % zu erhöhen (dadurch sollten kurzarbeitsbedingte Sechstelüberhänge bei den Sonderzahlungen vermieden werden).</p> <p>Der von zahlreichen Fachexperten vorgebrachte Vorschlag, diese Regelung für 2022 zu verlängern oder überhaupt ins Dauerrecht zu übernehmen, wurde von der Politik leider bisher nicht aufgegriffen. Ab 2022 gilt somit die Erhöhung des Jahres-/Kontrollsechstels bei Kurzarbeit nicht mehr (sofern es nicht doch noch überraschend zu einer Gesetzesänderung kommt).</p>



Jobticket	<p>Die Regelungen des herkömmlichen „Jobtickets“ (§ 26 Z. 5 lit. a EStG) sind seit 1. Juli 2021 um die alternative Möglichkeit des „Öffi-Tickets“ (§ 26 Z. 5 lit. b EStG) ergänzt worden.</p> <p><i>Siehe unter dem Stichwort „Öffi-Ticket“</i></p>
K	
Konkurrenz-klausel Entgeltgrenze	<p>Für die Anwendbarkeit einer Konkurrenzklausel bei Beendigung des Dienstverhältnisses gelten im Jahr 2022 folgende Monatsentgeltgrenzen: Konkurrenzklausel-Vereinbarung abgeschlossen</p> <ul style="list-style-type: none"> • ab 29.12.2015 € 3.780,00 (exkl. anteilige SZ) • zwischen 17.03.2006 u. 28.12.2015 € 3.213,00 (inkl. anteilige SZ) • bis zum 16.03.2006 keine Entgeltgrenze
Krankenstands-verwaltung	<p><i>Siehe unter dem Stichwort „Entgeltfortzahlung im Krankenstand“</i></p>
Krank-schreibung per Telefon	<p>Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) hat mitgeteilt, dass die Möglichkeit der telefonischen Krankmeldung generell (also nicht nur für Corona-Verdachtsfälle) bis 28. Februar 2022 verlängert wird.</p>
Kranken-versicherungs-beitrags-Reduktion kommt nicht	<p>Die laut dem ursprünglichen Entwurf zum Steuerreformgesetz geplante Reduktion der Krankenversicherungsbeiträge für Niedrig- und Mittelverdiener (Staffelung mit neun Stufen) wurde aus der Steuerreform wieder „herausgestrichen“. Stattdessen wird der im Wege der Arbeitnehmerveranlagung rückerstattungsfähige SV-Bonus erweitert.</p>
Kündigung während Kurzarbeit	<p>Der Oberste Gerichtshof hat in zwei aktuellen Entscheidungen geklärt, dass die für die Kurzarbeit und die anschließende einmonatige Behaltefrist vorgesehene Pflicht zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes (§ 37b AMSG und Corona-Sozialpartnervereinbarung) keinen individuellen Kündigungsschutz bewirkt (OGH 22.10.2021, 8 ObA 48/21y und OGH 29.11.2021, 8 ObA 50/21t). Denn die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes dient nach OGH-Ansicht nicht dem Schutz einzelner Arbeitnehmer, sondern arbeitsmarktpolitischen und volkswirtschaftlichen Zwecken.</p> <p>Eine Arbeitgeberkündigung, die während der Kurzarbeit oder der anschließenden einmonatigen Behaltefrist ausgesprochen wird, unterliegt daher keiner Unwirksamkeitssanktion, kann aber bei Unterbleiben einer Nachbesetzung zur Kürzung der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe führen.</p> <p>Zu beachten ist allerdings, dass es dem gekündigten Arbeitnehmer nach den allgemeinen Regeln des Betriebsverfassungsrechts offensteht, bei Vorliegen besonderer sozialer Umstände (lange Betriebszugehörigkeit, höheres Alter, schlechte Jobchancen, Sorgepflichten etc.) beim Arbeits- und Sozialgericht eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit (§ 105 Abs. 3 Z. 2 ArbVG) zu versuchen. Im Rahmen der Sozialwidrigkeitsbeurteilung wäre dann die AMS-Förderung bei der wirtschaftlichen Rechtfertigung der Kündigung zu berücksichtigen. Dieser Aspekt kann also im Ergebnis doch wieder einen gewissen „indirekten“ Schutzeffekt für den Arbeitnehmer (und damit ein Risiko für den Arbeitgeber) bewirken, weshalb aus Betriebsicht bei geplanten</p>



	<p>Kündigungen während der Kurzarbeit bzw. einmonatigen Behaltefrist stets mit Umsicht vorgegangen werden sollte.</p>
<p>Kündigungsfristen für Arbeiter</p>	<p><i>Siehe unter dem Stichwort „Angleichung der Arbeiter-Kündigungsfristen an das Angestelltengesetz“</i></p>
<p>Kurzarbeit – aktuelle Infos</p>	<p>Allgemeines zur Kurzarbeitsphase 5 Innerhalb der Phase 5 der Kurzarbeit (1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022) kann nach Ausschöpfung einer maximal sechsmonatigen Kurzarbeit ein neuerlicher Kurzarbeitsantrag (Erstbegehren) gestellt werden. Betriebe, die seit März 2020 durchgehend Kurzarbeit in Anspruch nehmen, müssen allerdings auf die Gesamthöchstdauer von 24 Monaten achten: Bei Kurzarbeitsbeginn im März 2020 wird im Falle von durchgehender Kurzarbeit die Gesamthöchstdauer mit 31. März 2022 erreicht.</p> <p>Änderungen der AMS-Kurzarbeitsrichtlinie Aus Anlass des Lockdowns im November/Dezember 2021 wurde die AMS-Kurzarbeitsrichtlinie in einigen Punkten adaptiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung der rückwirkenden Antragsfrist: Kurzarbeitsprojekte mit einem Beginn während eines Lockdowns können bis zu vier Wochen rückwirkend eingebracht werden. • Entfall des Beratungsverfahrens bei Kurzarbeitsprojekten mit einem Beginn bis spätestens 31.01.2022. • Verlängerung der 100 % Beihilfe bei besonders betroffenen Unternehmen (vom Betretungsverbot direkt betroffen oder 50 % Umsatzrückgang) bis 31.03.2022. • Anwendung des vereinfachten Verfahrens für alle Kurzarbeitsanträge mit einer Laufzeit bis maximal 31.03.2022 (d.h. keine explizite Zustimmung der Gewerkschaft erforderlich). Eine explizite Zustimmung braucht es nur mehr für Kurzarbeitsprojekte mit einem Arbeitszeitausfall von über 50 %, die über den 31. März 2022 hinaus reichen, oder bei einer Einschränkung der Behaltepflicht oder -frist. <p>Trinkgeldersatz in Trinkgeldbranchen In Trinkgeldbranchen erhalten ab 01.12.2021 für die Zeit der Kurzarbeit alle Arbeitnehmer (gleichgültig ob in der Sozialversicherung eine Trinkgeldpauschale zum Ansatz kommt oder nicht) eine erhöhte Vergütung. Trinkgeldbranchen sind laut AMS-Richtlinie die ÖNACE 2008 Klassifikationen 55 Beherbergung, 56 Gaststätten, 86.90-9 sonstiges Gesundheitswesen (Shiatsu), 96.02-1 Frisörsalons, 96.02-2 Kosmetiksalons, 96.02-3 Fußpflege, 96.04-1 Massage, Schlankheitsstudios und 96.09-0 Erbringung von sonstigen Dienstleistungen a.n.g. (Tätowierungs- und Piercingstudios). Die Unternehmen dieser Branchen müssen in der Sozialpartnervereinbarung und im AMS-Begehren den Punkt Trinkgeldersatz-Option ankreuzen und in der Personalverrechnung und AMS-Abrechnung das Brutto vor Kurzarbeit ab 01.12.2021 um 5 % erhöhen (soweit der 5 % Erhöhungsfaktor nicht bereits durch vorangehende verpflichtende Entgelt dynamisierungen ausgeschöpft ist). Weitere Details finden sich in der AMS-Richtlinie (Download unter www.ams.at).</p> <p>Keine Erhöhung des Jahres- und Kontrollsechstels um 15 % im Jahr 2022 Die den Jahren 2020 und 2021 geltende Sonderregelung, dass das Jahressechstel und das Kontrollsechstel pauschal um 15 % erhöht werden, wenn ein Arbeitnehmer im aktuellen Kalenderjahr (sei es auch nur für kurze Zeit) infolge von Kurzarbeit reduzierte laufende</p>



Bezüge erhalten hat, wird für das Jahr 2022 leider nicht übernommen (sofern es nicht doch noch überraschend zu einer Gesetzesänderung kommt).

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

L

Lohnpfändungswerte *Siehe unter „Existenzminimum“*

Lohnsteuer-tabelle für 2022 (erstes Halbjahr)
Mit Wirkung ab 01.01.2022 gibt es wieder neue Lohnsteuertabellen, da die ursprünglich geplante unterjährige Senkung der zweiten Tarifstufe (von 35 % auf 32,5 %) auf den 01.01.2022 vorgezogen wurde. Ab 01.07.2022 wird es wegen der mit 01.07.2022 vorgesehenen Erhöhung des Familienbonus Plus wieder neue Lohnsteuertabellen geben. Nachfolgend finden Sie die monatliche Lohnsteuertabelle für Arbeitnehmer für das erste Halbjahr 2022:

Lohnsteuertabelle (monatlich)										
LSt-BMG bis	Steuer-satz	allg. Abzug	Abzug von Absetzbeträgen				Ver-kehrs-abs.b.	AVAB/AEAB für		
			Fabo Plus <18		Fabo Plus ≥18			1	2	jedes
			ganz	halb	ganz	halb		Kind	Kinder	weitere
927,67	0 %									
1.511,00	20,00 %	185,53	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33
2.594,33	32,50 %	374,41	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33
5.011,00	42,00 %	620,87	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33
7.511,00	48,00 %	921,53	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33
83.344,33	50,00 %	1.071,75	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33
darüber	55,00 %	5.238,97	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	18,33

M

Mutterschutz-gesetz *Siehe unter dem Stichwort „COVID-19-Sonderfreistellung für Schwangere“*

O

Öffi-Ticket
Die Regelungen des herkömmlichen „Jobtickets“ (§ 26 Z. 5 lit. a EStG) sind seit 1. Juli 2021 um die alternative Möglichkeit des „Öffi-Tickets“ ergänzt worden. Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten einer Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, ist diese Kostenübernahme ab 1. Juli 2021 unter folgenden Voraussetzungen als „Öffi-Ticket“ abgabenfrei (§ 26 Z. 5 lit. b EStG bzw. § 49 Abs. 3 Z. 20 ASVG):

- Das Wochen-, Monats- oder Jahresticket muss ab dem 1. Juli 2021 gekauft oder verlängert worden sein.



	<ul style="list-style-type: none"> • Die Wochen-, Monats- oder Jahreskarte muss räumlich zumindest auch am Wohn- oder Arbeitsort des Arbeitnehmers gelten (es ist daher nicht notwendig, dass das Ticket auch die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte umfasst; es darf sich aber auch um eine Netzkarte für einzelne Bundesländer oder für ganz Österreich handeln, z.B. Klimaticket). • Der Arbeitnehmer muss einen Nachweis für den tatsächlichen Erwerb der Wochen-, Monats- oder Jahreskarte vorlegen und es muss eine Kopie (vom Ticket oder von der Ticketrechnung) zu den Lohnunterlagen genommen werden. • Es darf sich um keine Bezugsumwandlung handeln (die Kostenübernahme darf also nicht anstelle des bisherigen Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung erfolgen). <p>Die Abgabefreiheit bezieht sich wie beim klassischen Jobticket auf alle Lohnabgaben (Lohnsteuer, DB, DZ, Kommunalsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge). Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, ob und welchen Arbeitnehmern er eine Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ gewährt (es gibt also keinen generellen arbeitsrechtlichen Anspruch).</p> <p>Die Abgabefreiheit ist beim „Öffi-Ticket“ (ebenso wie auch beim klassischen Jobticket) auch dann gegeben, wenn die Kostenübernahme nicht allen, sondern nur einzelnen Arbeitnehmern gewährt wird (kein abgabenrechtliches Gruppenerfordernis).</p> <p>Für die vom abgabenfreien „Öffi-Ticket“ umfassten Strecken stehen kein Pendlerpauschale und kein Pendlereuro zu.</p> <p>Ein Dienstwagen zur Privatnutzung (gleichgültig ob KFZ mit Sachbezug oder abgabenfreies Elektrofahrzeug) und ein „Öffi-Ticket“ schließen einander nicht aus. Auch ein abgabenfreies Kilometergeld (für den vom Arbeitgeber aufgetragenen oder gestatteten dienstlichen Einsatz eines Privat-KFZ) wird vom „Öffi-Ticket“ nicht ausgeschlossen.</p> <p>Auf dem Lohnkonto sind die Kalendermonate anzuführen, in denen eine Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ gewährt wird. Auf dem Jahreslohnzettel (L16) ist die Anzahl der diesbezüglichen Kalendermonate im Kalenderjahr und der in diesem Kalenderjahr übernommene Eurobetrag anzugeben.</p>
P	
<p>Pendlerpauschale für coronabedingte Homeoffice- oder Ausfallzeiten</p>	<p>Leider keine Verlängerung für 2022 geplant: Die im Jahr 2021 für die Monate Jänner bis Juni und für die Monate November und Dezember 2021 geltende gesetzliche Sonderregelung, dass Pendlerpauschale und Pendlereuro weiterhin für COVID-19-bedingte Homeoffice- oder Ausfallzeiten zustehen (z.B. coronabedingtes Arbeiten im Homeoffice, Sonderbetreuungszeit, Absonderung, COVID-19-Risikofreistellung, Kurzarbeit), wird laut aktuellem Informationsstand für 2022 leider nicht übernommen (es ist aber nicht auszuschließen, dass die Politik die Regelung angesichts der aktuell eher „düsteren“ Coronaprosagen doch noch verlängern wird).</p>
<p>Pensionsabfindung</p>	<p>Der Grenzbetrag für die begünstigte Besteuerung (= Hälftesteuersatz) erhöht sich ab 01.01.2022 auf € 13.200,00.</p>
Q	
<p>Quarantäne gemäß Epidemiegesetz</p>	<p><i>Siehe unter dem Stichwort „Erstattung nach dem Epidemiegesetz“</i></p>



R	
Risiko-freistellung	<i>Siehe unter den Stichwörtern „COVID-19-Risikofreistellung“ und „COVID-19-Sonderfreistellung für Schwangere“</i>
S	
Sonderbetreuungszeit Phase 6	<p>Die Sonderbetreuungszeit-Regelung (§ 18b AVRAG) wird im Anschluss an die Phase 5 (1. September bis 31. Dezember 2021) lückenlos für die Zeit vom 1. Jänner bis 31. März 2022 fortgesetzt (Phase 6). Durch Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit (BMA) ist eine Verlängerung bis zum 8. Juli 2022 möglich.</p> <p>In der Phase 6 der Sonderbetreuungszeit gelten dieselben Konditionen wie für die Phase 5. Es gibt wiederum ein neues Kontingent im Ausmaß von drei Wochen. Wie bereits in der Phase 5 kann in der Phase 6 Sonderbetreuungszeit auch dann zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart werden, wenn die Schulen zwar offen sind, Eltern ihre Kinder aber aufgrund eines Lockdowns zu Hause betreuen wollen.</p> <p>Der Arbeitgeber erhält (wie auch schon in den Phasen 4 und 5) das während einer Sonderbetreuungszeit fortbezahlte laufende Entgelt zu 100 % rückerstattet (zuzüglich 1/6 als Sonderzahlungsaufschlag), wobei die Erstattung nach oben hin durch die SV-Höchstbeitragsgrundlage begrenzt ist. Der Erstattungsantrag ist vom Arbeitgeber binnen sechs Wochen nach Ende der Sonderbetreuungszeit bzw. (bei nicht voller Ausschöpfung des Drei-Wochen-Kontingents) sechs Wochen nach Ende der Phase 6 bei der Bundesbuchhaltungsagentur zu stellen.</p>
Sonderfreistellung für Schwangere	<i>Siehe unter dem Stichwort „COVID-19-Sonderfreistellung für Schwangere“</i>
Steuerreform	<p>Die Steuerreform 2022 sieht insbesondere die folgenden für die Personalverrechnung interessanten Maßnahmen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit einer steuerfreien Gewinnbeteiligung bis zu € 3.000,00 jährlich ab 1. Jänner 2022, <i>siehe dazu unter dem Stichwort „Gewinnbeteiligung“</i>; • Erhöhung des Familienbonus Plus ab 1. Juli 2022; <i>siehe dazu unter dem Stichwort „Familienbonus Plus Erhöhung“</i>; • Tarifsenkung 2022: Reduktion der zweiten Steuerstufe von 35 % auf 32,5 % ab 1. Jänner 2022; falls die Steuerreduktion in der Personalverrechnung (z.B. aufgrund eines erst abzuwartenden Lohnprogramm-Updates) noch nicht berücksichtigt werden kann, hat der Arbeitgeber eine Aufrollung so bald wie möglich, jedoch spätestens bis 31. Mai 2022 durchzuführen; <i>siehe dazu die vom 1. Jänner bis 30. Juni 2022 geltende neue Lohnsteuertabelle unter dem Stichwort „Lohnsteuertabelle (erstes Halbjahr)“</i>; • Tarifsenkung 2023: Reduktion der dritten Steuerstufe von 42 % auf 41 % ab 1. Jänner 2023.

T	
Telefonische Krankschreibung	<i>Siehe unter „Krankschreibung per Telefon“</i>
U	
Urlaubersatzleistung auch bei unberechtigtem Austritt	<p>Mit Urteil vom 25.11.2021 (C-233/20) hat der EuGH entschieden, dass § 10 Abs. 2 UrlG dem EU-Recht widerspricht.</p> <p>Die im § 10 Abs. 2 UrlG vorgesehene Regelung, dass Arbeitnehmern bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt keine Urlaubersatzleistung für das laufende Urlaubsjahr gebührt, ist somit wegen EU-Rechtswidrigkeit nicht mehr anzuwenden.</p>
W	
„Weihnachtsgutscheine“ für 2021	<i>Siehe unter „Gutscheine statt Firmen-Weihnachtsfeiern“</i>
Wohnbauförderungsbeitrag	<p>Der Wohnbauförderungsbeitrag bleibt für 2022 unverändert und beträgt daher weiterhin österreichweit einheitlich sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer jeweils 0,5 %.</p> <p>Die neun Bundesländer machen somit von der seit 01.01.2018 bestehenden Möglichkeit, den Wohnbauförderungsbeitrag bundeslandspezifisch unterschiedlich festzulegen, erfreulicherweise auch für 2022 keinen Gebrauch.</p>
Wohnraumbewertung	<i>Siehe unter „Dienstwohnung“</i>
Z	
Zinersparnis (Vorschuss bzw. Arbeitgeberdarlehen)	Der vom BMF verlautbarte Zinssatz für den Sachbezug Zinersparnis bei Arbeitgeberzuschüssen und Arbeitgeberdarlehen über € 7.300,00 beträgt für 2022 weiterhin 0,5 % (für den über den Freibetrag von € 7.300,00 hinausgehenden Betrag).
Zulagen & Zuschläge gemäß § 68 EStG für coronabedingte Ausfallzeiten	<p>Leider keine Verlängerung für 2022 geplant:</p> <p>Die im Jahr 2021 für die Monate Jänner bis Juni und für die Monate November und Dezember 2021 geltende gesetzliche Sonderregelung, dass Zulagen und Zuschläge gemäß § 68 Abs. 1 EStG (SEG-Zulagen, SFN-Zuschläge) und § 68 Abs. 2 EStG (zehn 50 %ige Überstundenzuschläge bis zu max. € 86,00) für COVID-19-bedingte Ausfallzeiten (z.B. Sonderbetreuungszeit, Absonderung, COVID-19-Risikofreistellung, Kurzarbeit) lohnsteuerfrei bleiben, wird laut aktuellem Informationsstand für 2022 leider nicht übernommen (es ist aber nicht auszuschließen, dass die Politik die Regelung angesichts der aktuell eher „düsteren“ Coronaprognosen doch noch verlängern wird).</p>