



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:

Beitrags- in %	Arbeiter			Angestellte			freie Dienstnehmer		
	DN	DG	Summe	DN	DG	Summe	DN	DG	Summe
KV ¹	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65
UV ²	-	1,20	1,20	-	1,20	1,20	-	1,20	1,20
PV ³	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80
AIV ⁴	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6,00
WBF ⁵	0,50	0,50	1,00	0,50	0,50	1,00	-	-	-
KU ⁶	0,50	-	0,50	0,50	-	0,50	0,50	-	0,50
IESG ⁷	-	0,20	0,20	-	0,20	0,20	-	0,20	0,20
Summe	18,12	21,23	39,35	18,12	21,23	39,35	17,62	20,73	38,35
NSchG ⁸	-	3,80	3,80	-	3,80	3,80	-	-	-
SchIW ⁹	0,70	0,70	1,40	-	-	-	-	-	-

Für einige besondere Beschäftigungsverhältnisse sind keine oder abweichende Beitragsätze anzuwenden (z.B. 18-Tage-Aushilfskräfte, geringfügig Beschäftigte, Landarbeiter etc.).

- ¹ 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 %.
- ² 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 NeuföG).
- ³ Seit 2017 sind hinsichtlich jener Dienstnehmer, die die Regelpension trotz Erfüllung der Voraussetzungen nicht in Anspruch nehmen und weiterarbeiten, 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.
- ⁴ Von der AIV-Pflicht ausgenommen sind jene Personen, die bereits eine Alterspension erhalten oder einen Anspruch auf eine Alterspension - mit Ausnahme der Korridor pension - 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 01.01.2016 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 Beiträge 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 WohnbauförderbeitrG 2018). Der Wohnbauförderungsbeitrag fällt auch unter die Befreiungen des Neugründungsförderungsgesetzes (siehe dazu § 1 Z 7 Neu-FöG). 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 1.733,00	0 %
über EUR 1.733,00 bis EUR 1.891,00	1 %
über EUR 1.891,00 bis EUR 2.049,00	2 %
über EUR 2.049,00	3 %

ASVG-Geringfügigkeitsgrenze	460,66 EUR
Freigrenze für die Dienstgeberabgabe (16,4 % der geringfügigen Entgelte zuzüglich UV [1,2 %]) nach dem DAG monatlich	690,99 EUR
Allgemeine, tägliche Höchstbeitragsgrundlage (HBGI)	179,00 EUR
allgemeine HBGI monatlich	5.370,00 EUR
HBGI für Sonderzahlungen jährlich zusätzlich	10.740,00 EUR
monatliche HBGI für freie DN ohne Sonderzahlungen	6.265,00 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 ^{8, 9}			PV ⁹		
	Beitragssatz in %	MBGrL	Zahlung	Beitragssatz in %	MBGrL	Zahlung
		EUR/Monat			EUR/Monat	
	6,80	460,66	31,32	18,5	574,36 ¹⁰	106,26
HBGrL in EUR		6.265,00	426,02		6.265,00	1.159,03

⁸ 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.

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

¹⁰ Eine Absenkung der Mindestbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung auf das Niveau der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze erfolgt schrittweise seit 2018.

Für die neuen Selbständigen gemäß § 2 Abs 1 Z 4 GSVG gilt seit 2016 eine einheitliche Versicherungsgrenze im Ausmaß des 12-fachen der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze (2020 daher EUR 5.527,92).

Für alte und neue Selbständige gelten die gleichen Beitragssätze. Der pauschalierte Monatsbeitrag für die Unfallversicherung beträgt EUR 10,09.

1.3 SV-Verzugszinsen:

Die Verzugszinsen für 2020 betragen unverändert 3,38 % pa.

1.4 Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Der IESG-Beitrag sinkt ab 01.01.2020 von 0,35 % auf 0,20 %.
- Der Nachtschwerarbeitsbeitrag wurde mit Wirkung ab 01.01.2020 von 3,40 % auf 3,80 % angehoben.
- Ebenfalls mit Wirkung ab 01.01.2020 verringert sich der vom Versicherten zu tragende GSVG-Krankenversicherungsbeitrag von 7,65 % auf 6,80 %.
- Da in der Praxis immer noch zahlreiche Probleme mit dem neuen Melde- und Abrechnungssystem iZm der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) auftreten, wurde die Frist für die **Nichteinhebung von Säumniszuschlägen für Meldeverstöße bis zum 31.03.2020 verlängert**.
- In den [TPN 3/2018](#) wurde darüber berichtet, dass der VwGH entschieden hat, dass bei einer **Überlassung zur Wahrnehmung der Geschäftsführung** das Beschäftigterunternehmen als sozialversicherungsrechtlicher Dienstgeber anzusehen ist. In Reaktion darauf hat der Gesetzgeber eine Ausnahme

für die Überlassung zur Geschäftsführung innerhalb von Konzernen verankert (hier gilt der Beschäftigte nicht als Dienstgeber), wobei diese Ausnahme sinngemäß auch für Körperschaften öffentlichen Rechts gilt ([TPN 17/2018](#)). Die letztgenannte Ausnahme, die der bisherigen Verwaltungspraxis entspricht, ist formell seit 10. Jänner 2019 anwendbar.

- Durch die **SV-Organisationsreform** sind seit 01.01.2020 die neun Gebietskrankenkassen und fünf Betriebskrankenkassen zur Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) zusammengefasst, wodurch sich österreichweit einheitliche Standards ergeben. Außerdem wurden die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft und die Sozialversicherungsanstalt der Bauern zu einem Versicherungsträger, der Sozialversicherung der Selbstständigen (SVS), zusammengeschlossen.

Die ebenfalls ab 2020 wirksame **Reform der Beitragsprüfung**, nach der die Kompetenz zur Prüfung der lohnabhängigen Abgaben und Beiträge (PLAB) ausschließlich dem beim BMF angesiedelten und vom Finanzamt der Betriebsstätte des Arbeitgebers zu beauftragenden Prüfdienst zugewiesen wird, wurde vom VfGH zuletzt aber als **Verstoß gegen die Grundsätze der Selbstverwaltung** eingestuft (VfGH 13.12.2019, G 67/2019 ua). Für das Außerkrafttreten der verfassungswidrigen Neuordnung hat der VfGH eine Frist bis 30.06.2020 festgelegt.

- Die **zweite Abrechnung des Beschäftigungsbonus** kann innerhalb von drei Monaten ab dem individuellen Abrechnungsstichtag ausschließlich online über den aws Fördermanager, unter Angabe einer Fülle von Daten und Beilagen sowie einer Bestätigung eines WP/StB hinsichtlich des Beschäftigtenstandes, erfolgen (siehe dazu [TPN 3/2019](#)).
- Aus versicherungsrechtlicher Sicht werden bzw wurden folgende Gesetzesänderungen schlagend:
 - Ärzte, die Vertretungen in (Gruppen-)Praxen oder Not- und Bereitschaftsdienste in den entsprechenden Einrichtungen der Ärztekammern übernehmen, gelten seit 19.03.2019 ex lege als freiberuflich tätig.
 - Mit Wirkung ab 01.07.2019 sind Zusteller von Zeitungen und sonstigen Druckwerken von der ASVG-Pflichtversicherung ausgenommen. Sie sind als neue Selbstständige iSd § 2 Abs 1 Z 4 GSVG pflichtversichert, sofern ihre Einkünfte die Versicherungsgrenze überschreiten.
 - Klargestellt wurde, dass Rechtsanwälte, die einer nach § 50 Abs 4 RAO eingerichteten Krankenversorgungseinrichtung ihrer Kammer angehören, von der ASVG-Teilversicherung in der Kranken- und Unfallversicherung ausgenommen sind.

2. Leistungsrecht:

2.1 Veränderliche Werte:

Für Personen, die am 15.11.2020 in einem krankenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen, ist ein e-Card-Serviceentgelt iHv EUR 12,30 für das Jahr 2021 fällig. Außerdem sind alle neu ausgebenen oder ausgetauschten e-Cards mit einem Lichtbild versehen.

Der für die Anhebung der leistungsrechtlichen Werte maßgebliche Anpassungsfaktor beträgt 1,018. Die Pensionserhöhung für das Kalenderjahr 2020 erfolgt aufgrund des Pensionsanpassungsgesetzes (PAG) 2020 und ist nach der Höhe des Gesamtpensionseinkommens gestaffelt (siehe [BGBl I 98/2019](#)).

Die gesetzliche (Alters-)Pension ist für Geburtsjahrgänge ab 1955 nach dem APG zu ermitteln, wobei die in „Altrecht“ erworbenen Ansprüche durch die Pensionskontenerstgutschrift zum 01.01.2014 abgedeckt sind. Eine Deckelung der Pension wie im „Altrecht“ (höchste Bemessungsgrundlage nach Maßgabe des jeweiligen Durchrechnungszeitraums bzw maximaler Steigerungsbetrag) ist im APG nicht vorgesehen.

2.2 Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Der Rahmenzeitraum für die Geltendmachung des Altersteilzeitgeldes, das längstens für fünf Jahre gebührt, beträgt für 2020 fünf Jahre (siehe [TPN 7/2018](#)).
- Im Herbst 2019 wurde eine **Neuaufgabe der „Hacklerregelung“** beschlossen, wonach Langzeitversicherte mit mindestens 540 Beitragsmonaten aufgrund einer Erwerbstätigkeit (als solche gelten auch bis zu 60 Versicherungsmonate der Kindererziehung) ab 62 abschlagsfrei in Pension gehen können. Die Regelung trat mit 01.01.2020 in Kraft, womit Männer der Geburtsjahrgänge 1954 bis 1957, die die Korridor pension vor 2020 angetreten haben, von der Begünstigung ausgeschlossen sind (für Frauen ist diese Regelung derzeit nicht relevant, weil sie ohnehin mit 60 abschlagsfrei die Regelpension in Anspruch nehmen können).

Offen ist, wie lange diese Möglichkeit bestehen bleibt, da aktuell über eine Abschaffung dieser Bestimmung diskutiert wird.

- Seit 2020 wird ein besonderer Ausgleichszulagen- bzw ein Pensionsbonus für langzeitversicherte Personen gewährt. Der Bonus gebührt zur Ausgleichszulage bzw zur Pension, solange die betreffende Person ihren rechtmäßigen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat und das Gesamteinkommen bestimmte, nach der Anzahl der erworbenen Beitragsjahre gestaffelte Grenzen nicht überschreitet. Die Höhe des Bonus ergibt sich aus der Differenz zwischen diesen Betragsgrenzen und dem Gesamteinkommen der langzeitversicherten Person.

II. Arbeitsrecht und angrenzendes Recht:

1. Veränderliche Werte:

- Der **Pensionsabfindungsgrenzbetrag** (§ 1 Abs 2 Z 1 PKG) für Pensionskassenleistungen beträgt für 2020 EUR 12.600,00. Pensionsabfindungen, die diesen Betrag nicht überschreiten (Freigrenze), sind gesondert nach Maßgabe des so genannten Hälfteuersatzes lohnzuversteuern.
- Die monatliche **Ausgleichstaxe nach dem BehEinstG** beträgt:
 - für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmern: EUR 267,00.
 - für Arbeitgeber, die zwischen 100 und 399 Arbeitnehmer beschäftigen: EUR 375,00.
 - für Arbeitgeber, die 400 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen: EUR 398,00.

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten, erhält der Arbeitgeber vom Bundessozialamt aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie iHv monatlich EUR 267,00.

- Die Entrichtung einer Auflösungsabgabe für die Beendigung eines arbeitslosenversicherungspflichtigen echten oder freien Dienstvertrages, die durch den Arbeitgeber oder im beiderseitigen Einvernehmen erfolgt, entfällt ab dem 01.01.2020.
- Eine abgeschlossene **Konkurrenzklausele** ist im Jahr 2020 ua nur dann wirksam, wenn das für den letzten Monat gebührende Entgelt EUR 3.580,00 (exklusive aliquoter Sonderzahlungen) übersteigt. Für Vertragsabschlüsse vor dem 29.12.2015 gelten andere Werte bzw für Vertragsabschlüsse vor dem 17./18.03.2006 entfällt diese Voraussetzung.

2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Mit 01.09.2019 trat der Rechtsanspruch auf den sogenannten „Papa-Monat“ in Kraft, welcher faktisch für Geburten mit errechnetem Geburtstermin ab 01.09.2019 in Anspruch genommen werden

kann. Der mit der Inanspruchnahme verbundene Kündigungsschutz beginnt frühestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin und endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung.

- Mit der Änderung des § 15f des Mutterschutzgesetzes wurde für Geburten ab 01.08.2019 eine generelle Anrechnung von Karenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, demnach auch für Vorrückungstichtage beim Entgelt, eingeführt.
- Seit 01.09.2019 besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Katastrophenhelfer (Mitglieder von Blaulichtorganisationen und Bergrettung) bei Großschadensereignissen. Parallel erhält der Dienstgeber aus dem Katastrophenfonds eine pauschale Rückerstattung iHv EUR 200,00 pro Tag und Arbeitnehmer für die geleistete Entgeltfortzahlung.
- Seit 01.01.2020 besteht bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern ein gesetzlicher Anspruch auf zwei Wochen Pflegekarenz bzw. Pflegezeit. Kommt während dieser zwei Wochen keine Vereinbarung über eine Pflegekarenz bzw. Pflegezeit (in Summe max drei Monate) zustande, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf zwei weitere Wochen Pflegekarenz bzw. Pflegezeit.
- Auf die EuGH Entscheidung vom 11.04.2019, [C-254/18](#) hat das zentrale Arbeitsinspektorat in einem neuen Erlass mit **Verschärfungen bei der Prüfung der höchstzulässigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 17 Kalenderwochen gem § 9 Abs 4 AZG reagiert**. Ab 2020 hat die Durchrechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit nicht mehr für festgelegte Zeiträume, sondern rollierend zu erfolgen, d.h. der 48-Stunden-Schnitt hat in jedem beliebigen 17-Kalenderwochen-Zeitraum eingehalten zu werden.
- Der EuGH hat zuletzt mehrfach entschieden, dass die **Kumulation der Verwaltungsstrafen** für die Verletzung formeller Verpflichtungen bei Inbound-Dienstleistungen **nach dem LSD-BG unverhältnismäßig** ist und daher die Dienstleistungsfreiheit verletzt (zB EuGH 12.09.2019, [C-64/18](#)). Der VwGH hat daraufhin in einem konkreten Fall nur eine einzige Strafe verhängt (VwGH [Ra 2019/11/0033](#) - 0034). Im Hinblick auf die derzeit unklare Rechtslage ist auf eine baldige Änderung bzw. Klarstellung der Rechtslage zu hoffen.

III. Lohnsteuer und Lohnnebenkosten:

1. Veränderliche Werte:

- Aufgrund der **Anhebung der Richtwerte** mit [BGBl II 70/2019](#) betragen die „amtlichen Quadratmeterwerte“ für den **Dienstwohnungssachbezug** ab 2020:

Bundesland	Richtwert
Burgenland	EUR 5,30
Kärnten	EUR 6,80
Niederösterreich	EUR 5,96
Oberösterreich	EUR 6,29
Salzburg	EUR 8,03
Steiermark	EUR 8,02
Tirol	EUR 7,09
Vorarlberg	EUR 8,92
Wien	EUR 5,81

- Für das Kalenderjahr 2020 wurde der Referenzzinssatz für die Ermittlung der **Zinersparnis** bei Arbeitgeberdarlehen bzw Arbeitgeberborschüssen, soweit diese jeweils EUR 7.300,00 übersteigen, mit 0,50 % festgelegt.
- Für das Jahr 2020 beträgt der **DZ** (vorbehaltlich unterjähriger Änderungen):

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

- Die **Lohnpfändungswerte** für 2020 betragen:

Art des Betrages	Zeitraum	Wert
Allgemeiner Grundbetrag	Monat	EUR 966,00
	Woche	EUR 225,00
	Tag	EUR 32,00
Erhöhter allgemeiner Grundbetrag (wenn kein Anspruch auf Sonderzahlung besteht)	Monat	EUR 1.127,00
	Woche	EUR 263,00
	Tag	EUR 37,00
Unterhaltsgrundbetrag pro Person (max für 5 Personen möglich)	Monat	EUR 193,00
	Woche	EUR 45,00
	Tag	EUR 6,00
Höchstberechnungsgrundlage	Monat	EUR 3.860,00
	Woche	EUR 900,00
	Tag	EUR 128,00
Absolutes Existenzminimum (normale Pfändungen)	Monat	EUR 483,00
	Woche	EUR 112,50
	Tag	EUR 16,00
Absolutes Existenzminimum (Unterhaltspfändungen)	Monat	EUR 362,25
	Woche	EUR 84,38
	Tag	EUR 12,00

2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- **Mit 01.01.2020** ist eine Reihe von **Änderungen im Lohnsteuerrecht** in Kraft getreten (siehe [TPN 6/2019](#)):
 - Der Berechnungsmodus für die unterjährigen Ermittlung des Jahressechstels (Hochrechnung der bis dahin gewährten laufenden Bezüge auf einen voraussichtlichen Jahresbezug) kann bei Bezugsschwankungen dazu führen, dass im Ergebnis (weit) mehr als ein Sechstel der im betreffenden Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bezüge begünstigt lohnbesteuert wird. Zur Vermeidung dessen muss der Arbeitgeber nunmehr mit der Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Rahmen einer **Kontrollrechnung zur Jahressechstelnutzung** prüfen, ob die unterjährig lohnsteuerbegünstigt ausgezahlten sonstigen Bezüge mehr als ein Sechstel der im Kalenderjahr ausbezahlten laufenden Bezüge ausmachen. Trifft dies zu, müssen die sonstigen Bezüge, die in der Jahresdurchrechnung das Jahressechstel übersteigen, im Zuge einer Aufrollung mit dem Lohnsteuertarif des Auszahlungsmonats versteuert werden. Ausgenommen von dieser Neuregelung sind nur Fälle der Elternkarenz.
 - Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen erhalten im Rahmen der Veranlagung (nicht im Zuge der Lohnverrechnung) einen **Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag** von bis zu EUR 300,00. Der volle Zuschlag von EUR 300,00 wird gewährt, wenn das Jahreseinkommen EUR 15.500,00 nicht übersteigt; bei einem Einkommen zwischen EUR 15.500,00 und EUR 21.500,00 vermindert sich der Zuschlag gleichmäßig einschleifend auf Null. Für Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf einen solchen Zuschlag haben, erhöht sich auch der maximale Betrag der SV-Erstattung, der grundsätzlich EUR 400,00 bzw bei Anspruch auf ein Pendlerpauschale EUR 500,00 ausmacht, um EUR 300,00 (SV-Bonus).
 - Arbeitgeber **ohne inländische Lohnsteuerbetriebsstätte** sind hinsichtlich ihrer Arbeitnehmer, die der unbeschränkten Besteuerung unterliegen (Arbeitnehmer mit inländischem Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt), **zur Lohnsteuerabfuhr verpflichtet**. In einer Information des BMF wurde klargestellt, dass die Lohnsteuerabfuhrverpflichtung derartiger Arbeitgeber für unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer nur dann gelten soll, wenn die Tätigkeit in Österreich ausgeübt wird und Österreich das Besteuerungsrecht nach zwischenstaatlichem Steuerrecht zusteht. Eine dementsprechende Adaptierung des Gesetzestextes wurde angekündigt.
 - Soweit derartige Arbeitgeber beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer beschäftigen, können sie (insbesondere zur Vermeidung einer Abzugsteuer) eine Lohnbesteuerung vornehmen.
 - Beschränkt steuerpflichtige Personen müssen eine Veranlagung durchführen, wenn sie neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften andere Einkünfte von mehr als EUR 730,00 jährlich erzielen oder im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte, die beim Lohnsteuerabzug gesondert versteuert wurden, beziehen.
- Das BMF hat eine Reihe von Änderungen betreffend die **Sachbezugsbewertung der Privatnutzung von arbeitgebereigenen Personenkraftfahrzeugen** festgelegt ([TPN 7/2019](#)):
 - Da es durch die Einführung des **neuen WLTP-Messverfahrens** zu einer Erhöhung der ermittelten CO₂-Emissionswerte kommt, werden die für die Höhe der Sachbezugsbewertung maßgeblichen CO₂-Grenzwerte entsprechend angehoben. Für Erstzulassungen bis zum 31. März 2020 ist noch die CO₂-Emissionswertgrenze von 118 g/km, für Erstzulassungen ab 01.04.2020 ist grundsätzlich (außer bei auslaufenden Serien, bei denen der WLTP-Emissionswert im Typen- bzw Zulassungsschein nicht ausgewiesen ist) die neue Grenze von 141 g/km maßgeblich.

Werden die maßgeblichen Emissionsgrenzen nicht überschritten, beträgt der monatliche Sachbezug für die Privatnutzung des arbeitgebereigenen Kfz 1,5 % der Anschaffungskosten (maximal EUR 720,00), ansonsten 2 % (maximal EUR 960,00). Wenn das Ausmaß der durchschnittlichen monatlichen Privatnutzung nicht mehr als 500 Kilometer beträgt, ist die Hälfte der angeführten Werte anzusetzen.

- Um dem technologischen Fortschritt Rechnung zu tragen, wird die **jährliche Senkung der CO₂-Emissionswert-Grenze** für Erstzulassungen mit WLTP-Wert auch nach 2021 um 3g/km bis 2025 fortgesetzt. Die für die Sachbezugsbewertung maßgeblichen CO₂-Emissionsgrenzwerte sinken daher von 141 g/km (Erstzulassung im Jahr 2020) schrittweise auf 126 g/km (Erstzulassungen ab 2025).
- Als Reaktion auf die Rechtsprechung hinsichtlich der Privatnutzung von **Vorführrkraftfahrzeugen** (siehe [TPN 02/2019](#)) ist nunmehr ausdrücklich festgelegt, dass die USt und die fiktive NoVA zu den Anschaffungskosten des KFZ Händlers hinzuzurechnen sind. Im Gegenzug wurde der Bewertungszuschlag von bisher 20 % auf 15 % reduziert. Die neue Regelung trat mit 01.01.2020 für Vorführrkraftfahrzeuge, die nach dem 31.12.2019 erstmalig zugelassen wurden, in Kraft.
- Das BFG hat entschieden, dass laufende **Kostenbeiträge des Arbeitnehmers** – entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung und für den Steuerpflichtigen günstiger – erst nach Anwendung der Sachbezugshöchstbeträge (je nach CO₂-Ausstoß EUR 720,00 bzw EUR 960,00) zu berücksichtigen sind (siehe [TPN 5/2019](#)).

Die Finanzverwaltung hat einerseits gegen diese Entscheidung des BFG eine (außerordentliche) Amtsrevision eingebracht. Andererseits hat das BMF nunmehr in § 4 Abs 7 SB-VO eine ausdrückliche Regelung eingefügt, die die bisherige Ansicht der Finanzverwaltung, wonach laufende Kostenbeiträge des Arbeitnehmers vor Berücksichtigung der Sachbezugshöchstbeträge abzuziehen sind, verankert.

Analog wurde der Verordnungstext auch bezüglich einmaliger Kostenbeiträge angepasst (Berücksichtigung des Sachbezugshöchstbetrages erst als letzter Berechnungsschritt). Beide Neuregelungen zur Berücksichtigung von Kostenbeiträgen beim Sachbezug PKW sind per 01.11.2019 anwendbar.

- § 4b der SB-VO legt fest, dass für privat nutzbare arbeitgebereigene Fahrräder und Krafträder mit Elektro-Antrieb ein Sachbezugswert von Null anzusetzen ist.
- Das BFG hat unter Verweis auf die Gesetzesmaterialien entschieden, dass der Gesetzgeber bei der Verankerung des **Ausschlusses der Firmen-PKW-Fahrer vom Pendlerpauschale** nur jene Sachverhalte vor Augen hatte, in denen es tatsächlich zu einer Sachbezugsbesteuerung kommt. Wenn aber der Arbeitnehmer selbst Kostenbeiträge leistet, die dazu führen, dass sich keine Sachbezugsbesteuerung ergibt, dann erfordert der Gesetzeszweck in Verbindung mit dem Gleichheitsgrundsatz die Nichtanwendbarkeit der angeführten Regelung über den Wegfall des Pendlerpauschales für Dienstwagennutzer (BFG 22.08.2019, [RV/2100829/2017](#)).

Da das Finanzamt gegen diese Entscheidung eine Amtsrevision eingebracht hat, muss hier letztlich der VwGH endgültig über diese Rechtsfrage entscheiden.

- Der VwGH hat entschieden, dass auch **Teilpensionsabfindungen als Entschädigungen** für entgangene oder entgehende Einnahmen angesehen und dementsprechend auf Antrag in der Veranlagung auf drei Jahre verteilt erfasst werden können. Voraussetzung ist aber, dass die Teilpensionsabfindung dem Barwert der vollen Pensionsanwartschaft für zumindest sieben Jahre entspricht (VwGH 31.01.2019, [Ro 2018/15/0008](#)).

Wenn die Entschädigungsbesteuerung für eine (Teil-)Pensionsabfindung anwendbar ist, dann muss die vom Arbeitgeber bei der Auszahlung der Abfindung einbehaltene Lohnsteuer zur Gänze bei der Veranlagung für das erste Jahr (und nicht - wovon die Finanzverwaltung ausgegangen ist -

in den Jahren der verteilten Erfassung jeweils zu einem Drittel) zur Anrechnung kommen (VwGH 03.04.2019, [Ro 2018/15/0009](#)).

- Das BFG hat klargestellt, dass für Pensionsabfindungen, die grundsätzlich der Lohnbesteuerung nach § 67 Abs 8 lit e EStG bzw nach § 67 Abs 10 EStG unterliegen, auch die Vergleichsbesteuerung nach § 67 Abs 8 lit a EStG, nach der ein Fünftel des Vergleichsbetrages steuerfrei behandelt werden kann, in Betracht kommt (BFG 01.03.2019, RV/71048661/2014).
- Der VwGH hat ausgesprochen, dass Entschädigungen für die Einhaltung eines Konkurrenzverbots lohnnebenkostenpflichtig sind (VwGH 22.11.2018, [Ro 2017/15/0042](#)).
- Entgegen den Ausführungen in den LStR kommt die Steuerbegünstigung für Mitarbeiterrabatte nach Ansicht des BFG auch für ausgeschiedene Mitarbeiter in Betracht (BFG 08.05.2019, [RV/7105649/2017](#)).
- Mit Ende 2019 ist die steuerliche Sonderregelung zur **Steuerfreiheit für Aushilfskräfte** (§§ 3 Abs 1 Z 11 lit a iVm 124b Z 310 EStG) **ausgelaufen**. Die entsprechende Beitragsbefreiung ist noch bis Ende 2020 aufrecht.

Alfred Shubshizky

Director, Tax

T +43 732 6938-2316

ashubshizky@kpmg.at

[kpmg.at](#)