

## AKTUALISIERUNG (STAND 1. 4. 2022)

### INHALTSÜBERSICHT

1. VERÄNDERLICHE WERTE 2021 / 2022 ..... 1
2. ÄNDERUNGEN UND ERGÄNZUNGEN ..... 2

### 1. VERÄNDERLICHE WERTE 2021 / 2022

	2021	2022
<b>Schlüsselkraft:</b> Mindestentlohnung		
§ 12b Z 1: bis 30 Jahre	€ 2.775	€ 2.835
über 30 Jahre	€ 3.330	€ 3.402
§ 12b Z 2	€ 2.497,50	€ 2.551,50
§ 12c - pro Jahr	€ 65.579	€ 66.593
pro Monat	ca € 4.684	ca € 4.756
<b>Ausgleichstaxe</b>		
25-99 AN	€ 271	€ 276
100-399 AN	€ 381	€ 388
ab 400 AN	€ 404	€ 411
<b>Zuschuss AUVA, Höchsttagessatz</b>	€ 277,50 / Tag	283,50 / Tag
<b>Unverfallbarkeitsbetrag</b> iSd BPG – Abfindungsgrenzbetrag	€ 12.900	€ 13.200
<b>Konkurrenzklausele</b> Einkommensgrenze:		
<b>17-fache</b> tägliche Höchstbeitragsgrundlage ASVG,	€ 3.145	€ 3.213
ab 29. 12. 2015 neu vereinbarte Klauseln: <b>20-fache</b>	€ 3.700	€ 3.780
<b>ÖGB-Mitglieder</b>	31.12.2020: 1.198.919	31.12.2021
Geringfügigkeitsgrenze <b>monatlich</b>	€ 475,86	€ 485,85
<b>Selbstversicherung</b> für <b>geringfügig Beschäftigte</b>	€ 67,18 / Mo	€ 68,59 / Mo
<b>Umsatzsteuergrenze</b>	€ 35.000	€ 35.000
<b>„neue“ Selbständige</b>	€ 5.710,32	€ 5.830,20
<b>Höchstbeitragsgrundlage</b> monatlich	€ 5.550	€ 5.670
Höchstbeitragsgrundlage (HBGI) täglich	€ 185	€ 189
HBGI (jährlich) für <b>Sonderzahlungen</b> (echte + freie DN)	€ 11.100	€ 11.340
<b>DG-Abgabe:</b> Grenzwert für Pauschalbetrag	€ 713,79	€ 728,78
<b>Arbeitslosenversicherungsbeitrag</b> für Personen mit geringem Entgelt		
0%	€ 2.117 / Mo	€ 2.161 / Mo
1%	bis € 1.790	bis € 1.828
2% (Sonderbestimmungen für Lehrlinge)	bis € 1.953	bis € 1.994
	bis € 2.117	bis € 2.161
<b>HBGI</b> monatl. für <b>freie DN</b> ohne Sonderzahlung (= <b>GSVG</b> HBGI)	€ 6.475	€ 6.615
<b>GSVG: Unfallversicherungsbeitrag</b>	€ 10,42	€ 10,64
<b>e-card-Service-Entgelt</b> (fällig im November des Vorjahres)	fällig Nov 2021 € 12,70	Fällig Nov 2022 € 12,95
<b>Rezeptgebühr</b>	€ 6,50	€ 6,65
<b>Heilbehelfe Selbstbehalt:</b>		
20% der täglichen Höchstbeitragsgrundlage	€ 37	€ 37,80
bei Brillen und Kontaktlinsen 60%	€ 111	€ 113,40
Kostenbeitrag für <b>Anstaltspflege</b>	€ 12,62	€ 13,00
für mitversicherte Angehörige	€ 24,20	max. € 24,70
<b>Unterstützungsleistung nach § 104a GSVG und Mindesthöhe Krankengeld</b> bei Zusatzversicherung nach § 9 GSVG	€ 31,55	€ 32,12
<b>Wochengeld</b> selbstversicherte <b>geringfügig</b> Beschäftigte	€ 9,61 / Tag	€ 9,78 / Tag
<b>Wochengeld GSVG / BSVG</b>	€ 56,87	€ 57,89

	2021	2022
<b>Schutzbetrag</b> für Anhebung der <b>Hinterbliebenenpension</b>	€ 2.061,63	€ 2.098,74
<b>Grenzbetrag für Bezug von Hinterbliebenenpension</b>	€ 11.100	€ 11.340
<b>Ausgleichszulagenrichtsatz</b> für <b>Alleinstehende</b>	€ 1.000,48	€ 1.030,49
<b>Ausgleichszulagenbonus:</b> bei 360 Beitragsmonaten	Eink bis € 1.113,48 max € 151,50	€ 1.141,83 € 155,36
bei 480 Beitragsmonaten	Eink bis € 1.339,99 max € 389,20	€ 1.364,11 € 396,21
für im gemeinsamen Haushalt lebende <b>Ehepaare</b>	€ 1.578,36	€ 1.625,71
<b>Ausgleichszulagenbonus:</b> bei 480 Beitragsmonaten	Eink bis € 1.808,73 max € 388,78	€ 1.841,29 € 395,78
Zuschlag für jedes <b>Kind</b>	€ 154,37	€ 159,00
<b>Kinderzuschuss</b> Alterspension	€ 29,07	€ 29,07
<b>Ergänzungsbetrag</b> zum Arbeitslosengeld	€ 33,35	€ 34,35
<b>Zusatzbetrag</b> zum Arbeitslosengeld	€ 2,11	€ 2,15
<b>Bildungsteilzeitgeld:</b> pro Arbeitsstunde + Tag, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird	€ 0,84	€ 0,86
<b>Pflegegeld</b>		
Stufe 1	€ 162,50	€ 165,40
Stufe 2	€ 299,60	€ 305,00
Stufe 3	€ 466,80	€ 475,20
Stufe 4	€ 700,10	€ 712,70
Stufe 5	€ 951,00	€ 968,10
Stufe 6	€ 1.327,90	€ 1.351,80
Stufe 7	€ 1.745,10	€ 1.776,50
<b>Zuverdienstgrenze</b> pauschales Kinderbetreuungsgeld	€ 16.200	€ 16.200
<b>Zuverdienstgrenze</b> eink-abh. Kinderbetreuungsgeld / Beihilfe	€ 7.300	€ 7.600
<b>Beihilfe</b> Kinderbetreuungsgeld	€ 6,06 / Tag	€ 6,06 / Tag
<b>Einkommengrenze Mehrkindzuschlag</b>	€ 55.000	€ 55.000

## 2. ÄNDERUNGEN UND ERGÄNZUNGEN:

### a) Notwendigkeit des 3G-Nachweises für AN (Seite 71):

Am Ende des 1. Kapitels ist Folgendes zu **ergänzen**:

Mit 1. 11. 2021 wurde eine 3G-Regelung eingeführt: **AN** durften daher vorübergehend Arbeitsorte, an denen physische Kontakte zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden konnten, grundsätzlich nur noch betreten, wenn sie über einen **3G-Nachweis** verfügten (nur in den ersten 2 Wochen galt eine Übergangsregelung, wonach AN ohne 3G-Nachweis am Arbeitsort durchgehend eine FFP2-Maske zu tragen hatten; s § 19 Abs 10 iVm § 23 Abs 2 iVm § 1 Abs 1 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung). Eine Ausnahme von 3G galt bei höchstens 2 physischen Kontakten pro Tag, die im Freien stattfinden und jeweils nicht länger als 15 Minuten dauern (15. 2. 2022: § 10 Abs 2 der 4. COVID-19-MV). Am 5. 3. 2022 (derzeit befristet bis 16. 4. 2022) kam es durch die COVID-19-Basismaßnahmenverordnung (COVID-19-BMV) zu zahlreichen **Lockerungen der Corona-Maßnahmen**. Die Notwendigkeit eines **3G-Nachweises** gilt daher nur noch für bestimmte Mitarbeitergruppen (zB für Mitarbeiter von Alten- und Pflegeheimen - § 5 Abs 3 und von Kranken- und Kuranstalten - § 6 Abs 2). Für **Wien** gelten aber

**strengere Auflagen:** so gilt zB im Alten- und Pflegeheimen und in bettenführenden Kranken- und Kuranstalten grundsätzlich 2,5G und eine PCR-Test-Pflicht 2x die Woche (§ 7 Wiener COVID-19-Basismaßnahmenbegleitverordnung – derzeit befristet bis 16. 4. 2022).

Seit 24. 3. 2022 muss beim Betreten von Arbeitsorten in geschlossenen Räumen wieder eine **Maske** getragen werden, sofern nicht ein physischer Kontakt zu Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ausgeschlossen war oder das Infektionsrisiko durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen minimiert werden kann (§ 3b Abs 1 der COVID-19-BMV).

**b) COVID-19-Risikogruppe (Seite 84):**

Anfang Dezember 2021 wurde die Verordnungsermächtigung des § 735 ASVG bis zum 30. 6. 2022 verlängert. Eine entsprechende VO gibt es **derzeit bis 31. 5. 2022**.

Ergänzend ist daher auch auf **Seite 193**, im Kapitel 3 „Individueller Kündigungsschutz“ und auf **Seite 203** im Unterkapitel „Individueller Entlassungsschutz“, jeweils am Ende des 5. Aufzählungspunkts „– dieser Freistellungsanspruch galt befristet bis 30. 6. 2021“ zu **ersetzen** durch „– dieser Freistellungsanspruch gilt derzeit befristet bis 31. 5. 2022“.

**c) Sonderfreistellung für werdende Mütter (Seite 84):**

Inzwischen wurde auch die Sonderfreistellung für werdende Mütter (AN und freie DN iSd § 4 Abs 4 ASVG) in körpernahen Berufen **bis 30. 6. 2022 verlängert** und die **Ausnahme** für Schwangere mit **vollständigem Impfschutz gestrichen** (§ 3a MSchG).

Beim 4. Aufzählungspunkt ist daher „derzeit befristet bis 30. 9. 2021“ durch „derzeit befristet bis 30. 6. 2022“ zu **ersetzen** und am Ende der Klammer „; Ausnahme für werdende Mütter mit vollständigem Impfschutz – s Abs 3a“ zu **streichen**.

**d) Sonderbetreuungszeit (Seite 92):**

Im Oktober 2021 wurde eine **5. Phase** der Sonderbetreuungszeit für weitere 3 Wochen beschlossen, sie galt rückwirkend ab 1. 9. bis 31. 12. 2021 (§ 18b iVm 19 Abs 1 Z 50 AVRAG). Mit 1. 1. 2022 trat die **6. Phase** für die Zeit vom 1. 1. bis 8. 7. 2022 in Kraft (§ 18b iVm 19 Abs 1 Z 51 AVRAG: bis 31. 3. 2022; durch VO des BMA verlängerbar bis max 8. 7. 2022, wenn dies auf Grund der epidemiologischen Gesamtsituation erforderlich ist; eine entsprechende VO trat am 1. 4. 2022 in Kraft), die eine Sonderbetreuungszeit für weitere 3 Wochen vorsieht.

Im vorletzten Absatz „Ausmaß: ... Ob es anlässlich einer neuerlichen Welle zu einer neuerlichen Verlängerung kommt, ist derzeit nicht absehbar.“ ist daher am Ende des

1. Satzes folgendes zu **ergänzen**: „und in der **5. Phase** (1. 9. bis 31. 12. 2021) und **6. Phase** (1. 1. bis 8. 7. 2022) wieder **je 3 weitere Wochen.**“

Im letzten Absatz „Der AG bekommt den Aufwand vom Bund ersetzt ... in der 4. Phase 100%; ....“ ist „in der 4. Phase “ durch „seit der 4. Phase“ zu **ersetzen**.

**e) Kurzarbeitsbeihilfe (Seite 403 f):**

Das **Modell 1** (100 % Beihilfenhöhe für besonders betroffene Unternehmen) der 5. Phase wurde bis **31. 3. 2022 verlängert**; eine weitere Verlängerung ist derzeit nicht geplant. Gleichzeitig ist zu beachten, dass die derzeit geltende maximale Bezugsfrist von 24 Monaten für etliche Unternehmen (die Kurzarbeit seit Beginn der Pandemie nutzen) am 31. 3. 2022 ausläuft; eine Verlängerung von 24 auf 26 Monate (allerdings maximal bis Ende Mai 2022) ist geplant (wer darüber hinaus Kurzarbeit in Anspruch nehmen will, muss das Vorliegen besonderer Umstände darlegen); Gesetzwerdung bleibt abzuwarten.

**f) Die in der 6. Auflage angekündigten Gesetzesnovellen** sind inzwischen in Kraft getreten. Es ist daher auf **Seite 98** (§ 11 Abs 2 AVRAG – Bildungskarenz), **Seite 99** (Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts), Seite 104 (Pflegekarenz), Seite 420 (§ 3 Abs 7 LSD-BG) und **Seite 427** (§ 2 Abs 3 LSD-BG) jeweils die Passage „- Gesetzwerdung ist abzuwarten“ zu **ersetzen** durch „- die Novelle ist inzwischen in Kraft getreten“.

**g) Frauenministerien:**

Im Abschnitt 1.4, Kap 3, **Seite 17** ist unter der Überschrift „Bundeskanzleramt (BKA)“ „Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration“ (BMFFJI) durch „Bundesministerin für Frauen und Integration“ (BMFI) zu **ersetzen**.

**h) Landarbeitsgesetz 2021 (LAG):**

Im Abschnitt 3.4, Kap 1 „Gleichbehandlung“, **Seite 133**: Die Sonderbestimmungen für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter in Teil IV wurde durch eigene Regelungen im neuen LAG ersetzt, weshalb der 4. Aufzählungspunkt zu **ersetzen** ist durch

- „LAG (Abschnitt 15 - §§ 133 ff): Das LAG sieht für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter eigene Bestimmungen in Bezug auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern (§ 134 Abs 1 LAG) und der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§ 134 Abs 1 LAG) vor; in Bezug auf Diskriminierungen wegen einer Behinderung gelten hingegen für land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter und Angestellten weitgehend die Bestimmungen des BEinstG (§ 7s BEinstG).“

**i) Urlaubersatzleistung:**

Im Abschnitt 6.4, Kap 4 (Urlaubersatzleistung), **Seite 211** ist am Ende des 2. Absatz zu **ergänzen**: „; inzwischen hat auch der EuGH den **Entfall** der aliquoten Urlaubersatzleistung **bei vorzeitigem Austritt** als **unionsrechtswidrig** eingestuft“.

**j) BR-Pflicht:** Im Abschnitt 8.1, **Seite 263**, ist beim Schlagwort „BR-Pflicht“ in der 2. Zeile „(dh volljährigen)“ durch „(dh zumindest 16-jährigen)“ zu **ersetzen**.

**k) IESG-Zuschlag:**

Der IESG-Zuschlag wurde mit 1. 1. 2022 von 0,2% **auf 0,1% abgesenkt**. Entsprechend sind auf **Seite 61** (im Beispiel) und auf **Seite 319** (1. Tabelle) die Beiträge anzupassen.

**l) Einmalzahlung 2022:**

- **Arbeitslosenbonus (Seite 397):** Eine weitere Einmalzahlung in der Höhe von **€ 150** folgte im **Jänner 2022** für Arbeitslose, die in den Monaten November bis Dezember 2021 mindestens 30 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben (§ 66 Abs 3 AIVG – entsprechende Einmalzahlungen gebühren auch Personen, die im Anschluss an das Arbeitslosengeld oder die Notstandshilfe in den entsprechenden Monaten Krankengeld nach dem AIVG bezogen haben; § 41 Abs 5 und 6 AIVG).

Eine weitere Einmalzahlung in der Höhe von **€ 150** folgt im **April 2022** für Arbeitslose, die in den Monaten Jänner und Februar 2022 mindestens 30 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben (§ 66 Abs 4 AIVG).

- Eine weitere **Einmalzahlung** in der Höhe von **150 €** ist für **März 2022** zB auch für **Ausgleichszulagenbezieher**, die im Dezember 2021 Anspruch auf Ausgleichszulage hatten (§ 759a ASVG) und für **Sozialhilfebezieher** vorgesehen.
- Darüber hinaus wurde im März 2022 ein **Teuerungsausgleich** in Form einer weiteren **Einmalzahlung** in der Höhe von **150 €** für **Bezieher** einer **Ausgleichszulage**, von **Krankengeld** (Unterstützungsleistung) und **Rehabilitationsgeld** vorgesehen (§ 759b ASVG).
- § 37e AMSG sieht ferner einen **Langzeit-Kurzarbeit-Bonus** in Form einer Einmalzahlung in der Höhe von **€ 500** für AN vor, die zwischen 1. 3. 2020 bis 30. 11. 2021 für mindestens 10 Monate und im Dezember 2021 in Kurzarbeit beschäftigt waren und deren sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage im Dezember 2021 die Hälfte der Höchstbeitragsgrundlage nicht übersteigt.

**m) Indexierung der Familienbeihilfe:**

Im Jänner 2022 kam nun der Generalanwalt zu dem Ergebnis, dass die Indexierung der Familienbeihilfe gegen das Unionsrecht verstößt. Entsprechend sind auf **Seite 416** beim Schlagwort „Anspruchshöhe“ am Ende nach der Passage „inzwischen wurde deswegen ein EU-Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich eingeleitet“ Folgendes zu **ergänzen** „; im Jänner 2022 kam der Generalanwalt zu dem Ergebnis, dass die Indexierung der Familienbeihilfe gegen das Unionsrecht verstößt; die Entscheidung des EuGH bleibt abzuwarten“.

**n) Sonstige Änderungen:**

- Im Abschnitt 6.4, Kap 12 (**Übersicht**), **Seite 221**, sind die beiden Überschriften **auszutauschen**.