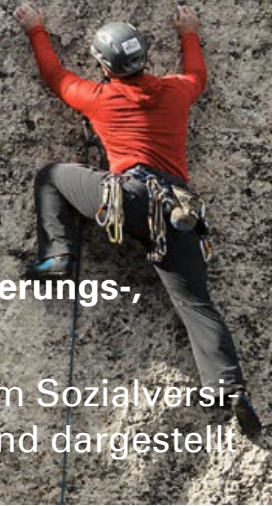


Tax Personnel News

Maßgebliche Regelungen und Werte 2024 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-Beitragssätze und -grundlagen:

Beitrag in %	Arbeiter:in (A1)			Angestellte:r (D1)			Freie:r Dienstnehmer:in		
	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	-	1,10	1,10	-	1,10	1,10	-	1,10	1,10
PV ³	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80
AIV ⁴	2,95	2,95	5,90	2,95	2,95	5,90	2,95	2,95	5,90
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	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10
Summe	18,07	20,98	39,05	18,07	20,98	39,05	17,57	20,48	38,05
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 Beitragssätze anzuwenden (z. B. geringfügig Beschäftigte, Landarbeiter:innen).

- ¹ Für Lehrverhältnisse beträgt der Beitragssatz 3,35 %, wobei auf den:die Dienstgeber:in 1,68 % und auf den Lehrling 1,67 % entfallen (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. g i. V. m. Abs. 3 Z 1 lit. d ASVG). Ein allenfalls zu entrichtender Zusatzbeitrag für die Mitversicherung von Angehörigen, der von dem:der 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 Hinsichtlich jener Dienstnehmer:innen, 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.
Wird neben dem Bezug der Regelpension eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, dann übernimmt der Bund den auf den:die Versicherte:n entfallenden Teil des Pensionsversicherungsbeitrags bis zum Ausmaß von 10,25 % des doppelten Betrages der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze. Diese Beitragsübernahme gilt nicht hinsichtlich der Sonderzahlungen. Diese Regelung gilt vorläufig nur für 2024 und 2025.
- 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).

Für Lehrlinge, deren Lehrverhältnisse ab dem 1. Jänner 2016 oder später begonnen haben bzw. beginnen, sind während der gesamten Dauer der Lehrzeit AIV-Beiträge i. H. v. grundsätzlich 2,3 % (Lehrling: 1,15 %, Arbeitgeber:in: 1,15 %) zu bezahlen (§ 2 Abs. 1 AMPFG). Hinsichtlich der vom Lehrling zu entrichtenden Beiträge sind aber auch hier die unten angeführten Regelungen für Bezieher:innen geringer Einkommen zu beachten.

- 5 Der Beitragspflicht unterliegen Personen, die aufgrund eines privat- oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses oder als Heimarbeiter:in beschäftigt sind, und deren Dienst- bzw. Auftraggeber:in (§ 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 WohnbaufördbeitrG 2018). Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte sind von der Beitragspflicht ausgenommen (§ 1 Abs. 2 Z 1 und 5 WohnbaufördbeitragsG 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:innen 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:innen, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, und nach der OGH-Judikatur (z.B. 8Ob S 6/14m) für Vorständ:innen einer Aktiengesellschaft, auch wenn diese der Arbeitslosenversicherung und der Lohnsteuerpflicht unterliegen, keine Beiträge zu entrichten.
- 8 Der Nachtschwerarbeits-Beitrag ist für Dienstnehmer:innen 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 Arbeiter:innen 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 1.951,00	0 %
über EUR 1.951,00 bis EUR 2.128,00	1 % *
über EUR 2.128,00 bis EUR 2.306,00	2 % *
über EUR 2.306,00	2,95 %

* 1,15% bei Lehrlingen

ASVG-Geringfügigkeitsgrenze	EUR 518,44
Freigrenze für die Dienstgeberabgabe (19,4 % der geringfügigen Entgelte zuzüglich UV [1,1 %]) nach dem DAG monatlich	EUR 777,66
Allgemeine, tägliche Höchstbeitragsgrundlage (HBGI)	EUR 202,00
allgemeine HBGI monatlich	EUR 6.060,00
HBGI für Sonderzahlungen jährlich zusätzlich	EUR 12.120,00
monatliche HBGI für freie DN ohne Sonderzahlungen	EUR 7.070,00

1.2 Beitragssätze, Beitragsgrundlagen bzw. Versicherungsgrenzen für Selbstständige (GSVG):

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

	KV ^{10, 11}			PV ¹¹		
	Beitragssatz in %	MBGrL	Zahlung	Beitragssatz in %	MBGrL	Zahlung
		EUR/Monat			EUR/Monat	
	6,80	518,44	35,25	18,50	518,44 ¹²	95,91
HBGrL in EUR		7.070,00	480,76		7.070,00	1.307,95

¹⁰ Jungunternehmer:innen (Gewerbetreibende, die sich erstmalig selbstständig machen, im Gründungsjahr und den darauffolgenden zwei Kalenderjahren) sind insoweit begünstigt, als die Nachbemessung der Beiträge in der KV unterbleibt.

¹¹ Mit der KV werden auch zusätzlich die Beiträge in die BV-Kasse (1,53 % der KV-Beitragsgrundlage) eingehoben.

¹² 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 Selbstständigen gemäß § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG gilt eine Versicherungsgrenze im Ausmaß des zwölfwachen der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze (2024 daher EUR 6.221,28).

Für alte und neue Selbstständige gelten die gleichen Beitragssätze. Der pauschalierte Monatsbeitrag für die Unfallversicherung beträgt EUR 11,35.

1.3 SV-Verzugszinsen:

Die Verzugszinsen ab 2024 betragen 7,88 %.

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

- Mit 1. Juli 2023 trat eine multilaterale europäische **Rahmenausnahmerevereinbarung** zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht bei **grenzüberschreitender Telearbeit** in Kraft. Demnach kann für den Fall, dass der Tätigkeitsanteil im Wohnortstaat des:der Arbeitnehmer:in mindestens 25 % und weniger als 50 % ausmacht, beantragt werden, dass ausnahmsweise die Rechtsvorschriften des Ansässigkeitsstaates des:der Arbeitgeber:in (und nicht die des Wohnortstaates des:der Dienstnehmer:in) zur Anwendung gelangen.

Die Rahmenvereinbarung kann nur im Verhältnis zu jenen Staaten genutzt werden, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben. Derzeit haben 20 Staaten unterzeichnet ([Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland | Federal Public Service - Social Security \(belgium.be\)](#)).

Unabhängig davon hat Österreich mit Deutschland, mit der Slowakei und mit Tschechien bilaterale Vereinbarungen getroffen, wonach auf Antrag bis zu 40 % Homeoffice-Tätigkeit nicht zu einer sozialversicherungsrechtlichen Änderung führen. Anträge, die noch auf Basis dieser bilateralen Rahmenvereinbarungen gestellt wurden, bleiben auch nach dem 1. Juli 2023 aufrecht (siehe [TPN 03/2023](#)).

- Der Beitragssatz für die **Dienstgeberabgabe** (DAG), die von der Summe der vom Unternehmen gewährten geringfügigen Entgelte zu bemessen ist, wird im Hinblick darauf, dass der VfGH den Ausschluss mehrfach geringfügig beschäftigter Personen von der Arbeitslosenversicherung als verfassungswidrig angesehen hat, ab 2024 von 16,4 % auf 19,4 % erhöht (Budgetbegleitgesetz 2024, BGBl I 152/2023).

Gleichzeitig wurde der **Arbeitslosenversicherungsbeitrag** mit Wirkung ab 1. Jänner 2024 um 0,1 Prozentpunkte herabgesetzt und beträgt somit für Lehrlinge 2,3 % und für die übrigen Versicherten 5,9 % der Beitragsgrundlage.

- Wird **neben** dem Bezug der **Regelpension** eine **Erwerbstätigkeit** ausgeübt, dann übernimmt der Bund den auf den:die Versicherte:n entfallenden Teil des Pensionsversicherungsbeitrags bis zum Ausmaß von 10,25 % des doppelten Betrages der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze. Diese Beitragsübernahme gilt nicht hinsichtlich der Sonderzahlungen.

Diese Regelung, die im Zuge des SRÄG 2023 (BGBl I 189/2023) beschlossen wurde, soll einen Anreiz für ein längeres Arbeiten darstellen und gilt vorläufig nur für 2024 und 2025.

- Die abgabenrechtlichen, ab 2024 geltenden Begünstigungen bzw. Änderungen betreffend Mitarbeiter:innenprämie, Betriebskindergärten und Kinderbetreuungszuschüsse (siehe unten unter 3.2) gelten auch für Beitragszwecke.

2. Leistungsrecht:

2.1 Veränderliche Werte:

Für Personen, die am 15. November 2024 in einem krankenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen, ist ein e-card-Serviceentgelt i. H. v. EUR 13,80 für das Jahr 2025 fällig.

Der für die Anhebung von Sozial- bzw. Transferleistungen maßgebliche **Anpassungsfaktor** beträgt 1,097. Gesamtpensionseinkommen bis EUR 5.850,00 wurden zum 1. Jänner 2024 daher um 9,7 % angehoben; bei höheren Pensionen erfolgte eine pauschale Anhebung um EUR 567,45.

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. Jänner 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:innen von Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beträgt 5,1 %.

2.2 Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw. neue Rechtsprechung:

- Im Hinblick auf die Diskrepanz zwischen der für die Aufwertung der Pensionskontengutschrift maßgeblichen Aufwertungszahl (2024: 1,035), die zurückliegende Einkommensentwicklungen abbildet, und dem für die jährliche Leistungsvalorisierung maßgeblichen Anpassungsfaktor (1,097), der sich nach der rollierenden Inflation richtet, erhalten Personen, deren Pensionsstichtag in das Kalenderjahr 2024 fällt, einen Erhöhungsbetrag auf dem Pensionskonto in Höhe von 6,2 % der Gesamtgutschrift 2022 (BGBl I 133/2023). Für Korridor pensionen kommt diese **Schutzklausel** aber nur dann zum Tragen, wenn die Voraussetzungen für den Antritt dieser Pension (mit Ausnahme der Aufgabe der Erwerbstätigkeit) bereits zum 31. Dezember 2023 vorgelegen sind.
- Zur Attraktivierung eines längeren Arbeitens von älteren Personen wurde die **Bonifikation** für den Fall, dass der Regelpensionsantritt aufgeschoben wird, mit Wirkung ab 1. Jänner 2024 von 4,2 % pro Jahr (0,35 % pro Monat) auf 5,1 % pro Jahr (0,425 % pro Monat) erhöht (SRÄG 2023, BGBl I 189/2023). Sie entspricht somit dem Abschlag für die Korridor pension.

- Durch das SRÄG 2023 wurde für Zeiträume ab 1. Jänner 2024 eine **Toleranzgrenze** hinsichtlich des erlaubten **Zuverdienstes** für Personen, die eine **Korridor- bzw. eine Schwerarbeitspension** beziehen, verankert. Nach § 9 APG fallen diese Leistungen für den Zeitraum weg, in dem eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, die eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründet, oder aus der ein Erwerbseinkommen über der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze erzielt wird. Nunmehr ist festgelegt, dass diese Rechtsfolge nicht eintritt, wenn die jährliche Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr als 40 % der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2024 damit rund EUR 207,00) ausmacht.
- Je nach Beginn einer **Blockzeitvariante der Altersteilzeit** wird seit dem 1. Jänner 2024 der Kostenersatz durch das AMS in Jahresstufen, abhängig vom Beginn der Altersteilzeit, immer weiter reduziert und entfällt ab 1. Jänner 2029 gänzlich.

Außerdem erfolgen rückwirkend im Gesetzestext weitere Anpassungen, insbesondere wird die Definition des Mindest-Lohnausgleichs aus Ober- und Unterwert neu gefasst und bedeutet beim Unterwert eine **Neuregelung, die auch für alle schon laufenden Fälle gilt**. Ober- und Unterwert beziehen sich auf das Jahr vor der Altersteilzeit und weisen den gleichen Bezugszeitraum auf. Der Unterwert bemisst sich an der Entlohnung, die für die entsprechend verringerte Arbeitszeit im Bezugszeitraum gebührt hätte, und ist somit im Ergebnis ein prozentueller Anteil des Oberwertes nach Abzug der Überstundenentlohnung. Zudem stellt die Übernahme der erhöhten Sozialversicherungsbeiträge durch den:die Dienstgeber:in keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis mehr dar (siehe [TPN 06/2023](#)).

II. Arbeitsrecht und angrenzendes Recht:

1. Veränderliche Werte:

- Der **Pensionsabfindungsgrenzbetrag** für Pensionskassenleistungen beträgt EUR 15.600,00 für das Jahr 2024. Pensionsabfindungen, die diesen Betrag nicht überschreiten (Freigrenze), sind gesondert nach Maßgabe des sogenannten Hälftesteuersatzes zu versteuern.
- Die monatliche **Ausgleichstaxe** nach dem BehEinstG beträgt:
 - Für Arbeitgeber:innen mit 25 bis 99 Arbeitnehmer:innen: EUR 320,00
 - Für Arbeitgeber:innen, die zwischen 100 und 399 Arbeitnehmer:innen beschäftigen: EUR 451,00
 - Für Arbeitgeber:innen, die 400 oder mehr Arbeitnehmer:innen beschäftigen: EUR 477,00

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten erhält der:die Arbeitgeber:in vom Bundessozialamt aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie i. H. v. monatlich EUR 320,00.

- Eine abgeschlossene **Konkurrenzklausele** ist im Jahr 2024 nur dann wirksam, wenn das für den letzten Monat gebührende Entgelt EUR 4.040,00 (exklusive aliquoter Sonderzahlungen) übersteigt. Für Vertragsabschlüsse vor dem 29. Dezember 2015 gelten andere Werte (2024: EUR 3.434,00 inkl. SZ) bzw. für Vertragsabschlüsse vor dem 17./18. März 2006 entfällt diese Voraussetzung.

- Die **Lohnpfändungswerte** für 2024 betragen:

Art des Betrags	Zeitraum	Wert
Allgemeiner Grundbetrag	Monat	EUR 1.217,00
	Woche	EUR 284,00
	Tag	EUR 40,00
Erhöhter allgemeiner Grundbetrag (wenn kein Anspruch auf Sonderzahlung besteht)	Monat	EUR 1.420,00
	Woche	EUR 331,00
	Tag	EUR 47,00
Unterhaltsgrundbetrag pro Person (max. für 5 Personen möglich)	Monat	EUR 243,00
	Woche	EUR 56,00
	Tag	EUR 8,00
Höchstberechnungsgrundlage	Monat	EUR 4.860,00
	Woche	EUR 1.135,00
	Tag	EUR 162,00
Absolutes Existenzminimum (normale Pfändungen)	Monat	EUR 608,50
	Woche	EUR 142,00
	Tag	EUR 20,00
Absolutes Existenzminimum (Unterhaltspfändungen)	Monat	EUR 456,38
	Woche	EUR 106,50
	Tag	EUR 15,00

2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw. neue Rechtsprechung:

- Seit 1. November 2023 regelt ein neuer § 14e AVRAG eine besondere unbezahlte Freistellungsform zur Begleitung von Kindern (unter 14) bei Rehabilitationsaufenthalt, wobei damit nicht nur krankheits- oder unfallbedingte Maßnahmen, sondern auch Maßnahmen als Folge von Behinderungen gemeint sind. Sie kann für maximal vier Wochen pro Kalenderjahr beansprucht werden, während denen das Entgelt ruht, aber Pflegekarenzgeld (mit Teilversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung) bezogen werden kann. Eine Kombination von bezahlter Dienstfreistellung (§ 8 Abs. 3 AngG; § 1154b Abs. 5 ABGB etc.) und unbezahlter „**Kinder-Reha-Freistellung**“ für denselben Verhinderungsfall kann nicht beansprucht werden – im Zweifel bedeutet der neue Anspruch, dass er die speziellere Regelung ist. Voraussetzung für den Rechtsanspruch ist die Vorlage der Bewilligung der Reha-Maßnahme durch den:die SV-Träger:in und eine Meldung an den:die Arbeitgeber:in binnen einer Woche nach deren Zugang. Bis vier Wochen nach Maßnahmenende besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz.
- Im Herbst 2023 wurden auch einige arbeitsrechtliche Regelungen an der „Schnittstelle“ von Beruf und Familie nachgeschärft, die auf einer **EU-Richtlinie zur „Work-Life-Balance“** basieren. Die Liste der geänderten Regelungen ist lang und viele Änderungen sind eher marginal, insbesondere aus Sicht der Lohnverrechnung. Hinzuweisen ist aber darauf, dass ab 1. November 2023 im Gleichbehandlungsgesetz viele der „familienbedingten Rechte“ nunmehr als **neue Diskriminierungsstatbestände** aufgelistet sind. Zu den wesentlichsten Änderungen zählen folgende Punkte:

- Als Anreiz zur geteilten Inanspruchnahme der Elternkarenz wurde für Geburten ab 1. November 2023 die **Dauer der Elternkarenz** davon abhängig gemacht, ob beide Elternteile (ausgenommen Alleinerziehende) jeweils zumindest zwei Monate in Anspruch nehmen. Anderenfalls kann eine gesetzliche Karenz nur noch bis zum vollendeten 22. Kalendermonat des Kindes beansprucht werden. Hier weisen wir darauf hin, dass eine einvernehmlich verlängerte Karenzdauer (z. B. „bis zum zweiten Geburtstag“) nicht die gleichen Rechtswirkungen entfalten kann wie eine gesetzliche – das kann u. a. eine Auswirkung auf das sogenannte „steuerliche Kontrollsechstel“ haben.
- Was die **gesetzliche Elternteilzeit** betrifft, kann hier bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes gestaltet werden, wobei das Höchstausmaß aber weiterhin sieben Jahre betrifft. Weitere der zahlreichen Anpassungen betreffen beispielsweise die Pflicht, etwaige Ablehnungen schriftlich zu begründen, und eine Ausweitung des sogenannten „Motivkündigungsschutzes“.
- Auch die in § 16 UrIG geregelte **Pflegefreistellung** wurde an mehreren Stellen überarbeitet: U. a. müssen nunmehr nahe Angehörige nicht mehr im selben Haushalt leben, wenn man sie krankheitsbedingt zu pflegen hat, und kommt es bei im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen nicht mehr darauf an, ob diese unter die Definition der „nahen Angehörigen“ fallen.
- In seiner Entscheidung [8 ObA 23/23z](#) vom 27. Juni 2023 hat der Oberste Gerichtshof ausgesprochen, dass der unionsrechtlich gesicherte **Urlaubsanspruch** von vier Wochen nur dann **verjährt**, wenn der:die Arbeitgeber:in den:die Arbeitnehmer:in zum Urlaubskonsum aufgefordert und auf die Verjährung hingewiesen hat. Kommt der:die Arbeitgeber:in dieser Vorwarnpflicht nicht nach, verjährt der Urlaub nicht und kann daher während des aufrechten Arbeitsverhältnisses in natura verbraucht werden bzw. ist dieser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen der Urlaubersatzleistung zu berücksichtigen (siehe [TPN 07/2023](#)).

Ob der nach nationalem Recht darüberhinausgehende Anspruch auf eine fünfte oder sechste Urlaubswoche jedenfalls nach grundsätzlich drei Jahren verjährt (unabhängig von einem Hinweis des:der Arbeitgeber:in auf die drohende Verjährung), hat der OGH offengelassen.

- Bei **„Beendigung im Krankenstand“** durch Arbeitgeber:innenkündigung oder einvernehmliche Auflösung muss der:die Arbeitgeber:in grundsätzlich auch über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus weiter Entgeltfortzahlung leisten (§ 9 AngG; § 5 EFZG). In seiner Entscheidung [8 ObA 4/23f](#) vom 24. Mai 2023 hat es der OGH aber zugelassen, dass der AG objektivieren kann, dass die Krankheitssymptome **im Zeitpunkt** des Kündigungsausspruchs oder der Vereinbarung einer einvernehmlichen Beendigung **noch nicht vorgelegen** sind, sodass die Entgeltfortzahlung gemeinsam mit dem Arbeitsverhältnis endet. Im konkreten Fall war der Arbeitnehmer beim Auf Lösungsgespräch am Vormittag noch gesund, es wurde ihm erst danach schwindlig und der Hausarzt schrieb ihn (quasi rückwirkend) mit dem gleichen Tag null Uhr krank.
- Der OGH hat am 22. September 2023 in [9 ObA 133/22g](#) einen **Entgeltfortzahlungsanspruch des:der Arbeitnehmer:in gemäß § 1155 Abs. 1 ABGB** beim Sonderfall der COVID-19-Pandemie auch außerhalb des zeitlichen Anwendungsbereichs des § 1155 Abs. 3 ABGB bejaht: *„Die verbleibenden unternehmerischen Entscheidungsspielräume trotz der umfangreichen COVID-Maßnahmen und der Betriebsschließungen zusammen mit den vom Verordnungsgeber geschaffenen Rahmenbedingungen, die weiterhin ein Zustandekommen von Dienstleistungen ermöglichten“*, sprechen nach Ansicht des OGH gegen eine „allgemeine Betroffenheit“, die zu einem Entfall des Entgeltfortzahlungsanspruches geführt hätte (sogenannte „neutrale Sphäre“). *„Nicht die Krankheit selbst, sondern die behördlichen Maßnahmen haben dazu geführt, dass die vereinbarten Dienste nicht erbracht werden konnten“* – diese Maßnahmen waren aber mit zahlreichen Rahmenbedingungen abgedeckt, nicht zuletzt durch die Corona-Kurzarbeit.

III. Lohnsteuer und Lohnnebenkosten:

1. Veränderliche Werte

- Zur **Abfederung der kalten Progression** werden seit 2024 die Steuertarifgrenzen und die steuerlichen Absetzbeträge jährlich automatisch um zwei Drittel der durchschnittlichen Inflationsrate eines festgelegten Zwölf-Monatszeitraums angepasst.

Nach der Inflationsanpassungsverordnung 2024 betrug die ermittelte durchschnittliche Inflationsrate 9,9 %, weshalb die für das Kalenderjahr 2023 geltenden Beträge automatisch um 6,6 % anzuheben waren. Darüber hinaus sieht das Progressionsabgeltungsgesetz (PrAG 2024, BGBl I 153/2023) hinsichtlich des nicht durch die **automatische Tarifanpassung** erfassten Volumens der kalten Progression (verbleibendes Drittel) eine zusätzliche Anhebung der ersten vier Tarifstufen vor. Damit ergeben sich für 2024 folgende Tarifstufen und Grenzsteuersätze (siehe [TPN 8/2023](#)):

Einkommen in EUR		Grenzsteuersatz
über	bis	
0	12.816,00	0 %
12.816,00	20.818,00	20 %
20.818,00	34.513,00	30 %
34.513,00	66.612,00	40 %
66.612,00	99.266,00	48 %
99.266,00	1.000.000,00	50 %
über	1.000.000,00	55 %

- Die für die Bewertung des **Dienstwohnungssachbezuges** maßgebliche **Richtwerte** betragen aktuell:

Bundesland	Richtwert
Burgenland	EUR 6,09
Kärnten	EUR 7,81
Niederösterreich	EUR 6,85
Oberösterreich	EUR 7,23
Salzburg	EUR 9,22
Steiermark	EUR 9,21
Tirol	EUR 8,14
Vorarlberg	EUR 10,25
Wien	EUR 6,67

- Der Referenzzinssatz für die Ermittlung der **Zinersparnis** bei variabel verzinsten Arbeitgeber:innen-darlehen bzw. Arbeitgeber:innenvorschüssen, soweit diese jeweils EUR 7.300,00 übersteigen, beträgt für 2024 4,5 % (zur Änderung der Berechnungsmethoden siehe unten unter Punkt 3.2.).
- Der anzuwendende **Strompreis** für einen steuerfreien Kostenersatz für das **Aufladen** von arbeitgeber:inneneigenen **Elektroautos** an einer nicht öffentlichen Ladestation für das Kalenderjahr 2024 beträgt 33,182 Cent/kWh (zu den Änderungen hinsichtlich des Aufladens von Elektrofahrzeugen siehe unten unter 3.2.).

- Für das Jahr 2024 beträgt der **DZ** (vorbehaltlich unterjähriger Änderungen):

Bundesland	DZ
Burgenland	0,40 %
Kärnten	0,37 %
Niederösterreich	0,35 %
Oberösterreich	0,32 %
Salzburg	0,36 %
Steiermark	0,34 %
Tirol	0,39 %
Vorarlberg	0,33 %
Wien	0,36 %

2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw. neue Rechtsprechung:

- Die Steuerbefreiung für die begünstigte oder kostenlose Nutzung von **Betriebskindergärten** kann seit 2024 auch dann in Anspruch genommen werden, wenn diese auch durch betriebsfremde Personen genutzt werden können. Voraussetzung ist aber weiterhin, dass der:die Arbeitgeber:in die Verfügungsmacht über die elementare Bildungseinrichtung hat und nicht bloß ein Platzkontingent in einer bestehenden Einrichtung anmietet.

Mit Wirkung ab 2024 wurde außerdem der Steuerfreibetrag für **Kinderbetreuungszuschüsse** von EUR 1.000 auf EUR 2.000 pro Kind und Kalenderjahr hinaufgesetzt und gleichzeitig die Altersgrenze für die betreuten Kinder von zehn auf 14 Jahre angehoben (TPN 8/2023).

- Mit dem PrAG 2024 wurden die steuerlichen Regelungen betreffend **Homeoffice** (Homeoffice-Pauschale und Begünstigungen für Werbungskosten i. Z. m. Homeoffice, siehe TPN 4/2021) ins Dauerrecht übernommen (TPN 8/2023).
- Der Freibetrag für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenezulagen sowie Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge wird mit Wirkung ab 01. Jänner 2024 von EUR 360,00 auf EUR 400,00, der Freibetrag für die ersten zehn Überstunden von EUR 86,00 auf EUR 120,00 angehoben. Darüber hinaus können für 2024 und 2025 begrenzt für die ersten 18 Überstundenzuschläge von höchstens 50 % des Grundlohnes im Monat **steuerfreie Überstundenzuschläge** von bis zu EUR 200,00 ausgezahlt werden (TPN 8/2023).
- Aufgrund einer Änderung der Sachbezugswerteverordnung (BGBl II 404/2023) gelten **neue Berechnungsmethoden** zur Ermittlung des **Sachbezugs** aus der **Zinersparnis** bei zinsverbilligten oder unverzinslichen Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeber:innendarlehen:
 - Werden variable Sollzinsen vereinbart, ist der Sachbezug weiterhin wie bisher unter Anwendung des jährlich vom Finanzministerium auf Basis des Euribor ermittelten und veröffentlichten Referenzzinssatzes (2024: 4,5 %) zu ermitteln.
 - Werden fixe oder gar keine Sollzinsen vereinbart, ist der für den Monat des Vertragsabschlusses von der ÖNB veröffentlichte „Kreditzinssatz im Neugeschäft für private Haushalte für Wohnbau mit anfänglicher Zinsbindung über zehn Jahre“, vermindert um einen Abschlag von zehn Prozent, als Referenzzinssatz anzusetzen. Dieser Referenzzinssatz gilt für die gesamte Rückzahlungsdauer.

Diese Neuregelung ist für alle nach dem 31. Dezember 2023 vereinbarten Gehaltsvorschüsse und Arbeitgeber:innendarlehen verbindlich. Für Vereinbarungen, die nach dem 31. Dezember 2022 und vor dem 1. Jänner 2024 getroffen wurden (Altfälle), ist die Neuregelung nur dann anzuwenden, wenn der:die Arbeitnehmer:in der Anwendung nicht bis 30. Juni 2024 widerspricht und sich damit zur Weiteranwendung der bisherigen Methodik (Zugrundelegung des jährlich vom BMF ermittelten und veröffentlichten Referenzzinssatz) entscheidet.

- Bei gemischt verzinslichen Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeber:innendarlehen (Rückzahlungszeiträume mit variabler und fixer Verzinsung wechseln) ist zu unterstellen, dass jeweils ein neuer Vertrag abgeschlossen wird.
- Im Zuge der letzten Änderung der Sachbezugswerteverordnung (BGBl II 404/2023) wurden die Regelungen über das **Aufladen emissionsfreier Kraftfahrzeuge** rückwirkend (Neuregelungen gelten ab 2023) adaptiert. Demnach gilt hinsichtlich des Ersatzes bzw. der Tragung der Kosten für das Aufladen eines arbeitgeber:inneneigenen Elektroautos durch den:die Arbeitgeber:in Folgendes:
 - Beim Aufladen an einer öffentlichen Ladestation können die nachgewiesenen Kosten steuerfrei behandelt werden.
 - Beim Aufladen an einer nicht öffentlichen Ladestation (bei dem:der Arbeitnehmer:in zu Hause) können die Kosten auf Basis des vom Finanzministerium für das betreffende Kalenderjahr ermittelten und veröffentlichten Strompreises (2024: 33,182 Cent/kWh) steuerfrei ersetzt werden, wenn die nachweisliche Zuordnung der Lademenge zu diesem Fahrzeug sichergestellt wird.

Dieser Nachweis muss im Unterschied zur vorhergehenden Regelung nicht mehr über ein intelligentes Ladegerät (Wallbox), sondern kann auch auf andere Weise (via „charging history“ aus dem KFZ [Apps] oder organisatorisch [Chipkarte/RFID-Karte/Schlüssel]) erfolgen.

Ist die Zuordnung der Lademenge zum Fahrzeug nicht nachweisbar, können bis 31. Dezember 2025 pro Monat pauschal EUR 30 ersetzt werden.

- Mit Wirkung ab 01. Jänner 2024 kommt im Rahmen des **Doppelbesteuerungsabkommens mit Deutschland** eine neue **Grenzgängerregelung** zum Tragen (siehe [TPN 04/2023](#)). Als Grenzgänger:innen gelten demnach Personen, die in der Nähe der Grenze ihren Hauptwohnsitz haben und ihre unselbstständige Tätigkeit üblicherweise in der Grenzzone im anderen Staat ausüben.

Als Grenzzone gilt das Gebiet, welches in einem Radius von 30 Kilometern beiderseits der Grenze liegt. Eine unselbstständige Tätigkeit wird dann üblicherweise in der Grenzzone ausgeübt, wenn nicht mehr als 20 % der tatsächlichen Arbeitstage an höchstens 45 Arbeitstagen pro Kalenderjahr außerhalb der Grenzzone gearbeitet wird.

Da die neue Grenzgängerregelung im Unterschied zur davor geltenden Rechtslage kein arbeitstägliches Pendeln über die Grenze, sondern nur eine übliche Tätigkeitsausübung in der Grenzzone verlangt, stehen Homeoffice-Tage ihrer Anwendung nicht (mehr) entgegen.

Neu ist überdies, dass die Regelung ebenso auf Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst Anwendung findet.

- Mit Jahresende 2023 wurde i. R. d. BGBl I 200/2023 eine Abgaben- und Beitragsbefreiung für im Kalenderjahr 2024 ausgezahlte **Mitarbeiter:innenprämien** im Ausmaß von bis zu EUR 3.000,00 verankert (siehe [TPN 8/2023](#)).

Diese Regelung ist an die für 2022 und 2023 verankerte Befreiung für Teuerungsprämien angelehnt; die Abgabenbefreiung für Mitarbeiter:innenprämien setzt gleichermaßen voraus, dass es sich um eine zusätzliche Zahlung handelt, bisher regelmäßig wiederkehrende Bonuszahlungen oder außerordentliche Gehaltserhöhungen kommen daher nicht in Betracht. In den Kalenderjahren 2022 und 2023 gewährte Teuerungsprämien stellen aber keine bisher üblicherweise gewährten Zahlungen dar. Wie bei der Teuerungsprämie steht auch für die Mitarbeiter:innenprämie der Freibetrag von EUR 3.000 nur gemeinsam mit allfälligen steuerfreien Gewinnbeteiligungen (§ 3 Abs. 1 Z 35 EStG) zu.

Die Abgabenbefreiung für Mitarbeiter:innenprämien setzt im Unterschied zu der für Teuerungsprämien aber voraus, dass die Zahlung im vollen Umfang aufgrund eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung, die aufgrund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossen wird, erfolgt. Bei Fehlen eines kollektivvertraglichen Vertragsteils auf Arbeitgeber:innenseite kann die Zahlung aufgrund einer Betriebsvereinbarung erfolgen. In den genannten Fällen kann bei Fehlen eines Betriebsrates statt einer Betriebsvereinbarung eine vertragliche Vereinbarung des:der Arbeitgeber:in für sämtliche Arbeitnehmer:innen erfolgen.

- Das Gemeinnützigkeitsreformgesetz 2023 (BGBl I 188/2023) sieht eine seit 2024 geltende Steuerbefreiung für Einnahmen von Personen vor, die ehrenamtlich (also freiwillig und unentgeltlich) für Körperschaften, die gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke verfolgen, tätig sind.

Demnach sind im Rahmen eines **Freiwilligenpauschales** Einnahmen von bis zu EUR 30 pro Kalendertag, höchstens EUR 1.000 im Kalenderjahr, befreit. Im Sportbereich kann die Befreiung allerdings nur alternativ zu pauschalen Reiseaufwandsentschädigungen für Sportler:innen i. S. d. § 3 Abs. 1 Z 16c EStG genutzt werden. Für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten (z. B. Sozialdienste, Ausbilder:in oder Übungsleiter:in) steht ein erhöhtes (großes) Freiwilligenpauschale zu, wonach EUR 50,00 pro Tag bzw. höchstens EUR 3.000,00 pro Jahr steuerfrei ausgezahlt werden können. Werden in einem Kalenderjahr beide Tätigkeitsbereiche ausgeübt, können insgesamt nicht mehr als EUR 3.000,00 im Kalenderjahr steuerfrei bezogen werden.

Soweit die angeführten Höchstgrenzen überschritten werden, ist von Einkünften gemäß § 29 Z 3 EStG (Sonstige Einkünfte aus Leistungen) auszugehen.

Die Körperschaften müssen für jene ehrenamtlich Tätigen, denen im Kalenderjahr ein Freiwilligenpauschale über den genannten Grenzen ausgezahlt wird, bis Ende Februar des Folgejahres eine Meldung gegenüber dem Finanzamt erstatten.

- Mit dem seit 1. Jänner 2014 geltenden Start-Up-Förderungsgesetz wurde eine begünstigte Besteuerung für **Start-up-Mitarbeiter:innenbeteiligungen** eingeführt.

Demnach können Arbeitnehmer:innen, die innerhalb von zehn Jahren nach der Gründung eines Arbeitgeber:innenunternehmens mit eingeschränkter Größe (maximal 100 Arbeitnehmer:innen bzw. Umsatzerlöse von EUR 40 Mio., keine Konzernanbindung) Anteile an diesem Unternehmen, die nur mit Zustimmung des:der Arbeitgeber:in übertragbar sind (Vinkulierung), unentgeltlich oder für eine maximale Gegenleistung im Ausmaß des Nominale erhalten, zu einer besonderen Besteuerung optieren.

Diese besteht einerseits darin, dass die Anteile erst in dem Zeitpunkt als zugeflossen gelten, in dem die Mitarbeiter:innenbeteiligung veräußert wird bzw. bestimmte andere Fälle (insbesondere Rückübertragung an den:die Arbeitgeber:in, Beendigung des Dienstverhältnisses, Aufhebung der Vinkulierung) eintreten.

Andererseits können die Einkünfte aus der Veräußerung zu 75 % als sonstiger Bezug mit einem festen Steuersatz von 27,5 % besteuert werden, wenn das Dienstverhältnis zumindest zwei Jahre gedauert hat und der Zufluss drei Jahre nach der erstmaligen Ausgabe einer Start-up-Mitarbeiter:innenbeteiligung an den:die Arbeitnehmer:in erfolgt. Dieser mit dem festen Satz zu versteuernde Vorteil ist von der Lohnnebenkostenpflicht (KommSt, DB, DZ) ausgenommen. Die restlichen 25 % unterliegen der Tarifbesteuerung nach § 67 Abs. 10 EStG und der Lohnnebenkostenpflicht. Sonderregelungen gelten in diesem Zusammenhang für Beitragszwecke.

- Wie in TPN 05/2023 berichtet, müssen ab 1. Jänner 2024 neben Haushalten auch Unternehmen den neu geschaffenen ORF-Beitrag entrichten. Unternehmen haben im betrieblichen Bereich pro Gemeinde, in der zumindest eine Betriebsstätte liegt, für die der:die Unternehmer:in nach dem KommStG im vergangenen Kalenderjahr Kommunalsteuer entrichten musste, ORF-Beiträge zu leisten.

Eine Einheit „ORF-Beitrag“ darf in den Jahren 2024–2026 maximal EUR 15,30 pro Monat betragen. Insgesamt sind höchstens pro Monat (auch im Falle mehrerer Betriebsstätten) 100 ORF-Beiträge zu entrichten. Die in den Jahren 2024–2026 höchstmögliche Belastung an ORF-Beiträgen für ein Unternehmen beträgt daher EUR 1.530,00 pro Monat.

Das Gesetz sieht eine interne Datenübermittlung vor, sodass die Betriebe direkt von der ORF-Beitrags-Service GmbH registriert und frühestens Ende April eine Zahlungsaufforderung erhalten werden (siehe <https://orf.beitrag.at/firmen>).