

Die Neuerungen 2024 von A bis Z

Eine Übersicht

Rechtsstand: 31. 1. 2024

**Mag. Ernst Patka und Katarina Leja
(Kanzlei Mag. Ernst Patka – www.patka-knowhow.at)**

in Kooperation mit

- a) dem Vorlagenportal – www.vorlagenportal.at**
- b) Harald Bürgstein, LL.M. (WU) – www.gct.at**



Inhaltsverzeichnis

A.....	6
All-in – Kürzung Überstundenpauschale während Elternteilzeit zulässig	6
Altersteilzeit ab 2024.....	6
Altersteilzeit – Abfertigungshöhe	7
Altersteilzeit – freie Dienstnehmer sind vom ATZ-Geldanspruch ausgeschlossen.....	8
Amtshilfe im Bereich Steuern vom Einkommen.....	8
Arbeits- und Entgeltbestätigungen iZm Wochengeld.....	8
Arbeitshilfen für Praktiker	8
Arbeitslosenversicherungsbeiträge – Senkung.....	8
Arbeitslosenversicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2024).....	8
Arbeitszeitkalender	9
Ausgleichstaxe 2024	9
Ausgleichszulagen.....	9
Ausländerbeschäftigungsrecht/Auslandstätigkeit.....	10
B.....	10
Bausparprämie 2024	10
Beitragskalender ÖGK.....	11
Berufsanerkennung	11
Betreuungsteilzeit	11
BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner	11
BMSG-Fragen-Antworten-Katalog.....	11
BUAK-Arbeitskalender	11
Bundesgesetzblätter – Übersicht über die wichtigsten BGBl	11
C.....	11
Carsharing – Zuschüsse für Elektrofahrzeuge.....	11
D	12
Diensterfindung.....	12
Dienstgeberbeitrag (DB)	12
Dienstgeberzuschlag (DZ) 2024	12
Dienstleistungsscheck.....	12
Dienstwohnung – Sachbezugswerte ab 2024.....	12
Diskriminierungsverbote (GIBG).....	13
Drittschuldner-Infobroschüre 2024.....	13
E.....	13
E-Bike Bezugsumwandlung.....	13
E-Card-Service-Entgelt	13
E-Fahrzeuge (Aufladen) – rückwirkend ab 1. 1. 2023.....	14
ELDA.....	14
Elternkarenz.....	15
Elternteilzeit	15
Epidemiegesetz – Rückerstattung	16
Essensbons – unverändert maßgebend: € 2,00 bzw € 8,00 pro Arbeitstag	16
Existenzminimum – Werte 2024	16
F.....	16
Fahrtkostenersätze und Öffi-Ticket	16
Familienbeihilfe – Studentenzuverdienst.....	16
Familienbonus Plus.....	16
Familienhospizkarenz	17
Familienleistungs-Valorisierungsverordnung 2023	17
Familienzeitbonus.....	17

Neuerungen A–Z 2024 – eine Übersicht

Fachkräfteverordnung 2024 (Mangelberufsliste).....	17
Feiern im Krankenstand.....	17
Flexible Kapitalgesellschaft.....	17
Freibeträge (SEG, SFN, ÜSt).....	17
Freiwillige Abfertigung	18
G	18
Gesprächsaufnahme mittels Handy	18
Geringfügigkeitsgrenze.....	18
Geringwertige Wirtschaftsgüter	18
Gewerkschaftsbeitrag.....	18
Grenzgänger (DBA Deutschland)	18
H	19
Handelsangestellte: KV-Abschluss zum 1. 1. 2024	19
Hausbesorger, Hausbetreuer, Betreuung von Liegenschaften.....	19
Heimarbeitsarif	19
HinweisgeberInnenschutzgesetz	19
Höchstbeitragsgrundlagen 2024	19
Homeoffice – Arbeits- und Steuerrecht.....	19
Homeoffice im Ausland (Sozialversicherung)	20
Homeoffice-Tage am Lohnkonto	20
I.....	21
IESG-Zuschlag	21
Internationale Personalverrechnung – Linksammlung.....	21
J.....	21
Jahressechstel bei Arbeitnehmerveranlagung	21
K.....	21
Kinderbetreuung – Zuschuss durch den DG	21
Kinderbetreuung – Einrichtung des DG (Sachbezug).....	22
Kinderbetreuungsgeld	22
Kinderreha-Karenz.....	22
Kirchenbeiträge	23
Konkurrenzklausel	23
Krankengeld.....	23
Kurzarbeit ab 1. 10. 2023.....	23
Kündigung aus betrieblichen Gründen	23
Kündigungsfristen für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe.....	24
L	24
Lohnkonto.....	24
Lohndumping.....	24
Lohnpfändung.....	24
Lohnsteuertabelle für 2024	24
Lohnzettel.....	25
M	25
mBGM: Der Fragen-Antworten-Katalog	25
Mehrfachversicherung – SV-Beitragsrückerstattung	25
Mindestlohtarife 2024.....	25
Mitarbeiterprämie 2024.....	25
N	26
Nachtschwerarbeitsbeitrag	26
O	26
ORF-Haushaltsabgabe für Unternehmen	26
P.....	27
Pauschale Dienstgeberabgabe	27

Neuerungen A–Z 2024 – eine Übersicht

Pendlerpauschale und Pendlereuro 2024	27
Pendlerpauschale bei Gleitzeit	27
Pensionisten – Abgabentlastung für Erwerbstätige ua Neuerungen	28
Pensionistenabsetzbetrag	28
Pensionsabfindung	28
Pensionsanpassung 2024.....	28
Pflegepersonal – Entlastungswoche.....	29
Pflegefreistellung.....	29
Pflegekarenz und -teilzeit	29
Pflichtveranlagungsgründe	29
Progressionsvorbehalt bei Zweitwohnsitz in Österreich	30
R.....	30
Regelpensionsalter für Frauen	30
Rezeptgebühr	30
Ruhezeit.....	30
S.....	31
Saisonkräfteverordnung	31
Schriftliche Begründungspflicht.....	31
SEG-Zulagen.....	31
Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte.....	32
Sportlerbegünstigung – PRAE	32
Start-up-Förderung.....	32
Steuerbuch 2024	32
Steuerwerte 2024	33
Strompreis	33
Studienbeihilfe.....	33
SV-Rückerstattung/SV-Bonus	33
SV-Werte	33
T.....	33
Tarifsystem zur Sozialversicherung (Tasy).....	33
Teilzeitbeschäftigung – Informationspflicht	33
Teuerungsprämie.....	33
U	34
Ukraine-Krieg	34
Unterhaltsleistungen 2024	34
Urlaubsersatzleistung	34
Urlaubsverjährung.....	34
Überstundennachzahlungsforderung bei DV-Ende	35
Überlassung und Kommunalsteuer	35
V.....	35
Vergleichszahlungen.....	35
Verjährungs- und Verfallsfristen.....	35
Verzugszinsen	36
W	36
Wochengeld für geringfügig beschäftigte Selbstversicherte	36
Wohnbauförderungsbeitrag.....	36
Z.....	36
Zinersparnis 2024.....	36
Zinssätze	37
Zivildienst	37
Zukunftsvorsorge.....	37

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetz- buch
AEAB	Alleinerzieherabsetzbetrag
AK	Arbeiterkammer
AKÜ	Arbeitskräfteüberlassung
AIV	Arbeitslosenversicherung
AMS	Arbeitsmarktservice
ANV	Arbeitnehmerveranlagung
ARG	Arbeitsruhegesetz
ASGG	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
ATZ	Altersteilzeit
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BFG	Bundesfinanzgericht
BG	Bundesgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMAW	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BmGl	Bemessungsgrundlage
BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BSVG	Bauern-Sozialversicherungsgesetz
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
BUAK	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
BV	Betriebsvereinbarung oder Betriebliche Vorsorgekasse
DAG	Dienstgeberabgabe
DB	Dienstgeberbeitrag
DBA	Doppelbesteuerungsabkommen
DG/DN	DienstgeberIn/DienstnehmerIn
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
DV	Dienstvertrag oder Dienstverhältnis
DZ	Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag
EstG	Einkommensteuergesetz
ETZ	Elternteilzeit
FABO+	Familienbonus Plus
FamValVO	Familienleistungs-Valorisierungsver- ordnung
FAQ	Frequently Asked Questions
FB	Freibetrag
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz
ggf	gegebenenfalls
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
HR	Human Resources
idR	in der Regel
IE	Zuschlag nach dem Insolvenz- Entgeltsicherungsgesetz
IESG	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
iHv	in Höhe von
iSd	im Sinne des/der
KBG	Kinderbetreuungsgeld
KBGG	Kinderbetreuungsgeldgesetz
KMB	Kindermehrbetrag
KUA	Kurzarbeit
KV	Kollektivvertrag
LJ	Lehrjahr
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungs- gesetz
LSt	Lohnsteuer
MLT	Mindestlohnentarif
MSchG	Mutterschutzgesetz
MVB	Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
OLG	Oberlandesgericht
pM	pro Monat (auch: pm)
PP	Pendlerpauschale
PV	Personalverrechnung oder Pensionsversicherung
RWR	Rot-Weiß-Rote – Karte
SB-VO	Sachbezugswerteverordnung
SEG	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahren (-Zulagen)
SFN	Sonn-, Feiertags- und Nacht(-Zuschläge)
SV	Sozialversicherung
SWÖ	Sozialwirtschaft Österreich
UAB	Unterhaltsabsetzbetrag
UEL	Urlaubsersatzleistung
ÜP	Überstundenpauschale
UrlG	Urlaubsgesetz
ÜSt	Überstunden
UV	Unfallversicherung
VKG	Väter-Karenzgesetz
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

A

All-in – Kürzung Überstundenpauschale während Elternteilzeit zulässig

In der **ETZ** dürfen **ÜP** gestrichen werden – das ist judiziert (OGH 24. 6. 2015, 9 ObA 30/15z) und wird seitdem auch durchaus praktiziert.

Auch **All-in-Gehälter** dürfen anlässlich einer **ETZ reduziert** werden, wenn der Entgeltteil für die Leistung von **Mehr- und ÜSt rechnerisch abgegrenzt** werden kann (OGH 28. 9. 2022, 9 ObA 83/22d; OGH 24. 10. 2022, 8 ObA 22/22a).

In einem neuen Anlauf versuchte ein **Betriebsrat**, gegen diese Rechtsprechung vorzugehen – mit dem Argument, dass das **Kürzen** von All-in Gehältern **diskriminierend** gegenüber Teilzeitarbeitskräften bzw wegen des Geschlechts sei. Der **OGH sieht keine Diskriminierung**, da tatsächlich geleistete Mehr- und ÜSt jedenfalls einzelabgerechnet werden müssen, daher ist eine entsprechende Kürzung des All-in-Bezuges während der ETZ zulässig.

Hinweis: Diese Rechtsansicht gilt uE analog auch für die Unterwertberechnung bei der Altersteilzeit.

Quelle: RA Mag. *Kristina Silberbauer* im STANDARD BLOG „Klartext Arbeitsrecht“; den vollständigen Text finden Sie hier: <https://bit.ly/STANDARD-All-in-kürzen>

Altersteilzeit ab 2024

■ Vom DG getragene SV-Dienstnehmeranteile: Kein lohnwerter Vorteil

Die **Aufstockung auf die volle Beitragsgrundlage** ist **kein lohnwerter Vorteil** mehr, da dies nun ausdrücklich gesetzlich so geregelt ist. So erhöhen die auf die „SV-Differenz“ entfallenden DN-Anteile, die der DG trägt, die DB-, DZ-, KommSt-Bemessungsgrundlage nicht mehr.

Bei bereits laufenden (vor 2024 begonnenen) Altersteilzeiten reicht es, wenn die Änderung erst gemeldet wird, wenn es aus anderen Gründen zu einer AMS-Änderungsmeldung kommt.

■ Unterwert: Berechnung vom Durchschnitt der letzten 12 Monate

Der Unterwert (zur Ermittlung des förderbaren Lohnausgleichs) ist ab 1. 1. 2024 nicht mehr auf Basis des letzten Kalendermonats vor Beginn der ATZ zu ermitteln, sondern es wird der **gleiche Zeitraum herangezogen wie beim Oberwert** ⇨ idR der **Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor Beginn der ATZ**. Dabei ist der Unterwert so wie bisher ohne Überstundenentgelte zu berechnen.

Bei bereits laufenden (vor 2024 begonnenen) Altersteilzeiten reicht es, wenn die Änderung erst gemeldet wird, wenn es aus anderen Gründen zu einer AMS-Änderungsmeldung kommt.

Ergänzender arbeitsrechtlicher Hinweis:

Ob der dem DN zustehende Lohnausgleich völlig mit der Neuberechnung des ATZ-Geldes „gleichgeschaltet“ (dh idR verringert) werden kann, wird anhand der arbeitsrechtlichen Vertragsinterpretation der ATZ-Vereinbarung und anhand des Günstigkeitsprinzips zu prüfen sein ⇨ Unsere Empfehlung für künftige ATZ-Vereinbarungen: Verweise auf das AIVG, dh arbeitsrechtlicher Lohnausgleichanspruch entspricht jenem, der vom AMS gefördert wird.

■ Keine Berücksichtigung von freiwilligen Erhöhungen beim Altersteilzeitgeld

Freiwillige Bezugserhöhungen wirken sich nicht mehr auf das ATZ-Geld aus (auch nicht, wenn die Erhöhung mehr als € 20,00 beträgt). Jährliche kollektivvertragliche Gehalts-/Lohnerhöhungen werden – wie schon bisher – in pauschaler Form nach dem Tariflohnindex berücksichtigt und sind dem AMS daher nicht zu melden.

Dem AMS sind ab 1. 1. 2024 nur noch „sonstige Erhöhungen“ aufgrund des KV oder vergleichbarer kollektiver Rechtsvorschriften (wie MLT) zu melden. Dies betrifft insb kollektivvertragliche Dienstzeitvorrückungen, durch die die € 20,00-Betragsgrenze überschritten wird.

■ Abgrenzung zwischen kontinuierlicher Altersteilzeit und Blockmodell

Als kontinuierliche Altersteilzeiten gelten nunmehr **ungleichmäßige**

Arbeitszeitverteilungen, bei denen die Arbeitszeit innerhalb eines

Durchrechnungszeitraumes von **sechs Monaten zwischen 20 % und 80 %** der

vorherigen Normalarbeitszeit beträgt und die Schwankungen **insgesamt** (bis zum Ende der ATZ) **ausgeglichen** werden.

Diese Änderung betrifft idR nur ab 2024 neu beginnende Altersteilzeiten.

■ Stufenweise „Abschaffung“ der Blockaltersteilzeit

Das vom AMS gewährte ATZ-Geld wird bei Block-ATZ stufenweise ab 2024 reduziert und damit unattraktiver. Der anwendbare Prozentsatz der Aufwandsabgeltung richtet sich nach jenem Kalenderjahr, in dem die ATZ beginnt, und bleibt für die gesamte Laufzeit gleich:

ATZ-Beginn bis 31. 12. 2023:	50 %
ATZ-Beginn 2024:	42,5 %
ATZ-Beginn 2025:	35 %
ATZ-Beginn 2026:	27,5 %
ATZ-Beginn 2027:	20 %
ATZ-Beginn 2028:	10 %
ATZ-Beginn ab 2029:	0 %

■ Teilpension in Altersteilzeit integriert

§ 27a ALVG (Teilpension – erweiterte ATZ) wird aus dem Gesetz gestrichen. Der Begriff „Teilpension“ entfällt. Die im bisherigen § 27a ALVG enthaltene Regelung wird in den § 27 ALVG integriert. Inhaltlich ergibt sich dadurch **keine Änderung**, es handelt sich um eine **ATZ mit 100 % Aufwandsabgeltung für DN**, die die Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension erfüllen.

■ Neue AMS-Formulare

Das AMS hat die ATZ-Formulare an die neue Rechtslage angepasst.

Link zu Ausfüllhilfen und Formularen: <http://tinyurl.com/357hzrns>

Altersteilzeit – Abfertigungshöhe

DN und DG vereinbarten, dass eine **geblockte 50%ige ATZ** für die Zeit von 1. 12. 2017 bis 30. 11. 2020 (36 Monate) abgeschlossen wird

(Arbeitsphase: 18 Monate ⇒ bis 31. 5. 2019; danach: Freizeitphase).

Die **Abfertigung** sollte auf Basis des einer Vollzeitbeschäftigung entsprechenden **Monatsbruttogehalts im letzten Monat** des **DV** berechnet werden. Dabei wurden die bisher gewährten **Erfolgsprämien** während der **Arbeitsphase** in vollem Ausmaß gewährt und keine Erfolgsprämien in der Freizeitphase ausbezahlt.

Die Abfertigung Alt wurde berechnet auf Basis des **Monatsbruttogehalts im letzten Monat** des **DV**, hochgerechnet auf eine Vollzeitbeschäftigung; die Erfolgsprämien wurden **nicht** in die **Abfertigungs-BmGl** einbezogen.

Laut OGH ist die Berechnung der Abfertigung ohne Prämien/Bonifikationen **korrekt**:

1. **§ 27 ALVG regelt**, welche **Voraussetzungen** erfüllt sein müssen, damit der DN das **ATZ-Geld** erhält, mit dem dem DG der **zusätzliche Aufwand** (Lohnausgleich und Fortzahlung der SV-Beiträge nach dem Entgelt, bevor die Arbeitszeit herabgesetzt wurde) **abgegolten** wird, und nicht, wie am Ende der ATZ die gesetzliche **Abfertigung** zu berechnen ist.
2. Maßgeblich für die Berechnung der Abfertigung ist **§ 23 AngG**: Das für den letzten Monat des DV gebührende Entgelt ist heranzuziehen. Da in der **Freizeitphase kein Anspruch auf variable Bezüge** bestand und daher auch keine ausbezahlt wurden, war dies **nicht** in die Abfertigungsberechnung einzubeziehen.
3. Diese Rechtsprechung gilt analog für den **Pkw-Sachbezug**, wenn für die **Freizeitphase** mit dem DN ein entschädigungsloser **Nutzungswiderruf** des Firmen-Pkw vereinbart wurde.
4. Aus **DN-Sicht** ist darauf zu **achten**, dass die **ATZ-Vereinbarung** eine entsprechende – gegenüber § 23 AngG **besserstellende** – **Regelung zur Abfertigungsberechnung** enthält, aufgrund deren zB **Sachbezüge** oder individuelle **Bonifikationen/Prämien** in die Abfertigung auch dann **einzubeziehen** sind, wenn sie in der **Freizeitphase nicht mehr** gewährt werden.

(OGH 19. 12. 2022, 9 ObA 125/22f)

Altersteilzeit – freie Dienstnehmer sind vom ATZ-Geldanspruch ausgeschlossen

Aufgrund des Konzeptes des ATZ-Geldes nach § 27 AIVG bestehen – anders als beim Weiterbildungsgeld während einer Bildungskarenz (vgl VfGH 4. 3. 2011, B 340/10, ARD 6135/10/2011) – hinreichende **Unterschiede** zwischen **echten DV** iSd § 4 Abs 2 ASVG und **freien DV** iSd § 4 Abs 4 ASVG.

Bei **freien DV** fehlt typischerweise die **Bindung** an bestimmte **Arbeitszeiten**.

Es bestehen daher gemäß VfGH **keine** verfassungsrechtlichen **Bedenken**, wenn DG hinsichtlich freier DV vom **ATZ-Geldanspruch ausgeschlossen** sind.
(VfGH 12. 6. 2023, E 96/2023)

Amtshilfe im Bereich Steuern vom Einkommen

Das österreichische Steuerrecht verlangt in einigen Fällen das Vorliegen einer „umfassenden“ Amtshilfe (= großer Informationsaustausch). **Liste:** <https://bit.ly/41JuwCO>

Arbeits- und Entgeltbestätigungen iZm Wochengeld

Homeoffice-Pauschalen und **Teuerungsprämien** werden gemäß ÖGK **nicht in die Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld einbezogen**.

Begründung:

- 1) Homeoffice-Pauschalen sind in arbeitsrechtlicher Hinsicht Aufwandsentschädigungen ohne Entgeltcharakter, die zur Abgeltung der tatsächlichen Aufwände (wie zB Strom, Internet usw) im Homeoffice gewährt werden.
- 2) Bei abgabenfreien Teuerungsprämien (2022 und 2023) handelt es sich um Aufwandsentschädigungen bzw freiwillige Sozialleistungen, die nicht als Zuwendung für die Arbeitsleistung bzw als finanzieller Ausgleich für die Belastung durch die Arbeit gewährt werden.

Arbeitshilfen für Praktiker

Auf dieser Website finden Sie Arbeitshilfen, die Ihren PV-Alltag sicher vereinfachen:
www.patka-knowhow.at/service/downloads

- ✓ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2024
- ✓ PV-Kalender 2024
- ✓ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2024

Den aktuellen **ÖGK-Arbeitsbehelf 2024** finden Sie unter diesem Link:
https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/Arbeitsbehelf_2024.pdf

Arbeitslosenversicherungsbeiträge – Senkung

Ab 1. 1. 2024 wird der AIV-Beitrag reduziert:

- ✓ bei Angestellten, Arbeitern und freien DN **von 6 % auf 5,90 %** und
- ✓ bei Lehrlingen **von 2,4 % auf 2,3 %**

(Budgetbegleitgesetz 2024, BGBl I 2023/152 vom 22. 12. 2023).

Die Aufteilung des Beitragssatzes zwischen DG und DN im Verhältnis 50:50 bleibt bestehen. Daher gelten 2024 in der Arbeitslosenversicherung folgende Beitragssätze:

■ Angestellte, Arbeiter, freie Dienstnehmer

Gesamt	DG-Anteil	DN-Anteil
5,90 %	2,95 %	2,95 %

■ Lehrlinge

Gesamt	DG-Anteil	Lehrlingsanteil
2,30 %	1,15 %	1,15 %

Arbeitslosenversicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2024)

Seit 1. 7. 2008 werden die **AIV-Beiträge** bei niedrigverdienenden (echten und freien) DN **gestrichen bzw reduziert**. Der DG-Anteil beträgt unverändert 3 %.

Monatliche Beitragsgrundlage	Ang/Arb/freie DN	Lehrlinge
• bis € 1.951,00	0 % A03 (-2,95 %)	0 % A04 (-1,15 %)
• ab € 1.951,01 bis € 2.128,00	1 % A02 (-1,95 %)	1 % A05 (-0,15 %)
• ab € 2.128,01 bis € 2.306,00	2 % A01 (-0,95 %)	1,15 % (normaler Satz)
• über € 2.306,00	3 % (normaler Satz)	1,15 % (normaler Satz)

Ein DN, dessen monatliche Beitragsgrundlage max € 1.951,00 beträgt (14x), erzielt **2024** eine **jährliche AIV-Beitragsersparnis** iHv **€ 819,42** (= € 1.951,00 x 14 x 3 %).

Arbeitszeitkalender

Damit Sie die **Mehr- und Überstunden korrekt** in einfacher Weise **erfassen** können, bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an: Zuvor müssen Sie sich als Nutzer registriert haben.

⇒ Online-Erfassungsmöglichkeit: <https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login>
Den Arbeitszeitkalender gibt es nun auch als **App** für Android und iOS.

Ausgleichstaxe 2024

Die **Ausgleichstaxe 2024** beträgt für

- DG mit **25 bis 99 DN**: pro einzustellenden Behinderten **€ 320,00**
- DG mit **100 bis 399 DN**: pro einzustellenden Behinderten **€ 451,00**
- DG mit **400 oder mehr DN**: pro einzustellenden Behinderten **€ 477,00**

Ausgleichszulagen

■ Erhöhung der Ausgleichszulagenrichtsätze ab 1. Jänner 2024

Richtsätze für Bezieher einer Eigenpension	
Alleinstehende	€ 1.217,96
Ehepaare und Paare in eingetragener Partnerschaft	€ 1.921,46
Richtsätze für Bezieher einer Hinterbliebenenpension	
Witwen/Witwer, für hinterbliebene eingetragene Partner	€ 1.217,96
Halbwaisen bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres	€ 447,97
Vollwaisen bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres	€ 672,64
Halbwaisen nach Vollendung des 24. Lebensjahres	€ 796,06
Vollwaisen nach Vollendung des 24. Lebensjahres	€ 1.217,96

■ Ausgleichszulagenbonus/Pensionsbonus ab 1. Jänner 2024

Ausgleichszulagenbonus/Pensionsbonus	Grenzwert
Alleinstehende Eigenpensionsbezieher, die bis zum Stichtag mindestens 360 Beitragsmonate der Pflichtversicherung erworben haben. Maximaler Bonus: € 180,31.	€ 1.325,24
Alleinstehende Eigenpensionsbezieher, die bis zum Stichtag mindestens 480 Beitragsmonate der Pflichtversicherung erworben haben. Maximaler Bonus: € 180,85.	€ 1.583,22
Verheiratete bzw in einer eingetragenen Partnerschaft im gemeinsamen Haushalt lebende Eigenpensionsbezieher, die bis zum Stichtag mindestens 480 Beitragsmonate der Pflichtversicherung erworben haben. Maximaler Bonus: € 459,36.	€ 2.137,04

■ Schutzklausel für Neupensionisten in 2024

Neupensionisten erhalten einen Erhöhungsbetrag iHv 6,2 % der Gesamtgutschrift des Jahres 2022 geteilt durch 14. Der Erhöhungsbetrag wird, wie die Pension, um Zuschläge erhöht bzw um Abschläge vermindert.

Keinen Erhöhungsbetrag gibt es für

- Korridorpensionen, auf die am 31. 12. 2023 noch kein Anspruch bestand;
- Korridorpensionen, die nicht im Anschluss an einen Arbeitslosengeldanspruch oder Notstandshilfeanspruch angetreten werden;
- Hinterbliebenenleistungen.

Quelle PVA:

<https://www.pv.at/cdscontent/?contentid=10007.895322&portal=pvportal>

Ausländerbeschäftigungsrecht/Auslandstätigkeit

■ Änderungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes

(BGBl I 2023/43, Inkrafttreten: 21. 4. 2023 und BGBl I 2023/84, Inkrafttreten: 20. 7. 2023)

1. Der Zugang zur Rot-Weiß-Rot – Karte wird in 2 Teilbereichen erleichtert:

Stammmitarbeiter:

Stammmitarbeiter sind Saisonarbeitskräfte, die vorher ausschließlich im Tourismus oder in der Land- und Forstwirtschaft in Bereichen beschäftigt waren, wo für die Erledigung der Arbeiten und in der betrieblichen Kommunikation keine besonderen Deutschkenntnisse erforderlich waren und die DN daher bei ihrer saisonalen beruflichen Tätigkeit oftmals keine selbstständige Sprachverwendung aufbauen konnten. Für diese Personengruppe wird das Niveau der nachzuweisenden Sprachkenntnisse von A2 auf A1 gesenkt.

Sprachkenntnisse:

Beim Zulassungskriterium „*Sprachkenntnisse*“ für besonders Hochqualifizierte (Anlage A), Fachkräfte in Mangelberufen (Anlage B), sonstige Schlüsselkräfte (Anlage C) oder Start-up-Gründer (Anlage D) können künftig in allen Kategorien der Rot-Weiß-Rot – Karte (neben Deutsch und Englisch) auch für die Sprachen **Französisch, Spanisch und Bosnisch-Kroatisch-Serbisch** dann **5 Punkte** vergeben werden, wenn hierfür zumindest ein **Sprachniveau B1** vorliegt, was durch ein entsprechendes, anerkanntes **Sprachdiplom** nachgewiesen werden muss.

2. Ukraine-Flüchtlinge sind vom AuslBG ausgenommen

Die AuslBG-Novelle sieht vor, dass UkrainerInnen, die über einen Vertriebenen-ausweis verfügen, vom AuslBG ausgenommen sind und uneingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erhalten. Dies bedeutet ua, dass UkrainerInnen mit Vertriebenenausweis auch mittels Dienstleistungs-Scheck entlohnt werden können.

3. Beschäftigungsbewilligung für Nicht-EU-Bürger

Das AMS kann Unternehmen in Österreich in Ausnahmefällen für **Nicht-EU-Bürger** auch dann eine **Beschäftigungsbewilligung** erteilen, wenn diese **keine Rot-Weiß-Rot – Karte** oder einen **anderen** mit einer Beschäftigungsbewilligung verbundenen **Aufenthaltstitel** besitzen.

Die **Zustimmung des Regionalbeirats entfällt** zukünftig.

Voraussetzung für eine positive Beurteilung des AMS ist, dass die **Beschäftigungsbewilligung**

- aus besonders **wichtigen Gründen** notwendig ist oder
- öffentliche bzw überbetriebliche gesamtwirtschaftliche **Interessen** die Beschäftigung erfordern.

Explizit genannt werden der **Erhalt von Arbeitsplätzen** inländischer DN und die nachweisliche **Qualifikation** der betroffenen Person als Arbeitskraft in einem **Mangelberuf**.

■ Neuer Online-Ratgeber

Der Online-Ratgeber des AMS unterstützt bei der Frage nach einer notwendigen Bewilligung: <https://www.amsratgeber.at/auslaender/beschaeftigung>

■ Leitfaden „Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist“

Die bei Auslandstätigkeiten sehr hilfreiche Info-Broschüre, erstellt von der ÖGK als Leitfaden „Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist“, wurde per 1. 7. 2023 aktualisiert.

Sie können die aktualisierte Version downloaden: <https://bit.ly/3HFKuW5>

B

Bausparprämie 2024

Die **Bausparprämie** für **2024** beträgt gemäß § 108 Abs 1 EStG (unverändert zu 2023) **1,5 %** der prämienbegünstigten geleisteten Bausparkassenbeiträge; für die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge nach §§ 108g ff EStG 1988 ergibt sich daraus eine staatliche Prämie von 4,25 %. (höchstens € 141,86 beim maximalen geförderten

Einzahlungsbetrag von € 3.337,85).

Rechtsgrundlage: Erlass des BMF vom 18. 10. 2023, 2023-0.697.267, BMF-AV Nr 120/2023

Beitragskalender ÖGK

Sie können den Beitragskalender 2024 downloaden: <https://tinyurl.com/zkkvyhwd>

Berufsanerkennung

Viele Menschen mit Migrationshintergrund haben in ihren Herkunftsländern **qualifizierte Ausbildungen erworben**. Welche Nachweise erforderlich sind, bei welcher Behörde einzureichen ist usw, erfahren Sie hier: www.berufsanerkennung.at

Betreuungsteilzeit

■ DG-Begründungspflicht bei Ablehnung:

Wenn der DG eine beantragte Herabsetzung der Arbeitszeit zur Betreuung eines nahen Angehörigen (§ 14 Abs 1 Z 2 AVRAG) ablehnt, muss er dies **schriftlich begründen**. Eine direkte Sanktion für die Nichtabgabe einer Begründung ist aber nicht vorgesehen.

■ Motivkündigungsschutz:

Seit 1. 11. 2023 gilt ein Motivkündigungsschutz bei Kündigungen wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Betreuungsteilzeit. Der **DG** muss die Kündigung **auf schriftliches Verlangen des DN selbst schriftlich begründen**. Für beide gilt eine Frist von jeweils 5 Kalendertagen. Bei Nichtausstellung einer schriftlichen Kündigungsbegründung bleibt die Kündigung rechtswirksam, könnte aber vor Gericht ein „schlechtes Licht“ auf den DG werfen.

BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner

Den BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner, der bereits die Tarifsenkung berücksichtigt, finden Sie hier: <https://tinyurl.com/BMF-Steuerrechner>

BMSVG-Fragen-Antworten-Katalog

Der Fragen-Antworten-Katalog (FAQ) zum BMSVG wurde mit 1. 1. 2024 aktualisiert. Sie können die häufig gestellten Fragen samt deren Beantwortung zum BMSVG **online** unter <https://bit.ly/FAQ-BMSVG2022> nachlesen.

BUAK-Arbeitskalender

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse stellt den BUAK-Kalender 2024 in direkt druckbarem Format DIN-A4 zur Verfügung unter: <http://tinyurl.com/7ms4dbe3>

Bundesgesetzblätter – Übersicht über die wichtigsten BGBl

In BGBl veröffentlichte Neuerungen:

1. **Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes** (BGBl I 2023/183, ausgegeben am 30. 12. 2023; <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/183/20231230>)
2. **Sozialrechts-Änderungsgesetz 2023** (BGBl I 2023/189, ausgegeben am 31. 12. 2023; <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/189/20231231>)
3. **Start-Up-Förderungsgesetz** (BGBl I 2023/200, ausgegeben am 31. 12. 2023; <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/200/20231231>)
4. **Budgetbegleitgesetz 2024** (BGBl I 2023/152, ausgegeben am 22. 12. 2023; <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/152>)
5. **Progressionsabgeltungsgesetz 2024** (BGBl I 2023/153, ausgegeben am 22. 12. 2023; <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/153>)
6. **Gemeinnützigkeitsreformgesetz 2023** (BGBl I 2023/188, ausgegeben am 31. 12. 2023; <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/188>)
7. **Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979 und Väter-Karenzgesetzes** (BGBl I 2023/115, ausgegeben am 12. 10. 2023; <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/115>)

C

Carsharing – Zuschüsse für Elektrofahrzeuge

Auch 2024 kann der DG **lohnsteuerfreie Zuschüsse** in Höhe von **bis zu € 200,00** jährlich pro DN und Kalenderjahr **für privates Carsharing** von Elektrofahrzeugen gewähren.

Voraussetzung für den Abgabefreibetrag: Die Zuschüsse werden entweder direkt an den Carsharing-Anbieter oder in Form von Gutscheinen geleistet (§ 3 Abs 1 Z 16d EStG). Die Befreiung gilt auch für die Bereiche DB, DZ und Kommunalsteuer.

Anmerkung: In der Sozialversicherung und in der betrieblichen Vorsorge (Abfertigung Neu) ist nach wie vor keine korrespondierende Beitragsbefreiung vorgesehen, sodass in diesen Bereichen normale Beitragspflicht bestünde.

D

Diensterfindung

Erläuterungen entnommen dem LStR-WE 2023, Rz 1091:

■ **Prämien für Diensterfindungen = Sonderzahlungen**

*Prämien für Diensterfindungen sind nach § 67 Abs. 1 und 2 EStG 1988 als **sonstiger Bezug** unter **Anrechnung auf das Jahressechstel** zu versteuern.*

*Soweit solche Prämien mit dem **festen Steuersatz** des § 67 Abs. 1 EStG 1988 versteuert wurden, steht die **Progressionsermäßigung nicht** zu (vgl. VwGH 7. 12. 2020, Ro 2019/15/0014 zu § 37 Abs. 7 EStG 1988).*

*Für Diensterfindungsvergütungen, die die Voraussetzungen des **§ 38 EStG 1988** (Verwertung von Patentrechten) **erfüllen**, ist auf einen **Sechstelüberhang** der **Hälftesteuersatz** anwendbar; der **Zuflusszeitpunkt** der Diensterfindungsvergütung und anderer innerhalb des Jahressechstels zu erfassender sonstiger Bezüge ist dabei **unmaßgeblich** (VwGH 7. 12. 2020, Ro 2019/15/0014).“*

■ **Prämien für Diensterfindungen = laufender Bezug**

*„Auf **laufend ausbezahlte Diensterfindungsvergütungen** ist der **ermäßigte Steuersatz** im Rahmen einer Veranlagung gemäß § 41 EStG 1988 anzuwenden.“*

Dienstgeberbeitrag (DB)

Der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) bleibt in 2024 bei **3,7 %**, wenn dies eine **lohngestaltende Vorschrift** festlegt. Erst ab 2025 ist die Reduktion generell – ohne weitere Bedingung – vorgesehen.

Als lohngestaltende Vorschrift zählt auch, wenn die Reduktion des DB innerbetrieblich für alle DN oder bestimmte Gruppen von DN festgelegt wird. Für 2024 ist kein neuer Aktenvermerk nötig.

Dienstgeberzuschlag (DZ) 2024

Der Dienstgeberzuschlag (DZ) **sinkt 2024 in allen Bundesländern**. Dies resultiert aus der Reduktion des Bundesanteils (Wirtschaftskammer Österreich) um 0,02 Prozentpunkte.

Zusätzlich werden die Landeskammeranteile in Niederösterreich, Salzburg (um jeweils 0,01) und in Vorarlberg (um 0,02 Prozentpunkte) gesenkt.

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

Bleibt die **Bemessungsgrundlage** aller Kommunalsteuer-, DB- und DZ-pflichtigen **DV** im **Kalendermonat unterhalb** von **€ 1.460,00** (Freigrenze), **verringert** sie sich um **€ 1.095,00** (Freibetrag).

Dienstleistungsscheck

Die Grenze für die Verwendung eines Dienstleistungsschecks für 2024 beträgt **€ 1.065,29 monatlich**. Sie finden umfangreiche Infos zum Dienstleistungsscheck unter: <https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp>

Dienstwohnung – Sachbezugswerte ab 2024

Stellt der DG Wohnraum kostenlos oder verbilligt zur Verfügung, sind ab Jänner 2024 als **monatlicher Quadratmeterwert** folgende Werte anzusetzen

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

Diskriminierungsverbote (GIBG)

In den Katalog der Diskriminierungsgründe gemäß GIBG wurden aufgenommen:

- Elternkarenz bzw -teilzeit
- Papamonat
- Pflegefreistellung
- Pflegekarenz bzw -teilzeit
- Betreuungsteilzeit
- Sterbebegleitung
- Begleitung schwersterkrankter Kinder
- notwendige Dienstverhinderung wegen erkranktem nahen Angehörigen

Bei Benachteiligung wegen einer dieser Umstände kann die **Gleichstellung mit anderen DN oder Schadenersatz** gefordert werden. Ebenso wird die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission bzw Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgelöst.

Drittschuldner-Infobroschüre 2024

Die Drittschuldner-Infobroschüre 2024 finden Sie hier:

<https://www.bmj.gv.at/themen/Zivilrecht/Drittschuldnererklärung.html>

E

E-Bike Bezugsumwandlung

6 Aussagen des BMF zu lohnsteuerlichen Fragen, wenn der DG dem DN Dienstfahräder überlässt:

- 1) Es ist **nicht steuerschädlich**, wenn **nur die laufenden Bruttobezüge**, nicht aber auch andere arbeitsrechtliche Ansprüche **vermindert** werden.
Mittlerweile hat sich die ÖGK dieser Ansicht aufgrund der geänderten SBW-VO angeschlossen.
- 2) Die **Bruttobezugsminderung** ist **einvernehmlich festzulegen**. Die Höhe der Kosten, die für die Fahrräder anfallen, ist unerheblich.
- 3) Aus **steuerlicher** Sicht sind eine dem DN **zugesicherte Kaufoption** und die **Weiterverwendung des (E-)Bikes während entgeltfreier Zeiträume unschädlich**.
- 4) Leistet der DN **Kostenzuschüsse**, **verringert sich nur der Nettobezug**; abgabenrechtlich haben diese Kostenzuschüsse keine Auswirkung.
- 5) Der DG kann auch **mehrere (E-)Bikes mittels Gehaltsumwandlung zur Verfügung stellen**, ABER es ist sicherzustellen, dass diese **NUR der DN** nutzt.
- 6) Es besteht (derzeit noch) keine Verpflichtung den Sachbezug von Null aus der privaten Nutzung eines (Elektro-)Fahrrades am Lohnkonto bzw am L 16 anzugeben.

Sie finden die BMF-Info hier: <http://tinyurl.com/4tbw8tbd>

Hinweis: Käuflich erwerbbar sind die Unterlagen zum Webinar

„Gehaltsumwandlungsmodell mit E-Bikes“, die das Folien-Handout, die Aufzeichnung und vor allem die sehr geschätzten Checklisten umfassen; **Link** zur Info:

<https://www.pv-praxiswissen.at/>

E-Card-Service-Entgelt

November ist der Einhebungsmonat für das E-Card-Service-Entgelt; Einhebungsstichtag 15. 11. 2024 ⇔ E-Card-Service-Entgelt für 2025: **€ 13,80**.

E-Fahrzeuge (Aufladen) – rückwirkend ab 1. 1. 2023

■ Kostenersatz für das Aufladen DG-eigener E-Fahrzeuge zu Hause beim DN (§ 4c Abs 1 Z 2 lit b SB-VO)

Wird das Firmen-E-Fahrzeug an einer **nichtöffentlichen Ladestelle** aufgeladen (zB beim DN zu Hause), kann der DG **abgabefrei** den „**amtlichen kWh-Preis**“

(2024: 33,182 Cent pro kWh) bereits dann ersetzen, wenn **nachweislich** die **Zuordnung** der **Lademenge zum E-Fahrzeug** sichergestellt wird. Diese **Zuordnung** kann, muss aber **nicht (mehr) zwingend** durch das Ladegerät selbst erfolgen.

Die erforderliche Zuordnung kann durch **Aufzeichnungen** von Ladeort und Lademenge durch das E-Fahrzeug selbst oder **eigene**, vom Ladegerätenbieter zur Verfügung gestellte **Apps** bzw Aufzeichnungen des Herstellers (**charging history**), bei denen die entsprechenden Daten abgerufen werden können, erfolgen, oder der DN **registriert** sich beim Aufladen des dienstgebereignen E-Fahrzeuges bei der Ladeeinrichtung mittels **Chip** bzw **RFID-Karte** oder **Schlüssel**, womit dieser Chip/diese Karte oder dieser Schlüssel einem **Fahrzeug eindeutig zugeordnet** werden kann und somit die **Lademengen** entsprechend **zugeordnet** werden können.

Aufgrund der **rückwirkenden Änderung ab Jänner 2023** darf **aufgerollt** werden, muss aber nicht.

Ist im Übrigen **keine** oben beschriebene **nachweisliche Zuordnung** der Lademenge zum E-Fahrzeug gegeben, können dem DN bis Ende 2025 weiterhin die **pauschalen € 30,00 je Kalendermonat abgabefrei** ersetzt werden.

■ Vom DG geleaste Ladeeinrichtungen beim DN zu Hause (§ 4c Abs 1 Z 3 letzter Satz SB-VO)

a) **Ersetzt** der DG ganz oder teilweise die **Anschaffungskosten** einer **Ladeeinrichtung** oder

b) **schafft** er für DN eine **Ladeeinrichtung** für vom DG zur Verfügung gestellte E-Fahrzeuge an,

dann ist nur **der € 2.000,00 übersteigende** Anschaffungs-/Zuschussbetrag ein abgabepflichtiger **lohnwerter** Vorteil, wenn die **Anschaffung/der Zuschuss zeitnah** zur **Übergabe** des E-Firmen-Pkw an den DN erfolgt.

Es ist auch möglich, dass der DG eine **Ladeeinrichtung least** und dem DN zur **Verfügung stellt**. Hierbei sind zunächst die **Anschaffungskosten**, die im **Leasingvertrag** für die Berechnung der Leasingrate herangezogen werden, zu ermitteln. Folglich ist der Betrag, der den **Steuerfreibetrag von € 2.000,00 überschreitet**, ins Verhältnis der Anschaffungskosten zu setzen und dann wird der errechnete **Verhältnisprozentsatz** mit der monatlichen **Leasingrate** multipliziert und der sich daraus ergebende Betrag als **Sachbezug** versteuert. Ein Zahlenbeispiel dazu finden Sie hier:

<https://www.patka-knowhow.at/rueckwirkend-geandert-aufladen-emissionsfreier-kraftfahrzeuge/>

■ Fragen-Antworten-Katalog des BMF

Das BMF hat einen Fragen-Antworten-Katalog ua auch zu Fragen betreffend

(a) **Kostenersatz** an DN für **Ladekosten** und (b) **E-Ladestationen**.

Link: <http://tinyurl.com/25rhh69k>

ELDA

ELDA ist der Partner für die sichere elektronische Kommunikation mit der SV. Daher steht Ihnen neben der SV-Anmeldung nun auch bezüglich der UV ein **erweitertes Meldeangebot** zur Verfügung:

- ✓ Unfallmeldung für unselbstständig und selbstständig Erwerbstätige
- ✓ Unfallmeldung für Bildungseinrichtungen
- ✓ Unfallmeldung für Freiwillige Hilfsorganisationen
- ✓ Unfallmeldung für Personen in medizinischer Rehabilitation
- ✓ Unfallmeldung für Beschäftigungstherapie oder Ausbildungslehrgänge
- ✓ An- und Abmeldungen für Personen in Beschäftigungstherapie oder Ausbildungslehrgängen
- ✓ Meldung einer Berufskrankheit durch das Unternehmen

- ✓ Ärztliche Meldung einer Berufskrankheit
- ✓ Ärztliche Meldung eines Mesothelioms
- ✓ Antrag bzw Storno auf Zuschuss nach Entgeltfortzahlung

Nutzen Sie für die UV-Meldung für unselbstständig Erwerbstätige auch die ELDA-App!
Sämtliche Meldemöglichkeiten und personalisierte Angebote der UV finden Sie auf dem Serviceportal „Meine UV“ unter www.meine-uv.at.

Elternkarenz

■ Kürzere Grundanspruchsdauer

Für **Geburten/Adoptionen ab 1. 11. 2023** ist der **gesetzliche Anspruch auf Elternkarenz um zwei Monate gekürzt** (⇒ Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes).

Ausnahmen:

- a) die **Eltern teilen die Karenz** auf (jeweils mindestens 2 Monate) oder
- b) bei **Alleinerziehenden** (kein anderer Elternteil vorhanden bzw feststellbar oder wenn der andere Elternteil nicht im selben Haushalt lebt)
[Entscheidend ist hier der Zeitpunkt der Karenzmeldung (oder Verlängerungsmeldung) beim DG. Für den Antritt einer „Vollkarenz“ hat der DN bei der Karenzmeldung eine **schriftliche Bestätigung** über die „Alleinerzieher-Eigenschaft“ dem DG vorzulegen, ansonsten ist der **DG berechtigt, eine über den 22. Lebensmonat des Kindes hinausgehende Karenz abzulehnen.**]
- c) oder wenn der **andere Elternteil keinen Karenzanspruch** hat (zB weil er studiert, arbeitslos, selbstständig ist) und der Elternteil mit Karenzanspruch seine **Karenz frühestens 2 Monate nach Ablauf der Mutterschutzfrist meldet**

Gestattet der DG trotzdem freiwillig eine Karenz auch für den 23. und 24. Lebensmonat des Kindes, so ist es arbeitsrechtlich eine **vertraglich vereinbarte Karenzierung** mit folgenden Auswirkungen:

- Für die Zeit der vertraglichen Karenzierung gilt – nach Ablauf von 4 Wochen ab Ende der gesetzlichen Karenz – grundsätzlich kein Kündigungs- und Entlassungsschutz mehr (außer neuer Schutz tritt zB wegen Bekanntgabe der ETZ ein).
- Die vertragliche Karenzierung ist mangels gegenteiliger Vereinbarung idR auf dienstzeitabhängige Ansprüche anzurechnen.
- Kein Schutz vor Kontroll-Jahressechstel-Nachzahlung, wenn im selben Kalenderjahr nicht auch gesetzliche Karenzzeit liegt.

■ Verjährungs- und Verfallsfristen

Seit 1. 11. 2023 wird der **Ablauf** von gesetzlichen, kollektivvertraglichen und dienstvertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen für bei Karenzbeginn bereits erworbene Ansprüche **bis zwei Wochen nach Ende der Karenz gehemmt**.

Elternteilzeit

Folgende Änderungen gelten für ETZ, die **ab 1. 11. 2023 gemeldet/beantragt** werden:

Der **äußerste Zeitrahmen für ETZ** wird – unabhängig von Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit – vom 7. auf das **8. Lebensjahr des Kindes ausgedehnt**.

In der Folge ist zu unterscheiden:

1) Anspruchs-Elternteilzeit:

Die Rahmen-Höchstdauer erstreckt sich bis zum 8. Lebensjahr des Kindes, **innerhalb dieses Zeitrahmens** beträgt sie je Elternteil aber **max 7 Jahre**, wobei folgende Zeiten vom 7-Jahre-Kontingent abgezogen werden: Beschäftigungsverbot (Mutterschutz) und gesetzliche Elternkarenzen von Mutter und Vater für dieses Kind. Die Zeit zwischen der Vollendung des 7. Lebensjahres und einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes wird hingegen hinzuaddiert und erhöht die Anspruchsdauer.

2) Vereinbarungs-Elternteilzeit:

Die Höchstdauer erstreckt sich ebenfalls bis zum 8. Lebensjahr des Kindes, allerdings ohne darin liegendes Maximal-Ausmaß und ohne Abzug von Mutterschutz- und Elternkarenzzeiten. Die Vereinbarungs-Elternteilzeit kann daher auch für das 8. Lebensjahr des Kindes genutzt werden, wenn der Elternteil seine Anspruchs-ETZ bereits ausgeschöpft hat.

Lehnt der DG die vereinbarte ETZ ab, muss er dies nunmehr dem DN gegenüber **schriftlich begründen**. Für den Fall, dass er das nicht macht, sieht das Gesetz keine direkte Sanktion vor. Allerdings könnte dies in einem späteren Gerichtsverfahren ein

„schlechtes Licht“ auf den DG werfen.

Epidemiegesetz – Rückerstattung

Durch höchstgerichtliche Entscheidungen wurde geklärt, dass die Regelung zur Entgeltrückerstattung bei Absonderungen (§ 32 Epidemiegesetz)

- auch bei **in Österreich beschäftigten DN mit ausländischem Wohnsitz anwendbar** ist (EuGH 15. 6. 2023, C-411/22),
- auch die **DG-Beiträge zur Arbeitslosenversicherung umfasst** (VwGH 7. 9. 2023, Ro 2023/09/0004).

Bei noch nicht rechtskräftig abgeschlossenen Corona-Fällen kann dies noch vorgebracht werden (soweit Aufwand dafür steht), ebenso bei künftigen Fällen (zB Absonderung wegen Masern).

Essensbons – unverändert maßgebend: € 2,00 bzw € 8,00 pro Arbeitstag

Gutscheine für Mahlzeiten (= „Restaurantgutscheine“) ⇔ nur dann bis max **€ 8,00 pro Arbeitstag** abgabenfrei, wenn die Gutscheine nur zur Konsumation von **Mahlzeiten** eingelöst werden können, die von einer **Gaststätte** oder einem **Lieferservice zubereitet** bzw **geliefert** werden.

Anmerkung: Einlösung von Restaurantgutscheinen für Einkäufe von „**Mikrowellenspeisen**“ (zB Chef-Menü uÄ) in Supermärkten ist **abgabepflichtig**

Gutscheine für **Lebensmittel** ⇔ max **€ 2,00 pro Arbeitstag** abgabenfrei

Existenzminimum – Werte 2024

Abgeleitet von der Mindestpension gelten ab 1. 1. 2024 folgende Lohnpfändungswerte:

- **allgemeiner Grundbetrag:**
€ 1.217,00 monatlich/€ 284,00 wöchentlich/€ 40,00 täglich
- **erhöhter allgemeiner Grundbetrag:**
€ 1.420,00 monatlich/€ 331,00 wöchentlich/€ 47,00 täglich
- **Unterhaltsgrundbetrag pro Person** (für max 5 Personen):
€ 243,00 monatlich/€ 56,00 wöchentlich/€ 8,00 täglich
- **Höchstberechnungsgrundlage:**
€ 4.860,00 monatlich/€ 1.135,00 wöchentlich/€ 162,00 täglich
- **absolutes Geldexistenzminimum:**
€ 608,00 monatlich/€ 142,00 wöchentlich/€ 20,00 täglich
- **absolutes Geldexistenzminimum bei Unterhaltsexekutionen:**
€ 456,38 monatlich/€ 106,50 wöchentlich/€ 15,00 täglich

F

Fahrtkostenersätze und Öffi-Ticket

Verwendet der DN sein **privat gekauftes** Öffi-Ticket nachweislich für Dienstreisen, kann der DG hierfür einen **steuerfreien** Reisekostenersatz iHv max den **fiktiven Kosten** für das **günstigste** öffentliche Verkehrsmittel an den DN auszahlen.

Leistet der DG im oa Fall **keine** oder nur **teilweise** Reisekostenersätze, können vom DN für die von ihm durchgeführten beruflichen Fahrten (mit Ausnahme der Fahrten Wohnung ⇔ Arbeitsstätte) die **fiktiven Kosten** für das **günstigste** öffentliche Verkehrsmittel im Schätzungswege als **(Differenz-)Werbungskosten** angesetzt werden. **Pro Kalenderjahr** dürfen die vom **DG abgabenfrei** ersetzten **fiktiven** Reisekosten und die **Differenzwerbungskosten** in Summe die **Kosten des Klimatickets Österreich Classic nicht übersteigen**. (LStR Rz 750b)

Familienbeihilfe – Studentenzuverdienst

Der **beihilfenunschädliche Zuverdienst** ab dem Kalenderjahr, in dem der Studierende 20 Jahre alt wurde, beträgt unverändert **€ 15.000,00** des zu versteuernden Einkommens pro Kalenderjahr. Infos hierzu finden Sie hier: <http://tinyurl.com/5hezrc7c>

Familienbonus Plus

■ Erhöhung

Im Rahmen des Start-Up-Förderungsgesetzes (BGBl I 2023/200, ausgegeben am 31. 12.

2023) wurde mitbeschlossen, dass ab 1. 1. 2024 der Familienbonus Plus **für Kinder ab 18 Jahren auf monatlich € 58,34 (davor € 54,18) erhöht** wird. Der Familienbonus Plus bei unter 18-jährigen Kindern (€ 166,68) bleibt hingegen unverändert.

■ Formular

Das Formular E30 wurde für die Geltendmachung von neuen Anträgen betreffend **Familienbonus Plus** und von **Alleinverdiener- bzw Alleinerzieherabsetzbetrag** neu gestaltet: <https://formulare.bmf.gv.at/service/formulare/inter-Steuern/pdfs/2023/E30.pdf>

Familienhospizkarenz

Für den Anspruch auf **Familienhospizkarenz bzw Familienhospizteilzeit** zur Begleitung eines schwersterkrankten Kindes war bislang ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind erforderlich. Diese Voraussetzung wurde per 1. 11. 2023 ersatzlos gestrichen. Somit ist auch **ein vom Kind getrennt lebender Elternteil anspruchsberechtigt** (§ 14b AVRAG).

Familienleistungs-Valorisierungsverordnung 2023

Die 2023 eingeführte jährliche **Valorisierung** der Familienleistungen wird **mit 1. 1. 2024 mit 9,7 % Erhöhung** umgesetzt. Sie finden die **Werte 2024** hier: <https://www.patka-knowhow.at/valorisierung-familienleistungen-2024/>

Familienzeitbonus

Die finanzielle Unterstützung von Vätern für die Familienzeit („Papamonat“) wurde für Geburten ab **1. 8. 2023 betraglich verdoppelt**. Daraus ergibt sich für 2024 ein Betrag von **€ 52,46 täglich**.

Fachkräfteverordnung 2024 (Mangelberufsliste)

Am 31. 12. 2023 wurde die Fachkräfteverordnung 2024 veröffentlicht. Diese beinhaltet 110 bundesweite und 48 regionale Berufe. Neu an der Mangelberufsliste 2024 sind zB Green Jobs im Mobilitätsbereich, Autobuslenker, Sozialarbeiter; weggefallen sind Kellner. Staatsangehörige eines Drittstaats können in einem Mangelberuf eine „**Rot-Weiß-Rot – Karte**“ als Fachkraft für 24 Monate erhalten. <http://tinyurl.com/2vseudx2>

Feiern im Krankenstand

Wenn einem DN, der wegen **Depressionen im Krankenstand** war, von Ärzten keine konkreten Vorgaben für sein Verhalten im Krankenstand gegeben werden, dafür Spaziergänge (mit dem Hund) und Treffen mit Arbeitskollegen empfohlen, rechtfertigt ein **nächtlicher Besuch** einer privaten **Feier** seines Motorradclubs keine **Entlassung** wegen Vertrauensunwürdigkeit, vor allem wenn der DG nicht darlegen kann, wieso die Teilnahme an der Feier die psychische Erkrankung/den Krankenstand verlängern würde.

Es besteht kein Grundsatz, dass Kranke nachts (besonderer) Ruhe bedürfen und eine Störung der Nachtruhe den Heilungsverlauf gefährdet.
(OGH 27. 9. 2023, 9 ObA 67/23b)

Flexible Kapitalgesellschaft

Mit Wirkung ab 1. 1. 2024 wurde in Österreich eine neue Gesellschaftsform eingeführt: Flexible Kapitalgesellschaft (Flexible Company, kurz FlexCo). Die neue Gesellschaftsform soll **Vorteile der GmbH und der Aktiengesellschaft miteinander verbinden** und insbesondere für Start-up-Unternehmen eine interessante Alternative bieten.

Freibeträge (SEG, SFN, ÜSt)

Ab 2024 erhöhen sich die Freibeträge gemäß § 68 EStG wie folgt:

■ SEG-Zulagen, SFN-Zuschläge und damit verbundene ÜSt (§ 68 Abs 1)

Erhöhung von max € 360,00 (2023) ⇒ **max € 400,00 (2024)**

■ Zuschläge für ÜSt (§ 68 Abs 2)

Erhöhung von max € 86,00 für die ersten 10 ÜSt (2023) auf **max € 200,00 für die ersten 18 ÜSt (2024 + 2025)** und max € 120,00 für die ersten 10 ÜSt (ab 2026).

Demzufolge ist auch der Nachweis für die erhöhte ÜSt-Leistung zu erbringen, was insbesondere bei ÜSt-Pauschalen und All-in zu prüfen ist.

Für die Abrechnung der geleisteten ÜSt ist lt BMF nicht der Auszahlungszeitpunkt,

sondern der Lohnzahlungszeitraum maßgebend, in dem die ÜSt tatsächlich geleistet wurden.

Bei einer Aufrollung ist dabei die jeweilige Rechtslage zu beachten.

■ **Zuschläge für überwiegende Nachtarbeit (§ 68 Abs 6)**

Erhöhung von max € 540,00 (2023) ⇒ **max € 600,00 (2024)**

Freiwillige Abfertigung

■ **Viertelregelung (§ 67 Abs 6 Z 1 EStG):**

Die lohnsteuerliche Begünstigung (= 6%ige Lohnsteuer) für freiwillige Abfertigungen ist 2024 mit **€ 54.540,00 gedeckelt**.

■ **Zwölfstelregelung (§ 67 Abs 6 Z 2 bis 4 EStG):**

Über das Ausmaß der Viertelregelung hinaus sind freiwillige Abfertigungen im nachfolgenden Ausmaß mit 6 % zu versteuern:

nachgewiesene Dienstzeit	x/12	Höchstbetrag für begünstigte Besteuerung mit 6 % aufgrund der Deckelung bei der Zwölfstelregelung vor Abzug bereits erhaltener Abfertigungen
3 Jahre	2/12	€ 36.360,00
5 Jahre	3/12	€ 54.540,00
10 Jahre	4/12	€ 72.720,00
15 Jahre	6/12	€ 109.080,00
20 Jahre	9/12	€ 163.620,00
25 Jahre	12/12	€ 218.160,00

G

Gesprächsaufnahme mittels Handy

Das heimliche Aufnehmen eines fremden Gesprächs kann den **Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit** bilden und ist im Unterschied zur Aufnahme des eigenen Gesprächs sogar **gerichtlich strafbar**. (OGH 21. 4. 2023, 8 ObA 18/23i)

Geringfügigkeitsgrenze

monatliche Geringfügigkeitsgrenze: **€ 518,44**

Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (19,4 %): **€ 777,66**

Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich: **€ 73,20**

Geringwertige Wirtschaftsgüter

Die Grenze für die **Sofortabschreibung** von geringwertigen Wirtschaftsgütern beträgt auch 2024 **€ 1.000,00**. (BGBl I 2022/10)

Gewerkschaftsbeitrag

Der Grenzbeitrag im Jahr 2024 beträgt weiterhin **1 % des Bruttoentgelts**, jedoch max **€ 38,70** pro Monat.

Grenzgänger (DBA Deutschland)

Die Grenzgängerregelung im DBA Deutschland wird ab 1. 1. 2024 geändert, was Auswirkungen ua auf Homeoffice-Tätigkeiten hat: Die **Besteuerung kommt ausschließlich dem Ansässigkeitsstaat** zu (also auch für Tätigkeitstage im anderen Staat), wenn der DN

– seinen **Hauptwohnsitz in Grenznähe** hat und

– seine Tätigkeit „**üblicherweise**“ in **Grenznähe** ausübt.

Somit ist die **Grenzgängereigenschaft auch dann erfüllt**, wenn die Tätigkeit an **mehr als 45 Tagen im Homeoffice ausgeübt** wird. Die tägliche Rückkehr ist kein Kriterium mehr.

„**Grenznähe**“: Grenzstreifen von 30 km Luftlinie beiderseits der Staatsgrenze.

„**Üblicherweise in Grenznähe**“: Es darf max 45 Arbeitstage im Kalenderjahr oder max 20 % im Betrachtungszeitraum (zB bei unterjährigen Beschäftigungen) außerhalb des „Grenzstreifens“ gearbeitet werden.

H

Handelsangestellte: KV-Abschluss zum 1. 1. 2024

Mit 1. 1. 2024 kommt es zu folgendem Gehaltsabschluss für die Handelsangestellte:
Anhebung der KV-Mindestgrundgehälter zwischen 8,3 % und 9,2 %, das neue KV-Mindestgehalt beträgt € 2.124,00.

Die Gehaltstafel wird wie folgt erhöht:

- Beschäftigungsgruppen A und B +8,5 %
- Beschäftigungsgruppe C Stufe 1 +9,2 %
- Beschäftigungsgruppe C Stufe 2 +8,5 %
- Beschäftigungsgruppe C Stufe 3 +8,5 %
- Beschäftigungsgruppe C Stufe 4 +8,4 %
- Beschäftigungsgruppe D Stufe 1 +9,2 %
- Beschäftigungsgruppe D Stufe 2 +8,5 %
- Beschäftigungsgruppe D Stufe 3 +8,5 %
- Beschäftigungsgruppe D Stufe 4 +8,4 %
- Alle übrigen Beschäftigungsgruppen und Stufen werden mit 8,3 % erhöht.

Die sich ergebenden Mindestgehälter werden auf ganze Euro aufgerundet. Die am 31. 12. 2023 bestehenden Überzahlungen werden centgenau aufrechterhalten.

Die Lehrlingseinkommen werden auf folgende Beträge angehoben:

1. Lehrjahr (LJ) € 880,00; 2. LJ € 1.130,00; 3. LJ € 1.430,00; 4. LJ € 1.490,00

Die aktuelle Gehaltstafeln finden Sie hier:

<https://www.wko.at/kollektivvertrag/gehaltstafeln-angestellte-handel-2024>

Hausbesorger, Hausbetreuer, Betreuung von Liegenschaften

■ Mindestlohnstarife, geltend ab 1. 1. 2024:

österreichweiter MLT für Hausbetreuer: <http://tinyurl.com/44r49kcx>

■ MLT für Hausbesorger:

Wien:	BGBI II 2023/341	Tirol:	BGBI II 2023/378
NÖ:	BGBI II 2023/343	VLbg:	BGBI II 2023/379
Bglld:	BGBI II 2023/345	Stmk:	BGBI II 2023/353
OÖ:	BGBI II 2023/358	Kärnten:	BGBI II 2023/351
Slbg:	BGBI II 2023/360		

Heimarbeitsstarif

Für die Be- und Verarbeitung sowie Verpackung chemischer Erzeugnisse durch Heimarbeiter wurde mit Wirkung ab 1. 1. 2024 ein neuer Heimarbeitsstarif verlautbart.

Link zum BGBI: <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2024/21/20240124>

HinweisgeberInnenschutzgesetz

Mit 17. 12. 2023 ist die Frist zur Einrichtung eines **internen Meldesystems** nach dem HinweisgeberInnenschutzgesetz auch für Unternehmen mit 50 bis 249 DN abgelaufen. Unternehmen mit 250 oder mehr DN waren dazu bereits seit 25. 8. 2023 verpflichtet.

Umfasste Bereiche: Öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte, Finanzmärkte, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusbekämpfung, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz, Produktsicherheit, Lebensmittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz, Öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Schutz der Privatsphäre, Verhinderung von Straftaten nach den §§ 302 bis 309 Strafgesetzbuch (zB Korruption).

Für Unternehmen, die dieser Pflicht nicht nachgehen, ist im Gesetz zwar **keine Strafsanktion** vorgesehen, allerdings können sich Hinweisgeber ohne weitere Voraussetzungen direkt an externe Behörden wenden.

Höchstbeitragsgrundlagen 2024

täglich:	€ 202,00
monatlich:	€ 6.060,00 (für freie DN ohne SZ: € 7.070,00)
Sonderzahlungen (jährlich):	€ 12.120,00

Homeoffice – Arbeits- und Steuerrecht

Die **arbeitsrechtlichen Regelungen** (insbesondere § 2h AVRAG) **bleiben unverändert**. Die mehrfach angedachte Ausweitung der arbeitsrechtlichen Homeoffice-Definition auf weitere Orte außerhalb des eigenen Wohnsitzes (zB Arbeiten von unterwegs im Zug oder vom Ferienort aus) blieb bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt aus. Die **abgabenrechtlichen Homeoffice-Regelungen**, die gesetzlich bis 31. 12. 2023 befristet waren (bezüglich abgabenfreier Homeoffice-Pauschale, steuerlicher Abzugsfähigkeit von ergonomischem Mobiliar etc) gelten nunmehr unbefristet.

Homeoffice im Ausland (Sozialversicherung)

■ Multilaterale Rahmenvereinbarung (Multilateral Framework Agreement [MFA])

Ab 1. 7. 2023 besteht die Möglichkeit von vereinfachten Ausnahmeanträgen für die SV-Zuständigkeit bei grenzüberschreitender Telearbeit (Homeoffice):

Wenn **DG-Sitz** und **DN-Wohnort** in **unterschiedlichen Staaten** liegen, besteht bei einem **Telearbeitsausmaß unter 50 % der Gesamtarbeitszeit** die Möglichkeit, die **(Weiter-)Geltung der Sozialversicherung** im **DG-Sitzstaat** zu beantragen. Dies ist nur dann anwendbar, wenn nicht mehr als zwei Staaten beteiligt sind. Die Anwendung kann für höchstens drei Jahre beantragt werden, danach sind aber Verlängerungsanträge möglich.

Das **Abkommen** wurde bisher **von folgenden Staaten unterzeichnet**: Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, Kroatien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien. Es fehlt zB Ungarn.

Der Antrag ist vom DG im Einvernehmen mit dem DN bei der zuständigen Stelle jenes Staates zu stellen, dessen Rechtsvorschriften anwendbar sein sollen.

Zuständige **Stelle in Österreich**: Dachverband der Sozialversicherungen – Abteilung für europäische und internationale Sozialversicherung

Links

- a) zum MFA: <https://bit.ly/MFA2023-07-10>
- b) zu der Liste der aktuellen Teilnehmerstaaten: <https://bit.ly/MFA2023-07-10>
- c) zum Online-Antrag:
<https://www.sozialversicherung.gv.at/formgen/?contentid=10007.893539&portal=svportal&layout=withNav>

Homeoffice-Tage am Lohnkonto

Ein DN beantragte in seiner ANV 2021 Ausgaben für **ergonomisch geeignetes Mobiliar** für Homeoffice (zB Schreibtisch, Drehstuhl, Schreibtischlampe) zu berücksichtigen, da er in 2021 an mehr als 26 Tagen im Homeoffice gearbeitet hat.

Das **Finanzamt berücksichtigte** diese Ausgaben **nicht**.

Begründung: Aus dem **Lohnzettel** des DG ist **nicht ersichtlich**, dass der DN in 2021 an zumindest **26 Tagen** im **Homeoffice** gearbeitet hätte.

In seiner **Beschwerde** legte der DN ein **Schreiben** seines **DG** vor, aus dem hervorgeht, dass die Homeoffice-Tätigkeit angeordnet war, der DN deshalb an **mehr als 26 Tagen HO** geleistet hat und er – der DG – die HO-Tage **nicht** mittels L 16 **gemeldet** hat.

Frage: Trifft es zu, dass **keine Werbungskosten** geltend gemacht werden können, da eine **Bindung** des Finanzamtes an die mit **L 16 gemeldeten** HO-Tage besteht?

BFG-Aussage:

- a) Hinsichtlich der Anzahl von HO-Tagen besteht bei der **Arbeitnehmerveranlagung** **keine Bindung** an die **Angaben im Lohnzettel** des DG.
- b) Auch wenn im **Lohnzettel keine HO-Tage** angeführt sind, können trotzdem solche geleistet worden sein.

Die **Behörde** hat daher die erforderlichen **Ermittlungen** durchzuführen (zB Erhebungen beim DG betreffend die inhaltliche Richtigkeit des Lohnzettels bzw ob die Angaben des DN hinsichtlich der Anzahl der HO-Tage zutreffen), um den tatsächlichen Sachverhalt aufklären zu können.

(BFG 7. 7. 2023, RV/7100074/2023)

I

IESG-Zuschlag

Der IESG-Zuschlag beträgt **auch ab 2024** nur **0,10 %** der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage sowie der Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen.

Internationale Personalverrechnung – Linksammlung

- 1) **Konsultationsvereinbarung** zu Zweifelsfragen hinsichtlich der Auslegung der **Grenzgängerregelung** nach Artikel 15 Absatz 6 und Artikel 19 Absatz 1a des **deutsch-österreichischen DBA** vom 24. 8. 2000
(Erlass des BMF vom 22. 12. 2023, 2023-0.913.349, BMF-AV Nr 155/2023):
<https://bit.ly/3NOEbCq>
- 2) **Konsultationsvereinbarung** zu Zweifelsfragen hinsichtlich der **Besteuerung von Ärzten** gemäß dem **deutsch-österreichischen DBA** vom 24. 8. 2000
(Erlass des BMF vom 22. 12. 2023, 2023-0.913.347, BMF-AV Nr 154/2023):
<https://bit.ly/4aHAgAS>
- 3) **Liste der begünstigten Luftverkehrsunternehmen – Stand 1. 1. 2024**
(Erlass des BMF vom 15. 12. 2023, 2023-0.887.707, BMF-AV Nr 149/2023):
<https://bit.ly/47e5sVG>
- 4) **Suspendierung des DBA durch Russland**
(Info des BMF vom 6. 12. 2023, 2023-0.867.389): <https://bit.ly/3H2R5J7>
- 5) **BMF-Info über die ertragsteuerlichen Auswirkungen der Aussetzung des Informationsaustausches mit Belarus und Russland**
(Info des BMF vom 6. 12. 2023, 2023-0.863.890): <https://bit.ly/3TFLnVb>
- 6) **Umfassende Amtshilfe** im Bereich Steuern vom Einkommen – **Stand 1. 1. 2024**
(Info des BMF vom 6. 12. 2023, 2023-0.865.584): <https://bit.ly/41JuwCO>

J

Jahressechstel bei Arbeitnehmerveranlagung

Nachdem das Dienstverhältnis des DN mit allen Rechten und Pflichten von einem neuen DG (B) übernommen wurde, kam es nach der Auszahlung der Weihnachtsremuneration beim DG (B) zu einem **steuerpflichtigen Jahressechstelüberhang**, da der Vordienstgeber die Lohnzettel des Jahres nicht übermittelt hatte. Der DN konnte **keine Korrektur des Jahressechstels beim aktuellen DG (B)** durchsetzen, da das Unternehmen zwischenzeitlich aufgelöst wurde, und versuchte es vergebens mittels **Arbeitnehmerveranlagung (ANV)**.

Entscheidung des BFG: Bei der ANV kann mangels gesetzlicher Grundlage keine Jahressechstel-Neuberechnung erfolgen.

In der ANV darf **nur dann** eine **Lohnsteuer-Korrektur** durchgeführt werden, wenn

- 1) der **Freibetrag** von € 620,00 **doppelt** berücksichtigt wurde (§ 41 Abs 4 Satz 2 EStG; vgl BFG 13. 11. 2014, RV/7103447/2014, ARD 6440/17/2015; VfGH 19. 6. 1974, B 326/73; VwGH 28. 1. 1975, 1385/74) oder
- 2) ein **DG** das **Jahressechstel falsch berechnet** hat.

Es kann **auch dann keine Jahressechstel-Neuberechnung** erfolgen, wenn der DN **keine Möglichkeit** hat **zu erwirken**, dass sein neuer DG seine **Vorbezüge** beim Vordienstgeber **berücksichtigt** und er auch keine Ansprüche gegenüber DG (B) geltend machen kann.

(BFG-Entscheidung vom 17. 2. 2023, RV/3100346/2021)

K

Kinderbetreuung – Zuschuss durch den DG

Beim **abgabenfreien Zuschuss für Kinderbetreuungskosten** (§ 3 Abs 1 Z 13 lit b EStG) bringt das Progressionsabgeltungsgesetz 2024 (BGBl I 2023/153, ausgegeben am 22. 12. 2023) ab 1. 1. 2024 folgende Erleichterungen:

- Erhöhung des **abgabenfreien Höchstbetrags** von € 1.000,00 auf **€ 2.000,00** pro Kalenderjahr.

- Anhebung der **Kinder-Altersgrenze** von 10 auf **14 Jahre** (dieses Alter darf zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht erreicht sein, damit die Befreiung zusteht).
- Nun sind auch **Direktzahlungen an die DN** abgabenfrei, sofern diese belegmäßig nachgewiesen werden (bis 31. 12. 2023 waren nur Direktverrechnungen mit der Kinderbetreuungseinrichtung oder Kinderbetreuungsgutscheine abgabenfrei). Die **Rechnung** der Kinderbetreuungseinrichtung ist zum **Lohnkonto** zu nehmen.
- Die Finanz erlaubt nun ausdrücklich eine **Gruppenbildung nach sozialen Merkmalen**, zB alle Alleinerzieher (Rz 77d–77h LStR)

Kinderbetreuung – Einrichtung des DG (Sachbezug)

Seit 2024 kann der DG eine **eigene „elementare Bildungseinrichtung“** (insbesondere Betriebskindergarten) ausdrücklich auch dann **sachbezugsfrei** anbieten, **wenn** die Einrichtung auch durch **betriebsfremde Kinder** besucht werden kann (§ 3 Abs 1 Z 13 lit c EStG).

Keine Rolle spielt, ...

- wie hoch der **Anteil** der **fremden** Kinder ist;
- die **Höhe** der **Gebühr** für eigene oder fremde Kinder;
- ob die Einrichtung **Gewinn** erwirtschaftet.

Zitat aus **LStR-WE-E 2023**:

*„Der Begriff elementare Bildungseinrichtung umfasst **alle institutionellen Formen der Bildung und Betreuung von Kindern bis zum Schuleintritt.***

*Als elementare Bildungseinrichtungen gelten **Kindergärten, Kinderkrippen und vergleichbare Einrichtungen** entsprechend landesgesetzlichen Regelungen, **nicht jedoch öffentliche Pflichtschulen.**“*

Eine DG-eigene Einrichtung setzt weiterhin voraus, dass der DG das Recht hat, **selbstständig** und nach **eigenem Belieben** über diese Einrichtung **zu verfügen**.

Kinderbetreuungsgeld

- Die **2023 eingeführte jährliche Valorisierung der Familienleistungen** wird mit **1. 1. 2024 mit 9,7 % Erhöhung umgesetzt**.

Erhöhte Tagesbeträge:

Im Kinderbetreuungsgeld-Kontosystem wird der Tagesbetrag auf € 39,33 erhöht. Ab 1. 1. 2024 beträgt der Höchstbetrag für das einkommensabhängige KBG € 76,60. Die **Zuverdienstgrenze** beträgt für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld und bei der Beihilfe für Zeiträume ab 1. 1. 2024 € 8.100,00 und bei der pauschalen Variante € 18.000,00.

Hinweise zum Kinderbetreuungsgeld finden Sie hier:

www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/3.html

Den **Kinderbetreuungsgeld-Onlinerechner** finden Sie hier:

<https://services.bundeskanzleramt.gv.at/KBG-Rechner/index.html#willkommen>

- **Irrtümliche Auszahlung von Kinderbetreuungsgeld wegen Behördenfehlern – Rückforderung ist verfassungswidrig**

Hat die **ÖGK** einer Versicherten das beantragte KBG **wegen eines Behördenfehlers irrtümlich ausbezahlt**, obwohl alle relevanten Unterlagen vorgelegt wurden, konnte sie nach der – nunmehr durch den VfGH wegen Verfassungswidrigkeit aufgehobenen – Rechtslage das **KBG zurückfordern**, auch wenn für den Versicherten die Unrechtmäßigkeit des Bezugs nicht erkennbar war.

Nach Ansicht des VfGH ist **diese Rückfordermöglichkeit** der ÖGK zu weitgehend und daher **verfassungswidrig** (VfGH 28. 9. 2022, G 181/2022-11, G 203/2021-10, G 232/2022-4). Die **Aufhebung** erfolgt **per 31. 10. 2023**. Dieses Erkenntnis wurde in BGBl I 2022/151 verlautbart.

Kinderreha-Karenz

Seit 1. 11. 2023 besteht **Anspruch auf Karenz für die notwendige Begleitung unter 14-jähriger Kinder** (leibliche Kinder, Adoptiv-/Pflegekinder, leibliche Kinder des Partners) zu behördlich bewilligten stationären Rehabilitationsaufenthalten. Die Bewilligung ist binnen 1 Woche vorzulegen. Der Freistellungsanspruch dauert **bis zu 4 Wochen** pro Kalenderjahr pro Kind (§ 14e AVRAG). Erfasst sind Fälle der Rehabilitation von Kindern

nach einer Erkrankung oder einem Unfall, aber auch von Kindern mit Behinderungen, die eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung mit sich bringen.

Ab Bekanntgabe der geplanten Karenz bis 4 Wochen nach ihrem Ende besteht ein **besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz** (wie bei Familienhospizkarenz), dh eine DG-Kündigung oder Entlassung ist innerhalb dieses Zeitraumes nur nach Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts zulässig.

Kinderreha-Karenz in der Lohnverrechnung:

- Dieser Zeitraum zählt für dienstzeitabhängige Ansprüche mit und es wächst auch ein ungekürzter Urlaubsanspruch an.
- Sonderzahlungen können aliquot gekürzt werden, sofern der KV nichts Abweichendes vorsieht.
- Betriebliche Vorsorgebeiträge (Abfertigung Neu) sind für die Zeit einer Kinderreha-Karenz nicht zu entrichten.
- Im Meldewesen der Sozialversicherung gibt es die neue Karenzart „Pflegekarenzgeld während Freistellung wegen Kinderrehabilitation“.

DN können für die Dauer der Kinderreha-Karenz **Pflegekarenzgeld beim Sozialministeriumservice** beantragen (§ 21c Abs 3b Bundespflegegeldgesetz).

Link zu Infos zum Pflegekarenzgeld: <https://bit.ly/Pflegekarenzgeld-Info>

Aufgrund des Pflegekarenzgeldbezugs sind DN kranken- und pensionsversichert.

Kirchenbeiträge

Laut Gesetzesentwurf soll die **Absetzbarkeit des Kirchenbeitrags** als Sonderausgabe **auf € 600,00 erhöht** werden und die Erhöhung soll ab der Veranlagung für das Jahr 2024 anzuwenden sein.

(Initiativantrag zum Einkommensteuergesetz: IA 15. 12. 2023, 3815/A 27. GP).

Konkurrenzklausele

Entgeltgrenzen für 2024:

Abschluss der Vereinbarung nach dem 16. 3. 2006 (Angestellte) bzw 17. 3. 2006 (Arbeiter) und vor dem 29. 12. 2015: **€ 3.434,00** (inkl aliquoter Sonderzahlungen);
Abschluss der Vereinbarung nach dem 28. 12. 2015: **€ 4.040,00** (exkl aliquoter Sonderzahlungen)

Krankengeld

Durch die **Valorisierung der Familien- und Sozialleistungen** wurde der **Anpassungsfaktor für 2024 mit 1,097 fixiert**. Das Krankengeld wird um die Inflationsrate von August 2022 bis Juli 2023 von **9,7 %** ansteigen. (BGBl II 2023/309).

Kurzarbeit ab 1. 10. 2023

Mit 1. 10. 2023 erfolgte der Umstieg auf ein Kurzarbeitsmodell, bei dem sich die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe für die **ausgefallene Arbeitszeit**, wie vor Corona, **am anteiligen Arbeitslosengeld orientiert**.

Die **praktische Kurzübersicht** der **WKO** finden Sie hier:

<https://www.wko.at/oe/service/vergleich-aenderungen-kurzarbeit.pdf>

Kündigung aus betrieblichen Gründen

Das Dienstverhältnis wurde aus **betrieblichen Gründen** gekündigt (Standort wurde aufgelassen). Der DG war **Teil** eines **Konzernes**. Die Kündigung wurde vergeblich wegen **Sozialwidrigkeit angefochten** ua mit der Begründung, der DG hätte konzernweit prüfen müssen, ob der DN nicht bei einer anderen Konzerngesellschaft hätte weiterbeschäftigt werden können.

1. Dass die DG-Kündigung aus **betrieblichen Gründen** erfolgte und daher wirtschaftlich bedingt war, hat der **DG** in nachvollziehbarer Weise **nachzuweisen**.
2. Die objektiv betriebsbedingte **Kündigung** ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie **als letztes Mittel eingesetzt** wird.
3. Der DG hat aufgrund seiner **sozialen Gestaltungspflicht** alle Möglichkeiten auszuschöpfen, seine bisherigen Dienstnehmer weiter zu beschäftigen
4. Insbesondere darf der DG **nicht** zunächst DN **kündigen** und anschließend diese Arbeitsplätze aufgrund von Neueinstellungen **wieder besetzen**.
5. Eine „**konzernweite soziale Gestaltungspflicht**“ des DG **besteht grundsätzlich**

nicht. Ausnahmsweise besteht dann eine „konzernweite soziale Gestaltungs-pflicht“ des DG, wenn es sich um ein **konzernbezogenes Dienstverhältnis** handelt. (OGH 21. 4. 2023, 8 ObA 18/23i)

Kündigungsfristen für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe

Die Rechtslage bezüglich Kündigungen von Arbeitern im Hotel- und Gastgewerbe ist immer noch ungeklärt – wir hoffen auf eine OGH-Klärung in diesem Jahr. Unsere

Empfehlungen für die Übergangszeit bis zur endgültigen rechtlichen Klärung:

■ Neueintritte

Vereinbarung einer Befristung bei zeitlich begrenztem Personalbedarf oder „kombinierte“ dienstvertragliche Formulierung zur Kündigung, dh einerseits Verweis auf die 14-tägige Kündigungsfrist laut KV und andererseits Festlegung von 15./Letzten des Kalendermonats als Kündigungstermin für den Fall, dass die Rechtsprechung den Saisoncharakter letztlich verneinen sollte.

■ Beendigung

DV-Beendigung idealerweise per einvernehmlicher Auflösung; falls keine einvernehmliche Auflösung gelingt, sollte vorsichtshalber die gesetzliche Kündigungsfrist (zum vorgesehenen Kündigungstermin) angewendet werden.

L

Lohnkonto

Aufgrund einer Änderung der Lohnkontenverordnung (BGBl II 2023/55, ausgegeben am 27. 2. 2023) sind ua fortlaufend in das **Lohnkonto einzutragen** die vom DG geleisteten **Kostenersätze für**

- das **Aufladen** an einer **öffentlichen Ladestation** gemäß § 4c Abs 1 Z 2 lit a SBW-VO,
- das **Aufladen samt der Lademenge** in Kilowattstunden gemäß § 4c Abs 1 Z 2 lit b SBW-VO (dh: Betrags- und kWh-Lademengenangabe!),
- das Aufladen gemäß § 8 Abs 9 Z 2 SBW-VO (**pauschale Monatsbeträge**) samt dem Nachweis, dass die vom DN verwendete Ladeeinrichtung nicht in der Lage ist, die Lademenge diesem Kraftfahrzeug zuzuordnen (Anm Autoren: nach neuer Rechtslage wohl Nachweis, dass auch anderweitig **keine Zuordnung der Lademenge möglich** ist), und
- die **Anschaffung einer Ladeeinrichtung** gemäß § 4c Abs 1 Z 3 SBW-VO.

Hinweis: Die Lohnkontenänderungen gelten für DG-Kostenersätze hinsichtlich des Aufladens aller emissionsfreier Fahrzeuge (E-Auto, E-Motorrad, E-Bike).

Die folgenden steuerfreien Bezüge sind nun ebenfalls in das Lohnkonto aufzunehmen:

- a) gemäß § 3 Abs 1 Z 13 lit b (**Zuschüsse** des DG für die **Betreuung von Kindern**) und
- b) Z 16d EStG (**Zuschüsse** des DG für nicht beruflich veranlasste Fahrten im Rahmen von **Carsharing**).
- c) Bei § 26 Z 5 lit b EStG („Öffi-Ticket“) ist ein Nachweis über die Höhe der **Kosten der übernommenen Wochen-, Monats- oder Jahreskarte** zum Lohnkonto zu nehmen.

Lohndumping

Überzahlung in einzelnen Monaten bei **laufenden** Bezügen

- a) kann **Unterzahlung** bei laufenden Bezügen in **anderen** Monaten **nicht** kompensieren, weil Unter- und Überzahlung in verschiedenen (monatlichen) Lohnzahlungszeiträumen anfallen;
- b) kann **Unterzahlungen** bei **Sonderzahlungen kompensieren**, da bei Sonderzahlungen das Kalenderjahr als maßgeblicher Lohnzahlungszeitraum gilt. (VwGH 21. 3. 2023, Ro 2020/11/0022)

Lohnpfändung

⇒ siehe „Existenzminimum“

Lohnsteuertabelle für 2024

Mit Wirkung ab 1. 1. 2024 gibt es wieder neue Lohnsteuertabellen, da der Prozentsatz für die dritte Tarifstufe (von 41 % auf 40 %) sinkt und die Grenzbeträge für die Tarifstufen sowie einige Absetzbeträge valorisiert werden (Progressionsabgeltungs-

Neuerungen A–Z 2024 – eine Übersicht

gesetz 2024).

Monats-lohn bis	Grenz-steuer-satz	Abzug	Absetzbeträge								
			Familienbonus Plus <18 Jahre		Familienbonus Plus ≥18 Jahre		Verkehrs-absetz-betrag	Alleinverdiener-/ Alleinerzieherabsetzbetrag			
			ganz	halb	ganz	halb		für 1 Kind	für 2 Kinder	für jedes weitere Kind	
1.079,00	0,00 %										
1.745,83	20,00 %	215,80	166,68	83,34	58,34	29,17	38,58	47,67	64,50	+ 21,25	
2.887,08	30,00 %	390,38	166,68	83,34	58,34	29,17	38,58	47,67	64,50	+ 21,25	
5.562,00	40,00 %	679,09	166,68	83,34	58,34	29,17	38,58	47,67	64,50	+ 21,25	
8.283,17	48,00 %	1.124,05	166,68	83,34	58,34	29,17	38,58	47,67	64,50	+ 21,25	
83.344,33	50,00 %	1.289,72	166,68	83,34	58,34	29,17	38,58	47,67	64,50	+ 21,25	
Darüber	55,00 %	5.456,93	166,68	83,34	58,34	29,17	38,58	47,67	64,50	+ 21,25	

Hinweis:

Der **Familienbonus Plus** ist als erster Absetzbetrag bis maximal Null abzuziehen.

Lohnzettel

Der **Lohnzettel-Verständnis-Check** (© Arbeiterkammer):

Der Lohnzettel enthält zahlreiche Details, die für jeden DN interessant sind, zB ob und wie viel Pendlerpauschale der DG auszahlt oder wie viel an Taggeldern man für Dienstreisen erhalten hat, etc.

Die AK erklärt den Lohnzettel anhand eines virtuellen Beispiels Schritt für Schritt und für jedermann **leicht verständlich**: <https://lohnzettel.arbeiterkammer.at/>

M

mBGM: Der Fragen-Antworten-Katalog

Der Fragen-Antworten-Katalog (FAQ) zur mBGM wurde **per 1. 1. 2024 aktualisiert**.

Sie können die häufig gestellten Fragen zur mBGM samt deren Beantwortungen online nachlesen unter: <http://tinyurl.com/mwvjchp3>

Mehrfachversicherung – SV-Beitragsrückerstattung

Die **Beitragsrückerstattung** aufgrund von Mehrfachversicherungen geschieht „**automatisch**“ (dh von „Amts wegen“). Welcher Versicherungsträger konkret zuständig ist, das wird jährlich in einer Richtlinie festgelegt.

Die **Richtlinie** für **2024** finden Sie hier: <http://tinyurl.com/4ur6fvy3>

Mindestlohnstarife 2024

- Mindestlohnstarif für DN in privaten Kinderbildungseinrichtungen und in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen:
<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/ii/2023/371/P6/>
- Mindestlohnstarif für Au-pair-Kräfte:
<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/ii/2023/372/P1>
- Mindestlohnstarif für Helferinnen und Helfer (Assistentinnen und Assistenten) und Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen):
<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/ii/2023/373/P0/>
- Mindestlohnstarif für im Haushalt Beschäftigte:
<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/ii/2023/376/P10/>
- Mindestlohnstarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:
<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/ii/2023/416/P4>

Mitarbeiterprämie 2024

Auch in **2024** wird es möglich sein, Prämien iHv **max € 3.000,00** pro DN **abgabenfrei** zu gewähren. Die **Befreiung gilt für alle Lohnabgaben** (Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge, DB, DZ, KommSt). Dabei muss es sich um **zusätzliche** Zahlungen handeln, die bisher nicht gewährt wurden (wobei 2022 bzw 2023 gewährte

Neuerungen A–Z 2024 – eine Übersicht

Teuerungsprämien hier **unschädlich** sind). Der Teuerungszweck ist nicht mehr als Voraussetzung enthalten.

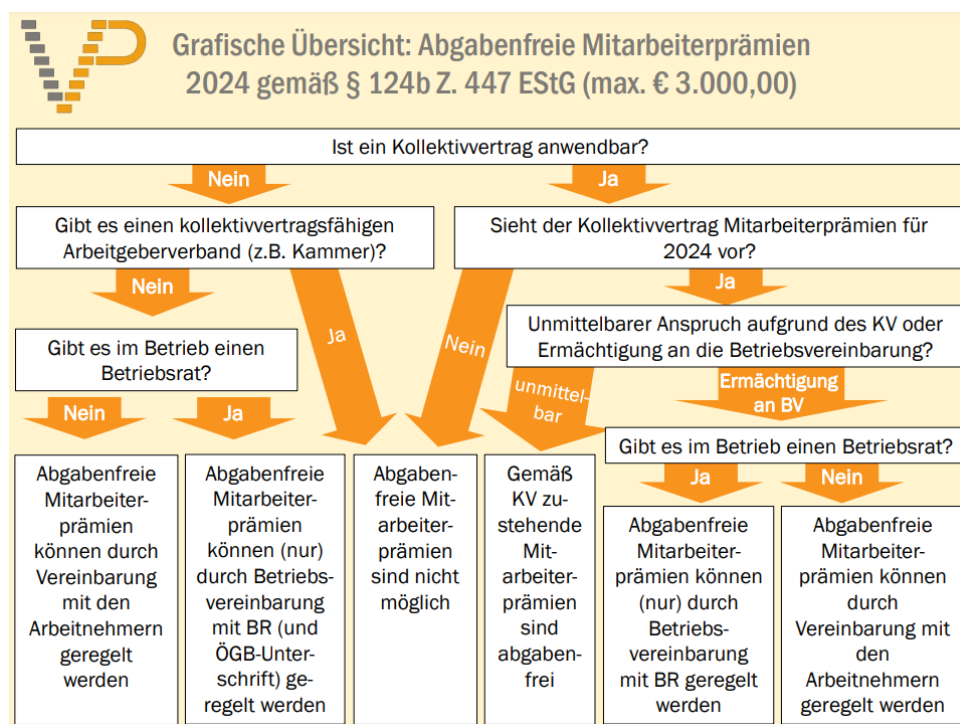
Für sich allein oder **zusammen** mit einer **steuerfreien Mitarbeitergewinnbeteiligung** (§ 3 Abs 1 Z 35 EStG) darf das steuerfreie Ausmaß der „Mitarbeiterprämie“ den Jahresfreibetrag von **€ 3.000,00 nicht überschreiten**.

Formale Voraussetzung:

Die Regelung gilt nur für „Mitarbeiterprämien“, die vorgesehen sind

- im **KV** (siehe KV Angestellte Immobilienverwalter) oder
- in einer **BV** (zwischen DG und BR), die auf Grundlage einer ausdrücklichen **KV-Ermächtigung** abgeschlossen wird, oder
- in einer **BV** (zwischen DG, BR und Gewerkschaft), wenn in der betreffenden Branche **kein KV-fähiger DG-Verband** existiert (oftmals bei Vereinen), oder
- in **BR-losen Betrieben** in einer mit allen DN geschlossenen Vereinbarung, wenn es eine **KV-Ermächtigung** für eine BV gibt oder es sich um eine Branche handelt, in der **kein KV-fähiger DG-Verband** existiert.

Hinweis: Das Vorlagenportal hat eine grafische Übersicht zu den formalen Voraussetzungen erstellt:



N

Nachtschwerarbeitsbeitrag

Mit einer geplanten Änderung im Nachtschwerarbeitsgesetz (Art XIII Abs 12 NSchG) wird sichergestellt werden, dass der Nachtschwerarbeitsbeitrag **im Jahr 2024 weiterhin 3,8 %** der allgemeinen Beitragsgrundlage in der ASVG-geregelten Pensionsversicherung **beträgt**. (Initiativantrag 19. 12. 2023, 3654/A BlgNR 27. GP)

O

ORF-Haushaltsabgabe für Unternehmen

Unternehmer haben ab 1. 1. 2024 im betrieblichen Bereich **pro Gemeinde**, in der zumindest eine Betriebsstätte iSd § 4 KommStG liegt, **für die im letzten Kalenderjahr KommSt abgeführt werden musste, ORF-Beiträge zu entrichten**.

Ausnahmen:

- Sofern Unternehmer im letzten Kalenderjahr **von der KommSt befreit waren**, sind diese auch von der **ORF-Beitragspflicht befreit**.
- **Natürliche Personen sind im privaten Bereich** von der Beitragspflicht „befreit“, sofern sie **für die Hauptwohnsitz-Adresse bereits** im betrieblichen Bereich als **Unternehmer** ihre **ORF-Beiträge entrichten**.
- Ein-Personen Unternehmen (EPU)

Beitragshöhe:

Der **ORF-Betrag** ist in den Jahren **2024 bis 2026** österreichweit mit max **€ 15,30 pm** festgelegt. In einzelnen Bundesländern kommt eine **Landesabgabe** hinzu. Für Unternehmer gilt zudem eine **Staffelung**, sodass uU mehrere ORF-Beiträge pro Monat abzuführen sind. Die Anzahl der zu leistenden ORF-Beiträge wird durch die **Summe der Arbeitslöhne** gemäß § 5 KommStG, die im letzten Kalenderjahr an DN **je KommSt-Betriebsstätte** in der Gemeinde gezahlt wurden, bestimmt.

Damit eine KommSt-Betriebsstätte vorliegt, muss dem Unternehmer eine gewisse, nicht nur vorübergehende **Verfügungsgewalt** über die Anlagen oder Einrichtungen zustehen. Die bloße Vereinbarung von **Homeoffice** begründet für sich allein **keine Betriebsstätte** und löst auch **keinen zusätzlichen ORF-Beitrag** für den Unternehmer aus.

Die **Beitragszahlungsstaffel** ist abhängig von der **KommSt-Bemessungsgrundlage**:

KommSt-Bemessungsgrundlage pa (Vorjahr)	zu leistende ORF Beiträge
bis 1,6 Mio €	€ 15,30 pm
bis 3 Mio €	€ 30,60 pm
bis 10 Mio €	€ 107,10 pm
bis 50 Mio €	€ 153,00 pm
bis 90 Mio €	€ 306,00 pm
über 90 Mio €	€ 765,00 pm

Die **Anzahl** der **ORF-Beiträge** ist – bei mehreren KommSt-Betriebsstätten – jedenfalls mit **100 ORF-Beiträgen pm gedeckelt**. So ist max ein **Gesamtbetrag von € 1.530,00 pm** abzuführen.

Ab Ende April 2024 werden Zahlungsaufforderungen versendet.

P

Pauschale Dienstgeberabgabe

Die **pauschale Dienstgeberabgabe** bei geringfügig Beschäftigten wird ab 1. 1. 2024 auf **19,4 %** angehoben (Budgetbegleitgesetz 2024, BGBl I 2023/152).

Die Dienstgeberabgabe ist immer dann zu entrichten, wenn die **Summe der laufenden Beitragsgrundlagen aller geringfügig Beschäftigten** die **1,5-fache Geringfügigkeitsgrenze** (Wert für 2024: € 777,66) **übersteigt**.

Pendlerpauschale und Pendlereuro 2024

2024 gelten wieder durchgängig die folgenden monatlichen Werte:

Entfernung Wohnung/Arbeitsstätte	kleines PP (voller Wert)	großes PP (voller Wert)
mindestens 2 km bis 20 km	---	€ 31,00
mehr als 20 km bis 40 km	€ 58,00	€ 123,00
mehr als 40 km bis 60 km	€ 113,00	€ 214,00
mehr als 60 km	€ 168,00	€ 306,00

Der Pendlereuro beträgt jährlich € 2,00 pro km der einfachen Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, wenn DN Anspruch auf ein PP hat.

Pendlerpauschale bei Gleitzeit

Gemäß § 1 Abs 4 der Pendlerverordnung ist bei flexiblen Arbeitszeitmodellen (zB **Gleitzeit**) bei der Pendlerrechnereingabe ein **Arbeitsbeginn** und **-ende** zugrunde zu legen, das den **überwiegenden tatsächlichen Arbeitszeiten** im KJ entspricht. Im vorliegenden Streitfall hat der DN folgende „**Gestaltungsbandbreite**“

herausgefunden:

- a) Wird ein **Arbeitsbeginn bis 6:27 Uhr** morgens oder ein **Arbeitsende zwischen 18:08 Uhr und 18:24 Uhr** im Pendlerrechnerformular eingetragen, dann „spuckte“ der Pendlerrechner aus, dass ein **großes PP** berücksichtigt werden kann, weil sich bei diesen Angaben ergibt, dass die Nutzung der Öffis **unzumutbar** ist.
- b) Bei einem **Arbeitsbeginn nach 6:28 Uhr** am Morgen oder einem **Arbeitsende bis 18:07 Uhr und ab 18:25 Uhr** war hingegen nach Angaben des Pendlerrechnerausdruckes die **Öffi-Nutzung zumutbar**. Anspruch bestand lediglich auf ein **kleines PP**.

Aufgrund von Erhebungen wurde festgestellt, dass die **weit überwiegenden tatsächlichen Arbeitszeiten** des DN im Kalenderjahr zwischen 6:28 Uhr am Morgen und vor 18:08 Uhr am Abend liegen.

Somit ist es nach Ansicht des BFG dem DN **zumutbar**, **Öffis** zu nutzen, und daher steht ihm nur das **kleine PP** zu.

(BFG 28. 11. 2022, RV/5100269/2022)

Pensionisten – Abgabentlastung für Erwerbstätige ua Neuerungen

Das **Sozialrechts-Änderungsgesetz 2023** (BGBl I 2023/189) sieht folgende **Entlastungen für erwerbstätige Pensionisten** vor:

■ Pensionsversicherungsbeiträge

Arbeitende Pensionisten sollen in 2024 und 2025 **bis zur doppelten GFG keine PV-Beiträge** entrichten müssen.

Betroffen sind Pensionisten, die das Regelpensionsalter erreicht haben und neben dem Pensionsbezug weiterhin erwerbstätig sind.

Der **Entfall der Pensionsversicherungsbeiträge gilt nur**

- **für den DN-Anteil** (10,25 %) – dh die PV-Beiträge des DG sind ungekürzt zu entrichten,
- **für die laufenden Bezüge**,
- **bis zur doppelten GFG** (in 2024 bis zu einer monatlichen Beitragsgrundlage von € 1.036,88).

Für einen darüber liegenden Beitragsgrundlagenteil sind die PV-Beiträge normal zu entrichten ⇔ max monatliche Verminderung des DN-Anteils an PV-Beiträgen: € 106,28 (= € 1.036,88 x 10,25 %).

■ Höherer Pensionsbonus

Der **jährliche Pensionszuschlag** für Personen, die über das Regelpensionsalter hinaus weiterarbeiten, wurde **auf 5,1 %** erhöht. Einschränkung: **Pension darf 94,28 %** der gesamten Bemessungsgrundlage **nicht überschreiten**.

■ Korridor- bzw Schwerarbeitspensionisten – Toleranzgrenze beim Zuverdienst

Wird künftig die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschritten, kommt es **nicht** mehr **automatisch** dazu, dass die **Pensionsleistung wegfällt**, sofern die Überschreitung nur geringfügig ist. **Toleranzgrenze 2024: € 207,37** (für das ganze Kalenderjahr)

■ Jährliche Pensionskontoinformationen

Jeder Versicherte ab dem 55. Lebensjahr soll nicht nur jedes Jahr darüber informiert werden, wie sich ein **unterschiedliches Pensionsantrittsalter auf seine Pension auswirkt**, sondern auch welche **Angebote zur Gesundheitsvorsorge** zur Verfügung stehen. Außerdem erfolgt nach Erreichen des 57. Lebensjahres ein **Beratungsgespräch**.

Pensionistenabsetzbetrag

Der Pensionistenabsetzbetrag steht jedem Pensionisten zu, dessen jährliche steuerpflichtige Einkünfte 2024 **€ 29.482,00** nicht übersteigen. Der Absetzbetrag beträgt 2024 **max € 954,00** pro Jahr und wird automatisch bei der **Lohnsteuerermittlung** berücksichtigt.

Der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag liegt 2024 bei max **€ 1.405,00**.

Pensionsabfindung

Der Grenzbetrag für die begünstigte Besteuerung von Pensionsabfindungen (Hälfte-steuersatz) erhöht sich **ab 1. 1. 2024 auf € 15.600,00**.

Pensionsanpassung 2024

Es erfolgt eine **nach dem Gesamtpensionseinkommen abgestufte Pensionserhöhung**:

- ✓ bis € 5.850,00: Erhöhung um 9,7 %,
- ✓ bei höheren Pensionen: um € 567,45.

Pflegepersonal – Entlastungswoche

Die für **Pflegekräfte ab 43 Jahren** vorgesehene **Entlastungswoche** (§ 3a des Bundesgesetzes über Schutzmaßnahmen für das Krankenpflegepersonal) richtet sich ab 1. 1. 2024 nicht mehr pauschal nach dem Kalenderjahr, sondern **nach dem individuellen Urlaubsjahr** (das aber womöglich auch auf das KJ umgestellt worden ist).

Für ein „Rumpfsjahr“ (Zeitraum zwischen 1. 1. 2024 und dem Beginn des nächsten Urlaubsjahres) gebührt ein aliquoter Teil der Entlastungswoche.

Das **BMAW** hat im Dezember 2023 FAQs zu diesem Thema veröffentlicht:

<https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/FAQ-Entlastungswoche.html>

Pflegefreistellung

■ Erweiterung des Kreises der zu pflegenden Personen

Seit 1. 11. 2023 gelten **gelockerte Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung** wegen der notwendigen Pflege einer erkrankten Person (§ 16 Abs 1 Z 1 UrlG):

Bei „**nahen Angehörigen**“ (Ehegatte, eingetragener Partner, Lebensgefährte, Großeltern, Eltern, Kind, Adoptivkind, Pflegekind, Stiefkind, Enkelkind) ist eine Pflegefreistellung künftig auch dann möglich, wenn **kein gemeinsamer Haushalt besteht** (zB Pflege der erkrankten Mutter durch die bereits ausgezogene Tochter). Zusätzlich wird der Kreis der potenziellen „Pflegerlinge“ erweitert: Pflegefreistellung gibt es auch zur Pflege von **Personen im gemeinsamen Haushalt, die keine nahen Angehörigen** im vorstehenden Sinne sind (zB Wohngemeinschaft).

■ Motivkündigungsschutz

Seit 1. 11. 2023 gilt ein Motivkündigungsschutz bei Kündigungen wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegefreistellung. Der **DG** muss die Kündigung **auf schriftliches Verlangen des DN (Frist: 5 Tage ab Zugang der Kündigung) selbst schriftlich begründen (Frist: 5 Tage ab Zugang des Verlangens)**. Bei Nichtausstellung einer schriftlichen Kündigungsbegründung bleibt die Kündigung rechtswirksam, könnte aber vor Gericht ein „schlechtes Licht“ auf den DG werfen.

Pflegekarenz und -teilzeit

■ Begründungspflicht bei Ablehnung

Wenn der DG die beantragte Pflegekarenz oder Pflegezeit ablehnt, muss er dies **schriftlich begründen**. Eine Sanktion für die Nichtabgabe einer Begründung ist allerdings im Gesetz nicht vorgesehen.

Der **DG** muss eine ausgesprochene Kündigung **auf schriftliches Verlangen des DN selbst schriftlich begründen (Frist: jeweils 5 Tage)**. Bei Nichtausstellung einer schriftlichen Kündigungsbegründung bleibt die Kündigung rechtswirksam, könnte aber vor Gericht ein „schlechtes Licht“ auf den DG werfen.

Zur Pflegekarenz siehe auch unter dem Stichwort „Verjährungs- und Verfallsfristen“

Pflichtveranlagungsgründe

Beträgt das Einkommen mind € 12.816,00, sind Sie verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung oder eine Erklärung zur Arbeitnehmerveranlagung abzugeben, wenn

- ✓ Sie **neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften andere** Einkünfte (zB aus Werkverträgen oder freien Dienstverträgen) von insgesamt **mehr als € 730,00** erhalten haben;
- ✓ Sie im Kalenderjahr **zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte** bezogen haben, die beim Lohnsteuerabzug nicht gemeinsam versteuert wurden (zB Firmenpension neben ASVG-Pension);
- ✓ Ihnen der **Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag**, der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag oder der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag für das Kalenderjahr **nicht zusteht**, aber bei der laufenden Lohnverrechnung **berücksichtigt** wurde;
- ✓ **zu Unrecht** ein **Pendlerpauschale** oder ein zu hohes Pendlerpauschale berücksichtigt wurde;
- ✓ **zu Unrecht** ein **Zuschuss zur Kinderbetreuung** vom Arbeitgeber bezogen wurde;

- ✓ Sie **Einkünfte** aus **Kapitalvermögen** oder entsprechende betriebliche Einkünfte erzielt haben und diese **keinem Kapitalertragsteuerabzug** unterliegen;
- ✓ Sie **Einkünfte** aus privaten **Grundstücksveräußerungen** erzielt haben, für die **keine Immobilienertragsteuer** entrichtet wurde oder keine Abgeltung gegeben ist;
- ✓ Sie Einkünfte aus **nichtselbstständiger Tätigkeit** bezogen haben und noch **kein Lohnsteuerabzug** erfolgt ist (Grenzgänger, ausländische Pensionen);
- ✓ ein **Familienbonus Plus** berücksichtigt wurde, aber die **Voraussetzungen nicht** vorlagen, oder wenn ein nicht zustehender Betrag berücksichtigt wurde;
- ✓ ein **zu hohes Homeoffice-Pauschale** nicht versteuert wurde;
- ✓ eine **Mitarbeitergewinnbeteiligung** von **mehr** als € 3.000,00 steuerfrei berücksichtigt wurde;
- ✓ vom Arbeitgeber ein „**Öffi-Ticket**“ zur Verfügung gestellt wurde oder Kosten dafür übernommen wurden, aber die **Voraussetzungen nicht** vorlagen oder ein zu hoher Betrag unversteuert geblieben ist;
- ✓ eine Start-up-Mitarbeiterbeteiligung nicht ordnungsgemäß versteuert worden ist;
- ✓ die Voraussetzungen für die Sportlerbegünstigung nicht vorliegen.

Progressionsvorbehalt bei Zweitwohnsitz in Österreich

Da Österreich nach nationalem Recht bei einem Wohnsitz (auch Zweitwohnsitz) die unbeschränkte Steuerpflicht mit Welteinkommensversteuerung vorsieht, sind **ab Veranlagung 2023 in Österreich bei unbeschränkter Steuerpflicht die Auslands-einkünfte für den Progressionsvorbehalt mitzuberücksichtigen**.

R

Regelpensionsalter für Frauen

Ab 2024 steigt das **Regelpensionsalter für Frauen stufenweise jedes Jahr um 6 Monate**. Daraus leitet sich je nach Geburtsdatum das folgende **Regelpensionsalter** für Frauen ab:

Geburtsdatum	Regelpensionsalter
bis 31. 12. 1963:	60 Jahre
1. 1. 1964 bis 30. 6. 1964:	60 ½ Jahre
1. 7. 1964 bis 31. 12. 1964:	61 Jahre
1. 1. 1965 bis 30. 6. 1965:	61 ½ Jahre
1. 7. 1965 bis 31. 12. 1965:	62 Jahre
1. 1. 1966 bis 30. 6. 1966:	62 ½ Jahre
1. 7. 1966 bis 31. 12. 1966:	63 Jahre
1. 1. 1967 bis 30. 6. 1967:	63 ½ Jahre
1. 7. 1967 bis 31. 12. 1967:	64 Jahre
1. 1. 1968 bis 30. 6. 1968:	64 ½ Jahre
ab 1. 7. 1968:	65 Jahre

(BGBl I 2023/11)

Rezeptgebühr

Die Rezeptgebühr wird im Jahr **2024 auf € 7,10** erhöht.

Ruhezeit

Der EuGH (Rs C-477/21 [IH/MÁV-START] vom 2. 3. 2023) kommt zum Ergebnis, dass es sich bei der **täglichen und wöchentlichen Ruhezeit** um **2 getrennte DN-Ansprüche** handelt.

Das **Ziel der zusammenhängenden, täglichen Arbeitsruhe** ist es, dem DN zu ermöglichen, dass er sich aus der Arbeitsumgebung zurückziehen kann.

Ziel der wöchentlichen Ruhezeit ist es, dem DN die Gelegenheit zu bieten, sich pro 7-Tages-Zeitraum für 24 Stunden auszuruhen. Deshalb hat der DN Anspruch darauf, beide Ruhezeiten gesondert in Anspruch zu nehmen.

Nach der EuGH-Entscheidung dürfte die in § 3 ARG vorgesehene Wochenendruhe erst angetreten werden, wenn zuvor die tägliche Arbeitsruhe von 11 h konsumiert wurde. Möglicherweise ist aufgrund dieses EuGH-Urteils dem DN eine ununterbrochene

Ruhephase von **insgesamt 47 Stunden (= 11 h [tägliche Mindestruhezeit] + 36 h [= Mindestwochenruhe])** zu gewähren. Die Stellungnahme österreichischer Behörden dazu bleibt weiter abzuwarten.

S

Saisonkräfteverordnung

Die Verordnung 2024 (BGBl II 2023/433) finden Sie hier: <http://tinyurl.com/yc7ktjay>

Schriftliche Begründungspflicht

Seit 1. 11. 2023 müssen DG von sich aus eine schriftliche Begründung abgeben, wenn sie den DN-Antrag auf eine dieser Maßnahmen ablehnen:

- Aufschub Elternkarenz
- vereinbarte ETZ
- Pflegekarenz bzw -teilzeit
- Betreuungsteilzeit für nahe Angehörige

Außerdem müssen DG eine ausgesprochene **Kündigung schriftlich begründen**, wenn der DN dies binnen 5 Tagen ab Zugang der Kündigung **schriftlich verlangt**. Dem DG verbleibt ab Zugang des Verlangens eine Frist von 5 Tagen für die Begründung. Gibt der DG keine Begründung ab, bleibt die Beendigung dennoch rechtswirksam. Die Begründung soll dem DN dazu dienen, seine Aussichten auf Erfolg für ein gerichtliches Anfechtungsverfahren besser abschätzen zu können. Diese neue Begründungspflicht wurde eingeführt für Kündigungen iZm einer beabsichtigten oder in Anspruch genommenen:

- Karenz-Aufschiebung
- Pflegefreistellung
- Pflegekarenz bzw -teilzeit
- Elternteilzeit
- Betreuungsteilzeit

SEG-Zulagen

■ Angemessenheitsprüfung unabhängig vom Kollektivvertrag

Aus diversen VwGH-Erkenntnissen (zB 30. 6. 2021, Ra 2020/15/0123 und 20. 10. 2021, Ra 2021/13/0121) geht hervor, dass für die Steuerbegünstigung das **Ausmaß** der **SEG-Zulage angemessen** sein muss, weil es

- a) auf den **wahren wirtschaftlichen Gehalt** ankommt und
- b) **nicht** allein auf die Bezeichnung und Höhe laut KV.

Es braucht unbedingt einen **sachlich vertretbaren Zusammenhang** zwischen

- dem **Ausmaß** der erheblichen zwangsläufigen **Verschmutzung**, der außerordentlichen **Erschwernis** oder der besonderen zwangsläufigen **Gefährdung** einerseits und
- der **Höhe** der **SEG-Zulage** andererseits.

Zitat aus der **Rz 1129** LStR-WE 2023 (Hervorhebungen durch die Autoren):

*„Der im Rahmen des § 68 Abs. 1 und 5 EStG 1988 vorzunehmenden ‚Angemessenheitsprüfung‘ wohnt ein Element der **Schätzung** inne. Den einen als angemessen zu beurteilenden **absoluten** oder im **Verhältnis** zum **Bruttolohn** mit einem **bestimmten Prozentsatz** zu bemessenden Zulagenbetrag **gibt es nicht**.*

*Eine **Kürzung** ist dann vorzunehmen, wenn die **Abweichung erheblich** ist, d. h. die Vereinbarung durch die Kollektivvertragspartner außerhalb jener Bandbreite liegt, die jeder Schätzung immanent ist (vgl. VwGH 30. 6. 2021, Ra 2020/15/0123).“*

Wann liegt eine **erhebliche Abweichung** zwischen dem im KV geregelten und einem angemessenen SEG-Zulagenwert **vor**? (Hervorhebungen durch die Autoren):

*„Eine **erhebliche** Abweichung liegt jedenfalls vor, wenn die gewährte Zulage das angemessene Ausmaß um **mehr als das Doppelte** übersteigt (vgl. VwGH 20.12.2018, Ra 2018/13/0001). Für **unterschiedliche Fixbeträge** zwischen den einzelnen **Arbeitnehmern** (etwa Geselle oder Hilfskraft) wird dabei **im Allgemeinen kein Raum** bleiben (vgl. VwGH 30.06.2021, Ra 2020/15/0123). Liegt ein im **Verhältnis** zum **Bruttolohn** mit einem bestimmten Prozentsatz bemessener **Zulagenbetrag** noch*

innerhalb der Schätzungsbandbreite, kann dieser Betrag als angemessen angesehen werden.“

■ SEG-Zulagen sind während Urlaub steuerpflichtig

Für die abgabenrechtliche SEG-Behandlung während des Urlaubs kommt es auf ein allfälliges Überwiegen im Lohnzahlungszeitraum nicht an. Die **Überwiegenheit** ist lediglich für Zulagen **außerhalb** des **Urlaubs** zu prüfen.

■ Schmutzzulage

Für die Steuerbegünstigung ist trotz KV-Annahme, dass bei bestimmten Arbeiten eine außerordentliche Verschmutzung vorliegt, **abgabenrechtlich** Folgendes **gesondert** zu prüfen:

- ✓ Bewirken die Arbeiten **tatsächlich** üblicherweise **zwangsläufig** eine **Verschmutzung** des **DN** und seiner **Kleidung in erheblichem Maß** (VwGH 22. 11. 2018, Ra 2017/15/0025)?
- ✓ Gilt die Zulage (nur) den tatsächlichen **üblichen Sach- und Zeit(mehr)aufwand** ab, der dem DN üblicherweise erwächst, um die Verschmutzung zu beseitigen?
- ✓ Notwendige **Feststellung üblicher Kosten**
- ✓ Ein **Pauschalbetrag** für den **Sach- und Zeit(mehr)aufwand**, der dem DN üblicherweise erwächst, um die Verschmutzung zu beseitigen, ist idR sachlicher als ein %-Satz vom Gehalt.
- ✓ Im Allgemeinen besteht **kein sachlicher Grund** dafür, dass **unterschiedliche Fixbeträge** zwischen den einzelnen DN (etwa Geselle oder Hilfskraft) angemessen sein sollen für den **Sach- und Zeit(mehr)aufwand**, der dem DN üblicherweise erwächst, um die Verschmutzung zu beseitigen (VwGH 30. 6. 2021, Ra 2020/15/0123).

Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte

Der monatliche Beitrag zur Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung (§ 19a ASVG) beträgt 2024: **€ 73,21**.

Sportlerbegünstigung – PRAE

Zur pauschalen Reiseaufwandsentschädigung ist ein neuer Leitfaden erschienen:

<https://tinyurl.com/Sportlerbeguenstigung>

Rz 92k der LStR stellt klar, dass die Steuerbegünstigung

- auf den **Wettkampfsport** eingeschränkt ist und
- auf **Punkteprämien nicht anwendbar** ist und
- sie enthält **Begriffsklarstellungen** (zB: Welche Personen fallen unter den begünstigten Personenkreis der Sportbetreuer, welche nicht?).

Start-up-Förderung

Durch das Start-Up-Förderungsgesetz (BGBl I 2023/200, ausgegeben am 31. 12. 2023) wird mit Wirkung ab 1. 1. 2024 ein neues – aber äußerst komplexes –

abgabenbegünstigtes Modell für Start-up-Mitarbeiterbeteiligungen geschaffen. Dabei besteht (im Rahmen des Start-Up-Förderungsgesetzes) ein **Besteuerungsaufschub** bis zur tatsächlichen **Veräußerung der Anteile oder anderer geregelter Umstände**.

Voraussetzung: Anteile müssen zumindest 3 Jahre gehalten werden und das Dienstverhältnis mind 2 Jahre dauern. Die 3-Jahres-Frist gilt nicht, wenn die Besteuerung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses eintritt. Die Besteuerung erfolgt dann pauschal zu 75 % mit einem festen Satz iHv 27,5 %, die restlichen 25 % werden zum Tarif besteuert.

Besteuerung tritt ein

- wenn DN die Anteile veräußert;
- bei Beendigung des Dienstverhältnisses;
- wenn die Vinkulierung (Verfügungseinschränkung) der Anteile aufgehoben wird;
- bei Liquidation oder Tod des DG;
- bei Wegfall (Wegzug) des DG.

Weitere Informationen finden Sie hier: <http://tinyurl.com/mtxj6993>

Steuerbuch 2024

Das aktuelle Steuerbuch für die Arbeitnehmerveranlagung 2023 finden Sie hier:

<https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/Steuerbuch2024.pdf>

Steuerwerte 2024

Die aktuellen Werte für 2024 betreffend den Alleinverdiener-, Alleinerhalter-, Unterhalts-, Verkehrs- und Pensionistenabsetzbetrag sowie die Sozialversicherungsrückerstattungsbeträge finden Sie hier: <https://www.patka-knowhow.at/steuerwerte-2024/>

Strompreis

Der für einen Kostenersatz maßgebliche Strompreis gemäß § 4c Abs 1 Z 2 lit b der SB-VO beträgt für 2024 **33,182 Cent/kWh**.

Studienbeihilfe

⇒ siehe „Familienbeihilfe – Studentenzuverdienst“

SV-Rückerstattung/SV-Bonus

Bei DN mit **Anspruch auf den Verkehrsabsetzbetrag** und einer **Einkommensteuer unter null** sind 55 % bestimmter Werbungskosten und der SV-Beiträge, höchstens aber **€ 463,00 jährlich** bzw bei **Anspruch auf ein PP höchstens € 579,00** gutzuschreiben. Bei DN mit **Anspruch auf den Zuschlag** zum Verkehrsabsetzbetrag (**§ 33 Abs 5 Z 3 EStG**) wird der max Betrag der SV-Rückerstattung um **€ 752,00** erhöht (**SV-Bonus**).

SV-Werte

Werte	2023 in €	2024 in €
Aufwertungszahl	1,031	1,035
Geringfügigkeitsgrenze (monatlich)	500,91	518,44
Grenzwert für Pauschbetrag (Dienstgeberabgabe [DAG])	751,37	777,66
Höchstbeitragsgrundlage (täglich)	195,00	202,00
Höchstbeitragsgrundlage (monatlich)	5.850,00	6.060,00
Höchstbeitragsgrundlage (jährlich) für Sonderzahlungen (für echte und freie DN)	11.700,00	12,120,00
Höchstbeitragsgrundlage (monatlich) für freie Dienstnehmer (ohne SZ)	6.825,00	7.070,00

T

Tarifsystem zur Sozialversicherung (Tasy)

Das neue Tarifsystem zur Sozialversicherung für 2024 (**TASY**) und die aktualisierte Organisationsbeschreibung „Datenaustausch mit Dienstgebern“ (**DM-ORG**) sind online verfügbar. Die Anpassungen resultieren ua aus der mit **1. 1. 2024** erfolgenden Senkung des AIV-Beitrags und der Anhebung der pauschalen Dienstgeberabgabe für geringfügig Beschäftigte.

■ Link zum neuen Tarifsystem 2024 (TASY):

<https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.856567&portal=svportal>

■ Link zur Organisationsbeschreibung „Datenaustausch mit Dienstgebern“ (DM-ORG):

[Organisationsbeschreibung \(elda.at\)](#)

Teilzeitbeschäftigung – Informationspflicht

Um Teilzeitbeschäftigte über im Betrieb frei werdende Arbeitsplätze mit höherer Arbeitszeit – oder neue Vollzeitstellen – zu informieren, wurde als Sanktion ein **Schadenersatzanspruch von jeweils € 100,00** für betroffene Teilzeitbeschäftigte eingeführt, wenn der DG dieser Pflicht nicht rechtzeitig nachkommt.

Teuerungsprämie

Sofern eine **bis zum 15. Februar 2024 ausbezahlte Teuerungsprämie** dem Kalenderjahr 2023 zugeordnet werden kann (bei einer im Jahr 2023 getroffenen Vereinbarung), bestehen aus Sicht des BMF keine Bedenken gegen eine **steuerfreie**

Auszahlung gemäß § 124b Z 408 EStG.

Praxistipp: Um das Lohnabgaben-Risiko zu verringern, ist eine Aufrollung der Teuerungsprämie ins Jahr 2023 zu empfehlen.

Teuerungsprämien, die dem Jahr 2023 (und damit der Befreiungsregelung des § 124b Z 408 EStG) nicht zuordenbar sind (insb bei Auszahlung nach dem 15. 2. 2024), können nur dann steuerfrei abgerechnet werden, wenn sie die für **abgabenfreie Mitarbeiterprämien im Jahr 2024** notwendigen Voraussetzungen erfüllen (§ 124b Z 447 EStG).

Näheres siehe ⇨ „Mitarbeiterprämie 2024“

U

Ukraine-Krieg

Für Unternehmen **hilfreiche Antworten auf die häufigsten Fragen** rund um die Auswirkungen des Ukraine-Krieges finden Sie hier:

- a) **FAQ Ukraine:** <https://www.wko.at/service/ukraine-faq.html>
- b) **FAQ Russland:** <https://www.wko.at/service/ukraine-russland-faq.html>
- c) **FAQ Belarus:** <https://www.wko.at/service/ukraine-belarus-faq.html>

■ Beschäftigung und Krankenversicherung von geflüchteten Personen

Personen mit einer **blauen Aufenthaltskarte („Ausweis für Vertriebene“)** haben seit 21. 4. 2023 (AuslBG-Novelle, BGBl I 2023/43) freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt (§ 1 Abs 2 lit k AuslBG). Diese Regelung gilt jedenfalls bis zum 4. 3. 2025. Somit benötigen Unternehmen derzeit keine Beschäftigungsbewilligung des AMS, wenn sie ukrainische Staatsangehörige mit einer blauen Aufenthaltskarte („Ausweis für Vertriebene“) beschäftigen wollen.

Zuständig für die Ausstellung der blauen Aufenthaltskarte ist das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl.

Das bedeutet: Wenn der „Ausweis für Vertriebene“ vorliegt, ist die Beschäftigung legal möglich. Das frühere AMS-Formular für den Antrag auf Beschäftigungsbewilligung für Vertriebene wurde somit obsolet.

Unterhaltsleistungen 2024

Die **monatlichen Regelbedarfsätze** wurden per 1. 1. 2024 angepasst.

Altersgruppe	€
0 – 5 Jahre	340,00
6 – 9 Jahre	430,00
10 – 14 Jahre	530,00
15 – 19 Jahre	660,00
20 Jahre oder älter	760,00

Urlaubersatzleistung

Wenn ein DN **im selben Kalendermonat zwei aufeinanderfolgende geringfügige Beschäftigungen** ausübt (bei verschiedenen DG) und bei Auszahlung einer **Urlaubersatzleistung** (aus der ersten geringfügigen Beschäftigung) die **monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschreitet**, liegt **Vollversicherung** vor (VwGH 20. 12. 2022, Ra 2021/08/0127).

Laut ÖGK ist die VwGH-Entscheidung **nur dann anzuwenden**, wenn in Bezug auf den DN **mehr als ein geringfügiges DV vorliegt**. Handelt es sich nur um ein einziges geringfügiges DV, gilt laut ÖGK unverändert der Grundsatz, dass **ein geringfügiges DV allein durch eine Urlaubersatzleistung keine Vollversicherung** begründet.

Urlaubsverjährung

Der OGH hat sich dem Standpunkt des EuGH angeschlossen, dass **Urlaub** im Regelfall **nur nach vorhergehender Vorwarnung des DG an den DN verjähren kann** (OGH 27. 6. 2023, 8 ObA 23/23z). Zu **Beweis Zwecken empfehlen wir**, den DN mehrere Monate vorab **schriftlich** über seinen offenen Urlaubsanspruch zu informieren und ggf zum Urlaubskonsum **aufzufordern**.

INFORMATION ÜBER OFFENEN URLAUBSANSPRUCH (Textmuster: © WKO)

„Wir informieren Sie darüber, dass Sie noch offenen Urlaubsanspruch aus dem letzten Urlaubsjahr haben.

– Wir fordern Sie auf diesen offenen Urlaub zu verbrauchen.

– Wir fordern Sie auf diesen offenen Urlaub innerhalb von Monaten zu verbrauchen. Wir weisen darauf hin, dass nicht konsumierter Urlaub binnen 2 Jahren gemäß § 4 Abs. 5 Urlaubsgesetz verfällt.“

Überstundennachzahlungsforderung bei DV-Ende

■ Wann besteht ein ÜSt-Entgeltanspruch?

- 1) Für die ÜSt-Entlohnung **genügt es nicht**, dass einfach **ÜSt geleistet** wurden.
- 2) Ein **ÜSt-Vergütungsanspruch** ist **nur dann** gegeben, wenn die **ÜSt** ausdrücklich oder schlüssig **angeordnet** wurden oder **der DG Arbeitsleistungen entgegennahm**, die auch bei richtiger Einteilung der Arbeit **nicht** in der **normalen Arbeitszeit erledigt** werden konnten.
- 3) Liegt **keine ÜSt-Anordnung** vor: Der DN hat eine **Anzeigepflicht**: Machen die übertragenen Aufgaben ÜSt-Leistungen notwendig, muss der DN dies dem DG anzeigen, um sich einen **ÜSt-Vergütungsanspruch zu sichern**. Entscheidend ist, dass der **DG** daraus **erkennen** kann, dass die **Arbeit** auch bei richtiger Einteilung **nicht** in der **normalen Arbeitszeit erledigt** werden kann. Je höher der DN in der Unternehmenshierarchie angesiedelt ist und je weiter seine **Befugnisse** sind, desto wichtiger ist diese Anzeigepflicht.

■ Bei wem liegt die Beweispflicht der ÜSt-Leistungen?

- 1) Fordert ein DN ÜSt-Entgelte, dann hat er die tatsächlichen **Voraussetzungen nachzuweisen**, die seinen ÜSt-Entgeltanspruch **beweisen**. Gelingt ihm der **Beweis** nicht, weil sie vom Gericht **nicht** als **stichhaltig** beurteilt werden, sind ihm **keine ÜSt-Entgelte** zuzusprechen.
- 2) Der DN kann sich nicht aus der Beweispflicht dadurch befreien, indem er darauf verweist, dass der DG eine Arbeitszeitaufzeichnungspflicht hat. **Mangelhafte** oder **fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen** führen zu **keiner Beweislastumkehr**.
- 3) **Ausnahmsweise Verschiebung der Beweislast auf den Dienstgeber**: Dazu kommt es bei ÜSt (nur) dann, wenn für den **DN** – mangels genauer Kenntnis der Umstände – ganz besondere, **unverhältnismäßige Beweisschwierigkeiten** bestehen, während dem DG diese Kenntnisse zur Verfügung stehen und es ihm daher leicht möglich und nach Treu und Glauben auch ohne Weiteres zumutbar ist, die erforderlichen Aufklärungen zu geben.

(OLG Wien 23. 3. 2023, 10 Ra 91/22h und OGH 21. 12. 2009, 8 ObA 71/09p)

Überlassung und Kommunalsteuer

In den am 26. 1. 2023 kundgemachten KommSt-Richtlinien wurde festgehalten, dass die **6-Monats-Frist für die Überlassung firmenbezogen zu berechnen** ist.

Wenn also der DN A ab dem 1. 1. an den Kunden D in Deutschland für 8 Monate überlassen wird, dann ist dieser ab dem 1. 7. KommSt-frei abzurechnen.

Wenn am 1. 8. ein weiterer DN B an den Kunden D überlassen wird, dann ist dieser sofort KommSt-frei abzurechnen, da die 6-Monats-Frist durch die DN A-Überlassung schon erfüllt wurde.

V

Vergleichszahlungen

Das **lohnsteuerfreie Fünftel** ist 2024 mit **€ 10.908,00** begrenzt.

Verjährungs- und Verfallsfristen

Ab 1. 11. 2023 gilt für Zeiträume

- a) einer **gesetzlichen Elternkarenz**
- b) einer **Pflegekarenz** und
- c) einer **Familienhospizkarenz**
- d) der Pflegefreistellung
- e) der Begleitung schwersterkrankter Kinder
- f) dringend notwendiger Dienstverhinderung wg erkranktem nahen Angehörigen eine

Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen.

Der Ablauf von gesetzlichen, kollektivvertraglichen und dienstvertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen wird für die bei Beginn der (oben aufgezählten) familienbedingten Abwesenheit bereits erworbenen Ansprüche bis 2 Wochen nach Ende dieser Maßnahme gehemmt.

Verzugszinsen

Erfolgt innerhalb der Zahlungsfrist kein Zahlungseingang (Verbuchung oder Wertstellung), so werden von den rückständigen Beiträgen Verzugszinsen **ab 1. 1. 2024** in der Höhe von **7,88 %** berechnet.

W

Wochengeld für geringfügig beschäftigte Selbstversicherte

Das Wochengeld für **geringfügig beschäftigte Selbstversicherte** beträgt im Jahr **2024** **€ 11,35** pro Tag.

Wohnbauförderungsbeitrag

Der Wohnbauförderungsbeitrag ist eine **Landesabgabe** (damit wäre es möglich, dass in jedem Bundesland die Höhe unterschiedlich festgelegt wird), aber die Länder haben davon für **2024 keinen Gebrauch** gemacht.

Unterjährige Anpassungen der Höhe sind gesetzlich **nicht vorgesehen**, daher bleibt der **Wohnbauförderungsbeitrag 2024** in **allen Bundesländern** bei **1 %** (0,5 % trägt der DG und 0,5 % trägt der DN).

Z

Zinersparnis 2024

■ Sachbezugswert für 2024

Für 2024 beträgt der Sachbezug für Zinersparnisse **4,5 %** (2022: 0,5 %); der Freibetrag (= € 7.300,00) bleibt unverändert. Bei zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und DG-Darlehen, die den Freibetrag übersteigen, ist die Differenz zwischen dem tatsächlichen Zinssatz und 4,5 % als Sachbezug anzusetzen.

■ Sachbezugswerteverordnungs-Änderung (BGBl II 2023/404)

Ab 1. 1. 2024 wird bei der **Sachbezugsberechnung unterschieden**, ob vereinbarungsgemäß das Darlehen/der Vorschuss **variabel**, **fix verzinst** oder **unverzinst** ist.

1. **variable** Sollzinssätze (§ 5 Abs 2)

Der maßgebliche **Referenzzinssatz** (= „Sachbezugzinssatz“) wird (wie bisher) für jedes Kalenderjahr neu ermittelt. Dieser gilt **nur für Zeiträume**, für die ein **variabler Zinssatz** vereinbart wurde; ein variabler Zinssatz kann den gesamten Rückzahlungszeitraum oder nur einen Teil davon betreffen.

Da der vereinbarte Sollzinssatz variabel ist und der Sachbezugzinssatz ein fixer Betrag ist, können sich in einzelnen **Kalendermonaten unterschiedliche SB-Werte** ergeben. Für die Sachbezugswertberechnung ist es egal, **ob der Darlehensvertrag vor oder nach dem 1. 1. 2024 abgeschlossen** wurde.

2. **fixe** Sollzinssätze (§ 5 Abs 3) – Neuregelung

Referenzzinssatz: Beim **Darlehensvertrags-Abschluss** wird der Referenzzinssatz ermittelt. Dieser ist der von der Oesterreichischen Nationalbank für den **Monat des Abschlusses des Darlehensvertrages** veröffentlichte „*Kreditzinssatz im Neugeschäft an private Haushalte für Wohnbau mit anfänglicher Zinsbindung über zehn Jahre*“, vermindert um einen Abschlag von 10 %.

Der **monatliche Sachbezugswert**, der für die **gesamte Darlehensdauer** gilt, errechnet sich aus dem monatlichen **Referenzzinssatz abzgl vereinbartem fixen Darlehens-Monatszinssatz**.

Dh: Bei „**Fixzinsdarlehen**“ ist die nach obigen Regeln ermittelte **Zinersparnis** im Monat des Abschlusses des Kreditvertrages für die gesamte Rückzahlungsdauer unverändert!

3. **SB-Werte bei gemischt verzinsten Darlehen:** während der **variablen** Verzinsung, wie in Punkt 1.

Die **nachträgliche Umstellung** von einem **variablen** auf einen **fixen** Zinssatz **stellt** bei der SB-Bewertung einen **neu** zu bewertenden Sachverhalt dar.

⇒ Es wird unterstellt, dass nun ein **neuer Darlehensvertrag** abgeschlossen wird. ⇒ Die Referenzzinssatzberechnung für das nunmehrige Fixzinsdarlehen wird zu **DIESEM Zeitpunkt** vorgenommen (= Zeitpunkt der Fixzinsvereinbarung) und nicht zum Zeitpunkt des ursprünglichen Vertragsabschlusses über die variable Verzinsung.

- 4. keine Sollzinsen** (§ 5 Abs 3) ⇒ Es gelten die identen Regelungen wie bei fixen Sollzinssätzen.

Hinweise: Den Referenzzinssatz für Fixzinsdarlehen finden Sie hier:

<https://www.oenb.at/Statistik/Standardisierte-Tabellen/zinssaetze-und-wechselkurse/Zinssaetze-der-Kreditinstitute.html>

⇒ Klicken Sie auf „Kreditzinssätze-Neugeschäft“ – auf „Tabelle“ ⇒ dann kommen Sie auf diese Internetseite: <https://www.oenb.at/isaweb/report.do?lang=DE&report=2.10>

⇒ dann weiter zu dieser Zeile:

für Wohnbau									
insgesamt	1,34	1,20	1,87	3,84	3,93	3,93	4,16	3,90	3,86
mit anfänglicher Zinsbindung									
bis 1 Jahr ⁴	1,11	0,97	1,55	4,06	4,21	4,26	4,58	4,46	4,45
1 bis 5 Jahre	1,34	1,29	2,04	3,96	4,14	4,01	4,30	4,41	4,32
5 bis 10 Jahre	1,54	1,37	2,07	3,78	3,79	3,79	3,87	3,90	3,59
über 10 Jahre	1,49	1,35	2,07	3,31	3,39	3,43	3,47	3,15	3,00

Inkrafttreten der neuen Sachbezugsbewertungsregeln:

Die **neuen Regeln** gelten für alle **Fixzinsdarlehensvereinbarungen** ab 1. 1. 2024.

„**Altfälle**“, dh Darlehensverträge, die zwischen 31. 12. 2002 und 1. 1. 2024 gewährt wurden, sollen für Lohnzahlungszeiträume **ab 1. 1. 2024** der **neuen Rechtslage** unterliegen, **solange** der DN dem **nicht bis 30. 6. 2024 widerspricht**. Bei **Widerspruch** soll weiterhin der **jährlich wechselnde variable Zinssatz** anzuwenden sein.

Zinssätze

Aktuell gelten folgende wichtige Zinssätze:

- § 205 Abs 2 BAO – Zinssatz für Anspruchszinsen: (2 % über Basiszinssatz) 5,88 %
 - § 205a Abs 4 BAO – Beschwerdezinssatz: (2 % über Basiszinssatz) 5,88 %
 - § 205c BAO – Umsatzsteuerzinssatz (2 % über Basiszinssatz) 5,88 %
 - § 212 Abs 2 BAO – Stundungszinsen für Abgabenschuldigkeiten: (bis 30. 6. 2024: 2 % über Basiszinssatz) 5,88 %
 - § 212a Abs 9 BAO – Aussetzungszinsen: (2 % über Basiszinssatz) 5,88 %
 - § 9 Abs 5 BEinstG – Verzugszinssatz für die Ausgleichstaxe: 7,88 %
 - § 49a ASGG – Zinsen für Forderungen aus Dienstverhältnissen: 13,08 %
- (Quelle: WKÖ)

Zivildienerr

Unfallversicherungsbeitrag für Zivildienerr 2024: € 6,44

Zukunftsvorsorge

Für die **prämienbegünstigte** Zukunftsvorsorge (§§ 108g ff EStG) ergibt sich für 2024 eine staatliche Prämie von **4,25 % (höchstens € 141,86)** bei einem maximalen geförder-ten Einzahlungsbetrag von € 3.337,85).