

Kapitel A

Sozialversicherung

Im ersten Abschnitt des vorliegenden Sozialversicherungsteils bieten wir Ihnen eine kompakte Übersicht über die Neuerungen und deren Auswirkung im Jahr 2024 für die Personalverrechnung. Abschnitt zwei des Sozialversicherungsteils soll als Nachschlagewerk für Personengruppen mit besonderer sozialversicherungsrechtlicher Behandlung dienen.

1001

1.1 Wesentliche Neuerungen für die Personalverrechnung im Sozialversicherungsrecht

- Sozialversicherungsrechtliche Werte für 2024
- Multilaterales Rahmenübereinkommen zur Regelung der sozialversicherungsrechtlichen Zuständigkeit bei gewöhnlicher Telearbeit im Wohnsitzstaat
- Änderungen im MSchG und VKG sowie Familienzeitbonus
- Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von E-Dienstwägen und (E-)Dienstbikes: Bezugsumwandlung, Kostenübernahme von Ladekosten sowie Zurverfügungstellung bzw Kostenübernahme der Errichtung einer Wallbox

1002

NEU

1.2 Veränderliche Werte 2024, Beitragssätze

NEU

1.2.1 Neue Höchstbeitragsgrundlagen ab 1.1.2024

1003

Höchstbeitragsgrundlagen	Beitragszeitraum	
	kalendertgl	monatlich
für laufende Bezüge		
<ul style="list-style-type: none"> – in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung – für die Arbeiterkammerumlage (AKU) – für die Landarbeiterkammerumlage (LKU) – für den Wohnbauförderungsbeitrag (WBFB) – für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SWB) – für den Zuschlag zum Insolvenzentgeltversicherungsgesetz (IESG) – für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag) 	€ 202,--	€ 6.060,--
für Sonderzahlungen	jährlich	
<ul style="list-style-type: none"> – in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung – für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SWB) – für den Zuschlag nach dem IESG – für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag) 	€ 12.120,--	
Freie Dienstnehmer	monatlich	
– ohne Sonderzahlungen	€ 7.070,--	

1.2.2 Monatliche Beitragssätze ab 1.1.2024

1.2.2.1 SV-Beiträge für Arbeiter und Angestellte

Ab dem Beitragszeitraum 1.1.2024 werden bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 6.060,-- monatlich grundsätzlich folgende Beitragssätze eingehoben. Erstmals kommt es ab 2024 auch zu einer Reduzierung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge sinken um 0,1%, wovon Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte profitieren.

1004

Von den laufenden Bezügen	Arbeiter und Angestellte 1.1.–31.12.2024	
	DN	DG
Anteile des		
Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AIVB)*	2,95%	2,95%
Krankenversicherungsbeitrag (KVB)	3,87%	3,78%
Pensionsversicherungsbeitrag (PVB)	10,25%	12,55%
Unfallversicherungsbeitrag (UVB)	–	1,10%
	17,07%	20,38%
+ Arbeiterkammerumlage (AKU)	0,50%	–
+ Wohnbauförderungsbeitrag (WBFB)	0,50%	0,50%
+ Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG)	–	0,10%
	18,07%	20,98%
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag: zusätzlich bei Schlechtwetterentschädigung	0,70%	0,70%
Nachtschwerarbeitsbeitrag: zusätzlich bei Nachtarbeit		3,80%
Landarbeiterkammerumlage: bei land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern statt AKU	0,75%	–

* Einkommensabhängige Staffelung siehe unter Pkt 1.2.4

Von den Sonderzahlungen bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 12.120,--	Arbeiter und Angestellte 1.1.–31.12.2024	
	DN	DG
Anteile des		
AIVB, KVB, PVB, UVB, IESG	17,07%	20,48%

Für Dienstnehmer und freie Dienstnehmer, die unter die Bestimmungen der Betrieblichen Vorsorgekasse (**Abfertigung Neu**) fallen, ist zusätzlich vom Dienstgeber ein Beitrag von 1,53% der sozialversicherungsrechtlichen Bemessungsgrundlage (ohne Anwendung der Höchstbeitragsgrundlage) pro Monat zu entrichten.

1.2.2.2 Halbierung der Beitragslast bei Aufschub des Pensionsantritts

1005 Bei Personen, die trotz Erreichens des Regelpensionsalters freiwillig weiter im Erwerbsleben verbleiben, wird seit 1.1.2017 der Beitragssatz in der Pensionsversicherung für Dienstgeber und Dienstnehmer für den Zeitraum von 36 Monaten halbiert. In dieser Bonusphase wird die andere Hälfte der Beiträge aus den Mitteln der Pensionsversicherung gezahlt. Bei der mBGM wird die Reduktion des Pensionsversicherungsbeitrages über einen Abschlag (A15) erreicht (siehe Pkt 1.3.2.3).

1.2.3 Sozialversicherung der Lehrlinge

1006 Die KV-Beiträge für die gesamte Lehrzeit betragen insgesamt 3,35%. Der AIV-Beitrag ist in Höhe von 2,4% für die gesamte Lehrzeit abzuführen.

NEU 1.2.3.1 Beitragssätze für Lehrlinge 2024

1007

Gesamt	DG-Anteil	LG-Anteil	KV			UV	PV			AV		
			Ges	DG	LG	DG	Ges	DG	LG	Ges	DG	LG
28,45	15,38	13,07	3,35	1,68	1,67	--	22,80	12,55	10,25	2,3	1,15	1,15

1.2.3.2 Sonstige Beiträge und Umlagen für Lehrlinge 2024

BV	LKU	SWB	AKU, WBFB, NSch-Beitrag, UV, IESG
1,53 (DG)	0,75 (LG) nur in der Steiermark und Kärnten	1,4% Wenn der Lehrling unter das BSchEG 1957 fällt	für Lehrlinge nicht zu entrichten

1.11.4 Kommanditisten und SV-Pflicht

- 1111 Ein Kommanditist kann unabhängig von der Höhe der Beteiligung in einem Dienstverhältnis zur KG stehen und damit den Bestimmungen des ASVG unterliegen, soweit die Beschäftigung in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt erfolgt. Wird der Kommanditist allerdings auf gesellschaftsrechtlicher Ebene mit Rechten ausgestattet, die über das UGB hinausgehen, hat eine genaue Prüfung zu erfolgen. Die Beteiligungshöhe eines Kommanditisten ist dabei für das Vorliegen eines auf die Geschäftsführung wesentlichen Einflusses kein Indiz. Wichtig sind vor allem die vertraglich eingeräumten Möglichkeiten. Gehen diese über den gesetzlich vorgesehenen Wirkungsbereich hinaus, so liegt GSVG-Pflicht für den Kommanditisten vor. Keine GSVG-Pflicht begründet ein Widerspruch des Kommanditisten gegenüber dem Geschäftsführer bei Ereignissen, die über den gewöhnlichen Betrieb der Gesellschaft hinausgehen.

1.11.5 Vorstandsmitglieder

- 1112 Vorstandsmitglieder unterliegen nur dann nach dem § 4 Abs 1 Z 6 ASVG der Beschäftigtengruppe B028, wenn sie ihre Tätigkeit nicht als Dienstnehmer ausüben. Besteht nun eine Dienstnehmereigenschaft, wird die Pflichtversicherung nach § 4 Abs 2 ASVG vorliegen. In der Praxis bedeutet dies, dass auch hier die tatsächlichen Verhältnisse maßgebend (gem Z 004-ABC-V-006 E-MVB ist die Prüfreihefolge anzuwenden) und diesbezüglich zu beurteilen sind. Grundsätzlich wird davon auszugehen sein, dass Personen, die ausschließlich als Geschäftsleiter tätig sind, die Pflichtversicherung nach § 4 Abs 2 ASVG als Dienstnehmer begründen werden und der Beschäftigtengruppe B013 unterliegen (KU-befreit, kein IE).

Bei Personen, die sowohl Geschäftsleiter sind als auch eine Vorstandstätigkeit ausüben, wird davon auszugehen sein, dass als Vorstand die Pflichtversicherung nach § 4 Abs 1 Z 6 ASVG vorliegen wird, soweit diese Tätigkeit nicht schon aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften pflichtversichert ist (Dienstnehmereigenschaft).

Personen, die ausschließlich als Vorstand tätig sind, werden nach § 4 Abs 1 Z 6 ASVG pflichtversichert sein und somit auch keiner AIVG-Pflicht unterliegen. In dieser „reinen Form“ als Vorstand wird keine Dienstnehmereigenschaft und somit keine Lohnsteuerpflicht vorliegen. In diesem Fall tritt die Versicherungspflicht nach § 4 Abs 1 Z 6 ASVG nur dann ein, wenn dieser für die Vorstandstätigkeit Bezüge gem § 44 Abs 1 Z 6 ASVG (entgeltlicher Arbeitsverdienst) erhält. Die Beiträge sind grundsätzlich vom Vorstand zu tragen. Dieser hat aber Anspruch auf Erstattung der Hälfte der Beiträge vom Unternehmen (§ 51 Abs 5 ASVG).

- 1113 Wie der OGH feststellte, kann ein lohnsteuerpflichtiges Vorstandsmitglied in der Regel keinen Anspruch auf Entgelt aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds erwerben. Somit ist auch keine Beitragspflicht gegeben.

Eine Rückforderung zu Unrecht bezahlter Beiträge bei der zuständigen ÖGK inklusive das Begehren gesetzlicher Zinsen von 4% pa bis zu fünf Jahren rückwirkend erscheint rechtlich zulässig (ASoK 7/2014, 263).

Beschäftigtengruppe ¹⁾	Gesamt ²⁾	DG-Anteil	DN-Anteil	KV			UV	PV			AV		
				Ges	DG	DN	DG	Ges	DG	DN	Ges	DG	DN
B028	31,55	1,10	30,45	7,65	--	7,65	1,10	22,80	--	22,80	--	--	--
B028/A09³⁾	30,45	--	30,45	7,65	--	7,65	--	22,80	--	22,80	--	--	--

¹⁾ Versicherungspflicht nach § 4 Abs 1 Z 6 ASVG; bei Versicherungspflicht nach § 4 Abs 2 ASVG siehe *Pkt 1.2.2 (ohne KU und IE)*.

²⁾ durch Vorstand zu tragen; Anspruch auf Erstattung der Hälfte durch das Unternehmen

³⁾ Für **Frauen und Männer**, die das **60. Lebensjahr** vollendet haben, ist ab Beginn des folgenden Kalendermonates **der Abschlag A09** zu berücksichtigen.

Kapitel B

Lohnsteuer und sonstige Abgaben

2.1 Überblick über die wichtigsten Neuerungen

- 2001
- Neuerungen durch die Inflationsanpassungsverordnung 2024 (BGBl II 251/2023) und das Progressionsabgeltungsgesetz 2024 (Regierungsvorlage)
 - Änderung der Sachbezugswerteverordnung betreffend das Aufladen von Elektrofahrzeugen
 - Anpassung der Grenzgängerregelung zwischen Österreich und Deutschland
 - Start-Up-Förderungsgesetz, Mitarbeiterbeteiligung (Begutachtungsentwurf)
 - Auszug – LStR-Wartungserlass 2022
 - Vorschau – LStR-Wartungserlass 2023 (Begutachtungsentwurf)

2.2 Aktuelle Steuertarife, Absetz- und Freibeträge uvm

NEU 2.2.1 Steuertarif – Einkommensteuerberechnung (§ 33 Abs 1 EStG)

2002 Durch das Teuerungs-Entlastungspaket Teil II kam es zur Abschaffung der kalten Progression. Es wurde zudem normiert, dass die Steuertarife und weitere Steuergrenzbeträge jährlich im Ausmaß von zwei Drittel der Inflationsrate angepasst werden. Die im Jahr 2024 ausgleichende Inflation iSd § 33a Abs 3 EStG beträgt 9,9%. Mit der Inflationsanpassungsverordnung 2024 (BGBl II 251/2023) wurden die Beträge, die im Rahmen der automatischen Inflationsanpassung im Ausmaß von zwei Drittel (6,6%) angepasst wurden, bereits kundgemacht. Mit dem Progressionsanpassungsgesetz 2024 (RV 27.9.2023, 2217 BlgNR 27. GP) werden die Maßnahmen betreffend des „verbleibenden Drittels“ geregelt (Näheres zum Progressionsanpassungsgesetz 2024 vgl auch Pkt 2.2.10). Dadurch werden die für die Anwendung der ersten vier Tarifstufen maßgebenden Grenzbeträge nicht nur um 6,6%, sondern wie folgt erhöht:

- die erste Tarifstufe erhöht sich um 9,6%
- die zweite Tarifstufe erhöht sich um 8,8%
- die dritte Tarifstufe erhöht sich um 7,6%
- die vierte Tarifstufe erhöht sich um 7,3%

Bei einem jährlichen Einkommen bis zu € 12.816,-- ist keine ESt zu entrichten. Für Einkommensteile über € 99.266,-- beträgt der Steuersatz 50%. Die dritte Tarifstufe wurde von 41% auf 40% gesenkt.

Diese neuen Werte sind, wenn die Einkommensteuer veranlagt wird, bei der Veranlagung für das Jahr 2024 bzw wenn die Einkommensteuer (Lohnsteuer) durch Abzug oder Veranlagung festgesetzt wird, für Lohnzahlungszeiträume die nach dem 31.12.2023 und vor dem 1.1.2025 enden, anzuwenden.

Weiterhin gilt der zeitlich befristete Anwendungsbereich des Spitzensteuersatzes von 55% bei steuerpflichtigen Einkommensteilen ab € 1.000.000,-- weiterhin bis 2025. Bei einem Einkommen von mehr als € 12.816,-- ist die Einkommensteuer wie folgt zu berechnen:

Einkommen pa	Einkommensteuer	Grenzsteuersatz*
über € 12.816,-- bis € 20.818,--	$(\text{Einkommen} - 12.816) \times 1.600,4 : 8.002$	20%
über € 20.818,-- bis € 34.513,--	$[(\text{Einkommen} - 20.818) \times 4.108,5 : 13.695] + 1.600,4$	30%
über € 34.513,-- bis € 66.612,--	$[(\text{Einkommen} - 34.513) \times 12.839,6 : 32.099] + 5.708,9$	40%
über € 66.612,-- bis € 99.266,--	$[(\text{Einkommen} - 66.612) \times 15.673,92 : 32.654] + 18.548,5$	48%
über € 99.266,-- bis € 1 Mio.	$[(\text{Einkommen} - 99.266) \times 450.367 : 900.734] + 34.222,42$	50%
über € 1 Mio.*	$[(\text{Einkommen} - 1.000.000) \times 0,55] + 450.367$	55%

* Befristet von 2016 bis (vorerst) 2025, danach 50%.

** Als Grenzsteuersatz wird jener Steuersatz verstanden, der auf das zusätzliche Einkommen in der jeweiligen Tarifstufe anzuwenden ist.

! ACHTUNG

Generell stehen bei Nutzung eines Firmenfahrzeugs zur privaten Verwendung kein Pendlerpauschale und kein Pendlereuro zu. Das BFG hat in seiner Entscheidung vom 22.8.2019, RV/2100829/2017, jedoch ausgesprochen, dass bei Kostenbeiträgen in Höhe des steuerlichen Sachbezugswertes das Pendlerpauschale gebührt. Dieses Ergebnis sei Ausdruck einer verfassungskonformen Interpretation des § 16 Abs 1 Z 6 lit b EStG. Der Gesetzgeber hätte nämlich bei der Normierung des Wegfalls des Pendlerpauschale nur jene Sachverhalte vor Augen gehabt, in denen auch tatsächlich eine Sachbezugsversteuerung erfolgt. Gegen die Entscheidung des BFG wurde ordentliche Revision eingebracht. Im fortgesetzten Verfahren (das BFG-Erkenntnis wurde wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben) wurde letztlich bestätigt, dass bei Zurverfügungstellung eines Firmenfahrzeuges kein Pendlerpauschale bzw Pendlereuro anzusetzen ist. Nur dann, wenn der Kostenbeitrag des Arbeitnehmers eine Höhe erreicht, die einer fremdüblichen Miete entspricht, steht auch ein Pendlerpauschale/Pendlereuro zu.

! ACHTUNG

Im Jahr 2021 ist es zu einer Klarstellung beim Pendlerpauschale gekommen. Der Ausschluss, wonach kein Pendlerpauschale gebührt, wenn dem Arbeitnehmer ein arbeitgebereigenes Kfz für nicht beruflich veranlasste Fahrten einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt wird, gilt nicht bei Nutzung arbeitgebereigener Fahrräder oder Elektrofahrräder. In diesem Fall ist weder ein Sachbezug anzusetzen, noch geht das Pendlerpauschale verloren.

In der Personalverrechnung ist grundsätzlich das Ergebnis des Pendlerrechners zu berücksichtigen (Formular L34 EDV). Durch die Regelung in § 16 Abs 1 Z 6 lit g EStG (idF StRefG 2020) wurde klar gestellt, dass nunmehr auch die elektronische Übermittlung des amtlichen Formulars an den Arbeitgeber möglich ist. Dies wird jedoch laut § 3 Abs 6 der am 6.11.2019 verlautbarten Pendlerverordnung (BGBl II 324/2019) nur mit elektronischer Signatur möglich sein. Da die elektronische Übermittlung erst mit Vorliegen der technischen Voraussetzungen zulässig ist, sollte daher bis zur Schaffung derselben noch das unterschriebene Original zum Lohnakt genommen werden.

2014

In der nachstehenden Tabelle werden sowohl die Beträge der Pendlerpauschalen als auch die jeweiligen Anspruchsstufen ersichtlich gemacht.

Kleines Pendlerpauschale (öffentliche Verkehrsmittel zumutbar):		
Entfernung Wohnung – Arbeitsstätte	Jahresbetrag 2024	Monatsbetrag 2024
20 bis 40 km	696,--	58,--
40 bis 60 km	1.356,--	113,--
über 60 km	2.016,--	168,--

Großes Pendlerpauschale (öffentliche Verkehrsmittel nicht zumutbar):		
Entfernung Wohnung – Arbeitsstätte	Jahresbetrag 2024	Monatsbetrag 2024
2 bis 20 km	372,--	31,--
20 bis 40 km	1.476,--	123,--
40 bis 60 km	2.568,--	214,--
über 60 km	3.672,--	306,--

**ANMERKUNG**

Bitte beachten Sie im Text weiter unten die abweichenden Werte für die Monate Mai 2022 bis Juni 2023.

2.7 Regressanspruch des Arbeitgebers im Bereich der Lohnsteuer

2044

Der Arbeitgeber, dessen Haftung vom Finanzamt aufgrund des § 82 EStG mittels eines Haftungs- und Zahlungsbescheids in Anspruch genommen wird, tritt in die Rechte des ursprünglichen Gläubigers (der Republik Österreich) ein und ist daher befugt, vom Arbeitnehmer als Steuerschuldner den Ersatz der bezahlten Schuld zu fordern (§ 1358 ABGB).

Der Rückgriffsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer kann nur dann geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber im Zuge eines Lohnsteuerprüfungsverfahrens die Interessen des Arbeitnehmers gewahrt hat oder er im Rahmen einer Beschwerde zugleich auch die Rechte des Arbeitnehmers als Abgabepflichtigen geltend gemacht hat. Im Zuge der Beschwerde kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich auffordern, der Beschwerde beizutreten. Der Arbeitnehmer kann dann seine Beschwerde auch selber weiterführen.

TIPP

Zur Wahrung der Regressansprüche ist es jedenfalls zu empfehlen, den Arbeitnehmer von Beginn an über die Lohnsteuernachforderung seitens der Behörde schriftlich zu informieren, um ihm so die Möglichkeit zu geben, selbst Stellung im Verfahren zu nehmen.

2.8 Sachbezüge

2.8.1 Dienstwohnungen – § 2 Sachbezugswerte-VO

2045

Gemäß der Sachbezugswerte-VO sind für einen Sachbezug die Werte des Richtwertgesetzes anzusetzen. Als Sachbezug für die Monate Jänner bis Dezember sind jeweils die für den Monat Oktober des Vorjahres geltenden Werte anzusetzen. Die Verlautbarung neuer Richtwerte erfolgt grundsätzlich alle zwei Jahre. Die Richtwerte wurden zuletzt mit Wirksamkeit 1.4.2023 geändert. Bis zum 31.12.2023 müssen jedoch noch die „alten Werte“ berücksichtigt werden.

NEU

Ab 1.1.2024 ergeben sich folgende Sachbezugswerte (Bruttopreis – inkl Betriebskosten und Umsatzsteuer, exkl Heizkosten):

Bundesland	Richtwert (€/m ²) ab 1.1.2024
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

Für Wohnungen mit einem niedrigeren Standard als dem der „Normwohnung“ im Sinne des Richtwertgesetzes ist ein pauschaler Abschlag von 30% vorzunehmen. Für Wohnungen von Hausbesorgern, Hausbetreuern und Portieren ist ein berufsspezifischer Abschlag von 35% vorzunehmen.

Ist der um 25% verminderte fremdübliche Marktpreis um 50% niedriger bzw um 100% höher als der festgesetzte Wert, ist der um 25% verminderte fremdübliche Marktpreis als Sachbezugswert festzusetzen.

2046

Eine weitere Besonderheit betreffend Wohnungssachbezug hält die Sachbezugswerte-VO für die kleine arbeitsplatznahe Unterkunft bereit.

2.10 Besteuerung mit festem Steuersatz

2.10.1 Solidarabgabe bei sonstigen Bezügen

2078 Die sonstigen Bezüge innerhalb des Jahressechstels sind folgendermaßen zu besteuern und folgen damit auch im Jahressechstel einem progressiven Stufentarif:

- für die ersten € 620,-- 0%;
- für die nächsten € 24.380,-- 6%;
- für die nächsten € 25.000,-- 27%;
- für die nächsten € 33.333,-- 35,75%.

Beträge darüber hinaus sind wie ein laufender Bezug im Zeitpunkt des Zufließens nach dem Lohnsteuertarif des jeweiligen Kalendermonats der Besteuerung zu unterziehen. Die Freigrenze von € 2.100,-- besteht weiterhin.

Im Zuge der Steuerreform 2020 wurde die Besteuerung von sonstigen Bezügen einer gesetzlichen Neuregelung unterzogen. Nunmehr ist durch die Modifikation des § 67 Abs 2 EStG idF StRefG 2020 auch gesetzlich klargestellt, dass der Arbeitgeber in einem Kalenderjahr nicht mehr als ein Sechstel der im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bezüge als sonstige Bezüge mit den festen Steuersätzen besteuern darf (ausgenommen Elternkarenz). Aufgrund der Neuregelungen der §§ 77 Abs 4a iVm 77 Abs 3 EStG idF StRefG 2020 ist zudem auch eine neue verpflichtende Aufrollungsbestimmung geschaffen worden. In der Praxis bedeutet dies, dass nunmehr das Jahressechstel nicht nur im Zeitpunkt des Zuflusses eines sonstigen Bezuges, sondern zusätzlich auch spätestens zum Jahresende oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet werden muss. In Fällen, in welchen sich nun im letzten Auszahlungsmonat ergibt, dass ein rückwirkender Sechstelüberhang besteht, ist – außer in Fällen der Elternkarenz – eine Rollung in die Vormonate verpflichtend durchzuführen. Der Überhang ist sodann nach § 67 Abs 10 EStG zu versteuern. Dies gilt auch in Fällen, in welchen ohne die neu geschaffene Verpflichtung eine Neuberechnung der Lohnsteuer nicht mehr zulässig wäre, weil an den Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung ausbezahlt wurde (Neueinfügung der Wortfolge „*abgesehen von Fällen gemäß Abs 4a,*“ in § 77 Abs 3 letzter Satz EStG).

2079 In den Gesetzesmaterialien wird als Zweck der geschaffenen Verpflichtung die Vermeidung einer unverhältnismäßigen Jahressechstelerhöhung bei Arbeitsverhältnissen mit starken Bezugsschwankungen genannt. Mit der verpflichtenden Rollung soll verhindert werden, dass in derartigen Fällen durch die Verlagerung der Sonderzahlungen in Monate mit erhöhten laufenden Bezügen eine Erzielung eines höheren Jahressechstels erwirkt wird. Dabei soll sich laut Gesetzgebung für die „*Masse der Arbeitnehmer, die im Rahmen eines klassischen Dienstverhältnisses Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit erzielen*“ nichts ändern. Auch eine Jahressechstel-Optimierung soll weiterhin zulässig sein. Die Regelung trat mit 1.1.2020 in Kraft.

! ACHTUNG

Diese Aufrollbestimmung ist nur für jene Fälle anwendbar, in denen ein nachträglicher Sechstelüberhang besteht. Sollte sich daher im letzten Auszahlungsmonat ein vorteilhafteres Jahressechstel ergeben, so ist eine nachträglich begünstigte Besteuerung des (bereits mit dem laufenden Tarif besteuerten) Überhangs nicht möglich.

2.10.2 Provisionszahlungen, Jahresprämien iZm einer Lohnsteuerbegünstigung

2080 Gemäß den Lohnsteuerrichtlinien (Rz 1052 ff) sind die Grundvoraussetzungen für die Optimierung von Prämien und Provisionen folgende:

- Die Vereinbarung muss schriftlich abgefasst sein und Regelungen über den Anspruch und die Auszahlungsmodalität enthalten.
- Die Vereinbarung muss vor der Auszahlung getroffen werden.

Kapitel C

Die wichtigsten Neuerungen
im Arbeitsrecht

NEU

3.1 Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Neuerungen
und Erlässe

- Tägliche und wöchentliche Ruhezeit
- Neues Kurzarbeitsmodell ab 1.10.2023
- Altersteilzeit ab 1.1.2024
- Homeoffice und Workation
- Novellen zum LSD-BG 2021 und 2022
- Angleichung der Kündigungsbestimmungen der Arbeiter an die der Angestellten inkl aktueller Rechtsprechung für die Hotellerie und Gastronomie
- Erleichterungen in der Ausländerbeschäftigung
- Aufforderungs- und Hinweispflicht des Arbeitgebers bei Urlaubsverjährung
- Urlaubersatzleistung bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt
- Entlastungswoche für Pflegepersonal
- HinweisgeberInnenschutzgesetz
- Freistellung bei Kinderrehabilitation

3001

3.2 Tägliche und wöchentliche Ruhezeit

§§ 12 Abs 1 AZG, 3 ARG, Art 3, 5 Richtlinie 2003/88/EG – EuGH 2.3.2023, Rs C-477/21

3002

3.2.1 Innerstaatliche und europäische Rechtsquellen

Die Bestimmungen der durch den Arbeitgeber zu gewährenden täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sind in Österreich im Arbeitszeitgesetz (AZG) und im Arbeitsruhegesetz (ARG) geregelt.

Als Mitgliedstaat der Europäischen Union gelten für Österreich zusätzlich die einschlägigen unionsrechtlichen Quellen, vor allem die Europäische Grundrechtecharta (GRC), die Richtlinie 2003/88/EG (auch bekannt als Arbeitszeitrichtlinie) und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH).

3.2.2 Der Anlassfall

Im ungarischen Anlassfall, den der EuGH zu beurteilen hatte, klagte ein Lokführer seine Arbeitgeberin, da ihm keine tägliche Ruhezeit im Ausmaß von mindestens 11 zusammenhängenden Stunden gewährt wurde, wenn diese tägliche Ruhezeit einer wöchentlichen Ruhezeit oder einer Urlaubszeit vorausgeht oder ihr nachfolgt. Der Arbeitnehmer stützte sich dabei auf den Artikel 3 der Arbeitszeitrichtlinie, gemäß dem ihm eine tägliche Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden zuteilkomme.

Die Arbeitgeberin wendete ein, dass der Arbeitnehmer durch die Entscheidung der MAV-START nicht benachteiligt werde, da der anwendbare ungarische Tarifvertrag eine wöchentliche Mindestruhezeit im Ausmaß von mindestens 42 Stunden gewährt und dieses Ausmaß über dem durch die Arbeitszeitrichtlinie vorgeschriebenen Mindestausmaß liege.

3.2.3 Die Rechtsprechung des EuGH

Die Arbeitszeitrichtlinie konkretisiert das in Art 31 Abs 2 GRC verankerte Grundrecht auf tägliche und wöchentliche Ruhezeit, durch das die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch Angleichung der jeweiligen innerstaatlichen Arbeitszeitschriften verbessert werden sollen.

3003

3.10.3 Einrichtung interner und externer Meldestellen

Gemäß § 11 Abs 1 HSchG ist das interne Hinweisgebersystem in einer Weise einzurichten, die Hinweisgeber dazu anregt, **Hinweise der internen Stelle gegenüber einer externen Stelle bevorzugt zu geben**. Denn es ist für Unternehmen vorteilhaft, wenn ihnen primär intern die Möglichkeit überlassen wird, sich um die Hinweise zu kümmern.

3068

Gemäß § 13 HSchG sind die internen Stellen mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen finanziellen und personellen Mitteln auszustatten. Sie sind so sicher einzurichten, dass die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und Dritter, die im Hinweis erwähnt werden, gewahrt bleibt.

Die internen Stellen haben bei der Entgegennahme und Behandlung von Hinweisen unparteilich und unvoreingenommen vorzugehen.

Hinweise müssen der internen Stelle schriftlich oder mündlich oder in beiden Formen bekannt gegeben werden können. Auf Ersuchen einer Hinweisgeberin oder eines Hinweisgebers, dem spätestens innerhalb von 14 Kalendertagen zu entsprechen ist, hat eine Zusammenkunft zur Besprechung des Hinweises stattzufinden.

Die internen Stellen müssen dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung geben können. Die Mitarbeiter der internen Stellen müssen in der Lage sein, Hinweise auf ihre Stichhaltigkeit zu überprüfen und entsprechende Veranlassungen zu treffen, sollte sich ein Hinweis als zutreffend erweisen

Gemäß § 14 ff HSchG sind auch externe Meldestellen einzurichten, wobei es dem Hinweisgeber überlassen bleibt, ob er sich an die interne oder direkt an die externe Meldestelle wendet. Im Sinne der Zentrierung der externen Meldestellen ist gem § 15 HSchG grundsätzlich das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung als externe Stelle zuständig.

3.10.4 Schutzwürdigkeit von Hinweisgebern

Vom Schutz für den Hinweisgeber sind gem § 6 HSchG Hinweise an interne und externe Stellen umfasst. Dieser beinhaltet ua den **Schutz der Identität der an der Hinweisgebung beteiligten oder vom Hinweis betroffenen Personen und den Schutz derer personenbezogenen Daten**.

3069

Der Anspruch auf den spezifischen Rechtsschutz nach dem HSchG liegt gem § 6 HSchG unter den folgenden Voraussetzungen vor:

- Dem Hinweisgeber liegen Informationen vor, die nach allgemeiner Erfahrung Richtigkeit für sich beanspruchen.
- Aufgrund der Information muss der Verdacht einer Rechtsverletzung naheliegen. Dies wird aus der Sichtweise der allgemeinen Erfahrung und mit dem durchschnittlichen Allgemeinwissen, das juristische Kenntnisse nicht voraussetzt, betrachtet.
- Der Hinweisgeber kann – ohne über juristische Kompetenzen zu verfügen – davon ausgehen, dass das HSchG zur Anwendung kommt. Er muss subjektiv von der Richtigkeit der Information und der Verwirklichung des Sachverhalts überzeugt sein.
- Bei ungefährender Kenntnis der rechtlichen Bestimmungen kann der Hinweisgeber annehmen, dass er vom persönlichen Geltungsbereich des HSchG und sein Hinweis vom sachlichen Geltungsbereich des HSchG umfasst ist.

3.10.5 Strafbestimmungen und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Gemäß § 24 HSchG begeht eine Verwaltungsübertretung, wer

3070

- einen Hinweisgeber, dessen Unterstützer oder Personen im Umkreis des Hinweisgebers im Zusammenhang mit der Hinweisgebung behindert, zu behindern sucht oder durch mutwillige gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Verfahren unter Druck setzt,
- eine Vergeltungsmaßnahme gem § 20 HSchG setzt,
- die Bestimmungen zum Schutz der Vertraulichkeit (§§ 7 oder 17 Abs 1 HSchG) verletzt,
- wissentlich einen falschen Hinweis gibt.

NEU

Kapitel D

Aktuelle Rechtsprechung und ihre konkrete Auswirkung in der Praxis

4.1 Sozialversicherungsrechtliche Rechtsprechung

4.1.1 Unfall auf dem Weg in ein Restaurant während der Wartezeit eines sich auf Dienstreise befindlichen Dienstnehmers – kein Arbeitsunfall (OGH 28.7.2020, 10 ObS 75/20g)

4001

■ **Sachverhalt:**

Der Kläger war für seinen Dienstgeber als Mietwagenfahrer tätig. Am 16.10.2017 fuhr er in dessen Auftrag mit dem Nachtzug von Wien nach Mailand, wo er gegen 9:10 Uhr am folgenden Tag ankam. Dort holte er auftragsgemäß einen Mietwagen von einem Parkplatz ab, reinigte und tankte diesen und übergab ihn einer Kundin in einem Hotel. Am Hbf Mailand um 14 Uhr wieder angekommen, erhielt er die Auskunft, dass der nächste Direktzug nach Wien erst um 19:00 Uhr fahre. Somit hatte er ca fünf Stunden Wartezeit. Frühere Zugverbindungen wären mit einem Umstieg verbunden gewesen. Einen Umstieg wollte er jedoch nicht in Kauf nehmen, da er bereits die Nacht zuvor im Zug verbracht hatte und er sich am Rückweg nach Wien ausruhen und eventuell schlafen wollte, was bei einer Direktverbindung besser möglich ist. Da er an diesem Tag noch nichts gegessen hatte, wollte er seine Wartezeit dazu nutzen. Er ließ sich telefonisch von einem Freund ein Restaurant in einer Entfernung von ca 2 km vom Hbf empfehlen. Zu diesem fuhr er dann vom Hbf mit der Straßenbahn und wurde um ca 14:30 Uhr auf einem Schutzweg von einem Auto angefahren und verletzt. Die strittige Rechtsfrage im Verfahren, ob es sich bei dem Unfall um einen Arbeitsunfall handelt, wurde in allen drei Instanzen verneint.

4002

■ **Die Aussage des OGH:**

Grundsätzlich kann während einer Dienstreise der Versicherungsschutz nach der Rsp auch Tätigkeiten abdecken, die sonst dem privaten Bereich zuzuordnen sind; er entfällt aber jedenfalls dann, wenn sich der Dienstreisende ausschließlich persönlichen Belangen widmet, die von der dienstlichen Tätigkeit und den Besonderheiten des auswärtigen Aufenthalts nicht mehr wesentlich beeinflusst sind (vgl OGH 22.2.2016, 10 ObS 151/15a, RdW 2016/56).

Die Essensaufnahme ist zumeist zumindest überwiegend dem privaten Lebensbereich zuzurechnen. Sie steht auch während einer Dienstreise idR nicht unter Versicherungsschutz. Eine Ausnahme ist jedoch in jenen Fällen gegeben, wenn betriebliche Umstände über das normale Maß hinaus so stark sind, dass sie eine wesentliche Bedingung für die Essenseinnahme sind, wie zB besonderer Zeitdruck, Erhaltung der Fahrtüchtigkeit eines Kraftfahrers oder durstig machende Beschäftigung. Unfallversicherungsschutz besteht lediglich dann, wenn besondere Umstände gegeben sind bzw die Verhaltensweise unter erhöhter Gefahr erfolgt und sich diese Gefahr realisiert.

Im gegebenen Fall war die eigentliche betriebliche Tätigkeit des Dienstnehmers auf dieser Dienstreise, die Übergabe eines Mietwagens, bereits vollständig abgeschlossen. Der Dienstnehmer trat nur nicht unverzüglich den Heimweg an, weil er einen direkten Zug nach Wien nehmen wollte. Der Weg zu dem empfohlenen Restaurant dient daher jedenfalls nicht mehr den eigentlichen Zwecken der Dienstreise. Darüber hinaus war der Unfall auch nicht auf ortsbedingte und nicht alltägliche atypische Gefahren zurückzuführen, die sich von der üblichen Alltagsgefahr privater Verrichtungen an selbst gewählten Orten deutlich abheben würden. Insb stand der Dienstnehmer auch nicht unter besonderem Zeitdruck. Die vorgebrachte fehlende Ortskenntnis, die fehlende Kenntnis der italienischen Sprache und die Notwendigkeit der Einhaltung einer Diät stellen keine betrieblichen Umstände dar, die eine wesentliche Bedingung für die Essenseinnahme gewesen wären.

■ **Anmerkung für die Praxis:**

Um der soeben beschriebenen Problematik vorzubeugen, soll Dienstnehmern nahegelegt werden, während einer Dienstreise keinen privaten Tätigkeiten nachzugehen. Da im Falle eines Unfalls jedenfalls das Risiko besteht, dass die jeweilige Tätigkeit rein dem privaten Lebensbereich zuzuordnen ist und damit nicht unter dem dienstvertraglichen Versicherungsschutz steht.

4.3 Arbeitsrechtliche Rechtsprechung

4.3.1 Gerechtfertigte Entlassung bei heimlicher Gesprächsaufnahme durch Bankmitarbeiterin (§ 27 Z 1 AngG – OGH 21.4.2023, 8 ObA 18/23i)

4036

■ Sachverhalt:

Die Vorstandssekretärin einer Bank wurde von der Bank (Arbeitgeberin) entlassen, weil sie versucht hatte, durch das Liegenlassen ihres Mobiltelefons neben ihrem Bildschirm bei aktivierter Tonaufnahmefunktion ein allfälliges Gespräch zwischen dem Mitglied des Vorstands, in dessen Sekretariat sie arbeitete, und ihrer Vorgesetzten, der Leiterin des Sekretariats, in ihrer Abwesenheit aufzunehmen.

■ Aussagen des OGH:

Nach der ständigen Rechtsprechung des OGH begründet bereits die heimliche Aufnahme eines Gesprächs zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, der in einer Vertrauensposition beschäftigt ist – zum Beispiel leitende Angestellte – Vertrauensunwürdigkeit und kann damit grundsätzlich einen Entlassungsgrund im Sinne des § 27 Z 1 AngG darstellen.

Dies gilt auch für die vorliegende Konstellation, in der die Arbeitnehmerin (Klägerin) heimlich ein Gespräch zwischen einem Vorstandsmitglied, bei dem es sich um einen Vertreter des Arbeitgebers handelt, und der direkten Vorgesetzten der Klägerin aufgenommen hat. Hier liegt auch deshalb Vertrauensunwürdigkeit vor, da es sich bei der **Aufnahme eines fremden Gespräches** im Unterschied zur **Aufnahme des eigenen Gespräches** um eine gerichtlich strafbare Handlung gem § 120 Abs 1 StGB (Missbrauch von Tonaufnahme- oder Abhörgeräten) handelt.

Daneben geht die Klassifizierung des heimlichen Aufzeichnens eines fremden, zwischen Arbeitskollegen geführten Gesprächs als Entlassungsgrund aufgrund von Vertrauensunwürdigkeit auch aus der Rechtsprechung des OGH vom 23.2.2021 (8 ObA 2/21h) hervor. In diesem Fall hat eine Arbeitnehmerin eines Altersheimes Gespräche ihrer Arbeitskolleginnen heimlich aufgezeichnet, indem sie im Aufenthaltsraum ein altes Handy versteckte, die Aufnahmefunktion aktivierte und das Gebäude verlassen hat. Die Arbeitnehmerin hatte dem Heimleiter angezeigt, dass vier andere Arbeitnehmerinnen verbotenerweise Geldzuwendungen von Heimbewohnern annahmen. Aus Angst davor, dass die vier betroffenen Arbeitnehmerinnen etwas gegen sie unternehmen, hat sie deren Gespräche heimlich aufgezeichnet. Ein Rechtfertigungsgrund iSd § 3 StGB (Notwehr) lag in vorliegendem Fall laut den Ausführungen des OGH nicht vor.

Hinsichtlich der Unverzüglichkeit der Entlassung im Fall der Klägerin sieht der OGH als wesentlich an, ob das Verhalten des Arbeitgebers für die Angestellte gerechtfertigten Grund zur Annahme gegeben habe, dass dieser auf die Geltendmachung der Entlassungsgründe verzichtet.

Die Klägerin gestand nach der Entdeckung der heimlichen Aufnahme, das Telefon im Aufnahmemodus hinterlassen zu haben, weil sie erfahren wollte, wie ihre unmittelbare Vorgesetzte mit dem Vorstandsmitglied über sie redete. Das Vorstandsmitglied erklärte daraufhin gegenüber der Klägerin, dass dies einen massiven Vertrauensbruch darstelle und er sich am Wochenende darüber Gedanken machen müsse. Selbst wenn das Vorstandsmitglied **bei einer nachfolgenden Besprechung über die Neuorganisation des Vorstandssekretariats die Klägerin gefragt hätte, ob sie sich die Neuorganisation vorstellen könne, bedeutet dies keinen Verzicht auf das Entlassungsrecht. Auch der Umstand, dass das Vorstandsmitglied der Klägerin später zu Mittag ein schönes Wochenende wünschte, gibt laut dem OGH für die Annahme eines Verzichts auf die Entlassung keinen Anlass, da es sich dabei um eine bloße Höflichkeitsfloskel handle.**

■ Anmerkung für die Praxis:

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber die Entlassung **unverzüglich** aussprechen, sobald ihm ein Entlassungsgrund bekannt wird, das heißt ohne Verzögerung und am selben Tag.

Wenn der Sachverhalt erst geklärt werden muss, so kann mit dem Entlassungsausspruch allerdings bis zur eindeutigen Klärung gewartet werden.

Da eine Entlassung idR mit einem zerrütteten Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einhergeht, darf der Arbeitnehmer nach Kenntnis des Entlassungsgrundes durch den