
Aktuelle Änderungen und Neuerungen in der Personalverrechnung Highlights 2023/2024

Stand: 01.09.2023

Wilhelm Kurzböck (WIKU-Personal aktuell)

www.wikutraining.at



Aktuelle Änderungen und Neuerungen in der Personalverrechnung 2023/2024

ORF-Abgabe

Gilt ab 1.1.2024

Seiten 29 bis 31





ORF-Abgabe (29 - 30)

- GIS-Gebühr wird mit Wirkung ab 1.1.2024 durch eine **neue „Haushaltsabgabe“** ersetzt.
- Auch **Unternehmen** müssen diese bezahlen.
- Ausgangspunkt der **Berechnung der ORF-Abgabe** ist die **KommSt-Bemessungsgrundlage** für die jeweilige Gemeinde aus dem davorgelegenen Kalenderjahr (also für das Jahr 2024 ist die Bemessungsgrundlage des Jahres 2023 maßgeblich).



ORF-Abgabe (30)

Die Höhe des zu leistenden ORF-Beitrags beträgt bei einer **Bemessungsgrundlage**

- bis 1,6 Millionen Euro einen ORF-Beitrag;
- bis 3 Millionen Euro zwei ORF-Beiträge;
- bis 10 Millionen Euro sieben ORF-Beiträge;
- bis 50 Millionen Euro zehn ORF-Beiträge;
- bis 90 Millionen Euro zwanzig ORF-Beiträge;
- über 90 Millionen Euro fünfzig ORF-Beiträge.

Je Kalendermonat sind von einem Unternehmer maximal 100 ORF-Beiträge zu entrichten.

Die **Höhe des ORF-Beitrages** wird für die Jahre **2024 bis 2026** mit **€ 15,30 pro Kalendermonat** festgelegt.



ORF-Abgabe (30)

Jene Unternehmen, welche unter die **Befreiung** des *§ 8 Z 2 KommStG 1993* fallen, also **von der Kommunalsteuer befreit** sind, sind auch von der **ORF-Abgabe befreit**.

Dabei handelt es sich zB um **Krankenhäuser** oder um **gemeinnützige Organisationen**, die sich der Kinder-, Alten-, Blinden- etc. -fürsorge widmen.

Wird in einer **Gemeinde die erste Betriebsstätte eröffnet**, so beginnt erst **im darauffolgenden Jahr** die Pflicht zur Entrichtung der ORF-Abgabe.

Wird in einer Gemeinde **die letzte Betriebsstätte geschlossen**, so muss dies bis spätestens **15.4. des Folgejahres der ORF-Beitrags Service GmbH** mitgeteilt werden. Die Beitragspflicht endet mit 31.12. des Jahres der Schließung.



ORF-Abgabe (31)

An-, Ab- und Änderungsmeldungen sind bis spätestens **15.4. des Folgejahres** an die **ORF-Beitrags Service GmbH** zu entrichten.

Wohnt an einer Adresse, an der eine Betriebsstätte gemeldet ist, für die ein ORF-Beitrag zu entrichten ist, auch eine natürliche Person, so ist dieser Umstand bis 30.11. des laufenden Jahres zu melden, damit es zu keinen Doppelvorschreibungen kommt.

ORF-Beitrag wird einmal jährlich vorgeschrieben und muss dann **binnen 2 Wochen** bezahlt werden.

Aktuelle Änderungen und Neuerungen in der Personalverrechnung 2023/2024

Altersteilzeit

Geplante Änderungen sollen ab 2024 gelten

Seiten 32 bis 33





Altersteilzeit – geplante Änderungen (32)

Mit **Wirkung ab 2024** soll es zu **folgenden Änderungen** kommen, die sowohl

- für die kontinuierliche als auch die geblockte Variante der ATZ UND
- als auch für die „erweiterte Altersteilzeit“ (Teilpension) gelten sollen.

Diese Änderungen gelten sowohl für laufende als auch für neue Vereinbarungen.

Änderung Nr. 1: vom Arbeitgeber übernommene SV-DNA kein Vorteil mehr

- **SV-Dienstnehmeranteile**, die der Arbeitgeber aufgrund der „vollen Beitragsgrundlage“, die während der ATZ weiterzuführen ist, finanzieren muss, werden nicht mehr von ihm übernommen, sondern „getragen“ → diese Wortklauberei bewirkt, dass daraus kein Vorteil mehr die Abgaben DB/DZ/KommSt erhöht.
- Wirkt sich in erster Linie in der Lohnverrechnung aus, aber auch im Bereich des Altersteilzeitgeldes (weil die DB-Bemessungsgrundlage dadurch nicht mehr erhöht wird).

Altersteilzeit – geplante Änderungen (32)

Änderung Nr. 2: Unterwert – 12monatiger Rückschauzeitraum

- Der **Unterwert** wird nicht mehr das Zufallstrefferergebnis des Kalendermonats vor dem Beginn der Altersteilzeit sein, sondern wird ebenfalls aus dem **Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Beginn der (erweiterten) Altersteilzeit** gebildet werden.
- Unterschied zum Oberwert: die Überstundenentgelte fehlen im Unterwert.
- Diese Anpassung wird sich auch auf die **Höhe des Lohnausgleichs** auswirken (ist somit nicht nur für die Höhe des Altersteilzeitgeldes oder der Teilpension relevant, sondern auch für die Personalverrechnung).
- Anzuwenden ist diese Änderung im Zuge der ersten Änderungsmeldung für das Jahr 2024.

Altersteilzeit – geplante Änderungen (33)

Änderung Nr. 4: Änderung der Arbeitszeitflexibilisierung während (erweiterter) ATZ

§ 27 Abs. 3 AIVG erster Satz:

„Zulässige Arbeitszeitvereinbarungen gemäß Abs. 2 Z 2 sind auch Vereinbarungen, bei denen die Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von sechs Monaten mindestens 20 vH und höchstens 80 vH der vorherigen Normalarbeitszeit beträgt und die Schwankungen insgesamt ausgeglichen werden.“

Damit sind folgende Varianten ab 1.1.2024 als erlaubte kontinuierliche Varianten „Geschichte“:

- 6 Monate 100 % und 6 Monate NULL % (also Ausgleich binnen 12 Monaten) sowie
- Abweichungen von 20 % der ursprünglichen NAZ und Ausgleich bis zum Ende der (erweiterten) ATZ.

Altersteilzeit – geplante Änderungen (33)

Änderung Nr. 4: Änderung der Arbeitszeitflexibilisierung während (erweiterter) ATZ

§ 27 Abs. 3 AIVG erster Satz:

Man kann innerhalb von JEWEILS 6 Monaten seine Arbeitszeit innerhalb der 20 % bis 80 % (gerechnet vom ursprünglichen Ausmaß der NAZ vor Altersteilzeit) ableisten, kann die jeweiligen Zeitguthaben und/oder Zeitschulden (den Zeitsaldo) über diese Zeiträume hinweg übertragen.

Zum Ende der ATZ muss allerdings alles ausgeglichen sein.

Änderung Nr. 6: geblockte ATZ

Es kommt zu einem **sukzessiven Absenken des Altersteilzeitgeldes für geblockte ATZ**, die ab 1.1.2024 zu laufen beginnt:

- *Laufzeitbeginn 2024: 42,5 %*
- *Laufzeitbeginn 2025: 35 %*
- *Laufzeitbeginn 2026: 27,5 %*
- *Laufzeitbeginn 2027: 20 %*
- *Laufzeitbeginn 2028: 10 %*
- ***Laufzeitbeginn ab 2029: 0 %***

Aktuelle Änderungen und Neuerungen in der Personalverrechnung 2023/2024

Karenz & Co

Inkrafttreten: generell 1.11.2023

Im Detail gibt es Abweichungen, die dargestellt werden

Seiten 33 bis 51



Primärer Anlass für diese Änderungen ist die **Umsetzung einer EU-Richtlinie** (*Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige*).

Diese EU-Richtlinie hätte bis 2.8.2023 umgesetzt werden sollen, weshalb auch das Inkrafttreten der nationalen Umsetzung auf den 1.8.2023 ursprünglich datiert war. Jedoch gab es Verzögerungen im Sozialausschuss, weshalb sich die endgültige Gesetzwerdung um 3 Monate nach hinten verschob.

Änderungen bei der Karenz nach MSchG/VKG/LAG

- **Arbeitsrechtlicher Anspruch auf Elternkarenz** besteht nur noch im Falle einer **Karenzteilung** bzw. im Falle des „**Alleinerziehendenstatus**“ bis zum **Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes**.
- Liegt keine der genannten Fälle vor, so kann die Elternkarenz von EINEM Elternteil alleine nur noch bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats in Anspruch genommen werden.
- **Freiwillige Gewährung einer Elternkarenz** bis zum Ablauf des **24. Lebensmonats** durch Vereinbarung mit Arbeitgeber ist aber möglich → im Zuge der Vereinbarung sollte geklärt werden, ob diese „freiwillige Zeit“ arbeitsrechtlich so gewertet wird wie die echte Karenzzeit oder ob man sie als „neutrale Zeit“ wertet (ohne Auswirkung auf die dienstzeitabhängigen Ansprüche).
- Der **besondere Kündigungsschutz** aus dem **Titel Karenz** endet jedoch in diesen Fällen vier Wochen nach dem Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes.

Änderungen bei der Karenz nach MSchG/VKG/LAG

- Ist der Elternteil, der mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, **„alleinerziehend“**, so besteht weiterhin die Möglichkeit, das ursprüngliche Vollaussmaß der Elternkarenz (bis Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes) in Anspruch zu nehmen.
- Der Status **„alleinerziehend“** muss im Zeitpunkt der Mitteilung an den Arbeitgeber betreffend die Karenzinanspruchnahme vorliegen.
- **Alleinerziehend** ist man dann, wenn der andere Elternteil
 - **verstorben** ist (Sterbeurkunde) oder
 - **nicht feststellbar** ist (was aus der Geburtsurkunde hervorgeht) oder
 - nicht im gemeinsamen Haushalt lebt (Meldebestätigung).

Änderungen bei der Karenz nach MSchG/VKG/LAG

- Als Nachweis für den „**fehlenden gemeinsamen Haushalt**“ → polizeiliche Meldung → diese hat aber nur Indizwirkung → wird zB Partner wegen häuslicher Gewalt von der Wohnung weggewiesen, so liegt der „Alleinerziehenden-Status“ dennoch vor.

Änderungen bei der Karenz nach MSchG/VKG/LAG

- Die Voraussetzungen für das Vorliegen des „Alleinerziehenden-Status“ müssen jeweils im Zeitpunkt der **„Meldung“ bzw. Mitteilung an den Arbeitgeber** zwecks der **Karenz-inanspruchnahme** vorliegen und müssen dem Arbeitgeber **SCHRIFTLICH** mitgeteilt werden.
- Tritt dieser Status jedoch im Laufe der Karenz ein, so kann der Elternteil (drei Monate vor dem Ende der Karenz) die **Karenz-verlängerung bekanntgeben** (auf Ablauf 24. Lebensmonat).
- Im Falle einer **Karenzteilung zwischen den Elternteilen** ändert sich praktisch nichts gegenüber der bisherigen Rechtslage.

Änderungen bei der Karenz nach MSchG/VKG/LAG

- Dieses Recht muss von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer **innerhalb von 5 Kalendertagen** ab dem Zugang der Arbeitgeberkündigung gegenüber dem Arbeitgeber **SCHRIFTLICH geltend** gemacht werden.
- Der Arbeitgeber wiederum hat **binnen 5 Kalendertagen** ab dem Zugang des Begründungsbegehrens die **schriftliche Begründung zu übermitteln**.
- Die **Motivanfechtungsklage** kann jedoch ungeachtet der schriftlichen Begründung (also egal, ob sie verlangt oder „geliefert“ wurde und egal, welchen Grund sie zum Inhalt hat) wirksam eingebracht werden.
- Der **Ausspruch der Arbeitgeberkündigung** ist ebenso vorläufig wirksam, auch wenn keine Begründung verlangt oder übermittelt wurde und auch unabhängig vom Motiv zur Kündigung.

Änderungen bei der Karenz nach MSchG/VKG/LAG

- Zweck der Begründungspflicht ist es, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abschätzen können, ob eine Klage Erfolg haben könnte.

Änderungen bei der Karenz nach MSchG/VKG/LAG

- Der **Ablauf von Verfall- oder Verjährungsfristen** (gleich, ob nach Gesetz, Kollektivvertrag, Vereinbarung) wird bis zum **Ablauf von zwei Wochen** nach **Ende einer Elternkarenz** oder des „**gesetzlichen Papamonats**“ gehemmt.
- Sollte also eine derartige Frist während des Papamonats oder während der Karenz ablaufen oder kurz danach, so kann sie frühestens am 15. Kalendertag nach Ende der Elternkarenz oder des Papamonats ablaufen.
- Der Ablauf wird bis zu diesem Zeitpunkt gehemmt.

Änderungen bei der Karenz nach MSchG/VKG/LAG

- Die Änderungen treten mit 1. November 2023 in Kraft und gelten in Bezug auf Geburten, Adoptionen bzw. Übernahmen in unentgeltliche Pflege von Kindern ab dem 1. November 2023.

Änderungen bei der Elternteilzeit nach MSchG/VKG/LAG

- Die Anspruchselternteilzeit soll in Zukunft **bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes** in Anspruch genommen werden können.
- Dabei ist allerdings die **Inanspruchnahmedauer mit insgesamt 7 Jahren** nach oben begrenzt.
- Von diesen 7 Jahren sind zudem in Abzug zu bringen:
 - der Zeitraum des absoluten Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes sowie
 - der Zeitraum für die gesetzliche Elternkarenz, die von beiden Elternteilen für das betreffend Kind beansprucht wurde.
- Hinzugerechnet werden jene Zeiten, die zwischen dem Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes und dessen späteren Schuleintritt verstreichen.

Änderungen bei der Elternteilzeit nach MSchG/VKG/LAG

- Alle **übrigen gesetzlichen Regelungen** betreffend die Anspruchselternteilzeit **bleiben voraussichtlich unverändert** wie zB
 - die dreijährige Mindestbeschäftigungsdauer,
 - die nötige regelmäßige Mindestarbeitnehmerzahl im Betrieb,
 - die Mindestabsenkung sowie die Mindestdauer der wöchentlichen NAZ sowie
 - die Kündigungsschutzregelungen

Änderungen bei der Elternteilzeit nach MSchG/VKG/LAG

- Die vereinbarte Elternteilzeit soll in Zukunft ebenfalls **bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes** in Anspruch genommen werden können.
- Dabei gibt es kein Zeitlimit nach oben.
- So ist die vereinbarte Elternteilzeit auch möglich, wenn die Anspruchselternteilzeit vom maximal möglichen Ausmaß her betrachtet ausgeschöpft wurde für den restlichen Zeitraum bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes.

Änderungen bei der Elternteilzeit nach MSchG/VKG/LAG

- Alle **übrigen gesetzlichen Rahmenbedingungen** zur vereinbarten Elternteilzeit bleiben unverändert (wie zB. der besondere Kündigungsschutz bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes zuzüglich vier Wochen).
- Neu ist jedoch, dass der Arbeitgeber die **Ablehnung einer begehrten vereinbarungspflichtigen Elternteilzeit** schriftlich begründen MUSS.
- Die gesetzlichen Änderungen betreffend die Elternteilzeit gelten für Mütter bzw. Väter, die ihren Arbeitgebern die Absicht, Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, ab 1.11.2023 **bekanntgeben.**

Änderungen bei der Pflegefreistellung nach dem UrIG/LAG

- **Nahe Angehörige** müssen generell nun **nicht mehr im gemeinsamen Haushalt** leben, wenn man sie krankheitsbedingt zu pflegen hat.
- Hinzu kommen nun generell „Personen“, die mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin **im gemeinsamen Haushalt leben**, egal, ob sie „**nahe Angehörige**“ sind oder nicht.

Begleitung schwerst erkrankter Kinder

- Bei der Familienhospizmaßnahme nach § 14b AVRAG entfällt ab 1. November 2023 die Notwendigkeit eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind.

Neue Diskriminierungstatbestände

- Elternkarenz,
- Elternteilzeit,
- Veränderte Lage der Normalarbeitszeit anstelle von Elternteilzeit,
- Papamonat,
- Bezahlte Dienstfreistellung nach *§ 8 Abs. 3 AngG* sowie *§ 1154b Abs. 5 ABGB* (bzw. nach den korrespondierenden Regelungen des LAG) bei dringenden familiären Dienstverhinderungsgründen, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall die unmittelbare Anwesenheit erfordern,
- Pflegefreistellung (alle Varianten in *§ 16 Abs. 1 UrlG*),
- Pflegekarenz und Pflegezeit sowie Familienhospizmaßnahmen,
- Arbeitszeitherabsetzung nach *§ 14 AVRAG* aus Anlass der Betreuung eines nahen Angehörigen.

Neue Diskriminierungstatbestände

- Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer wegen der Inanspruchnahme einer der davor genannten Maßnahmen direkt oder indirekt benachteiligt, so drohen dieselben Sanktionen wie im Falle **„geschlechtsspezifischer Diskriminierungen“**.
- Diese Änderungen gelten ab 1.11.2023

Änderungen im Kinderbetreuungsgeldgesetz

- Bei Tod des Kindes und dadurch bewirkten **Verfehlens der Mindestbezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes** wird in Zukunft auf eine **Rückforderung des Kinderbetreuungsgeldes** verzichtet.
- Änderungen gelten ab 1.11.2023 (in Bezug auf Geburten ab 1.11.2023).

Änderungen beim Familienzeitbonus

- Verbringt ein Kind **aufgrund einer medizinischen Erforderlichkeit** die Familienzeit (teilweise) im Krankenhaus, so reicht in Zukunft eine **durchschnittliche tägliche Betreuung durch beide Elternteile** im Krankenhaus von 2 Stunden (bis dato: 4 Stunden) → gilt in Bezug auf Geburten ab 1.11.2023
- Die **Höhe des Familienzeitbonus** soll **verdoppelt werden** und zwar von derzeit € 23,91 auf € 47,82 pro Tag ==> gilt in Bezug auf Geburten ab 1.8.2023
- Die **Bezugsdauer des Familienzeitbonus** darf einmal geändert (allerdings nicht vorzeitig beendet) werden → gilt in Bezug auf Geburten ab 1.11.2023.

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2023/2024

Aktuelle Judikatur

Schwerpunkt: Arbeitsrecht

Seiten 68 - 98





Aktuelle Judikatur Arbeitsrecht- Sachverhalt (70)

Arbeitsruhe – wöchentliche Ruhezeit plus Tagesruhezeit

Vor dem EuGH landete ein Fall aus Ungarn, bei dem es um die Frage ging, ob die wöchentliche Ruhezeit im Anschluss an die Tagesruhezeit gebührt (also „zusätzlich“) oder die Tagesruhezeit ersetzen würde.

Arbeitsruhe – wöchentliche Ruhezeit plus Tagesruhezeit

EuGH vom 02.03.2023, C-477/21 = WPA 5-6/2023, Art. Nr. 119/2023

- Nach **Ansicht des EuGH** muss die **wöchentliche Ruhezeit** zusätzlich zur (also im Anschluss an) die Tagesruhezeit gewährt werden.
- Dies gilt auch dann, wenn die Mindestdauer der nationalen wöchentlichen Ruhezeit mehr beträgt als der Mindestwert nach dem „Europarecht“, welcher 24 Stunden beträgt.
- Nach Ansicht der WKO (mit Berufung auf *Schrank*) wird dieses Urteil auf Österreich keine Anwendung finden, da die österreichische Rechtslage schon aus der Zeit vor dem EU-Beitritt stammt und die Summe schon die Mindestdauer der wöchentlichen Ruhezeit (36 Stunden) höher ist als die europarechtlichen Mindestwerte (11 + 24 = 35).
- Ob diese Rechtsansicht auch vom BMAW und vom Zentral-AI geteilt wird, bleibt abzuwarten.

Datenschutz - Schadenersatz

- *Zwei Assistentinnen der Geschäftsleitung tauschten sich via E-Mail dahingehend aus, dass sie den Arbeitsplatz „nicht so gut fänden“ und überhaupt es sich hier um einen „Idiotenhaufen“ handelte.*
- *Da eine der beiden Assistentinnen das Unternehmen verließ, verschaffte sich der Geschäftsführer Zugang zu ihren E-Mails, damit nicht aus Versehen Kundenkorrespondenz unbeantwortet blieben.*
- *Dabei stieß er auf diese „Korrespondenz“.*
- *Dies teilte er seiner Ehepartnerin, die für das Personal zuständig war mit und es wurde dann das Arbeitsverhältnis der zweiten Assistentin aufgelöst.*
- *Beide verlangten nun als Folge des „unberechtigten“ Einsehens der Korrespondenz einen Schadenersatz.*

Datenschutz - Schadenersatz

OGH vom 28.06.2023, 6 ObA 1/22y =
WPA 14/2023, Artikel Nr. 311/2023

- In Anbetracht des Umstandes, dass nur die Ehepartnerin von diesem „privaten E-Mail-Verkehr“ erfahren hatte, war die Forderung eines immateriellen Schadenersatzes durch beide (nun ehemalige) Assistentinnen nicht gerechtfertigt.
- So wurden sie ja auch nicht öffentlich bloßgestellt und insgesamt war die Einsichtnahme in diesen privaten Chatverlauf **nicht so**, dass dadurch eine **Erheblichkeitsschwelle** überschritten worden wäre.

Entgeltfortzahlung – rückdatierte Krankmeldung

Sachverhalt:

- *Ein Arbeitskräfteüberlasser vereinbarte mit einem Arbeitnehmer eine einvernehmliche Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses.*
- *Die Initiative dazu ging vom Arbeitnehmer aus, weil er sich durch eine etwaige Selbstkündigung die Arbeitslosengeldsperre ersparen wollte.*
- *Dass er tags davor wegen eines Unwohlseins die Nachmittagschicht beim Beschäftiger vorzeitig verlassen musste und tags darauf vom Arzt rückwirkend krankgeschrieben wurde, wusste der Arbeitgeber (Überlasser) nicht, weil es ihm weder der Arbeitnehmer noch der Beschäftiger mitgeteilt hatte.*
- *Die Krankmeldung reichte der Arbeitnehmer beim Beschäftiger ein, die einvernehmliche Auflösung wurde mit dem Arbeitgeber (dem Überlasser) vereinbart.*
- *Fraglich war, ob nun über das vereinbarte Ende der Beschäftigung Entgeltfortzahlung zu leisten war.*

Entgeltfortzahlung – rückdatierte Krankmeldung

OGH vom 16.02.2023, 9 ObA 100/22d =
WPA 5-6/2023, Art. Nr. 122/2023

Nach Ansicht des OGH **spielt es keine Rolle**, ob der **Arbeitgeber** im Zeitpunkt der einvernehmlichen Auflösung bzw. im Zeitpunkt der Dienstgeberkündigung **vom Vorliegen eines Krankenstandes Bescheid wusste oder nicht**.

Weiteres **spielt es auch keine Rolle**, von wem aus die **Initiative zur einvernehmlichen Auflösung** ausgegangen war.

Die **Initiative** hätte nur dann eine Rolle gespielt, wenn es um eine **einvernehmliche Auflösung** aus Anlass eines bevorstehenden Krankenstandes gegangen wäre.

Entgeltfortzahlung – rückdatierte Krankmeldung

OGH vom 16.02.2023, 9 ObA 100/22d =
WPA 5-6/2023, Art. Nr. 122/2023

- Dass der **Arbeitgeber** vom Krankenstand **nicht Bescheid wusste**, spielt keine Rolle.
- Dies würde auch übrigens für den Fall des Ausspruchs einer Arbeitgeberkündigung gelten, sodass rückwirkend datierte Krankenstandsbescheinigungen insoweit die **Entgeltfortzahlungspflicht über das Ende der Beschäftigung** hinaus auslösen können.
- Dass die **Krankmeldung** (ebenfalls rückwirkend) nur dem Beschäftigten zuging, spielt keine Rolle, da dem Beschäftigten aufgrund der geteilten Arbeitgeberfunktion (Überlasser – Beschäftigter) insoweit auch eine Entgegennahmefähigkeit zukommt.

Entgeltfortzahlung – rückdatierte Krankmeldung

OGH vom 16.02.2023, 9 ObA 100/22d =
WPA 5-6/2023, Art. Nr. 122/2023

Für die **Dauer der Entgeltfortzahlung über das Ende der Beschäftigung hinaus** gebühren übrigens auch **anteilige Sonderzahlungen**, da diese nach der hg Judikatur **Teil des Krankenentgelts** sind.

Urlaubsansprüche hingegen wachsen während dieser Zeit nicht weiter, da das **arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnis wirksam beendet wurde**.



Aktuelle Judikatur Arbeitsrecht – Sachverhalt (84)

Entgeltfortzahlung – Krankheitssymptome traten nach Auflösung des DV auf

Sachverhalt:

Ein Dienstverhältnis wurde im Einvernehmen arbeitsrechtlich aufgelöst.

Unmittelbar nach dem Auflösungsgespräch mit der Geschäftsleitung, das am Vormittag des Auflösungstages stattfand, wurde dem Arbeitnehmer schwindelig und er suchte seinen Hausarzt auf.

Dieser bestätigte ihm – datumsmäßig beginnend mit dem Auflösungstag – einen Krankenstand.

Entgeltfortzahlung – Krankheitssymptome traten nach Auflösung des DV auf

Sachverhalt:

Die einvernehmliche Auflösung sollte arbeitsrechtlich erst knapp eine Woche nach dem Lösungsgespräch, an dem die einvernehmliche Auflösung vereinbart wurde, wirksam werden (die Vereinbarung erfolgte am 27.9.2021, das arbeitsrechtliche Ende wurde mit 5.10.2021 vereinbart).

Fraglich war nun, ob die Entgeltfortzahlung über das Ende der Beschäftigung hinaus (also über den 5.10.2021) zu leisten war, da der Krankenstand ärztlicherseits auch mit 27.9.2021 festgestellt wurde und somit möglicherweise eine einvernehmliche Auflösung „während eines Krankenstandes“ stattfand.

Entgeltfortzahlung – Krankheitssymptome traten nach Auflösung des DV auf

OGH vom 24.05.2023, 8 ObA 4/23f =
WPA 12/2023, Art. Nr. 254/2023

- Gesah **nach dem Ausspruch einer Dienstgeberkündigung** bzw. nach der **Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung** ein Unfall oder traten Krankheitssymptome auf, die davor **objektiv nicht vorlagen** und wird der „Krankenstand“ ärztlicherseits für den gesamten Tag bestätigt (was in der Praxis der Krankschreibungen auch kaum anders möglich ist), so kam es dennoch zu keiner Auflösung während einer Arbeitsverhinderung.
- Die **Entgeltfortzahlung** endet somit spätestens mit dem **arbeitsrechtlichen Ende der Beschäftigung**.

Entlassung – Zurückbehaltung von Arbeitsleistungen

Sachverhalt:

- *Ein Arbeitnehmer hatte bei aufrechtem Arbeitsverhältnis bereits fällige, jedoch unbeglichene Entgeltsrückstände (zB Überstunden).*
- *Er leistete seine Arbeitsstunden nicht mehr in dem mit ihm vereinbarten Ausmaß (machte also stundenweise „blau“).*
- *Deshalb wurde er von seinem Arbeitgeber auch wegen Arbeitsverweigerung fristlos entlassen.*

Entlassung – Zurückbehaltung von Arbeitsleistungen

OGH 24.1.2023, 9 ObA 135/22a =
WPA 7/2023, Art. Nr. 145/2023

Der OGH wertete die **Entlassung als unberechtigt**, weil der Arbeitnehmer in Wahrheit seine **Arbeitsleistung aufgrund des unbeglichenen Entgeltsrückstandes** berechtigt zurückgehalten hatte.

Ob er dies dem Arbeitgeber davor auch so **als Begründung für sein Fernbleiben mitgeteilt** hatte oder nicht, spielte übrigens keine Rolle.

Eine **Geltendmachung dieses Grundes** im **arbeitsgerichtlichen Verfahren** reicht dazu aus.

Entlassung – heimliche Gesprächsaufnahme

- *Eine Sekretärin nahm heimlich ein Gespräch zwischen einem Vorstandsmitglied und ihrer unmittelbaren Vorgesetzten auf.*
- *Sie wollte auf diese Art eruieren, was während ihrer Abwesenheit zwischen diesen beiden über sie gesprochen wurde.*
- *Die heimliche Aufnahme flog auf.*
- *Das Vorstandsmitglied äußerte zur Sekretärin, dass er dies als massiven Vertrauensbruch empfand und in Anbetracht des bevorstehenden Wochenendes darüber nachdenken müsste.*
- *Er wünschte ihr dann auch noch ein schönes Wochenende.*
- *Zu Beginn der Folgewoche wurde die fristlose Entlassung ausgesprochen.*



Aktuelle Judikatur Arbeitsrecht- Lösung (87 - 88)

Entlassung – heimliche Gesprächsaufnahme

OGH 21.04.2023, 8 ObA 18/23i = WPA 11/2023, Artikel Nr. 221/2023

Das **heimliche Aufnehmen eines Gespräches** von Dritten (zB Arbeitskollegen) im Arbeitsverhältnis, stellt den **Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit** dar.

Dass das **Vorstandsmitglied** ihr ein **schönes Wochenende wünschte**, ist **nicht als Verzicht auf das Entlassungsrecht** zu werten, sondern stellte nicht mehr als eine „Höflichkeitsfloskel“ dar.

Epidemiegesetz – Wohnsitz im EU/EWR-Ausland

- *Ein österreichisches Hotel beschäftigte Arbeitnehmer, die im benachbarten EU-Ausland zu Hause waren.*
- *Dort wurden sie während der Coronazeit unter Quarantäne gestellt.*
- *Den Antrag auf Rückvergütung lehnte die zuständige österreichische Behörde ab, weil die Quarantäne nicht von einer österreichischen Behörde verhängt wurde.*
- *Der Fall ging zum EuGH.*



Aktuelle Judikatur Arbeitsrecht- Lösung (88 - 89)

Epidemiegesetz – Wohnsitz im EU/EWR-Ausland

EuGH 15.6.2023, C-411/22
VwGH vom 20.06.2023, Ra 2021/03/0098
WPA 15/2023

Der EuGH befand, dass das **Abhängigmachen dieser Vergütung vom Wohnsitz des Arbeitnehmers** als unzulässige **mittelbare Diskriminierung** aufgrund der Herkunft zu werten.

Die Vergütung wäre daher trotz des ausländischen Wohnsitzes in einem EU/EWR-Staats zugestanden (ebenso die Rückerstattung an den Arbeitgeber).

Kollektivvertragsspezifisches – KV SWÖ – UZ Rückverrechnung

Sachverhalt:

- *Laut Kollektivvertrag SWÖ ist der Urlaubzuschuss zu 100 % spätestens im Kalendermonat Juni eines Jahres fällig UND die Rückverrechnung eines zuviel bezahlten Urlaubszuschusses im Falle eines Ausscheidens vor dem Jahresende nur im Falle der Selbstkündigung, der berechtigten fristlosen Entlassung sowie des unberechtigten vorzeitigen Austrittes möglich.*
- *Fraglich war, ob im Falle einer Arbeitgeber-kündigung, die im Mai ausgesprochen wurde und das Dienstverhältnis per Ende Juli beendete der Urlaubszuschuss im Juni ausnahmsweise nur zu 7/12 ausbezahlt werden durfte (also „vorausaliquotiert“).*

Kollektivvertragsspezifisches – KV SWÖ – UZ Rückverrechnung

OGH 25.01.2023, 8 ObA 88/22g = WPA 4/2023, Art. Nr. 91/2023

- Der OGH bestätigte hier, dass das **gewünschte Vorausaliquotieren rechtlich möglich** war.
- Ermöglicht wird dies durch eine Wendung im Kollektivvertrag (§ 26 Abs. 4), die da lautet:

4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen/Lehrlingen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil.

Lohndumping – Unterzahlung Sonderzahlung – Aufrechnung mit Überzahlungen bei laufenden Bezügen

Sachverhalt:

- *Strittig war, ob monatlich gewährte freiwillige Überzahlungen auf „relevante“ Unterzahlungen bei Sonderzahlungen angerechnet werden durften.*
- *Es ging um ein „Lohndumping-Verfahren“ mit einer kolportierten Geldstrafe im Ausmaß von insgesamt € 120.000,00.*

Lohndumping – Unterzahlung Sonderzahlung – Aufrechnung mit Überzahlungen bei laufenden Bezügen

VwGH 23.03.2023, Ro 2020/11/0022 = WPA 11/2023, Artikel Nr. 222/2023

Leistete der Arbeitgeber bei den monatlich zu zahlenden **laufenden Entgelten Überzahlungen**, kam es jedoch bei den **Sonderzahlungen** zu „LSD-BG-relevanten“ **Unterzahlungen**, so konnten die laufenden Überzahlungen auf die **Sonderzahlungsunterzahlungen** angerechnet werden.

Zwar ist es **nicht zulässig**, bei laufenden Bezügen Überzahlungen **aus einzelnen Kalendermonaten** mit **Unterzahlungen** betreffend **laufende Bezüge aus anderen Kalendermonaten** aufzurechnen.

Lohndumping – Unterzahlung Sonderzahlung – Aufrechnung mit Überzahlungen bei laufenden Bezügen

VwGH 23.03.2023, Ro 2020/11/0022 = WPA 11/2023, Artikel Nr. 222/2023

- Anders verhält es sich – gemäß VwGH – jedoch bei **„relevanten“ Unterzahlungen** in Bezug auf Sonderzahlungen, da bei diesen der Lohnzahlungszeitraum **nicht der Kalendermonat** ist, sondern **das Kalenderjahr** (siehe dazu insoweit auch die Sonderbestimmung in § 29 Abs. 1 LSD-BG).
- Es ist daher naheliegend, für die Frage der Anrechnung von Überzahlungen auf Unterentlohnungen bei Sonderzahlungen ebenfalls das Kalenderjahr als maßgeblichen Lohnzahlungszeitraum heranzuziehen.
- Die **Überzahlungen aus den laufenden Bezügen** dürfen somit **im selben Kalenderjahr** mit **„Sonderzahlungsunterzahlungen“** aufgerechnet werden.

Urlaub – Verjährung

Sachverhalt:

- *Ein Arbeitnehmer forderte für einen offenen Urlaub im Ausmaß von 322,75 Tagen (!) – was einem offenen Urlaubsanspruch für insgesamt mehr als 12 Urlaubsjahren entsprach – eine Urlaubersatzleistung.*
- *Er war als Wildhüter tätig und als solcher „unabkömmlich“ (hätte nach den Feststellungen auch keine Vertretung für die Wildversorgung gehabt).*
- *Der Arbeitgeber wandte Verjährung ein, soweit der Urlaub die im UrlG verankerte zweijährige Verjährungszeit überschritt.*
- *Der Arbeitnehmer wurde vom Arbeitgeber nicht auf die drohende Urlaubsverjährung hingewiesen und insoweit auch nicht zum Urlaubskonsum aufgefordert.*

Urlaub – Verjährung

OGH 27.06.2023, 8 ObA 23/23z = WPA 14/2023, Artikel Nr. 312/2023

- Der OGH sprach die **komplette Urlaubersatzleistung** zu.
- Zwar ist der Urlaub **nach österreichischem Recht verjährt**, aber der **OGH „schwenkt“ nun auf die EuGH-Linie** ein, wonach der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber
 - auf die **drohende Urlaubsverjährung hingewiesen** werden muss und
 - zur Urlaubskonsumation aufgefordert werden muss.
- Möglicherweise wird der OGH in einem späteren Fall eines Tages zwischen den **Urlaubstagen differenzieren**, welche sich nach dem **EU-Recht richten** (also 4 Wochen pro Jahr) und dem „Rest“ nach österreichischem Recht (hoffentlich bleibt uns das erspart).

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2023/2024

Aktuelle Judikatur

Schwerpunkt: Sozialversicherungsrecht

Seiten 99 - 108



Geringfügige Beschäftigung – mehrfache Beschäftigung - Urlaubersatzleistung

Sachverhalt:

- *Ein Arbeitnehmer übte während eines Kalendermonats hintereinander zwei „geringfügige“ Beschäftigungen aus.*
- *Die erste Beschäftigung endete am 10. Juli, während die andere Beschäftigung nahtlos am 11.7. zu laufen begann.*
- *Beide Entgelte zusammen überschritten die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht, wenn da nicht die Urlaubersatzleistung aus der zu Ende gegangenen Beschäftigung gewesen wäre.*

Geringfügige Beschäftigung – mehrfache Beschäftigung - Urlaubersatzleistung

- *Rechnete man den laufenden Anteil der Urlaubersatzleistung hinzu, welcher eine Verlängerung der (geringfügigen) Pflichtversicherung auslöste (wodurch auch kurzfristig parallel zwei Versicherungsverhältnisse vorlagen), so ergab sich dadurch ein Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze.*
- *Somit war strittig, ob insgesamt eine Vollversicherung für diesen Kalendermonat vorlag oder ob für die Ermittlung eines allfälligen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze der laufende Anteil der Urlaubersatzleistung NICHT als relevantes Entgelt zählte.*

Geringfügige Beschäftigung – mehrfache Beschäftigung - Urlaubersatzleistung

VwGH 20.12.2022, Ra 2021/08/0127
= WPA 3/2023, Artikel Nr. 76/2023

Der VwGH bejahte das **Vorliegen der Vollversicherung** (entgegen der bisherigen Verwaltungspraxis).

Der laufende Anteil der UEL stellt eine „allgemeine Beitragsgrundlage“ dar, weshalb die **Zusammenrechnung der laufenden Bezüge** tatsächlich durch die ÖGK vorzunehmen war.

Wie ÖGK mit diesem Erkenntnis „umgehen“ wird, nämlich auch im Rahmen der „normalen LV“, bleibt noch abzuwarten.

Geringfügige Beschäftigung – mehrfache Beschäftigung - Arbeitslosenversicherung

Sachverhalt:

- *Ein Dienstnehmer erzielte in einem Kalendermonat aus mehreren „geringfügigen Beschäftigungen“ insgesamt ein Entgelt, welches den Wert der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze überschritt.*
- *Fraglich war, ob die Nachversicherung auch die Arbeitslosenversicherung betraf und insoweit auch Arbeitslosengeldanspruchsdauern erworben wurden.*

Geringfügige Beschäftigung – mehrfache Beschäftigung - Urlaubersatzleistung

VfGH vom 06.03.2023, G 296/2022-7 =
WPA 7/2023, Artikel Nr. 145/2023

- Der VfGH erkannte hier eine **verfassungswidrige Rechtslage** und räumte eine Frist bis 31.03.2024 ein, um einen verfassungskonformen Zustand herbeizuführen.
- Das bedeutet, dass zumindest bis Ende 2023 die Rechtslage unverändert bleibt.
- Ab 2024 (spätestens in Bezug auf Zeiträume ab 1.4.2024) ist damit zu rechnen, dass die **ASVG-Nachversicherung geringfügiger Entgelte** bei „insgesamter Vollversicherung“ auch eine AIV-Pflicht nach sich zieht und jedenfalls Arbeitslosengeldanwartschaftszeiten auch in diesen Fällen erworben werden können.

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2023/2024

Aktuelle Judikatur

Schwerpunkt: Steuerrecht

Seiten 109 - 118



Sachbezüge – Kraftfahrzeug

- *Ein Außendienstmitarbeiter begab sich von zu Haus aus zu den einzelnen Orten, an denen er Vermessungsarbeiten vornahm.*
- *Bevor er wieder heimfuhr, suchte er das Betriebsgebäude auf, um dort die erfassten Daten ins System einzulesen.*
- *Nachdem er dies erledigt hatte, lud er noch jene Geräte, die er für den nächsten Tag benötigte und fuhr nach Hause.*
- *Diese Fahrten legte er mit einem nicht emissionsfreien Kraftfahrzeug zurück.*



Aktuelle Judikatur Steuerrecht- Lösung (114 - 115)

Sachbezüge – Kraftfahrzeug

VwGH vom 16.1.2023, Ra 2022/13/0104 =
WPA 3/2023, Art. Nr. 81/2023

Da der Arbeitnehmer im Betriebsgebäude „Innendienst“ verrichtete, war zumindest die **abendliche Fahrt** nach Hause als **sachbezugs-**
auslösende Fahrt zu werten.

Mangels **Vorliegens von Aufzeichnungen** (Fahrtenbuch) konnte auch nicht (nur) der halbe Sachbezug berücksichtigt werden.



Aktuelle Judikatur Steuerrecht- Sachverhalt (115)

Sachbezüge – Kraftfahrzeug – wesentlich beteiligter GmbH-Gesellschafter-Geschäfts- führer

- *Ein wesentlich beteiligter geschäftsführender GmbH-Gesellschafter nützte ein Firmen-KFZ der GmbH auch privat.*
- *Es wurden keinerlei Aufzeichnungen geführt.*
- *Fraglich war nun, mit welchen Werten eine Hinzurechnung bei DB, DZ und KommSt zu erfolgen hatte.*

Sachbezüge – Kraftfahrzeug – wesentlich beteiligter GmbH-Gesellschafter-Geschäfts- führer

VwGH vom 16.5.2023, RV/5100714/2022 =
WPA 11/2023, Art. Nr. 245/2023

Wurde kein Fahrtenbuch geführt, so mussten die Sachbezugsansätze für steuerliche (echte) Dienstnehmer gewählt werden und dort dann der „volle Sachbezug“.

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2023/2024

Sonstige Aktualitäten
Schwerpunkt: Arbeitsrecht

Seiten 119 - 132



Veränderliche Werte 2024 im Arbeitsrecht - Konkurrenzklausele:

| Zeitpunkt der Vereinbarung | Entgeltsgrenze |
|---|--|
| Vereinbarungen, die ab/seit dem 29.12.2015 getroffen wurden bzw. werden | Entgelt, das nach den Maßstäben für die Berechnung der Abfertigung ALT ermittelt wird, allerdings <u>ohne Berücksichtigung</u> von anteiligen Sonderzahlungen. Obergrenze: das 20fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (für 2024: 20 x € 202,00 = € 4.040,00). Maßgeblich ist das Entgelt zum Zeitpunkt des Austrittes und <u>nicht</u> zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Konkurrenzklausele. |
| Vereinbarungen, die davor, aber jedenfalls seit dem 18.3.2006 mit Arbeiter*innen und seit dem 17.3.2006 mit Angestellten getroffen wurden | Entgelt, das nach den Maßstäben der Abfertigung ALT ermittelt wird, allerdings <u>mit</u> anteiligen Sonderzahlungen. Obergrenze: das 17fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (für 2024: 17 x € 202,00 = € 3.434,00,00). Maßgeblich ist das Entgelt zum Zeitpunkt des Austrittes und <u>nicht</u> zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Konkurrenzklausele. |
| Vereinbarungen, die vor dem 18.3.2006 (Arbeiter*innen) bzw. 17.3.2006 (Angestellte) getroffen wurden. | Keine Entgeltsgrenze |



Sonstige Aktualitäten - Arbeitsrecht (120)

Veränderliche Werte 2024 im Arbeitsrecht – LSD-BG und AuslBG:

| | |
|--|--|
| Spitzenverdienerprivileg nach § 1 Abs. 8 Z 3 und Z 4 LSD-BG – kein Lohndumping möglich, bei monatlichem Verdienst von mindestens | 1,2 x monatliche Höchstbeitragsgrundlage: € 6.060 x 1,2 = € 7.272,00 |
| Sonstige Schlüsselkräfte nach § 12b Z. 1 AuslBG (Rot-Weiß-Rot-Karte) | Mindestentgelt: 50 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage: € 3.030,00 |
| Besondere Führungskräfte § 2 Abs. 5a AuslBG – Ausnahme vom AuslBG | Mindestentgelt: 1,2mal monatliche Höchstbeitragsgrundlage: € 6.060,00 x 1,2 = € 7.272,00 |

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2023/2024

Sonstige Aktualitäten

Schwerpunkt: Sozialversicherungsrecht

Seiten 133 - 147



Veränderliche Werte 2024

| | | |
|---|---|--------------|
| Aufwertungszahl | | 1,035 |
| Höchstbeitragsgrundlage | täglich | € 202,00 |
| Höchstbeitragsgrundlage | monatlich | € 6.060,00 |
| Höchstbeitragsgrundlage | jährlich für Sonderzahlungen | € 12.120,00 |
| Höchstbeitragsgrundlage | monatlich für freie DN ohne SZ; GSVG; BSVG | € 7.070,00 |
| Geringfügigkeitsgrenze | monatlich | € 518,44 |
| Grenzwert für DAG | Dienstgeberabgabe | € 777,66 |
| e-card-Serviceentgelt (fällig 15.11.2023 für 2024) | noch nicht bestätigt | € 13,80 |
| Säumniszuschlag | noch nicht bestätigt | € 61,00 |
| Selbstversicherung nach § 19a ASVG | noch nicht bestätigt | € 73,20 |
| Verzugszinsen 2024 | steht noch aus! | |

Veränderliche Werte 2024

| ALV-Beitrag Dienstnehmeranteil niedriges Einkommen | Abschläge | Grenzwerte |
|--|-----------|-----------------------------------|
| 0 % | A03 | bis € 1.951,00 |
| 1 % | A02 | über € 1.951,00 bis € 2.128,00 |
| 2 % | A01 | über € 2.128,00 bis € 2.306,00 |

| ALV-Beitrag Dienstnehmeranteil niedriges Einkommen - LEHRLINGE | Abschläge | Grenzwerte |
|--|-----------|-----------------------------------|
| 0 % | A04 | bis € 1.951,00 |
| 1 % | A05 | über € 1.951,00 bis € 2.128,00 |

Praxisfeststellungen der ÖGK

Altersteilzeit - Bezugsumwandlung

Sachverhalt:

Im Falle einer abgabenbegünstigten und berechtigten Bezugsumwandlung iVm E-Mobility stellt sich die Frage, ob auch im Falle einer Altersteilzeit bzw. erweiterter Altersteilzeit die SV-Beitragsgrundlage reduziert werden darf.

Praxisfeststellungen der ÖGK Altersteilzeit - Bezugsumwandlung

Lösung:

- Nach Ansicht der ÖGK ist eine **Absenkung der „gesicherten“ SV-Beitragsgrundlage** während der (erweiterten) Altersteilzeit **aus Anlass einer Bezugsumwandlung nicht möglich** bzw. nicht erlaubt.

Anmerkung:

- Die Höhe des Lohnausgleichs reduziert sich dadurch auch nicht, weil sich Ober- und Unterwert an der Entgeltssituation VOR dem Beginn der (erweiterten) Altersteilzeit orientieren.
- Es verändert sich jedoch das tatsächlich bezahlte Teilzeitentgelt (ohne Lohnausgleich). Dieses kann reduziert werden.
- Dadurch erhöht sich der vom Arbeitgeber zu tragende SV-Beitrag (Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil), was wiederum die Höhe des Altersteilzeitgeldes (bzw. der Teilpension) beeinflusst (wird auch mehr).
- Die BV-Beitragsgrundlage darf im Übrigen auch nicht reduziert werden.

Grenzüberschreitende Telearbeit aus Sicht der Sozialversicherung

Drei mögliche Varianten:

- Entsendungen (Art. 12 VO 883/2004)
- Mehrfachstätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten (Art. 13 VO 883/204)
- **Ausnahmevereinbarungen (Art. 16 VO 883/2004)**

Grenzüberschreitende Telearbeit aus Sicht der Sozialversicherung

Multilaterale Rahmenvereinbarung seit 01.07.2023

- Ausnahmevereinbarungen kann es nur **zwischen zwei Staaten geben**, die beide auch das Abkommen unterfertigt haben (Wohnsitzstaat sowie Staat jener Betriebsstätte, in welcher die Tätigkeit üblicherweise ausgeübt wird).
- Anwendbar ausschließlich für Arbeitnehmer:innen, die regelmäßig wiederkehrend Telearbeit im Wohnortstaat ausüben und dabei Informationstechnologie verwenden.
- **Gesamtausmaß der Telearbeit im Wohnortstaat** muss **mehr als 25 % und weniger als 50 %** der Gesamtarbeitszeit betragen.
- Anwendung der Rahmenvereinbarung kann **maximal für drei Jahre** beantragt werden. Verlängerungsanträge sind möglich.

Grenzüberschreitende Telearbeit aus Sicht der Sozialversicherung

Multilaterale Rahmenvereinbarung seit 01.07.2023

Beispiel:

- *Herr Mustermann arbeitet im Unternehmen in Österreich.*
- *Es wird vereinbart, dass Herr Mustermann von seiner 5-Tage-Woche 2 Tage pro Woche Telearbeit von seinem Wohnsitz im Ausland aus leisten kann.*
- *Das Unternehmen und Herr Mustermann möchten, dass weiterhin die österreichischen Rechtsvorschriften anzuwenden sind.*

Grenzüberschreitende Telearbeit aus Sicht der Sozialversicherung

Multilaterale Rahmenvereinbarung seit 01.07.2023

Lösung:

Die Telearbeit beträgt weniger als 50% der Gesamttätigkeit.

Das Unternehmen und der Arbeitnehmer können beim DVSV einen Antrag auf Basis der in Rede stehenden Rahmenvereinbarung stellen, sodass Herr Mustermann weiterhin in Österreich sozialversichert bleibt.

Grenzüberschreitende Telearbeit aus Sicht der Sozialversicherung

Die Rahmenvereinbarung gilt **maximal für 5 Jahre** und verlängert sich einmal **automatisch um weitere 5 Jahre**.

Die aktuelle Liste der „**Unterzeichnerstaaten**“ mit „Startschuss 1.7.2023“ lautet:

Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Kroatien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Norwegen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakei,, Spanien, Tschechien.

Mit „Start 1.9.2023“ kommt noch Slowenien hinzu.

Die jeweils aktuelle Liste veröffentlicht der belgische Föderale Öffentliche Dienst Soziale Sicherheit in seiner Eigenschaft als „Verwahrstaat“ (Depositary State):

[Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland | Federal Public Service - Social Security \(belgium.be\)](#)

Grenzüberschreitende Telearbeit aus Sicht der Sozialversicherung

Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in wird der Antrag bei jener zuständigen Stelle jenes Staates gestellt, dessen Rechtsvorschriften anwendbar sein sollen.

In Österreich ist dies der

Hauptverband der SV-Träger,
Abteilung für europäische und internationale Sozial-
versicherung
Kundmanngasse 21
1030 Wien

Grenzüberschreitende Telearbeit aus Sicht der Sozialversicherung

Die **zuständige Stelle**, bei welcher der Antrag eingebracht wurde, muss – da ja das **ausländische SV-Recht ausgesetzt wird** – die **zuständige Stelle im Ausland** über den Antrag auf **Ausnahmevereinbarung** informiert werden.

Dachverband der SV-Träger prüft den **Antrag auf Vollständigkeit** sowie ob die **Voraussetzungen** für die **Anwendung der Rahmenvereinbarung** erfüllt sind.

Falls dies zutrifft, wird die ausländische Stelle informiert, welche die übermittelten Daten auf Vollständigkeit überprüft. Die Zustimmung erfolgt in der Regel ohne weitere Prüfungen.

Dachverband informiert das Unternehmen sowie den **zuständigen österreichischen SV-Träger**. Dieser stellt in weiterer Folge das **PD A1** aus.

Grenzüberschreitende Telearbeit aus Sicht der Sozialversicherung

Wird der **Antrag bis 30. Juni 2024** gestellt, so kann rückwirkend **ab dem 1.7.2023** das „beantragte SV-Recht“ zur Anwendung gebracht werden, wenn der bzw. die betroffene Arbeitnehmer:in **durchgängig der Sozialversicherung** jenes Staates unterlag, welcher gemäß Rahmenvereinbarung zuständig ist.

Somit ist nach dem Inkrafttreten **ein Jahr Zeit** für die Antragstellung **mit Gültigkeit ab 1.7.2023**.

Ab 1.7.2024 kann der Antrag nur noch für **maximal drei Monate rückwirkend gestellt werden**.

Allfällige Fragen zur Rahmenvereinbarung können an ausnahme@sozialversicherung.at gerichtet werden.

Aktuelle Änderungen und
Neuerungen in der
Personalverrechnung 2023/2024

Sonstige Aktualitäten

Schwerpunkt: Steuerrecht

Seiten 148 - 171



Dienstwohnungen

Mit Wirkung ab 1.4.2023 wurden die Richtwertsätze erhöht.

Dies führt mit Wirkung ab 1.1.2024 zu neuen Bewertungen bei den „Sachbezügen Dienstwohnung“:

| Bundesland | 1.1.2023 bis 31.12.2023 | ab 1.1.2024 |
|------------------|-------------------------|-------------|
| Burgenland | € 5,61 | € 6,09 |
| Kärnten | € 7,20 | € 7,81 |
| Niederösterreich | € 6,31 | € 6,85 |
| Oberösterreich | € 6,66 | € 7,23 |
| Salzburg | € 8,50 | € 9,22 |
| Steiermark | € 8,49 | € 9,21 |
| Tirol | € 7,50 | € 8,14 |
| Vorarlberg | € 9,44 | € 10,25 |
| Wien | € 6,15 | € 6,67 |

Kurzarbeit – Rechtslage ab 1.10.2023

Kurzarbeitsbegehren:

- Die Budgetmittel für die Kurzarbeit sind ab 2024 mit 20 Mio. Euro sehr knapp bemessen.
- Die Genehmigung der Begehren wird nach dem „First in- First served-Prinzip erfolgen, wofür es ein **umfangreiches Monitoring** einrichten wird.
- Das AMS wird im Rahmen der Mitteilung die beantragenden Unternehmen informieren, ob das Begehren zum Zug kommt oder nur in Evidenz gehalten wird für den Fall, dass sich die budgetären Rahmenbedingungen ändern.
- Die endgültige Entscheidung über die Begehren erfolgt Mitte Dezember 2023.
- Auf Grund der in der AMS-IT notwendigen Umstellungen werden die endgültigen Genehmigungen und in der Folge die Abrechnungen erst **ab Mitte Dezember 2023** möglich sein und damit die **Budgetmittel 2024** (und nicht nur jene aus 2023) binden.

**Vielen Dank für Ihre
Teilnahme und hoffentlich bis
zum nächsten Mal!**



You never walk alone!