



Voraussichtliche Sozialversicherungswerte für 2024

Neben den Lohnsoftwarehäusern sind auch zahlreiche andere Unternehmen (u.a. für die Planung bezüglich Personalkosten) an einer möglichst frühzeitigen Information über die voraussichtlichen Sozialversicherungswerte des nächsten Jahres interessiert. Für das Kalenderjahr 2024 werden voraussichtlich nachfolgende Sozialversicherungswerte gelten (vorbehaltlich der endgültigen Bestätigung seitens der Österreichischen Gesundheitskasse und der Kundmachung im Bundesgesetzblatt).

Geringfügigkeitsgrenze monatlich: € 518,44

Grenzwert für die pauschale Dienstgeberabgabe: € 777,66

Höchstbeitragsgrundlage:

- monatlich: € 6.060,00
- täglich: € 202,00
- Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen: € 12.120,00
- Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: € 7.070,00

Grenzbeträge für Arbeitslosenversicherung-Niedrigentgelt:

- bis € 1.951,00: 0 %
- über € 1.951,00 bis € 2.128,00: 1 %
- über € 2.128,00 bis € 2.306,00: 2 % (Lehrlinge 1,2 %)
- über € 2.306,00: 3 % (Lehrlinge 1,2 %)

E-Card-Service-Entgelt: € 13,80 (Stichtag 15.11.2024)



Gesetzesnovelle zu Karenz, Elternteilzeit, Pflegefreistellung & Co verzögert sich

Wie bereits vor einigen Wochen berichtet, macht eine EU-Richtlinie Änderungen bei der Elternkarenz, der Elternteilzeit, der Pflegefreistellung und in einigen anderen Bereichen erforderlich (Richtlinie [EU] 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige). Die vor der Sommerpause im Parlament eingebrachte Gesetzesnovelle sollte ursprünglich mit 01.08.2023 – somit rückwirkend – in Kraft treten. Nunmehr wurde bekannt, dass sich das **In-Kraft-Treten voraussichtlich** um drei Monate auf den **01.11.2023** verschieben wird. Der Hintergrund dieser

Verzögerung ist einerseits, dass der Gesetzesentwurf wegen der Sommerpause derzeit „in der Warteschleife hängt“ und andererseits, dass die zahlreichen im Begutachtungsverfahren eingelangten Stellungnahmen (teils sehr kritische Rückmeldungen u.a. seitens der Arbeiterkammer, der Gewerkschaft und des Landarbeiterkammertages) aus politischen Gründen nicht völlig „übergangen“ werden können. Es ist daher davon auszugehen, dass es im Gesetzesentwurf noch kleinere Adaptionen geben wird. Zu größeren Umgestaltungen wird es aber höchstwahrscheinlich nicht mehr kommen. Die endgültige Gesetzwerdung bleibt somit noch abzuwarten.

Es geht insbesondere um folgende Maßnahmen (für nähere inhaltliche Details siehe die Ausführungen im Newsletter Juli 2023):

- Zwei Monate der Elternkarenz sollen künftig unübertragbar sein: Für die volle Karenzdauer (bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes) ist daher i.d.R. eine Karenzteilung zwischen beiden Elternteilen erforderlich oder es muss sich um einen alleinerziehenden Elternteil handeln. Andernfalls verkürzt sich der Karenzanspruch auf die Zeit bis zum 22. Lebensmonat des Kindes.
- Elternteilzeit soll künftig bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes möglich sein.
- Pflegefreistellung wird hinsichtlich des zu pflegenden Personenkreises erweitert (Angehörige ODER Haushaltsmitglieder).
- Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen für Zeiten von Elternkarenz, Pflegekarenz, Hospizkarenz, Pflegefreistellung, persönlicher Dienstverhinderung bis zu zwei Wochen nach Ende der jeweiligen Karenz bzw. Freistellung.
- Begründungspflicht des Arbeitgebers bei Ablehnung eines Arbeitnehmerantrags auf Betreuungsteilzeit, Teilzeit einer mindestens 50-jährigen Person, Pflegekarenz-/teilzeit oder Hospizkarenz-/teilzeit.
- Erweiterung des Diskriminierungsschutzes im Gleichbehandlungsgesetz.
- Betragliche Verdoppelung des Familienzeitbonus.



Interessante Entscheidungen aus der aktuellen Rechtsprechung

Der Oberste Gerichtshof hatte sich vor kurzem u.a. mit zwei arbeitsrechtlichen Grundsatzfragen zu beschäftigen und traf hierzu wichtige Klarstellungen für die betriebliche Praxis.

Ausbildungskostenrückerersatz: Schriftliche Vereinbarung muss vor Beginn der Ausbildung erfolgen

Möchte sich der Arbeitgeber den anteiligen Rückerersatz der Kosten für eine vom Arbeitnehmer besuchte Ausbildung für den Fall sichern, dass der Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Zeit (i.d.R. maximal vier Jahre) nach Ende der Ausbildung von sich aus das Unternehmen verlässt, so ist eine schriftliche Rückerersatzvereinbarung erforderlich (§ 2d AVRAG). Die Vereinbarung muss unbedingt **vor Beginn der Ausbildung schriftlich abgeschlossen** werden, andernfalls ist die gesamte Vereinbarung null und nichtig. Diesen Grundsatz hat der OGH nun neuerlich bekräftigt (OGH 28.06.2023, 9 ObA 48/23h). Dies gilt laut OGH auch dann, wenn der Arbeitnehmer bereits im Vorfeld (vor Ausbildungsbeginn) mündlich über die Höhe der Ausbildungskosten informiert wird und daher ohnehin weiß, was ihm im Falle seines vorzeitigen Ausscheidens finanziell „droht“.

Fazit: Es ist jedenfalls zu spät, dem Arbeitnehmer eine Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarung erst nach Ausbildungsbeginn zur Unterschrift vorzulegen.

Keine Urlaubsverjährung ohne vorherigen „Warnhinweis“ des Arbeitgebers

Der „Zick-Zack-Kurs“ der Rechtsprechung zum Thema „Urlaubsverjährung auch ohne Arbeitgeber-Vorwarnung?“ (vor allem die Divergenz zwischen OGH und EuGH) gehört der Vergangenheit an:

Der konkrete Fall: Ein Arbeitnehmer verbrauchte während des 17-jährigen Dienstverhältnisses insgesamt nur 121 Urlaubstage. Der Arbeitgeber hatte den Arbeitnehmer weder dazu aufgefordert, seinen Urlaub zu verbrauchen, noch ihn auf die drohende Verjährung hingewiesen. Damit hat der Arbeitgeber gegen die vom EuGH festgelegte, nunmehr auch vom OGH vertretene Pflicht verstoßen, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub tatsächlich in Anspruch nimmt. Die Anwendung der Verjährungsfrist des § 4 Abs. 5 UrlG kommt daher hinsichtlich des EU-rechtlichen Mindesturlaubs (vier Wochen jährlich) nicht in Betracht. (OGH 27.06.2023, 8 ObA 23/23z)

Beachte: Die Hinweispflicht des Arbeitgebers und die Nichtverjährung bei unterlassenem Hinweis beziehen sich laut OGH nur auf den EU-rechtlichen Mindesturlaub (vier Wochen jährlich), nicht aber auf den höheren Urlaubsanspruch gemäß österreichischem Recht. Der übersteigende Urlaubsteil verjährt daher auch ohne Hinweis (zwei Jahre nach Ende des betreffenden Urlaubsjahres). Diese Differenzierung ist zwar rechtstheoretisch einleuchtend, da die Argumentation auf dem EU-Recht beruht, sie ist aber wenig praxisfreundlich (Stichwort „Vereinfachung der Personalverrechnung“).
