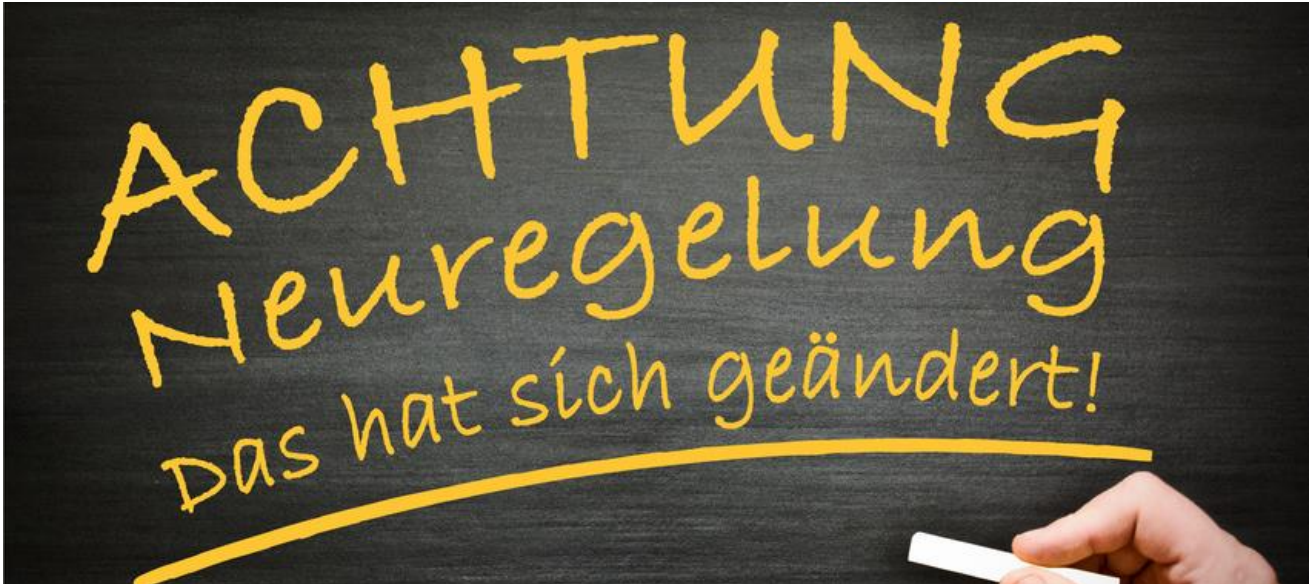


NEUERUNGEN PERSONALVERRECHNUNG 2025 – TEIL 2



Das Jahr 2025 bringt eine Vielzahl an Änderungen im Arbeitsrecht und für die Personalverrechnung mit sich. Nachstehend geben wir einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen.

Altersteilzeit (Blockmodelle)

Aufgrund einer Übergangsregelung (anwendbar seit 01.01.2024) wird das vom AMS gewährte Altersteilzeitgeld bei Blockaltersteilzeiten stufenweise reduziert. Der maßgebliche Prozentsatz der Aufwandsabgeltung richtet sich nach jenem Kalenderjahr, in dem das Altersteilzeitgeld beginnt und bleibt dann für die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit unverändert. Für Blockaltersteilzeiten, die im Kalenderjahr 2025 zu laufen beginnen, kommt eine Ersatzquote von 35 % zur Anwendung.

Arbeits- und Entgeltbestätigung Krankengeld

Auf der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld wird ein neues Feld eingeführt, in dem bei Arbeitgeberkündigungen und einvernehmlichen Auflösungen das Datum des Ausspruchs (bzw der Vereinbarung) der Auflösung anzugeben ist. Damit soll die ÖGK in die Lage versetzt werden, aus eigenem (ohne Rückfrage beim Betrieb im Einzelfall) beurteilen zu können, ob die Auflösung während des Krankenstandes erfolgt ist und daher eine Entgeltfortzahlungspflicht durch den/die Arbeitgeber/in über das arbeitsrechtliche Ende hinaus besteht.

Arbeits- und Entgeltbestätigung Wochengeld

In der Arbeits- und Entgeltsbestätigung für das Wochengeld sind künftig Angaben über allfällige laufende Provisionen und Prämien zu machen. Dies hat mit dem pauschalen Sonderzahlungsaufschlag (idR 17 %) zu tun, den die ÖGK zwecks Wochengeldermittlung zum laufenden Nettoverdienst hinzurechnet. Es handelt sich um drei neue Felder:

- Sind Prämien und Provisionen im Arbeitsverdienst enthalten? Ja/Nein
- Falls Ja: Betrag Prämien und Provisionen (netto)
- Werden diese Prämien und Provisionen bei der Berechnung der Sonderzahlungen berücksichtigt? Ja/Nein

Barrierefreiheitsbeauftragte

Ab 01.01.2025 sind alle Unternehmen, die mehr als 400 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, zur Bestellung eines/einer Barrierefreiheitsbeauftragten verpflichtet (§ 22h BEinstG). Auf freiwilliger Basis können im Unternehmen auch mehrere Barrierefreiheitsbeauftragte bestellt werden, zB für unterschiedliche fachliche Bereiche (Baubereich, IT, Arbeitsplatzausstattung etc) oder örtliche Bereiche (Filialen, Außenstellen oä).

Für Unternehmen mit bis zu 400 Arbeitnehmer/innen besteht keine Pflicht zur Bestellung eines/einer Barrierefreiheitsbeauftragten. Barrierefreiheitsbeauftragte sind dafür zuständig, sich innerhalb des Unternehmens mit Fragen der umfassenden Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen – einschließlich angemessener Vorkehrungen zu befassen. Eine Sanktion bei Nichtbestellung eines Barrierefreiheitsbeauftragten (zB Verwaltungsstrafe) ist im Gesetz nicht vorgesehen.

Hotel- und Gastgewerbe: Neuer Kollektivvertrag

Kürzlich wurde der neu ausverhandelte Kollektivvertrag für die Hotellerie und die Gastronomie veröffentlicht. Es handelt sich dabei nunmehr um einen einheitlichen Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer/innen im Hotel- und Gastgewerbe, anstelle des bisher getrennten Arbeiter- und Angestellten-Kollektivvertrages. Die neuen kollektivvertraglichen Bestimmungen treten grundsätzlich mit 01.11.2024 in Kraft, einige Regelungen jedoch erst mit 01.05.2025, um den Betrieben Zeit zur Vorbereitung und Anpassung zu geben.

Neu ab 01.11.2024

Probezeit: Der erste Monat des Dienstverhältnisses gilt künftig bei Angestellten und bei Arbeiter/innen automatisch als Probemonat, außer es handelt sich um einen Wiedereintritt innerhalb von 12 Monaten bei dem/derselben Arbeitgeber/in und im selben Betrieb mit einem im wesentlich gleichen Aufgabenbereich oder es wird ausdrücklich ein Verzicht auf den Probemonat vereinbart und im Dienstzettel oder Dienstvertrag festgehalten.

Kündigungsfristen und Kündigungstermine: Laut dem neuen Kollektivvertrag sind für Kündigungsaussprüche ab 01.11.2024 auch bei Arbeiter/innen die gesetzlichen Kündigungsfristen anzuwenden, also bei Arbeitgeberkündigung je nach Dienstzeit zwischen 6 Wochen und 5 Monaten, bei Arbeitnehmerkündigung unabhängig von der Dienstzeit 1 Monat.

Als möglicher Kündigungstermin (= letzter Tag des Dienstverhältnisses) gilt für beide Seiten der 15. und der Letzte des Kalendermonats.

Durchrechnung der Normalarbeitszeit: Die kollektivvertragliche Regelung zur durchrechenbaren Normalarbeitszeit kann ab 01.11.2024 für alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten angewendet werden. Hierfür ist eine schriftliche Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen bzw in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Die Unterscheidung zwischen Saison- und Nichtsaisonbetrieben entfällt.

Der Durchrechnungszeitraum kann im Normalfall bis zu sechs Monate, im Falle von befristeten Dienstverträgen mit maximal neunmonatiger Laufzeit bis zu neun Monate dauern. Als „Schwankungsbreite“ nach oben hin eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu neun Stunden und eine wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 48 Stunden (bei Vollzeit) bzw bis zu acht Stunden über die vertragliche Sollarbeitszeit hinaus (bei Teilzeit).

Umkleidezeit: Es erfolgt eine Klarstellung, dass Umkleidezeiten als Arbeitszeit gelten, sofern sie im Betrieb anfallen und es sich um den Wechsel dienstnotwendiger Kleidung handelt. Die Arbeitnehmer/innen sind aber verpflichtet, darauf zu achten, dass die Umkleidezeit pro Dienst nicht mehr als insgesamt zehn Minuten beträgt.

Zusammenhängende Freizeit (Zwei-Tage-Block): Der neue Kollektivvertrag sieht vor, dass Arbeitnehmer/innen 12-mal pro Kalenderjahr Anspruch auf eine zusammenhängende Zwei-Tage-Freizeit in Verbindung mit dem Sonntag haben (also entweder Samstag plus Sonntag oder Sonntag plus Montag).

In Betrieben mit einem Schließtag oder bei Arbeitnehmer/innen mit einem vertraglich fix festgelegten freien Kalendertag pro Woche ist die Zwei-Tage-Freizeit in Verbindung mit dem Schließtag bzw mit dem vertraglich fix festgelegten freien Tag zu gewähren. In Betrieben mit mindestens zwei Schließtagen pro Woche entfällt die Verpflichtung zur Gewährung zusammenhängender Freizeit.

Lehrabschlussbonus: Lehrlingen, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder mit ausgezeichnetem Erfolg ablegen, gebührt eine einmalige Prämie von EUR 200,00 (für guten Erfolg) bzw EUR 250,00 (für ausgezeichneten Erfolg).

Gehalts-/Lohnfälligkeit: Lohn-/Gehaltsabrechnung und Lohn-/Gehaltsauszahlung haben spätestens mit dem Monatsletzten des Kalendermonats zu erfolgen.

Nachtarbeitszuschlag: Ein Nachtarbeitszuschlag gebührt für Arbeitsleistungen zwischen 0:00 und 6:00 Uhr, wobei dieser gestaffelt ist: Der volle Nachtarbeitszuschlag beträgt EUR 27,00; von diesem Betrag gebührt je ein Drittel pro begonnenem Zweistundenfenster innerhalb der Zeit zwischen 0:00 und 6:00 Uhr. Für Arbeitsleistungen, die frühestens um 5:00 Uhr beginnen, gebührt der Nachtarbeitszuschlag in Höhe eines Sechstels. Für Arbeitsleistungen, die frühestens um 5:30 Uhr beginnen, gebührt kein Nachtarbeitszuschlag.

Die bisherigen kollektivvertraglichen Einschränkungen (Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag nur in Beherbergungsbetrieben oder in überwiegenden Nachtbetrieben) entfallen.

Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld): Arbeiter/innen erwerben einen Sonderzahlungsanspruch bereits nach Ende des Probemonats (also nicht erst nach zwei Monaten); wenn kein Probemonat Anwendung findet (zB wegen Wiedereintritts bei dem/derselben Arbeitgeber binnen 12 Monaten mit einem im wesentlichen gleichen Aufgabenbereich), dann gilt auch für den Sonderzahlungsanspruch keine Wartefrist. Für Angestellte gibt es (unverändert wie bisher) keine Wartefrist.

Der Kollektivvertrag regelt die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlungen ab 01.11.2024 neu. Als Bemessungsgrundlage ist das/der im Fälligkeitsmonat zustehende Ist-Gehalt bzw Ist-Lohn für die Normalarbeitszeit heranzuziehen (inklusive allfälliger Nachtarbeits- und Fremdsprachenzulagen). Dementsprechend gehören Überstundenentgelte nicht zur Sonderzahlungsbemessungsbasis (außer bei vereinbarter All-in-Entlohnung).

Jubiläumsgeld: Für Dienstzeiten ab 01.11.2024 gilt beim Jubiläumsgeld eine neue Zusammenrechnungsregel: Unterbrechungen von bis zu jeweils 12 Monaten sind unschädlich.

Neu ab 01.05.2025:

Vordienstzeitenanrechnung: Facheinschlägige Vordienstzeiten, die nach einem Lehrabschluss (oder einem anderen gleichwertigen Ausbildungs-/Schulabschluss) zurückgelegt wurden, sind wie folgt anzurechnen:

- Zeiten bei dem/derselben Arbeitgeber/in sind im vollen Ausmaß anzurechnen.
- Zeiten bei anderen Arbeitgeber/innen im Hotel- und Gastgewerbe sind bis zu drei Jahren anzurechnen, allerdings nur insoweit, als gemeinsam mit den Vordienstzeiten bei dem/derselben Arbeitgeber nicht ohnehin bereits drei Jahre erreicht sind.

Einstufung in die Lohngruppen 3 und 4: Hilfskräfte sind bei mindestens zehnjähriger Branchenerfahrung in die neugestaltete Lohngruppe 4 einzustufen. Personen mit erfolgreichem Lehrabschluss gehören hingegen sofort in die Lohngruppe 3.

Dienstzeitzulage (Lohn- und Gehaltserhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit): Es kommt zu einer Vereinheitlichung der Dienstzeitstaffel für ganz Österreich (nach einer Dienstzeit von 5, 10, 15 und 20 Jahren), allerdings mit einer umfassenden (für einzelne Bundesländer unterschiedlichen) Übergangsregelung.

Konkurrenzklauselel Engeltgrenze

Für die Anwendbarkeit einer Konkurrenzklauselel bei Beendigung des Dienstverhältnisses gelten im Jahr 2025 folgende Monatsentgeltgrenzen:

Konkurrenzklauselel-Vereinbarung abgeschlossen

- ab 29.12.2015 EUR 4.300,00 (exklusive anteilige SZ)
- zwischen 17.03.2006 und 28.12.2015 EUR 3.655,00 (inklusive anteilige SZ)
- bis zum 16.03.2006 keine Entgeltgrenze

Kündigungsfristen für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe

Spät aber doch wurde durch eine OGH-Entscheidung der langjährige Meinungsstreit über die Kündigungsfristen für Arbeiter/innen im Hotel- und Gastgewerbe beigelegt. Daraus folgt:

- Für Kündigungen, die noch bis spätestens 31.10.2024 erfolgten, war es rechtskonform, wenn der/die Arbeitgeber/in die kollektivvertragliche Kündigungsfrist von 14 Tagen angewendet hat.
- Für Kündigungen, die ab 01.11.2024 erfolgen, kommen die Regelungen des neuen Kollektivvertrages zur Anwendung (siehe dazu unter dem Stichwort „Hotel- und Gastgewerbe: Neuer Kollektivvertrag“).

Pensionsabfindung

Der Grenzbetrag für die begünstigte Besteuerung von Pensionsabfindungen (Hälftesteuersatz) erhöht sich ab 01.01.2025 auf EUR 15.900,00.

Sonderwochengeld

Durch das Sonderwochengeld-Gesetz wurde als neue Sozialleistung das sogenannte Sonderwochengeld eingeführt (§ 163 ASVG).

Anspruchsberechtigung für Sonderwochengeld

Sonderwochengeld erhalten Personen, deren neuerlicher Mutterschutz während eines aufrechten und gesetzlich karenzierten Dienstverhältnisses beginnt. Der Zweck der neuen Regelung ist die Beseitigung der „Wochengeld-falle“: Frauen, die neuerlich schwanger werden und deren Beschäftigungsverbot gemäß MSchG („Versicherungsfall Mutterschaft“) noch während der Elternkarenz, aber nach Ausschöpfung des Kinderbetreuungsgeldes beginnt, gehen somit hinkünftig nicht mehr leer aus, denn sie haben nunmehr einen Anspruch auf Sonderwochengeld.

Dies betrifft in der Praxis vor allem jene Arbeitnehmerinnen, die sich für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld entschieden haben (bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes), aber arbeitsrechtlich eine längere gesetzliche Karenz in Anspruch nehmen. Das Sonderwochengeld kann rückwirkend für Zeiträume ab 01.09. 2022 beantragt werden (für Beschäftigungsverbote, die am oder nach dem 01.09.2022 begonnen haben).

Höhe des Sonderwochengeldes

Das Sonderwochengeld gebührt in Höhe des erhöhten Krankengeldes, also im Ausmaß von 60 % der Bemessungsgrundlage. Dabei ist als Bemessungsgrundlage der Bruttoarbeitsverdienst aus dem Kalendermonat vor Ende des letzten Entgeltanspruchs heranzuziehen. Liegt dieser Arbeitsverdienst zur Gänze in einem vergangenen Kalenderjahr, so hat der Krankenversicherungsträger den Wert zu valorisieren. Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) werden durch einen pauschalen Aufschlag von 17 % berücksichtigt.

Antrag auf Sonderwochengeld

Die jeweilige Arbeitnehmerin muss das Sonderwochengeld selbst beim Krankenversicherungsträger (idR also bei der ÖGK) beantragen.

Hinweis für die Praxis: Nach Rechtsansicht der ÖGK hat die Arbeitnehmerin den Betrieb davon zu verständigen, wenn sie Sonderwochengeld bezieht. Die Übermittlung einer Arbeits- und Entgeltbestätigung durch den Betrieb an den Krankenversicherungsträger ist nicht erforderlich.

Sonderwochengeld – wichtige Aspekte für die Personalverrechnung

Aus Sicht der Personalverrechnung sind vor allem folgende Punkte zu beachten:

- Während der Zeit eines Sonderwochengeldbezuges wächst – so wie allgemein während einer Mutterschutzphase – **Urlaub** an, und die Zeit zählt für dienstzeitabhängige Ansprüche als Dienstzeit mit (Anmerkung: Dieser arbeitsrechtliche Grundsatz gilt unabhängig davon, ob für die Mutterschutzzeit normales Wochengeld, Sonderwochengeld oder keine diesbezügliche Leistung bezogen wird, vgl. § 2 Abs 2 letzter Satz Urlaubsgesetz).
- Sofern die Arbeitnehmerin dem neuen Abfertigungssystem unterliegt, sind auch während des Bezugs von Sonderwochengeld wieder die betrieblichen Vorsorgebeiträge (1,53 %) zu entrichten. Die fiktive Bemessungsgrundlage für die BV-Beiträge richtet sich diesfalls idR nach dem letzten Kalendermonat vor Beginn des seinerzeitigen Mutterschutzes für das vorherige Kind zuzüglich anteiliger Sonderzahlungen (§ 7 Abs 4 BMSVG).

Unbezahlter Urlaub

Bei unbezahlten Urlauben bis zur Dauer eines Monats ist ab 01.01.2025 eine gesonderte Meldung an die ÖGK nötig. Es muss eine „zeitlich befristete Änderungsmeldung“ erstattet werden. Diese dient der Abmeldung von der betrieblichen Vorsorge für den Zeitraum des unbezahlten Urlaubs (in der der Sozialversicherung bleibt der/die Arbeitnehmer/in ja angemeldet), um zu gewährleisten, dass dieser Zeitraum im Datensystem der ÖGK hinkünftig nicht mehr als BV-Anwartschaftszeit berücksichtigt wird.

Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in zwei Entscheidungen (zu arbeitsrechtlichen Fällen aus der Bundesrepublik Deutschland) die Ansicht vertreten, dass Teilzeitbeschäftigte für Mehrarbeit (also bei Überschreitung ihrer

vertraglichen Sollarbeitszeit) dieselben Zuschläge (in Geld oder Zeitausgleich) erhalten müssen wie Vollzeitbeschäftigte bei Überschreitung des Vollzeitausmaßes. Diese Entscheidungen haben auch in Österreich zu Diskussionen geführt.

Anmerkung für die Praxis: Ungeachtet der EuGH-Rechtsprechung besteht aber derzeit für die Unternehmen in Österreich kein konkreter Handlungsbedarf. Zunächst sind die EU-Mitgliedstaaten am Zug, um die konkreten Auswirkungen der EuGH-Entscheidungen auszuwerten und dann über allfällige Gesetzesanpassungen zu beraten.

Vorzeitiger Mutterschutz

Wird eine Arbeitnehmerin während der Elternkarenz neuerlich schwanger und erfolgt die Ausstellung eines amts- oder fachärztlichen Freistellungszeugnisses (individuelles Beschäftigungsverbot), ist eine vorzeitige Beendigung der Karenz nicht mehr zulässig (§ 15f Abs 4a MSchG). Dies hängt damit zusammen, dass ein individuelles Beschäftigungsverbot seit 05.07.2024 gegenüber einer noch laufenden Karenz (für das vorige Kind) nachrangig ist (§ 3 Absa MSchG).



Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigelegig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: Kraft & Kronberger Fachpublikationen GmbH, Seepark 4, 7222 Rohrbach bei Mattersburg

Medieninhaber und Herausgeber: eccontis steuerberatung gmbh, 4048 Linz-Puchenau, Karl-Leitl-Straße 1