



Änderungen für 2025 im Steuertarif, bei Dienstreisen und Dienstwohnungen

Der Nationalrat hat am 18. September 2024 das **Progressionsabgeltungsgesetz 2025** beschlossen, mit dem das „letzte Drittel“ der Inflationsabgeltung („Abschaffung der kalten Progression“) für auertourliche Steuerbegünstigungen eingesetzt wird. Der Abschluss des Gesetzwerdungsverfahrens bleibt zwar noch abzuwarten, gilt aber nur noch als „Formsache“. Mit Wirkung **ab 01.01.2025** sind die folgenden Verbesserungen für die Steuerzahler/innen vorgesehen:

Zusätzliche Anpassung der Steuerstufen

Die Einkommensstufen im Steuertarif werden – mit Ausnahme der höchsten Stufe – stärker valorisiert als „regulär“ geplant (um 3,83 % statt um 3,33 %). Insoweit ist die am 30. August 2024 kundgemachte Inflationsanpassungsverordnung 2025 schon wieder überholt. Infolge der zusätzlichen Anpassung durch das Progressionsabgeltungsgesetz ergeben sich für 2025 die folgenden Steuertarifstufen:

Einkommensteile (jährlich)	Steuersatz
bis € 13.308,00,00	0 %
zwischen € 13.308,00 und € 21.617,00	20 %
zwischen € 21.617,00 und € 35.836,00	30 %
zwischen € 35.836,00 und € 69.166,00	40 %
zwischen € 69.166,00 und € 103.072,00	48 %
zwischen € 103.072,00 und € 1 Mio.	50 %
über € 1 Mio.	55 %

Da sich aus dem Einkommensteuertarif bekanntlich der Lohnsteuertarif ableitet, kommt es – wie schon in den vergangenen Jahren – auch 2025 wieder zu einer entsprechenden Aufwertung der Lohnstufenbeträge in der **Lohnsteuertabelle**.

AVAB/AEAB, Verkehrsabsetzbetrag und Sonderzahlungsfreigrenze werden angehoben

Der Alleinverdienerabsetzbetrag und der Alleinerzieherabsetzbetrag, der Verkehrsabsetzbetrag, der Pensionistenabsetzbetrag und die Freigrenze bei den sonstigen Bezügen werden entsprechend der **vollen Inflationsrate** angepasst.

Erhöhung der abgabenfreien Reiseaufwandsentschädigungen

Auch im Zusammenhang mit Dienstreisen kommt es zu einigen steuerlichen Betragsanpassungen:

- Das **abgabenfreie Tagesgeld für Inlandsreisen** (Maximalbetrag) wird von € 26,40 auf € 30,00 angehoben.
- Das abgabenfreie pauschale **Nächtigungsgeld** (Maximalbetrag) steigt von € 15,00 auf € 17,00.
- Das **Kilometergeld** für PKW, Motorrad und Fahrrad wird auf € 0,50 erhöht, jenes für Mitfahrer auf € 0,15.

Link zum **Progressionsabgeltungsgesetz** (vom Nationalrat am 18.09.2024 beschlossen):
<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/I/2710>

Änderungen bei kleinen arbeitsplatznahen Dienstwohnungen

Durch eine angekündigte Änderung der Sachbezugswerteverordnung soll mit Wirkung ab 01.01.2025 der Grenzwert für die Sachbezugsfreiheit von **kleinen Dienstwohnungen** (Arbeitsplatznähe und ohne Lebensmittelpunkt) von 30 m² auf 35 m² erhöht werden. Bei von mehreren Arbeitnehmer/innen **gemeinsam genutzten Dienstwohnungen** sollen die Gemeinschaftsräume hinkünftig nicht mehr jedem/jeder Arbeitnehmer/in voll, sondern nur noch anteilig zugeteilt werden.



Aus-, Fort- und Weiterbildungen: Arbeitszeit & betriebliche Kostentragung?

Im Rahmen der im März 2024 in Kraft getretenen AVRAG-Novelle (Stichwort „Dienstvertrag NEU“) wurde auch eine neue Bestimmung zur Aus-, Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen (§ 11b AVRAG) geschaffen, die zahlreiche Auslegungsprobleme aufwirft. Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) hat zu dieser Bestimmung nun eine umfassende Information veröffentlicht, die für die Praxis eine wichtige Auslegungshilfe darstellt. Hervorzuheben sind daraus vor allem die folgenden Aussagen:

Regelungsinhalt von § 11 AVRAG

§ 11b AVRAG sieht vor, dass Aus-, Fort- oder Weiterbildungen, die durch Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzeldienstvertrag verlangt werden, um die im Dienstvertrag vereinbarte Beschäftigung ausüben zu dürfen,

- als Arbeitszeit zählt und
- durch den/die Arbeitgeber/in zu finanzieren ist, außer die Kosten werden von dritter Seite (z.B. AMS) getragen.

Anwendungsbereich von § 11 AVRAG

§ 11b AVRAG ist nur anwendbar, wenn die betreffende Aus-, Fort- oder Weiterbildung

- für die dienstvertraglich bereits vereinbarte Tätigkeit **zwingende Zulässigkeitsvoraussetzung** – und nicht bloß nützlich – ist und
- erst **nach dem Zustandekommen jenes Dienstverhältnisses absolviert** wird, das die Qualifizierung bereits verlangt.

Nicht von § 11b AVRAG umfasst sind daher Praktikums-/Ausbildungsverhältnisse (im Rahmen derer eine Qualifizierung erst erworben wird), Ausbildungen für einen zukünftigen Arbeitsplatz (z.B. Ausbildungen zu Berufspilot/innen) sowie Aus-, Fort- und Weiterbildungen, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Dienstvertrages bereits absolviert sind.

Die Anwendbarkeit des § 11b AVRAG setzt außerdem voraus, dass jene Regelung, die zur Aus-, Fort- oder Weiterbildung verpflichtet, für das Unterlassen der Aus-, Fort- oder Weiterbildung eine **konkrete Rechtsfolge** vorsieht, wie

- die **Unzulässigkeit der Tätigkeit** bei fehlendem Nachweis über die Aus-, Fort- oder Weiterbildung oder
- eine **Strafbestimmung** für das Unterbleiben der Aus-, Fort- oder Weiterbildung.

Wird hingegen eine Verpflichtung durch den/die Arbeitgeber/in oder den/die Arbeitnehmer/in zur Aus-, Fort- oder Weiterbildung nur allgemein festgelegt, aber nicht näher konkretisiert (keine konkreten Rechtsfolgen bei Unterbleiben), ist § 11b AVRAG nicht anwendbar.

Anwendungsbeispiele für § 11b AVRAG

Als Beispiele für „einschlägige“ Bestimmungen im Sinne des § 11b AVRAG nennt das BMAW u.a. die gesetzlichen Fortbildungspflichten für

- Steuerberater/innen nach dem Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz,
- Bilanzbuchhalter/innen nach dem Bilanzbuchhaltungsgesetz,
- Notärztinnen/Notärzte nach dem Ärztegesetz,
- Sanitäter/innen nach dem Sanitätergesetz.

Demgegenüber ist das BMAW z.B. bezüglich der Gesundheits- und Krankenpfleger/innen oder der Hebammen der Ansicht, dass die bei diesen vorgesehenen Fortbildungspflichten nicht unter § 11b AVRAG fallen.

§ 11b AVRAG und Ausbildungskostenrückerersatz

Nach Ansicht des Arbeitsministeriums bezieht sich die in § 11b AVRAG geregelte Verpflichtung zur Kostentragung durch den/die Arbeitgeber/in auf das **aufrechte Dienstverhältnis** und steht einer Vereinbarung eines Ausbildungskostenrückerersatzes gemäß § 2d AVRAG nicht entgegen.



Lohnpfändungswerte für 2025

Kürzlich wurde bekannt, dass die Pensionen für 2025 um 4,6 % steigen werden (Anpassungsfaktor 1,046). Demnach wird sich auch die Mindestpension (Ausgleichszulagenrichtsatz für alleinstehende Personen) mit Wirkung ab 01.01.2025 von € 1.217,96 auf € 1.273,99 erhöhen. Da sich das Existenzminimum von der Mindestpension ableitet, ergeben sich für 2025 die nachfolgenden (voraussichtlichen) Existenzminimum-Werte:

Existenzminimum-Werte 2025 (voraussichtlich)	monatlich	wöchentlich	täglich
allgemeiner Grundbetrag	€ 1.273,00	€ 297,00	€ 42,00
erhöhter allgemeiner Grundbetrag	€ 1.486,00	€ 346,00	€ 49,00
Unterhaltsgrundbetrag	€ 254,00	€ 59,00	€ 8,00
Höchstberechnungsgrundlage	€ 5.080,00	€ 1.185,00	€ 169,00
Absolutes Geldexistenzminimum			
• bei normaler Pfändung	€ 636,50	€ 148,50	€ 21,00
• bei Unterhaltspfändung	€ 477,38	€ 111,38	€ 15,75

Die offizielle Bestätigung dieser Werte durch das Justizministerium wird noch einige Wochen dauern. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre entsprechen die voraussichtlichen Werte im Regelfall auch den endgültigen Werten.



Neuer Kollektivvertrag im Hotel- und Gastgewerbe

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. Das Inkrafttreten ist grundsätzlich mit 01.11.2024 vorgesehen, allerdings treten einige Bestimmungen erst mit 01.05.2025 in Kraft, um den Betrieben Zeit zur Vorbereitung und Anpassung zu geben.

Überblick über die kollektivvertraglichen Neuerungen

Mit **01.11.2024** treten folgende Neuerungen in Kraft:

- **Probezeit:** Der erste Monat des Dienstverhältnisses gilt künftig automatisch als Probemonat, außer es handelt sich um einen Wiedereintritt innerhalb von 12 Monaten bei dem/der selben Arbeitgeber/in mit einem im wesentlich gleichen Aufgabenbereich oder Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in verzichten übereinstimmend auf den Probemonat. Diese Neuerung ist jedenfalls für Eintritte ab 01.11.2024 maßgeblich.
- **Kündigungsregelung:** Laut dem neuen Kollektivvertrag sind die jeweiligen gesetzlichen Kündigungsfristen anzuwenden, mögliche Kündigungsendtermine sind der 15. und der Letzte des Kalendermonats. Diese Regelung gilt für Kündigungsaussprüche ab 01.11.2024.
- **Befristete Dienstverträge:** Diese können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einmalig um bis zu vier Wochen verlängert werden (dieser KV-Passus ist u.E. aber angesichts der OGH-Rechtsprechung zum Kettendienstvertragsthema nur für jene Fälle anwendbar, in denen ein sachlicher Grund, wie z.B. eine saisonbedingte Verlängerung, gegeben ist).
- **Durchrechnung der Arbeitszeit:** Durchrechenbare Normalarbeitszeiten können künftig für alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten vereinbart werden. Die Unterscheidung zwischen Saison- und Nichtsaisonbetrieben entfällt. Der Durchrechnungszeitraum kann im Normalfall bis zu sechs Monate, im Falle von befristeten Dienstverträgen mit einer Laufzeit von maximal neun Monaten bis zu neun Monate dauern. Die Normalarbeitszeit kann dabei auf bis zu neun Stunden täglich ausgedehnt werden; die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bei Vollzeitbeschäftigten bis zu 48 Stunden und bei Teilzeitbeschäftigten bis zu acht Stunden über die vertragliche Sollarbeitszeit hinaus betragen. Alle Arbeitsleistungen außerhalb der Durchrechenbarkeit sind als Überstunden zu behandeln (und zwar auch bei Teilzeitbeschäftigten). Ein zum Stichtag 31.10.2024 laufender Durchrechnungszeitraum ist noch nach der bisherigen KV-Regelung zu behandeln.
- **Teilzeitbeschäftigte,** deren vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraumes durchschnittlich um mindestens 20 % überschritten wurde, können binnen 14 Tagen nach Erhalt der Stundenabrechnung schriftlich eine Erhöhung ihrer Normalarbeitszeit beantragen.
- **Höchstarbeitszeit:** Der Zeitraum, innerhalb dessen die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten darf, wird im Hotel- und Gastgewerbe von 17 auf 26 Wochen ausgedehnt.
- **Umkleidezeit:** Es erfolgt eine Klarstellung, dass Umkleidezeiten im Hotel- und Gastgewerbe 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:** Der neue Kollektivvertrag enthält zahlreiche Detailregelungen zur zusammenhängenden Freizeit (im Kalenderjahr müssen i.d.R. mindestens 12-mal zwei freie Wochenenden bzw. zwei zusammenhängende freie Tage gewährt werden); für das restliche Jahr 2024 ist ein solcher Zweitageblock ab 01.11.2024 noch zweimal zu gewähren.
- **Jugendlichenbeschäftigung:** Weiters sieht der Kollektivvertrag einige Sonderregelungen für die Beschäftigung von Jugendlichen vor (Details dazu siehe im KV-Text).
- **Lehrabschlussbonus:** Lehrlingen, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder mit ausgezeichnetem Erfolg ablegen, gebührt eine einmalige Prämie von € 200,00 (für guten Erfolg) bzw. € 250,00 (für ausgezeichneten Erfolg).
- **Gehalts-/Lohnfälligkeit:** Lohn-/Gehaltsabrechnung und Lohn-/Gehaltsauszahlung haben spätestens mit dem Monatsletzten des Kalendermonats zu erfolgen.

- **Nachtarbeitszuschlag:** Ein solcher gebührt für Arbeitsleistungen zwischen 0:00 und 6:00 Uhr, wobei dieser gestaffelt ist: Der volle Nachtarbeitszuschlag beträgt € 27,00; von diesem Betrag gebührt je ein Drittel pro begonnenem Zweistundenfenster innerhalb der Zeit zwischen 0:00 und 6:00 Uhr. Die bisherigen kollektivvertraglichen Einschränkungen (Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag nur in Beherbergungsbetrieben oder in überwiegenden Nachtbetrieben) entfallen.
- **Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld):** Der KV regelt die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlungen neu. Arbeiter erwerben einen Sonderzahlungsanspruch nach Ende des Probemonats (nicht erst wie bisher nach zwei Monaten). Für Angestellte gibt es auch weiterhin keine Wartefrist. Bemessungsgrundlage ist das/der im Fälligkeitsmonat zustehende Ist-Gehalt bzw. Ist-Lohn für die Normalarbeitszeit (inklusive allfälliger Nachtarbeits- und Fremdsprachenzulagen). Dementsprechend gehören Überstundenentgelte nicht zur Sonderzahlungsbemessungsbasis (außer bei einem All-in). Die neue kollektivvertragliche Sonderzahlungsregelung ist vollinhaltlich für Neueintritte ab 01.11.2024 anzuwenden. Für bereits vor dem 01.11.2024 bestehende Dienstverhältnisse ist die neue KV-Sonderzahlungsregelung im Jahr 2024 jedenfalls auf das Weihnachtsgeld anzuwenden, während u.E. für das Urlaubsgeld (also den ersten Teil der Jahresremunerationen) noch die alte KV-Regelung maßgeblich bleibt. Künftige Auslegungshinweise (vor allem seitens der KV-Parteien) bleibt es aber noch abzuwarten.
- **Jubiläumsgeld:** Jubiläumsgelder können einvernehmlich in eine bezahlte Jubiläumsfreistellung umgewandelt werden.

Erst mit **01.05.2025** werden die folgenden KV-Regelungen wirksam:

- **Vordienstzeitenanrechnung:** Facheinschlägige Vordienstzeiten, die nach Lehrabschluss (oder einem anderen gleichwertigen Ausbildungs-/Schulabschluss) bei anderen Arbeitgebern im Hotel- und Gastgewerbe zurückgelegt wurden, sind bis zu drei Jahren anzurechnen.
- **Einstufung:** 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, allerdings mit einer umfassenden (für einzelne Bundesländer unterschiedlichen) Übergangsregelung.

Link-Tipp: Nähere Details zum KV-Abschluss im Hotel- und Gastgewerbe, samt einer FAQ-Sammlung und dem neuen Kollektivvertragstext, finden Sie auf der folgenden Infoseite der WKO:
<https://www.wko.at/oe/tourismus-freizeitwirtschaft/serviceplattform-gastronomie-hotellerie/kollektivvertrag-neu-gastronomie-hotellerie-ab-1.11.2024>



EuGH sorgt für Verunsicherung: Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte?

Fast scheint es zum arbeitsrechtlichen Alltag zu gehören, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit diskussionswürdigen Urteilen unter Jurist/innen, Personalist/innen und Personalverrechner/innen europaweit für Aufregung und Unbehagen sorgt. So machen aktuell zwei Fälle aus der Bundesrepublik Deutschland die Runde, in denen es jeweils um Mehrarbeitsleistungen von Teilzeitbeschäftigten (über das dienstvertragliche Teilzeitausmaß hinaus) ging:

- EuGH 19.10.2023, C-660/20: Ein teilzeitbeschäftigter Pilot klagte seine Arbeitgeberin (eine bekannte deutsche Fluglinie). Er forderte für seine Mehrarbeitsleistungen dieselben erhöhten Stundensätze, wie sie im einschlägigen Tarifvertrag für Überstunden von Vollzeitkräften vorgesehen sind.

- EuGH 29.07.2024, C-184/22 bzw. C-185/22: Zwei teilbeschäftigte Pflegekräfte machten gegenüber ihrer Arbeitgeberin (einer Gesundheitseinrichtung) Überstundenzuschläge für ihre Mehrarbeit im selben Ausmaß geltend, wie sie Vollzeitbeschäftigte bei Überschreitung der tarifvertraglichen Vollzeit (38,5 Stunden/Woche) erhielten.

In beiden Fällen hatten sich die betroffenen Arbeitgeber jeweils an die tarifvertraglichen Regelungen gehalten, die einen höheren Stundensatz bzw. einen Zuschlag (gleichermaßen für Teilzeit- und Vollzeitkräfte) erst für jene Arbeitsstunden vorsehen, die über das Vollzeitausmaß hinaus erbracht werden. Dennoch ortet der EuGH hier eine EU-rechtlich verpönte „Teilzeitdiskriminierung“. Nach EuGH-Ansicht müssen Teilzeitbeschäftigte für Mehrarbeit (also bei Überschreitung ihrer vertraglichen Sollarbeitszeit) dieselben Zuschläge (in Geld oder Zeitausgleich) erhalten wie Vollzeitbeschäftigte bei Überschreitung des Vollzeitausmaßes.

Auf Österreich umgelegt würde das bedeuten: Teilzeitbeschäftigte hätten bereits ab der ersten Mehrstunde Anspruch auf einen Überstundenzuschlag von 50 %, und nicht bloß auf 25 % Teilzeitmehrarbeitszuschlag. Dies stünde allerdings in krassem Widerspruch zur Systematik des österreichischen Arbeitszeitrechts. Es ist daher wenig verwunderlich, dass die EuGH-Ansicht in österreichischen „Arbeitsrechtskreisen“ überwiegend auf Unverständnis und Ablehnung stößt. Eine gewisse „Beruhigungspille“ könnte immerhin sein, dass Teilzeitbeschäftigte in Österreich für Mehrarbeit – von wenigen Ausnahmen abgesehen – ohnehin den bereits erwähnten Zuschlag von 25 % erhalten (§ 19d Abs. 3a AZG), und nicht bloß eine Abgeltung im Verhältnis 1:1. Dies könnte ggf. als wesentlicher Unterschied zu der von den EuGH-Richtern beanstandeten Rechtslage in Deutschland argumentiert werden.

Das Wichtigste für die Praxis: Ungeachtet der EuGH-Rechtsprechung besteht derzeit für die Unternehmen 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. Dies kann aber Jahre dauern. Es ist daher davon auszugehen, dass sich für die Praxis bis auf weiteres (noch) nichts ändern wird.

Link-Tipp: Die Volltexte der beiden EuGH-Entscheidungen finden Sie unter den folgenden Links:

EuGH 19.10.2023, C-660/20 (Teilzeit-Pilot):

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=278791&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7302069>

EuGH 29.07.2024, C-184/22 bzw. C-185/22 (Teilzeit-Pflegekräfte):

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=288833&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5045985>
