

## Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht ab 1.1.2024

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen ab 1.1.2024.

### Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

#### Altersteilzeit (§ 82 Abs.7 ALVG; [BGBl. I 118/2023](#))

Stufenweise Verringerung der Aufwandsabgeltung für Dienstgeber (DG) bei der geblockten Form des Altersteilzeitgeldes:

Der Aufwandsersatz beträgt bei Laufzeitbeginn

→ ab 2024: 42,5%, ab 2025: 35%, ab 2026: 27,5%, ab 2027: 20%, ab 2028:10%

Bei Altersteilzeitvereinbarungen mit Laufzeitbeginn ab 2029 oder später entfällt der Aufwandsersatz.

- Neue Gestaltungsmöglichkeiten bei der kontinuierlichen Altersteilzeit mit Laufzeitbeginn ab 1.1.2024 (§ 27 Abs.3 ALVG):
  - Durchrechnungszeitraum („Miniblock“) beträgt 6 Monate (statt bisher 12 Monate)
  - Erweiterte Bandbreite der flexiblen Arbeitszeit im „Miniblock“ zwischen durchschnittlich 20% und 80% der vorher ausgeübten Normalarbeitszeit
  - Unverändert bleibt die durchschnittliche Reduktion der Normalarbeitszeit über die gesamte Laufzeit zwischen 40% und 60%
- Berücksichtigung von Lohnerhöhungen nur mehr, wenn sie auf einem Kollektivvertrag oder Vergleichbarem (Mindestlohntarif, Dienstordnung) beruhen (§ 27 Abs. 5 ALVG), gilt auch bei laufenden Vereinbarungen ab 1.1.2024.
- Neuberechnung des Lohnausgleichs, gesetzliche Klarstellung zur Berechnung des Ober- und Unterwertes (§ 27 Abs. 5 ALVG), auch auf laufende Vereinbarungen ab 1.1.2024 anzuwenden.
- Explizite Tragungsregel für erhöhte Dienstnehmer(DN-) Sozialversicherungsbeiträge durch DG (§ 27 Abs. 2 Z 3 ALVG).

#### Frühestes Antrittsalter zur Altersteilzeit für Frauen

Altersteilzeit ist frühestens fünf Jahre vor Erreichung des Regelpensionsalters möglich. Entsprechend dem Anstieg bei den Frauen (siehe unten) erhöht sich das Zugangsalter zur Altersteilzeit:

Geburtstag	Frühestmöglicher Beginn Altersteilzeit
30.6.1966 oder früher	ab 1.1.2024 jederzeit
zwischen 1.7.1966 und 31.12.1966	ab 58 Jahren
Ab 1.1.1967	ab 58 Jahren und 6 Monaten, also erst ab 1.7.2025

#### Verlängerung Altersteilzeit um max. 6 Monate für Frauen

Während des Anstiegs des gesetzlichen Pensionsalters (siehe unten) können wirksame oder vom AMS bewilligte Altersteilzeit-Vereinbarungen für Frauen in der ursprünglichen Form fortgeführt werden (§ 82 Abs 6 ALVG). Das bedeutet: Wurde bei der Vereinbarung von einem späteren Pensionsantritt ausgegangen, ist der Bezug von Altersteilzeitgeld bis zum ursprünglich geplanten Ende möglich. Der Bezug kann also für weitere 6 Monate fortgesetzt werden, auch wenn die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllt sind. Zudem können Altersteilzeit-Vereinbarungen mit weiblichen Versicherten, für die bis spätestens Ende 2023 ein Antrag auf Altersteilzeitgeld gestellt wird, einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten umfassen, der nach Vollendung des Regelpensionsalters liegt. Alterspension und Altersteilzeitgeld können aber nach wie vor nicht parallel bezogen werden.

#### Teilzeit - Erweiterung der Informationspflicht

Die Verpflichtung für DG, Teilzeitbeschäftigte über freiwerdende Stellen im Betrieb zu informieren, wird erweitert: Künftig muss auch über neue Arbeitsplätze informiert werden. Als Sanktion kommt zusätzlich

zur Verwaltungsstrafe (gemäß § 28 (1) Z. 6 AZG) ein Schadenersatzanspruch des DN iHv € 100 hinzu (§ 19d Abs. 2a und neuer Abs. 2b AZG; Art. 5 des [IA 3743/A](#); am 13.12.2023 im NR beschlossen).

## Fachkräfteverordnung 2024

Der Entwurf zur Fachkräfteverordnung sieht 110 bundesweit geltende Mangelberufe (bisher 98 bundesweit) und darüber hinaus zahlreiche regionale Mangelberufe für alle neun Bundesländer vor. Die Verordnung soll noch 2023 kundgemacht werden. Geplantes Inkrafttreten mit 1.1.2024.

## Saisonkontingentverordnung 2024

Der Entwurf für eine Kontingentverordnung sieht folgende Kontingentplätze vor: 4.295 im Bereich Tourismus, 3.162 Kontingentplätze im Bereich Land- & Forstwirtschaft. Weiters sind zu Saisonspitzen zeitlich begrenzte Überschreitungen von bis zu 50% im Tourismus und um 30% in der Land- & Forstwirtschaft zulässig. Die Verordnung soll noch 2023 kundgemacht werden. Geplantes Inkrafttreten mit 1.1.2024.

## Sozialversicherungsrecht

### Anhebung des Frauenpensionsalters

Das gesetzliche Frauenpensionsalters (derzeit 60 Jahre) wird beginnend mit 1.1.2024 schrittweise an jenes der Männer (65 Jahre) herangeführt.

Geburtstag	Gesetzliches Pensionsantrittsalter	Geburtstag	Gesetzliches Pensionsantrittsalter
1.1.-30.6.1964	60,5 Jahre	1.7.-31.12.1966	63 Jahre
1.7.-31.12.1964	61 Jahre	1.1.-30.6.1967	63,5 Jahre
1.1.-30.6.1965	61,5 Jahre	1.7.-31.12.1967	64 Jahre
1.7.-31.12.1965	62 Jahre	1.1.-30.6.1968	64,5 Jahre
1.1.-30.6.1966	62,5 Jahre	Ab 1.7.1968	65 Jahre

Analog dazu werden auch die Stichtage für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Korridorpension) angepasst (§ 617 Abs 11 ASVG, § 306 Abs 9 GSVG, § 295 Abs 9 BSVG, § 16 Abs 6 APG, § 82 Abs 6 ALVG).

### Auswirkungen auf Kleinunternehmerregelung (§ 4 Abs 1 Z 7 lit b iVm § 130 Abs 1 iVm § 306 Abs 9 GSVG)

Die Anhebung des Frauenpensionsalters betrifft auch den Zugang zur Kleinstunternehmerregelung (Ausnahme von der Pflichtversicherung für Selbständige): Dieser ist ab 60 Jahren für Männer und Frauen erleichtert, die Altersgrenze steigt nun für beide entsprechend dem Frauenpensionsalter.

Die folgenden Punkte sind im Nationalrat am 13. und 14.12.2023 beschlossen worden. Die weitere Gesetzwerdung bleibt abzuwarten. Geplantes Inkrafttreten ist 1.1.2024.

### Abgabenrechtliche Begünstigung von Teuerungsprämien

Zulagen und Bonuszahlungen bis zu € 3.000 pro Jahr sind steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn die Zahlung aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 5 oder 6 erfolgt. Bei Fehlen eines Betriebsrates kann die Zahlung aufgrund einer entsprechenden kollektivvertraglichen Ermächtigung und einer vertraglichen Vereinbarung des DG für sämtliche DN erfolgen. Es muss sich ferner um eine zusätzliche Zahlung handeln.

Wird für das Kalenderjahr 2024 kollektivvertraglich vorgesehen, dass als Interessenausgleich für eine geringere Erhöhung der Ist-Monatslöhne eine Mitarbeiterprämie gezahlt wird, dann ist dies bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ebenfalls nicht schädlich für die Abgabenbefreiung (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG, § 124b Z 447 EStG 1988).

## **Erhöhung der pauschalen DG-Abgabe um 3%**

Der Verfassungsgerichtshofes hat festgestellt (G 296/2022), dass mehrfach geringfügig Beschäftigte, die die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 ASVG übersteigen, auch der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen. Daher wird die DG-Abgabe für geringfügig Beschäftigte um drei Prozentpunkte auf 19,4% erhöht und damit der Arbeitslosenversicherungsbeitrag pauschal abgegolten (§ 1 Dienstgeberabgabengesetz).

## **Reduktion des Arbeitslosenversicherungsbeitrages um 0,1%**

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag wird auf 5,9% (je 2,95% für DN und DG) gesenkt. Für Lehrlinge ist eine Beitragsreduktion von 2,4% auf 2,3% geplant. Die Staffelung des DN-Beitrages zur Arbeitslosenversicherung bei geringem Entgelt bleibt aufrecht (§ 2 Abs 1 AMPFG).

## **SV-Begünstigung für Start-up-Mitarbeiterbeteiligungen**

Das Start-Up-Förderungsgesetz wird eine eigene abgabenrechtliche Begünstigung für Start-Up-Mitarbeiterbeteiligungen schaffen. Ziel ist die Incentivierung von Unternehmensgründung und Bindung von Beschäftigten im Bereich von Start-Ups und jungen Unternehmen. Das Entstehen der Beitragspflicht im laufenden Dienstverhältnis wird bis zur tatsächlichen Veräußerung der Mitarbeiterbeteiligungen oder dem Eintritt anderer Umstände aufgeschoben. Dieser Aufschub beschränkt sich auf die Dauer des Dienstverhältnisses, weil eine vom Bestand des Dienstverhältnisses losgelöste Beitragspflicht nicht vorgesehen ist (§ 50a ASVG, § 67a EStG 1988).

## **SV-Begünstigung von Kinderbetreuungszuschüssen des DG**

Die im Progressionsabgeltungsgesetz 2024 verankerte Ausweitung der steuerlichen Begünstigung von betrieblicher Kinderbetreuung und von Kinderbetreuungszuschüssen des DG wurden im ASVG nachvollzogen. Demnach werden künftig DG-Zuschüsse bis zu € 2.000 pro Jahr nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Gleichzeitig wird die für die Beitragsbefreiung maßgebliche Altersgrenze der Kinder von zehn auf vierzehn Jahre angehoben (§ 49 Abs 3 Z 16a ASVG).

## **Nachtschwerarbeitsbeitrag: Sistierung für 2024**

Der NSchG-Beitrag bleibt bei 3,8% (Art XIII (12) NSchG).

## **Erhöhung des Pensionsbonus für längeres Arbeiten**

Wer über das Regelpensionsalter hinaus weiterarbeitet, erhält künftig einen jährlichen Pensionszuschlag von 5,1 statt bisher 4,2%. Bezogen werden kann der Pensionsbonus für maximal drei Jahre (§ 261c Abs. 1 ASVG; § 143a Abs. 1 GSVG; § 134a Abs. 1 BSVG; § 5 Abs. 4 APG).

## **Bund übernimmt Teil der Pensionsbeiträge bei Zusatzverdienst neben Pensionsbezug**

Pensionisten, die neben der Regelpension erwerbstätig sind, müssen in den nächsten beiden Jahren nur für jenen Teil des Zuverdiensts Pensionsbeiträge leisten, der über der doppelten Geringfügigkeitsgrenze - 2024 voraussichtlich rund € 1.037 - liegt. Das heißt, es entfällt künftig ein Teil der PV-Beiträge des DN iHv 10,25% bei Erwerbstätigkeit neben der Regelpension. Für den restlichen Teil springt der Bund ein, was eine Entlastung von bis zu € 106,28 für die Betroffenen bedeutet. Von der Regelung umfasst sind nicht nur ASVG-Versicherte. Der PV-Beitrag im GSVG- und BSVG-Bereich wird unter denselben Voraussetzungen im selben Ausmaß gekürzt. Diese Maßnahme soll vorerst für die nächsten zwei Jahre gelten und im 1. Quartal 2025 evaluiert werden (§§ 54b sowie 793 Abs. 2 und 4 ASVG; §§ 27g sowie 411 Abs. 2 und 4 GSVG; §§ 24g sowie 405 Abs. 2 und 4 BSVG).

## **Toleranzgrenze bei Zuverdienst zur Korridor- bzw. Schwerarbeitspension**

Ein Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2024 voraussichtlich € 518,44) führt nicht mehr automatisch zum Wegfall der Pensionsleistung, sofern die Überschreitung nur geringfügig ist

(jährlich nicht mehr als 40% der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze, 2024 damit voraussichtlich rund € 207) (§ 9 Abs. 1 APG).

## **Pensionsvorausberechnung**

Ab dem Kalenderjahr, in dem das 55. Lebensjahr vollendet wird, ist bei aufrechter Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit jährlich eine rechtsunverbindliche Berechnung der künftigen Pensionsleistung, insbesondere über die Verminderung oder Erhöhung der Pensionsleistung bei einem Pensionsantritt vor oder nach dem Regelpensionsalter, zu übermitteln. Die Mitteilung hat weiters eine Information über die Möglichkeit eines persönlichen Beratungsgesprächs über die künftigen Pensionsansprüche zu enthalten (§ 13a APG).

## **Aufstockung des Pflegefonds und Finanzierung von 24-Stunden-Betreuung**

Der Pflegefonds wird im kommenden Jahr mit € 1,1 Mrd. dotiert. Damit werden 2024 mehr als doppelt so viele Mittel wie heuer zur Verfügung stehen. In weiterer Folge wird die Dotierung jährlich valorisiert. Mit den zusätzlichen Mitteln sollen unter anderem die Fortführung des 2022 und 2023 gewährten Gehaltsbonus für Pflegekräfte und der Ausbildungszuschuss für Pflegeausbildungen von € 600 finanziert werden (§ 3 Abs. 1 Z 1 PAusbZG).

## **Selbstversicherung in der Pensionsversicherung bei Pflege eines behinderten Kindes**

Die Möglichkeit einer Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für den Zeitraum der Pflege eines behinderten Kindes wird nunmehr auch für Zeiten einer Teilpflichtversicherung nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. a bis c oder g ASVG (insbes. Wochen- und Krankengeld, Arbeitslosengeld sowie Kindererziehungszeiten). Die Selbstversicherung erhöht damit die Gutschrift im Pensionskonto (§ 18a ASVG).

## **Gesundheitspolitik**

### **Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)**

Das sog. Preisband (§ 351c Abs. 17) und die Generika- und Biosimilars-Regelung (§ 705 Abs. 3) werden um 2 Jahre verlängert. Beschluss im NR am 13.12.2023. Inkrafttreten: Tag nach der Kundmachung im BGBl.

### **Vermeidung von Medikamentenengpässen (Arzneimittelgesetz)**

Zulassungsinhabern und Arzneimittel-Großhändlern werden die Bevorratungskosten ersetzt, wenn sie vom Gesundheitsministerium per Verordnung zur Lagerung bestimmter Arzneispezialitäten verpflichtet wurden. Bei zu lagernden Wirkstoffen ist eine Kostenabgeltung für verfallene Produkte vorgesehen. Überdies sollen Arzneimittel-Großhändler - vorläufig auf ein Jahr befristet - einen „Infrastruktursicherungsbeitrag“ in der Höhe von € 0,28 für niedrigpreisige Arzneispezialitäten erhalten, damit diese nicht aus Rentabilitätsgründen vom Markt genommen werden.

Durch die AMG-Novelle erfolgt außerdem eine Angleichung der Abverkaufsfristen für pharmazeutische Unternehmer mit jenen „anderer zur Abgabe Berechtigten“ (z.B. Apotheken). Das Inverkehrbringen ist somit bis zum jeweiligen Verfalldatum möglich, sofern dies aus Gründen der Arzneimittelsicherheit vertretbar ist.

Zur Überbrückung von Lieferengpässen sollen unabhängig vom Einzelfall größere Mengen an nicht zugelassenen Arzneispezialitäten nach Österreich verbracht werden können, wenn diese in einem anderen EWR-Staat auf dem Markt sind oder hergestellt wurden. Dafür werden die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen (Arzneimittelgesetz (AMG) und Arzneiwareneinfuhrgesetz 2010 (AWEG)). Beschluss im NR am 13.12.2023. Geplantes Inkrafttreten: Tag nach der Kundmachung im BGBl.

## **Familien**

### **Kinderbetreuungsgeld: Ausweitung der Zuverdienstgrenze**

Die Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und bei der Beihilfe soll weiterhin eine geringfügige Beschäftigung während des Anspruchszeitraumes ermöglichen. Der

Grenzbetrag wird für 2024 von € 7.800 auf € 8.100 pro Kalenderjahr erhöht (§ 9 Abs. 3 und § 24 Abs. 1 Z 3 KBGG; [IA am 13.12.2023 im NR beschlossen](#)).