



Abgabenbefreiung von Teuerungsprämien ist auch für 2024 geplant

Lange hatte es geheißsen, dass die vom Gesetzgeber eigens für die Jahre 2022 und 2023 geschaffene Abgabenfreiheit von Teuerungsprämien mit 31.12.2023 endgültig auslaufen werde. Nun könnte es aber sein, dass sich der Wind dreht: Der Bundesminister für Finanzen hat kürzlich via Pressemeldung mitgeteilt, dass eine **Verlängerung der abgabenfreien Teuerungsprämien für 2024 möglich** sei, sofern es „diesen Wunsch seitens der Sozialpartner gibt“.

Konkret ist dem Vernehmen nach geplant, dass Teuerungsprämien im Jahr 2024 bis zu € 3.000,00 pro Arbeitnehmer abgabenfrei bleiben sollen, allerdings nur dann, wenn der gesamte Betrag auf einer lohngestaltenden Vorschrift beruht. Unklar ist dabei aber, ob in diesem Zusammenhang als lohngestaltende Vorschriften lediglich der Kollektivvertrag bzw. dessen „Surrogate“ (KV-Satzungen oder Mindestlohntarife des Bundeseinigungsamts) zählen, oder ob auch z.B. die innerbetriebliche Gewährung an alle Arbeitnehmer oder an sachlich abgrenzbare Arbeitnehmergruppen ausreichend ist.

Einen konkreten Gesetzesentwurf gibt es noch nicht. Somit ist noch keine verlässliche Aussage möglich, ob und in welcher Ausprägung die angedachte Regelung auch wirklich zustande kommen wird. Die nächsten Wochen werden hier bestimmt Aufklärung bringen, in der Zwischenzeit hängt die Praxis leider wieder einmal in der Luft.



Pensionsbeiträge für erwerbstätige Pensionsbezieher entfallen ab 2024 bis zur doppelten Geringfügigkeitsgrenze

Ein am 24. November 2023 eingebrachter Initiativantrag der Regierungsparteien sieht vor, dass arbeitende Pensionisten in den Jahren 2024 und 2025 bis zur doppelten Geringfügigkeitsgrenze keine Pensionsversicherungsbeiträge entrichten müssen. Die diesbezüglichen Beiträge sollen vom Bund aus Budgetmitteln übernommen werden. Das Ziel der geplanten gesetzlichen Maßnahme ist, Pensionsbezieher einen Anreiz zur Erwerbstätigkeit neben der Pension zu bieten und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Entlastung gilt laut dem aktuellen Gesetzesentwurf

- für Pensionisten, die bereits das **Regelpensionsalter** erreicht haben (Männer 65 Jahre, Frauen je nach Geburtsdatum 60, 60 ½ oder 61 Jahre) und **neben dem Pensionsbezug einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit** nachgehen,

- nur für den **Dienstnehmeranteil (10,25 %)**, d.h. die Pensionsbeiträge des Dienstgebers sind davon nicht betroffen und daher ungekürzt zu entrichten,
- nur für die **laufenden Bezügen** (also nicht auch für die Sonderzahlungen),
- **bis zur doppelten Geringfügigkeitsgrenze** (im Jahr 2024 daher bis zu einer monatlichen Beitragsgrundlage von € **1.036,88**), d.h. für einen darüber liegenden Beitragsgrundlagenteil sind die Pensionsversicherungsbeiträge ganz normal zu entrichten.

Die endgültige Gesetzwerdung der gegenständlichen Maßnahme wird voraussichtlich erst kurz vor der Jahreswende erfolgen. Bis dahin bleibt noch abzuwarten, ob es ggf. noch zu Detailänderungen im Gesetzesentwurf kommen wird.

Da die gesetzliche Maßnahme bereits mit 01.01.2024 in Kraft treten soll, wird die kurzfristige Umsetzung für die Lohnsoftwarehäuser und Krankenversicherungsträger eine große Herausforderung darstellen. Der Gesetzesentwurf sieht daher angesichts der erforderlichen programmtechnischen Anpassungen die Möglichkeit vor, dass für die Monate Jänner bis März 2024 eine rückwirkende Umsetzung (Rückverrechnung) erfolgen darf.

Link: Initiativantrag zur Entlastung von erwerbstätigen Pensionsbeziehern:
https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVII/A/3743/fname_1596824.pdf

Ergänzender Hinweis: Von der für 2024 und 2025 geplanten Begünstigung für erwerbstätige **Pensionsbezieher** zu unterscheiden ist die – schon bisher bestehende und unverändert weitergeltende – Halbierung der Pensionsbeiträge (sowohl des Dienstnehmer- als auch des Dienstgeberanteils) für erwerbstätige „**Pensionsaufschieber**“, also jenen Personen, die trotz erreichten Regelpensionsalters noch keine Pension beziehen („Alterspensionsbonus“ gemäß § 51 Abs. 7 ASVG).



Änderung der Grenzängerregelung im DBA-Deutschland: Auswirkungen für Homeoffice-Mitarbeiter

Die Grenzängerregelung im Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und Deutschland wird mit Wirksamkeit ab 01.01.2024 komplett geändert. Dies hat u.a. auch Auswirkungen auf die staatlichen Besteuerungsrechte für Homeoffice-Tätigkeiten: Die Besteuerung kommt nach der neuen Regelung ausschließlich dem Ansässigkeitsstaat zu (also auch für Tätigkeitstage im anderen Staat), wenn der Arbeitnehmer

- seinen **Hauptwohnsitz in Grenznähe** hat und
- seine **Tätigkeit „üblicherweise“ in Grenznähe** ausübt.

Somit ist die Grenzängereigenschaft – anders als bisher – auch dann erfüllt, wenn die Tätigkeit an mehr als 45 Tagen im Homeoffice ausgeübt wird. Die tägliche Rückkehr (d.h. das Pendeln zwischen Homeoffice und Betrieb) ist also kein Kriterium mehr. Als „Grenznähe“ gilt ein Grenzstreifen von 30 Kilometern Luftlinie beiderseits der Staatsgrenze. „Tätigkeitsausübung üblicherweise in Grenznähe“ bedeutet, dass maximal an 45 Arbeitstagen im Kalenderjahr oder maximal zu 20 % im Betrachtungszeitraum (z.B. bei unterjährigen Beschäftigungen) außerhalb des „Grenzstreifens“ gearbeitet werden darf, ohne die Anwendbarkeit der Grenzängerregelung zu gefährden.

Bei Zutreffen der Grenzängereigenschaft eines in Deutschland (z.B. in Freilassing oder in Passau) wohnhaften Homeoffice-Mitarbeiters liegt das Besteuerungsrecht daher auch für österreichische Einsatzstage bei der deutschen Finanzverwaltung. Damit der Arbeitgeber die Befreiung von der österreichischen Lohnsteuer in der Gehalts- und Lohnverrechnung umsetzen kann, muss der Arbeitnehmer eine **Grenzängerbesccheinigung** vom deutschen Finanzamt vorlegen.



Kann Geringfügigkeit durch eine Urlaubersatzleistung „kippen“?

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem konkreten Fall entschieden, dass der laufende Teil einer Urlaubersatzleistung bei der Geringfügigkeitsbeurteilung einzubeziehen sei und daher zu einer Vollversicherung führen könne (VwGH 20.12.2022, Ra 2021/08/0127). Eine Besonderheit des zugrunde liegenden Anlassfalls war, dass der Beschäftigte im selben Kalendermonat zwei geringfügige Dienstverhältnisse hatte: Das erste geringfügige Dienstverhältnis wurde untermonatig beendet und anschließend begann ein neues geringfügiges Dienstverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber (parallel zum Zeitraum der Urlaubersatzleistung aus der ersten Beschäftigung). Die Summe der laufenden Entgelte aus beiden Dienstverhältnissen (einschließlich laufender Urlaubersatzleistung) überstieg die monatliche Geringfügigkeitsgrenze. Der VwGH meinte, dass dies zu einer Nachverrechnung der Vollversicherungsbeiträge an den Arbeitnehmer (direkt durch den Krankenversicherungsträger) führen müsse.

Was bedeutet das nun für die Praxis?

Die ÖGK sieht das VwGH-Erkenntnis als besondere Einzelfallentscheidung, deren Aussage nicht verallgemeinerungsfähig ist. Dies insbesondere im Hinblick auf die speziellen Umstände im Anlassfall, in dem es zwei Dienstverhältnisse im selben Kalendermonat gab. Wenn hingegen nur ein einziges Dienstverhältnis im Spiel ist, ändert sich an der bisherigen Vollzugspraxis der ÖGK nichts.

Demnach gilt nach Ansicht der ÖGK weiterhin der Grundsatz: Ein geringfügiges Dienstverhältnis wird allein durch eine Urlaubersatzleistung nicht zu einem vollversicherten Dienstverhältnis.

Ergänzender Hinweis für die Gehalts- und Lohnverrechnungspraxis: Wenn eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) für eine geringfügige Beschäftigung mit einer Beitragsgrundlage über der Geringfügigkeitsgrenze übermittelt wird, kommt es nach Auskunft der ÖGK dann zu keinem Clearingfall, wenn das Feld „KE/UE“ angekreuzt wurde und die Beitragsgrundlage nicht höher ist als das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze.
