



Geplante Gesetzesänderungen durch das „Budget-Sparpaket“

Der viel diskutierte Sparkurs der Bundesregierung lässt auch die Personalverrechnung nicht unberührt. Der Entwurf zum Budgetbegleitgesetz 2025 wird Anfang Juni 2025 im Budgetausschuss des Nationalrates behandelt. Es sind folgende Maßnahmen geplant:

- **Steuerfreie Mitarbeiterprämie 2025:** Für das **Kalenderjahr 2025** ist die Möglichkeit der Auszahlung steuerfreier Mitarbeiterprämien bis zu maximal **€ 1.000,00 pro Arbeitnehmer/in** vorgesehen (für 2026 soll es eine Evaluierung geben). Eine lohngestaltende Vorschrift (z.B. Kollektivvertrag) oder das steuerliche Gruppenmerkmal soll zwar nicht erforderlich sein, sodass die Mitarbeiterprämie prinzipiell auch nur an einzelne Arbeitnehmer/innen gewährt werden kann. ABER: Für die personelle Auswahl und betragliche Unterschiede muss es laut Gesetzesentwurf „sachliche, betriebsbezogene Gründe“ geben – diese schwammige Formulierung wird in der Praxis leider wieder zu umfangreichen Diskussionen führen, welche Gründe steuerlich anzuerkennen sind und welche nicht.

Anmerkung: Es gibt derzeit noch keinen Gesetzesantrag für eine parallele Befreiung in der Sozialversicherung und im Bereich der Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt). Ob der Gesetzgeber in diesen Bereichen – so wie einst bei den Corona- oder Teuerungsprämien – noch mit einer rückwirkenden Befreiungsregelung „nachziehen“ wird, bleibt daher vorerst offen.

- **Verdreifachung des Pendlereuros ab 2026:** Der Pendlereuro soll ab dem Kalenderjahr 2026 von € 2,00 auf **€ 6,00 jährlich** (pro Kilometer der einfachen Fahrtstrecke Wohnung-Arbeitsstätte) erhöht werden.
- **Erhöhung der E-Card-Gebühr ab 2025:** Das Service-Entgelt für die E-Card wird – erstmals anwendbar für November 2025 – außertourlich von € 14,65 auf **€ 25,00** angehoben. In den Folgejahren erfolgt dann wie bisher die jährliche Valorisierung mit der Aufwertungsanzahl.
- **Anhebung des Korridorpenionsalters ab 2026:** Das Mindestalter für die Korridorpenion wird im Zeitraum vom 01.01.2026 bis 01.04.2027 schrittweise **von 62 auf 63 Jahre** angehoben (pro Quartal um jeweils zwei Monate). Betroffen sind alle, die ihren 62. Geburtstag erst nach dem 31.12.2025 erreichen. Überdies wird die für die Korridorpenion erforderliche Anzahl an Versicherungsjahren stufenweise von 40 auf 42 erhöht.
- **Erweiterung der Daten bei der SV-Anmeldung ab 2026:** Ab 01.01.2026 soll die Anmeldung zur Sozialversicherung auch Angaben über das „**Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit**“ umfassen. Damit wird das Beschäftigungsausmaß, dessen verpflichtende Angabe bei der SV-Anmeldung seit 2019 entfallen ist (aus Anlass der damaligen Einführung der mBGM), künftig wieder zum Pflichtinhalt für SV-Anmeldungen.
- **Einschränkung geringfügiger Zuverdienste während Arbeitslosigkeit ab 2026:** Die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung neben dem Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe soll ab 01.01.2026 massiv eingeschränkt werden. Dies wird von den Gesetzesinitiatoren damit begründet, dass eine parallel zur Arbeitslosigkeit ausgeübte geringfügige Erwerbstätigkeit der

Wiederaufnahme einer vollversicherten Tätigkeit in vielen Fällen hinderlich sei. Es soll davon nur wenige Ausnahmen geben, u.a. für eine bereits neben einer Vollversicherung ausgeübte geringfügige Beschäftigung sowie für die geringfügige Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen oder Genesenen nach längerer Erkrankung.

Link zum Gesetzesentwurf (Regierungsvorlage):

<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/I/69>

Ergänzender Hinweis: Die Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge für Pensionisten ab 1. Juni 2025 durch das *Budgetsanierungsmaßnahmengesetz 2025 Teil II* wurde bereits fix beschlossen (Beschluss des Nationalrates vom 22.05.2025).



Rückwirkende KV-Erhöhung: Geltung auch für ausgetretene Mitarbeiter/innen

Leider kommt es in der Praxis immer wieder zu rückwirkenden Kollektivvertragsabschlüssen. Nicht nur, dass dies aus dem Blickwinkel der Rechtssicherheit und des Bürokratieaufwandes kritikwürdig erscheint, stellt sich im Falle von zwischenzeitig ausgetretenen Arbeitnehmer/innen außerdem die Frage, ob diese auch von den rückwirkend in Kraft tretenden KV-Regelungen umfasst sind (z.B. kollektivvertragliche Ist-Gehaltserhöhung, nachträgliche Prämie o.ä.).

Ausgangsbasis: Eine langjährige und weitverbreitete Praxismeinung ging bisher davon aus, dass der Arbeitnehmerbegriff des Kollektivvertragsrechts (§ 2 Abs. 2 Z. 2 ArbVG) ein aufrechtes Dienstverhältnis voraussetze und sich daher eine rückwirkend in Kraft tretende KV-Regelung grundsätzlich nur auf jene Arbeitnehmer/innen beziehen könne, die zum Zeitpunkt des KV-Abschlusses noch in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen.

ABER: Der Oberste Gerichtshof sorgt für eine Überraschung – denn er vertritt in einer aktuellen Entscheidung (OGH 13.02.2025, 9 ObA 75/24f) nun die gegenteilige Ansicht.

Strittig war im zu beurteilenden Fall die Frage, ob den KV-Parteien eine Regelungsbefugnis zu einer rückwirkenden Ist-Gehaltserhöhung auch für zum Zeitpunkt des KV-Abschlusses bereits aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedene Arbeitnehmer/innen zukommt.

Die Ausführungen des OGH in Kurzform:

- Die Regelungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien, rückwirkende Ansprüche für Dienstverhältnisse zu schaffen, die zum Rückwirkungszeitpunkt noch aufrecht waren, ergibt sich aus § 11 Abs. 2 ArbVG, und zwar **unabhängig davon, ob die Dienstverhältnisse im Zeitpunkt des KV-Abschlusses noch aufrecht sind oder nicht.**
- Die Kollektivvertragsparteien sind bei der Gestaltung des Kollektivvertrags an den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz gebunden, wobei in Bezug auf Ist-Gehaltserhöhungen eine **sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen aktiven und ehemaligen Arbeitnehmer/innen nicht erkennbar** ist.

Zusammengefasst bedeutet das für die Praxis:

Rückwirkend in Kraft tretende KV-Regelungen (z.B. Lohn- und Gehaltserhöhungen) gelten auch für zwischenzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer/innen. Diesbezügliche Nachzahlungen sind in der Personalverrechnung im Regelfall im Wege einer Aufrollung umzusetzen.