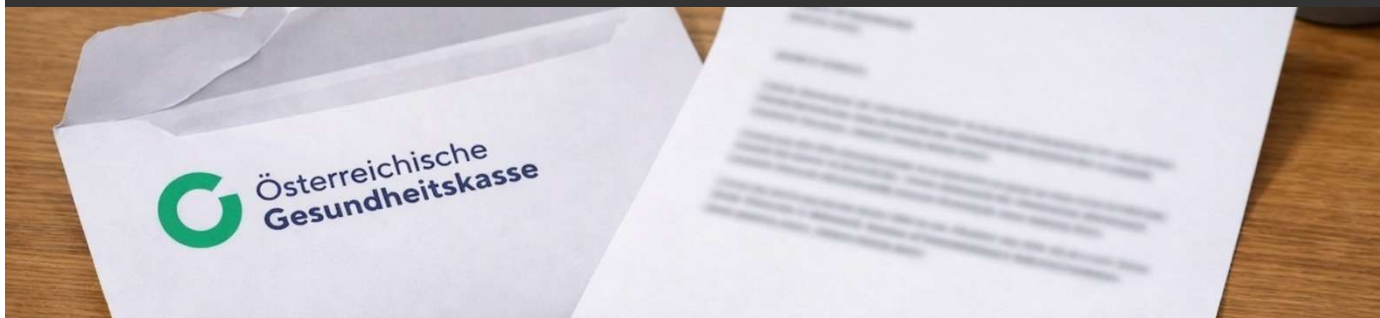


NEWS

03/2026



Verschwiegener Pensionsbezug: SV-Nachzahlungen und Regressansprüche



Personen, die bereits das Regelpensionsalter erreicht haben (Männer 65; Frauen je nach Geburtsdatum zwischen 60 und 65), den Pensionsbezug aufschieben und vollversichert erwerbstätig bleiben, können von einer beitragsrechtlichen Begünstigung in Form **halbierter Pensionsversicherungsbeiträge** profitieren (§ 51 Abs. 7 ASVG). Die Umsetzung erfolgt im SV-Tarifsystem via Abschlagscode A15.

In den vergangenen Monaten sind im Zusammenhang mit dieser Begünstigung vermehrt Fälle eines „verunglückten Pensionsaufschubs“ aufgetreten. Das typische Szenario stellt sich wie folgt dar: Ein/e Mitarbeiter/in, die/der gegenüber dem Betrieb zunächst die Aufschiebung der Regelpension nachgewiesen hat, nimmt diese in weiterer Folge doch in Anspruch (z.B. aus finanziellen Gründen), ohne im Betrieb Bescheid zu geben. Mangels Kenntnis werden in der Lohn- und Gehaltsverrechnung jedoch weiterhin die reduzierten Beiträge abgerechnet, bis der Krankenversicherungsträger den Pensionsbezug feststellt (mitunter erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung) und eine Beitragsnachverrechnung auslöst. In der Folge wird der/die Arbeitgeber/in aufgefordert, die monatlichen Beitragsgrundlagen (mBGM) für den betroffenen Zeitraum zu berichtigen und die bislang nicht abgeführten Pensionsversicherungsbeiträge nachzuzahlen.

Vor diesem Hintergrund stellen sich aus Arbeitgebersicht vor allem zwei zentrale Fragen:

1. Können sich Betriebe gegen derartige Szenarien absichern?

2. Falls dennoch etwas „schiefeht“ und der Sozialversicherungsträger vom Betrieb SV-Beiträge nachfordert: Kann der/die Arbeitgeber/in diesfalls gegenüber dem/der Mitarbeiter/in die nachentrichteten Dienstnehmeranteile zur Pensionsversicherung zurückfordern?

Frage 1: Mögliche Präventionsmaßnahmen gegen „verunglückte Pensionsaufschübe“?

Soll bei erwerbstätigen Personen ab dem Regelpensionsalter die Halbierung der Pensionsversicherungsträger angewendet werden, sollten die in Betracht kommenden Mitarbeiter/innen um Beibringung eines **Nachweises über den Nichtbezug der Regelpension (Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers)** ersucht werden. Gleichzeitig empfiehlt es sich, in einem schriftlichen Dokument

- den/die jeweilige/n Mitarbeiter/in ausdrücklich zur unverzüglichen Mitteilung zu verpflichten, falls er/sie die Pension in der Folge doch in Anspruch nehmen sollte, und
- auf die diesfalls bestehende Pflicht zur Nachzahlung der Pensionsversicherungsbeiträge hinzuweisen.

Dem/Der Arbeitgeber/in ist zur eigenen Absicherung zu empfehlen, diese Abfrage zumindest einmal jährlich zu wiederholen, also den/die Mitarbeiter/in neuerlich um Mitteilung (samt Beibringung einer Bestätigung des Pensionsversicherungsträgers) zu ersuchen, ob weiterhin kein Pensionsbezug vorliegt.

Frage 2: Regress gegenüber dem/der Mitarbeiter/in bei „verunglücktem Pensionsaufschub“?

Ist der unterbliebene SV-Abzug von dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin verschuldet (Verletzung der Mitteilungspflicht bezüglich Inanspruchnahme des Pensionsbezugs), während den/die Arbeitgeber/in keinerlei Verschulden trifft, so kann der/die Arbeitgeber nachbezahlte SV-Dienstnehmeranteile u.E. aus dem Titel des Schadenersatzes gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in einfordern (vgl. OGH 24.04.2020, 8 ObA 66/19t).

Wurde der/die Mitarbeiter/in von betrieblicher Seite im Voraus ausdrücklich auf die drohende SV-Nachzahlung bei Inanspruchnahme des Pensionsbezugs hingewiesen, so kommt auch ein gutgläubiger Verbrauch des zu hohen Nettobezuges nicht in Betracht (vgl. OGH 21.12.2011, 9 ObA 119/11g).



Die Österreichische Gesundheitskasse hat in einem Online-Vortrag am 17.03.2026 zahlreiche Fragen zum Thema Trinkgelder und den seit 01.01.2026 gültigen, neuen SV-Trinkgeldpauschalen (Hotel- und Gastgewerbe; Fußpfleger-, Kosmetiker-, Masseurgewerbe; Friseurgewerbe; Personenbeförderungsgewerbe) behandelt.

Für die Praxis sind u.a. die folgenden Aussagen der beiden ÖGK-Vortragenden interessant:

- Im Falle eines vereinbarten **Trinkgeld-Annahmeverbots** darf der/die Arbeitgeber/in grundsätzlich davon ausgehen, dass sich die Mitarbeiter/innen auch tatsächlich an das Verbot halten. Eine Nichtbeachtung des Trinkgeld-Annahmeverbots wäre ein arbeitsrechtlicher Verstoß (mit drohenden arbeitsrechtlichen

Konsequenzen) und eine solche Pflichtwidrigkeit ist dem/der Arbeitnehmer/in im Regelfall nicht zu unterstellen. Das Ansetzen einer SV-pflichtigen Trinkgeldpauschale kann daher bei vereinbartem Trinkgeld-Annahmeverbot unterbleiben.

Diesen Umstand haben auch die Lohnabgabenprüfer/innen zu akzeptieren, sie müssen also ebenfalls davon ausgehen, dass betriebliche Trinkgeld-Annahmeverbote tatsächlich eingehalten werden und somit keine Trinkgelder geflossen sind.

- Für die **aliquote Berechnung der Trinkgeldpauschalen bei Teilzeitbeschäftigten** (auf Stundenbasis) kommt es auf die **vereinbarte Wochenarbeitszeit** an (und nicht auf die tatsächlichen Arbeitsstunden im jeweiligen Monat). Für Mehr- und Überstunden ist daher keine separate Trinkgeldpauschale anzusetzen, umgekehrt ändert auch ein Zeitausgleich nichts an der Trinkgeldpauschalhöhe.
- Die **Aliquotierung** von Trinkgeldpauschalen bei **untermonatigem Ein- oder Austritt** sowie bei **länger als einen Monat dauernden Abwesenheiten** (z.B. Krankenstand, Urlaub, Berufsschule) erfolgt nicht auf Stundenbasis, sondern auf Tagesbasis (i.d.R. mittels des Teilers 30).
- Wendet man für Masseur/innen in **Branchen ohne Trinkgeldpauschale** (z.B. Kuranstalt, Wellnessbad o.ä.) die Trinkgeldpauschale für das Masseurgewerbe an (als Orientierung bzw. Schätzungshilfe), so bietet dies nach Ansicht der ÖGK-Vortragenden i.d.R. ausreichende Rechtssicherheit.

Die Österreichische Gesundheitskasse hat angekündigt, die angesprochenen Fragestellungen in naher Zukunft in die öffentlich zugängliche FAQ-Sammlung einzuarbeiten.



Mit Spannung warten HR-Abteilungen, Arbeitsrechtler/innen und Lohnexpert/innen derzeit auf die Veröffentlichung des Gesetzesentwurfs einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz. Mit der in Vorbereitung befindlichen Gesetzesänderung sollen die EU-rechtlichen Vorgaben der Entgelttransparenzrichtlinie bis 7. Juni 2026 in nationales Recht „gegossen“ werden. Das Ziel der Entgelttransparenz besteht darin, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu verringern und die Durchsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ zu stärken.

Kernpunkte der bevorstehenden GIBG-Novelle werden voraussichtlich umfassende Transparenzpflichten für Arbeitgeber/innen sein. Dazu zählen insbesondere

- Informationsrechte der Arbeitnehmer/innen über individuelle und durchschnittliche Entgeltniveaus, verpflichtende Angaben zu Einstiegsbezügen bereits im Bewerbungsprozess sowie
- Berichtspflichten jener Unternehmen, in denen mindestens 100 Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind.

Ergänzend sind Maßnahmen zur Bewertung und Vergleichbarkeit von Tätigkeiten geplant, um strukturelle Entgeltunterschiede sichtbar zu machen.