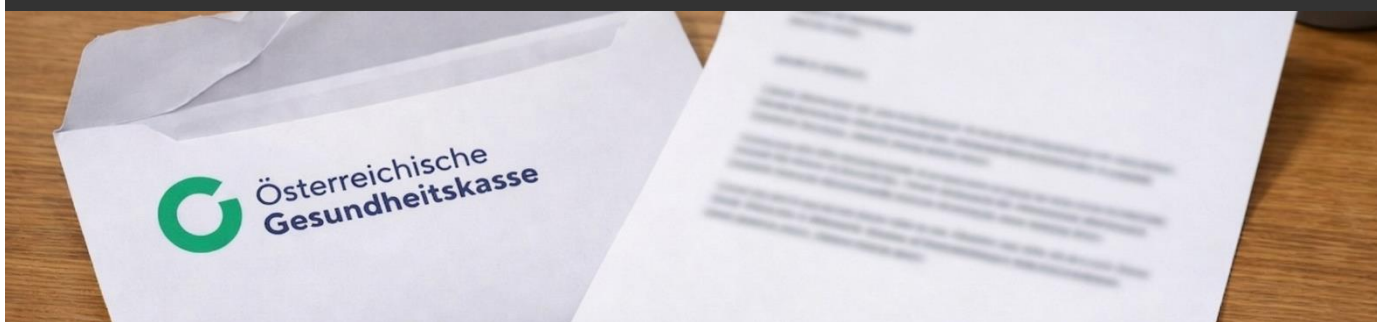


/2016
NEWS



**Ab 2027 geplant:
Beitragsentlastung und Steuerfreibetrag für Erwerbstätige im Regelpensionsalter**



Ein aktueller Ministerialentwurf sieht die Einführung eines „attraktiven Arbeiten im Alter“-Modells vor. Das von der Bundesregierung angestrebte Ziel ist es, die Erwerbsquote älterer Personen zu erhöhen und das tatsächliche Pensionsalter anzuheben. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere zwei Maßnahmen:

1. Anpassung des Pensionsaufschub-Bonus ab 01.01.2027

Die bestehende Regelung für Regelpensionsaufschieber/innen (§ 51 Abs. 7 ASVG) – derzeit eine Halbierung der Pensionsversicherungsbeiträge (Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil) für bis zu drei Jahre (Abschlagscode A15) – soll mit 01.01.2027 angepasst werden:

- Künftig sollen neben Pensionsaufschieber/innen auch **Pensionszuverdiener/innen** begünstigt sein (also Erwerbstätige, die daneben bereits die Regelpension beziehen).
- Der **Dienstnehmeranteil zur Pensionsversicherung** soll **vollständig entfallen**, während der Dienstgeberanteil ganz normal (also in voller Höhe) zu entrichten ist.

2. Einführung eines „Aktivitätsfreibetrags“ ab 01.01.2027

Ab dem Erreichen des Regelpensionsalters ist für aktiv Erwerbstätige ein **monatlicher Steuerfreibetrag** von **€ 1.250,00** (jährlich € 15.000,00) vorgesehen (neuer § 105a EStG). Der Freibetrag soll grundsätzlich sowohl für Pensionsaufschieber/innen als auch für Pensionszuverdiener/innen (also Erwerbstätige, die daneben bereits die

Regelpension beziehen) gelten. Für Pensionszuverdiener/innen ist jedoch eine Mindestversicherungsdauer erforderlich, und zwar

- bei Männern 480 Versicherungsmonate (40 Jahre),
- bei Frauen 408 Versicherungsmonate (34 Jahre), wobei die Anforderung für Frauen ab 2028 bis 2033 schrittweise – jährlich um je 12 Monate – bis auf 480 Versicherungsmonate (40 Jahre) erfolgt.

Beachte: Bezieher/innen einer Teilpension benötigen die angeführte Mindestversicherungsdauer nicht (sind also insoweit – aufgrund ihres nur teilweisen Pensionsbezugs – den Pensionsaufschieber/innen gleichgestellt).

Der Aktivitätsfreibetrag soll bei lohnsteuerpflichtigen Einkünften bereits im Rahmen der Personalverrechnung berücksichtigt werden, sofern der/die Steuerpflichtige dem Betrieb eine entsprechende Erklärung vorlegt und die Voraussetzungen nachweist.

Link zum Gesetzesentwurf:

<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/ME/96>

Anmerkungen aus Sicht der Praxis

Für die Berücksichtigung in der Personalverrechnung wird die Finanzverwaltung wohl per 01.01.2027 ein neues Steuerformular schaffen, welches von den älteren Arbeitnehmer/innen auszufüllen und in der Lohnabteilung vorzulegen sein wird. Kritikwürdig erscheint aus Praxissicht vor allem, dass

- die Pensionsbeitragsentlastung nur den Dienstnehmeranteil betrifft (Schlechterstellung der Betriebe gegenüber der bisherigen Regelung) und
- der steuerliche „Aktivitätsfreibetrag“ bei Pensionszuverdiener/innen aufgrund der zusätzlichen Mindestversicherungsdauer nicht automatisch mit der Pensionsbeitragsentlastung parallel läuft.

Laut dem Gesetzesentwurf zählen übrigens **sonstige Bezüge gemäß § 67 EStG** (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration etc.) nicht zu den beim Aktivitätsfreibetrag begünstigten Einkünften (§ 105a Abs. 3 EStG in der geplanten Fassung). Vermutlich stehen die Gesetzesverfasser auf dem Standpunkt, dass mit Blick auf die Sonderzahlungsfreigrenze (derzeit € 2.615,00) bzw. die bei Überschreitung der Freigrenze i.d.R. ohnehin niedrige Lohnsteuer von 6 % kein Bedarf besteht, den Aktivitätsfreibetrag auch auf Sonderzahlungen auszudehnen.

Das weitere Begutachtungs- und Gesetzwerdungsverfahren bleibt abzuwarten. Es können sich daher gegenüber dem Ministerialentwurf noch Änderungen ergeben.



Umrechnung eines All-in Gehalts bei Wechsel von Vollzeit in Elternteilzeit



Wechselt eine vollzeitbeschäftigte Person mit All-in Gehalt in Elternteilzeit, stellt sich regelmäßig die Frage, auf welcher Grundlage das neue Teilzeitgehalt zu berechnen ist. Mit dieser Thematik hat sich der Oberste Gerichtshof (OGH) bereits mehrfach befasst. Während frühere Entscheidungen ausschließlich so genannte „unechte All-in

Vereinbarungen“ betrafen – also Vereinbarungen mit einer festgelegten Anzahl an inkludierten Mehr- oder Überstunden – lag kürzlich erstmals ein Fall eines „echten All-in“ vor (keine konkrete Anzahl an inkludierten Mehr- oder Überstunden).

Der Sachverhalt

Im Jahr 2011 wurde ein von der Arbeitgeberin formulierter Dienstvertrag abgeschlossen, der ein All-In Gehalt vorsah. Beide Vertragsparteien gingen davon aus, dass Mehr- und Überstunden anfallen würden, im Vertrag wurde aber weder ein Grundgehalt noch der Anteil der Mehr- und Überstunden am Gesamtgehalt festgelegt. Es waren auch keine anderen Anhaltspunkte dafür feststellbar, dass eine bestimmte (auch nur ungefähre oder durchschnittliche) Anzahl von Mehr- oder Überstunden beim All-in Gehalt berücksichtigt oder „eingepreist“ worden wäre.

Nach der Geburt ihrer Tochter und der anschließenden Elternkarenz wechselte die Arbeitnehmerin in Elternteilzeit. Die Arbeitgeberin berechnete das neue Teilzeitgehalt, indem sie einen betraglichen Anteil für Mehr- und Überstunden aus dem All-in Gehalt herausrechnete, wobei sie vom Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Mehr- und Überstunden in den letzten beiden Jahren vor der Elternkarenz ausging. Das verbleibende Gehalt rechnete sie auf das Teilzeitausmaß um. Die Arbeitnehmerin war der Ansicht, dass ihr das Teilzeitgehalt aliquot auf Basis des vollen All-in Bezuges zustehe und klagte die sich daraus ergebende Differenz ein.

Die Entscheidung des OGH

Während das Erstgericht die Klage noch (teilweise) abwies, bekam die Arbeitnehmerin in der Berufungsinstanz und schließlich auch vor dem OGH Recht (OGH 19.02.2026, 9 ObA 62/25w). Die Höchstrichter führten dazu auszugsweise aus:

„Abgestellt auf den – maßgeblichen – Zeitpunkt des Vertragsabschlusses lässt sich eine Differenzierung zwischen Grundgehalt und dem auf Mehr- und Überstunden entfallenden Anteil am Entgelt nicht vornehmen. Nach der Auslegungsregel des § 915 Satz 2 ABGB sind aber undeutliche Äußerungen zum Nachteil desjenigen zu verstehen, der sich derselben bedient hat. Ergibt daher die Auslegung einer All-in Vereinbarung keinen für die Erbringung von Mehr- und Überstundenleistungen bestimmbareren Entgeltanteil, ist das aliquote Entgelt während der Elternteilzeit vom gesamten All-In Gehalt zu berechnen.“

Beachte: Der vom OGH entschiedene Fall betraf eine All-in Vereinbarung aus der Zeit vor dem 01.01.2016, also vor Inkrafttreten der Neufassung des § 2 Abs. 2 Z. 9 AVRAG und des § 2g AVRAG. Doch auch bei neueren Vereinbarungen kann die Abgrenzung problematisch sein. Zwar ist im Dienstvertrag bzw. Dienstzettel seit 2016 ein Grundgehalt bzw. Grundlohn verpflichtend auszuweisen, dennoch bleibt die Zuordnung schwierig, wenn ein All-in Gehalt neben dem Grundgehalt bzw. Grundlohn und den Mehr-/Überstunden auch andere Entgeltbestandteile für die Normalarbeitszeit umfasst, etwa Funktionszulagen oder diverse Zulagen (z.B. SFN- oder SEG -Zulagen). In solchen Fällen eignet sich das Grundgehalt bzw. der Grundlohn nicht als verlässliche Grundlage für die Trennung zwischen Normalarbeitszeitentgelt und Mehr-/Überstundenentgelt.

In der Gesamtschau aller höchstgerichtlichen Entscheidungen lässt sich die Thematik somit wie folgt zusammenfassen:

- **„Unechtes All-in“:** Ist der Anteil für Mehr- und Überstunden im All-in Gehalt betraglich zuordenbar (z.B. weil die im All-in inkludierte Anzahl an Mehr- und Überstunden ausdrücklich oder konkludent vereinbart wurde), dann ruht dieser Anteil beim Wechsel in eine Elternteilzeit. Mit anderen Worten: Der Mehr- und Überstundenanteil darf vor der Umrechnung auf Teilzeit aus dem All-in Gehalt herausgerechnet werden (siehe z.B. OGH 28.09.2022, 9 ObA 83/22d und OGH 24.10.2022, 8 ObA 22/22a).
- **„Echtes All-in“:** Ist hingegen nicht erkennbar, welcher Anteil des All-in Gehalts auf Mehr- und Überstunden entfällt, so muss das Teilzeitgehalt beim Wechsel in eine Elternteilzeit ausgehend vom gesamten All-in Gehalt berechnet werden (OGH 19.02.2026, 9 ObA 62/25w).

Praxisanmerkung: Grundsätzlich können die Parteien im Einzelfall über Berechnungsdetails auch abweichende Vereinbarungen treffen (sofern gegen keine zwingenden gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vorgaben verstoßen wird). In der Praxis zeigt sich jedoch, dass gerade bei fehlendem Einvernehmen über die Berechnungsmethode Konflikte entstehen und damit die rechtliche Klärung erforderlich wird.

