

/2016  
**NEWS**



**Budgetbegleitgesetz 2027/28: Maßnahmen im Bereich der Personalverrechnung**

**BUDGET**



Unmittelbar im Anschluss an die Budgetrede des Finanzministers wurde die Regierungsvorlage zum Budgetbegleitgesetz 2027-2028 veröffentlicht.

Die für die Personalverrechnung maßgeblichen Eckpunkte im Überblick:

**1. Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei Niedrigverdiener/innen**

Streichung der ALV-Beitragsreduktion bei Niedrigentgelt für **Neueintritte ab 01.01.2027**, d.h. als Arbeitnehmeranteil gilt anstelle von 0 %, 1 % bzw. 2 % der **normale Beitragssatz von 2,95 %**.

Für **Dienstverhältnisse, die vor dem 01.01.2027 begonnen** haben, gibt es eine **mehrfährige Übergangsregelung**:

ALV-Arbeitnehmeranteil	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
bisherige 0 %-Stufe:	0 %	0,5 %	1 %	1,5 %	2 %	2,5 %	2,95 %
bisherige 1 %-Stufe:	1 %	1,5 %	2 %	2,5 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %
bisherige 2 %-Stufe:	2 %	2,5 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %

**2. Arbeitslosenversicherungsbeitrag und IESG-Zuschlag bei älteren Personen**

Ab 01.01.2027 entfällt die generelle ALV-Befreiung für Personen ab 63: Der **Arbeitgeberanteil** zur Arbeitslosenversicherung muss bis zur Erfüllung der Pensionsvoraussetzungen weiterbezahlt werden. Mit 01.01.2027 wird entsprechend auch die IESG-Zuschlagsbefreiung für Personen ab 63 Jahren aufgehoben.

### 3. Höchstbeitragsgrundlage

Außerordentliche zusätzliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage für 2027 um € 150,00 monatlich (€ 5,00 täglich) und für 2028 um € 50,00 monatlich (€ 1,67 täglich).

### 4. Telearbeitspauschale wird abgeschafft

Streichung der Abgabefreiheit und steuerlichen Abzugsfähigkeit von Telearbeitspauschalen ab 01.01.2027.

### 5. Familienbonus Plus – neue Aufteilungsregeln

Bei der Aufteilung des Fabo Plus zwischen den Anspruchsberechtigten (Familienbeihilfenbezieher/in, Partner/in bzw. Unterhaltszahler/in) kommt es mit Wirkung ab 01.01.2027 zu folgender Einschränkung: Ist kein haushaltszugehöriges Kind unter vier Jahren oder mit erhöhter Familienbeihilfe vorhanden, entfällt die Möglichkeit der alleinigen Inanspruchnahme des ganzen Fabo Plus. Ab dem Folgemonat nach Vollendung des vierten Lebensjahres (sofern keine erhöhte Familienbeihilfe gebührt) kann der Fabo Plus zwischen den Anspruchsberechtigten i.d.R. nur noch im Verhältnis 75 % : 25 % oder 50 % : 50 % aufgeteilt werden. Mit dieser Neuregelung sollen gezielt Beschäftigungsanreize verstärkt werden.

**Ergänzende Anmerkung:** Zur Umsetzung der geänderten Fabo Plus-Aufteilung wird die Finanzverwaltung voraussichtlich das Formular E30 umgestalten müssen. Für die Personalverrechnung wird sich daraus zum Jahresanfang 2027 ein erhöhter Arbeitsaufwand ergeben.

### 6. Sachbezugspflicht für Firmen-Elektroautos ab 2027

Ein Entwurf zur Änderung der Sachbezugswerteverordnung sieht die bereits angekündigte Abschaffung der Sachbezugsbefreiung für privat genutzte Firmen-Elektroautos vor. Der monatliche Sachbezug wird im Jahr 2027 0,375 % der Anschaffungskosten (maximal € 180,00) betragen und ab 2028 auf 0,625 % (maximal € 300,00) ansteigen.

**Ergänzende Anmerkung:** Laut Verordnungsentwurf ist die Sachbezugspflicht für Elektroautos auf Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2026 enden. Ab dem 01.01.2027 erfasst sie daher nicht nur neu zugelassene oder neu an Arbeitnehmer/innen überlassene Fahrzeuge, sondern auch bereits zuvor zur Verfügung gestellte Elektroautos.

### 7. Einfrieren von Familien-, Sozial- und Krankenversicherungsleistungen

Aussetzung der Anpassung von Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Familienzeitbonus, Krankengeld, Rehabilitationsgeld, Wiedereingliederungsgeld auch für das Jahr 2028.

### 8. Dienstgeberbeitrag zum FLAF

Der DB sinkt ab 01.01.2028 von 3,7 % auf 2,7 %.

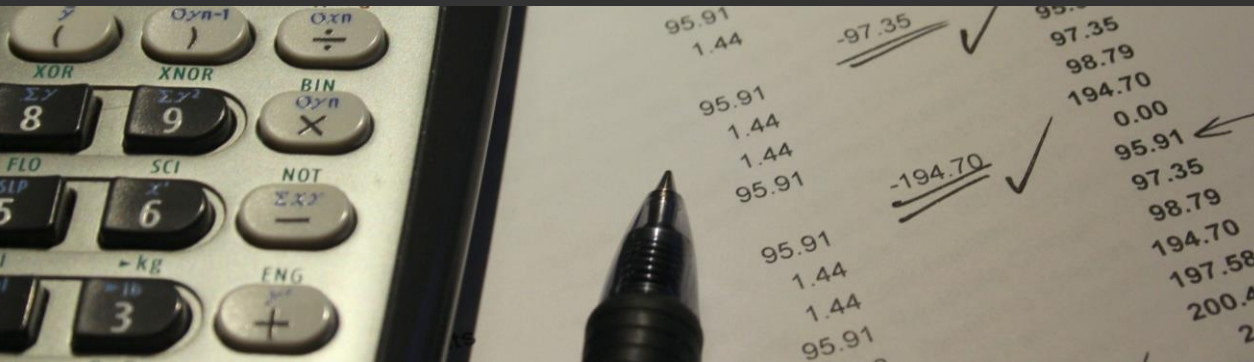
Die DB-Befreiung für Personen ab 60 entfällt mit 01.01.2028.

### Link zur Regierungsvorlage für das Budgetbegleitgesetz 2027-2028:

<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/I/523>

**Beachte:** Einige weitere Maßnahmen, die in den letzten Wochen intensiv diskutiert worden sind, werden hingegen voraussichtlich doch nicht umgesetzt: Nach derzeitigen Informationen wurde die angedachte Wiedereinführung der Auflösungsabgabe ebenso wie die geplante Sperrfrist für Arbeitslosengeld bei einvernehmlicher Auflösung wieder von der politischen Agenda genommen.

## Entgelttransparenz: Die EU-Richtlinie ist da, das Umsetzungsgesetz fehlt



Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) sieht Maßnahmen zur Stärkung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ vor. Das Ziel, bestehende geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu verringern, soll insbesondere durch eine erhöhte Entgelttransparenz und erleichterte Rechtsdurchsetzung erreicht werden.

Obwohl die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht hätte umgesetzt werden müssen, ist der österreichische Gesetzgeber aktuell mit der Umsetzung im Verzug. Da sich die Richtlinie selbst primär an die Mitgliedstaaten richtet, entfaltet sie grundsätzlich keine unmittelbare Geltung für Unternehmen und deren Beschäftigte (vgl. OGH 22.04.2010, 8 ObA 58/09a).

In politischen Kreisen kursiert derzeit ein Gesetzesentwurf, allerdings ist die konkrete Ausgestaltung der künftigen Regelungen noch Gegenstand intensiver Diskussionen. Wesentliche Detailfragen – etwa zur Bildung von Vergleichsgruppen oder zu den Modalitäten der Auskunftserteilung – sind bislang ungeklärt.

Auch wenn die konkreten österreichischen Umsetzungsbestimmungen noch ausstehen, ist bereits absehbar, dass Unternehmen künftig mit erweiterten Transparenz-, Dokumentations- und Berichtspflichten konfrontiert sein werden. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, vorausschauend sinnvolle Vorbereitungsschritte für die künftigen Anforderungen zu setzen. Nachfolgend finden sich dazu praktische Hinweise und Empfehlungen für Unternehmen und Personalverantwortliche.

### Recruiting-Abläufe an Entgelttransparenz anpassen

(unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer/innen im Unternehmen)

- **Recruiting-Prozess:** Überprüfen und unnötigen Mehraufwand vermeiden (z.B. durch Anführen der Entgeltspanne direkt in der Stellenausschreibung, damit in der Folge keine separate Information vor dem Vorstellungsgespräch mehr nötig ist).
- **Stellenanzeigen:** Künftig wird es verpflichtend sein, die betragsmäßige Entgeltspanne („Gehaltsband“) für die konkrete Position entweder in der Stellenausschreibung oder spätestens vor dem Vorstellungsgespräch mitzuteilen; die bloße Angabe des KV-Mindestentgelts mit Hinweis auf Überzahlungsbereitschaft wird nicht mehr

ausreichen. Die Entgeltspanne (von € ... bis € ...) ergibt sich aus den tatsächlich bezahlten Entgelten in der jeweiligen Vergleichsgruppe.

- **Interviewleitfäden und Bewerbungsformulare:** Überprüfung auf allfällige unzulässige Fragen. So werden Fragen wie „Was verdienen Sie derzeit?“ oder „Wie hoch war Ihr letztes Gehalt bzw. Ihr letzter Lohn?“ künftig verboten sein. Empfehlenswerte Alternative ist z.B. die Frage: „Welche Gehalts- bzw. Lohnvorstellungen haben Sie?“.
- **Bewerbungsgespräche:** Eine lückenlose Dokumentation sowie die Anwesenheit einer zweiten firmeninternen Person bei Bewerbungsgesprächen erhöhen die Rechtssicherheit. Das Unternehmen kann sich so im Nachgang wesentlich leichter gegen etwaige Falschdarstellungen absichern.

### Vertragsgestaltung an Entgelttransparenz anpassen

(unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer/innen im Unternehmen)

#### Überprüfung der Dienstverträge (einschließlich allfälliger Zusatz- und Nebenvereinbarungen):

- Künftig wird eine Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich des eigenen Entgelts unzulässig sein. Entsprechende Klauseln sollten daher in neuen Dienstverträgen nicht mehr aufgenommen werden. Ob auch bereits bestehende Dienstverträge entsprechend angepasst werden müssen (also diesbezügliche Bestimmungen aus den Verträgen herausgestrichen werden müssen, ist noch ungeklärt).
- Bei Einräumung von KV-Überzahlungen oder zusätzlichen Entgeltbestandteilen im Dienstvertrag (z.B. Bonus, Zielerreichungsprämie o.ä.) sollte kritisch hinterfragt werden, aufgrund welcher Kriterien diese gewährt werden und ob die Kriterien objektiv nachvollziehbar und diskriminierungsfrei sind.

### Auskunftspflichten organisatorisch vorbereiten

(unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer/innen im Unternehmen)

Die EU-Richtlinie sieht bei Entgelttransparenz-Anfragen von Arbeitnehmer/innen die Angabe der Jahresbruttoentgelte vor. Die Auskunftspflicht (betreffend Entgelthöhe der anfragenden Person selbst und der Durchschnittsentgelte der männlichen und weiblichen Personen in derselben Vergleichsgruppe) wird aber erst durch eine Regelung im nationalen Recht wirksam. Dennoch empfiehlt es sich bereits jetzt, **Vorbereitungen für künftige Entgelttransparenz-Anfragen** von Arbeitnehmer/innen zu treffen sowie entsprechende Abläufe und Zuständigkeiten festzulegen, insbesondere:

- Erstellung von Musterantworten für Auskunftsersuchen von Arbeitnehmer/innen;
- Festlegung, wer auf Grundlage welcher Daten und Informationen die erforderlichen Auskünfte erteilt;
- Festlegung, welche Personen bei der Bearbeitung von Auskunftsersuchen unterstützend einzubinden sind, um allfällige Entgeltunterschiede anhand sachlicher und objektiv nachvollziehbarer Kriterien begründen zu können (z.B. die jeweils fachlich zuständige Führungskraft);
- Überprüfung und gegebenenfalls Bereinigung der hinterlegten Stammdaten;
- Definition der Vergleichsgruppen, die für die Ermittlung der Durchschnittsentgelte heranzuziehen sind;

Die künftige Pflicht des Unternehmens, die Arbeitnehmer/innen einmal jährlich über ihr Recht auf Entgeltauskunft zu informieren, kann in der Praxis z.B. durch einen Hinweis im Intranet oder ein jährliches Rund-Mail erfolgen.

### Entgeltberichte: Strukturen und Datenbasis vorbereiten

(ab 100 Arbeitnehmer/innen im Unternehmen)

Die bisherigen Einkommensberichte (verpflichtend ab 150 Arbeitnehmer/innen) werden künftig durch umfangreichere Entgeltberichte (verpflichtend bereits ab 100 Arbeitnehmer/innen) gemäß dem folgenden Zeitplan ersetzt.

Unternehmen, die im Durchschnitt

- mindestens 250 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, müssen einen Entgeltbericht ab dem Berichtsjahr 2026 jährlich erstellen;
- 150 bis 249 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, müssen einen Entgeltbericht ab dem Berichtsjahr 2026 alle drei Jahre erstellen;
- 100 bis 149 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, müssen einen Entgeltbericht ab dem Berichtsjahr 2030 alle drei Jahre erstellen.

Der Entgeltbericht ist jeweils bis 7. Juni des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu erstellen und an die Buchhaltungsagentur des Bundes zu übermitteln.

Der Entgeltbericht hat insbesondere Kennzahlen zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle, zu variablen Entgeltbestandteilen, zur Verteilung von Frauen und Männern über die „Entgeltquartile“ sowie zu den Entgeltverhältnissen innerhalb vergleichbarer Arbeitnehmer/innengruppen zu enthalten.

### **Etablierung einer transparenten Vergütungsstruktur (Entgeltbewertungssystem) im Unternehmen:**

Unternehmen benötigen ein internes Reporting-System, das Entgeltdaten strukturiert erfasst und auswertet. Vergleichsgruppen, die bereits zur Erfüllung des Auskunftsanspruchs zu bilden sind, müssen klar definiert sein, damit der Gender-Pay-Gap korrekt berechnet werden kann. Lohnbüro, HR, Controlling und IT müssen hier i.d.R. zusammenarbeiten, um die Datenqualität sicherzustellen. Es empfiehlt sich, nach einer passenden Softwarelösung Ausschau zu halten.

- Erster Schritt ist, sich bezüglich der Vergleichbarkeit an den kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen zu orientieren. Die Anforderungen an ein unternehmensinternes Vergütungssystem gehen aber deutlich darüber hinaus: Vergleichbarkeit kann auch Personen betreffen, die nicht derselben KV-Beschäftigungsgruppe zugehörig sind. Die Kollektivverträge bilden die Kriterien der EU-Richtlinie (Kompetenzen, Verantwortung, Belastungen, Arbeitsbedingungen) nicht immer vollständig ab. Außerdem fehlt es bei überkollektivvertraglichen Entlohnungen an einem objektiv nachvollziehbaren Entgeltbewertungssystem.
- Beispiele für die Schaffung einer innerbetrieblichen Jobarchitektur wäre die Definierung von „Jobfamilien“ wie z.B. Vertrieb, Verwaltung, Finanz, Führung o.ä., wobei es innerhalb jeder Jobfamilie Abstufungen (Levels) je nach Erfahrungen, Ausbildungen etc. geben kann.
- Gehalts-/Lohnentscheidungen (bei Neueinstellung ebenso wie bei späteren Erhöhungen) und Beförderungen sollten (mitsamt den jeweiligen Entscheidungsgrundlagen) ausreichend dokumentiert werden.

Im Zusammenhang mit unternehmensinternen Vergütungsstrukturen bestehen derzeit noch die größten Unklarheiten. Probleme bereitet vor allem die Frage, wie „gleiche“ oder „gleichwertige“ Arbeit genau zu definieren ist. Daher bleiben in diesem Bereich jedenfalls noch die Details der österreichischen Gesetzgebung abzuwarten.

### **Kommunikation & Schulung von Führungskräften, HR- und Lohnpersonal**

- Interne Kommunikationsstrategie zur Entgelttransparenz entwerfen
- Führungskräfte, HR- und Lohnmitarbeiter/innen über Entgelttransparenzregeln informieren (z.B. über die neuen Auskunftsrechte der Arbeitnehmer/innen) und für Risiken sensibilisieren
- ggf. unternehmensspezifische FAQ-Sammlung für Mitarbeiter/innen erstellen



## Voraussichtliche Lohnpfändungswerte für 2027



So früh wie selten zuvor gibt es bereits die Lohnpfändungswerte für das nächste Jahr. Laut Regierungsvorlage zum Budgetbegleitgesetz 2027-2028 wird die Mindestpension (Ausgleichszulagenrichtsatz für alleinstehende Personen) mit Wirkung ab 01.01.2027 um 3,3 % erhöht. Aus dem Faktor 1,033 ergibt sich für 2027 ein Ausgleichszulagenrichtsatz von € 1.351,57.

Da sich das Existenzminimum von der Mindestpension ableitet, gelten **ab 01.01.2027** voraussichtlich folgende Lohnpfändungswerte:

<b>Existenzminimum 2027</b> (voraussichtlich)	<b>monatlich</b>	<b>wöchentlich</b>	<b>täglich</b>
allgemeiner Grundbetrag	€ 1.351,00	€ 315,00	€ 45,00
erhöhter allgemeiner Grundbetrag	€ 1.576,00	€ 367,00	€ 52,00
Unterhaltsgrundbetrag	€ 270,00	€ 63,00	€ 9,00
Höchstberechnungsgrundlage	€ 5.400,00	€ 1.260,00	€ 180,00
Absolutes Geldexistenzminimum			
• bei normaler Pfändung	€ 675,50	€ 157,50	€ 22,50
• bei Unterhaltspfändung	€ 506,63	€ 118,13	€ 16,88

Die offizielle Bestätigung dieser Werte durch das Justizministerium wird noch einige Monate dauern. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre entsprechen die voraussichtlichen Werte im Regelfall auch den endgültigen Werten.