



Abgabenfreie Teuerungs- und Mitarbeiterprämien – gibt es sie noch?

Teuerungsprämien noch für das Jahr 2023

Bis 15. Februar 2024 ist es noch möglich, Teuerungsprämien für das Kalenderjahr 2023 nach den bis 31.12.2023 gültig gewesenen abgabenrechtlichen Regelungen (§ 124b Z. 408 EStG, § 49 Abs. 3 Z. 30 ASVG) nachzuzahlen: Aus Sicht des BMF bestehen keine Bedenken gegen die abgabenfreie Abrechnung von Teuerungsprämien (aufgrund einer noch im Jahr 2023 getroffenen Vereinbarung), sofern der abgabenfreie Höchstbetrag für 2023 noch nicht ausgeschöpft ist.

Praktischer Tipp: Um bei der Anwendung dieser „Nachzügler-Regelung“ das Risiko späterer Diskussionen mit Lohnabgabenprüfern zu verringern, ist eine Aufrollung der Teuerungsprämie ins Jahr 2023 zu empfehlen.

Auszüge aus dem EStG und den Lohnsteuerrichtlinien

§ 77 Abs. 5 EStG:

(5) Werden Bezüge für das Vorjahr bis zum 15. Februar ausgezahlt, kann der Arbeitgeber durch Aufrollen der Lohnzahlungszeiträume des Vorjahres die Lohnsteuer neu berechnen. Erfolgt keine Aufrollung, sind die Bezüge dem Lohnzahlungszeitraum Dezember des Vorjahres zuzuordnen.

§ 79 Abs. 2 EStG:

(2) Werden Bezüge für das Vorjahr nach dem 15. Jänner bis zum 15. Februar ausgezahlt, ist die Lohnsteuer bis zum 15. Februar als Lohnsteuer für das Vorjahr abzuführen. § 67 Abs. 8 lit. c ist nicht anzuwenden.

Randzahl 631 der Lohnsteuerrichtlinien:

... Werden laufende oder sonstige Bezüge für das Vorjahr bis zum 15. Februar ausbezahlt, gelten diese als im Vorjahr zugeflossen ...

„Mitarbeiterprämien“ 2024

Teuerungsprämien, die nicht mehr dem Jahr 2023 zuordenbar sind (insbesondere bei einem Auszahlungszeitpunkt nach dem 15.02.2024), können nur dann abgabenfrei abgerechnet werden, wenn sie die Voraussetzungen für **abgabenfreie Mitarbeiterprämien 2024** erfüllen. Von der politischen Intention her handelt es sich zwar um eine Nachfolgeregelung der Teuerungsprämien 2022 und 2023, allerdings ist der Anwendungsbereich für solche abgabenfreien Mitarbeiterprämien stark eingeschränkt: Im Kalenderjahr 2024 sind Mitarbeiterprämien bis zu € 3.000,00 pro Arbeitnehmer nur dann abgabenfrei, wenn sie auf einer **lohngestaltenden Vorschrift** beruhen (§ 124b Z. 447 EStG i.V.m. § 68 Abs. 5 Z. 5 und 6 EStG; § 49 Abs. 3 Z. 30 ASVG). Die Befreiung gilt für alle Lohnabgaben (Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge, DB, DZ, Kommunalsteuer).

Für die Abgabenbefreiung ist erforderlich, dass die Mitarbeiterprämien in einer der folgenden lohngestaltenden Vorschriften vorgesehen sind:

- im **Kollektivvertrag**, oder
- in einer **Betriebsvereinbarung** (zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat), die auf Grundlage einer **ausdrücklichen kollektivvertraglichen Ermächtigung** abgeschlossen wird oder
- in einer **Betriebsvereinbarung** (zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat), wenn auf Arbeitgeberseite **kein kollektivvertragsfähiger Vertragsteil** besteht (Branche ohne Arbeitgeberverband) und die Betriebsvereinbarung von der zuständigen Gewerkschaft mitunterfertigt wird (vgl. Randzahl 10735c der Lohnstueerrichtlinien), oder
- in betriebsratslosen Betrieben: in einer vertraglichen Vereinbarung für alle Arbeitnehmer, wenn es eine **kollektivvertragliche Ermächtigung** zur Regelung auf Betriebsebene gibt oder auf Arbeitgeberseite **kein kollektivvertragsfähiger Vertragsteil** besteht (Branche ohne Arbeitgeberverband).

Einzelvereinbarungen reichen somit im Normalfall für die Abgabenbefreiung nicht aus. Die Abgabenbefreiung ist vielmehr davon abhängig, dass entweder eine **kollektivvertragliche „Öffnungsklausel“** existiert oder dass **auf Arbeitgeberseite ein kollektivvertragsfähiger Partner fehlt** (der zweite Fall trifft z.B. bei Vereinen zu, die weder Wirtschaftskammermitglied noch Mitglied bei einem anderen Interessensverband sind). In allen anderen Fällen sind Einzelvereinbarungen für die Schaffung abgabenfreier Mitarbeiterprämien untauglich.

Dazu passend heißt es auszugsweise in einer Aussendung des BMF: *„Es ist eine Verankerung im Kollektivvertrag oder Ähnlichem notwendig, um die Begünstigung in Anspruch zu nehmen. Für das Jahr 2024 muss die Mitarbeiterprämie zur Gänze an lohngestaltende Maßnahmen gebunden werden. Eine Prämie ohne derartige Bindung macht aus Sicht des BMF keinen Sinn, nachdem dadurch auch wesentliche Mitnahmeeffekte entstehen.“*

Beispiel 1

Im KV für Handelsangestellte gibt es (derzeit) keine Bestimmung über eine Mitarbeiterprämie für 2024 und auch keine Ermächtigung für die Betriebsvereinbarung, eine Mitarbeiterprämie für 2024 zu regeln. Kann man eine abgabenfreie Mitarbeiterprämie 2024 in diesen Fällen mittels Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarungen regeln?

Antwort:

Da das „Regelungsmonopol“ i.d.R. bei den KV-Partnern liegt und die KV-Partner im Handel (bisher) keine kollektivvertragliche Regelung über Mitarbeiterprämien 2024 getroffen haben, ist die abgabenfreie Gewährung von Mitarbeiterprämien aufgrund der derzeitigen Rechtslage nicht möglich.

Beispiel 2

Ein Zusatz-Kollektivvertrag für Angestellte bei Immobilienverwaltern sieht Folgendes vor:

Steuerfreie Mitarbeiterprämie 2024

Der gegenständliche Kollektivvertrag ermächtigt die Parteien der Betriebsvereinbarung i.S.d. §§ 29ff ArbVG ausdrücklich im Sinne von § 68 Abs. 5 Z. 5 EStG zum Abschluss von Betriebsvereinbarung(en) zur Gewährung von Mitarbeiterprämie(n) gemäß § 124b EStG für das Kalenderjahr 2024. Im Fall von Betrieben ohne Betriebsrat ermächtigt der gegenständliche Kollektivvertrag vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages erfasste Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen, ausdrücklich zum Abschluss von Einzelvereinbarungen zur Gewährung von Mitarbeiterprämie(n) gemäß § 124b EStG für das Kalenderjahr 2024. Der Kollektivvertrag wird aber jedenfalls keine Verpflichtung zur Gewährung einer solchen Mitarbeiterprämie vorsehen.

Was ist der Sinn dieser KV-Regelung?

Antwort:

Es handelt sich um eine kollektivvertragliche Ermächtigung zur Regelung von abgabenfreien Mitarbeiterprämien 2024 im Sinne des § 124b Z. 447 EStG („Öffnungsklausel“). Die KV-Partner delegieren damit ihre Regelungsbefugnis an die Betriebsvereinbarung bzw. in betriebsratslosen Betrieben an die Dienstvertragspartner.

Beispiel 3

Ein Betrieb (z.B. Verein) ist keinem kollektivvertragsfähigen Arbeitgeberverband zugehörig. Einen Betriebsrat gibt es auch nicht. Der Vereinsvorstand überlegt, einigen Mitarbeitern eine abgabenfreie Mitarbeiterprämie für 2024 zu gewähren und diese auch – je nach individueller Leistung – zu staffeln, manche Mitarbeiter sollen hingegen gar keine Mitarbeiterprämie bekommen.

Ist der Plan des Vereinsvorstandes aus abgabenrechtlicher Sicht in Ordnung?

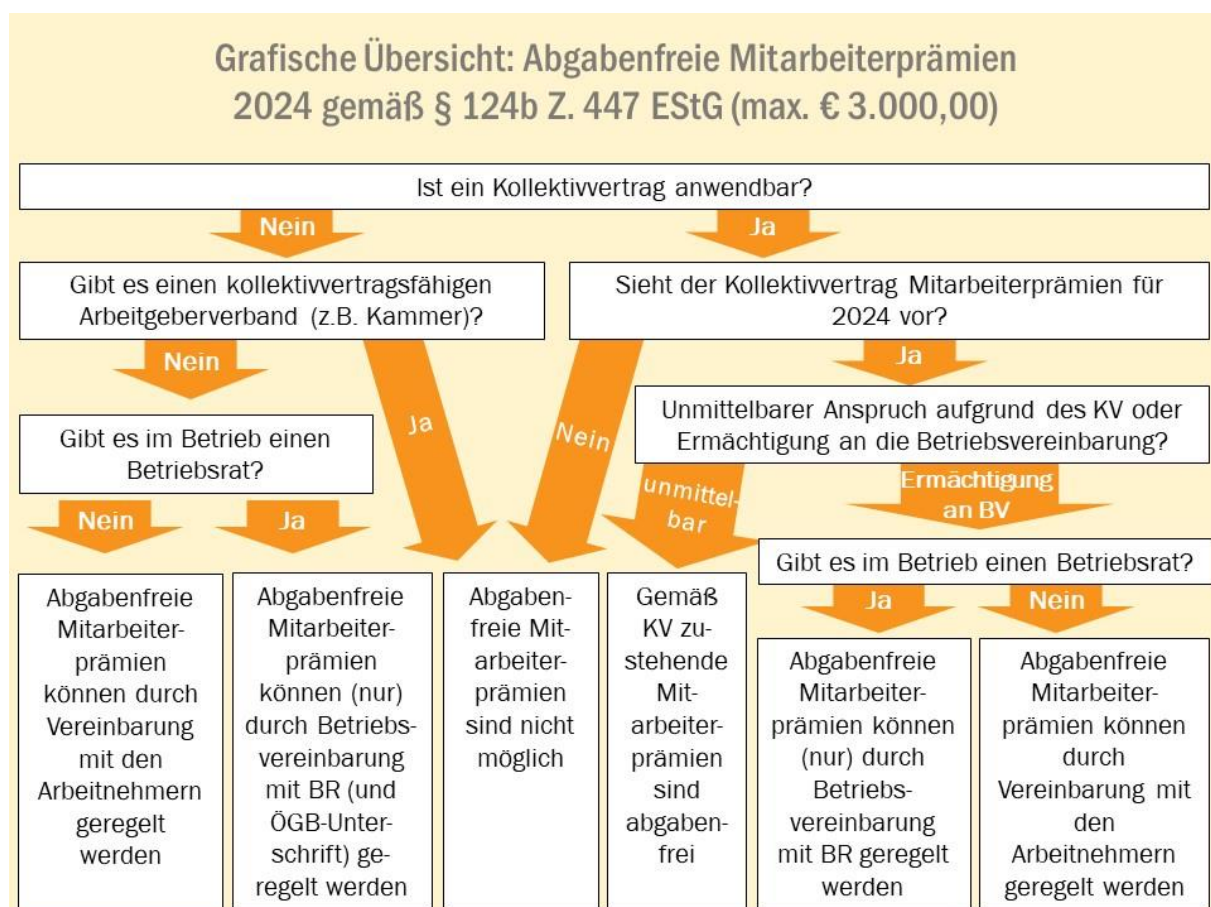
Antwort:

Da der Arbeitgeber keiner kollektivvertragsfähigen Vereinigung angehört, können abgabenfreie Mitarbeiterprämien für 2024 gemäß § 124b Z. 447 EStG grundsätzlich auf Betriebsebene geregelt werden, und zwar infolge des Nichtbestehens eines Betriebsrats durch **Vereinbarung für alle Arbeitnehmer**.

Differenzierungen zwischen Arbeitnehmern (z.B. für individuelle Belohnungszwecke) sind gesetzlich nicht vorgesehen. Die innerbetriebliche Regelung muss, weil sie als „Surrogat“ für den nichtexistierenden Arbeitgeberverband und die dadurch fehlende Möglichkeit eines KV-Abschlusses fungiert, generellen Charakter („für alle Arbeitnehmer“) aufweisen. Dies kann vor allem durch den Abschluss von gleichlautenden Vereinbarungen mit den einzelnen Arbeitnehmern erfolgen. Unterschiede sind aber zulässig, soweit sie auf generellen Kriterien beruhen (wie z.B. höhenmäßiges Anknüpfen an Gehalt bzw. Lohn, Aliquotierung nach Arbeitszeitausmaß, Aliquotierung bei unterjährigen Ein-/Austritten, Karenzen o.ä.).

Beachte: Die für die Jahre 2022 und 2023 erforderlich gewesene Unterscheidung zwischen der „kleinen“ Teuerungsprämie (€ 2.000,00 ohne Bindung an eine lohngestaltende Vorschrift) und der „großen“ Teuerungsprämie (€ 3.000,00 aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift) ist bei den Mitarbeiterprämien 2024 nicht vorgesehen. Eine diesbezügliche Trennung am Lohnkonto ist somit bei den Mitarbeiterprämien 2024 nicht notwendig.

Der folgende Entscheidungsbaum soll bei der Beurteilung helfen, ob im jeweiligen Betrieb abgabenfreie Mitarbeiterprämien in Frage kommen oder nicht:





(Teilweiser) Entfall der Pensionsbeiträge für erwerbstätige Pensionsbezieher

Das Sozialrechts-Änderungsgesetz (BGBl. I Nr. 189/2023 vom 31.12.2023) sieht vor, dass Regelpensionsbezieher, die neben der Pension eine Erwerbstätigkeit mit einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze ausüben, **in den Jahren 2024 und 2025** bis zur doppelten Geringfügigkeitsgrenze keine Dienstnehmerbeiträge zur Pensionsversicherung entrichten müssen. Diese Beiträge werden vom Bund aus Budgetmitteln übernommen (§ 54b ASVG und § 794 Abs. 3 ASVG). Dies soll einen Anreiz für Regelpensionsbezieher zum Arbeiten neben der Pension schaffen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Regelung betrifft somit 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 **Erwerbstätigkeit** über der Geringfügigkeit nachgehen (bei geringfügiger Beschäftigung fallen auf Dienstnehmerseite ohnehin von vornherein gar keine SV-Beiträge an).

Der Entfall der Pensionsversicherungsbeiträge gilt

- nur für den **Dienstnehmeranteil** (10,25 %), d.h. die Pensionsbeiträge des Dienstgebers sind davon nicht betroffen und somit normal zu entrichten,
- nur für die **laufenden Bezüge** (also nicht für die Sonderzahlungen),
- nur **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,
- vorerst nur befristet für die **Kalenderjahre 2024 und 2025** (Verlängerung je nach Evaluierungsergebnis möglich).

Für den Entfall der Pensionsversicherungsbeiträge (Übernahme durch den Bund) muss erst ein neuer Abschlagscode im Tarifsystem (TASY) geschaffen werden. Die Regelung ist derzeit noch nicht umsetzbar. Um den Sozialversicherungsträgern und Lohnsoftwareherstellern ein ausreichendes Zeitfenster für die IT-mäßige Umsetzung der sehr kurzfristig beschlossenen Gesetzesnovelle einzuräumen, ist im Gesetz vorgesehen, dass die Anpassung rückwirkend zu erfolgen hat (Aufrollung für Jänner bis März 2024). **Vor**erst sind die **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldungen** (mBGMs) und die **Beitragszahlungen wie bisher zu übermitteln** (also noch ohne Rücksicht auf die Neuregelung).

Hinweis für die Praxis: Für eine korrekte Gehalts- und Lohnverrechnung ist bei Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben (dies erkennt das Lohnprogramm i.d.R. selbst anhand des Geburtsdatums), die Einholung der Information samt Nachweis notwendig, ob die Person tatsächlich die Pension bezieht (z.B. Pensionsbescheid, Pensionsauszahlungsbestätigung o.ä.).

Die Begünstigung gilt nicht für die Einkommensteuer. Das neben der Pension bezogene Aktiveinkommen wird daher im Regelfall bei der Pflichtveranlagung zu einer Steuernachzahlung führen, wodurch ein Teil der Beitragsersparnis wieder von der Steuer „weggefressen“ wird.

Beispiel

Hans H. ist 67 Jahre alt, er befindet sich bereits in der Regelpension und übt parallel dazu ein vollversichertes Dienstverhältnis aus, mit einem (Teilzeit-)Gehalt in Höhe von brutto € 1.500,00. Wie hoch ist der monatliche SV-Dienstnehmeranteil im Jahr 2024?

Lösung:

Die Beitragsgrundlage von € 1.500,00 teilt sich folgendermaßen auf:

€ 1.036,88

SV-DN bis zur doppelten Geringfügigkeitsgrenze: € 1.036,88 * 4,87 % = **€ 50,50**

€ 463,12 [1.500,00 – 1.036,88]

Restliche SV-DN:

€ 463,12 * 15,12% = **€ 70,02**

[4,87 % ist die Diff. 15,12 % – 10,25 %]

Gesamt SV-DNA daher € 50,50 + € 70,02 = € 120,52

Die „Ersparnis“ beim SV-DNA beträgt daher € 1.036,88 * 10,25% = € 106,28. Da diese Ersparnis bei den Werbungskosten in der Lohnsteuer „fehlt“, ergibt sich jedoch eine niedrigere monatliche Entlastung (je nach Progression).

Ergänzender Hinweis: Von der eben erwähnten Sonderregelung für 2024 und 2025 für **erwerbstätige Regelpensionsbezieher** zu unterscheiden ist die – schon bisher bestehende und unverändert weitergeltende – Halbierung der Pensionsbeiträge für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren (sowohl des Dienstnehmer- als auch des Dienstgeberanteils) für **erwerbstätige „Regelpensionsaufschieber“**, also für jene Personen, die trotz erfüllter Voraussetzungen für die Regelpension noch keine Pension in Anspruch nehmen („Alterspensionsbonus“ gemäß § 51 Abs. 7 ASVG). Diese erhalten dann beim späteren Antritt der Pension einen sehr attraktiven Pensionsaufschub-Bonus (Aufschlag auf die Pension pro Aufschiebungsjahr); dieser Aufschlag betrug bis 31.12.2023 4,2 % und wird für Zeiträume ab 01.01.2024 auf 5,1 % erhöht. Für die Anwendung dieser (bereits bisher geltenden) Regelung empfiehlt es sich ebenfalls, einen Nachweis einzufordern (z.B. Bestätigung der PVA über das Nichtbeziehen einer Pension).



Erweiterte Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge

Seit 01.01.2024 gilt eine großzügigere lohnsteuerliche Befreiungsregelung für Überstundenzuschläge (§ 68 Abs. 2 EStG):

Der monatliche Höchstfreibetrag für die Lohnsteuerfreiheit von Überstundenzuschlägen (bislang € 86,00 für maximal 10 Überstunden) wird für die beiden Jahre **2024 und 2025** außertourlich auf **€ 200,00 für maximal 18 Überstunden angehoben**.

Ab 2026 soll der Höchstfreibetrag für Überstundenzuschläge (§ 68 Abs. 2 EStG) wieder sinken (auf € 120,00) und nur für maximal 10 Überstunden gelten.

Beachte: Nach Ansicht des BMF sind monatlich zeitversetzt abgerechnete Überstunden aus dem Dezember 2023, die im Jänner 2024 ausbezahlt werden, noch nach der alten Steuerbefreiungsregel (bis zu zehn 50 %ige Überstundenzuschläge, maximal € 86,00). Diese Ansicht beruht auf der Überlegung, dass es für die zeitliche Abgrenzung zwischen der alten Rechtslage (bis 31.12.2023) und der neuen Rechtslage (ab 01.01.2024) darauf ankommen soll, in welchem Monat die Überstunden geleistet worden sind. Diese Argumentation erscheint durchaus diskussionswürdig, weil sie u.a. dem steuerlichen Zuflussprinzip widerspricht, sie dürfte aber auch auf der Sorge des BMF vor „missbräuchlichen“ Zahlungsverchiebungen beruhen.

Ergänzender Hinweis: Mit 01.01.2024 wurde auch der monatliche Höchstbetrag für die Lohnsteuerfreiheit von Sonntags-, Feiertags-, Nachtzuschlägen (SFN-Zuschlägen) und Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) angehoben, und zwar von € 360,00 auf € 400,00 (§ 68 Abs. 1 EStG). Diese Anhebung gilt dauerhaft, hier ist also keine gesetzliche Befristung vorgesehen. Damit steigt automatisch auch der um 50 % erhöhte Höchstfreibetrag bei überwiegender Normalarbeitszeit in der steuerlichen Nacht (19:00 bis 7:00 Uhr) von € 540,00 auf € 600,00.



Aufladen von Elektroautos: Änderungen in der Sachbezugswerteverordnung

Abgabenfreier Stromkostenersatz bei firmeneigenen E-Autos

Laut § 4c Sachbezugswerteverordnung ist der Kostenersatz oder die Kostentragung des Arbeitgebers für das Aufladen eines Firmenelektroautos mit einer Ladeeinrichtung des Arbeitnehmers abgabenfrei

- bis zum „amtlichen“ Strompreis (2023: 22,247 Cent/kWh, **2024: 33,182 Cent/kWh**), wenn die Ladeeinrichtung die nachweisliche Zuordnung der Lademenge zum KFZ sichergestellt oder
- bis zu **€ 30,00 pro Kalendermonat**, wenn die Lademenge dem KFZ nicht zugeordnet werden kann (Übergangsregelung für 2023 bis 2025).

Infolge einer Änderung der Sachbezugswerteverordnung (BGBl. II Nr. 404/2023 vom 20.12.2023) muss der für die Anwendung der kWh-Methode erforderliche Nachweis der Lademengenzuordnung nicht mehr durch die Ladeeinrichtung („intelligente Wallbox“) erbracht werden, sondern kann rückwirkend per 01.01.2023 **auch auf andere Weise** erfolgen. In Frage kommen z.B. Aufzeichnungen durch das KFZ selbst („In-Vehicle-Aufzeichnungen“), durch Apps des Herstellers oder mittels Chip, sofern damit der jeweilige Ladevorgang eindeutig dem Fahrzeug zugeordnet werden kann.

Neue Regelung für geleaste Ladeeinrichtung (z.B. Wallbox)

Die Sachbezugswerteverordnung sieht in der Fassung der jüngsten Änderung (ab 01.01.2024) eine Regelung für jene Fälle vor, in denen der Arbeitgeber ein Ladegerät least und dem Arbeitnehmer für das Aufladen eines Firmenelektroautos zur Verfügung stellt: Für die Beurteilung der Abgabenfreiheit ist auf jene **Anschaffungskosten** abzustellen, welcher der **Berechnung der Leasingrate** zugrunde liegen:

- Überschreiten diese Anschaffungskosten den Betrag von € 2.000,00 nicht, dann liegt auch im Falle des Leasings kein „Ladegeräte-Sachbezug“ vor.
- Liegen die Anschaffungskosten über diesem Freibetrag von € 2.000,00, so ist der prozentuell zu erfassende Überschreibungsbetrag auf die Leasingrate umzulegen und abgabenpflichtig zu stellen.

Beispiel

Ein Arbeitgeber least für seinen Arbeitnehmer eine Wallbox zum Aufladen des arbeitgebereigenen Elektroautos beim Arbeitnehmer zuhause. Die im Leasingvertrag zugrunde gelegten Anschaffungskosten der Ladeeinrichtung betragen € 3.000,00. Der Leasingvertrag wird auf fünf Jahre abgeschlossen und die monatliche Leasingrate beträgt € 60,00.

Lösung:

Die Anschaffungskosten übersteigen den Freibetrag von € 2.000,00 um € 1.000,00, somit beträgt der übersteigende Teil $\frac{1}{3}$ (= 33,33 %) der Anschaffungskosten. Von der monatlichen Leasingrate in Höhe von € 60,00 sind somit monatlich € 20,00 als Sachbezug anzusetzen ($\frac{1}{3}$ von € 60,00).



Abgabenfreie Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten

Neu ist die Regelung über die Möglichkeit abgabenfreier Zuschüsse zu den Kinderbetreuungskosten zwar nicht, allerdings war sie in der Praxis bisher relativ selten anzutreffen. Das könnte sich nun ändern, denn durch die ab 01.01.2024 geltenden Erweiterungen soll die Regelung an Attraktivität gewinnen:

- Erhöhung des bisherigen abgabenfreien Höchstbetrags von € 1.000,00 auf **€ 2.000,00 pro Kalenderjahr und Kind**.
- Anhebung der Kinder-Altersgrenze von 10 auf **14 Jahre** (dieses Alter darf bei Beginn des Kalenderjahres noch nicht erreicht sein, damit die Befreiung zusteht).
- Anders als bisher sind auch **Direktzahlungen an die Arbeitnehmer** abgabenfrei, sofern die **Kosten belegmäßig nachgewiesen** werden (bis 31.12.2023 war die Abgabenbefreiung nur anwendbar, wenn eine Direktverrechnung mit der Kinderbetreuungseinrichtung bzw. der pädagogisch qualifizierten Person erfolgte oder wenn die Zuschüsse in Form von Kinderbetreuungsgutscheinen gewährt wurden).

Die übrigen Voraussetzungen der Regelung bleiben unverändert. So ist weiterhin die Beachtung des **steuerlichen Gruppenmerkmals** erforderlich. Das bedeutet, die Abgabenbefreiung gilt nur dann, wenn die Zuschüsse allen Arbeitnehmer/innen oder den einer sachlich abgrenzbaren Gruppe angehörenden Arbeitnehmer/innen unter denselben Bedingungen angeboten werden. Dabei ist eine Gruppenbildung nach sozialen Merkmalen zulässig, so dass z.B. nur alleinerziehende Personen den Zuschuss des Arbeitgebers für die Kinderbetreuung erhalten können. Für die Nutzung der Abgabenbefreiung müssen die Arbeitnehmer/innen das vorgesehene Steuerformular L35 ausfüllen und dem Arbeitgeber vorlegen.

Beispiel

Die Betriebsleitung beschließt, allen Außendienstangestellten für unter 12-jährige Kinder einen Zuschuss bis zu € 1.200,00 pro Kind und Kalenderjahr zu den Kinderbetreuungskosten zu gewähren, sofern entsprechende Belege vorgelegt werden (z.B. Beitragszahlungen für Kindergrippe, Kindergarten, Hort o.ä., Honorarnoten von pädagogisch qualifizierten Kinderbetreuungspersonen etc.).

Die im konkreten Betrieb festgelegten Kriterien bewegen sich innerhalb der abgabenrechtlich maßgeblichen alters- und betragsmäßigen Höchstgrenzen von 14 Jahren bzw. € 2.000,00 jährlich. Da die Gewährung allen zur steuerlich anerkannten Arbeitnehmergruppe der Außendienstangestellten zu gleichen Konditionen angeboten wird, ist auch das steuerliche Gruppenmerkmal erfüllt.

Die Betreuung muss in privaten oder öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen (z.B. Kindergarten, Hort, Halbinternat, Vollinternat) oder durch eine pädagogisch qualifizierte Person erfolgen. Als Kosten kommen jene für die Kinderbetreuung und für Verpflegung und ein Bastelgeld in Betracht, nicht aber Schulgeld für Privatschulen oder Nachhilfeunterricht. Bis zum Besuch der Pflichtschule ist immer von Kinderbetreuung auszugehen. Danach sind die Aufwendungen für den Schulbesuch und für die Betreuung außerhalb der Schulzeit zu trennen. Die Kosten für die Betreuung während der schulfreien Zeit (z.B. Nachmittagsbetreuung, Ferienbetreuung) sind für die Abgabenbefreiung tauglich, sofern die Betreuung durch eine institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung oder eine pädagogisch qualifizierte Person erfolgt. Für die Ferienbetreuung (z.B. Ferienlager) können sämtliche Kosten (z.B. auch jene für Verpflegung und Unterkunft, Sportveranstaltungen, Fahrtkosten für den Bus zum und vom Ferienlager) berücksichtigt werden, sofern die Betreuung durch eine pädagogisch qualifizierte Person erfolgt.

Die **Befreiung gilt für alle lohnabhängigen Abgaben und Beiträge**, also für die Lohnsteuer, die Sozialversicherung, die betriebliche Vorsorge sowie für DB, DZ und Kommunalsteuer (§ 3 Abs. 1 Z. 13 lit. b EStG bzw. § 49 Abs. 3 Z. 11 lit. d ASVG, § 41 Abs. 4 lit. c FLAG, § 5 Abs. 2 lit. c KommStG).

Es bleibt abzuwarten, ob betriebliche Kinderbetreuungszuschüsse infolge der abgabenrechtlichen Erweiterungen hinkünftig auch tatsächlich größere praktische Beliebtheit erlangen werden als bisher.
