



Steuerfreie Mitarbeiterprämie 2025 – eine halbherzige Regelung

Das vom Parlament beschlossene Budgetbegleitgesetz 2025 sieht für das Kalenderjahr 2025 die Möglichkeit von steuerfreien Mitarbeiterprämien in Höhe von bis zu € 1.000,00 pro Arbeitnehmer/in vor (§ 124b Z. 478 EStG). Für 2026 soll es zu den steuerfreien Mitarbeiterprämien eine Evaluierung und darauf aufbauend womöglich wieder eine anderslautende Regelung geben.

Die wesentlichen Eckpunkte für steuerfreie Mitarbeiterprämien 2025 im Überblick:

- Gemeinsam mit einer allfälligen steuerfreien Gewinnbeteiligung (§ 3 Abs. 1 Z. 35 EStG) darf der jährliche Betrag einer steuerfreien Mitarbeiterprämie € 3.000,00 nicht übersteigen.
- Es muss sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die bisher nicht gewährt wurde. Gewährte Coronaprämien (2020 – 2022), Teuerungsprämien (2023) oder Mitarbeiterprämien (2024) sind dabei aber unschädlich.
- Eine lohngestaltende Vorschrift (z.B. Kollektivvertrag) oder das steuerliche Gruppenmerkmal ist zwar nicht erforderlich, es muss aber für die personelle Auswahl und betragliche Unterschiede „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.

Link zum Budgetbegleitgesetz 2025 in der bereits fix beschlossenen Fassung:

https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVIII/BNR/28/fname_1693255.pdf

Der Gesetzgeber sieht leider **keine parallele Befreiung für Mitarbeiterprämien 2025 in der Sozialversicherung und im Bereich der Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt)** vor. Dies hat vermutlich (auch) budgetäre Hintergründe, wenngleich von politischer Seite als Begründung für die SV-Pflicht u.a. die Sorge um sonst drohende Nachteile bei der Pensionshöhe vorgeschoben wird.

Die SV-Pflicht bewirkt leider eine Verkomplizierung der Lohn- und Gehaltsabrechnung: Es ist je nach Art der Gewährung bzw. Auszahlungsmodus zu unterscheiden, ob die Mitarbeiterprämien SV-rechtlich als laufende Bezüge oder als Sonderzahlungen zu werten sind. Im erstgenannten Fall können sich bei geringfügig Beschäftigten Probleme für die Geringfügigkeitsgrenze ergeben!

Ob Mitarbeiterprämien SV-rechtlich als laufende Bezüge oder als Sonderzahlungen zu werten sind, hängt in erster Linie davon ab, ob die Gewährung

- in monatlichen Teilbeträgen erfolgt (= laufende Bezüge) oder
- in einem Betrag (falls Wiederkehr argumentiert werden kann) oder z.B. quartalsweise erfolgt (= Sonderzahlung).

Außerdem ist davon auszugehen, dass die auf steuerfreie Mitarbeiterprämien entfallenden SV-Beiträge steuerlich nicht abzugsfähig sind, also keine Minderung der Lohnsteuer-Bemessungsgrundlage bewirken (so wie es nach BMF-Ansicht z.B. auch bei den steuerfreien Gewinnbeteiligungen gemäß § 3 Abs. 1 Z. 35 EStG zu handhaben ist).



Änderungen bei der Altersteilzeit und Einführung einer neuen „Teilpension“

Ein Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 18.06.2026 („Teilschulgesetz“) sieht ab 01.01.2026

- die Einführung einer „Teilpension“ und
- Änderungen bei der Altersteilzeit

vor. Die Regierungsvorlage wirkt u.E. noch etwas unausgegoren und in einigen Punkten praxisuntauglich. Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens ist daher noch mit Anpassungen zu rechnen.

Eine detaillierte fachliche Darstellung und Auseinandersetzung mit den geplanten Regelungen erscheinen deshalb zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht sinnvoll. Die folgenden Hinweise beschränken sich dementsprechend nur auf kurze Vorab-Informationen.

Geplante Änderungen bei der Altersteilzeit

Der Gesetzesentwurf sieht ab 01.01.2026 u.a. folgende Maßnahmen bei der Altersteilzeit vor:

- Schrittweise Verkürzung der maximalen Altersteilzeitgeld-Bezugsdauer von fünf auf drei Jahre, abhängig vom Zeitpunkt des Altersteilzeitbeginns:
 - ATZ-Beginn im Jahr 2026: 4,5 Jahre,
 - ATZ-Beginn im Jahr 2027: 4 Jahre,
 - ATZ-Beginn im Jahr 2028: 3,5 Jahre,
 - ATZ-Beginn ab 2029: 3 Jahre.
- Neudefinition des Oberwertes (für Altersteilzeiten, die ab 01.01.2026 beginnen): Der für die Berechnung des Lohnausgleichs maßgebliche Oberwert soll nur mehr auf Basis des Entgelts für die Normalarbeitszeit zu errechnen sein (also insbesondere exklusive Überstundenentgelten und auch exklusive Überstundenpauschalen).
- Die bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridor pension maßgebliche Ersatzquote soll von 100 % auf 90 % reduziert werden (für Altersteilzeiten, die ab 01.01.2026 beginnen).
- Entfall des Altersteilzeitgeldes, wenn der/die Arbeitnehmer/in während der Altersteilzeit bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt wird, außer die andere Beschäftigung wurde bereits regelmäßig im Jahr vor Altersteilzeitbeginn ausgeübt (Meldepflicht des/der Arbeitnehmers/in gegenüber dem AMS). Diese Regelung soll ab 2026 grundsätzlich auch für bereits davor begonnene Altersteilzeiten gelten.

Neue „Teilpension“

Um einen schrittweisen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen, soll für Versicherte, die die Voraussetzungen für eine Alterspension (Korridor pension, Schwerarbeitspension, Langzeitversichertenpension oder reguläre Alterspension) erfüllen, ab 01.01.2026 die Möglichkeit geschaffen werden, die Pension als „Teilpension“ in Anspruch zu nehmen (also in einer bestimmten prozentuellen Höhe der Vollpension). Voraussetzung dafür ist, dass das Ausmaß der bisherigen Arbeitszeit nachweislich um mindestens 25 % und höchstens um 75 % reduziert wird.

Beachte: Die geplante neue „Teilpension“ darf nicht mit der früheren gleichnamigen AMS-Leistung für „Erweiterte Altersteilzeiten“ (nach Erreichen des Korridor pensionsalters) verwechselt werden. Im Gegensatz zur früheren „Teilpension“ soll die ab 2026 geplante „Teilpension“ eine echte – d.h. vom Pensionsversicherungsträger gewährte – Pension sein.



Ausbildungskostenrückersatz: Mit oder ohne Umsatzsteuer?

Ob auf einen Ausbildungskostenrückersatz, den ein/e Arbeitnehmer/in gegenüber dem Betrieb entrichten muss (§ 2d AVRAG), zusätzlich Umsatzsteuer „draufgeschlagen“ werden muss, war lange strittig (und bleibt es im Prinzip auch weiterhin).

Nachdem das BMF und die Rechtsprechung die Umsatzsteuerpflicht früher bejaht hatten (z.B. OLG Linz 23.04.2020, 11 Ra 16/20g, bestätigt durch OGH 25.08.2020, 8 ObA 77/20m), veröffentlichte das BMF im Mai 2025 (im Rahmen einer Anfragebeantwortung) überraschend die neue Rechtsansicht, dass es sich bei **Ausbildungskostenrückersätzen um nicht steuerbaren Schadenersatz** handelt.

Nach dieser neuen Ansicht des BMF fällt somit beim Ausbildungskostenrückersatz keine „eigene“ Umsatzsteuer des Arbeitgebers an.

Beachte: Davon zu unterscheiden ist die vom Bildungsinstitut in Rechnung gestellte Umsatzsteuer, die ein nicht vorsteuerabzugsberechtigter Arbeitgeber (z.B. bei unechter USt-Befreiung) an den/die Arbeitnehmer/in weiterverrechnen darf (diese „fremde“ Umsatzsteuer kann somit sehr wohl Bestandteil des Ausbildungskostenrückersatzes sein).