



Voraussichtliche Sozialversicherungswerte für 2026

Neben den Lohnsoftwarehäusern sind auch zahlreiche andere Unternehmen (u.a. für die Planung bezüglich Personalkosten) an einer möglichst frühzeitigen Information über die voraussichtlichen Sozialversicherungswerte des nächsten Jahres interessiert. In diesem Sinne werden – wie jedes Jahr i.d.R. bereits im Spätsommer – hier die voraussichtlichen Werte für 2026 angeführt.

Beachte: Gemäß § 810 Abs. 3 ASVG bleibt die Geringfügigkeitsgrenze für 2026 „eingefroren“ (ebenso wie der davon abgeleitete Grenzwert für die pauschale Dienstgeberabgabe). Die anderen Werte erhöhen sich entsprechend der Aufwertungszahl 1,073.

Demnach werden für das Kalenderjahr 2026 voraussichtlich die folgenden Sozialversicherungswerte gelten:

Geringfügigkeitsgrenze monatlich: € 551,10 (gegenüber 2025 unverändert)

Grenzwert für die pauschale Dienstgeberabgabe: € 826,65 (gegenüber 2025 unverändert)

Höchstbeitragsgrundlage:

- monatlich: € 6.930,00
- täglich: € 231,00
- Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen: € 13.860,00
- Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: € 8.085,00

Grenzbeträge für Arbeitslosenversicherung-Niedrigentgelt:

- bis € 2.225,00: 0 %
- über € 2.225,00 bis € 2.427,00: 1,00 %
- über € 2.427,00 bis € 2.630,00: 2,00 % (Lehrlinge 1,15 %)
- über € 2.630,00: 2,95 % (Lehrlinge 1,15 %)

E-Card Service-Entgelt: € 26,85 (Stichtag 15.11.2026)

Die endgültige Bestätigung durch die Österreichische Gesundheitskasse und die Kundmachung im Bundesgesetzblatt bleiben aber noch abzuwarten.



Neue Teilpension und Änderungen bei der Altersteilzeit

Die Gesetzesnovelle, durch die mit Wirkung ab 01.01.2026 die Einführung einer „Teilpension“ und Änderungen bei der Altersteilzeit erfolgen (siehe bereits die Vorberichte in den Newslettern Juni 2025 und Juli 2025), wurde am 24.07.2025 im Bundesgesetzblatt kundgemacht (BGBl. I Nr. 47/2025). Nachfolgend nochmals eine Zusammenfassung über die wichtigsten darin enthaltenen gesetzlichen Änderungen:

Die neue Teilpension

Um einen schrittweisen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen, wird für Versicherte, die die Voraussetzungen für eine (vorzeitige) Alterspension erfüllen, ab 01.01.2026 die Möglichkeit geschaffen, neben der weiterlaufenden (reduzierten) Beschäftigung die **Korridorpension**, **Schwerarbeitspension**, **Langzeitversichertenpension** oder **reguläre Alterspension als „Teilpension“** in Anspruch zu nehmen (d.h. in einem bestimmten prozentuellen Ausmaß der Vollpension). Dabei wird ein Teil der Pension monatlich bezahlt, während gleichzeitig in Teilzeit weitergearbeitet wird. So werden weiterhin Versicherungszeiten und Beitragsgrundlagen erwirtschaftet, was sich positiv auf die endgültige Pensionshöhe auswirkt. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Teilpension ist, dass zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in eine entsprechende Vereinbarung geschlossen wird (kein Rechtsanspruch) und das Ausmaß der bisherigen Arbeitszeit nachweislich um mindestens 25 % und höchstens um 75 % reduziert wird:

Ausmaß der Arbeitszeitreduktion	Ausmaß der Teilpension
um 25 % bis 40 %	25 % der aktuellen Pensionskonto-Gutschrift
um 41 % bis 60 %	50 % der aktuellen Pensionskonto-Gutschrift
um 61 % bis 75 %	75 % der aktuellen Pensionskonto-Gutschrift

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

Durch die Einführung der Teilpension erweitert sich für Pensionskandidat/innen die „Palette“ an möglichen Varianten für die „flexible Kombination aus Arbeit und Pension“ um eine weitere Option. Folgende Varianten sind (je nach Alter, Versicherungsjahren, gewünschtem bzw. durch Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in möglichen Arbeitsausmaß etc.) denkbar:

Mögliche Varianten für Personen im „Pensionsalter“	Anmerkung
<input type="checkbox"/> Anspruchsvoraussetzungen für vorzeitige Alterspension erfüllt, trotzdem normal weiterarbeiten wie bisher (ohne Pensionsbezug)	Abschlagscode A10 (außer bei Korridorpension): Entfall des AV-Beitrags und des IE-Zuschlags
<input type="checkbox"/> Vorzeitige Alterspension im vollen Ausmaß beziehen und daneben geringfügig arbeiten	SV-Tarifgruppe für geringfügig Beschäftigung
<input type="checkbox"/> Regelpensionsalter erreicht, trotzdem normal weiterarbeiten wie bisher (ohne Pensionsbezug)	Abschlagscode A15: Halbierung des PV-Beitrages
<input type="checkbox"/> Regelpensionsalter erreicht, Regelpension im vollen Ausmaß beziehen und daneben weiterarbeiten	Abschlagscode A22: Teilweiser Entfall des PV-Dienstnehmeranteils
<input type="checkbox"/> NEU ab 2026: Vorzeitige Alterspension oder Regelpension als Teilpension beziehen (25 % bis 75 % der Pension, Teilzeit 25 % bis 75 %)	Abschlagscode abhängig von der als Teilpension genommenen Pensionsart

Praktischer Hinweis: Die Unternehmen sollten sich bei konkreten Tipps an Mitarbeiter/innen, welche Variante im Einzelfall finanziell am lohnendsten wäre, in Zurückhaltung üben. Die Pensionsregelungen sind äußerst komplex und der/die Arbeitgeber/in verfügt i.d.R. auch nicht über alle Informationen, die für eine umfassende pensionsrechtliche Beurteilung erforderlich sind. Die Personal-/Lohnabteilung sollte bei Pensionsberatungsanfragen daher sinnvollerweise auf externe Beratungsstellen – wie z.B. die Sozialrechtsabteilung der Arbeiterkammer oder die Pensionsversicherungsanstalt (PVA) – bzw. auf das von diesen Stellen herausgegebene Informationsmaterial verweisen.

Link-Tipp: Die PVA bietet auf ihrer Homepage eine Broschüre mit ausführlichen Informationen rund um die Teilpension:

<https://www.pv.at/web/pension/pensionsarten/teilpension>

Änderungen bei der Altersteilzeit

Die Gesetzesnovelle sieht ab 01.01.2026 folgende Maßnahmen bei der Altersteilzeit vor (§ 27, § 28, § 79 Abs. 189, § 82 Abs. 8 AIVG):

1. **Schrittweise Verkürzung der maximalen Altersteilzeitgeld-Bezugsdauer** für kontinuierliche Altersteilzeiten **von fünf auf drei Jahre** (vor Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension oder vor Vollendung des Regelpensionsalters), und zwar wie folgt:
 - Bezugsbeginn des Altersteilzeitgeldes im Jahr 2026: 4,5 Jahre,
 - Bezugsbeginn des Altersteilzeitgeldes im Jahr 2027: 4 Jahre,
 - Bezugsbeginn des Altersteilzeitgeldes im Jahr 2028: 3,5 Jahre,
 - Bezugsbeginn des Altersteilzeitgeldes ab 2029: 3 Jahre.
2. **Stufenweise Erhöhung der erforderlichen Arbeitslosenversicherungszeiten** vor der Altersteilzeit von 15 (780 Wochen) auf 17 Jahre (884 Wochen) bis 01.01.2029.
3. **Neudefinition des Oberwertes** (bei kontinuierlichen Altersteilzeiten, die ab 01.01.2026 beginnen): Der für die Berechnung des Lohnausgleichs maßgebliche Oberwert (12-Monats-Schnitt) ist nur mehr auf Basis des **Entgelts für die Normalarbeitszeit** zu errechnen (also insbesondere exklusive Überstunden und exklusive Überstundenpauschalen).
4. **Reduktion der AMS-Ersatzquote** für kontinuierliche Altersteilzeiten, die ab 01.01.2026 beginnen, **auf 80 %** in den Jahren 2026 bis 2028 (ab 2029 sollen dann wieder 90 % gelten).
5. **Entfall des Altersteilzeitgeldes bei Aufnahme einer Beschäftigung neben der Altersteilzeit:** Das Altersteilzeitgeld (einschließlich Lohnausgleich) und die Anwendung der vollen SV-Beitragsgrundlage entfallen gemäß § 28 AIVG für jene Monate, in denen der/die Arbeitnehmer/in neben der Altersteilzeit bei einem/einer anderen Arbeitgeber/in arbeitet, außer die andere Beschäftigung wurde bereits regelmäßig im Jahr vor Altersteilzeitbeginn ausgeübt. Der/Die Arbeitnehmer/in ist gegenüber dem AMS meldepflichtig. Dieses Nebenbeschäftigungsverbot ist für Altersteilzeiten, die ab 01.01.2026 oder danach beginnen, sofort anwendbar. Für bereits vor 2026 begonnene Altersteilzeiten gilt die Regelung hingegen zeitversetzt erst ab 01.07.2026, d.h. für die Beendigung „altersteilzeitgeldschädlicher“ Beschäftigungen steht hier eine sechsmonatige Übergangsphase zur Verfügung.

Wichtiger Hinweis:

Die §§ 27 und 28 AIVG regeln die Voraussetzungen für das Altersteilzeitgeld gegenüber dem AMS und lassen die arbeitsrechtliche Seite i.d.R. unberührt. Ob daher der Wegfall des Altersteilzeitgeldes wegen unzulässiger Nebenbeschäftigung automatisch auch den Lohnausgleich-Anspruch im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer/in und Betrieb beseitigt, lässt sich daher nicht rechtssicher beantworten. Zur Absicherung empfiehlt es sich daher unbedingt, in der Altersteilzeitvereinbarung eine entsprechende Regelung aufzunehmen.

Link zum Bundesgesetzblatt (BGBl. I Nr. 47/2025):

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2025_I_47/BGBLA_2025_I_47.html



Gesetzliche Neuregelung für Arbeiter-Kündigungsfristen

Die gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine bei Arbeiter/innen werden laut einem Begutachtungsentwurf des Sozialministeriums mit Wirkung ab **01.01.2026** umgestaltet:

Die gesetzliche Ermächtigung der Kollektivvertragspartner, für überwiegende Saisonbranchen die Kündigungsfristen abweichend zu regeln („Saisonprivileg“ gemäß § 1159 Abs. 2 letzter Satz ABGB), soll mit 01.01.2026 aus dem Gesetz gestrichen werden.

Hintergrund dafür ist die massive Auslegungsproblematik, die diese Saisonklausel mit sich gebracht hat (man denke etwa an das Drama im Hotel- und Gastgewerbe, wo jahrelang völlige Unklarheit über die gültige Kündigungsfrist herrschte).

Die geplante **Neufassung des § 1159 Abs. 2 ABGB** sieht ab 2026 für Arbeitgeberkündigungen unverändert wie bisher eine Frist von sechs Wochen und deren dienstjahresabhängige Erhöhung auf bis zu fünf Monate vor (Kündigungstermin ist gemäß § 1159 Abs. 3 ABGB unverändert das Quartalsende, wobei auch der 15. und/oder Letzte des Kalendermonats vereinbart werden kann).

Neu ist, dass die Ermächtigung der Kollektivvertragspartner, für Saisonbranchen Abweichendes zu regeln, entfällt.

Durch eine – etwas sperrig formulierte – **Ausnahmebestimmung** soll aber sichergestellt werden, dass jene kollektivvertraglichen Sonderregelungen, die bisher explizit auf die Saisonklausel gestützt waren, aufrecht bleiben können:

Abweichende kollektivvertragliche Kündigungsregelungen behalten ihre Gültigkeit, wenn sie im Zeitraum von **01.01.2018 bis 01.02.2025** mit **Verweis auf § 1159 Abs. 2 ABGB** (in der bisherigen Fassung) abgeschlossen und kundgemacht wurden (§ 1159 Abs. 3a ABGB). Erforderlich ist demnach ein aktiver Neuabschluss der KV-Parteien (plus Kundmachung) innerhalb des genannten Zeitfensters.

Das bedeutet im Umkehrschluss zweierlei: Einerseits ist das schlichte Aufrechterhalten einer bereits vor dem 01.01.2018 bestehenden kollektivvertraglichen Kündigungsregelung nicht ausreichend. Andererseits dürfen Kollektivverträge, die erst nach dem 01.02.2025 abgeschlossen wurden oder werden, ab 01.01.2026 ebenfalls nicht mehr von der Kündigungsregelung des § 1159 ABGB abweichen (auch nicht durch ein rückwirkendes Inkrafttreten).

Wichtige praktische Orientierungshilfe: In den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf sind jene Kollektivverträge aufgezählt, die die **Voraussetzung für die Weitergeltung der abweichenden Kündigungsregelungen erfüllen:**

- KV ArbeiterInnen im Gewerbe Agrarservice,
- KV Bauindustrie und Baugewerbe,
- KV Bauhilfsgewerbe,
- KV Wachorgane im Bewachungsgewerbe,
- KV Bodenlegergewerbe,
- KV Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer,
- KV Dachdeckergewerbe,
- KV Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung, sonstiges Reinigungsgewerbe und Hausbetreuung,
- KV Eisen- und Metallverarbeitendes Gewerbe für die Berufszweige der Spengler (Spengler und Kupferschmiede),
- KV Gewerbliche Forstunternehmen,

- KV Glasergewerbe,
- KV Gewerbliche Friedhofsgärtnerbetriebe,
- KV Gewerbliche Gärtner- und Landschaftsgärtnerbetriebe,
- KV Hafner-, Platten- und Fliesenlegergewerbe und Keramikergewerbe,
- KV Holzbau-Meistergewerbe,
- KV Maler, Lackierer und Schilderherstellergewerbe,
- KV Pflasterergewerbe,
- Zusatz-KV Rauchfangkehrergewerbe,
- KV Schädlingsbekämpfung,
- KV Steinarbeitergewerbe,
- KV Tapezierergewerbe,
- KV Holz- und kunststoffverarbeitendes Gewerbe in der für die Tischler und Holzgestalter geltenden Fassung,
- KV Private Autobusbetriebe,
- KV Binnenschifffahrt,
- KV Seilbahnen,
- KV Güterbeförderungsgewerbe,
- KV Kleintransportgewerbe,
- KV Stein- und Keramische Industrie,
- KV Glasbe- und Verarbeitung, Flachglasschleiferei.

Link zum Gesetzesentwurf betreffend Entfall der Saisonklausel bei Arbeiterkündigungen:
<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/ME/33>



Geplante Änderungen für freie Dienstverhältnisse

Ein Begutachtungsentwurf des Sozialministeriums sieht **ab 01.01.2026** zwei arbeitsrechtliche Änderungen im Zusammenhang mit freien Dienstverhältnissen vor:

Maßnahme 1: Ausdrückliche gesetzliche Kündigungsregelung für freie Dienstverhältnisse

Aus Gründen der Rechtssicherheit soll im ABGB dezidiert festgelegt werden, dass ein freies Dienstverhältnis von jeder Vertragsseite

- unter vorheriger Einhaltung einer **gesetzlichen Mindestkündigungsfrist von vier Wochen** (nach zwei Dienstjahren: sechs Wochen)
- zum **15. und Letzten des Kalendermonats**

gekündigt werden kann. Außerdem sieht der Begutachtungsentwurf die Einfügung eines klarstellenden Hinweises im ABGB vor, dass der erste Monat des freien Dienstverhältnisses als Probemonat vereinbart werden kann.

Übergangsregelung: Die neue Kündigungsregelung soll ab 01.01.2026 zwar prinzipiell für alle freien Dienstverträge anwendbar sein (also nicht nur für neue, sondern auch für bereits vor dem 01.01.2026 begonnene Verträge), allerdings behalten abweichend vereinbarte Kündigungsfristen in schon vor dem 01.01.2026 begonnenen freien Dienstverträgen ihre Gültigkeit. Mit anderen Worten: Die gesetzliche Neuregelung spielt für „alte“ freie Dienstverträge nur dann eine Rolle, wenn diese keine Vereinbarung über eine Kündigungsfrist enthalten.

Maßnahme 2: Kollektivverträge können ab 2026 freie Dienstnehmer/innen einbeziehen

Laut einer geplanten Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) wird die Möglichkeit geschaffen, dass freie Dienstnehmer/innen, die der Pflichtversicherung nach § 4 Abs. 4 ASVG unterliegen (egal ob vollversichert oder geringfügig beschäftigt), ab 01.01.2026 in den Geltungsbereich von Kollektivverträgen einbezogen werden können. Diese in den Boulevard-Medien auch als „Lex Lieferando“ bezeichnete Gesetzesmaßnahme (wegen des anlassgebenden Konflikts zwischen dem genannten Lieferdienst und der Gewerkschaft) soll die Kollektivvertragsparteien insbesondere dazu ermächtigen, (auch) für freie Dienstnehmer/innen Mindestentgelte festzulegen. Dies kann durch den Abschluss eigener Kollektivverträge für freie Dienstnehmer/innen oder durch ausdrückliche Einbeziehung in den Geltungsbereich bestehender Kollektivverträge erfolgen.

Wichtiger Hinweis: Der persönliche Geltungsbereich bestehender Kollektivverträge erweitert sich also am 01.01.2026 nicht automatisch um freie Dienstnehmer/innen. Diese unterliegen dem jeweils in Betracht kommenden Kollektivvertrag nur dann, wenn sich die zuständigen KV-Parteien auf eine Anpassung des Kollektivvertrages einigen und freie Dienstverhältnisse ausdrücklich in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages aufnehmen.

Link zum Gesetzesentwurf betreffend freie Dienstverhältnisse:

<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/ME/36>

Zu beachten ist, dass die geplante Gesetzesnovelle nach der Begutachtungsphase (bis 08.09.2025) das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen muss. Es kann daher gegenüber den hier geschilderten Plänen noch zu Anpassungen kommen. Mit der Finalisierung der Gesetzgebung ist im Herbst zu rechnen.



Neue SV-Trinkgeldpauschalen im Hotel- und Gastgewerbe ab 2026

Das bisherige System der Trinkgeldpauschalierung für Zwecke der Sozialversicherung ist nicht nur kompliziert und unübersichtlich, sondern führt in der Praxis auch zu Rechtsunsicherheiten. So werden Betriebe in letzter Zeit im Rahmen von Lohnabgabenprüfungen immer wieder mit Beitragsnachforderungen der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) konfrontiert, wenn Trinkgelder im Einzelfall nachweislich (z.B. bei Kreditkartenzahlungen) oder aufgrund Schätzung deutlich höher waren als die jeweiligen – von den Sozialversicherungsträgern festgesetzten bundeslandunterschiedlichen – Trinkgeldpauschalen. Nach langen Verhandlungen haben sich Regierung und Sozialpartner nun darauf geeinigt, die Gesetzesgrundlage für Trinkgeldpauschalen ab 01.01.2026 anzupassen. Im Hotel- und Gastgewerbe gibt es auch schon eine konkrete Einigung über die österreichweit einheitlichen Trinkgeldpauschalen ab 01.01.2026.

Gesetzesnovelle zum ASVG und AVRAG (betrifft alle „Trinkgeldbranchen“)

Es wird eine gesetzliche Grundlage für die Festsetzung **bundesweit einheitlicher** Trinkgeldpauschalen geschaffen. Die diesbezügliche Novelle zum ASVG, die sich derzeit in Begutachtung befindet (bis 08.09.2025), ist naturgemäß vor allem für das Hotel- und Gastgewerbe von Bedeutung, bezieht sich aber auch auf andere Branchen mit Trinkgeldern. Der gesetzliche Rahmen für Trinkgeldregelungen soll ab 01.01.2026 in mehrfacher Hinsicht angepasst werden:

- **Keine SV-Pflicht für Trinkgelder, die über den Pauschalbeträgen liegen:** Es wird gesetzlich klargestellt, dass die festgesetzten Pauschalbeträge **Maximalbeträge** sind. Dadurch sollen die tatsächlich vereinnahmten Trinkgelder nur herangezogen werden können, sofern sie geringer ausfallen als der festgesetzte Pauschalbetrag. Das tatsächliche Trinkgeld wird daher, selbst wenn es im Einzelfall nachweislich höher ist als der jeweilige Pauschalbetrag, ab 01.01.2026 nicht mehr für die SV-Beitragsgrundlage herangezogen.

- **„Amnestie für die Vergangenheit“:** Für Zeiträume vor dem 01.01.2026 verjährt das Recht des Sozialversicherungsträgers, Beiträge für „pauschalübersteigende“ Trinkgelder festzulegen, mit 01.01.2026. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Versicherungsträger bis 30.09.2026 neue Trinkgeldpauschalen (auf Basis der neue Rechtslage) verlaublich. Falls es bereits zu Vorschreibungen bzw. Nachverrechnungen gekommen ist, sind mögliche Härtefälle in Bezug auf nachverrechnete trinkgeldbezogene Beiträge vom Sozialversicherungsträger (i.d.R. ÖGK) im Rahmen der Selbstverwaltung zu prüfen; Beitragsgrundlagen der Versicherten bleiben diesfalls aber unberührt.
- Die Festsetzung von Trinkgeldpauschalen soll nur für jene Arbeitnehmer/innen erfolgen, die **üblicherweise Trinkgelder erhalten oder an Trinkgeldern innerbetrieblich beteiligt werden** (z.B. bei Trinkgeldverteilung über ein betriebliches Tronc-System).

Eine begleitende **arbeitsrechtliche Regelung** sieht neue Informationspflichten des Betriebes ab 01.01.2026 vor: Alle Arbeitnehmer/innen, die an einem Trinkgeld-Verteilungssystem beteiligt sind, müssen am Beginn des Dienstverhältnisses über den Aufteilungsschlüssel informiert werden (bei bereits bestehenden Dienstverhältnissen muss die Information zeitnah nach dem 01.01.2026 erfolgen). Außerdem haben ab 01.01.2026 alle Arbeitnehmer/innen, die bargeldlos gegebene Trinkgelder erhalten oder an diesen beteiligt werden, ein Auskunftsrecht über die Höhe der bargeldlosen Trinkgelder (§ 2j AVRAG in der geplanten Fassung). Kollektivverträge können dabei nähere Regelungen zur Umsetzung dieses Auskunftsrechts festlegen. Diese Regelung soll der Transparenz im Betrieb dienen und den Arbeitnehmer/innen einen besseren Überblick über das Trinkgeld verschaffen.

Link zum Gesetzesentwurf bezüglich SV-Trinkgeldpauschalen unter:

<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/ME/37>

Spezielle Sozialpartnereinigung für das Hotel- und Gastgewerbe

Im Hotel- und Gastgewerbe werden laut Absprache der Sozialpartner ab 01.01.2026 folgende **bundesweit einheitlichen** SV-pflichtigen **Pauschalsätze** für Trinkgelder gelten (auf Vollzeitbasis; bei Teilzeit ist die Pauschale aliquot anzusetzen):

Mitarbeiter/innen mit Inkasso:	Mitarbeiter/innen ohne Inkasso:
2026: € 65,00	2026: € 45,00
2027: € 85,00	2027: € 45,00
2028: € 100,00	2028: € 50,00
ab 2029: jährliche Valorisierung mit der Aufwertungszahl	ab 2029: jährliche Valorisierung mit der Aufwertungszahl

Bei Abwesenheitszeiten über einem Monat entfällt der Ansatz der SV-pflichtigen Pauschale.

Ergänzender Hinweis zur Steuerbefreiung von Trinkgeldern

Das BMF hat die Ausführungen zur **Steuerfreiheit von Trinkgeldern** in den Lohnsterrichtlinien (LStR) kürzlich in zwei Punkten ergänzt:

- Randzahl 92d LStR: Bei der Überprüfung der Ortsüblichkeit von Trinkgeldern ist die Relation des betragsmäßigen Trinkgeldes zum Arbeitslohn des/der einzelnen Arbeitnehmers bzw. Arbeitnehmerin nicht maßgeblich.
- Randzahl 92f LStR: Trinkgelder, die im Rahmen eines Trinkgeld-Verteilungssystems (wie etwa Tronc-Systeme) gesammelt und nach einem im Vorhinein festgelegten Schlüssel, unabhängig davon, ob dieser mündlich oder schriftlich (z.B. im Dienstvertrag) vereinbart ist, an die Arbeitnehmer/innen verteilt werden, fallen ebenfalls unter die Steuerbefreiung.

Diese textlichen Einfügungen stellen offenbar eine Reaktion des BMF auf Einzelfallentscheidungen des Bundesfinanzgerichts (BFG) dar. So hatte das BFG etwa in einem konkreten Fall gemeint, ein Trinkgeld in Höhe von 25 % des Bruttolohnes könne nicht mehr als ortsüblich angesehen werden. In einem anderen Fall hatte das BFG entschieden, dass Trinkgelder, die betriebsintern nach einem bestimmten Schlüssel auf die Belegschaft aufgeteilt werden, als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln seien.

Fazit: Das BMF lehnt die angeführten BFG-Auslegungen somit ausdrücklich ab. Ob die BMF-Rechtsansicht, wie in politischen Diskussionen gefordert, ggf. noch durch eine gesetzliche Klarstellung gefestigt werden wird (was für die Praxis im Sinne der Rechtssicherheit sehr wünschenswert wäre), bleibt abzuwarten.

The image shows a thumbnail of the Lohnzettel L16 form for the year 2025. The form is divided into several sections: 'Arbeitnehmer*in' (Employee) with fields for name, address, and date of birth; 'Bezugspersonen' (Beneficiaries) with fields for name and relationship; 'Sozialversicherung' (Social Security) with checkboxes for various contributions; and 'Anmerkungen' (Remarks) with checkboxes for specific tax and social security provisions. The form is titled 'Lohnzettel für das Jahr 2025' and includes a warning about the importance of correct data entry.

Überarbeitete Version des L16 (Jahreslohnzettel) für 2025

Der Jahreslohnzettel L16 für das Kalenderjahr 2025 ist aus Anlass der steuerfreien **Mitarbeiterprämie 2025** überarbeitet und kürzlich veröffentlicht worden:

- Einerseits gibt es eine eigene Zeile für die Vorkolonnennummer 243 mit der Bezeichnung „Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 478“, und
- andererseits wurde in der Kennziffer 226 (in der es um tarifsteuerlich nicht abzugsfähige SV-Beiträge geht) der Passus „§ 124b Z 478“ eingefügt – hierdurch wird implizit die bereits kolportierte Vermutung bestätigt, dass die auf steuerfreie Mitarbeiterprämien entfallenden SV-Beiträge nach Ansicht der Finanzverwaltung steuerlich nicht abzugsfähig sein sollen.