



NEWS

/2026



EstG-Novelle: Steuerfreie Überstundenzuschläge und Feiertagsarbeitsentgelt



Am 21. Jänner 2026 wurde im Plenum des Nationalrats die von politischer Seite bereits kurz vor Weihnachten angekündigte Novelle zum Einkommensteuergesetz beschlossen. Diese sieht vor, dass

- die **Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen** (§ 68 Abs. 2 EStG) für das Kalenderjahr 2026 mit bis zu **15 Überstunden** (Zuschlag 50 %) und **maximal € 170,00** monatlich festgelegt wird (§ 124b Z. 440 EStG) und
- das **Feiertagsarbeitsentgelt**, das seit 01.01.2025 infolge einer BFG-Entscheidung steuerpflichtig abzurechnen war, im Rahmen des § 68 Abs. 1 EStG wieder **steuerfrei** zu behandeln ist (ausdrückliche Einfügung des Feiertagsarbeitsentgelts in den Text des § 68 Abs. 1 EStG).

Die EStG-Novelle ist damit de facto fixiert und wird **rückwirkend mit 01.01.2026** in Kraft treten. Formal gesehen bleiben noch die Beschlussfassung im Bundesrat (voraussichtlich in der ersten Februar-Woche) und die Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt (voraussichtlich Mitte Februar) abzuwarten. Bezüglich der steuerfreien Überstundenzuschläge wird somit erst ab 01.01.2027 die ursprünglich geplante Dauerrechtsregelung (10 Überstundenzuschläge und maximal € 120,00) in Kraft treten.

Neue Trinkgeldpauschalen ab 2026 – Was zu beachten ist



Die Österreichische Gesundheitskasse hat am 2. Jänner 2026 Trinkgeldpauschalen für vier Branchen verlautbart, die mit Wirkung ab 01.01.2026 bundesweit einheitlich anwendbar sind.

- Hotel- und Gastgewerbe für Arbeiter/innen, Angestellte, Lehrlinge und Pflichtpraktikant/innen ([avsv Nr. 3/2026](#)).
- Arbeiter/innen und gewerbliche Lehrlinge im Fußpfleger-, Kosmetiker- und Masseurgewerbe ([avsv Nr. 4/2026](#)),
- Arbeiter/innen und gewerbliche Lehrlinge im Friseurgewerbe ([avsv Nr. 2/2026](#)),
- Lenker/innen im Personenbeförderungsgewerbe ([avsv Nr. 5/2026](#)).

Nähere Details zum Anwendungsbereich und zu den Ausnahmen sind der jeweiligen Trinkgeldpauschalregelung zu entnehmen. Es ist daher unbedingt zu empfehlen, in der jeweiligen Trinkgeldpauschalverordnung nachzulesen (siehe dazu die vorstehend hinterlegten Links).

! Die folgende Darstellung enthält die wesentlichen Eckpunkte der Trinkgeldpauschalen sowie Praxishinweise.

Hotel- und Gastgewerbe

Persönlicher Geltungsbereich: Arbeiter/innen, Angestellte, Lehrlinge und Pflichtpraktikant/innen

	AN mit Inkasso	AN ohne Inkasso	Lehrlinge und Pflichtpraktikant/innen
2026:	€ 65,00	€ 45,00	€ 20,00
2027:	€ 85,00	€ 45,00	€ 20,00
2028:	€ 100,00	€ 50,00	€ 25,00
ab 2029:	jährliche Valorisierung mit der Aufwertungszahl		

Friseurgewerbe

Persönlicher Geltungsbereich: Arbeiter/innen und gewerbliche Lehrlinge

	Arbeiter/innen	Gewerbliche Lehrlinge
2026:	€ 70,00	€ 22,00
2027:	€ 85,00	€ 22,00
2028:	€ 100,00	€ 25,00

ab 2029: jährliche Valorisierung mit der Aufwertungszahl

Fußpfleger-, Kosmetiker-, und Masseurgewerbe

Persönlicher Geltungsbereich: Arbeiter/innen und gewerbliche Lehrlinge

	Arbeiter/innen	Gewerbliche Lehrlinge
2026:	€ 65,00	€ 20,00
2027:	€ 85,00	€ 20,00
2028:	€ 100,00	€ 25,00

ab 2029: jährliche Valorisierung mit der Aufwertungszahl

Personenbeförderungsgewerbe

Persönlicher Geltungsbereich: Lenker/innen in der Personenbeförderung

	Lenker/innen
2026:	€ 70,00
2027:	€ 80,00
2028:	€ 90,00
ab 2029:	jährliche Valorisierung mit der Aufwertungszahl

Die sechs wichtigsten Anwendungsregeln für die Praxis

1. Trinkgeldpauschalen sind Maximalbeträge: Die in den jeweiligen Verordnungen festgelegten Trinkgeldpauschalbeträge gelten für die SV-Pflicht als Obergrenze. GPLB-Prüfer/innen dürfen daher in Branchen mit festgesetzten Trinkgeldpauschalen keine SV-Beiträge mehr auf Basis höherer tatsächlicher Trinkgelder – z.B. mittels Schätzung oder aufgrund von Kreditkartentrinkgeldern – nachfordern („Schutzschirmfunktion“). Wenn daher für die von einer Trinkgeldpauschalregelung erfassten Beschäftigten der jeweils maßgebliche Trinkgeldpauschalbetrag angesetzt wird, ist das Unternehmen SV-rechtlich beim Thema Trinkgeld jedenfalls „auf der sicheren“ Seite und braucht keinerlei Trinkeldaufzeichnungen führen bzw. führen lassen.

2. Sehr weit gefasster Anwendungsbereich: Die erlassenen Trinkgeldpauschal-Verordnungen weisen i.d.R. einen sehr weiten persönlichen Geltungsbereich auf. So sind im Hotel- und Gastgewerbe im Grundsatz alle Arbeiter/innen, Angestellten, Lehrlinge und Pflichtpraktikant/innen erfasst, auch jene ohne direkten Gästekontakt (z.B. Köche). Im Friseurgewerbe sowie im Fußpfleger-/Kosmetiker-/Masseur-Gewerbe sind alle Arbeiter/innen und gewerblichen Lehrlinge (nicht hingegen Angestellte und kaufmännische Lehrlinge) erfasst. Im Personenbeförderungsgewerbe sind von der Trinkgeldpauschalregelung im Grundsatz alle Lenker/innen umfasst (z.B. auch Busfahrer/innen bei Ausflugsfahrten).

Ausgenommen von der Trinkgeldpauschale sind nur jene Mitarbeiter/innen, die unter eine in der jeweiligen Trinkgeldpauschalverordnung explizit vorgesehene Ausnahme fallen (z.B. Busfahrer im Linienverkehr oder bei Schülertransporten).

3. Opting Out (nur mit Beleg): Alle Trinkgeldpauschalverordnungen sehen gleichlautend vor, dass jene Arbeitnehmer/innen ausgenommen werden dürfen, bei denen die tatsächlich erhaltenen Trinkgelder im Beitragszeitraum (Kalendermonat) nachweislich unter 50 % des jeweiligen Trinkgeldpauschalbetrages liegen („Opting Out“ bzw. „Öffnungsklausel nach unten“). Diesfalls sind anstelle der Trinkgeldpauschale die tatsächlichen Trinkgelder maßgeblich (d.h., wenn nachweislich keine Trinkgelder bezogen wurden, dann ist der SV-pflichtige Trinkgelddbetrag € 0,00). Bei Inanspruchnahme der Opting-Out-Option ist auf eine glaubwürdige Nachweisführung (Belegerfordernis) zu achten.

Als Nachweise kommen insbesondere Trinkeldaufzeichnungen in Betracht. Bei Beschäftigten ohne direkten Kundenkontakt wäre – sofern es im Unternehmen kein Trinkgeld-Verteilssystem gibt – alternativ auch eine

Vereinbarung über ein Trinkgeldannahmeverbot oder eine (zumindest einmal jährliche) schriftliche Erklärung des Beschäftigten über den Nichterhalt von Trinkgeldern denkbar.

4. Einordnung der Belegschaft: Um den sich aus den neuen Trinkgeldpauschalen ergebenden Anforderungen gerecht zu werden, ist es in der Praxis wichtig, dass der gesamte von einer Trinkgeldpauschalregelung umfasste Personalstand des Unternehmens durchgegangen wird und alle Mitarbeiter/innen gemäß den Bestimmungen der Trinkgeldpauschale eingeordnet werden:

- Trinkgeld: Ja/Nein?
- Falls Nein: Welcher Ausnahmetatbestand ist anwendbar (z.B. Opting Out)?
- Zusätzlich im Hotel- und Gastgewerbe: Differenzierung mit oder ohne Inkasso, Regelung für Backoffice/Haustechniker.

5. Aliquotierung: Die festgelegten Trinkgeldpauschalen gelten für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen. Für Teilzeitbeschäftigte und für fallweise Beschäftigte ist der aliquote Teilbetrag der Trinkgeldpauschale anzusetzen (nach Ansicht der ÖGK hat die Aliquotierung über Stunden mittels des Teilers 173 zu erfolgen).

6. Abwesenheitszeiten: Trinkgeldpauschalen sind auch für Abwesenheitszeiten (z.B. Krankenstand, Urlaub, Berufsschule) weiter anzusetzen, die am Stück einen Naturalmonat nicht übersteigen. Die Trinkgeldpauschale darf daher erst bei durchgehender Abwesenheit von mehr als einem Monat (d.h. ab dem zweiten Monat) entfallen.

Die ÖGK hat eine brandaktuelle FAQ-Sammlung zu den wichtigsten Praxisfragen rund um die Trinkgeldpauschalen veröffentlicht. Diese FAQ-Sammlung soll sowohl den Unternehmen als auch den GPLB-Prüfer/innen als maßgeblicher Leitfaden und Orientierungshilfe dienen:

<https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/load?contentid=10008.802668&version=1769687968>

Ergänzende Anmerkung: In Branchen ohne Trinkgeldpauschalen (z.B. Bäckereien, Buschenschanken, Zustelldienste, technische Wartungsdienste etc.) sind die tatsächlich vereinnahmten SV-pflichtig, auch wenn dies in der Praxis häufig missachtet wird (Risiko von SV-Nachforderungen bei GPLB).



Achtung bei Stundenreduktion von geringfügig Beschäftigten



Die Geringfügigkeitsgrenze für das Jahr 2026 beträgt gemäß § 810 Abs. 3 ASVG unverändert € 551,10 monatlich. Der Vorjahreswert wurde daher für 2026 „eingefroren“. Um im Zuge kollektivvertraglicher Gehalts- und Lohnerhöhungen ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu vermeiden, wird in der Praxis häufig eine entsprechende Reduktion der Arbeitszeit vorgenommen.

Dabei ist jedoch unbedingt zu bedenken, dass **jede Änderung des Arbeitszeitausmaßes gemäß § 19d Abs. 2 AZG zwingend der Schriftform bedarf**, also einer **von beiden Vertragsparteien unterfertigten Vereinbarung**.

Eine mündlich, per E-Mail oder z.B. über WhatsApp erfolgte Einigung wäre daher i.d.R. ebenso wie ein bloßer Dienstzettel zu wenig. Formale „Ordnung“ ist daher Pflicht, kein Luxus!

Beachte: Wird die formale Voraussetzung der schriftlichen Vereinbarung nicht eingehalten, droht die rechtliche Unwirksamkeit der Arbeitszeitänderung. Dies kann insbesondere im Rahmen von Lohnabgabenprüfungen zu erheblichen finanziellen Konsequenzen führen:

- Nachzahlung der vollen Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge (vom ersten Cent an, nicht nur vom Überschreibungsbetrag);
- Arbeitgeber/in bleibt auf dem SV-Dienstnehmeranteil „sitzen“ (kein Regress gemäß § 60 ASVG zulässig).

Auch dem/der geringfügig Beschäftigten können unangenehme Folgen drohen, wenn durch das nachträgliche „Kippen“ der Geringfügigkeit Leistungen zurückgezahlt werden müssen, bei der die Geringfügigkeit als Zuverdienstgrenze gilt (z.B. vorzeitige Alterspension).

Das neue Betrugsbekämpfungspaket bei Sozialabgaben ab 2026



Mit dem „Betrugsbekämpfungsgesetz 2025 Teil Sozialabgaben“ (BGBl. I Nr. 107/2025, kundgemacht am 29.12.2025) stärkt der Gesetzgeber ab 1. Jänner 2026 die behördliche Kontrolle und Durchsetzung im Bereich der Sozialversicherung. Die wichtigsten Änderungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Rückwirkendes Ende der Pflichtversicherung

Wird ein Unternehmen rechtskräftig als Scheinunternehmen festgestellt, endet die Pflichtversicherung der angemeldeten Personen künftig rückwirkend zu dem im Bescheid festgelegten Zeitpunkt. Maßgeblich ist nicht mehr das Datum der Rechtskraft des Bescheides, sondern der Beginn der Scheinunternehmereigenschaft (§ 11 Abs. 7 ASVG).

Erweiterte Auskunftspflichten

Eine weitere Neuerung betrifft die Ausweitung der Auskunftspflichten gegenüber den Sozialversicherungsträgern: Reichen die bisherigen Mitwirkungspflichten von Arbeitgeber/innen und deren Beschäftigten nicht aus, um die relevanten Umstände eines Versicherungsverhältnisses zu klären, können Versicherungsträger nun auch Dritte zur Auskunft verpflichten. Die Verpflichtung umfasst nicht nur mündliche Angaben, sondern auch die Vorlage und Einsichtnahme in Unterlagen (§ 42c Abs. 1 und 2 ASVG).

Einführung einer neuen Prüfungsabgabe

Mit der neuen Prüfungsabgabe schließt der Gesetzgeber eine bisherige Vollzugslücke. In Fällen, in denen weder ausreichende Unterlagen noch eine eindeutige Identifikation der beschäftigten Personen vorliegen, war bislang eine Beitragsvorschreibung oft nicht möglich. Künftig können SV-Beiträge auch ohne konkrete Zuordnung zu einzelnen Personen unter dem Titel "Prüfungsabgabe" geschätzt und vorgeschrieben werden. Die Prüfungsabgabe wird als Bundesabgabe von den Krankenversicherungsträgern eingehoben und dient der Finanzierung der Krankenversicherung (§ 42c Abs. 3 und 4 ASVG).

Einschränkung der Anfechtung im Insolvenzverfahren

Entrichtete Sozialversicherungsbeiträge sowie dafür bestellte Sicherheiten und Pfandrechte sind im Rahmen eines Insolvenzverfahrens künftig nicht mehr anfechtbar, wenn die Anlaufkosten des Insolvenzverfahrens gedeckt sind und der Betrag € 4.000,00 übersteigt (§ 65 Abs. 3 ASVG). Dadurch wird die Rechtsposition der Sozialversicherungsträger in Insolvenzverfahren gestärkt.

Erweiterte Auftraggeberhaftung bei Arbeitskräfteüberlassung

Schließlich wird die Auftraggeberhaftung im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung ausgeweitet. Auftraggebende Unternehmen haften künftig gemäß § 67a ASVG für Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen bis zu 32 % des Werklohns (bisher 20 %) und gemäß § 82a EStG für Lohnabgaben bis zu 8 % (bisher 5 %). Der Haftungsfrestellungsbetrag an das Dienstleistungszentrum-AGH erhöht sich dementsprechend auf insgesamt 40 % des Werklohns. Diese Verschärfung soll insbesondere missbräuchliche Konstruktionen in der Arbeitskräfteüberlassung eindämmen.

Link zum Betrugsbekämpfungsgesetz – Teil Sozialabgaben:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2025_I_107/BGBLA_2025_I_107.html