

NEWS

05/2026



Steuerfreie Mitarbeiterprämien für 2026: Viel Bürokratie für wenig Steuerfreiheit



Laut dem von der Bundesregierung am 19.05.2026 veröffentlichten Entwurf für ein Budgetmaßnahmengesetz 2026 soll im zweiten Halbjahr 2026 eine steuerfreie Mitarbeiterprämie von bis zu **€ 500,00** pro Arbeitnehmer/in möglich sein (§ 124b Z. 478 lit. f EStG in der geplanten Fassung). Damit wird der maximal steuerfreie Betrag gegenüber dem Jahr 2025 halbiert. Die Befreiung gilt – wie schon im Jahr 2025 – nur für die Lohnsteuer (bzw. Einkommensteuer), somit nicht für die Sozialversicherung, die betriebliche Vorsorge (Abfertigung Neu) und die Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt).

Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass dieselben umständlichen Formalvoraussetzungen herangezogen werden, wie sie bei der Mitarbeiterprämie 2024 (!!!) maßgeblich waren (siehe damals § 124b Z. 447 EStG). Für die Steuerfreiheit von Mitarbeiterprämien 2026 soll demnach (wieder) erforderlich sein, dass die **Zahlung auf einer lohngestaltenden Vorschrift** beruht, wobei als solche ausschließlich die folgenden Regelungsgrundlagen anerkannt werden:

1. **Kollektivvertrag**;
2. **Betriebsvereinbarung** (zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat), die auf Grundlage einer ausdrücklichen **kollektivvertraglichen Ermächtigung** abgeschlossen wird;
3. **Betriebsvereinbarung** (zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat), wenn **auf Arbeitgeberseite ein kollektivvertragsfähiger Vertragsteil fehlt** (in der Praxis betrifft das z.B. viele Vereine) und die Betriebsvereinbarung von der zuständigen Gewerkschaft mitunterfertigt wird;

4. **in betriebsratslosen Betrieben:** Vereinbarung für alle Arbeitnehmer/innen, wenn es eine ausdrückliche kollektivvertragliche Ermächtigung zur Regelung auf Betriebsebene gibt oder ein kollektivvertragsfähiger Vertragsteil auf Arbeitgeberseite fehlt.

Das „Regelungsmonopol“ für steuerfreie Mitarbeiterprämien im Jahr 2026 soll somit prinzipiell bei den KV-Parteien liegen, d.h. der Kollektivvertrag regelt Mitarbeiterprämien entweder selbst (Variante 1.) oder sieht eine Öffnungsklausel für eine Betriebsvereinbarung vor (Variante 2.). Die Varianten 3. und 4. sind „KV-Surrogate“ bei fehlendem KV-fähigem Arbeitgeberverband bzw. fehlendem Betriebsrat.

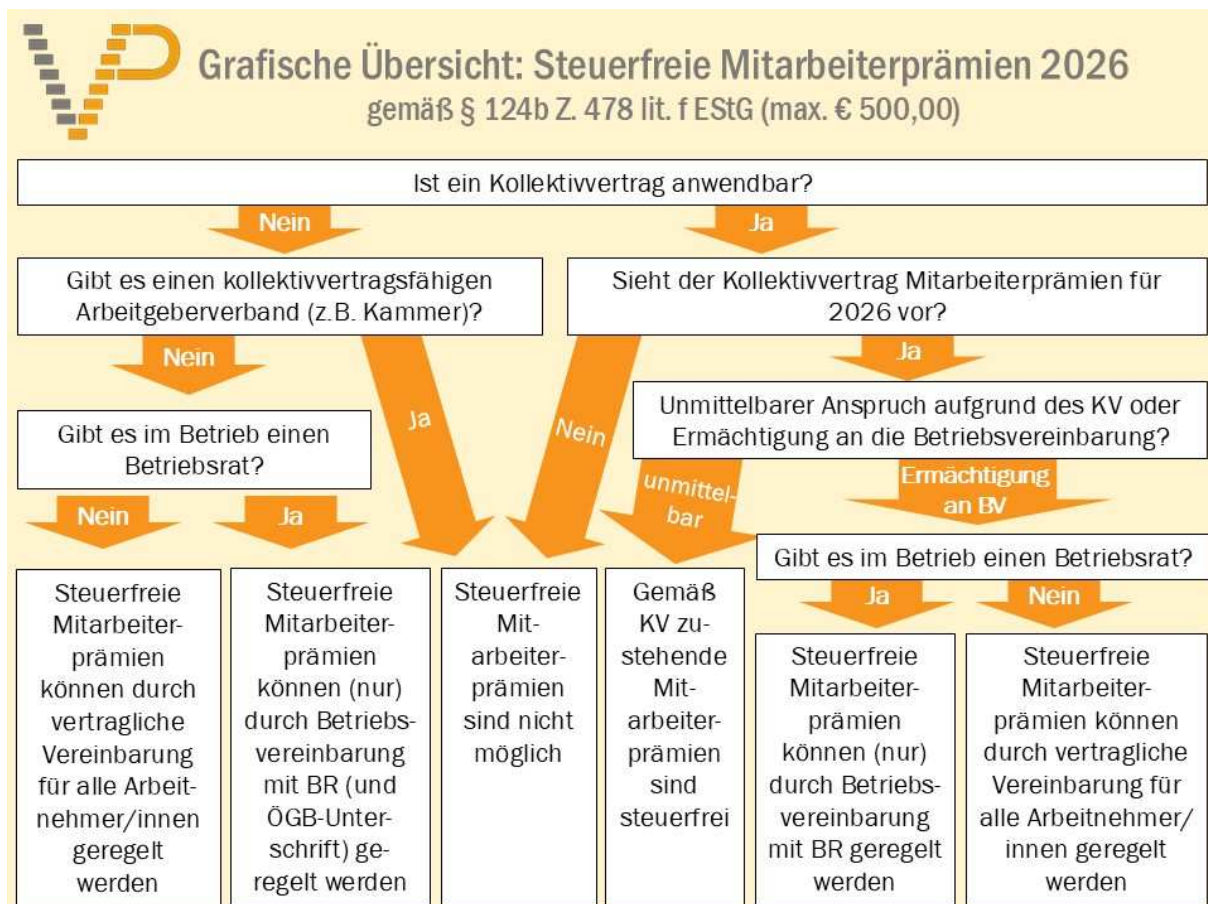
Das bedeutet: Wenn es eine kollektivvertragsfähige Körperschaft gibt (somit z.B. bei allen Betrieben, die Mitglied in der Wirtschaftskammer, in einer anderen KV-fähigen Kammer oder in einem KV-fähigen freiwilligen Arbeitgeberverband sind), können steuerfreie Mitarbeiterprämien im Jahr 2026 ausschließlich durch Kollektivvertrag ermöglicht werden. Ist daher ein KV-fähiger Arbeitgeberverband vorhanden, der aber zum Thema Mitarbeiterprämien für 2026 keinen Kollektivvertrag abschließt, scheiden steuerfreie Mitarbeiterprämien im Jahr 2026 aus.

Link zur Regierungsvorlage für das Budgetmaßnahmengesetz 2026:

<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/I/504>

Kritische Anmerkung: Bereits die frühere Regelung für 2024 hatte sich als unnötig bürokratieintensiv erwiesen und zahlreiche Auslegungsfragen und Rechtsunsicherheiten ausgelöst. Vor diesem Hintergrund erscheint es nur schwer nachvollziehbar, weshalb nun erneut auf diese wenig überzeugende Konstruktion aus 2024 zurückgegriffen wird. Zusätzlich wird die Attraktivität der Mitarbeiterprämien 2026 durch die betragsmäßig deutlich reduzierte Steuerbegünstigung weiter geschmälert. Die Gesetzwerdung bleibt zwar noch abzuwarten, es ist aber mit keinen nennenswerten inhaltlichen Änderungen gegenüber der Regierungsvorlage mehr zu rechnen.

Der folgende Entscheidungsbaum soll bei der Beurteilung helfen, ob im jeweiligen Betrieb steuerfreie Mitarbeiterprämien für 2026 in Frage kommen oder nicht:





BUDGET



In einer Pressekonferenz haben die Parteivorsitzenden der drei Regierungsparteien gemeinsam mit dem Finanzminister die geplanten Eckpunkte zum **Doppelbudget 2027/2028** vorgestellt. Ergänzend dazu wurden weitere Maßnahmen über andere Informationskanäle angekündigt. Die für die Personalverrechnung interessanten Änderungen betreffen insbesondere folgende Themenbereiche:

- **Abschaffung der Sachbezugsbefreiung für Firmen-Elektro kraftfahrzeuge:** Zum Einstieg soll im Jahr 2027 ein niedriger (noch nicht näher bezifferter) Sachbezugswert anwendbar sein, ab 2028 soll der Sachbezugswert für E-Kfz 0,75 % der Anschaffungskosten betragen. Die Ankündigung dieser Maßnahme ist ein besonderer „Aufreger“, weil sie völlig überraschend kommt und vielseitig als massiver Vertrauensbruch empfunden wird: Erst wurde jahrelang der Umstieg auf E-Mobilität politisch forciert, Firmen und Arbeitnehmer/innen wurden gezielt in die Anschaffung bzw. Nutzung von Elektroautos „getrieben“ – nun sollen die Spielregeln plötzlich geändert und die Sachbezugsbefreiung abgeschafft werden.
- **Abschaffung der Abgabefreiheit für Telearbeitspauschalen:** Diese geplante Streichung befindet sich noch in politischer Diskussion.
- **Änderungen beim Familienbonus Plus:** Hier könnte es zu kleineren Anpassungen kommen, beispielsweise zu einer Kürzung bei Kindern ab vier Jahren, wenn nur ein Elternteil arbeitet (Alleinerzieher/innen aber ausgenommen). Details bleiben noch abzuwarten.
- **Wegfall altersbedingter Abgabenbefreiungen:** Es wird über die Streichung der folgenden altersbedingten Befreiungen verhandelt (voraussichtlich mit Wirkung ab 2028): Arbeitslosenversicherungsbeitrag und IESG-Zuschlag (Befreiung bisher ab 63 oder ab Erfüllung der Voraussetzungen für bestimmte Pensionsarten), DB, DZ und Unfallversicherungsbeitrag (Befreiung bisher ab 60). Diese Maßnahmen sind aber noch nicht fix.
- **Senkung des Dienstgeberbeitrags zum FLAF (DB):** Der DB soll ab 2028 von 3,7 % auf 2,7 % gesenkt werden. Allerdings möchte man diese Entlastung zumindest teilweise dadurch gegenfinanzieren, dass – wie im vorigen Punkt angeführt – die DB-Befreiung für über 60-Jährige abgeschafft wird.
- **Außertourliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage:** Angedacht wird eine Erhöhung im doppelten Ausmaß. Ob und wann (eventuell schon 2027) dies tatsächlich kommen wird, ist noch ungewiss.
- **Wegfall der Reduktion des Arbeitslosenversicherungsbeitrages bei Niedrigentgelt:** Die entgeltabhängige Staffelung für die Reduktion der arbeitnehmerseitigen Arbeitslosenversicherungsbeiträge für

Niedrigentgeltbezieher/innen (auf 2 %, 1 % bzw. 0 %) soll ab 2027 entfallen und ein einheitlicher Beitragssatz von 2,95 % gelten. Für bestehende Dienstverhältnisse soll es aber eine mehrjährige Übergangsphase geben. Näheres bleibt noch abzuwarten.

- **Wiedereinführung einer Auflösungsabgabe:** Es wird kolportiert, dass die per Ende 2019 abgeschaffte Auflösungsabgabe in modifizierter Weise wieder eingeführt werden soll. Höhe, Ausnahmen und Zeitpunkt des Inkrafttretens sind aber noch offen.
- **Sperrfrist für Arbeitslosengeld bei einvernehmlicher Auflösung:** Geplant ist eine vierwöchige Sperrfrist für das Arbeitslosengeld auch im Falle von einvernehmlichen Auflösungen. Dies ist aber im Detail ebenfalls noch nicht fixiert.
- **Verlängerung des Einfrierens von Valorisierungen bei Familienleistungen:** Die Aussetzung der Valorisierung für Familienbeihilfen, Kinderbetreuungsgeld etc. soll bis 2028 verlängert werden.

Beachte: Es handelt sich bislang lediglich um politische Ankündigungen, viele Details sind noch offen (insbesondere auch die jeweiligen Zeitpunkte des Inkrafttretens). Konkrete Gesetzesentwürfe gibt es bisher noch nicht – diese werden voraussichtlich erst in der zweiten Juni-Woche (nach der Budgetrede des Finanzministers am 10.06.2026) zur Begutachtung freigegeben werden.



Die neue Weiterbildungsbeihilfe bzw. Weiterbildungsteilzeitbeihilfe (§ 37e AMSG), die formal mit 01.01.2026 in Kraft getreten ist, erforderte beim AMS eine längere organisatorische und IT-technische Vorbereitungsphase. Nun steht die Umsetzung kurz bevor: Ab voraussichtlich **08.06.2026** können laut AMS-Homepage Anträge auf Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe eingebracht werden. Dieses Datum markiert zugleich auch den frühestmöglichen Beginn für geförderte Weiterbildungen.

Die wichtigsten Eckpunkte der Neuregelung im Überblick:

- Arbeitnehmer/innen, die eine Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe beantragen, müssen vor Beginn der Bildungskarenz/-teilzeit i.d.R. **mindestens 12 Monate arbeitslosenversicherungspflichtig im selben Unternehmen beschäftigt** gewesen sein. Eine Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe im Anschluss an eine gesetzliche Elternkarenz ist nicht möglich (es müssen zumindest 26 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung dazwischen liegen).
- Der/Die Arbeitnehmer/in hat **mit dem AMS abzuklären**, ob die angestrebte Weiterbildung hinsichtlich ihres **Umfangs** und der **arbeitsmarktpolitischen Kriterien** förderbar ist.

Die Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 20 Wochenstunden bzw. bei Personen mit Betreuungspflichten für unter siebenjährige Kinder mindestens 16 Wochenstunden betragen. Wenn das laufende Bruttomonatsentgelt unter 50 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2026: € 3.465,00) liegt, muss der/die Arbeitnehmer/in vor der Antragstellung zwingend eine Bildungsberatung (bei einem vom AMS beauftragten Institut) absolvieren.

- Es bedarf einer **schriftlichen Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in über die Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit, in der der Bildungsstand des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, Art und Dauer der Bildungsmaßnahme, das Bildungsziel sowie bei Bildungsteilzeit zusätzlich das Ausmaß und die Lage der reduzierten Arbeitszeit enthalten ist.

Die Vereinbarung wird erst zu jenem Zeitpunkt **rechtswirksam** (und zwar mit dem Folgetag), an dem die Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe dem/der Arbeitnehmer/in durch das AMS zuerkannt wird. Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, den/die Arbeitgeber/in unverzüglich von dieser Mitteilung (Zuerkennung oder Nichtzuerkennung) in Kenntnis zu setzen.

- Bei Personen, deren laufendes Bruttomonatsentgelt mindestens 50 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2026: € 3.465,00) beträgt, muss sich der/die Arbeitgeber/in bei einer Bildungskarenz (nicht hingegen bei Bildungsteilzeit) im Voraus bereit erklären, einen **Zuschuss zur Weiterbildungsbeihilfe des AMS in Höhe von 15 %** derselben – direkt an den/die karenzierte Arbeitnehmer/in – zu leisten. Der vom AMS ausbezahlte Beihilfenbetrag reduziert sich in diesem Fall entsprechend.

Die für den Weiterbildungskostenzuschuss anfallenden SV-Beiträge werden zur Gänze vom AMS getragen – aus betrieblicher Sicht besteht daher SV-Beitragsfreiheit. Betriebliche Vorsorgebeiträge (Abfertigung Neu) sind ebenfalls nicht zu entrichten und auch Lohnsteuer fällt keine an (§ 3 Abs. 1 Z. 5 lit. f EStG). Hingegen besteht im Bereich DB, DZ, KommSt Abgabepflicht, da eine Befreiungsregelung fehlt. Aus praktischer Sicht ist weiters davon auszugehen, dass der Weiterbildungskostenzuschuss am Lohnkonto und am Lohnzettel L16 (im Feld „Sonstige steuerfreie Bezüge“) anzugeben ist.

- Die AMS-Beihilfe wird an den/die Arbeitnehmer/in ausbezahlt. Die Höhe der Weiterbildungsbeihilfe für Bildungskarenz richtet sich nach einem **einkommensabhängigen Stufenmodell** (siehe dazu die nachfolgende Fördertabelle). Die Höhe der Weiterbildungsteilzeitbeihilfe für Bildungsteilzeit ist in Abhängigkeit vom Einkommen und der Stundenreduktion analog zu berechnen.

AMS-Pauschalsatztable (Werte für 2026)

Stufenmodell zur Höhe der Weiterbildungsbeihilfe gemäß § 37e AMSG

	Allgemeine		2026	Arbeitgeber-	Gesamt
	von	bis	Beihilfen-	Beteiligung (15 %)	AMS + Arbeit-
			Tagsatz		geber
Stufe 1	551,10	1.571,31	41,49	---	41,49
Stufe 2	1.571,32	2.053,99	43,09	---	43,09
Stufe 3	2.054,00	2.567,49	44,61	---	44,61
Stufe 4	2.567,50	3.080,99	47,28	---	47,28
Stufe 5	3.081,00	3.464,99	54,18	---	54,18
Stufe 6	3.465,00	3.594,49	46,06	8,12	54,18
Stufe 7	3.594,50	4.107,99	51,53	9,09	60,62
Stufe 8	4.108,00	4.621,49	56,71	10,00	66,71
Stufe 9	4.621,50		59,31	10,46	69,77

Für die Weiterbildungsteilzeitbeihilfe kommt ebenso das Stufenmodell zur Anwendung (allerdings ohne Arbeitgeberpflicht zur Tragung von 15 % der Beihilfe). Die Höhe der Beihilfe entspricht dem Ausmaß der Arbeitszeitreduktion (mindestens 25 % und maximal 50 %).

Neue Service-Hotline der ÖGK für Datenänderungen



**Österreichische
Gesundheitskasse**

Die Österreichische Gesundheitskasse hat seit kurzem eine neue österreichweite Service-Hotline für Betriebe eingerichtet. Diese steht als Unterstützung für folgende Agenden zur Verfügung:

- Beantragung einer neuen oder zusätzlichen Beitragskontonummer,
- Beantragung von Versicherungsnummern für neu eingestellte Mitarbeiter/innen,
- Bekanntgabe der Änderung von Firmenstammdaten (z.B. geänderter Unternehmensname, Adresswechsel oder sonstige firmenrechtliche Änderungen) und
- Fragen zu Vollmachten.

Telefonnummer der Hotline für Betriebe: +43 5 0766-6500

Des Weiteren hat die ÖGK auch eine neue Hotline für Daten-Anliegen von Versicherten geschaffen. Diese unterstützt bei der Bekanntgabe von Namensänderungen (z.B. nach Heirat), der Ergänzung von akademischen Graden auf der e-card und der Anforderung eines Versicherungsdatenausuges.

Telefonnummer der Hotline für Versicherte: +43 5 0766-6400

Quelle: ÖGK-Newsletter Nr. 4/April 2026

