



NEWS

07/2026



Der leise Startschuss für steuerfreie Mitarbeiterprämien 2026



Seit 01.07.2026 ist es möglich, steuerfreie Mitarbeiterprämien in Höhe von bis zu € 500,00 pro Arbeitnehmer/in auszuzahlen (§ 124b Z. 478 lit. f EStG) – aber Achtung: Wie bereits im Newsletter Mai 2026 berichtet, gilt die Steuerfreiheit nur für Mitarbeiterprämien, die in einer der folgenden **lohngestaltenden Vorschriften** vorgesehen sind:

1. im **Kollektivvertrag**;
2. in einer **Betriebsvereinbarung** (zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat), die auf Grundlage einer ausdrücklichen **kollektivvertraglichen Ermächtigung** abgeschlossen wird;
3. in einer **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**: in einer 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 liegt somit prinzipiell bei den KV-Parteien, d.h. der Kollektivvertrag muss die Mitarbeiterprämien entweder selbst regeln (Variante 1.) oder eine Öffnungsklausel

für eine Betriebsvereinbarung vorsehen (Variante 2.). Die Varianten 3. und 4. sind „KV-Surrogate“ bei fehlendem KV-fähigem Arbeitgeberverband bzw. fehlendem Betriebsrat.

Das bedeutet: Sobald eine **kollektivvertragsfähige Körperschaft** existiert (dies trifft z.B. bei allen Betrieben zu, die Mitglied der Wirtschaftskammer, einer anderen KV-fähigen Kammer oder eines KV-fähigen freiwilligen Arbeitgeberverbands sind), setzt eine steuerfreie Mitarbeiterprämie im Jahr 2026 zwingend eine kollektivvertragliche Regelung voraus. **Eine Vereinbarung auf betrieblicher Ebene** ist daher auch dann keine „taugliche“ lohngestaltende Vorschrift, wenn es – trotz des Bestehens eines zuständigen Arbeitgeberverbands – keinen Kollektivvertrag gibt.

Die Befreiung erstreckt sich ausschließlich auf die Lohnsteuer. Für die Sozialversicherung, die betriebliche Vorsorge (Abfertigung Neu) und die Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt) ist hingegen keine Befreiung vorgesehen.

Soweit derzeit ersichtlich, gibt es (noch) keine einschlägigen KV-Regelungen bzw. keine kollektivvertraglichen Öffnungsklauseln, die betriebliche Regelungen für steuerfreie Mitarbeiterprämien ermöglichen. Angesichts der begrenzten Attraktivität der Regelung – insbesondere aufgrund der ausschließlichen Lohnsteuerbefreiung und der betragsmäßigen Obergrenze von € 500,00 – erscheint es zudem eher zweifelhaft, ob es im Laufe des Jahres noch zu einer nennenswerten Anzahl an Kollektivvertragsabschlüssen kommen wird.

Budgetbegleitgesetz 2027-2028: Endfassung mit Überraschungen



BUDGET



Mit den Beschlüssen des Nationalrats vom 8. Juli 2026 und des Bundesrats vom 16. Juli 2026 wurde neben dem **Budgetbegleitgesetz 2027–2028** auch eine **Novelle zum Dienstgeberabgabengesetz** (betreffend geringfügige Beschäftigten) auf den Weg gebracht. Damit stehen jene Maßnahmen, über die in den vergangenen Wochen bereits mehrfach berichtet wurde, inhaltlich nun fest. Die Kundmachung im Bundesgesetzblatt wird in den kommenden Tagen erfolgen.

Beschlossene Maßnahmen:

- Abschaffung der abgabenfreien Telearbeitspauschalen ab 01.01.2027.
- Aufteilung des Familienbonus Plus nach dem vierten Geburtstag des Kindes zwischen den Eltern (50:50 oder 75:25) ab 01.01.2027.
- Senkung des Dienstgeberbeitrags zum FLAF (DB) von 3,7 % auf 2,7 % ab 01.01.2028.
- Streichung der DB-Befreiung für über 60-jährige Personen ab 01.01.2028.
- Außertourliche zusätzliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage für 2027 um € 150,00 monatlich und für 2028 um € 50,10 monatlich. Die Höchstbeitragsgrundlage ist dabei auf volle Euro zu runden.
- Ab 01.01.2027 entfällt die generelle ALV-Befreiung für Personen ab 63 Jahren. Mit 01.01.2027 wird korrespondierend auch die IESG-Zuschlagsbefreiung für Personen ab 63 Jahren aufgehoben.

- Im Zusammenhang mit der Streichung der ALV-Beitragsreduktion bei Niedrigentgelt (ab 01.01.2027) wird es eine mehrjährige Übergangsregelung in Form einer schrittweisen Beitragsanhebung bis zur Erreichung des Standardbeitragssatzes von 2,95 % geben. Anders als ursprünglich geplant, wird diese nicht nur für bestehende Dienstverhältnisse, sondern auch für Neueintritte gelten. Bemerkenswert ist allerdings, dass für bestehende und neu abgeschlossene Dienstverhältnisse unterschiedliche Übergangsbeitragssätze vorgesehen sind (neue Dienstverhältnisse erreichen den Standardbeitragssatz von 2,95 % schneller).

Übergangsregelung für zum 31.12.2026 aufrechte Dienstverhältnisse

ALV-Arbeitnehmeranteil	2027	2028	2029	2030	2031	2032
bisherige 0 %-Stufe:	0,5 %	1 %	1,5 %	2 %	2,5 %	2,95 %
bisherige 1 %-Stufe:	1,5 %	2 %	2,5 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %
bisherige 2 %-Stufe:	2,5 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %

Übergangsregelung für nach dem 31.12.2026 beginnende Dienstverhältnisse

ALV-Arbeitnehmeranteil	2027	2028	2029	2030	2031	2032
bisherige 0 %-Stufe:	1,0 %	2,0 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %
bisherige 1 %-Stufe:	2,0 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %
bisherige 2 %-Stufe:	2,95 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %	2,95 %

Übergangsregelung für Lehrverhältnisse

Beitragssatz für zum 31.12.2026 aufrechte Lehrverhältnisse in der bisherigen 0 %-Stufe: im Jahr **2027 0,5 %**, im Jahr **2028 1 %**, danach gilt der Standardbeitragssatz von 1,15 %.

Beitragssatz für nach dem 31.12.2026 beginnende Lehrverhältnisse in der bisherigen 0 %-Stufe: im Jahr **2027 1 %**, danach gilt der Standardbeitragssatz von 1,15 %.

Neu gegenüber dem ursprünglichen Gesetzesentwurf:

- Einfrieren der Geringfügigkeitsgrenze (€ 551,10) auch für 2027.
- Für Altersteilzeiten, die **ab 01.11.2026 (!!!)** beginnen, wird der vom AMS refundierbare Lohnausgleich mit 75 % (anstelle der vollen) Höchstbeitragsgrundlage begrenzt.
- Ausschluss des Arbeitslosengeldes, sobald die Voraussetzungen für eine Korridorpension erfüllt sind (ab 01.01.2027).

Link zum beschlossenen Budgetbegleitgesetz 2027-2028:

https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVIII/BNR/198/fnameorig_1770846.html

Gesetzesnovelle zum Dienstgeberabgabengesetz:

Die pauschale Dienstgeberabgabe für geringfügige Beschäftigten (falls im Unternehmen die Monatsentgeltsumme aller geringfügig Beschäftigten die 1,5-fache Geringfügigkeitsgrenze übersteigt) wird mit 01.01.2027 von 19,4 % auf 23 % angehoben (ab 2030 ist wieder eine Senkung auf 21 % vorgesehen).

Link zur beschlossenen Novelle zum Dienstgeberabgabengesetz:

https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVIII/BNR/199/fnameorig_1770848.html

Ergänzender Hinweis: Sachbezugspflicht für Firmen-Elektroautos ab 2027

Wie bereits berichtet, sieht ein Entwurf zur Änderung der Sachbezugswerteverordnung die Abschaffung der Sachbezugsbefreiung für privat genutzte Firmen-Elektroautos vor. Der monatliche Sachbezug wird im Jahr 2027 0,375 % der Anschaffungskosten (maximal € 180,00) betragen und ab 2028 auf 0,625 % (maximal € 300,00) ansteigen. Laut Verordnungsentwurf ist die Sachbezugspflicht für Elektroautos auf Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2026 enden. Ab dem 01.01.2027 erfasst sie daher nicht nur neu zugelassene oder neu an Arbeitnehmer/innen überlassene Fahrzeuge, sondern auch bereits zuvor zur Verfügung gestellte Elektroautos.

Kurzresümee: Statt Vereinfachungen bringen die gesetzlichen Änderungen einmal mehr budgetär motivierte Verschärfungen und zusätzlichen Verwaltungsaufwand.



Die Österreichische Gesundheitskasse hat mit Wirkung ab 01.07.2026 Trinkgeldpauschalen für Beschäftigte im Buschenschank verlaublich ([avsv Nr. 36/2026](#)). Die Regelungen sind stark an die Trinkgeldpauschalen im Hotel- und Gastgewerbe angelehnt. Der persönliche Geltungsbereich umfasst Arbeiter/innen, Angestellte, Lehrlinge und Pflichtpraktikant/innen.

	Arb./Ang. mit Inkasso	Arb./Ang. ohne Inkasso	Lehrlinge und Pflichtpraktikant/innen
07-12/2026:	€ 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		

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).

Wichtiger Hinweis: Durch die Festlegung der Trinkgeldpauschalbeträge gilt die „Schutzschirmfunktion“ nun auch für Betriebe im Buschenschank. GPLB-Prüfer/innen dürfen daher für Zeiträume ab 01.07.2026 keine SV-Beiträge mehr auf Basis höherer tatsächlicher Trinkgelder – z.B. mittels Schätzung oder aufgrund von Kreditkartentrinkgeldern – nachfordern. Wenn daher für die Beschäftigten im Buschenschank der jeweils maßgebliche Trinkgeldpauschalbetrag angesetzt wird, ist der Betrieb SV-rechtlich beim Thema Trinkgeld jedenfalls „auf der sicheren“ Seite und braucht keinerlei Trinkgeldaufzeichnungen führen bzw. führen lassen.

Nähere Details zum Anwendungsbereich, zu den Ausnahmen (50 %-Klausel) und zur Behandlung von Abwesenheiten sind in der Trinkgeldverordnung ([avsv Nr. 36/2026](#)) nachzulesen.