

Steuertipps für Arbeitgeber & Mitarbeiter

1. OPTIMALE AUSNUTZUNG DES JAHRESSECHSTELS

Wenn neben den regelmäßigen Monatsbezügen noch andere Bezüge (wie z.B. Überstundenvergütungen, Nachtarbeitszuschläge, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen etc.) zur Auszahlung kommen oder etwa Sachbezüge nur zwölf Mal jährlich zur Verrechnung gelangen, dann wird das begünstigt besteuerte **Jahressechstel** durch Urlaubs- und Weihnachtsgeld in der Regel **nicht optimal ausgenutzt**. „Mehr Netto vom Brutto“ könnte das Motto lauten, wenn Sie in Hinblick auf einen Teuerungsausgleich überlegen, Ihren Mitarbeitern noch steuerfrei etwas zukommen lassen.

In diesem Fall könnte in Höhe des **restlichen Jahressechstels** noch eine **Prämie** ausbezahlt werden, die je nach Höhe des Jahressechstels **mit 6 % bis 35,75 % versteuert** werden muss. Beträgt das Jahressechstel mehr als € 83.333, kommt für übersteigende Beträge ein Steuersatz von 50 % bzw. allenfalls 55 % zur Anwendung.

Achtung: Werden im laufenden Kalenderjahr 2025 insgesamt mehr als ein Sechstel der zugeflossenen laufenden Bezüge mit dem festen Steuersatz begünstigt besteuert, muss der Arbeitgeber bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges (im Dezember oder im Beendigungsmonat) die **übersteigenden Beträge durch Aufrollung nach Tarif versteuern**.

2. ZUKUNFTSSICHERUNG FÜR DIENSTNEHMER BIS € 300 STEUERFREI

Die Bezahlung von Prämien für Lebens-, Kranken- und Unfallversicherungen (einschließlich Zeichnung eines Pensions-Investmentfonds) durch den Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern ist **bis zu € 300 pro Jahr und Arbeitnehmer nach wie vor steuerfrei**.

Achtung: Wenn die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage noch nicht überschritten ist, besteht für die Zahlungen, wenn sie aus einer Bezugsumwandlung stammen, Sozialversicherungspflicht.

3. MITARBEITERBETEILIGUNGEN UND MITARBEITERPRÄMIE

3.1. Mitarbeiterbeteiligungen

Für den Vorteil aus der **unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Beteiligungen** am Unternehmen des Arbeitgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen besteht ein **Freibetrag pro Mitarbeiter und Jahr von € 3.000**. Der Vorteil muss allen Mitarbeitern oder einer bestimmten Gruppe von ihnen zukommen; die Beteiligung muss vom Mitarbeiter länger als 5 Jahre gehalten werden. Nach Ansicht des VwGH stellen die Angehörigen des Managements eine begünstigungsfähige Gruppe dar.

Seit dem 1.1.2024 ist auch die **Start-up-Mitarbeiterbeteiligung von bis zu 10 % der Gesellschaftsanteile möglich**, wobei die anteilsgewährende Gesellschaft nicht zwingend ein Start-up sein muss, sondern lediglich nicht älter als 10 Jahre sein darf. Zum Zeitpunkt der Zuwendung der Gesellschaftsanteile an den oder die Mitarbeiter fällt bei dieser speziellen Mitarbeiterbeteiligung unter bestimmten Voraussetzungen keine Steuer unmittelbar an. Vielmehr wird der steuerliche Zufluss in die Zukunft verschoben, wenn ein „Exit“ stattfindet (z.B. der Mitarbeiter seine Anteile veräußert). Nach

erfolgtem steuerlichen Zufluss werden 75 % des geldwerten Vorteils pauschal mit 27,5 % KEST und die restlichen 25 % des geldwerten Vorteils mit dem progressiven Steuersatz belastet, wenn die Anteile zumindest 3 Jahre gehalten wurden bzw. das Dienstverhältnis mindestens zwei Jahre gedauert hat. Anderenfalls ist der Zufluss zur Gänze mit dem progressiven Steuersatz belastet.

3.2. Mitarbeitergewinnbeteiligung und Mitarbeiterprämie

NEU Seit dem 1.1.2022 besteht die Möglichkeit, aktive Mitarbeiter am Vorjahreserfolg des Unternehmens bis zu € 3.000 steuerfrei zu beteiligen. Alternativ kann im Jahr 2025 wieder eine, diesmal weniger attraktive, steuerfreie **Mitarbeiterprämie**, allerdings nur von **bis zu € 1.000** an Mitarbeiter ausbezahlt werden. Wird zusätzlich zur Mitarbeiterprämie eine Mitarbeitergewinnbeteiligung gewährt, besteht die Steuerfreiheit insgesamt bis maximal € 3.000.

Die wichtigsten Unterschiede haben wir hier gegenübergestellt:

	Mitarbeiterprämie	MA-Gewinnbeteiligung
Begünstigte Prämienhöhe	€ 1.000 pro Jahr pro MA	€ 3.000 pro Jahr pro MA
Abgabenrechtliche Befreiungen	Lohnsteuer	Lohnsteuer
Mitarbeitergruppen	Kein Gruppenmerkmal erforderlich, jedoch muss eine unterschiedliche Auszahlung betrieblich und sachlich begründet sein	Gewinnbeteiligung muss an Mitarbeitergruppen mit objektiven, nachvollziehbaren Kriterien erfolgen
Unternehmensgewinn	kein Gewinn erforderlich	Prämienhöhe mit dem Vorjahres-EBIT gedeckelt
Ersetzt „normale“ Prämien	Nein, es muss sich um zusätzliche Zahlungen handeln (Mitarbeiterprämie 2024, und Teuerungsprämie stehen dem nicht im Wege)	Ja, bei Vorliegen aller Voraussetzungen

TIPP: Soll dem Mitarbeiter eine Mitarbeiterprämie zugewendet werden, achten Sie darauf, dass diese spätestens mit der Dezember-Lohnabrechnung ausbezahlt wird.

4. WEIHNACHTSGESCHENKE BIS € 186 STEUERFREI

(Weihnachts-)Geschenke an Mitarbeiter sind bis zu dem **Freibetrag von € 186 jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei**, wenn es sich um Sachzuwendungen handelt (z.B. Warengutscheine, Goldmünzen). **Geldgeschenke sind immer steuerpflichtig.**

Achtung: Wenn die Geschenke an Dienstnehmer über bloße Aufmerksamkeiten (z.B. Bücher, CD, Blumen) hinausgehen, besteht auch **Umsatzsteuerpflicht** (sofern dafür ein Vorsteuerabzug geltend gemacht werden konnte).

5. BETRIEBSVERANSTALTUNGEN BIS € 365 STEUERFREI

Für eine **Teilnahme an Betriebsveranstaltungen** (z.B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier, Team-meetings) steht pro Mitarbeiter und Jahr ein **steuerfreier Betrag von € 365** zur Verfügung. Dabei gilt,

dass alle Betriebsveranstaltungen des gesamten Jahres zusammengerechnet werden. Ein eventueller Mehrbetrag ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

6. SACHZUWENDUNGEN ANLÄSSLICH EINES DIENST- ODER FIRMENJUBILÄUMS BIS € 186 STEUERFREI

Sachzuwendungen an Mitarbeiter, die anlässlich eines Firmen- oder Dienstjubiläums gewährt werden, sind bis **€ 186 pro Person** und Jahr steuerfrei.

7. KINDERBETREUUNGSKOSTEN: € 2.000 ZUSCHUSS DES ARBEITGEBERS STEUERFREI

Leistet der Arbeitgeber für alle oder bestimmte Gruppen seiner Mitarbeiter einen Zuschuss für die Kinderbetreuung, ist dieser Zuschuss bis zu einem Betrag von **€ 2.000 jährlich pro Kind bis zum 14. Lebensjahr von Lohnsteuer und SV-Beiträgen befreit**. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitnehmer für das Kind mehr als sechs Monate im Jahr der Kinderabsetzbetrag gewährt wird. Die Betreuung muss in einer **institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung** (z.B. Kindergarten) oder durch eine **pädagogisch qualifizierte Person erfolgen**. **Der Zuschuss kann entweder direkt an die institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung bzw. Betreuungsperson oder in Form von Gutscheinen geleistet werden oder es werden dem Arbeitnehmer die nachgewiesenen Kosten vom Arbeitgeber ganz oder teilweise ersetzt.**

8. STEUERFREIES JOBTICKET BZW KLIMATICKET

Zur Förderung der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel können die Kosten für ein öffentliches Verkehrsmittel („**Jobticket**“) auch dann steuerfrei vom Dienstgeber übernommen werden, wenn das Ticket zumindest am Wohnort oder am Arbeitsort gültig ist. Unter das Jobticket fällt auch das sogenannte „Klimaticket“ (auch als 1-2-3-Ticket bekannt).

Die Zurverfügungstellung ist auch durch gänzliche oder teilweise Kostenübernahme möglich. Die Verlängerung von Tickets, insbesondere von Jahreskarten, stellt einen Ticketerwerb dar. Wird das Jobticket allerdings anstatt des bisher gezahlten steuerpflichtigen Arbeitslohns zur Verfügung gestellt, liegt eine nicht begünstigte, steuerpflichtige Gehaltsumwandlung vor.

9. TELEARBEIT

NEU Seit 1.1.2025 ist Homeoffice in „Telearbeit“ umbenannt und im Gesetz als solches kodifiziert. Als Abgeltung der Mehrkosten seiner Mitarbeiter bei Telearbeit kann der Arbeitgeber **für maximal 100 Tage pro Kalenderjahr bis zu € 3 pro Telearbeitstag (= € 300 pro Jahr) steuerfrei** ausbezahlen. Für die Berücksichtigung dieses Telearbeitspauschales muss die berufliche Tätigkeit auf Grund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung (= Telearbeitsvereinbarung) in der Wohnung des Arbeitnehmers oder in einer sonstigen, nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit ausgeübt werden. Um die Telearbeitstage belegen zu können, hat der Arbeitgeber eine Aufzeichnungspflicht für diese Tage. Die **Anzahl der Telearbeitstage** muss im Lohnkonto und im Lohnzettel (L16) angeführt werden.

Wird das Telearbeitspauschale nicht bis zur maximalen Höhe vom Arbeitgeber ausgeschöpft, kann der **Arbeitnehmer den Differenzbetrag bei seiner Arbeitnehmerveranlagung als Werbungskosten** geltend machen.

***Beispiel:** Herr Fritz arbeitet 100 Tage ausschließlich in seiner Wohnung im Rahmen seiner Telearbeitsvereinbarung. Sein Arbeitgeber bezahlt ihm pro Telearbeitstag € 2, in Summe also € 200. In der Steuererklärung kann Herr Fritz den nicht ausgeschöpften Betrag von € 100 als Werbungskosten zusätzlich geltend machen. Der Betrag ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Maximalbetrag ($€ 3 \times 100 = € 300$) und dem vom Arbeitgeber erhaltenen Betrag in Höhe von € 200.*

Digitale Arbeitsmittel sowie das (Mobil)Telefon, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für Zwecke der Telearbeit zur Verfügung gestellt werden, stellen auch bei teilweiser privater Nutzung **keinen steuerpflichtigen Sachbezug** dar.

Zusätzlich können Arbeitnehmer Ausgaben für die **ergonomische Einrichtung ihres häuslichen Arbeitsplatzes außerhalb eines Arbeitszimmers** (z.B. Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) bis zu einem Betrag von € 300 im Kalenderjahr 2025 als Werbungskosten geltend machen. Die Voraussetzung dafür ist allerdings, dass zumindest an 26 Tage Telearbeit geleistet wurde.

Hat ein Arbeitnehmer neben den ergonomischen Einrichtungen und dem **Telearbeitspauschale** ausschließlich beruflich genutzte **Arbeitsmittel** angeschafft, so **können diese wie bisher als Werbungskosten geltend gemacht werden**. Bei digitalen Arbeitsmitteln erfolgt allerdings eine Gegenrechnung mit dem Telearbeitspauschale.