

Vanessa Mühlböck

Personalverrechnung

15

Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung

Reihe für ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat



Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung 15

Personalverrechnung

Ein Leitfaden zur richtigen Abrechnung
von Löhnen und Gehältern

Vanessa Mühlböck

Personalverrechnung

Ein Leitfaden zur richtigen Abrechnung
von Löhnen und Gehältern

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: Jänner 2025

Impressum:

Layoutentwurf/Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2025 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druckerei: CITYPRESS GmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

Einleitung	6
Sozialversicherungsbeiträge für laufende Bezüge	8
Lohnsteuer für laufende Bezüge	14
Sachbezüge	24
Zuschläge und Zulagen	32
Reisekosten	38
Sonderzahlungen	46
Sonderzahlungen mit besonderer abgabenrechtlicher Behandlung	58
Beendigungsansprüche	70
Melde- und Aufzeichnungsvorschriften	90
Arbeitgeber:innenabgaben	94
Endnoten	100
Zur Autorin	101

1 Einleitung

Für eine ordnungsgemäße Personalverrechnung sind mehrere Rechtsgebiete von Bedeutung. Zunächst ist eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Bestimmungen zu beachten. Das Arbeitsrecht regelt nicht nur die allgemeinen Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen (z. B. Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung) sondern bestimmt auch die Höhe des Bruttoentgeltanspruches. Dabei sind verschiedene Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen aber auch Einzelvereinbarungen zu beachten.

Ausgehend vom Bruttoentgelt sind aus Sicht der Arbeitnehmer:innen weiters das Sozialversicherungsrecht zu beachten. Dieses regelt einerseits Ansprüche wie z. B. im Krankheitsfall oder bei Pensionierung, aber auch die Höhe der jeweils von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge. Zudem ist bei Arbeitnehmer:innen vom Bruttobezug die Lohnsteuer durch den:die Arbeitgeber:in abzuziehen. Hierfür sind im Einkommensteuergesetz (EStG) Regelungen hinsichtlich allfälliger Steuerbegünstigungen und des Steuertarifs enthalten.

Daneben spielen jedoch auch noch andere Rechtsgrundlagen eine Rolle, da Arbeitgeber:innen von den Löhnen und Gehältern weitere Abgaben zu entrichten haben, wie zum Beispiel die Kommunalsteuer, den Dienstgeber:innenbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und den Zuschlag zum Dienstgeber:innenbeitrag.

Vorliegende Broschüre soll einen Überblick über die für Arbeitnehmer:innen relevanten beitrags- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen geben. Aufgrund der Vielzahl von Sonderbestimmungen ist eine vollständige Darstellung in diesem Rahmen allerdings nicht möglich.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT		
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts	
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich	
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-9	Unfallversicherung	
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung	
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates	
SR-14	Pflege und Betreuung	
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung	
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung	
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates	
AR-3	Arbeitsvertrag	
AR-4	Arbeitszeit	
AR-5	Urlaubsrecht	
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung	
AR-11	Betriebsvereinbarung	
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution	
AR-13	Berufsausbildung	
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
AR-15	Betriebspensionsrecht I	
AR-16	Betriebspensionsrecht II	
AR-18	Abfertigung neu	
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
AR-21	Atypische Beschäftigung	
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	GK-4 Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	GK-5 Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
		GK-8 Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
		GK-9 Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

2 Sozialversicherungsbeiträge für laufende Bezüge

Nachfolgende Darstellungen beziehen sich auf Arbeitnehmer:innen, die dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterliegen. Diese stellen die weitaus größte Gruppe der Arbeitnehmer:innen dar. Für Personen, die anderen Sozialversicherungsgesetzen unterliegen, z.B. öffentlich Bedienstete, sind teilweise andere Beitragssätze maßgeblich. Die konkreten Beitragssätze sind vom Dachverband der Sozialversicherungsträger veröffentlicht.¹

Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung

In der Sozialversicherung wird zwischen laufenden Bezügen und Sonderzahlungen unterschieden. Unter **Sonderzahlungen** sind Bezüge zu verstehen, welche in größeren Abständen gewährt werden, aber regelmäßig wiederkehren. Darunter fallen z.B. der Urlaubszuschuss, die Weihnachtsremuneration, aber auch jährliche Erfolgsprämien. **Laufende Bezüge** sind hingegen alle Löhne, Gehälter oder Lehrlingseinkommen. Auch gewährte Sachbezüge, Zulagen und Zuschläge zählen zu den laufenden Bezügen. Weiters sind einmalig gewährte Prämien als laufende Bezüge sozialversicherungspflichtig.

Heranzuziehen sind sämtliche Geld- und Sachbezüge, auf die der:die Arbeitnehmer:in Anspruch hat (z.B. aufgrund eines Arbeitsvertrages oder Kollektivvertrages) oder die darüber hinaus von dem:der Arbeitgeber:in oder von Dritten bezahlt werden. Somit zählt auch das ortsübliche Trinkgeld, welches von dritter Seite zufließt, zur Beitragsgrundlage. Dieses ist zwar lohnsteuerfrei, unterliegt jedoch der Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Zur Beitragsberechnung werden Trinkgeldpauschalen zur Beitragsgrundlage hinzugerechnet. Die Trinkgeldpauschalen werden vom jeweiligen Sozialversicherungsträger per Erlass für bestimmte Berufsgruppen (z.B. für Frisör:innen oder Taxilenker:innen) veröffentlicht.²

Nicht beitragspflichtig sind jedoch Entschädigungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Abfertigungen, Abgangsentschädigungen) oder Kostenersätze (z.B. Reisekosten). Zudem definiert das ASVG in § 49 eine Reihe von Bezügen, die nicht als beitragspflichtiges Entgelt zu werten sind.³

Beitragsätze für Arbeitnehmer:innen, die dem ASVG unterliegen

Von der Beitragsgrundlage sind sowohl von Arbeitnehmer:innen als auch von Arbeitgeber:innen Beiträge zu leisten. An dieser Stelle soll jedoch nur der Arbeitnehmer:innen-Anteil dargestellt werden. Arbeitgeber:innenbeiträge werden in Kapitel 11 gesondert behandelt.

Versicherungssparte	Anteil Arbeiter:innen und Angestellte	Anteil Lehrlinge
Krankenversicherung	3,87 %	1,67 %
Pensionsversicherung	10,25 %	10,25 %
Arbeitslosenversicherung	2,95 %	1,15 %
Arbeiterkammerumlage	0,50 %	--
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50 %	--
Sozialversicherungsbeiträge	18,07 %	13,07 %

Für Arbeiter:innen, die dem Sachbereich Urlaub der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unterliegen, ist ein Schlechtwetterentschädigungsbeitrag von 1,40 % zu entrichten, der jeweils zu Hälfte von den Arbeiter:innen und Arbeitgeber:innen zu zahlen ist.

Beitragsreduktion bei geringem Einkommen

Personen mit niedrigen Löhnen bzw. Gehältern zahlen **keine oder geringere Beiträge zur Arbeitslosenversicherung (ALV)**. Der jeweilige Beitragsatz reduziert sich folglich in Abhängigkeit vom monatlichen Bruttoeinkommen.

2 Sozialversicherungsbeiträge für laufende Bezüge

Bruttobezug (Werte 2023)	Höhe des ALV- Beitrags- satz	Beitragsatz für laufende Bezüge	
		Arbeiter:innen und Angestellte	Lehrlinge
Bis 2.074 €	0 %	15,12 %	11,92 %
Über 2.074 € bis 2.262 €	1 %	16,12 %	12,92 %
Über 2.262 € bis 2.451 €	2 %	17,12 %	13,07 %
Über 2.451 €	2,95 %	18,07 %	

Die Beitragsreduktion betrifft nur den Arbeitnehmer:innen-Anteil. Der Arbeitgeber:innen-Anteil bleibt unverändert (vgl. Kapitel 11)



Beispiel

Das Gehalt eines Angestellten beträgt 2.600 €. Seine SV-Beiträge betragen $2.600 \text{ €} \times 18,07 \% = 469,82 \text{ €}$. Das Lehrlingseinkommen eines Lehrlings beträgt 1.000 €. Dadurch ergeben sich SV-Beiträge von $1.000 \text{ €} \times 11,92 \% = 119,20 \text{ €}$.

Beitragsentlastung für ältere Arbeitnehmer:innen

Für ältere Arbeitnehmer:innen gibt es, unter Voraussetzungen, Entlastungen in der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung:

- » Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages:
Der Arbeitnehmer:innenanteil reduziert sich um 2,95 %-Punkte für:
 - Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Alterspension haben
 - Personen, die das 63. Lebensjahr vollendet haben
- » Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages:
Der Arbeitnehmer:innenanteil reduziert sich um 5,13 %-Punkte für Personen, die Anspruch auf die reguläre Alterspension haben und diese noch nicht beziehen. Die Beitragsreduktion ist auf 36 Monate beschränkt.

» Freibetrag in der Pensionsversicherung:

Arbeitnehmer:innen, die bereits eine reguläre Alterspension beziehen, sind bis zu einer Beitragsgrundlage der doppelten Geringfügigkeitsgrenze (2025: 1.102,20 €) von den Pensionsversicherungsbeiträgen von 10,25 % befreit.

Geringfügigkeitsgrenze

Die Geringfügigkeitsgrenze wird jährlich angepasst und beträgt 2025 **551,10 €** monatlich. Bei einem monatlichen Bruttobezug bis zu dieser Grenze besteht keine Vollversicherung, sondern lediglich eine Unfallversicherung. Folglich werden auch keine Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitnehmer:innen eingehoben. Wird diese Grenze überschritten, ist der Gesamtbetrag beitragspflichtig und nicht nur der übersteigende Anteil.

Höchstbeitragsgrundlage

Für jene Bezüge, die über der Höchstbeitragsgrundlage (HBGI) liegen, werden keine Sozialversicherungsbeiträge mehr eingehoben. Für 2025 beträgt die HBGI für laufende Bezüge **6.450 €** monatlich bzw. **215 €** täglich.

Ein- bzw. Austritt während des Kalendermonats

Dauert das Arbeitsverhältnis keinen ganzen Kalendermonat, dann ist dennoch die ALV-Staffel und die Geringfügigkeitsgrenze, auf Basis des tatsächlichen Monatseinkommens, wie oben beschrieben, zu berücksichtigen.

Bei gebrochenen Lohnzahlungsperioden darf allerdings nicht die monatliche Höchstbeitragsgrundlage herangezogen werden. Es gilt die **tägliche HBGI von 215 €**. In solchen Fällen kann die Situation auftreten, dass Bezüge zwar über der HBGI liegen, aber aufgrund der ALV-Staffel mit einem niedrigeren Beitragsatz abzurechnen sind. Für die Beurteilung, welcher ALV-Beitrag zur Anwendung kommt, ist immer der tatsächliche volle Bezug maßgeblich.

2 Sozialversicherungsbeiträge für laufende Bezüge



Beispiel

Eine Angestellte beginnt das Dienstverhältnis mit 25. Juni. Für die 6 Tage des Dienstverhältnisses erhält sie ein Gehalt von 1.350 €. Die maßgebliche Höchstbeitragsgrundlage beträgt für 6 Kalendertage zu $\times 215 \text{ €} = 1.290 \text{ €}$. Somit wird die mit den Kalendertagen multiplizierte tägliche Höchstbeitragsgrundlage überschritten. Es dürfen daher nur von 1.290 € SV-Beiträge eingehoben werden. Für die Beurteilung, welcher Beitragssatz heranzuziehen ist, ist das tatsächliche Gehalt, nämlich 1.350 €, zu betrachten. Bei einem Bezug dieser Höhe gilt ein Beitragssatz von 15,12 %. Daher betragen die SV-Beiträge $1.290 \text{ €} \times 15,12 \% = 195,05 \text{ €}$.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

3 Lohnsteuer für laufende Bezüge

Die Lohnsteuer ist von Arbeitgeber:innen bereits vom Lohn bzw. Gehalt einzubehalten und ans Finanzamt abzuführen. Dabei sind gegebenenfalls auch gesetzlich vorgegebene Begünstigungen (z. B. Steuerfreiheit von Zuschlägen, Pendlerpauschale, etc.) zu berücksichtigen.

Lohnsteuerpflichtig sind grundsätzlich alle Bezüge zum Zuflusszeitpunkt. Manche sind jedoch explizit von der Versteuerung ausgenommen (vgl. §§ 3, 26 und 68 EStG) oder werden besonders versteuert (Sonstige Bezüge gem. § 67 EStG). Die wichtigsten Steuerbefreiungen und Sonderzahlungen werden später genauer erläutert.

Lohnsteuerbemessungsgrundlage

Die Lohnsteuer wird, anders als der Sozialversicherungsbeitrag, nicht vom Bruttobezug errechnet, sondern von der Bemessungsgrundlage. Diese wird wie folgt ermittelt:

LAUFENDE BRUTTOBEZÜGE

- + Sachbezüge
- darauf entfallende Sozialversicherungsbeiträge
- im November: E-Card-Gebühr
- rückgezahlter Arbeitslohn oder Mankogelder
- Gewerkschaftsbeitrag oder Personalvertretungsumlage (ACHTUNG: nicht Betriebsratsumlage!)
- Pendlerpauschale
- steuerfreie Bezüge (z. B. Überstundenzuschläge, Zulagen)
- andere Freibeträge (z. B. lt. Freibetragsbescheid)
- + nicht begünstigte Sonstige Bezüge (z. B. „Jahressechstelüberhang“)
- auf nicht begünstigte Sonstige Bezüge entfallende SV-Beiträge

LOHNSTEUERBEMESSUNGSGRUNDLAGE

→ Infobox**Freibetrag**

Ein Freibetrag ist ein Betrag, der von der Bemessungsgrundlage abgezogen wird (z. B. Gewerkschaftsbeitrag) und somit nur indirekt die Lohnsteuer mindert. Je höher das Einkommen und damit der anzuwendende Grenzsteuersatz ist, desto größer ist die Steuerersparnis.

Effektivsteuertarif

Von der Lohnsteuerbemessungsgrundlage wird in weiterer Folge die Lohnsteuer berechnet. Dafür wird die monatliche Effektivsteuertabelle verwendet. Diese wird jährlich an die Inflation angepasst. Zusätzlich sind bei Erfüllen der Voraussetzungen und auf Antrag der Familienbonus Plus (FB+), der Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag (AVAB/AEAB) und der Pendlereuro in genannter Reihenfolge abzuziehen. Jedenfalls zu berücksichtigen ist der für alle Arbeitnehmer:innen gültige Verkehrsabsetzbetrag (VAB).

→ Infobox**Absetzbetrag**

Im Gegensatz zu einem Freibetrag reduziert ein Absetzbetrag die Lohnsteuer direkt (z. B. AVAB bzw. AEAB). Die Auswirkung ist daher grundsätzlich unabhängig vom Grenzsteuersatz.

Lohnsteuer für laufende Bezüge

3

Unter Berücksichtigung der Absetzbeträge ergibt sich für 2025 folgende Effektivsteuertabelle:

Bemessungsgrundlage	Grenzsteuersatz	Abzug	Familienbonus Plus pro Kind		Verkehrsabsetzbetrag	Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag		
			Bis 18 Jahre	Über 18 Jahre		1 Kind	2 Kinder	für jedes weitere Kind
bis 1.120,00	0 %							
bis 1.812,42	20 %	224,00						
bis 2.997,33	30 %	405,24	166,68 bzw. 83,34	58,34 bzw. 29,17	40,58	50,08	67,75	+22,33
bis 5.774,83	40 %	704,98						
bis 8.600,33	48 %	1.166,96						
bis 83.344,33	50 %	1.338,97						
darüber	55 %	5.506,19						



Beispiel

Eine Angestellte bezieht ein Bruttogehalt von 3.600 €. Bei einem Beitragssatz von 18,07 % ergeben sich SV-Beiträge von $3.600 \text{ €} \times 18,07 \% = 650,52 \text{ €}$. Sie beantragt die Berücksichtigung des AVAB und des vollen Familienbonus Plus für ein Kind unter 18 Jahren. Zudem wird monatlich ein Gewerkschaftsbeitrag von 36 € abgezogen.

Bruttogehalt:	3.600,00 €		
- SV-Beiträge:	650,52 €		
- Gewerkschaftsbeitrag:	36,00 €		
<hr/>			
LSt-Bemessungsgrundlage:	2.913,48 €	30 % =	874,04 €
		- Abzug:	405,24 €
		- FB+:	166,68 €
		- AVAB:	50,08 €
		- VAB:	40,58 €
		<hr/>	
		Lohnsteuer:	211,46 €

Ein- bzw. Austritt während des Kalendermonats

Werden Löhne und Gehälter nicht für einen gesamten Kalendermonat bezahlt, muss zunächst die Bemessungsgrundlage auf einen vollen Monat „hochgerechnet“ werden. In der Lohnsteuer hat ein voller Monat **immer 30 Tage**, unabhängig davon, wie viele Kalendertage der entsprechende Monat tatsächlich hat.

Bemessungsgrundlage / tatsächliche Beschäftigungstage x 30

Erst von diesem Betrag kann mit dem monatlichen Effektivsteuertarif die Lohnsteuer ermittelt werden. Dafür ist der Steuerbetrag anhand des Effektivsteuertarifs wieder auf die tatsächlichen Beschäftigungstage herunterzurechnen.

Lohnsteuer / 30 x tatsächliche Beschäftigungstage



Beispiel

Ein Arbeiter tritt mit 10. April in den Betrieb ein. Für den Zeitraum von 21 Tagen (10. April bis 30. April) erhält er einen Lohn von 1.225 €. Nach Abzug der SV-Beiträge (15,12 %) hat er für 21 Lohnsteuertage des April eine Bemessungsgrundlage von 1.039,78. Hochgerechnet auf 30 Tage ergibt sich eine monatliche Bemessungsgrundlage von $1.039,78 / 21 \times 30 = 1.485,40$ €. Die monatliche Lohnsteuer beträgt (ohne Berücksichtigung besonderer Absetzbeträge):

1.485,40 € x 20 % =	297,08 €
- Abzug:	224,00 €
- VAB:	<u>40,58 €</u>
Lohnsteuer:	32,50 €

Heruntergerechnet auf 21 Tage beträgt die Lohnsteuer somit $32,50 / 30 \times 21 = 22,75$ €,

3 Lohnsteuer für laufende Bezüge

In Lohnverrechnung zu berücksichtigende Frei- und Absetzbeträge

Alleinverdienerabsetzbetrag (AVAB)

Der AVAB steht zu, wenn

- » für mindestens ein Kind **mehr als 6 Monate Familienbeihilfe** bezogen wird,
- » für **mehr als 6 Monate eine aufrechte Partnerschaft** (Ehe, eingetragene Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft) besteht,
- » und der:die Partner:in eigene Einkünfte von **maximal 7.284 € (2025)** im Kalenderjahr bezieht. Der Grenzbetrag wird jährlich an die Inflation angepasst.

Für die Ermittlung des maßgeblichen Einkommens sind sämtliche Bruttobezüge einzubeziehen, daher auch Sonderzahlungen, Abfertigungen, Pensionsbezüge, Einkünfte aus Kapitalvermögen und aus privaten Grundstücksverkäufen. Nicht hineinzurechnen sind grundsätzlich steuerfreie Bezüge, wie Zulagen und Zuschläge, steuerfreie Sonderzahlungen innerhalb der Freigrenze (vgl. Kapitel 7), Reisekosten, Arbeitslosengeld, Kinderbetreuungsgeld oder Familienbeihilfe. **Ausnahmen** bilden hier das **Wochengeld oder steuerfreie Auslandsbezüge**. Diese sind zwar steuerfrei, zählen jedoch für den AVAB als Einkommen.

Das maßgebliche Einkommen errechnet sich daher wie folgt:

Sämtliche Bruttobezüge inklusive Sonderzahlungen

- steuerfreie Sonderzahlungen innerhalb der Freigrenze
- steuerfreie Bezüge (z. B. Reisekosten, Überstundenzuschläge, Zulagen)
- Gewerkschaftsbeitrag
- Pendlerpauschale
- übrige Werbungskosten (mindestens 132 €)
- Sozialversicherungsbeiträge für laufende Bezüge
- + Wochengeld oder steuerfreie Auslandsbezüge

Maßgebliches Einkommen für den AVAB

Die Höhe des AVAB ist ident mit jener des AEAB.

Alleinerzieherabsetzbetrag (AEAB)

Der AEAB steht zu, wenn

- » für mindestens ein Kind **mehr als 6 Monate Familienbeihilfe** bezogen wird, und
- » für **mehr als 6 Monate keine aufrechte Partnerschaft** (Ehe, eingetragene Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft) besteht.

Sowohl der AVAB als auch der AEAB sind Jahresbeträge und daher ist für ein gesamtes Kalenderjahr zu prüfen, ob die Voraussetzungen vorliegen. Bei Anspruch auf einen der genannten Absetzbeträge reduziert sich die Lohnsteuer im Kalenderjahr 2025 um

- » 601 € bei einem Kind
- » 813 € bei zwei Kindern
- » 268 € zusätzlich für jedes weitere Kind.

Die Beträge werden an die Inflation angepasst. Um den AVAB bzw. AEAB in der Lohnverrechnung berücksichtigen lassen zu können, muss das Formular E30 bei dem:der Arbeitgeber:in abgegeben werden. Liegen die Voraussetzungen für den AVAB bzw. AEAB nicht mehr vor, ist dies mit dem Formular E31 bekannt zu geben. Die Formulare können auf der Homepage des Finanzministeriums heruntergeladen werden (www.bmf.gv.at/formulare).

Familienbonus Plus (FB+)

Für jedes Kind, für das Anspruch auf Familienbeihilfe besteht bzw. für das der gesetzliche Unterhalt in voller Höhe geleistet wird, kann der FB+ als Absetzbetrag geltend gemacht werden. Für die Berücksichtigung des FB+ in der Lohnverrechnung, ist ein Nachweis über den Bezug der Familienbeihilfe bzw. der Unterhaltsleistung und das Formular E30 wie beim AVAB/AEAB notwendig. Der FB+ kann von einem Elternteil allein beantragt werden, oder von jedem Elternteil zu je der Hälfte. Die gewählte Teilung gilt für das gesamte Kalenderjahr. Für jeden Monat, in dem die Voraussetzungen erfüllt sind, beträgt der volle FB+ für Kinder

Lohnsteuer für laufende Bezüge

- » bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres: 166,68 € pro Monat
- » nach dem Kalendermonat, in dem das 18. Lebensjahr vollendet wurde: 58,34 € pro Monat

Gewerkschaftsbeiträge/Betriebsratsumlage

Ein einbehaltener Gewerkschaftsbeitrag stellt einen Freibetrag dar und ist bereits in der Lohnverrechnung steuermindernd zu berücksichtigen, indem er von der Bemessungsgrundlage abgezogen wird. Gleiches gilt für eine Personalvertretungsumlage aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung. Anders verhält es sich jedoch mit einer einbehaltenen Betriebsratsumlage. Diese **kann nur in der Arbeitnehmer:innenveranlagung geltend gemacht** werden!

Verkehrsabsetzbetrag (VAB)

Der Verkehrsabsetzbetrag steht **allen Arbeitnehmer:innen** auf Basis ihres echten Dienstverhältnisses zu. Mit diesem Absetzbetrag werden die Kosten für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte pauschal steuermindernd berücksichtigt. Der Verkehrsabsetzbetrag beträgt 2025 **487 € jährlich** und wird **ohne Antrag automatisch** in der monatlichen Lohnverrechnung **von der Lohnsteuer abgezogen**. Er wird jährlich an die Inflation angepasst.

Pendlerpauschale/Pendlereuro

Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sind mit dem Verkehrsabsetzbetrag abgegolten. Unter bestimmten Voraussetzungen kann jedoch zusätzlich das Pendlerpauschale geltend gemacht werden. Besteht Anspruch auf das Pendlerpauschale, steht zusätzlich der Pendlereuro zu.

→ Hinweis

Für die Beurteilung, ob und welcher Pendlerpauschale/Pendlereuro-Anspruch besteht, ist ausschließlich das Ergebnis des Pendlerrechners (www.bmf.gv.at/pendlerrechner) maßgeblich. Wird das Pendlerpauschale und der Pendlereuro in der Lohnverrechnung berücksichtigt, muss das Ergebnis des Pendlerrechners in Form eines Ausdrucks oder elektronisch (z. B. PDF-Datei) zum Lohnkonto angefügt werden.

Der **Pendlereuro** ist ein **Absetzbetrag** und beträgt grundsätzlich **2 € jährlich pro Kilometer der einfachen Wegstrecke**. Ein Zwölftel dieses Betrags ist als Absetzbetrag von der monatlichen Lohnsteuer abzuziehen.

Das **Pendlerpauschale** ist ein **Freibetrag** und es wird zwischen großem und kleinem Pendlerpauschale unterschieden. Das volle kleine Pendlerpauschale beträgt:

km der einfachen Wegstrecke	monatlich	jährlich
mindestens 20 km	58 €	696 €
mehr als 40 km	113 €	1.356 €
mehr als 60 km	168 €	2.016 €

Das volle große Pendlerpauschale beträgt:

km der einfachen Wegstrecke	monatlich	jährlich
mindestens 2 km	31 €	372 €
mehr als 20 km	123 €	1.476 €
mehr als 40 km	214 €	2.568 €
mehr als 60 km	306 €	3.672 €

Das kleine Pendlerpauschale steht zu, wenn die einfache Wegstrecke mindestens 20 Kilometer beträgt und die Benützung des öffentlichen Verkehrsmittels auf zumindest der Hälfte der Wegstrecke möglich und zumutbar ist. Bei Unzumutbarkeit des öffentlichen Verkehrsmittels besteht Anspruch auf das große Pendlerpauschale, sofern die einfache Wegstrecke mindestens 2 Kilometer beträgt.

Das **volle Pendlerpauschale** und der volle Pendlereuro stehen zu, wenn **mehr als 10 Fahrten** im Monat zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurückgelegt werden. Ist die Anzahl der Fahrten geringer, dann ist das Pendlerpauschale und der Pendlereuro nur aliquot zu berücksichtigen:

Lohnsteuer für laufende Bezüge

3

Anzahl der Fahrten im Kalendermonat	Zu berücksichtigendes Pendlerpauschale/Pendlereuro
mehr als 10 Fahrten	3/3 (volles PP/PE)
zwischen 8 und 10 Fahrten	2/3
zwischen 4 und 7 Fahrten	1/3
weniger als 4 Fahrten	kein Anspruch

Es ist für jedes Monat anhand der jeweiligen Pendeltage zu prüfen, ob das Pendlerpauschale und der Pendlereuro im vollen Ausmaß oder nur gekürzt zusteht. Tage, die im Homeoffice verbracht werden, sind keine Pendeltage und kürzen gegebenenfalls das Pendlerpauschale. Ebenso Tage des Zeitausgleichs oder Gleittage. Tage des Krankenstandes, Urlaubstage und gesetzliche Feiertage sind neutrale Tage. Sie gelten dann als Pendeltage, wenn im Vormonat ein Anspruch auf das Pendlerpauschale bestand und an diesem Tag grundsätzlich gependelt worden wäre. Anderenfalls sind sie aus den Pendeltagen auszuschneiden.

Zu beachten ist weiters, dass bei einem arbeitgeber:inneneigenen KFZ mit Möglichkeit zur Privatnutzung oder einem von dem:der Arbeitgeber:in zur Verfügung gestellten und benutzten Werkverkehr, kein Anspruch auf Pendlerpauschale bzw. Pendlereuro besteht. Beim Werkverkehr kann allenfalls bei Vorliegen der Voraussetzungen bis zur Einstiegshaltestelle ein Pendlerpauschale und Pendlereuro berücksichtigt werden oder allfällige Kostenersätze als Werbungskosten geltend gemacht werden. Das Pendlerpauschale für die Teilstrecke und die Kostenersätze sind insgesamt mit dem fiktiven Pendlerpauschale für die Gesamtstrecke begrenzt.

Zahlt das Unternehmen zumindest teilweise die Kosten für eine Wochen-, Monats- oder Jahreskarte der öffentlichen Verkehrsmittel (z. B. Klimaticket) steuerfrei, ist das Pendlerpauschale um den steuerfreien Kostenersatz zu kürzen. Der Pendlereuro steht ungekürzt zu.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

PGA-1	Sitzungen, die bewegen
PGA-2	Die Betriebsratswahl
PGA-4	Die Zentralbetriebsratswahl
PGA-8	Gender Mainstreaming im Betrieb
PGA-9	Betriebsversammlungen aktiv gestalten
PGA-10	Projektmanagement
PGA-13	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
PGA-14	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
PGA-15	Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

WRM-1	Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
WRM-2	Mitwirkung im Aufsichtsrat
WRM-3	Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
WRM-4	Bilanzanalyse
WRM-5	Konzerne wirtschaftlich betrachtet
WRM-6	Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
WRM-7	Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
WRM-8	Investition und Finanzierung
WRM-10	Kostenrechnung
WRM-11	Risikomanagement und Controlling
WRM-12	Konzernabschluss und IFRS
WRM-13	Psychologie im Aufsichtsrat
WRM-14	Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

OEA-1	Damit wir uns verstehen
OEA-2	Auf den Punkt gebracht
OEA-3	Social-Media und Social-Web

ARBEIT UND UMWELT

AUW-2	Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
AUW-3	Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

4 Sachbezüge

Sachbezüge sind Entgeltbestandteile, die nicht als Geldleistung gewährt werden. Sie sind wie Löhne und Gehälter sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig. Um die Abgaben dafür berechnen zu können, sind diese Vorteile in einen Geldwert umzurechnen. Muss für die Benutzung eines Sachbezuges ein Kostenbeitrag geleistet werden, so verringert sich dadurch der Sachbezugswert. Nachfolgend werden die bedeutendsten Sachbezüge dargestellt.

Privatnutzung des arbeitgeber:inneneigenen Kfz

Kann ein Firmen-Kfz auch privat genutzt werden, dann ist dies ein geldwerter Vorteil, der sozialversicherungs- und steuerpflichtig ist. Die Höhe des anzusetzenden Sachbezuges hängt von der Anzahl der privat gefahrenen Kilometer und dem CO₂-Ausstoß des Kfz ab.

Für Kfz mit einem CO₂-Ausstoß von 0 g/km (Elektrofahrzeuge), Elektrofahräder und Fahrräder ist kein Sachbezug anzusetzen.

Prozentsatz

Für Fahrzeuge mit einem CO₂-Ausstoß über der maßgeblichen Emissionsgrenze, ist ein Sachbezug von **2 %** des Erstanschaffungswertes, maximal jedoch **960 €** monatlich, anzusetzen. Liegt der CO₂-Ausstoß unter der Emissionsgrenze, dann gilt ein Sachbezug von **1,5 %** des Erstanschaffungswertes (höchstens **720 €** monatlich). Welche Emissionsgrenze zur Anwendung kommt, ist abhängig davon, in welchem Jahr das Fahrzeug angeschafft oder erstmalig in Österreich zugelassen wurde. Zu beachten ist, dass der Sachbezugswert über die gesamte Nutzungsdauer des Fahrzeuges gleichbleibt.

Werden **nachweislich weniger als 6.000 Kilometer jährlich bzw. 500 Kilometer monatlich** privat gefahren, dann halbiert sich der Sachbezug auf **1 %** der Berechnungsbasis, **maximal 480 €** monatlich, bzw. bei Fahrzeugen mit Emissionen unter der maßgeblichen Emissionsgrenze auf **0,75 %**, maximal 360 € monatlich. Für den Ansatz ist ein Nachweis über die privat gefahrenen Kilometer (z. B. lückenloses Fahrtenbuch) notwendig. Angaben, welche ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch enthalten muss, sind den Lohnsteuerrichtlinien⁴ zu

entnehmen. Zu beachten ist, dass auch Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte als Privatfahrten gelten.

Privatkilometer	mehr als 6.000	weniger als 6.000
über Emissionsgrenze	2 %, max. 960 €	1 %, max. 480 €
unter Emissionsgrenze	1,5 %, max. 720 €	0,75 %, max. 360 €
Null-Emission	0 %	0 %

Die maßgebliche Emissionsgrenze ist abhängig vom Jahr der Anschaffung des Fahrzeuges. Bei Gebrauchtfahrzeugen ist das Jahr der Erstzulassung heranzuziehen.

Anschaffungsdatum bzw. Erstzulassungsdatum	Emissionsgrenze
bis inklusive 31.12.2016	130 g CO ₂ /km
zwischen 01.01.2017 und 31.12.2017	127 g CO ₂ /km
zwischen 01.01.2018 und 31.12.2018	124 g CO ₂ /km
zwischen 01.01.2019 und 31.12.2019	121 g CO ₂ /km
zwischen 01.01.2020 und 31.03.2020	118 g CO ₂ /km
zwischen 01.04.2020 und 31.12.2020 ⁵	141 g CO ₂ /km
zwischen 01.01.2021 und 31.12.2021	138 g CO ₂ /km
zwischen 01.01.2022 und 31.12.2022	135 g CO ₂ /km
zwischen 01.01.2023 und 31.12.2023	132 g CO ₂ /km
zwischen 01.01.2024 und 31.12.2024	129 g CO ₂ /km
ab 01.01.2025	126 g CO ₂ /km

4 Sachbezüge



Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin nutzt für Privatfahrten einen arbeitgebereigenen PKW, der erstmalig im Juli 2020 zugelassen wurde. Der CO²-Ausstoß des Fahrzeuges beträgt 145 g/km. Damit wird die maßgebliche Emissionsgrenze, die für Anschaffungen bzw. Erstzulassungen im Jahr 2020 gilt, überschritten. Es erfolgt kein Nachweis über die Anzahl der privat gefahrenen Kilometer, womit der volle Sachbezug von 2 % anzusetzen ist. Bei einem angenommenen Anschaffungspreis von 38.000 € ergibt sich ein Sachbezugswert von $38.000 \text{ €} \times 2 \% = 760 \text{ €}$.

Berechnungsbasis

Die Berechnungsbasis ergibt sich im Allgemeinen aus dem Wert des Fahrzeugs zum Zeitpunkt der Erstanschaffung. Daraus ergibt sich folgendes:

- » Bei Neuwägen sind die tatsächlichen Anschaffungskosten **inklusive der Umsatzsteuer und NoVA**, nach Abzug handelsüblicher Rabatte anzusetzen. Aber auch im Fahrzeug integrierte Sonderausstattungen (z. B. Klimaanlage oder Radio) sind in die Berechnungsbasis mit einzubeziehen.
- » Bei gebrauchten Fahrzeugen ist auf den Fahrzeugwert zum Zeitpunkt der Erstzulassung abzustellen. Sonderausstattungen und Rabatte sind hierbei nicht zu berücksichtigen. Liegt jedoch eine Rechnung des Ersterwerbs vor, kann alternativ der tatsächliche Kaufpreis inkl. Sonderausstattung und gewährter Rabatte angesetzt werden.
- » Bei Leasingfahrzeugen gilt als Berechnungsbasis jener Wert, der der Berechnung der Leasingrate zugrunde liegt. Ist dieser im Leasingvertrag nicht ersichtlich, dann gilt der Neuwert zum Zeitpunkt der Erstanschaffung.
- » Bei Vorführfahrzeugen sind die um 15 % erhöhten tatsächlichen Anschaffungskosten, inkl. Sonderausstattungen, zuzüglich Umsatzsteuer und NoVA, anzusetzen.

Kostenbeiträge

Muss für die Privatnutzung des arbeitgeber:inneneigenen Kraftfahrzeuges ein Kostenbeitrag geleistet werden, so reduziert sich der Sachbezugswert um die-

sen Kostenbeitrag. Diese können sowohl in Form von einmaligen Kostenbeiträgen oder monatlichen Pauschalbeiträgen auftreten. Werden jedoch nur private Tankrechnungen von dem:der Arbeitnehmer:in selbst getragen, dann wird dadurch der Sachbezug **nicht** reduziert.

Bei teuren Fahrzeugen, bei denen die Maximalbeträge (960 € bzw. 720 € oder die Hälfte beim halben Sachbezug) schlagend werden, sind Kostenbeiträge vorrangig jenem Teil anzurechnen, der aufgrund der Begrenzung nicht mehr abgabepflichtig ist:



Beispiel

Für ein Fahrzeug mit einem Anschaffungswert von 57.000 € ist ein Sachbezug von 1,5 % anzusetzen.

Variante A: einmaliger Kostenbeitrag von 8.000 €

Der einmalige Kostenbeitrag ist von den Anschaffungskosten abzuziehen und erst von der reduzierten Berechnungsbasis wird der Sachbezug ermittelt:

Anschaffungskosten:	57.000 €
- Kostenbeitrag:	8.000 €
<hr/>	
Berechnungsbasis:	49.000 € x 1,5 % = 735 €

Der Sachbezug ist mit 720 € begrenzt. Selbst unter Berücksichtigung des einmaligen Kostenbeitrags wäre der ermittelte Wert (735 €) höher, weshalb der anzusetzende Sachbezug weiterhin 720 € ist.

Variante B: Monatlicher Pauschalbeitrag in Höhe von 150 €

Unbegrenzter Sachbezug	855 € (57.000 € x 1,5 %)
- Pauschalbeitrag:	100 €
<hr/>	
tatsächlicher Sachbezug:	755 €

Nach Abzug des Kostenbeitrags kommt die Begrenzung zur Anwendung. Da der ermittelte Sachbezug (755 €) höher als der Maximalbetrag ist, wird als Sachbezug der Maximalbetrag von 720 € monatlich angesetzt.

4 Sachbezüge

Garagen- bzw. Autoabstellplatz in parkraumbewirtschafteten Zonen

Wird den Beschäftigten am Arbeitsplatz ein Garagen- oder Autoabstellplatz in einer kostenpflichtigen parkraumbewirtschafteten Zone unentgeltlich zur Verfügung gestellt, dann sind dafür pauschal **14,53 € monatlich** als Sachbezug anzusetzen.

Wird am Wohnort des Arbeitnehmers:der Arbeitnehmerin kostenlos ein Garagen- bzw. Abstellplatz bereitgestellt, so sind die tatsächlichen Kosten als Sachbezug heranzuziehen.

Mitarbeiter:innenrabatte

Gewährt ein Unternehmen seinen Arbeitnehmer:innen Rabatte, die **über die handelsüblichen Rabatte** hinausgehen, so ist der übersteigende Teil grundsätzlich ein abgabepflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis. Allerdings sind Personalrabatte steuer- und SV-frei, wenn sie

- » im Einzelfall 20 % des Endpreises nicht überschreiten
- » im Einzelfall 20 % des Endpreises überschreiten, aber im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 1.000 € betragen.

Als Endpreis ist jener Preis heranzuziehen, zu dem die Ware fremden Letztverbraucher:innen im allgemeinen Geschäftsverkehr zum Zeitpunkt der Abgabe der Ware an die Beschäftigten angeboten wird. Übliche Rabatte, die allen Fremdkund:innen gewährt werden, können daher für die Ermittlung des Endpreises abgezogen werden. Individuelle Preisverhandlungen oder Sonderkonditionen für bestimmte Kund:innen (z. B. Großkund:innen mit hohen Rabatten) können nicht berücksichtigt werden.

Übersteigen die Rabatte im Einzelfall 20 % des Endpreises und beträgt die Ersparnis im Kalenderjahr mehr als 1.000 €, dann ist der übersteigende Teil als Sachbezug steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Die Abgabebefreiung von Mitarbeiter:innenrabatten umfasst nur Rabatte an **aktive Arbeitnehmer:innen**. Rabatte an ehemalige Arbeitnehmer:innen, z. B. Pensionist:innen, sind als SV- und lohnsteuerpflichtige Bezüge zu erfassen.

Für Rabatte an Angehörige von aktiven Arbeitnehmer:innen ist die Freigrenze von 20 % des Endpreises nicht anzuwenden. Wird jedoch der Freibetrag von 1.000 € noch nicht ausgeschöpft, so können Rabatte an Angehörige innerhalb des Freibetrags abgabenfrei belassen werden. Übersteigen die Rabatte insgesamt den Freibetrag, so stellt der übersteigende Teil bei dem:der Arbeitnehmer:in einen abgabenpflichtigen Sachbezug dar.

Zinersparnis bei Arbeitgeber:innendarlehen und Gehaltsvorschüssen

Beträgt das aushaftende Kapital eines Arbeitgeber:innendarlehens oder Gehaltsvorschusses weniger als 7.300 € ist kein Sachbezug anzusetzen. Anderenfalls ist zu prüfen, ob eine Zinersparnis vorliegt. Eine solche ist gegeben, wenn der tatsächlich vereinbarte Zinssatz (Sollzinssatz) geringer ist als der maßgebliche Referenzzinssatz. Die Differenz zwischen Soll- und Referenzzinssatz ist für den Teil des offenen Kapitals, das den Betrag von 7.300 € übersteigt, als Sachbezug anzusetzen.

Hinsichtlich des Referenzzinssatzes ist zwischen Darlehen mit variablen und solchen mit fixen Zinsen zu unterscheiden. Unverzinsten Darlehen gelten in diesem Sinne als Fixzinsdarlehen.

Bei Darlehen mit variablen Zinsen wird der maßgebliche Referenzzinssatz einmal jährlich per Verordnung für das Folgejahr auf Basis des durchschnittlichen 12-Monats-Euribors veröffentlicht. Für 2025 beträgt der Referenzzinssatz 4,5 % pro Jahr.

Bei Fixzinsdarlehen ergibt sich der Referenzzinssatz aus dem von der Österreichischen Nationalbibliothek veröffentlichten „Kreditzinssatz im Neugeschäft an private Haushalte für Wohnbau mit anfänglicher Zinsbindung über 10 Jahre“ vom Monat des Vertragsabschlusses.⁶ Von diesem Kreditzinssatz ist ein Abschlag von 10 % vorzunehmen. Dieser Referenzzinssatz gilt für alle Fixzinsdarlehensverträge, die

4 Sachbezüge

seit dem 01.01.2024 abgeschlossen wurden. Für Verträge, die zwischen 01.01.2003 und 31.12.2023 abgeschlossen wurden, gilt ebenfalls dieser Referenzzinssatz, außer der:die Arbeitnehmer:in hat bis 30.06.2024 widersprochen. In diesem Fall und für Verträge bis 31.12.2002 gilt der Referenzzinssatz für variable Darlehen.

Weitere Sachbezüge

Eine Vielzahl von Sachbezügen sind in der Sachbezugswerte-Verordnung geregelt. Konkret enthält diese Verordnung neben den genannten Sachbezügen noch Regelungen für die Bewertung der vollen freien Station, von Dienstwohnungen sowie von bestimmten land- und forstwirtschaftlichen Vorteilen aus dem Dienstverhältnis und Regelungen zu Kostenersätzen von Ladestationen bzw. Ladestrom für arbeitgeber:inneneigenen Elektrofahrzeuge.

Erhält der:die Arbeitnehmer:in eine Sachleistung, die nicht in der Sachbezugswerte-Verordnung geregelt ist, so ist der übliche Endpreis für Verbraucher:innen am Abgabeort als Sachbezug anzusetzen.

Berechnung der Sozialversicherung und Lohnsteuer bei Sachbezügen

Sachbezüge sind wie Löhne und Gehälter sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig. Dafür werden die Sachbezüge zum Grundgehalt/-lohn hinzugerechnet und von diesen erhöhten Grundlagen werden letztlich die Abgaben berechnet.

Hinsichtlich der Sozialversicherung gilt, dass es für die Berücksichtigung der Geringfügigkeitsgrenze bzw. Höchstbeitragsgrundlage keine Rolle spielt, ob es sich dabei um einen Geld- oder Sachbezug handelt. Weiters ist auch für die Arbeitslosenversicherungsstaffel der Gesamtbezug maßgeblich und nicht nur der Geldbezug.

Allerdings dürfen für den:die Arbeitnehmer:in die **Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge** insgesamt nicht mehr als **20 % der Geldbezüge** betragen. Nur die Arbeiterkammerumlage und der Wohnbauförderungsbetrag (insgesamt 1 %) sind vom gesamten Entgelt (Sach- und Geldbezug) zu be-

rechnen. Ist der Sozialversicherungsbeitrag aufgrund dieser Vergleichsrechnung niedriger als jener mit dem herkömmlichen Beitragssatz, dann darf nur dieser niedrigere Beitrag vom Gehalt bzw. Lohn abgezogen werden. Die Differenz muss von dem:der Arbeitgeber:in getragen werden.

Die Lohnsteuer errechnet sich immer vom vollen Entgelt (Sach- und Geldbezug). Reichen die Geldbezüge für die Einbehaltung der Lohnsteuer nicht aus, dann muss der:die Arbeitnehmer:in die Differenz dem Unternehmen erstatten, damit die Lohnsteuer richtig ans Finanzamt abgeführt werden kann.



Beispiel

Eine Angestellte hat ein Grundgehalt von 2.100 € und hat ein Firmen-PKW zur Privatnutzung. Der Sachbezug beträgt 600 €. Ihr Entgelt beträgt in Summe daher 2.700 €.

Sozialversicherung:

Grundrechnung:	$2.700 \text{ €} \times 18,07 \% = 487,89 \text{ €}$
Vergleichsrechnung:	KV/PV/ALV: $2.100 \text{ €} \times 20 \% = 420,00 \text{ €}$
	AK/WBF: $2.700 \text{ €} \times 1 \% = 27,00 \text{ €}$
	<hr/>
Gesamt:	447,00 €

Bei der Grundrechnung kommt es mit dem Gesamtentgelt zu einem Beitragssatz von 18,07 %. Allerdings ist die Vergleichsrechnung günstiger, weshalb diese gilt. Die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmerin betragen **447 €**. Die Differenz zur Grundrechnung (40,89 €) muss ihr Arbeitgeber tragen.

Lohnsteuer:

Bruttogehalt:	2.100,00 €
Sachbezug:	600,00 €
- Sozialversicherung:	447,00 €
	<hr/>
Bemessungsgrundlage:	$2.253,00 \text{ €} \times 30 \% = 675,90 \text{ €}$
	- Abzug: 405,24 €
	- VAB: 40,58 €
	<hr/>
Lohnsteuer:	230,08 €

5 Zuschläge und Zulagen

Im Bereich der Sozialversicherung sind Zulagen und Zuschläge grundsätzlich immer abgabepflichtig. Lediglich die Schmutzzulage ist beitragsfrei zu behandeln, wenn sie auch die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllt. Im Bereich der Lohnsteuer gibt es jedoch unterschiedliche Steuerbefreiungen.

Überstundenzuschläge nach § 68 (2) EStG

Eine Überstunde ist jene Arbeitsleistung, die über das gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeitausmaß hinausgeht. Die steuerliche Begünstigung betrifft daher **nicht Teilzeitmehrarbeit**. Zuschläge für Teilzeitmehrarbeit können nur bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen als Zuschläge für Sonn-, Feiertag- oder Nacharbeit nach § 68 (1) EStG (vgl. Kapitel 5.2) steuerfrei belassen werden.

Die Entlohnung von Überstunden setzt sich aus dem Überstundengrundlohn und den Überstundenzuschlag zusammen. Werden Arbeitnehmer:innen nicht nach Stunden entlohnt, sondern mit einem pauschalen Monatslohn bzw. Gehalt, dann ermittelt sich der Überstundengrundlohn und der damit einhergehende Überstundenzuschlag anhand des **Überstundenteilers**, welcher in vielen Fällen in lohngestaltenden Vorschriften (z. B. Kollektivvertrag) geregelt ist. Sieht die lohngestaltende Vorschrift keinen Überstundenteiler vor, dann gilt der gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Normalstundenteiler.

Der Überstundengrundlohn ist immer lohnsteuerpflichtig. Hinsichtlich der steuerlichen Behandlung von Überstundenzuschlägen ist zwischen Überstunden, die in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, bzw. solchen, die außerhalb der genannten Zeiten angefallen sind, zu unterscheiden. Diese sogenannten „qualifizierten Überstunden“ sind nach § 68 (1) EStG begünstigt und werden in Kapitel 5.2 gesondert erläutert.

Für Überstunden, die nicht in der Nacht bzw. an Sonn- oder Feiertagen geleistet wurden, sind die Zuschläge mit **maximal 50 %** des Grundlohns für die ersten **10 Überstunden**, insgesamt jedoch **maximal 120 €** monatlich, steuerfrei.

Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Überstundenzuschlag **gemeinsam mit dem Grundlohn** ausbezahlt wird. Wird nur der Zuschlag, nicht jedoch der Grundlohn ausbezahlt, dann kann der Zuschlag nicht steuerbegünstigt abgerechnet werden.

Für die Jahre 2024 und 2025 sind Überstundenzuschläge für bis zu 18 Überstunden, maximal 200 € monatlich, steuerfrei.



Beispiel

Eine Arbeitnehmerin leistet in einem Monat im Jahr 2025 20 bezahlte Überstunden. Pro Überstunde beträgt der Grundlohn 30 €. Sie bekommt dafür laut einer Betriebsvereinbarung einen 70 %-igen Überstundenzuschlag (d.h. 21 € pro Überstunde).

Höhe des begünstigten Überstundenzuschlags im Jahr:

- 1) maximal 50 %-ige Zuschläge: $30 \text{ € Grundlohn} \times 50 \% = 15 \text{ € pro Überstunde}$
- 2) maximal für 18 Überstunden: $15 \text{ €} \times 18 = 270 \text{ € insgesamt}$
- 3) maximal 200 €.

Die 50%-igen Zuschläge für 18 begünstigte Überstunden überschreiten den Höchstbetrag von 200 €. Es können daher maximal die 200 € steuerfrei belasten werden.

Überstundenzuschläge bei Überstundenpauschalen und All-In-Verträgen

Überstundenpauschalen sind zusätzlich zum Gehalt bzw. Lohn bezahlte Beträge zur pauschalen Abgeltung von Überstunden (inklusive der Überstundenzuschläge). Auch bei Überstundenpauschalen können die darin enthaltenen Überstundenzuschläge jeden Monat steuerfrei belassen werden. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass jedes Monat der Steuerfreibetrag mit den Zuschlägen der tatsächlich geleisteten Überstunden ausgeschöpft wird.

Auch bei Gesamtgehaltsvereinbarungen („All-In Verträge“) besteht die Möglichkeit, die steuerfreien Überstundenzuschläge herauszurechnen.

5 Zuschläge und Zulagen

Überstundenzuschläge bei Gleitzeit

Gibt es eine Gleitzeitvereinbarung, wonach geleistete Mehrarbeit innerhalb der Gleitzeitperiode durch Zeitausgleich verbraucht werden können, dann liegen bis zur Abrechnung der Gleitzeitperiode keine Überstunden vor. Erst jene Zeitguthaben, die am Ende der Gleitzeitperiode nicht in die nächste Periode übertragen werden können und ausbezahlt werden, stellen letztlich Überstunden dar.

Umfasst die Gleitzeitperiode einen längeren Zeitraum als den monatlichen Lohnzahlungszeitraum, dann kann die Überstundenbegünstigung dennoch nur am Ende des Abrechnungszeitraums angewendet werden. Eine Aufrollung der Überstunden in jene Monate, in denen die Mehrarbeit geleistet wurde, ist nicht möglich, da Mehrstunden erst am Ende der Gleitzeitperiode arbeitsrechtlich als Überstunden gewertet werden können.

Ausgenommen davon sind jene Mehrleistungen, die außerhalb des Gleitzeitrahmens anfallen und dem konkreten Leistungszeitraum zugeordnet werden können. Diese Überstunden können im Monat der Leistungserbringung steuerbegünstigt abgerechnet werden.

Zuschläge für Sonn-, Feiertag und Nachtarbeit nach § 68 (1) EStG

Zuschläge für Überstunden, die an Sonn- oder Feiertagen oder in der Nacht geleistet wurden, sind nicht mit 50%/18 Überstunden/200 € begrenzt, sondern für sie gelten besondere Höchstbeträge. Für die steuerliche Beurteilung gilt als Nachtarbeit jene Arbeitsleistung, die im Zeitraum zwischen **19:00 Uhr und 07:00 Uhr** erbracht wird.

Voraussetzung dafür, dass Nachtarbeitszuschläge nicht wie Überstundenzuschläge nach § 68 (2) EStG, sondern mit dem besonderen Höchstbetrag nach § 68 (1) EStG steuerfrei belassen werden können, ist, dass die Blockarbeitszeit erfüllt wird. Das bedeutet, dass an mindestens **3 durchgehenden Stunden** im Nachtzeitraum (19:00 Uhr bis 07:00 Uhr) eine Arbeitsleistung erbracht wird. Für Sonn-, Feiertags- und begünstigte Nachtarbeitszuschläge gelten folgende steuerfreie Grenzen:

- » grundsätzlich: 400€ monatlich
- » bei überwiegender Nachtarbeit: 600 € monatlich

Eine überwiegende Nachtarbeit liegt vor, wenn im Lohnzahlungszeitraum mehr als 50 % der **Normalarbeitszeit** im Zeitraum **zwischen 19:00 Uhr und 07:00 Uhr** liegt. Zudem muss die Arbeitsleistung im Nachtzeitraum betriebsbedingt notwendig sein, z. B. bei Drucker:innen, um den erhöhten Freibetrag berücksichtigen zu können.



Beispiel

Eine Arbeiterin hat eine Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden und einen Gehalt von 2.400 €. Der Kollektivvertrag sieht einen Überstundenteiler von 160 vor.

An einem Tag leistet sie im Anschluss an ihre Normalarbeitszeit 5 Überstunden in der Zeit von 17:00 Uhr bis 22:00 Uhr. Arbeitsrechtlich gebühren ihr folgende Zuschläge:

- für die Überstunden zwischen 17:00 Uhr und 20:00 Uhr: 50 % Zuschlag
- für die Überstunden zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr: 100 % Zuschlag

Überstundengrundlohn:

Gehalt / Überstundenteiler: 2.400 € / 160 Stunden = 15 € x 5 Stunden = 75 €

Überstundenzuschlag:

Die Arbeitnehmerin erfüllt die Blockarbeitszeit, da sie zwischen 19:00 Uhr und 22:00 Uhr durchgehend 3 Stunden arbeitet. Zuschläge für diese (qualifizierten) Überstunden sind nach § 68 (1) EStG (max. 400 €) steuerfrei. Zuschläge für Überstunden zwischen 17:00 Uhr und 19:00 Uhr bleiben herkömmliche Überstunden und können nur nach § 68 (2) EStG (maximal 50%/18 Stunden/200 €) abgerechnet werden:

5 Zuschläge und Zulagen

- herkömmliche Überstunden (§ 68 (2) EStG):
17:00 Uhr bis 19:00 Uhr:
2 Überstunden mit 50 %: $15 \text{ €} \times 50 \% \times 2 \text{ Stunden} = 15,00 \text{ €}$
- qualifizierte Überstunden (§ 68 (1) EStG):
19:00 Uhr bis 20:00 Uhr:
1 Überstunde mit 50 %: $15 \text{ €} \times 50 \% \times 1 \text{ Stunde} = 7,50 \text{ €}$
20:00 Uhr bis 22:00 Uhr:
2 Überstunden mit 100 %: $15 \text{ €} \times 100 \% \times 2 \text{ Stunden} = 30,00 \text{ €}$

Zuschläge für qualifizierte Überstunden insgesamt: 37,50 €

Die maßgeblichen Höchstbeträge der steuerbegünstigten Zuschläge werden nicht überschritten. Deswegen sind sämtliche Zuschläge steuerfrei!

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (§ 68 (1) EStG)

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) sind wie Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit nach § 68 (1) EStG steuerfrei. Der **Freibetrag von 400 €** (bzw. **600 € bei überwiegender Nachtarbeit**) gilt für diese Zulagen und Zuschläge gemeinsam.

Voraussetzung, dass SEG-Zulagen steuerfrei ausbezahlt werden können, ist, dass diese **aufgrund lohngestaltender Vorschriften** (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder innerbetriebliche Regelung, die für alle Arbeitnehmer:innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer:innen gilt) gezahlt werden und für Arbeiten gewährt werden, die

- » eine **erhebliche und zwangsläufige Verschmutzung** der Beschäftigten oder deren Kleidung bewirken,
- » im Vergleich zu den üblichen Arbeitsbedingungen in der Branche (!) mit einer **besonderen Erschwernis** verbunden sind, oder
- » mit einer **zwangsläufigen Gefährdung** des Lebens oder Gesundheit der Beschäftigten verbunden sind.

Weiters muss die Höhe der Zulage angemessen sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Zulage in der Höhe, wie sie in der lohngestaltenden Vorschrift vorgegeben ist, bezahlt wird. Zahlt der:die Arbeitgeber:in eine höhere Zulage, dann ist diese insoweit als angemessen anzusehen, als der Lohn im gleichen Ausmaß überzahlt wird.

→ **Infobox**

Steuerfreiheit der Zulagen

Es gibt bei den SEG-Zulagen oftmals Zweifel, ob die Voraussetzung für die Steuerfreiheit gegeben ist. In solchen Fällen ist eine Anfrage nach § 90 EStG an das Finanzamt ratsam, um vorab eine verbindliche Rechtsmeinung der zuständigen Behörde zu erhalten.

Liegen diese Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nicht vor oder übersteigt die Zulage das angemessene Ausmaß, so können die Zulagen nicht steuerfrei ausbezahlt werden. Auch die Schmutzzulage, die einzig sozialversicherungsfreie Zulage, würde ihre Beitragsfreiheit verlieren.

Wird die Zulage als Prozentsatz vom Stundenlohn definiert, muss zunächst der Stundenlohn auf Basis des **Normalarbeitszeitteilers** ermittelt werden. Ein all-fälliger niedrigerer Überstundenteiler ist ohne Relevanz.

6 Reisekosten

→ Infobox

Nachfolgender Abschnitt befasst sich ausschließlich mit der steuerlichen Abrechnung der von dem:der Arbeitgeber:in ersetzten Reisekosten. Ob diese ersetzt werden müssen, ist nicht durch das Steuerrecht, sondern durch lohngestaltende Vorschriften geregelt. Arbeitsrechtliche Regelungen können von den steuerrechtlichen abweichen!

Durch Dienstreisen können Mehrkosten für Nächtigung, Verpflegung und Fahrten entstehen. Diese können in Form von Taggeldern, Nächtigungsgeldern und Kilometergeldern bzw. tatsächlichen Fahrtkosten bezahlt werden. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung derartiger Reisekosten orientiert sich an der des Steuerrechtes.

Fahrtkosten

→ Infobox

Werden Fahrtkosten für den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bezahlt, dann sind diese immer abgabenpflichtig. Kosten für den Arbeitsweg sind mit dem Verkehrsabsetzbetrag und einem allfälligen Pendlerpauschale und Pendlereuro abgegolten!

Fahrtkosten im Zusammenhang mit einer Dienstreise können sowohl tatsächliche Kosten (z. B. Bahnticket, Flugticket, Taxirechnung) oder der Mehraufwand sein, der entsteht, indem die Dienstreise mit einem eigenen Fahrzeug unternommen wird.

Dienstreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Tatsächliche Kosten können nach Vorlage der Reiseunterlagen ohne betraglicher Begrenzung in angefallener Höhe abgabenfrei ausbezahlt werden. Wird jedoch ein von dem:der Arbeitnehmer:in privat gekauftes Ticket (z. B. Klimaticket)

für Dienstreisen verwendet, können die fiktiven Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels für die konkrete Fahrtstrecke abgabenfrei ersetzt werden. Alternativ kann der Beförderungszuschuss abgabenfrei ausbezahlt werden. Der Beförderungszuschuss beträgt für die ersten 50 Kilometer der Wegstrecke 0,50 €, für die nächsten 250 Kilometer 0,20 € und für alle weiteren Kilometer 0,10 €. Insgesamt ist der Beförderungszuschuss pro Wegstrecke mit 109 € begrenzt. Die fiktiven Kosten der Einzelfahrscheine und der Beförderungszuschuss ist bis maximal 2.450 € im Kalenderjahr abgabenfrei.

Dienstreise mit einem privaten Fahrzeug

Fahrtkosten im Zusammenhang mit der Nutzung eines privaten Fahrzeuges sind mit dem Kilometergeld abgegolten. Für die abgabenfreie Behandlung von Kilometergeldern ist jedoch eine Führung eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuches oder einer ähnlicher Aufzeichnung Voraussetzung.

Die Höhe des auszahlenden Kilometergeldes ist in den lohngestaltenden Vorschriften geregelt. Abgabenfrei kann jedoch ein Kilometergeld von maximal 0,50 € pro Kilometer ausbezahlt werden. Der amtliche Satz gilt für alle Arten von Individualverkehrsmitteln, d. h. für PKW, Motorräder, Fahrräder und auch für zu Fuß zurückgelegte Kilometer.

Bei Nutzung des PKW ist das Kilometergeld für maximal 30.000 Kilometer bzw. 15.000 € jährlich abgabenfrei. Für Fahrräder ist die Abgabefreiheit auf 3.000 Kilometer bzw. 1.500 € jährlich beschränkt. Werden geringere als die amtlichen Sätze abgegolten, dann kann das Kilometergeld für mehr als 30.000 Kilometer (bei Fahrrad 3.000 Kilometer), aber höchstens 15.000 € (bei Fahrrad 1.500 €) abgabenfrei bezahlt werden.

Das Kilometergeld deckt nicht nur die Treibstoffkosten ab, sondern sämtliche mit der Haltung und Nutzung eines privaten PKW anfallende Kosten:

- » Absetzung für Abnutzung des Fahrzeuges
- » Kosten des fossilen Treibstoffs oder der Elektrizität sowie Öl
- » Service- und Reparaturkosten
- » Zusatzausrüstungen

6 Reisekosten

- » Steuern und Gebühren
- » Versicherungen aller Art und Finanzierungskosten
- » Autobahnvignette, Park- und Mautgebühren
- » Mitgliedsbeiträge bei Automobilclubs

Werden höhere Kilometergelder ausbezahlt, dann sind die übersteigenden Beträge sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Werden zudem Kosten ersetzt, die bereits mit dem Kilometergeld abgegolten sind (z. B. Parkgebühren), dann ist auch von diesen Beiträgen Sozialversicherung und Lohnsteuer zu bezahlen. Hier besteht jedoch die Möglichkeit, anstelle des Kilometergeldes, die Parkgebühren abgabenfrei zu ersetzen. Es muss allerdings im gesamten Kalenderjahr dieselbe Abrechnungsmethode beibehalten werden.

Nächtigungskosten

Nächtigungskosten (inklusive Frühstück) können in Form der tatsächlichen Kosten ersetzt werden (z. B. Hotelrechnung) oder anhand des pauschalen Nächtigungsgeld. Das pauschale Nächtigungsgeld beträgt für das Inland 17 € pro Nacht. Die Höhe des Nächtigungsgeldes für Nächtigungen im Ausland, ist in der Reisegebührenvorschrift für Bundesbedienstete geregelt.⁷

Findet eine Nächtigung statt, obwohl die Entfernung zum Wohnort weniger als 120 Kilometer beträgt, ist die Nächtigung durch Name und Adresse der Unterkunftgeberin bzw. des Unterkunftgebers nachzuweisen. Bei darüberhinausgehenden Entfernungen entfällt diese Nachweispflicht.

Liegt eine kostenlose Nächtigungsmöglichkeit vor (z. B. im LKW oder Bus), können jedoch die Kosten für Dusche und Frühstück pauschal abgegolten werden. Der Pauschalbetrag für Inlandsnchtigungen beträgt 4,50 € bzw. 5,85 € für Nächtigungen im Ausland.

Das pauschale Nächtigungsgeld kann längstens für 6 Monate abgabenfrei ausbezahlt werden.

Taggelder

Taggelder, auch Diäten genannt, stellen Vergütungen für den Verpflegungsmehraufwand dar, der durch die Ortsunkenntnis an einem neuen Einsatzort entsteht. Daher steht dem Grunde nach die Abgabefreiheit von Taggeldern nur bis zur Begründung eines Mittelpunktes der Tätigkeit zu. Ein solcher kann an einem Einsatzort entstehen. Dies ist die politische Gemeinde (Gemeindegrenzlinie, nicht Postleitzahl!). Auch Wien ist als Gesamtes eine politische Gemeinde und daher ein einheitlicher Einsatzort.

Ein Mittelpunkt der Tätigkeit kann nicht nur an einem einzelnen Einsatzort, sondern auch in einem mehrere Gemeinden umfassenden Gebiet (Einsatzgebiet) entstehen. Ein Einsatzgebiet kann allerdings maximal aus einem politischen Bezirk und dessen angrenzende Bezirke bestehen. Ebenso kann ein Fahrzeug einen Mittelpunkt der Tätigkeit begründen, wenn die Fahrtätigkeit regelmäßig in einem lokal eingegrenzten Bereich, auf nahezu gleichbleibenden Routen, oder innerhalb eines von einem Verkehrsunternehmen als Arbeitgeber:in ständig befahrenen Liniennetzes erfolgt.

Voraussetzung dafür, dass Taggelder abgabenfrei ausbezahlt werden können, ist, dass der:die Dienstreisende **im Auftrag des Arbeitgebers:der Arbeitgeberin** den Dienort für **mehr als drei Stunden** verlässt.

Taggelder nach § 26 EStG (= Legaldefinition)

Für die Beurteilung der abgabenrechtlichen Behandlung von Taggeldern ist zwischen einer „kleinen“ und „großen“ Dienstreise zu unterscheiden.

Eine **kleine Dienstreise** liegt vor, wenn über Auftrag der des Arbeitgebers:der Arbeitgeberin der Dienort verlassen und im **Nahbereich** an einen anderen Einsatzort gearbeitet wird. Bei der **großen Dienstreise** wird der Nahbereich verlassen und die tägliche Rückkehr an den Wohnort ist nicht zumutbar. Der:die Dienstreisende nächtigt in diesem Fall am Einsatzort. Die Unzumutbarkeit der Rückkehr ist grundsätzlich nachzuweisen, allerdings wird bei einer einfachen Wegstrecke von mindestens 120 Kilometer eine Unzumutbarkeit der Heimreise angenommen.

6 Reisekosten

Diese Unterscheidung zwischen kleiner und großer Dienstreise ist für die Beurteilung maßgeblich, ab wann der Einsatzort ein neuer Mittelpunkt der Tätigkeit ist. Wird am Einsatzort ein neuer Mittelpunkt der Tätigkeit begründet, dann stehen Taggelder nicht mehr abgabenfrei zu.

Art der Dienstreise	Häufigkeit der Tätigkeit am Einsatzort	Anzahl der Tage bis neuer Mittelpunkt der Tätigkeit entsteht
„kleine“ Dienstreise	<ul style="list-style-type: none">– durchgehend– regelmäßig (1 x wöchentlich)– unregelmäßig	5 Tage / 6 Monate 5 Tage / 6 Monate 15 Tage im Jahr
„große“ Dienstreise	durchgehend oder wiederkehrend	183 Tage / 6 Monate

Wird ein:e Arbeitnehmer:in durchgehend oder regelmäßig, das heißt mindestens einmal wöchentlich, am gleichen Einsatzort tätig, dann können für diesen Einsatzort Taggelder nur für 5 Tage ausbezahlt werden. Ab dem sechsten Tag entsteht am Einsatzort ein neuer Mittelpunkt der Tätigkeit.

Ist diese Anlaufphase überschritten, müssen gewährte Taggelder abgabenpflichtig verrechnet werden. Die Anlaufphase beginnt allerdings von neuem, wenn 6 Monate lang der Einsatzort nicht mehr aufgesucht wird. Die 6-Monatsfrist beginnt mit dem ersten Tag des Monats nach dem letzten Aufenthalt am Einsatzort. Bei unregelmäßigen Dienstreisen an einem Einsatzort können für 15 Tage im Kalenderjahr Taggelder abgabenfrei bezahlt werden.

Bei einer großen Dienstreise wird nicht zwischen unregelmäßigen und regelmäßigen Reisen unterschieden. Hier besteht die Abgabefreiheit der Taggelder für 183 Tage. Nach dieser Anlaufphase kommt für den gleichen Einsatzort die Abgabefreiheit erst nach einer Pause von 6 Monaten wieder in Betracht.

Taggelder nach § 3 EStG (für bestimmte Tätigkeiten)

Werden die Anlaufphasen überschritten, so können Taggelder nicht mehr nach der Legaldefinition (§ 26 EStG) abgabenfrei ausbezahlt werden. Für einige Tätigkeiten ist jedoch die Abgabefreiheit nach § 3 EStG möglich:

- » Außendiensttätigkeiten (z. B. Vertreter:in und Servicetechniker:in)
- » Baustellen- und Montagetätigkeiten
- » Fahrtätigkeit (z. B. Buschauffeur:in, Zugbegleiter:in)
- » Arbeitskräfteüberlassung
- » Vorübergehende Tätigkeit an einem Einsatzort in einer anderen politischen Gemeinde

Bei einer vorübergehenden Tätigkeit an einem Einsatzort in einer anderen politischen Gemeinde können Taggelder bis zu 6 Monate abgabenfrei ausbezahlt werden. In den anderen Fällen gibt es keine Befristung. Voraussetzung, dass die Steuerfreiheit nach § 3 EStG zu Tragen kommt, ist, dass das Taggeld aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift bezahlt wird.

Als lohngestaltende Vorschriften gelten:

- » gesetzliche Vorschriften
- » von Gebietskörperschaften erlassene Dienstordnungen
- » behördliche genehmigte Dienstordnungen von Körperschaften öffentlichen Rechts
- » die vom ÖGB für seine Bediensteten festgelegte Arbeitsordnung
- » Kollektivverträge
- » Betriebsvereinbarungen, wenn:
 - eine besondere kollektivvertragliche Ermächtigung dazu vorliegt, oder
 - der:die Arbeitgeber:in nicht kollektivvertragsfähig ist und die Vereinbarung mit dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil der Arbeitnehmer:innenseite abgeschlossen wurde
- » Vereinbarungen zwischen allen Arbeitnehmer:innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer:innen, wenn der:die Arbeitgeber:in nicht kollektivvertragsfähig ist und ein Betriebsrat mangels der nötigen Beschäftigtenzahl nicht gegründet werden kann.

Nur wenn aufgrund einer derartigen lohngestaltenden Vorschrift für eine oben genannte Tätigkeit Taggelder bezahlt werden müssen, kommt die Abgabenfreiheit nach § 3 EStG in Betracht.

6 Reisekosten

Höhe des abgabenfreien Taggeldes

Inlandsdienstreisen

Für Dienstreisen im Inland können grundsätzlich maximal 30,00 € pro Tag abgabenfrei belassen werden. Werden Taggelder bereits nach § 3 EStG und nicht mehr nach der Legaldefinition verrechnet, und sieht die lohngestaltende Vorschrift einen niedrigeren Betrag vor, dann sind maximal diese niedrigeren Taggelder abgabenfrei.



Beispiel

Ein Arbeitnehmer wird für 40 Tage vorübergehend an einen Einsatzort in einer anderen politischen Gemeinde versetzt. Laut Kollektivvertrag steht ihm folgendes Taggeld zu:

für den 1. bis 10. Tag: 35 €

für den 11. bis 40. Tag: 20 €

Er bekommt jedoch für sämtliche Tage 35 € ausbezahlt.

Zunächst sind die Taggelder nach der Legaldefinition (§ 26 EStG) abzurechnen. Da es sich hierbei um eine durchgehende Dienstreise handelt, können für die ersten 5 Tage bis zu 30,00 € abgabenfrei ausbezahlt werden. Ab dem sechsten Tag bleibt nur noch der Betrag abgabenfrei, den der Kollektivvertrag vorsieht (maximal jedoch 30,00 €).

	ausbezahlt	KV-Anspruch	abgabenfrei	abgabenpflichtig
1. bis 5. Tag:	35,00 €	35,00 €	30,00 €	5,00 €
6. bis 10. Tag:	35,00 €	35,00 €	30,00 €	5,00 €
11. bis 40. Tag:	35,00 €	20,00 €	20,00 €	15,00 €

Dauert die Dienstreise mehr als 3 Stunden, dann kann pro angefangener Stunde 1/12 des vollen Tagsatzes, d.h. 2,50 €, abgabenfrei behandelt werden. Ab 12 Stunden kommt das volle Taggeld zu tragen.

Das volle Taggeld, das heißt 30,00 €, oder der laut lohngestaltender Vorschrift niedrigere Betrag, umfasst einen Zeitraum von 24 Stunden. Nur wenn aufgrund

arbeitsrechtlicher Vorschriften das Taggeld pro Kalendertag gewährt wird, ist diese Kalendertagsabrechnung auch für das Abgabenrecht maßgeblich.

Wird dem:der Dienstreisenden ein Arbeitsessen kostenlos zur Verfügung gestellt, dann kürzt sich das für diesen Tag zustehende abgabenfreie Taggeld um 15,00 € je Mahlzeit. Werden also pro Tag zwei Essen kostenlos zur Verfügung gestellt, dann kann kein abgabenfreies Taggeld ausbezahlt werden. Zu beachten ist, dass auch eine einfache Verpflegung als Arbeitsessen gilt. Eine Kürzung des Taggeldes ist auch vorzunehmen, wenn im Rahmen eines Seminars eine Verpflegung stattfindet und diese durch die Seminarkosten, welche von dem:der Arbeitgeber:in getragen werden, abgegolten ist.

Auslandsdienstreisen

Die Höhe des abgabenfreien Taggeldes für Auslandsdienstreisen, sofern es nach der Legaldefinition (§ 26 EStG) zu bewerten ist, ist in der **Reisegebührevorschrift für Bundesbedienstete**⁸ geregelt und hängt vom Land ab, das für dienstliche Zwecke aufgesucht wird. Kommt eine Abrechnung nach § 26 EStG nicht mehr in Betracht, sondern nur noch nach § 3 EStG, so ist die Höhe, analog zu den Inlandsdienstreisen, mit dem Betrag gemäß der anzuwendenden lohngestaltenden Vorschrift, maximal jedoch dem Betrag der Reisegebührevorschrift, begrenzt. Wird dem:der Dienstreisenden nur ein Mittag- oder Abendessen bezahlt, so kommt es zu keiner Kürzung des abgabenfreien Taggeldes. Werden allerdings **zwei Geschäftsessen** kostenlos zur Verfügung gestellt, dann kann nur noch **ein Drittel** des Tagsatzes abgabenfrei ausbezahlt werden.

Damit der Auslands-Tagsatz zur Anwendung kommt, muss der Auslandsaufenthalt mehr als 3 Stunden dauern. Die Auslandsreise beginnt und endet jeweils mit Grenzübertritt. Bei Flugreisen ist dies die Abflugs- bzw. Ankunftszeit am Heimatflughafen. Für jede angefangene Stunde kann 1/12 des vollen Tagsatzes abgerechnet werden. Ab 12 Stunden kommt der volle Tagsatz zur Anwendung.

Wie bei den Inlandsreisen deckt das volle Taggeld **24 Stunden** ab. Nur wenn aufgrund arbeitsrechtlicher Vorgaben das Taggeld pro Kalendertag gewährt wird, ist diese Kalendertagsabrechnung auch für das Abgabenrecht maßgeblich. Für durch das Auslandstaggeld noch nicht abgedeckte Reisezeiten kann gegebenenfalls das Inlandstaggeld abgabenfrei gewährt werden.

7 Sonderzahlungen

Sonderzahlungen sind Bezüge, die typischerweise in größeren Abständen gewährt werden. Die wichtigsten Sonderzahlungen sind der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration, aber auch Jubiläumsgelder. Weiters können auch Prämien und Provisionen den Charakter einer Sonderzahlung annehmen, wenn diese nicht monatlich zustehen.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Sonderzahlungen

In der Sozialversicherung sind Sonderzahlungen Bezüge, die in **größeren Abständen** als dem monatlichen Lohnzahlungszeitraum gewährt werden und **wiederkehrend** sind. Bezüge die einmalig gewährt werden und bei denen mit keiner Wiederkehr zu rechnen ist, gelten in der Sozialversicherung als laufender Bezug.

Die Beitragssätze für Sonderzahlungen sind um einen Prozentpunkt niedriger als jene für laufende Bezüge (Löhne/Gehälter), da für sie keine Arbeiterkammerumlage und kein Wohnbauförderungsbeitrag eingehoben werden muss. Zudem sind auch von Sonderzahlungen von dem:der Arbeitgeber:in Beiträge zu leisten.

Versicherungssparte	Anteil Arbeiter:innen und Angestellte	Anteil Lehrlinge
Krankenversicherung	3,87 %	1,67 %
Pensionsversicherung	10,25 %	10,25 %
Arbeitslosenversicherung	2,95 %	1,15 %
Sozialversicherungsbeiträge	17,07 %	13,07 %

Für Bauarbeiter:innen, die dem Sachbereich Urlaub der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unterliegen, erhöht sich ebenfalls für Sonderzahlungen der Beitragssatz um 0,70 %-Punkte auf insgesamt 17,77 %.

Weiters ist, gleich wie bei den laufenden Bezügen, die Staffelung in der Arbeitslosenversicherung zu berücksichtigen. Für 2025 gilt:

Bruttobezug (Werte 2024)	Höhe des ALV- Beitrags- satz	Beitragssatz für Sonderzahlungen	
		Arbeiter:innen und Angestellte	Lehrlinge
Bis 2.074 €	0 %	14,12 %	11,92 %
Über 2.074 € bis 2.262 €	1 %	15,12 %	12,92 %
Über 2.262 € bis 2.451 €	2 %	16,12 %	13,07 %
Über 2.451 €	2,95 %	17,07 %	

Zudem gibt es bei den Sonderzahlungen eine **Höchstbeitragsgrundlage**. Diese bezieht sich jedoch nicht auf einen einzelnen Bezug, sondern auf die Höhe der im gesamten Kalenderjahr ausbezahlten Sonderzahlungen. Diese jährliche Höchstbeitragsgrundlage wird chronologisch verbraucht. Für 2025 beträgt die Höchstbeitragsgrundlage für Sonderzahlungen **12.900 €** im Kalenderjahr.



Beispiel

Eine Angestellte hat ein Gehalt von 7.000 €. Im Mai bekommt sie einen Urlaubszuschuss und im November die Weihnachtsremuneration von jeweils 7.000 €.

- » SV für Urlaubszuschuss: $7.000 \text{ €} \times 17,07 \% = 1.194,90 \text{ €}$
- » SV für Weihnachtsremuneration: $5.900 \text{ €} \times 17,07 \% = 1.007,13 \text{ €}$

Lohnsteuerliche Behandlung von Sonderzahlungen

Anders als in der Sozialversicherung muss eine Zahlung nicht regelmäßig wiederkehrend gewährt werden, damit diese steuerrechtlich als Sonderzahlung gewertet wird. Auch einmalige Bezüge stellen Sonderzahlungen dar. Allerdings muss eine Zahlung in größeren Abständen als dem monatlichen Lohnzahlungszeitraum zufließen. Zudem ist die günstigere Besteuerung von Sonderzahlungen mit dem sogenannten „Jahressechstel“ begrenzt.

7 Sonderzahlungen

Jahressechstel

Werden in einem Kalenderjahr mehrere Sonderzahlungen ausbezahlt, dann können diese nicht grundsätzlich als solche günstiger versteuert werden. Die Begünstigung steht höchstens bis zum Jahressechstel zu.

Das Jahressechstel ist, vereinfacht dargestellt, der Wert zweier durchschnittlicher Bruttomonatsgehälter/-löhne. Aber auch andere Entgeltbestandteile sind für die Ermittlung des Jahressechstels zu berücksichtigen:

- » Gehalt/Lohn
- » Zulagen und Zuschläge, selbst wenn diese steuerfrei sind
- » Sachbezüge (ausgenommen Zinsersparnisse – diese stellen eine Sonderzahlung dar)
- » laufende Prämien und Provisionen
- » steuerpflichtige Reisekosten
- » steuerpflichtige Fahrtkostenzuschüsse
- » Zukunftsvorsorgeleistungen des Arbeitgebers:der Arbeitgeberin

Nicht zu berücksichtigen sind jedoch Aufwandsersätze (z. B. steuerfreie Reisekosten) oder bereits erhaltene Sonderzahlungen, selbst wenn diese mit dem laufenden Steuertarif versteuert wurden.

Zur Ermittlung sind sämtliche der genannten Entgeltbestandteile, die seit 1. Jänner des Kalenderjahres bis zum Zeitpunkt der Ermittlung des Jahressechstels ausbezahlt wurden, zusammenzurechnen. Diese Summe ist weiters durch die Anzahl der seit Jänner abgelaufenen Kalendermonate zu dividieren und das Ergebnis ist mit 2 zu multiplizieren. Dieser Wert stellt zwei durchschnittliche Monatsbezüge dar. Es ist zu beachten, dass das Jahressechstel immer vom Jänner ausgehend zu berechnen ist, selbst wenn das Arbeitsverhältnis erst später beginnt. In diesem Fall können die Bezüge von vorhergehenden Arbeitgeber:innen berücksichtigt werden, wenn ein Jahreslohnzettel vorgelegt wird.

$$\text{Jahressechstel} = \frac{\text{Summe der laufenden Bezüge seit Jänner}}{\text{Anzahl der abgelaufenen Monate seit Jänner}} \times 2$$

Das Jahressechstel ist bei jeder Auszahlung einer Sonderzahlung neu zu berechnen. Von dem sich ergebenden Betrag sind bisher begünstigt ausbezahlte Sonderzahlungen abzuziehen. Der verbleibende Teil gibt den Höchstbetrag für die Begünstigung der noch zu zahlenden Sonderzahlungen an. Übersteigende Beträge sind im Monat der Auszahlung zum laufenden Gehalt/Lohn dazuzurechnen und mit dem laufenden Steuertarif zu versteuern. Für künftige Berechnungen des Jahressechstels können diese sogenannten „Jahressechstelüberhänge“ allerdings nicht herangezogen werden, da sie weiterhin den Charakter einer Sonderzahlung haben. Weiters gilt, dass bei der Betrachtung des Jahressechstels immer Bruttobezüge, also vor Abzug der Sozialversicherung, herangezogen werden.



Beispiel

Eine Arbeitnehmerin erhält im Mai ihren Urlaubszuschuss von 2.000 €. Im Juni bekommt sie ein Jubiläumsgeld von 2.000 € und im November erhält sie ihre Weihnachtsremuneration von 2.000 €. Es ist sowohl für Mai, Juni und November das Jahressechstel zu berechnen, um beurteilen zu können, welche Beträge von den jeweiligen Sonderzahlungen steuerbegünstigt ausbezahlt werden können. Ihre laufenden Bezüge lauten wie folgt:

Jänner:	2.300 €		
Februar:	2.200 €		
März:	2.250 €		
April:	2.400 €		
Mai:	2.300 €	Summe Jänner – Mai:	11.450 €
Juni:	2.000 €	Summe Jänner – Juni:	13.450 €
Juli:	2.250 €		
August:	2.200 €		
September:	2.100 €		
November:	2.350 €	Summe Jänner – November:	22.350 €

7 Sonderzahlungen

Urlaubszuschuss im Mai:

Jahressechstel: $11.450 \text{ €} / 5 \text{ Monate} \times 2 = 4.580 \text{ €}$

Der gesamte Urlaubszuschuss kann begünstigt versteuert werden, da sämtliche 2.000 € des Urlaubszuschusses im Jahressechstel Mai gedeckt sind.

Jubiläumsgeld im Juni:

Jahressechstel: $13.450 \text{ €} / 6 \text{ Monate} \times 2 = 4.483,33 \text{ €}$

- bereits begünstigte Sonderzahlung: 2.000,00 €

übriges Jahressechstel: 2.483,33 €

Auch das Jubiläumsgeld ist zur Gänze steuerbegünstigt, da auch diese 2.000 € im Jahressechstelrest Deckung finden.

Weihnachtsremuneration im November:

Jahressechstel: $22.350 \text{ €} / 11 \text{ Monate} \times 2 = 4.063,64 \text{ €}$

- bereits begünstigte Sonderzahlung: 4.000,00 €

übriges Jahressechstel: 63,64 €

Die Weihnachtsremuneration kann jetzt nicht mehr zur Gänze begünstigt werden. Nur noch 63,64 € sind begünstigt zu versteuern. Der Rest von 1.936,36 € (2.000 € - 63,64 €) ist gemeinsam mit dem Novembergehalt nach dem laufenden Tarif zu versteuern.

Kontrollsechstel

Bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr ist ein Kontrollsechstel zu ermitteln. Dabei werden wie beim Jahressechstel sämtliche laufenden Bezüge seit Jänner zusammengerechnet. Allerdings wird dieser Betrag beim Kontrollsechstel generell durch Sechs dividiert:

$$\text{Kontrollsechstel} = \frac{\text{Summe der laufenden Bezüge seit Jänner}}{6}$$

Es dürfen auf das gesamte Kalenderjahr bezogen nicht mehr als ein Sechstel der zugeflossenen laufenden Bezüge als begünstigte Sonderzahlungen abgerechnet werden. Ist der Betrag der begünstigt versteuerten Sonderzahlungen höher als das Kontrollsechstel, dann ist der übersteigende Betrag nachträglich mit dem Effektivsteuertarif zu versteuern. Gab es umgekehrt in den Vormonaten einen Jahressechstelüberhang und ist das Kontrollsechstel höher als die begünstigten Sonderzahlungen, dann kann nachträglich der nicht ausgeschöpfte Teil des Kontrollsechstels begünstigt werden.

Das Kontrollsechstel ist jedoch nicht anzuwenden, wenn einer der genannten Gründe vorliegt:

- » Elternkarenz (inkl. Papamonat)
- » Bezug von Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung
- » Bezug von Rehabilitationsgeld
- » Pflegekarenz oder Pflegezeit
- » Familienhospizkarenz oder Familienhospizzeit
- » Wiedereingliederungszeit
- » Grundwehrdienst oder Zivildienst
- » Bezug von Altersteilzeitgeld
- » Teilpension
- » Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn im Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis bei demselben Unternehmen oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird

Freigrenze

Beträgt das Jahressechstel im Jahr 2025 weniger als 2.570 €, dann ist die Sonderzahlung, die im Jahressechstel gedeckt ist, steuerfrei. Ein allfälliger Jahressechstelüberhang ist aber trotzdem zum laufenden Steuertarif zu versteuern.

Ermittlung der Bemessungsgrundlage von begünstigten Sonderzahlungen

Die steuerliche Bemessungsgrundlage ergibt sich aus der Bruttosonderzahlung abzüglich der darauf anfallenden Sozialversicherungsbeiträge.

7 Sonderzahlungen

Kommt es bei einer Sonderzahlung zu einem Jahressechstelüberhang und sind von dieser Sonderzahlung auch Sozialversicherungsbeiträge einzuheben, dann sind die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend auf den Anteil innerhalb und jenes außerhalb des Jahressechstels aufzuteilen. Ist wegen einer Überschreitung der SV-Höchstbeitragsgrundlage nicht mehr die gesamte Sonderzahlung beitragspflichtig, dann sind die Sozialversicherungsbeiträge im Verhältnis der Bruttobeträge auf den Teil innerhalb und jenen außerhalb des Jahressechstels aufzuteilen.

Freibetrag und Steuersatz

Für Sonderzahlungen, die Deckung im Jahressechstel finden und daher begünstigt zu versteuern sind, ist zunächst ein **jährlicher Freibetrag von 620 €** zu berücksichtigen. Dieser ist bei der ersten im Kalenderjahr bezahlten Sonderzahlung anzusetzen. Ein allfälliger Rest ist bei weiteren Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

Darüber hinaus ist von der Bemessungsgrundlage ein Steuersatz von 6 % anzuwenden. Für sehr hohe, im Jahressechstel gedeckte Sonderzahlungen, gibt es jedoch höhere Steuersätze (= Solidarabgabe):

Sonderzahlungs- Bemessungsgrundlage	Steuersatz
über 25.000 € jährlich	27,00 %
über 50.000 € jährlich	35,75 %
über 83.333 € jährlich	laufender Steuertarif



Beispiel

Ein Angestellter erhält ganzjährig gleichbleibend ein Gehalt von 5.000 €. Im Mai erhält er seinen Urlaubszuschuss und im November die Weihnachtsremuneration von jeweils 5.000 €. Außerdem bekommt er im September eine jährliche Erfolgsprämie von 2.000 €.

Urlaubszuschuss im Mai:

laufende Bezüge Jänner bis Mai: $5.000 \text{ €} \times 5 = 25.000 \text{ €}$

Jahressechstel Mai: $25.000 \text{ €} / 5 \text{ Monate} \times 2 = 10.000 \text{ €}$

SV für Urlaubszuschuss: $5.000 \text{ €} \times 17,07 \% = 853,50 \text{ €}$

Der gesamte Urlaubszuschuss ist im Jahressechstel gedeckt und daher begünstigt. Daher ist auch der gesamte SV-Beitrag von der Bruttosonderzahlung für die begünstigte Steuerberechnung abzuziehen. Zudem ist es die erste Sonderzahlung, weshalb der Freibetrag von 620 € abzuziehen ist:

Urlaubszuschuss: 5.000,00 €

- SV-Beitrag: 853,50 €

- Freibetrag: 620,00 €

Bemessungsgrundlage: 3.526,50 €

Lohnsteuer: $3.526,50 \text{ €} \times 6 \% = 211,59 \text{ €}$

Prämie im September:

laufende Bezüge Jänner bis September: $5.000 \text{ €} \times 9 = 45.000 \text{ €}$

Jahressechstel Mai: $45.000 \text{ €} / 9 \text{ Monate} \times 2 = 10.000 \text{ €}$

- bereits erhaltener Urlaubszuschuss: 5.000 €

restliches Jahressechstel: 5.000 €

SV für Prämie: $2.000 \text{ €} \times 14,12 \% \text{ (ALV-Staffel!)} = 282,40 \text{ €}$

Es hat wiederum die volle Prämie von 2.000 € im Jahressechstel Platz. Folglich ist der gesamte SV-Beitrag für die Sonderzahlung bei der Bemessungsgrundlage für die begünstigte Besteuerung abzuziehen, wobei der Freibetrag nicht mehr zur Anwendung kommt, da dieser bereits zur Gänze beim Urlaubszuschuss verbraucht wurde:

Prämie: 2.000,00 €

- SV-Beitrag: 282,40 €

Bemessungsgrundlage: 1.717,60 €

Lohnsteuer: $1.717,60 \text{ €} \times 6 \% = 103,06 \text{ €}$

7 Sonderzahlungen

Weihnachtsremuneration im November:

laufende Bezüge Jänner bis November:	$5.000 \text{ €} \times 11 = 55.000 \text{ €}$
Jahressechstel Mai:	$55.000 \text{ €} / 11 \text{ Monate} \times 2 = 10.000 \text{ €}$
- bereits erhaltene Prämie:	2.000 €
- bereits erhaltener Urlaubszuschuss:	5.000 €
restliches Jahressechstel:	3.000 €
Jahressechstelüberhang: $(5.000 \text{ €} - 3.000 \text{ €} =)$	2.000 €

SV für Weihnachtsremuneration:

jährliche Höchstbeitragsgrundlage:	12.900 €
- SV-pflichtiger Urlaubszuschuss:	- 5.000 €
- SV-pflichtige Prämie:	- 2.000 €
offene Höchstbeitragsgrundlage:	5.900 €

Die Weihnachtsremuneration ist zur Gänze beitragspflichtig, da die Höchstbeitragsgrundlage nicht überschritten wird.

SV-Beitrag: $5.000 \text{ €} \times 17,07 \% = 853,50 \text{ €}$

Bemessungsgrundlage der Weihnachtsremuneration:

Da nicht mehr die gesamte Sonderzahlung im Jahressechstel gedeckt ist, müssen nun die Sozialversicherungsbeiträge für jenen Teil innerhalb und jenen außerhalb des Jahressechstels aufgeteilt werden. Hierfür werden die SV-Beiträge im Verhältnis der Bruttobeträge aufgeteilt.

Brutto innerhalb des Jahressechstels:	3.000 € (60 %)
Brutto außerhalb des Jahressechstels:	2.000 € (40 %)
Gesamtbrutto der Weihnachtsremuneration:	5.000 € (100 %)

SV für begünstigten Anteil: $853,50 \text{ €} \times 60 \% = 512,10 \text{ €}$

SV für nicht begünstigten Anteil: $853,50 \text{ €} \times 40 \% = 341,40 \text{ €}$

Begünstigte Versteuerung:

restliches Jahressechstel:	3.000,00 €
- darauf anfallende SV:	512,10 €
Bemessungsgrundlage:	2.487,90 €
Lohnsteuer: $2.487,90 \text{ €} \times 6 \% =$	149,27 €

Besteuerung mit laufendem Tarif:

Jahressechstelüberhang:	2.000,00 €
- verbleibende SV:	341,40 €
Bemessungsgrundlage:	1.658,60 €

Dieser Betrag wird zur Bemessungsgrundlage der laufenden Bezüge hinzuge-rechnet und gemeinsam mit dem laufenden Steuertarif versteuert.

Einschleifregelung

Bei niedrigen Einkommen ist eine Einschleifregelung zu berücksichtigen. Die Lohnsteuer auf Sonderzahlungen nach oben beschriebenem Steuertarif darf nicht höher sein, als jener Betrag, der sich aus der Vergleichsrechnung ergibt. Bei der Vergleichsrechnung ist ein Steuersatz von 30 % und ein Freibetrag von 2.447 € (für 2025).

Jährliche Bruttosonderzahlungen

- darauf entfallende Sozialversicherungsbeiträge
- Freibetrag von 2.447 €

Bemessungsgrundlage x 30 % = Lohnsteuer für Sonderzahlungen

**Beispiel**

Ein Arbeiter mit gleichbleibendem Lohn von 1.500 € bekommt einen Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration von jeweils 1.500 €.

SV-Beiträge für Urlaubszuschuss:	1.500 € x 14,12 % = 211,80 €
SV-Beiträge für Weihnachtsremuneration:	1.500 € x 14,12 % = 211,80 €
Summe der SV-Beiträge für die Sonderzahlungen:	423,60 €

7 Sonderzahlungen

Grundrechnung:

Bruttosonderzahlungen:	3.000,00 €
- SV-Beiträge	423,60 €
- Freibetrag	620,00 €
<hr/>	
Bemessungsgrundlage	1.956,40 €
Lohnsteuer x 6 % =	117,38 €

Vergleichsrechnung:

Bruttosonderzahlungen:	3.000,00 €
- SV-Beiträge	423,60 €
- Freibetrag	2.447,00 €
<hr/>	
Bemessungsgrundlage	129,40 €
Lohnsteuer x 30 % =	38,82 €

Da das Ergebnis der Vergleichsrechnung niedriger ist, als bei der herkömmlichen Lohnsteuerberechnung, ist der niedrigere Betrag als Lohnsteuer für die Sonderzahlung anzusetzen.

Allerdings wird diese Vergleichsrechnung im Regelfall nicht im Rahmen der Lohnverrechnung berücksichtigt, da diese eine **KANN-Bestimmung** ist. Jedoch würde die zu viel einbehaltene Lohnsteuer durch die Arbeitnehmer:innenveranlagung beim Finanzamt zurückbezahlt werden.

Bauarbeiter:innenurlaubsentgelt und -abfindung – Jahreszwölfstel

Bauarbeiter:innen, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) unterliegen, erhalten ihren Urlaubszuschuss sowie das Urlaubsentgelt von der Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK).

Steuerlich gilt hierbei folgendes:

- » die Hälfte des Betrags ist als Sonderzahlung zu werten und ohne Berücksichtigung des Freibetrags bzw. der Freigrenze und ohne Anrechnung auf ein Jahressechstel mit 6 % zu versteuern
- » die andere Hälfte gilt als laufender Bezug und die Lohnsteuer ergibt sich durch die tageweise Berechnung (vgl. Kapitel 3.3). Persönliche Frei- und Absetzbeträge (z. B. Alleinverdienerabsetzbetrag) kommen nicht zur Anwendung. Erfolgt die Abrechnung über den:die Arbeitgeber:in, sind die Bezüge mit anderen laufenden Bezügen regulär nach dem Effektivtarif zu versteuern.

Weitere von dem:der Arbeitgeber:in gewährte Sonderzahlungen unterliegen nicht dem Jahressechstel. Diese sind nur innerhalb des Jahreszwölftels begünstigt:

$$\text{Jahreszwölftel} = \frac{\text{Summe der laufenden Bezüge seit Jänner}}{\text{Anzahl der abgelaufenen Monate seit Jänner}}$$

Der Sonderzahlungsanteil des Urlaubsentgeltes von der BUAK kürzt das Jahreszwölftel nicht.

Sonderzahlungen mit besonderer abgabenrechtlicher Behandlung

Manche Zahlungen stellen dem Grunde nach Sonderzahlungen dar, sind jedoch aufgrund Ihrer besonderen Eigenschaften abgabenrechtlich anders zu abzurechnen.

Nachzahlungen

Sozialversicherung

In der Sozialversicherung macht es grundsätzlich keinen Unterschied, ob ein Bezug erst zu einem späteren Zeitraum zufließt, denn die Beiträge sind für jenen Zeitraum zu erheben, für den der Anspruch auf den Bezug besteht. Es sind hier also jene Beitragssätze (und offene Höchstbeitragsgrundlage), maßgeblich, die für den Beitragszeitraum gelten, für den der Betrag nachgezahlt wird.

Wurde zunächst aufgrund des geringen Einkommens ein geringerer Beitragssatz angewendet, übersteigt die Beitragsgrundlage inklusive des nachzuzahlenden Betrags jedoch eine Grenze für die Reduktion der Arbeitslosenversicherungsbeiträge, so ist für die Nachzahlung der höhere Beitragssatz heranzuziehen. Auch für die bislang bezahlten Bezüge erhöht sich der Beitragssatz. Allerdings dürfen Sozialversicherungsbeiträge für bereits bezahlte Bezüge nur für das laufende Monat und das unmittelbar vorangegangene Monat dem:der Arbeitnehmer:in abgezogen werden. In allen anderen Fällen muss der:die Arbeitgeber:in die erhöhten Beiträge selbst tragen.

Weiters müssen die Beiträge für Nachzahlungen getrennt nach Sonderzahlungen und laufenden Bezügen eingehoben werden.

Lohnsteuer

In der Lohnsteuer ist zwischen Nachzahlungen für das laufende Kalenderjahr und Nachzahlungen für abgelaufene Jahre zu unterscheiden.

Nachzahlungen für laufendes Kalenderjahr

Wird ein Bezug für das laufende Kalenderjahr nachbezahlt, dann ist der jeweilige Monat, für den der Bezug bezahlt wird, neu zu berechnen (Aufrollung). In der Nachzahlung enthaltene steuerfreie Bezüge (z. B. steuerfreie Überstundenzuschläge und Zulagen) sind dabei steuerfrei zu belassen.

Weiters sind Nachzahlungen für Sonderzahlungen als Sonderzahlungen abzurechnen und laufende Bezüge mit dem Effektivsteuertarif. Für die nachbezahlten Sonderzahlungen ist auch das Jahressechstel neu zu berechnen. Dieses neue Jahressechstel gilt allerdings ausschließlich für die nachbezahlten Sonderzahlungen.

Bezüge, die für das Vorjahr nachbezahlt werden, aber bis zum 15. Februar zufließen, gelten als im Vorjahr bezahlt. Für diese Zahlungen ist die Lohnsteuer durch Neuberechnung der Monate zu ermitteln.

Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre

Bezüge, die nach dem 15. Februar ausbezahlt werden, sind Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre. Sofern die Zahlung der Bezüge **nicht willkürlich verschoben** worden ist, kommt für diese Nachzahlungen eine Sonderregelung zu tragen. Als willkürlich verschoben gilt z. B. die Auszahlung von angesammelten Zeitguthaben.

→ Infobox

Bezüge, die aufgrund eines Irrtums oder eines arbeitsrechtlichen Streites, nicht im Kalenderjahr des Anspruches bezahlt werden konnten, gelten **nicht** als willkürlich verschoben. Zudem gelten Nachzahlungen aufgrund von Gerichtsurteilen als Vergleichssummen.

Demnach sind nach Abzug der auf die Nachzahlung entfallenden Sozialversicherungsbeiträge **20 %** der gesamten Nachzahlung, maximal jedoch 20 % der 9-fachen Höchstbeitragsgrundlage (2025: 11.610 €) steuerfrei zu belassen. Eine Aufteilung von Sonderzahlungen und laufenden Bezügen ist nicht vorzunehmen.

Der verbleibende Betrag ist im Monat der Auszahlung mit dem Effektivsteuertarif, gegebenenfalls gleichzeitig mit anderen laufenden Bezügen, zu versteuern. Andere steuerliche Begünstigungen entfallen jedoch für Nachzahlungen aus Vorjahren. Das bedeutet, dass Sonderzahlungen nicht begünstigt abgerechnet und Zulagen bzw. Zuschläge nicht mehr steuerfrei belassen werden können.

Sonderzahlungen mit besonderer abgabenrechtlicher Behandlung

Ausgenommen davon sind jedoch gesetzliche und freiwillige Abfertigungen, Pensionsabfindungen und Sozialpläne sowie steuerfreie Reisekosten. Diese bleiben jedenfalls steuerbegünstigt.

Gesamte Nachzahlung

- steuerfreie Reisekosten (§ 26 oder § 3 EStG)
- gesetzliche bzw. begünstigte freiwillige Abfertigung
- Sozialpläne
- Sozialversicherungsbeiträge

Bemessungsgrundlage

- 20 % der Bemessungsgrundlage, maximal 11.610 €

Steuerpflichtig mit dem Effektivsteuertarif

Wurde ein Bezug **willkürlich** in ein anderes Kalenderjahr **verschoben**, dann kommt diese Regelung nicht in Betracht. Eine Nachzahlung für eine Sonderzahlung als Sonderzahlung abzurechnen, und laufende Bezüge sind mit dem Effektivsteuertarif zu versteuern.



Beispiel

Ein Arbeiter bekam letztes Jahr einen Lohn von 1.800 € monatlich und 2 Sonderzahlungen zu jeweils 1.800 € (Juni und November). Im Mai des laufenden Jahres stellt sich heraus, dass er kollektivvertraglich falsch eingestuft wurde. Tatsächlich standen ihm seit Jänner des Vorjahres ein Lohn von 1.950 € und 2 Sonderzahlungen in Höhe von je 1.950 € zu. Er bekommt nun die Differenz für 16 Monate (von Jänner des Vorjahres bis April des laufenden Jahres) und von 2 Sonderzahlungen nachbezahlt.

Höhe der Nachzahlung:*Für Vorjahr:*

laufende Lohndifferenzen für 12 Monate:	12 Monate x 150 € = 1.800 €
Differenzen für 2 Sonderzahlungen:	2 x 150 € = 300 €

Für laufendes Jahr:

laufende Lohndifferenzen für 4 Monate:	4 Monate x 150 € = 600 €
Gesamtnachzahlung:	<u>2.700 €</u>

Sozialversicherungsbeiträge:

Für die Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge sind sämtliche Zeiträume, für welche etwas nachbezahlt wird, aufzurollen, d. h. neu zu berechnen. Es sind die Beitragssätze bzw. ggf. die offene Höchstbeitragsgrundlage des Anspruchsmonats zu berücksichtigen.

laufende Bezüge:

bisheriger Monatslohn:	1.800,00 €
Nachzahlung pro Monat:	<u>150,00 €</u>
korrekte Beitragsgrundlage:	1.950,00 €

In beiden Jahren wurde der geringste Grenzbetrag der Arbeitslosenversicherungsstaffel nicht überschritten (2024: 1.951 €). Es ist daher für die Nachzahlung für alle Monate des Vorjahres und des laufenden Jahres der volle Beitragssatz von 15,12 % anzuwenden:

SV für Nachzahlung pro Monat: $150 \text{ €} \times 15,12 \% = 22,68 \text{ €}$

Sonderzahlungen:

Urlaubszuschuss bisher:	1.500,00 €
Nachzahlung für Urlaubszuschuss:	<u>150,00 €</u>
korrekter Urlaubszuschuss:	1.650,00 €

Für die Nachzahlung des Urlaubszuschusses gilt aufgrund der korrekten Beitragsgrundlage in beiden Jahren ein Beitragssatz von 14,12 % (voller Entfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge).

Sonderzahlungen mit besonderer abgabenrechtlicher Behandlung

SV für Nachzahlung Urlaubszuschuss: $150 \text{ €} \times 14,12 \% = 21,18 \text{ €}$

Da alle Monate sowie Sonderzahlungen identisch sind, ergeben sich für die Nachzahlung folgende Sozialversicherungsbeiträge:

SV laufend für Vorjahr: $22,68 \text{ €} \times 12 = 272,16 \text{ €}$

SV Sonderzahlung für Vorjahr: $21,18 \text{ €} \times 2 = 42,36 \text{ €}$

SV laufend für aktuelles Jahr: $22,68 \text{ €} \times 4 = 90,72 \text{ €}$

Lohnsteuer:

Nachzahlung für laufendes Kalenderjahr:

Die Lohnsteuer der Nachzahlung für das laufende Kalenderjahr ist durch Aufrollung zu korrigieren:

z. B. Abrechnung Jänner mit falschem Lohn:

Bruttolohn:	1.800,00 €
- bisheriger SV-Beitrag (15,12 %):	272,16 €
<hr/>	
Bemessungsgrundlage:	$1.527,84 \text{ €} \times 20 \% = 305,57 \text{ €}$
- Abzug:	224,00 €
- VAB:	40,58 €
Lohnsteuer bisher:	40,99 €

Abrechnung Jänner mit korrektem Lohn:

Bruttolohn inkl. mtl Nachzahlung:	1.950,00 €
- SV bisheriger Lohn:	272,16 €
- SV Nachzahlung:	22,68 €
<hr/>	
Bemessungsgrundlage:	$1.655,16 \text{ €} \times 20 \% = 331,03 \text{ €}$
- Abzug:	224,00 €
- VAB:	40,58 €
Lohnsteuer neu:	66,45 €

Differenz der Lohnsteuer für Jänner: $66,45 \text{ €} - 40,99 \text{ €} = 25,46 \text{ €}$

Die Monate Jänner bis April sind identisch. Die Lohnsteuer für die gesamte Nachzahlung für das laufende Kalenderjahr insgesamt $4 \times 25,46 \text{ €} = \mathbf{101,84 \text{ €}}$

Nachzahlung für Vorjahr:

Für die Ermittlung der Lohnsteuer der Nachzahlung des Vorjahres sind zunächst von der auf das Vorjahr entfallenden Bruttonachzahlung die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen. In weiterer Folge kommt der Freibetrag von 20 % zur Anwendung. Eine Unterscheidung zwischen laufenden Bezügen und Sonderzahlungen ist nicht vorzunehmen.

Bruttonachzahlung für Vorjahr:	2.100,00 €
- SV laufend für Vorjahr:	272,16 €
- SV Sonderzahlung für Vorjahr:	42,36 €
Bemessungsgrundlage:	1.785,48 €
- 20 % steuerfrei:	357,10 €
steuerpflichtig:	1.428,38 €

Dieser Betrag ist im Auszahlungsmonat Mai mit den anderen laufenden Bezügen gemeinsam mit dem Effektivtarif zu versteuern.

Bruttolohn für Mai:	1.950,00 €
+ Nachzahlung Vorjahr:	1.428,38 €
- SV-Beitrag Mai (15,12 %):	294,84 €
Bemessungsgrundlage:	3.083,54 € x 40% = 1.233,42 €
	- Abzug: 704,98 €
	- VAB: 40,58 €
Lohnsteuer für Mai:	487,86 €

Vergleichssummen

Mit der Bezahlung von Vergleichssummen werden strittige Ansprüche aus einem Dienstverhältnis abgegolten. Ein Vergleich, bei dem sich die Parteien über die Bezahlung eines bestimmten Betrags einigen, kann sowohl gerichtlich als auch außergerichtlich zustande kommen. Nachzahlungen und Bereinigungen durch Gerichtsurteile gelten auch als Vergleiche.

In der Regel ist ein Vergleich dadurch gekennzeichnet, dass keine der Parteien ihre Forderungen zur Gänze durchsetzt, sondern dass beide Parteien auf einen Teil verzichten. Eine vollständige Anerkennung der Ansprüche durch das Unternehmen oder ein einseitiges Nachgeben des:der Beschäftigten stellt keinen Vergleich dar.

Auch Zahlungen, die im Rahmen eines Kündigungsanfechtungsverfahrens bezahlt werden, sind als Vergleiche anzusehen.

Sozialversicherung

Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Vergleichssummen hängt davon ab, worüber sich verglichen wurde. Wurde der Vergleich über beitragsfreie Bezüge geschlossen (z. B. Schmutzzulagen oder abgabenfreie Reisekosten), dann bleiben diese auch beitragsfrei. Sind im Vergleich jedoch auch beitragspflichtige Bezüge (z. B. nicht entlohnte Überstunden) enthalten, so sind dafür Sozialversicherungsbeiträge einzuheben. Dabei ist die Zahlung wie bei Nachzahlungen dem Beitragszeitraum zuzuordnen, für den der Vergleich letztlich bezahlt wurde. Dies ist vor allem für die Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage und der Arbeitslosenversicherungsstaffel von Bedeutung. Weiters sind in der Vergleichssumme enthaltene Sonderzahlungen und laufende Bezüge gesondert zu beurteilen.

Sind im Vergleich auch Bezüge für Zeiträume nach Beendigung des Dienstverhältnisses enthalten (z. B. Urlaubersatzleistung, Kündigungsentschädigung), dann verlängert sich dadurch die Pflichtversicherung (vgl. Kapitel 9.3).

Oftmals besteht eine Vergleichssumme aus mehreren Komponenten (z. B. Sonderzahlungen, Überstunden, und Kündigungsentschädigung). Die Bezeichnung

der Komponenten spielt bei der Beitragserhebung keine Rolle. Das bedeutet, dass ein Vergleich über die Bezahlung eines beitragsfreien Bezugs (z. B. Abgangsentschädigung, freiwillige Abfertigung) dennoch beitragspflichtig ist, wenn das Verfahren ursprünglich wegen eines beitragspflichtigen Bezugs (z. B. offene Gehälter bzw. Löhne) geführt wurde.

Wird ein Pauschalvergleich ohne Widmung der Zahlung geschlossen, dann ist die Vergleichssumme im Verhältnis der Forderungen in beitragsfreie und -pflichtige Bezüge aufzuteilen.



Beispiel

Ein Angestellter wird am 15. April entlassen. Er widerspricht jedoch der Entlassung und fordert im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens:

Kündigungsentschädigung:	2.930,00 €
Nicht bezahlte Reisekosten:	420,00 €
<u>gesetzliche Abfertigung:</u>	<u>11.900,00 €</u>
Forderungsbetrag:	15.250,00 €

a) Vergleich mit Widmung

Man einigt sich auf einen Vergleich, bei dem die gesetzliche Abfertigung in Höhe von 11.900 € und Reisekosten in Höhe von 300 € bezahlt werden. In Summe kommen 12.200 € zur Auszahlung. Der Gesamtbetrag ist beitragsfrei, da der Betrag den beitragsfreien Forderungen gewidmet wurde.

b) Pauschalvergleich (ohne Widmung)

Man einigt sich nicht auf konkrete Bezüge, sondern auf die Zahlung eines Betrages von 12.200 €, mit der alle wechselseitigen Ansprüche abgegolten sind. Daher ist der Vergleichsbetrag im Verhältnis zur Gesamtforderung den einzelnen Teilforderungen zuzuordnen.

Sonderzahlungen mit besonderer abgabenrechtlicher Behandlung

1) *Verhältnis des Vergleichsbetrags zur Gesamtforderung:*

$$12.200 / 15.250 = 0,80$$

Das bedeutet, dass 80 % aller Forderungen abgegolten sind. Demnach sind im zweiten Schritt nun die abgegoltenen Beträge aller Teilforderungen zu ermitteln, indem von jeder Teilforderung die 80 % errechnet werden.

2) *80 % von allen Teilforderungen:*

	100 % gefordert	80 % verglichen
Kündigungsschädigung:	2.930,00 €	2.344,00 €
Nicht bezahlte Reisekosten:	420,00 €	336,00 €
<u>gesetzliche Abfertigung:</u>	<u>11.900,00 €</u>	<u>9.520,00 €</u>
Gesamtforderung:	15.250,00 €	12.200,00 €

In diesem Fall sind daher die gesetzliche Abfertigung in Höhe von 9.250 € und die Reisekosten in Höhe von 336 € beitragsfrei, die Kündigungsschädigung ist beitragspflichtig (vgl. Kapitel 9.4).

Lohnsteuer

Lohnsteuerrechtlich sind Vergleichssummen grundsätzlich wie Nachzahlungen aus abgelaufenen Kalenderjahren abzurechnen (vgl. Kapitel 8.1). Das bedeutet, dass vom Bruttobetrag der Vergleichssumme die darin enthaltenen gesetzliche bzw. begünstigte freiwillige Abfertigung sowie steuerfreie Reisekosten auszuscheiden. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass diese im Vergleich konkret gewidmet werden. Ein verhältnismäßiges Herausschälen aus einem Pauschalvergleich ist nicht zulässig.

Von jenem Betrag, der nach Ausscheiden der genannten Bezugsbestandteile übrigbleibt, sind die auf den Vergleich entfallenden Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen. Vom verbleibenden Betrag können nun 20 %, maximal jedoch 20 % der 9-fachen Höchstbeitragsgrundlage (2025: 11.610 €), steuerfrei belassen werden. Der Restbetrag ist mit dem monatlichen Effektivsteuertarif abzurechnen.

Eine Ausnahme gibt es jedoch für Arbeitnehmer:innen, die dem **Abfertigungs-**

system Neu unterliegen, d. h. deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2002 geschlossen wurde. Diese können Vergleichssummen bis zu 7.500 € mit 6 % versteuert erhalten, sofern die Vergleichszahlung **bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses** geleistet wird. Lediglich für diesen Betrag übersteigende Bezüge ist die oben beschriebene Vergleichsbesteuerung anzuwenden.

Kommt die besondere Begünstigung für Arbeitnehmer:innen im Abfertigungssystem Neu zu tragen und übersteigt die Bruttovergleichssumme den Betrag von 7.500 €, dann sind allfällige Sozialversicherungsbeiträge prozentuell auf jenen Teil, der mit 6 % und jenen der mit dem Effektivtarif zu versteuern ist, aufzuteilen.



Beispiel

Eine Arbeitnehmerin im Abfertigungssystem Neu erhält nach Beendigung Ihres Dienstverhältnisses eine Vergleichssumme von 10.000 € brutto. Davon werden 1.440 € an Sozialversicherungsbeiträgen einbehalten.

Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge:

Die ersten 7.500 € der Vergleichssumme sind mit 6 % zu versteuern. Das sind 75 % des Gesamtbetrags von 10.000 €. Somit entfallen 75 % der einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge auf die begünstigten 7.500 €. Das sind 1.440 € x 75 % = 1.080 €. Die übrigen 360 € an Sozialversicherungsbeiträgen sind vom Teil, der mit dem Effektivtarif zu versteuern ist, abzuziehen.

Lohnsteuer:

Pauschalsteuer:

Brutto:	7.500,00 €
- anteilige SV-Beiträge:	1.080,00 €
<hr/>	
Bemessungsgrundlage:	6.420,00 € x 6 % = 385,20 €

Effektivsteuer:

8 Sonderzahlungen mit besonderer abgabenrechtlicher Behandlung

restliches Brutto:	2.500,00 €	
- anteilige SV:	360,00 €	
<hr/>		
Bemessungsgrundlage:	2.140,00 €	
- 20 % steuerfrei:	428,00 €	
<hr/>		
steuerpflichtig:	1.712,00 €	$\times 20\% = 342,40\text{ €}$
		- Abzug: 224,00 €
		- VAB: <u>40,58 €</u>
		Lohnsteuer: <u>70,82 €</u>

Lohnsteuer für den Vergleich gesamt: $385,20\text{ €} + 77,82\text{ €} = 463,02\text{ €}$

+

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltssicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten**

9 Beendigungsansprüche

Gesetzliche Abfertigung

Dienstverträge, die nach dem 31. Dezember 2002 abgeschlossen wurden, unterliegen der „Abfertigung Neu“. Dies bedeutet, dass der:die Arbeitgeber:in von den bezahlten Entgelten 1,53 % in eine Betriebliche Mitarbeiter:innen- und Selbständigen Vorsorgekasse einzahlen muss. Liegen insgesamt mindestens 36 Beitragsmonate und ein begünstigter Austrittsgrund, vergleichbar jener der Anspruchsvoraussetzungen der Abfertigung Alt, vor, wird die gesetzliche Abfertigung auf Antrag von der Vorsorgekasse ausbezahlt. Diese ist mit 6 % versteuert, wenn sie als Kapitalabfindung ausbezahlt wird. Wird sie bei Pensionsantritt als Zusatzrente ausbezahlt, bleibt sie steuerfrei.

Für Dienstverhältnisse, die bis zum 31. Dezember 2002 begründet wurden, gilt die „Abfertigung Alt“. Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung besteht bei

- » Kündigung durch den:die Arbeitgeber:in
- » Ungerechtfertigter und unverschuldeter Entlassung
- » Berechtigten vorzeitigen Austritt
- » Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- » Einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses
- » Bei Mutterschutz- bzw. Vaterschaftsaustritt (halber Abfertigungsanspruch!).

Bei Selbstkündigung besteht idR kein Abfertigungsanspruch. Sonderbestimmungen gelten bei Selbstkündigung wegen Inanspruchnahme einer Eigenpension.

Hierbei wird die gesetzliche Abfertigung direkt vom Unternehmen ausbezahlt. Die Höhe der Abfertigung ist abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und beträgt grundsätzlich:

Betriebszugehörigkeit	Anzahl der Monatsentgelte
3 Jahre	2 Monatsentgelte
5 Jahre	3 Monatsentgelte
10 Jahre	4 Monatsentgelte
15 Jahre	6 Monatsentgelte
20 Jahre	9 Monatsentgelte
25 Jahre	12 Monatsentgelte

Zu beachten ist, dass der anzuwendende Kollektivvertrag auch eine höhere Abfertigung vorsehen kann. Auch diese höhere kollektivvertragliche Abfertigung ist als gesetzliche Abfertigung zu versteuern. Wird auf Basis einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung eine höhere Abfertigung ausbezahlt, so ist nur das gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgegebene Ausmaß eine gesetzliche Abfertigung. Der übersteigende Teil ist als freiwillige Abfertigung zu werten.

Zur Ermittlung der Abfertigungshöhe ist das Monatsentgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses heranzuziehen. Das Monatsentgelt umfasst:

- » das letzte Monatsgehalt bzw. den letzten Monatslohn
- » 1/12 der regelmäßig bezahlten Sonderzahlungen (z. B. Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss, Jahresboni oder Bilanzgeld)
- » monatliche Provisionen (Durchschnitt der letzten 12 Monate)
- » Zulagen und Zuschläge (Durchschnitt der letzten 12 Monate)
- » regelmäßig geleistete Überstunden (Durchschnitt der letzten 12 Monate)
- » Sachbezüge (üblicherweise jener Wert, die für die SV und Lohnsteuer maßgeblich sind)



Beispiel

Eine Angestellte beendet das Dienstverhältnis durch einvernehmliche Lösung. Sie hat Anspruch auf eine gesetzliche Abfertigung von 9 Monatsentgelten. Ihr Gehalt zum Zeitpunkt der Beendigung beträgt 4.320 €. Sie erhält regelmäßig den Urlaubszuschuss, die Weihnachtsremuneration und ein Bilanzgeld von jeweils einem Monatsgehalt. Zudem leistete sie in den letzten 12 Monaten regelmäßig Überstunden und bekam dafür insgesamt Grundlöhne und Zuschläge von 7.320 € brutto ausbezahlt.

9 Beendigungsansprüche

Berechnung des Monatsentgeltes:

Gehalt	4.320 €
1/12 des Urlaubszuschusses	360 €
1/12 der Weihnachtsremuneration:	360 €
1/12 des Bilanzgeldes:	360 €
<u>12-Monats-Durchschnitt der Überstunden:</u>	<u>610 €</u>
Monatsentgelt	6.010 €

Höhe der gesetzlichen Abfertigung:

$9 \times 6.010 \text{ €} = 54.090 \text{ €}$

Sozialversicherung

Die gesetzliche (und ggf. kollektivvertragliche) Abfertigung ist sozialversicherungsfrei!

Lohnsteuer

Die Lohnsteuer für die gesetzliche Abfertigung beträgt im Allgemeinen **6 %**. Für niedrige Einkommen ist ein Günstigkeitsvergleich mit der Vielfachermethode vorzunehmen. Die Lohnsteuer der Abfertigung darf nicht höher sein, als die Lohnsteuer des laufenden Lohns bzw. Gehalts, multipliziert mit der Anzahl der Bezüge, die in Abfertigung enthalten sind.

Freiwillige Abfertigung

Für Arbeitnehmer:innen, die dem Abfertigungssystem Alt unterliegen, kann eine freiwillige Abfertigung steuerbegünstigt ausbezahlt werden. Für Arbeitnehmer:innen im **neuen Abfertigungssystem** ist dies jedoch **nicht mehr möglich**. In diesen Fällen ist die gesamte freiwillige Abfertigung mit dem Effektivsteuertarif zu versteuern.

Unter dem Begriff „freiwillige Abfertigung“ ist eine Zahlung zu verstehen, die über das gesetzliche oder kollektivvertragliche Abfertigungsausmaß hinausgeht. Eine Zahlung, die als Abgeltung für andere Ansprüche bezahlt wird (z. B. anstelle

einer Kündigungsentschädigung oder offener Überstunden), kann nicht als freiwillige Abfertigung angesehen werden.

Sozialversicherung

Eine freiwillige Abfertigung ist wie die gesetzliche Abfertigung sozialversicherungsfrei.

Lohnsteuer

Viertelregelung:

Liegen die Voraussetzungen für die Steuerbegünstigung vor, dann kann bis zu **einem Viertel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate** vor Beendigung des Dienstverhältnisses mit **6 %** besteuert werden. Zu den laufenden Bezügen zählen:

- » Gehälter bzw. Löhne inklusive Überstundengrundlöhne
- » Zulagen und Zuschläge sowie monatliche Provisionen
- » Reisekosten nach § 3 EStG und steuerpflichtige Reisekosten
- » der laufende Anteil der Urlaubersatzleistung

Nicht miteinzubeziehen sind jedoch sämtliche Sonderzahlungen und Reisekosten nach § 26 EStG. Dieses Viertel der laufenden Bezüge ist weiters mit der 9-fachen Sozialversicherungshöchstbeitragsgrundlage (HGBl) begrenzt (2025: 58.050 €).

Wurden innerhalb der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses infolge von Präsenzdienst, Ausbildungsdienst, Krankheit, Altersteilzeit, Mutterschutz oder Karenzurlaub geringere oder gar keine Bezüge ausbezahlt, sind für die Berechnung des Begünstigungsmaßes die letzten 12 Monate mit den vollen Bezügen heranzuziehen.

Zwölfstelregelung:

Werden von dem:der Arbeitnehmer:in **Vordienstzeiten** bei früheren Arbeitgeber:innen **nachgewiesen**, dann können, **zusätzlich** zum oben erwähnten Viertel, weitere Zwölfstel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate steuerbegünstigt werden, wobei ein Zwölfstel mit der 3-fachen Sozialversicherungshöchstbei-

9 Beendigungsansprüche

tragsgrundlage (2025: 19.350 €) begrenzt ist. Die Anzahl der Zwölftel hängt von der nachgewiesenen Dienstzeit ab:

Dienstzeit	Begünstigte Zwölftel
3 Jahre	2/12
5 Jahre	3/12
10 Jahre	4/12
15 Jahre	6/12
20 Jahre	9/12
25 Jahre	12/12

Vom Begünstigungsausmaß nach der Zwölftelregelung sind jedoch von früheren Arbeitgeber:innen bezahlte gesetzliche und begünstigt versteuerte freiwillige Abfertigungen sowie der aktuelle Anspruch der gesetzlichen Abfertigung abzuziehen. Nur ein allfällig übrigbleibender Betrag kann letztendlich begünstigt werden. Übersteigende Beträge sind nach dem laufenden Steuertarif zu versteuern.

Kommt die Zwölftelregelung nicht in Betracht, kann aber trotzdem die Viertelregelung angewendet werden.



Beispiel

Eine Arbeitnehmerin beendet anlässlich ihrer Pensionierung das Dienstverhältnis. Beim aktuellen Arbeitgeber verbrachte sie 23 Jahre. Sie kann zudem Vordienstzeiten bei einem früheren Arbeitgeber im Ausmaß von 10 Jahren nachweisen. Insgesamt hat sie daher eine anrechenbare Dienstzeit von 33 Jahren.

Vom ehemaligen Arbeitgeber bekam sie keine begünstigte Abfertigung. Anlässlich der aktuellen Beendigung erhält sie eine gesetzliche Abfertigung im Ausmaß von 36.750 € und darüber hinaus eine freiwillige Abfertigung von 23.000 €. In den letzten 12 Monaten hatte sie gleichbleibend ein Monatsgehalt von 3.500 €.

laufende Bezüge der letzten 12 Monate: $12 \times 3.500 \text{ €} = 42.000,00 \text{ €}$

Viertelbegünstigung: $42.000 \text{ €} / 4 = 10.500,00 \text{ €}$

Zwölfteibegünstigung: (12/12, da insgesamt 33 Dienstjahre)

12/12: $42.000,00 \text{ €}$

- frühere Abfertigung: $0,00 \text{ €}$

- aktuelle ges. Abfertigung: $36.750,00 \text{ €}$

Restbetrag begünstigt: $5.250,00 \text{ €}$

Gesamtbetrag der begünstigten freiwilligen Abfertigung $15.750,00 \text{ €}$

15.750 € der freiwilligen Abfertigung und die gesamte gesetzliche Abfertigung können mit 6 % versteuert werden. Die 7.250 € der freiwilligen Abfertigung, die über das begünstigte Ausmaß hinausgehen, sind gemeinsam mit anderen laufenden Bezügen zum laufenden Steuertarif abzurechnen.

Urlaubersatzleistung

Ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch ein offener Urlaub aus Vorjahren bzw. dem laufenden Jahr vorhanden, so ist dieser mit Geld abzugelten. Dabei gebührt jenes Entgelt, das bezogen worden wäre, wäre der Urlaub im aufrechten Dienstverhältnis konsumiert worden (= Anspruchsprinzip). Hierbei einzubeziehen sind folgende Bezüge:

- » laufende Bezüge (= Urlaubsentgelt)
 - Gehälter bzw. Löhne
 - regelmäßig gewährte Zulagen oder Zuschläge (Durchschnitt der letzten 13 Wochen)
 - regelmäßig geleistete Überstunden (Durchschnitt der letzten 13 Wochen)
 - Sachbezüge
- » aliquote Sonderzahlungen

Höhe der Urlaubersatzleistung

Ein offener Urlaub aus alten Urlaubsjahren ist immer zur Gänze abzugelten. Der Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr ist jedoch zu aliquotieren. Zu beachten

9 Beendigungsansprüche

ist, dass das Urlaubsjahr im Regelfall das Arbeitsjahr (Beginn mit Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses) ist. Allerdings kann das Urlaubsjahr mittels Betriebsvereinbarung auf das Kalenderjahr umgestellt werden.

Aliquotierung des Urlaubs aus aktuellem Urlaubsjahr

Urlaub in Arbeits- bzw. Werktagen / 365 (bzw. 366) x abgelaufene Kalendertage

Wurde im laufenden Jahr bereits ein Urlaub verbraucht, so ist dieser vom Resturlaub abzuziehen. Eine **Rückverrechnung** von zu viel verbrauchtem Urlaub findet nur bei **unberechtigtem** vorzeitigem **Austritt** sowie berechtigter und **verschuldeter Entlassung** statt.

Für die offenen Resturlaubstage sind nun der laufende Anteil (laufende Bezüge) und der Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung zu ermitteln. Dafür ist der Anspruch des Urlaubsentgeltes und der Sonderzahlungen für einen ganzen Kalendermonat zu berechnen. Sonderzahlungen sind hierfür durch 12 zu dividieren, da diese für ein Kalenderjahr zustehen.

Dieser Wert ist in weiterer Folge durch 22 (Anzahl der Arbeitstage in einem Kalendermonat) bzw., wenn werktags gearbeitet wird, durch 26 zu dividieren. Dies ergibt den Anspruch der Urlaubersatzleistung für einen Arbeits-/Werktag. Die gesamte Urlaubersatzleistung erhält man, indem der Betrag mit der Anzahl der Resturlaubstage multipliziert wird.

laufender Anteil: Urlaubsentgelt / 22 (bzw. 26) x Resturlaubstage

Sonderzahlungsanteil: Sonderzahlung / 12 / 22 (bzw. 26) x Resturlaubstage

Sozialversicherung

Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung

Der Anteil der Urlaubersatzleistung für die Sonderzahlungen ist immer zum Zeitpunkt des arbeitsrechtlichen Endes des Dienstverhältnisses sozialversicherungspflichtig. Ob die Höchstbeitragsgrundlage für Sonderzahlungen zur Anwendung kommt, hängt davon ab, welche Beträge bereits als Sonderzahlungen

sv-pflichtig waren. Hinsichtlich der Beurteilung, ob die Arbeitslosenversicherungsstaffel zur Anwendung kommt, ist wiederum auf die Höhe der im Austrittsmonat auszahlenden Sonderzahlungen abzustellen.

Laufender Anteil der Urlaubersatzleistung

Der laufende Anteil der Urlaubersatzleistung verlängert die Pflichtversicherung über das arbeitsrechtliche Ende hinaus. Daher ist es hier von Bedeutung, die offenen Resturlaubstage, die in Arbeits- oder Werktagen angegeben sind, in Kalendertage umzurechnen, indem für volle Arbeitswochen die Tage des Wochenendes hinzugerechnet werden:

bei Arbeitstagen: je 2 Tage für 5 volle Arbeitstage
 bei Werktagen: je 1 Tag für 6 volle Werktage

Die sich daraus ergebende Anzahl von Kalendertagen ist **auf ganze Tage abzurunden** und gibt den Zeitraum an, für welchen weiterhin eine Pflichtversicherung besteht.

→ **Infobox**

Während der Dauer eines pflichtversicherten Dienstverhältnisses besteht kein Anspruch bestimmter Bezüge aus der Sozialversicherung wie z.B. Arbeitslosengeld oder eine vorzeitige Pension.

Wenn die Verlängerung der Pflichtversicherung in einen neuen Beitragsmonat reicht, dann ist auch der laufende Anteil der Urlaubersatzleistung beitragsrechtlich diesen verschiedenen Beitragsmonaten zuzuordnen. In jedem Beitragsmonat sind die Höchstbeitragsgrundlage und die Reduktion der Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu berücksichtigen. Deckt die laufende Urlaubersatzleistung nicht einen vollen Monat ab, dann ist mit der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (2025: 215 € pro Tag) zu rechnen.

9 Beendigungsansprüche

Lohnsteuer

Auch im Bereich der Lohnsteuer werden der laufende Anteil und der Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung unterschiedlich behandelt

Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung

Der Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung stellt auch in der Lohnsteuer eine Sonderzahlung dar, welche innerhalb des Jahressechstels begünstigt zu versteuern ist. Um beurteilen zu können, ob der Sonderzahlungsanteil im Jahressechstel Deckung findet, ist zum Zeitpunkt der Auszahlung ein Jahressechstel zu ermitteln, ohne jedoch den laufenden Anteil der Urlaubersatzleistung mit zu berücksichtigen.

Zu diesem „normalen“ Jahressechstel ist in weiterer Folge ein Sechstel des laufenden Anteils der Urlaubersatzleistung hinzuzurechnen. Diesem Gesamtjahressechstel sind sämtliche bereits begünstigt verrechnete Sonderzahlungen anzurechnen. Der Restbetrag ergibt das noch begünstigte Ausmaß für noch zu zahlende Sonderzahlungen, inklusive dem Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung.

„normales“ Jahressechstel

+ 1/6 der laufenden Urlaubersatzleistung

Gesamtjahressechstel

- bereits begünstigt verrechnete Sonderzahlungen

noch begünstigtes Ausmaß

Findet der Sonderzahlungsanteil der laufenden Urlaubersatzleistung im restlichen Jahressechstel Deckung, so kann diese wie eine herkömmliche Sonderzahlung begünstigt versteuert werden. Das Jahressechstel übersteigende Beträge sind gemeinsam mit der laufenden Urlaubersatzleistung und anderen laufenden Bezügen nach dem laufenden Steuertarif abzurechnen.

Laufender Anteil der Urlaubersatzleistung

Der laufende Anteil der Urlaubersatzleistung und Sonderzahlungen, die im Jahressechstel keine Deckung mehr finden, sind gemeinsam mit dem letzten Gehalt

bzw. Lohn zum laufenden Steuertarif abzurechnen. Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalendermonats, so ist grundsätzlich die Lohnsteuer tageweise zu berechnen (vgl. Kapitel 3.3). Wird allerdings eine Urlaubersatzleistung ausbezahlt, dann ist immer der Monatstarif anzuwenden, auch wenn der:die Arbeitnehmer:in keinen ganzen Kalendermonat beschäftigt ist. Die tageweise Lohnsteuerberechnung kommt in solchen Fällen nicht zu tragen.



Beispiel

Ein Arbeitnehmer beendet einvernehmlich am 30.6. sein Dienstverhältnis. Er hat ein Gehalt von 3.100 € monatlich und Anspruch auf 2 Sonderzahlungen. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Er hat demnach Anspruch auf einen aliquoten Urlaub für den Zeitraum von 1. Jänner bis 30. Juni (181 Kalendertage, wenn kein Schaltjahr). Er hat keinen offenen Urlaub aus Vorjahren und zudem bereits 3 Tage seines Urlaubes aus dem laufenden Urlaubsjahr verbraucht. Sein Urlaubsanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Urlaubsjahr. Im Austrittsmonat erhält er seinen Letztgehalt und die Urlaubersatzleistung ausbezahlt.

Offene Resturlaubstage:

aliquoter Urlaubsanspruch:	25 Arbeitstage / 365 x 181 = 12,40 Tage
- verbrauchte Urlaubstage:	3,00 Tage
offener Resturlaub:	9,40 Tage

Urlaubersatzleistung:

Laufender Anteil der UEL:	3.100 € / 22 x 9,40 Tage =	1.324,55 €
UEL für 2 Sonderzahlungen:	2 x 3.100 € / 12 / 22 x 9,40 Tage =	220,76 €

Sozialversicherung:

Sonderzahlungsanteil:

Da im Austrittsmonat keine weiteren Sonderzahlungen bezahlt werden, gilt eine Beitragsgrundlage von 220,76 € und damit ein Beitragssatz von 14,12 %.

SV Sonderzahlung UEL:	220,76 € x 14,12 % =	31,17 €
-----------------------	----------------------	---------

9 Beendigungsansprüche

Laufender Anteil:

Der Arbeitnehmer arbeitet arbeitstäglich. Somit sind für 5 volle Resturlaubstage je 2 Tage hinzuzurechnen. Er hat 9,40 Resturlaubstage. Dies ist eine volle Arbeitswoche, weshalb 2 Tage dazuzurechnen sind (= 11,40). Dieser Wert ist auf ganze Tage abzurunden. Daher verlängert sich seine Versicherung um 11 Kalendertage, also bis zum 11. Juli. Damit handelt es sich um eine gebrochene Periode, für welche die tägliche Höchstbeitragsgrundlage zu ermitteln ist: $215 \text{ €} \times 11 = 2.365 \text{ €}$

Der laufende Anteil der UEL überschreitet somit nicht die Höchstbeitragsgrundlage für den Zeitraum bis 11. Juli. Es ist der volle Betrag beitragspflichtig. Allerdings entfällt der gesamte Arbeitslosenversicherungsbeitrag.

SV laufender Anteil UEL: $1.324,55 \text{ €} \times 15,12 \% = 200,27 \text{ €}$

Lohnsteuer:

Der Sonderzahlungsanteil ist innerhalb des Jahressechstels nach den in Kapitel 7 beschriebenen Bestimmungen mit 6 % zu versteuern. Ein allfälliger Jahressechstelüberhang sowie der laufende Anteil der Urlaubersatzleistung ist gemeinsam mit dem Jungehalt mit dem Effektivtarif steuerpflichtig.

Kündigungsentschädigung

Wird ein:e Arbeitnehmer:in frist- oder terminwidrig gekündigt, ungerechtfertigt entlassen oder wird berechtigt vorzeitig der Austritt erklärt, dann sind für sämtliche Ansprüche, die für den Zeitraum bis zum Kündigungstermin entstanden wären, eine Entschädigung zu zahlen. Diese berechnet sich wie die Urlaubersatzleistung. Allerdings sind die während der Kündigungsfrist entstandenen Urlaubsansprüche und Abfertigungssprünge auch in die Kündigungsentschädigung einzurechnen.

Daher sind folgende Bezüge einzubeziehen:

- » laufende Bezüge:
 - Gehälter bzw. Löhne

- regelmäßig gewährte Zulagen oder Zuschläge (Durchschnitt der letzten 13 Wochen)
 - regelmäßig geleistete Überstunden (Durchschnitt der letzten 13 Wochen)
 - Sachbezüge
 - laufende Urlaubersatzleistung für Urlaubsanspruch während der Kündigungsfrist
- » Sonderzahlungen:
- aliquote Sonderzahlungen
 - Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung für den Urlaubsanspruch während der Kündigungsfrist
 - bei Abfertigung Alt: Abfertigungssprünge und erhöhte Monatsentgelte wegen kollektivvertraglicher Lohnerhöhungen während der Kündigungsfrist

Sozialversicherung

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Kündigungsentschädigung erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie bei der Urlaubersatzleistung. Es ist hier wiederum zwischen einem Sonderzahlungs- und einem laufenden Anteil zu unterscheiden.

Sonderzahlungsanteil der Kündigungsentschädigung

Wie bei der Urlaubersatzleistung ist der Sonderzahlungsanteil der Kündigungsentschädigung, zum Zeitpunkt des arbeitsrechtlichen Endes des Dienstverhältnisses, sozialversicherungspflichtig. Es ist wieder auf die Höchstbeitragsgrundlage und die Arbeitslosenversicherungstaffel zu achten.

Laufender Anteil der Kündigungsentschädigung

Der laufende Anteil der Kündigungsentschädigung verlängert die Pflichtversicherung. Der Sozialversicherungsbeitrag ist folglich für jenen Monat zu berechnen, für den der laufende Anteil gewährt wird. Wird eine Kündigungsentschädigung gleichzeitig mit einer Urlaubersatzleistung ausbezahlt, so ist sozialversicherungsrechtlich erst die Kündigungsentschädigung und erst anschließend die Urlaubersatzleistung abzurechnen.

9 Beendigungsansprüche

Lohnsteuer

Anders als für die Urlaubersatzleistung, gibt es für Kündigungsentschädigungen eine besondere Versteuerung. Es ist hierbei nicht notwendig die Kündigungsentschädigung in einen laufenden und einen Sonderzahlungsanteil aufzuteilen. Unter die besondere Besteuerung fallen auch Abfertigungssprünge und Ersatzleistungen für Urlaubsansprüche, die während der Kündigungsfrist entstehen. Diese sind folglich nicht als Abfertigung bzw. Urlaubersatzleistung abzurechnen.

Vom Bruttobetrag sind sämtliche einbehaltene Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen und von diesem Betrag können 20 %, maximal jedoch 20 % der 9-fachen Höchstbeitragsgrundlage (2025: 11.610 €), steuerfrei belassen werden. Der verbleibende Betrag ist nach dem Effektivsteuertarif, gegebenenfalls mit anderen laufenden Bezügen, zu versteuern. Wie bei der Urlaubersatzleistung, ist bei Auszahlung einer Kündigungsentschädigung stets der Monatstarif anzuwenden, auch, wenn der Austritt während eines Kalendermonates stattfindet.

Gesamte Kündigungsentschädigung

(inkl. Abfertigungssprünge und Urlaubersatzleistung während der Kündigungsfrist)

- gesamte Sozialversicherungsbeiträge für Kündigungsentschädigung

Bemessungsgrundlage

- 20 % der Bemessungsgrundlage, max. 11.610 € (2025)

Steuerpflichtig mit dem Effektivsteuertarif



Beispiel

Eine Angestellte, welche dem neuen Abfertigungssystem unterliegt, erklärt mit 31. Dezember des Vorjahres berechtigt ihren vorzeitigen Austritt. Sie hat eine Kündigungsfrist von 3 Monaten.

Sie hat ein Gehalt von 2.800 € monatlich. Die Überstundengrundlöhne und -zuschläge betragen in den letzten 3 Monaten durchschnittlich 210 € monatlich. Weiters hat die Arbeitnehmerin laut KV Anspruch auf 2 Sonderzahlungen in Höhe von jeweils 2.800 € im Kalenderjahr.

Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr und sie hat den gesamten Urlaubsanspruch (25 Tage pro Jahr) bis 31. Dezember bereits konsumiert.

Die Kündigungsentschädigung wird im Mai ausbezahlt. In diesem Monat kommen keine weiteren Bezüge zur Auszahlung.

Kündigungsentschädigung für 3 Monate (1. Jänner bis 31. März):

Mit 1. Jänner beginnt ein neues Urlaubsjahr. D.h. für die Kündigungsfrist bis 30. März entsteht ein neuer Urlaubsanspruch, dessen Abgeltung Teil der Kündigungsentschädigung ist. Zudem sind das Gehalt, die durchschnittlichen Überstunden sowie die aliquoten Sonderzahlungen als Kündigungsentschädigung zu zahlen.

Urlaubsanspruch, der während der Kündigungsfrist (1. Jänner bis 31. März) entsteht:

25 AT / 365 Kalendertage (wenn kein Schaltjahr) x 90 Tage = 6,16 Urlaubstage

laufender Anteil UEL:	$(2.800 + 210) / 22 \times 6,16 =$	842,80 €
Sonderzahlungsanteil UEL:	$2.800 \times 2 / 12 / 22 \times 6,16 =$	130,67 €
Urlaubersatzleistung für Urlaub während Kündigungsfrist:		973,47 €
Gehalt von Jänner bis März:	$3 \times 2.800 \text{ €} =$	8.400,00 €
durchschnittliche Überstunden:	$3 \times 210 \text{ €} =$	630,00 €
aliquote Sonderzahlungen:	$2 \times 2.800 \text{ €} / 12 \times 3 =$	1.400,00 €
Kündigungsentschädigung gesamt:		11.403,47 €

Sozialversicherung:

SV Sonderzahlung:

Der Sonderzahlungsanteil der Kündigungsentschädigung besteht aus dem Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung und den aliquoten Sonderzahlun-

9 Beendigungsansprüche

gen. Er beträgt daher 1.530,67 €. Die SV der Sonderzahlung einer Kündigungsentschädigung ist zum arbeitsrechtlichen Ende des Dienstverhältnisses, daher mit Dezember, zu ermitteln. Sofern keine weiteren Sonderzahlungen im Dezember zur Auszahlung kamen, ist ein Beitragssatz von 14,12 % anzuwenden:

SV Sonderzahlung: $1.530,67 \times 14,12 \% = 216,13 \text{ €}$

SV laufende Bezüge:

Der laufende Anteil verlängert die Pflichtversicherung über das Dienstverhältnis hinaus. D. h. die Gehälter und die Überstunden sind jeweils in den Monaten Jänner bis März sv-pflichtig. Die laufende Urlaubersatzleistung ist im April sv-pflichtig. Bei 6,16 offenen Urlaubstagen sind 2 Arbeitstage hinzuzurechnen. D. h. die Pflichtversicherung läuft bis 8. April.

Jänner bis März jeweils: Gehalt und Überstunden: $3.010 \text{ €} \times 18,07 \% = 543,91 \text{ €}$

April: laufende Urlaubersatzleistung: $842,80 \text{ €} \times 15,12 \% = 127,43 \text{ €}$

SV laufend gesamt: $543,91 \text{ €} \times 3 + 127,43 \text{ €} = 1.759,16 \text{ €}$

Lohnsteuer:

Nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und dem Freibetrag von 20 % ist die gesamte Kündigungsentschädigung mit dem Effektivtarif zu versteuern:

Kündigungsentschädigung gesamt:	11.403,47 €
- SV Sonderzahlung:	216,13 €
- SV laufend:	1.759,16 €
<hr/>	
Zwischensumme:	9.428,18 €
- 20 % steuerfrei:	1.885,64 €
<hr/>	
Bemessungsgrundlage:	$7.542,54 \text{ €} \times 48 \% = 3.620,42 \text{ €}$
	- Abzug: 1.124,05 €
	- VAB: <u>38,58 €</u>
	Lohnsteuer: 2.457,79 €

Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistung für künftige Lohnzahlungszeiträume

Wird dem:der Arbeitnehmer:in eine Zahlung angeboten, damit er:sie der Auflösung des Dienstverhältnisses zustimmt, dann handelt es sich hierbei um eine Zahlung für den Verzicht auf Arbeitsleistung für künftige Lohnzahlungszeiträume. Darunter fallen beispielsweise Zahlungen, die geleistet werden, damit

- » Arbeitnehmer:innen, die einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen, einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses zustimmen
- » Arbeitnehmer:innen der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses, also der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, zustimmen
- » von einer Kündigungsanfechtungsklage Abstand genommen wird

Sozialversicherung

Im Bereich der Sozialversicherung gibt es den Begriff der Abgangsentschädigung. Diese stellt eine Zahlung dar, die geleistet wird, um den:die Arbeitnehmer:in

- » zur Einstellung eines Kündigungsanfechtungsverfahrens, oder
- » zur Zustimmung einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu bewegen.

Eine Abgangsentschädigung ist grundsätzlich beitragsfrei. Werden jedoch mit der Zahlung offene bzw. strittige Ansprüche aus der Vergangenheit abgegolten, dann stellt sie ein beitragspflichtiges Entgelt dar. Weiters sind Zahlungen beitragspflichtig, wenn der:die Arbeitnehmer:in während der Kündigungsfrist dienstfreigestellt wird.

Lohnsteuer

Den Begriff der Abgangsentschädigung gibt es in der Lohnsteuer nicht. Jede Zahlung, die für die Zustimmung des Beschäftigten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geleistet wird, ist zur Gänze steuerpflichtig. Da keine besondere Begünstigung besteht, ist der gesamte Betrag, allenfalls nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, mit dem monatlichen Effektivsteuertarif zu versteuern.

9 Beendigungsansprüche

Kommt es im Zuge eines Streitverfahrens zu einem Vergleich gelten die Regelungen für Vergleichssummen (vgl. Kapitel 8.2).

Sozialplanzahlung

Sozialpläne kommen im Zusammenhang mit Betriebsänderungen vor. Solche umfassen:

- » die Einschränkung, Stilllegung oder Verlegung des gesamten Betriebs oder von Betriebsteilen
- » die Auflösung von einer bestimmten Anzahl von Dienstverhältnissen
 - Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten: mindestens 5 Dienstverhältnisse
 - Betriebe mit mehr als 100 aber weniger als 600 Beschäftigten: mindestens 5 % aller Dienstverhältnisse
 - Betriebe mit mehr als 600 Beschäftigten: mindestens 30 Dienstverhältnisse
- » den Zusammenschluss mit anderen Betrieben
- » die Änderung des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation
- » die Einführung neuer Arbeitsmethoden
- » die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung.

Liegt eine derartige Betriebsänderung vor, dann kann ein Betriebsrat einen Sozialplan erzwingen, wenn

- » dauernd mehr als 20 Arbeitnehmer:innen im Betrieb beschäftigt sind und
- » mit der Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die gesamte oder einen erheblichen Teil der Belegschaft entstehen.

Sind im Betrieb dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer:innen beschäftigt, so gilt auch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und der **gesamten Belegschaft** als Sozialplan.

Zahlungen im Rahmen eines Sozialplanes dienen dazu, die mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile zu beseitigen oder vermindern. Diese können beispielsweise zusätzliche Abfindungen, freiwillige Abfertigungen, Umschulungsmaßnahmen, vorzeitige Auszahlungen von Jubiläumsgeldern und betriebliche Ruhegelder bis zum Pensionsanfall umfassen. Nicht umfasst sind jedenfalls bereits erworbene Ansprüche aus dem Dienstverhältnis wie z. B. die Abgeltung eines offenen Urlaubs oder Überstunden.

Sozialversicherung

Zahlungen aufgrund eines Sozialplans sind beitragsfrei.

Lohnsteuer

Für Arbeitnehmer:innen, die dem **Abfertigungssystem Alt** unterliegen, sind zunächst die steuerlichen Bestimmungen für die freiwillige Abfertigung (vgl. Kapitel 9.2) zu beachten. Für übersteigende Beträge bzw. für Sozialplanzahlungen für Arbeitnehmer:innen im Abfertigungssystem Neu, ist bis zu einem Betrag von 22.000 € (keine Inflationsanpassung!) der Hälfstesteuersatz anzuwenden. Dabei sind die ersten 13.308 € (2025) steuerfrei. Diese Grenze wird jährlich an die Inflation angepasst. Vom übersteigenden Betrag (in Summe maximal 22.000 €) ist die halbe Tarifsteuer mit dem Jahressteuertarif zu ermitteln. Beträge über 22.000 € sind im Monat der Auszahlung mit dem Effektivsteuertarif abzurechnen. Zusammengefasst ergibt sich für 2025 folgender Steuertarif für Sozialplanzahlungen, für die nicht die Regelungen der freiwilligen Abfertigung zu tragen kommen:

Sozialplanzahlung (für 2025)	Lohnsteuer
die ersten 13.308 €	0 %
die nächsten 8.309 €	10 %
die nächsten 383 €	15 %
Beträge über 22.000 €	Effektivsteuertarif

9 Beendigungsansprüche



Beispiel

Ein Arbeitnehmer, welcher im Abfertigungssystem Neu ist, erhält im Zuge der Auflösung seines Dienstverhältnisses am 31. August seinen letzten Gehalt von 3.150 € sowie eine Zahlung aufgrund des Sozialplans in Höhe von 26.000 €.

Sozialversicherung:

Sozialplan: sozialversicherungsfrei

Gehalt: $3.150 \text{ €} \times 18,07 \% = 569,21 \text{ €}$

Lohnsteuer:

Sozialplan:

$13.308 \text{ €} \times 0 \% = 0,00 \text{ €}$

$8.309 \text{ €} \times 10 \% = 830,90 \text{ €}$

$383 \text{ €} \times 15 \% = 57,45 \text{ €}$

für 22.000 € gesamt: $888,35 \text{ €}$

Der übersteigende Betrag von 4.000 € ist mit dem Effektivsteuertarif zu versteuern

laufende Bezüge:

Gehalt: $3.150,00 \text{ €}$

Rest Sozialplan: $4.000,00 \text{ €}$

- Sozialversicherung $569,21 \text{ €}_-$

Bemessungsgrundlage: $6.580,79 \text{ €} \times 48 \% = 3.158,78 \text{ €}$

- Abzug: $1.166,96 \text{ €}$

- VAB: $40,58 \text{ €}$

Lohnsteuer: $1.951,24 \text{ €}$

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.



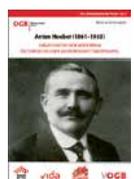
Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39244

Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Leseempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungsbeleg

Der:die Arbeitgeber:in hat bei jeder Auszahlung von Bezügen die gesetzlichen Abgaben zu berechnen und an die entsprechenden Stellen (Finanzamt, Österreichische Gesundheitskasse) abzuführen. Für jede Auszahlung ist dem:der Arbeitnehmer:in, zudem spätestens zum Auszahlungszeitpunkt, eine Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung auszuhändigen bzw. elektronisch zur Verfügung zu stellen. Diese Abrechnung hat folgende Punkte zu enthalten:

- » sämtliche Bruttobezüge inklusive Sachbezüge:
Darin enthalten sind auch alle steuerfreien Bezüge (z.B.: Überstundenzuschläge, Zulagen). Nicht anzuführen sind hierbei jedoch Aufwandsersätze. Reisekosten sind nur dann auszuweisen, wenn sie nicht mehr nach der Legaldefinition abzurechnen sind.
- » Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung und einbehaltene Sozialversicherungsbeiträge
- » Arbeitnehmer:innen im Abfertigungssystem Neu: Beitragsgrundlage für den Beitrag zur Betrieblichen Mitarbeiter:innen- und Selbständigenvorsorgekasse und der abgeführte Beitrag
- » Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer und die einbehaltene Lohnsteuer.
- » Höhe des berücksichtigten Familienbonus Plus

Lohnkonto

Das Unternehmen hat für alle Arbeitnehmer:innen ein Lohnkonto zu führen. Dieses beinhaltet beispielsweise zusätzlich zu den in der Lohn-/Gehaltsabrechnung enthaltenen Informationen folgende Daten:

- » Name und Versicherungsnummer des Arbeitnehmers:der Arbeitnehmerin
- » Wohnsitz
- » ein allfällig berücksichtigter Alleinverdienerabsetzbetrag. In diesem Fall auch Name und Versicherungsnummer des Partners:der Partnerin

- » ein allfällig berücksichtigter Alleinerzieherabsetzbetrag laut Antrag. In diesem Fall auch Name und Versicherungsnummer des jüngsten Kindes
- » Höhe eines allfällig berücksichtigten Familienbonus Plus sowie Anzahl der Monate, für die er berücksichtigt wurde. In diesem Fall auch Name und Versicherungsnummer des Kindes bzw. der Kinder.
- » ein allfällig berücksichtigtes Pendlerpauschale und der Pendlereuro
- » allfällig einbehaltene Gewerkschaftsbeiträge
- » ein berücksichtigter Freibetrag laut Freibetragsbescheid
- » Höhe eines allfällig rückgezahlten Arbeitslohns
- » Kalendermonate, in denen der:die Arbeitnehmer:in auf Kosten des:der Arbeitgeber:in befördert wird (Werkverkehr, Jobticket) oder ein arbeitgeber:innen-eigener PKW zur Privatnutzung zur Verfügung gestellt wird
- » steuerfreie pauschale Tag- und Nächtigungsgelder sowie Kilometergelder. Nicht jedoch tatsächlich ersetzte Nächtigungs- und Fahrtkosten.

Eine vollständige Aufzählung der Daten, die im Lohnkonto aufzuzeichnen sind, findet sich in § 76 EStG und in der Lohnkontenverordnung.

Lohnsteuerabfuhr und Jahreslohnzettel

Der:die Arbeitgeber:in hat bei jeder Lohn-/Gehaltsauszahlung die Lohnsteuer einzubehalten und bis 15. Februar des Folgejahres an das Finanzamt abzuführen. Der:die Arbeitgeber:in haftet für die richtige Abfuhr der Lohnsteuer. Der:die Arbeitnehmer:in bleibt jedoch jedenfalls selbst Steuerschuldner:in.

Zudem hat bis Ende Februar des Folgejahres eine Übermittlung eines Jahreslohnzettels an das Finanzamt zu erfolgen. Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers:der Arbeitgeberin hat der:die Insolvenzverwalter:in den Jahreslohnzettel bis zur Insolvenzeröffnung zu erstellen und bis zum Ende des zweitfolgenden Monats an das Finanzamt zu übermitteln.

Der:die Arbeitnehmer:in selbst hat den Jahreslohnzettel bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder auf Verlangen zum Zwecke der Einkommensteueranmeldung zu erhalten.

Meldevorschriften in der Sozialversicherung

Der:die Arbeitgeber:in hat alle Beschäftigten vor Arbeitsantritt bei der Österreichischen Gesundheitskasse anzumelden bzw. binnen 7 Tage nach Arbeitsende von der Pflichtversicherung abzumelden. Weiters ist bis zum 15. des Folgemonats für alle Beschäftigten die monatliche Beitragsgrundlage zu melden.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT		
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts	
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich	
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-9	Unfallversicherung	
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung	
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates	
SR-14	Pflege und Betreuung	
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung	
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung	
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates	
AR-3	Arbeitsvertrag	
AR-4	Arbeitszeit	
AR-5	Urlaubsrecht	
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung	
AR-11	Betriebsvereinbarung	
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution	
AR-13	Berufsausbildung	
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
AR-15	Betriebspensionsrecht I	
AR-16	Betriebspensionsrecht II	
AR-18	Abfertigung neu	
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
AR-21	Atypische Beschäftigung	
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	GK-4 Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	GK-5 Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
		GK-8 Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
		GK-9 Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

11 Arbeitgeber:innenabgaben

Arbeitgeber:innen Anteil zur Sozialversicherung

Von der Beitragsgrundlage, für die Arbeitnehmer:innen Sozialversicherungsbeiträge bezahlen müssen, sind auch von Arbeitgeber:innen zusätzliche Beiträge zu entrichten. Das betrifft sowohl laufende Bezüge als auch Sonderzahlungen. Für Arbeitnehmer:innen, die dem ASVG unterliegen, gelten folgende Beitragsätze:

Versicherungssparte	Lehrlinge laufend und SZ			Arbeiter:innen und Angestellte					
	laufend und SZ			laufende Bezüge			Sonderzahlungen		
	AN- Anteil	AG- Anteil	AN+AG	AN- Anteil	AG- Anteil	AN+AG	AN- Anteil	AG- Anteil	AN+AG
Krankenversicherung	1,67%	1,68%	3,35%	3,87 %	3,78%	7,65%	3,87 %	3,78%	7,65%
Pensionsversicherung	10,25%	12,55%	22,80%	10,25 %	12,55%	22,80%	10,25 %	12,55%	22,80%
Arbeitslosenversicherung	1,15%	1,15%	2,30%	2,95 %	2,95%	5,90%	2,95 %	2,95%	5,90%
Unfallversicherung	--	--	--	--	1,10%	1,10%	--	1,10%	1,10%
IESG-Zuschlag	--	--	--	--	0,10%	0,10%	--	0,10%	0,10%
Arbeiterkammerumlage	--	--	--	0,50 %	--	0,50%	--	--	0,50%
Wohnbau- förderungsbeitrag	--	--	--	0,50 %	0,50%	0,50%	--	--	0,50%
Gesamt	13,07%	15,38%	28,45%	18,07%	20,98%	39,05%	17,07%	20,48%	37,55%
Schlechtwetter- entschädigung	0,70 %	0,70%	1,40%	0,70 %	0,70%	1,40%	0,70 %	0,70%	1,40%

Für ältere Arbeitnehmer:innen sind folgende Beitragsreduktionen anzuwenden:

» Arbeitslosenversicherung:

Sowohl der Arbeitgeber:innen- als auch der Arbeitnehmer:innenbeitrag von jeweils 2,95 % entfällt für:

- Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Alterspension haben
- Personen, die das 63. Lebensjahr vollendet haben

- » Pensionsversicherung:
Der Pensionsversicherungsbeitrag halbiert sich für Arbeitnehmer:innen auf 5,13 % und für Arbeitgeber:innen auf 6,28 %, wenn Anspruch auf die reguläre Alterspension besteht und diese noch nicht in Anspruch genommen wird. Die Beitragsreduktion gilt für maximal 36 Monate.
- » Unfallversicherung:
Der Unfallversicherungsbeitrag von 1,10 % entfällt zur Gänze für Arbeitnehmer:innen ab 60 Jahren.
- » IESG-Zuschlag:
Der IESG-Zuschlag von 0,10 % entfällt zur Gänze für Arbeitnehmer:innen, die Anspruch auf eine Hackler-, Schwerarbeits- oder Regelpension haben oder das 63. Lebensjahr vollendet haben.

Betriebliche Mitarbeiter:innen-Vorsorge

Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2002 abgeschlossen wurden, unterliegen grundsätzlich nicht mehr der gesetzlichen Abfertigung alt. Es sind aufgrund des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes von dem/der Arbeitgeber:in Beiträge an eine Vorsorgekasse zu entrichten. Die Beitragspflicht beginnt ab dem zweiten Beschäftigungsmonat. Der **Beitragsatz beträgt 1,53 %**.

Beitragspflichtig sind sämtliche sozialversicherungspflichtigen **Entgelte inklusive Sonderzahlungen**. Die Geringfügigkeitsgrenze und die Höchstbeitragsgrundlage sind jedoch nicht anzuwenden.

Kommunalsteuer

Die Lohn- und Gehaltssumme, die insgesamt in einem Monat an Beschäftigte von in Österreich liegenden Betriebsstätten bezahlt wurde, unterliegt der Kommunalsteuerpflicht nach dem KommStG.

11 Arbeitgeber:innenabgaben

Steuerpflichtig sind alle Bezüge (inkl. Sonderzahlungen und Sachbezüge), auch wenn diese nicht der Lohnsteuer unterliegen. Nicht der Kommunalsteuer unterliegen insbesondere

- » Steuerfreie Bezüge nach § 3 Abs 1 Z 11 und Z 13 bis 21 EStG sowie 60 % der in § 3 Abs 1 Z 10 EStG genannten laufenden Bezüge
- » Gesetzliche Abfertigungen (Alt) und steuerbegünstigte freiwillige Abfertigungen
- » Bezüge für begünstigt behinderte Arbeitnehmer:innen nach dem BEinstG

Aufwandsentschädigungen iSd. § 26 EStG (z.B. Reisekosten, Auslagenersätze) zählen nicht zur Bemessungsgrundlage.

Beträgt die Bemessungsgrundlage weniger als 1.460 €, ist ein Freibetrag von 1.095 € in Abzug zu bringen. Darüber hinaus ist die gesamte Bemessungsgrundlage steuerpflichtig. Es gilt ein **pauschaler Steuersatz von 3 %**. Die Kommunalsteuer ist direkt mit der Gemeinde, in der die Betriebsstätte liegt, zu verrechnen.

Dienstgeber:innenbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB-FLAF)

Der DB-FLAF ist an das Finanzamt abzuführen. Beitragspflichtig ist die Lohn- und Gehaltssumme aller in Österreich beschäftigten Arbeitnehmer:innen, unabhängig davon, ob in Österreich eine Betriebsstätte des Unternehmens besteht.

Zur Bemessungsgrundlage zählen sämtliche Bezüge (inkl. Sachbezüge und Sonderzahlungen), auch wenn diese nicht der Lohnsteuer unterliegen. Nicht beitragspflichtig sind jedoch insbesondere

- » Steuerfreie Bezüge nach § 3 Abs. 1 Z 11 und Z 13 bis 21 EStG sowie 60 % der in § 3 Abs. 1 Z 10 EStG genannten laufenden Bezüge
- » Gesetzliche Abfertigungen (Alt) und steuerbegünstigte freiwillige Abfertigungen
- » Bezüge für begünstigt behinderte Arbeitnehmer:innen nach dem BEinstG

Aufwandsentschädigungen iSd. § 26 EStG (z. B. Reisekosten, Auslagenersätze) zählen nicht zur Bemessungsgrundlage.

Beträgt die Bemessungsgrundlage weniger als 1.460 € monatlich, ist ein Freibetrag von 1.095 € monatlich abzuziehen. Von der Bemessungsgrundlage ist ein **Beitragssatz von 3,7 %** anzuwenden.

Der DB-FLAF entfällt für Frauen und Männer nach Vollendung des 60. Lebensjahres.

Zuschlag zum DB-FLAF

Der Zuschlag zum DB-FLAF ist nur von jenen Unternehmen zu entrichten, die Mitglied der Wirtschaftskammer sind. Es handelt sich um die Wirtschaftskammerumlage 2. Die Bemessungsgrundlage entspricht jener des DB-FLAF.

Die Beitragssätze sind abhängig vom Bundesland, in dem sich die Betriebsstätte befindet, denen die betroffenen Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind:

Bundesland	Zuschlag zum DB-FLAF
Burgenland	0,40 %
Kärnten	0,37 %
Niederösterreich	0,35 %
Oberösterreich	0,32 %
Salzburg	0,36 %
Steiermark	0,34 %
Tirol	0,39 %
Vorarlberg	0,33 %
Wien	0,36 %

Der Zuschlag zum DB-FLAF entfällt für Frauen und Männer nach Vollendung des 60. Lebensjahres.

11 Arbeitgeber:innenabgaben

Dienstgeber:innenabgabe der Gemeinde Wien

Für jedes aufrechte Arbeitsverhältnis mit Beschäftigungsort Wien ist eine pauschale Dienstgeber:innenabgabe nach dem Wr. DAG an die Gemeinde Wien zu entrichten. Keine Abgabe ist zu entrichten für

- » Arbeitsverhältnisse von Gebietskörperschaften
- » Arbeitsverhältnisse, bei denen der:die Beschäftigte das Lebensjahr überschritten hat
- » Arbeitsverhältnisse mit begünstigt behinderten Arbeitnehmer:innen nach dem BEinstG
- » Lehrverhältnisse
- » Arbeitsverhältnisse mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 10 Stunden
- » Arbeitsverhältnisse von Hausbesorger:innen
- » Arbeitsverhältnisse während der Zeit des Beschäftigungsverbotes vor bzw. nach der Entbindung oder während der Karenz nach dem MSchG bzw. VKG
- » Arbeitsverhältnisse während der Zeit des Präsenzdienstes

Die Abgabe beträgt **pro angefangener Arbeitswoche und Arbeitsverhältnis 2 €**. Keine Dienstgeber:innenabgabe wird erhoben bei Arbeitnehmer:innen nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

Notizen

Endnoten

- ¹ vgl. www.sozialversicherung.at unter Fachinformationen; Zahlen, Daten, Fakten; Aktuelle Werte
- ² vgl. www.ris.bka.gv.at/Avsv/
- ³ vgl. <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1955/189/P49/NOR40264389>
- ⁴ LStR RZ 1405b, abrufbar unter www.findok.bmf.gv.at
- ⁵ Aufgrund der Umstellung des Messverfahrens der CO₂-Emissionswerte vom NEFZ- auf das WLTP-Verfahren kommt es ab 2020 zu einer Umstellung der Grenzwerte.
- ⁶ <https://tinyurl.com/kreditzinssatz>
- ⁷ vgl. LStR RZ 1405, abrufbar unter www.findok.bmf.gv.at
- ⁸ vgl. LStR RZ 1405, abrufbar auf www.findok.bmf.gv.at

Zur Autorin

Mag.^a Vanessa Mühlböck

Referentin der Arbeiterkammer Wien. Seit 2007 in der Abteilung Steuerrecht tätig und Referentin zum Thema Personalverrechnung und Steuerpolitik.

