



STEUERTIPPS FÜR ARBEITGEBER:INNEN UND MITARBEITER:INNEN

1. OPTIMALE AUSNUTZUNG DES JAHRESSECHSTELS

Wenn neben den regelmäßigen Monatsbezügen noch andere Bezüge (wie Überstundenvergütungen, Nachtarbeitszuschläge, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen etc.) zur Auszahlung oder etwa Sachbezüge nur zwölf Mal jährlich zur Verrechnung gelangen, dann wird das begünstigt besteuerte **Jahressechstel** durch Urlaubs- und Weihnachtsgeld in der Regel **nicht optimal ausgenutzt**. In diesem Fall könnte noch eine **Prämie** in Höhe des **restlichen Jahressechstels** ausbezahlt werden, die je nach Höhe des Jahressechstels **mit 6% bis 35,75% versteuert** werden muss. Beträgt das Jahressechstel mehr als EUR 83.333 (das ist bei einem Einkommen ab EUR 500.000 der Fall), ist der übersteigende Betrag wie ein laufender Bezug nach der Tariflohnsteuer i.H.v. 50% bzw. allenfalls 55% zu versteuern.

Achtung: Wird im laufenden Kalenderjahr 2024 insgesamt mehr als ein Sechstel der zugeflossenen laufenden Bezüge mit dem festen Steuersatz begünstigt besteuert, muss der:die Arbeitgeber:in bei Auszahlung des letzten laufenden Bezugs (im Dezember oder im Beendigungsmonat) die **übersteigenden Beträge durch Aufrollung nach Tarif versteuern**.

2. ZUKUNFTSSICHERUNG FÜR ARBEITNEHMER:INNEN BIS EUR 300 STEUERFREI

Die Zahlung von Prämien für Lebens-, Kranken- und Unfallversicherungen (einschließlich Zeichnung eines Pensionsinvestmentfonds) durch den:die Arbeitgeber:in für alle Arbeitnehmer:innen oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern:innen ist **bis zu EUR 300 pro Jahr und Arbeitnehmer:in nach wie vor steuerfrei**.

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

3. MITARBEITER:INNENBETEILIGUNGEN UND MITARBEITER:INNENPRÄMIE

3.1 MITARBEITER:INNENKAPITALBETEILIGUNG

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



3.2 MITARBEITER:INNENGEWINNBETEILIGUNG UND MITARBEITER:INNENPRÄMIE

Seit dem 1.1.2022 besteht die Möglichkeit, aktive Mitarbeiter:innen am Vorjahreserfolg des Unternehmens bis zu EUR 3.000 steuerfrei zu beteiligen. Alternativ kann im Jahr 2024 eine steuerfreie **Mitarbeiter:innenprämie** von bis zu EUR 3.000 an Mitarbeiter:innen ausbezahlt werden. Beide Begünstigungen dürfen insgesamt den Betrag von EUR 3.000 **pro Mitarbeiter:in und Jahr** nicht übersteigen.

Die wichtigsten Unterschiede haben wir hier gegenübergestellt:

	Mitarbeiter:innenprämie	Mitarbeiter:innengewinnbeteiligung
Begünstigte Prämienhöhe	EUR 3.000 pro Jahr pro MA	EUR 3.000 pro Jahr pro MA
Anwendungsjahre	2024	Ab 2022 zeitlich unbefristet
Abgabenrechtliche Befreiungen	Gänzlich abgabenfrei (Lohnsteuer, Kommunalsteuer, DZ sowie Sozialversicherungsbeiträge)	Lohnsteuerfrei
Mitarbeiter:innengruppen	Muss an alle Mitarbeiter:innen erfolgen, aber sachliche Differenzierungen hinsichtlich Höhe zulässig.	Muss an alle Mitarbeiter:innen oder an bestimmte MA-Gruppen mit objektiven, nachvollziehbaren Kriterien erfolgen.
Unternehmensgewinn	Kein Gewinn erforderlich	Prämienhöhe in Summe mit dem Vorjahrs-EBIT gedeckelt.
Weitere Voraussetzungen	Muss aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift erfolgen und eine zusätzliche Zahlung sein (Teuerungsprämie 2022/23 ist nicht schädlich).	Darf nicht aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift und nicht anstelle bisher gezahlten Arbeitslohns/üblichen Lohnerhöhungen erfolgen.

TIPP: In der Regel wird für den:die Arbeitgeber:in die Mitarbeiter:innenprämie im Jahr 2024 das vorteilhaftere Instrument sein.

4. WEIHNACHTSGESCHENKE BIS EUR 186 STEUERFREI

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

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

5. BETRIEBSVERANSTALTUNGEN BIS EUR 365 STEUERFREI

Für die **Teilnahme an Betriebsveranstaltungen** (z.B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier, Teammeetings) steht pro Mitarbeiter:in und Jahr ein **steuerfreier Betrag von EUR 365** zur Verfügung. Dabei gilt, dass alle Betriebsveranstaltungen des gesamten Jahrs zusammengerechnet werden. Ein eventueller Mehrbetrag ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

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

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

7. KINDERBETREUUNGSKOSTEN: EUR 2.000 ZUSCHUSS DES:DER ARBEITGEBERS:IN STEUERFREI

Leistet der:die Arbeitgeber:in für alle oder bestimmte Gruppen von Mitarbeiter:innen einen Zuschuss für die Kinderbetreuung, dann ist dieser Zuschuss bis zu einem Betrag von **EUR 2.000 jährlich pro Kind und Kalenderjahr bis zum vierzehnten Lebensjahr von Lohnsteuer und SV-Beiträgen befreit**. Voraussetzung ist, dass dem:der Arbeitnehmer:in für das Kind mehr als 6 Monate im Jahr der Kinderabsetzbetrag gewährt wird. Der Zuschuss kann - wie auch bisher - direkt an eine **institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung** (z.B. Kindergarten), an eine **pädagogisch qualifizierte Person** oder in Form eines **Gutscheins** einer institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung geleistet werden. Alternativ ist nunmehr auch ein (teilweiser) Kostenersatz für die nachgewiesenen Kosten des:der Arbeitnehmers:in steuerfrei möglich.

8. STEUERFREIES JOBTICKET BZW KLIMATICKET

Zur Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel können die Kosten für ein öffentliches Verkehrsmittel („**Jobticket**“) dann steuerfrei von dem:der Arbeitgeber:in übernommen werden, wenn das Ticket zumindest am Wohnort oder am Arbeitsort gültig ist. Unter das Jobticket fällt ebenso das sogenannte „**KlimaTicket**“ (auch als 1-2-3-Ticket bekannt).



Die Zurverfügungstellung ist auch durch gänzliche oder teilweise Kostenübernahme möglich. Wird das Jobticket jedoch anstelle des bisher gezahlten steuerpflichtigen Arbeitslohns zur Verfügung gestellt, dann liegt eine nicht begünstigte, steuerpflichtige Gehaltsumwandlung vor.

9. HOME OFFICE

Für die Abgeltung der Mehrkosten im Home Office kann der:die Arbeitgeber:in für **max. 100 Tage pro Kalenderjahr bis zu EUR 3 pro Home Office Tag (= EUR 300 pro Jahr) steuerfrei** ausbezahlen. Für die Berücksichtigung dieses Home Office Pauschales muss die berufliche Tätigkeit aufgrund einer mit dem:der Arbeitgeber:in getroffenen Vereinbarung (= Home Office Vereinbarung) in der Wohnung des:der Arbeitnehmers:in ausgeübt werden.

Um die Home Office Tage belegen zu können, hat der:die Arbeitgeber:in eine **Aufzeichnungspflicht** dieser Tage. Die **Anzahl der Home Office Tage** muss im Lohnkonto und im Lohnzettel (L16) angeführt werden. Wird das Home Office Pauschale nicht bis zur maximalen Höhe ausgeschöpft, wird der **Differenzbetrag bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung als Werbungskosten** berücksichtigt, sofern keine Ausgaben für ein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer geltend gemacht werden.

Beispiel: Herr Karl arbeitet 100 Tage ausschließlich in seiner Wohnung im Home Office. Sein Arbeitgeber bezahlt ihm pro Home Office Tag EUR 2, in Summe also EUR 200. In der Steuererklärung kann Herr Karl den nicht ausgeschöpften Betrag von EUR 100 zusätzlich als Werbungskosten geltend machen. Der Betrag ergibt sich aus der Differenz zwischen dem max. Betrag (EUR 3 x 100 = EUR 300) und dem vom Arbeitgeber erhaltenen Betrag in Höhe von EUR 200.

Digitale Arbeitsmittel sowie das (Mobil)Telefon, die dem:der Arbeitnehmer:in von dem:der Arbeitgeber:in für das Home Office zur Verfügung gestellt werden, stellen auch bei teilweiser privater Nutzung **keinen steuerpflichtigen Sachbezug** dar.

Zusätzlich können Arbeitnehmer:innen Ausgaben für das **ergonomische Mobiliar ihres häuslichen Arbeitsplatzes außerhalb eines steuerlich anerkannten Arbeitszimmers** (z.B. Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) bis zu EUR 300 im Kalenderjahr als Werbungskosten geltend machen. Die Voraussetzung dafür ist allerdings, dass zumindest 26 Tage pro Jahr im Home Office gearbeitet wurden.

Hat ein:e Arbeitnehmer:in neben dem ergonomischen Mobiliar und dem Home Office Pauschale **ebenso** ausschließlich beruflich veranlasste **Arbeitsmittel** angeschafft, so **können diese - wie bisher - als Werbungskosten geltend gemacht werden**. Bei digitalen Arbeitsmitteln erfolgt allerdings eine Gegenrechnung mit dem Home Office Pauschale.

Hinweis: Für das Veranlagungsjahr 2025 werden die steuerlichen Regelungen betreffend Home Office auf die ortsungebundene Telearbeit außerhalb der Wohnung ausgeweitet.