

LESEPROBE

# **PERSONALVERRECHNUNG 2026**

Neuerungen und Tipps für die Praxis

**Michelitsch | Wesener**

## Kapitel A

# Sozialversicherung

Im ersten Abschnitt des vorliegenden Sozialversicherungsteils bieten wir Ihnen eine kompakte Übersicht über die Neuerungen und deren Auswirkung im Jahr 2026 für die Personalverrechnung. Abschnitt zwei des Sozialversicherungsteils soll als Nachschlagewerk für Personengruppen mit besonderer sozialversicherungsrechtlicher Behandlung dienen.

1001

## 1.1 Wesentliche Neuerungen für die Personalverrechnung im Sozialversicherungsrecht

- Sozialversicherungsrechtliche Werte für 2026
- Teilpensionsgesetz
- Trinkgeldregelung NEU – Einheitliche Pauschalen

NEU  
1002

## 1.2 Veränderliche Werte 2026, Beitragssätze

### 1.2.1 Neue Höchstbeitragsgrundlagen ab 1.1.2026

NEU  
1003

| Höchstbeitragsgrundlagen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Beitragszeitraum |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | kalendertgl      | monatlich  |
| <b>für laufende Bezüge</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                  |            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung</li> <li>• für die Arbeiterkammerumlage (AKU)</li> <li>• für die Landarbeiterkammerumlage (LKU)</li> <li>• für den Wohnbauförderungsbeitrag (WBFB)</li> <li>• für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SWB)</li> <li>• für den Zuschlag zum Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG)</li> <li>• für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag)</li> </ul> | € 231,--         | € 6.930,-- |
| <b>für Sonderzahlungen</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>jährlich</b>  |            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung</li> <li>• für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SWB)</li> <li>• für den Zuschlag nach dem IESG</li> <li>• für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag)</li> </ul>                                                                                                                                                                                  | € 13.860,--      |            |
| <b>Freie Dienstnehmer</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>monatlich</b> |            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ohne Sonderzahlungen</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | € 8.085,--       |            |

### 1.2.2 Monatliche Beitragssätze ab 1.1.2026

#### 1.2.2.1 SV-Beiträge für Arbeiter und Angestellte

Ab dem Beitragszeitraum 1.1.2026 werden bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 6.930,-- monatlich grundsätzlich folgende Beitragssätze eingehoben.

1004

### 1.3.3.1 Die mBGM für den Regelfall

Die monatliche Meldung erfolgt je Dienstnehmer – zusammengefasst in sogenannten mBGM-Paketen – und ist bis zum 15. des Folgemonats vorzunehmen. Eine Ausnahme gibt es in Bezug auf die erste mBGM für Eintritte bzw bei Wiederaufleben des Entgeltanspruchs (zB nach einer Karenz, einem langen Krankenstand und dergleichen) nach dem 15. des Monats; in diesem Fall endet die Frist für die Meldung mit dem 15. des übernächsten Folgemonats. **1028**

Die versichertenbezogene mBGM beinhaltet in der Regel einen Tarifblock, der Informationen zu Art und Umfang der Sozialversicherung sowie zur Verrechnung (Verrechnungsbasis, Art der Verrechnung, Tarif, Ab-/Zuschläge, Beitrag) enthält. In bestimmten Fällen sind zwingend mehrere Tarifblöcke zu erstellen:

- Mehrere Beschäftigungsverhältnisse in einem Beitragszeitraum
- Unterschiedliche Verrechnung innerhalb eines Zeitraumes (zB Ende Lehrverhältnis, Weiterbeschäftigung als Arbeiter oder Angestellter, Wechsel vom Arbeiter- in den Angestelltenstatus)
- Bei Unterbrechung der Versicherungszeit aufgrund einer Abmeldung (Ende Entgelt) und neuerlicher Anmeldung innerhalb eines Beitragszeitraumes.

Die Berichtigung einer mBGM (Storno und Neuübermittlung der korrekten mBGM) kann sanktions- und verzugszinsfrei innerhalb von 12 Monaten, in begründeten Fällen auch darüber hinaus vorgenommen werden, bspw nach Abschluss eines länger dauernden Gerichtsverfahrens.



#### Hinweis

Bei einem Dienstnehmer, der sich in Altersteilzeit befindet und bei dem die Höhe des tatsächlichen Entgelts plus Lohnausgleich zu einer Verminderung oder dem Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages führt, ist bei der mBGM eine eigene Verrechnungsbasis erforderlich (Verrechnungsbasis AZ = Beitragsgrundlage Altersteilzeit).

### 1.3.3.2 Die mBGM für Beschäftigungen kürzer als einen Monat

Wie bei der mBGM für den Regelfall wird auch bei der mBGM für Beschäftigungen kürzer als einen Monat der Anmeldeverpflichtung durch die Erstattung der Meldung abschließend entsprochen. Bei der Meldung sind jedenfalls der erste sowie der letzte Tag der vereinbarten Beschäftigung anzugeben. Erstreckt sich die vereinbarte Beschäftigung über zwei Beitragszeiträume, sind zwei mBGM erforderlich. Fallen mehrere Beschäftigungen, die kürzer als für einen Monat vereinbart wurden, in einen Beitragszeitraum, ist nur eine mBGM zu erstatten (einheitliche Beschäftigungsfolge). Die mBGM weist in diesem Fall für jede Beschäftigung eine eigene Tarifgruppe und einen eigenen Tarifblock auf. Hinsichtlich der Fristen für die Meldung und die Änderung bereits erstatteter Meldungen wird auf die Ausführungen unter *Pkt 1.3.3.1* verwiesen. **1029**

### 1.3.3.3 Die mBGM für fallweise Beschäftigte

Die mBGM für fallweise Beschäftigte führt zu einer abschließenden Erfüllung der Anmeldeverpflichtung. Die Meldung hat bis zum 7. des Folgemonats zu erfolgen, soweit die Versichertendaten (Angabe der Versicherungstage, Tarifblock fallweise Beschäftigung ohne Verrechnung) betroffen sind. Die vollständige mBGM ist bis spätestens zum 15. des Folgemonats durchzuführen, wobei in diesem Fall die mBGM der Versichertendaten zu stornieren ist. Der Einfachheit halber kann auch die vollständige mBGM bis zum 7. des Folgemonats erstattet werden. **1030**

Bei der mBGM fallweise Beschäftigte sind wie bereits erwähnt die einzelnen Beschäftigungstage anzugeben und für jeden dieser Tage ist zu prüfen, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird oder nicht. Pro Beschäftigungstag wird ein Tarifblock erstellt und entsprechend abgerechnet. Wie bei der mBGM für den Regelfall ist eine Änderung der Meldung nur durch Storno und Neumeldung möglich.

### 1.11.1 Allgemeines zur ASVG-Versicherungspflicht

1110 Nach § 4 Abs 1 ASVG sind vollversicherungspflichtig insbesondere

- die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer;
- die in einem Lehrverhältnis stehenden Personen (Lehrlinge);
- Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften, Sparkassen, Landeshypothekenbanken sowie Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und hauptberufliche Vorstandsmitglieder von Kreditgenossenschaften.

#### Dienstnehmerbegriff:

Von einem Dienstnehmer ist gem ASVG dann auszugehen, wenn dieser in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt ist. Dienstnehmer sind aber auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen (*siehe hierzu bspw die unten angeführten Ausführungen betreffend GmbH Geschäftsführer im Sozialversicherungsrecht*). Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach dem Einkommensteuergesetz (§ 47 Abs 1 iVm Abs 2 EStG) lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs 1 Z 4 lit a, b oder c EStG.

Das Vorhandensein eines Gewerbescheins sagt für sich noch nichts mit Sicherheit darüber aus, ob ein Dienstverhältnis vorliegt oder nicht. Vielmehr kommt es immer auf die konkrete Ausgestaltung des tatsächlich Gelebten an.

Liegt eindeutig ein Dienstverhältnis vor, so ist für die Einordnung in das Tarifsysteem überdies zu überprüfen, ob es sich bei dem Dienstnehmer um einen Arbeiter oder Angestellten handelt. Gemäß der arbeitsrechtlichen Unterscheidung ist der Dienstnehmer unter Angabe der jeweiligen Beschäftigtengruppe (*siehe dazu das neue Tarifsysteem in Pkt 1.3.2.1*) bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger zu versichern. Liegt ein Lehrverhältnis vor, so ist der Lehrling nach ASVG unter Berücksichtigung des Tarifsystems (*siehe Sozialversicherung für Lehrlinge in Pkt 1.2.3*) zu versichern.

Schwierigkeiten betreffend die Beurteilung der sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen treten in der Praxis insbesondere bei

- GmbH Geschäftsführern;
- Vorstandsmitgliedern;
- Praktikanten, Volontären und Ferialarbeitnehmern

auf.

### 1.11.2 GmbH-Geschäftsführer im Sozialversicherungsrecht

1111 Beim Geschäftsführer einer GmbH ist aufgrund der tatsächlichen Vertragsgestaltung zu prüfen, in welches Sozialversicherungssystem (ASVG oder GSVG) dieser einzuordnen ist. Maßgebend für die Beurteilung der Pflichtversicherung sind für GmbH-Geschäftsführer die Beteiligungsverhältnisse sowie die Möglichkeiten der Einflussnahme.

Um eine Pflichtversicherung nach dem ASVG zu begründen, ist durch das Vertragsverhältnis die Dienstnehmereigenschaft (Eingliederung in den geschäftlichen Organismus und Weisungsgebundenheit des Geschäftsführers) zu erfüllen. Der Geschäftsführer gilt dann als weisungsgebunden, wenn er aufgrund des Gesellschaftsvertrages, des Anstellungsvertrages und seiner Beteiligungsverhältnisse an der Gesellschaft

- nicht frei über seine Arbeitszeit und seinen Arbeitsort verfügen kann,
- eine persönliche Arbeitspflicht schuldet,
- betriebliche Ordnungsvorschriften beachten muss,
- die Verpflichtung hat, Weisungen zu befolgen, und
- der Generalversammlung verantwortlich ist.

## Kapitel B

# Lohnsteuer und sonstige Abgaben

## 2.1 Überblick über die wichtigsten Neuerungen

- Neuerungen durch die Inflationsanpassungsverordnung 2026 (BGBl II 191/2025)
- LStR-Wartungserlass 2025 (Begutachtungsentwurf)
- Änderungen durch das Abgabenänderungsgesetz 2025
- Steuerliche Änderungen durch das Budgetbegleit- und Budgetsanierungsmaßnahmengesetz 2025 Teil 2
- Mögliche Änderungen Lohnzettel – entnommen aus DM-Org und ELDA
- Initiativantrag zur Änderung des EStG vom 16.12.2025
- Änderung der Fahrtkostenersatzverordnung (BGBl II 299/2025)
- Einarbeitung der BMF-Anfragebeantwortungen

2001

Die Inhalte dieses Buches geben die Rechtslage zum Stand 16.12.2025 (Zeitpunkt der Drucklegung) wieder. Aufgrund geplanter gesetzlicher Änderungen wird über den auf Seite 1 angeführten QR-Code auf die aktualisierte Rechtslage mit Stand Jänner 2026 verwiesen.

## 2.2 Aktuelle Steuertarife, Absetz- und Freibeträge uvm

### 2.2.1 Steuertarif – Einkommensteuerberechnung (§ 33 Abs 1 EStG)

Durch das Teuerungs-Entlastungspaket Teil II aus dem Jahr 2022 kam es zur beinahe Abschaffung der kalten Progression. Es wurde damals normiert, dass die Steuertarife und weitere Steuergrenzbeträge jährlich im Ausmaß von zwei Drittel der Inflationsrate angepasst werden. Im Jahr 2026 kommt es daher bereits zum fünften Mal zu einer Anpassung des Einkommensteuertarifs an die aktuelle Inflation. Die im Jahr 2026 auszugleichende Inflation iSd § 33a Abs 3 EStG beträgt 2,6%. Mit der Inflationsanpassungsverordnung 2026 (BGBl II 191/2025) wurden die Beträge, die im Rahmen der automatischen Inflationsanpassung im Ausmaß von zwei Drittel (1,733% periodisch) angepasst wurden, kundgemacht. Mit dem Budgetbegleitgesetz 2025 (BGBl I 25/2025) wurden die Maßnahmen betreffend des „verbleibenden Drittels“ zur Budgetkonsolidierung ausgesetzt (näheres zum Progressionsanpassungsgesetz 2025 vgl auch Pkt 2.2.10). Die Inflationsanpassung des Einkommensteuertarifs (Abschaffung der kalten Progression) erfolgt daher in den Kalenderjahren 2026 bis 2029 nur im Ausmaß von zwei Dritteln (näheres zur budgetären Aussetzung der Valorisierung vgl auch Pkt 2.2.10).

NEU  
2002

Bei einem jährlichen Einkommen bis zu € 13.539,-- ist im Jahr 2026 keine Einkommensteuer zu entrichten. Für Einkommensteile über € 104.859,-- beträgt der Steuersatz 55%. Dieser befristete Höchststeuersatz sollte eigentlich 2025 auslaufen – wurde nunmehr aber bis 2029 verlängert.

Diese neuen Werte sind, wenn die Einkommensteuer veranlagt wird, bei der Veranlagung für das Jahr 2026 bzw wenn die Einkommensteuer (Lohnsteuer) durch Abzug oder Veranlagung festgesetzt wird, für Lohnzahlungszeiträume die nach dem 31.12.2025 und vor dem 1.1.2027 enden, anzuwenden.

Weiterhin gilt 2026 – wie oben erwähnt – der zeitlich befristete Anwendungsbereich des Spitzensteuersatzes von 55% bei steuerpflichtigen Einkommensteilen ab € 1.000.000,--. Bei einem Einkommen von mehr als € 13.539,-- ist die Einkommensteuer wie folgt zu berechnen:

| Einkommen pa                      | Grenzsteuersatz** |
|-----------------------------------|-------------------|
| über € 13.539,-- bis € 21.992,--  | 20%               |
| über € 21.992,-- bis € 36.458,--  | 30%               |
| über € 36.458,-- bis € 70.365,--  | 40%               |
| über € 70.365,-- bis € 104.859,-- | 48%               |
| über € 104.859,-- bis € 1 Mio.    | 50%               |
| über € 1 Mio.*                    | 55%               |

\* Befristet (vorerst) bis 2029, danach 50%.

\*\* Als Grenzsteuersatz wird jener Steuersatz verstanden, der auf das zusätzliche Einkommen in der jeweiligen Tarifstufe anzuwenden ist.

### 2.2.4.3 Werkverkehr & Jobticket

**2015** Werkverkehr ist ein nicht steuerbarer Vorteil des Arbeitnehmers und erhöht nicht das zu versteuernde Einkommen. Er liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte befördert oder befördern lässt, und zwar

- mit Fahrzeugen in der Art eines Massenbeförderungsmittels (etwa gemietete oder firmeneigene Busse) oder
- mit Massenbeförderungsmitteln (Jobticket, ein Anspruch auf ein Pendlerpauschale ist nicht mehr nötig).

Werkverkehr mit Fahrzeugen in der Art eines Massenbeförderungsmittels ist dann anzunehmen, wenn die Beförderung der Arbeitnehmer mit größeren Bussen, mit arbeitgebereigenen oder angemieteten Kleinbussen oder mit anderen Fahrzeugen nach Art eines Linienverkehrs, die im Unternehmen des Arbeitgebers zur Beförderung eingesetzt werden, erfolgt (LStR 2002 Rz 743).

Werkverkehr ist auch dann anzunehmen, wenn es sich um Spezialfahrzeuge handelt, die aufgrund ihrer Ausstattung eine andere private Nutzung praktisch ausschließen, wie Einsatzfahrzeuge oder Pannenfahrzeuge. Der bloße Umstand, dass ein Klein-Lkw durch den Arbeitgeber eingesetzt wird, führt nicht zu einem Werkverkehr (LStR 2002 Rz 744).

**NEU** Ab 1.1.2026 ist auch dann von Werkverkehr auszugehen, wenn es sich um Kraftfahrzeuge handelt, die nicht zur überwiegenden Personenbeförderung gebaut sind und somit nicht der Normverbrauchsabgabe unterliegen (zB Kastenwägen, Pritschenwägen; siehe Rz 175 LStR 2002 WE – BE 2025)

Wie auch beim Sachbezug Kfz gibt es für Berufschaffende auch hier eine ausdrückliche Begünstigung – Werkverkehr ist auch dann anzunehmen, wenn das verwendete Fahrzeug nach Dienstverrichtung mit nach Hause genommen wird, aber für Privatfahrten nicht verwendet werden darf (vgl LStR 2002 Rz 745).

Werkverkehr nach Art eines Linienverkehrs ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer mit arbeitgebereigenen Fahrzeugen (auch Pkw, Kombi) oder durch angemietete Fahrzeuge (einschließlich Taxi) nach Art eines Linienverkehrs befördern lässt. Voraussetzung ist, dass eine Mehrzahl von Arbeitnehmern gemeinsam und regelmäßig befördert wird. Die Beförderungskapazität eines eingesetzten Pkws oder Kombis muss in der Regel zu 80% ausgeschöpft sein. (Bei fünfsitzigem Pkw müssen somit zumindest Fahrer und drei Beifahrer das Kfz benützen.) Bei Zutreffen dieser Voraussetzungen ist ein Werkverkehr bei Arbeitnehmern anzunehmen, die über Auftrag des Arbeitgebers von einem Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeberfahrzeug mitgenommen werden (LStR 2002 Rz 746).

#### 2016 Beispiel – unregelmäßige Fahrgemeinschaft

Einem Arbeitnehmer steht ein arbeitgebereigenes Fahrzeug für berufliche und private Fahrten zur Verfügung. An einigen Tagen nimmt er auch seinen Kollegen von der Arbeitsstätte mit nach Hause. Der Transport des Kollegen findet in der Arbeitszeit des Arbeitnehmers statt und wird in den Arbeitszeitaufzeichnungen vermerkt. Wie ist dieser Sachverhalt zu beurteilen?

##### Lösung:

Es handelt sich mangels regelmäßiger Beförderung nicht um Werkverkehr. Da die Beförderung des Arbeitnehmers nach Hause als Arbeitszeit beim Fahrer gewertet wird, liegt hinsichtlich des beförderten Arbeitnehmers ein Vorteil aus dem DV vor und beim Fahrer stellen diese Fahrten berufliche Fahrten dar. Es ist beim beförderten Arbeitnehmer ein Sachbezug anzusetzen. Das Pendlerpauschale ist nicht zu kürzen. Beim Fahrer ist unabhängig von der Beförderung des Kollegen ein Sachbezug anzusetzen.

#### Beispiel – Sammeltaxi

Ein Arbeitnehmer fährt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zum zur Arbeitsstätte nächstgelegenen Bahnhof und von dort mit einem Sammeltaxi weiter zum Arbeitgeber. Fällt die Beförderung mit dem Sammeltaxi unter die Bestimmung Werkverkehr gem § 26 Z 5 lit a EStG?

## 2.4.10 Abschaffung der kalten Progression

Gemäß dem Nominalprinzip ist für die Einkommensteuerberechnung nur der zahlenmäßige, nicht aber der tatsächliche Geldwert ausschlaggebend. Im Rahmen des progressiven Einkommensteuertarifs kommt es bei Preissteigerungen im zeitlichen Verlauf zum Effekt der sog kalten Progression, weil die Werte des progressiven Steuertarifs nicht an die reale Preissteigerungsrate angepasst sind. Mit der nunmehrigen Änderung wird der Einkommensteuertarif an die Inflationsrate angepasst und so der kalten Progression entgegnet. 2054

Zur Inflationsanpassung gem § 33 EStG kommt es unter anderem in folgenden Fällen (siehe auch Pkt 2.2.10):

- Bei den Grenzbeträgen, die für die Anwendung der Steuersätze für Einkommensteile bis eine Million Euro anzuwenden sind.
- Beim Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrag sowie dem Unterhaltsabsetzbetrag.
- Beim (erhöhten) Verkehrsabsetzbetrag und dem Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag samt Einschleifregelung.
- Bei den (erhöhten) Pensionistenabsetzbeträgen samt Einschleifregelung.
- Im Zuge der Erstattung des Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrages sowie der SV-Rück-erstattung und des SV-Bonus.



### Anmerkung

Betroffen von der Anpassung sind jeweils nur Beträge, nicht Prozentwerte. Die ermittelten Beträge sind auf ganze Euro aufzurunden.

---

Nach Maßgabe des § 33a EStG kommt es ebenfalls zur Anpassung der Beträge bei:

2055

- Der Option in die unbeschränkte Steuerpflicht.
- In Bezug auf Partnereinkünfte beim Alleinverdienerabsetzbetrag.
- Der Steuererklärungspflicht.
- Der Steuerfreizone und dem Hinzurechnungsbetrag bei beschränkter Steuerpflicht.
- Der Anwendung des Arbeitsplatzpauschales.

Der Inflationsanpassung wird jene Inflationsrate zugrunde gelegt, die auf die von der Bundesanstalt Statistik Österreich veröffentlichten Jahresinflationsraten des Verbraucherpreisindexes abstellt. Ein sich daraus ergebender negativer Wert löst keine Anpassung aus und hat auf die Inflationsanpassung in Folgejahren keine Auswirkung.

Der gesetzlich vorgesehene Anpassungsmechanismus nach § 33 Abs 1a und § 33a EStG ist für Jahre ab 2024 anzuwenden. Die Inflationsanpassung erfolgt durch zwei sich ergänzende Maßnahmen:

- Durch eine automatische Tarifierung auf Grundlage des § 33a Abs 4 EStG. Es erfolgt für jedes Kalenderjahr eine Anpassung der Beträge gem § 33 Abs 1a EStG im Ausmaß von zwei Dritteln der positiven Inflationsrate. Der Bundesminister für Finanzen hat die für das Folgejahr angepassten Beträge jeweils bis zum 31. August des laufenden Kalenderjahres per Verordnung kundzumachen. Die Verordnung hat nur deklarativen Charakter.
- Durch zusätzliche gesetzlich vorzusehende Entlastungsmaßnahmen zur Abgeltung der noch nicht berücksichtigten Inflationswirkungen auf Grundlage eines von zwei wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstituten erstellten Progressionsberichtes (§ 33a Abs 5 EStG).

Für 2026 erfolgt die automatische Inflationsanpassung mit der Inflationsanpassungsverordnung 2026. Dadurch wurden bestimmte Beträge im EStG automatisch um zwei Drittel der ermittelten Inflationsrate von 2,6% (dh um 1,733% periodisch) angehoben.

Aus Gründen der Budgetkonsolidierung erfolgt die Inflationsanpassungen für die Kalenderjahre 2026 bis 2029 nur im Ausmaß von zwei Dritteln.

**809a**

Jährlicher Pensionistenabsetzbetrag:

**2080**

| Kalenderjahr | Pensionistenabsetzbetrag | untere                                                        | obere                  |
|--------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------|
|              |                          | Grenze der Pensionseinkünfte für den Pensionistenabsetzbetrag |                        |
| 2020         | <del>600 Euro</del>      | <del>17.000 Euro</del>                                        | <del>25.000 Euro</del> |
| 2021         | 825 Euro                 | 17.500 Euro                                                   | 25.500 Euro            |
| 2022         | 825 Euro                 | 17.500 Euro                                                   | 25.500 Euro            |
| 2023         | 868 Euro                 | 18.410 Euro                                                   | 26.826 Euro            |
| 2024         | 954 Euro                 | 20.233 Euro                                                   | 29.482 Euro            |
| 2025         | 1.002 Euro               | 21.245 Euro                                                   | 30.957 Euro            |
| <b>2026</b>  | <b>1.020 Euro</b>        | <b>21.614 Euro</b>                                            | <b>31.494 Euro</b>     |

**809c**

Erhöhter jährlicher Pensionistenabsetzbetrag:

| Kalenderjahr | erhöhter Pensionistenabsetzbetrag | untere                                                                 | obere       | Grenze (Ehe-)Partnereinkünfte |
|--------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------|
|              |                                   | Grenze der Pensionseinkünfte für den erhöhten Pensionistenabsetzbetrag |             |                               |
| 2020         | 964 Euro                          | 19.930 Euro                                                            | 25.000 Euro | 2.200 Euro                    |
| 2021         | 1.214 Euro                        | 19.930 Euro                                                            | 25.250 Euro | 2.200 Euro                    |
| 2022         | 1.214 Euro                        | 19.930 Euro                                                            | 25.250 Euro | 2.200 Euro                    |
| 2023         | 1.278 Euro                        | 20.967 Euro                                                            | 26.826 Euro | 2.315 Euro                    |
| 2024         | 1.405 Euro                        | 23.043 Euro                                                            | 29.482 Euro | 2.545 Euro                    |
| 2025         | 1.476 Euro                        | 24.196 Euro                                                            | 30.957 Euro | 2.673 Euro                    |
| 2026         | 1.502 Euro                        | 24.616 Euro                                                            | 31.494 Euro | 2.720 Euro                    |

**811b**

SV-Rückerstattung bei Anspruch auf einen Verkehrsabsetzbetrag:

**2081**

|                                                                                                   | 2020                         | 2021                | 2022                                                | 2023                   | 2024                | 2025                | 2026              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------|------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| SV-Rückerstattung                                                                                 | <del>50%</del>               | 55%                 | 55%                                                 | 55%                    | 55%                 | 55%                 | 55%               |
| Jährlicher Höchstbetrag                                                                           | <del>400 Euro</del>          | 400 Euro            | 400 Euro                                            | 421 Euro               | 463 Euro            | 487 Euro            | <b>496 Euro</b>   |
|                                                                                                   | <del>500 Euro (bei PP)</del> | 500 Euro (bei PP)   | 500 Euro (bei PP)                                   | 526 Euro (bei PP)      | 579 Euro (bei PP)   | 608 Euro (bei PP)   | <b>750 Euro</b>   |
| SV-Bonus                                                                                          | <del>+ 400 Euro</del>        | + 650 Euro          | + 650 Euro                                          | + 684 Euro             | + 752 Euro          | + 790 Euro          | <b>+ 804 Euro</b> |
| Erhöhung bei Erhalt<br>Teuerungsabsetzbetrag                                                      |                              |                     | + 500 Euro<br>(SV- Rück-<br>erstattung<br>dann 70%) |                        |                     |                     |                   |
| Maximaler<br>Erstattungsbetrag                                                                    | <del>800 Euro</del>          | 1.050 Euro          | 1.550 Euro                                          | 1.105 Euro             | 1.215 Euro          | 1.277 Euro          | <b>1.300 Euro</b> |
|                                                                                                   | <del>900 Euro (bei PP)</del> | 1.150 Euro (bei PP) | 1.550 Euro (bei PP)                                 | 1.210 Euro (bei PP)    | 1.331 Euro (bei PP) | 1.398 Euro (bei PP) | <b>1.554 Euro</b> |
| Erhöhung des maximalen<br>Erstattungsbetrages bei<br>Anspruch auf PP<br>(§ 124b Z 395 lit d EStG) |                              |                     | + 60 Euro                                           | + 40 Euro              |                     |                     |                   |
| Maximaler Erstattungs-<br>betrag 2022 und 2023                                                    |                              |                     | 1.610 Euro<br>(bei PP)                              | 1.250 Euro<br>(bei PP) |                     |                     |                   |



## Kapitel C

# Die wichtigsten Neuerungen im Arbeitsrecht

## 3.1 Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Neuerungen und Erlässe

- NEU**
- Teilpensionsgesetz – Arbeitsrechtliche Begleitregelungen
- 3001**
- Bildungskarenz und Bildungsteilzeit ab 1.1.2026
  - Kündigungsbestimmungen für Arbeiter ab 1.1.2026
  - Kollektivvertragsfähigkeit und Kündigungsbestimmungen für freie Dienstnehmer
  - Trinkgeldpauschale – Arbeitsrechtliche Begleitregelungen

## 3.2 Teilpensionsgesetz – Arbeitsrechtliche Auswirkungen

- 3002** §§ 4a Abs 10 APG, 40 ASVG, 14f AVRAG, 3 Abs 4 BPG, 14 Abs 4 Z 2 BMSVG, 93 Abs Z 1, 111a LAG, 13c Abs 5 BUAG – Inkrafttreten: 1.1.2026 – BGBl I 47/2025

### 3.2.1 Anlass für die Änderungen

Die Regierungsparteien haben sich im Pensionsbereich auf mehrere Maßnahmen verständigt, durch welche das faktische Pensionsantrittsalter und die Beschäftigungsquote erhöht werden soll. Diese pensionsrechtlichen Änderungen knüpfen unmittelbar an arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen im Hinblick auf die **Reduzierung der Normalarbeitszeit** und der Verpflichtung zur Leistung von **Mehr- und Überstunden** an.

Flankierend mit der Einführung einer Teilpension wurden auch die Regelungen der Altersteilzeit harmonisiert und **arbeitsrechtliche Anpassungen** bezüglich der **Abfertigung alt** sowie für **Betriebspensionen** beschlossen.

### 3.2.2 Ablehnungsrecht für Mehr- und Überstunden

- 3003** In pensionsrechtlicher Hinsicht wurde – um einen schrittweisen Anstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen – für Versicherte, die die Voraussetzungen für eine Art der Alterspension (Korridorpension, Schwerarbeitspension, Langzeitversichertenpension oder reguläre Alterspension) erfüllen, ab 1.1.2026 die Möglichkeit geschaffen, diese als Teilpension in Anspruch zu nehmen.

Das **Ausmaß** der bisherigen **Arbeitszeit** muss nachweislich um **mindestens 25%** und **höchstens 75%** reduziert werden, wobei jedenfalls (weiterhin) eine die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründende Tätigkeit vorliegen muss. Für die Berechnung der prozentuellen Arbeitszeitreduktion soll die verbleibend zu leistende Arbeitszeit auf ganze Stunden aufgerundet werden.

Nimmt eine versicherte Person eine zusätzliche Erwerbstätigkeit vor Erreichung des Regelpensionsalters auf, die eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründet oder aus der sie ein Erwerbseinkommen über der **Geringfügigkeitsgrenze** bezieht, führt dies zum Wegfall der Teilpension für diese Zeiträume. Darüber hinaus entfällt die Teilpension vor Erreichen des Regelpensionsalters auch dann, wenn die Grenzen der zulässigen **Bandbreite der Arbeitszeitreduktion** im Durchschnitt eines Kalendermonats überschritten werden. Diesbezüglich wird im ASVG eine **Meldeverpflichtung** für Bezieher einer Teilpension hinsichtlich der Änderung des Ausmaßes der wöchentlichen Arbeitszeit vorgesehen.

**Härtefälle** sollen durch eine Bandbreitenregelung vermieden werden. Geringfügige (weniger als 10%) und nicht regelmäßige (in höchstens drei Kalendermonaten innerhalb eines Kalenderjahres) Überschreitungen der Bandbreiten führen folglich nicht zum Wegfall der Teilpension.

#### 4.2.11 Steuerfreiheit von Trinkgeldern – Ortsüblichkeit (BFG 10.01.2025, RV/1100318/2020)

- **Sachverhalt:**

4016

Ein Arbeitnehmer war für seinen Arbeitgeber, der dem liechtensteinischen Geldspielgesetz unterliegt, als Inspector tätig und erhielt dabei Trinkgelder, für die er die Steuerbefreiung begehrte.

- **Aussagen des BFG**

Für die Steuerfreiheit von Trinkgeldern müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Ortsüblichkeit der Zuwendung;
- Zuwendung an den Arbeitnehmer anlässlich einer Arbeitsleistung von dritter Seite (sohin nicht vom Arbeitgeber in der festgelegten Höhe bestimmt; dieser kann aber begünstigt weitergeben);
- Freiwilligkeit der Zuwendung (dh kein Rechtsanspruch) sowie
- Zulässigkeit der Annahme der Zuwendung (kein gesetzliches oder kollektivvertragliches Verbot der Annahme).

Das liechtensteinische Geldspielgesetz (GSG) erlaubt die Annahme individueller Trinkgelder und Zuwendungen anderer Art ausschließlich Mitarbeitern im persönlichen Dienstleistungsbereich. Dazu zählt das Restaurant- und Garderobepersonal.

Der Arbeitnehmer gehört als Inspector nicht zu diesem Personenkreis von Mitarbeitern, weshalb ihm die Annahme von Trinkgeldern somit aufgrund des Geldspielgesetzes (GSG) untersagt ist.

Die Trinkgelder belaufen sich auf mehr als 25% des Bruttolohnes. Von dem in der gesetzlichen Bestimmung des § 3 Abs 1 Z 16a EStG normierten Charakter eines ortsüblichen Trinkgeldes kann diesbezüglich nicht mehr gesprochen werden.

- **Anmerkung für die Praxis:**

Siehe hierzu die Klarstellung des BMF – BMF-Info vom 29.7.2025, 2025-0.600.330.

#### 4.2.12 Sachbezug bei Nutzung mehrerer Kraftfahrzeuge (BFG vom 3.2.2025, RV/7102739/2022)

- **Sachverhalt:**

4017

Ein Arbeitnehmer (GF) hatte im Prüfungszeitraum vier Fahrzeuge angemeldet, wobei eines davon bereits frühzeitig abgemeldet wurde. Ein Fahrtenbuch wurde, trotz mehrmaliger Aufforderung nur für ein Fahrzeug vorgelegt. Dieses enthält für jeden Monat von November 2015 bis Dezember 2018 lediglich monatsweise den Anfang- und Endstand der Kilometer, aber keine einzelnen Fahrten. Als Fahrer ist durchgängig „FS“ und als gefahrene Route immer „WIEN“ angegeben. Alle Fahrzeuge betreffend, gab die beschwerdeführende Partei an, dass der Geschäftsführer der Einzige gewesen sei, der Zugang zu den Autos gehabt habe und berechtigt gewesen sei, diese zu verwenden. Alle Autos seien nur von ihm benutzt worden.

Fraglich war nun, ob für jedes einzelne Fahrzeug ein Sachbezug berechnet werden müsste, da ein Arbeitnehmer ja immer nur mit einem Fahrzeug fahren könne.

- **Aussagen des BFG**

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist ein Sachbezugswert auch dann zuzurechnen, wenn auf Grund des Gesamtbildes der Verhältnisse anzunehmen ist, dass der Arbeitnehmer die eingeräumte Möglichkeit, das arbeitgebereigene Kraftfahrzeug privat zu verwenden – wenn auch nur fallweise – nützt.

Hat ein Arbeitnehmer gleichzeitig mehrere Kraftfahrzeuge zur Verfügung, ist ein Sachbezugswert für jedes einzelne Fahrzeug anzusetzen.

#### 4.2.13 Erhöhung Sachbezugswert mangels Nachweise (BFG 24.3.2025, RV/2100197/2024)

- **Sachverhalt:**

4018

Im Zuge einer Prüfung wurde der Sachbezugswert für die Dienstnehmerin mangels entsprechender Nachweise über die Privatnutzung auf einen vollen Sachbezugswert erhöht.

- **Aussagen des BFG**

Um Missbräuche in einer nachträglich von externer Seite kaum nachprüfaren Sachverhaltslage hintan zu halten, sieht § 4 Abs 2 SB-Werte-VO explizit einen Nachweis vor.