

# Tax Personnel News

Maßgebliche Regelungen und Werte 2025 im  
Sozialversicherungs-, Arbeits- und Lohnsteuerrecht

01/2025

—

[kpmg.at](http://kpmg.at)

# Inhalt

1. Sozialversicherungsrecht .....	3
1.1. Versicherungs- und Beitragsrecht .....	3
1.1.1. ASVG-Beitragsätze und – grundlagen .....	3
1.1.2. Beitragsätze, Beitragsgrundlagen bzw Versicherungsgrenzen für Selbständige (GSVG und FSVG): .....	5
1.1.3. SV-Verzugszinsen: .....	5
1.1.4. Aktuelle Änderungen der SV-Rechtslage bzw neue Rechtsprechung SV: .....	5
1.2. Leistungsrecht: .....	6
1.2.1. Veränderliche Werte: .....	6
1.2.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung: .....	6
2. Arbeitsrecht und angrenzendes Recht .....	8
2.1. Veränderliche Werte: .....	8
2.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung: .....	9
3. Lohnsteuer und Lohnnebenkosten .....	10
3.1. Veränderliche Werte .....	10
3.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung: .....	12

Die wesentlichen Änderungen der Regelungen und Werte im Sozialversicherungs-, Arbeits- und Lohnsteuerrecht werden nachfolgend dargestellt.

# 1. Sozialversicherungsrecht

## 1.1. Versicherungs- und Beitragsrecht

### 1.1.1. ASVG-Beitragsätze und – grundlagen

Beitrags- sätze in %	Arbeiter (A1)			Angestellte (D1)			freie Dienstnehmer		
	DN	DG	Summe	DN	DG	Summe	DN	DG	Summe
KV <sup>1</sup>	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65
UV <sup>2</sup>	-	1,10	1,10	-	1,10	1,10	-	1,10	1,10
PV <sup>3</sup>	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80
AIV <sup>4</sup>	2,95	2,95	5,90	2,95	2,95	5,90	2,95	2,95	5,90
WBF <sup>5</sup>	0,50	0,50	1,00	0,50	0,50	1,00	-	-	-
KU <sup>6</sup>	0,50	-	0,50	0,50	-	0,50	0,50	-	0,50
IESG <sup>7</sup>	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10	-	0,10	0,10
<b>Summe</b>	<b>18,07</b>	<b>20,98</b>	<b>39,05</b>	<b>18,07</b>	<b>20,98</b>	<b>39,05</b>	<b>17,57</b>	<b>20,48</b>	<b>38,05</b>
NSchG <sup>8</sup>	-	3,80	3,80	-	3,80	3,80	-	-	-
SchW <sup>9</sup>	0,70	0,70	1,40	-	-	-	-	-	-

Für einige besondere Beschäftigungsverhältnisse sind keine oder abweichende Beitragssätze anzuwenden (z.B. geringfügig Beschäftigte, Landarbeiter etc.).

<sup>1</sup> Für Lehrverhältnisse beträgt der Beitragssatz 3,35 %, wobei auf den Dienstgeber 1,68 % und auf den Lehrling 1,67 % entfallen (§ 51 Abs 1 Z 1 lit g iVm Abs 3 Z 1 lit d ASVG). Ein allenfalls zu entrichtender Zusatzbeitrag für die Mitversicherung von Angehörigen, der vom Versicherten zu tragen ist, beträgt 3,4 %.

<sup>2</sup> Keine Beitragspflicht besteht für Lehrlinge sowie für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben (§ 51 Abs 6 ASVG). Der UV-Beitrag fällt auch unter die Befreiungen des Neugründungsförderungsgesetzes (siehe dazu § 1 Z 7 NeuFöG).

<sup>3</sup> Hinsichtlich jener Dienstnehmer, die die Regelpension trotz Erfüllung der Voraussetzungen nicht in Anspruch nehmen und weiterarbeiten, sind nur die halben Pensionsversicherungsbeiträge zu entrichten. Diese Begünstigung ist an die durch den Pensionsaufschub bewirkte Erhöhung der Regelpension (Bonifikation in Höhe von 5,1 % pro Aufschubjahr) geknüpft und kann daher nach dem APG bis zur Altersgrenze von 63 bzw 68 Jahren in Anspruch genommen werden.

Wird neben dem Bezug der Regelpension eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, dann übernimmt der Bund den auf den Versicherten entfallenden Teil des Pensionsversicherungsbeitrags bis zum Ausmaß von 10,25 % des doppelten Betrages der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze. Diese Beitragsübernahme gilt nicht hinsichtlich der Sonderzahlungen. Diese Regelung gilt vorläufig nur für 2024 und 2025.

<sup>4</sup> Von der AIV-Pflicht ausgenommen sind jene Personen, die bereits eine Alterspension erhalten oder einen Anspruch auf eine Alterspension - mit Ausnahme der Korridorpension - haben oder das 63. Lebensjahr vollendet haben (§ 1 Abs 2 lit e AIVG).

Für Lehrlinge, deren Lehrverhältnisse ab dem 1.1.2016 oder später begonnen haben bzw beginnen, sind während der gesamten Dauer der Lehrzeit AIV-Beiträge iHv grundsätzlich 2,3 % (Lehrling: 1,15 %, Arbeitgeber: 1,15 %) zu bezahlen (§ 2 Abs 1 AMPFG).

Hinsichtlich der vom Lehrling zu entrichtenden Beiträgen sind aber auch hier die unten angeführten Regelungen für Bezieher geringer Einkommen zu beachten.

- <sup>5</sup> Der Beitragspflicht unterliegen Personen, die aufgrund eines privat- oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses oder als Heimarbeiter beschäftigt sind, und deren Dienst- bzw Auftraggeber (§ 1 Abs 1 Z 1 und 2 WohnbauförderungsbeitragsG 2018). Die Beiträge sind nur von der (mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzten) allgemeinen Beitragsgrundlage (also nicht von den Sonderzahlungen) zu bemessen (§ 2 Abs 1 WohnbaufördbeitrG 2018). Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte sind von der Beitragspflicht ausgenommen (§ 1 Abs 2 Z 1 und 5 WohnbaufördbeitragsG 2018). Der Wohnbauförderungsbeitrag fällt auch unter die Befreiungen des Neugründungsförderungsgesetzes (siehe dazu § 1 Z 7 Neu-FöG). Die Festlegung der Tariffhöhe ist seit 2018 den jeweiligen Landesgesetzgebungen (ohne Vorgabe einer Unter- oder Obergrenze) vorbehalten. Die Möglichkeit einer abweichenden Tariffestsetzung wurde bisher aber nicht in Anspruch genommen.
- <sup>6</sup> Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften bzw in Unternehmen mit anderer Rechtsform leitende Angestellte, denen dauernd maßgeblicher Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht, gehören nicht der AK an (§ 10 Abs 2 Z 2 AKG). Die AK-Umlage ist nicht von Lehrlingen zu entrichten und nur von der (mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzten) allgemeinen Beitragsgrundlage (nicht von den Sonderzahlungen) zu bemessen (§ 17 Abs 2 Z 1, § 61 Abs 2 AKG).
- <sup>7</sup> Keine Beitragspflicht besteht für Lehrlinge sowie für Personen, die das 63. Lebensjahr vollendet haben (§ 12 Abs 2 IESG). Mangels Anspruchs auf Insolvenz-Entgelt sind auch für Gesellschafter, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, und nach der OGH-Judikatur (zB 8 Ob S 6/14m) für Vorstände einer Aktiengesellschaft, auch wenn diese der Arbeitslosenversicherung und der Lohnsteuerpflicht unterliegen, keine Beiträge zu entrichten.
- <sup>8</sup> Der Nachtschwerarbeits-Beitrag ist für Dienstnehmer zu entrichten, die innerhalb eines Kalendermonats an mindestens sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit erbringen (unter gewissen Voraussetzungen auch dann, wenn innerhalb eines Kalendermonats an weniger als sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit erbracht wurde – Art 11 (6) NSchG).
- <sup>9</sup> Die Beitragspflicht gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die unter das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) fallen, und dient der Finanzierung der Schlechtwetterentschädigung. Kein Beitrag ist für die Dauer einer Beschäftigung von Arbeitern auf Auslandsbaustellen, für Angestellte bzw Lehrlinge in Angestelltenberufen, gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre, wenn nur einer der beiden Lehrberufe unter das BSchEG fällt, und für geringfügig Beschäftigte zu entrichten.

Die AIV-Dienstnehmerbeiträge bei geringem Einkommen sind wie folgt gestaffelt:

monatliche Beitragsgrundlage	Versichertenanteil
bis 2.074,00 EUR	0 %
über 2.074,00. EUR bis 2.262,00 EUR	1 %
über 2.262,00 EUR bis 2.451,00 EUR	2 %*
über 2.451,00 EUR	2,95 %

\* 1,15% bei Lehrlingen

ASVG-Geringfügigkeitsgrenze	551,10 EUR
Freigrenze für die Dienstgeberabgabe (19,4 % der geringfügigen Entgelte zuzüglich UV [1,1 %]) nach dem DAG monatlich	826,65 EUR
Allgemeine, tägliche Höchstbeitragsgrundlage (HBGI)	215,00 EUR
allgemeine HBGI monatlich	6.450,00 EUR
HBGI für Sonderzahlungen jährlich zusätzlich	12.900,00 EUR
monatliche HBGI für freie DN ohne Sonderzahlungen	7.525,00 EUR

## 1.1.2. Beitragssätze, Beitragsgrundlagen bzw Versicherungsgrenzen für Selbständige (GSVG und FSVG):

Die Beitragssätze und Mindestbeitragsgrundlagen für „alte“ (gewerblich) Selbständige (Pflichtversicherte nach § 2 Abs 1 Z 1 bis 3 GSVG) sowie FSVG-Versicherte freiberufliche Selbständige betragen:

	KV <sup>10, 11</sup>			PV <sup>11</sup>		
	Beitragssatz in %	MBGrL EUR/Monat	Zahlung	Beitragssatz in %	MBGrL EUR/Monat	Zahlung
		6,80	551,10	37,47	18,50 <sup>12</sup>	551,10 <sup>13</sup>
<b>HBGrL in EUR</b>		<b>7.525,00</b>	<b>511,70</b>		<b>7.525,00</b>	<b>1.392,13</b>

<sup>10</sup> Jungunternehmer (Gewerbetreibende, die sich erstmalig selbständig machen, im Gründungsjahr und den darauffolgenden zwei Kalenderjahren) sind insoweit begünstigt, als die Nachbemessung der Beiträge in der KV unterbleibt.

<sup>11</sup> Mit der KV werden auch zusätzlich die Beiträge in die BV-Kasse (1,53 % der KV-Beitragsgrundlage) eingehoben.

<sup>12</sup> Für FSVG-Versicherte freiberufliche Selbständige (Ärzte, Patentanwälte, Apotheker und Ziviltechniker beträgt der Beitragssatz zur Pensionsversicherung 20 %.

<sup>13</sup> Eine Absenkung der Mindestbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung auf das Niveau der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze erfolgte schrittweise ab 2018 und entspricht seit 2022 der Geringfügigkeitsgrenze.

Für die neuen Selbständigen gemäß § 2 Abs 1 Z 4 GSVG gilt eine Versicherungsgrenze im Ausmaß des 12-fachen der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze (2025 daher 6.613,20 EUR).

Für alte und neue Selbständige gelten die gleichen Beitragssätze. Der pauschalierte Monatsbeitrag für die Unfallversicherung beträgt EUR 12,07 (gilt auch für FSVG-Versicherte freiberuflich Selbständige).

## 1.1.3. SV-Verzugszinsen:

Die Verzugszinsen ab 2025 betragen 7,03%.

## 1.1.4. Aktuelle Änderungen der SV-Rechtslage bzw neue Rechtsprechung SV:

- Die seit 1. Juli 2023 geltende multilaterale europäische **Rahmenausnahmerevereinbarung** zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht bei **grenzüberschreitender Telearbeit**, nach der für den Fall, dass der Tätigkeitsanteil im Wohnortstaat des Arbeitnehmers mindestens 25 % und weniger als 50 % ausmacht, die ausnahmsweise Anwendung der Rechtsvorschriften des Ansässigkeitsstaates des Arbeitgebers (und nicht die des Wohnortstaates des Dienstnehmers) beantragt werden kann, haben mittlerweile 22 Staaten unterzeichnet ([Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland | Federal Public Service - Social Security \(belgium.be\)](#)).
- Im Zuge einer Änderung des ASVG wurde (in Reaktion auf ein der Verwaltungspraxis widersprechendes VwGH-Erkenntnis) ausdrücklich festgelegt, dass **Beitragszuschläge für Anmeldeverstöße** nur dann vorgeschrieben werden können, wenn der Meldeverstoß im Rahmen einer unmittelbaren Betretung aufgedeckt wurde (BGBl I 2024/16). Diese Änderung ist mit 29.3.2024 in Kraft getreten.

- Die Pflichtversicherung als neuer Selbständiger setzt voraus, dass die für die Beitragsbemessung definierten Einkünfte die **Versicherungsgrenze** im Ausmaß des 12-fachen der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze übersteigen. Bei **Gesellschafter-Geschäftsführern**, die einen Geschäftsführerbezug erhalten (und damit die Grundvoraussetzung für die Pflichtversicherung, nämlich die Erzielung betrieblicher Einkünfte, erfüllen), sind diesbezüglich auch **Gewinnausschüttungen** zu berücksichtigen (VwGH 2.7.2024, Ro 2023/28006).
- Die lohnsteuerlichen Änderungen (siehe III.3.) betreffend Dienstreisen (Erhöhung der pauschalen Tages- und Nächtigungsgelder, Fahrtkostenersatzverordnung) und die Ausweitung der Befreiung bzw Begünstigung für die Zurverfügungstellung arbeitsplatznaher Kleinwohnungen gelten auch für Beitragszwecke.

## 1.2. Leistungsrecht:

### 1.2.1. Veränderliche Werte:

Für Personen, die am 15.11.2025 in einem krankenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen, ist ein **e-Card-Serviceentgelt** iHv 14,65 EUR für das Jahr 2026 fällig.

Der für die Anhebung von Sozial- bzw Transferleistungen maßgebliche **Anpassungsfaktor** beträgt 1,046. Gesamtpensionseinkommen bis 6.060,00 EUR pro Monat wurden zum 1. Jänner 2025 daher um 4,6 % angehoben; bei höheren Pensionen erfolgte eine pauschale Anhebung um 278,76 EUR.

Die **gesetzliche (Alters-)Pension** ist für Geburtsjahrgänge ab 1955 nach dem APG zu ermitteln, wobei die in „Altrecht“ erworbenen Ansprüche durch die Pensionskontenerstgutschrift zum 1. Jänner 2014 abgedeckt sind. Eine Deckelung der Pension wie im „Altrecht“ (höchste Bemessungsgrundlage nach Maßgabe des jeweiligen Durchrechnungszeitraums bzw maximaler Steigerungsbetrag) ist im APG nicht vorgesehen. Der Beitragssatz in der **Krankenversicherung** für Bezieher von Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beträgt 5,1 %.

### 1.2.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Der VwGH hat klargestellt, dass die **Mitversicherung für Angehörige ex lege** besteht und es daher nicht möglich ist, sich davon abzumelden, um den Zusatzbeitrag in Höhe von 3,4 % der Beitragsgrundlage zu vermeiden (VwGH 17.10.2023, Ra 2021/08/0121).
- Im TPN 1/2024 wurde darüber berichtet, dass Personen, deren Pensionsstichtag in das Kalenderjahr 2024 fällt, aufgrund einer **Schutzklausel** ein Erhöhungsbetrag in Höhe von 6,2 (= 9,7 minus 3,5) % der Gesamtgutschrift 2022 zu gewähren ist. Damit sollten Kaufkraftverluste gegenüber Pensionisten mit Stichtag vor 2024, die sich daraus ergeben, dass die für die Aufwertung der Pensionskontengutschrift maßgebliche Aufwertungszahl (bildet zurückliegende Einkommensentwicklungen ab) deutlich niedriger war als der für die jährliche Anhebung bestehender Pensionen maßgebliche Anpassungsfaktor (richtet sich nach der rollierenden Inflation), vermieden werden.

Hinsichtlich des Übergangs von 2024 auf 2025 ergibt sich eine umgekehrte Situation: Während die Gesamtkontengutschrift 2023 anhand der Aufwertungszahl für 2025 um 6,3 % angehoben wird, werden bestehende Pension zum 1.1.2025 aufgrund der gesunkenen Inflationsrate nur mehr um 4,6 % angehoben. Der Erhöhungsbetrag für Personen, deren Stichtag ins Kalenderjahr 2025 fällt, soll daher einen Ausgleich für den Kaufkraftverlust für 2024 vermindert um den Kaufkraftgewinn 2025 schaffen und beträgt somit 4,5 % der Gesamtgutschrift 2023 (= 6,2 – (6,3 – 4,6)).

Für Korridor pensionen kommt diese – letztmalig implementierte - Regelung aber nur dann zum Tragen, wenn die Voraussetzungen für den Antritt dieser Pension (mit Ausnahme der Aufgabe der Erwerbstätigkeit) bereits zum 31.12.2024 vorgelegen sind bzw die Korridor pension infolge der Beendigung des Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfeanspruchs im Kalenderjahr 2025 angetreten wird.

- Der VfGH hat die **Aliquotierungsregelung für die erstmalige Pensionsanpassung** (reduzierte Anpassung bei späterem Pensionsantritt im Kalenderjahr) als nicht verfassungswidrig eingestuft (VfGH 4.12.2023, G 197/2023 ua). Die Anwendung dieser Regelung ist für die Kalenderjahr 2024 und 2025 allerdings ausgesetzt, sodass diese – so der Gesetzgeber keine Verlängerung der Aussetzung festlegt – erst für Stichtage ab 2026 wieder zum Tragen kommt.
- Die in § 4 Abs 4 ASVG verankerte Gleichstellung der dienstnehmerähnlichen **freien Dienstnehmer** mit den echten Dienstnehmern ist nicht auf das Versicherungsverhältnis bzw Beitragsrecht beschränkt, sondern bezieht sich auch auf das Leistungsrecht. Bei der Beurteilung des **Berufsschutzes** kommt es daher nur auf den qualifizierten Inhalt der Tätigkeit und nicht darauf an, ob diese auf Grundlage eines echten oder freien Dienstverhältnisses ausgeübt wird (OGH 19.12.2023, 10 Ob S 69/23f).
- Nach dem mit 1.1.2025 in Kraft getretenen **Telearbeitsgesetzes** (BGBl I 2024/110; siehe auch II.2. zu arbeitsrechtlichen und III. 3. zu lohnsteuerlichen Aspekten) besteht ein **Unfallversicherungsschutz bei Wegunfällen**, wenn sie sich am Weg von und zu „Örtlichkeiten von Telearbeit im engeren Sinne“ ereignen (siehe TPN 3/2024).

Als „Örtlichkeit von Telearbeit im engeren Sinne“ gilt jedenfalls das am Haupt- oder Nebenwohnsitz des/der Versicherten bestehende Homeoffice. Bei Telearbeit in Wohnungen von nahen Angehörigen oder in Co-Working-Spaces handelt es sich nur dann um eine solche Örtlichkeit, wenn sich diese in der Nähe zur Wohnung des Versicherten oder seiner (eigentlichen) Arbeitsstätte befinden oder die Entfernung von der eigenen Wohnung zur Wohnung des Angehörigen bzw. zum Co-Working-Space dem sonst üblichen Arbeitsweg entspricht.

Alle anderen Örtlichkeiten, die der Versicherte zur Ausübung der Telearbeit gewählt hat (wie zB Park, Freibad, Kaffeehaus, Hotel, Ferienwohnung), gelten als „Örtlichkeiten von Telearbeit im weiteren Sinn“. Dort fällt nur der sich vor Ort ereignende Arbeitsunfall selbst unter Unfallversicherungsschutz.

# 2. Arbeitsrecht und angrenzendes Recht

## 2.1. Veränderliche Werte:

- Die monatliche **Ausgleichstaxe** nach dem BehEinstG beträgt:
  - für Arbeitgeber mit 25 bis 99 Arbeitnehmern: 335,00 EUR.
  - für Arbeitgeber, die 100 bis 399 Arbeitnehmer beschäftigen: 472,00 EUR.
  - für Arbeitgeber, die 400 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen: 499,00 EUR.

Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten erhält der Arbeitgeber vom Bundessozialamt aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds eine Prämie iHv monatlich 335,00 EUR.

- Eine abgeschlossene Konkurrenzklausel ist nur dann wirksam, wenn das für den letzten Monat gebührende Entgelt 4.300,00 EUR (exklusive aliquoter Sonderzahlungen) übersteigt. Für Vertragsabschlüsse vor dem 29. Dezember 2015 gelten andere Werte (2025: 3.655,00 EUR inkl. SZ) bzw für Vertragsabschlüsse vor dem 17./18. März 2006 entfällt diese Voraussetzung.
- Die **Lohnpfändungswerte** für 2025 betragen:

Art des Betrags	Zeitraum	Wert
Allgemeiner Grundbetrag	Monat	1.273,00 EUR
	Woche	297,00 EUR
	Tag	42,00 EUR
Erhöhter allgemeiner Grundbetrag (wenn kein Anspruch auf Sonderzahlung besteht)	Monat	1.486,00 EUR
	Woche	346,00 EUR
	Tag	49,00 EUR
Unterhaltsgrundbetrag pro Person (max für 5 Personen möglich)	Monat	254,00 EUR
	Woche	59,00 EUR
	Tag	8,00 EUR
Höchstberechnungsgrundlage	Monat	5.080,00 EUR
	Woche	1.185,00 EUR
	Tag	169,00EUR
Absolutes Existenzminimum (normale Pfändungen)	Monat	636,50 EUR
	Woche	148,50 EUR
	Tag	21,00 EUR
Absolutes Existenzminimum (Unterhaltspfändungen)	Monat	477,38 EUR
	Woche	111,38 EUR
	Tag	15,75 EUR



## 2.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Im Frühling 2024 hat der Gesetzgeber in **Umsetzung der EU- Transparenzrichtlinien** insbesondere im AVRAG und im ABGB erweiterte Arbeitgeber:innen- Informationspflichten (Dienstzettelinhalte), ein „Recht auf Mehrfachbeschäftigung“, ein „Recht auf Aus- Fort- und Weiterbildung“ sowie einen Motivkündigungsschutz und ein Benachteiligungsverbot geschaffen.

Diese Regelungen sind für Arbeitsverträge bzw. freie Dienstverträge, welche ab 28. März.2024 abgeschlossen wurden, anwendbar (siehe TPN 02/2024).

Zur Regelung des § 11b AVRAG, wonach **Aus-, Fort- oder Weiterbildungen**, die für die Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit aufgrund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, des anwendbaren Kollektivvertrages oder des Arbeitsvertrages erforderlich sind, in die Arbeitszeit fallen und die diesbezüglichen Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind, hat das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) auf seiner Homepage Stellung genommen.

Demnach ist die angeführte Regelung nur in Fällen anwendbar, in denen die Bildungsmaßnahme für die dienstvertragliche Arbeitsleistung unerlässlich ist und konkrete Rechtsfolgen für deren Unterlassen vorgesehen sind. Als Beispiele für derartige Verpflichtungen werden ua die verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen für Wirtschaftstreuhänder und für zahlreiche Gesundheitsberufe angeführt. Außerdem geht das BMAW davon aus, dass die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers der Vereinbarung einer Ausbildungskostenrückerstattung bei Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß § 2d AVRAG nicht entgegensteht.

- Seit 1.10.2021 gelten für Kündigungen von Arbeiterdienstverhältnissen grundsätzlich die gleichen **Kündigungsfristen und -termine** wie für Angestellte. Durch Kollektivvertrag können aber für Branchen, in denen **Saisonbetriebe** iSd § 53 Abs 6 ArbVG überwiegen, abweichende Regelungen (zumeist kürzere Kündigungsfristen) festgelegt werden.

Der VfGH hat diese Sonderregelung als verfassungskonform beurteilt, weil diese weder gegen das Bestimmungsverbot des Art 18 B-VG verstößt, noch im Hinblick auf die Durchschnittsbetrachtung (Überwiegen von Saisonbetrieben innerhalb der Branche) einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz darstellt (VfGH 25.6.2024, G 29/2024).

- Mit Geltung 1.10.2024 wurde allen erwerbstätigen Ukraine-Vertriebenen der Umstieg auf eine Rot-Weiß-Rot.Karte plus ermöglicht, wenn diese innerhalb der letzten 24 Monate insgesamt mindestens 12 Monate vollversicherungspflichtig beschäftigt waren.
- Im Zuge eine Novelle des BehEintG wurde mit Wirksamkeit 20.7.2024 klargestellt, dass der Behindertenpass alleine keinen Nachweis mehr für die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten darstellt. Arbeitgeber mit mehr als 400 Beschäftigten müssen ab 1.1.2025 Barrierefreiheitsbeauftragte (plus Stellvertretung) bestellen.
- Spenglerbetriebe (mit Ausnahme Lüftungs- und Galanteriespengler) wurden ab 1.11.2024 in die Schlechtwetterentschädigung (BSchEG) einbezogen. Zu verschiedenen Daten erfolgt auch die Einbeziehung in das BUAG (mit besonderen Übergangsbestimmungen beim Urlaub tw schon 2024, Sachbereich Überbrückungsgeld ab 1.1.2025, Abfertigungsregelung ab 1.1.2026).
- Mit Wirkung ab 1.1.2025 wurden die bisher geltenden arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Regelungen zur Tätigkeit im Homeoffice durch die Regelungen zur „**Telearbeit**“ ersetzt. Im Wesentlichen wurde der räumliche Anwendungsbereich der bisherigen Bestimmungen ausgedehnt und umfasst zusätzlich zu den eigenen Wohnräumlichkeiten nunmehr auch Wohnungen naher Angehöriger, Internetcafes, Co-Working-Spaces und Ferienorte. Die arbeitsrechtlichen Regelungen bleiben – mit Ausnahme des neuen Wortes – weitestgehend unverändert. Änderungen betreffen vor allem die Sozialversicherung (Unfallversicherungsschutz, siehe I.2.2.) und minimal auch den lohnsteuerlichen Bereich (Telearbeitspauschale, siehe III.3)

# 3. Lohnsteuer und Lohnnebenkosten

## 3.1. Veränderliche Werte

- Zur **Abfederung der kalten Progression** werden die Steuertarifgrenzen und die steuerlichen Absetzbeträge seit 2023 jährlich automatisch um zwei Drittel der durchschnittlichen Inflationsrate eines festgelegten 12-Monatszeitraums angepasst. Hinsichtlich des Steueraufkommens aus dem verbleibenden (dritten) Drittel der durchschnittlichen Inflationsrate muss die Bundesregierung bis 15. September eines jeden Jahres einen Ministerratsbeschluss über geeignete Entlastungsmaßnahmen fassen.

Die im Jahr 2025 auszugleichende durchschnittliche Inflationsrate beträgt 5 %, weshalb die für das Kalenderjahr 2024 geltenden Beträge automatisch um 3,33 % anzuheben waren. Darüber hinaus sieht das Progressionsabgeltungsgesetz (PrAG) 2025 hinsichtlich des nicht durch die automatische Tarifierfassung erfassten Volumens der kalten Progression (verbleibendes Drittel) eine zusätzliche Anhebung der ersten fünf Tarifstufen um weitere 0,5 %-Punkte vor. Damit ergeben sich auf Basis einer Anhebung von insgesamt 3,83 % (=  $5 \cdot \frac{2}{3} + 0,5$ ) folgende **Tarifstufen und Grenzsteuersätze für 2025**:

Einkommen		Grenzsteuersatz
über	bis	
0	13.308,00	0%
13.308,00	21.617,00	20%
21.617,00	35.836,00	30%
35.836,00	69.166,00	40%
69.166,00	103.072,00	48%
103.072,00	1.000.000,00	50%
über	1.000.000,00	55%

- Im Rahmen des PrAG 2025 wurden außerdem sämtliche **Absetzbeträge** und mit deren Berechnung zusammenhängende Beträge, einschließlich der maximalen SV-Rückerstattung und des SV-Bonus sowie zugehöriger Einkommens- und Einschleifgrenzen, mit Wirkung ab 1.1.2025 um das volle Volumen der Inflation, also 5,0%, **angehoben** (siehe TPN 4/2024).

- Die für die Bewertung des **Dienstwohnungssachbezuges** maßgebliche **Richtwerte** betragen aktuell:

Bundesland	Richtwert
Burgenland	6,09 EUR
Kärnten	7,81 EUR
Niederösterreich	6,85 EUR
Oberösterreich	7,23 EUR
Salzburg	9,22 EUR
Steiermark	9,21 EUR
Tirol	8,14 EUR
Vorarlberg	10,25 EUR
Wien	6,67 EUR

- Der Referenzzinssatz für die Ermittlung der **Zinersparnis** bei variabel verzinsten Arbeitgeberdarlehen bzw Arbeitgebervorschüssen, soweit diese jeweils 7.300,00 EUR übersteigen, beträgt für 2025 4,5 %.
- Der **Pensionsabfindungsgrenzbetrag** für Pensionskassenleistungen beträgt 15.900,00 EUR für das Jahr 2025. Pensionsabfindungen, die diesen Betrag nicht überschreiten (Freigrenze), sind gesondert nach Maßgabe des so genannten Hälftesteuersatzes zu versteuern.
- Der anzuwendende **Strompreis** für einen steuerfreien Kostenersatz für das **Aufladen** von arbeitgebereigenen **Elektroautos** an einer nicht öffentlichen Ladestation für das Kalenderjahr 2025 beträgt bei nachweislicher Zuordnung der Lademenge 35,889 Cent/kWh.
- Für das Jahr 2025 beträgt der **DZ** (vorbehaltlich unterjähriger Änderungen):

Bundesland	DZ
Burgenland	0,40 %
Kärnten	0,37 %
Niederösterreich	0,34%
Oberösterreich	0,31%
Salzburg	0,36 %
Steiermark	0,34 %
Tirol	0,39 %
Vorarlberg	0,33 %
Wien	0,36 %

### 3.2. Aktuelle Änderungen der Rechtslage bzw neue Rechtsprechung:

- Mit dem Progressionsabgeltungsgesetz (PrAG) 2025 wurden mit Wirkung ab 1.1.2025 der abgabenfreie **Tagesgeldsatz** für Inlandsreisen von EUR 26,40 **auf EUR 30,00** und das **pauschale Nächtigungsgeld** von EUR 15,000 **auf EUR 17,00 erhöht** (siehe TPN 4/2024).

In den kollektivvertraglichen Reiseordnungen besteht diesbezüglich „Handlungsbedarf“ und aus steuerlicher Sicht ist zu beachten, dass es bei „freiwilliger“ Erhöhung seitens des Arbeitgebers in Fällen des § 3 Abs. 1 Z 16 EStG (begünstigte Steuerfreiheit für Taggelder über die 5-/15-Tage-„Anfangsphase“ hinaus, z. B. bei Außendienstmitarbeiter:innen) zu einer Steuerpflicht im Hinblick auf den Differenzbetrag zwischen den bisherigen niedrigeren und neuen Sätzen kommt. Für die hundertprozentige Anwendung der Befreiung fehlt (noch) das notwendige Tatbestandselement der Verankerung des arbeitsrechtlichen Anspruchs in einer „lohngestaltenden Vorschrift“.

Aus Vereinfachungsgründen und um ökologische Anreize zu setzen, wurde außerdem das **Kilometergeld** für PKW, Motorräder und Fahrräder in der RGV mit Wirkung ab 1.1.2025 **einheitlich mit EUR 0,50 festgesetzt** (bis 2024 betrug dieses je Kilometer für PKW 0,42 Euro, für Motorräder 0,24 Euro und für Fahrräder bzw E-Bikes 0,38 Euro). Für mitbeförderte Personen kann ein Betrag von 0,15 Euro (bisher 0,05 Euro) beansprucht werden. [Möglicherweise werden die Werte für Motor- und für Fahrräder im Laufe des Jahres 2025 wieder redimensioniert.]

- Der Bundesminister für Finanzen hat auf Grundlage einer Gesetzesermächtigung im Rahmen des PrAG 2025 eine **Fahrtkostenersatzverordnung** (BGBl II 288/2004) erlassen. Nach dieser ist ab 1.1.2025 bei Dienstreisen mit Massenbeförderungsmitteln anstelle der Geltendmachung der tatsächlichen Fahrtkosten eine pauschale Berücksichtigung der Aufwendungen als nicht steuerbarer Kostenersatz bzw als Werbungskosten möglich. Dazu können entweder die in § 7 Abs 5 der Reisegebührenvorschrift (RGV) geregelten **Beförderungszuschüsse** oder die fiktiven Kosten für das günstigste Massenbeförderungsmittel geltend gemacht werden.

Die Höhe des Beförderungszuschusses ist nach der Anzahl der zurückgelegten Kilometer gestaffelt: Er beträgt für die ersten 50 Kilometer 0,50 Euro je Kilometer, für die weiteren 250 Kilometer 0,20 Euro je Kilometer und für jeden weiteren Kilometer 0,10 Euro. Insgesamt darf der Beförderungszuschuss je Wegstrecke 109 Euro nicht übersteigen.

Die angeführte pauschale Berücksichtigung der Aufwendungen für ein Massenbeförderungsmittel ist pro Kalenderjahr mit 2.450 Euro begrenzt.

- Mit Wirkung ab 1.1.2025 wurden die Begünstigungen des § 2 Abs 7a der Sachbezugswerteverordnung für die **Überlassung** von kleineren **arbeitsplatznahen Unterkünften** (Erreichbarkeit Arbeitsplatz innerhalb von 15 Minuten), die nicht den Lebensmittelpunkt bilden, ausgeweitet (BGBl II 290/2024).

Demnach ist bis zu einer Größe von 35 m<sup>2</sup> (bisher 30 m<sup>2</sup>) kein Sachbezug anzusetzen. Bei einer Größe von mehr als 35 m<sup>2</sup> aber nicht mehr als 45 m<sup>2</sup> (bisher 40 m<sup>2</sup>) kann der Sachbezugswert um 35 % vermindert werden, wenn die arbeitsplatznahe Unterkunft durchgehend für höchstens zwölf Monate zur Verfügung gestellt wird.

Neu geregelt ist außerdem, dass zur Beurteilung der angeführten Quadratmetergrenzen Wohnflächen, der mehreren Arbeitnehmern zur gemeinsamen Nutzung zur Verfügung gestellt werden, auf die zur Nutzung berechtigten Arbeitnehmer aufzuteilen sind.

- Mit Wirkung ab 1.1.2025 wurden die bisher geltenden arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Regelungen zur Tätigkeit im Homeoffice durch die Regelungen zur „**Telearbeit**“ ersetzt (siehe oben) und dabei auch der Begriff des lohnsteuerfreien und beitragsfreien „Homeofficepauschales“ durch das „**Telearbeitspauschale**“ ersetzt.

Die weiterhin bestehende Möglichkeit, bei Vorliegen von mindestens 26 Telearbeitstagen die Anschaffung von ergonomisch geeignetem Mobiliar als Werbungskosten geltend zu machen, besteht nur im Rahmen von Homeoffice/Telearbeit im früheren Sinne (nur für eigene Wohnung).

Klargestellt wurde, dass die steuerlichen Telearbeitsbestimmungen auch dann zur Anwendung kommen, wenn kein Arbeitsverhältnis im Sinne des AVRAG vorliegt (z.B. Bei Vorständen oder bei öffentlichen Dienstverhältnissen).

Zu beachten ist, dass ab dem Kalenderjahr 2025 ein nicht steuerbares Telearbeitspauschale bzw. der entsprechende Abzug an Differenzwerbungskosten und Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar nur noch dann zuerkannt werden, wenn die Telearbeitstage durch den Arbeitgeber am Lohnzettel („L16“) bzw. in der Lohnbescheinigung ausgewiesen sind. (Siehe TPN 03/2024)

- In Fällen einer **grenzüberschreitenden Arbeitsausübung** sind hinsichtlich des Aufbaus und Verbrauchs des **Jahressechstels** auch DBA-rechtlich von der Besteuerung freigestellte Bezüge zu berücksichtigen.

Nach dem VwGH können hinsichtlich der Ermittlung des Jahressechstels für eine der Inlandsbesteuerung unterliegenden Bonuszahlung selbst laufende Auslandsbezüge vom selben Arbeitgeber, die in Österreich gar nicht steuerbar sind, berücksichtigt werden (VwGH 20.6.2024, Ra 2023/13/0167).

- Die **Steuerbefreiung für Tagesgelder**, die dem Arbeitnehmer für Baustellen- und Montagetätigkeiten aufgrund eines Kollektivvertrages zu zahlen sind, ist nicht anwendbar, wenn derartige Tätigkeiten dauerhaft am Betriebsstandort eines Großkunden des Arbeitgebers ausgeübt werden.

Insoweit macht es keinen Unterschied, ob sich der feste Arbeitsplatz am Werksgelände des Arbeitgebers oder am Werksgelände des Auftraggebers (Großkunden) befindet, weil in beiden Fällen die mit wechselnden Arbeitsplätzen verbundene Reiseerschweris nicht vorliegt (VwGH 29.5.2024, Ro 2022/15/0019).

- Das BFG ist in den beiden ersten Entscheidungen zur **Lohnsteuerbefreiung für Mitarbeitergewinnbeteiligungen** zu einem widersprüchlichen Ergebnis hinsichtlich der Charakterisierung von Gewinnbeteiligungen gekommen. In beiden Fällen waren die Gewinnbeteiligungen ganz oder teilweise von der Erfüllung bestimmter, von der Konzernmutter vorgegebener und überwachter Managementziele abhängig.
  - In der ersten Entscheidung hat das BFG die Inanspruchnahme der Lohnsteuerbefreiung zugestanden und die Begünstigung für jegliche Art von Erfolgsbeteiligung für anwendbar erachtet, wenn diese durch das Vorjahres-EBIT gedeckt sind und die anderen Voraussetzungen (Gewährung an alle Arbeitnehmer oder sachlich abgegrenzte Gruppen von Arbeitnehmern, keine Bezugsumwandlung) vorliegen (BFG 29.7.2024, RV/1100060/2024).
  - In der zweiten Entscheidung hat das BFG die Inanspruchnahme der Lohnsteuerbegünstigung hingegen verwehrt, weil diese unabdingbar die unmittelbare Anknüpfung der Gewinnbeteiligung an einer objektivierbaren Erfolgsgröße voraussetze und dies nicht gewährleistet sei, wenn letztlich die Konzernleitung nach eigenständig festgelegten und bewerteten Kennzahlen entscheidet, ob bzw. inwieweit die Mitarbeiter der Konzernunternehmen eine Gewinnbeteiligung erhalten (BFG 4.9.2024, RV/3100062/2024).

UE lässt sich die Interpretation im zweiten BFG-Erkenntnis weder mit dem Wortlaut und dem Zweck des Gesetzes noch mit den Ausführungen in den LStR vereinbaren. Das Gesetz definiert den Begriff der Gewinnbeteiligung nicht und sieht lediglich eine absolute Deckelung mit einer bestimmten Gewinngröße, nämlich den EBIT des Vorjahres, vor. Innerhalb dieses Rahmens kann der Arbeitgeber nach unserer Auffassung frei bestimmen, in welchem Ausmaß er seine Arbeitnehmer an diesem Ergebnis beteiligt. Dementsprechend ist nach Rz 112ea LStR nicht entscheidend, „ob die

*Gewinnbeteiligung auf betriebsbezogenen Kennzahlen, auf nicht-finanziellen Kriterien oder auf der Gewährung von erfolgsunabhängigen Beträgen beruht“.*

- Ursprünglich unterlag nach der ständigen Rechtsprechung nur der auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistete Arbeitslohn den Lohnabgaben. Mit dem 2. AbgÄG 2014 wurde die Lohnsteuerhaftung auf den **von dritter Seite geleisteten Arbeitslohn**, von dem der Arbeitgeber „weiß oder wissen muss“, ausgedehnt.

Der VwGH hat dazu kürzlich entschieden, dass die angeführte Ausdehnung der Lohnsteuerhaftung auf ein dem Arbeitgeber bekanntes Entgelt von dritter Seite auch zu einer entsprechend **erweiterten Verpflichtung zur Entrichtung des Dienstgeberbeitrags zum Familienlastenausgleichsfonds (DB)** führt, weil nach § 43 Abs 2 FLAG die Bestimmungen über den Lohnsteuerabzug auch für Zwecke des DB gelten (VwGH 26.9.2024, Ra 2023/15/0113).

Dieses Erkenntnis kann uE nicht auf die Kommunalsteuer angewendet werden, weil das KommStG keinen entsprechenden Verweis auf das Lohnsteuerrecht vorsieht, und das BMF in Rz 58 seiner Information zum KommStG festhält, dass bei Entgelt von dritter Seite ohne Arbeitslohncharakter (somit nicht auf Veranlassung des Arbeitgebers) unabhängig von einer Lohnsteuerabzugsverpflichtung keine Kommunalsteuerpflicht besteht.

- Nach dem BFG sind bei der Bemessung des **lohnwerten Vorteils aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen**, für den ein Freibetrag von 365 Euro pro Mitarbeiter und Kalenderjahr festgelegt ist, nur die Aufwendungen für auf die unmittelbare Konsumation durch die Arbeitnehmer (Essen, Getränke, Musik) anzusetzen (BFG 13.11.2024, RV/7102103/2022). Die allgemeinen Kosten des Arbeitgebers zur Ausgestaltung solcher Betriebsveranstaltungen (zB Mietaufwendungen, Kosten eines Eventveranstalters) sind demnach nicht zu berücksichtigen, weil sie im überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers (Förderung des Kontakts der Arbeitnehmer untereinander, Verbesserung des Betriebsklimas) anfallen, demgegenüber der Entlohnungswert für die Arbeitnehmer vollkommen in den Hintergrund gelangt.

Es bleibt abzuwarten, wie der VwGH, bei dem das Finanzamt eine Revision gegen dieses BFG-Erkenntnis eingebracht hat, über diese Rechtsfrage entscheidet.

- Im Zuge des Abgabenänderungsgesetzes (AbgÄG) 2024 wurde festgelegt, dass **Freibetragsbescheide**, die der laufenden lohnsteuerlichen Berücksichtigung bestimmter Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen dienen, nicht mehr automatisch sondern **nur mehr auf Antrag** erlassen werden. Diese Regelung ist erstmalig für Freibetragsbescheide anzuwenden, die gemeinsam mit einem Veranlagungsbescheid für das Veranlagungsjahr 2024 erstellt werden.
- Die Abgabenbefreiung für im Kalenderjahr 2024 ausgezahlte **Mitarbeiterprämien**, die an die für 2022 und 2023 verankerte Befreiung für Teuerungsprämien angelehnt war und einen Freibetrag von 3.000,00 EUR vorsah, wurde für 2025 nicht verlängert.