Personalverrechnung

Jour Fixe 4. Quartal 2025

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Ing. Mag. Ernst Patka

- Steuerberater
- Chefredakteur der PV Praxis
- Vortragender nach der U.N.I.– Methode
  (Unterhaltsam, Nachhaltig, Informativ)

- T: 0043 (0) 664 888 70 693
- E: office@patka-knowhow.at
- W: www.patka-knowhow.at
- W: www.pv-praxiswissen.at

Seminare | Online-Kurse | PV Kompetenz Club

https://www.pv-praxiswissen.at/pv-kompetenz-club-2025/

Mag. Alexandra Platzer

- Umsetzungsorientiert und praxisnah
- Mehr als 15 Jahre Erfahrung in der Personalverrechnung und mit Entsendungen
- Anlaufstelle bei komplexen Abrechnungsfragen
- Ich vertrete Ihre Interessen in der GPLB und im Rechtsmittelverfahren.
- Fachautorin: PVP, PV-Info ua.
- Vortragende: ARS, Linde Verlag, Vorlagenportal, Donau-Universität Krems

A/P

Mag. Alexandra Platzer
Selbständige Steuerberaterin mit Fokus auf Personalverrechnung und Global Mobility

Tel.: +43 660 91 92 280
E-Mail: alexandra@platzer.tax
www.platzer.tax

Harald Bürgstein, LL.M. (WU)

Payroll-Consultant

- Jurist
- Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht
- Tätig für Steuer- und Unternehmensberatungskanzlei **Gneist Consulting Team**
- Tägliche Auseinandersetzung mit Praxisfragen rund um eine Vielzahl an abzurechnenden Dienstverhältnissen
- Fachartikel in PVP-Zeitschrift
- Vortragender der GCT-Akademie

02618 / 213 88
harald.buergstein@gct.at
www.gct.at

Aktuelles und Neuerungen

1	Weiterbildungszeit 2026
2	Mitarbeiterprämie 2025: BMF-Information zur sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierung
3	Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2025 (Entwurf)
4	EU-Entgelttransparenzrichtlinie
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung

Arbeitshilfen und Praxisfälle

1	Geringfügige Beschäftigung: Antworten auf Sonderfragen
2	Privatnutzung von Firmenlaptop und Diensthandy
3	Schadenersatzansprüche ⇨ Schaden am privaten Pkw anlässlich einer Dienstreise

Judikatur

1	Arbeitsrecht
2	Lohnsteuer- und Lohnnebenkostenrecht

PV Kompetenz Club

https://www.pv-praxiswissen.at/pv-kompetenz-club-2025/

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

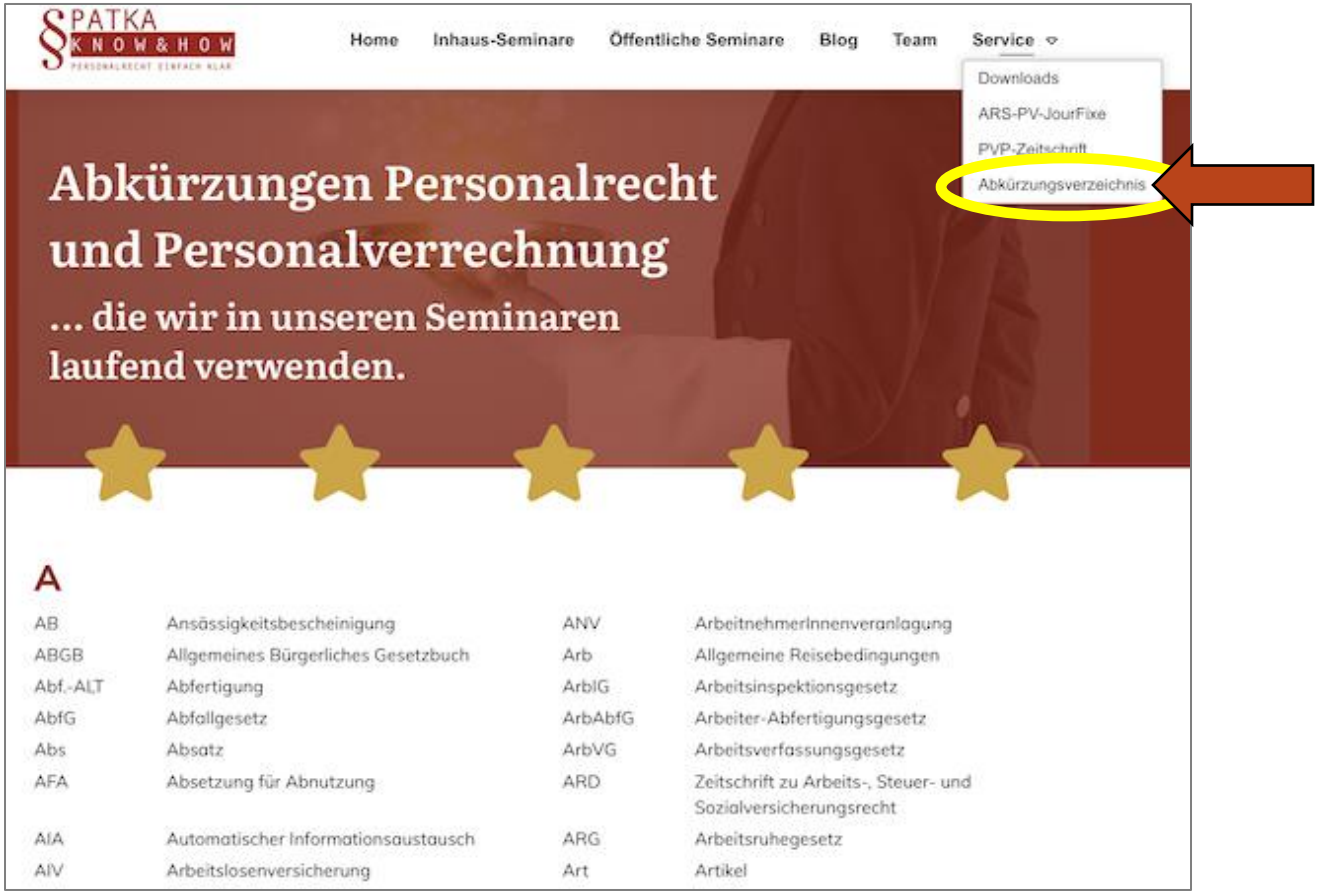
Teilnehmerservice:

- Seminar-Folien
- PV-Jour Fixe-Themen-Index seit 2016

Download-Link:

- https://www.patka-knowhow.at/pv-jf-folien-012020/

Abkürzungsverzeichnis



direkter Link:

www.patka-knowhow.at/abkuerzungen-personalrecht-personalverrechnung

Aktuelles und Neuerungen

1	**Weiterbildungszeit 2026**
2	**Mitarbeiterprämie 2025: BMF-Information zur sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierung**
3	**Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2025 (Entwurf)**
4	**EU-Entgelttransparenzrichtlinie**
5	**Kurzinformationen aus der Personalverrechnung**

Weiterbildungszeit 2026

Neues Modell ab 1.1.2026

- „Weiterbildungszeit“ ersetzt Bildungskarenz/-teilzeit
  ➪ Kern ist **AMS-Weiterbildungsbeihilfe**
- **Kein Rechtsanspruch**: Beihilfe **„kann“** gewährt werden (Ermessensleistung) ➪ Details per **AMS-Richtlinie**

§ 37e AMSG

- **Änderung des AMSG und AVRAG BGBl. I Nr. 75/2025 und**
- **Änderung des EStG, BGBl. I Nr. 78/2025**

Fachliche Grundlage:
Mag. Ernst Patka, unter www.pv-praxiswissen.at/pv-kompetenz-club-2025

Weiterbildungszeit 2026

1 Die 11 wichtigsten Neuerungen – Übersicht

1) **Reformstart:** ab **1.1.2026**
2) **Rechtsstatus:** Förderung = **Weiterbildungsbeihilfe, ohne Rechtsanspruch**
3) **AlV-pflichtige Mindestbeschäftigung:** 12 Monate ununterbrochen bei aktuellem DG; **Saison:** 3 Monate, wenn in letzten 24 Monaten beim selben DG
4) **Akademiker:** Master/Diplom ➪ mind. **208 Wochen arbeitslosen-versicherungspflichtige** Beschäftigung
5) **Pflichtberatung durch AMS:** bei Niedrigverdienern
6) **„Elternkarenz-Sperre“:** **26-Wochen-Abstand** zu Wochengeld/KBG

Weiterbildungszeit 2026

1 Die 11 wichtigsten Neuerungen – Übersicht

7) **Weiterbildungsumfang:** nachweislich mind. **20 Wochenstunden**
Studium: 20 ECTS/Sem. ➪ mit Betreuungspflichten für höchstens 7 Jahre altes Kind: je 16

8) **Beihilfenhöhe (BK):** **40,40 € – 67,94 €** pro Tag; legt AMS-Richtlinie fest

9) **Dienstgeber-Zuschuss (BK):** ab vorauss. **3.465 € Bruttoentgelt**
➪ **15 %** Zuschuss; AMS-Beihilfe verringert sich um diesen Anteil.

10) **Steuer & SV:** Zuschuss **abgabenfrei;** max bis Geringfügigkeitsgrenze; **SV-Beiträge** übernimmt AMS

11) **Wirksamkeit:** Vereinbarung **erst ab AMS-Zusage** wirksam (ab Folgetag)

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Weiterbildungszeit 2026 – die Details

2 Was ändert sich? Rechtsstatus und Richtlinie

AMS kann Weiterbildungsbeihilfe für Zeiten der **Bildungskarenz** oder **Bildungsteilzeit** gewähren

➪ Voraussetzungen/Höhe/Dauer: festgelegt per **AMS-Richtlinie** (wird noch online veröffentlicht)

§ 11 + 11a AVRAG

Ermessensleistung: kein individueller Anspruch

Weiterbildungszeit 2026 – die Details

2 Was ändert sich? Umfang und Nachweise

a) **Kurse/Lehrgänge:** mind. **20 h/Woche**, mit Kinderbetreuungspflichten (bis 7 Jahre): **16 h/Woche**.

b) **Studium:** je Semester **20 ECTS**, mit Kinderbetreuungspflichten: **16 ECTS**; **Pflicht-/Wahlfächer** und Zweck des Studiums sind zu erfüllen.

Unverzügliche Meldepflicht an AMS

➪ Wegfall von Voraussetzungen

➪ **Erfolgsnachweise** je Semester

Weiterbildungszeit 2026 – die Details

2 Was ändert sich? Zugangsregeln

a) **AlV-pflichtige Mindestbeschäftigung:** **12 Monate** ununterbrochen bei aktuellem DG.

Saison: 3 Monate unmittelbar davor, wenn **12** der letzten **24 Monate** beim selben DG

b) **Akademiker** mit Master/Diplom: mindestens **208 Wochen** ALV-pflichtige Beschäftigung (das **letzte Jahr** ununterbrochen beim aktuellen DG)

c) **Elternkarenz-Sperre:** Wochengeld/KBG zählen als Beschäftigungszeiten ➪ **außer** in den **letzten 26 Wochen** vor Start
➪ direkter Anschluss der Weiterbildungszeit nicht mehr möglich

Weiterbildungszeit 2026 – die Details

3 Wer ist Anspruchsberechtigt?

- **Echte DN** im **aufrechten DV**
- **freie DN**
- **Land-/Forstarbeit**
- **öffentlich Bedienstete wenn ALV-pflichtig**

§ 58 LAG

Fokus: Niedrigqualifizierte

⇨ verpflichtende **Bildungsberatung** wenn Bruttoentgelt **unter 50% der Höchstbeitragsgrundlage** (2026 voraussichtlich 3.465,00 €).

Weiterbildungszeit 2026 – die Details

4 Vereinbarung DN-DG: Inhalt & Wirksamkeit

- **Zwingende Angaben:** aktueller **Bildungsstand/Qualifikation** des DN, **Maßnahme**, **Zeitraum**, **Bildungsziel**
- **Bei Bildungsteilzeit (BTZ) zusätzlich:** **Beginn, Dauer, Ausmaß, Lage** der Teilzeitbeschäftigung
- **Betriebsrat:** auf Verlangen des DN beizuziehen
- **Wirksamkeitsvorbehalt:** Vereinbarung **ab Tag nach AMS-Zuerkennung** der Beihilfe wirksam. **Mitteilungspflicht** des DN an DG
- **Rahmenfrist:** Bildungskarenz 2–12 Monate
  - ⇨ **erneute Weiterbildungszeit**: **frühestens nach 4 Jahren**
  - ⇨ Teilbarkeit: **mind. 2 Monate je Teil**, **max. 12 Monate gesamt** in der Rahmenfrist.

Weiterbildungszeit 2026 – die Details

5 Modalität der Beihilfe & Budgetdeckel

Budgetlimit: 150 Mio € p.a. (AMPFG-Änderung)
➪ Bewilligungen **solange Budget reicht**.

3 wichtige Punkte

1 Antrag

- ✓ frühestens **3 Monate vor Beginn**
- ✓ **AMS** entscheidet **ehestmöglich** nach Erhalt vollständiger Unterlagen

→ Prüfung der arbeitsmarktpolitischen **Sinnhaftigkeit/ Erfolgsaussicht**

Weiterbildungszeit 2026 – die Details

5 Modalität der Beihilfe & Budgetdeckel

2 Ausmaß der Förderung

- ✓ BK **und** BTZ (jeweils nur mit AMS-Bewilligung)

Bildungskarenz (BK):

- ✓ **einkommensabhängiges Stufenmodell**
- ✓ **min. 40,40 € – max. 67,94 € /Tag**
- ✓ Details per **AMS-Richtlinie**
- ✓ **jährliche Valorisierung** ab 2026

Bildungsteilzeit (BTZ):

- ✓ Abhängig von **Einkommen** und **Stundenreduktion**
- ✓ **keine fixen Min/Max-Sätze**
- ➪ Details per **AMS-Richtlinie**

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

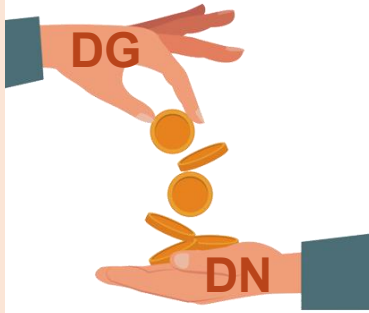
Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Weiterbildungszeit 2026 – die Details

5 Modalität der Beihilfe & Budgetdeckel

3 Dienstgeber-Zuschuss (nur BK)

- ✓ Monatsbrutto **mind. 50% HBGI** (2026 vorauss. **3.465 €**)
  - ➪ **DG zahlt 15 %** der Beihilfe direkt an DN
  - ➪ **AMS-Beihilfe** verringert sich entsprechend



§ 3 Abs 1 Z 5 lit a EStG

- ✓ Zuschuss **steuerfrei**
- ➪ **max. bis Geringfügigkeitsgrenze** (2026 vorauss. **551,10 €**)
- ➪ **SV-Beiträge** (KV/PV/UV) **übernimmt AMS**

- ✓ Erfassen als **eigene Lohnart**
- ➪ **LSt-frei**, **SV-beitragsfrei**, **keine BV-Beiträge, DB, DZ** und **KommSt**

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Weiterbildungszeit 2026 – die Details

Bildungskarenz mit 15 % Dienstgeber-Zuschuss

Angenommener Tagessatz: 50 €

AMS-Beihilfe (30 Tage): 1.500 € (= 50 € x 30 Tage)

Monatsbrutto: 4.200 € (über ½ HBGl) ➪ **DG-Zuschuss 15 %: 225 €**

Auszahlung:

AMS 1.275 € (1.500 − 225) + **DG 225 €**

➪ **Auszahlung an DN insgesamt: 1.500 €**

SV-Beitragsgrundlage: 1.500 €

KV: 7,65 % = 114,75 €

PV: 22,80 % = 342,00 €

UV: 1,10 % = 16,50 €

Gesamt 473,25 € ➪ **trägt AMS**

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Weiterbildungszeit 2026

Merksätze

DN erhält **gleich viel**, egal ob DG-Zuschuss anfällt oder nicht.

Sozialversicherungsbeiträge rechnet/bezahlt das **AMS** stets von der **vollen Höhe** der Weiterbildungsbeihilfe.

Aktuelles und Neuerungen

1	Weiterbildungszeit 2026
2	Mitarbeiterprämie 2025: BMF-Information zur sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierung
3	Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2025 (Entwurf)
4	EU-Entgelttransparenzrichtlinie
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung

Mitarbeiterprämie 2025

inkl Anfragebeantwortung des BMF vom 10.10.2025

Abkürzung: MP … Mitarbeiterprämie

Mitarbeiterprämie – Steuerfrei-Bedingungen

Mitarbeiterprämie **muss** →

1) **zusätzliche** Zahlung sein, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde und
2) aus **sachlichen, betriebsbezogenen Gründen** gewährt werden

---

Corona-, **Teuerungs-** oder **MP** 2020-2024 → gelten nicht als „bisher üblich“ und **beeinflussen die Steuerfreiheit nicht**

---

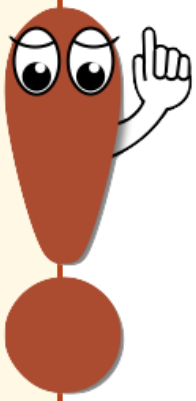
keine steuerfreie Mitarbeiterprämie →

- **Leistungsvereinbarungen**
  (Zielerreichungsprämien, Gewinntantiemen etc)
- regelmäßig **wiederkehrende Bonuszahlungen**
- **außerordentliche Gehaltserhöhungen**

Mitarbeiterprämie – Steuerfrei-Bedingungen

Nicht erforderlich, dass die MP …

- ✓ an **DN-Gruppen** gewährt wird - MP kann auch **einzelnen DN** gewährt werden
- ✓ in **gleicher Höhe** für alle ausbezahlt wird



Unterschiede bei DN-Anzahl und MP-Höhe müssen **betrieblich / sachlich begründet** und gerechtfertigt sein

Empfehlung: „Motivfestlegung“

- grenzt MP von **steuerschädlichen** variablen **Zuwendungen ab**
- Grundlage für **betrieblich** bzw **sachlich begründete** und gerechtfertigte **Differenzierungen**

Mitarbeiterprämie – Steuerfrei-Bedingungen

§ 67a EStG

Gesetzesmaterialien verweisen auf **Regelungen zur Start-up-Mitarbeiterbeteiligung:**

sachliche und betriebsbezogene Gründe

⇨ **besondere Fähigkeiten, Kompetenzen** oder **Erfahrungen** können ein **sachliches, betriebsbezogenes Kriterium** sein – auch wenn andere Mitarbeiter desselben Bereichs keine Zuwendung erhalten

✗ Keine Zuerkennung einer Mitarbeiterprämie nach **persönlichen Vorlieben / Beziehungen!**

4 Differenzierungs-Merkmale
siehe weiter

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Steuerfrei-Bedingungen

BMF-Anfragebeantwortung 10.10.2025

sachliche, betriebsbe-zogene Gründe

1) Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen

- Unterschiedliche MAP-Höhe bei **Voll- und Teilzeit**
- **Ausschluss geringfügig Beschäftigter** **(DISKRIMINIERUNG?)**
- DN mit **regelmäßiger Nacht- oder Wochenendarbeit**
- DN mit bes **anstrengenden/gefährlichen Tätigkeiten**

MAP für DN, die **regelmäßig Nacht- oder Wochen-endarbeit** leisten, um **besondere Belastungen** zu honorieren.

DN, die zu üblichen Bürozeiten arbeiten, erhalten keine Prämie.

⇨ **Steuerfreiheit:** Differenzierung nach Arbeitszeitlage gilt als sachlich begründet

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Steuerfrei-Bedingungen

BMF-Anfragebeantwortung 10.10.2025

sachliche, betriebsbe-zogene Gründe

2) Betriebszugehörigkeit

- (Höhere) MAP nur an **langjährige Mitarbeiter**
- Differenzierung nach dem **Zeitpunkt der Auszahlung**
- DN, die 2025 **mind 6 Monate im Unternehmen** waren
- Ausschluss von DN, die 2025 in **Karenz**, **Elternzeit** oder anderer **unbezahlter Freistellung** waren

---

DN mit über **10 Jahren Betriebszugehörigkeit** erhalten **€ 1.000,00** und alle anderen DN jeweils € 500,00.

DN müssen **am 31.12.2025 im Unternehmer tätig** sein.

⇨ **Steuerfreiheit:** Differenzierung nach Beschäftigungsdauer

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Steuerfrei-Bedingungen

BMF-Anfragebeantwortung 10.10.2025

sachliche, betriebsbe-zogene Gründe

3) Qualifikation

- Mitarbeiterprämienvergabe an **Qualifikation** / **Ausbildung** der DN knüpfen, bei sachlicher Abgrenzung

---

DN einer Steuerberatungskanzlei mit **absolvierter Prüfung zum Steuerberater** oder **zum Personalverrechner** erhalten die MAP in voller Höhe.

Alle sonstigen Dienstnehmer erhalten jeweils € 500,00.

⇨ **Steuerfreiheit:** bes Kompetenzen und Erfahrungen sind sachliches, betriebsbezogenes Kriterium

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Steuerfrei-Bedingungen

BMF-Anfragebeantwortung 10.10.2025

sachliche, betriebsbe-zogene Gründe

4) betriebliche Differenzierung

- **Einkommenshöhe**
- **Geschäftsbereich, Standort, Abteilung, Funktion**
- **individuelle Leistung** einzelner Dienstnehmer
- DN, ohne **Boni, Gehaltserhöhungen** oder **Sonderzahlungen** in 2025

Prämienzahlung an Außendienstmitarbeiter **gestaffelt nach Umsatzhöhe**

1) DN mit Umsatz höher als € 250,000 erhalten volle MAP

2) DN mit Umsatz höher als € 100,000 erhalten halbe MAP

⇨ **Steuerfreiheit:** leistungsabhängige Staffelung ist sachlicher und betriebsbezogener Differenzierungsgrund

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Steuerfrei-Bedingungen

BMF-Anfragebeantwortung 10.10.2025

Keine sachlichen, betriebsbe-zogenen Gründe

Soziale Kriterien ⇨ NICHT SACHLICH!

- (Höhere) MAP an DN mit **Kindern, Alleinverdiener, Alleinerzieher** bzw DN mit Familienlasten
- MAP an **behinderte Mitarbeiter**
- Differenzierung nach **Altersgruppen**

NICHT SACHLICH:

MAP ausschließlich an DN mit **langem Arbeitsweg**

DN unter 30 Jahren ⇨ € 800,00 (Einsteiger unterstützen)
DN ab 55 Jahren ⇨ € 500,00 (Anerkennung vor Pension)

Alle sonstigen DN erhalten keine Prämie.

⇨ **Steuerpflicht:** Alter ist kein sachlicher Differenzierungsrund

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Steuerfrei-Bedingungen

innerbetriebliche **Überlegung**:

In einem Unternehmen soll die MAP **nur an Angestellte** ausgezahlt werden, die **erfolgreich Kundenakquise** betreiben.

Seit 5 Jahren ist dafür in dem 13-Mann-Betrieb **ein und derselbe Dienstnehmer zuständig.**

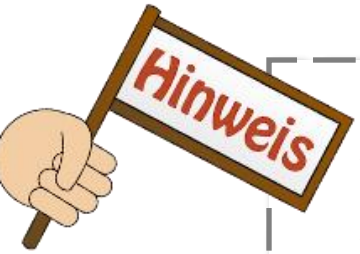
➪ Geschäftsführer erfreut:
Es wird **nur eine Prämie** an den einen Dienstnehmer bezahlt, der sowieso eine „Zusatzvergütung“ verdient hätte.

Missbrauch der **Steuerfrei-Voraussetzungen** geht bei keiner GPLB durch

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Steuerfrei-Bedingungen



- ✓ MAP-Auszahlung in **Teilbeträgen** oder **monatlich** möglich
- ✓ MAP-Auszahlung für 2025 bis **zum 15.02.2026** möglich
  - ➪ Zusage in 2025 und Aufnahme am Lohnkonto und Lohnzettel 2025
- ✓ Zahlung ist als **Gutschein** oder **anderer geldwerter Vorteil** möglich
  - ➪ MAP am Lohnkonto und am Lohnzettel ausweisen
  - ➪ kein „Herausschälen“ aus Sachbezügen
- ✓ MAP-Auszahlung an Dienstnehmer **ohne laufenden Entgeltanspruch** möglich
  (längerer Krankenstand, Karenz, unbezahlter Urlaub etc)

NEU

zum Online-Kurs Mitarbeiterprämie 2025

geht es hier:

➪ https://www.pv-praxiswissen.at/mitarbeiterpraemie-2025/

Aktuelles und Neuerungen

1	Weiterbildungszeit 2026
2	Mitarbeiterprämie 2025: BMF-Information zur sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierung
3	Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2025 (Entwurf)
4	EU-Entgelttransparenzrichtlinie
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung

Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2025 (Entwurf)

A-Z der wissenswertesten Neuerungen

Link zum (Entwurf):
https://www.bmf.gv.at/rechtsnews/steuern-rechtsnews/in-begutachtung.html

Fachliche Grundlage:
Mag. Ernst Patka, in Personalverrechnung in der Praxis, 12/2025

Absetz- und Freibeträge Rz 14

	unbeschränkte Steuerpflicht	beschränkte Steuerpflicht	beantragte unbeschränkte Steuerpflicht
Werbungskosten	Ja	Ja	Ja
Sonderausgaben	Ja	Ja, sofern auf Inland bezogen	Ja
außergewöhnliche Belastungen	Ja	Nein	Ja
Hinzurechnung gem § 102 Abs 3 EStG 1988	Nein	Ja, im Falle einer Veranlagung	Nein
AVAB/~~AEAB~~, wenn (Ehe)Partner unbeschränkt steuerpflichtig	Ja	Nein	Ja
AVAB/~~AEAB~~, wenn (Ehe)Partner nicht unbeschränkt steuerpflichtig	Nein	Nein	Ja
AEAB	Ja	Nein	Ja
Unterhaltsabsetzbetrag	Ja	Nein	Ja
Familienbonus Plus	Ja	Nein	Ja
Kindermehrbetrag	Ja	Nein	Ja

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Feiertagsarbeitsentgelt

Rz 1142a

Folgende **BMF-Anfragebeantwortungen eingearbeitet:**

- ➪ BMF-Anfragebeantwortung vom 2.4.2025
- ➪ BMF-Anfragebeantwortung vom 16.7.2025

BMF zum Feiertagsarbeitsentgelt vom 16. Juli

Wortlaut ⇨ https://bit.ly/47KBrk5

§ 68 Abs. 1 EStG

(1) Wird **neben** dem **Feiertagsentgelt** und **Feiertagsarbeitsentgelt** ein **gesonderter Zuschlag** für die **Feiertagsarbeit** bezahlt, ist dieser **steuerfrei**.

(2) Derartige Zuschläge sind auf ihre **betragliche Angemessenheit** zu überprüfen.

(3) Für Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge besteht grundsätzlich **keine Bindung** an eine **lohngestaltende Vorschrift**.

(4) Ein **erhöhtes Feiertagsarbeitsentgelt** stellt **keinen steuerfreien Zuschlag** gemäß § 68 Abs. 1 EStG dar.

(5) Wird anstelle des Zuschlages für die Feiertagsarbeit ein **Zeitausgleich** vereinbart, jedoch **mangels Konsumation** bei **DV-Ende in Geld** ausbezahlt, handelt es sich um **keinen steuerfreien Feiertagszuschlag**, sondern um eine Ersatzleistung für nicht konsumierten Zeitausgleich.

Abrechnungsübersicht

ab 1.1.2025

a) **Feiertagsentgelt** (= Ausfallsentgelt aufgrund Feiertag) ➪ **steuerpflichtig**

b) **Feiertagsarbeitsentgelt** (= Entgelt für am Feiertag geleistete Arbeit) ➪ **steuerpflichtig**

c) **Feiertagsüberstndengrundlohn** ➪ **steuerpflichtig**

d) **Feiertagsüberstundenzuschlag** ➪ **steuerfrei**

e) **Zuschläge** für **Feiertagsarbeit** ➪ **steuerfrei**

} **bis** zu **monatlich** € 400,00

§ 68 Abs. 1 EStG

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Kilometergelder

Rz 1404

	ab 1.1.2025	ab 1.7.2025
für Motorfahrräder und Motorräder je Fahrkilometer	0,50	0,25
für Personen- und Kombinations-kraftwagen je Fahrkilometer	0,50	0,50
Zuschlag für jede Person, deren Mitbeförderung dienstlich notwendig ist	0,15	0,15
für Fahrräder je Fahrkilometer	0,50	0,25
berufliches „Zu-Fuß-Gehen“ pro Km (Mindeststrecke: 1 Km)	0,38	0,38

Lohnsteuer-Effektivtabelle

Rz 1406

Die in dieser Randzahl aufgelisteten Lohnsteuer-Effektivtabellen wurden erweitert um

- ✓ LSt-Tabelle 2026 für unselbständig Beschäftigte (Monatslohn)
- ✓ LSt-Tabelle 2026 für unselbständig Beschäftigte (Tageslohn)
- ✓ LSt-Tabelle 2026 für Pensionisten

Lohnsteuertabellen 2026

Monatslohnsteuertabelle										
BMGL bis	Steuersatz	Allg Abzug	Absetzbeträge							
			FaBo<18		FaBo>18		VAB	AEABB		
			ganz	halb	ganz	halb		1 Kind	2 Kinder	jedes weitere
1.139,25	0 %									
1.843,67	20,00 %	227,85	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75
3.049,17	30,00 %	412,22	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75
5.874,75	40,00 %	717,13	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75
8.749,25	48,00 %	1.187,11	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75
83.344,33	50,00 %	1.362,10	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75
darüber	55,00 %	5.529,32	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75

Skriptum: Tageslohnsteuertabelle Dienstnehmer und Monatslohnsteuertabelle Pensionisten

Pendlereuro 2025

Rz 808a

Ab 1.1.2026

- ⇨ jährlich **€ 6,00** / km
- ⇨ der einfachen Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

---

Pflichtveranlagung

Rz 909

NEU zu **Pflichtveranlagungsgründen hinzugefügt**:

> *„wenn im Kalenderjahr 2025* ***mehr als 1.000 Euro Mitarbeiterprämie*** *2025 gemäß § 124b Z 478 EStG 1988 steuerfrei berücksichtigt wurde bzw. in* ***Summe mehr als 3.000 Euro Mitarbeiterprämie und Mitarbeitergewinnbeteiligung*** *steuerfrei berücksichtigt wurde“*

Pendlerrechner

Hochwasser im September 2024
⇨ eingeschränkte Verfügbarkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln
⇨ **Pendlerrechnerergebnisse nicht repräsentativ**

13.9. bis 15.12.2024: Abfragen nur anerkannt, wenn Strecke Wohnung ⇔ Arbeitsstätte tatsächlich zurückgelegt wurde ⇨ **Nachweis** erforderlich

Reiseaufwandsentschädigung

Rz 735e

- ✓ **Einzelaufzeichnung** jeder Dienstreise **zwingend**
- ✓ Steuerfreiheit nur, wenn **Dienstgeber**
  - ✚ die Reisedaten **selbst erhebt**
  - ✚ **prüft** und
  - ✚ **dokumentiert**

§ 26 Z 4 und § 3 Abs 1 Z 16b EStG

Zweistufiges Kontrollmodell (VwGH):

Stufe 1: DG erstellt Daten + korrekter Lohnsteuerabzug

Stufe 2: Finanz prüft später die **Schlüssigkeit** der Daten

Reiseaufwandsentschädigung

Rz 735e

PRAXISFOLGEN

a) Einzelaufzeichnungen vorhanden:

- ➪ Steuerfreiheit bleibt bestehen: **selbst bei vereinfachter Tagessatzberechnung**
- ➪ Fehler führen nur zu **Berichtigungspflichten**

b) Keine Einzelaufzeichnungen:

- ➪ **keine Abgabenbegünstigung**
- ➪ Taggelder gelten als **pauschale Leistung** und sind **steuerpflichtig**

SEG-Zulagen Rz 1131

Keine Orientierungsbeträge der Finanz für **Schmutzzulagen** in LStR, dafür:

„Dokumentationskatalog“ zur Nachweisführung

Mindestangaben für die **Abgabenfreiheit von SEG-Zulagen**

- ✓ **Bezeichnung** des Arbeitsplatzes, Bereichs oder der Funktion
- ✓ **Beschreibung** der typischen Arbeitsumgebung & Tätigkeiten
- ✓ **Darstellung** der **relevanten Belastungen/Umstände**
  (z. B. Beschreibung oder **Fotodokumentation**)
- ✓ **Aufzeichnungen über das zeitliche Ausmaß** der Tätigkeiten, die **außerordentliche Verschmutzung, Erschwernis oder Gefahr** verursachen

Rz 1130

Sonderzahlungen

Aliquote monatliche Auszahlung der Sonderzahlungen neben laufenden Bezügen nach Norm **§ 3 Abs 4 LSD-BG**

⇨ **trotzdem: Begünstigte Besteuerung** **§ 67 Abs 1 und 2 EStG**

BFG 17.3.2025, RV/7103198/2024

Spezialfahrzeuge und Werkverkehr

Rz 175
Rz 744

Ab 1.1.2026

- Begünstigung gilt auch für **NoVA-befreite Fahrzeuge**, die **nicht primär Personen befördern** (zB Kastenwagen, Pritschenwagen)

- **Kein Sachbezug** bei **Fahrten Wohnung ⇔ Arbeitsstätte**, wenn:
  - ✓ **Spezialfahrzeug mit fixen Einbauten** (rollende Werkzeugkiste) ⇨ Privatnutzung ausgeschlossen, oder
  - ✓ **NoVA-befreiter** Kasten-/Pritschenwagen, und
  - ✓ **Privatnutzungsverbot** durch DG **nachweislich ausgesprochen** und **kontrolliert**

Jede private Nutzung (zB Kind zur Schule bringen) führt dazu, dass der **Sachbezug nach allgemeinen Regeln** anzusetzen ist (inkl Wohnung ⇔ Arbeitsstätte)

Steuerbegünstigungen gem § 3 EStG auch für ehemalige DN

Rz 104

➪ **auch Pensionisten** können **steuerfreie Mitarbeiterrabatte** erhalten

Praxis-Checkliste (© Mag. Alexandra Platzer)

§ 3 Abs 1 Z 13 lit a TS 1	Benützung von Einrichtungen und Anlagen	**Ja,** lt LStR Rz 75
§ 3 Abs 1 Z 13 lit a TS 2	Zielgerichtete, wirkungsorientierte Gesundheitsförderung (Salutogenese) und Prävention, Impfungen	**Ja,** lt LStR Rz 75
§ 3 Abs 1 Z 13 lit b	Zuschüsse der AG für die Betreuung von Kindern	**Ja,** lt LStR Rz 75
§ 3 Abs 1 Z 13 lit c	Benützung einer arbeitgebereigenen elementaren Bildungseinrichtung	**Ja,** lt LStR Rz 75
§ 3 Abs 1 Z 14	Teilnahme an Betriebsveranstaltungen + Sachzuwendungen (kein Gruppenkriterien, aber Betriebskriterium)	**Ja,** lt LStR Rz 75
§ 3 Abs 1 Z 15 lit a	Zukunftssicherung	**Ja,** lt LStR Rz 75
§ 3 Abs 1 Z 21	Mitarbeiterrabatt	**Ja,** VwGH 27.05.2025, Ro 2025/15/0004
§ 3 Abs 1 Z 15 lit b	Mitarbeiterbeteiligung (Kapitalbeteiligung)	**Nein,** Zweck Bindung an das Unternehmen, keine Behaltefrist nach Beendigung des Dienstverhältnisses mehr
§ 3 Abs 1 Z 15 lit c	Mitarbeiterbeteiligungsstiftung	**Nein,** Zweck Bindung an das Unternehmen, angeordnete Verwahrung in Mitarbeiterbeteiligungsstiftung bis zur Beendigung
§ 3 Abs 1 Z 35	Gewinnbeteiligung	**Nein,** Gewährung an aktive AN Voraussetzung

Steuersätze und Steuerabsetzbeträge

Rz 767, 767d, 771a, 773, 784a, 788, 793a, 795a, 805, 806, 808, 809a, 809c, 811b, 811d, 870,1055a, 1193f, 1241

- ✓ **Steuersätze 2026** und
- ✓ **Werte 2026** für **Steuerabsetzbeträge**
- ➪ werden in die LStR eingefügt.

Steuerwerte 2026

Grenzbeträge Einkommensteuertarif

ab 1.1.2026	Steuersatz
die ersten € 13.539,00	0 %
€ 13.539,00 bis € 21.992,00	20 %
€ 21.992,00 bis € 36.458,00	30 %
€ 36.458,00 bis € 70.365,00	40 %
€ 70.365,00 bis € 104.859,00	48 %
€ 104.859,00 bis € 1 Mio	50 %
über € 1 Mio.	55 %

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Steuerwerte 2026

AVAB/AEAB

	Ab 1.1.2026
1 Kind	€ 612,00
2 Kinder	€ 828,00
Zusatzbetrag für jedes weitere Kind	€ 273,00
Zuverdienstgrenze (max Partnereinkünfte) AVAB	€ 7.411,00

Unterhaltsab-setzbetrag

	ab 1.1.2026
1. Kind	€ 38,00
2. Kind	€ 56,00
für jedes weitere Kind	€ 75,00

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Steuerwerte 2026

Pensionisten-absetzbetrag

	ab 1.1.2026
Erhöhter PAB – Zuverdienstgrenze (maximale Partnereinkünfte)	€ 2.720,00
Erhöhter PAB	€ 1.502,00
Einschleifgrenzen erhöhter PAB	€ 24.616,00 und € 31.494,00
normaler PAB	€ 1.020,00
Einschleifgrenzen normaler PAB	€ 21.614,00 und € 31.494,00

SV-Bonus

	ab 1.1.2026
max Betrag	€ 496,00
max Betrag bei Anspruch auf Pendlerpauschale	€ 750,00
SV-Bonus	plus € 804,00
max Betrag für Pensionisten	€ 723,00

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Steuerwerte 2026

sonstige Werte

	Rechtsquelle	Werte 2026
Unterschränkte Steuerpflicht: Freigrenze für ausländische Einkünfte	§ 1 Abs 4 EStG	**€ 13.539,00**
Arbeitsplatzpauschale für Selbständige: Einkünftegrenzwerte	§ 4 Abs 4 Z 8 lit b EStG	**€ 13.539,00**
Selbstbehalt – Erhöhung als Folge niedriger Partnereinkünfte	§ 34 Abs 4 EStG § 35 Abs 1 EStG	**€ 7.411,00**
Steuererklärungspflicht – Einkommensgrenzen	§ 42 Abs 1 Z 3 EStG	**€ 13.539,00** **€ 14.769,00**
Sonstige Bezüge – Freigrenze	§ 67 Abs 1 EStG § 41 Abs 4 EStG § 77 Abs 4 EStG	**€ 2.615,00**

Aktuelles und Neuerungen

1	Weiterbildungszeit 2026
2	Mitarbeiterprämie 2025: BMF-Information zur sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierung
3	Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2025 (Entwurf)
4	EU-Entgelttransparenzrichtlinie
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

EU-Richtlinie: erlassen am 10.5.2023
Umsetzungsfrist bis 7.6.2026

RL 2023/970

Ziel: Verringerung des **geschlechtsspezifischen Lohngefälles** (~13 % in der EU)

Hauptprobleme:

- mangelnde **Gehalts-transparenz**
- erschwerte Durchsetzung von Ansprüchen

Fachliche Grundlage: **RA Dr. Stefan Zischka,**
RA Mag. Friederike Hollmann
PVP 09/2025

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

A Informations- und Auskunftsrecht von Bewerbern

DG müssen **vor Bewerbungsgespräch** informieren über:

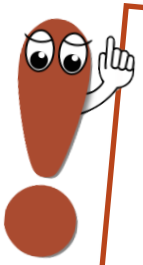
- ✓ Einstiegsgehalt (objektiv, geschlechtsneutral)
- ✓ einschlägige **KV-Bestimmungen**

Art 5 und 6 ET-RL

Informationsbereitstellung:

… in der Stellenausschreibung

… spätestens vor Gespräch



Schon jetzt: Angabe von KV-/Mindestentgelt in Stellenausschreibungen

§ 9 GIBG

Unzulässig: Fragen nach bisheriger Vergütung oder Gehaltsentwicklung

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

A Informations- und Auskunftsrecht aktiver Dienstnehmer

Anspruch auf Auskunft über:

- ✓ **eigene Entgelthöhe**
- ✓ **Durchschnittsverdienst** jener DN mit gleicher/gleichwertiger Arbeit

Art 5 und 6 ET-RL

DG-Pflichten:

- ⇨ **Schriftliche** Auskunft **innerhalb von 2 Monaten**
- ⇨ **Bewertungssysteme** zur Bestimmung **gleichwertiger** Tätigkeiten
- ⇨ **Jährliche Information** der Belegschaft über Auskunftsrechte

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

B Transparenz- & Berichtspflichten

1) DG müssen nachvollziehbar darlegen
   ➪ Kriterien für **Entgeltfestlegung, -erhöhung, -entwicklung**

2) **Einkommensberichte** (geschlechtsspezifisches Lohngefälle etc.)

Ab 250 DN: jährlich ab 07.06.2027

Ab 150 DN: alle 3 Jahre ab 07.06.2027

Ab 100 DN: alle 3 Jahre ab 07.06.2031

< 100 DN: keine Berichtspflicht

Art 9 Abs 1 ET-RL … regelt **Inhalte**

Offenlegung:

➪ an **nationale Stelle**

➪ gegenüber **DN-Vertretung**

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

C Signifikante Entgeltunterschiede ⇨ verpflichtende gemeinsame Entgeltbewertung

Art 10 ET-RL

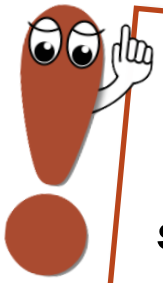
Einkommensbericht ergibt geschlechtsspezifisches **≥ 5 % Entgeltgefälle**

⇨ **DG + DN-Vertreter**: Pflicht zur **Analyse & Maßnahmen** zum Ausgleich

Ausnahme

Differenz gerechtfertigt:

- ✓ **objektiv, geschlechtsneutral** oder
- ✓ binnen 6 Monaten **behoben**



„Arbeitnehmervertreter“ und **innerstaatliche Zuständigkeit** (zB Betriebsrat)

⇨ lt. Nationaler Umsetzung

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

D Rechtsdurchsetzung & Sanktionen

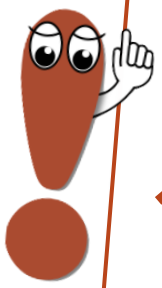
- **DN** muss **Diskriminierung glaubhaft** machen

⇨ kann **Schadenersatz** verlangen – inkl. immaterielle Schäden, entgangene Chancen bis vollständige Wiedergutmachung

Staatliche Gerichte: bei Verstößen **Verpflichtung** zu

⇨ wirksame **Sanktionen**

⇨ Österreich: Einführung von **Verwaltungsstrafen** wird erwartet



- **DG:** fehlende / unvollständige Auskünfte ⇨ volle **Beweislast**
- **Verjährungsfrist**: **3 Jahre** ab Kenntnis der Diskriminierung

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

E Auswirkungen & Ausblick für Unternehmen

1

✓ **Klare Vergütungsstrukturen**

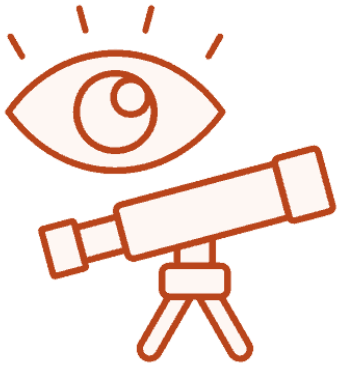
➪ **Attraktivität am Markt** steigern

➪ **Beziehung zu DN** verbessern

2

✓ **Fundierte Entgeltfin-dungsgrundlagen**

➪ **frühzeitig** erforderliche **Weichen** stellen



3

Empfehlung:

✓ Zeit bis **2026 nutzen** ➪ mit Konse-quenzen auseinandersetzen

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

F Praktische Umsetzungstipps – Checkliste

1. **Stellenausschreibungen**: geschlechtsneutral; konkrete Gehaltsspannen
2. **Bewerbungsverfahren**: keine Gehaltsfragen; Gehaltsentscheidung dokumentieren
3. **Gehaltssysteme**: nachvollziehbare Kriterien für Einstufung, Entwicklung & Beförderung
4. **Tätigkeitsbewertungen**: regelmäßige Gleichwertigkeitsprüfungen mit anerkannten Methoden
5. **Auskunftsprozesse**: interne Abläufe, Fristen & Datenschutz sichern
6. **Einkommensberichte**: frühzeitig Daten erheben & analysieren

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

F Praktische Umsetzungstipps – Checkliste

7. **Offenheit fördern**: Entgelt-Verschwiegenheit im DV unzulässig

8. **Schulungen**: Führungskräfte & HR für Gleichwertigkeitsprüfung & Auskunftsrechte sensibilisieren

9. **Dokumentation**: alle Gehaltsentscheidungen nachvollziehbar festhalten ➪ rechtssicher bei Prüfungen oder Beschwerden

10. **Digitale Tools**: Lohnvergleichs- & Analysetools nutzen; interne Checklisten

11. **Schrittweise Umsetzung**: Lohnanalyse Ist-Daten; Pilotprojekte starten; Zeitplan bis 2026 erstellen

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

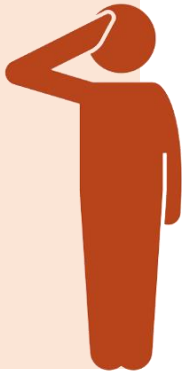
EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Zusammenfassung & To-Dos

❖ **ET-RL 2023/970** bringt weitreichende **Pflichten** für **DG**

❖ **Zentrale Bereiche:**

- Auskunftsrechte
- Berichte
- gemeinsame Bewertungen
- Sanktionen



To-Dos für DG:

✓ Prozesse für **Transparenz & Dokumentation** aufbauen

✓ **HR & Führungskräfte schulen**

✓ **Einkommensdaten analysieren** &

✓ Berichtspflichten vorbereiten

✓ Umsetzung **bis 2026** sicherstellen

Aktuelles und Neuerungen

1	Weiterbildungszeit 2026
2	Mitarbeiterprämie 2025: BMF-Information zur sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierung
3	Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2025 (Entwurf)
4	EU-Entgelttransparenzrichtlinie
5	Kurzinformationen aus der Personalverrechnung

Abgabenänderungsgesetz 2026

Regierungsvorlage vom 18.11.2025
Link: https://bit.ly/4o2ZrU4

Freiwilligenpauschale bei pauschalen Reiseaufwandsentschädigungen

monatliche Betrachtung ab 1.1.2026

⇨ Ehrenamtliche erhalten in einzelnen Monaten **pauschale Reiseaufwandsentschädigungen:**

a) Jahreshöchstbeträge von € 1.000,00 (kleines Freiwilligenpauschale) und

b) € 3.000,00 (großes Freiwilligenpauschale) werden **anteilig gekürzt**

Abgabenänderungsgesetz 2026

Regierungsvorlage vom 18.11.2025
Link: https://bit.ly/4o2ZrU4

Fahrtkostenersatz-Verordnung tritt mit 31. 12. 2025 außer Kraft

„Die Fahrtkostenersatzverordnung tritt mit Ablauf des 31.12.2025 außer Kraft und ist letztmalig für berufliche Fahrten vor dem 1.1.2026 anzuwenden.“

⇨ **Pauschale Geltendmachung der Fahrtkosten** durch Ansatz des **Beförderungszuschusses** ist **nicht mehr möglich**

Ab 2026: Es sollen

1) nur **tatsächliche** Fahrtkosten bzw
2) **fiktive** Fahrtkosten für das **günstigste Massenbeförderungsmittel**, begrenzt mit den im KJ tatsächlich angefallenen Kosten,

vom **DG steuerfrei ersetzt** werden können.

Abgabenänderungsgesetz 2026

Regierungsvorlage vom 18.11.2025
Link: https://bit.ly/4o2ZrU4

Kindermehrbetrag und Kinderzuschlag

Künftig profitieren nur **Steuerpflichtige mit steuerpflichtigen Einkünften in Ö**.

- ➪ hohe Auslandseinkünfte, für die Österreich kein Besteuerungsrecht besitzt
  - ➪ keine Berücksichtigung von Kindermehrbetrag und -zuschlag

Änderung gilt ab Veranlagung 2025

Kontrolljahressechstel

§ 77 Abs 4a EStG wird ab 1.1.2026 **erweitert**

➪ Ergänzung **verhindert**, dass durch das **Kontrollsechstel** eine **Nachzahlung** beim **Wechsel** in die **Teilpension** entsteht

Abgabenänderungsgesetz 2026

Regierungsvorlage vom 18.11.2025
Link: https://bit.ly/4o2ZrU4

Pflichtveranlagung bei unrechtmäßigem Bezug

einheitliche Pflichtveranlagungsregelung ab Veranlagung 2025

- ⇨ neuer Tatbestand für **beschränkt Steuerpflichtige**, wenn **Absetzbeträge zu Unrecht** berücksichtigt wurden

Übertragung von Leistungszusagen

- ⇨ **Ausnahme** von der **10%-Grenze** bei der Übertragung von **betrieblichen Pensionszusagen** in Pensionskassen gilt künftig **unbefristet**.

Strompreis 2026

Für den Kostenersatz maßgeblicher Strompreis ➪ **32,806 Cent/kWh**

Firmen-E-Fahrzeug wird an einer **nicht öffentlichen** Ladestelle (zB beim DN zu Hause) aufgeladen:

- DG kann **"amtlichen kWh-Strompreis" abgabenfrei** ersetzen, wenn **Zuordnung** der **Lademenge zum E-Fahrzeug** sichergestellt ist

Wird das Firmen-E-Fahrzeug beim DN zu Hause aufgeladen und es ist keine **Zuordnung** der Lademenge zu diesem Firmen-E-Fahrzeug möglich:

- ab 1.1.2026 ist ein **DG-Stromkostenersatz abgabenpflichtig**

Lohnsteuertabellen 2026

Monatslohnsteuertabelle										
BMGL bis	Steuersatz	Allg Abzug	Absetzbeträge							
			FaBo<18		FaBo>18		VAB	AEABB		
			ganz	halb	ganz	halb		1 Kind	2 Kinder	jedes weitere
1.139,25	0 %									
1.843,67	20,00 %	227,85	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75
3.049,17	30,00 %	412,22	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75
5.874,75	40,00 %	717,13	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75
8.749,25	48,00 %	1.187,11	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75
83.344,33	50,00 %	1.362,10	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75
darüber	55,00 %	5.529,32	166,68	83,34	58,34	29,17	41,33	51,00	69,00	22,75

Skriptum: Tageslohnsteuertabelle Dienstnehmer und Monatslohnsteuertabelle Pensionisten

Lohnpfändungswerte 2026

Pensionen für 2026 steigen um **2,7 %**

➪ Mindestpension (Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende) steigt auf **€ 1.308,39**

Existenzminimum 2026	**monatlich**	**wöchentlich**	**täglich**
allgemeiner Grundbetrag	€ 1.308,00	€ 305,00	€ 43,00
erhöhter allgemeiner Grundbetrag	€ 1.526,00	€ 356,00	€ 50,00
Unterhaltsgrundbetrag	€ 261,00	€ 61,00	€ 8,00
Höchstberechnungsgrundlage	€ 5.220,00	€ 1.220,00	€ 174,00
Absolutes Existenzminimum bei normaler Pfändung bei Unterhaltspfändung	€ 654,00 € 490,50	€ 152,50 € 114,38	€ 21,50 € 16,13

Sachbezugswerte Dienstwohnung 2026

Bundesland	Richtwert in Euro je m²
Burgenland	2024 bis 2026: **6,09**
Kärnten	2024 bis 2026: **7,81**
Niederösterreich	2024 bis 2026: **6,85**
Oberösterreich	2024 bis 2026: **7,23**
Salzburg	2024 bis 2026: **9,22**
Steiermark	2024 bis 2026: **9,21**
Tirol	2024 bis 2026: **8,14**
Vorarlberg	2024 bis 2026: **10,25**
Wien	2024 bis 2026: **6,67**

Wohnbauförderungsbetrag Wien: 1,5%

Wohnbauförderungsbeitrag Wien soll **auf 1,5 % angehoben** werden

(1) Aufteilung: je 0,75% entfallen auf Dienstgeber und Dienstnehmer

(2) Wen trifft es?

a) Alle DN mit Bezug **über** der **Geringfügigkeitsgrenze** und

b) bei der **Wiener Landesstelle** der **ÖGK versichert** sind bzw mit **Beschäftigungsort Wien**

(3) Abrechnungskonsequenz:

a) SV-DN-Anteil laufender Bezug: statt 18,07% ➪ 18,32%

b) SV-DG-Anteil laufender Bezug: statt 20,98% ➪ 21,23%

c) Kein WBF-Beitrag fällt an bei

- Sonderzahlungen,
- Lehrlingen, geringfügig Beschäftigten, freien Dienstnehmern, für bestimmte „Personensondergruppen“

Pensionsabfindungen Grenzbetrag 2026

Grenzbetrag für die Abfindung der von einer Pensionskasse auszuzahlenden Pensionen € 16.500,00 (2025: € 15.900,00)

Pensionsabfindungen sind nur dann mit dem halben Steuersatz zu versteuern, wenn ihr Barwert € 16.500,- nicht übersteigt

Zinsersparnis 2026

Prozentsatz ➪ **3%**
Freibetrag bleibt bei € 7.000,00

SV-Verzugszinsen 2026

SV-Verzugszinssatz ➪ **5,53 %**
Tipp: GPLB erst in 2026 abschließen, um niedrigere Zinsen zu nutzen

Bausparprämie 2026

Höhe der Bausparprämie für 2026
⇨ 1,5% der prämienbegünstigten Bausparkassenbeiträge

Pendlereuro 2026

P€ auf wird **€ 6,00** pro Km der einfachen Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erhöht

ORF-Beitragsgesetz

Der ORF berechnet den Beitrag ab 1.1.2025 auf **Basis der gesamten Lohnsumme** aller Beschäftigten.

Lohnzettel 2026

Neue Aufteilung des Lohnzettels L16

ab 1.1.2026

(1) L 16 2026:

- ❖ Bruttobezüge mit Aufteilung Sachbezüge
- ❖ steuerfreie Bezüge gemäß § 68 aufgeteilt
- ❖ neue Felder & Aufgliederung KZ 243
- ❖ neue Felder Sachbezug Kfz

(2) Beilage L 16k

Lohnzettel 2026

ab 1.1.2026

Der neue L16 ab 2026 beinhaltet einige neue Felder, für Kinder wird es eine Beilage (L16k) geben.

sozialversicheru

Bruttobezüge gemäß § 25 (ohne § 26 und ohne § 3 Abs. 1 Z 16b) 210

Darin enthaltene Sachbezüge Kfz .....

Darin enthaltene Sachbezüge Wohnraum .....

Darin enthaltene sonstige Sachbezüge .....

Steuerfreie Bezüge gemäß § 68 ..... 215 –

Darin enthaltene Bezüge gem. § 68 Abs. 1 .....

Darin enthaltene Bezüge gem. § 68 Abs. 2 .....

Lohnzettel 2026

ab 1.1.2026

Übrige Abzüge (Aufgliederung des Betrages in Kennzahl 243)

Auslandstätigkeit gemäß § 3 Abs. 1 Z 10		Mitarbeiterrabatte gemäß § 3 Abs. 1 Z 21	
Entwicklungshelfer*innen gemäß § 3 Abs. 1 Z 11 lit. b		Mitarbeitergewinnbeteiligung gemäß § 3 Abs. 1 Z 35	
Zuschuss zur Kinderbetreuung gemäß § 3 Abs. 1 Z 13 lit. b		Einbehaltene freiwillige Beiträge gemäß § 16 Abs. 1 Z 3 lit. b	
Beiträge zur Zukunftssicherung gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a		Pendlerpauschale gemäß § 16 Abs. 1 Z 6	
Mitarbeiterkapitalbeteiligung gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. b		Werbungskostenpauschbetrag gemäß § 17 Abs. 6 für Expatriates	
Mitarbeiterbeteiligungsstiftung gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c und d		Steuerfreie bzw. mit festen Sätzen versteuerte Bezüge gemäß § 67 Abs. 3 bis 8 (ausgen. § 67 Abs. 5 zweiter TS) und § 67a Abs. 4 Z 2 vor Abzug der SV-Beiträge	
Pauschale Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 3 Abs. 1 Z 16c			
Zuschüsse zu Carsharing gemäß § 3 Abs. 1 Z 16d		Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 478	
Gutscheine gemäß § 3 Abs. 1 Z 17 lit. b		züge	

sozvers.weben.com teilt Ihren Bildschirm. Nicht mehr teilen Ausblenden

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Lohnzettel 2026

ab 1.1.2026

Sachbezug Kfz ..... ☐ 0% ☐ 1,5% ☐ 2% ☐ Durchschnittswert

Überlassung eines arbeitgebereigenen Kfz für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte, Anzahl Kalendermonate (§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. b) .....

Anschaffungskosten Kfz zum 31.12. ....

Kostenersatz Aufladen E-Kfz .....

Anschaffung einer Ladeeinrichtung ...

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

DG-Service 3/2025 der ÖGK

Link ➪ https://bit.ly/3IrysmF

Kurzinfo:

➪ **Details in den Unterlagen**

- ➪ **Leitfaden** betreffend „*Dienstreisen und Diäten*“
- ➪ **Zwischenstaatliche SV** – Beschäftigte in mehreren EU-Staaten
- ➪ **unentschuldigtes Nichterscheinen** zur Arbeit bedeutet **nicht** automatisch einen **vorzeitigen Austritt**
- ➪ **Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld**
- ➪ **beitragsfreie freiwillige soziale Zuwendungen**

Newsletter 9/2025 der ÖGK vom 30.9.2025

Link ➪ https://bit.ly/4mJj7f6

Kurzinfo:

➪ Details in denUnterlagen

1) Verhalten im Krankheitsfall, Link: https://bit.ly/4mLiO3y

arbeitsrechtlichen Fragen bei **Krankenständen** im **Urlaub** / **Zeitausgleich**
„Erkrankt im Urlaub oder im Zeitausgleich“ ➪ https://bit.ly/3IFLY68

2) Empfängerüberprüfung bei Überweisungen: https://bit.ly/46IbtwZ

ELDA-Meeting 2025

Die **Unterlagen** zum 6. ELDA LSWH Online Event finden Sie hier
➪ https://bit.ly/47Eihfz

Unter diesem Link finden Sie auch einen **interessanten Fragen- und Antwortenkatalog**.

SV-Abkommen Japan ab 1.12.2025

1) Beitragszahlung bei **Entsendungen** ➪ **Weiterversicherung** im **Heimatstaat** von **5 Jahren**
2) **Verlängerungen** auf **Antrag** bei Zustimmung des anderen Staates
3) **Weiterversicherung** im **Heimatstaat** gilt immer dann, wenn **kein DV** im **anderen Staat** abgeschlossen wird
4) Wird ein DV im anderen Staat abgeschlossen und unterliegt DN den Weisungen des Heimatstaates, gilt dies auch als Entsendung!
5) Abkommen gelten auch für **Selbständige**
6) **Krankenleistungen** sind vom **Abkommen ausgenommen** (entsprechende Versicherung abschließen, da der Ö-DG für die Krankheitskosten in Japan aufkommen muss)

Arbeitshilfen und Praxisfälle

1	Geringfügige Beschäftigung: Antworten auf Sonderfragen
2	Privatnutzung von Firmenlaptop und Diensthandy
3	Schadenersatzansprüche ⇨ Schaden am privaten Pkw anlässlich einer Dienstreise

Geringfügige Beschäftigung

- **GFG: Betragshöhe 2025/26: € 551,10/Monat**
- **Kernfragen:** Definition, Abrechnung, Wechsel, DGA, fallweise Beschäftigung, Neuerungen 2026
- **Ziel:** sichere, korrekte PV-Abrechnung mit klaren „Do‘s & Don’ts“

Fachliche Grundlage:
PVP-Artikelserie von **Dr. Iris Karner,** PVP 08 bis 11/2025

A Wann liegt Geringfügigkeit vor?

Definition

Begriff kommt **nur** im ASVG vor: Ein **DV**, bei dem das **monatliche Entgelt** die **GFG** (2025 + 2026: € 551,10) **nicht übersteigt.**

§ 5 Abs 2 Z 1 ASVG

- **Arbeitsrecht:**
  wie **Teilzeit** (AngG/KV); unterliegen **Betrieblicher Vorsorge**
- **Versicherung:**
  bei DN, freien DN, Heimarbeitern oder Vorstandsmitgliedern ➪ idR nur **Teilversicherung in der UV**

Gilt nicht für:

Lehrlinge; Kurzarbeit; alte Haus-besorger-DV (< 1.7.2000); sowie DV, deren Entgelt nur wegen Beginn/Ende/Unterbrechung im Monat unter GFG fällt

B DV unbefristetes oder mindestens 1 Monat?

Beginnt oder **endet** DV **während** eines Monats

Grundsatz

➪ **nicht** maßgeblich: **bezahltes** Entgelt

➪ **maßgeblich**: das für ganzen Kalendermonat **vereinbarte** **Bruttoentgelt.**

Zeitraum	Beurteilung – Vereinbarte Beschäftigung	
Monat = „Naturalmonat“	X KeinNaturalmonat, da kürzer als 1 Monat	✓ Naturalmonat, da zumindest 1 Monat
1. 3. bis 30. 3.	X	
1. 3. bis 31. 3.		✓
2. 3. bis 1. 4.		✓
2. 3. bis 2. 4.		✓
2. 3. bis 31. 3.	X	
3. 3. bis 1. 4.	X	
30. 1. bis 28. 2. (kein Schaltjahr)		✓
30. 1. bis 27. 2. (kein Schaltjahr)	X	

B DV unbefristetes oder mindestens 1 Monat?

1

Unbefristetes DV vereinbart:

- ➪ **DV-Beginn**: 1. 1. 2025
- ➪ **Bruttostundenlohn**: € 13,40
- ➪ **Vereinbarte Arbeitszeit**:
  Di & Do ➪ je 4h

Frage: Versicherung für Juli?

Bruttolohn Juli 2025:
4 Std x 10 Arbeitstage x € 13,40
= € 536,00

➪ Geringfügig & Teilversichert

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

B DV unbefristetes oder mindestens 1 Monat?

Bei-spiel 2

Unbefristetes DV vereinbart:

- ➪ **Monatl. Bruttoentgelt:** € 2.560,00
- ➪ **DV-Beginn**: 12.5.2025
- ➪ **DV-Ende**: 16.5.2025 in **Probezeit**

Frage: Liegt Geringfügigkeit vor?

Tatsächliches Bruttogehalt von **12.5. bis inkl 16.5.:** € 2.560,00/30 x 5 = **€ 426,67**

- ➪ **Vollversichert**
- ➪ Vorzeitige Beendigung irrelevant

Ausnahme: keine Hochrechnung, wenn …

… vorzeitige Beendigung & individuelle, „spezielle“ Lage der Arbeitstage ➪ **keine Hochrechnung** ➪ siehe Beispiel 3

(VwGH 20.2.2020, Ra 2019/08/0156, ARD 6701/12/2020)

B DV unbefristetes oder mindestens 1 Monat?

4 Std/Woche unbefristet vereinbart:

- ➪ **Entgelt:** € 400,00
- ➪ **AZ ungleichmässig** verteilt; nur am 1. & 2. Do/Monat
- ➪ **11. 7. 2025** DV **einvernehmlich** mit sofortiger Wirkung **beendet**
- ➪ **gesamte Arbeitsleistung** für Juli 2025 bereits erbracht!

Frage: Im Juli geringfügig oder vollversichert?

volles Bruttomonatsgehalt iHv € 400,00 ausgezahlt

mBGM: Geringfügig

➪ auch bei Fortsetzung des DV hätte DN nicht mehr Entgelt erhalten

C Befristet kürzer als 1 Monat?

maßgeblich: tatsächliches Entgelt

✗ keine Hochrechnung auf Monat

4

Befristetes DV:

- ➪ 7. 4. bis 18. 4.
  (= 12 Kalendertage)
- ➪ **Vereinbarte AZ**: 15 h/Woche
- ➪ **NAZ/Woche laut KV**: 40 h
- ➪ **Bruttoentgelt**:
  Vollzeit KV-Basis € 2.000
  ➪ € 2.000,00/40 x 15 = **€ 750,00**

Frage: DV geringfügig?

Vergleich tatsächliches Entgelt mit GFG ➪

Tatsächliches Entgelt:
€ 750,00/30 x 12 = **€ 300,00**

➪ **geringfügig** ✓

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

C Befristet kürzer als 1 Monat?

5

Befristetes DV vereinbart:

- ➪ 19. 5. bis 7. 6.
- ➪ **AZ:** 28 Stunden/Woche
- ➪ **Bruttostundenlohn**: € 14,70
- ➪ **Tatsächliches Entgelt**:
  - **Mai**: € 14,70 x 28h x 2 Wo = **€ 823,20**
  - **Juni**: € 14,70 x 28h x 1 Wo = **€ 411,60**

Frage: DV jeweils geringfügig?

Monate getrennt betrachten:

Mai 2025: € 823,20 größer als GFG

➪ **vollversichert**

Juni 2025: € 411,60 kleiner als GFG

➪ **geringfügig & teilversichert**

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

D SV-rechtliche Abrechnung geringfügig Beschäftigter

1) **Anmeldung:** vor Arbeitsaufnahme bei **ÖGK**;
Feld „geringfügig beschäftigt“ = **Ja**;
Beschäftigungsbereich Arbeiter/Angestellter

§ 53a Abs 1 ASVG

2) **UV-Beitrag DG:** **1,10 %** der allgemeinen BGl – **auch für SZ**;
Beitragszeitraum: idR der Kalendermonat

Jährliche Zahlung möglich: UV + ggf. DGA + BV gemeinsam
⇨ **+2,5 % Zuschlag** zum BV-Beitrag;
⇨ **mBGM bleibt monatlich**

Wechsel der Zahlungsweise: nur zum Jahresende via Kennzeichnung im mBGM-Paket

D SV-rechtliche Abrechnung geringfügig Beschäftigter

Endet geringfügiges DV **unterjährig** ➪ SV-Beiträge, BV-Beitrag und zusätzliche Beitrag von **2,50 %**

➪ im **Beendigungsmonat** abrechnen

3) mBGM-Praxis & Abschläge

Beschäftigungsgruppen wählen: geringfügig beschäftigte Arbeiter/Angestellte/freie DN

❖ **Abschläge UV:**

DN 60+: ab dem Folgemonat der Vollendung entfällt UV-Beitrag

Neugründer (NeuFöG): im 1. Jahr UV-beitragsfrei

Abschläge über die mBGM melden

D SV-rechtliche Abrechnung geringfügig Beschäftigter

Bei-spiel

Arbeiter **60+**, DV: 12.5. bis 13.5. ➪ Lohn: **€ 510,00**

- ✓ war in diesem Jahr noch nicht beschäftigt
- ✓ Selbstabrechnungsverfahren
- ✓ Keine weiteren geringfügig Beschäftigten im Unternehmen

Tarifgruppe	Ergänzungen	Beginn der Verrechnung	KUE/UEL	in %	Betrag in €
B010 DN Arbeiter	Keine	1	Nein		
Verrechnungsbasis		Verrechnungsposition			
AB – Allgemeine BGI	430,00	T01 – Standard Tarifgruppen-verrechnung		1,10	4,73
		A09 – Abschlag aufgrund LJ 60+		-1,10	-4,73
Gesamt					**€ 0,00**

E Wechsel Geringfügigkeit ⇔ Vollversicherung

Wechsel **während** des Monats ⇨ ausnahmslos nur bei **2 getrennten DV** ⇨ **Abmeldung** und **Neuanmeldung**

Fortlaufendes DV

1) **Wechsel im Monat grundsätzlich nicht möglich**
2) **Wechsel von GF ⇨ Vollversicherung** im Monat: Vollversicherung **rückwirkend ab Monatsbeginn**
3) **Wechsel von Vollversicherung ⇨ GF** im Monat:
   - **Schutzmonat**: Vollversicherung **bis Monatsende**
   - **Kein Schutzmonat**, wenn am **1.** des Monats feststeht, dass Entgelt unter GFG ⇨ Ende Vollversicherung mit **Vormonatsende**

§ 11 Abs 4 ASVG

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

E Wechsel Geringfügigkeit ⇔ Vollversicherung

Bei-spiel

Vollversichert mit € 1.300,00 Entgelt

Reduktion ab 8.9. auf € 280,00

⇨ Tatsächliches Entgelt Sept: **€ 518**

→

✓ **Schutzmonat greift**

✓ **Vollversicherung bis 30.9.**

Wäre **Stundenreduzierung** bereits am **1. 9.** vereinbart worden

⇨ **Vollversicherung** endet mit **Vormonatsende** (= Ende August)

F Dienstgeberabgabe (DGA) – Pflicht & Bemessung

DGA zu entrichten?

Gesamtentgelte (einschließlich SZ), die DG im Kalendermonat an **alle** geringfügig beschäftigten Personen zahlt. **HBGI nicht** zu berücksichtigen.

§ 1 Abs 3 DAG

- Wenn Summe der **BGI** (ohne SZ) aller geringfügig Beschäftigten **mehr als 1,5 × GFG** (= **€ 826,65** in 2025 + 2026)
  ➪ **Pauschaler DGA-Satz: 19,40 %**

Meldung & Zahlung:

mit UV-Beitrag via **mBGM** an ÖGK

Österreichische Gesundheitskasse

F Dienstgeberabgabe (DGA) – Pflicht & Bemessung

Bei-spiel

Monat Mai Entgelte:
DN A € 510 (2 Tage)
DN B € 300 (Monat)
DN C € 450 (2 Tage)

Ermittlung der Bemessungsgrundlagen

- ✓ **UV: tägliche HBGl** (2025: € 215,00)
- ✓ **DGA: Summe Entgelte: € 1.260**

⇨ **DGA fällig**

mBGM je DN:

Österreichische Gesundheitskasse

	UV-BmGl	DGA-BmGl:
DN A	€ 430	€ 510
DN B	€ 300	€ 300
DN C	€ 430	€ 450
	€ 1.160	**€ 1.260**

G Was geschieht mit der Dienstgeberabgabe (DGA)?

ÖGK hebt DGA im übertragenen Wirkungsbereich für Bund ein.

Zweckgewidmet der Finanzierung von:

64,7 % ➪ Pensionsversicherung
19,9 % ➪ Krankenversicherung
14,9 % ➪ Arbeitslosenversicherung
0,5 % ➪ Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF)

H Fallweise Beschäftigung: Abgrenzung

Jeder Tag = eigenes DV; jeder einzelne Tag ist mit monatlicher GFG zu betrachten; ✗ keine Zusammenrechnung

Merkmale fallweise Beschäftigung	**vs. durchgehende**
DN kann Arbeitseinsatz sanktionslos ablehnen	DN ist weisungsgebunden
Unregelmäßige Intervalle	Periodisch wiederkehrend
Kein Beschäftigungsmuster erkennbar	Erkennbares Muster
Keine vereinbarte Mindesteinsatzzeit	Bestimmte Einsatzzeit vereinbart
Unterbrechungen überwiegen Einsatz-zeit ➪ zulässige (Ketten-)DV	Hohe Arbeitseinsatzdichte

H Fallweise Beschäftigung: Arbeitsrechtliche Ansprüche

a) **Gilt KV** ➪ **Einstufung** wie „normale“ DN; KV-Regeln beachten

b) **Wenn KV diese vorsieht ➪ Anspruch auf SZ**

c) **Urlaub/UEL:** UrlG gilt, aliquoter Anspruch; meist **UEL** statt Konsum
   ➪ **9,6 %** (laufender Bezug & SZ)
   ➪ **Pflichtversicherungsverlängerung entfällt**
   ➪ **LSt**: Monatstabelle heranziehen

d) **EFZG:** Entgeltfortzahlung bei Krankheit/Unfall **EFZG / AngG**

e) **BMSVG:** Beitragspflicht **erst** bei erneutem DV binnen **12 Monaten** beim selbem DG

H Fallweise Beschäftigung: Lohnsteuer

- LSt-Pflichtig ➪ **Tageslohnsteuer**
- bei **UEL:** **Monats-Tarif**

Arbeitseinsatz **7.7.2025** ➪ Entgelt = **€ 300,00**

Urlaubsgeld + WR je 1/12 ➪	€ 50,00
UEL: 9,6 % von € 350 =	€ 33,60
SV: entfällt (geringfügig)	
LSt: Bemessung € 328,80 ➪	€ 00,00
Nettoauszahlung:	**€ 383,60**

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

I Neuerungen 2026

1) **GFG 2026: eingefroren** bei **€ 551,10**

2) **ALV-Pflicht:**
   - ✓ **Ja**, wenn **doppelt/mehrfach GF-DV** zusammen **GFG überschreiten**
   - ✗ **Nein**, wenn GF-DV **neben** einem **vollversicherten** DV

3) **Arbeitslosengeld & GF-DV:** grundsätzlich **alle GF-DV beenden**

   Ausnahmen:
   - ✓ bereits **26 Wochen ununterbrochenes GF-DV** vor Arbeitslosigkeit
   - ✓ ab **365 Tagen** Arbeitslosigkeit: befristetes GF-DV (26 Wochen)
   - ✓ **oder** unbefristet bei **50+**, **begünstigt behindert** oder **Behinderten-pass**
   - ✓ nach **52 Wochen** Krank-/Reha-/Umschulungsgeld: GF-DV 26 Wochen möglich

I Neuerungen 2026

4) Geförderte ATZ:

- **Nebenbeschäftigungen** in anderem Betrieb **– auch gering-fügig – verboten**
- Alt-Fälle **bis 30.6.2026** beenden
- Meldung an **AMS**
- **Ausnahme:** bereits 1 Jahr vor ATZ regelmäßig ausgeübt

J Praktiker-Checkliste: Geringfügig und fallweise Beschäftigte

Siehe Skriptum

Zusammenfassung

- **Unbefristet/≥ 1 Monat:** vereinbartes Monatsentgelt zählt
- **< 1 Monat:** tatsächliches Entgelt; **keine Hochrechnung**
- **VwGH 20.2.2020:** individuelle AZ-Verteilung beachten
- **DGA:** Schwelle **1,5** × **GFG**; Satz **19,4 %**; HBGI nur für **UV** relevant
- **Fallweise:** **Tages-DV**; jeden Tag gegen GFG prüfen; UEL **9,6 %**
- **2026:** **ALV-Pflicht bei Mehrfach-GF**; **ATZ-Nebenjobs verboten**

To-Dos (für die PV)

- GFG/HBGI/Schutzmonat im **Vormonat** planen & dokumentieren
- **mBGM**-Tarife/Abschläge (60+, Neugründer) korrekt setzen
- Bei **Wechseln**: getrennte DV vs. Schutzmonat sauber unterscheiden
- **DGA** monatlich prüfen & mBGM-konform melden
- **Fallweise-Verträge** mit Ablehnungsrecht und ohne Mindeststunden formulieren
- **Neuerungen 2026** (ALV/ATZ) in Richtlinien & Systeme einpflegen

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Arbeitshilfen und Praxisfälle

1	Geringfügige Beschäftigung: Antworten auf Sonderfragen
2	Privatnutzung von Firmenlaptop und Diensthandy
3	Schadenersatzansprüche ⇨ Schaden am privaten Pkw anlässlich einer Dienstreise

Privatnutzung von Firmenlaptops und Diensthandys

Antworten auf 7 arbeitsrechtliche Fragen

Fachliche Grundlage:
RA Jakob Zöchling und **Mag. Patricia Dasch, BA**

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

1 Keine Privatnutzungsregelung vorhanden ⇔ Ist private Nutzung erlaubt?

Grundsatz

Betriebsmittel sind für **dienstliche** Zwecke bestimmt.
Endgeräte im Eigentum / in Verfügungsmacht des DG.

- ✓ **Ohne Regelung: geringe private Nutzung zulässig, wenn dies für Dienstgeber zumutbar** ➪ Keine Sicherheitsrisiken, keine Zusatzkosten
- ✓ **Schlüssige Zustimmung** möglich ➪ **Duldung erkennbarer Nutzung** über längere Zeit

Empfehlung: klare Nutzungsvereinbarung + Widerrufsklausel

DG kann Nutzung **zulassen, einschränken oder verbieten**

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

2 Darf DG Privatnutzung einschränken / widerrufen?

Grundsatz

Widerruf: nur bei **vereinbartem Widerrufsrecht;**
Ausübung: erforderlich ist sachlicher Grund

- ✓ **Kein Widerrufsrecht vereinbart:** nur in Ausnahmefällen kann widerruf ausgeübt werden (zB Umstände ändern sich nachträglich wesentlich für Dienstgeber)
- ✓ Widerruf muss stets nach **billigem Ermessen** erfolgen
- ✓ **Einschränkungsmöglichkeiten** (zeitlich, funktional, örtlich, gruppenbezogen oder zweckgebunden): per Vertrag, Betriebsvereinbarung oder Weisung möglich

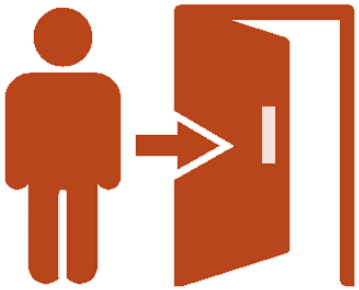
➡ differenzierte Ausgestaltung sichert **betriebliche Nutzungskontrolle** ohne dabei DN-Interessen unverhältnismässig zu beschneiden

3 Folgen unerlaubter Privatnutzung?

- zunächst: **Ermahnung**

- Wiederholte / erhebliche unerlaubte Privatnutzung ➪ **Kündigung** möglich

- Mit Schaden / Kostenfolgen oder erheblicher Pflichtverletzung aufgrund unerlaubte Privatnutzung
  ➪ **Entlassung** denkbar



4 Kann Dienstgeber privat genutzte Betriebsmittel zurückfordern und stattdessen Geldersatz leisten?

Grundsatz

Wurde Privatnutzung vereinbart, so gebührt diese grundsätzlich als **Naturalleistung**

- **Einseitige Umwandlung** in Geld ➪ **unzulässig**
  ➪ „Aliud“ = Falschlieferung: muss vom DN nicht akzeptiert werden
- Bei Betriebsmittelentzug trotz Vereinbarung: **Ersatzanspruch**
- **Bewertung des Ersatzanspruches:** tatsächlicher Wert / amtliche Sachbezugswerte ➪ evtl umfassende Schadlosstellung möglich bei rechtswidrigem Entzug
- Dienstgeber darf nicht auf private Dienstnehmer-Daten zugreifen: DSGVO-Verstoß

Datenzugriff nur bei **Rechtfertigungsgrund ➪ schwierig**

Art 6 Abs 1 lit f DSGVO

5 Wer haftet bei Schäden während privater Nutzung?

Grundsatz

Private Nutzung von Betriebsmitteln ➪ **nicht** vom Schutzbereich des **Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes** (DHG) erfasst

✓ **Schäden bei "*Erbringung der Dienstleistung*"**

- ➪ **DHG Haftungsprivileg** ist anzuwenden
- ➪ richterliche **Mäßigung** des Schadenersatzes möglich

✗ **Schäden während Privatnutzung:** DN haftet nach **allgemeinen Schadenersatzregeln**

5 Wer haftet bei Schäden während privater Nutzung?

§ 2 Abs 4 DHG

✓ **Telearbeit**: **Haushaltsangehörige** die Betriebsmittel „*im Zusammenhang mit Arbeiten in Telearbeit*“ beschädigen
➪ **Haftungsprivileg** ➪ Reichweite nicht abschließend geklärt

✗ Schaden **ohne Zusammenhang** mit Tätigkeit
(z.B. Laptop fällt beim Streaming zu Boden)
➪ **Kein DHG**

6 Kostenverteilung bei privater und dienstlicher Nutzung?

- **Dienstliche** Kosten trägt der **Dienstgeber**
- **Privatnutzung gestattet ➪ anteilige Überwälzung der Privatnutzungskosten bei Vereinbarung grundsätzlich zulässig**

Privatnutzung vereinbart ➪ anteilige Kostenüberwälzung auf Dienstnehmer **unzulässig**, wenn …

- primär dienstliche Zweckbestimmung
- Privatnutzung nur „Anhängsel“ zur dienstlichen Nutzung
- Kostenüberwälzung an Dienstnehmer findet unter Druck statt
- krasses Missverhältnis zwischen Kosten und privater Nutzung

siehe (OGH 8 ObA 129/02g)

6 Kostenverteilung bei privater und dienstlicher Nutzung?

Es liegt keine Vereinbarung zur Kostenübernahme vor:

- ✓ DN trägt nur klar ihm zuzuordnende Privatnutzungskosten
- ✓ Dienstgeber kann **bereicherungsrechtlich** vom Dienstnehmer die bei Privatnutzung entstandenen Kosten **rückfordern**

Privatnutzung nicht gestattet – DN nutzt dennoch:

⇨ arbeitsrechtliche Konsequenzen **+** anteilige Kostenbegehrung möglich

Steuerrecht: **DN-Kostenbeiträge reduzieren Sachbezugswert**

7 Während Dienstfreistellung oder entgeltfreier Zeit?

Grundsatz

Privatnutzung von Betriebsmittel = **Teil des Entgelts**
➪ geldwerter Vorteil ➪ wird nur solange geschuldet, wie **Anspruch auf Entgelt** besteht

- In **entgeltfreien** Zeiten (Karenz etc): **Naturalleistungen ruhen**
- DG darf **Rückgabe** der Geräte verlangen
- **„Entgeltfortzahlungszeiten“** ➪ **Naturalleistungen** sind weiterhin zu gewähren

Praxistip: Widerrufsvorbehalt ➪ klare Regelungen: Naturalleistungen während entgeltfreier Zeiträume ruhen / widerrufen

Zusammenfassung & ToDos

Zusammenfassung

- Private Nutzung ohne Regelung: geringfügig erlaubt, aber riskant
- DG sollte Regeln + Widerrufs-vorbehalt klar festhalten
- DSGVO-Compliance beim Datenzugriff beachten
- Schäden bei Privatnutzung: DN haftet, DHG meist nicht anwendbar
- Kostenverteilung schriftlich sauber regeln
- Naturalleistungen ruhen in entgeltfreien Zeiträumen

ToDos

- Nutzungsrichtlinie erstellen
- Widerrufs- und Einschränkungsklauseln sinnvoll formulieren
- Datenschutzkonzept für Gerätezugriffe
- Klare Kostenregelung + steuerliche Aspekte prüfen

Arbeitshilfen und Praxisfälle

1	Geringfügige Beschäftigung: Antworten auf Sonderfragen
2	Privatnutzung von Firmenlaptop und Diensthandy
3	Schadenersatzansprüche ⇨ Schaden am privaten Pkw anlässlich einer Dienstreise

DN-Ansprüche bei Dienstreise-Unfällen mit privatem Pkw

Fachliche Grundlage:
StB Mag. Alexandra Platzer, PVP 11/2025

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Spezialfragen zu Ansprüchen des Dienstnehmers bei dienstreisebedingten Schäden am privaten Pkw

- *„Wann trifft den Dienstgeber eine Schadenersatzpflicht?“*
- *„Sind Reparaturkosten bei Unfällen mit Kilometergeld abgegolten?“*
- *„Kann Ersatzpflicht des Dienstgebers im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden?“*
- *„Ist Schadenersatzzahlung abgabenfreier Auslagenersatz oder muss sozialversicherungs- und steuerrechtlich etwas beachtet werden?“*

1 DG-Schadenersatz bei Dienstreisen – Arbeitsrecht

Grundsatz

Entsteht dem DN bei Erfüllung eines Arbeitsauftrags ein Sachschaden, muss DG diesen ersetzen – auch ohne eigenes Verschulden.

§ 1014 ABGB

Praxisrelevanz: Typisch bei Dienstreisen mit privatem Pkw, wenn kein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt wird.

Voraussetzungen

1. Nutzung des privaten Kfz im **DG-Interesse**
2. Schaden tritt **während** der **Arbeitsausführung** ein
3. Es handelt sich um „**arbeitsadäquaten**“ Schaden

1 DG-Schadenersatz bei Dienstreisen – Arbeitsrecht

Voraussetzungen

✔ **Nutzung im DG-Interesse**

Dienstauftrag erfordert Kfz-Nutzung, kein DG-Fahrzeug vorhanden. DG spart eigenes Risiko ➪ Überwälzung auf DN.

✔ **Schaden während Arbeitsauftrag:**

Unfall / Schaden während dienstlicher Tätigkeit.

Auch bei teilweiser privater Nutzung bleibt DG- Ersatzpflicht ➪ wenn dienstlicher Zweck überwiegt.

Nicht entscheidend:
Ob „**Arbeitsunfall**“ i.S.d. ~~§ 175 ASVG~~ vorliegt

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

1 DG-Schadenersatz bei Dienstreisen – Arbeitsrecht

„arbeitsadäquater“ Schaden

DN besucht auf Rückfahrt von Besprechung in Wien kurz seine Schwester ➪ Unfall auf Rückweg nach Graz

➪ Kein Arbeitsunfall, **aber DG ersatzpflichtig**

OGH 21. 10. 1998, 9 ObA 122/98a

Praxis-interessante Kernaussagen des OGH:

- **DG** haftet für **Schaden** am privaten **Pkw** des DN
  ➪ wenn sich Unfall während **Dienstreise** ereignet.
- *Hier:* Trotz **privater Unterbrechung** ➪ Fahrt **weiterhin** Teil der **Dienstreise** ➪ Besuch bildet keinen eigenständigen Umweg / neuen Zweck bildete.
- Damit bleibt **Unfall** Teil der **dienstlichen Tätigkeit** ➪ DG haftet gemäß § 1014 ABGB analog für Pkw-Schaden.

1 DG-Schadenersatz bei Dienstreisen – Arbeitsrecht

Typische („arbeitsadäquate“) Schäden:

- Verkehrsunfall während Dienstfahrt
- Schäden, die aus dienstlich notwendiger Nutzung resultieren

⇨ DG haftet

Auch ersatzfähig: Schäden an Mietwagen / fremden Pkw, wenn DN selbst für Kosten aufkommt (OLG Wien 28. 6. 1993, 34 Ra 93/92).

Nicht typische (= „allgemeine Lebensgefahren“):

- Ast fällt bei Sturm aufs Auto
- Graffiti, Vandalismus, Abnutzungsschäden, Motorschäden

⇨ Keine DG-Haftung

1 DG-Schadenersatz bei Dienstreisen – Arbeitsrecht

Höhe der Schadenersatzpflicht

§ 2 DHG analog

Verschuldensgrad DN	Ersatzpflicht DG
Vorsatz	keine
Grobe / leichte Fahrlässigkeit	Teilweise ➪ Mäßigungs-recht der Gerichte
Entschuldbare Fehlleistung	volle
Keine Schuld	volle

OGH 31.5.1983, 4 Ob 35/82; OGH 7.11.1990, 9 ObA 222/90

Je **höher DN-Verschulden**, desto **geringer DG-Ersatzpflicht**

Mäßigungskriterien:
Verschuldensgrad, Gefährdungsneigung der Arbeit, Entlohnung, Stellung des DN, Umstände des Einzelfalls

2 Schaden am privaten Pkw: Dienstreise-Unfall Ayrton

Ayrton: Außendienstmitarbeiter, nutzt Privat-Pkw für Dienstreisen (kein Firmenwagen zur Verfügung gestellt)

- **Dienstfahrt** zu Kunde – mit Öffis nicht erreichbar
- **Unfall:** regennasse Fahrbahn ➪ ins Schleudern geraten, gegen Leitplanke geprallt
  - ➪ Arbeitszeit: bereits über 12 Stunden
  - ➪ Etwas zu schnell unterwegs
  - ➪ Keine Übernachtung am Einsatzort, da am Folgetag früher Kundentermin
- **Schaden:** Pkw beschädigt, Reparaturkosten werden mit Werkstattrechnung geltend gemacht
- **Weitere Umstände:**
  - ➪ Anspruch auf Kilometergeld
  - ➪ Private Kaskoversicherung – aber unklar, ob diese zahlt

2 Schaden am privaten Pkw: Unfall Ayrton

Argumente Findus (Prokurist), warum kein Schadenersatz:

1. **Kaskoversicherung soll zahlen:**
   Ayrton hat privaten Versicherungsschutz, DG müsse allenfalls Selbstbehalt übernehmen
2. **Kilometergeld deckt** sämtliche Pkw-Kosten ab, inkl. Schäden
3. **Eigenes Verschulden des DN:** Ayrton zu schnell gefahren
   ➪ selbst verursachter Unfall ➪ kein DG-Ersatz

2 Schaden am privaten Pkw: Unfall Ayrton

Rechtliche Beurteilung der Findus Argumente:

1 **Kaskoversicherung muss zahlen ⇨ Falsch**
DG haftet für Sachschäden, die bei Dienstreisen entstehen. Falls Kasko zahlt, kann sie beim DG regressieren ⇨ **DG bleibt ersatzpflichtig.**

2 **Kilometergeld-Argument ⇨ Falsch**
Das KmG deckt nur laufende Betriebskosten (Treibstoff, Verschleiß etc.), **nicht** das Risiko von Unfallschäden

3 **Eigenverschulden-Argument ⇨ Teilweise richtig**

- Ayrton fuhr zu schnell ⇨ leicht fahrlässig.
- DG ließ 12 Stunden-Arbeitstag zu, keine Nächtigung ⇨ Organisationsverschulden = DG-Verschulden

2 Schaden am privaten Pkw: Unfall Ayrton

Rechtliche Beurteilung

✓ **DG muss Schaden vergüten**

- **Mitverschulden** von Ayrton **schließt DG-Ersatzpflicht nicht aus**, da Ayrton nicht vorsätzlich gehandelt hat**.**
- Gericht könnte Schadenersatz **mäßigen** (§ 2 DHG), aber nicht ausschließen.

2 Schaden am privaten Pkw: Garagen-Unfall

Niki

Niki: Angestellter im Vertrieb, nutzt privaten Pkw für Dienstfahrten.

- **Ablauf:** Vor Kundenbesuch kurz im Betrieb, um Verhandlungstaktik mit Vertriebsleiterin zu besprechen.
- Beim Einparken in unübersichtlicher **Firmengarage**: Säule gestreift ➪ kleine Delle, Lackschaden.
- **Dienstvertrag:** enthält **Klausel**:

  „Der DG übernimmt keinerlei Schadenskosten (Unfall, Steinschlag, Diebstahl etc.) aus der Nutzung von Privatfahrzeugen. § 1014 ABGB wird ausdrücklich abbedungen.“

- **Vergütung:** KV-Mindestgehalt, Kilometergeld laut Kollektivvertrag, keine „Car Allowance“ oder Sondervergütung für Kfz-Nutzung.

2 Schaden am privaten Pkw: Garagen-Unfall Niki

Argumente Findus (Prokurist), warum kein Ersatz:

1. **Unfall auf Weg zur Arbeit:**
   Fahrt zwischen Wohnung ⇔ Arbeitsstätte zählt zur Privatsphäre des DN. Kein dienstlicher Auftrag zu diesem Zeitpunkt.

2. **Haftungsausschluss im Dienstvertrag:**
   § 1014 ABGB wurde ausdrücklich abbedungen. DG hat daher vertraglich keine Ersatzpflicht für Schäden am Privatfahrzeug.

2 Schaden am privaten Pkw: Garagen-Unfall Niki

Rechtliche Beurteilung der Findus Argumente:

1 **Fahrt Wohnung ⇔ Arbeitsstätte = Privatsache?**

⇨ **Grundsatz:** im Regelfall: Privatsache

⇨ **keine DG-Ersatzpflicht**

Ausnahme:

Pkw wurde **im DG-Interesse** genutzt, um Kundenbesuch durchzuführen. Zwischenstopp im Betrieb war **dienstlich veranlasst** (Besprechung).

OGH nennt solche Fahrten **„Überstellungsfahrten“**

⇨ **DG haftet**

2 Schaden am privaten Pkw: Garagen-Unfall Niki

Rechtliche Beurteilung der Findus Argumente:

2 **Ausschlussklausel im Dienstvertrag:**
§ 1014 ABGB ist **dispositiv**, kann grundsätzlich abbedungen werden.

Aber: Ausschluss darf DN nicht mit **Unternehmerrisiken** belasten.

- DG müsste eigentlich Arbeitsmittel bereitstellen
- Niki erhält **kein zusätzliches Entgelt** für Pkw-Nutzung (nur KV-Mindestgehalt) ➪ **Klausel sittenwidrig** und **nichtig**

Mitverschulden:

Falls Niki unachtsam war (zB zu eng gefahren)
➪ Gericht kann Schadenersatz **mäßigen.**

§ 2 DHG analog

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

2 Schaden am privaten Pkw: Garagen-Unfall Niki

Rechtliche Beurteilung

§ 1014 ABGB analog

✓ **Ersatzpflicht:** DG muss Reparaturkosten ersetzen

- **Begründung:** Pkw wurde im DG-Interesse genutzt (Kundenfahrt). Dienstvertraglicher Haftungsausschluss **unwirksam**.
- **Mitverschulden:** möglich ➪ führt nur zu Mäßigung, nicht zu Haftungsausschluss.

2 Schaden am privaten Pkw: Oldtimer-Unfall Sebastian

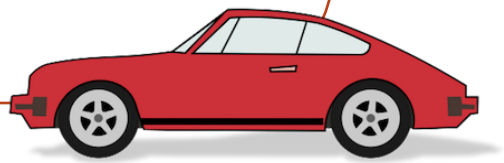
Sebastian: Außendienstmitarbeiter im Raum Wien.

- **Dienstvereinbarung:** Dienstreisen **mit öffentlichen Verkehrsmitteln**, soweit möglich. DG stellt **Jahreskarte der Wiener Linien** zur Verfügung.
- **Tatsächlicher Ablauf:**
  Sebastian fährt bei schönem Wetter lieber mit seinem **Oldtimer-Porsche 911 (Bj. 1965, Wert ca. € 350.000)** zu Kunden.
- **Unfall:** Ausweichmanöver wegen Fahrradboten ➪ Kollision mit anderem Pkw
- **Schaden:** Reparaturkosten € 80.000; Ersatzteile schwer zu beschaffen
- **Forderung:** Sebastian verlangt Ersatz des Schadens durch DG

2 Schaden am privaten Pkw: Oldtimer-Unfall Sebastian

Argumente Findus (Prokurist), warum kein Ersatz:

1. **Haftung des Fahrradboten:** Sebastian soll dessen DG klagen
   ➪ dieser sei für Unfall verantwortlich.
2. **Privatvergnügen statt Dienstinteresse:** Fahrt mit **privatem Luxusfahrzeug** war **nicht vereinbart**.
   ➪ Dienstreisen sollten mit Öffis erfolgen.
   ➪ Nutzung des Porsches lag **nicht** im **DG-Interesse**, sondern erfolgte aus rein privater Motivation.
3. **Übermäßige Kostenbelastung:** Reparaturkosten eines Oldtimers stehen in keinem Verhältnis zu üblichen Dienstwagen ➪ Kein Anspruch auf Ersatz teurer Luxus-Schäden



2 Schaden am privaten Pkw: Oldtimer-Unfall Sebastian

Rechtliche Beurteilung der Findus Argumente:

1 Haftung des Fahrradboten-Dienstgebers ⇨ Teilweise richtig

Auch wenn ein Dritter haftet, **bleibt der eigene DG ersatzpflichtig**, wenn Voraussetzungen des § 1014 ABGB erfüllt sind. DG könnte sich im Regressweg beim Fahrradbotenbetrieb schadlos halten.

2 Nutzung des Luxusfahrzeugs ⇨ Trifft zu

DG muss nur jene Kosten ersetzen, die bei Nutzung eines **typischen Dienstfahrzeugs** entstanden wären.

Luxusmehrkosten (z. B. teure Ersatzteile, Sammlerwert) trägt **DN selbst**.

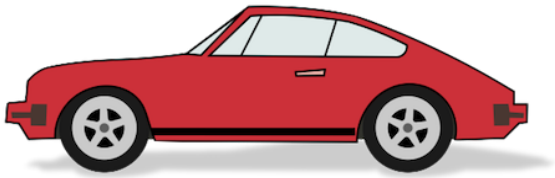
2 Schaden am privaten Pkw: Oldtimer-Unfall Sebastian

Rechtliche Beurteilung der Findus Argumente:

3 **Fahrt im privaten Interesse** ⇨ **Trifft zu**

Dienstliche Fahrten sollten mit Öffis erfolgen – das war vereinbart.

Nutzung des Cabrios war **nicht im DG-Interesse**, sondern persönliches Vergnügen ⇨ **Kein Anspruch auf Ersatz** nach **§ 1014 ABGB**



2 Schaden am privaten Pkw: Oldtimer-Unfall Sebastian

Rechtliche Beurteilung

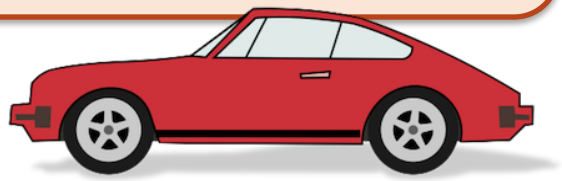
✓ **Ersatzpflicht ⇨ entfällt**

⇨ Fahrt erfolgte **nicht** im **DG-Interesse**.

⇨ Luxusfahrzeug verursacht **unverhältnismäßige Mehrkosten**.

Haftung Dritter:

Sebastian kann ggf. **den DG des Fahrradboten** auf Schadenersatz klagen ⇨ Der eigene DG haftet **nicht**



3 DG-Schadenersatz bei Dienstreisen – Abgabenrecht

Sozialversicherung & BV-Beiträge

Grundsatz

Reparaturkostenerstattung ist **sv-beitragsfrei**, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind (E-MVB 049-03-01-011):

- ✓ **Nachweis:** Reparaturkosten sind durch Rechnung belegt
- ✓ **Zahlungshöhe:** DG ersetzt nur nachgewiesenen Betrag (kein „Aufschlag“)
- ✓ **Rechtsgrund:** DG haftet **nach** *§ 1014 ABGB*

Begründung:

Kein Entgelt für Arbeitsleistung, sondern **reine Schadenersatzzahlung**
⇨ **keine SV- und BV-Beitragspflicht**

3 DG-Schadenersatz bei Dienstreisen – Abgabenrecht

Lohnsteuer, DB, DZ & Kommunalsteuer

- DG-Zahlungen inkl. Schadenersatzzahlungen sind **steuerpflichtiger Arbeitslohn**, da **aufgrund** des **DV** geleistet
  ➪ auch ohne Verschulden des DG.
- Kein **Auslagenersatz**, weil **eigene Aufwendungen** des DN
- DN kann Kosten **als Werbungskosten** in Arbeitnehmerveranlagung geltend machen
  (VwGH 25. 1. 2000, 97/14/0071)

~~§ 26 EStG~~

§ 16 Abs 1 EStG

3 DG-Schadenersatz bei Dienstreisen – Abgabenrecht

Abgabe	Pflichtig?	
Lohnsteuer	Ja	Arbeitslohn
DB, DZ	Ja	Arbeitslohn, keine Ausnahme im FLAG
Kommunalsteuer	Ja	Arbeitslohn, keine Ausnahme im KommStG
Sozialversicherung	Nein	Kein Entgelt
BV-Beiträge	Nein	Kein Entgelt

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

3 DG-Schadenersatz bei Dienstreisen – Abgabenrecht

DG: Dienstreisekasko-Versicherung zur Haftungsminimierung

Prämie: kein steuerpflichtiger Vorteil des DN ⇨ **DG ist Begünstigter**

Leistung der Versicherung bei Unfallschaden:
wird behandelt wie eine DG-Schadenersatzzahlung
⇨ steuerpflichtiger Arbeitslohn (BFG 15.11.2022, RV/7102930/2019)

Status: Revision beim VwGH anhängig (Ra 2023/13/0004)
– Entscheidung könnte **zukünftige Praxis** beeinflussen.

3 DG-Schadenersatz bei Dienstreisen – Abgabenrecht

Fall	DG-Haftung	LSt	SV/BV	Besonderheit / Hinweis
Ayrton	Ja	Ja	Nein	echter Schadenersatz, Werbungskosten möglich
Niki	Ja	Ja	Nein	DV-Klausel unwirksam, steuerpflichtiger Arbeitslohn
Sebastian	Nein	–	–	keine DG-Zahlung ➪ keine Abgaben, privates Risiko

Judikatur

1	Arbeitsrecht
2	Lohnsteuer- und Lohnnebenkostenrecht

Zeitausgleichs-vereinbarungen bleiben bei Erkrankung aufrecht

OGH 29.04.2025, 9 ObA 17/25b

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Er[illegible]
office[illegible]ow.at

DN hatte Plusstunden ➪ **Zeitausgleichsvereinbarung** mit **DG** getroffen

Streitfrage: Darf **DN** bei Krankheit während Zeitausgleich (ZA) einseitig **zurücktreten**?

Betriebsrat:
ZA dient **Erholung** nach Belastung ➪ **Rücktrittsrecht**

Dienstgeber:
ZA ist nur **Arbeitszeitverteilung** ➪ **kein Rücktrittsrecht**

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Entscheidung des OGH

- **Bindung** an getroffene **ZA-Vereinbarung**: Kein Rücktritt bei Krankheit
- **Einseitiger Rücktritt** nur in **engen Ausnahmen**
  (zB betriebliche Unzumutbarkeit DG-seitig)

OGH 29.04.2025, 9 ObA 17/25b

Erholungs X argument

➪ begründet kein Rücktrittsrecht

Krankheit während ZA =
keine Arbeitsverhinderung
➪ **weil keine Arbeitspflicht**

Arbeitszeitgesetz (AZG), Kollektivvertrag/Betriebsvereinbarungen, Einzelvereinbarungen zum Zeitausgleich

Begründung & Abgrenzung

Zeitausgleich ist

✗ **kein Urlaub** und

✗ **keine Krankenstandsgutschrift**

ZA-Zweck: Abbau von Zeitguthaben durch spätere Freizeit, nicht Erholung wie bei Urlaub

Krankheit „trifft“ **keine geschuldete Arbeitsleistung**
➪ keine Verschiebung/Anrechnung

Praktische Konsequenz:

Die vereinbarten **ZA-Tage** gelten auch während Krankheit als **konsumiert**

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

1. **Klare Regeln zum Zeitausgleich**
   Formulieren Sie Zeitausgleichsregelungen eindeutig: schriftlich und mit Hinweis, dass Erkrankung **nicht** zu Rücktrittsrecht führt.

2. **Kommunikation**
   DN sollten wissen: Zeitausgleich ist kein Urlaub.
   Im Krankheitsfall gibt es **keine „Gutschrift“**

3. **Bestehende Vereinbarungen prüfen**
   Manche Altvereinbarungen enthalten Rücktrittsklauseln
   ➪ nach aktueller OGH-Rechtsprechung: freiwillige Besserstellung der DN

4. **Einzelfälle flexibel handhaben**
   Bei außergewöhnlicher gesundheitlicher Belastung
   ➪ **einvernehmliche Lösungen** oft sinnvoller als Rechtsstreit

Zusammenfassung & To-Dos

Essenz

- Krankheit unterbricht vereinbarten Zeitausgleich nicht
- kein einseitiger Rücktritt des DN

To-Dos

- **Muster-ZA-Vereinbarungen** updaten (Krankheit ≠ Rücktritt)
- DN klar informieren (FAQ/Intranet)
- Altverträge sichten & **bereinigen**
- Prozess für **einvernehmliche** Ausnahmen definieren (Eskalation/HR-Freigabe)

Teilnahme an Demo während Krankenstand – Entlassung?

OGH 05.12.2024, 8 ObA 54/24k

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

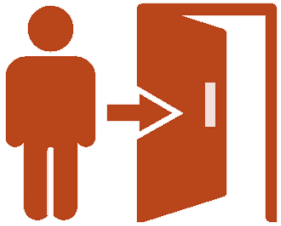
DN wegen **noch abzuklärender Beschwerden krankgeschrieben**

- ⇨ ärztlich **angeordnete „Schonung“**
- ⇨ **ohne Angabe von Ausgehzeiten** in Arbeitsunfähigkeitsbestätigung

DN nahm während Krankenstand an **Demonstration** teil und gab **TV-Interview**

DG spricht daraufhin **Entlassung** aus

⇨ **Betriebsrat** stimmt zu



Streitfrage: Darf man im Krankenstand an einer Demo teilnehmen – oder rechtfertigt das eine Entlassung?

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

OGH gibt DG Recht: **Entlassung** war **gerechtfertigt**

1. Im Krankenstand: DN muss Handlungen unterlassen, die **baldige Wiederherstellung** der Arbeitsfähigkeit gefährden
2. Teilnahme an Demo bei verordneter **Schonung, ohne Ausgehzeiten** ➪ **genesungswidrig**
3. **Besonders bei unklarer Ursache**
   ➪ **gravierender Sorgfaltspflichtverstoß**

Vertrauensunwürdigkeit / schwerer Pflichtverletzung
➪ macht Entlassung möglich

§ 27 Z 1 AngG

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Rechtsgrundlagen

- **Treuepflicht** des DN
  ➪ **Genesungspflicht**: alles **unterlassen**, was Heilung verzögert
- **Entscheidend:** Ist **konkrete Handlung** objektiv gesehen **geeignet**, die **Genesung zu verzögern**? Kein Nachweis einer konkreten Genesungs-verzögerung nötig
- Bei **ärztlich verordneter Schonung** und **ohne Ausgehzeiten** ist die **Teilnahme an einer Demonstration** nach allgemeiner Lebenserfahrung **genesungswidrig**. Insb, wenn die **Ursache** der Arbeitsunfähigkeit noch **unklar** ist, ist das ein **gravierender Sorgfaltspflichtverstoß**
- DG darf grundsätzlich auf **ärztliche Anordnung/Diagnose** vertrauen
- **Versammlungsfreiheit** ändert nichts an obiger Beurteilung

für HR und Betriebsrat

1. Heilungsverzögerung belegen

Bei Auffälligkeiten: **Krankschreibung**, **ärztliche Weisungen**, **Zeitpunkte**, **Zeugen- und Medienberichte** sichern.

Ärztliche **Anordnungen** / **Ausgehzeiten** dokumentieren.

2. Abwägung und Kommunikation

Betriebsrat früh einbinden und **Interessenabwägung** (Genesungsrisiko vs Grundrechte) dokumentieren.

3. „Sanktionsstufen“ beachten

Bei geringeren Verstößen zuerst **abmahnen** und erst bei **genesungswidrigem** Verhalten eine **Entlassung** aussprechen.

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

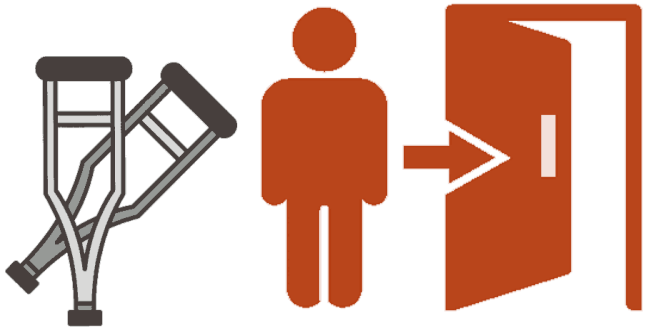
Essenz & ToDos

- Krankenstand heißt **Genesungspflicht** ⇨ Ist baldige Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gefährdet ⇨ **Risiko** der fristlosen **Entlassung**
- **Kein Nachweis** tatsächlicher Heilungsverzögerung **nötig**

To-Dos

- **Klären: Diagnose & Weisungen** (Schonung? Ausgehzeiten?) schriftlich
- **Fakten sichern: Zeitlichen Ablauf** erstellen (Fotos/Clips/Zeugen)
- **Risiko bewerten:** Heilungsverzögerung? **Sanktionsalternativen** (Abmahnung) prüfen
- **Entscheidung dokumentieren:** BR-Stellungnahme, Begründung § 27 Z 1 AngG, Zustellung/ Fristen

Lange Krankenstände – legitimer Kündigungsgrund oder Behinderungs-diskriminierung?



OGH 13.02.2025, 9 ObA 24/24f

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

„**Behinderung**“ = langfristige körperliche/geistige/psychische Beeinträchtigung, die Teilhabe am Berufsleben hindert
(st. Rspr., u. a. C-397/18; ferner Ring/Skouboe)

RL 2000/78/EG & EuGH

OGH: **Kündigung nach Arbeitsunfall** kann diskriminierend sein
➪ wenn sie auf **(vermuteter)** Behinderung basiert.

- DN mit **Arbeitsunfall** ➪ längerer Krankenstand
- Nach ca 6 Wochen noch keine klare Rückkehrprognose
  ➪ DG kündigt den DN

Instanzenzug

1. Instanz: keine Diskriminierung

2. Instanz: Zurückverweisung: unklar, ob Kündigung wegen Fehlzeiten oder vermuteter Behinderung

DN ficht an ➪ Verstoß gegen **Diskriminierungsverbot wegen Behinderung**

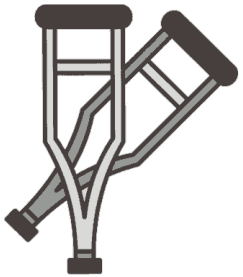
§ 7b BEinstG

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

OGH bestätigt die Zurückverweisung an die erste Instanz

✗ Kündigung **nur wegen „schlichter" Fehlzeiten** ➪ nicht automatisch diskriminierend



❖ **Unmittelbare Diskriminierung** möglich ➪ wenn DG wegen **Befürchtung einer Behinderung** kündigt

❖ **Mittelbare Diskriminierung** möglich ➪ Fehlzeiten als scheinbar neutrales Kriterium können DN mit Behinderung typischerweise stärker treffen (vgl. EuGH C-397/18, *Nobel Plastiques*)

Entscheidend sind **konkrete Feststellungen**:

- Handelte es sich um einen **„normalen“ Krankenstand**
- oder um krankheitsbedingte **Funktionsbeeinträchtigung**, die als Behinderung einzustufen ist?

1 Kündigungsgründe klar dokumentieren

Nachvollziehbarkeit, dass **Kündigung wegen Fehlzeiten**/reine Abwesenheit – nicht wegen (vermuteter) Behinderung

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

2 Sensibilität bei Arbeitsunfällen

Nach Unfall höheres Risiko einer (langfristigen) Beeinträchtigung
➪ besondere Vorsicht walten lassen (zB in Aussagen)

3 Neutralität oder mittelbare Diskriminierung ? ➪ prüfen

Fehlzeiten pauschal/ohne Rücksicht auf Ursachen ➪ kann Behinderte mittelbar diskriminieren

Auswahlkriterien prüfen auf **„Versteckte Benachteiligungen“**

Fürsorgepflicht des DG
⇨ DG-Schuld an DN-Austritt?

- Kein DG-Verschulden an Depression – keine Kündigungsentschädigung
- Austritt wegen Gesundheitsgefährdung setzt Aufklärung voraus

Kein DG-Verschulden an Depression
⇨ keine Kündigungsentschädigung

OLG Wien 18. 7. 2025, 9 Ra 107/24g;
ARD 6964/6/2025

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Kläger **verkauft seinen Betrieb** 2020 an deutschen Konzern

⇨ **weiter** tätig als **Geschäftsführer**

⇨ 27. 2. 2023 **vorzeitiger Austritt** **wegen Depression**

Behaupteter Grund: Druck durch Konzernleitung und zweiter GF
⇨ gesundheitliche Verschlechterung

Forderung: u.a. **Kündigungsentschädigung**

§ 29 Abs 1 AngG

Beklagter Konzern: kein Verschulden, keine Pflichtverletzung

Geschäftsführer als DN: Fürsorgepflichten gelten nur in reduziertem Ausmaß ⇨ Ausnahme vom AZG, ARG und weiten Teilen des ArbVG

Kläger verweigerte angebotene Entlastung

- Konzernleitung suchte nach **2. Geschäftsführer**, um **Kläger** zu **entlasten**, der **Kläger lehnte** ab.
- **Konzern hätte Bankangelegenheiten abgewickelt**, der **Kläger** wollte jedoch "aus Haftungsgründen" **keine Vollmacht erteilen**.
- Er **vertraute** seinen **Mitarbeitern nicht**, erlaubte im gesamten Unternehmen nur eine personalisierte E-Mail-Adresse, **sah jedes E-Mail persönlich durch**
- Er kümmerte sich um **alle Angelegenheiten selbst**.
- Wenn er gelegentlich **im Krankenstand kontaktiert** wurde, handelte es sich dabei um **allgemeine Gruppen-E-Mails** als Information oder Nachrichten, die ihn auch als Gesellschafter der Beklagten betrafen.
- **Konzernleitung schlug** Kläger laufend **Maßnahmen** vor, die seine **Arbeitsbelastung reduziert** hätten, aber vom **Kläger nicht umgesetzt** bzw verweigert wurden.

Gerichtsentscheidung

§ 26 Z 1 AngG

✓ Austritt aus DV berechtigt, aber

✗ **keine Kündigungsentschädigung: Kein DG-Verschulden**

➪ Konzernleitung **versuchte Entlastung** (zweiter GF, Aufgabenverlagerung)

✗ Kläger **lehnte Hilfe ab**, behielt Kontrolle über alles

➪ verursachte selbst hohe Belastung = **Eigenverschulden**

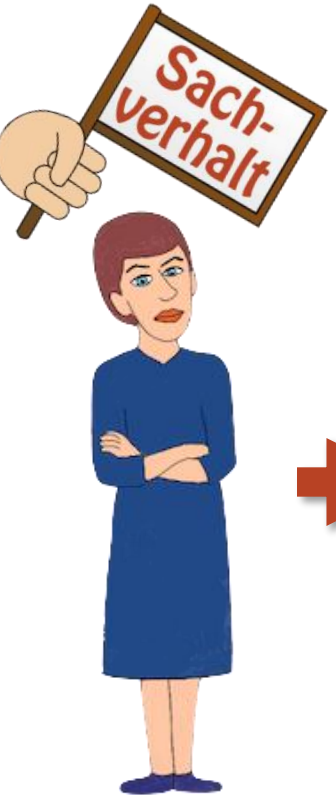
- Argumentation des Klägers basiert auf „**Wunschsachverhalt**“, nicht auf Beweisen
- **Keine Fürsorgepflichtverletzung gegeben**

Austritt wegen Gesundheitsgefährdung setzt Aufklärung voraus

OGH 29. 4. 2025, 9 ObA 1/25z; ARD 6964/7/2025

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at



Angestellte Frau Brösel (1996–2023); **Austritt** aus DV wegen **Gesundheitsgefährdung** aufgrund psychischer Belastung & Mobbing unter neuem Vorgesetzten

Ihr sei kein Ersatzarbeitsplatz angeboten worden, obwohl Sie darum bat

Sie fordert Kündigungsentschädigung, Abfertigung „alt“ und Schadenersatz.

DG bestreitet, dass DN ihn informierte darüber, dass sie …

- einem **massiven Mobbing** durch neuen Vorgesetzten **ausgesetzt** gewesen war und dadurch
- **psychisch belastet** war und dadurch
- ihre **Gesundheit gefährdet** war und
- ihr **kein passender Ersatzarbeitsplatz** angeboten wurde

Entscheidung des OGH

Wer aus Gesundheitsgründen aus DV fristlos austreten will ➪ **DG vorher** über Problem **informieren,** damit dieser **Ersatzarbeitsplatz** anbieten kann

3 Grundsätze für die Praxis

- Klägerin **verletzte Aufklärungspflicht** ➪ gab DG **keine Information** über Gesundheitsgefährdung
  - ➪ DG konnte keine Fürsorgemaßnahmen setzen
  - ➪ **Kein Anspruch** auf Kündigungsentschädigung, Abfertigung „alt“ oder Schadenersatz
- Kein Vorbringen, dass **kein zumutbarer Ersatzarbeitsplatz** existierte ➪ Behauptungs- & **Beweislast** liegt bei **DN**
- Spätere Behauptung im Revisionsverfahren unzulässig

§ 482 ZPO – Neuerungsverbot

Abfertigung alt:

Kein Anspruch, wenn DN ohne **„wichtigen Grund“** austritt
➪ DN kam ihrer **Aufklärungspflicht** nicht nach.

Kündigungsentschädigung und Schadenersatz:

Setzen DG-**Verschulden** voraus ➪ keine diesbezüglichen Feststellungen (weder bewiesenes Mobbing, noch Fürsorgepflichtverletzung).

Ausnahmen

➪ DG weiß **objektiv** von Gesundheitsgefährdung

➪ **Ersatzarbeitsplatz** ohnehin ausgeschlossen

1 **„Frühwarn-Prozess“**

Wenn DN gesundheitliche Beschwerden/Belastungen schildern
➪ **DG** soll Hinweise **dokumentieren** ➪ ärztliche Abklärung anregen ➪ **prüfen**, ob **Versetzung/Adaptierung** innerhalb des DV-Rahmens möglich

2 **Hinweise durch Gespräche erfragen**

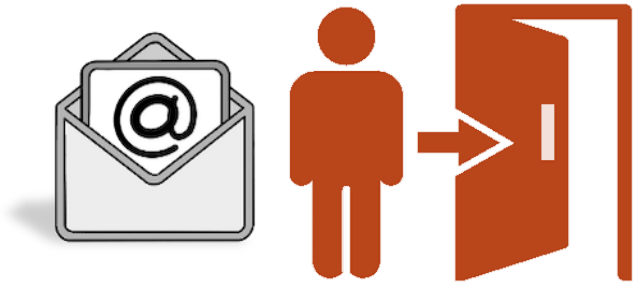
In **Gesprächen** gezielt fragen und festhalten: „Gibt es gesundheitliche Risiken bei Fortsetzung bisheriger Tätigkeit?“ ➪ hilft **DG-Kenntnis** zu belegen (oder deren Fehlen)

3 **Ersatzarbeitsplätze vorhanden und anbieten?**

Strukturierte Suche nach zumutbaren Ersatzarbeitsplätzen durchführen
➪ Angebote **schriftlich** unterbreiten
➪ DG-Fürsorgepflicht erfüllt und Prozessrisiken reduziert

Entlassung wegen erheblicher Ehrverletzung:

„Talent zum KZ-Wärter“



OLG Linz, 17. 3. 2025,
12 Ra 6/25a (ARD 6953/5/2025)

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Regelung im Unternehmen: jeweils **Letzter schließt Fenster**
➪ fällt **regelmässig** auf **Herrn Klägli**

@alle

Kollege unterstellt Klägli in Rundmail, *vorsätzlich* Fenster wieder offen gelassen zu haben

➪ Herr **Klägli** fühlt sich provoziert, antwortet mit **Rundmail**.

Abteilungsleiter beendet Diskussion per E-Mail: „*Regeln… gelten für alle*."

Herr Klägli fühlt sich gemobbt, schreibt **Antwortmail**: „*…wenn Leute ihr **Talent zum KZ-Wärter** heraushängen lassen…*"

Abteilungsleiter fühlt sich **massiv beleidigt**
➪ **Vieraugengespräch eskaliert**: Herr Klägli schreit und schlägt auf Tisch

GF spricht **Entlassung** aus: **erhebliche Ehrverletzung**

§ 27 Z 6 AngG

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Erst- und Berufungsgericht stimmen Entlassung zu

Ehrverletzung? – die Beurteilungskriterien

Abhängig davon ob Äußerung

- ✓ **objektiv** geeignet ist, ehrverletzend zu wirken, und
- ✓ im konkreten Fall diese **Wirkung** erreicht

⇨ **Entscheidend** ob nach Art und Umstände

- ✓ „*Mensch mit normalem Ehrgefühl*“ nicht anders als mit Abbruch der Beziehung antworten kann

Berechtigte Kritik ist erlaubt ✓ unter angemessener Schonung
✓ und Wahrung behutsamer Diktion

Entscheidung des OLG Linz

- ✓ **Vergleich mit „KZ-Wärter“ ➪ objektiv schwer ehrverletzend**
  - ➪ Geschichtlicher Hintergrund zu diesem Begriff verschärft die Schwere
  - ➪ Mehr als nur „Überspitzung“ oder „Unmutsäußerung“
- ✓ Akademischer Bildungsgrad ➪ Bewusstsein über Wortwahl vorausgesetzt
- ✗ **Provokation** durch Kollegen: **keine Entschuldigung**
- ✗ **Handreichung** nach Streit: Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bleibt

DG trägt **Beweislast** für Entlassungsgrund, aber ➪ **Grundsatz:**
Pflichtwidrigkeit eines Verhaltens indiziert allgemein auch Verschulden

Untolerierbares Verhalten ➪ Entlassung erfolgte zurecht ✓

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Judikatur

1	Arbeitsrecht
2	Lohnsteuer- und Lohnnebenkostenrecht

Taggeld ist nicht auf Mindestlohn anrechenbar

VwGH vom 22. 7. 2025,Ra 2025/11/0049

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at

Ausländische Arbeitskräfte nach Österreich entsandt

erhalten idR **Taggeld** nach Recht des Heimatstaates, das ist **höher** als das in Österreich abgabenfreie Taggeld von **€ 30,00**

Frage, ob der den **abgabenfreien** Teil **übersteigende** Betrag auf **Mindestlohn angerechnet** werden kann

VwGH Urteil

Taggeld in **voller Höhe** ist ein **Aufwandsersatz**
⇨ **nicht** auf **Mindestlohn anrechenbar**

Auch wenn im Ausland zB **€ 45,00 Taggeld** gezahlt werden

✗ **Grundsatz**: der über steuerfreien € 30,00 liegende Teil darf **nicht** auf Mindestlohn angerechnet werden

⇨ **Ausnahme:** Es ausdrücklich geregelt:

€ 30,00 = Aufwand
€ 15,00 = Lohn

Kernaussage: Ohne klare Trennung ⇨ alles Aufwandsersatz

Für die Praxis bedeutsamer Umkehrschluss:

Die in **österreichischem KV festgesetzten höheren Taggelder** (zB Metallbereich und viele Industrie-KV)
⇨ **kein Mindestlohn,** der eingehalten werden muss

Wie hat Ihnen das Seminar gefallen?

Würden Sie Seminare mit Mag. Patka weiterempfehlen?

Wir freuen uns über Ihr Feedback per E-Mail:
office@patka-knowhow.at

Vielen Dank für Ihre Teilnahme !

Ich freue mich auf ein Wiedersehen – bis dahin: alles Gute und bleiben Sie gesund!

Michaela Haas
haas.michaela@chello.at

Mag. Ernst Patka
office@patka-knowhow.at