

Neuerungen 2025 von A bis Z – eine Übersicht

Rechtsstand: 17. 1. 2025

Mag. Ernst Patka und Katarina Leja
Kanzlei Mag. Ernst Patka – www.patka-knowhow.at

in Kooperation mit

- a) dem Vorlagenportal – www.vorlagenportal.at
- b) Harald Bürgstein, LL.M. (WU) – www.gct.at



Inhaltsverzeichnis

A.....	6
Absetzbeträge.....	6
Altersteilzeit.....	6
Amtshilfe im Bereich Steuern vom Einkommen.....	6
Anmeldung verspätet – Beitragszuschläge.....	6
Arbeits- und Entgeltbestätigungen.....	6
Arbeitslosenversicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2025).....	7
Arbeitszeitkalender	7
Arbeitszimmer	7
Ausgleichstaxe 2025	7
Ausgleichszulagen.....	7
Ausländerbeschäftigungsrecht/Auslandstätigkeit.....	8
Austritt nach jahrelanger Duldung gesetzwidriger Zustände	8
B.....	8
Barrierefreiheitsbeauftragte	8
Bausparprämie 2025	8
Befristung zur Probe und Schwangerschaftseintritt.....	8
Behindertenpass.....	8
Beitragskalender ÖGK.....	8
Berufskrankheitenliste	8
BMSG-Fragen-Antworten-Katalog.....	9
BUAK-Arbeitszeitkalender	9
C.....	9
Carsharing – Zuschüsse für Elektrofahrzeuge.....	9
D	9
Dienstgeberbeitrag (DB).....	9
Dienstgeberzuschlag (DZ).....	9
Dienstleistungsscheck.....	9
Dienstreise	9
Dienstwohnung	10
Drittschuldner-Infobroschüre 2025.....	10
E.....	10
E-Card-Service-Entgelt.....	10
E-Fahrzeuge – Strompreis.....	10
Entlassung – aktuelle Judikatur	10
Entsendung – Sofort-Antrags-Check.....	11
Essensbons unverändert: € 2,00 bzw € 8,00 pro Arbeitstag	11
Existenzminimum – Werte 2025	11
F	12
Fachkräfteverordnung 2024 (Mangelberufsliste).....	12
Fahrtkostenersatzverordnung	12
Familienbeihilfe – Studentenzuverdienst.....	12
Familienbonus Plus.....	12
Familienleistungs-Valorisierungsverordnung.....	12
Familienzeitbonus.....	12
Fortbildungspflicht	13
Freibeträge (SEG, SFN, ÜSt).....	13
Freiwillige Abfertigung	14
G	14
Geringfügigkeitsgrenze.....	14

Neuerungen A–Z 2025 – eine Übersicht

Geringwertige Wirtschaftsgüter	14
Gewerkschaftsbeitrag.....	14
Grenzgänger (DBA Deutschland)	14
H	15
Hausbetreuer, Hausbesorger – Mindestlohntarife 2025.....	15
Homeoffice	15
Hotel- und Gastgewerbe	15
Höchstbeitragsgrundlagen 2025	15
I.....	15
IESG-Zuschlag	15
K.....	16
Kilometergelder.....	16
Kinderbetreuungsgeld	16
Kinderbetreuungszuschuss.....	16
Kinderzuschlag (Zuschlag zum Kinderabsetzbetrag)	16
Kirchenbeiträge	16
Klimaticket.....	16
Kombilohnbeihilfe	17
Konkurrenzklausele	17
Kündigungsfristen Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe	17
L	17
Lohnkonto.....	17
Lohnsteuertabelle für 2025 für unselbstständig Beschäftigte	17
Lohnzettel	18
M	18
mBGM: Der Fragen-Antworten-Katalog	18
Mindestlohntarife 2025.....	18
Mitarbeiterprämie	18
Mutterschutz	19
N	19
Nachtschwerarbeitsbeitrag	19
Nachzahlung von SV-Beiträgen – keine Auswirkung auf DB und DZ	19
Nächtigungsgeld	19
P.....	19
Pauschale Dienstgeberabgabe	19
Pendlerpauschale und Pendlereuro	19
Pensionistenabsetzbetrag	20
Pensionsabfindung	20
Pensionsanpassung 2025.....	20
Pflichtveranlagungsgründe.....	20
R.....	21
Regelpensionsalter für Frauen	21
Reinigungsarbeiten – echtes Dienstverhältnis	21
Reiseaufwandsentschädigungen	21
Rezeptgebühr	21
S.....	21
Saisonkräfteverordnung	21
Schmutzzulagen.....	21
Single Point of Contact	21
Sonderwochengeld.....	22
Sozialwidrigkeit einer Kündigung	23
Spenglerbetriebe	23
Spezialfahrzeuge.....	23

Neuerungen A–Z 2025 – eine Übersicht

Steuerwerte 2025	23
SV-Rückerstattung/SV-Bonus	23
SV-Werte	23
T	24
Taggeld	24
Telearbeit	24
Transparenz-Richtlinie – Umsetzung	24
U	25
Unbezahlter Urlaub	25
Unterhaltsleistungen 2025	25
V	25
Vergleichszahlungen	25
Versetzung	25
Verzugszinsen	25
W	26
Wiedereinstellungszusage	26
Wohnbauförderungsbeitrag	26
Z	26
Zeiterfassung im Homeoffice	26
Zinersparnis	26
Zinssätze	26
Zivildienst	27
Zukunftsvorsorge	27

Abkürzungsverzeichnis

AEABAlleinerzieherabsetzbetrag	ggfgegebenenfalls
AKArbeiterkammer	GSVG Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
AIVArbeitslosenversicherung	HO Homeoffice
AMSArbeitsmarktservice	idRin der Regel
ANVArbeitnehmerveranlagung	IEZuschlag nach dem Insolvenz- Entgeltsicherungsgesetz
ASGGArbeits- und Sozialgerichtsgesetz	IESGInsolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
ASVGAllgemeines Sozialversicherungsgesetz	iHvin Höhe von
ATZAltersteilzeit	iSdim Sinne des/der
AUVAAllgemeine Unfallversicherungsanstalt	KBGKinderbetreuungsgeld
AVRAGArbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz	KVKollektivvertrag
BFGBundesfinanzgericht	LStLohnsteuer
BGBundesgesetz	LWA-GLebenshaltungs- und Wohnkosten- Ausgleichsgesetz
BGBIBundesgesetzblatt	mBGMmonatliche Beitragsgrundlagenmeldung
BMAWBundesministerium für Arbeit und Wirtschaft	MLTMindestlohtarif
BMFBundesministerium für Finanzen	MSchGMutterschutzgesetz
BmGlBemessungsgrundlage	MVBMelde-, Versicherungs- und Beitragswesen
BMSVGBetriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz	OGHOberster Gerichtshof
BSVGBauern-Sozialversicherungsgesetz	ÖGKÖsterreichische Gesundheitskasse
BUAGBauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz	OLGOberlandesgericht
BUAKBauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse	pMpro Monat
BVBetriebsvereinbarung oder Betriebliche Vorsorgekasse	PPPendlerpauschale
COFAG-NoAG COFAG Neuordnungs- und Abwicklungsgesetz	PVPersonalverrechnung oder Pensionsversicherung
DAGDienstgeberabgabegesetz	RGVReisegebührenvorschrift
DBDienstgeberbeitrag	SB-VOSachbezugswerteverordnung
DBADoppelbesteuerungsabkommen	SEGSchmutz-, Erschwernis- und Gefahren(-Zulagen)
DG/DNDienstgeber/Dienstnehmer	SFNSonn-, Feiertags- und Nacht(-Zuschläge)
DHGDienstnehmerhaftpflichtgesetz	StudFGStudienförderungsgesetz
DVDienstvertrag oder Dienstverhältnis	SVSozialversicherung
DZZuschlag zum Dienstgeberbeitrag	SZSonderzahlung
ESTGEinkommensteuergesetz	UABUnterhaltsabsetzbetrag
ETZElternteilzeit	UELUrlaubsersatzleistung
FABO+Familienbonus Plus	UrlGUrlaubsgesetz
FAQFrequently Asked Questions	ÜStÜberstunden
FBFreibetrag	UVUnfallversicherung
FLAGFamilienlastenausgleichsgesetz	VKGVäter-Karenzgesetz
	WKOWirtschaftskammer Österreich

A

Absetzbeträge

Die **Absetzbeträge** werden zu **100 %** an die durchschnittliche **Inflationsrate** des Zeitraumes Juli 2023 bis Juni 2024 angepasst.

- Die **Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbeträge** betragen 2025 bei **einem Kind € 601,00** und bei **zwei Kindern € 813,00**. Diese Beträge erhöhen sich für jedes weitere Kind um jeweils **€ 268,00**.
- **Voraussetzung für den Alleinverdienerabsetzbetrag:**
Die Einkünfte des (Ehe-)Partners betragen maximal € 7.284,00 pro Jahr.
- Der **Unterhaltsabsetzbetrag** wird auf **€ 37,00** pro Monat angehoben. Für das zweite nicht haushaltszugehörige Kind soll ein Absetzbetrag iHv € 55,00 zustehen. Für jedes weitere Kind € 73,00.
- Der **Verkehrsabsetzbetrag** wird auf **€ 487,00** angehoben.
Bei Anspruch auf ein **Pendlerpauschale** erhöht sich der Verkehrsabsetzbetrag auf € 838,00, wenn das Einkommen € 14.812,00 nicht übersteigt.
Der **erhöhte Verkehrsabsetzbetrag** vermindert sich bei Einkommen von € 14.812,00 bis € 15.782,00 gleichmäßig auf € 487,00. Wenn das Einkommen € 19.424,00 nicht übersteigt, erhöht sich der Verkehrsabsetzbetrag um € 790,00 (Zuschlag).

Altersteilzeit

Das Altersteilzeitgeld bei **Blockaltersteilzeiten** wird stufenweise reduziert. Der maßgebliche Prozentsatz der Aufwandsabgeltung richtet sich nach jenem Kalenderjahr, in dem das Altersteilzeitgeld beginnt, und bleibt unverändert. Für im Jahr **2025** beginnende Blockaltersteilzeiten gilt die Ersatzquote von **35 %**.

Amtshilfe im Bereich Steuern vom Einkommen

Das österreichische Steuerrecht verlangt in einigen Fällen das Vorliegen einer „umfassenden“ Amtshilfe. **Link:** <https://tinyurl.com/2b4ctvf8>

Anmeldung verspätet – Beitragszuschläge

Die **ASVG-Anpassung des Beitragszuschlags** wurde aufgrund des **VwGH-Urteils** (VwGH 5. 7. 2023, Ro 2022/08/0009) notwendig und umfasst die folgenden Neuerungen:

Konsequenzen bei nicht rechtzeitig erfolgten Anmeldungen sind:

- a) **Prüfzuschlag** von € 600,00
 - b) **Bearbeitungszuschlag** von € 400,00 für jede Person, die zu spät angemeldet wurde
- Diese **Regelung** wurde nun in **§ 113 Abs 1** und **2 ASVG präzisiert:**
- ✓ **Beide Zuschläge** gelten nur bei direkten **Kontrollen** durch ÖGK-Prüforgane vor Ort.
 - ✓ **Meldet** das Unternehmen einen DN **ohne Kontrolle verspätet** – also erst nach Arbeitsantritt – an, ist weiterhin **keiner dieser Beitragszuschläge**, sondern ein Säumniszuschlag zu entrichten.

Handelt es sich um eine Betretung durch andere Organe, zB **fremdenpolizeiliche Kontrolle** durch Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes (Verkehrspolizei, Exekutive), darf **nur der Bearbeitungszuschlag**, nicht hingegen der Prüfzuschlag **vorgeschrieben** werden. BGBl I 2024/16 vom 28. 3. 2024, **Inkrafttreten:** 29. 3. 2024
Link: <https://bit.ly/BGBl-16-2024>

Arbeits- und Entgeltbestätigungen

■ Krankengeld

Es gibt ein neues Feld, in dem bei DG-Kündigungen und einvernehmlichen Auflösungen das Datum des Ausspruchs (bzw der Vereinbarung) der Auflösung anzugeben ist. Damit soll die ÖGK die Entgeltfortzahlungspflicht durch den DG beurteilen können.

■ Wochengeld

In der Arbeits- und Entgeltbestätigung für das Wochengeld sind laufende Provisionen und Prämien zu erfassen. Dafür gibt es drei neue Felder:

- Sind Prämien und Provisionen im Arbeitsverdienst enthalten? Ja/Nein
- Falls Ja: Betrag Prämien und Provisionen (netto)

Neuerungen A–Z 2025 – eine Übersicht

- Werden diese Prämien und Provisionen bei der Berechnung der Sonderzahlungen berücksichtigt? Ja/Nein

Hinweis: Die ÖGK empfiehlt den Nettobetrag der laufenden Prämien/Provisionen mittels doppelter Abrechnung zu ermitteln: Einmal ohne Prämien/Provisionen und einmal mit Prämien/Provisionen ⇒ Nettodifferenz ergibt den Nettobetrag der Prämien/Provisionen. Laut ÖGK ist die letzte Frage mit „Ja“ zu beantworten, sobald Prämien oder Provisionen bei der Sonderzahlung berücksichtigt werden.

Arbeitslosenversicherung – Niedrigentgelt (Grenzbeträge 2025)

Seit **1. 7. 2008** werden die **AIV-Beiträge** bei niedrigverdienenden (echten und freien) DN **gestrichen bzw reduziert**. Der DG-Anteil beträgt unverändert 3 %.

Monatliche Beitragsgrundlage	Ang/Arb/freie DN	Lehrlinge
• bis € 2.074,00	0 % A03 (-2,95 %)	0 % A04 (-1,15 %)
• ab € 2.074,01 bis € 2.262,00	1 % A02 (-1,95 %)	1 % A05 (-0,15 %)
• ab € 2.262,01 bis € 2.451,00	2 % A01 (-0,95 %)	1,15 % (normaler Satz)
• über € 2.451,00	2,95 % (normaler Satz)	1,15 % (normaler Satz)

Ein DN, dessen monatliche Beitragsgrundlage max € 2.074,00 beträgt (14x), erzielt **2025** eine **jährliche AIV-Beitragsersparnis** iHv **€ 871,08** (= € 2.074,00 x 14 x 3 %).

Arbeitszeitkalender

Damit Sie die **Mehr- und Überstunden korrekt** in einfacher Weise **erfassen** können, bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an: Zuvor müssen Sie sich als Nutzer registriert haben ⇒ Online: <https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login>

Arbeitszimmer

Eine **vorübergehende Bürosperre** – wegen einer **Pandemie** und eines **Terroranschlages** – führt **nicht** dazu, dass ein **Arbeitszimmer** notwendig wird. Ein aufgrund der Pandemie eingerichtetes eigenes, ausschließlich für die berufliche Nutzung vorgesehenes Arbeitszimmer erscheint weder angemessen noch notwendig. Somit können die Ausgaben für ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer und dessen Einrichtung steuerlich nicht abgezogen werden.

BFG 31. 1. 2024, RV/7100140/2023

Ausgleichstaxe 2025

- DG mit **25 bis 99 DN**: pro einzustellenden Behinderten **€ 335,00**
- DG mit **100 bis 399 DN**: pro einzustellenden Behinderten **€ 472,00**
- DG mit **400 oder mehr DN**: pro einzustellenden Behinderten **€ 499,00**

Ausgleichszulagen

■ Erhöhung der Ausgleichszulagenrichtsätze ab 1. Jänner 2025

Richtsätze für Bezieher einer Eigenpension	
Alleinstehende	€ 1.273,99
Ehepaare und Paare in eingetragener Partnerschaft	€ 2.009,85
Richtsätze für Bezieher einer Hinterbliebenenpension	
Erhöhung pro Kind bis Nettoeinkommen € 468,58	€ 196,57
Halbwaisen bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres	€ 468,58
Vollwaisen bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres	€ 703,58
Halbwaisen nach Vollendung des 24. Lebensjahres	€ 832,68
Vollwaisen nach Vollendung des 24. Lebensjahres	€ 1.273,99

■ Schutzklausel für Neupensionisten in 2025

Der Erhöhungsbeitrag beträgt 4,5 % der Gesamtgutschrift des Jahres 2023 geteilt durch 14. Dieser wird – wie die Pension – um Zuschläge erhöht bzw um Abschläge vermindert. Außerdem gelten Sonderregelungen zur Korridor pension.

Quelle: PVA <https://tinyurl.com/ycxvn9tt>

Ausländerbeschäftigungsrecht/Auslandstätigkeit

■ Online-Ratgeber

Der Online-Ratgeber des AMS unterstützt bei der Frage nach einer notwendigen Bewilligung: <https://www.amsratgeber.at/auslaender/beschaeftigung>

■ Leitfaden „Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist“

Die bei Auslandstätigkeiten sehr hilfreiche Info-Broschüre, erstellt von der ÖGK als Leitfaden „Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist“, wurde per 1. 1. 2024 aktualisiert.

Aktualisierte Version downloaden: <https://tinyurl.com/vczrtexf>

Austritt nach jahrelanger Duldung gesetzwidriger Zustände

Werden vom DN behauptete **gesetzwidrige Zustände** von diesem **jahrelang geduldet** und sogar gefördert, kann er sie **nicht ohne vorherige Ankündigung** zum Anlass eines **sofortigen Austritts** nehmen.

OGH 27. 6. 2023, 8 ObA 90/22a

B

Barrierefreiheitsbeauftragte

Alle Unternehmen mit **mehr als 400 Dienstnehmern** sind ab 2025 dazu verpflichtet, einen **Barrierefreiheitsbeauftragten zu bestellen** (§ 22h BEinstG). Sie sollen sich innerhalb des Unternehmens mit Fragen der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen und angemessener Vorkehrungen befassen. Für die **Nichtbestellung** eines Barrierefreiheitsbeauftragten ist im Gesetz **aktuell keine Sanktion** vorgesehen.

Bausparprämie 2025

Die **Bausparprämie** für **2025** beträgt gemäß § 108 Abs 1 EStG (unverändert zu 2024) **1,5 %** der prämiengünstigen geleisteten Bausparkassenbeiträge.

Rechtsgrundlage: Erlass des BMF vom 25. 10. 2024, 2024-0.757.616, BMF-AV Nr 141/2024

Im Übrigen siehe „Zukunftsvorsorge“

Befristung zur Probe und Schwangerschaftseintritt

Der **Ablauf** eines befristeten DV wird von einer **Schwangerschaftsmeldung** bis zum **Beschäftigungsverbot gehemmt**, außer die Befristung erfolgt aus **sachlich gerechtfertigten Gründen** (oder ist gesetzlich vorgesehen). Eine **gerechtfertigte Befristung** (zB weil Verwendung eine längere Erprobung erfordert) **reicht allein aber nicht aus**. Aus der Vereinbarung muss klar hervorgehen, dass die **Befristung tatsächlich der Erprobung dient**.

OGH 22. 3. 2024, 8 ObA 85/23t

Behindertenpass

Mit der Novelle zum BEinstG (BGBl I 2024/98) wurde in § 14 Abs 1 BEinstG eine Klarstellung eingefügt, wonach der Behindertenpass **nicht als Nachweis über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten** gilt.

Beitragskalender ÖGK

Sie können den Beitragskalender 2025 downloaden: <https://tinyurl.com/3rt8vext>

Berufskrankheitenliste

Durch das – rückwirkend ab 1. 3. 2024 in Kraft getretene – **Berufskrankheiten-Modernisierungsgesetz** wurden **4 neue Berufskrankheiten** in die Berufskrankheiten-Liste aufgenommen bzw fand eine Streichung statt. Außerdem wurde die **Liste neu strukturiert**.

Die wichtigsten **Informationen** finden Sie hier: <https://tinyurl.com/4rjbrw63>

BMSVG-Fragen-Antworten-Katalog

Der Fragen-Antworten-Katalog (FAQ) zur Betrieblichen Vorsorge wurde mit 1. 1. 2025 neu veröffentlicht: <https://tinyurl.com/mujbznp>

BUAK-Arbeitszeitkalender

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse stellt den BUAK-Kalender zur Verfügung unter: <https://tinyurl.com/2mha2me7>

C

Carsharing – Zuschüsse für Elektrofahrzeuge

Auch 2025 kann der DG **lohnsteuerfreie Zuschüsse** in Höhe von **bis zu € 200,00** jährlich pro DN und Kalenderjahr **für privates Carsharing** von Elektrofahrzeugen gewähren. **Voraussetzung** für den Abgabefreibetrag: Die Zuschüsse werden entweder direkt an den Carsharing-Anbieter oder in Form von Gutscheinen geleistet (§ 3 Abs 1 Z 16d EStG). Die Befreiung gilt auch für die Bereiche DB, DZ und Kommunalsteuer. In der **Sozialversicherung** und in der **Betrieblichen Vorsorge** (Abfertigung Neu) sind diese Zuschüsse **erst seit 1. 7. 2024** (im obigen Ausmaß) **beitragsfrei**.

D

Dienstgeberbeitrag (DB)

Der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds beträgt **ab 2025 generell 3,7 %**, **ohne** dass es einer **weiteren Voraussetzung** (wie zB Aktenvermerk) dazu bedarf.

Dienstgeberzuschlag (DZ)

Der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag **sinkt 2025 in Niederösterreich und Oberösterreich um jeweils 0,01 %**.

- Burgenland: **0,40 %**
- Kärnten: **0,37 %**
- Niederösterreich: **0,34 %**
- Oberösterreich: **0,31 %**
- Steiermark: **0,34 %**
- Salzburg: **0,36 %**
- Vorarlberg: **0,33 %**
- Tirol: **0,39 %**
- Wien: **0,36 %**

Bleibt die **Bemessungsgrundlage** aller Kommunalsteuer-, DB- und DZ-pflichtigen **DV** im **Kalendermonat unterhalb** von **€ 1.460,00** (Freigrenze), **verringert** sie sich um **€ 1.095,00** (Freibetrag).

Dienstleistungsscheck

Bei einem DG ist eine Beschäftigung nur bis zur **Geringfügigkeitsgrenze** möglich. Diese beträgt bei Entlohnung mittels Dienstleistungsscheck **€ 755,01 pro Monat**.

Bei Überschreitung der eineinhalbfachen Geringfügigkeitsgrenze durch die Beschäftigung mehrerer Dienstnehmer wird die Dienstgeberabgabe nach dem Dienstgeberabgabegesetz iHv 19,40 % fällig. Bei Verwendung von Dienstleistungsschecks gilt 2025 hierfür also der **Grenzwert von € 1.132,51**.

Sie finden umfangreiche Infos zum Dienstleistungsscheck unter: <https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp>

Dienstreise

Liegt eine **ständige Tätigkeit am Betriebsgelände eines Auftraggebers** vor, sind bezahlte **Taggelder** zur Gänze **abgabepflichtig**. (VwGH 29. 5. 2024, Ro 2022/15/001)

Dienstwohnung

■ Sachbezugswerte ab 2025

Stellt der DG Wohnraum kostenlos oder verbilligt zur Verfügung, sind ab Jänner 2025 als **monatlicher Quadratmeterwert** weiter folgende Werte anzusetzen

1. Burgenland: € 6,09
2. Kärnten: € 7,81
3. Niederösterreich: € 6,85
4. Oberösterreich: € 7,23
5. Salzburg: € 9,22
6. Steiermark: € 9,21
7. Tirol: € 8,14
8. Vorarlberg: € 10,25
9. Wien: € 6,67

■ Kleine arbeitsplatznahe Dienstwohnungen ab 2025 (BGBl II 2024/290)

- **Sachbezugsfreie Wohnfläche** beträgt **35 m²**
- **Grenzwert** für den 35%-Abschlag beträgt **45 m²**
- **Gemeinschaftsräume** werden nur mehr **aliquot** zugerechnet (gilt nur hinsichtlich m²-Grenzen, ob Befreiung bzw Begünstigung anwendbar ist; Rz 162f LStR samt Bsp)

Drittschuldner-Infobroschüre 2025

Die Drittschuldner-Infobroschüre 2025 finden Sie hier:

<https://www.bmj.gv.at/themen/Zivilrecht/Drittschuldnererklärung.html>

E

E-Card-Service-Entgelt

Einhebungsstichtag 15. 11. 2025 ⇔ E-Card-Service-Entgelt für 2026: € 14,65.

E-Fahrzeuge – Strompreis

Der für einen Kostenersatz maßgebliche Strompreis 2025 gemäß § 4c Abs 1 Z 2 lit b der SBW-VO beträgt **35,889 Cent/kWh**.

Wird das **Firmen-E-Fahrzeug** an einer **nicht öffentlichen** Ladestelle aufgeladen, kann der Dienstgeber **abgabefrei** den obigen „**amtlichen kWh-Strompreis**“ ersetzen, wenn **nachweislich** die **Zuordnung der Lademenge zum E-Fahrzeug** sichergestellt wird.

Übergangsregelung von 2023 bis 2025: max **€ 30,00 pro Kalendermonat**, wenn die Lademenge dem Kfz nicht zugeordnet werden kann.

Entlassung – aktuelle Judikatur

■ Dienstnehmerkündigung unter Entlassungsdruck

Eine Kündigung, nachdem eine Entlassung angedroht wurde, ist **wirksam**, wenn für den Dienstgeber zu dem **Zeitpunkt**, als die **Entlassung** ausgesprochen worden wäre, **plausible** und **objektiv ausreichende Gründe** vorlagen. Es ist irrelevant, ob die Entlassung auch bei rechtlicher Beurteilung durch Gerichte **gerechtfertigt** war.

OGH 15. 2. 2024, 8 ObA 72/23f; ARD 6893/6/2024

■ Kenntnis des Schichtleiters vom Entlassungsgrund ist dem DG nicht zuzurechnen

Das Verbreiten von **kinderpornografischem Material** in einer vom Schichtleiter eingerichteten **WhatsApp-Gruppe** stellt eine gerichtlich strafbare Handlung dar, die eine **Entlassung rechtfertigt**. Die **Kenntnis des unmittelbaren Vorgesetzten (ohne personalrechtliche Befugnisse)** reicht nicht, diese Kenntnis dem Arbeitgeber zuzurechnen und so einen **rechtzeitigen Entlassungsausspruch** zu gefährden.

OLG Linz 23. 5. 2024, 12 Ra 21/24f

■ Mehrfacher Verstoß gegen interne Richtlinien – Vertrauensunwürdigkeit

Nach wiederholter vorschriftswidriger Benützung der Betriebsein- und -ausfahrt durch den DN und Nichtbefolgung sonstiger berufsbezogener Anweisungen der Vorgesetzten wurde die **Weiterbeschäftigung unzumutbar** und der **Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit** nach § 27 Z 1 AngG begründet, obwohl zunächst nur eine Verwarnung ausgesprochen wurde.

OGH 24. 4. 2024, 9 ObA 20/24t

■ Entwendung von Alkoholika aus dem DG-Bestand

Entwendet ein DN mehrere Flaschen an **alkoholischen Getränken** aus dem DG-Bestand, um sich daran zu bereichern, indem er sie mit einem Arbeitskollegen in seiner Freizeit konsumiert, ist der strafbare Tatbestand der **Entwendung** erfüllt und **rechtfertigt die Entlassung** nach § 82 lit d GewO 1859.

OLG Wien 27. 2. 2024, 8 Ra 113/23f

■ Manipulation eines Förderantrages durch Steuerberaterin

Ein DN verfälscht das Datum der Antragstellung eines Förderantrages einer Klientin der Steuerberatungskanzlei, um die eigene Versäumnis zu vertuschen. Daraus resultieren für die Steuerberatung ein Reputationsschaden und ein Vermögensschaden iHv € 2.000,00 aus der Haftpflichtversicherung. Das **DN-Verhalten** ist so **schwerwiegend**, dass eine **Weiterbeschäftigung unzumutbar** wird, und **derartige Manipulationen** können einen Straftatbestand darstellen. Der **Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit** liegt vor.

OLG Wien 25. 4. 2024, 10 Ra 118/23f

■ Entlassung wegen Verhängung einer Untersuchungshaft

Nach § 27 Z 5 AngG können DN bei Dienstverhinderung durch Verbüßung einer Untersuchungshaft wegen der Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit (Untergrenze der „erheblichen“ Zeit: 14 Tage) entlassen werden. Ein Dauerzustand kann als Entlassungsgrund so lange geltend gemacht werden, wie er andauert. Die **Abwesenheit wegen Untersuchungshaft** ist eben ein solcher **Dauer-tatbestand**, der während der **gesamten Dauer geltend gemacht werden kann**.

OLG Wien 28. 5. 2024, 7 Ra 97/23w

■ Sexuell anzügliche Bemerkungen eines begünstigten Behinderten gegenüber einer Praktikantin

Wiederholte **sexuell anzügliche Bemerkungen** eines DN gegenüber einer **18-jährigen Praktikantin** rechtfertigen auch **ohne vorherige Verwarnung** zur **Entlassung** wegen grober Ehrenbeleidigung. Auch wenn der DN schon langjährig beschäftigt ist und es im Betrieb oft zu sexistischen Äußerungen kommt, macht diese sexuelle Belästigung eine **Weiterbeschäftigung unzumutbar**, selbst wenn der DN bis zum Praktikumsende Urlaub verbraucht.

OGH 22. 3. 2024, 8 ObA 70/23m

Entsendung – Sofort-Antrags-Check

Seit 22. 4. 2024 werden bei unvollständigen **Entsendeanträgen** keine Verbesserungsaufträge oder Rückfrageschreiben mehr versendet. Stattdessen erhalten Antragsteller bei **unvollständigen** oder **widersprüchlichen** Anträgen sofort ein **Abweisungsschreiben** mit genauer **Begründung**. Es besteht dann die **Möglichkeit** sofort einen neuen, vollständigen, korrekten Antrag einzureichen.

Essensbons unverändert: € 2,00 bzw € 8,00 pro Arbeitstag

Gutscheine für Mahlzeiten (= „**Restaurantgutscheine**“) ⇔ nur dann bis max **€ 8,00 pro Arbeitstag** abgabenfrei, wenn die Gutscheine nur zur Konsumation von **Mahlzeiten** eingelöst werden können, die von einer **Gaststätte** oder einem **Lieferservice zubereitet** bzw **geliefert** werden. **Anmerkung:** Einlösung von Restaurantgutscheinen für Einkäufe von „**Mikrowellenspeisen**“ (zB Chef-Menü uÄ) in Supermärkten ist **abgabepflichtig**.

Gutscheine für **Lebensmittel** ⇔ max **€ 2,00 pro Arbeitstag** abgabenfrei

Existenzminimum – Werte 2025

Abgeleitet von der Mindestpension gelten ab 1. 1. 2025 folgende Lohnpfändungswerte:

- **allgemeiner Grundbetrag:**
€ 1.273,00 monatlich/€ 297,00 wöchentlich/€ 42,00 täglich
- **erhöhter allgemeiner Grundbetrag:**
€ 1.486,00 monatlich/€ 346,00 wöchentlich/€ 49,00 täglich
- **Unterhaltsgrundbetrag pro Person** (für max 5 Personen):
€ 254,00 monatlich/€ 59,00 wöchentlich/€ 8,00 täglich
- **Höchstberechnungsgrundlage:**
€ 5.080,00 monatlich/€ 1.185,00 wöchentlich/€ 169,00 täglich

- **absolutes Geldexistenzminimum:**
€ 636,50 monatlich/€ 148,50 wöchentlich/€ 21,00 täglich
- **absolutes Geldexistenzminimum bei Unterhaltsexekutionen:**
€ 477,38 monatlich/€ 111,38 wöchentlich/€ 15,75 täglich

F

Fachkräfteverordnung 2024 (Mangelberufsliste)

Mit Kundmachung vom 31. 12. 2024 wurde die Fachkräfteverordnung für 2025 verlautbart (BGBl II 2024/421). Dabei wurden die Bundesliste und Länderlisten für 7 Bundesländer veröffentlicht. Neben „Lohnverrechner/innen“ stehen ua neu „Buchhalterinnen und Buchhalter“ auf der Liste.
Zu den Listen geht es hier: <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2024/421/20241231>

Fahrtkostenersatzverordnung

Die FKE-VO (BGBl II 2024/288) ist für Dienstreisen und berufliche Fahrten ab 1. 1. 2025 anzuwenden, wenn der Dienstgeber dem Dienstnehmer nicht die tatsächlichen Aufwendungen der vom Dienstnehmer gekauften Fahrkarte für ein Massenbeförderungsmittel ersetzt.

Der Dienstgeber hat in diesen Fällen **2 Möglichkeiten** für pauschale, abgabenfreie Fahrtkostenvergütungen, insgesamt pro Kalenderjahr begrenzt mit max € 2.450,00:

- a) **Beförderungszuschuss** gemäß § 7 Abs 5 der RGV, dieser beträgt je Wegstrecke für
 - die ersten 50 km: € 0,50 je km,
 - die weiteren 250 km: € 0,20 je km und
 - jeden weiteren km: € 0,10Insgesamt darf der Beförderungszuschuss je Wegstrecke € 109,00 nicht übersteigen.
- b) die **fiktiven Kosten** für das günstigste Massenbeförderungsmittel:
Die Regelung gilt sowohl für Einzelfahrscheine als auch Wochen-, Monats- und Jahreskarten. Die Strecke Wohnung/Arbeitsstätte ist nicht umfasst.
Die berufliche Nutzung der Karte für ein Massenbeförderungsmittel ist durch Aufzeichnungen nachzuweisen.

Familienbeihilfe – Studentenzuverdienst

Nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen stehen die **Familienbeihilfe** (ab dem Kalenderjahr, in dem das Kind sein 20. Lebensjahr vollendet hat) und die **Studienbeihilfe** nur zu, wenn die im FLAG bzw StudFG festgelegte **Jahres-Einkommengrenze nicht überschritten** wird.
2025 beträgt die **Jahres-Einkommengrenze € 17.212,00**.

Familienbonus Plus

■ Erhöhung:

Der Familienbonus Plus beträgt seit 1. 1. 2025 **für Kinder ab 18 Jahren monatlich € 58,34**. Bei unter 18-jährigen Kindern beträgt er € 166,68.

■ Formular für FABO und Alleinverdiener bzw -erzieher:

<https://formulare.bmf.gv.at/service/formulare/inter-Steuern/pdfs/9999/E30.pdf>

Familienleistungs-Valorisierungsverordnung

Die 2023 eingeführte jährliche **Valorisierung** der Familienleistungen wird **mit 1. 1. 2025** weiter umgesetzt. Sie finden die **Werte 2025** hier: <https://tinyurl.com/4jtra3tr>

Familienzeitbonus

Die finanzielle Unterstützung von Vätern für die Familienzeit („Papamonat“) beläuft sich 2025 auf **€ 54,87 täglich**.

Fortbildungspflicht

Die arbeitsrechtliche Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 erfolgte mit BGBl I 2024/11 vom 27. 3. 2024. Das **BMAW** hat seine **Sichtweise**, wie die Bestimmung zu Aus-, Fort- und Weiterbildungen (§ 11b AVRAG) auszulegen ist, zusammengefasst: § 11b AVRAG legt fest, dass Aus-, Fort- oder Weiterbildungen, die im **Dienstvertrag** oder durch **Gesetze vorgeschrieben** sind, in die **Arbeitszeit** fallen und vom Dienstgeber zu **finanzieren** sind. Dies gilt nur, sofern die Fortbildung eine Voraussetzung für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit darstellt.

Die folgenden **4 Voraussetzungen** müssen zum Zeitpunkt eines bestehenden Dienstverhältnisses **kumulativ erfüllt** sein, damit § 11b AVRAG anzuwenden ist.

1. Die Aus-, Fort- oder Weiterbildungen müssen in den **Geltungsbereich des AVRAG** fallen. Unter **§ 11b AVRAG** fallen nur privatrechtliche, nicht hingegen öffentlich-rechtliche Dienstverträge.
2. Die Aus-, Fort- oder Weiterbildungen müssen hinreichend **spezifiziert**, dh bestimmt sein. Anwendungsvoraussetzung ist, dass eine **bestimmte** Aus-, Fort- oder Weiterbildung **Voraussetzung** dafür ist, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte **Tätigkeit** ausgeübt werden kann. Wird eine Dienstgeber- oder Dienstnehmer-Verpflichtung zur Aus-, Fort- oder Weiterbildung **allgemein** festgelegt, aber **nicht näher konkretisiert**, ist § 11b AVRAG nicht anzuwenden.
3. Der Zweck der Aus-, Fort- oder Weiterbildungen muss mit dem **Zweck der Arbeitsleistung zusammenfallen**, die im Dienstvertrag vereinbart wurde. Die **Tätigkeit**, hinsichtlich derer die Aus-, Fort- oder Weiterbildung stattfindet, muss **arbeitsvertraglich vereinbart** sein. § 11b AVRAG regelt, dass der Dienstnehmer im Dienstvertrag zu einer **Arbeitsleistung verpflichtet** ist, an deren **Qualität**, Beschaffenheit oder hinsichtlich anderer Umstände ein **Gesetz**, eine **Verordnung**, ein **KV**, eine **BV** oder der **Dienstvertrag zwingende Anforderungen** stellt, und diese **Anforderungen** können nur durch Aus-, Fort- oder Weiterbildung erfüllt werden.
4. Die Aus-, Fort- oder Weiterbildung ist eine **vorgeschriebene, unerlässliche Vorbedingung** dafür, dass die **Arbeitsleistung zulässig erbracht** werden kann. Der Regelungssinn des § 11b AVRAG erfasst **Leistungen** des Dienstgebers gegenüber Dritten (zB Kunden), für die **besondere Qualifikationen** und sonstige **Anforderungen vorgeschrieben** sind. Nur mithilfe der vorgeschriebenen **Aus-, Fort- oder Weiterbildung** kann die **berufliche Tätigkeit gesetzlich erlaubt** ausgeübt werden. Die **Anwendung des § 11b AVRAG** erfordert, dass die **Bestimmung**, die zur **Aus-, Fort- oder Weiterbildung verpflichtet**, eine **konkrete Rechtsfolge** dann vorsieht, wenn die **Aus-, Fort- oder Weiterbildung** unterlassen wird.

Weiterführende Informationen: <https://www.bmaw.gv.at/Infos-FAQ/Informationen-zu-%C2%A7-11b-AVRAG.html>

Freibeträge (SEG, SFN, ÜSt)

2025 gelten Freibeträge gemäß § 68 EStG wie folgt:

- **SEG-Zulagen, SFN-Zuschläge und damit verbundene ÜSt (§ 68 Abs 1)**

⇒ **max € 400,00**

- **Zuschläge für ÜSt (§ 68 Abs 2)**

⇒ **max € 200,00 für die ersten 18 ÜSt (2024 + 2025)**

Demzufolge ist auch der Nachweis für die erhöhte ÜSt-Leistung zu erbringen, was insbesondere bei ÜSt-Pauschalen und All-in zu prüfen ist.

Für die Abrechnung der geleisteten ÜSt ist laut BMF nicht der Auszahlungszeitpunkt, sondern der Lohnzahlungszeitraum maßgebend, in dem die ÜSt tatsächlich geleistet wurden.

- **Zuschläge für überwiegende Nachtarbeit (§ 68 Abs 6)**

⇒ **max € 600,00**

Freiwillige Abfertigung

■ **Viertelregelung** (§ 67 Abs 6 Z 1 EStG):

Die lohnsteuerliche Begünstigung (= 6 % Lohnsteuer) für freiwillige Abfertigungen ist 2025 mit **€ 58.050,00 gedeckelt**.

■ **Zwölfstelregelung** (§ 67 Abs 6 Z 2 bis 4 EStG):

Über das Ausmaß der Viertelregelung hinaus sind freiwillige Abfertigungen im nachfolgenden Ausmaß mit 6 % zu versteuern:

nachgewiesene Dienstzeit	x/12	Höchstbetrag für begünstigte Besteuerung mit 6 % aufgrund der Deckelung bei der Zwölfstelregelung vor Abzug bereits erhaltener Abfertigungen
3 Jahre	2/12	€ 38.700,00
5 Jahre	3/12	€ 58.050,00
10 Jahre	4/12	€ 77.400,00
15 Jahre	6/12	€ 116.100,00
20 Jahre	9/12	€ 174.150,00
25 Jahre	12/12	€ 232.200,00

G

Geringfügigkeitsgrenze

monatliche Geringfügigkeitsgrenze:	€ 551,10
Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (19,4 %):	€ 826,65
Selbstversicherung (§ 19a ASVG) monatlich:	€ 77,81

Geringwertige Wirtschaftsgüter

Die Grenze für die **Sofortabschreibung** von geringwertigen Wirtschaftsgütern beträgt auch 2025 **€ 1.000,00**.

Gewerkschaftsbeitrag

Der Grenzbeitrag beträgt 2025 **1 % des Bruttoentgelts** und max **€ 40,80** pro Monat.

Grenzgänger (DBA Deutschland)

Die **Besteuerung kommt auch** im Jahr **2025 ausschließlich dem Ansässigkeitsstaat** zu (also auch für Tätigkeitstage im anderen Staat), wenn der DN

- seinen **Hauptwohnsitz in Grenznähe** hat und
- seine Tätigkeit „**üblicherweise**“ in Grenznähe ausübt.

Somit ist die **Grenzgängereigenschaft auch dann erfüllt**, wenn die Tätigkeit an **mehr als 45 Tagen im HO ausgeübt** wird. Die tägliche Rückkehr ist kein Kriterium mehr.

„**Grenznähe**“: Grenzstreifen von 30 km Luftlinie beiderseits der Staatsgrenze.

„**Üblicherweise in Grenznähe**“: Es darf max 45 Arbeitstage im Kalenderjahr oder max 20 % im Betrachtungszeitraum außerhalb des „Grenzstreifens“ gearbeitet werden.

Grundsatz: Für die Ermittlung dieser **Höchstgrenze** ist **jedes Dienstverhältnis isoliert** zu betrachten.

Die **isolierte Betrachtung gilt**, wenn der DN ...

- im Kalenderjahr **zeitlich nacheinander** für **mehrere** Dienstgeber tätig ist;
- **gleichzeitig** für **mehrere Dienstgeber** tätig ist.

Konsequenz: Wird die Tätigkeit beim **1. Dienstverhältnis** außerhalb der Grenzzone ausgeübt und ist daher die **Grenzgängerregelung** für die dafür bezogenen Einkünfte **nicht anwendbar** ist, hat dies **keinen Einfluss** darauf, wie beim **2. Dienstverhältnis** die Grenzgängereigenschaft zu beurteilen ist.

Die **Liste** jener **Gemeinden**, die sich **innerhalb der Grenzzone** befinden, finden Sie hier: <https://bit.ly/42cyw0J>

■ **Verspätete Erstellung der Ansässigkeitsbescheinigung**

Streitfrage: Bis zu welchem Zeitpunkt muss eine Ansässigkeitsbescheinigung der ausländischen Steuerverwaltung ausgestellt werden, um eine DBA-Entlastung an der Quelle in Anspruch nehmen zu können? Das BFG hat die bisherige Ansicht der

Finanzverwaltung bestätigt und explizit ausgesprochen, dass eine **Ansässigkeitsbescheinigung innerhalb eines Zeitraumes von einem Jahr vor bis einem Jahr nach dem Zeitpunkt der innerstaatlichen Abzugsverpflichtung** ausgestellt werden muss.

(siehe BFG 21. 12. 2023, RV/3100688/2014 und 24. 1. 2024, RV/1100179/2019)

■ **Ansässigkeitsbescheinigung (AB) – Welches Formular?**

Arbeitet der DN in seinem (ausländischen) Wohnsitzstaat im HO, wird in vielen Fällen das österreichische Besteuerungsrecht durch ein DBA, das die Befreiungsmethode vorsieht, eingeschränkt. Voraussetzung dafür, dass der DG für die anteilig auf die „HO-Tätigkeit“ entfallenden Bezüge keine LSt abziehen muss, ist die Vorlage einer AB durch den DN.

Gemäß § 2 Abs 1 DBA-Entlastungsverordnung hat der DN eine von der ausländischen Steuerverwaltung auf dem österreichischen Formular ZS-QU1 (für natürliche Personen) ausgestellte AB vorzulegen.

Bei juristischen Personen ⇔ Formular ZS-QU2 (BFG 24. 1. 2024, RV/1100179/2019)

H

Hausbetreuer, Hausbesorger – Mindestlohntarife 2025

■ **MLT für Hausbetreuer** (österreichweit) BGBl II 2024/335:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012752>

■ **MLT für Hausbesorger:**

Wien:	BGBl II 2024/347	Tirol:	BGBl II 2024/340
NÖ:	BGBl II 2024/343	Vlbg:	BGBl II 2024/341
Bglb:	BGBl II 2024/345	Stmk:	BGBl II 2024/349
OÖ:	BGBl II 2024/334	Kärnten:	BGBl II 2024/351
Slbg:	BGBl II 2024/333		

Homeoffice

Siehe: Telearbeitsgesetz

Hotel- und Gastgewerbe

Neuer Kollektivvertrag (gilt sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte) mit zahlreichen Änderungen:

- Probezeit
- Befristung/Kündigung
- Durchrechnung der Arbeitszeit
- Lehrabschlussbonus
- Nachtarbeitszuschlag
- Sonderzahlungen
- Jubiläumsgeld
- Vordienstzeiten (ab 1. 5. 2025)
- Beschäftigungsgruppen NEU (ab 1. 5. 2025)

Höchstbeitragsgrundlagen 2025

täglich:	€ 215,00
monatlich:	€ 6.450,00 (für freie DN ohne SZ: € 7.525,00)
Sonderzahlungen (jährlich):	€ 12.900,00

I

IESG-Zuschlag

Der IESG-Zuschlag beträgt **auch 2025** nur **0,10 %** der allgemeinen Beitragsgrundlage sowie der Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage.

K

Kilometergelder

Die neu geschaffene Kilometergeldverordnung (KmGV, BGBl II 2024/289) ist für **betriebliche** oder **berufliche** Fahrten ab dem **1. 1. 2025 anzuwenden**.

Sie bezieht sich auf die Geltendmachung von Werbungskosten (in der Arbeitnehmerveranlagung bzw Betriebsausgaben für Selbstständige). Die vorgesehenen Km-Sätze sind mit jenen Beträgen ident, die ab 2025 auch in der Personalverrechnung für die maximale Abgabefreiheit anzuwenden sind.

	bis 31. 12. 2024	ab 1. 1. 2025
Pkw	€ 0,42	€ 0,50
Motorräder	€ 0,24	€ 0,50
Mitfahrer	€ 0,05	€ 0,15
Fahrrad	€ 0,38	€ 0,50
Fußgänger	€ 0,38 bei > 2 km	€ 0,38 bei > 1 km

Kinderbetreuungsgeld

Erhöhte Tagesbeträge:

Im Kinderbetreuungsgeld-Kontosystem wird der **maximale Tagesbetrag auf € 41,14** erhöht, beim **einkommensabhängigen KBG auf max € 80,12**.

Die **Zuverdienstgrenze** beträgt bei der pauschalen Variante weiter mind € 18.000,00; für das einkommensabhängige KBG € 8.100,00.

Hinweise zum Kinderbetreuungsgeld finden Sie hier: <https://tinyurl.com/72avspj>

Kinderbetreuungszuschuss

In den LStR (Rz 77i bis 77m) wurden **Definitionen** zu folgenden Themen aufgenommen:

- Kinderbetreuungseinrichtung
- pädagogisch qualifiziertes Personal
- abgedeckte Kosten
- Inhalt der Rechnung/Zahlung

Im Übrigen ist der Zuschuss ab 2025 am Lohnzettel L16 nicht mehr unter „sonstige steuerfreie Bezüge“ einzutragen, sondern unter einem neu geschaffenen Punkt – siehe „Lohnzettel“.

Kinderzuschlag (Zuschlag zum Kinderabsetzbetrag)

Für Personen mit **geringem Einkommen** (max € 25.725,00) ist gemäß **§ 104 EStG** ab 2025 ein **Kinderzuschlag** in Form eines erhöhten Absetzbetrages iHv **€ 60,00 pM und Kind** vorgesehen (statt bisheriger Sonderzuwendung nach LWA-G).

Anspruchsberechtigung:

- Personen, denen aktuell die **Familienbeihilfe** und der **Kinderabsetzbetrag** für das Kind gewährt werden,
- Knüpfung an **Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag**,
- für Kinder, die das **18. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben.

Der Zuschlag steht jeweils für einen **Zeitraum von 12 Monaten** zu (von Juli bis Juni des Folgejahres). Die **Auszahlung** erfolgt **antragslos** mit der Familienbeihilfe. Die Voraussetzungen des Alleinverdieners bzw Alleinerziehers und der Einkünftehöchstbetrag ergeben sich aus dem Einkommensteuerbescheid des Vorjahres.

Kirchenbeiträge

Die **Absetzbarkeit des Kirchenbeitrags** als Sonderausgabe beträgt ab der Veranlagung für 2024 **€ 600,00**.

Klimaticket

Der Preis für das Klimaticket „Classic“ für ganz Österreich beträgt 2025 **€ 1.179,30**. Der Preis für die vergünstigten Tickets Jugend, Senior und Spezial beträgt 2025 **€ 884,20**.

Neuerungen A–Z 2025 – eine Übersicht

Kombilohnbeihilfe

Die Bedingungen für das Kombilohnmodell wurden angepasst. **Zum Teil** braucht es nun ein Dienstverhältnis mit **30 Wochenstunden** und wird der **Zuschuss auf 55 %** erhöht. Für mehr **Details** siehe: <https://tinyurl.com/mrjf2dw3>

Konkurrenzklausele

Vereinbarung nach dem 16. 3. 2006 (Angestellte) bzw 17. 3. 2006 (Arbeiter) und vor dem 29. 12. 2015: **€ 3.655,00** (inkl aliquoter Sonderzahlungen)

Vereinbarung nach dem 28. 12. 2015: **€ 4.300,00** (exkl aliquoter Sonderzahlungen)

Kündigungsfristen Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe

Für Kündigungen **bis spätestens 31. 10. 2024** durfte die kollektivvertragliche Kündigungsfrist von 14 Tagen angewendet werden, außer das Hotel- und Gastgewerbe wäre österreichweit keine überwiegende Saisonbranche (Beweislast liegt beim DN – relevant auch für andere Branchen!).

Für Kündigungen **ab 1. 11. 2024** gelten die neuen KV-Regelungen: Auch bei Arbeitern sind die gesetzlichen Kündigungsfristen anzuwenden.

a) DG-Kündigung je nach Dienstzeit zwischen 6 Wochen und 5 Monaten;

b) DN-Kündigung unabhängig von der Dienstzeit 1 Monat.

Kündigungstermin für beide Vertragsseiten: 15. und Letzter des Kalendermonats

L

Lohnkonto

Folgende Unterlagen sind auch beim Lohnkonto aufzubewahren (Rz 1185 LStR):

- Zusätzlich zur Zinersparnis: **Nachweis der Gewährung** eines Gehaltsvorschusses und **Dienstgeberdarlehens** inkl Referenzzinssatz für gesamte Laufzeit
- Zusätzlich zur Höhe der Beteiligung in % und Zuflusszeitpunkt: **DN-Erklärung zur Start-up-Mitarbeiterbeteiligung**
- Belegmäßiger Nachweis über die **Kosten der Kinderbetreuung**
- Bei pauschalem Kostenersatz für **Aufladen eines E-Pkw**: Nachweis, dass beim Aufladen durch den Dienstnehmer an einer nicht öffentlichen Ladestation die **Zuordnung** der Lademenge zu diesem Kraftfahrzeug **nicht sichergestellt** werden kann

Lohnsteuertabelle für 2025 für unselbstständig Beschäftigte

Mit Wirkung ab 1. 1. 2025 gilt die folgende Lohnsteuertabelle (Progressionsabgeltungsgesetz 2025, BGBl I 2024/144):

Monats-lohn bis	Grenz-steuer-satz	Abzug	Absetzbeträge								
			Familienbonus Plus <18 Jahre		Familienbonus Plus ≥18 Jahre		VAB	Alleinverdiener-/ Alleinerzieherabsetzbetrag			
			ganz	halb	ganz	halb		für 1 Kind	für 2 Kinder	für jedes weitere Kind	
1.120,00	0,00%										
1.812,42	20,00%	224,00	166,68	83,34	58,34	29,17	40,58	50,08	67,75	+22,33	
2.997,33	30,00%	405,24	166,68	83,34	58,34	29,17	40,58	50,08	67,75	+22,33	
5.774,83	40,00%	704,98	166,68	83,34	58,34	29,17	40,58	50,08	67,75	+22,33	
8.600,33	48,00%	1.166,96	166,68	83,34	58,34	29,17	40,58	50,08	67,75	+22,33	
83.344,33	50,00%	1.338,97	166,68	83,34	58,34	29,17	40,58	50,08	67,75	+22,33	
darüber	55,00%	5.506,19	166,68	83,34	58,34	29,17	40,58	50,08	67,75	+22,33	

Hinweis:

Der **Familienbonus Plus** ist als erster Absetzbetrag bis maximal Null abzuziehen.

Lohnzettel

Die L16-Version für 2025 wurde um die folgenden neuen Felder erweitert:

- „Anzahl der Kinder mit Zuschuss zur Kinderbetreuung“,
- „Zuschuss zur Kinderbetreuung § 3 Abs 1 Z 13 lit. b“,
- „Kostenersatz Aufladen E-Kfz/Anschaffung einer Ladeeinrichtung“.

Die Bezeichnungen „Homeoffice-Tage“ bzw. „Homeoffice-Pauschale“ wurden auf „Telearbeitstage“ bzw. „Telearbeitspauschale“ umbenannt.

Das Feld „Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 44“ ist weggefallen.

Im Lohnzettel ist die **tatsächliche** (gegebenenfalls ausländische) **Wohnsitzadresse** des Dienstnehmers anzugeben, **nicht jedoch die Adresse des Arbeitgebers** oder der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Schlafstelle (Rz 1224 LStR).

M

mBGM: Der Fragen-Antworten-Katalog

Der Fragen-Antworten-Katalog (FAQ) zur mBGM wurde **per 1. 1. 2025 aktualisiert**.

Sie können die häufig gestellten Fragen zur mBGM samt deren Beantwortungen online nachlesen unter: <http://tinyurl.com/mwvjchp3>

Mindestlohntarife 2025

- Mindestlohntarif für DN in privaten Kinderbildungseinrichtungen und in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen:
<https://ris.bka.gv.at/eli/bgbl/ii/2024/353>
- Mindestlohntarif für Au-pair-Kräfte:
<https://tinyurl.com/yrj87r4z>
- Mindestlohntarif für Helferinnen und Helfer (Assistentinnen und Assistenten) und Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen):
<https://ris.bka.gv.at/eli/bgbl/ii/2024/354/P1/NOR40266838>
- Mindestlohntarif für im Haushalt Beschäftigte:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012776>
- Mindestlohntarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:
<https://tinyurl.com/y3ncmpmk>
- siehe „Hausbetreuer, Hausbesorger“

Mitarbeiterprämie

Die Regelungen der Abgabenbefreiung für **Mitarbeiterprämien** (= Nachfolger der Teuerungsprämie) werden für das Jahr 2025 **nicht verlängert**.

Bei Gewährung im Jahr 2024 kann noch bis 15. 2. 2025 aufgerollt werden, soweit die Voraussetzungen vorliegen.

Mutterschutz

Erfolgt während der **Elternkarenz** eine **neuerliche Schwangerschaft** samt Ausstellung eines amts- oder fachärztlichen Freistellungszeugnisses (**individuelles Beschäftigungsverbot**), ist eine **vorzeitige Beendigung der Karenz nicht mehr zulässig** (§ 15f Abs 4a MSchG). Seit 5. 7. 2024 ist klargestellt, dass ein individuelles Beschäftigungsverbot gegenüber einer noch laufenden Karenz nachrangig ist (§ 3 Abs 3a MSchG).

Im Übrigen siehe: „Sonderwochengeld“

N

Nachtschwerarbeitsbeitrag

Dieser beträgt **im Jahr 2025 weiterhin 3,8 %** der allgemeinen Beitragsgrundlage in der ASVG-geregelten Pensionsversicherung.

Nachzahlung von SV-Beiträgen – keine Auswirkung auf DB und DZ

Bei einem handelsrechtlichen Geschäftsführer wurde im **Nachhinein** ein **versicherungspflichtiges Dienstverhältnis** festgestellt. Nicht **abgerechnete SV-Beiträge** wurden **vom DG bezahlt**, weil deren **Abzug vom Arbeitslohn nicht mehr möglich war**. Die **Bezahlung** der nachverrechneten **DN-Beiträge** durch den Dienstgeber ist jedoch **kein in die Bemessungsgrundlage für DB und DZ einzubeziehender Arbeitslohn**.

BFG vom 20. 10. 2023, RV/3100505/2019

Nächtigungsgeld

Das maximal abgabenfreie pauschale Nächtigungsgeld für Inlandsdienstreisen wird ab 2025 auf **€ 17,00** erhöht.

P

Pauschale Dienstgeberabgabe

Auch 2025 beträgt die **pauschale Dienstgeberabgabe 19,4 %**. Sie ist zu entrichten, wenn die **Summe der laufenden Beitragsgrundlagen aller geringfügig Beschäftigten** die **1,5-fache Geringfügigkeitsgrenze** (Wert für 2025: € 826,65) **übersteigt**.

Pendlerpauschale und Pendlereuro

Entfernung Wohnung/Arbeitsstätte	kleines PP (voller Wert)	großes PP (voller Wert)
mindestens 2 km bis 20 km	---	€ 31,00
mehr als 20 km bis 40 km	€ 58,00	€ 123,00
mehr als 40 km bis 60 km	€ 113,00	€ 214,00
mehr als 60 km	€ 168,00	€ 306,00

Der Pendlereuro beträgt jährlich € 2,00 pro km der einfachen Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, wenn der DN Anspruch auf ein PP hat.

■ PP und P€ bei mehreren Arbeitsstätten

Zur Streitfrage, wie die Höhe des Pendlerpauschales und Pendlereuros bei **mehreren Arbeitsstätten mit unterschiedlicher Entfernung von der DN-Wohnung** zu berechnen ist, hielt das BFG Folgendes fest: Im Kalendermonat steht **höchstens ein PP in vollem Ausmaß** zu. Es kommt zu einer **aliquoten Konsumation** des niedrigeren PP/P€ aus der einen Arbeitsstätte durch ein aufgrund größerer Entfernung der anderen Arbeitsstätte höheres Pendlerpauschale bzw einen höheren Pendlereuro.

BFG 15. 4. 2024, RV/2100294/2023

Pensionistenabsetzbetrag

Der Pensionistenabsetzbetrag steht jedem Pensionisten zu, dessen steuerpflichtige Einkünfte im Jahr 2025 **€ 30.975,00** nicht übersteigen. Der Absetzbetrag beträgt 2025 **max € 1.002,00** pro Jahr und wird automatisch bei der **Lohnsteuerermittlung** berücksichtigt. Der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag liegt bei max **€ 1.476,00**.

Pensionsabfindung

Der Grenzbetrag für die begünstigte Besteuerung von Pensionsabfindungen (Hälfte-Steuersatz) erhöht sich **ab 1. 1. 2025** auf **€ 15.900,00**. Pensionsabfindungen sind **ab 2025** nur dann mit dem **halben Steuersatz** zu versteuern, wenn ihr **Barwert** den Betrag von **€ 15.900,00 nicht übersteigt**. Ist die **Pensionsabfindung höher**, so ist sie zur **Gänze** im Kalendermonat der Zahlung nach **Tarif** zu versteuern (vgl § 124b Z 53 EStG). Die **Besteuerung** entfällt, wenn der DG den Barwert einer Pensionsabfindung **steuerneutral** an eine **Pensionskasse überträgt**.

Pensionsanpassung 2025

Es erfolgt eine **nach dem Gesamtpensionseinkommen abgestufte Pensionserhöhung**:

- ✓ bis € 6.060,00: Erhöhung um 4,6 %,
- ✓ bei höheren Pensionen: um € 278,76.

Pflichtveranlagungsgründe

Beträgt das Einkommen 2025 mehr als € 13.308,00, sind Sie verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung oder eine Erklärung zur Arbeitnehmerveranlagung abzugeben, wenn

- ✓ Sie **neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften andere** Einkünfte (zB aus Werkverträgen oder freien Dienstverträgen) von insgesamt **mehr als € 730,00** erhalten haben;
- ✓ Sie im Kalenderjahr **zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte** bezogen haben, die beim Lohnsteuerabzug nicht gemeinsam versteuert wurden (zB Firmenpension neben ASVG-Pension);
- ✓ Ihnen der **Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag**, der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag oder der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag für das Kalenderjahr **nicht zusteht**, aber bei der laufenden Lohnverrechnung **berücksichtigt** wurde;
- ✓ **zu Unrecht** ein **Pendlerpauschale** oder ein zu hohes Pendlerpauschale berücksichtigt wurde;
- ✓ **zu Unrecht** ein *Zuschuss zur Kinderbetreuung* vom Arbeitgeber bezogen wurde;
- ✓ Sie **Einkünfte** aus **Kapitalvermögen** oder entsprechende betriebliche Einkünfte erzielt haben und diese **keinem Kapitalertragsteuerabzug** unterliegen;
- ✓ Sie **Einkünfte** aus privaten **Grundstücksveräußerungen** erzielt haben, für die **keine Immobilienertragsteuer** entrichtet wurde oder keine Abgeltung gegeben ist;
- ✓ Sie Einkünfte aus **nichtselbstständiger Tätigkeit** bezogen haben und noch **kein Lohnsteuerabzug** erfolgt ist (Grenzgänger, ausländische Pensionen);
- ✓ ein **Familienbonus Plus** berücksichtigt wurde, aber die **Voraussetzungen nicht** vorlagen, oder wenn ein nicht zustehender Betrag berücksichtigt wurde;
- ✓ ein **zu hohes Homeoffice/Telearbeits-Pauschale** nicht versteuert wurde;
- ✓ eine **Mitarbeitergewinnbeteiligung** von **mehr als € 3.000,00** steuerfrei berücksichtigt wurde;
- ✓ wenn im Kalenderjahr **2024 mehr als € 3.000,00 Mitarbeiterprämie** gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 steuerfrei berücksichtigt wurde bzw in Summe mehr als € 3.000,00 Mitarbeiterprämie und Mitarbeitergewinnbeteiligung steuerfrei berücksichtigt wurde;
- ✓ vom Dienstgeber ein „**Öffi-Ticket**“ zur Verfügung gestellt wurde oder Kosten dafür übernommen wurden, aber die **Voraussetzungen nicht** vorlagen oder ein zu hoher Betrag unversteuert geblieben ist;
- ✓ eine Start-up-Mitarbeiterbeteiligung nicht ordnungsgemäß versteuert worden ist;
- ✓ die Voraussetzungen für die **Sportlerbegünstigung (pauschale Reiseaufwandsentschädigung)** nicht vorliegen.

R

Regelpensionsalter für Frauen

Ab 2024 steigt das **Regelpensionsalter für Frauen stufenweise jedes Jahr um 6 Monate**. Daraus leitet sich je nach Geburtsdatum das folgende **Regelpensionsalter 2025** für Frauen ab:

Geburtsdatum	Regelpensionsalter
bis 31. 12. 1963:	60 Jahre
1. 1. 1964 bis 30. 6. 1964:	60 ½ Jahre
1. 7. 1964 bis 31. 12. 1964:	61 Jahre
1. 1. 1965 bis 30. 6. 1965:	61 ½ Jahre
1. 7. 1965 bis 31. 12. 1965:	62 Jahre
1. 1. 1966 bis 30. 6. 1966:	62 ½ Jahre
1. 7. 1966 bis 31. 12. 1966:	63 Jahre
1. 1. 1967 bis 30. 6. 1967:	63 ½ Jahre
1. 7. 1967 bis 31. 12. 1967:	64 Jahre
1. 1. 1968 bis 30. 6. 1968:	64 ½ Jahre
ab 1. 7. 1968:	65 Jahre

Reinigungsarbeiten – echtes Dienstverhältnis

Werden **Reinigungskräften** die Arbeiten, die **Arbeitsorte** und die **jeweilige Arbeitszeit** vom Geschäftsführer **vorgegeben**, die Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt und die Arbeiten kontrolliert und müssen etwaige Verhinderungen gemeldet werden, so liegen **Dienstverhältnisse** in persönlicher Abhängigkeit iSd § 4 Abs 1 Z 1 iVm Abs 2 ASVG vor. Irrelevant ist, ob die Reinigungskräfte über eine Gewerbeberechtigung für „Hausbetreuung“ verfügen und für ihre Tätigkeit Honorarnoten legen.
VwGH 7. 8. 2023, Ra 2022/08/0138

Reiseaufwandsentschädigungen

Für die ständige Tätigkeit eines DN am Betriebsgelände eines Auftraggebers des DG können **keine steuerfreien Reiseaufwandsentschädigungen** gemäß § 3 Abs 1 Z 16b EStG 1988 ausbezahlt werden. Irrelevant ist, dass die Reiseaufwandsentschädigungen aufgrund des Kollektivvertrages verpflichtend zu zahlen sind.
VwGH 29. 5. 2024, Ro 2022/15/0019

Rezeptgebühr

Die Rezeptgebühr beträgt 2025 **€ 7,55**.

S

Saisonkräfteverordnung

Die Verordnung 2025 (BGBl II 2024/375) finden Sie hier:
<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/ii/2024/375/P6/NOR40267293>

Schmutzzulagen

Die geplante **Festlegung von konkreten Schätzwerten** für die steuerliche Angemessenheit von Schmutzzulagen ist vorerst **gescheitert**. In der endgültigen Fassung des LStR-Wartungserlasses 2024 wurde dieser Punkt – im Vergleich zum Entwurf – wieder ersatzlos gestrichen. Laut ständiger Rechtsprechung bedeutet die **Festlegung von Schmutzzulagen im Kollektivvertrag nicht automatisch**, dass auch die **Steuerfreiheit in der kollektivvertraglichen Höhe anzuerkennen** ist. Die Schmutzzulagen seien aus steuerlicher Sicht nur dann angemessen, wenn sie den nachgewiesenen oder geschätzten Reinigungskosten entsprechen.

Single Point of Contact

Ab dem 3. 6. 2024 wird der Aufgabenbereich des SPOC um das **Clearing** erweitert. Dienstgeber werden, nachdem sie die Meldung erstattet haben, darüber **informiert**, ob ein **Clearingfall** vorliegt. Kann der Clearingfall nicht selbstständig aufgelöst werden, steht der **SPOC als zentrale Ansprechstelle** zur Verfügung.

Dies gilt **unabhängig** davon, **wo** der Clearingfall entstanden ist bzw **wie viele Bundesländer** hiervon betroffen sind.

Weiterführende Informationen: <https://tinyurl.com/5arnhudd>

Sonderwochengeld

Das neue Sonderwochengeld-Gesetz (BGBl I 2024/64) beseitigt rückwirkend die sog Wochengeldfalle ⇔ Frauen, die neuerlich schwanger werden und deren Beschäftigungsverbot beginnt, während sie noch in Elternkarenz sind, aber kein Kinderbetreuungsgeld mehr beziehen, haben nach bisher geltender Rechtslage keinen Wochengeld-Anspruch

Dass diese Wochengeldfalle gegen EU-Recht verstößt, wurde vom OGH bereits im Jahr 2022 festgestellt (OGH 30. 8. 2022, 8 ObA 42/22t, ARD 6845/5/2023).

Link zum BGBl: <https://tinyurl.com/6nnbnkj>

■ Änderungen im ASVG

Anspruchsvoraussetzungen: Bei Eintritt des individuellen oder absoluten Beschäftigungsverbotes besteht eine Karenz, aber kein Wochengeldanspruch, jedoch wäre ein Wochengeldanspruch ohne Karenz gegeben.

Auszahlungsdauer: 8 Wochen vor bis 8 Wochen nach der Geburt, bei besonderen Umständen (Frühgeburt, Mehrlingsgeburt, Kaiserschnitt) 12 Wochen.

Höhe: entspricht dem erhöhten Krankengeld, basierend auf dem letzten Arbeitsverdienst. Liegt dieser zur Gänze in einem vergangenen Kalenderjahr, so hat der Krankenversicherungsträger den Wert zu valorisieren.

■ Günstigkeitsvergleich in 2 Fällen

- a) Wenn die Mutterschaft innerhalb von 13 Wochen/3 Monaten nach der Karenz beginnt oder
- b) wenn eine Person nach dem Ende der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes nicht in Karenz bleibt, sondern die Arbeitszeit herabsetzt („Teilzeit“).

Schritt 1: Berechnung des **fiktiven Sonderwochengeldes:** Arbeitsverdienst vor dem letzten Wochengeldbezug oder, sollte das vorangegangene Kind adoptiert oder in Pflege genommen worden sein, der Arbeitsverdienst vor Beginn der Karenz (des ersten Karenzteils) nach dem MSchG.

Schritt 2: Ist das fiktive Sonderwochengeld höher als das reguläre Wochengeld, wird das höhere fiktive Sonderwochengeld ausgezahlt.

■ Teilversicherung

Während des Sonderwochengeldbezuges ist die DN kranken- und pensionsversichert. Beitragsgrundlage in der Pensionsversicherung ist das 30-Fache des täglichen Sonderwochengeldes. Beiträge werden vom Familienlastenausgleichsfond (FLAF) übernommen.

■ Inkrafttreten

Das Gesetz gilt rückwirkend ab 1. 9. 2022. Betroffene können bis 30. 6. 2025 Anträge stellen, wenn das Beschäftigungsverbot vor der Gesetzesverkündung eintrat.

■ Anpassungen beim Kinderbetreuungsgeld

Dieses **ruht** während des Bezugs von Sonderwochengeld, um Ungleichbehandlungen zu vermeiden. Das **Sonderwochengeld** wird **nicht** als **Grundlage** für das **einkommensabhängige** KBG herangezogen, um eine Benachteiligung erwerbsorientierter Mütter zu verhindern. Dies gilt ebenfalls **rückwirkend ab 1. 9. 2022**.

■ Personalverrechnung

Laut ÖGK muss für das Sonderwochengeld keine Arbeits- und Entgeltbestätigung übermittelt werden. Während der Zeit des Sonderwochengeldes:

- wachsen der Urlaubsanspruch und **dienstzeitabhängige Rechte** an;
- es fallen wieder **BV-Beiträge** an;
- **keine Weiterzahlung des Entgelts** gemäß § 14 MSchG;
- Zeiten bleiben bei sonstigen (insb einmaligen) Bezügen außer Betracht.

Sozialwidrigkeit einer Kündigung

Bei der Frage, ob durch eine Dienstgeber-Kündigung wesentliche **Dienstnehmer-Interessen beeinträchtigt** werden, sind folgende **Umstände** zu prüfen:

- Innerhalb welchen Zeitraumes besteht die Möglichkeit einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu erlangen?
- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Dienstnehmer-Alter,
- Verlust allfälliger dienstzeitabhängiger Ansprüche sowie der mit dem Dienstverhältnis verbundenen Vorteile,
- wie sich die Dienstgeber-Kündigung auf die gesamten wirtschaftlichen Verhältnisse des Dienstnehmers und seiner Familienangehörigen auswirkt.

Bei **hohen Einkommen** kann es sein, dass selbst mit einer **Einbuße von 40 % noch keine Sozialwidrigkeit** begründet wird, wenn der DN weiterhin in der Lage ist, seine **individuellen Lebensbedürfnisse zu befriedigen**.

OGH 11. 1. 2024, 8 ObA 81/23d

Spenglerbetriebe

Nach BGBl I 2024/120 werden Spenglerbetriebe in den **Geltungsbereich des BUAG** aufgenommen (ausgenommen Lüftungs- und Galanteriespenglerbetriebe). Die Übernahme ins BUAK-System erfolgt zu **unterschiedlichen Zeitpunkten**:

- Urlaubsregelung: rückwirkend mit 1. 1. 2024 (unter Berücksichtigung spezieller Überleitungsregeln), für überlassene Beschäftigte mit 1. 8. 2024
- Überbrückungsgeld: 1. 1. 2025
- Abfertigung: 1. 1. 2026
- Schlechtwetter: 1. 11. 2024

FAQ-Sammlung: <https://tinyurl.com/4cek8kkj>

Spezialfahrzeuge

Ein Spezialfahrzeug liegt nur dann vor, wenn sich **festverbaute Einbauten** (Werkstatt, Regale etc) darin befinden. Leicht **entfernbar**e Einbauten reichen für die Einstufung als Spezialfahrzeug **nicht** aus (Rz 175 LStR).

Konsequenz: Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte wird kein Sachbezug fällig, sofern mit dem Fahrzeug sonst keine anderen privaten Fahrten erfolgen.

Steuerwerte 2025

Die aktuellen Werte für 2025 betreffend den Alleinverdiener-, Alleinerhalter-, Unterhalts-, Verkehrs- und Pensionistenabsetzbetrag sowie die Sozialversicherungsrückerstattungsbeiträge finden Sie hier: <https://www.patka-knowhow.at/steuerwerte-2025/>

SV-Rückerstattung/SV-Bonus

Bei DN mit **Anspruch auf den Verkehrsabsetzbetrag** und einer **Einkommensteuer unter null** sind 55 % bestimmter Werbungskosten und der SV-Beiträge, höchstens aber **€ 487,00 jährlich** bzw bei **Anspruch auf PP höchstens € 606,00** gutzuschreiben.

Bei DN mit **Anspruch auf den Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag** (§ 33 Abs 5 Z 3 EStG) wird der max **Betrag der SV-Rückerstattung um € 790,00 erhöht** (SV-Bonus).

SV-Werte

Werte	2024 in €	2025 in €
Aufwertungszahl	1,035	1,063
Geringfügigkeitsgrenze (monatlich)	518,44	551,10
Grenzwert für Pauschbetrag (Dienstgeberabgabe [DAG])	777,66	826,66
Höchstbeitragsgrundlage (täglich)	202,00	215,00
Höchstbeitragsgrundlage (monatlich)	6.060,00	6.450,00
Höchstbeitragsgrundlage (jährlich) für Sonderzahlungen (für echte und freie DN)	12,120,00	12.900,00
Höchstbeitragsgrundlage (monatlich) für freie Dienstnehmer (ohne SZ)	7.070,00	7.525,00

T

Taggeld

Ab 2025 werden die **abgabenfreien Tagesgeldsätze für Inlandsdienstreisen** auf **€ 30,00** erhöht. Diese Änderung betrifft nur die betragliche Grenze für die Abgabenbefreiung; der arbeitsrechtliche Anspruch ist gesondert (insbesondere nach Kollektivvertrag) zu beurteilen.

Tagesgeld-Kürzung bei Arbeitsessen: Der Betrag für die Kürzung der Abgabenfreiheit bei einem vom DG bezahlten Arbeitsessen wird ab 2025 auf € 15,00 angehoben.

Telearbeit

Die gesetzlichen Homeoffice-Regelungen werden ab 1. 1. 2025 auf ortsungebundene Telearbeit ausgeweitet (Telearbeitsgesetz BGBl I 2024/110). Mit dieser Gesetzesnovelle werden diverse bereits bestehende Gesetze (EStG, AVRAG, ASVG) angepasst.

■ Örtlichkeiten

Ab 2025 ist die Erbringung der Arbeitsleistung auch in Coworking-Spaces oder anderen selbst gewählten Orten (zB Kaffeehaus) möglich. Notwendig ist dazu eine individuelle Vereinbarung darüber, falls und in welchem Ausmaß die Erweiterungsmöglichkeit genutzt werden soll.

■ **Arbeitsunfälle bei Telearbeit** ⇔ Differenzierung zwischen:

- Telearbeit **im engeren Sinn** (eigene Wohnung, nahe gelegene Wohnung eines nahen Angehörigen, nahe gelegener Coworking-Space) und
- Telearbeit **im weiteren Sinn** (alle sonstigen von DN gewählten Orte, an denen Telearbeit erfolgt)

Um zu beurteilen, ob ein Ort „nahe gelegen“ ist, ist zu prüfen, ob die Strecke Wohnung ⇔ Telearbeitsort zeitlich und örtlich mit dem Weg Wohnung ⇔ Betriebsstätte vergleichbar ist.

Der **unfallversicherungsrechtliche Wegschutz** gilt nur für Telearbeit im **engeren Sinn**.

Telearbeit selbst unterliegt immer dem Unfallversicherungsschutz.

Die Begriffe „Homeoffice-Pauschale“ und „Homeoffice-Tage“ werden im EStG durch **„Telearbeitspauschale“** und **„Telearbeitstage“** ersetzt und der Jahreslohnzettel L16 wird angepasst. Das abgabenfreie Telearbeitspauschale bleibt unverändert (€ 3,00 pro ausschließlichem Telearbeitstag, max 100 Tage; somit max € 300,00 pro Kalenderjahr).

Transparenz-Richtlinie – Umsetzung

Mit **Wirksamkeit ab 28. 3. 2024** wurde die EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (EU-RL 1152/2019) im österreichischen Gesetzesrecht umgesetzt (BGBl I 2024/11):

■ Dienstzettel/Dienstverträge (§§ 2 und 7 AVRAG)

Neue **zwingende Inhalte** für jeden neuen Dienstvertrag:

- Kurze Beschreibung der Arbeitsleistung
- Träger der Sozialversicherung
- Dauer/Bedingungen der Probezeit
- Art der Auszahlung
- Einzuhaltende Kündigungsverfahren
- Sitz des Unternehmens
- ggf Vergütung von Überstunden
- ggf Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen
- ggf Anspruch auf vom DG bereitgestellte Fortbildung

Bei **Nicht-Aushändigung** droht nun eine **Verwaltungsstrafe**:

- 1–5 DN betroffen ⇔ € 100,00 bis € 436,00 je DN
- > 5 DN betroffen oder Wiederholung ⇔ € 500,00 bis € 2.000,00

■ **Recht auf unselbstständige Nebenbeschäftigung** (§ 2i AVRAG)

Der DG kann diese nur mehr untersagen bei:

- Verstoß gegen Arbeits- oder Ruhezeitbestimmungen
- Abträglichkeit

■ **Aus-/Fort- und Weiterbildung** (§ 11b AVRAG)

Die Teilnahme gilt als **Arbeitszeit** und **Kosten** sind **vom DG zu tragen**, falls die Bildungsmaßnahme **Voraussetzung** für vertraglich vereinbarte Tätigkeit ist.

Im Übrigen siehe: „Fortbildungspflicht“

■ **Erweiterter Kündigungsschutz** bzw **Benachteiligungsverbot**

- **Motivkündigungsschutz** iZm vorgenannten, neuen Regelungen
- DN kann schriftlich binnen 5 Tagen eine **schriftliche Kündigungs-Begründung** verlangen

U

Unbezahlter Urlaub

Bei unbezahlten Urlauben **bis zu einem Monat** ist ab 2025 eine **gesonderte Meldung** an die ÖGK notwendig ⇔ „zeitlich befristete Änderungsmeldung“. Dies gewährleistet, dass diese Zeit nicht zur BV-Anwartschaft gezählt wird.

Siehe: <https://tinyurl.com/5n6msw6y>

Unterhaltsleistungen 2025

Die **monatlichen Regelbedarfsätze** wurden per 1. 1. 2025 angepasst.

Altersgruppe	€
0 – 5 Jahre	340,00
6 – 9 Jahre	440,00
10 – 14 Jahre	540,00
15 – 19 Jahre	670,00
20 Jahre oder älter	770,00

■ **Unterhaltsbemessung und E-Auto**

Sachzuwendungen sind in die Unterhaltsbemessungsgrundlage (UHB) einzubeziehen:

- Aufgrund der steuerrechtlichen Begünstigung von E-Fahrzeugen (SBW: € 0,00) ist dieser SBW nach OGH-Ansicht kein sachgerechter Wert für die UHB.
- Der OGH bestätigte, dass bei der UHB betreffend den (minderjährigen) Sohn beim Vater für die Privatnutzung eines Firmen-E-Fahrzeuges einen Betrag iHv € 100,00 pM (in Form richterlicher Schätzung) hinzuzurechnen ist.
- Da aufgrund dieser Höhe jedenfalls keine Fehlbewertung zulasten des Vaters vorliegt, konnte der OGH die Frage unbeantwortet lassen, ob allenfalls für die UHB der Wert der SBW-VO für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor hätte herangezogen werden können (OGH 23. 4. 2024, 2 Ob 44/24w, ARD 6904/3/2024).

V

Vergleichszahlungen

Das **lohnsteuerfreie Fünftel** ist 2025 mit **€ 11.610,00** begrenzt.

Versetzung

Der OGH hielt fest, dass die **dauernde Versetzung** eines DN auf einen anderen **Arbeitsplatz** mit **weniger Homeoffice-Tagen** in einer umfassenden **Gesamtbewertung** zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und somit zu einer **verschlechternden Versetzung** führen kann¹

OGH 3. 8. 2023, 8 ObA 27/23p, ARD 6871/10/2023

Verzugszinsen

Ab 1. 1. 2025 beträgt der Zinssatz bei rückständigen SV-Beiträgen **7,03 %**.

W

Wiedereinstellungszusage

Bei einer Wiedereinstellung gelten im neuen Dienstverhältnis die **vorherigen Bedingungen**. Diese begründet die Option des DN, zu den vorherigen Bedingungen wieder zu arbeiten. Übt ein DN die Option aus, kommt ein neuer Dienstvertrag und so ein neues Dienstverhältnis zu den vorherigen Bedingungen zustande, dh das Dienstverhältnis wird „wiederbegründet“. **Ausnahme:** Es wurden ausdrücklich anderslautende Vereinbarungen abgeschlossen.

OGH 16. 5. 2024, 9 ObA 23/24h, ARD 6906/9/2024

Wohnbauförderungsbeitrag

Der Wohnbauförderungsbeitrag ist eine **Landesabgabe** (es wäre möglich, dass in jedem Bundesland die Höhe unterschiedlich festgelegt wird), aber die Länder haben davon **2025 keinen Gebrauch** gemacht.

Unterjährige Anpassungen sind gesetzlich **nicht vorgesehen**, daher bleibt dieser in **allen Bundesländern bei 1 %** (0,5 % trägt der DG und 0,5 % trägt der DN).

Z

Zeiterfassung im Homeoffice

Täuscht ein DN im **Homeoffice** durch **falsche Einträge** längere Arbeitszeiten vor, berechtigt dies zur **Entlassung**. Es ist irrelevant, dass ihm eine Schädigungsabsicht fehlte, weil er am Vortag nicht erfasste Überstunden machte und sich insgesamt keinen finanziellen Vorteil verschaffte. Eine **Schädigungsabsicht ist keine Tatbestandsvoraussetzung für Vertrauensunwürdigkeit**.

OGH 27. 9. 2023, 9 ObA 58/23d, ARD 6873/7/2023

Zinersparnis

Für Darlehen und Vorschüsse, bei denen ein **variabler Zinssatz** vereinbart ist, gilt laut Festlegung des BMF im Jahr 2025 ein **Prozentsatz von 4,5 %** (gleich wie 2024). Bei **zinsverbilligten** Gehaltsvorschüssen und DG-Darlehen, die den Freibetrag übersteigen, ist die Differenz zwischen dem tatsächlichen Zinssatz und 4,5 % als Sachbezug anzusetzen.

Zinsberechnungsformel: $\frac{\text{Kapital} \times \text{Prozent(Zins)satz} \times \text{Tage}}{100 \times 360}$

Für **zinsfreie oder fixverzinst** Darlehen bzw Vorschüsse gilt hingegen seit 1. 1. 2024 der von der Oesterreichischen Nationalbank für den Monat der Darlehens- bzw Vorschussvereinbarung erstmalig veröffentlichte Privatwohnbau-Zinssatz (bei über zehnjähriger Zinsbindung) minus 1/10-Abschlag. Dieser Prozentsatz ist gleichbleibend für die gesamte Darlehens- bzw Vorschuss-Laufzeit anzuwenden, für welche die Zinsfreiheit oder Fixverzinsung festgelegt wurde.

Zinssätze

Ab 18. 12. 2024 gelten folgende **Zinssätze** in der BAO und im COFAG-NoAG

Stundungszinsen	§ 212 Abs 2 BAO	7,03 %
Aussetzungszinsen	§ 212a Abs 9 BAO	4,53 %
Anspruchszinsen	§ 205 Abs 2 BAO	4,53 %
Beschwerdezinsen	§ 205a Abs 4 BAO	4,53 %
Umsatzsteuerzinsen	§ 205c Abs 5 BAO	4,53 %
Rückerstattungszinsen	§ 16 Abs 1 erster Satz COFAG-NoAG	4,53 %
(beihilfenrechtl) Rückerstattungszinsen	§ 16 Abs 1 zweiter Satz COFAG-NoAG	3,53 %

Zivildienst

Unfallversicherungsbeitrag für Zivildienst 2025: € 6,85

Zukunftsvorsorge

Für die **prämienbegünstigte** Zukunftsvorsorge (§§ 108g ff EStG) ergibt sich für 2025 eine staatliche Prämie von **4,25 % (höchstens € 150,99)** bei einem maximalen geförderten Einzahlungsbetrag von € 3.552,66).