



Mitarbeiterprämie

Für 2025 hat der Gesetzgeber die Möglichkeit einer lohnsteuerfreien Mitarbeiterprämie geschaffen, die sich in ihrer Ausgestaltung deutlich von ihren Vorgängermodellen unterscheidet. Wir haben im ECA Monat 08/2025 bereits berichtet. Ob es eine Mitarbeiterprämie auch im Jahr 2026 geben wird, hängt vom Ergebnis einer Evaluierung der budgetären Auswirkungen der Mitarbeiterprämie 2025 ab, die bis 30. April 2026 zu erfolgen hat.

Voraussetzungen

Zusätzliche Zahlung

Bei der Mitarbeiterprämie 2025 muss es sich um eine „zusätzliche Zahlung“ handeln, die bisher noch nicht gewährt wurde und deren Leistung aus „sachlichen, betriebsbezogenen“ Gründen erfolgt.

Die Mitarbeiterprämie darf daher nur zusätzlich zum geschuldeten Entgelt ausbezahlt werden.

Was genau der Gesetzgeber unter „sachlichen“ und „betriebsbezogenen“ Gründen versteht, wird sich erst durch die laufende Rechtsprechung zeigen. Mögliche Begründungen könnten erhöhte Arbeitsbelastung oder Mobilitätskosten sein. Die Auszahlung kann in Form eines Einmalbetrags oder zum Beispiel in monatlichen Teilbeträgen erfolgen.

Lohngestaltende Vorschrift

Das Vorliegen einer lohngestaltenden Vorschrift ist keine Voraussetzung mehr. Daher entfällt das zwingende Erfordernis einer

Nr. 8 | 29.09.2025
INHALT

Voraussetzungen

Abgaben- und beitrags-
rechtliche Behandlung
der Mitarbeiterprämie
2025

Anmerkung



kollektivvertraglichen Ermächtigung und der Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Die Gewährung der Mitarbeiterprämie kann aufgrund einer einseitigen Zusage oder auch stillschweigend erfolgen. Zu empfehlen ist jedoch der Abschluss einer individuellen Vereinbarung mit den ausgewählten Empfängern der Mitarbeiterprämie, in der ein Unverbindlichkeitsvorbehalt oder eine Befristung der Leistung festgehalten ist: Denn eine wiederholte vorbehaltlose Gewährung kann zu einer schlüssigen Ergänzung des Arbeitsvertrages führen und einen Anspruch auf den Erhalt einer Mitarbeiterprämie begründen.

Unabhängig davon kann ein Kollektivvertrag die Zahlung einer Mitarbeiterprämie anordnen. In diesem Fall ergibt sich der Anspruch direkt aus dem Kollektivvertrag und nicht aus einer einzelvertraglichen Vereinbarung.

Differenzierungen und Gruppenmerkmale

Ein Gruppenmerkmal ist für die Gewährung der Mitarbeiterprämie 2025 nicht notwendig. Folglich ist es zulässig, auch an einzelne Arbeitnehmer eine Mitarbeiterprämie auszuzahlen.

Wenn nicht alle Arbeitnehmer eine Mitarbeiterprämie erhalten sollen, oder nicht alle im selben Ausmaß, so muss die Differenzierung jedoch betrieblich begründet und sachlich gerechtfertigt sein. So kann bei der Differenzierung beispielsweise auf die besonderen Kompetenzen und Erfahrungen von Einzelnen abgestellt werden. Zulässig ist zum Beispiel auch eine Differenzierung nach Großgruppen wie Arbeiter und Angestellte.

Sachlich begründet wäre es auch, die Höhe

der Mitarbeiterprämie vom Beschäftigungsausmaß abhängig zu machen.

Willkürliche Differenzierungen und Gruppenbildungen würden einer lohnsteuerfreien Abrechnung einer Mitarbeiterprämie zwar nicht entgegenstehen, sind jedoch arbeitsrechtlich unzulässig.

Abgaben- und beitragsrechtliche Behandlung der Mitarbeiterprämie 2025

Einkommensteuer

Der Arbeitgeber kann pro Mitarbeiter maximal einen Betrag von EUR 1.000,00 steuerfrei als Mitarbeiterprämie gewähren. Dies gilt für Vollzeitbeschäftigte wie auch für Teilzeitbeschäftigte und folglich auch für geringfügig Beschäftigte.

Sollte ein Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern eine Mitarbeiterprämie erhalten, darf der insgesamt als Mitarbeiterprämie erhaltene steuerfrei zu stellende Betrag EUR 1.000,00 nicht übersteigen. Erhält ein Arbeitnehmer zusätzlich zur Mitarbeiterprämie eine Gewinnbeteiligung, so besteht Steuerfreiheit, sofern diese mit der Mitarbeiterprämie zusammen EUR 3.000,00 nicht übersteigt. In beiden Fällen sind übersteigende Beträge über eine Veranlagung nachzusteuern.

Bereits vor Inkrafttreten der Regelung ausbezahlte Mitarbeiterprämien können rückwirkend steuerfrei gestellt werden. Für das Kalenderjahr 2025 können Mitarbeiterprämie bis zum 15.2.2026 steuerfrei abgerechnet werden.



SV-Pflicht

Im Sozialversicherungsrecht ist keine Beitragsfreistellung der Mitarbeiterprämie 2025 vorgesehen. Im Zuge der Abrechnung einer Mitarbeiterprämie 2025 ist daher zu entscheiden, ob diese als Sonderzahlung oder laufendes Entgelt abzurechnen ist.

Nach Meinung der ÖGK liegt eine Sonderzahlung vor, wenn der Bezug in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt wird, dies nicht einmalig erfolgt, sondern dass mit einer Wiedergewährung in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen zu rechnen ist.

Bei einer fehlenden Zusage für eine Wiedergewährung oder bei erstmaliger Gewährung der Mitarbeiterprämie ist darauf abzustellen, ob mit einer Wiedergewährung zu rechnen ist. Dies wird beispielsweise dann angenommen, wenn die Wiedergewährung mit einer zumindest gelockerten Regelmäßigkeit erwartet werden kann und die tatsächliche Veranlassung und der Rechtsgrund bei der Gewährung der einzelnen Leistungen gleich sind.

Fehlt die gelockerte Regelmäßigkeit der Wiedergewährung, so liegt keine Sonderzahlung, sondern ein einmaliger Bezug vor, welcher der Beitragspflicht als laufendes Entgelt unterliegt.

Liegen die Voraussetzungen zur Behandlung der Mitarbeiterprämie als Sonderzahlung vor, so kann ein geringfügig Beschäftigter durch die Zuwendung der Mitarbeiterprämie nicht in die Vollversicherung fallen. Ist hingegen keine Sonderzahlung argumentierbar, so unterliegt der Arbeitnehmer bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze von EUR 551,10 in 2025 der Vollversicherung und die Mitarbei-

terprämie ist wie laufendes Entgelt zu behandeln.

Lohnnebenkosten

Da die Abgabenbefreiung ausschließlich für den Bereich der Einkommensteuer gilt, fallen neben SV-Beiträgen auch BV, DB, DZ und Kommunalsteuer an.

Anmerkung

Dokumentation

An wen und aufgrund welcher Bedingungen eine Mitarbeiterprämie 2025 ausbezahlt wurde, sollte schriftlich dokumentiert sein. Dies kann beispielsweise auch über die bereits oben erwähnte individuelle Einzelvereinbarung erfolgen. In einer solchen Vereinbarung kann ergänzend die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und eine allfällige sachliche Differenzierung klarstellend dokumentiert werden.

Mitarbeiterprämie und Bezugsumwandlung

Die Mitarbeiterprämie kann nicht als Ersatz für einen bestehenden Gehalts- oder Lohnanspruch eingesetzt werden. Zahlungen an Arbeitnehmer, die regelmäßig anfallen oder vertraglich vereinbart sind, können nicht in eine Mitarbeiterprämie umgewandelt werden. Dies betrifft auch vereinbarte wiederkehrende Boni für individuelle Zielerreichungen.

Ihr PV-Team der ECA