

MEINE LOHNABRECHNUNG 2026

Was bleibt mir unterm Strich?



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

IMPRESSUM

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 1
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Autorin: Tamara Schober

Titelbild: © Tharindu - Adobe Stock

Grafik: Andreas Kuffner, dakuffi.at

Druck: AK Wien, 1040 Wien

Stand Februar 2026

INHALT

1. Allgemeines zur Lohn-/Gehaltsverrechnung.....	4
1.1. Arbeitsrecht.....	4
1.2. Sozialversicherungsrecht.....	4
1.3. Steuerrecht.....	5
1.4. Andere abgabenrechtliche Bestimmungen.....	5
2. Monatliche Lohn-/Gehaltsabrechnung.....	6
2.1. Erklärung der monatlichen Lohn-/Gehaltsabrechnung.....	7
3. Abgabenrecht.....	8
3.1. Sozialversicherung.....	8
3.1.1. Höchstbeitragsgrundlage.....	10
3.1.2. Geringfügigkeitsgrenze.....	10
3.1.3. Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages.....	11
3.1.4. Beginn bzw Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Monats.....	12
3.1.5. Freie Dienstnehmer:innen.....	12
3.1.6. Lehrlinge.....	13
3.1.7. E-Card-Gebühr.....	14
3.2. Lohnsteuer.....	15
3.2.1. Lohnsteuerbemessungsgrundlage.....	16
3.2.2. Effektivsteuertabelle.....	17
3.2.3. Absetzbeträge.....	18
3.2.4. Freibeträge.....	20
3.2.5. Reisekosten.....	23
3.2.6. Sachbezüge.....	25
3.2.7. Zulagen und Zuschläge § 68 EStG.....	32

4. Sonstige Bezüge/Sonderzahlungen	38
4.1. Besteuerung von Sonderzahlungen	38
4.2. Jahressechstel	40
4.3. Kontrollsechstel	42
5. Beendigungsansprüche	43
5.1. Abfertigung	43
5.1.1. Abfertigung Alt	43
5.1.2. Abfertigung Neu	45
5.2. Sozialplanzahlungen	46
5.3. Urlaubersatzleistung	50
6. Lohnpfändung	55
7. Arbeitgeber:innen-Abgaben	59

Die Personalverrechnung betrifft alle Arbeitnehmer:innen (AN:innen) – sie bestimmt, was am Ende des Monats am Konto landet.

Hier erfahren Sie in einfachen Worten, wie Lohn/Gehalt, Sozialversicherung (SV) und Lohnsteuer (LSt) zusammenhängen.



1. ALLGEMEINES ZUR LOHN-/GEHALTSVERRECHNUNG

Für die Lohn-/Gehaltsverrechnung sind folgende Rechtsbereiche von Bedeutung:

- Arbeitsrecht,
- Sozialversicherungsrecht,
- Steuerrecht und
- andere abgabenrechtliche Bestimmungen.

Bei der Entlohnung der Arbeitsleistung wird zwischen Arbeiter und Angestellten unterschieden. Arbeiter erhalten einen Lohn und Angestellte ein Gehalt.

1.1. Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht umfasst nicht nur die allgemeinen Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer:innen (AN:innen) und Arbeitgeber:innen (AG:innen), wie zB Arbeitszeit, Urlaub und Entgeltfortzahlung (zB Krankheit), sondern regelt auch die Höhe des Bruttoentgeltanspruchs. Dieser Anspruch wird durch Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen bestimmt.

➔ Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre „Arbeitsrecht griffbereit“ auf unserer AK-Website.

1.2. Sozialversicherungsrecht

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) regelt unter anderem Fragen zu:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- Wochenhilfe und Kinderbetreuungszeiten und
- Pensionierungen.

Weiters sind darin Sozialversicherungsabgaben, welche gleichermaßen von AN:innen und AG:innen zu leisten sind, geregelt.

Bei den folgenden Beispielen in der Broschüre wird von der Zugehörigkeit zur Österreichischen Gesundheitskasse Wien (ÖGK) ausgegangen.

1.3. Steuerrecht

Das Einkommensteuergesetz (EStG) bildet die Grundlage für die Berechnung der Lohn- und Einkommensteuer. Die Lohnsteuer wird nur bei „echten“ Arbeitsverhältnissen eingehoben. Freie Dienstnehmer:innen hingegen unterliegen der Einkommensteuerpflicht und müssen diese selbst mittels Einkommensteuererklärung abführen. Das EStG bestimmt, welche Einkommensarten steuerpflichtig und welche steuerfrei sein können. Dabei gelten für bestimmte Einkommensarten, wie zB laufende Bezüge, sonstige Bezüge/Sonderzahlungen und Beendigungsansprüche, unterschiedliche steuerliche Regelungen.

→ Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre „Steuer Sparen“ auf unserer AK-Website.

1.4. Andere abgabenrechtliche Bestimmungen

Bei der Lohn-/Gehaltsverrechnung spielen neben der Sozialversicherung und der Lohnsteuer auch die AG:innen-Abgaben eine wichtige Rolle. Weitere Informationen dazu finden Sie unter dem Abschnitt „Arbeitgeber:innenabgaben“.

2. MONATLICHE LOHN-/GEHALTSABRECHNUNG

Bei Fälligkeit des Entgelts müssen AG:innen den AN:innen gemäß § 2f Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) eine schriftliche oder elektronische Lohn-/Gehaltsabrechnung übergeben. Diese Abrechnung muss übersichtlich, nachvollziehbar und vollständig sein.

Verweigern AG:innen die Ausstellung bzw. Übermittlung der Abrechnung, kann diese bei Gericht eingeklagt werden.

Eine Lohn-/Gehaltsabrechnung muss laut § 78 Abs 5 EStG folgende Angaben enthalten:

- Bruttobezüge,
- Beitragsgrundlage (BGL) für SV-Beiträge,
- SV-Beiträge, die an die ÖGK abgeführt werden,
- Bemessungsgrundlage (BMG) für die Ermittlung der LSt,
- LSt, die an das Finanzamt abgeführt wird,
- die Höhe des berücksichtigten Familienbonus Plus (FABO+) und
- die BMG für den Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse und
- der an die Mitarbeitervorsorgekasse geleistete Beitrag (Abfertigung Neu).

Sie muss/darf nicht enthalten:

- Geburtsdatum der AN:innen,
- Bankverbindung,
- Personalkosten, die nicht direkt mit der Arbeitsleistung in Verbindung stehen (Ausnahme AG:innen-Abgaben).

2.1. Erklärung der monatlichen Lohn-/Gehaltsabrechnung

Jänner 2026

Marina Mustermann
Musterstraße 1
1234 Maxhausen

Beruf:
Eintritt:
Austritt:

Angestellte/r
01.08.2025

1+2	3	4	5				
LSt-Tg 30	SV-Tg 30	Freibetrag 22,50	AV/AEAB Nein	Pendlerpaul- euro 58 / 13,66			
Lohnart-Nr	Bezeichnung	Menge	Satz	Betrag	BMG SV	BMG LSt	
6	0000 Gehalt			4.000,00	4.000,00	4.000,00	
	BRUTTO			4.000,00	7		
	SV Beitrag lfd			-732,80	4.000,00	8	
	LSt Beitrag lfd			-419,21		9	3.186,70
	Summe gesetzliche Abzüge			-1.152,01			
	NETTO			2.847,99	10		
	BR-U			-14,24	11		
	Auszahlungsbetrag			2.833,75	12		
	BV Beitrag			61,20	4.000,00	13	
	Familienbonus+			83,34	14		

- Kalendertage, für die LSt zu berechnen ist
- Kalendertage, die Frau Mustermann im Monat beschäftigt ist/war
- Freibetrag (FB) laut Freibetragsbescheid des Finanzamtes
- Alleinverdiener:innen-/Alleinerzieher:innenabsetzbetrag (AVAB/AEAB)
- Pendlerpauschale/Pendlereuro (PP/P€)
- Betriebsinterne Kennziffern, die mit dem Lohn-/Gehaltsverrechnungs- und Buchhaltungsprogramm verknüpft sind
- Gesamtsumme aller Bruttobezüge wie Lohn/Gehalt, Überstunden, Zulagen, Reisekosten, Sonderzahlungen, Beendigungsansprüche, usw
- SV-Beitragsgrundlage (BGI) und der sich daraus ergebende SV-Beitrag (siehe Kapitel 3.1.)
- LSt-Bemessungsgrundlage (BMG), aus der sich die Lohnsteuer errechnet. Der LSt-Betrag ist auf der Abrechnung links neben der BMG ersichtlich (siehe Kapitel 3.2.)
- Nettobetrag
- Persönliche Abzüge, wie zB Betriebsratsumlage (BR-U), Gewerkschaftsbeitrag (GW-Beitrag), Lohnpfändung, Essenmarken, usw
- Auszahlungsbetrag, der auf das Konto der AN:innen überwiesen wird
- BMG für den Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse und der dafür geleistete Beitrag (Abfertigung Neu)
- Familienbonus Plus (FABO+)

3. ABGABENRECHT

Im Abgabenrecht wird sowohl bei der Berechnung der SV-Beiträge als auch bei der Berechnung der Lohnsteuer zwischen laufenden und sonstigen Bezügen/Sonderzahlungen unterschieden.

Zu den laufenden Bezügen zählen:

- Gehälter/Löhne, Lehrlingsentschädigungen,
- von AG:innen ausbezahltes Kranken- und/oder Urlaubsentgelt,
- Mehr-/Überstunden (ÜSt) und Zulagen,
- Sachbezüge (SB) – ausgenommen Arbeitgeberdarlehen, Mitarbeiter-rabatt,
- Prämien/Provisionen, die monatlich ausbezahlt werden,
- steuerpflichtige Reisekosten,
- Urlaubersatzleistung laufend.

Sonderzahlungen hingegen werden in größeren Abständen gewährt (siehe Kapitel „sonstige Bezüge/Sonderzahlungen“).

Dazu zählen:

- Urlaubszuschuss,
- Weihnachtsremuneration,
- Jubiläumsgeld,
- jährliche Zielerreichungsprämie,
- Sonderzahlungen zur Urlaubersatzleistung, usw.

3.1. Sozialversicherung

Rechtsgrundlage der Sozialversicherung (SV) für Arbeiter, Angestellte und den Großteil der freien DN:innen ist das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

In der Sozialversicherung wird jedes volle Kalendermonat mit 30 Tagen berechnet, unabhängig von der tatsächlichen Anzahl der Tage des Monats (zB Jänner, Februar, März).

Das SV-Recht unterscheidet zwischen

- laufenden Bezügen und ➤ Sonderzahlungen.

Für 2026 gelten für AN:innen folgende SV-Beitragssätze:

	laufende Bezüge	Sonderzahlungen
Arbeitslosenversicherung	2,95 %	2,95 %
Krankenversicherung	3,87 %	3,87 %
Pensionsversicherung	10,25 %	10,25 %
Arbeiterkammerumlage	0,50 %	0 %
Schlechtwetterbeitrag (SW)*	0,70 %	0,70 %

*bei AN:innen im Bau- und Bauhilfsgewerbe mit Schlechtwetterregelung

Der Wohnbauförderungsbeitrag (WBF) kann von den einzelnen Bundesländern selbst festgesetzt werden. 2026 gelten pro Monat folgende Werte:

Bundesland	Beitragssatz
Wien	0,75 %
Niederösterreich	0,50 %
Burgenland	0,50 %
Steiermark	0,50 %
Kärnten	0,50 %
Oberösterreich	0,50 %
Salzburg	0,50 %
Tirol	0,50 %
Vorarlberg	0,50 %

In Wien beträgt der Gesamtbeitragssatz somit 18,32% (mit SW 19,02 %). In den restlichen Bundesländern beträgt dieser 18,07% (mit SW 18,77 %).

Basis für den SV-Beitrag ist die sogenannte SV-Beitragsgrundlage (SV-BGI). Diese enthält sowohl Geldbezüge (zB Lohn/Gehalt, Überstunden, usw) wie auch Sachbezüge (zB Firmen-PKW, Parkplatz).

3.1.1. Höchstbeitragsgrundlage

Die Höchstbeitragsgrundlage (HBGI) in der Sozialversicherung legt fest, bis zu welchem Betrag des Monatseinkommens SV-Beiträge erhoben werden. Dieser Betrag wird in der Regel jährlich angepasst. Für Einkommensteile, die über der Höchstbeitragsgrundlage liegen, sind keine SV-Beiträge abzuführen.

Die SV-Höchstbeitragsgrundlage beträgt im Jahr 2026 für

- laufende Bezüge: 6.930 € monatlich bzw 231 € täglich
- Sonderzahlungen: 13.860 € jährlich
- Freie DN:innen ohne Sonderzahlungen: 8.085 € monatlich

Beispiel

Ein AN hat einen Monatslohn/-gehalt von 7.000 € brutto vereinbart. Die monatliche HBGI beträgt jedoch nur 6.930 €. Aufgrund der Staffelung des AIV-Beitrages (Punkt 3.1.3) ergibt sich ein Beitragssatz von 18,32%. Der SV-Beitrag wird jedoch nur von der HBGI errechnet: $6.930 \text{ €} \times 18,32\% = 1.269,58 \text{ €}$.

3.1.2. Geringfügigkeitsgrenze

Die Geringfügigkeitsgrenze, die nur in der Sozialversicherung von Bedeutung ist, stellt den monatlichen Einkommensbetrag dar, bis zu dem eine Beschäftigung nicht der SV-pflicht unterliegt. AN:innen, deren Einkommen diese Grenze nicht überschreitet, werden nur unfallversichert (siehe Kapitel „Arbeitgeber:innenabgaben“).

Im Bereich der Lohnsteuer ist eine separate Beurteilung notwendig (siehe Kapitel „Effektivsteuertabelle“).

Aktuell beträgt die **Geringfügigkeitsgrenze 551,10 € pro Monat** (Stand 2026). Dieser Betrag wird in der Regel jährlich indexiert und angepasst.

Haben AN:innen mehrere geringfügige Arbeitsverhältnisse, die insgesamt über der Geringfügigkeitsgrenze liegen, erhebt die zuständige Gesundheitskasse im darauffolgenden Jahr eine Sozialversicherung von 14,62 % (Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Arbeiterkammer-Umlage) ein. Diese Regelung gilt ebenfalls für freie DN:innen.

Beispiel

Ein AN hat zwei Arbeitsverhältnisse und verdient im Monat 250 € brutto je Arbeitsverhältnis. Das sind gesamt 500 € in einem Monat. Somit wird die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten. Hier müssen keine SV-Beiträge nachgezahlt werden.

Ein AN hat drei Arbeitsverhältnisse und verdient im Monat 250 € brutto je Arbeitsverhältnis. Das sind gesamt 750 € in einem Monat. Somit wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten. Hier hebt die zuständige Gesundheitskasse nachträglich SV-Beiträge für 750 € iHV 14,62 % ein ($750 \times 14,62\% = 109,65$ €).

Anders verhält es sich, wenn jemand ein vollversichertes Arbeitsverhältnis hat:

Bei einem Arbeitsverhältnis verdient ein AN 750 € brutto monatlich und davon werden vom AG die entsprechenden SV-Beiträge einbehalten und abgeführt. Zusätzlich verdient der AN im Dezember bei einem Weihnachtsmarkt als geringfügig Beschäftigter 250 €. Dafür hat er 15,37 % SV-Beiträge, das sind 38,43 €, an die ÖGK abzuführen (siehe Kapitel „Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages“).

3.1.3. Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages

Bei AN:innen mit geringem Einkommen ist aufgrund der Staffelung der Arbeitslosenversicherungsbeitrag (ALV-Beitrag) nicht oder nicht zur Gänze zu entrichten.

Dadurch ändert sich der SV-Beitrag wie folgt (Stand 2026):

von (€)	bis (€)	AN:innen	Lehrlinge	Freie DN:innen
0	2.225,00	15,37 % / 15,12 %*	11,92 %	14,62 %
2.225,01	2.427,00	16,37 % / 16,12 %*	12,92 %	15,62 %
2.427,01	2.630,00	17,37 % / 17,12 %*	13,07 %	16,62 %
ab 2.630,01		18,32 % / 18,07 %*	13,07 %	17,57 %

*Näheres unter dem Kapitel 3.1. Sozialversicherung – Wohnbauförderungsbeitrag

Beispiel

Eine ANin hat einen Monatslohn/-gehalt von 2.300 € brutto vereinbart. Aufgrund der Staffelung des AIV-Beitrages ist der SV-Beitrag für den laufenden Bezug mit dem Beitragssatz von 16,37 % zu errechnen
→ $2.300 \text{ €} \times 16,37 \% = 376,51 \text{ €}$ SV-Beitrag.

3.1.4. Beginn bzw Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Monats

Beginnt bzw endet das Arbeitsverhältnis während eines Kalendermonats, sind die Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages, die Geringfügigkeitsgrenze und auch die Höchstbeitragsgrundlage zu berücksichtigen.

In diesen Fällen ist bei der Höchstbeitragsgrundlage nunmehr nicht vom monatlichen, sondern vom täglichen Höchstbeitrag auszugehen.

Beispiel

Eine ANin hat einen Monatslohn/-gehalt von 7.000 € brutto vereinbart und das Arbeitsverhältnis beginnt am 27.04. Der laufende Bezug für 4 Kalendertage (KT) (27.-30.04.) beträgt 933,33 €. Als Erstes muss die SV-BGI ermittelt werden. Da es sich um keinen ganzen Monat handelt, muss die tägliche HBGI von 231 € herangezogen werden. Für 4 KT ergibt sich eine HBGI von 924 € ($231 \text{ €} \times 4 = 924 \text{ €}$). Der SV-Beitrag wird unter Berücksichtigung der Staffelung des AIV-Beitrages wie folgt errechnet: $924 \text{ €} \times 15,37 \% = 142,02 \text{ €}$.

3.1.5. Freie Dienstnehmer:innen

Freie Dienstnehmer:innen (DN:innen) sind bei einem Arbeitsverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze pflichtversichert in der Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Zudem kann die Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags wie in Kapitel 3.1.3. zur Anwendung kommen.

Für 2026 gelten für freie DN:innen folgende SV-Beitragssätze:

	laufende Bezüge	Sonderzahlungen*
Arbeitslosenversicherung	2,95 %	2,95 %
Krankenversicherung	3,87 %	3,87 %
Pensionsversicherung	10,25 %	10,25 %
Arbeiterkammerumlage	0,50 %	0 %
Wohnbauförderungsbeitrag	0 %	0 %
Schlechtwetterbeitrag (SW)	0 %	0 %
Gesamt	17,57 %	17,07 %

*freie DN:innen erhalten in der Regel keine Sonderzahlungen, außer ein Kollektivvertrag sieht es vor

3.1.6. Lehrlinge

Das Sozialversicherungsrecht umfasst bei Lehrlingen folgende Teilbereiche:

- Krankenversicherung,
- Pensionsversicherung,
- Arbeitslosenversicherung.

Als Grundlage für die Berechnung der SV-Beiträge ist der Bruttobetrag der Lehrlingsentschädigung heranzuziehen.

Für 2026 gelten für Lehrlinge folgende SV-Beitragssätze:

	laufende Bezüge	Sonderzahlungen
Arbeitslosenversicherung	1,15 %	1,15 %
Krankenversicherung	1,67 %	1,67 %
Pensionsversicherung	10,25 %	10,25 %
Arbeiterkammerumlage	0 %	0 %
Wohnbauförderungsbeitrag	0 %	0 %
Schlechtwetterbeitrag (SW)*	0,70 %	0,70 %
Gesamt	13,07 % (13,77 %*)	13,07 % (13,77 %*)

*bei Lehrlingen im Bau- und Bauhilfsgewerbe mit SW-Regelung

Auch bei Lehrlingen ist die Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrag wie im Kapitel 3.1.3. anzuwenden.

3.1.7. E-Card-Gebühr

Für die E-Card ist jährlich für das Folgejahr ein Service-Entgelt zu entrichten. Das Service-Entgelt ist für jene AN:innen von den AG:innen einzuheben und an die Gesundheitskasse abzuführen, wenn diese zum Stichtag 15.11. krankenversichert sind.

Im Jahr **2026** wird mit der Novemberabrechnung eine E-Card-Gebühr in Höhe von **26,85 €** fällig. Dieser Betrag wird jährlich angepasst.

Folgende Personen sind von der Einhebung der E-Card-Gebühr betroffen:

- AN:innen,
- freie DN:innen,
- Lehrlinge,
- Personen in einem Ausbildungsverhältnis,
- AN:innen, die auf Grund einer Arbeitsunfähigkeit mindestens die Hälfte ihres Entgeltes von AG:innen fortgezahlt bekommen,
- Bezieher:innen einer Urlaubersatzleistung (siehe Kapitel „Urlaubersatzleistung“) oder
- Bezieher:innen einer Kündigungsentschädigung.

Beispiel

Ein AN hat einen Monatslohn/-gehalt von 4.000 € brutto vereinbart. Zusätzlich werden Überstunden iHv 185 €, ein PKW-Sachbezug (SB) iHv 380 € und eine Sonderzahlung (Urlaubszuschuss) iHv 4.000 € abgerechnet.

Für die Berechnung der SV-Beiträge muss die Beitragsgrundlage (BGI) der laufenden Bezüge und Sonderzahlungen getrennt ermittelt werden.

Die BGI der laufenden Bezüge berechnet sich wie folgt:

Lohn/Gehalt 4.000 €, ÜSt 185 € und PKW-SB 380 € = 4.565 €

Die BGI der SZ beträgt: Urlaubszuschuss 4.000 €

Unter Berücksichtigung der Staffelung des AIV-Beitrages ist der SV-Beitrag zu errechnen:

Laufende Bezüge 4.565 € x 18,32 % = **836,31 € SV-Beitrag**

Sonderzahlung 4.000 € x 17,32 % = **692,80 € SV-Beitrag**

3.2. Lohnsteuer

Die Lohnsteuer ist von AG:innen einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Dabei sind auch gesetzlich vorgegebene Frei- und/oder Absetzbeträge (zB steuerfreie Zulagen und Zuschläge, Pendlerpauschale, Familienbonus Plus, usw) zu berücksichtigen. Es liegt bei Erfüllung der Voraussetzungen also nicht im Ermessen der AG:innen, ob sie Frei- und/oder Absetzbeträge berücksichtigen oder nicht.

Auch bei der Lohnsteuer wird jedes volle Kalendermonat mit 30 Tagen berechnet, unabhängig von der tatsächlichen Anzahl der Tage des Monats (zB Jänner, Februar, März).

In folgenden Fällen ist ebenfalls mit 30 Kalendertagen bei der Lohnsteuer zu rechnen, wie zB:

- Mutterschutz,
- Papamonat,
- Elternkarenz,
- Urlaubersatzleistung (siehe Kapitel „Urlaubersatzleistung“).

Für die Berechnung der Lohnsteuer wird unterschieden zwischen

- laufenden Bezügen und
- sonstigen Bezügen/Sonderzahlungen.

Laufende Bezüge werden laut Effektivsteuertabelle versteuert, Sonderzahlungen bis zu einem gewissen Rahmen mit einem fixen %-Satz (Jahressechstel (J/6) → siehe dazu Kapitel „sonstige Bezüge/Sonderzahlungen“). Um die Lohnsteuer berechnen zu können, muss zuerst die Lohnsteuerbemessungsgrundlage ermittelt werden.

3.2.1. Lohnsteuerbemessungsgrundlage

Basis für die Berechnung der Lohnsteuer ist die Lohnsteuerbemessungsgrundlage.

Diese wird wie folgt ermittelt:

- Gesamtsumme der laufenden Bruttobezüge
- laufender SV-Beitrag
- E-Card-Gebühr (siehe Kapitel „E-Card-Gebühr“)
- Freibetrag laut Freibetragsbescheid
- Gewerkschaftsbeitrag
- Pendlerpauschale
- steuerfreie Zulagen und Zuschläge (§ 68/1+2 EStG)
- steuerfreie Reisekosten
- + evtl Hinzurechnungsbetrag aufgrund einer J/6-Überschreitung bei Sonderzahlungen (siehe Kapitel „sonstige Bezüge/Sonderzahlungen“)
- evtl SV-Beitrag der J/6-Überschreitung bei Sonderzahlungen

= Lohnsteuerbemessungsgrundlage (LSt-BMG)

Beispiel 1a

Eine ANin hat einen Monatslohn/-gehalt von 4.000 € brutto vereinbart. Zusätzlich werden Überstunden inkl 50%-Zuschlag iHv 185 € und ein PKW-Sachbezug iHv 380 € abgerechnet. Weiters ist ein Gewerkschaftsbeitrag von 45,65 € zu berücksichtigen.

Die LSt-BMG wird wie folgt ermittelt:

Lohn/Gehalt, ÜSt, SB	4.565,00 €
- SV-Beitrag	824,90 €
- GW-Beitrag	45,65 €
- Überstundenzuschläge § 68/2	61,67 €
LSt-BMG	3.632,78 €

3.2.2. Effektivsteuertabelle

Basis für die Effektivsteuertabelle ist die Lohnsteuerbemessungsgrundlage. Die errechnete Lohnsteuer ist auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.

Monatslohnsteuertabelle für das Jahr 2026:

LSt-BMG		Grenzsteuer-satz	Abzug inkl Verkehrs-absetz-betrag	Absetzbeträge						
				AVAB oder AEAB*)			FABO+ bis 18 J.		FABO+ ab 18 J.	
von	bis			1 Kind	2 Kinder	jedes weitere	ganz	halb	ganz	halb
	1.139,25	0,00 %								
1.139,26	1.843,67	20,00%	269,18	51,00	69,00	22,75	166,68	83,34	58,34	29,17
1.843,68	3.049,17	30,00%	453,55	51,00	69,00	22,75	166,68	83,34	58,34	29,17
3.049,18	5.874,75	40,00%	758,46	51,00	69,00	22,75	166,68	83,34	58,34	29,17
5.874,76	8.749,25	48,00%	1.228,44	51,00	69,00	22,75	166,68	83,34	58,34	29,17
8.749,26	83.344,33	50,00%	1.403,43	51,00	69,00	22,75	166,68	83,34	58,34	29,17
über	83.344,34	55,00%	5.570,65	51,00	69,00	22,75	166,68	83,34	58,34	29,17

*) Für jedes weitere Kind erhöht sich der Abzug um 22,75 €.

Beispiel 1b

Die LSt-BMG der ANin wie im Beispiel zuvor beträgt ohne Alleinverdiener:innen- bzw Alleinerzieher:innenabsetzbetrag (AVAB/AEAB) 3.632,78 €.

Berechnung der Lohnsteuer:

3.632,78 € x 40 % (Grenzsteuersatz lt Tabelle) = 1.453,11 €
 - Abzugsbetrag inkl VAB 758,47 €

Monatliche LSt 694,64 €

3.2.3. Absetzbeträge

3.2.3.1. Alleinverdiener:innen- bzw Alleinerzieher:innenabsetzbetrag

Unter bestimmten Bedingungen haben AN:innen Anspruch auf den Alleinverdiener:innen- oder den Alleinerzieher:innenabsetzbetrag (AVAB oder AEAB). Die Anspruchsvoraussetzungen können Sie in der Broschüre „Steuer Sparen“ auf unserer AK-Website nachlesen.

Für das Jahr 2026 beträgt der AVAB bzw AEAB

- für 1 Kind 51,00 € pro Monat,
- für 2 Kinder je 69,00 € pro Monat und
- für jedes weitere Kind zusätzlich 22,75 € pro Monat.

Durch das Abgeben des ausgefüllten Formulars E30 beim/bei der AG:in kann der AVAB bzw der AEAB beantragt und direkt bei der monatlichen Gehaltsabrechnung berücksichtigt werden.

Sollte das monatliche Einkommen so niedrig sein, dass sich der Absetzbetrag bei der Lohnsteuer nicht auswirkt, wird dieser auf Antrag bei der AN:innenveranlagung als Negativsteuer vom Finanzamt erstattet.

Haben AN:innen gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse, darf in diesem Fall das Formular E30 nur einem/einer AG:in abgegeben werden.

Die Anspruchsvoraussetzungen auf den AVAB **entfallen**, wenn

- man nicht mehr als 6 Monate verheiratet oder in einer eingetragenen Partnerschaft und von ihrer unbeschränkt steuerpflichtigen Ehegattin bzw seinem unbeschränkt steuerpflichtigen Ehegatten oder eingetragener/n Partner:in nicht dauernd getrennt lebt oder mit einer unbeschränkt steuerpflichtigen Person in einer Lebensgemeinschaft lebt
- und die/der (Ehe)Partner:in Einkünfte von **höchstens 7.411 €** im Kalenderjahr (2026) bezieht (siehe Broschüre „Steuer Sparen“).

Für den Anspruch auf den AEAB müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- AN:innen müssen für mindestens sieben Monate die Familienbeihilfe für mindestens ein Kind bezogen haben und
- mehr als sechs Monate nicht in einer Ehe gelebt haben.

AN:innen müssen dies dem/der AG:in innerhalb eines Monats mittels Formular E31 mitteilen. Zusätzlich haben sie nach Ablauf des Jahres eine Erklärung zur AN:innenveranlagung abzugeben.

3.2.3.2. Familienbonus Plus

Der Familienbonus Plus (FABO+) variiert je nach Alter des Kindes und beträgt im Jahr 2026

- bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 166,68 € pro Monat,
- bei volljährigen Kindern 58,34 € pro Monat.

Voraussetzung für den FABO+ ist die unbeschränkte Steuerpflicht in Österreich und der Bezug von Familienbeihilfe für das jeweilige Kind.

Anspruchsberechtigt sind der/die Empfänger:in der Familienbeihilfe, dessen (Ehe-)Partner:in sowie Unterhaltsverpflichtete, die regelmäßig Unterhalt für das Kind zahlen und einen Unterhaltsabsetzbetrag erhalten.

Die Höhe des FABO+ kann sich je nach Aufenthaltsland außerhalb der EU und des EWR-Raumes des Kindes, für welches er beantragt wird, ändern (vgl. Bundesgesetzblatt II Nr. 257/2018).

Der FABO+ kann entweder vollständig von einem Elternteil oder jeweils zur Hälfte von beiden Elternteilen beantragt werden.

Die Beantragung des FABO+ kann rückwirkend im Rahmen der AN:innenveranlagung erfolgen oder nach Einreichung des Formulars E30 bei der laufenden Lohnverrechnung durch AG:innen berücksichtigt werden.

Zusätzlich zum Formular E30 müssen AN:innen folgende Nachweise über die Anspruchsberechtigung beim/bei der AG:in vorlegen:

- eine Bestätigung des Finanzamts über den Bezug der Familienbeihilfe, aus der hervorgeht, für welchen Zeitraum voraussichtlich Familienbeihilfe gewährt werden wird,
- einen Nachweis über die vollständige Leistung des gesetzlichen Unterhalts (zB Gerichtsbeschluss und Zahlungsbelege).

Wird der FABO+ bei der Lohnverrechnung berücksichtigt, muss er auf der monatlichen Gehaltsabrechnung betraglich angeführt werden.

3.2.4. Freibeträge

Was ist ein Freibetrag?

Freibeträge wie zB das Pendlerpauschale oder der Gewerkschaftsbeitrag reduzieren die Lohnsteuerbemessungsgrundlage. Sie können entweder direkt beim/bei der AG:in oder im Nachhinein im Rahmen der AN:innenveranlagung geltend gemacht werden.

Im Folgenden werden die häufigsten Freibeträge erläutert.

3.2.4.1. Gewerkschaftsbeitrag

Gewerkschaftsbeiträge, die gleich von AG:innen einbehalten werden, verringern die Lohnsteuerbemessungsgrundlage. Zahlungen von AN:innen direkt an die Gewerkschaft können hingegen im Rahmen der AN:innenveranlagung geltend gemacht werden.

Hinweis

Im Gegensatz zum Gewerkschaftsbeitrag wird die Betriebsratsumlage zwar ebenfalls von AG:innen direkt bei der monatlichen Gehaltsabrechnung einbehalten, reduziert jedoch in der Regel nicht die Lohnsteuerbemessungsgrundlage. Die Geltendmachung der Betriebsratsumlage ist im Rahmen der AN:innenveranlagung möglich.

3.2.4.2. Pendlerpauschale und Pendlereuro

Die Fahrtkosten für den Weg Wohnung – Arbeitsstätte sind grundsätzlich durch den Verkehrsabsetzbetrag, der in der Effektivsteuertabelle eingearbeitet ist, abgegolten. Zusätzlich können AN:innen unter bestimmten Voraussetzungen (Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, Fahrzeit) das kleine oder große Pendlerpauschale sowie den Pendlereuro beantragen.

Pendlerpauschale

Das Pendlerpauschale (PP) ist ein Freibetrag und reduziert die Lohnsteuerbemessungsgrundlage. Bei Anspruch auf ein Pendlerpauschale steht auch ein Pendlereuro (P€) zu.

Zur Ermittlung der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und zur Beurteilung, ob die Benützung eines Massenbeförderungsmittels (öffentliches Verkehrsmittel) zumutbar oder unzumutbar ist, dient der Pendlerrechner des Finanzamtes (pendlerrechner.bmf.gv.at). Basierend auf diesen Ergebnissen wird die Höhe eines etwaig zustehenden Pendlerpauschale und des Pendlereuro ermittelt.

Dabei wird zwischen dem kleinen und dem großen Pendlerpauschale unterschieden.

Das **kleine Pendlerpauschale** gilt für AN:innen, deren Arbeitsplatz ohne Aufrundung **mindestens 20 Kilometer** von der Wohnung entfernt ist und denen die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels möglich und zumutbar ist:

Entfernung	Betrag / Monat
bei mindestens 20 km bis 40 km	58 €
bei mehr als 40 km bis 60 km	113 €
bei mehr als 60 km	168 €

Das **große Pendlerpauschale** gilt für AN:innen, deren Arbeitsplatz ohne Aufrundung **mindestens zwei Kilometer** von der Wohnung entfernt ist, denen aber die **Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht möglich oder nicht zumutbar** ist:

Entfernung	Betrag / Monat
bei mindestens 2 km bis 20 km	31 €
bei mehr als 20 km bis 40 km	123 €
bei mehr als 40 km bis 60 km	214 €
bei mehr als 60 km	306 €

Im vollen Ausmaß steht das Pendlerpauschale zu, wenn der/die AN:in im Kalendermonat an mindestens elf Tagen von der Wohnung zur Arbeitsstätte fährt.

Auch für Teilzeitkräfte, die nur an einem oder an zwei Tagen pro Woche zu ihrer Arbeitsstätte fahren, besteht ein Anspruch auf das Pendlerpauschale. Diese erhalten ein bzw zwei Drittel des jeweils zustehenden Freibetrages.

Beispiel

Ein AN hat einen Arbeitsweg von 27 km in eine Richtung und hat Anspruch auf das kleine PP iHv 123 € pro Monat.

Legt der AN diese einfache Fahrtstrecke Wohnung – Arbeitsstätte an mindestens acht Tagen, aber an nicht mehr als zehn Tagen im Kalendermonat zurück, steht das jeweilige PP zu zwei Drittel zu.

$$\rightarrow 123 \text{ € PP} : 3 \times 2 = \mathbf{82 \text{ € PP}}$$

Legt der AN diese einfache Fahrtstrecke Wohnung – Arbeitsstätte an mindestens vier Tagen, aber an nicht mehr als sieben Tagen im Kalendermonat zurück, steht das jeweilige PP zu einem Drittel zu.

$$\rightarrow 123 \text{ €} : 3 = \mathbf{41 \text{ € PP}}$$

AN:innen, die ein arbeitgebereigenes KFZ auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nutzen können, steht in der Regel kein Pendlerpauschale zu.

Erhalten AN:innen von AG:innen ein Jobticket (siehe Kapitel „Sachbezüge“) oder einen steuerfreien Kostenersatz für das Öffi-Ticket, dann kürzt der Wert des steuerfrei übernommenen Jobtickets das Pendlerpauschale. Der Pendlereuro steht ungekürzt zu.

Pendlereuro

Der Pendlereuro (P€) ist ein Absetzbetrag, der die Lohnsteuer direkt verringert und wird berechnet, indem die einfache Entfernung in Kilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte durch 12 dividiert und mit sechs multipliziert wird.

Beispiel

Eine ANin pendelt von zu Hause zur Arbeit laut Pendlerrechner 27 km. Der P€ beträgt somit **13,50 €** ($= 27 : 12 \times 6 \text{ €}$).

Das Pendlerpauschale und der Pendlereuro kann mit dem Formular L34 EDV – Ausdruck des Ergebnisses – des Pendlerrechners beantragt und bereits bei der laufenden Lohnverrechnung durch AG:innen berücksichtigt werden.

Sollte das monatliche Einkommen so niedrig sein, dass sich das Pendlerpauschale und der Pendlereuro bei der Lohnsteuer nicht auswirkt, werden diese bei der AN:innenveranlagung als Negativsteuer vom Finanzamt erstattet.

→ Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre „Steuer Sparen“ auf unserer AK-Website.

3.2.5. Reisekosten

3.2.5.1. Inlandsdienstreise

Taggelder/Diäten

Taggelder decken den zusätzlichen Verpflegungsaufwand (zB Kosten für Essen) ab, der entsteht, weil man davon ausgeht, dass AN:innen zu Beginn der Tätigkeit am Dienstreiseort noch nicht wissen, wo sie sich am günstigsten verpflegen. Aufgrund der nach einer gewissen Zeit eintretenden Ortskenntnis werden die Taggelder ab der Begründung eines weiteren Mittelpunkts der Tätigkeit als abgabenpflichtiger Arbeitslohn betrachtet.

Pro Tag können ab 2025 **höchstens 30 €** bzw **2,50 € pro angefangene Stunde** der Dienstreise steuerfrei abgerechnet werden.

Die jeweiligen Regelungen für Dienstreisen sind entweder dem Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Einkommensteuergesetz zu entnehmen.

Nächtigungsgelder

Unter Nächtigung versteht man die Unterbringung im Anschluss an die Dienstverrichtung außerhalb des Wohn- oder Dienstortes. Nächtigungsgelder werden nur gewährt, wenn tatsächlich genächtigt wird.

Für den Nächtigungsaufwand inklusive Frühstück können **pauschal 17 € pro Nacht** abgabenfrei ausbezahlt werden. Kostenlos zur Verfügung gestellte Nächtigungsmöglichkeiten (zB bei Familie, Freunden) schließen eine abgabenfreie Zahlung von pauschalen Nächtigungsgeldern aus, da kein Aufwand seitens der AN:innen entsteht.

Anstelle der pauschalen Nächtigungsgelder können AN:innen auch die nachgewiesenen tatsächlichen Nächtigungskosten inklusive Frühstück abgabenfrei ersetzt bekommen.

3.2.5.2. Auslandsdienstreise

Taggelder/Diäten

Für eine Auslandsdienstreise sind die dem jeweiligen Land entsprechenden Taggeldsätze (Gebührenstufe 3) heranzuziehen.

Nächtigungsgelder

Es besteht die Möglichkeit entweder die tatsächlichen Kosten für die Übernachtung inklusive Frühstück abgabenfrei oder die Nächtigung durch das jeweilige Auslandsnächtigungsgeld pauschal zu ersetzen.

Die Liste der Diäten sind in der Reisegebührenverordnung (Gebührenstufe 3) zu finden.

3.2.5.3. Reisekostenvergütungen

Die Abgabefreiheit von Reisekostenvergütungen (Fahrtkostenersatz, Kilometergelder) ist unabhängig vom Anspruch auf Taggelder.

Fahrtkosten

Werden in Zusammenhang mit einer Dienstreise Fahrtkosten (Bahn, Taxi, Flugticket) in tatsächlicher Höhe vergütet, sind diese abgabenfrei.

Amtliche Kilometergelder

Das amtliche Kilometergeld ist eine Pauschalabgeltung für alle Kosten, die durch die Verwendung eines privaten Kraftfahrzeuges für Fahrten im Zuge einer Dienstreise anfallen.

Amtliche Kilometergelder für 2026:

Kraftfahrzeugtype	Betrag
PKW	0,50 €
Mitfahrer:innen	0,15 €
Motorfahräder und Motorräder bis 250 ccm	0,25 €
Motorfahräder und Motorräder über 250 ccm	0,25 €
Fahrrad	0,25 €

Mit dem amtlichen Kilometersatz sind folgende Aufwendungen abgegolten:

- Abschreibung/Wertverlust,
- Treibstoff und Öl,
- Wartung und Reparaturen aufgrund des laufenden Betriebes,
- Zusatzausrüstungen (zB Winterreifen, Schneeketten etc),
- Autoradio, Navigationsgerät,
- Steuern und (Park-)Gebühren und in- sowie ausländische Mautgebühren,
- alle Versicherungen (inklusive Vollkasko-, Insassenunfall-, Rechtsschutzversicherung),
- Mitgliedsbeiträge diverser Autofahrerclubs,
- Finanzierungskosten (Kredit- oder Leasingraten).

Die in der Tabelle angeführten Beträge werden pro gefahrenem Kilometer ausgezahlt. Das amtliche Kilometergeld kann für maximal 30.000 Kilometer pro Kalenderjahr – auch für Radfahrer:innen und Mitfahrer:innen – steuerfrei ausgezahlt werden.

3.2.6. Sachbezüge

Sachbezüge (SB) sind Entgeltbestandteile, die nicht in Geld ausbezahlt werden, sondern als Sachleistung.

Sachbezüge sind in der Regel wie Lohn/Gehalt sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig. Die Sachleistung ist in einen Geldwert umzurechnen.

Die häufigsten Sachbezüge sind nachstehend beispielhaft dargestellt. Weitere Sachbezüge sind in der Sachbezugswertverordnung angeführt.

3.2.6.1. Privatnutzung des arbeitgebereigenen Kraftfahrzeuges

Haben AN:innen die Möglichkeit, ein firmeneigenes KFZ für Privatfahrten zu nutzen, ist ein Sachbezug anzusetzen. Dabei sind die CO₂-Emissionsgrenzen zu beachten.

Bei Fahrzeugen mit einem **CO₂-Ausstoß über** der maßgeblichen **Emissionsgrenze** des jeweiligen Kalenderjahres der Erstzulassung ist ein monatlicher Sachbezug in Höhe von 2 % des Erstanschaffungswertes (inklusive USt und Nova), **maximal jedoch 960 € monatlich**, anzusetzen. Liegt der **CO₂-Ausstoß unter der Emissionsgrenze**, ist ein Sachbezug in Höhe von **1,5 % des Erstanschaffungswertes, maximal jedoch 720 € monatlich**, anzusetzen.

Wird das Fahrzeug nachweislich mit einem **lückenlos geführten Fahrtenbuch nicht mehr als 6.000 km** jährlich für Privatfahrten genutzt, halbiert sich der Sachbezug auf **1 % des Erstanschaffungswertes, maximal 480 € monatlich** bzw auf **0,75 %, maximal 360 €** monatlich.

	weniger als 6.000 km	mehr als 6.000 km
über Emissionsgrenze	2 % / max. 960 €	1 % / max. 480 €
unter Emissionsgrenze	1,5 % / max. 720 €	0,75 % / max. 360 €

Für **Elektrofahrzeuge (kein CO₂-Ausstoß)** ist **kein Sachbezug** anzusetzen. Dies gilt auch für E-Fahrräder, E-Scooter oder Motorräder mit ausschließlich elektrischem oder elektrohydraulischem Antrieb.

Zu den Anschaffungskosten eines Fahrzeuges zählen auch Kosten für Sonderausstattungen (zB integriertes Navigationsgerät) und diese sind daher bei der Berechnung des Sachbezuges zu berücksichtigen. Unberücksichtigt bleiben hingegen eigenständige Wirtschaftsgüter (zB transportables Navigationsgerät) und der Wert der Autobahnvignette.

**CO₂-Grenzwerte bei Erstzulassung
bis zum 31.03.2020**

Jahr der Erstzulassung	Emissionsgrenze
vor 2017	130 g/km
2017	127 g/km
2018	124 g/km
2019	121 g/km
bis 31.03.2020	118 g/km

**CO₂-Grenzwerte bei Erstzulassung
ab dem 01.04.2020**

Jahr der Erstzulassung	Emissionsgrenze
ab 01.04.2020	141 g/km
2021	138 g/km
2022	135 g/km
2023	132 g/km
2024	129 g/km
2025	126 g/km
2026	123 g/km

Mini-Sachbezug

Ergibt sich bei Fahrzeugen mit einem CO₂-Ausstoß über der maßgeblichen Emissionsgrenze bei Ansatz von 0,67 € (Fahrzeugbenutzung ohne Chauffeur) bzw 0,96 € (Fahrzeugbenutzung mit Chauffeur) pro Kilometer Fahrtstrecke ein um mehr als 50 % geringerer Sachbezug als 480 € monatlich, ist der geringere Sachbezug anzusetzen.

Wird bei Fahrzeugen mit einem CO₂-Ausstoß die maßgebliche Emissionsgrenze nicht überschritten – jährliche Senkung wie oben – und ergibt sich bei Ansatz von 0,50 € (Fahrzeugbenutzung ohne Chauffeur) bzw 0,72 € (Fahrzeugbenutzung mit Chauffeur) pro Kilometer Fahrtstrecke ein um mehr als 50 % geringerer Sachbezug als 360 € monatlich, ist der geringere Sachbezug anzusetzen.

Voraussetzung für die Berücksichtigung des Mini-Sachbezuges ist jedoch, dass sämtliche Fahrten lückenlos in einem Fahrtenbuch aufgezeichnet werden.

Ermittlung des Sachbezugswertes

Neuwagen:

Zur Ermittlung des Sachbezug-Wertes sind die tatsächlichen Anschaffungskosten einschließlich Umsatzsteuer und NOVA, nach Abzug handelsüblicher Rabatte, heranzuziehen. In die Berechnungsbasis sind auch im

Fahrzeug integrierte Sonderausstattungen (zB Navigationssystem, Klimaanlage) einzubeziehen.

Gebrauchtwagen:

Für die Ermittlung des Sachbezug-Wertes sind der Neupreis und der Emissionswert der jeweiligen Modellvariante zum Zeitpunkt der Erstzulassung heranzuziehen. Sonderausstattungen und handelsübliche Rabatte sind dabei nicht zu berücksichtigen. Liegt die Rechnung über die Anschaffungskosten des Erstbesitzers vor, kann auch der Rechnungspreis als Grundlage für die Bemessung des Sachbezuges dienen.

Leasing- bzw gemietete Fahrzeuge:

Der Sachbezug ist auf Basis der Anschaffungskosten zu berechnen, die der Berechnung der Leasingrate zugrunde gelegt wurden (einschließlich Umsatzsteuer und NOVA). Falls die Anschaffungskosten im Leasingvertrag nicht ersichtlich sind, ist der Neupreis zum Zeitpunkt der Erstzulassung heranzuziehen.

Vorführrwagen:

Zur Ermittlung des Sachbezug-Wertes sind die Anschaffungskosten einschließlich Umsatzsteuer und NOVA um 15 % zu erhöhen. Der Sachbezug ist dann von dem erhöhten Wert zu berechnen.

Strafen und Geldbußen:

Werden zB Strafen für Falschparken oder Geschwindigkeitsüberschreitungen von AG:innen übernommen, ist dafür ein Sachbezug anzusetzen.

Kostenersätze der AN:innen:

Leisten AN:innen Kostenersätze an die AG:innen, verringern diese den Sachbezug-Wert. Dies gilt sowohl für laufende Kostenersätze (pauschal oder kilometerabhängig) wie auch für einen einmaligen Kostenbeitrag bei der Anschaffung des Fahrzeuges durch die AG:innen.

Werden hingegen zB nur die Tankkosten übernommen, wird dadurch der Sachbezug nicht reduziert.

Beispiel 1a

Anschaffungskosten eines Fahrzeuges mit einem Emissionswert von 132 g/km: 51.000 €. Der AN leistet einen Kostenbeitrag von 4.000 €.

Der SB-Wert wird folgendermaßen berechnet:

Anschaffungskosten	51.000 €
- Kostenbeitrag AN	4.000 €
= 47.000 € x 2 %	= 940 € ermittelter SB.

Beispiel 1b

Der SB-Wert für das firmeneigene Fahrzeug beträgt 940 €. Der AN hat an den/die AG:in pro privat gefahrenen Kilometer 0,50 € zu bezahlen. Im Beispielmontat ist der AN 750 km privat gefahren.

ermittelter SB monatlich:	940 €
Kostenersatz AN:	375 € (= 750 km x 0,50 €)
tatsächlich anzusetzender SB	565 €

3.2.6.2. Garagen- und Autoabstellplatz in einer parkraumbewirtschafteten Zone

In parkraumbewirtschafteten Zonen (Parkpickerlbezirke, gebührenpflichtige Kurzparkzonen) ist für unentgeltlich zur Verfügung gestellte arbeitgeber-eigene bzw von AG:innen angemietete Parkplätze beim Arbeitsort ein monatlicher Sachbezug von **14,53 €** anzusetzen.

3.2.6.3. Jobticket

„Jobticket“ bedeutet, dass AG:innen die Kosten für eine Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für ein Massenbeförderungsmittel von AN:innen abgabenfrei übernehmen, sofern dieses Ticket zumindest am Wohn- oder Arbeitsort gültig ist (zB: Wohnort Wien – Arbeitsort Krems: begünstigt ist auch die Jahreskarte in Wien, da sie am Wohnort gültig ist).

Die Begünstigung setzt voraus, dass die Tickets für Fahrten innerhalb eines längeren Zeitraums (zB Woche, Monat, Jahr) gelten. Einzelfahrscheine oder

Tageskarten sind daher nicht begünstigt. Das „Klimaticket“ ist beispielsweise von der Begünstigung umfasst, sofern der Wohn- oder Arbeitsort im Inland liegt.

Der Kostenzuschuss zum Jobticket kann auch monatlich mit der Gehaltsauszahlung erfolgen. Ist zB die Jahreskarte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch gültig und wurden Kosten für einen Gültigkeitszeitraum nach der Beendigung übernommen, ist dieser Kostenersatz anteilig entsprechend dem weiteren Gültigkeitszeitraum als Vorteil aus dem Dienstverhältnis (als Sachbezug) im Kalendermonat der Beendigung zu versteuern.

Jobticket und Pendlerpauschale

Werden AN:innen die Kosten für eine Jahreskarte in Form eines Jobtickets ersetzt, so müssen diese Kosten vom monatlichen Pendlerpauschale abgezogen werden.

Beispiel

Ein AN pendelt vom Wohnort an 19 Arbeitstagen im Monat zur Arbeitsstätte. Es steht dem AN laut Pendlerrechner ein kleines Pendlerpauschale in Höhe von 168 € sowie der Pendlereuro in Höhe von 11,83 € pro Monat zu.

Der AG übernimmt für den AN die Kosten einer Jahreskarte im Wert von 461 € und berücksichtigt das Pendlerpauschale in der monatlichen Lohnverrechnung.

Mit der Übernahme der Kosten der Jahreskarte sind 38,42 € ($461 \text{ €} : 12$) vom monatlichen Pendlerpauschale abzuziehen ($168 \text{ €} - 38,42 \text{ €}$). Somit erhält der AN monatlich 129,58 € an Pendlerpauschale berücksichtigt, der Pendlereuro steht für die gesamte Strecke ungekürzt zu.

Hinweis

AN:innen haben keinen automatischen arbeitsrechtlichen Anspruch auf ein „Jobticket“. Den AG:innen steht es, außer es ist im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung geregelt, frei, ob und welchen AN:innen sie das Jobticket gewähren bzw ob und in welcher Höhe sie die Fahrtkosten ersetzen.

3.2.6.4. Mitarbeiter:innenrabatte

Rabatte, die AG:innen ihren aktiven bzw ehemaligen Mitarbeiter:innen gewähren, sind sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei, wenn der Rabatt 20 % nicht übersteigt. Wird diese Freigrenze überschritten, liegt ein Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis vor, von dem im Kalenderjahr 1.000 € steuerfrei belassen werden können. Die diese Grenzen übersteigenden Beträge sind abgabepflichtig.

Werden aufgrund des Arbeitsverhältnisses Rabatte bis zu 20 % auch Angehörigen der Mitarbeiter:innen gewährt, stellt dies einen bei AN:innen zu erfassenden Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis (Sachbezug) dar, auf welchen die Begünstigung für Mitarbeiter:innenrabatte grundsätzlich nicht anwendbar ist.

3.2.6.5. Zinersparnis bei Arbeitgeber:innendarlehen/Gehaltsvorschüssen

Für Zinersparnisse aus Gehaltsvorschüssen und AG:innen-Darlehen **bis zu insgesamt 7.300 €** ist kein Sachbezug anzusetzen. Wird der Betrag von 7.300 € überschritten, ist ein Sachbezug nur vom übersteigenden Betrag zu ermitteln.

Vorschüsse und Darlehen bieten AN:innen finanzielle Unterstützung im Arbeitsverhältnis. Vorschüsse sind Vorauszahlungen künftigen Entgelts, die mit der nächsten Auszahlung verrechnet werden. Darlehen sind Geldbeträge mit vereinbarter Rückzahlung, oft in Raten, und können verzinst oder zinsfrei sein. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses wird ein offener Vorschuss sofort fällig, während Darlehen gemäß Vereinbarung bestehen bleiben.

3.2.6.6. 20%-SV-Regelung

Bei der Berechnung des AN-Anteils der SV im Zusammenhang mit einer Sachleistung ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherungsbeitrag 20 % der Geldbezüge nicht übersteigen soll. Die Arbeitskammer-Umlage und der Wohnbauförderungsbeitrag hingegen werden vom vollen Bezug (Geld- und Sachbezug) ermittelt. Der übersteigende Teil ist zu den SV-Arbeitgeber:innenabgaben hinzuzurechnen.

Beispiel

Eine ANin verdient monatlich 3.000 € brutto (= Geldbezug) und für ein vom AG zur Verfügung gestelltes KFZ wird ein SB von 550 € verrechnet.

Die SV wird folgendermaßen berechnet:

3.000 € x 20 % =	600,00 € (= 20 % der Geldbezüge)
3.550 € x 1,25 % =	+44,38 € (= AK-U und WBF)
	644,38 € SV-Arbeitnehmeranteil

Der restliche Betrag zur vollen SV ist vom AG zu tragen:

3.550 € (Geld- und SB) x 18,32 % =	650,36 €
	- 644,38 €
	5,98 €

Der Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherungsbeitrag ist um insgesamt 5,98 € höher als 20 % des Geldbezuges und sind daher zum SV-Anteil des AG hinzuzurechnen.

3.2.7. Zulagen und Zuschläge § 68 EStG

Für bestimmte Arbeiten oder für Arbeiten unter besonderen Bedingungen sind

- Überstundenzuschläge,
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

zu bezahlen.

Sie können regelmäßig oder unregelmäßig zur Auszahlung gelangen. Die Berechnung erfolgt aufgrund von lohngestaltenden Vorschriften (Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, innerbetriebliche Regelungen für alle AN:innen oder bestimmte Gruppen von AN:innen, Dienst- bzw Arbeitsordnungen).

Zulagen und Zuschläge sind grundsätzlich SV-pflichtig.

Ausnahme

Ist die Schmutzzulage lohnsteuerfrei, dann ist diese auch sozialversicherungsfrei.

Bei der Lohnsteuer können Zulagen und Zuschläge unter gewissen Voraussetzungen steuerfrei sein. Gesetzliche Grundlage für die steuerrechtliche Behandlung bildet der § 68 Abs 1+2 im EStG.

3.2.7.1. Überstunden(-zuschläge)

Überstunden (ÜSt) liegen dann vor, wenn entweder die wöchentliche oder die tägliche gesetzliche bzw kollektivvertragliche Normalarbeitszeit überschritten wurde. Diese steuerliche Begünstigung ist daher nicht auf Mehrstunden anzuwenden.

Überstunden setzen sich aus dem Überstunden-Grundlohn und Überstunden-Zuschlag zusammen. Der Überstunden-Grundlohn ist immer lohnsteuerpflichtig, der Überstunden-Zuschlag kann unter gewissen Voraussetzungen steuerfrei belassen werden.

Es ist zwischen Überstunden, die tagsüber an Werktagen erbracht und solchen, die an Sonn-, Feiertagen oder während der Nacht geleistet werden, zu unterscheiden. Für die Besteuerung von Überstunden ist zuerst zu klären, wann die Überstunden geleistet wurden und in welcher Höhe ein Zuschlag ausbezahlt wurde – also ob zB ein 50%iger oder ein 100%iger Zuschlag zusteht.

Zuschläge für die **ersten 15 Überstunden**, die nicht in der Nacht, an Sonn- oder Feiertagen geleistet werden, sind im Ausmaß von höchstens 50 % des Überstunden-Grundlohnes bis **maximal 170 € monatlich** steuerfrei. Dazu zählen auch Zuschläge für Mehrarbeit, die sich aufgrund der verkürzten kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ergeben (zB Wochenarbeitszeit 38,5 anstelle von 40 Stunden). Dies gilt jedoch nicht für Mehrarbeitszeitzuschläge (25%) im Zusammenhang mit einer Teilzeitbeschäftigung.

Für geleistete Überstunden sieht das Arbeitszeitgesetz einen Mindestzuschlag von 50 % des Grundlohnes zusätzlich zum Überstunden-Grundlohn vor.

Werden in einem Monat zuerst Zuschläge von weniger als 50 % und erst später Zuschläge von mindestens 50 % geleistet, sind zuerst die mindes-

tens 50 %-Zuschläge begünstigt zu verrechnen. Sind die Zuschläge generell unter 50 %, sind dennoch nur 15 Stunden begünstigt.

Die steuerfreien 15 50 %igen Überstunden-Zuschläge können sich jedoch auch aus Überstunden mit einem höheren Zuschlag als 50 % ergeben.

Beispiel

Ein AN leistet in einem Monat 14 ÜSt mit 50 % und eine ÜSt mit 100 % Zuschlag, welche unter keine andere Begünstigung fällt. Insgesamt können hier 15 50 %ige ÜSt-Zuschläge bis höchstens 170 € steuerfrei belassen werden.

Zeitausgleich

Haben AN:innen vereinbart, den Überstunden-Grundlohn in Form von Zeitausgleich zu konsumieren, die Zuschläge jedoch auszubezahlen, können die Zuschläge nicht mehr steuerfrei belassen werden. Es handelt sich hierbei nicht um begünstigte Überstunden-Zuschläge.

Überstunden bei Gleitzeit

Bei einer Gleitzeitvereinbarung ist zu beachten, dass Überstunden erst am Ende des Durchrechnungszeitraumes feststehen und daher Zuschläge dafür nur in dem Monat, in dem der Durchrechnungszeitraum endet, steuerfrei belassen werden können. Ein Aufrollen der Überstunden in die Monate, in denen sie geleistet wurden, ist nicht erlaubt.

Als Gleitzeitperiode kann ein Zeitraum zwischen einem Monat bis zu einem Jahr vereinbart werden.

Beispiel

Eine ANin unterliegt einer Gleitzeitregelung, in der eine Gleitzeitperiode von einem Jahr vereinbart wurde. Als Ende des Durchrechnungszeitraumes wurde der 30.11. festgelegt. Es kann somit nur Ende November festgestellt werden, ob die ANin ÜSt geleistet hat. Daher ist es auch nur im November möglich ÜSt-Zuschläge begünstigt auszubezahlen.

Überstunden, die trotz Gleitzeitvereinbarung von AG:innen angeordnet werden, sind davon jedoch ausgenommen. Die Überstunden-Zuschläge von angeordneten Überstunden sind je nach Maßgabe im Monat der Arbeitsleistung steuerbegünstigt abzurechnen.

Überstundenpauschalen

Bei Überstunden-Pauschalen können Überstunden-Zuschläge dann steuerfrei belassen werden, wenn die Anzahl der damit abgegoltenen Überstunden aus dem Betrag des Überstundenpauschales herausgerechnet werden kann. Zudem müssen die Überstunden im Ausmaß von zumindest 180 Stunden auch tatsächlich übers Jahr verteilt regelmäßig geleistet werden.

Ohne Gleitzeit	Mit Gleitzeit
Herausschälen von steuerfreien ÜSt-Zuschlägen, wenn ➤ im Jahr durchschnittlich 15 ÜSt monatlich oder 170 € erreicht werden und ➤ keine missbräuchliche Verteilung vorliegt.	Herausschälen von steuerfreien ÜSt-Zuschlägen, wenn ➤ echte ÜSt während der Gleitzeitperiode vorliegen und eine der Höchstgrenzen erreicht wird (15 Stunden/170 €) und ➤ zusätzlich im letzten Monat der Gleitzeitperiode, wenn nicht übertragbare Stunden vorliegen.

Überstunden bei All In-Vereinbarungen

Bei All In-Vereinbarungen können unter Umständen begünstigte Überstunden-Zuschläge herausgerechnet werden. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn die Überstunden im Jahresschnitt auch tatsächlich regelmäßig geleistet werden (Arbeitszeitaufzeichnungen). Es müssen aber mindestens 180 Überstunden im Jahr geleistet werden. Andernfalls können weniger oder keine Überstunden-Zuschläge steuerfrei belassen werden.

Zur Berechnung der begünstigten Überstunden-Zuschläge ist bei All-In-Vereinbarungen immer der Teiler von „203“ anzuwenden. Der Teiler „203“ besteht aus dem „Normalstundenteiler“ für die 40-Stunden-Woche „173“ sowie dem Grundlohn für „20“ Überstunden und den in Zeit umgewandelten „Überstunden-Zuschlag“, welcher „10“ beträgt. Liegt keine Vereinbarung über die Anzahl der durch die All-In-Vereinbarung abgedeckten

Überstunden vor, gilt für steuerliche Zwecke, dass 20 Überstunden im Entgelt enthalten sind. Andernfalls ist die tatsächlich vereinbarte Anzahl von Überstunden zur Berechnung heranzuziehen.

Hinweis

Bei All-In-Vereinbarungen in Verbindung mit einer Gleitzeitregelung fallen Überstunden immer erst am Ende der Gleitzeitperiode an (siehe Punkt „Überstunden bei Gleitzeit“).

Es ist daher zu empfehlen, bereits im Arbeitsvertrag eine Anzahl von Überstunden, die mit dem All-In-Bezug abgedeckt sind, zu vereinbaren.

Ohne Gleitzeit	Mit Gleitzeit
Herausschälen von steuerfreien ÜSt-Zuschlägen, wenn ➤ im Jahr durchschnittlich 15 ÜSt monatlich oder 170 € erreicht werden und ➤ keine missbräuchliche Verteilung vorliegt.	Herausschälen von steuerfreien ÜSt-Zuschlägen, wenn ➤ echte ÜSt während der Gleitzeitperiode vorliegen und ➤ im Jahresdurchschnitt eine der Höchstgrenzen erreicht wird (15 Stunden/170 €).

3.2.7.2. Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Zusätzlich zu den 15 50-%igen Überstunden-Zuschlägen können Überstunden-Leistungen an Sonn- und Feiertagen und im Nachtarbeitszeitraum bzw Zulagen, die für Arbeiten in diesem Zeitraum anfallen, steuerbegünstigt ausbezahlt werden.

Auch das Feiertagsarbeitsentgelt kann steuerbegünstigt abgerechnet werden.

Hier sind folgende betragsmäßige Grenzen zu beachten:

- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit: steuerfrei bis **400 €/Monat**,
- Zuschläge bei überwiegender Nachtarbeit: steuerfrei bis **600 €/Monat**.

„**Nacht**“ im steuerlichen Sinn ist in der Regel der Zeitraum **zwischen 19:00 und 7:00 Uhr**. Um überwiegende Nachtarbeit handelt es sich dann, wenn die Normalarbeitszeit zu mehr als 50 % in der steuerlichen Nacht liegt.

Blockzeit

Werden Überstunden zwischen 19:00 und 7:00 Uhr geleistet, sind die Überstunden-Zuschläge nur dann steuerfrei, wenn ununterbrochen mindestens drei Stunden geleistet werden. Fehlt eine der Voraussetzungen, sind diese Zuschläge nicht begünstigt, sondern können nur innerhalb der ersten 15 50-%igen Überstunden-Zuschläge begünstigt berücksichtigt werden.

Beispiel

Am Mittwoch werden von 19:00 bis 22:00 Uhr ÜSt geleistet. Arbeitsrechtlich werden eine ÜSt mit 50 % und zwei mit 100-%igem Zuschlag geleistet. Steuerlich liegen diese drei ÜSt im Nachtarbeitszeitraum. Da drei zusammenhängende ÜSt (Blockzeit) geleistet werden, handelt es sich um begünstigte Nacht-ÜSt.

3.2.7.3. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

Unter Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) sind jene Teile des Arbeitslohnes zu verstehen, die den AN:innen deshalb gewährt werden, weil die von ihnen zu leistenden Arbeiten überwiegend unter Umständen erfolgen, die

- in erheblichem Maß zwangsläufig eine Verschmutzung der AN:innen und deren Kleidung bewirken,
- im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen in der Branche (!) eine außerordentliche Erschwernis darstellen
- oder eine zwangsläufige Gefährdung von Leben, Gesundheit und körperlicher Sicherheit von AN:innen mit sich bringen.

Diese Zulagen sind nur dann begünstigt, wenn sie aufgrund von lohngestaltenden Vorschriften oder innerbetrieblich für alle AN:innen oder bestimmte Gruppen von AN:innen geltenden Regelungen gewährt werden und die für die SEG-Zulage relevanten Tätigkeiten nachweisbar sind.

Erfüllen SEG-Zulagen die oben genannten Voraussetzungen, sind sie inkl

der Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit unter Umständen bis **400 € monatlich** steuerfrei.

4. SONSTIGE BEZÜGE/ SONDERZAHLUNGEN

Sonderzahlungen (SZ) sind Zahlungen, die entweder einmalig oder in größeren zeitlichen Abständen gewährt werden.

Typische Beispiele für Sonderzahlungen sind:

- Urlaubszuschuss,
- Weihnachtsremuneration,
- Jubiläumsgeld,
- Bilanzgeld,
- Einmalprämie, usw.

Werden diese Sonderzahlungen jedoch aufgeteilt auf 12 Monate zusätzlich zum monatlichen Lohn/Gehalt ausbezahlt, so verlieren sie steuerrechtlich den Charakter einer Sonderzahlung und somit auch die begünstigte Besteuerung. In der Sozialversicherung bleibt es aber sehr wohl eine Sonderzahlung.

4.1. Besteuerung von Sonderzahlungen

Sonderzahlungen sind bis zu einem Betrag von **620 € jährlich steuerfrei**. Erhält man mehrere Sonderzahlungen, wird der Freibetrag bei der ersten Sonderzahlung nach Abzug des SV-Beitrages berücksichtigt. Ist die erste Zahlung jedoch zu gering, um den gesamten Freibetrag auszuschöpfen, wird der restliche Freibetrag bei der nächsten Sonderzahlung abgezogen.

Beispiel 1a

Ein AN erhält im März eine Prämie iHv 500 € (erste SZ).

500,00 € Prämie
 - 70,60 € SV-Beitrag (500 € x 14,12 %)
 429,40 € vorläufige steuerbare Prämie
 - 620,00 € Freibetrag

0,00 € zu versteuern → in diesem Fall bleibt ein Rest-Freibetrag iHv 190,60 € (= 620 € - 429,40 €) übrig.

Beispiel 1b

Derselbe AN erhält im Juni einen Urlaubszuschuss iHv 4.000 € (zweite SZ) ausbezahlt.

4.000,00 € Urlaubszuschuss	
- 682,80 € SV-Beitrag ($4.000 \text{ €} \times 17,07 \%$)	
3.317,20 € vorläufige steuerbare SZ	
- 190,60 € restlicher Freibetrag aus Beispiel 1a	
3.126,60 € steuerbare SZ $\times 6 \%$ =	187,60 € LSt

Der den Freibetrag übersteigende Betrag wird bis zur Höhe des Jahressechstels (J/6) mit 6 % versteuert (siehe Kapitel „Jahressechstel“).

Freigrenze

Eine Besteuerung der Sonderzahlung kann unterbleiben, wenn das J/6 die Freigrenze von 2.615 € (2026) nicht übersteigt.

Bagatellgrenze

Übersteigt das J/6 die Bagatellgrenze von 2.490 € (2026), darf die Besteuerung nicht mehr unterbleiben. Vielmehr kann, aber muss nicht (= Kann-Bestimmung), eine Vergleichsberechnung durchgeführt werden:

Vergleichsrechnung Teil 1: Bruttobetrag der Sonderzahlung – SV-Beitrag – $2.490 \text{ €} \times 30 \%$ = xxx € LSt

Vergleichsrechnung Teil 2: Bruttobetrag der Sonderzahlung – SV-Beitrag – Freibetrag $620 \text{ €} \times 6 \%$ = xxx € LSt

Beispiel

Bruttolohn: 4.000 €, Urlaubszuschuss: 4.000 €, Weihnachtsremuneration: 4.000 €

Vergleichsrechnung Teil 1:

8.000,00 € Bruttobetrag der SZ	
- 1.365,60 € SV-Beitrag ($17,07 \%$ von jeweils 4.000 € $\times 2$)	
= 6.634,40 €	
- 2.490,00 € Bagatellgrenze	
= 4.144,40 € $\times 30 \%$ =	1.243,32 € LSt

Vergleichsrechnung Teil 2:

8.000,00 € Bruttobetrag der SZ

- 1.365,60 € SV-Beitrag (17,07 % von jeweils 4.000 € x 2)

- 620,00 € Freibetrag

= 6.014,40 € x 6 % = 360,86 € LSt

Die LSt von **360,86 €** kann bei den SZ in diesem Jahr gesamt abgezogen werden.

4.2. Jahressechstel

Innerhalb eines Kalenderjahres können Sonderzahlungen bis zur Höhe von zwei durchschnittlichen laufenden Monatsbezügen (das sogenannte Jahressechstel (J/6)) begünstigt mit 6 % besteuert werden. Wird dieser begünstigte Betrag überschritten (=J/6-Überhang), wird der übersteigende Teil im Monat der Zahlung gemeinsam mit dem Lohn/Gehalt versteuert.

Die Sechstelberechnung ist immer in dem Monat durchzuführen, in dem eine Sonderzahlung ausbezahlt wird. Aufgrund von schwankendem Einkommen ist es möglich, dass sich das Jahressechstel im Laufe des Jahres ändert.

Ermittlung des Jahressechstels

Für die Berechnung des Jahressechstels werden alle laufenden Bezüge des Kalenderjahres zusammengerechnet. Dieser Betrag ist durch die Anzahl der bereits abgelaufenen Kalendermonate zu dividieren und mit zwei zu multiplizieren = 2 durchschnittliche Monatsbezüge.

Zu den laufenden Bezügen zählen:

- Lohn/Gehalt,
- von AG:innen ausbezahltes Krankenentgelt,
- Zulagen/Zuschläge,
- Sachbezüge (außer AG:innen-Darlehen),
- monatliche Prämien/Provisionen,
- steuerpflichtige Reisekosten,

- Fahrtkostenzuschuss (zB Monatskarte), nicht jedoch das abgabenfreie Jobticket,
- Zukunftsvorsorgeleistungen der AG:innen, sofern diese monatlich geleistet werden (zB Kranken-, Pensions- oder Zusatzversicherungen).

Beispiel

Die ANin erhält im April eine Prämie von 5.500 € (1.SZ).

Die Berechnung des J/6 erfolgt am 30.04.(4 Kalendermonate) wie folgt:

Gehalt im Jänner	4.000,00 €
Gehalt im Februar	4.000,00 €
Gehalt im März	4.000,00 €
Gehalt im April	4.000,00 €

Summe laufende Bezüge 16.000,00 €

→ **16.000 € : 4 x 2 = 8.000 € J/6**

Die Prämie iHv 5.500 € ist innerhalb des J/6 und kann daher komplett mit 6 % versteuert werden.

Falls bereits SZ in einem Kalenderjahr ausgezahlt wurden, sind diese (sofern sie mit einem Steuersatz von 6 % versteuert wurden) vom berechneten J/6 abzuziehen. Wurde eine SZ lediglich teilweise begünstigt versteuert, ist nur der begünstigte Anteil abzuziehen.

Dieselbe ANin erhält im Juni einen Urlaubszuschuss iHv 4.000 € ausbezahlt.

Die Berechnung des J/6 erfolgt am 30.06. (6 Kalendermonate):

Gehalt 4.000 € x 6 = 24.000 € lfd Bezüge

→ **24.000 € : 6 x 2 = 8.000 € J/6**

8.000,00 € J/6

- 5.500,00 € bereits begünstigt abgerechnete Prämie

2.500,00 € restliches J/6

2.500 € des Urlaubszuschusses abzüglich des darauf entfallenden SV-Beitrages sind begünstigt mit 6 % zu versteuern. Die restlichen 1.500 € abzüglich des darauf entfallenden SV-Beitrages sind als J/6-Überhang gemeinsam mit dem Lohn/Gehalt zu versteuern.

4.3. Kontrollsechstel

Das Kontrollsechstel (K/6) ist beim letzten laufenden Bezug im Kalenderjahr – in der Regel im Dezember – zu berechnen.

Mit dem Kontrollsechstel wird kontrolliert, ob die ausgezahlten Sonderzahlungen mehr als ein Sechstel der im Kalenderjahr gezahlten laufenden Bezüge ausmachen (Summe der laufenden Bezüge durch sechs dividiert). Bei dieser Berechnung kann es zu einer Nachversteuerung bzw Gutschrift von Sonderzahlungen aus Vormonaten kommen.

Beispiel

Die Berechnung des K/6 erfolgt am 31.12. Der AN hat ein Monatsgehalt von 4.000 € (gleichbleibend im ganzen Jahr).

Summe laufende Bezüge **48.000 € : 6 = 8.000 € K/6**

Die **Berechnung des Kontrollsechstels ist nicht anzuwenden**, wenn während des Kalenderjahres einer der folgenden Fälle vorliegt:

- Elternkarenz,
- Bezug von Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung,
- Bezug von Rehabilitationsgeld,
- Pflegekarenz oder Pflegezeit,
- Familienhospizkarenz oder Familienhospizzeit,
- Wiedereingliederungszeit,
- Grundwehrdienst gemäß § 20 Wehrgesetz 2001 oder Zivildienst,
- Bezug von Altersteilzeitgeld,
- Teilpension oder
- Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn im Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis bei demselben/derselben AG:in oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird.

5. BEENDIGUNGSANSPRÜCHE

5.1. Abfertigung

5.1.1. Abfertigung Alt

Unter einer gesetzlichen Abfertigung wird eine einmalige Entschädigung von AG:innen anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verstanden. Die Abfertigung Alt erhalten jene AN:innen, deren **Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2003** begonnen hat und die nicht oder nur teilweise ins System Abfertigung Neu übergetreten sind. Jedoch hängt der Abfertigungsanspruch auch von der Art der Beendigung ab.

Im SV-Recht gilt, dass Vergütungen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, beitragsfrei sind. Davon ausgenommen ist nur die Urlaubersatzleistung.

Die Abfertigung Alt ist grundsätzlich mit 6 % zu versteuern. Es kann jedoch auch weniger als 6 % Lohnsteuer anfallen, wenn man die Vervielfachermethode anwendet. Dies ist jedoch nur bei niedrigem Einkommen der Fall.

Beispiel

Eine ANin hat einen Lohn von 2.200 € brutto pro Monat. Das Arbeitsverhältnis wurde nach 23 Jahren am 31.12.2025 beendet. Abfertigungsanspruch für 23 Arbeitsjahre → 9 Monatsentgelte. Die errechnete LSt für die laufenden Bezüge (Lohn iHv 2.200 €) beträgt 106,66 €.

Die Abfertigung Alt wird wie folgt berechnet:

2.200,00 € Lohn
183,33 € 1/12 Urlaubszuschuss
183,33 € 1/12 Weihnachtsremuneration
2.566,66 € x 9 Monatsentgelte = 23.099,94 € Abf Alt

Vervielfachermethode:

1. Variante: $\text{Abf Alt} \times 6 \% = \text{LSt für Abf Alt}$
 $23.099,94 € \times 6 \% = 1.386,00 €$

2.Variante: Abf Alt : lfd Bezüge = Vervielfacher
 $23.099,94 \text{ €} : 2.200 \text{ €} = 10,50$
 $\rightarrow \text{LSt lfd} \times \text{Vervielfacher} = \text{LSt für Abf Alt}$
 $106,66 \text{ €} \times 10,50 = 1.119,93 \text{ €}$

Da die zweite Variante (Vervielfachermethode) für den AN günstiger ist, ist für die **Abfertigung Alt** eine **LSt von 1.119,93 €** abzuziehen.

Die Abfertigung Alt kann in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt werden. Das heißt, die ersten 3 Abfertigungsmonate sind bei Beendigung mit der Endabrechnung fällig und ab dem 4. Monat wird die restliche Abfertigung in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt.

5.1.1.1. Freiwillige Abfertigung nach Abfertigung Alt

Die freiwillige Abfertigung ist eine Einmalzahlung, die AG:innen bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in der Regel ohne gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Anspruch leisten.

Voraussetzungen:

- Die Zahlung erfolgt freiwillig und darf keine anderen Ansprüche wie eine Urlaubersatzleistung oder Sonderzahlung abgelten.

Da es sich um eine Vergütung, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt wird, handelt, ist diese ebenfalls SV-frei zu behandeln. Handelt es sich um eine Umwandlung von Gehalts- bzw Beendigungsansprüchen (Zeitguthaben/Überstunden, Urlaubersatzleistung) in eine freiwillige Abfertigung, dann sind diese Zahlungen sehr wohl SV-pflichtig zu behandeln.

Viertel-Regelung:

Die freiwillige Abfertigung nach Abfertigung Alt kann bis zu einem Viertel der letzten 12 Monatsbezüge jedoch begrenzt auf die 9-fache monatliche SV-Höchstbeitragsgrundlage (2026: 62.370 €) mit 6 % besteuert werden.

Zwölftel-Regelung:

Bei einer nachgewiesenen

Dienstzeit von	ist ein Betrag bis zur Höhe von
3 Jahren	2/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
5 Jahren	3/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
10 Jahren	4/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
15 Jahren	6/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
20 Jahren	9/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
25 Jahren	12/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate

mit dem Steuersatz von 6 % zu versteuern. Ergibt sich jedoch bei Anwendung der 3-fachen monatlichen SV-Höchstbeitragsgrundlage (2026: 20.790 €) auf die der Berechnung zu Grunde zu legende Anzahl der laufenden Bezüge ein niedrigerer Betrag, ist nur dieser mit 6 % zu versteuern.

Das Ausmaß der steuerlichen Begünstigung von gesetzlicher Abfertigung Alt und freiwilliger Abfertigung (Viertel- und Zwölftel-Regelung) darf höchstens 15/12 betragen.

5.1.2. Abfertigung Neu

Die Abfertigung Neu gilt für AN:innen, deren **Arbeitsverhältnis ab dem 01.01.2003** begonnen hat.

AG:innen zahlen monatlich **1,53%** aller SV-pflichtigen Bezüge (laufende Bezüge und Sonderzahlungen) in eine Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) ein. Beiträge werden ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses entrichtet.

Seit 2008 wird auch für freie DN:innen in die BV-Kasse eingezahlt.

Die Beiträge werden zunächst an die jeweilige Gesundheitskasse (zB ÖGK) überwiesen und von dieser anschließend an die jeweilige BV-Kasse weitergeleitet.

Auszahlungsansprüche:

Anspruch auf Auszahlung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre bestanden hat und bestimmte Beendigungsgründe (Kündigung durch AN:innen oder AG:innen, einvernehmliche Auflösung, berechtigter Austritt) vorliegen. Alternativ kann das Guthaben für Altersvorsorge weiter veranlagt werden.

Unterschiede zur Abfertigung Alt:

- Bei Jobwechsel bleibt das angesparte Kapital erhalten, während es bei Abfertigung Alt verloren geht.
- Anspruch auf Abfertigung bleibt, anders als bei Abfertigung Alt, auch bei Selbstkündigung erhalten.
- Lehrlinge haben ebenfalls Anspruch auf Abfertigung.

5.1.2.1. Abgangsentschädigung/ freiwillige Abfertigung nach Abfertigung Neu

Bei AN:innen, die Abfertigung Neu unterliegen, ist eine Abgangsentschädigung und freiwillige Abfertigung eine Zahlung, die als Entschädigung für den Verzicht auf zukünftige Arbeitsleistung gewährt wird.

Im Sozialversicherungsrecht gilt, dass Vergütungen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, beitragsfrei sind. Davon ausgenommen ist nur eine Urlaubersatzleistung. Lohnsteuerrechtlich ist eine Abgangsentschädigung nach der Effektivsteuertabelle (wie Lohn/Gehalt) zu versteuern.

Eine in der Lohnsteuer begünstigte Abgangsentschädigung/freiwillige Abfertigung nach Abfertigung Neu liegt ausnahmsweise dann vor, wenn AN:innen die Rechtswirksamkeit der Kündigung/Entlassung vor Gericht bekämpfen (Kündigungsanfechtung) und im Zuge dessen eine Zahlung dafür geleistet wird.

5.2. Sozialplanzahlungen

Wenn Betriebsänderungen wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringen, kann der Betriebsrat in Betrieben, in denen dauerhaft mindestens 20 AN:innen beschäftigt sind, einen Sozialplan abschließen. Die aus der Betriebsänderung resultierenden Nachteile für die AN:innen werden durch Sozialplanzahlungen ausgeglichen.

Um kleinere Betriebe nicht von dieser Regelung auszuschließen, kann auch eine Vereinbarung zwischen AG:innen und der gesamten Belegschaft als Sozialplan verstanden werden. Voraussetzung ist, dass der Sozialplan Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der nachteiligen Folgen von Betriebsänderungen enthält.

Wann ist eine Sozialplanzahlung begünstigt?

Begünstigte Sozialpläne sind aber nur solche, die in Zusammenhang mit Betriebsänderungen laut § 109 Abs. 1 Z 1-6 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) oder vergleichbaren Bestimmungen einhergehen. Das sind:

- Einschränkung oder Stilllegung eines Betriebes,
- Auflösung von Arbeitsverhältnissen,
 - mindestens 5 bei Betrieben zwischen 20 und 100 Beschäftigten
 - mindestens 5 % bei Betrieben zwischen 100 und 600 Beschäftigten
 - mindestens 30 bei Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten
- eine Betriebsverlegung oder ein Betriebszusammenschluss,
- die Änderung des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation,
- die Einführung neuer Arbeitsmethoden,
- die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung.

Sozialversicherung

Zahlungen aufgrund von Sozialplänen sind SV-rechtlich beitragsfrei, sofern keine bestehenden Ansprüche abgeleitet werden.

Lohnsteuer

Für AN:innen, die dem Abfertigungssystem Alt unterliegen, gilt:

AG:innen-Zahlungen aufgrund von Sozialplänen werden steuerlich wie freiwillige Abfertigungen behandelt.

Bis zu einem Viertel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate, höchstens jedoch die neunfache SV-Höchstbeitragsgrundlage (2026: 62.370 €), können diese mit 6 % versteuert werden. Auch die Anrechnung von Vordienstzeiten kommt zur Anwendung, sofern Vordienstzeiten nachgewiesen werden können, die nicht abgefertigt wurden. Über dieses Ausmaß hinaus werden Sozialplanleistungen bis zu einem Betrag von 22.000 € mit dem Halftesteuersatz versteuert.

Auch bei leitenden Angestellten, die nicht dem Kollektivvertrag unterliegen und für die die Bestimmungen des ArbVG nicht zutreffen, können Sozialplanzahlungen mit dem Hälftesteuersatz abgerechnet werden.

1. Teil: Viertel- und Zwölftel-Regelung

Gilt nur für AN:innen, die dem Abfertigungssystem Alt unterliegen.

Die Abrechnung erfolgt als „Freiwillige Abfertigung“ gemäß § 67 Abs. 6 EStG mit 6 % Lohnsteuer nach der Viertel- und eventuell nach der Zwölftel-Regelung, soweit diese Begünstigung nicht bereits durch andere beendigungsbedingte Bezüge (zB zusätzliche freiwillige Abfertigung) ausgeschöpft ist.

Wenn AN:innen dem Abfertigungssystem Neu unterliegen, steht die Begünstigung der Viertel- und Zwölftel-Regelung nicht zu, sondern nur die Begünstigung mit dem Hälftesteuersatz (siehe nachfolgender 2.Teil).

2. Teil: Hälftesteuersatz

Soweit die vorstehend genannte Grenze für die 6 %-Besteuerung überschritten wird oder wenn es sich um AN:innen im Abfertigungssystem Neu handelt, werden Sozialplanzahlungen bis zu einem Betrag von höchstens 22.000 € mit dem Hälftesteuersatz versteuert.

Die Berechnung des Hälftesteuersatzes wird in den nachfolgenden Beispielen erklärt.

Werden Sozialplanzahlungen in Teilbeträgen ausbezahlt, so ist der Hälftesteuersatz von der Summe aller Teilbeträge, maximal jedoch 22.000 € zu ermitteln.

Tabelle zur Berechnung vom Hälftesteuersatz 2026:

Betrag	Hälftesteuersatz
0 bis 13.539 €	0 %
13.539,01 € bis 21.992 €	10 %
21.992,01 € bis 22.000 €	15 %

3. Teil: Tariflohnsteuer

Wird der Betrag von 22.000 € überschritten, ist dieser wie ein laufender Bezug zum Zeitpunkt der Auszahlung zum Monats-Lohnsteuertarif zu versteuern.

Beispiel 1 (Abfertigung Alt)

Ein AN hat einen Monatsbezug von 4.000 €. Er erhält am Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Sozialplanes 37.000 €. Eine zusätzliche freiwillige Abfertigung (zB zur Abgeltung des Abfertigungsanspruches vom vorigen AG) wurde nicht vereinbart, dh ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate ist begünstigt mit 6% zu besteuern. Das begünstigte Viertel beträgt in diesem Beispiel 12.000 € (= 4.000 € x 12 Monate : 4).

Sozialplan	37.000,00 € Brutto
	- 720,00 € LSt 6 % (BMG: 12.000 €)
	- 846,50 € LSt Hälftesteuersatz (BMG: 22.000 €)
	= 35.433,50 € Sozialplan Netto

Der Hälftesteuersatz errechnet sich 2026 im obigen Beispiel wie folgt:

	13.539 € x 0 % = 0,00 €
(21.992 € - 13.539 €)	8.453 € x 10 % = 845,30 €
(22.000 € - 21.992 €)	8 € x 15 % = 1,20 €
	→ LSt Hälftesteuersatz beträgt insgesamt 846,50 €

Beispiel 2 (Abfertigung Neu)

Ein AN hat einen Monatsbezug von 4.000 €. Er erhält am Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Sozialplanes 37.000 €.

Sozialplan	37.000,00 € Brutto
	- 846,50 € LSt Hälftesteuersatz (BMG: 22.000 €)
	- 6.096,57 € LSt lt. Lohnsteuertabelle (BMG: 15.000 €)
	= 30.056,93 € Sozialplan Netto

Näheres zum Steuertarif finden Sie in der Broschüre „Steuer Sparen“.

5.3. Urlaubersatzleistung

Bei der Auszahlung des nicht verbrauchten Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses spricht man von einer Urlaubersatzleistung (UEL). Diese ist in den laufenden Teil (Urlaubersatzleistung lfd) und den Sonderzahlungsanteil (Urlaubersatzleistung SZ) zu unterteilen. Eine Urlaubersatzleistung unterliegt grundsätzlich der Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht.

Berechnung des SV-Beitrages

Der laufende Teil der Urlaubersatzleistung verlängert SV-rechtlich das Arbeitsverhältnis. Davon bleiben jedoch das arbeits- und steuerrechtliche Ende unberührt. Daher haben AN:innen in dieser Zeit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw Pensionszahlungen bei Früh- und Korridorpension.

Der Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung ist im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzurechnen.

Des Weiteren ist auf die SV-Höchstbeitragsgrundlage zu achten, die auch durch die Urlaubersatzleistung nicht überschritten werden darf. Um den SV-Beitrag berechnen zu können, müssen die Resturlaubstage von Arbeits- bzw Werktagen in Kalendertage – höchstens 30 im Monat – umgerechnet werden, da man immer von Montag bis Sonntag sozialversichert ist.

Arbeitstage (AT) → 1-5 Tage pro Woche

Werktage (WT) → 6 Tage pro Woche

Kalendertage (KT) → 7 Tage pro Woche

Beispiel

Umrechnung in Kalendertage:

Die ANin erhält 15,63 AT bei einer 5-Tage-Woche als UEL lfd ausbezahlt. Bei der Berechnung der KT sind die AT bzw WT immer auf eine volle Zahl abzurunden → in diesem Fall auf 15 AT.

Dann sind diese AT in KT umzurechnen:

$$15 \text{ AT} : 5 = 3 \times 2 = 6 + 15 \text{ AT} = \mathbf{21 \text{ KT}}$$

→ x 2, weil 5 AT auf 7 KT vervollständigt werden müssen!

Umrechnung bei einer 3-Tage-Woche:

$$15 \text{ AT} : 3 = 5 \times 4 = 20 + 15 \text{ AT} = \mathbf{35 \text{ KT}}$$

→ x 4, weil 3 AT auf 7 KT vervollständigt werden müssen!

Beispiel 1a

Die ANin hat einen gleichbleibenden Monatslohn von 4.000 €. Das Arbeitsverhältnis wurde mit 31.01.2026 beendet. Mit der Endabrechnung wird auch aliquoter Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration von je 339,73 € und UEL für 15,63 AT (UEL lfd 3.068,18 €, UEL SZ 511,36 €) abgerechnet.

Hinweis: UEL lfd wird an das arbeitsrechtliche Ende (dem 31.01.) angehängt!

Umrechnung AT in KT → $15 \text{ AT} : 5 = 3 \times 2 = 6 + 15 \text{ AT} = 21 \text{ KT}$

SV-Beitrag:

UEL lfd 01.-21.02.2026 → $3.068,18 \text{ €} \times 18,32\% = \mathbf{562,09 \text{ € SV-Beitrag lfd}}$

UEL SZ mit 31.01.2026 → SV ist gemeinsam mit den restlichen SZ zu ermitteln:

339,73 € Weihnachtsremuneration
 + 339,73 € Urlaubszuschuss
 + 511,36 € UEL SZ

$1.190,82 \text{ €} \times 14,32\% = \mathbf{170,53 \text{ € SV-Beitrag SZ}}$

Eine Möglichkeit die UEL im Bereich der SV auf der Lohnabrechnung dazustellen, ist:

Jänner 2026

Marina Mustermann
Musterstraße 1
1234 Maxhausen

Beruf: Angestellte/r
Eintritt: 01.01.2025
Austritt: 31.01.2026

LSt-Tg 30	SV-Tg 30	Freibetrag 22,50	AV/AEAB Nein	Pendlerpau- euro 58 / 13,66			
Lohnart-Nr	Bezeichnung	Menge	Satz	Betrag	BMG SV	BMG LSt	
0000	Gehalt			4.000,00	4.000,00	4.000,00	
0000	Weihnachtsremuneration			339,73	339,73	339,73	
0000	Urlaubszuschuss			339,73	339,73	339,73	
0000	UEL SV SZ/ LSt SZ	15,63		511,36	511,36	511,36	
0000	UEL Folgemonat lfd	15,63		3.068,18	3.068,18	3.068,18	
0000	UEL Folgemonat SV lfd Beitrag		562,09				
BRUTTO				8.259,00			
	SV Beitrag lfd			-1.294,89	4.000,00		
	SV UEL FM lfd			-562,09	3.068,18		
	SV SZ			-170,53	1.190,82		

Berechnung der Lohnsteuer

Auch für die Berechnung der Lohnsteuer ist zwischen dem laufenden Teil und dem Sonderzahlungsanteil zu unterscheiden.

Die Urlaubersatzleistung lfd wird gemeinsam mit den laufenden Bezügen des Beendigungsmonats versteuert. Dabei wird die Lohnsteuer **immer** nach der monatlichen Effektivtabelle (**30 LSt-Tage**) berechnet, auch wenn das Arbeitsverhältnis während eines Kalendermonats beendet wird.

Beispiel

Der AN hat mit 21.06. das Arbeitsverhältnis beendet und erhält 2 AT als UEL ausbezahlt.

Aufgrund der UEL verlängert sich das Arbeitsverhältnis SV-rechtlich bis 23.06.

Normalerweise ist in diesem Fall die LSt für 23 Tage zu ermitteln.

Bei Auszahlung einer UEL ist die LSt jedoch immer mit 30 Tagen zu ermitteln.

Beim Sonderzahlungsanteil der Urlaubersatzleistung (UEL SZ) wird folgendermaßen vorgegangen:

Wird eine Urlaubersatzleistung neben laufenden Bezügen bezahlt, erhöht sich das J/6 um ein Sechstel der in der Urlaubersatzleistung enthaltenen laufenden Bezüge. Innerhalb des J/6 kann somit die Urlaubersatzleistung SZ begünstigt mit 6 % versteuert werden.

Beispiel 1b (Fortsetzung von 1a)

Lohnsteuer laufende Bezüge:

Lohn	4.000,00 €
-SV	-732,80 € (4.000 x 18,32 %)
+UEL lfd	+3.068,18 €
-SV UEL lfd	-562,09 €
- PP	-58,00 €
- Freibetrag	-22,50 €
LSt-BMG	5.692,79 €
x 40 %	2.277,12 €
-Abzüge	-855,47 € (758,47 € + 83,34 € [FABO+] + 13,66 € [P-€])
LSt lfd	1.421,65 €

Lohnsteuer sonstige Bezüge/SZ:

Berechnung J/6:

Vorläufiges J/6	8.000,00 € (4.000 € : 1 x 2)
+1/6 UEL lfd	+511,36 € (3.068,18 € : 6)
J/6	8.511,36 € (sämtliche SZ können mit 6 % versteuert werden)
Alle SZ	1.190,82 € (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, UEL SZ)
-SV SZ	-170,53 €
-Freibetrag	-620,00 €
LSt BMG	400,29 € x 6 % = 24,02 € LSt SZ

Die andere Möglichkeit eine UEL auch darzustellen, ist:

Jänner 2026

Marina Mustermann
Musterstraße 1
1234 Maxhausen

Beruf: Angestellte/r
Eintritt: 01.01.2025
Austritt: 31.01.2026

LSt-Tg 30	SV-Tg 30	Freibetrag 22,50	AV/AEAB Nein	Pendlerpau- euro 58 / 13,66	VG Verw.Gr.	BJ 1	Tarifgruppe Ang
Lohnart-Nr	Bezeichnung	Menge	Satz	Betrag	BMG SV	BMG LSt	
0000	Gehalt			4.000,00	4.000,00	4.000,00	
0000	Weihnachtsremuneration			339,73	339,73	339,73	
0000	Urlaubszuschuss			339,73	339,73	339,73	
0000	UEL SV SZ/ LSt SZ	15,63		511,36	511,36	511,36	
0000	UEL Folgemonat lfd	15,63		3.068,18	3.068,18	3.068,18	
BRUTTO				8.259,00			
	SV Beitrag lfd			-732,80	4.000,00		
	SV Beitrag SZ			-170,53	1.190,82		
	LSt Beitrag lfd			-1.421,65			5.692,79
	LSt Beitrag SZ			-24,02			1.020,29
	Summe gesetzliche Abzüge			-2.349,00			
NETTO				5.910,00			
	BR-Umlage			-29,55			
	UEL Folgemonat SV lfd Beitrag			-562,09			
	Summe sonstige Beträge			-591,64			
Auszahlungsbetrag				5.318,36			
BV Beitrag				61,20	4.000,00		
Familienbonus+				83,34			

6. LOHNPFÄNDUNG

Wenn AN:innen Schulden haben, dann besteht für den Gläubiger (= dem Geld geschuldet wird) die Möglichkeit, diese über den Amtsweg mittels Verpfändung des Einkommens sicher zu stellen.

Im Rahmen der Lohnpfändung üben Drittschuldner:innen (= AG:innen) die Aufgabe eines/einer Exekutor:in (= Eintreiber:in) aus, indem er/sie für den Gläubiger bei AN:innen Geld durch einen Lohnabzug eintreiben.

Drittschuldner:innenerklärung

Nach Verständigung durch das Exekutionsgericht über den Beschluss zur Bewilligung der Exekution (Pfändung) haben Drittschuldner:innen eine Drittschuldner:innenerklärung auszufüllen.

Für die mit der Abgabe der Erklärung verbundenen Kosten steht dem/der Drittschuldner:in als Kostenersatz **35 €** bzw **25 €** (bei bereits ausgeschiedenen Mitarbeiter:innen) zu.

Dieser kann im Rahmen der Lohnverrechnung des/der jeweiligen AN:in in Abzug gebracht werden.

Kostenersatz

Für die Berechnung des pfändbaren Betrages an den Gläubiger stehen Drittschuldner:innen folgende Kostenersätze zu:

- Bei der **ersten Zahlung** an den betreffenden Gläubiger 2 % vom pfändbaren Betrag, **höchstens jedoch 8 €**.
- Bei den **weiteren Zahlungen** jeweils 1 % vom pfändbaren Betrag, **höchstens jedoch 4 €**.

Durch den pauschalen Kostenersatz sind allfällige weitere Kosten (zB Überweisungskosten) abgedeckt.

Die Höchstgrenzen von 8 € bzw 4 € dürfen mehrmals abgerechnet werden, wenn

- der Pfändungsbetrag für mehrere Leistungen gesondert berechnet werden muss (zB Lohn/Gehalt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) → Höchst-

betrag gilt pro „Pfändungstopf“, also zB extra für den Lohn/Gehalt, für das Urlaubsgeld und für das Weihnachtsgeld;

- die Berechnung des Pfändungsbetrages zugunsten mehrere Gläubiger:innen erfolgt.

Diese Kostenersätze können im Rahmen der Lohnverrechnung des/der jeweiligen AN:in in Abzug gebracht werden.

Existenzminimum

Um der gepfändeten Person nicht völlig die Existenzgrundlage zu entziehen, kann das Einkommen im Regelfall nur teilweise gepfändet werden. Es muss daher ein sogenanntes Existenzminimum (= unpfändbarer Freibetrag) berücksichtigt werden. Hierzu wird auf die Lohnpfändungstabellen des Justizministeriums verwiesen (www.bmj.gv.at/themen/Zivilrecht/Dritt-schuldnererklärung.html).

Folgende Ansprüche dürfen nicht gepfändet werden:

- Aufwandsentschädigungen (zB Telearbeits-Pauschale, Taggelder, usw),
- Reisekostenentschädigungen,
- gesetzliche Leistungen, die aufgrund der Geburt eines Kindes gewährt werden, wie zB das Kinderbetreuungsgeldkonto.

Ermittlung des Existenzminimums pro Monat:

Gesamtsumme aller Geld- und Sachbezüge (Lohn/Gehalt, Mehr- und Überstunden, Urlaubs- und Krankenentgelt, monatliche Provisionen, PKW-Sachbezug, usw)

- unpfändbare Bezüge (zB Reisekostenentschädigungen)
- SV-Beitrag
- E-Card-Gebühr (im November)
- LSt
- Betriebsratsumlage und Gewerkschaftsbeitrag

= Netto-Berechnungsgrundlage

Hinweis

Für Sonderzahlungen und einmalige Beendigungsbezüge (wie zB Urlaubersatzleistung, Abfertigungen und Abgangsentschädigungen) ist jeweils separat ein Existenzminimum zu ermitteln.

Beispiel 1a

Ein AN hat im November 2026 ein Bruttoeinkommen von 4.000 € und 500 € PKW-SB.

Das Existenzminimums wird wie folgt ermittelt:

Gesamtsumme Geld- und Sachbezüge	4.500,00 €
-SV-Beitrag	824,40 € (4.500 € x 18,32 %)
-E-Card-Gebühr	26,85 €
-LSt laufend	701,03 €
= Netto-Berechnungsgrundlage	2.947,72 €

Die konkrete Berechnung des Existenzminimums hängt von zahlreichen Kriterien ab, die vorab zu klären sind:

- Handelt es sich um eine normale oder eine Unterhaltspfändung?
Die Höhe des Existenzminimums hängt nämlich davon ab, ob es sich um eine normale oder Unterhaltspfändung (= Pfändung wegen gesetzlichen Kindesunterhalts) handelt.
→ Tabelle „1 m“ oder „2 m“
- Bestehen gesetzliche Unterhaltspflichten des/der AN:in?
Gesetzliche Unterhaltspflichten erhöhen das Existenzminimum (allerdings können maximal 5 Personen berücksichtigt werden).
- Hat der/die AN:in Anspruch auf Sonderzahlungen oder nicht?
AN:innen ohne Sonderzahlungen (zB freie DN:innen) erhalten einen höheren Existenzminimum-Grundbetrag, als Ausgleich dafür, dass ihnen nur 12 mal im Jahr ein Existenzminimum zukommen kann.

Der pfändbare Betrag ergibt sich aus der betraglichen Differenz zwischen

- der ungerundeten Netto-Berechnungsgrundlage und
- dem Existenzminimum laut Lohnpfändungstabelle.

Beispiel 1b

Eine ANin hat im November 2026 ein Bruttoeinkommen von 4.000 €, 500 € PKW-SB und 4.000 € Urlaubszuschuss. Es handelt sich um eine Unterhaltspfändung für den Sohn und die Tochter, die bei der ANin wohnt, ist zu berücksichtigen.

Ermittelte Netto-Berechnungsgrundlage: 2.947,72 €

Ermittlung des pfändbaren Betrages:

1. Tabelle „2 a m“ heranziehen (AN hat eine Unterhaltspfändung und Anspruch auf SZ)

2. Zeile mit dem Betrag des ermittelten Existenzminimums suchen

3. Spalte der zu berücksichtigenden Personen (in diesem Fall 1) suchen

= Existenzminimum von 1.588,05 €

Netto-Berechnungsgrundlage	2.947,72 €
- Existenzminimum lt Tabelle	1.588,05 €
= Pfändungsbetrag	1.359,67 €

In diesem Fall darf ein Betrag von **1.359,67 €** gepfändet werden.

Lohnpfändungen sind laut Exekutionsordnung auf der monatlichen Lohnabrechnung anzuführen.

7. ARBEITGEBER:INNEN-ABGABEN

Pro Abrechnungszeitraum wird neben der Abrechnung für die AN:innen auch die Berechnung und Abfuhr der AG:innen-Abgaben durchgeführt.

Folgende Abgaben sind an die jeweiligen zuständigen Behörden abzuführen:

Abgabe	im Bereich Sozialversicherung		im Bereich Lohnsteuer
	21,23 % (lfd Bezüge)	20,48 % (SZ)	
SV-Beitrag			
Unfallversicherungsbeitrag	1,10 %		
Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse	1,53 %		
Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) an das Finanzamt			3,7 %
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) bei Mitgliedschaft an die Wirtschaftskammer in Wien			0,36 %
Kommunalsteuer an die Stadt bzw Gemeindekasse			3 %
Wiener DG-Abgabe (U-Bahn-Steuer) an die Stadt Wien			2 € pro angefangener Woche

Personalverrechnung muss nicht kompliziert sein – wer seine Abrechnung versteht, hat Kontrolle über sein Einkommen.



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Die Arbeiterkammer steht für soziale Gerechtigkeit.
Wir setzen uns seit mehr als 100 Jahren für die Rechte
der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.

Damals. Heute. Für immer.

wien.arbeiterkammer.at



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN