



## Personalverrechnung für die Praxis – Aktuelles 2025 (im Detail)

Die folgende Übersicht enthält wichtige **Neuerungen und Änderungen**, die **ab 1. Jänner 2025** gelten bzw. während des Kalenderjahres 2024 in Kraft getreten sind.

A					
<b>Arbeitslosenversicherung – Entfall bzw. Minderung des Dienstnehmeranteiles zur AV bei geringem Entgelt</b>	monatliche Beitragsgrundlage	Arbeiter/innen Angestellte	Beitrags-satz	Lehrlinge	Beitrags-satz
	bis €2.074,00	A03 (- 2,95%)	15,12%	A04 (- 1,15%)	11,92%
	von €2.074,01 bis €2.262,00	A02 (- 1,95%)	16,12%	A05 (- 0,15%)	12,92%
	von €2.262,01 bis €2.451,00	A01 (- 0,95%)	17,12%	normaler Satz	13,07%
	über €2.451,00	normaler Satz	18,07%	normaler Satz	13,07%
<b>Arbeits- und Entgeltbestätigung Krankengeld</b>	Auf der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld wird ein neues Feld eingeführt, in dem bei Arbeitgeberkündigungen und einvernehmlichen Lösungen das Datum des Ausspruchs (bzw. der Vereinbarung) der Auflösung anzugeben ist.				
<b>Arbeits- und Entgeltbestätigung Wochengeld</b>	In der Arbeits- und Entgeltbestätigung für das Wochengeld sind künftig Angaben über allfällige laufende Provisionen und Prämien zu machen.				

B	
<b>Barrierefreiheitsbeauftragte</b>	<b>Ab 1. Jänner 2025 sind alle Unternehmen, die mehr als 400 Arbeitnehmer/-innen beschäftigen, zur Bestellung einer/eines Barrierefreiheitsbeauftragten verpflichtet (§22h BEinstG).</b> Barrierefreiheitsbeauftragte sind dafür zuständig, sich innerhalb des Unternehmens mit Fragen der umfassenden Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen – einschließlich angemessener Vorkehrungen – zu befassen. Sanktionen bei Nichtbestellung einer/eines Barrierefreiheitsbeauftragten (z. B. Verwaltungsstrafe) sind im Gesetz nicht vorgesehen.
<b>Behindertenausgleichstaxe 2025</b>	Die monatliche Ausgleichstaxe <b>pro „offene Pflichtstelle“</b> beträgt für das Jahr 2025: <ul style="list-style-type: none"> <li>• für Arbeitgeber/innen mit 25 bis 99 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern € 335,-</li> <li>• für Arbeitgeber/innen mit 100 bis 399 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern € 472,-</li> <li>• für Arbeitgeber/innen ab 400 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern € 499,-</li> </ul> Die Vorschreibung der Ausgleichstaxe für 2025 erfolgt mit Bescheid des Sozialministeriumservice im Jahr 2026.

D						
<b>Dienstgeberbeitrag (DB) 2025</b>	<b>Ab 2025 beträgt der DB generell 3,7%.</b>					
<b>Dienstgeberzuschlag (DZ) 2025</b>	Der <b>Dienstgeberzuschlag</b> (DZ oder Kammerumlage 2) wird 2025 <b>in Niederösterreich und in Oberösterreich</b> jeweils um 0,01 Prozentpunkte <b>reduziert</b> . In allen anderen Bundesländern bleibt der DZ gegenüber 2024 gleich.					
	Burgenland	0,40%	Salzburg	0,36%	Steiermark	0,34%
	Tirol	0,39%	Wien	0,36%	Vorarlberg	0,33%
	Kärnten	0,37%	Niederösterreich	0,34%	Oberösterreich	0,31%

D																			
<b>Dienstzettel</b>	<p>Die <b>Neuerungen</b> gelten für alle Dienstverhältnisse, die <b>ab dem 28. März 2024</b> beginnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Änderungen müssen unverzüglich</b>, spätestens am Tag des Wirksamwerdens, <b>schriftlich mitgeteilt werden.</b></li> <li>• Ein <b>Dienstzettel</b> muss ab sofort <b>auch dann ausgestellt werden</b>, wenn das <b>Dienstverhältnis einen Monat oder kürzer dauert</b>. Kein Dienstzettel muss ausgestellt werden, wenn ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wird, der alle erforderlichen Angaben von § 2 Abs. 2 und 3 AVRAG und § 1164a ABGB enthält. <b>Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber</b> kann der (freien) Arbeitnehmerin/dem (freien) Arbeitnehmer den <b>Dienstzettel</b> auch <b>in elektronischer Form übermitteln.</b></li> <li>• Wird <b>kein Dienstzettel</b> ausgehändigt, <b>kann eine Verwaltungsstrafe</b> von bis zu € 436,- (unter bestimmten Voraussetzungen von bis zu € 2.000,-) über die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber verhängt werden.</li> </ul> <p>Einen <b>aktuellen Dienstzettel</b> finden Sie im <b>Servicebereich von wko.at</b></p>																		
<b>Dienstwohnung m<sup>2</sup>-Richtwerte ab 2025</b>	<p>Die <b>m<sup>2</sup>-Richtwerte</b> für die <b>Wohnraumbewertung</b> bleiben für 2025 <b>unverändert:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 25%;">Vorarlberg</td> <td style="width: 12.5%;">€ 10,25</td> <td style="width: 25%;">Tirol</td> <td style="width: 12.5%;">€ 8,14</td> <td style="width: 12.5%;">Niederösterreich</td> <td style="width: 12.5%;">€ 6,85</td> </tr> <tr> <td>Salzburg</td> <td>€ 9,22</td> <td>Kärnten</td> <td>€ 7,81</td> <td>Wien</td> <td>€ 6,67</td> </tr> <tr> <td>Steiermark</td> <td>€ 9,21</td> <td>Oberösterreich</td> <td>€ 7,23</td> <td>Burgenland</td> <td>€ 6,09</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Arbeitsplatznahe Dienstwohnungen:</b> Ab 1. Jänner 2025 kommt es – durch eine Novelle der Sachbezugswertverordnung (BGBl. II Nr. 290/2024) – zu einer <b>Erleichterung der abgabenrechtlichen Begünstigung kleiner arbeitsplatznaher Dienstwohnungen (ohne Lebensmittelpunkt).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Grenzwert für die Sachbezugsfreiheit wird von 30 m<sup>2</sup> auf 35 m<sup>2</sup> erhöht.</li> <li>• Der Grenzwert für die Anwendung des 35%-Abschlages vom Sachbezugswert wird von 40 m<sup>2</sup> auf 45 m<sup>2</sup> erhöht.</li> <li>• Bei Dienstwohnungen, die von mehreren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gemeinsam benutzt werden, sind die Gemeinschaftsräume zur Beurteilung der genannten Quadratmetergrenzen künftig nicht mehr pro Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer voll, sondern nur noch anteilig zuzurechnen.</li> </ul>	Vorarlberg	€ 10,25	Tirol	€ 8,14	Niederösterreich	€ 6,85	Salzburg	€ 9,22	Kärnten	€ 7,81	Wien	€ 6,67	Steiermark	€ 9,21	Oberösterreich	€ 7,23	Burgenland	€ 6,09
Vorarlberg	€ 10,25	Tirol	€ 8,14	Niederösterreich	€ 6,85														
Salzburg	€ 9,22	Kärnten	€ 7,81	Wien	€ 6,67														
Steiermark	€ 9,21	Oberösterreich	€ 7,23	Burgenland	€ 6,09														

E	
<b>Elektrofahrzeuge (Aufladen)</b>	<p>Der Kostenersatz oder die Kostenübernahme der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers für das <b>Aufladen eines Firmenelektroautos mit einer Ladeeinrichtung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers</b> ist laut § 4c der Sachbezugswertverordnung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>bis zum „amtlichen“ Strompreis</b> (2025: 35,889 Cent/kWh), wenn die nachweisliche Zuordnung der Lademenge zum Kfz sichergestellt ist oder</li> <li>• <b>bis zu € 30,-/Kalendermonat</b>, wenn die Lademenge dem Kfz nicht zugeordnet werden kann (Übergangsregelung für 2023 bis 2025)</li> </ul> <p><b>abgabenfrei.</b></p>

E				
Existenzminimum 2025	Lohnpfändungswerte im Kalenderjahr 2025:			
		Monatlich	Wöchentlich	Täglich
	Allgemeiner Grundbetrag	€ 1.273,00	€ 297,00	€ 42,00
	Erhöhter allgemeiner Grundbetrag	€ 1.486,00	€ 346,00	€ 49,00
	Unterhaltsgrundbetrag (max. 5-mal)	€ 254,00	€ 59,00	€ 8,00
	Höchstberechnungsgrundlage	€ 5.080,00	€ 1.185,00	€ 169,00
	Absolutes Existenzminimum bei normaler Exekution	€ 636,50	€ 148,50	€ 21,00
	Absolutes Existenzminimum bei Unterhaltsexekution	€ 477,38	€ 111,38	€ 15,75
Lohnpfändungstabellen für 2025 stehen unter <a href="http://www.justiz.gv.at">www.justiz.gv.at</a> zum Download bereit.				

F	
<b>Fahrtkostenersatzverordnung</b>	<p>Die Fahrtkostenersatzverordnung (BGBl. II Nr. 288/2024 vom 24. Oktober 2024) sieht ab 1. Jänner 2025 die Möglichkeit vor, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer die <b>Fahrtkosten für eine Dienstreise</b> (§ 26 Z. 4 EStG) <b>nicht nur in Höhe des tatsächlichen Fahrscheinpreises ersetzen kann, sondern alternativ auch durch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>einen pauschalen Beförderungszuschuss</b>, und zwar für die ersten 50 km in Höhe von € 0,50/km, für die weiteren 250 km € 0,20/km, für darüber hinausgehende km 0,10/km, oder</li> <li>• <b>einen Ersatz der fiktiven Kosten für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel</b> (z. B. ÖBB-Ticket 2. Klasse).</li> </ul> <p>Für beide Varianten gilt ein <b>abgabenfreier Höchstbetrag von € 2.450,- im Kalenderjahr</b>.</p> <p>Beide Varianten sind <b>nicht nur in der Personalverrechnung, sondern auch</b> für den Bereich der <b>Werbungskosten</b> – beruflich veranlasste Reisen (nicht aber für die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte) – <b>in der Arbeitnehmerveranlagung anwendbar</b>. Im Gegensatz zur Öffi-Ticket-Regelung (§ 26 Z. 5 lit. b EStG), welche nur Wochen-, Monats- oder Jahreskarten umfasst, gilt die Fahrtkostenersatzverordnung auch für Einzelfahrscheine.</p>

G		
<b>Geringfügigkeitsgrenze 2025</b>	monatliche Geringfügigkeitsgrenze	€ 551,10
	Grenzwert für pauschale DG-Abgabe (19,4%)	€ 826,65
	Monatliche Selbstversicherung (§ 19a ASVG)	€ 77,81

H	
<b>Hotellerie und Gastronomie</b>	<p><b>Grundlage für die Entlohnung der Beschäftigten</b> (Arbeiter/innen, Angestellten, Lehrlinge und Praktikantinnen/Praktikanten) ist der neu ausverhandelte <b>Kollektivvertrag in der Hotellerie und Gastronomie</b>. Die Bestimmungen treten grundsätzlich mit 1. November 2024 in Kraft, einige Regelungen jedoch erst mit 1. Mai 2025, um den Betrieben Zeit zur Vorbereitung und Anpassung zu geben.</p>

## H

**Hotellerie und  
Gastronomie  
(Fortsetzung)**

Die wichtigsten **Änderungen ab 1. November 2024** von A bis Z im Überblick:

- **Abrechnung und Auszahlung der Bezüge**

- **Lohn und Gehalt**

- Die Lohn-/Gehaltsabrechnung und Lohn-/Gehaltsauszahlung muss spätestens mit dem Monatsletzten des Kalendermonats erfolgen.

- **Überstunden**

- Die Abrechnung und Auszahlung der im Monat geleisteten Überstunden erfolgt mit der Lohn-/Gehaltsabrechnung des nächsten Kalendermonats.
    - Die Auszahlung von Überstunden am Ende einer Durchrechnungsperiode erfolgt spätestens mit der übernächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung.

- **Sonderzahlungen**

- Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind grundsätzlich am 30. Juni und 30. November fällig. Eine quartalsweise Auszahlung kann einzelvertraglich vereinbart werden.

- **Durchrechnung der Normalarbeitszeit**

- Ein Durchrechnungszeitraum von **bis zu 26 Kalenderwochen bzw. bis zu 6 Kalendermonaten** kann für **alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten vereinbart werden**, deren **Arbeitsverhältnis unbefristet oder mehr als 9 Monate befristet ist**. Auf einen Durchrechnungszeitraum folgt unmittelbar der nächste.

- Die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes

- **bei Vollzeitbeschäftigten auf bis zu 48 Stunden pro Woche,**
  - **bei Teilzeitbeschäftigten um bis zu 8 Stunden über die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit**

- ausgedehnt werden.** (Die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt nicht überschritten werden.)

- Die **tägliche Normalarbeitszeit** beträgt für Vollzeit- wie auch Teilzeitbeschäftigte im **Durchrechnungszeitraum maximal 9 Stunden**.

- Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes können entweder durch Auszahlung von Überstunden oder durch Zeitausgleich abgegolten werden.

- **Kündigungsfristen und Kündigungstermine**

- Es gelten die **gesetzlichen Kündigungsfristen**. Bei Arbeitgeberkündigung – je nach Dienstzeit – zwischen 6 Wochen und 5 Monaten, bei Arbeitnehmerkündigung – unabhängig von der Dienstzeit – 1 Monat. Als Kündigungstermin (= letzter Tag des Dienstverhältnisses) gilt für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen der 15. und der Letzte des Kalendermonats.

- **Lehrabschlussbonus**

- Lehrlingen, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder mit ausgezeichnetem Erfolg ablegen, gebührt eine einmalige Prämie von € 200,- (für guten Erfolg) bzw. € 250,- (für ausgezeichneten Erfolg).

- **Nachtarbeitszuschlag**

- Arbeitnehmer/innen erhalten für **Arbeitsleistungen zwischen 0:00 und 6:00 Uhr** – je nach Ausmaß der Arbeitsleistung – einen **zeitlich gestaffelten, pauschalen Zuschlag**.

- Die bisherigen kollektivvertraglichen Einschränkungen (Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag nur in Beherbergungsbetrieben oder in überwiegenden Nachtbetrieben) entfallen.

- **Probezeit**

- Der **erste Monat des Dienstverhältnisses** gilt künftig bei Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten im Allgemeinen automatisch als **Probemonat** (Ausnahme: Wiedereintritt innerhalb von 12 Monaten).

<b>H</b>	
<p><b>Hotellerie und Gastronomie (Fortsetzung)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sonderzahlungen – Weihnachts- und Urlaubsgeld</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Das Weihnachts- bzw. Urlaubsgeld <b>entspricht dem</b> im Fälligkeitsmonat <b>zustehenden Ist-Lohn bzw. Ist-Gehalt inklusive Überzahlungen</b> für die vereinbarte Normalarbeitszeit.</li> <li>– Überstundenentgelte sind (ausgenommen bei All-in-Vereinbarungen) nicht in die Sonderzahlungen einzubeziehen.</li> <li>– Die Wartezeit für den Anspruch auf Weihnachts- bzw. Urlaubsgeld beträgt für Arbeiter/innen ein Monat (= Probemonat). Angestellte haben keine Wartezeit.</li> </ul> </li> <li>• <b>Umkleidezeiten</b> Diese gelten als Arbeitszeiten und dürfen <b>pro Dienst</b> nicht mehr als <b>insgesamt 10 Minuten</b> betragen.</li> <li>• <b>Zusammenhängende Freizeit</b> Unter bestimmten Voraussetzungen ist den Beschäftigten <b>12-mal pro Kalenderjahr</b> eine <b>zusammenhängende Freizeit</b> – in Verbindung mit dem Sonntag bzw. dem Schließtag/vertraglich vereinbarten freien Tag – <b>von 2 Kalendertagen zu gewähren</b>.</li> </ul> <p>Die <b>Änderungen ab 1. Mai 2025</b> im Überblick:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einstufung in die Lohngruppen 3 und 4</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Hilfskräfte sind bei mindestens 10jähriger Branchenerfahrung in die neugestaltete Lohngruppe 4,</li> <li>– Personen mit erfolgreichem Lehrabschluss sind sofort in die Lohngruppe 3 einzustufen.</li> </ul> </li> <li>• <b>Dienstzeitzulage</b> Es kommt zu einer Vereinheitlichung der Dienstzeitstaffel (nach einer Dienstzeit von 5, 10, 15 und 20 Jahren) für ganz Österreich. Eine umfassende (für einzelne Bundesländer unterschiedliche) Übergangsregelung ist zu beachten.</li> <li>• <b>Vordienstzeitenanrechnung</b> Facheinschlägige Vordienstzeiten, die nach einem Lehrabschluss oder einem anderen gleichwertigen Ausbildungs- oder Schulabschluss zurückgelegt wurden, sind wie folgt anzurechnen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zeiten bei derselben Arbeitgeberin/beim selben Arbeitgeber sind in vollem Ausmaß,</li> <li>– Zeiten bei anderen Arbeitgeber/innen in der Hotellerie und Gastronomie sind bis zu 3 Jahre anzurechnen.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Änderungen im Kollektivvertrag</b> Der mit 1. November 2024 in Kraft getretene Kollektivvertrag für die Hotellerie und Gastronomie wurde geändert. Für Sonderzahlungen gelten folgende Neuerungen: Rückwirkend mit 1. November 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fallweise Beschäftigte</b> haben <b>keinen Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld</b>.</li> </ul> <p>Rückwirkend mit 1. Jänner 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei <b>unterjährigen Änderungen des Arbeitszeitausmaßes</b> ist auf den <b>Schnitt des Kalenderjahres</b> abzustellen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).</li> <li>• Für die in die <b>Sonderzahlungsberechnung</b> einzubeziehenden <b>variablen Zulagen</b> (Nachtarbeitszuschlag und Fremdsprachenzulage) ist der <b>Durchschnitt der letzten 13 Wochen</b> vor Fälligkeit maßgeblich.</li> </ul>
<p>Aktuelles im März 2025</p>	

H			
<b>Höchstbeitragsgrundlage SV 2025</b>	laufendes Entgelt	€ 6.450,00/Monat	freie Dienstnehmer ohne SZ: € 7.525,00/Monat
		€ 215,00/Tag	
	Sonderzahlungen	€ 12.900,00/Jahr	

K			
<b>Kilometergeld</b>	Die <b>amtlichen Kilometergeldsätze</b> der Bundesbediensteten betragen je Kilometer für Fahrten mit:		
		bis 31. Dezember 2024	<b>ab 1. Jänner 2025</b>
	Pkw und Kombis	€ 0,42	€ 0,50
	Motorfahrrädern und Motorrädern	€ 0,24	€ 0,50
	Fahrrädern und E-Bikes	€ 0,38	€ 0,50
Zuschlag dienstlich Mitreisende/r im Pkw oder Kombi	€ 0,05	€ 0,15	

L	
<b>Lohnsteuertabellen für 2025</b>	Mit Wirkung ab 1. Jänner 2025 stehen wieder <b>neue Lohnsteuertabellen</b> zur Verfügung, da die <b>Grenzbeträge für die Tarifstufen</b> sowie viele <b>Absetzbeträge valorisiert</b> wurden (Progressionsabgeltungsgesetz 2025, BGBl. I Nr. 144/2024 vom 9. Oktober 2024).

Effektiv-Tarif-Monatslohnsteuertabelle 2025 für Arbeitnehmer/innen								
LSt-Bemessungsgrundlage		Grenzsteuersatz	Abzug ohne AVAB/AEAB	Abzug mit AVAB/AEAB				
von	bis			1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	5 Kinder
0,00	1.120,00	0%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1.120,01	1.812,42	20%	264,58	314,66	332,33	354,66	376,99	399,32
1.812,43	2.997,33	30%	445,82	495,90	513,57	535,90	558,23	580,56
2.997,34	5.774,83	40%	745,56	795,64	813,31	835,64	857,97	880,30
5.774,84	8.600,33	48%	1.207,54	1.257,62	1.275,29	1.297,62	1.319,95	1.342,28
8.600,34	83.344,33	50%	1.379,55	1.429,63	1.447,30	1.469,63	1.491,96	1.514,29
	darüber	55%	5.546,77	5.596,85	5.614,52	5.636,85	5.659,18	5.681,51

Effektiv-Tarif-Tageslohnsteuertabelle 2025 für Arbeitnehmer/innen								
LSt-Bemessungsgrundlage		Grenzsteuersatz	Abzug ohne AVAB/AEAB	Abzug mit AVAB/AEAB				
von	bis			1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	5 Kinder
0,00	37,33	0%	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
37,34	60,41	20%	8,820	10,489	11,078	11,822	12,566	13,310
60,42	99,91	30%	14,861	16,530	17,119	17,863	18,607	19,351
99,92	192,49	40%	24,852	26,521	27,110	27,854	28,598	29,342
192,50	286,86	48%	40,252	41,921	42,510	43,254	43,998	44,742
286,87	2.778,14	50%	45,985	47,654	48,243	48,987	49,731	50,475
	darüber	55%	184,893	186,562	187,151	187,895	188,639	189,383

N	
<b>Nächtigungsgeld</b>	Ab 1. Jänner 2025 wird die <b>Abgabefreiheit des pauschalen Nächtigungsgeldes</b> für Inlandsdienstreisen von € 15,- <b>auf € 17,- erhöht</b> .

R	
<b>Regierungsprogramm</b>	Das Regierungsprogramm enthält neben allgemein gehaltenen Ankündigungen und Absichtserklärungen (beispielsweise Abbau der Bürokratie und Vereinfachung der Personalverrechnung, Senkung der Lohn- und Gehaltsnebenkosten) auch einige konkrete Pläne, die aber teilweise unter Budgetvorbehalt (Bedingung der staatlichen Finanzierbarkeit) stehen oder auf künftige Jahre (z. B. 2027) aufgeschoben sind.
Aktuelles im März 2025	<p>Nachfolgend ein kurzer Überblick über die geplanten Änderungen und Neuerungen in der Personalverrechnung:</p> <p><b>Abgabenrechtliche Verbesserungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung der Steuerbegünstigung für Überstunden und Zuschläge ab 2027</li> <li>• Anhebung des Freibetrages von derzeit € 620,- für Sonderzahlungen (§ 67 Abs. 1 EStG); künftige Höhe und Zeitpunkt des Inkrafttretens noch nicht bekannt</li> <li>• Steuerfreie Mitarbeiterprämie bis zu € 1.000,- (ohne Kollektivvertragsbindung) für 2025 und 2026</li> <li>• Neuregelung des Zuverdienstes für Personen in Alterspension ab 2026: SV-Beitragsbefreiung, Einkommensteuer von 25% (Endbesteuerung), nur Hälfte des Dienstgeberbeitrages zur Pensions- und Krankenversicherung</li> <li>• Anhebung des jährlichen Freibetrages von derzeit € 300,- für die Zukunftssicherung; künftige Höhe und Zeitpunkt des Inkrafttretens noch nicht bekannt</li> </ul> <p><b>Abgaben- und förderrechtliche Belastungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anhebung der Krankenversicherungsbeiträge für Pensionistinnen/Pensionisten von 5,1% auf 6% ab 1. Juni 2025</li> <li>• Senkung des abgabenfreien Kilometersgeldes für Fahrräder und Motorräder auf € 0,25/km; Zeitpunkt des Inkrafttretens noch nicht bekannt</li> <li>• Abschaffung der Bildungskarenz mit 1. April 2025; eine Nachfolgeregelung (ab 1. Jänner 2026) ist geplant.</li> </ul> <p><b>Geplante Evaluierungen und Neugestaltungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Sachbezugsregelungen für Dienstwohnungen und Mitarbeiterrabatte sollen geprüft und verbessert werden.</li> <li>• Die steuerlichen Regelungen zum Trinkgeldpauschale inkl. Tronc-Systeme sollen praxistauglich gestaltet werden.</li> </ul> <p>Die legislative Umsetzung des Regierungsprogrammes bleibt abzuwarten. Erste konkrete Gesetzesentwürfe werden voraussichtlich noch vor dem Sommer erscheinen.</p> <p>Zum Regierungsprogramm</p>

S	
<b>SEG-Zulagen</b>	Die <b>Festlegung von Schmutzzulagen im Kollektivvertrag bedeutet</b> laut Rechtsprechung <b>nicht automatisch</b> , dass auch die <b>Steuerfreiheit in der kollektivvertraglichen Höhe anzuerkennen ist</b> . Die Rechtsprechung hat wiederholt die Ansicht vertreten, dass Schmutzzulagen aus steuerlicher Sicht nur insoweit angemessen sind, als sie den nachgewiesenen oder geschätzten Reinigungskosten entsprechen.
<b>Service-Entgelt (E-Card-Gebühr)</b>	<b>Einhebung</b> im November 2025 (im Voraus für 2026): <b>€ 14,65</b>



<b>S</b>	
<b>Sonderwochengeld</b>	<p>Als neue Sozialleistung wird das Sonderwochengeld (§ 163 ASVG) durch das Sonderwochengeld-Gesetz (BGBl. I Nr. 64/2024) eingeführt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Anspruchsberechtigung</b> Sonderwochengeld erhalten Personen, deren neuerlicher Mutterschutz während eines aufrechten und gesetzlich karenzierten Dienstverhältnisses beginnt. Das Sonderwochengeld kann rückwirkend für Zeiträume ab 1. September 2022 beantragt werden.</li> <li>• <b>Höhe des Sonderwochengeldes</b> Das Sonderwochengeld gebührt im Ausmaß von 60 % der Bemessungsgrundlage des Krankengeldes. Dabei ist als Bemessungsgrundlage der Bruttoarbeitsverdienst aus dem Kalendermonat vor Ende des letzten Entgeltanspruches heranzuziehen. Sonderzahlungen (Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration) werden durch einen pauschalen Aufschlag von 17 % berücksichtigt.</li> <li>• <b>Antrag auf Sonderwochengeld</b> Die jeweilige Arbeitnehmerin muss das Sonderwochengeld selbst beim Krankenversicherungsträger (im Allgemeinen bei der ÖGK) beantragen. Die Arbeitnehmerin hat – nach Rechtsansicht der ÖGK – die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zu verständigen, wenn sie Sonderwochengeld bezieht. Die Übermittlung einer Arbeits- und Entgeltbestätigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber an den Krankenversicherungsträger ist nicht erforderlich.</li> </ul>
<b>Spezialfahrzeuge</b>	<p>Im LStR-Wartungserlass 2024 erfolgt ein ergänzender Eintrag, dass ein <b>Spezialfahrzeug nur dann</b> vorliegt, wenn sich <b>festverbaute Einheiten</b> (z. B. Regale, Werkstätte) <b>im Fahrzeug</b> befinden. Für die Einstufung als Spezialfahrzeug reichen leicht entfernbare Einbauten nicht aus. Die <b>Anerkennung als Spezialfahrzeug</b> bedeutet, dass für <b>Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte kein abgabenpflichtiger Sachbezug</b> anfällt, <b>sofern</b> mit dem Fahrzeug <b>sonst keine anderen privaten Fahrten erfolgen</b>.</p>

<b>T</b>	
<b>Tagesgeld</b>	<p>Die <b>abgabenfreien Tagesgeldsätze für Inlandsdienstreisen</b> werden mit 1. Jänner 2025 von € 26,40 <b>auf € 30,- erhöht</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Die Höhe der Tagesgelder richtet sich weiterhin nach den einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, betriebliche Reisekostenrichtlinie, Dienstvertrag.)</p> <p><b>Tagesgeld-Kürzung bei Arbeitsessen:</b> Der Betrag für die Kürzung der Abgabenfreiheit bei einem vom Arbeitgeber bezahlten Arbeitsessen wird ab 1. Jänner 2025 von € 13,20 <b>auf € 15,- angehoben</b>.</p>
<b>Telearbeitsgesetz</b>	<p>Ein Überblick über die wichtigsten <b>Änderungen ab 1. Jänner 2025:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als <b>Örtlichkeiten für Telearbeit</b> kommen neben der Wohnung am Haupt- oder Nebenwohnsitz der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder einer Wohnung von Angehörigen auch Räumlichkeiten von Coworking-Spaces oder andere selbst gewählte Orte (z. B. Kaffeehaus) in Betracht.</li> <li>• Als <b>Telearbeitstage</b> gelten nur jene Tage, an denen die <b>gesamte berufliche Tätigkeit ausschließlich an einem der oberhalb genannten Örtlichkeiten erbracht wird</b>. Untertägige (z.B. stundenweise) Arbeitsleistungen in der Betriebsstätte oder eine Dienstreise bedeuten abgabenrechtlich, dass der gesamte Tag nicht als Telearbeitstag zählt.</li> <li>• <b>Telearbeit samt Örtlichkeiten der Erbringung der Arbeitsleistung</b> sind zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber aus Beweisgründen <b>schriftlich zu vereinbaren</b>.</li> </ul>



T	
<b>Telearbeitsgesetz (Fortsetzung)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Höhe des <b>abgabenfreien Telearbeitspauschales</b> (bis 2024 Homeoffice-Pauschale) – <b>€ 3,- pro Telearbeitstag</b> (bis 2024 Homeoffice-Tag), <b>maximal € 300,- pro Kalenderjahr</b> – bleibt unverändert.</li> <li>• Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss die <b>Telearbeitstage und das Telearbeitspauschale am Lohnkonto erfassen</b> sowie am Jahreslohnzettel (L16) und der „Lohnbescheinigung“ <b>ausweisen</b> (Voraussetzung für die Abgabefreiheit).</li> <li>• <b>Sozialversicherungsrechtlich ist zwischen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Telearbeit im engeren Sinn</b> (eigene Wohnung, in der Nähe gelegene Wohnung eines nahen Angehörigen, in der Nähe gelegener Coworking-Space) <b>mit Arbeitsunfall- und Wegschutz</b> sowie</li> <li>– <b>Telearbeit im weiteren Sinn</b> (alle sonstigen von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer selbst gewählten Orte, an denen Telearbeit erfolgt) <b>nur mit Arbeitsunfallschutz zu unterscheiden.</b></li> </ul> </li> </ul> <p>„In der Nähe“ bedeutet, dass die Strecke von der Wohnung zum Telearbeitsort zeitlich und örtlich mit dem individuellen Weg zwischen Wohnung und Betriebsstätte vergleichbar ist.</p>
U	
<b>Unbezahlter Urlaub</b>	Ab 1. Jänner 2025 ist bei unbezahlten Urlauben bis zur Dauer von einem Monat eine „ <b>zeitlich befristete Änderungsmeldung</b> “ an die ÖGK erforderlich.
Ü	
<b>Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten</b>	<p>Der <b>Europäische Gerichtshof (EuGH)</b> hat in zwei arbeitsrechtlichen Entscheidungen (in der Bundesrepublik Deutschland) die <b>Ansicht vertreten</b>, dass Teilzeitbeschäftigte für Mehrarbeit (bei Überschreitung ihrer vertraglichen Sollarbeitszeit) <b>die-selben Zuschläge</b> (in Geld oder Zeitausgleich) <b>erhalten</b> müssen <b>wie Vollzeitbeschäftigte bei Überschreitung des Vollzeitausmaßes.</b></p> <p>Ungeachtet der EuGH-Rechtsprechung besteht <b>für Österreich aktuell kein Handlungsbedarf.</b> Teilzeitbeschäftigte erhalten daher weiterhin bei Mehrarbeit den im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Mehrarbeitszuschlag von 25 % (§ 19d Abs. 3a AZG). Einen Überstundenzuschlag erhalten Teilzeitbeschäftigte nur bei Überschreiten der für die Vollzeitkräfte maßgeblichen täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit.</p>
V	
<b>Vorzeitiger Mutterschutz</b>	Wird eine Arbeitnehmerin während der Elternkarenz neuerlich schwanger und erfolgt die Ausstellung eines amts- oder fachärztlichen Freistellungszeugnisses (individuelles Beschäftigungsverbot), ist eine vorzeitige Beendigung der Karenz nicht mehr zulässig (§ 15f Abs. 4a MSchG).
W	
<b>Wohnbauförderungsbeitrag</b>	Der Wohnbauförderungsbeitrag <b>bleibt</b> für 2025 <b>unverändert</b> und beträgt daher weiterhin österreichweit <b>für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen jeweils 0,5 %</b> . Die Bundesländer machen somit von der seit 1. Jänner 2018 bestehenden Möglichkeit, den WF je nach Bundesland unterschiedlich festzulegen, keinen Gebrauch.