

Mag. Dr. Ralf Kronberger
Abteilung für Finanz- und Steuerpolitik
Wirtschaftskammer Österreich

fsp@wko.at

Mag. Helga Ruhdorfer-Grasl
BMF - IV/7 (IV/7)
Sachbearbeiterin

helga.ruhdorfer-grasl@bmf.gv.at
+43 1 51433 506161
Johannesgasse 5, 1010 Wien

E-Mail-Antworten sind bitte unter Anführung der
Geschäftszahl an post.iv-7@bmf.gv.at zu richten.

Geschäftszahl: 2024-0.129.987

Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 447 EStG 1988

Sehr geehrter Herr Mag. Dr. Kronberger,

zu den von Ihnen am 18. Jänner 2024 übermittelten Fragen zur Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 (nachfolgend in kursiver Schrift), können wir Ihnen seitens der Fachabteilung IV/7-Lohnsteuer Folgendes mitteilen:

1. Lohngestaltende Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 5 und 6 EStG 1988

- 1.1** *Eine Ermächtigung kann im Kollektivvertrag wie folgt sein: Der Arbeitgeber kann für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 in Höhe von max. 3.000 Euro steuerfrei zur Auszahlung bringen. In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung über die Mitarbeiterprämie abzuschließen. Kann mangels Betriebsrates keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, kann diese durch eine vertragliche Vereinbarung für alle Arbeitnehmer ersetzt werden. Es muss nicht an alle Mitarbeiter der gleiche Betrag gezahlt werden, es kann auch sachlich differenziert werden. Ja, eine sachliche Differenzierung hinsichtlich der Höhe der Prämie ist grundsätzlich zulässig. Der Anspruch an die sachliche Differenzierung ist dabei stets der gleiche, unabhängig davon, ob die Regelung der Mitarbeiterprämie im Kollektivvertrag, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder durch vertragliche Vereinbarung für alle Arbeitnehmer erfolgt (siehe auch 1.5 bis 1.6).*

1.2 *Nur bei Fehlen eines Kollektivvertragsteiles auf Arbeitgeberseite ist es ohne kollektivvertragliche Regelung möglich, eine steuerfreie Mitarbeiterprämie auszubezahlen. Dies gilt auch für ausländische Arbeitgeber.*

Ja, wenn die weiteren Voraussetzungen gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 erfüllt sind.

1.3 *Wenn es keinen Betriebsrat gibt und daher gemäß § 68 Z 5 und Z 6 keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann, kann der Arbeitgeber eine Vereinbarung für alle Arbeitnehmer (oder Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmern) schließen.*

Ja, bei Vorliegen einer besonderen kollektivvertraglichen Ermächtigung oder bei Fehlen eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteils auf der Arbeitgeberseite ist dies möglich.

1.4 *Der Arbeitgeber kann sich in Fällen ohne Betriebsrat auch selbst gegenüber seinen Mitarbeitern zu einer Mitarbeiterprämie verpflichten. Eine Vereinbarung mit allen Mitarbeitern ist nicht notwendig. Ein Widerspruch eines Mitarbeiters verhindert nicht das Zustandekommen der grundsätzlichen Vereinbarung für alle Mitarbeiter.*

Ja, bei Vorliegen einer besonderen kollektivvertraglichen Ermächtigung oder bei Fehlen eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteils auf der Arbeitgeberseite ist dies möglich (siehe 1.3). Es muss eine Vereinbarung für alle Arbeitnehmer vorliegen, Vereinbarungen mit allen Arbeitnehmern sind nicht notwendig, jedoch zulässig. Der Widerspruch eines Arbeitnehmers gegen eine Mitarbeiterprämie wäre unschädlich, wenn eine Vereinbarung für alle Arbeitnehmer vorliegt, wonach die Prämie allen Arbeitnehmern zusteht.

1.5 *Die Selbstverpflichtung des Arbeitgebers kann wie folgt lauten: „Ich verpflichte mich hiermit gegenüber allen Mitarbeitern eine Mitarbeiterprämie zu gewähren. Dabei wird wie folgt differenziert: Mitarbeiter, die Vollzeit arbeiten, erhalten 1.000 Euro, Mitarbeiter, die Teilzeit arbeiten, erhalten 500 Euro, Mitarbeiter, die nicht das ganze Jahr 2024 im Betrieb waren, erhalten 500 Euro“.*

Ja, eine sachliche Differenzierung nach dem Beschäftigungsausmaß ist zulässig, vorausgesetzt alle gesetzlichen Voraussetzungen gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 sind erfüllt.

1.6 *Aufgrund der sachlichen Differenzierung kann es dazu kommen, dass nicht alle Arbeitnehmer eine Mitarbeiterprämie erhalten (z.B. bei Gewährung einer Mitarbeiterprämie an alle Mitarbeiter mit Kindern erhalten jene ohne Kinder keine Mitarbeiterprämie). Trotzdem wäre das Kriterium Vereinbarung für alle Arbeitnehmer erfüllt.*

Die Vereinbarung muss grundsätzlich für sämtliche Arbeitnehmer eine Mitarbeiterprämie vorsehen. Sachliche Differenzierungen hinsichtlich der Höhe sind zulässig.

1.7 Wenn im Kollektivvertrag eine Einzelermächtigung (z.B. wie oben) erfolgt ist, ist eine Betriebsvereinbarung mit sachlicher Differenzierung möglich. Es müssen nicht alle Mitarbeiter eine Mitarbeiterprämie erhalten.

Es müssen grundsätzlich alle Mitarbeiter eine Mitarbeiterprämie erhalten, wobei jedoch eine sachliche Differenzierung (zB Voll-/Teilzeitbeschäftigung, Ein-/Austritt, Arbeitnehmer zu bestimmtem Stichtag) zulässig ist (siehe auch 1.1, 1.5, 1.6).

1.8 Die Erläuterungen „Wird für das Kalenderjahr 2024 kollektivvertraglich vorgesehen, dass als Interessenausgleich für eine geringere Erhöhung der Ist-Monatslöhne eine Mitarbeiterprämie gezahlt wird, dann ist dies - wenn es sich dabei nicht um bereits bezahlte Löhne handelt - bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ebenfalls nicht schädlich für die Steuerbefreiung.“ gelten sinngemäß für die Erhöhung der Mindestlöhne.

Sieht ein Kollektivvertrag vor, dass die Mindestlöhne unter bestimmten Voraussetzungen mit einem geringeren Prozentsatz erhöht werden können und dafür als Interessenausgleich (neben oder anstelle sonstiger Maßnahmen) eine Einmalzahlung gewährt werden kann, kann diese Einmalzahlung bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen als Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 steuerfrei gewährt werden. Die bloße Erhöhung der Bezüge erfüllt nicht die Voraussetzung einer zusätzlichen Zahlung.

1.9 Bei Mischbetrieben, bei denen ein Teil der betrieblichen Tätigkeit eine Mitgliedschaft zu einem KV begründet und ein Teil nicht, hängt die Gewährung der steuerfreien Mitarbeiterprämie davon ab, ob für die jeweiligen Arbeitnehmer der Kollektivvertrag zur Anwendung gelangt. Nur jenen Mitarbeitern, für die der Kollektivvertrag mit Mitarbeiterprämie zur Anwendung gelangt, kann eine steuerfreie Mitarbeiterprämie gewährt werden (den anderen nicht). Dies gilt sinngemäß bei Kollektivverträgen mit und ohne Mitarbeiterprämie.

Ja, vorausgesetzt alle gesetzlichen Voraussetzungen gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 sind erfüllt.

1.10 Körperschaften öffentlichen Rechts, die gemäß § 7 ArbVG KV-fähig sind, haben einen KV abzuschließen, um eine steuerfreie Mitarbeiterprämie gewähren zu können.

Ja, wenn es einen kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf der Arbeitgeberseite gibt, ist ein Kollektivvertrag abzuschließen.

Der beiliegende Entscheidungsbaum ist grundsätzlich korrekt.

Ja.

2. Auszahlung

2.1 *Die Auszahlung kann auch in Teilbeträgen oder monatlich erfolgen.*

Ja, wenn es sich dabei um zusätzliche Zahlungen handelt, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurden. Die Zahlungen erhöhen nicht das Jahressechstel gemäß § 67 Abs. 2 EStG 1988 und werden nicht auf das Jahressechstel angerechnet.

2.2 *Sofern die Mitarbeiterprämien dem Kalenderjahr 2024 zugeordnet werden können (z.B. aufgrund einer Vereinbarung), bestehen keine Einwände gegen eine steuerfreie Auszahlung bis 15. Februar 2025.*

Ja, dies ist im Anwendungsbereich des § 77 Abs. 5 EStG 1988 möglich.

2.3 *Wenn die Mitarbeiterprämie rückwirkend im Kollektivvertrag vereinbart wird, z.B. durch KV-Ermächtigung an den Arbeitgeber, kann aufgerollt werden und die Mitarbeiterprämie nachträglich steuerfrei gestellt werden. Eine steuerfreie Auszahlung der Mitarbeiterprämie (im Zusammenhang mit § 68 Z 5 EStG) ist ohne entsprechende Vereinbarung im Kollektivvertrag grundsätzlich nicht möglich.*

Wenn im Jahr 2024 bereits eine Mitarbeiterprämie im Hinblick auf eine erwartete kollektivvertragliche Regelung steuerpflichtig ausbezahlt wurde, die aufgrund einer nachträglichen Regelung im Kollektivvertrag, welche auch bereits erfolgte Zahlungen umfasst, sämtliche Voraussetzungen des § 124b Z 447 EStG 1988 erfüllt, erscheint eine Aufrollung grundsätzlich möglich.

2.4 *Die Zahlung kann auch in Form von Gutscheinen oder anderen geldwerten Vorteilen erfolgen.*

Ja, wenn sämtliche gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Auch in diesen Fällen ist die Mitarbeiterprämie am Lohnkonto und am Lohnzettel auszuweisen. Ein „Herausschälen“ aus Sachbezügen (zB Privatnutzung eines arbeitgebereigenen Kfz) ist allerdings nicht zulässig.

2.5 *Eine steuerfreie Mitarbeiterprämie liegt vor, wenn laut Kollektivvertrag ab 1.5.2024 (allenfalls zusätzlich zu einer prozentuellen Erhöhung) eine Mitarbeiterprämie (allenfalls aufgeteilt in monatliche Zahlungen von Mai bis Dezember) und ab 1.1.2025 eine dauerhafte Erhöhung der Bezüge/ein dauerhafter monatlicher Fixbetrag (mindestens in Höhe der vorherigen Einmalzahlungs-Teilbeträge) zu zahlen ist.*

Hier ist im Einzelfall zu überprüfen, ob sämtliche gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen und auch das Kriterium der zusätzlichen Zahlung erfüllt wird.

3. Differenzierung

3.1 *Die Mitarbeiterprämien können auch unterschiedlich hoch sein (d.h. z.B. 3 %), z.B., wenn im Kollektivvertrag statt einer Erhöhung (von z.B. statt 10 % nur 7 %) ein Interessenausgleich vereinbart wurde.*

Ja, wenn für das Kalenderjahr 2024 kollektivvertraglich vorgesehen wird, dass als Interessenausgleich für eine geringere Erhöhung der Ist-Monatslöhne eine Mitarbeiterprämie gezahlt wird, dann ist dies – wenn es sich dabei nicht um bereits bezahlte Löhne handelt – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nicht schädlich für die Steuerbefreiung.

3.2 *Das Ausmaß der Arbeitszeit (Voll- /Teilzeit) bzw. die Dauer des Dienstverhältnisses im laufenden Jahr (Eintritt/Austritt) wäre ein sachliches Differenzierungsmerkmal, um differenzierte Mitarbeiterprämien auszus zahlen.*

Ja, eine Differenzierung nach der Arbeitszeit bzw. nach der Anzahl der Arbeitsmonate im Kalenderjahr ist möglich.

3.3 *Eine sachliche Differenzierung kann auch gruppenweise erfolgen (z.B. nach Familienstand und/oder Kindern; Grundgehaltshöhe, wobei bei der Grundgehaltshöhe sowohl steigend als auch fallend grundsätzlich als Differenzierung möglich wäre; Angestellte und Arbeiter und Lehrlinge, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Entfernung Arbeitsstätte zum Wohnort). Siehe dazu 1.1., 1.5., 1.6 und 1.7.*

3.4 *Bei einer sachlichen Differenzierung kann es auch vorkommen, dass einige Arbeitnehmer keine Mitarbeiterprämie erhalten.*

Wenn dies die Folge einer sachlich zulässigen Differenzierung (siehe 1.7 und 3.2) ist, ist es zulässig, in allen anderen Fällen nicht.

3.5 *Eine sachliche Differenzierung ist auch, wenn die Mitarbeiterprämie von der individuellen Zielerreichung (z.B. bestandener Fachprüfung) abhängig gemacht wird.*

Nein, individuelle Zielerreichungen sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiterprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmern eines Unternehmens als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

3.6 *Die Auszahlung kann auch an Dienstnehmer ohne laufenden Entgeltanspruch erfolgen (z.B. bei langem Krankenstand, Karenz, unbezahlttem Urlaub).*

Ja, dies ist grundsätzlich zulässig.

3.7 Die Mitarbeiterprämie kann auch von der Bedingung abhängig gemacht werden, dass der Arbeitgeber ein positives EGT für 2024 erzielt.

Ja, wenn sichergestellt ist, dass sämtliche gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, insbesondere das Kriterium der zusätzlichen Zahlung im Kalenderjahr 2024.

4. Zusätzlich

4.1 Das Kriterium der „Zusätzlichkeit“ ist sowohl bei Teuerungsprämien als auch den Coronaprämien erfüllt.

Ja, im Kalenderjahr 2020 und für 2021 gewährte steuerfreie Corona-Prämien sowie 2022 und 2023 gewährte steuerfreie Teuerungsprämien stellen keine Zahlungen dar, welche bisher üblicherweise gewährt wurden und stehen daher einer steuerfreien Mitarbeiterprämie nicht im Wege.

4.2 Bisherige Prämien, die vom Unternehmensergebnis abhängig waren, und Gewinnbeteiligungsprämien, die sich gegenüber 2024 reduzieren, sind unschädlich.

Gewinnbeteiligungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 35 EStG 1988 und Mitarbeiterprämien gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 können in einem Kalenderjahr nebeneinander gewährt werden und sind in Summe bis zu 3.000 Euro im Jahr steuerfrei. Wird die Gewinnbeteiligung oder eine andere Prämie reduziert und stattdessen eine Mitarbeiterprämie gewährt, ist dies grundsätzlich schädlich, da das Kriterium der zusätzlichen Zahlung nicht erfüllt ist. Wenn jedoch sämtliche arbeitsrechtlichen Kriterien und Berechnungsmaßstäbe für die Gewinnbeteiligung unverändert geblieben sind und sich die geringere Prämie nur aufgrund eines geringeren Gewinns ergibt, kann dies in Ausnahmefällen unschädlich sein.

Exkurs: Gewinnbeteiligung

4.3 Für die Gewinnbeteiligung § 3 Abs. 1 Z 35 EStG ist es nicht schädlich, wenn bisher Corona- bzw. Teuerungsprämien bezahlt wurden.

Wenn sämtliche Voraussetzungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 35 EStG 1988 vorliegen, sind in den letzten Jahren ausbezahlte Corona- bzw. Teuerungsprämien nicht schädlich.

Mit besten Grüßen

Mag. Karin Kufner