



FAQs

Mitarbeiter:innen-Benefits & Sachbezug

Juni 2026



Österreichische Hotelvereinigung
Hofburg, Michaelertrakt 1/6a, A-1010 Wien
T: +43 1 5330952 | office@oehv.at | www.oehv.at

Für eine starke Hotellerie.

1. Allgemein

Im folgenden werden nur die aus unserer Sicht für die Branche gängigsten Incentives und Sachbezugsthemen aufgegriffen.

Was bedeutet Sachbezug in der Lohnverrechnung?

Dienstnehmer:innen werden für die Erbringung ihrer Arbeitsleistung, die sie im Rahmen eines Dienstverhältnisses erbringen, entlohnt. Diese Entlohnung erfolgt zum wesentlichen Teil in Geld. Im Wirtschaftsleben kommt es aber immer wieder vor, dass neben der Geldentlohnung auch eine Entlohnung über Sachen oder die Nutzungsmöglichkeit von Sachen erfolgt, sogenannte „Sachbezüge“.

Dabei wird unterschieden zwischen Sachbezügen, für die es in der sogenannten **Sachbezugswerteverordnung** vom Staat vorgegebene Bewertungsmaßstäbe gibt und **Sachbezüge außerhalb dieser Sachbezugswerteverordnung**, bei denen der geldwerte Vorteil mit dem um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis des Abgabeortes zu bewerten ist.

Die im Bruttobezug enthaltenen Sachbezüge müssen ab 2026 gesondert am Jahreslohnzettel ausgewiesen werden – untergliedert in Sachbezug KFZ, Sachbezug Wohnraum und sonstige Sachbezüge.

2. Kost & Logis

Warum ist kostenloses Essen für Mitarbeiter:innen im Tourismus kein Sachbezugs-Thema?

Freie oder verbilligte Mahlzeiten, die Arbeitgeber:innen an nicht in ihrem Haushalt aufgenommene Arbeitnehmer:innen zur Verköstigung am Arbeitsplatz **freiwillig** gewährt, sind grundsätzlich gemäß Einkommenssteuergesetz steuerfrei und zudem von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen. Entscheidend hierbei ist, dass die Gewährung **freiwillig** erfolgt und nicht aufgrund eines Rechtsanspruches (gesetzlich oder auf Grund eines Kollektivvertrages). Entscheidend ist aber zudem, dass die Mahlzeit **während eines Arbeitstages** im Rahmen einer Pause gewährt wird und nicht zum Beispiel an einem arbeitsfreien Tag.

ACHTUNG: Es muss sich um freiwillige **Sachzuwendungen** von Arbeitgeber:innen handeln. Im Gegensatz dazu stellen Barzuschüsse, die Arbeitgeber:innen leisten, um Arbeitnehmer:innen die Einnahme von Mahlzeiten zu erleichtern, steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Der aktuelle gültige Kollektivvertrag für Hotellerie und Gastronomie enthält keine verpflichtenden Aussagen zur Gewährung von freien oder verbilligten Mahlzeiten am Arbeitsplatz, so dass diese freiwillig im Sinne der obigen Aussagen gewährt werden können.

Getränke, die Arbeitgeber:innen zum Verbrauch im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt abgeben, sind generell von der Einkommensteuer befreit und der Sozialversicherungspflicht ausgenommen – ob freiwillig oder nicht, spielt in diesem Fall keine Rolle.

Beispiel: Ein Hotel bietet allen Mitarbeiter:innen, die im Dienst sind, freiwillig kostenloses Frühstück, Mittag- und Abendessen inkl. Getränke an. → Es fällt kein Sachbezug an.

Was gilt bei Essens-Gutscheinen?

Essensgutscheine bis zu einem Wert von **8 Euro pro Arbeitstag** sind von der Einkommensteuer und der Sozialversicherung befreit, wenn die Gutscheine nur zur Konsumation von Mahlzeiten eingelöst werden können, die von einer Gaststätte oder einem Lieferservice zubereitet bzw. geliefert werden.

Gutscheine, die auch zur Bezahlung von Lebensmitteln, die nicht sofort konsumiert werden müssen, herangezogen werden können, sind bis zu einem Wert von **2 Euro pro Arbeitstag** von der Einkommensteuer und der Sozialversicherung befreit (z.B. Edenred, Pluxee).

Worauf ist bei der kostenlosen oder ermäßigten Bereitstellung von Mitarbeiterwohnungen zu achten?

Die **verbilligte oder unentgeltliche Zurverfügungstellung von Wohnraum** an Dienstnehmer:innen ist ein Sachbezug, der in der Sachbezugswerteverordnung geregelt ist. Es gibt dabei Begünstigungen, die unter folgenden Voraussetzungen zur Anwendung kommen:

*„Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt eine **arbeitsplatznahe Unterkunft** (Wohnung, Apartment, Zimmer), die **nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen bildet**, gilt Folgendes:*

1. Bis zu einer Größe von **35 m²** ist **kein Sachbezug** anzusetzen.
2. Bei einer Größe von **mehr als 35 m² aber nicht mehr als 45 m²** [kommen die allgemeinen Bewertungsregeln des § 2 Sachbezugswerteverordnung zur Anwendung, jedoch ist der

dann errechnete Wert] **um 35% zu vermindern**, wenn die arbeitsplatznahe Unterkunft durchgehend **höchstens zwölf Monate vom selben Arbeitgeber** zur Verfügung gestellt wird.

3. Soweit Wohnraum mehreren Arbeitnehmern zur gemeinsamen Nutzung zur Verfügung gestellt wird, sind diese Wohnflächen zur Beurteilung der Quadratmetergrenzen nach Z 1 [35m²] und 2 [> 35m² bis 45m²] auf die zur Nutzung berechtigten Arbeitnehmer aufzuteilen. Die anteilige Wohnfläche ist aufgrund der im Lohnzahlungszeitraum überwiegend nutzungsberechtigten Arbeitnehmer zu ermitteln und gilt für alle nutzungsberechtigten Arbeitnehmer.“

(§ 2 Abs. 7a Sachbezugswerteverordnung)

Damit die Begünstigungen in Anspruch genommen werden können, muss also:

- Die Unterkunft **arbeitsplatznah** sein, was gemäß Lohnsteuerrichtlinien dann der Fall ist, wenn die Arbeitsstätte, unabhängig davon welches Verkehrsmittel genutzt wird, innerhalb von 15 Minuten erreicht werden kann.
- Die **Wohnung darf nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen von Dienstnehmer:innen bilden**. Eine Wohnung ist dann als Mittelpunkt der Lebensinteressen anzusehen, wenn sie zur Befriedigung des dringenden Wohnbedürfnisses von Arbeitnehmer:innen regelmäßig verwendet wird (insbesondere der Hauptwohnsitz). Der Mittelpunkt der Lebensinteressen von Arbeitnehmer:innen kann entweder im Inland oder im Ausland liegen. Bei Abgabenprüfungen wird regelmäßig darauf abgestellt, ob der Dienstnehmer:innen an einem anderen Ort noch einen Wohnsitz haben, der den Mittelpunkt der Lebensinteressen darstellt. Ist das nicht der Fall, kann es zu Diskussionen mit dem jeweiligen Prüfungsorgan kommen.

Beispiel 1: Zwei Mitarbeiter:innen teilen sich eine Wohnung in einem Mitarbeiterhaus. Ein Schlafzimmer hat 15 m², das andere 17 m². Bad, WC, Gang sowie die Wohn-Ess-Küche haben gemeinsam 18 m² und stehen beiden gleichermaßen zur Verfügung. ➔ Bei beiden Mitarbeiter:innen liegt die zurechenbare Nutzfläche unter der Grenze von 35 m², so dass bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen kein Sachbezug anzusetzen ist.

Beispiel 2: Ein Ehepaar arbeitet für ein Hotel und nutzt eine Mitarbeiterwohnung mit 65 m². Für beide liegt die zurechenbare Nutzfläche pro Person unter der Grenze von 35 m², da die gemeinsam genutzte Fläche durch 2 Personen dividiert wird. Bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen ist kein Sachbezug anzusetzen.

Wie erfolgt die Bewertung des Sachbezuges bezüglich Wohnraum wenn die obigen Begünstigungen nicht zur Anwendung kommen?

A) Die Wohnung steht im Eigentum des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Als monatlicher Quadratmeterwert ist der jeweils am 31. Oktober des Vorjahres geltende Richtwert gemäß § 5 des Richtwertgesetzes anzusetzen. Weitergehende Ausführungen und [die aktuellen Richtwerte je Bundesland finden Sie hier](#).

Das Wohnflächenausmaß errechnet sich anhand der gesamten Bodenfläche des Wohnraumes abzüglich der Wandstärken und der im Verlauf der Wände befindlichen Durchbrechungen (Ausnehmungen). Dabei zählen Keller- und Dachbodenräume, soweit sie ihrer Ausstattung nach nicht für Wohnzwecke geeignet sind, Treppen, offene Balkone und Terrassen nicht zum Wohnraum.

Wenn die Wohnung nicht dem Ausstattungsstandard einer Normwohnung entspricht (beispielsweise kein WC in der Wohnung) ist der Wert um 30 % zu vermindern. Bei Dienstwohnungen für Hausbesorger:innen, Hausbetreuer:innen und Portier:innen ist der Wert um 35 % zu vermindern.

In der Folge ist noch eine Vergleichsrechnung anzustellen, in dem der aus den obigen Ausführungen berechnete Wert mit dem um 25 % verminderten tatsächlichen und damit fremdüblichen Marktpreis (am Abgabeort) verglichen wird. Liegt dieser um 25 % verminderte übliche Endpreis des Abgabeortes um mehr als 50 % niedriger oder um mehr als 100 % höher als der nach den obigen Grundsätzen berechnete Wert, so ist der um 25 % verminderte fremdübliche Mietzins anzusetzen.

Anzumerken ist noch, dass die Quadratmeterwerte (Richtwerte) auch die Betriebskosten im Sinne des § 21 des Mietrechtsgesetzes sowie die Umsatzsteuer beinhalten, aber exklusive der Heizkosten anzusehen sind. Werden die Betriebskosten von den Mitarbeiter:innen getragen, ist von den Quadratmeterwerten ein Abschlag von 25 % vorzunehmen.

Tragen Arbeitgeber:innen zusätzlich die Heizkosten, ist ganzjährig ein Heizkostenzuschlag von 0,58 Euro pro m² anzusetzen.

Darüber hinaus gilt generell, dass Kostenbeiträge der Mitarbeiter:innen den Sachbezugswert vermindern.

B) Die Wohnung steht nicht Eigentum der Arbeitgeber:innen und wird angemietet

In diesem Fall wird auch wieder zunächst ein Wert nach den obigen Grundsätzen berechnet (Richtwerte etc.), um diesen Wert in der Folge mit der um 25 % gekürzten tatsächlichen Miete (samt Betriebskosten, exklusive Heizkosten) einschließlich der von Arbeitgeber:innen getragenen Betriebskosten zu vergleichen. Der jeweils höhere Wert bildet den maßgeblichen Sachbezug.

Tragen Arbeitgeber:innen bei einer von ihnen gemieteten Wohnung die Heizkosten, ist der Sachbezugswert um die auf die Wohnung entfallenden tatsächlichen Heizkosten der Arbeitgeber:innen zu erhöhen. Können die tatsächlichen Kosten nicht ermittelt werden, ist ganzjährig ein Heizkostenzuschlag von 0,58 Euro pro m² anzusetzen.

Auch hier gilt wieder, dass Kostenbeiträge der Mitarbeiter:innen den Sachbezugswert vermindern.

3. Rabatte auf Waren und Dienstleistungen des eigenen Hauses

Bis zu welchen Grenzen können Arbeitgeber:innen den eigenen Mitarbeiter:innen Rabatte auf Waren und Leistungen gewähren, ohne dass ein Sachbezug fällig wird?

Der geldwerte Vorteil gemäß § 15 Abs. 2 Z 3 lit. a aus dem kostenlosen oder verbilligten Bezug von **Waren oder Dienstleistungen**, die Arbeitgeber:innen oder ein mit den Arbeitgeber:innen verbundenes Konzernunternehmen im allgemeinen Geschäftsverkehr anbieten (Mitarbeiter:innenrabatt), ist nach Maßgabe folgender Bestimmungen von der Einkommensteuer und der Sozialversicherung befreit:

- Der Mitarbeiter:innenrabatt wird allen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer:innen eingeräumt.
- Die kostenlos oder verbilligt bezogenen Waren oder Dienstleistungen dürfen von Arbeitnehmer:innen weder verkauft noch zur Einkünfteerzielung verwendet und nur in einer solchen Menge gewährt werden, die einen Verkauf oder eine Einkünfteerzielung tatsächlich ausschließen.
- Der Mitarbeiter:innenrabatt ist steuerfrei, wenn er im Einzelfall 20 % nicht übersteigt (Freigrenze).

- Übersteigt der Mitarbeiterrabatt im Einzelfall 20 %, stellt der **gesamte** gewährte Rabatt ein Sachbezug dar, jedoch steht insgesamt ein jährlicher Freibetrag in Höhe von 1.000 Euro zu. Arbeitgeber:innen haben entsprechende Aufzeichnungen für Rabatte, die 20 % übersteigen, pro Mitarbeiter:in und Kalenderjahr zu führen.

Der Mitarbeiterrabatt ist immer von jenem Preis zu berechnen, zu dem die Waren oder Dienstleistungen Endkonsument:innen im allgemeinen Geschäftsverkehr – nach Abzug allfälliger üblicher Kundenrabatte – angeboten werden.

Beispiel: Mitarbeiter:innen dürfen eine Hotelnächtigung kostenlos konsumieren (100 % Rabatt). -> Pro Hotelnächtigung gelten 100 % des Logispreises als Sachbezug, aber nur in dem Ausmaß, in dem (nach Abzug allfälliger üblicher Kundenrabatte) der Freibetrag von 1.000 Euro pro Jahr überschritten wird. Entsprechende Aufzeichnungen müssen die Arbeitgeber:innen führen!

Ist Sachbezug anzusetzen, wenn Mitarbeitende an Programmpunkten des Hauses wie z.B. geführte Wanderung, Aktivprogramm, Yoga-Kurs etc. kostenlos teilnehmen können?

Die kostenlose Teilnahme an derartigen Dienstleistungen von Arbeitgeber:innen, die grundsätzlich vom Hotelgast zu mindestens im Rahmen seiner Beherbergungspauschale zu zahlen sein werden, stellen grundsätzlich einen abgabenpflichtigen Sachbezug dar, da in einem derartigen Fall wohl nicht von der „Benützung von Einrichtungen und Anlagen“ gesprochen werden kann. Es sollten jedoch die Bestimmungen zum „Mitarbeiterrabatt“ anwendbar sein.

Das heißt, nachdem der Rabatt 100 % beträgt und damit über die 20 % hinaus geht, stellen die 100 % Rabatt (nach Abzug allfälliger üblicher Kundenrabatte) einen Sachbezug dar, der aber erst dann den Abgaben zu unterziehen ist, wenn die jährliche Freigrenze von 1.000 Euro pro Mitarbeiter überschritten wird.

Wie sind Rabatte zu behandeln, die nicht den Mitarbeiter:innen selbst, sondern deren Angehörigen bzw. Begleitpersonen gewährt werden?

Hier muss gemäß Ansicht der Finanzverwaltung unterschieden werden, ob Mitarbeiter:innen die Ware oder die Dienstleistung selbst für sich oder andere erwerben und damit den Aufwand selbst tragen oder ein Direkteinkauf von Angehörigen der Mitarbeiter:innen erfolgt.

In ersterem Fall kommt die Steuerbefreiung für Rabatte im Einzelfall bis 20 % zur Anwendung und für darüber hinaus gehende Rabatte der Freibetrag von 1.000 Euro/Jahr.

Im Falle des Direkteinkaufes durch Angehörige stellt **jeder** Rabatt, der über übliche Kunderabatte hinaus geht, bei Arbeitnehmer:innen einen steuerpflichtigen Sachbezug dar. Das heißt im Einzelfall auch Rabatte, die kleiner als 20 % sind. Die Finanzverwaltung lässt gemäß Lohnsteuerrichtlinien jedoch aus „Verwaltungsvereinfachungsgründen“ eine Anrechnung auf den Jahresfreibetrag von 1.000 Euro der Mitarbeiter:innen zu.

Beispiel:

- a) *Freund:innen und Angehörige, die Mitarbeiter:innen begleiten, bekommen 10 % Rabatt auf eine Hotelnächtigung. Die Mitarbeiter:innen übernehmen die restlichen 90 %. → Kein Sachbezug, da der Rabatt die 20 % nicht übersteigt.*
- b) *Freund:innen und Angehörige, die Mitarbeiter:innen begleiten, bekommen 30 % Rabatt auf eine Hotelnächtigung. Die Mitarbeiter:innen übernehmen die restlichen 70 %. → Die gewährten Rabatte (30 %) sind bis zum Freibetrag von 1.000 Euro pro Jahr steuerfrei und darüber hinaus ist ein abgabenpflichtiger Sachbezug anzusetzen. Beispiel: Hotelnächtigung beträgt 100 Euro und damit der gewährte Rabatt 30 Euro. Die vollen 30 Euro stellen einen Sachbezug dar, der aber erst dann den Abgaben zu unterziehen ist, wenn die jährliche Freigrenze von 1.000 Euro überschritten wird.*
- c) *Freund:innen und Angehörige von Mitarbeiter:innen werden auf einer Liste geführt, können jederzeit auch alleine eine Hotelnächtigung konsumieren und bekommen 15 % Rabatt auf eine Hotelnächtigung (Direkteinkauf). Die Freund:innen und Angehörige der Mitarbeiter:innen tragen die verbleibenden 85 % selbst. → Die gewährten Rabatte stellen grundsätzlich einen abgabenpflichtigen Sachbezug dar, jedoch gewährt die Finanzverwaltung gemäß Lohnsteuerrichtlinien aus „Verwaltungsvereinfachungsgründen“ eine Anrechnung auf den Jahresfreibetrag von 1.000 Euro der Mitarbeiter:innen. Damit sind die Rabatte bis zum Freibetrag von 1.000 Euro pro Jahr von den Abgaben befreit und darüber hinaus ist ein abgabenpflichtiger Sachbezug anzusetzen.*

4. Rabatte auf die Nutzung von Einrichtungen des eigenen Hauses

Ist Sachbezug anzusetzen, wenn Mitarbeitende eigene Einrichtungen des Hauses kostenlos nutzen dürfen (z.B. Sauna, Wellnessbereich, Fitnessraum, Hoteltherme)?

Gemäß § 3 Abs. 1 Z 13 lit. a EStG ist der der geldwerte Vorteil „aus der Benützung von Einrichtungen und Anlagen (beispielsweise Erholungs- und Kurheime, Betriebsbibliotheken, Sportanlagen, betriebsärztlicher Dienst), die der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Arbeitnehmer zur Verfügung stellt“, von der Einkommensteuer und gemäß ASVG von der Sozialversicherung befreit. Laut Ansicht der Finanzverwaltung macht es dabei keinen Unterschied, ob es sich um arbeitgebereigene oder angemietete Einrichtungen und Anlagen handelt.

Zu beachten ist, dass unter diese Gesetzesbestimmung jene Einrichtungen und Anlagen **NICHT** fallen, deren Sachbezüge unter die Sachbezugswerteverordnung fallen (z.B. Garagen und Autoabstellplätze, PKWs, Wohnraum).

Beispiel: Mitarbeiter:innen dürfen die hauseigene Therme oder das hauseigene Fitnessstudio kostenlos nutzen. -> Es fällt kein Sachbezug an.

Was gilt, wenn nicht die Mitarbeitenden selbst sondern Begleitpersonen der Mitarbeitenden kostenlose Leistungen bekommen (z.B. freier Thermeneintritt für bis zu 2 Begleitpersonen)?

Die Steuerbefreiung des § 3 Abs. 2 Z 13 lit. a EStG kommt nur für eigene Arbeitnehmer:innen zur Anwendung. Werden Begleitpersonen von Mitarbeiter:innen derartige Leistungen kostenlos zugewendet, kommen die Aussagen zum Thema „Mitarbeiter:innenrabatte“ zur Anwendung (siehe Pkt. 3).

Beispiel: Freund:innen und Angehörige, die Mitarbeiter:innen begleiten, können kostenlos (100 % Rabatt) die hauseigene Therme benutzen. ➔ Die gewährten Rabatte (100 %) sind bis zum Freibetrag von 1.000 Euro pro Jahr steuerfrei und darüber hinaus ist ein abgabenpflichtiger Sachbezug anzusetzen.

5. Rabatte auf Leistungen von Dritten

Was gilt, wenn Mitarbeitenden bei Dritten Rabatte gewährt werden (entweder, weil es bilateral verhandelt wurde oder über eine regionale Mitarbeiter-Card)?

Unter die Begünstigung der „Mitarbeiterrabatte“ (§ 3 Abs. 1 Z 21 EStG) fallen nur jene Waren und Dienstleistungen, die Arbeitgeber:innen oder mit den Arbeitgeber:innen verbundene Konzernunternehmen im allgemeinen Geschäftsverkehr anbieten.

Waren oder Dienstleistungen von anderen Anbieter:innen fallen daher nicht unter diese Begünstigung und können daher zu einem geldwerten Vorteil aus dem Dienstverhältnis führen, sofern es sich um Rabatte handelt, die über übliche Kundenrabatte hinaus gehen.

Beispiel 1: Hotel hat mit den Lokalen im Ort einen ortsüblichen Rabatt für Stammgäste in Höhe von 10 % für die eigenen Mitarbeiter:innen vereinbart. → Nachdem es ein ortsüblicher Rabatt ist, der auch anderen Stammgästen der Lokale gewährt wird, ist kein Sachbezug anzusetzen.

Beispiel 2: Mitarbeiter:innen schlafen in einem (nicht verbundenen) Hotel um einen Pauschalpreis von 50 Euro. -> Der reguläre Preis abzüglich einem üblichen Rabatt und abzüglich der bezahlten 50 Euro ist als Sachbezug anzusetzen.

6. Geschenke, Feiern, Ausflüge

Was gilt hinsichtlich Sachbezug für Weihnachts- und andere Feiern?

Der geldwerte Vorteil aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen, wie zum Beispiel

- Betriebsausflüge
- kulturelle Veranstaltungen
- Betriebsfeiern

ist bis zu einer Höhe von 365 Euro jährlich pro Mitarbeiter:in steuerfrei und von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen. Sachzuwendungen (kein Bargeld), die bei solchen Betriebsveranstaltungen an Mitarbeiter:innen gewährt werden, sind bis 186 Euro pro Person und Jahr von der Einkommensteuer und Sozialversicherung befreit.

Zusätzlich sind auch Sachzuwendungen aus Anlass eines Dienst- oder eines Firmenjubiläums bis zu einem Gesamtbetrag von 186 Euro jährlich von der Einkommensteuer und

Sozialversicherung befreit. Diese Jubiläumsgeschenke müssen nicht im Rahmen einer Betriebsveranstaltung empfangen werden. Gemäß Lohnsteuerrichtlinien ist zu beachten, dass für die Steuerfreiheit die zu § 49 Abs. 3 Z 10 ASVG entwickelten Grundsätze maßgeblich sind, so dass Jubiläumsgeschenke steuerfrei sind, die aus Anlass eines 10-, 20-, 25-, 30-, 35-, 40-, 45- oder 50-jährigen Dienstnehmerjubiläums bzw. aus Anlass eines 10-, 20-, 25-, 30-, 40-, 50-, 60-, 70-, 75-, 80-, 90-, 100-usw.-jährigen Firmenjubiläums gewährt werden.

Wann ist Sachbezug für Geschenke (Geld, Gutscheine, Ware) an Mitarbeitende (Jubiläum, Geburtstag, besondere Leistung) anzusetzen?

Geschenke zum Geburtstag oder aufgrund einer besonderen Leistung unterliegen **immer** der Einkommensteuer- und Sozialversicherungspflicht.

Sachzuwendungen eines aus Anlass eines Dienst- oder eines Firmenjubiläums bis zu einem Gesamtbetrag von 186 Euro jährlich von der Einkommensteuer und Sozialversicherung befreit (siehe oben).

Geldleistungen fallen nicht unter diese Begünstigung und stellen daher abgabenpflichtiges Entgelt dar.

Was gilt für gemeinsame Ausflüge oder Reisen?

Gemeinsame Ausflüge oder Reisen sind unter den oben beschriebenen Bedingungen von den Abgaben befreit (Stichwort: gesamt 365 Euro pro Person und Jahr).

Beispiel: Ein Hotel macht jedes Jahr einen Ausflug und eine Weihnachtsfeier mit dem Team. Im Rahmen der Weihnachtsfeier erhalten die Mitarbeitenden Wertgutscheine als Geschenk. -> Weihnachtsfeier und Ausflug dürfen insgesamt den Wert von 365 Euro pro Mitarbeitenden nicht übersteigen, der Gutschein darf nicht mehr als 186 Euro pro Person wert sein.

7. Schulungen, Kurse, Workshops

Für die Ausübung des Berufs notwendige bzw. von Arbeitgeber:innen angeordnete Weiterbildungen sind von den Arbeitgeber:innen zu bezahlen. Was gilt für kostenlose Kurse/Workshops, die beruflich nicht erforderlich bzw. ein Incentive sind?

Kostenlose Kurse/Workshops, die beruflich nicht erforderlich sind, stellen in der Regel einen abgabenpflichtigen Sachbezug dar.

8. Gehaltsvorschuss, Arbeitgeberdarlehen, Zukunftssicherungsmaßnahmen und Zuschuss für Kinderbetreuung

Wann fällt bei Vorschüssen oder Darlehen der Arbeitgeber:innen Sachbezug an?

Bei unverzinslichen und zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen, die den Betrag von 7.300 Euro nicht übersteigen, ist ein Zinsvorteil daraus steuer- und sozialversicherungsfrei. Übersteigen Gehaltsvorschüsse und Arbeitgeberdarlehen den Betrag von 7.300 Euro, ist für den Zinsvorteil ein Sachbezug gemäß § 5 Sachbezugswerteverordnung vom übersteigenden Betrag zu ermitteln und anzusetzen.

Bis zu welchem Ausmaß sind Zukunftssicherungsmaßnahmen steuerfrei?

Freiwillige Ausgaben von Arbeitgeber:innen für Versicherungs- und Versorgungseinrichtungen, die Arbeitnehmer:innen oder ihnen nahe stehende Personen bei Krankheit, Invalidität, hohem Alter (z.B. Pensionsversicherung) oder bei Tod der Arbeitnehmer:innen absichern, sind grundsätzlich bis zu einem Betrag von **300 Euro/Jahr steuerfrei**. Auch diese Zuwendung muss allen Arbeitnehmer:innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer:innen angeboten werden. Die Prämien können monatlich oder innerhalb eines Kalenderjahres in größeren Zeitabständen geleistet werden. Arbeitgeber:innen müssen die gesamten Beiträge für die Zukunftsvorsorge solange steuerfrei behandeln, bis der Jahreshöchstbetrag von 300 Euro erreicht ist. Darüber hinausgehende Zahlungen sind vollständig lohnsteuerpflichtig.

[Hier finden Sie eine detaillierte Info der ÖGK.](#)

Unter welchen Voraussetzungen sind Zuschüsse zur Betreuung von Kindern steuerfrei?

Zuschüsse von Arbeitgeber:innen für die Betreuung von Kindern bis höchstens 2.000 Euro pro Kind und Kalenderjahr, die Arbeitgeber:innen allen Arbeitnehmer:innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmer:innen gewährt, sind steuerfrei (bis 2023: max. 1.000 Euro). Für diese Steuerbefreiung gelten folgende Voraussetzungen:

- Arbeitnehmer:innen steht selbst der Kinderabsetzbetrag für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr zu.
- Begünstigtes Kind ist eines, das zu Beginn des Kalenderjahres das 14. Lebensjahr (bis 2023: 10. Lebensjahr) noch nicht vollendet hat.
- Die Betreuung erfolgt in einer öffentlichen institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung oder in einer privaten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung, die den landesgesetzlichen Vorschriften über Kinderbetreuungseinrichtungen entspricht
- Die Betreuung kann auch durch eine pädagogisch qualifizierte Person erfolgen, wobei haushaltszugehörige Angehörige ausgenommen sind.
- Der Zuschuss ergeht direkt an die Betreuungsperson/Betreuungseinrichtung oder in Form von Gutscheinen geleistet, die wiederum nur in den begünstigten Einrichtungen eingelöst werden können.
- Ab dem Kalenderjahr 2024 können die Kosten einer den gesetzlichen Voraussetzungen entsprechenden Kinderbetreuung durch die Arbeitnehmer:innen selbst verausgabt und diese in Folge (zumindest teilweise) durch Arbeitgeber:innen ersetzt werden. Arbeitnehmer:innen haben dafür eine Rechnung der Kinderbetreuungseinrichtung vorzulegen, die in Folge zum Lohnkonto zu nehmen ist.
- Der steuerfreie Zuschuss ist ab 2025 unter "Zuschuss zur Kinderbetreuung § 3 Abs. 1 Z 13 lit. b" am Lohnzettel auszuweisen.
- Erklärung der Arbeitnehmer:innen an Arbeitgeber:innen, dass alle Voraussetzungen vorliegen.

9. Kraftfahrzeuge, Jobticket und Mobiltelefon

Können Arbeitnehmer:innen firmeneigene KfZ für Privatfahrten kostenlos nutzen, parken oder aufladen, ist ebenfalls das Thema Sachbezug zu prüfen.

Detaillierte Infos dazu finden Sie hier: <https://www.wko.at/lohnverrechnung/sachbezeuge-lohnsteuer> bzw. hier: <https://www.wko.at/lohnverrechnung/kfz-sachbezug>

Was gilt bzgl. Jobticket?

Seit 01.07.2021 können statt Streckenkarten Wochen-, Monats-, und Jahreskarten für öffentliche Verkehrsmittel von den Arbeitgeber:innen als Jobtickets sozialabgaben- und sachbezugsfrei sowie ohne Lohnnebenkosten erworben werden, wenn diese zumindest am Wohn- oder Arbeitsort der Mitarbeiter:innen gültig sind - das inkludiert auch das [Klimaticket](#). Mitarbeiter:innen können das Jobticket auch selbst erwerben und die Kosten teilweise oder zur Gänze erstattet bekommen.

Seit 01.01.2023 ist es auch möglich, ein Jobticket mit der Pendlerpauschale zu kombinieren. Laut Abgabenänderungsgesetz 2022 wird die Pendlerpauschale ab 2023 nur noch um den Wert des Jobtickets reduziert, statt gänzlich zu entfallen. Zudem kann der Pendlereuro bezogen werden – dieser bleibt von der Kürzung unberührt.

[FAQs des Klimaministeriums](#)

Wann fällt für ein Handy Sachbezug an?

Gemäß Ansicht der Finanzverwaltung ist bei fallweiser Privatnutzung eines firmeneigenen (Mobil-)Telefons durch Arbeitnehmer:innen kein Sachbezugswert zuzurechnen. Bei umfangreicher Privatnutzung eines (Mobil-)Telefons von Arbeitgeber:innen sind die anteiligen tatsächlichen Kosten als Sachbezug für Steuer und Sozialversicherung anzusetzen.

10. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Sind Leistungen im Rahmen der BGF nie Sachbezug? Wie ist die Abgrenzung zwischen BGF und Sachbezug?

Gemäß § 3 Abs. 1 Z 13 lit. a EStG ist der geldwerte Vorteil „aus zielgerichteter, wirkungsorientierter Gesundheitsförderung (Salutogenese) und Prävention, soweit diese vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasst sind, sowie Impfungen, die der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Arbeitnehmer zur Verfügung stellt“, von der Einkommensteuer und Sozialversicherung befreit.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist daher, dass die betreffende Leistung vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung umfasst ist. Zudem muss es sich um eine **zielgerichtete** und **wirkungsorientierte** Maßnahme handeln. Dies impliziert, dass alle Angebote ein im Vorfeld definiertes Ziel verfolgen müssen (z.B. Raucherstopp) und die Wirksamkeit des Angebotes wissenschaftlich belegt ist.

Darüber hinaus kann von einer Wirkungsorientierung nur dann ausgegangen werden, wenn die Anbieter:innen zur konkreten Leistungserbringung qualifiziert und berechtigt sind.

Die Zuwendungen sind gemäß Ansicht der Finanzverwaltung **direkt** mit den qualifizierten Anbieter:innen abzurechnen.

Folgende Leistungen fallen gemäß Ansicht der Finanzverwaltung beispielsweise **nicht** unter die Befreiungsbestimmung:

- Kosten für Nahrungsergänzungsmittel
- Kosten für Messungen von Stoffwechselparametern
- Analysen oder Allergietests
- reine Koch- und Backkurse.
- Beiträge von Arbeitgeber:innen für Fitnesscenter
- Mitgliedsbeiträge für Sportvereine