



Steuerfreie Prämien für Mitarbeiter



Mitarbeiterprämie, Mitarbeiterbeteiligung am Gewinn, am Kapital oder für Start-ups – die Möglichkeiten, Mitarbeiter steuerfrei zusätzlich zum Gehalt zu belohnen, sind vielfältig.

VON SUSANNE KOWATSCH

„Als Steuerberater wird man oft gefragt, welche zusätzlichen Möglichkeiten es gibt, Steuern zu sparen“, schildert Christian Klausner, Steuerberater und Partner bei HFP, besonders jetzt, kurz vor Jahresende. „Zu empfehlen ist die Gewährung von steuerfreien Prämien und Beteiligungen von Mitarbeitern, weil damit oft neben Steuern auch noch Lohnnebenkosten gespart werden und so viel mehr ‚Netto vom Brutto‘ übrig bleibt“, so Klausner. Allerdings gibt es inzwischen einige Möglichkeiten mit unterschiedlichen Voraussetzungen und unterschiedlicher Wirkung.

erfolgt“. Ohne Kollektivvertrag kann eine Betriebsvereinbarung bzw. eine vertragliche Vereinbarung für alle (!) Arbeitnehmer abgeschlossen werden.

„Diese Regelung führt dazu, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern dann keine abgabenfreie Mitarbeiterprämie zukommen lassen können, wenn der anzuwendende Kollektivvertrag dafür keine Regelung vorgesehen hat“, schildert Stögerer. Das sei beispielsweise beim Kollektivvertrag für Handelsangestellte bzw. -arbeiter der Fall. „Im Gegensatz dazu können Arbeitgeber, die keinem Kollektivvertrag unterliegen – etwa ein gemeinnütziger Verein –, ihren Arbeitnehmern diese abgabenfreie Mitarbeiterprämie mittels einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern gewähren. Oder, wenn ein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden ist, mittels Betriebsvereinbarung“, so Stögerer.

Die zweite Hürde, die zu bewältigen ist, ist die Gleichstellung aller Arbeitnehmer. Das bedeutet, dass grundsätzlich jeder Arbeitnehmer die Mitarbeiterprämie in gleicher Höhe erhalten muss. Lediglich eine „sachliche Differenzierung hinsichtlich der Höhe“ lässt der Gesetzgeber zu. „Legitim wäre es beispielsweise, dass ein Teilzeitmitarbeiter anteilig weniger Prämie als ein Vollzeitmitarbeiter erhält. Ebenso ist eine Differenzierung nach Anzahl der Arbeitsmonate im Kalenderjahr möglich“, zeigt Stögerer die sehr eingeschränkten Optionen auf.

Außerdem muss es sich bei der Mitarbeiterprämie um zusätzliche Zahlungen handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurden. Noch etwas: Werden im gleichen Kalenderjahr

sowohl eine Mitarbeiterprämie als auch eine Gewinnbeteiligung gemäß § 3 Abs. 1 Z 35 ausbezahlt, sind diese nur insoweit steuerfrei, als sie insgesamt 3.000 Euro pro Jahr nicht übersteigen. Darüber hinaus sind Zahlungen beim Steuerpflichtigen nach Tarif zu versteuern.

Steckbrief Mitarbeiterprämie:

- Nur wenn im Kollektivvertrag vorgesehen (ohne KV mit Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung)
- Nur für alle Arbeitnehmer in gleicher Höhe
- Maximal 3.000 Euro (insgesamt, wenn neben Mitarbeiterbeteiligung am Gewinn gewährt)
- Steuerfrei, keine Lohnnebenkosten, keine Sozialversicherung

Mitarbeiterbeteiligung am Gewinn

Eine weitere Steuerbegünstigung, die seit 2022 vom Arbeitgeber für seine aktiven Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden kann, ist die Mitarbeitergewinnbeteiligung. Sie ist als Beteiligung am Vorjahresergebnis zu verstehen.

Auch hier wurde eine Obergrenze von bis zu 3.000 Euro pro Kalenderjahr eingebracht, um als steuerfrei laut EStG zu gelten. Die Gewinnbeteiligung ist an gewisse Unternehmenskennzahlen geknüpft. „Im Gegensatz zur ‚Mitarbeiterprämie 2024‘ ist die Gewinnbeteiligung aber nicht sozialversicherungsfrei, ebenso gibt es für sie keine Begünstigung bei den Lohnnebenkosten“, betont Stögerer.

Die Mitarbeitergewinnbeteiligung muss allen Arbeitnehmern oder zumindest bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden (z. B. allen Angestellten, allen Außendienstmitarbeitern etc.).

Steckbrief Mitarbeitergewinnbeteiligung:

- Nur bei Unternehmensgewinnen
- Für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen
- Maximal 3.000 Euro (insgesamt, wenn neben Mitarbeiterprämie)

Mitarbeiterprämie 2024

Seit Anfang 2024 können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine Mitarbeiterprämie bis zu einem Betrag von 3.000 Euro abgabenfrei ausbezahlen, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Die neue Regelung hat die bis Ende 2023 geltende abgabenfreie „Teuerungsprämie“ abgelöst. Der große Vorteil dabei ist völlige Abgabefreiheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

„Ein Problem der neuen Prämie ist allerdings die äußerst verwirrende Regelung der Voraussetzungen“, merkt Brigitte Stögerer, HR-Managerin und Partnerin bei HFP, an. Der Gesetzgeber hat zur Mitarbeiterprämie in § 124b Z 447 Einkommensteuergesetz (EStG) festgelegt, dass sie bis 3.000 Euro pro Jahr steuerfrei ist, „wenn die Zahlung aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 5 oder 6

- „Nur“ steuerfrei, aber mit Lohnnebenkosten und Sozialversicherung
- Neben Mitarbeiterbeteiligung am Kapital sowie neben Start-up-Mitarbeiterbeteiligung möglich

Mitarbeiterbeteiligung am Kapital

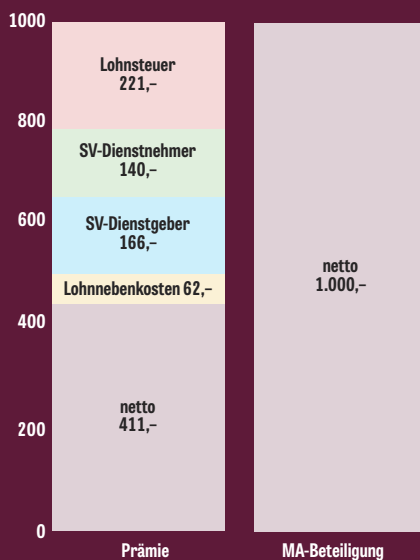
Darüber hinaus besteht seit über zehn Jahren auch die Möglichkeit, Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens zu beteiligen. „Es handelt sich dabei um die unentgeltliche Abgabe von meist stillen Beteiligungen an Mitarbeiter, möglich ist sie als Beteiligung an einer GmbH oder einem Einzelunternehmen, nicht aber an einer Personengesellschaft wie einer OG oder KG“, erläutert Steuerexperte Klausner.

Als Erfolgsbeteiligung „kann sie auch gedeckelt werden“, erklärt Klausner, es handle sich aber „um keine Substanzbeteiligung, es ist auch kein Stimmrecht damit verbunden“. Die Beteiligung darf nicht Lohn oder eine Lohnerhöhung ersetzen, sie muss allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen gewährt werden. Die Höhe kann allerdings variieren.

Auch hier sind 3.000 Euro pro Kalenderjahr und pro Mitarbeiter als Obergrenze eingezogen.

Steuervorteil durchgerechnet:

„Normale“ Prämie versus Mitarbeiterbeteiligung am Kapital



Grafik: GEWINN, Quelle: Klausner, HFP

Im Vergleich zu einer Prämie (links), von der nach Abzug aller Abgaben weniger als die Hälfte übrig bleibt, bleiben von der Mitarbeiterbeteiligung 100 Prozent.



„Bei der Start-up-Mitarbeiterbeteiligung wird nicht gleich Steuer fällig, es greift ein Besteuerungsaufschub“, erklärt Steuerberater Christian Klausner, HFP.

Die Steuerbefreiung gilt nur bei aufrechtem Dienstverhältnis und einer Behaltfrist von fünf Jahren (es sei denn, das Dienstverhältnis ist davor beendet), ansonsten droht Nachversteuerung. Neben der Steuerbefreiung gilt hier auch eine Befreiung von Dienstgeberabgaben und Sozialversicherung.

Steckbrief Mitarbeiterbeteiligung am Kapital:

- Für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen
- Maximal 3.000 Euro
- Steuerfrei, keine Lohnnebenkosten und keine Sozialversicherung
- Neben Mitarbeiterprämie und Mitarbeiterbeteiligung am Gewinn möglich, nicht aber neben Start-up-Mitarbeiterbeteiligung möglich

Start-up-Mitarbeiterbeteiligungen

Die Start-up-Mitarbeiterbeteiligung wurde erst mit 1.1. 2024 eingeführt. Mitarbeiter am Gewinn zu beteiligen, funktioniert nur, wenn das Unternehmen auch Gewinne schreibt – was bei gerade erst gegründeten selten der Fall ist. Dank der neuen Mitarbeiterbeteiligung für Start-ups nach § 67a EStG können nun Kapitalanteile am Unternehmen (im Ausmaß von bis zu zehn Prozent Beteiligung) unentgeltlich abgegeben werden. „Es wird nicht gleich Steuer fällig, sondern es greift ein Besteuerungsaufschub. Genauer gesagt wird das Entstehen der Steuerschuld im laufenden Dienstverhältnis bis zur tatsächlichen Veräußerung der Mitarbeiterbeteiligungen oder dem Eintritt anderer Umstände aufgeschoben“, erklärt Klausner. Es gibt noch weitere Voraussetzungen:



„Ein Problem bei der neuen Mitarbeiterprämie ist die äußerst verwirrende Regelung der Voraussetzungen“, so Brigitte Stögerer, HR-Managerin bei HFP.

- Das Unternehmen beschäftigt nicht mehr als 100 Arbeitnehmer
- Die Umsatzerlöse betragen nicht mehr als 40 Millionen Euro
- Die Anteile werden dem Arbeitnehmer innerhalb von zehn Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs der Gründung des Unternehmens gewährt. Die Besteuerung erfolgt erst bei Veräußerung der Anteile durch den Arbeitnehmer, und zwar zu 75 Prozent
- Wenn das Dienstverhältnis mindestens zwei Jahre gedauert hat
- Wenn der Zufluss nach Ablauf von drei Jahren ab Zeitpunkt der erstmaligen Abgabe einer Start-up-Mitarbeiterbeteiligung an den Arbeitnehmer erfolgt
- Mit Sonder-ESt von 27,5 Prozent
- Befreiung von Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag plus Zuschlag. Die restlichen 25 Prozent werden dagegen mit dem regulären ESt-Tarif besteuert
- Es fallen Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag plus Zuschlag an

Bei der Sozialversicherung kommt es ebenfalls zu einem Aufschub, bei Beendigung des Dienstverhältnisses wird der geldwerte Vorteil allerdings sozialversicherungspflichtig (bis zur Höchstbeitragsgrundlage).

Steckbrief Start-up-Beteiligung:

- Nur für Start-ups (binnen zehn Jahren nach Gründung)
- Maximal 100 Mitarbeiter und maximal 40 Millionen Euro Umsatzerlöse
- Keine bestimmte Betragsobergrenze, aber maximal zehn Prozent Beteiligung
- Aufgeschobene Besteuerung, 75 Prozent davon zu Sonder-ESt von 27,5 Prozent
- Zu 75 Prozent keine Lohnnebenkosten
- Sozialversicherung nur aufgeschoben