

Bundesministerium für Finanzen  
Johannesgasse 5  
1010 Wien

per E-Mail: [e-recht@bmf.gv.at](mailto:e-recht@bmf.gv.at)

**Zl. 13/1 26/46**

**2026-0.367.341**

**BG, mit dem das Einkommensteuergesetz 1988, das Umsatzsteuergesetz 1994, das Finanzstrafgesetz, das Gebührengesetz 1957 und das Kontenregister- und Konteneinschaugesetz geändert werden**

**Referent: Mag. Christian Moser (ÖRAK, Juristischer Dienst)**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag (ÖRAK) dankt für die Übersendung des Entwurfes und erstattet dazu folgende

### **Stellungnahme:**

#### **Zu Art 1 – Änderung des Einkommensteuergesetzes**

In § 124b Z 478 wird erneut die Möglichkeit einer steuerfreien Mitarbeiterprämie vorgesehen, diesmal nur für das zweite Halbjahr und in einer Höhe von bis zu € 500,-. Bei der Formulierung wird nicht auf die Regelung aus dem Jahr 2025 (§ 124b Z 478) zurückgegriffen, sondern erneut auf die gleichheitswidrige Ausgestaltung aus dem Jahr 2024 (§ 124b Z 447). Daher hält der ÖRAK neuerlich fest, dass nach seiner festen Überzeugung eine nicht sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung vorliegt:

#### **1. Gezielter Ausschluss bestimmter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Die Steuerfreiheit einer Mitarbeiterprämie gem § 124b Z 478 lit f soll an das Vorliegen einer

- kollektivvertraglichen Vereinbarung,
- einer Betriebsvereinbarung, die auf Grund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigungen abgeschlossen worden ist,
- einer Betriebsvereinbarung, die wegen Fehlens eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteiles auf der Arbeitgeberseite zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und

dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf der Arbeitnehmerseite abgeschlossen worden ist, oder

- sofern in den letzten beiden Fällen ein Betriebsrat nicht gebildet ist, einer vertraglichen Vereinbarung eines Arbeitgebers für alle Arbeitnehmer geknüpft sein.

Dies führt konkret dazu, dass insb in folgenden Fällen die Mitarbeiterprämie steuerfrei nicht ausgezahlt werden kann:

- es gibt einen kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf Arbeitgeberseite, jedoch wurde kein Kollektivvertrag abgeschlossen,
- es gibt einen Kollektivvertrag, jedoch sieht dieser die Option für eine Mitarbeiterprämie nicht vor.

**Diese Regelung schließt in der Praxis zahlreiche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Steuerbegünstigung einer von ihrem Arbeitgeber gewährten Mitarbeiterprämie aus.**

Es erscheint insgesamt unsachgemäß, eine Steuerbegünstigung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Vorliegen einer Kollektivvertragsfähigkeit bzw vom Verhandlungsgeschick der kollektivvertragsfähigen Interessenvertretung auf Arbeitnehmerseite abhängig zu machen.

## 2. Geschlechterdiskriminierende Ausgestaltung

Die wirkungsorientierte Folgenabschätzung spricht davon, dass Männer „weiterhin überproportional“ von einer steuerfreien Mitarbeiterprämie im Jahr 2026 profitieren würden. Dabei wird auf die Zahlen von 2024 Bezug genommen, die eine prozentuale Verteilung jener Personen, die mit einer steuerfreien Mitarbeiterprämie bedacht wurden, von 45,45 % Frauen und 54,54% Männern ergibt. Dies spiegelt jedoch beinahe exakt die Realität am Arbeitsmarkt mit 45,62% Frauen und 54,37% Männern im Jahr 2024 wider<sup>1</sup>.

In der nachfolgenden Erläuterung wird das Wort „überproportional“ daher insofern relativiert, als dass eine „höhere Erwerbsbeteiligung“ von Männern zugestanden wird.

Die Überlegungen, warum Frauen tatsächlich benachteiligt sein könnten, klammern jedoch den Fakt aus, dass gewisse Berufsgruppen – wie bereits geschildert – gleichheitswidrig von der Möglichkeit einer steuerfreien Mitarbeiterprämie ausgeschlossen werden. Zur Realität am Arbeitsmarkt gehört eben auch die Tatsache, dass nach dem ASVG angestellte Mitarbeitende in Rechtsanwaltskanzleien (insb Sekretariatsarbeitskräfte) überwiegend weiblich sind. Diese Personen werden jedoch vom Gesetzgeber um die Möglichkeit einer steuerfreien Mitarbeiterprämie gebracht und können nicht dazu beitragen, die Statistik zu Gunsten der Frauen zu verbessern.

Der Gesetzgeber möchte mit der geplanten Maßnahme also nicht nur gewisse Berufssparten ohne Kollektivvertrag diskriminieren, sondern auch hart arbeitende Frauen – und hier passt die Formulierung „überproportional“ – von einem steuerfreien

---

<sup>1</sup> Arbeitsmarktstatistiken 2024 der Statistik Austria, Punkt 2.1 Erwerbstätigkeit: 2.358.600 Männer und 2.130.300 Frauen.

Gehaltszuschuss ausschließen, der in anderen Branchen oder Tätigkeitsbereichen, in denen mehr Männer arbeiten, gewährt werden kann.

Die wirkungsorientierte Folgenabschätzung zieht also völlig falsche Schlüsse, da sie eine Ungleichbehandlung feststellt und gleichzeitig nicht aufzeigt, dass sich tatsächlich eine Verschlechterung zum Nachteil der Frauen erst durch die Ungleichbehandlung von Berufsgruppen im Gesetzesentwurf ergibt.

### **3. Finanzielle Auswirkungen**

Die wirkungsorientierte Folgenabschätzung nimmt Mindereinnahmen von rund € 70 Millionen an. Überschlagsmäßig gerechnet ergeben sich diese offenbar aus den Zahlen von 2024:

ca 572.000 Profitierende \* je € 500,- abzgl 18,12% SV-Beiträge bei einem angenommenen LSt-Tarif von 20% ergeben ziemlich genau die € 46,7 Mio Mindereinnahmen an Lohnsteuer

Der Gesetzgeber geht also von der Annahme aus, dass sämtliche Mitarbeiterprämien auch dann ausgezahlt werden würden, wenn sie nicht steuerfrei wären. Diese Annahme kann nicht nachvollzogen werden. Umgekehrt könnte die Annahme aufgestellt werden, dass kein einziges Unternehmen eine Mitarbeiterprämie gewähren würde, wenn diese nicht lohnsteuerfrei wäre. Dann wäre die entgangene Lohnsteuer genau gleich hoch, nämlich Null. Die Wahrheit liegt wohl irgendwo in der Mitte.

Warum die Gemeinden Mindereinnahmen durch die Gewährung einer lohnsteuerfreien Mitarbeiterprämie haben sollen, erschließt sich nicht. Gem § 5 Abs 1 KommStG besteht die Abgabepflicht der Kommunalsteuer „gleichgültig, ob die Arbeitslöhne beim Empfänger der Einkommensteuer (Lohnsteuer) unterliegen.“

3% der angenommenen ausbezahlten Beträge aufgrund der Zahlen von 2024 ergeben ziemlich genau die € 8,5 Mio Einnahmen an Kommunalsteuer für Gemeinden

Unter der Annahme, dass sämtliche Mitarbeiterprämien auch dann ausgezahlt werden würden, wenn sie nicht steuerfrei wären, gebe es keine Veränderung und müsste hier eine Null angesetzt werden. Unter der Annahme, dass die Mitarbeiterprämien erst aufgrund der Lohnsteuerbefreiung gewährt werden, müssten die ca € 8,5 Mio Einnahmen mit einem Plus angesetzt werden, jedenfalls aber nicht mit einem Minus.

Nicht erwähnt werden auch die Nebeneffekte, dass durch die Dienstgeberbeiträge zusätzliche Mittel in die Kranken- und Pensionsversicherung fließen oder der Familienlastenausgleichsfonds mitfinanziert wird.

### **4. „Jetzt das Richtige tun. Für Österreich.“**

Um das Auszahlen einer steuerfreien Mitarbeiterprämie flächendeckend zu ermöglichen, wäre eine einfache Änderung in § 124b Z 478 lit f) EStG notwendig:



*Zulagen und Bonuszahlungen, die der Arbeitgeber in den Kalendermonaten Juli bis Dezember 2026 gewährt (Mitarbeiterprämie 2026), sind für den einzelnen Arbeitnehmer bis 500 Euro steuerfrei, wenn die Zahlung aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 5, ~~oder 6~~ **oder 7** erfolgt.*

Der Gesetzgeber könnte mit dieser minimalen Änderung dafür sorgen, dem Titel des zitierten Regierungsprogramms (der sogar den Weg in die Erläuternden Bemerkungen gefunden hat) Taten folgen zu lassen.

Wien, am 8. Mai 2026

**Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag**

Dr. Armenak Utudjan  
Präsident

