

Mitarbeiterprämie 2025 gemäß § 124b Z 478 EStG 1988 - Beispiele zur sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierung

Anfragenbeantwortung vom 10.10.2025

Als Vorfrage ist stets zu prüfen, ob im Unternehmen bereits bisher Zahlungen aufgrund eines Prämienmodells ausbezahlt wurden. Dabei ist auf das Prämienmodell im Ganzen zu achten und nicht auf die Auszahlung an individuelle Mitarbeiter.

Leistungsbezogene Differenzierungen

- Ein Arbeitgeber möchte die steuerfreie Prämie nur an Mitarbeiter mit einer Top-Leistungsbeurteilung auszuzahlen. Arbeitnehmer mit durchschnittlicher oder unterdurchschnittlicher Bewertung sollen keine Prämie erhalten. Handelt es sich dabei um eine zulässige Differenzierung aus sachlichen, betriebsbezogenen Gründen?
- Ein Arbeitgeber plant, die Höhe der Prämie gestaffelt nach dem Arbeitsergebnis (z.B. bei Außendienstmitarbeitern nach der Umsatzhöhe) bzw. der Leistungsbeurteilung zu gestalten. Beispielsweise sollen Mitarbeiter mit der höchsten Beurteilungsstufe den vollen Betrag (z.B. 1.000 Euro bei Umsatz höher als 1 Mio. Euro) erhalten, Mitarbeiter mit mittlerer Leistung (z.B. 500 Euro bei Umsatz höher als 500.000 Euro) eine reduzierte Prämie und jene mit schlechter Bewertung gar keine. Ist eine derart leistungsabhängige Staffelung als sachlicher, betriebsbezogener Differenzierungsgrund zulässig?
- Ein Arbeitgeber möchte die Prämie nur an jene Mitarbeiter auszahlen, die ihre Zielvorgaben erreicht bzw. übertroffen haben (z.B. Umsatzziele) – während diejenigen, die ihre Ziele nicht erreicht haben, keine Prämie erhalten. Gilt eine solche Differenzierung nach Zielerreichung als sachlich, betriebsbezogen?
- Ein Arbeitgeber erwägt, die Prämie nur an Mitarbeiter zu zahlen, die ein gesetztes Teamziel oder ein wichtiges Projekt erfolgreich erreicht haben. Nur Mitarbeiter der Projektgruppe bzw. Abteilung, welche die Zielvorgaben erfüllt haben, würden eine Prämie bekommen. Ist diese Differenzierung nach erzieltem Teamerfolg zulässig?

- Ein Arbeitgeber will die Prämie gezielt nur an Mitarbeiter vergeben, die im Jahr 2025 außergewöhnliche Mehrleistungen erbracht haben – etwa während eines kurzen Zeitraumes besonders viele Überstunden leisteten oder ein kritisches Projekt unter hohem Einsatz zum Abschluss brachten oder die von Kunden besonders gelobt wurden. Andere Mitarbeiter würden leer ausgehen. Ist diese Vergabe auf Basis einer außergewöhnlichen Einzelleistung ein sachlich gerechtfertigter betrieblicher Grund?

Ja, die genannten Differenzierungen können sachlich, betriebsbezogene Gründe darstellen, wenn es sich bei der Prämie um eine zusätzliche und bisher nicht gewährte Zahlung handelt. Eine Mitarbeiterprämie aufgrund einer Leistungsvereinbarung ist hingegen nicht steuerfrei.

Abteilungs- und funktionsbezogene Differenzierungen

- Ein Arbeitgeber möchte die Prämie nur an eine bestimmte Abteilung auszahlen, weil diese Abteilung im Jahr 2025 besonders zum Unternehmenserfolg beigetragen hat (z.B. durch hohe Produktion oder Umsatz) oder außergewöhnlich belastet war. Mitarbeiter anderer Abteilungen würden keine Prämie bekommen. Ist eine solche abteilungsbezogene Differenzierung sachlich gerechtfertigt?

Ja, dies kann einen betriebsbezogenen Grund darstellen. Es muss sich zudem um eine zusätzliche Zahlung handeln, die bisher nicht gewährt wurde.

- Ein Arbeitgeber plant, die Prämie nur an Mitarbeiter an einem bestimmten Standort oder in einer bestimmten Niederlassung zu gewähren – etwa weil dieser Standort 2025 sehr gute Ergebnisse erzielt hat oder umgekehrt, um höhere Lebenshaltungskosten an diesem Standort auszugleichen. Andere Standorte des Unternehmens würden keine (oder eine geringere) Prämie erhalten. Ist eine Differenzierung nach Unternehmensstandort sachlich zulässig?

Wenn die zusätzliche Zahlung am Standort aufgrund der guten Ergebnisse 2025 gezahlt wird, kann ein betriebsbezogener Grund vorliegen. Die höheren Lebenshaltungskosten an einem Standort sind kein betriebsbezogener Grund.

- Ein Arbeitgeber erwägt, nur Mitarbeiter in bestimmten Funktionen oder Tätigkeitsbereichen mit der Prämie zu bedenken. Zum Beispiel könnten nur Mitarbeiter mit direktem Kundenkontakt oder im Vertrieb eine Prämie erhalten, während Verwaltungs- oder Backoffice-Mitarbeiter ausgenommen werden (oder umgekehrt). Wird eine derartige Differenzierung nach Tätigkeitsbereich als sachlicher, betrieblicher Grund anerkannt?

Ja, die besonderen Kompetenzen und Erfahrungen eines Dienstnehmers können als sachliches, betriebsbezogenes Kriterium angesehen werden (vgl Rz 1125e LStR 2002 zur Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung).

- Ein Arbeitgeber möchte die Mitarbeiterprämie nach Hierarchieebenen differenzieren. Beispielsweise sollen nur Mitarbeiter unterhalb der Managementebene die Prämie erhalten (während Führungskräfte nichts bekommen). Oder umgekehrt soll der Prämie gezielt nur an ein bestimmtes Führungskräfteam ausgezahlt werden, das ein besonderes Projekt gemeistert hat. Ist eine

Differenzierung nach der Stellung im Unternehmen (Management vs. übrige Belegschaft, z.B. leitende Angestellte, Prokuristen) zulässig?

Ja, da entsprechend Rz 76 der LStR 2002 auch der Verantwortungsgrad für das Unternehmen für die Gruppenbildung herangezogen werden kann, wenn der Verantwortungsgrad anhand objektiver, nachvollziehbarer Kriterien präzisiert ist.

- Ein Arbeitgeber beabsichtigt, die Prämie ausschließlich an Mitarbeiter in kritischen Schlüsselpositionen oder Mangelberufen zu zahlen – also etwa an Fachkräfte, die am Arbeitsmarkt schwer zu finden sind –, um deren Bindung ans Unternehmen zu stärken. Andere Mitarbeiter würden keine Prämie erhalten. Ist eine solche Fokussierung auf Schlüsselkräfte (zur Mitarbeiterbindung) ein betrieblich begründeter, sachlicher Differenzierungsgrund?

Ja, die besonderen Kompetenzen und Erfahrungen eines Dienstnehmers können als sachliches, betriebsbezogenes Kriterium angesehen werden, wenn die Abgrenzung nachvollziehbar ist (vgl Rz 1125e LStR 2002 zur Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung).

Differenzierungen nach Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen

- Ein Arbeitgeber möchte die Prämienhöhe an das Stundenausmaß der Anstellung koppeln. Beispielsweise könnten Vollzeitkräfte die volle Prämie erhalten und Teilzeitkräfte nur eine anteilig reduzierte Prämie – oder es sollen nur Mitarbeiter mit zumindest halber Arbeitszeit in den Genuss der Prämie kommen, während sehr geringfügig Beschäftigte leer ausgehen. Ist eine solche Differenzierung nach dem Beschäftigungsausmaß (Arbeitszeit) steuerlich zulässig?

Ja

- Ist es auch möglich, geringfügig Beschäftigte von der Mitarbeiterprämie auszuschließen?

Ja

- Ein Arbeitgeber zieht in Betracht, die Prämie nur an Mitarbeiter zu zahlen, die regelmäßig Nacht- oder Wochenendarbeit leisten, da diese besonderen Belastungen aus betrieblichen Gründen honoriert werden sollen. Mitarbeiter, die ausschließlich zu üblichen Bürozeiten arbeiten, würden keine Prämie bekommen. Gilt eine Differenzierung nach der Arbeitszeitlage (Schicht-/Nachtarbeit vs. Tagdienst) als sachlich begründet?

Ja

- Ein Arbeitgeber möchte die Prämie nur an Arbeitnehmer in körperlich besonders anstrengenden oder gefährlichen Tätigkeiten ausbezahlen (z.B. in der Produktion mit Hebetätigkeiten oder im Außendienst mit erhöhtem Unfallrisiko), um deren erschwerte Arbeitsbedingungen zusätzlich abzugelten. Büroangestellte bzw. Mitarbeiter in überwiegend sitzenden Tätigkeiten würden keine Prämie erhalten. Ist eine derartige Differenzierung nach Arbeitserschwernis bzw. Gefährdungslage zulässig?

Ja, wenn eine sachliche Abgrenzung möglich ist.

Differenzierungen nach Betriebszugehörigkeit

- Ein Arbeitgeber möchte die Prämie nur an langjährige Mitarbeiter auszahlen bzw. langjährigen Beschäftigten einen höheren Prämienbetrag gewähren als den übrigen. Beispielsweise könnten Mitarbeiter mit über 10 Jahren Betriebszugehörigkeit die volle Prämie erhalten und Mitarbeiter mit kürzerer Betriebszugehörigkeit entweder weniger oder nichts bzw. nur Personen, die ganzjährig beschäftigt waren und Saisonkräfte, die nur einige Monate in der Hauptsaison beschäftigt waren, nichts. Ist eine Differenzierung nach der Betriebszugehörigkeitsdauer eine sachliche, betriebsbezogene Differenzierung?
- Ist eine Differenzierung nach dem Zeitpunkt der Auszahlung bzw. nach dem Zeitpunkt des Beschlusses zur Auszahlung eine sachliche, betriebsbezogene (z.B. nur jene Mitarbeiter bekommen eine Prämie, die am 31.12.2025 noch im Unternehmen sind bzw. nur jene Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Beschlusses im Unternehmen waren)?
- Ein Arbeitgeber überlegt, die Prämie nur an Mitarbeiter auszubezahlen, die im Jahr 2025 mindestens sechs Monate im Unternehmen tätig waren. Beschäftigte, die erst kurz vor Jahresende eingetreten sind, würden demnach keine Prämie erhalten. Ist ein solcher Stichtag bzw. eine Mindestbeschäftigungsdauer als sachlicher Differenzierungsgrund zulässig?

Ja, der Arbeitgeber kann Prämien von der Beschäftigungsdauer im Betrieb abhängig machen (vgl Rz 76LStR 2002).

Differenzierung nach Qualifikation

- Ein Arbeitgeber möchte die Prämienvergabe an die Qualifikation bzw. Ausbildung der Mitarbeiter knüpfen. Zum Beispiel könnten nur Mitarbeiter mit einem bestimmten Fachabschluss, einer Zusatzqualifikation oder zertifizierten Spezialkenntnissen die Prämie erhalten – bzw. eine höhere Prämie als andere ohne diese Qualifikation. Ist eine Differenzierung nach formaler Qualifikation oder Fachkenntnis als sachlich, betriebsbezogen anzusehen?

Ja, die besonderen Kompetenzen und Erfahrungen eines Dienstnehmers können als sachliches, betriebsbezogenes Kriterium angesehen werden (vgl Rz 1125e LStR 2002 zur Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung).

Soziale Kriterien als Differenzierungsmerkmal

- Ein Arbeitgeber überlegt, aus sozialen Erwägungen z.B. Mitarbeitern mit Kindern, Alleinerziehern bzw. Arbeitnehmern mit Familienlasten einen höheren Prämienbetrag zu zahlen als kinderlosen Mitarbeitern – etwa um deren höhere Lebenshaltungskosten abzufedern. Handelt es sich dabei um ein zulässiges Differenzierungsmerkmal?

Nein, es liegt kein betriebsbezogener Grund vor.

- Ein Arbeitgeber denkt daran, die Prämie gezielt an behinderte Mitarbeiter auszuzahlen (bzw. diesen einen höheren Betrag zu gewähren), um die Mehrbelastungen dieser Personengruppe auszugleichen

oder ihre Integration zu fördern. Ist eine derartige Differenzierung zulässig?

Nein, es liegt kein betriebsbezogener Grund vor.

- Ein Arbeitgeber überlegt, die Prämie nach Altersgruppen differenziert zu vergeben. Beispielsweise könnten nur jüngere Mitarbeiter unter 30 Jahren eine Prämie erhalten (etwa um Berufseinsteiger finanziell zu unterstützen), oder umgekehrt ausschließlich ältere Mitarbeiter ab 55 Jahren (als besondere Anerkennung kurz vor der Pensionierung). Ist eine auf dem Lebensalter basierende Differenzierung zulässig?

Nein, Maßnahmen, die sich auf Personen einer bestimmten Altersgruppe beziehen, sind nicht begünstigt (vgl Rz 76 LStR 2002).

- Ein Unternehmen möchte die Prämienzahlung gezielt auf niedrigverdienende Mitarbeiter fokussieren. Konkret könnten nur Arbeitnehmer unterhalb einer bestimmten Gehaltsgrenze die (volle) Prämie bekommen, während Besserverdiener keine Prämie oder einen geringeren Betrag erhalten, um die Unterstützung auf die finanziell schwächeren Belegschaftsteile zu konzentrieren. Ist eine solche Differenzierung nach Einkommenshöhe zulässig? **Ja, eine Differenzierung nach dem Entlohnungssystem ist ein betriebsbezogener Grund.**

- Ein Arbeitgeber zieht in Erwägung, nur Arbeitnehmern mit Alleinverdienerstatus (d.h. jene, die das einzige Einkommen in ihrer Familie bestreiten) eine Mitarbeiterprämie zu gewähren bzw. diesen einen höheren Betrag zukommen zu lassen als den übrigen Mitarbeitern. Ziel ist es, Beschäftigte mit höherer familiärer Finanzbelastung besonders zu unterstützen. Gilt eine solche Differenzierung nach Familien- bzw. Unterhaltsverpflichtungen (Alleinverdiener) als sachlich, betriebsbezogener Grund?

Nein, es liegt kein betriebsbezogener Grund vor.

Sonstige betriebliche Differenzierungen

- Ein Arbeitgeber mit mehreren Geschäftsbereichen möchte die Prämie nur in profitablen Geschäftsbereichen auszahlen, die 2025 einen Überschuss erwirtschaftet haben. Mitarbeiter in defizitären Bereichen würden hingegen keine Prämie erhalten, d.h. die Prämiengewährung würde an den wirtschaftlichen Erfolg des jeweiligen Betriebsteils geknüpft. Ist eine derartige Differenzierung nach Geschäftsergebnis der Einheit sachlich gerechtfertigt?

Ja, es liegt ein betriebsbezogener Grund vor.

- Ein Arbeitgeber erwägt, die Prämie nur an Mitarbeiter zu zahlen, die im Kalenderjahr 2025 keine sonstigen Boni, Gehaltserhöhungen oder Sonderzahlungen erhalten haben. Mitarbeiter, die bereits einen Bonus (z.B. eine Gewinnbeteiligung) oder eine überdurchschnittliche Gehaltserhöhung erhalten haben, würden demnach keine Mitarbeiterprämie bekommen. Ist eine solche Differenzierung nach bereits erhaltenen Vergütungen als sachlich, betrieblich begründbar?

Ja, es liegt ein betriebsbezogener Grund vor.

- Ein Arbeitgeber hat einen internen Ideenwettbewerb ausgeschrieben und möchte die Mitarbeiterprämie nur an jene Beschäftigten auszahlen, die im Rahmen dieses Wettbewerbs einen prämierungswürdigen Beitrag geleistet haben – z.B. Gewinner eines Innovationspreises oder

„Mitarbeiter des Jahres“. Alle übrigen Mitarbeiter würden keine Prämie erhalten. Ist die Prämienvergabe an die Gewinner eines solchen innerbetrieblichen Wettbewerbs zulässig?

Ja, es liegt dann ein betriebsbezogener Grund vor, wenn er nach betriebsbezogenen Kriterien gewählt wurde, die Kriterien sachlich nachvollziehbar sind und nicht nach persönlicher Vorliebe gewählt wurden.

- Ein Arbeitgeber möchte die Prämie ausschließlich an Arbeitnehmer mit einem langen Arbeitsweg gewähren – beispielsweise an jene, deren einfache Pendelstrecke zum Arbeitsplatz über 50 km beträgt -, um ihren höheren Aufwand abzumildern. Mitarbeiter, die nahe am Betrieb wohnen, gingen leer aus. Ist eine Differenzierung nach der Pendeldistanz (Wohnortentfernung) eine sachlich, betriebsbezogene?

Nein, es liegt kein betriebsbezogener Grund vor.

- Ein Arbeitgeber (Arbeitskräfteüberlasser) plant, die Prämie nur an jene überlassenen Mitarbeiter auszuzahlen, die an einen Beschäftigerbetrieb überlassen sind, in dem die vergleichbaren Stammarbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten eine Mitarbeiterprämie ausbezahlt bekommen. Handelt es sich dabei um einen sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierungsgrund?

Ja, es liegt ein betriebsbezogener Grund vor.

- Kann ein Arbeitgeber Mitarbeiter, die sich im Jahr 2025 für längere Zeit in Karenz, Elternzeit oder einer anderen Form von unbezahlter Freistellung befanden, von der steuerfreien Prämie ausschließen, ohne den Steuervorteil für die übrigen Arbeitnehmer zu gefährden? Ist das Ausklammern von länger abwesenden Beschäftigten (die nicht im aktiven Dienst standen) als sachlich gerechtfertigte Differenzierung anzusehen?

Ja (vgl Rz 76 LStR 2002 zur Beschäftigungsdauer im Betrieb)

Sonstiges

- Kann die Auszahlung der Mitarbeiterprämie, die für 2025 gebührt, auch noch bis Anfang 2026 z.B. bis 15.02.2026 gezahlt werden?

Ja, im Anwendungsbereich des § 77 Abs. 5 EStG 1988 ist bis 15.02.2026 eine Auszahlung steuerfrei möglich (vgl Rz 1403c LStR 2002 zur Mitarbeiterprämie 2024).

- Kann eine im Kollektivvertrag vorgesehene Einmalzahlung einer Mitarbeiterprämie auch unter die Befreiung fallen?

Ja, wenn die sonstigen Kriterien – insbesondere zusätzliche Zahlung, die bisher nicht gewährt wurde – vorliegen.

- Kann die Sozialversicherung von der Mitarbeiterprämie abgezogen werden bzw. kommt § 20 Abs. 2 EStG (Abzugsverbot bei steuerfreien Leistungen) zur Anwendung?

Nein, ein Abzug ist nicht möglich, es kommt § 20 Abs. 2 Z 1 EStG 1988 zur Anwendung.

Quelle: <https://www.bmf.gv.at/rechtsnews/steuern-rechtsnews/aktuelle-infos-und-erlaesse/Fachinformationen---Ertragsteuern/Fachinformationen---Lohnsteuer/Mitarbeiterpr%C3%A4mie-2025-gem%C3%A4%C3%9F-%C2%A7-124b-Z-478-EStG-1988---Beispiele-zur-sachlichen%2C-betriebsbezogenen-Differenzierung-.html>