
666/A XXVIII. GP

Eingebracht am 16.12.2025

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Antrag

**der Abgeordneten Andreas Ottenschläger, Kai Jan Krainer, MMag. Markus Hofer,
Kolleginnen und Kollegen,**

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Einkommensteuergesetz 1988 geändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Einkommensteuergesetz 1988 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988

Das Einkommensteuergesetz 1988, BGBl. Nr. 400/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 79/2025, wird wie folgt geändert:

- 1. In § 3 Abs. 1 Z 42 letzter Satz wird das Wort „ist“ durch das Wort „sind“ ersetzt.*
- 2. In § 37 Abs. 4 Z 8 zweiter Satz wird die Wortfolge „In den Fällen der lit. b, c, d und e“ wird durch die Wortfolge „In den Fällen der Z 7 lit. b bis e“ ersetzt.*
- 3. § 68 Abs. 1 lautet:*

„(1) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sowie Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 Arbeitsruhegesetz (ARG) sind insgesamt bis 400 Euro monatlich steuerfrei.“
- 4. In § 124b Z 440 wird folgende lit. c angefügt:*

„c) Abweichend von lit. a sind im Anwendungsbereich des § 68 Abs. 2 für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31. Dezember 2025 beginnen und vor dem 1. Jänner 2027 enden, die Zuschläge für die ersten 15 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohnes, insgesamt höchstens jedoch 170 Euro, steuerfrei. Wurden für derartige Lohnzahlungszeiträume die anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen noch nicht berücksichtigt, hat der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer eine Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 so bald als möglich, jedoch spätestens bis 31. Mai 2026 durchzuführen, sofern die technischen und organisatorischen Möglichkeiten dazu vorliegen.“
- 5. In § 124b Z 462 wird die Wendung „31. Dezember 2025“ durch die Wendung „31. Dezember 2026“ ersetzt.*

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

6. Dem § 124b wird folgende Z 492 angefügt:

„492. § 68 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2026 ist erstmalig für Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2025 enden. Wurden für derartige Lohnzahlungszeiträume § 68 Abs. 1 und § 124b Z 462, jeweils in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2026, noch nicht berücksichtigt, hat der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer eine Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 so bald als möglich, jedoch spätestens bis 31. Mai 2026 durchzuführen, sofern die technischen und organisatorischen Möglichkeiten dazu vorliegen.“

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Finanzausschuss vorgeschlagen.

Begründung

Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988:

Zu § 3 Abs. 1 Z 42 letzter Satz:

Es soll ein Redaktionsversehen beseitigt werden.

Zu § 37 Abs. 4 Z 8 zweiter Satz:

Es soll ein Redaktionsversehen beseitigt werden.

Zu § 68 Abs. 1 und § 124b Z 492:

Gemäß § 9 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz (ARG) behält der Arbeitnehmer für die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt. Gemäß § 9 Abs. 5 ARG hat der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, außer dem Entgelt nach § 9 Abs. 1 ARG Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt (außer es wird Zeitausgleich vereinbart).

In der Praxis wurde das Feiertagsarbeitsentgelt von Arbeitgebern uneinheitlich behandelt und teils steuerpflichtig, teils steuerfrei berücksichtigt.

Am 19.12.2024 hat das Bundesfinanzgericht zu RV/3100544/2017 entschieden, dass das Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 ARG keinen Zuschlag im Sinne des § 68 Abs. 1 EStG 1988 darstellt und dies damit begründet, dass ein dem § 9 Abs. 5 ARG entsprechendes, zusätzliches Entgelt vorliegt, ohne das für die Arbeitnehmer das zusätzliche Arbeiten an den Feiertagen ohne Entlohnung geblieben wäre.

Entsprechend der Rechtsansicht des Bundesfinanzgerichts ist eine begünstigte Behandlung des Feiertagsarbeitsentgelts gemäß § 68 Abs. 1 EStG 1988 allenfalls bis 31.12.2024 möglich, vgl. Anfragebeantwortung des BMF vom 02.04.2025 (Steuerliche Behandlung von Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 Arbeitsruhegesetz). Nur wenn neben dem Feiertagsentgelt gemäß § 9 Abs. 1 ARG und dem Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 ARG ein gesonderter Zuschlag für die Feiertagsarbeit bezahlt wird, kann dieser im Rahmen der Bestimmung des § 68 Abs. 1 EStG 1988 steuerfrei sein, vgl. Anfragenbeantwortung des BMF vom 16.07.2025 (Steuerliche Behandlung von Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 ARG sowie dazu bezahlte Zuschläge bzw. Zulagen iZm § 68 Abs. 1 EStG 1988).

Die Entscheidung des Bundesfinanzgerichts vom 19.12.2024 zu RV/3100544/2017 hat dazu geführt, dass das Feiertagsarbeitsentgelt ab 1.1.2025 einheitlich steuerpflichtig zu behandeln ist, was einen Nettolohnverlust für Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber das Feiertagsarbeitsentgelt steuerfrei behandelt hat, nach sich zieht.

Mit der Änderung in § 68 Abs. 1 EStG 1988 soll diese Rechtslage bereinigt werden und die Steuerfreiheit des Feiertagsarbeitsentgelts im Rahmen des Freibetrages nach § 68 Abs. 1 EStG 1988 ausdrücklich gesetzlich verankert werden.

Die gesetzliche Änderung soll ab 1.1.2026 gelten.

Für die Monate Jänner 2026 bis zur Kundmachung bzw. Anpassung der Lohnverrechnungssoftware soll die neue Regelung im Rahmen einer vom Arbeitgeber durchzuführenden Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 EStG 1988 entsprechend berücksichtigt werden. Die Aufrollung ist vom Arbeitgeber, unter Berücksichtigung der technischen und organisatorischen Möglichkeiten, so rasch wie möglich durchzuführen, spätestens jedoch bis Ende Mai 2026. Damit soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer zeitnah von der neuen Regelung profitieren.

Zu § 124b Z 440:

Der höchstmögliche steuerfreie Zuschlag für die ersten 15 Überstunden im Monat soll für das Kalenderjahr 2026 mit 170 Euro in einem erhöhten Ausmaß erhalten bleiben. Ohne die gesetzliche Anpassung würde der höchstmögliche steuerfreie Zuschlag von 200 Euro (befristet für die Jahre 2024 und 2025) auf 120 Euro (ab dem Jahr 2026) reduziert werden. Ab dem Kalenderjahr 2027 soll der höchstmögliche steuerfreie Zuschlag maximal 120 Euro (für die ersten zehn Überstunden) betragen.

Für die Monate Jänner 2026 bis zur Kundmachung bzw. Anpassung der Lohnverrechnungssoftware soll die neue Regelung im Rahmen einer vom Arbeitgeber durchzuführenden Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 EStG 1988 entsprechend berücksichtigt werden. Die Aufrollung ist vom Arbeitgeber, unter Berücksichtigung der technischen und organisatorischen Möglichkeiten, so rasch wie möglich durchzuführen, spätestens jedoch bis Ende Mai 2026. Damit soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer zeitnah von der neuen Regelung profitieren.

Zu § 124b Z 462 und 492:

Mit dem Abgabenänderungsgesetz 2024 – AbgÄG 2024 wurde die Möglichkeit geschaffen, die in Form von virtuellen Gesellschaftsanteilen („phantom shares“) erfolgte Vergütung von Arbeitnehmern, die in den Jahren zuvor in Form der Mitarbeiterbeteiligung an Bedeutung gewonnen hatte, auf Start-Up-Mitarbeiterbeteiligungen gemäß § 67a umzustellen, ohne dass es zu einer Bewertung und Versteuerung des geldwerten Vorteils kommen musste. Dies sollte nur möglich sein, wenn sämtliche Voraussetzungen für eine Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung gemäß § 67a Abs. 2 Z 1 bis 6 vorliegen.

Die Regelung ist bis 31. Dezember 2025 befristet. Die bisherigen Erfahrungswerte aus der Praxis haben gezeigt, dass die Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung sowie die Möglichkeit, virtuelle Gesellschaftsanteile („phantom shares“) auf diese umzustellen, eine breite Zustimmung bei Unternehmerinnen und Unternehmern erfährt. Aus diesem Grund soll die Regelung um ein weiteres Jahr bis 31. Dezember 2026 verlängert werden.

Für die Monate Jänner 2026 bis zur Kundmachung bzw. Anpassung der Lohnverrechnungssoftware soll die Regelung im Rahmen einer vom Arbeitgeber durchzuführenden Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 EStG 1988 entsprechend berücksichtigt werden. Die Aufrollung ist vom Arbeitgeber, unter Berücksichtigung der technischen und organisatorischen Möglichkeiten, so rasch wie möglich durchzuführen, spätestens jedoch bis Ende Mai 2026.