

Aktuelle Steuerrechtsthemen bei GPLB-Prüfungen für Elektrotechniker:innen

Mag. (FH) Jürgen Sykora

15.06.2026



KANZLEI SYKORA

Agenda

- Arbeitszeit und deren Aufzeichnung
- Dienstreise
- Zulagen
- Sachbezüge
- Spezialfahrzeuge



Kollektivverträge:

Thema	Arbeiter-KV	Angestellten-KV
Normalarbeitszeit	38,5 h/Woche	38,5 h/Woche
Gleitzeit	Möglich über Betriebsvereinbarung/Einzelvereinbarung	Ebenfalls möglich und in der Praxis sehr verbreitet
Mehrarbeit (38,5-40 h)	Eigene KV-Regelung mit 50%-Zuschlag für die Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 38,5 Stunden	Ebenfalls eigene Regelung zur Mehrarbeit (§ 4a) – 50%-Zuschlag
Flexible Modelle	Durchrechenbare Arbeitszeit, Bandbreite, Erweiterte Bandbreite, Dekadenarbeit	Fokus stärker auf Gleitzeit und flexible Verteilung der Arbeitszeit
Schichtarbeit	Umfangreiche Bestimmungen und Zulagen	Weniger bedeutend, da seltener bei Angestellten



Kollektivverträge:

- 24.12 und 31.12 sind unter Fortzahlung des Verdienstes ab 12 Uhr dienstfrei
- Gleitzeit: Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf zehn Stunden pro Tag möglich
- Vier-Tage-Woche möglich



Arbeitszeitaufzeichnungen

- § 26 AZG verpflichtet zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen über geleistete Arbeitsstunden
- Die formfreien Aufzeichnungen haben zu enthalten:
 - Beginn und Ende der Arbeitszeit (Uhrzeitangabe!)
 - Wochenarbeitszeit
 - Tägliche und wöchentliche Ruhezeit

ACHTUNG: GPLB-Prüfer versuchen bei fehlenden Aufzeichnungen Mehr- und Überstundenzuschläge zu schätzen.

Arbeitszeitaufzeichnungen

Die Pflicht zur Aufzeichnung kann vertraglich auf die Mitarbeiter übertragen werden. Der Arbeitgeber bleibt rechtlich verantwortlich: Er muss die Mitarbeiter anleiten und die Aufzeichnungen regelmäßig einfordern und **monatlich kontrollieren**. Eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber reicht nicht aus.

Tipp: Lassen Sie die Richtigkeit der Arbeitszeitaufzeichnungen vom Mitarbeiter unterschreiben.

Für Mitarbeiter im Außendienst, im Homeoffice (Tearbeit) oder mit völlig freier Zeiteinteilung reicht es aus, nur die reine *Dauer* der täglichen Arbeitszeit zu erfassen (keine genauen Uhrzeiten/Pausen).

Arbeitszeitaufzeichnungen

- **Wichtig:** Die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung gilt uneingeschränkt auch für Gleitzeit- und All-in-Vereinbarungen.

Exkurs zu § 51b FinStrG:

Eine Finanzordnungswidrigkeit begeht, wer absichtlich Geschäftsvorgänge vortäuscht oder verschleiert, indem er Belege für die Buchhaltungs- oder Aufzeichnungspflicht verfälscht, falsch ausstellt oder unrichtige Belege verwendet.

- **Strafe:** Dieses Vergehen wird mit einer Geldstrafe von bis zu 100.000 Euro geahndet.

Arbeitszeitaufzeichnungen

- Aufzeichnungen über Ruhepausen können entfallen, wenn:
- **Feste Pausen:** Beginn und Ende der Pausen per Betriebsvereinbarung (oder schriftlicher Einzelvereinbarung bei Betrieben ohne Betriebsrat) fix festgelegt sind.
- **Flexibler Zeitraum:** Dem Mitarbeiter freigestellt ist, wann er die Pause innerhalb eines fest vereinbarten Zeitfensters nimmt.
- **Wichtig:** In beiden Fällen darf von der Regelung nicht abgewichen werden. Der Arbeitgeber muss kontrollieren und sicherstellen, dass die Pausen auch tatsächlich genau so eingehalten werden.



Arbeitszeitaufzeichnungen

Die Strafen für Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten nach dem AZG sind wie folgt gestaffelt:

- **Mangelhafte Aufzeichnungen:** Geldstrafe von 20 € bis 436 €
- **Fehlende Aufzeichnungen:** Geldstrafe von 72 € bis 1.815 € (im Wiederholungsfall ab 145 €)
- **Fehlende Aufzeichnungen für Lenker (digitales Kontrollgerät):** Geldstrafe von 145 € bis 2.180 € (im Wiederholungsfall ab 200 €).

→ Pro Verstoß!

Arbeitszeitaufzeichnungen

Risiken fehlender Arbeitszeitaufzeichnungen

- **Arbeitsrechtliche Folgen:**
 - **Hemmung von Verfallsfristen:** Überstundenansprüche verjähren nicht, wenn die Feststellung der Arbeitszeit unzumutbar ist (§ 26 Abs 9 AZG).
- **Finanzielle & strafrechtliche Risiken:**
 - **Lohn- und Sozialdumping (LSD-BG):** Nachträglich geforderte Überstunden können zur Unterschreitung des KV-Mindestlohns führen.
 - **Folge:** Drohende drakonische Strafen für den Arbeitgeber.

Gleitzeit

Was ist gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit)?

- **Flexibles Arbeitszeitmodell:** Arbeitnehmer (AN) bestimmen Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit selbst.
- **Spielregeln:** Die Einteilung erfolgt innerhalb eines vertraglich vereinbarten Rahmens.
- **Individuelle Anpassung:** Bessere Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Bedürfnissen.
- **Arbeitgeber-Vorteil (AG):** Ausdehnung der Normalarbeitszeitgrenzen; Vermeidung von zuschlagspflichtigen Mehrleistungen durch flexiblen Auf- und Abbau von Gutstunden.



Gleitzeit

Wesenskern und Spielräume

- **Zeitsouveränität:** Unabdingbare Voraussetzung für ein rechtlich gültiges Gleitzeitmodell.
- **Mindestspielraum (Richtwerte laut Fachliteratur):**
 - Durchschnittlich mindestens **30 Minuten** tägliche Gleitmöglichkeit.
 - *25-%-Regel:* AN muss über mindestens **25 %** der Arbeitszeit frei verfügen können.
- **Wichtige Grenze:** Selbstbestimmung gilt *nur* für die Normalarbeitszeit, nicht für den eigenmächtigen Erwerb von Überstunden.



Gleitzeit

- **Wo und wie wird Gleitzeit geregelt?**
- **Gesetzliche Basis: § 4b AZG** (definiert nur die Mindestinhalte, lässt viel Gestaltungsspielraum).
- **Kollektivverträge (KV):** Spielen eine untergeordnete Rolle, können aber die tägliche Normalarbeitszeit begrenzen (z. B. Arb. Elektriker: max. 10 Stunden).
- **Zwingende Formvorschriften:**
 - *Mit Betriebsrat:* Verpflichtend per **Betriebsvereinbarung**.
 - *Ohne Betriebsrat:* Per **schriftlicher Einzelvereinbarung**.
- **Achtung – Formfehler:** Mündliche Vereinbarungen oder „gelebte Praxis“ sind **rechtsunwirksam**. Folge im "Worst Case": Überstunden- und Beitragsnachzahlungen wegen Lohn- und Sozialdumping.



Gleitzeit

Was jede Gleitzeitvereinbarung enthalten MUSS (§ 4b Abs. 3 AZG)

- **Gleitzeitperiode:** Zeitraum, in dem die Arbeitszeit im Schnitt die Normalarbeitszeit ergeben muss (üblich: 1 bis 12 Monate).
- **Gleitzeitrahmen:** Der zeitliche Korridor, in dem der AN die Arbeitszeit frei einteilen kann.
- **Übertragungsmöglichkeiten:** Höchstausmaß von Zeitguthaben/-schulden, die in die nächste Periode mitgenommen werden dürfen (z. B. eine wöchentliche Normalarbeitszeit).
- **Fiktive Normalarbeitszeit:** Dient zur Bewertung von Abwesenheiten (Urlaub, Krankenstand, Arztbesuch).



Diäten

- Taggelder (Diäten), Nächtigungsgelder, Fahrtkostenersätze → können Lohnsteuerfrei, SV-frei, BV-Kasse frei, DB frei, DZ frei, KommSt frei sein
 - Mittelpunkt der Tätigkeit – zeitliche Aspekte:
 - 5 Tage durchgehender Einsatz
 - 5 Tage regelmäßig wiederkehrender Einsatz
 - 15 Tage pro Kalenderjahr pro Gemeinde unregelmäßig wiederkehrend
- Wenn frei → keine Erhöhung des Jahressechstels
- Große Dienstreise: mit Übernachtung, große Entfernungszulage
- Kleine Dienstreise: kleine und mittlere Entfernungszulage: EStG kennt keine Mindestentfernung

Dienstreise: Montagearbeiten

Lt. KV Pkt. VIII: Montagearbeiten sowie andere Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes

Entfernungszulage:



Entfernungszulage (= Taggeld)

Kurze Abwesenheit	Mehr als 6 Stunden vom ständigen Betrieb; Zulage EUR 11,94
Lange Abwesenheit	Mehr als 11 Stunden Abwesenheit (inkl. Wegzeit, exkl. Mittagspause; Zulage EUR 30,00
Mehrtägige Reise mit Nächtigung	Mehr als 11 Stunden und angeordnete Nächtigung; Zulage EUR 62,04
Mehrtägige Reise mit Nächtigung + Verpflegung	Mehr als 11 Stunden und angeordnete Nächtigung mit Beistellung Verpflegung; Zulage EUR 24,81 (40 %)
Hinreise vormittags	Abreise vom Betriebsort: VOR 12 Uhr; Zulage EUR 62,04
Hinreise nachmittags	Abreise vom Betriebsort: NACH 12 Uhr, Zulage EUR 30
Rückreise Nachmittag	Tag der Rückreise: Ankunft am Betriebsort VOR 17 Uhr; Zulage EUR 30
Rückreise Abend	Tag der Rückreise: Ankunft am Betriebsort NACH 17 Uhr; Zulage EUR 62,04

Beispiel

- Arbeiter Milan arbeitet gewöhnlich im Betrieb in Tulln
- Ab Februar 2026 wird er für 8 Monate zur Zweigstelle nach Baden geschickt
- Tägliche Arbeitszeit inkl. Wegzeit 9,5 h
- Entfernungszulage EUR 11,94 lt. KV
- Arbeitgeber zahlt freiwillig EUR 30 aus

Lösung

- 5 Tage zu 10/12 (von EUR 30 lt. § 26 Z 4 EStG) steuerfrei = EUR 25 nicht steuerbar, EUR 5 steuerpflichtig pro Tag
- Restliche Tage (183 Tage minus 5 Tage; dh. max. 178 Tage) = nur EUR 11,94 pro Tag steuerfrei, EUR 18,06 steuerpflichtig
- Verbleibender Überhang an Tagen = steuerpflichtig



Beispiel

- Arbeiter Peter ist dauerhaft (mehrere Jahre) am Betriebsstandort eines Großkunden tätig.
- Tägliche Arbeitszeit 8h
- Entfernungszulage EUR 11,94 lt. KV
- Keine Arbeitskräfteüberlassung

Lösung

Taggelder steuerpflichtig



Aufzeichnungspflichtigen Diäten

Einzelabrechnung ist Pflicht

- **Voraussetzung für Steuerfreiheit:**
Reiseaufwandsentschädigungen (§ 3 Abs. 1 Z 16b und § 26 Z 4 EStG) müssen für **jede Reisebewegung einzeln abgerechnet** werden.
- **Zweck:** Die Zahlungen des Arbeitgebers müssen konkreter Ersatz für eine ganz bestimmte Dienstreise oder Tätigkeit sein.

Aufzeichnungspflichten Diäten

- **„Geteilte Kontrolle“**
- **Rolle des Arbeitgebers:** Muss die Daten (Dauer, Ziel etc.) jeder einzelnen Dienstreise bereits im Rahmen der Lohnverrechnung ermitteln und überprüfen.
- **Rolle der Finanzverwaltung:** Führt lediglich eine nachträgliche Überprüfung durch. Der Lohnsteuerabzug muss für das Finanzamt jederzeit **leicht nachprüfbar** sein.

Aufzeichnungspflichten Diäten

- Name des Arbeiters
- Abreise- und Ankunftsdatum, sowie Uhrzeit
- Zeitpunkt Grenzübertritt
- Reisezweck (zB Montage, Service etc.)
- Reiseweg, genaue Adresse Einsatzort
- Nächtigungsort

Bitte beachten Sie, dass alle Aufzeichnungen immer täglich eingetragen werden müssen. Ein nachträgliches Zusammenreimen oder Schätzen der Daten im Nachhinein ist laut Rechtsprechung nicht erlaubt



Aufzeichnungspflichtigen Diäten

Szenario A: Aufzeichnungen vorhanden, aber Rechenfehler

- *Sachverhalt*: Dienstreisen wurden einzeln erfasst, aber die Tagessätze danach falsch ("vereinfacht") berechnet.
- *Konsequenz*: Die Steuerfreiheit geht **nicht** verloren; es besteht lediglich eine Pflicht zur Berichtigung/Neuberechnung.

Aufzeichnungspflichten Diäten

- **Szenario B: Von Vornherein keine ordnungsgemäßen Aufzeichnungen**
- *Sachverhalt:* Es fehlen nachvollziehbare Belege, wodurch eine nachträgliche Überprüfung unmöglich ist.
- *Konsequenz:* Die Auszahlung gilt als pauschal und ist **voll steuerpflichtig**.



Montagezulage (=Entgelt, kein Taggeld)

Wann steht die Zulage zu?

- **Arbeiten außerhalb des ständigen Betriebes:** Gilt für Tätigkeiten abseits der Betriebsstätte, des Werkgeländes oder Lagers.
- **Inhalt der Arbeit:** Montage, Demontage, Erhaltung oder Reparatur von Anlagen jeglicher Art sowie andere Beschäftigungen (inkl. Reisen) außerhalb des Betriebes.
- **Grenzziehung:** Die genaue Abgrenzung des ständigen Betriebes wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (bzw. den Mitarbeitern) festgelegt.
- **Nur für tatsächliche Arbeitszeit:** Die Zulage gebührt für die genannten Arbeiten, jedoch **nicht für reine Wegzeiten**.



Montagezulage

- **Höhe der Montagezulage**
- Die Abgeltung erfolgt als Mindestbetrag pro geleisteter Arbeitsstunde:
- **Aktuell (bzw. ab 2026):** Mindestens **€ 1,155** pro Stunde.
- **Ab 1.1.2027:** Erhöhung auf mindestens **€ 1,178** pro Stunde.



Montagezulage

- **Wichtige Ausnahmen & Einschränkungen**
- **Kein Anspruch für Lehrlinge:** Im Gegensatz zur Entfernungszulage haben Lehrlinge *keinen* Anspruch auf die Montagezulage.
- **Ausschluss bei Wegzeiten:** Für reine Wegzeiten (egal ob innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit) steht keine Montagezulage zu.
- **Ausschluss bei Kurzeiteinsätzen:** Gilt nicht für Mitarbeiter, mit denen eine kurzfristige Beschäftigung für Fertigungsarbeiten in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens vereinbart wurde.



Sachbezüge

- Ein **Sachbezug** ist ein geldwerter Vorteil, den ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber nicht in Form von Geld, sondern als Sachleistung erhält. Diese Vorteile sind grundsätzlich Teil des steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohns.
- **geringfügige Zuwendungen**, die als bloße Annehmlichkeiten oder Aufmerksamkeiten gelten (z. B. ein Blumenstrauß zum Geburtstag), werden als nicht messbar angesehen und stellen keinen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar. Die Grenze ist jedoch fließend; die regelmäßige Abgabe von verbilligtem Treibstoff ist beispielsweise keine bloße Aufmerksamkeit mehr.



Sachbezüge

- **ACHTUNG:** manche Sachbezüge sind umsatzsteuerpflichtig (zB vorsteuerabzugsberechtigte KFZ)



Spezialfahrzeuge

Fahrzeugklasse	Bezeichnung	Beschreibung
M	Kraftwagen zur Personenbeförderung	Kraftwagen mit mindestens vier Rädern zur Beförderung von Personen
M1	Personenkraftwagen	Fahrzeuge zur Personenbeförderung mit höchstens acht Sitzplätzen außer dem Fahrersitz
M2	Omnibusse	Fahrzeuge zur Personenbeförderung mit mehr als acht Sitzplätzen außer dem Fahrersitz und einer zulässigen Gesamt-masse von bis zu 5.000 kg
M3	Omnibusse	Fahrzeuge zur Personenbeförderung mit mehr als acht Sitzplätzen außer dem Fahrersitz und einer zulässigen Gesamt-masse von über 5.000 kg



Spezialfahrzeuge

Fahrzeugklasse	Bezeichnung	Beschreibung
N	Kraftfahrzeuge zur Güterbeförderung	Kraftfahrzeuge mit mindestens vier Rädern zur Beförderung von Gütern
N1	Leichte Nutzfahrzeuge	Fahrzeuge zur Güterbeförderung mit einer zulässigen Gesamtmasse von bis zu 3.500 kg
N2	Mittlere Nutzfahrzeuge	Fahrzeuge zur Güterbeförderung mit einer zulässigen Gesamtmasse von über 3.500 kg bis 12.000 kg
N3	Schwere Nutzfahrzeuge	Fahrzeuge zur Güterbeförderung mit einer zulässigen Gesamtmasse von über 12.000 kg

Spezialfahrzeuge

- Werkverkehr
 - Ausgangspunkt für Sachbezugsregelung
 - nicht steuerbar, wenn durch den AG in der Art eines Massenbeförderungsmittels durchgeführt
- aber Rz 175 LStR
 - Kein Sachbezug für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte, wenn...

Spezialfahrzeuge

- Lt. LStR Rz 175:
Kein Sachbezug, bei
 - Spezialfahrzeugen
 - z.B. Pannenfahrzeuge, Einsatzfahrzeuge etc.
 - Berufsschauffeuren
 - Privatfahrten müssen untersagt sein.
 - KFZ nicht überwiegend zur Personenbeförderung und keine NoVA-Pflicht
 - z.B. Kasten- oder Pritschenwägen

Spezialfahrzeuge

Spezialfahrzeuge & NoVA: Neue Lohnsteuer-Regeln ab 2026

Ab 2026 entscheidet die NoVA-Befreiung über die Steuerfreiheit des Werkverkehrs.



Neue Anknüpfung an das NoVAG

Die lohnsteuerliche Beurteilung folgt ab 2026 der ab 1.7.2025 geltenden Rechtslage zur Normverbrauchsabgabe.



Spezialfahrzeuge ohne Sachbezug

Fahrzeuge mit fest verbauten Einbauten (z. B. Werkbänke), die eine private Nutzung praktisch ausschließen, bleiben **befreit**.



Fokus auf N1-Fahrzeuge (LKW)

Kasten- und Pritschenwagen ohne überwiegende Personenbeförderung gelten ab 2026 als **abgabenfreier Werkverkehr**.



Risikominimierung durch Dokumentation

Privatnutzungsverbote sollten schriftlich vereinbart und durch Fahrtenbücher lückenlos nachgewiesen werden.

Ausweg aus Sachbezug

- Voraussetzungen für keinen Sachbezug:
 - Eindeutiges privates Nutzungsverbot
 - Schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 - Laufende Kontrolle durch den Arbeitgeber
 - Überprüfung der Einhaltung des Verbots
 - Dokumentation der Fahrzeugverwendung (z.B. Fahrtenbuch)
 - Fahrzeug eignet sich kaum für Privatfahrten
 - Bsp.: Werkstattwagen mit fixen Einbauten im Ladebereich, Einsatzfahrzeuge mit spezieller Ausstattung, Lieferfahrzeuge mit wenigen Sitzplätzen



Fahrtenbuch

Geregelt in der **Kilometergeldverordnung**

Der Nachweis der betrieblichen oder beruflichen Nutzung hat mittels eines Fahrtenbuches oder durch andere Aufzeichnungen zu erfolgen, die eine verlässliche Beurteilung ermöglichen und aus denen jedenfalls die in Abs. 2 enthaltenen Informationen hervorgehen.

Die Aufzeichnungen müssen jedenfalls beinhalten:

- Datum,
- Kilometerstand,
- Anzahl der betrieblich oder beruflich zurückgelegten Tageskilometer,
- Ausgangs- und Zielpunkt sowie
- Zweck der jeweiligen betrieblichen oder beruflichen Fahrt.

Kilometergeld

Fahrzeugtyp	gültig bis 31.12.2024	ab 1. Jänner 2025	ab 1. Juli 2025
PKW	0,42 EUR	0,50 EUR	0,50 EUR
Motorfahräder und Motorräder	0,24 EUR	0,50 EUR	0,25 EUR
Mitfahrer:innen	0,05 EUR	0,15 EUR	0,15 EUR
Fahrrad, E-Bike	0,38 EUR	0,50 EUR	0,25 EUR



Kilometergeld

Kilometergeld deckt folgende Ausgaben ab:

- Absetzung für Abnutzung,
- Treibstoff und Öl,
- Service- und Reparaturkosten auf Grund des laufenden Betriebes,–
- Zusatzausrüstungen,
- Steuern und Gebühren,
- Versicherungen,
- Mitgliedsbeiträge bei Autofahrerklubs sowie
- Finanzierungskosten.



Vielen Dank!

j.sykora@kanzlei-sykora.at

www.kanzlei-sykora.at



KANZLEI SYKORA