

Grant Thornton Unitreu

News. Personal. März 2014

Neues für die Personalverrechnung durch das Abgabenänderungsgesetz 2014 und aktuelle Gesetzesvorhaben

Am 13. Februar haben wir Ihnen in unserem Klientenseminar die Konsequenzen des Abgabenänderungsgesetzes dargestellt und auch Last-Minute Gestaltungsoptionen ausführlich mit Ihnen diskutiert. Nun sind die Änderungen fix. Was Sie in der Personalverrechnung besonders beachten müssen und welche weiteren Gesetzesänderungen schon im Entwurf vorliegen, fassen wir in diesem Newsletter für Sie zusammen.



Inhalt

1. Solidarabgabe bleibt erhalten	3
2. Vergleichszahlungen – Deckelung Fünftelregelung	3
3. Kündigungsentschädigungen – Deckelung Fünftelregelung	3
4. Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistung für künftige Lohnzahlungszeiträume – Entfall Fünftelregelung, eventuell Abfertigungsbesteuerung	4
5. Freiwillige Abfertigung (System Abfertigung „Alt“) - Deckelung 6% Besteuerung	5
6. Sozialplanzahlungen – spätere Anwendung Deckelung	5
7. Jahresbezüge über EUR 500.000 nicht steuerlich absetzbar	6
8. Senkung IESG und UV Beitrag	6
9. Anhebung Maximalbetrag PKW Sachbezug	6
10. Informationsaustausch zwischen Finanzverwaltung und Sozialversicherungsträgern	7
11. Pendlerrechner online – Kinderkrankheiten, Haftungsvermeidung	8

1. Solidarabgabe bleibt erhalten

Die gestaffelte Lohnsteuer für sonstige Bezüge war bei ihrer Einführung nur befristet bis 31. 12. 2016 vorgesehen, nun wurde sie unbefristet verlängert. Für sonstige Bezüge innerhalb des Jahressechstels und nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen gelten daher weiterhin folgende Steuersätze:

- für die ersten 620 Euro 0 %,
- für die nächsten 24.380 Euro 6 %,
- für die nächsten 25.000 Euro 27 %,
- für die nächsten 33.333 Euro 35,75 %.
- über € 83.333,- nach § 67 Abs 2 EStG Tarifsteuersatz

2. Vergleichszahlungen - Deckelung Fünftelregelung

Für nach dem 28. 2. 2014 ausbezahlte (gerichtliche und außergerichtliche) Vergleichszahlungen wird das lohnsteuerfreie Fünftel betraglich mit 1/5 der 9-fachen Höchstbeitragsgrundlage (derzeit also mit EUR 8.154,00) begrenzt. Der übersteigende Betrag ist zum Tarif zu versteuern. Wann der Vergleich abgeschlossen wurde ist für die Anwendung der Neuregelung nicht entscheidend, es kommt nur auf den Zeitpunkt der Auszahlung an.

Es gilt unverändert: soweit die Zahlungen Zeiträume betreffen, für die eine Anwartschaft gegenüber einer Mitarbeitervorsorgekasse besteht, ist die Zahlung bis zu einem Betrag von EUR 7.500 mit 6 % zu besteuern. Auf den übersteigenden Betrag ist die Fünftelregelung mit dem nunmehr gedeckelten Fünftel anzuwenden.

3. Kündigungsentschädigungen – Deckelung Fünftelregelung

Eine Kündigungsentschädigung liegt arbeitsrechtlich vor, wenn der/die ArbeitgeberIn fristwidrig kündigt und der/die ArbeitnehmerIn der Beendigung grundsätzlich zustimmt (Wahlrecht) aber einen Schadenersatzanspruch geltend macht.

Für nach dem 28. 2. 2014 ausbezahlte Kündigungsentschädigungen wird das lohnsteuerfreie Fünftel betraglich mit 1/5 der 9-fachen Höchstbeitragsgrundlage (derzeit also mit EUR 8.154,00) begrenzt. Der übersteigende Betrag ist zum Tarif zu versteuern.

4. Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen für künftige Lohnzahlungszeiträume – Entfall Fünftelregelung, eventuell Abfertigungsbesteuerung

Für nach dem 28. 2. 2014 ausbezahlte Abfindungen für den Verzicht auf Arbeitsleistung für künftige Lohnzahlungszeiträume entfällt das steuerfreie Fünftel zur Gänze.

Der Gesetzestext lässt in der derzeitigen Fassung auch die **Deutung** zu, dass für Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen für künftige Lohnzahlungszeiträume nun die begünstigte Besteuerung als **freiwillige Abfertigung** mit 6 % möglich ist und zwar auch für DienstnehmerInnen, die unter die Regelung Abfertigung neu fallen. Nachdem das Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung für die Jahre 2013 bis 2018 und die Erläuterungen zur Regierungsvorlage das Ziel der Gesetzesänderung eigentlich darin sahen, die steuerliche Begünstigung für „Golden Handshakes“ abzuschaffen und nicht auszuweiten, ist diese Lesart wohl nicht ganz im Sinne des Gesetzgebers und die Finanzverwaltung wird diese Interpretation voraussichtlich nicht kampflos akzeptieren.

Mit einer Klarstellung in den Lohnsteuer-richtlinien ist zu rechnen. ArbeitgeberInnen, die die Möglichkeiten zur Lohnsteuergestaltung, die sich durch dieses **gesetzgeberische Versehen** bieten, zugunsten ihrer DienstnehmerInnen nutzen möchten, sollten sich bewusst sein, dass diese Lohnsteuerbegünstigung bei einer GPLA Prüfung erstritten werden wird müssen.

Zur Ausweitung der Begünstigung für freiwillige Abfertigungen auf Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen kommt es folgendermaßen: Die Viertelregelung in § 67 (6) bezieht sich wörtlich auf „Sonstige Bezüge, die bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses anfallen (wie zum Beispiel freiwillige Abfertigungen und Abfindungen [...])“. Da Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen für künftige Lohnzahlungszeiträume in den folgenden Absätzen nicht mehr gesondert genannt werden, ist die Deutung möglich, dass sie nun

als Abfindung unter die Viertelregelung und Zwölftelregelung fallen. Im letzten Satz dieses Absatzes wird festgehalten, dass die Bestimmungen betreffend freiwillige Abfertigungen nur für jene Zeiträume gelten, für die keine Anwartschaften gegenüber einer BV-Kasse bestehen – von Abfindungen ist in dieser Einschränkung keine Rede.

Aufgrund der unterschiedlichen abgabenrechtlichen Behandlung wird die Unterscheidung zwischen einem Vergleich im einkommensteuerrechtlichen Sinn und Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistung für künftige Lohnzahlungszeiträume noch bedeutsamer. Charakteristisch für einen Vergleich ist laut Judikatur des VwGH, dass zumindest ein Teil der Zahlung der Bereinigung strittiger oder zweifelhafter Rechte auf in der Vergangenheit angehäuften Bezüge dient.

Die Vergangenheitskomponente ist also ein ganz wesentliches Unterscheidungsmerkmal. Wird die Zahlung durch ein Gerichtsurteil zuerkannt oder wird eine bereits gerichtlich geltend gemachte Entgeltforderung verglichen kann ebenfalls vom Vorliegen eines Vergleiches im einkommensteuerrechtlichen Sinne ausgegangen werden.

Wenn der/die ArbeitnehmerIn aber durch die Zahlung zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses bewegt werden soll, liegt eine Zahlung für den Verzicht auf Arbeitsleistung für künftige Lohnzahlungszeiträume vor, für die nach der neuen Rechtslage kein steuerfreies Fünftel mehr zusteht. Sozialversicherungsrechtlich liegt in diesem Fall weiterhin eine beitragsfreie Abgangsentschädigung vor.

5. Freiwillige Abfertigung (System Abfertigung "Alt") Deckelung 6 % Besteuerung

Bislang konnte eine freiwillige Abfertigung im System Abfertigung Alt bis zu einem Viertel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate („Viertelregelung“) begünstigt mit 6% besteuert werden. Diese Begünstigung wird für Zahlungen ab 1. 3. 2014 mit dem Neunfachen der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt (also derzeit mit EUR 40.770,-).

Bislang konnte zusätzlich zur Viertelregelung auf den übersteigenden Betrag der freiwilligen Abfertigung die Zwölfstelregelung angewendet werden. Je nach nachgewiesener Dienstzeit konnten bis zu 2, 3, 4, 6, 9 oder 12 Zwölfstel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate mit 6% besteuert werden. Auch diese Begünstigung wird für Zahlungen ab 1. 3. 2014 gedeckelt: der für die Berechnung herangezogene Monatsbezug wird mit dem Dreifachen der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (derzeit als mit EUR 13.590,-) begrenzt.

Abhängig von den Dienstjahren können daher folgende Beträge bei Anwendung der Zwölfstelregelung begünstigt behandelt werden:

Nachgewiesene Dienstzeit	Zwölfstel	Höchstbetrag für begünstigte Besteuerung aufgrund der Zwölfstelregelung (in EUR) vor Abzug bereits erhaltener Abfertigung
3 Jahre	2/12	27.180,00
5 Jahre	3/12	40.770,00
10 Jahre	4/12	54.360,00
15 Jahre	6/12	81.540,00
20 Jahre	9/12	122.310,00
25 Jahre	12/12	163.080,00

Während dieser Dienstzeit erhaltene gesetzliche oder kollektivvertragliche Abfertigungen und bestehende Ansprüche auf derartige Abfertigungen sind von diesem Höchstbetrag abzuziehen und es ist ein lückenloser Nachweis der Dienstzeit zu erbringen.

6. Sozialplanzahlungen – spätere Anwendung Deckelung

Bei der Besteuerung von Sozialplanzahlungen mit dem Hälftesteuersatz hat es keine Änderung durch das Abgabenänderungsgesetz 2014 gegeben. Für ArbeitnehmerInnen im System Abfertigung "Alt" wirkt sich jedoch auch die o.g. Änderung bei der Besteuerung der freiwilligen Abfertigung in Zusammenhang mit Sozialplänen aus. Hier wurde eine etwas längere Übergangsfrist vorgesehen und die Deckelung der Viertelregelung und Zwölfstelregelung wirkt sich erst auf Sozialpläne aus, die nach dem 28. 2. 2014 abgeschlossen werden.



7. Jahresbezüge über € 500.000 nicht steuerlich absetzbar

Diese Regelung hat zwar keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Personalverrechnung, wird aber künftig z.B. bei der Berechnung der steuerlichen Personalrückstellungen mitzuberechnen sein.

Ab 1. 3. 2014 sind Entgelte für Arbeits- oder Werkleistungen, die einen Betrag von EUR 500.000 pro Person und Wirtschaftsjahr übersteigen, steuerlich für den/die ArbeitgeberIn/AuftraggeberIn nicht mehr abzugsfähig. Davon erfasst sind nicht Werkleistungen jeder Art, sondern nur die die von Personen erbracht werden, die organisatorisch in den Betrieb eingliedert sind. Der Begriff der organisatorischen Eingliederung ist jedoch weit gefasst und auch Honorare von RechtsanwaltInnen, die als Sanierungsvorstände tätig werden, wurden in den Erläuterungen zum Abgabenänderungsgesetz als Beispiel genannt.

Auch wesentlich beteiligte GeschäftsführerInnen und Vorstände, die aufgrund ihrer mangelnden Weisungsbindung nicht als DienstnehmerInnen gelten, sollen ausdrücklich erfasst sein. Arbeitskräfteüberlassungen sind von der Regelung ebenfalls umfasst und der/die BeschäftigterIn kann die Vergütung für die Überlassung steuerlich nicht als Betriebsausgabe geltend machen, soweit sie EUR 500.000 pro Person und Wirtschaftsjahr übersteigt.

Lohnnebenkosten, Auslagensätze, gesetzliche Abfertigungen und freiwillige Abfertigungen soweit sie nach den aktuellen Bestimmungen mit 6 % begünstigt besteuert werden können, fallen nicht unter diese Begrenzung für Betriebsausgaben.

Interessant und organisatorisch aufwändig wird es, wenn der/die DienstnehmerIn für mehrere Konzerngesellschaften tätig wird. Hier ist eine Gesamtbetrachtung im Konzern und eine Aliquotierung der Grenze von EUR 500.000 vorzunehmen.

8. Senkung IESG und UV Beitrag

Am 24. 2. 2014, 260/A BlgNR 25. GP wurde ein Initiativantrag zur Senkung der Lohnnebenkosten eingebracht, die Gesetzwerdung bleibt noch abzuwarten:

- ab 1. 7. 2014 erfolgt eine Absenkung des **UV-Beitrags** von 1,4 % auf **1,3 %**
- ab 1. 1. 2015 erfolgt eine Absenkung des **IESG-Zuschlages** von 0,55 % auf **0,45 %**

Bei Dienstleistungsschecks soll der Verwaltungskostenbeitrag so angepasst werden, dass sich insgesamt 2 % Abschlag (UV + Verwaltungskosten) ergeben, sodass Schwankungen der Höhe des UV Beitrages die Handhabung der Dienstleistungsschecks nicht erschweren.

9. Anhebung Maximalbetrag PKW Sachbezug

Mit Wirkung ab 01.03.2014 wurde der Maximalbetrag für den Sachbezug für die Privatnutzung eines arbeitgebereigenen KFZ von EUR 600 auf EUR 720 angehoben. Der halbe Sachbezug beträgt nunmehr maximal EUR 360.





Mag. Alexandra Platzer
Head of Payroll Outsourcing

alexandra.platzer@at.gt.com

T +43 (0)1 26 262-22



10. Informationsaustausch zwischen Finanzverwaltung und Sozialversicherungsträgern

Das Abgabenänderungsgesetz sieht auch einen verstärkten Informationsaustausch zwischen Finanzverwaltung und Sozialversicherungsträgern vor. Dieser betrifft sowohl An- und Abmeldungen als auch Beitragsnachweisungen.

An-und Abmeldungen

Ab 1. 1. 2015 sollen die Sozialversicherungsträger Name, Wohnanschrift und SV-Nummer (wenn keine vorhanden, das Geburtsdatum) aller an- und abgemeldeten DienstnehmerInnen am darauffolgenden Werktag an die Finanzverwaltung übermitteln.

Beitragsnachweisungen

Zusätzlich soll auch eine Übermittlung der Meldungen der monatlichen Beitragsgrundlagen und der monatlichen Lohnsummen laut Beitragsnachweisung pro ArbeitgeberIn an die Finanzverwaltung erfolgen. Hier ist die genaue Umsetzung noch unklar beispielsweise bei Vorschreibetrieben wo es keine Beitragsnachweisung im eigentlichen Sinne gibt oder bei ArbeitgeberInnen, die über mehrere Beitragskonten verfügen und für die laut Gesetzeswortlaut die Meldungen aggregiert werden müssten.

11. Pendlerrechner online - Kinderkrankheiten, Haftungsvermeidung

Seit dem 12. 2. 2014 steht endlich der Pendlerrechner auf der Homepage des BMF zur Verfügung und ist zwingend zu verwenden. In einigen Fällen führt er zu kuriosen Ergebnissen, weil z.B. Fußwege nicht korrekt berücksichtigt werden. An der Bereinigung dieser „Kinderkrankheiten“ wird gearbeitet.

Unrichtige Ergebnisse des Pendlerrechners sind für die Höhe des Pendlerpauschales oder des Pendlereuros zwar grundsätzlich nicht maßgeblich (wenn z.B. falsche Fahrpläne hinterlegt sind oder die Zumutbarkeitsbestimmungen nicht korrekt angewendet wurden), der Nachweis, dass das Ergebnis unrichtig ist, kann vom/von der Steuerpflichtigen allerdings **nur im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung** erbracht werden. Der/die ArbeitgeberIn kann in der Lohnverrechnung nur entweder die Ergebnisse des Pendlerrechners berücksichtigen oder die Berücksichtigung des Pendlerpauschales aufgrund von unrichtigen oder zweifelhaften Eingaben des/der ArbeitnehmerIn verwehren.

Der/die ArbeitgeberIn hat aber nicht die Möglichkeit das Pendlerpauschale z.B. auf Basis einer abweichenden manuellen Berechnung zu berücksichtigen.

Aufgrund der **Kinderkrankheiten** des Pendlerrechners in der Einführungsphase wird zu überlegen sein, ob man bei ganz offensichtlich falschen Ergebnissen des Pendlerrechners die Abfrage nicht in 1-2 Monaten noch einmal durchführt und das dann schon hoffentlich richtigere Ergebnis in der Personalverrechnung berücksichtigt (rückwirkende Korrektur). Eine Verpflichtung zu dieser Vorgehensweise besteht allerdings nicht. ArbeitgeberInnen können auch jetzt schon auf das Ergebnis des Pendlerrechners vertrauen und haften nicht für einen deshalb unrichtigen Lohnsteuerabzug, es sein denn, der Ermittlung durch den Pendlerrechner werden vom/von der DienstnehmerIn Verhältnisse zugrunde gelegt, von denen der/die ArbeitgeberIn weiß oder wissen muss, dass sie unrichtig sind.



Folgende Eingaben sollte der/die ArbeitgeberIn trotz Pendlerrechner prüfen um eine Haftung zu vermeiden:

- **Plausibilität der Wohnsitzadresse:** weicht sie von den Personalstammdaten des/der ArbeitnehmerIn ab, weil z.B. das Pendlerpauschale vom weiter entfernten Familienwohnsitz geltend gemacht wird, wäre zu überlegen die Annahme des Antrages zu verweigern, um ein Haftungsrisiko zu vermeiden – in der Arbeitnehmerveranlagung kann der/die ArbeitnehmerIn dann darlegen, dass an der weiter entfernten Adresse ein Familienwohnsitz vorliegt und wie oft er/sie tatsächlich vom entlegeneren Familienwohnsitz in die Arbeit pendelt und nicht von der näher gelegenen Wohnadresse.
- **Richtige Arbeitsstätte:** liegen mehrere vor, ist die Hauptarbeitsstätte einzugeben
- **Tag:** Das Datum für das die Abfrage durchgeführt wird, ist so auszuwählen, dass es einen typischen Arbeitstag repräsentiert. Arbeitet der/die ArbeitnehmerIn typischerweise von Montag bis Freitag, darf die Pendlerrechnerabfrage z.B. nicht für einen Samstag oder Sonntag gemacht werden.
- **Zeiten:** Die Zeiten sind so auszuwählen, dass sie einen typischen Arbeitstag repräsentieren. Bei Schichtarbeit ist auf die überwiegenden Verhältnisse im Kalendermonat abzustellen. Bei Gleitzeit sind Arbeitsbeginn und – ende vom/von der ArbeitnehmerIn so zu wählen, wie es der optimalen Verkehrsverbindung entspricht. Daher besteht in diesen Fällen ein Haftungsrisiko für den/die ArbeitgeberIn, wenn die Zeiten im Ausdruck nicht dem optimalen Szenario entsprechen. Wenn ein großes Pendlerpauschale beansprucht wird und Zweifel bestehen, wäre daher zu überlegen den Antrag abzulehnen und den/die ArbeitnehmerIn auf die Arbeitnehmerveranlagung zu verweisen.
- **Anzahl der Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte pro Monat:** hier ist vor allem bei Teilzeitkräften, die nicht täglich in die Arbeit pendeln, die Plausibilität zu prüfen. Auch bei WochenpendlerInnen kann das Pendlerpauschale vom weiter entfernten Familienwohnsitz nur für die tatsächlichen Heimfahrten also z.B. für 4 Fahrten im Monat berücksichtigt werden.

Grundsätzlich ist der/die DienstnehmerIn verpflichtet, Änderungen die den Pendlerpauschalantrag betreffen, binnen eines Monats bekannt zu geben. Darauf sollten die ArbeitnehmerInnen zumindest am Jahresende noch einmal aufmerksam gemacht werden, damit allfällige Aufrollungen zeitgerecht durchgeführt werden können.





[zurück zum Anfang](#)

Impressum:

Herausgeber:

Grant Thornton Unitreu GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft
Rivergate
Handelskai 92, Gate 2, 7A
A-1200 Wien
www.grantthornton.at

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag. Alexandra Platzer
Wilhelm Heinrich

Grafik:

Stefanie Schwaiger, B.Sc.
Sandra Schürz

©2014 Grant Thornton Unitreu GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Alle Rechte vorbehalten.

Die Informationen in dieser Publikation sind allgemeiner Art und sind nicht auf die individuelle Situation einer natürlichen oder juristischen Person abgestimmt. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir keine Haftung dafür übernehmen, dass diese Informationen so zutreffend sind, wie sie dies zum Zeitpunkt ihres Eingangs waren oder dass sie dies auch in Zukunft sein werden. Die Informationen haben lediglich den Zweck, Sie für die jeweilige Problematik zu sensibilisieren, um gegebenenfalls rechtzeitig den Rat eines Wirtschaftsprüfers, Steuerberaters oder Rechtsanwaltes Ihres Vertrauens in Anspruch nehmen zu können. Die zur Verfügung gestellten Informationen können eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Es ist daher in jedem Falle notwendig, durch eine fachkundige Person, die unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles eine gründliche Analyse der betreffenden Situation vorgenommen hat, beraten zu werden.