

**AKTUELLES AUS DEM BEREICH STEUERN UND GEHALT**

**Dienstgeberabgabegesetz**

Das Dienstgeberabgabegesetz (DAG) wurde am 29. April 2003 im Nationalrat beschlossen (BGBl I-28/2003) und trat mit 1. Juni 2003 in Kraft. Die Dienstgeberabgabe ersetzt den bisherigen pauschalierten Dienstgeberbeitrag und ist inhaltlich mit diesem ident.

Ab Juni 2003 sind daher nach zweimonatiger Pause wiederum 16,4 Prozent vom Entgelt geringfügig beschäftigter Personen zu entrichten, sofern ein Dienstgeber mehrere geringfügig beschäftigte Personen hat, deren Entgelt insgesamt das Eineinhalbfache der jeweils geltenden Geringfügigkeitsgrenze (2003: 464,07) übersteigt. Dieser Betrag ist einmal jährlich, bis 15. Jänner des Folgejahres, an den zuständigen Krankenversicherungsträger abzuführen. Selbstrechner im Lohnsummenverfahren können die Beiträge auch monatlich abrechnen.

Da auch die Verfassungskonformität des DAG zweifelhaft ist, besteht die Möglichkeit, zunächst die Dienstgeberabgabe unter Vorbehalt zu entrichten und einen Feststellungsbescheid gem § 410 Abs. 1 Z 7 ASVG zu beantragen. Damit ist ein Bekämpfen beim Verfassungsgerichtshof möglich.

**Antrag auf Rückerstattung des Dienstgeberbeitrages**

Durch eine neue Auslegungspraxis zum Dienstgeberbeitrag (DB), die in einem eigenen Erlass bekanntgegeben wurde, werden jene Dienstnehmer in Österreich nicht mehr dem Dienstgeberbeitrag unterworfen, die in einem anderen EU-/EWR-Land sozialversichert sind. Diese neue Auslegungspraxis gilt auch rückwirkend. Ich möchte Sie daher nachdrücklich auf die Möglichkeit hinweisen, DB-Rückerstattungsanträge für die Vergangenheit innerhalb der Verjährungsfrist von 5 Jahren zu stellen. Es kann sich auszahlen! Bei einem Klienten betraf die Rückerstattung 8 vorübergehend in Österreich tätige EU-Arbeitnehmer und bewirkte über einen Zeitraum von 5 Jahren in Summe eine Entlastung des Bruttogehaltes der Arbeitnehmer um 4,5 Prozent iHv 170.000,00 Euro.

**Ausweitung des persönlichen Geltungsbereiches der Verordnung 1408/71 auf Drittstaatsangehörige**

Die Verordnung 1408/71 regelt die Koordinierung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen der einzelnen EU-Länder (Stichwort: Formular E 101 bei der Entsendung). Bisher war die Verordnung persönlich nur auf EWR-Staatsangehörige anwendbar. Drittstaatsangehörige waren nur über bilaterale Ergänzungsabkommen einbezogen. Im Verhältnis zur Schweiz ist die Verordnung 1408/71 aufgrund des Abkommens der Schweiz mit der EU über die Freizügigkeit seit 1.6.2002 anwendbar.

Seit 1. Juni 2003 gilt die Verordnung 1408/71 und deren Durchführungsverordnung (Verordnung [EWG] Nr. 574/72) generell auch für Drittstaatsangehörige sowie ihre Familienangehörigen und ihre Hinterbliebenen, sofern sie ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem Mitgliedstaat der EU haben und ihre Situation mit einem Element (z.B. mit den Einkünften) über die Grenzen eines Mitgliedstaats hinausweist (Verordnung [EG] 859/2003 vom 14.5.2003).

**Budgetbegleitgesetz 2003 und Änderungen im Sozialversicherungsrecht:**

Das letzte Woche im Nationalrat beschlossene BBG 2003 enthält zahlreiche Änderungen des Sozialversicherungsrechts. Neben den wesentlichen Änderungen im Bereich des Pensionsrechts sind insbesondere die diesbezüglichen Begleitmaßnahmen - wie die Änderungen im Bereich des Arbeitslosenversicherungsrechts. (Stichwort: Altersteilzeitmodell) - interessant.

**Über die Änderungen bei der sehr beliebten Altersteilzeit werde ich im**



**ERNST PATKA**

Steuerberater und  
Wirtschaftsmediator  
ernst.patka@steuer-service

Steuer&Service  
Steuerberatungs GmbH  
A-1010 Wien  
Wipplingerstraße 24

In den obersten Führungsebenen eines Unternehmens kommt es selten zu ad hoc Auflösungen von Dienstverhältnissen. Sorgfältige Übergabe- und Nachfolgeplanungen erfordern eine zumindest auf einige Monate angelegte Gestaltungsplanung.

Diese Zeit sollte nicht nur für organisatorische Fragestellungen sondern insbesondere auch für die steuerliche Optimierung der in Aussicht gekommenen Beendigung des Dienstverhältnisses genutzt werden.

Insbesondere die folgenden Beendigungsanlässe sind in der Regel vorherbestimmt und damit für Optimierungsgestaltungen geeignet:

- ▶ Der (bekannte) Pensionierungszeitpunkt ist gleichzeitig der Beendigungszeitpunkt des Dienstverhältnisses
- ▶ Im Rahmen von Konzernentsendungen ist regelmäßig die Einsatzdauer der entsendeten Führungskraft bekannt
- ▶ befristete Dienstverhältnisse von (Sanierungs)Managern
- ▶ Im Rahmen von „abgefederten“ Personalabbaumaßnahmen werden Beendigungszeitpunkte für die betroffenen Dienstverhältnisse zwischen 9 und 15 Monaten angestrebt.

Aus meiner Beratungspraxis ist leider zu berichten, dass häufig steuerliche Optimierungschancen nicht genutzt werden. Mit welchen einfachen Maßnahmen oft ein respektables Nettomehreinkommen erzielt werden kann, zeigt das nachstehende, sehr einfache Modellbeispiel:

**Modellbeispiel (alle Angaben in Euro)**

Herr Gerhard Älter (geb. am 03.09.1941) ist seit 02.10.1964 im Unternehmen, derzeit als Leiter des Rechnungswesen beschäftigt. Aufgrund von konzernintern beschlossenen Per-

## WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

# Steuroptimales Beenden von Dienstverhältnissen

sonalabbaumaßnahmen tritt die Geschäftsführung im Februar 2003 an Herrn Älter heran und verhandelt mit ihm über eine einvernehmliche Lösung seines Dienstverhältnisses per 31. Dezember 2003. Seine Bezugsstruktur für 2003 sieht wie folgt aus:

Jahresbruttogehalt (14 x 6 735,00 )	94 290,00
KFZ-Sachbezug (12 x 310,00)	3 720,00
Bilanzgeld (wird jeweils nach Fertigstellung der Bilanz im Februar ausbezahlt)	13 100,00
<b>Gesamt</b>	<b>111 110,00</b>

Für seine Zustimmung zur einvernehmlichen Dienstvertragsauflösung erwartet sich Herr Älter, dass er im Jahr 2003 insgesamt einen Bruttojahresbetrag von 266 300,00 erhält. Das Unternehmen akzeptiert diesen Gesamtbetrag. Ursprünglich sollte diese Summe wie folgt abgerechnet werden:

Jahresbruttogehalt s.o.	94 290,00
Bilanzgeld s.o.	13 100,00
gesetzliche Abfertigung	111 110,00
freiwillige Abfertigung	47 800,00
betraglich fixierter Jahresbruttowert	266 300,00

Hiervon konnten Sonderzahlungen im Ausmaß von 14 090,00 (= 2 x Monatsgehalt + Sachbezug), die gesetzliche Abfertigung (= 111 110,00) und ein Teil der freiwilligen Abfertigung in Höhe von 21 135,00 (3x Monatsgehalt + Sachbezug), somit insgesamt 146 335,00 mit 6 Prozent versteuert werden.

## Optimierungsvorschlag

Da Herr Älter seinen Nachfolger einzuschulen hat und die angefangenen Projekte mit ihm abschließen soll, werden zahlreiche Überstunden anfallen, weshalb ab März 2003 sein Inklusivbruttogehalt um 900,00 erhöht werden soll.

Seine optimierte Bezugsstruktur 2003 sieht wie folgt aus:

Jahresbruttogehalt 2 x 6 735,00 + 12 x 7 635,00	105 090,00
Bilanzgeld (unverändert)	13 100,00
gesetzliche Abfertigung (14 x 7 635,00 zuzügl. Bilanzgeld und Jahressachbezugswert)	123 710,00
freiwillige Abfertigung (= Restgröße)	24 400,00
betraglich fixierter Jahresbruttowert	266 300,00

Bei dieser steuroptimalen Bezugsstruktur können insgesamt 162 685,00 Euro mit 6 Prozent abgerechnet werden.

## Ergebnis

Bei gleichem Jahresbruttowert ermöglicht die steuroptimale Bezugsstruktur, dass ein Betrag in Höhe von 16 350,00 Euro zusätzlich mit 6 Prozent statt mit dem Tarif (50 Prozent) versteuert wird. Erzielte Lohnsteuersparnis: 7 194,00 Euro

## Wieso kommt es zu diesen Lohnsteuerersparnissen?

Sowohl für Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Bilanzgeld) als auch für freiwillige Abfertigung gibt es Grenzen für die begünstigte Besteuerung.

Bei den Sonderzahlungen ist die sogenannte Sechstelgrenze (im Beispiel beträgt das begünstigte Ausmaß ein Sechstel aller laufenden Bezüge des Jahres 2003) maßgebend. Das Ausmaß der begünstigt abrechenbaren freiwilligen Abfertigung beträgt im Beispiel ein Viertel aller laufenden Bezüge des Jahres 2003. Die Kunst der Optimierung liegt darin, die laufenden Bezüge soweit anzuheben, dass insbesondere die freiwillige Abfertigung möglichst zur Gänze noch mit 6 Prozent besteuert werden kann.

- ▶ Bestehende Ansprüche (z.B. Bilanzgeld) dürfen nicht in steuerbegünstigte Bezüge (z.B. freiwillige Abfertigung) umgewandelt werden.
- ▶ Für zukünftige, noch zu verhandelnde Entgelte können selbstverständlich steuroptimale Überlegungen angestellt werden.
- ▶ Die getroffenen Gestaltungen (Bezugserhöhung ab März 2003 bzw. einvernehmliche Dienstvertragsauflösung per 31.12.2003 unter Gewährung einer freiwilligen Abfertigung) sollten unbedingt durch schriftliche Vereinbarungen dokumentiert sein.
- ▶ Je früher, mit Blick auf das absehbare Ende des Dienstverhältnisses, begonnen wird, die Bezüge zu optimieren, desto größer ist die Erfolgswahrscheinlichkeit. Geeignete Anlässe sind: Pensionierungen, befristete Dienstverhältnisse bzw. Konzernentsendungen oder „abgefederte“ Personalabbaumaßnahmen.
- ▶ Ziel der Gestaltungsüberlegung: Es soll ein steuroptimaler Mix aus laufenden und aus begünstigt abzurechnenden Bezügen (Sonderzahlungen, Abfertigungen) erreicht werden, wonach bei gleicher Bruttobezugsbelastung das Netto-Einkommen maximiert wird.

## SEMINARTIPP

Arbeitsrechtsforum 2003  
15. und 16. September 2003  
Akademie für Recht und Steuern  
Schallautzerstrasse 2-4  
1010 Wien  
LeserInnen erhalten unter Vorlage dieses Coupons 15 Prozent Rabatt auf den Seminarpreis von 940,00 Euro  
Info und Anmeldung:  
ernst.patka@steuer-service.at

