



Klarstellung zur Gehaltsumwandlung zur Zukunftssicherung



ING. MAG. ERNST PATKA

Geschäftsführer der
Steuer und Service Steuerberatungs GmbH
e-mail: ernst.patka@steuer-service.at

Finanzdienstleister haben in letzter Zeit verstärkt Gehalts-umwandlungsmodelle zugunsten von Lebensversicherungen angeboten.

Der Dienstnehmer verzichtet auf einen kleinen Gehaltsteil, dafür zahlt der Arbeitgeber einen bestimmten Prämienbetrag an eine Lebensversicherung.

Die Vorteile der Gehaltsumwandlungsmodelle:

- ❖ *Reduzierung der Abgabenlast für Arbeitgeber und Arbeitnehmer*
- ❖ *Betriebliche Altersvorsorge*

Beim Modell der Gehaltsumwandlung fällt für den Arbeitgeber kein zusätzlicher Personalaufwand an, vielmehr werden bestehende Bezugsansprüche *bis zu € 300,00 jährlich* durch abgabenrechtlich begünstigte Zahlungen des Arbeitgebers zugunsten einer Zukunftssicherung des Arbeitnehmers ersetzt.

Eine beliebte Form der Zukunftssicherung sind Beiträge für Versicherungsverträge, die einer *Risikovorsorge* (hinsichtlich Krankheit, Unfall, Invalidität oder Ableben) und/oder der *Altersvorsorge* dienen. Zwecks Abgrenzung dieser geförderten Zielsetzung von Ansparprodukten wurde für Er- und Ablebensversicherungen eine Mindestlaufzeit bis zum gesetzlichen Pensionsalter des Arbeitnehmers gesetzlich festgelegt (bei Gleichgewichtung des Ablebensrisikos alternativ mindestens zehn Jahre).

Eine weitere Voraussetzung für die abgabenrechtliche Begünstigung liegt darin, dass die Zukunftssicherung *allen Arbeitnehmern* oder einer bestimmten *Gruppe* angeboten wird.

In den letzten Wochen haben sich nach diversen Besprechungen und Klarstellungen durch die Finanzverwaltung und die Sozialversicherungsträger die folgenden beiden Modelle entwickelt:

❖ „Verwendungsmodell“

Bestehende Gehaltsansprüche werden durch Versicherungsprämien des Arbeitgebers abgegolten. Dieses Modell unterliegt der *Sozialversicherungspflicht*. Die Prämien sind aber von Lohnsteuer, Dienstgeberbeitrag (DB) und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) befreit. Ob die Kommunalsteuerbefreiung akzeptiert wird, hängt von der Gesetzesauslegung durch die jeweilige Gemeinde ab.

Die unterschiedliche Lohnsteuer- und Beitragsbehandlung ist manchen Betrieben nicht unliebsam. Denn damit wird erreicht, dass für steuerliche Zwecke (Lohnsteuer, Lohnnebenkosten) Steuerfreiheit vorliegt, jedoch die Sozialversicherungsbeitragsgrundlagen und die sich daraus ergebenden zukünftigen Geldleistungsansprüche (zB Krankengeld, Arbeitslosengeld, Pension) ungeschmälert bleiben.

❖ „Verzichtsmodell“

Das Bruttogehalt wird durch einen Verzicht des Arbeitnehmers *reduziert*. *Zusätzlich* (zum reduzierten Bezug) verpflichtet sich der Arbeitgeber – in gleicher Höhe – zur Prämienzahlung.

Dieses Modell unterliegt der *Befreiung sämtlicher gehaltsabhängiger Abgaben* (Lohnsteuer, Sozialversicherung, DB, DZ und Kommunalsteuer). Die Sozialversicherungsbefreiung kann aber nur in Anspruch genommen werden, soweit ein gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegter Mindestbezug nicht unterschritten wird. Ob ein Verwendungs- oder ein Verzichtsmodell vorliegt, ist oft nur eine Frage der Vertragsformulierung.

Planen Sie diese – nicht unattraktive – *Entgeltvariante in Ihrem Unternehmen einzusetzen*, dann sind neben arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen Fragen noch eine *Reihe weiterer Aspekte* zu beachten, wie bspw:

- ❖ Arbeitgeber oder Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer?
- ❖ Hinterlegungspflicht für Versicherungspolizze
- ❖ Definition betrieblicher Gruppenkriterien
- ❖ Übergangsbestimmungen für Altverträge
- ❖ Konsequenzen einer vorzeitigen Rückvergütung bzw eines Rückkaufes
- ❖ Berücksichtigung in der Lohn- und Gehaltsverrechnung
- ❖ Definition der Laufzeit des Versicherungsvertrages



- ◆ Besonderheiten bei Mitarbeitern mit gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Mindestbezügen
- ◆ Auswirkungen auf Sonderzahlungen, Überstunden- und Urlaubsentgelte
- ◆ Voraussetzungen hinsichtlich des Zahlungsflusses

Gemeinsam mit unserem *Kooperationspartner* bieten wir Ihnen unsere Unterstützung bei der Einführung dieser Entgeltvariante an. Wenn Sie bereits die Gehaltsumwandlung in Ihrem Unternehmen eingeführt haben, dann empfehlen wir Ihnen zu überprüfen, ob die bisherige Vereinbarung aufgrund der behördlich

Ein slowakischer Mechaniker wird eingestellt

Was ist neu ab dem 1. Mai?

ING. MAG. ERNST PATKA

Mit der Erweiterung der EU per 1. Mai 2004 um 10 neue Mitgliedsstaaten wird der grenzüberschreitende Personaleinsatz zwischen Österreich und den Beitrittsländern weiter zunehmen. Anhand eines Fallbeispiels, wonach ein österreichischer KFZ-Betrieb einen slowakischen Mechaniker einstellt, wird die neue Rechtslage dargestellt.

Frage 1: Wird eine Beschäftigungsbewilligung benötigt?

Die neuen EU-Bürger (einschließlich Ehegatten und Kindern) benötigen ab Mai keinen Aufenthaltstitel mehr, für sie gilt Einreise- und Niederlassungsfreiheit. Dies bedeutet aber in der zweijährigen Übergangsphase nicht, dass sie uneingeschränkt in Österreich arbeiten dürfen.

Für neue EU-Bürger (ausgenommen Malteser und Zyprioten) muss der Arbeitgeber - wie bisher - um eine Beschäftigungsbewilligung ansuchen. Diese Grundregel (Beschäftigungsbewilligung wird benötigt) gilt nicht für sogenannte *integrierte* neue EU-Bürger, das sind

- a) jene, die am 1. Mai oder danach in Österreich regelmäßig ununterbrochen und rechtmäßig mehr als 12 Monate beschäftigt sind oder
- b) jene, die seit 5 Jahren dauernd in Österreich ansässig sind und über ein regelmäßiges Einkommen aus einer erlaubten Tätigkeit verfügen oder
- c) jene, die die Voraussetzung für einen Befreiungsschein erfüllen.

Diese integrierten neuen EU-Bürger pilgern zum Arbeitsmarktservice und holen sich dort Ihre *Freizügigkeitsbestätigung*. Legt der Slowake daher dem KFZ Betrieb eine Freizügigkeitsbestätigung vor, kann dieser Slowake uneingeschränkt - wie ein „alter“ EU-Bürger - eingestellt werden, ansonsten wird weiterhin eine Beschäftigungsbewilligung benötigt.

Frage 2: Wie sieht es mit der Sozialversicherung aus?

Die EU Regeln im Bereich der Sozialversicherung (SV) wirken ab Mai uneingeschränkt sofort. Grundsätzlich gilt, dass

der slowakische Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit in Österreich hier sowohl lohnsteuer-, als auch sozialversicherungspflichtig ist. Hat der Mechaniker aber in der Slowakei nicht nur seinen Hauptwohnsitz, sondern auch noch einen Nebenjob (zB als angestellter Tankwart), dann gilt für beide (!) Arbeitsverhältnisse slowakisches SV-Recht. Der slowakische Krankenversicherungsträger muss diese Tatsache durch die Ausstellung eines EU-Formulars E 101 bestätigen. Legt daher der slowakische Mechaniker dem Arbeitgeber dieses Formular E 101 vor, ist er nicht bei der österreichischen Gebietskrankenkasse anzumelden, da für dieses Arbeitsverhältnis slowakisches SV-Recht gilt.

◆ *Hinweis an die Lohnverrechner:* Auch ausländische Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung können im Rahmen der Lohnverrechnung bei der Berechnung der Lohnsteuer vom Bruttobezug abgezogen werden.

Auch wenn der slowakische Mechaniker mit seinem österreichischen Arbeitsverhältnis den slowakischen SV-Regeln unterliegt, erhält er im Bedarfsfall in Österreich eine Krankenversicherung. Hierzu benötigt er das vom slowakischen Krankenversicherungsträger ausgestellte Formular E 111 (= „Auslandskrankenschein“).

Die Einstellung neuer EU-Bürger – Tipps:

- ① Klären Sie ab, ob der EU-Bürger bereits die Voraussetzungen für den Erhalt einer Freizügigkeitsbestätigung erfüllt (in diesem Falle ist keine Beschäftigungsbewilligung erforderlich).
- ② Fragen Sie bei der Einstellung nach einem Arbeitsverhältnis im Wohnsitzstaat. Hat er auch dort einen Job, dann ist sein Wohnsitzstaat auch für die Sozialversicherung zuständig (wichtig: Die Befreiung von den österreichischen SV-Beiträgen setzt voraus, dass dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer das EU-Formular E 101 ausgehändigt wird). Entfällt die österreichische Sozialversicherung, dann besteht auch keine DB Pflicht (= Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds).
- ③ Es gilt uneingeschränkt österreichisches Arbeitsrecht (auch Abfertigung NEU-Beiträge sind für den slowakischen Mechaniker zu bezahlen).