



Autor
Ernst Patka

Steuerberater und Wirtschaftsmediator
Steuer & Service
Steuerberatungs GmbH

ernst.patka@steuer-service.at

Einmalprämien steueroptimiert auszahlen

Viele Unternehmen zahlen ihren Leistungsträgern Prämien, Tantiemen oder Provisionen als Einmalzahlungen aus. Ein großer Teil dieser Zahlungen geht jedoch Jahr für Jahr an den Fiskus, wenn die Firma nicht vorsorgt.

Einmaleistungen werden sehr häufig mit dem vollen Steuersatz belastet. Denn durch die Auszahlung des 13. und 14. Monatsgehalts ist das Jahressechstel im Regelfall bereits zur Gänze steuerlich genutzt. Das Jahressechstel ist die Gestaltungsgrundlage für die steueroptimale Auszahlung von Einmalprämien. Für eine Steuern sparende Auszahlung des Bruttogehaltes inklusive sonstiger Bezüge (= Sonderzahlungen, wie zum Beispiel Urlaubsbeihilfe, Weihnachtsremuneration, Einmalprämien und so weiter) ist die nachfolgende Bestimmung des Einkommensteuergesetzes maßgebend.

„Soweit die sonstigen, insbesondere einmaligen Bezüge innerhalb eines Kalenderjahres ein Sechstel der bereits zugetrossenen, auf das Kalenderjahr umgerechneten laufenden Bezüge übersteigen, sind sie dem laufenden Bezug des Lohnzahlungszeitraumes zuzurechnen, in dem sie ausgezahlt werden.“ (§ 67 Abs. 3 EStG)

Dies bedeutet, dass sonstige Bezüge im Ausmaß von bis zu einem Sechstel der Jahressumme an laufenden Bezügen mit dem begünstigten Steuersatz von sechs Prozent abgerechnet werden dürfen.

Hinweis für die Praxis: Der Arbeitgeber nutzt das Jahressechstel dann optimal aus,

wenn er das Jahresbruttogehalt (inklusive Sachbezüge) in 14 Teilbeträgen auszahlt. Damit die Finanz den steueroptimalen Auszahlungsmodus anerkennt, muss er die nachstehenden zwei Spielregeln einhalten.

Spielregel ①

Der Arbeitgeber muss den steueroptimalen Auszahlungsmodus sowohl vertraglich mit dem Arbeitnehmer fixieren als auch tatsächlich in dieser Form auszahlen. Aus diesem Grund empfehle ich:

a) Im Dienstvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung sollte nur der Anspruch auf den Einmalbonus und dessen Berechnung geregelt werden.

b) Hinsichtlich der Fälligkeit empfehle ich folgende Formulierung:

„Nach Feststellung der Höhe der Einmalzahlung wird einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien der Auszahlungsmodus für diesen Bonus festgelegt.“

c) Ist die Höhe des Bonus errechnet, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Aus-

zahlungsvereinbarung abschließen, die beispielsweise wie folgt formuliert sein könnte:

„Ihr Bonus beträgt 21.000 Euro.

Es wird im Folgenden vereinbart, dass dieser Bonus (Unzutreffendes wird gestrichen)

► *binnen acht Wochen, somit spätestens bis zum ... abgerechnet und ausbezahlt wird.*

► *in 14 Teilbeträgen, beginnend mit dem Jänner des Folgejahres ausbezahlt wird. Hierbei betragen die monatlich gemeinsam mit dem Gehalt ausbezahlten Teilbeträge: ... Euro.*

Der 13. und 14. Teilbetrag in Höhe von jeweils ... Euro wird im Monat ... beziehungsweise im Monat ... ausbezahlt.“

Spielregel ②

Die rückwirkende, rein rechnerische Aufteilung (= Rollung) einer als Einmalbetrag ausbezahlten Prämie in laufende Teil- und Sonderzahlungen hat der Verwaltungsgerichtshof ausdrücklich als unzulässig erklärt. Bei einem Bonus in Höhe von 21.000 Euro wird daher eine steuerliche rückwirkende Aufteilung dieses Betrages in 14 x 1.500 Euro nicht anerkannt.

Abschließender Hinweis:

Gestaltungsüberlegungen sind nur dann sinnvoll, wenn der Dienstnehmer

- einen Monatsbruttobezug über der sozialversicherungsrechtlichen Höchstbeitragsgrundlage und
- die Einmalprämie eine entsprechende betragliche Wertigkeit hat.



Beispiel:

Herr Karl Schlaw und Herr Peter Einfach sind beide Angestellte, Alleinverdiener mit einem Monatsbruttobezug von 4.000 Euro (14 Mal) und sie haben jeweils in der ersten Hälfte des Jänner 2004 Anspruch auf eine Bilanzprämie im Ausmaß von brutto 21.000 Euro. Herr Schlaw vereinbart mit dem Arbeitgeber eine steueroptimale Auszahlung in 14 Teilbeträgen à 1.500 Euro, beginnend mit der Jänner-Abrechnung, während Herr Peter Einfach die sofortige Auszahlung der Bilanzprämie im Jänner 2004 fordert.

Die folgende Gegenüberstellung zeigt den Steuervorteil für Karl Schlaw.

	Karl Schlaw in Euro	Peter Einfach in Euro
jährlicher laufender Bezug (4.000 Euro x 12)	48.000	48.000
Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration (2 x 4.000 Euro)	8.000*	8.000*
Bilanzprämie 21.000 Euro		
a) als Einmalbetrag	-	21.000
b) 12 x 1.500 Euro (gemeinsam mit dem Bezug ausbezahlt)	18.000	-
zuzüglich 2 x 1.500 Euro (gemeinsam mit Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration ausbezahlt)	3.000*	-
Bruttogesamtbetrag	77.000	77.000
ab: Sozialversicherung	- 8.600,91	- 8.600,91
Lohnsteuer	- 21.146,25	- 22.466,25
Jahresnettobetrag	47.252,84	45.932,84

* mit sechs Prozent steuerbegünstigt abrechenbar (Begründung: Jahressechstel)

Herr Schlaw erzielt einen um 1.320 Euro höheren Jahresnettobetrag, das sind exakt 6,28 Prozent der Brutto-Prämie. Zur Erklärung: $\frac{2}{14}$ der Prämie werden nicht mit 50 Prozent, sondern nur mit sechs Prozent besteuert, was einen Nettomehrbetrag von 6,28 Prozent der Prämie ergibt. Die Gehaltsnebenkosten sind für den Arbeitgeber übrigens bei beiden Varianten exakt gleich hoch.

DAS ÄNDERT SICH IM NEUEM JAHR

Zusätzlich zu den Änderungen aufgrund des Abgabenänderungsgesetzes 2004 (siehe pm 6/2004) müssen Personalisten folgende Neuerungen im Personalbereich beachten:

2005

Sozialversicherung

Der Krankenversicherungsbeitrag wurde um 0,1 Prozent erhöht. Die Erhöhung wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen. Sie gilt auch für freie Dienstnehmer, Lehrlinge und Vorstände. Die Höchstbeitragsgrundlage beträgt heuer 3.630 Euro und stieg damit gegenüber dem Vorjahr um mehr als fünf Prozent an. Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze wurde mit 323,46 Euro festgesetzt. Frühpensionisten oder Mütter in Karenz dürfen nicht mehr als diesen Betrag pro Monat verdienen ohne rechtliche Nachteile zu erleiden (Verlust der Pension, Beendigung der Karenz).

Anmeldung von Arbeitnehmern

Ab einem bestimmten Zeitpunkt, der noch vom Sozialministerium fixiert wird, müssen Arbeitgeber ihre neuen Arbeitnehmer am Tag des Dienstbeginns bis spätestens 24 Uhr anmelden. Auch telefonische Anmeldungen sind möglich. Der Arbeitgeber muss dabei bestimmte Mindestangaben (Dienstgeberkontonummer, Name und Versicherungsnummer des Beschäftigten, Ort und Tag der Beschäftigung) machen. Die vollständige Anmeldung muss binnen sieben Tagen ab Beschäftigungsbeginn erfolgen.

Tipp: Filialbetriebe oder Betriebe mit externer Lohnverrechnung sollten sich bereits jetzt Gedanken darüber machen, wie sie diese 24-Stunden-Meldefrist im Betrieb bewältigen können.

Rückerstattung von Krankentgelt

Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmern erhalten für Krankenstände, die länger als zehn Kalendertage andauern, ab dem 11. Kalendertag 50 Prozent des aufgrund der Entgeltfortzahlungspflicht bezahlten Krankentgelts von der AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) rückerstattet. Dies gilt auch für Sonderzahlungen. Der Antrag ist bei der AUVA einzubringen. Details werden eine Verordnung und ein Erlass regeln.

Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)

Nur die Bundesländer Oberösterreich und Steiermark haben den Dienstgeberbeitrag um 0,02 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr gesenkt. Alle anderen Bundesländer fordern unverändert den gleichen DZ.

Der KFZ-Sachbezug

Der Höchstsatz wurde per Verordnung ab dem 1. Jänner 2005 auf 600 Euro pro Monat angehoben (halber Sachbezug daher 300 Euro). Aufgrund der Formulierung der Verordnung ist unklar, ob die Erhöhung nur für neue oder auch für bestehende Sachbezugsfälle gilt. Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhielt bereits im Jahr 2003 einen Firmen-PKW, den er auch für Privatfahrten nutzen kann und dessen Kaufpreis brutto 42.000 Euro beträgt. Nach meinem Verständnis dürfte in diesem Beispielfall keine Sachbezugsanhebung auf 600 Euro erfolgen. Die Finanz sieht das anders.