PERSONALVERRECHNUNG KOMPAKT

AUSGABE 2018

AK WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M

Redaktion:
Dagmar Feitsinger, Mag. Josip Sijivic, Mag. Vanessa Mühlböck

Foto:
© detailblick - Fotolia.com

Grafik Umschlag und Druck: AK Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien
© 2017 bei AK Wien

Stand Jänner 2018
Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Dagmar Feitsinger, Mag. Josip Sljivic, Mag. Vanessa Mühlböck

PERSONALVERRECHNUNG KOMPAKT
AUSGABE 2018

1. ALLGEMEINES ZUR PERSONALVERRECHNUNG 4
1.1. ARBEITSRECHT 4
1.2. SOZIALVERSICHERUNG 4
1.3. STEUERRECHT 4
1.4. ANDERE ABGABENRECHTLICHE BESTIMMUNGEN 5
2. ABGABENRECHT 5
2.1. SOZIALVERSICHERUNG (SV) 5
2.1.1. Sozialversicherungsbeiträge 6
2.1.2. Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages 6
2.1.3. Höchstbeitragsgrundlage 6
2.1.4. Geringfügigkeitsgrenze 6
2.1.5. Beitragsentlastung bei älteren Arbeitnehmern 7
2.2. LOHNSTEUER (LST) 7
2.2.1. Effektivsteuertabelle 8
2.3. ABSETZBETRÄGE 9
2.3.1. Alleinverdiener- (AVAB) bzw. Alleinerzieherabsetzbetrag (AEAB) 9
2.4. FREIBETRAG 9
2.4.1. Gewerkschaftsbeiträge 9
2.4.2. Rückgezahlter Arbeitslohn – Mankogelder 9
2.4.3. Pendlerpauschale und Pendlereuro 10
2.5. SACHBEZÜGE § 15 ESTG 10
2.5.1. Privatnutzung des arbeitgebereigenen Kraftfahrzeuges 10
2.5.2. Garagen- bzw. Autoabstellplatz in einer parkraumbewirtschafteten Zone 12
2.5.3. Mitarbeiterrabatte 12
2.5.4. Zinsersparnis bei Arbeitgeberdarlehen/Gehaltsvorschüssen 12
2.5.5. Sachbezüge, die nicht in der Sachbezugsverordnung zu finden sind 12
2.5.6. 20 %-SV-Regelung 12
2.6. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE § 68 ESTG 13
2.6.1. Zulagen und Zuschläge aus abgabenrechtlicher Sicht 13
2.6.2. Überstunden(zuschläge) 13
2.6.3. Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit 14
2.6.4. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) 15
2.7. REISEKOSTEN 15
2.7.1. Inlandsdienstreise 17
2.7.1.1. Taggelder 17
2.7.1.2. Nächtigungskosten 18
2.7.2. Auslandsdienstreise 18
2.7.2.1. Taggelder 18
2.7.2.2. Nächtigungsgelder 19
2.7.2.3. Auslandsreisegebühren 19
2.7.3. Reisekostenvergütungen 22
2.7.3.1. Fahrtkostenvergütungen 22
2.7.3.2. Kilometergelder 22
3. SONDERZAHLUNGEN 24
3.1. SONDERZAHLUNGEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG 24
3.2. LOHNSTEUERLICHE BEHANDLUNG VON SONDERZAHLUNGEN 25
3.2.1. Freibetrag 25
3.2.2. Jahressechstel 25
3.2.3. Bauarbeiterurlaubsentgelt und –abfindung – Jahreszwölftel 27
3.2.4. Freigrenze und Bagatellgrenze 28
3.2.5. Überschreiten der jährlichen SV- und LSt-Grenzen bei Sonderzahlungen 28
4. BEENDIGUNG EINES DIENSTVERHÄLTNISSES 29
4.1. BEENDIGUNGSARTEN 29

4.1.1. Kündigungsfristen 29
4.2. BEENDIGUNGSANSPRÜCHE 29
4.2.1. Beendigungsansprüche - Übersicht 30
4.2.2. Abfertigung 30
4.2.2.1. Abfertigung Alt – Gesetzliche Abfertigung 30
4.2.2.2. Freiwillige Abfertigungen 32
4.2.2.3. Abfertigung Neu – Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSV) 33
4.2.3. Kündigungsentschädigungen (KE) 34
4.2.4. Urlaubsersatzleistung 35
4.2.4.1. Berechnung der UEL 36
4.2.5. Zahlungen von Sozialplänen 38
4.2.6. Nachzahlungen 39
4.2.7. Vergleichssummen 41
4.2.8. Abgangsentschädigung 43
5. ARBEITGEBERABGABEN – EIN ÜBERBLICK 44
5.1. VERRECHNUNG MIT DER GKK 44
5.1.1. Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeberanteil 44
5.1.1.1. Beitragsentlastung bei älteren Arbeitnehmern 45
5.1.1.2. Besondere Begünstigungen in der Sozialversicherung 45
5.1.1.3. Geringfügig Beschäftigte 46
5.1.1.4. E-Card-Gebühr 46
5.1.1.5. Beiträge an eine Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgekasse (BMSV-K) bei Abfertigung Neu 46
5.1.1.6. Auflösungsabgabe 47
5.2. ABRECHNUNG MIT DEM FINANZAMT 47
5.2.1. Einbehaltene Lohnsteuer 48
5.2.2. Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) 48
5.2.3. Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) 49
5.3. ABRECHNUNG MIT DER GEMEINDE- BZW. STADTKASSE 49
5.3.1. Kommunalsteuer (KommSt) 49
5.3.2. Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien – U-Bahn-Steuer 49
5.4. ABRECHNUNG MIT DEM SOZIALMINISTERIUMSERVICE 49
5.4.1. Ausgleichstaxe – Begünstigte Behinderte 49

1. ALLGEMEINES ZUR PERSONALVERRECHNUNG

Die Personalverrechnung umfasst die gesamte Abrechnung aller Bezugsarten der in einem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. Bei den Abrechnungen sind folgende Rechtsbereiche von Bedeutung:

- **Arbeitsrecht**
- **Sozialversicherungsrecht**
- **Steuerrecht**
- **andere abgabenrechtliche Bestimmungen**

1.1. Arbeitsrecht

Die Bruttoansprüche von Arbeitnehmern errechnen sich aufgrund der anzuwendenden lohngestaltenden Vorschriften wie Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung und Einzelvereinbarung. Aus diesen lohngestaltenden Vorschriften ist die Bruttoberechnung vom monatlichen Entgelt sowie von Sonderzahlungen und Beendigungsansprüchen abzuleiten.
Das Arbeitsrecht regelt aber auch Pflichten und Ansprüche wie den Urlaubsanspruch, die Entgeltfortzahlung, die Arbeitszeit, usw.

Achtung: Bei Fälligkeit des Entgelts ist laut § 2f AVRAG eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung der Bezüge zu übermitteln. Sie hat folgendes zu enthalten:

- Eine Auflistung der für den Lohnzahlungszeitraum gebührenden Bruttobezüge bzw. Nettobezüge bei einer echten Nettolohnvereinbarung,
- Sachbezüge und Aufwandsentschädigungen,
- die Sozialversicherungsbeitragsgrundlage und der entsprechende Sozialversicherungsbeitrag,
- die Lohnsteuerbemessungsgrundlage und die entsprechende Lohnsteuer,
- die BMSVG-Bemessungsgrundlage und die entsprechenden BMSVG-Beiträge.

1.2. Sozialversicherung

Das Sozialversicherungsrecht regelt unter anderem Fragen zu:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Wochenhilfe und Kinderbetreuungszeiten und
- Pensionierungen.

Weiters sind darin die Sozialversicherungsabgaben, welche vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber zu leisten sind, geregelt.

1.3. Steuerrecht

Die Rechtsgrundlagen für das Steuerrecht sind das Einkommensteuergesetz (EStG) und die Lohnsteuerrichtlinien. Die Lohnsteuer wird nur bei echten Dienstverhältnissen eingehoben, freie Dienstnehmer hingegen sind einkommensteuerpflichtig und müssen selbst veranlagen. Das EStG regelt, welche Bezugsarten steuerpflichtig und welche steuerfrei sind. Weiters gibt es für bestimmte Bezugsarten (z.B. Sonderzahlung, Beendigungsansprüche) unterschiedliche steuerliche Bestimmungen.

Die folgende Unterlage widmet sich hauptsächlich der Ermittlung der gesetzlichen Abzüge wie Sozialversicherung und Lohnsteuer.
Näheres zur Bruttoberechnung ist hingegen in der Broschüre „Arbeitsrecht griffbereit“ zu finden.

1.4. Andere abgabenrechtliche Bestimmungen

Für die Personalverrechnung sind neben der Sozialversicherung und der Lohnsteuer auch noch Arbeitgeberabgaben wie Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, Dienstgeberzuschlag und U-Bahn-Steuer von Bedeutung. Ebenfalls in diesen Bereich fällt der Beitrag zur Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgekasse (BMSVG).

2. ABGABENRECHT

Im Abgabenrecht wird sowohl bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge als auch bei der Berechnung der Lohnsteuer unterschieden zwischen

Zu den laufenden Bezügen zählen:

- Gehälter, Löhne, Lehrlingsentschädigungen
- vom Arbeitgeber ausgezahltes Kranken- oder Urlaubsentgelt
- Überstunden und Zulagen
- Sachbezüge (außer Arbeitgeberdarlehen)
- Prämien/ Provisionen die monatlich bzw. höchstens alle zwei Monate ausbezahlt werden
- steuerpflichtige Reisekosten

Sonderzahlungen hingegen werden in größeren Abständen ausbezahlt. In der Regel ein bis zwei Mal jährlich.

- Urlaubszuschuss
- Weihnachtsremuneration
- Jubiläumsgeld
- u.U. Prämien/Provisionen

2.1. Sozialversicherung (SV)

Rechtsgrundlage der SV für Arbeiter, Angestellte und den Großteil der freien Dienstnehmer ist das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

Arbeitnehmer und freie Dienstnehmer müssen **vor Beginn der Tätigkeit** bei der zuständigen Gebietskrankenkasse angemeldet werden. Sollten nicht alle Angaben, die für eine Anmeldung erforderlich sind vorliegen, ist eine **„Mindestangabenanmeldung"** bei der Gebietskrankenkasse abzugeben. In diesen Fällen ist innerhalb von **7 Tagen nach Beschäftigungsbeginn** die **Vollmeldung** zu erstatten. Dem Arbeitnehmer ist eine Kopie der Anmeldung auszuhändigen.

In der SV wird jeder einzelne Kalendermonat mit **30 Tagen** berechnet, egal wie viele Tage der Monat tatsächlich hat (z.B. Jänner, Februar, März sind sv-rechtlich jeweils mit 30 Tagen zu bewertet).

2.1.1. Sozialversicherungsbeiträge

Die SV-Beiträge für die laufenden Bezüge setzen sich wie folgt zusammen:

	Arbeitnehmer	Lehrlinge*)	freie Dienstnehmer
Arbeitslosenversicherung	3,00 %	1,20 %	3,00 %
Krankenversicherung	3,87 %	1,67 %	3,87 %
Pensionsversicherung	10,25 %	10,25 %	10,25 %
Arbeiterkammerumlage	0,50 %		0,50 %
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50 %		
Gesamt	18,12 %	13,12 %	17,62 %

*)Gilt für Lehrlinge, deren Lehrzeit mit dem 1.1.2016 begonnen hat.

Der Wohnbauförderungsbeitrag kann ab 1.1.2018 von den Bundesländern selbst festgesetzt werden. Derzeit ist die Höhe jedoch in allen Bundesländern noch unverändert bei 0,50 %.

Basis für den SV-Beitrag ist die sogenannte SV-Beitragsgrundlage (SV-BGL). Diese enthält sowohl Geldbezüge wie z.B. Lohn, Gehalt, Überstunden, usw. wie auch Sachbezüge wie z.B. Firmen-PKW enthalten.

2.1.2. Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages

Bei Arbeitnehmern mit kleinerem Einkommen ist der Arbeitslosenversicherungsbeitrag nicht oder nicht zur Gänze zu bezahlen.

von:	bis:	Arbeitnehmer	Lehrlinge	freie Dienstnehmer
	1.381,00	15,12 %	11,92 %	14,62 %
1.381,01	1.506,00	16,12 %	12,92 %	15,62 %
1.506,01	1.696,00	17,12 %	13,12 %	16,62 %

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient 1.405 € brutto im Monat. Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag ist um 2 % zu reduzieren. Die abzuführende Sozialversicherung beträgt 16,12 % des Bruttogehaltes und nicht 18,12 % (voller Beitragssatz).

Bei **Nettolohnvereinbarungen** ist der Nettolohn entsprechend der Staffelung anzupassen.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin hat im Jahr 2017 ein monatliches Netto von 1.200 € vereinbart. Dies ergab einen Bruttobezug von 1.501,77 €. Durch die geänderte Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages würde dies 2018 einem Monatsverdienst von 1.483,87 € brutto bedeuten. Der Bruttobetrag hat in so einem Fall jedoch gleich hoch zu bleiben wie vor der Änderung der Staffelung, nämlich 1.501,77 €. Das monatliche Netto erhöht sich dadurch auf 1.211,26 €. **Die Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages muss dem Arbeitnehmer zugutekommen.**

2.1.3. Höchstbeitragsgrundlage

Bei den SV-Beiträgen ist auch die Höchstbeitragsgrundlage (HBGl) zu beachten. Für Bezugsteile die über der HBGl liegen wird kein SV-Beitrag eingehoben.

Laufende Bezüge: **5.130 €** monatlich für AN
5.985 € monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen
171 € täglich

Sonderzahlungen: **10.260 €** jährlich

2.1.4. Geringfügigkeitsgrenze

Weiters ist die Geringfügigkeitsgrenze zu beachten. Diese liegt in diesem Jahr bei **438,05 €** monatlich.

Haben Arbeitnehmer mehrere Dienstverhältnisse, wovon mindestens eines nicht höher als die Geringfügigkeitsgrenze ist, werden diese zusammengezählt und von der zuständigen Krankenkasse im Folgejahr die jeweiligen SV-Beiträge eingehoben. Der SV-Beitrag beträgt 14,62 %. Arbeitnehmer sind mit diesen Bezügen kranken- und pensionsversichert, jedoch nicht arbeitslosenversichert.

Für freie Dienstnehmer gilt die gleiche Regelung.

2.1.5. Beitragsentlastung bei älteren Arbeitnehmern

Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages:

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Arbeitnehmer und Arbeitgeber entfällt ein Jahr nach dem Mindestalter für die Korridorpension (= spätestens mit dem Beginn des auf die Vollendung des **63. Lebensjahres** folgenden Kalendermonats) bzw. bei Anspruch auf die Alterspension.

Reduzierung des Pensionsversicherungsbeitrages bei späterem Pensionsantritt

Wird die Alterspension drei Jahre nachdem das Regelpensionsalter erreicht wurde nicht in Anspruch genommen, werden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil für den Zeitraum der Bonusphase halbiert.

Beispiel: Ein 66-jähriger Arbeitnehmer verdient 2.500 € brutto im Monat. Der Pensionsversicherungsbeitrag wird auf 5,12 % halbiert. Die abzuführende Sozialversicherung beträgt 10 % des Bruttobezuges und nicht 18,12 % (voller Beitragssatz).

2.2. Lohnsteuer (LSt)

Wie bei der SV ist auch für die Lohnsteuer jeder einzelne Kalendermonat mit **30 Tagen** zu berechnen. Basis für die Lohnsteuerberechnung ist die Lohnsteuerbemessungsgrundlage (LSt-BMG). Lohnsteuer wird nur von Arbeitnehmern mit einem echten Dienstverhältnis einbehalten. Freie Dienstnehmer gelten steuerrechtlich als Unternehmer und müssen ihr Einkommen mittels der Einkommensteuererklärung selbst versteuern.

Ermittlung der LSt-BMG

	Laufende Bruttobezüge
+	Sachbezüge
+	voll steuerpflichtige Beendigungsansprüche (UEL, Abgangsentschädigung, usw.)
-	laufender Sozialversicherungsbeitrag
-	Freibetragsbescheid
-	Gewerkschaftsbeitrag
-	rückgezahlter Arbeitslohn und Mankogelder
-	Pendlerpauschale
-	steuerfreie Zulagen und Zuschläge
-	steuerfreie Reisekosten
-	E-Card-Gebühr
(+	ev. Hinzurechnungsbetrag aufgrund einer J/6-Überschreitung)
(-	ev. Sozialversicherungsbeitrag der J/6-Überschreitung)
=	Lohnsteuerbemessungsgrundlage

Die Lohnsteuer für laufende Bezüge wird unter Verwendung der Effektivsteuertabelle ermittelt.

2.2.1. Effektivsteuertabelle

Berechnung der laufenden Lohnsteuer mit der Effektivsteuertabelle

Basis für die Effektivsteuertabelle ist die Lohnsteuerbemessungsgrundlage. Sie ist mit dem Prozentsatz der entsprechenden Stufe zu multiplizieren und davon wird der entsprechende Abzugsbetrag - je nachdem, ob es sich um einen Alleinverdiener/Alleinerzieher handelt und gestaffelt nach Anzahl der Kinder - abgezogen. Die errechnete Lohnsteuer ist auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.

Monatslohnsteuertabelle für das laufende Jahr

LSt-BMG		Grenz-	Abzug ohne	Abzug mit AVAB oder AEAB*)				
von	bis	steuersatz	AVAB/AEAB	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	5 Kinder
	1.066,00	0,00%						
1.066,01	1.516,00	25,00%	266,50	307,67	322,25	340,58	358,92	377,25
1.516,01	2.599,33	35,00%	418,10	459,27	473,85	492,18	510,52	528,85
2.599,34	5.016,00	42,00%	600,05	641,22	655,80	674,14	592,48	710,81
5.016,01	7.516,00	48,00%	901,01	942,18	956,76	975,10	993,43	1.011,77
7.516,01	83.349,33	50,00%	1.051,33	1.092,50	1.107,08	1.125,42	1.143,76	1.162,09
über	83.349,33	55,00%	5.218,80	5.259,97	5.274,55	5.292,88	5.311,22	5.329,55

*) Für jedes weitere Kind erhöht sich der Abzug um 18,33 €.

Tageslohnsteuertabelle für das laufende Jahr

LSt-BMG		Grenz-	Abzug ohne	Abzug mit AVAB oder AEAB*)				
von	bis	steuersatz	AVAB/AEAB	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	5 Kinder
	35,53	0,00%						
35,54	50,53	25,00%	8,883	10,256	10,742	11,353	11,964	12,575
50,54	86,64	35,00%	13,937	15,309	15,795	16,406	17,017	17,628
86,65	167,20	42,00%	20,002	21,374	21,860	22,472	23,083	23,694
167,21	250,53	48,00%	30,034	31,406	31,892	32,503	33,114	33,726
250,54	2.778,31	50,00%	35,044	36,417	36,903	37,514	38,125	38,736
über	2.778,31	55,00%	173,960	175,332	175,818	176,429	177,041	177,652

*) Für jedes weitere Kind erhöht sich der Abzug um 0,61 €.

Die folgenden Beispiele zeigen, wie mit der Effektivsteuertabelle jeder ganz leicht die Lohnsteuer vom Gehalt/Lohn selbst berechnen kann:

Beispiel 1:
Monatsgehalt einer Arbeitnehmerin abzüglich des SV-Beitrages:
1.235 € (= LSt-BMG)
Berechnung der Lohnsteuer:
Anwendung des Prozentsatzes laut Tabelle
Stufe 1.066,01 bis 1.516,00:

1.235 x 25 % =	308,75
Abzugsbetrag	- 266,50
Monatslohnsteuer	42,25

Beispiel 2:
Tageslohn eines Arbeiters mit Alleinverdienerabsetzbetrag und einem Kind abzüglich des SV-Beitrages:
€ 54,23 (= LSt-BMG)
Berechnung der Lohnsteuer:
Anwendung des Prozentsatzes laut Tabelle
Stufe 50,54 bis 86,64:

54,23 x 35 % =	18,981
Abzugsbetrag	- 15,309
Tageslohnsteuer (ungerundet)	3,672
= Tageslohnsteuer (gerundet)	3,67 €

Freie Dienstnehmer sind aus steuerlicher Sicht „Selbständige". Deshalb wird bei freien Dienstnehmern keine monatliche Steuer ermittelt, sondern sie müssen im Folgejahr mittels Einkommensteuererklärung Ihren Gewinn versteuern. Näheres dazu ist in der Broschüre „Steuer sparen" zu finden.

2.3. Absetzbeträge

Was sind Absetzbeträge?

Absetzbeträge werden von der errechneten Lohnsteuer abgezogen und vermindern die tatsächliche Steuerlast.

2.3.1. Alleinverdiener- (AVAB) bzw. Alleinerzieherabsetzbetrag (AEAB)

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der AVB oder AEAB beantragt werden. Die Höhe und die Anspruchsvoraussetzungen können in der Broschüre „Steuer Sparen" nachgelesen werden.

Mittels Formular E30, welches am Finanzamt erhältlich ist, kann der jeweils zustehende Absetzbetrag bereits bei der monatlichen Lohnverrechnung berücksichtigt werden.

Ist der Monatsbezug so gering, dass sich der Absetzbetrag nicht auswirkt, wird er bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung als Negativsteuer vom Finanzamt erstattet.

2.4. Freibetrag

Was ist ein Freibetrag?

Freibeträge (wie z.B. Gewerkschaftsbeitrag, Pendlerpauschale) verringern vor der Berechnung der Lohnsteuer die Steuerbemessungsgrundlage. Sie können entweder direkt beim Arbeitgeber geltend gemacht werden oder im Nachhinein bei der Veranlagung.

Näheres dazu ist in der Broschüre „Steuer sparen" zu finden. Nachfolgend werden die häufigsten Freibeträge beschrieben.

2.4.1. Gewerkschaftsbeiträge

Gewerkschaftsbeiträge, die der Arbeitgeber einbehält, werden bei der monatlichen Abrechnung bereits steuermindernd berücksichtigt. Werden Gewerkschaftsbeiträge vom Arbeitnehmer direkt an die Gewerkschaft einbezahlt, können diese als Werbungskosten im Rahmen der ArbeitnehmerInnenveranlagung geltend gemacht werden.

Was unterscheidet den Gewerkschaftsbeitrag von der Betriebsratsumlage?

Die Betriebsratsumlage wird zwar ebenfalls vom Arbeitgeber gleich bei der Gehalts-/Lohnabrechnung einbehalten, mindert jedoch nicht die Steuerbemessungsgrundlage. Sie kann nur im Wege der Veranlagung als Werbungskosten geltend gemacht werden. Näheres dazu ist in der Broschüre „Steuer sparen" zu finden.

2.4.2. Rückgezahlter Arbeitslohn – Mankogelder

Erhält ein Arbeitnehmer zu viel Gehalt bzw. Lohn überwiesen und muss diesen zurückzahlen, vermindert dies im Monat der Rückzahlung die Steuerbemessungsgrundlage. Erfolgt die Rückzahlung erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses an den Arbeitgeber, kann der rückgezahlte Arbeitslohn als Werbungskosten bei der Veranlagung geltend gemacht werden.

Diese Regelung trifft bei der Rückzahlung von Fehlbeträgen („Mankogeldern"), die der Arbeitnehmer selbst bezahlen muss, ebenso zu.

2.4.3. Pendlerpauschale und Pendlereuro

Die Fahrtkosten für den Arbeitsweg sind grundsätzlich durch den Verkehrsabsetzbetrag in Höhe von 400 € jährlich abgegolten. Dieser wird automatisch berücksichtigt und ist bereits in der Effektivsteuertabelle integriert. Zusätzlich kann bei Vorliegen der Voraussetzungen (Entfernung Wohnung-Arbeitsstätte, Fahrtdauer) das kleine oder große Pendlerpauschale und der Pendlereuro geltend gemacht werden. Das Pendlerpauschale ist ein Freibetrag und reduziert daher nur die Bemessungsgrundlage, wohingegen der Pendlereuro als Absetzbetrag direkt von der Lohnsteuer abgezogen wird.

Für die Berücksichtigung des Pendlerpauschales und Pendlereuros ist ein Ausdruck des Ergebnisses des Pendlerrechners (https://pendlerrechner.bmf.gv.at/pendlerrechner/) dem Lohnkonto beizulegen. Ist der Monatsbezug so gering, dass sich das Pendlerpauschale und der Pendlereuro nicht auswirken, wird dafür bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung eine erhöhte Negativsteuer vom Finanzamt erstattet.

2.5. Sachbezüge § 15 EStG

Sachbezüge sind Entgeltbestandteile, die nicht aus Geld bestehen. Der Sachwert ist in einen Geldwert umzurechnen, da er sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig ist.

Die häufigsten Sachbezüge sind nachstehend beispielhaft dargestellt. Weitere Sachbezüge sind in der Sachbezugsverordnung im Anhang an das EStG aufgeführt.

2.5.1. Privatnutzung des arbeitgebereigenen Kraftfahrzeuges

Besteht für Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein firmeneigenes KFZ für Privatfahrten zu benützen, ist für Fahrzeuge mit **CO^2-Emissionen über der maßgeblichen Emissionsgrenze des jeweiligen Kalenderjahres** ein monatlicher Sachbezug in Höhe von **2 %** der (Erst-)Anschaffungskosten (inklusive USt und Nova), **maximal** jedoch **960 € monatlich** anzusetzen. Wird das Fahrzeug nachweislich **höchstens 6.000 km jährlich** für Privatfahrten verwendet, ist der halbe Wert als Sachbezug anzusetzen. Das sind **1 %** der Anschaffungskosten, **maximal 480 € monatlich**. Um den halben Sachbezug ansetzen zu können, ist die Führung eines **lückenlosen Fahrtenbuches** (siehe dazu das Kapitel „Kilometergelder") als Nachweis unbedingt notwendig.

Bei Fahrzeugen mit **CO^2-Emissionen unter der maßgeblichen Emissionsgrenze** ist ein monatlicher Sachbezug in Höhe von **1,5 % (bzw. 0,75 %)** der Anschaffungskosten **maximal** jedoch **720 € (bzw. 360 €),** anzusetzen.

Die maßgebliche Emissionsgrenze wird bis zum Jahr 2020 jährlich um 3 g/Kilometer reduziert. Für die Beurteilung welche Emissionsgrenze für das entsprechende Fahrzeug gilt, ist das Jahr der Anschaffung, bzw. bei Gebrauchtfahrzeugen das Jahr der Erstzulassung, heranzuziehen.

Kalenderjahr	Emissionsgrenze
vor 2017	130 g/Kilometer
2017	127 g/Kilometer
2018	124 g/Kilometer
2019	121 g/Kilometer
2020	118 g/Kilometer

Beispiel: Ein Fahrzeug zum Anschaffungswert von 20.000 € hat einen Emissionswert von 128 g/km. Wird es 2016 gekauft, dann beträgt der Sachbezug **für die gesamte Nutzungsdauer** 1,5 % des Anschaffungswertes = 300 € monatlich. Findet der Kauf allerdings erst 2017 statt, gilt hingegen bereits die niedrigere Emissionsgrenze von 127 g/km. Der Sachbezug würde dann 2 % des Anschaffungswertes betragen = 400 € monatlich.

Für **Fahrzeuge mit einem CO^2-Ausstoß von 0 g/km (Fahrzeuge mit Elektromotoren) entfällt der Sachbezug** zur Gänze. Diese Regelung ist **bis 2020 befristet**.

Mini-Sachbezug

Ergibt sich bei Fahrzeugen mit einem CO^2-Ausstoß über der maßgeblichen Emissionsgrenze bei Ansatz von 0,67 € (Fahrzeugbenutzung ohne Chauffeur) bzw. 0,96 € (Fahrzeugbenutzung mit Chauffeur) pro Kilometer Fahrtstrecke ein um mehr als 50 % geringerer Sachbezug als 480 € monatlich, ist der geringere Sachbezug anzusetzen.

Ergibt sich bei Fahrzeugen mit einem CO^2-Ausstoß über der maßgeblichen Emissionsgrenze – jährliche Senkung wie oben - bei Ansatz von 0,50 € (Fahrzeugbenutzung ohne Chauffeur) bzw. 0,72 € (Fahrzeugbenutzung mit Chauffeur) pro Kilometer Fahrtstrecke ein um mehr als 50 % geringerer Sachbezug als 360 € monatlich, ist der geringere Sachbezug anzusetzen.

Voraussetzung für die Berücksichtigung des Mini-Sachbezuges ist jedoch, dass **sämtliche Fahrten lückenlos** in einem Fahrtenbuch aufgezeichnet werden.

Ermittlung des Sachbezugswertes

Neuwagen: Zur Ermittlung des Sachbezugswertes sind die tatsächlichen Anschaffungskosten einschließlich Umsatzsteuer und NOVA heranzuziehen, also vom **Bruttobetrag** des Fahrzeugpreises.

Gebrauchtwagen: Zur Ermittlung des Sachbezugswertes sind der **Neupreis und** der **Emissionswert** der entsprechenden Modellvariante **zum Zeitpunkt der Erstzulassung** heranzuziehen. Allfällige Sonderausstattungen sowie handelsübliche Rabatte sind dabei nicht zu berücksichtigen. Bei Vorliegen der Rechnung über die Anschaffungskosten des Erstbesitzers – inklusive Sonderausstattungen und Rabatte –, kann auch der Rechnungspreis als Bemessung für den Sachbezug dienen.

Leasing- bzw. gemietete Fahrzeuge: Der Sachbezug ist von den Anschaffungskosten zu berechnen, die der Berechnung der Leasingrate zugrunde gelegt wurde (einschließlich USt und NOVA). Sind die Anschaffungskosten aus dem Leasingvertrag nicht ersichtlich, ist vom Neupreis zum Zeitpunkt der Erstzulassung auszugehen.

Vorführwagen: Zur Ermittlung des Sachbezugswertes sind die **Anschaffungskosten** einschließlich Umsatzsteuer und NOVA **um 20 % zu erhöhen** und von dem erhöhten Wert der Sachbezug zu berechnen.

Zu den Anschaffungskosten eines Fahrzeuges zählen auch Kosten für Sonderausstattungen (z.B. integriertes Navigationsgerät) und diese sind daher bei der Berechnung des Sachbezuges zu berücksichtigen. Unberücksichtigt bleiben hingegen eigenständige Wirtschaftsgüter (z.B. transportables Navigationsgerät) und der Wert der Autobahnvignette.

Strafen und Geldbußen: Ersetzt der Arbeitgeber z.B. Strafen für Falschparken, ist ein Sachbezug zu berechnen.

Kostenersätze des Arbeitnehmers

Kostenersätze des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber verringern den Sachbezugswert. Dies gilt sowohl für laufende Kostenersätze (pauschal oder kilometerabhängig) wie auch für einen einmaligen Kostenbeitrag bei der Anschaffung des Fahrzeuges durch den Arbeitgeber.

Beispiel: Sachbezugswert für einen firmeneigenen PKW 450 € monatlich. Der Arbeitnehmer hat an den Arbeitgeber pro privat gefahrenen Kilometer 0,50 € zu bezahlen. Im Beispielmonat ist er 600 KM privat gefahren.

Sachbezug monatlich:	450 €
Kostenersatz Arbeitnehmer:	- 300 €
tatsächlich anzusetzender Sachbezug:	150 €

Beispiel: Anschaffungskosten eines Fahrzeuges mit einem Emissionswert von 132 g/km: 51.000 €. Der Arbeitnehmer leistet einen Kostenbeitrag von 4.000 €. Der Sachbezugswert wird folgendermaßen berechnet: Anschaffungskosten 51.000 € - Kostenbeitrag Arbeitnehmer 4.000 € = 47.000 € x 2 % = 940 € Sachbezug.

2.5.2. Garagen- bzw. Autoabstellplatz in einer parkraumbewirtschafteten Zone

In parkraumbewirtschafteten Zonen (Parkpickerlbezirken, gebührenpflichtige Kurzparkzonen) ist für arbeitgebereigene bzw. vom AG angemietete Parkplätze beim Arbeitsort ein **monatlicher Sachbezug von 14,53 €** anzusetzen.

2.5.3. Mitarbeiterrabatte

Rabatte, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern gewähren sind steuerfrei, wenn der Rabatt

- 20 % des Endpreises, zu dem das Produkt Fremdkunden angeboten wird, nicht übersteigt.
- zwar 20 % des Endpreises, zu dem das Produkt Fremdkunden angeboten wird, übersteigt, aber die Rabatte im Kalenderjahr gesamt nicht mehr als 1.000 € betragen.

Die diese Grenzen übersteigenden Beträge sind steuerpflichtig.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin kauft dreimal im Jahr Waren von ihrem Arbeitgeber.

Endpreis für Fremdkunden	Endpreis für Arbeitnehmerin	Ersparnis in €	Ersparnis in %
120 €	90 €	30	25
80 €	60 €	20	25
250 €	190 €	110	24

In allen 3 Fällen wurde die 20 % Rabattgrenze überschritten und die jeweilige Ersparnis wäre steuerpflichtig. Da der Gesamtrabatt von 160 € jedoch den jährlichen Freibetrag von 1.000 € nicht übersteigt, ist dennoch keine Lohnsteuer dafür zu bezahlen.

2.5.4. Zinsersparnis bei Arbeitgeberdarlehen/Gehaltsvorschüssen

Bei Arbeitgeber-Darlehen bzw. Gehaltsvorschüssen ist bis 7.300 € kein Sachbezug anzusetzen. Für den übersteigenden Teil ist ein Sachbezug vom aushaftenden Betrag in Höhe von 0,50 % pro Jahr zu verrechnen. Sind die von dem Arbeitgeber verrechneten Zinsen unter 0,50 %, so ist nur die Differenz als Sachbezug anzusetzen. Beispiel: Der AG verlangt 0,40 % Zinsen für ein Darlehen. Der Sachbezug beträgt also 0,10 %.

2.5.5. Sachbezüge, die nicht in der Sachbezugsverordnung zu finden sind

Ist der als Sachbezug anzusetzende Wert in der Sachbezugsverordnung nicht angeführt, dann ist der übliche Endpreis des Abgabeortes um die ortsüblichen Preisnachlässe zu vermindern.

2.5.6. 20 %-SV-Regelung

Der Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherungsbeitrag darf für den Arbeitnehmer nicht mehr als 20 % der Geldbezüge betragen. Die Arbeiterkammerumlage und der Wohnbauförderungsbeitrag hingegen werden vom vollen Bezug (Geld- und Sachbezug) ermittelt. Der übersteigende Teil ist zu den SV-Arbeitgeberabgaben hinzuzurechnen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 € brutto (= Geldbezug) und für ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes KFZ wird ein Sachbezug von 450 € verrechnet. Die Sozialversicherung wird folgendermaßen berechnet:

2.450 € x 17,12 % = 419,44 € (= SV-Beitrag ohne AKU und WBF-Beitrag)
2.000 € x 20 % = 400,00 € (= 20 % der Geldbezüge)

Der Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherungsbeitrag ist um insgesamt 19,44 € höher als 20 % des Geldbezuges. Dem Arbeitnehmer ist daher nur folgender SV-Beitrag abzuziehen:

2.000 € x 20 % = 400,00 € (= der Sachbezug übersteigt somit 20 % des Geldwertes)
2.450 € x 1 % = + 24,50 € (= AK-Umlage und WBF)
424,50 € SV-Arbeitnehmeranteil

Der restliche Betrag zur vollen SV ist vom Arbeitgeber zu tragen:

2.450 € (Geld- und Sachbezug) x 18,12 % = 443,94 €
- 424,50 €
19,44 € sind zum SV-Anteil des AG hinzuzuzählen.

Diese Regelung betrifft nur laufende Bezüge, nicht jedoch Sonderzahlungen.

2.6. Zulagen und Zuschläge § 68 EStG

Für bestimmte Arbeiten oder für Arbeiten unter besonderen Bedingungen sind

- Überstundenzuschläge
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

zu bezahlen. Sie können regelmäßig oder unregelmäßig zur Abrechnung gelangen. Die Bezahlung erfolgt aufgrund von lohngestaltenden Vorschriften (Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, innerbetriebliche Regelung für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, Dienst- bzw. Arbeitsordnungen). Üblicherweise werden sie in Form eines Prozentsatzes des Stundenlohnes oder eines fixen Betrages festgelegt (Ausnahme: Überstundenabrechnung).

2.6.1. Zulagen und Zuschläge aus abgabenrechtlicher Sicht

Sozialversicherungsbeiträge

Zulagen und Zuschläge sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Nur bei der **Schmutzzulage** gibt es eine **Ausnahme**. Ist diese lohnsteuerfrei, dann ist sie auch sozialversicherungsfrei.

Lohnsteuer

Bei der Lohnsteuer können Zulagen und Zuschläge unter gewissen Voraussetzungen steuerfrei sein. Vor allem bei den SEG-Zulagen ist jedoch nicht immer leicht zu beurteilen, ob diese steuerfrei oder steuerpflichtig zu behandeln sind.

2.6.2. Überstunden(zuschläge)

Überstunden setzen sich aus Überstunden**grundlohn** und Überstunden**zuschlag** (am geläufigsten: 50 %, 100 %) zusammen. Der Überstundengrundlohn ist lohnsteuerpflichtig, der Überstundenzuschlag kann unter gewissen Voraussetzungen steuerfrei sein.

Das Einkommensteuergesetz unterscheidet zwischen Überstunden, die tagsüber an Werktagen erbracht und solchen, die an Sonn-, Feiertagen oder während der Nacht geleistet werden. Für die Besteuerung von Überstunden ist zuerst zu klären, wann die entsprechenden Überstunden geleistet wurden und in welcher Höhe ein Zuschlag ausbezahlt wurde – also ob z.B. ein 50 oder ein 100 %iger Zuschlag zusteht.

Zuschläge für die **ersten zehn Überstunden** im Monat im Ausmaß von **höchsten 50 %** des Überstundengrundlohnes sind bis **maximal 86 €** monatlich steuerfrei. Dazu zählen auch Zuschläge für Mehrarbeit, die sich aufgrund der verkürzten kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ergibt (z.B. Wochenarbeitszeit 38,5 anstelle von 40 Stunden). Für andere Mehrarbeitszuschläge (z.B. 25 % bei Teilzeitmehrarbeit) gilt diese Begünstigung jedoch nicht.

Werden in einem Monat zuerst Zuschläge von weniger als 50 % und erst später Zuschläge von mindestens 50 % geleistet, sind zuerst die mindestens 50 %-Zuschläge begünstigt zu verrechnen. Sind die Zuschläge generell unter 50 %, sind dennoch nur zehn Stunden begünstigt.

Die steuerfreien zehn 50 %igen Überstundenzuschläge können sich jedoch auch aus Überstunden mit einem höheren Zuschlag als 50 % ergeben.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer leistet in einem Monat neun Überstunden mit 50 % und eine Überstunde mit 100 % Zuschlag, welche unter keine andere Begünstigung fällt. Insgesamt können hier zehn 50 %ige Überstundenzuschläge bis höchstens 86 € steuerfrei belassen werden.

Zeitausgleich

Haben Arbeitnehmer vereinbart den Überstundengrundlohn als Zeitausgleich zu konsumieren, die Zuschläge jedoch ausbezahlt zu bekommen, können diese nicht mehr steuerfrei berechnet werden. Es handelt sich hierbei **nicht** um begünstigte Überstundenzuschläge.

Überstunden bei All Inclusive-Vereinbarungen

Bei All Inclusive-Vereinbarungen können ebenso zehn 50 %ige Überstundenzuschläge herausgerechnet werden. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn die Überstunden im Jahresschnitt auch tatsächlich **regelmäßig** geleistet werden (Arbeitszeitaufzeichnungen). Es müssen aber mindestens 120 Überstunden im Jahr geleistet werden. Andernfalls können weniger oder gar keine 50 %igen Überstundenstundenzuschläge steuerfrei belassen werden.
Bei einer Gleitzeitvereinbarung ist zu beachten, dass Überstunden erst am Ende des Durchrechnungszeitraumes feststehen und daher Zuschläge dafür nur im Monat in dem der Durchrechnungszeitraum endet steuerfrei belassen werden können.

Überstundenpauschalen

Bei Überstundenpauschalen können die zehn 50 %igen Überstundenzuschläge dann steuerfrei belassen werden, wenn die Anzahl der damit abgegoltenen Überstunden aus dem Betrag des Überstundenpauschales herausgerechnet werden kann. Zudem müssen die Überstunden im entsprechenden Ausmaß auch tatsächlich geleistet werden.

2.6.3. Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Zusätzlich zu den zehn 50 %igen Überstundenzuschlägen können Überstundenleistungen an Sonn-, Feiertagen und im Nachtarbeitszeitraum bzw. Zulagen, die für Arbeiten in diesem Zeitraum anfallen, steuerbegünstigt ausbezahlt werden.

Hier sind folgende betragsmäßige Grenzen zu beachten:

- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit: steuerfrei bis 360 €/Monat
- Zuschläge bei überwiegender Nachtarbeit: steuerfrei bis 540 €/Monat

„Nacht" im steuerlichen Sinn ist in der Regel der Zeitraum zwischen 19.00 und 7.00 Uhr. Um überwiegende Nachtarbeit handelt es sich dann, wenn die **Normal**arbeitszeit zu mehr als 50 % in der steuerlichen Nacht (19.00 – 7.00 Uhr) liegt.

Blockzeit

Werden Überstunden zwischen 19.00 und 7.00 Uhr geleistet, sind die Überstundenzuschläge nur dann steuerfrei, wenn **ununterbrochen mindestens drei Stunden** geleistet werden. Fehlt eine der Voraussetzungen, sind diese Zuschläge nicht begünstigt, sondern können nur innerhalb der ersten zehn 50 %igen Überstundenzuschläge begünstigt berücksichtigt werden.

Beispiel 1:
Am Mittwoch werden von 19.00 bis 22.00 Uhr Überstunden geleistet: Arbeitsrechtlich werden eine Überstunden mit 50 % und zwei mit 100 %igem Zuschlag geleistet. Steuerlich liegen diese drei Überstunden im Nachtarbeitszeitraum. Da drei zusammenhängende Überstunden geleistet werden, handelt es sich um begünstige Nachtüberstunden.

Beispiel 2:
Am Freitag werden von 6.00 bis 7.00 Uhr geleistet: Laut Betriebsvereinbarung ist diese Überstunde mit einem 100 %igen Zuschlag zu berechnen. Die Überstunde wird zwar im Nachtzeitraum geleistet. Da jedoch nicht drei zusammenhängende Überstunden in diesem Zeitraum gearbeitet werden, handelt es sich um einen nicht begünstigten Zuschlag.
Sollten noch keine Überstunden mit 50 %igem Zuschlag geleistet worden sein, kann ein 50 %iger Zuschlag steuerfrei behandelt werden.

2.6.4. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)

Unter SEG-Zulagen sind jene Teile des Arbeitslohnes zu verstehen, die den Arbeitnehmern deshalb gewährt werden, weil die von ihnen zu leistenden Arbeiten überwiegend unter Umständen erfolgen, die

- in **erheblichem Maß zwangsläufig eine Verschmutzung** der Arbeitnehmer und deren Kleidung bewirken

  Beispiel: Bei Rauchfangkehrern wird für die Zeiten, in denen sie sich und ihre Kleidung bei der Arbeit stark verschmutzen, die Schmutzzulage steuerfrei belassen.

- im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen (in dieser Branche) eine **außerordentliche Erschwernis** darstellen

  Beispiel: Bei Autobuslenkern, erhalten nur jene Lenker eine steuerfreie Erschwerniszulage, die überlange Fahrzeuge lenken und betreuen.

- oder infolge der schädlichen Einwirkungen von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine **Gefährdung von Leben, Gesundheit und körperlicher Sicherheit** von Arbeitnehmern mit sich bringen.

  Beispiel: Erhalten Angestellten von Röntgeninstituten aufgrund des Kollektivvertrages eine Strahlenzulage, ist diese steuerfrei zu belassen.

Diese Zulagen sind nur dann begünstigt, wenn sie aufgrund von lohngestaltenden Vorschriften oder innerbetrieblich für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden.

Erfüllen SEG-Zulagen die oben genannten Voraussetzungen, sind sie ebenfalls bis 360 € bzw. 540 € monatlich steuerfrei.

Hinweis: Im Zweifelsfall sollte vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer eine Anfrage laut § 90 EStG an das zuständige Betriebssitzfinanzamt gestellt werden.

2.7. Reisekosten

Im Zusammenhang mit Dienstreisen können folgende Kosten anfallen:

- Taggelder
- Nächtigungsgelder
- Reisekostenvergütungen

Durch beruflich veranlasste Reisen können Mehrkosten entstehen, die eventuell vom Arbeitgeber ersetzt werden. Welche Kostenersätze vom Arbeitgeber ausbezahlt werden müssen, hängt von den jeweils anzuwendenden lohngestaltenden Vorschriften ab.

Bei den Reisekosten gilt bezüglich der Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht folgendes: Sind die Reisekosten steuerfrei, dann sind sie auch sozialversicherungsfrei. Unterliegen sie jedoch der Steuerpflicht, dann sind sie auch sozialversicherungspflichtig zu behandeln.

Dienstreisebegriff

Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers zur Durchführung von Dienstverrichtungen seinen Dienstort verlässt. Eine abweichende Definition zur Dienstreise muss in einer lohngestaltenden Vorschrift (Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung aufgrund einer kollektivvertraglicher Ermächtigung) geregelt sein.

Was ist der Dienstort?

Unter Dienstort ist der regelmäßige Mittelpunkt des tatsächlichen dienstlichen Tätigwerdens des Arbeitnehmers anzusehen. Meist fällt der Dienstort mit dem Betriebsort des Unternehmens zusammen. Wird ein Arbeitnehmer nicht am Betriebsort tätig, ist die regelmäßige Einsatzstelle als Dienstort zu sehen.

Definition des Dienstreisebegriffs

Der Dienstreisebegriff ist im § 26 Z. 4 des Einkommensteuergesetzes definiert. Er regelt die steuerliche Abgabenfreiheit je nach Art der Dienstreise.

Art der Dienstreise	**Tätigkeit am Einsatzort/-gebiet**	**Abgabenfreiheit endet nach**
kleine Dienstreise (1. Tatbestand)	- durchgehend - regelmäßig (1 x wöchentlich) - unregelmäßig - Fahrtätigkeit/Fahrtroute	- 5 Tagen - 5 Tagen - 15 Tagen/Kalenderjahr - 5 Tagen
große Dienstreise (2. Tatbestand)	durchgehend oder wiederkehrend	183 Tagen

Zuerst ist eine Dienstreise nach den Bestimmungen des § 26 Z. 4 EStG abzurechnen und im Weiteren bei Vorliegen einer lohngestaltenden Vorschrift nach § 3 Abs. 1 Z. 16b EStG.

Kleine oder große Dienstreise

Eine kleine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt. Als Dienstort gilt der regelmäßige Mittelpunkt des tatsächlichen Tätigwerdens wie z.B. Büro, Betriebsstätte, Lager, Werksgelände.
Aufgrund einer Legaldefinition ist auch eine Dienstreise innerhalb eines Gemeindegebietes möglich.

Eine kleine Dienstreise findet grundsätzlich im „Nahbereich" statt. Dem Arbeitnehmer ist eine tägliche Rückkehr zumutbar. Nach Ablauf einer Anlaufphase entsteht am Dienstreiseort ein neuer Mittelpunkt der Tätigkeit. Ab diesem Zeitpunkt sind bezahlte Taggelder abgabenpflichtig.

Eine große Dienstreise liegt vor, wenn die tägliche Rückkehr an den Wohnort nicht zumutbar ist (= mindestens eine Nächtigung!). Der Arbeitnehmer verbleibt am dienstreisebedingten Einsatzort. Ab einer Entfernung von 120 km zum Wohnort gilt eine tägliche Rückkehr als unzumutbar. In begründeten Einzelfällen kann auch bei einer kürzeren Wegstrecke von einer Unzumutbarkeit ausgegangen werden (z.B. Wetterbedingungen, Fahrplan der Beförderungsmittel, usw.). In diesen Fällen ist die Unzumutbarkeit dem Arbeitgeber zumindest dem Grunde nach nachzuweisen.

2.7.1. Inlandsdienstreise

2.7.1.1. Taggelder

Taggelder decken den Verpflegungsmehraufwand ab der entsteht, weil der Arbeitnehmer am Dienstreiseort noch nicht ortskundig ist. Aufgrund der nach einer gewissen Zeit eintretenden Ortskenntnis sind die Taggelder ab Begründung eines weiteren Mittelpunkts der Tätigkeit abgabenpflichtiger Arbeitslohn. Ob und nach welcher Zeitspanne dieser weitere Mittelpunkt der Tätigkeit begründet wird hängt davon ab, ob die Reisetätigkeit

- an einem Einsatzort
- in einem Einsatzgebiet
- als Fahrtätigkeit

erbracht wird.

Mittelpunkt der Tätigkeit bei kleiner Dienstreise

Als Einsatzort/-gebiet gilt

- politischer Bezirk und angrenzende politische Bezirke
- die politische Gemeinde
- die Bundesländer Wien und Vorarlberg

Mit Ausnahme von Wien und Vorarlberg kann ein ganzes Bundesland kein Einsatzort/-gebiet sein.

Dauer der Anlaufphase

Wird der Arbeitnehmer am Einsatzort

- durchgehend (= tägliche Dienstverrichtung an mehreren aufeinander folgenden Tagen) oder
- regelmäßig wiederkehrend (= mindestens einmal pro Woche) tätig,

werden die ausbezahlten Taggelder nach einer Anlaufphase von fünf Tagen abgabenpflichtig.

Mittelpunkt der Tätigkeit bei der großen Dienstreise

Bei einer Dienstreise, bei der der Arbeitnehmer so weit weg von seinem ständigen Wohnort arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann, geht die Finanzverwaltung davon aus, dass der Arbeitsort erst nach einem Zeitraum von sechs Monaten zum Mittelpunkt der Tätigkeit wird. Wobei es gleichgültig ist, ob der Arbeitnehmer immer wieder nur einige Tage oder durchgehend über einen längeren Zeitraum tätig wird. Ab dem 7. Monat sind gezahlte Taggelder abgabenpflichtig. Wechselt der Arbeitsort (in eine andere politische Gemeinde), so beginnt eine neue 6-Monats-Frist zu laufen. Kehrt der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten wieder an den ursprünglichen Arbeitsort zurück, kann nur mehr die restliche Zeitspanne als Dienstreise gewertet werden.

Urlaub, Krankenstand und sonstige Arbeitsverhinderungen werden nicht auf die 6-Monats-Frist angerechnet.

§ 3-Dienstreise

Sofern Taggelder nicht bereits nach § 26 Z 4 EStG steuerbar sind, können sie nach § 3 Abs. 1 Z. 16b EStG unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei belassen werden:

- Wenn sie für bestimmte Tätigkeiten bezahlt werden,

- soweit der Arbeitgeber aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift zur Zahlung verpflichtet ist,
- die Höhe der sich aus § 26 Z 4 EStG 1988 ergebenden Beträge nicht übersteigt und
- die Reiseaufwandsentschädigungen nicht anstelle des bisher bezahlten Arbeitslohnes oder künftiger Lohnerhöhungen geleistet werden

Bestimmte Tätigkeiten

- **Außendiensttätigkeit**
- **Fahrtätigkeit**
- **Baustellen- und Montagetätigkeit**
- **Arbeitskräfteüberlassung**

Wenn der Arbeitgeber das Mittag- oder/und Abendessen bezahlt

Übernimmt der Arbeitgeber zusätzlich zum Taggeld die Kosten für ein Mittag- oder/und Abendessen, verkürzt sich das abgabenfreie Taggeld pro Essen um je 13,20 €. Selbst dann, wenn die tatsächlichen Essenskosten nachweislich geringer sind.

2.7.1.2. Nächtigungskosten

Pauschale Nächtigungsgelder

Unter Nächtigung ist die Unterbringung im Anschluss an die Dienstverrichtung außerhalb des Wohn- bzw. Dienstortes zu verstehen. Nächtigungsgelder stehen nur dann zu, wenn tatsächlich genächtigt wird. Die Nächtigung ist bei einer Entfernung bis zu 120 km vom Wohnort entfernt nachzuweisen (= Name und Adresse des Unterkunftgebers). Bei Entfernungen von mehr als 120 km hat der Arbeitgeber die Nächtigung nicht mehr zu überprüfen.

Für den Nächtigungsaufwand inklusive Frühstück können pauschal 15 € pro Nacht abgabenfrei ausbezahlt werden. Kostenlos zur Verfügung gestellte Nächtigungsmöglichkeiten schließen eine abgabenfreie Zahlung von pauschalen Nächtigungsgeldern aus, da kein Aufwand seitens des Arbeitnehmers vorliegt.

Tatsächliche Nächtigungsgelder

Anstelle der pauschalen können dem Arbeitnehmer auch die nachgewiesenen tatsächlichen Nächtigungskosten inklusive Frühstück abgabenfrei ersetzt werden.

Hinweis: Pauschal ausbezahlte Nächtigungsgelder werden ab dem 7. Monat (bzw. ab dem 184. Tag) abgabenpflichtig. Bei Erstattung der tatsächlichen Nächtigungsgelder gibt es hingegen keine zeitliche Begrenzung.

2.7.2. Auslandsdienstreise

2.7.2.1. Taggelder

Für eine Auslandsdienstreise sind die dem jeweiligen Land entsprechenden Taggeldsätze heranzuziehen. Die Auslandsreise beginnt und endet jeweils bei Grenzübertritt bzw. Abflug/Ankunft am Flughafen. Ab diesem Zeitpunkt ist maximal der jeweilige Höchstsatz der Auslandsreisesätze der Bundesbediensteten (Gebührenstufe 3) abgabenfrei zu verrechnen.

Die vollen Taggelder gelten jeweils für 24 Stunden.

Hinweis: Das Taggeld richtet sich nach dem Satz für jenes Land, in das Sie zur Erfüllung Ihres Dienstauftrages reisen (= Zielland). Damit entfällt der Aufwand der Ermittlung der einzelnen Grenzübertritte für das jeweils durchfahrene Land.

Wenn der Arbeitgeber das Essen bezahlt

Bei Auslandsdienstreisen wird das Taggeld um zwei Drittel gekürzt, wenn der Arbeitgeber zwei Essen pro Tag bezahlt. Wird nur **ein Essen** übernommen, erfolgt **keine Kürzung**.

2.7.2.2. Nächtigungsgelder

Es besteht die Möglichkeit entweder die tatsächlichen Kosten für die Übernachtung inklusive Frühstück abgabenfrei oder die Nächtigung durch das jeweilige Auslandsnächtigungsgeld pauschal zu ersetzen. Pauschale Nächtigungsgelder sind nur dann abgabenfrei, wenn dem Grunde nach Kosten angefallen sind. Der Arbeitgeber wird in diesem Fall einen Nachweis (Name und Adresse des Unterkunftsgebers) verlangen.

Hinweis: Pauschale Nächtigungsgelder sind gem. § 26 EStG zu beurteilen. Dadurch werden sie nach sechs Monaten (= 183 Tage) abgabenpflichtig.

2.7.2.3. Auslandsreisegebühren

Nachfolgend die Liste der Auslandsreisegebührensätze – Gebührenstufe 3:

Land	TG in €	NG in €
1. Europa		
Albanien	27,9	20,9
Belarus	36,8	31,0
Belgien	35,3	22,7
Brüssel	41,4	32,0
Bosnien-Herzegowina	31,0	23,3
Bulgarien	31,0	22,7
Dänemark	41,4	41,4
Deutschland	35,3	27,9
Grenzorte	30,7	18,1
Estland	36,8	31,0
Finnland	41,4	41,4
Frankreich	32,7	24,0
Paris und Straßburg	35,8	32,7
Griechenland	28,6	23,3
Großbritannien und Nordirland	36,8	36,4
London	41,4	41,4
Irland	36,8	33,1
Island	37,9	31,4
Italien	35,8	27,9
Rom und Mailand	40,6	36,4
Grenzorte	30,7	18,1
Jugoslawien	31,0	23,3
Kroatien	31,0	23,3
Lettland	36,8	31,0
Liechtenstein	30,7	18,1
Litauen	36,8	31,0
Luxemburg	35,3	22,7
Malta	30,1	30,1
Moldau	36,8	31,0
Niederlande	35,3	27,9
Norwegen	42,9	41,4
Polen	32,7	25,1
Portugal	27,9	22,7

Land	TG in €	NG in €
Rumänien	36,8	27,3
Russische Föderation	36,8	31,0
Moskau	40,6	31,0
Schweden	42,9	41,4
Schweiz	36,8	32,7
Grenzorte	30,7	18,1
Slowakei	27,9	15,9
Pressburg	31,0	24,4
Slowenien	31,0	23,3
Grenzorte	27,9	15,9
Spanien	34,2	30,5
Tschechien	31,0	24,4
Grenzorte	27,9	15,9
Türkei	31,0	36,4
Ukraine	36,8	31,0
Ungarn	26,6	26,6
Budapest	31,0	26,6
Grenzorte	26,6	18,1
Zypern	28,6	30,5
2. Afrika		
Ägypten	37,9	41,4
Algerien	41,4	27,0
Angola	43,6	41,4
Äthiopien	37,9	41,4
Benin	36,2	26,6
Burkina Faso	39,2	21,1
Burundi	37,9	37,9
Cote d'Ivoire	39,2	32.0
Demokratische Republik Kongo	47,3	33,1
Dschibuti	45,8	47,3
Gabun	45,8	39,9
Gambia	43,6	30,1
Ghana	43,6	30,1
Guinea	43,6	30,1
Kamerun	45,8	25,3
Kap Verde	27,9	19,6
Kenia	34,9	32,0
Liberia	39,2	41,4
Libyen	43,6	36,4
Madagaskar	36,4	36,4
Malawi	32,7	32,7
Mali	39,2	31,2
Marokko	32,7	21,8
Mauretanien	33,8	31,2
Mauritius	36,4	36,4
Mosambik	43,6	41,4
Namibia	34,9	34,0
Niger	39,2	21,1
Nigeria	39,2	34,2
Republik Kongo	39,2	26,8
Ruanda	37,9	37,9
Sambia	37,1	34,0
Senegal	49,3	31,2
Seychellen	36,4	36,4
Sierra Leone	43,6	34,2
Simbabwe	37,1	34,0
Somalia	32,7	29,0
Sudan	43,6	41,4
Tansania	43,6	32,0

Land	TG in €	NG in €
Togo	36,2	26,6
Tschad	26,2	26,6
Tunesien	36,2	29,2
Uganda	41,4	32,0
Zentralafrikanische Republik	39,2	29,0
3. Amerika		
Argentinien	33,1	47,3
Bahamas	48,0	30,5
Barbados	51,0	43,6
Bolivien	26,6	25,1
Brasilien	33,1	36,4
Chile	37,5	36,4
Costa Rica	31,8	31,8
Dominikanische Republik	39,2	43,6
Ecuador	26,6	21,6
El Salvador	31,8	26,2
Guatemala	31,8	31,8
Guyana	39,2	34,2
Haiti	39,2	27,7
Honduras	31,8	27,0
Jamaika	47,1	47,1
Kanada	41,0	34,2
Kolumbien	33,1	35,1
Kuba	54,1	27,7
Mexiko	41,0	36,4
Nicaragua	31,8	36,4
Niederländische Antillen	43,6	27,7
Panama	43,6	36,4
Paraguay	33,1	25,1
Peru	33,1	25,1
Suriname	39,2	25,1
Trinidad und Tobago	51,0	43,6
Uruguay	33,1	25,1
USA	52,3	42,9
New York und Washington	65,4	51,0
Venezuela	39,2	35,1
4. Asien		
Afghanistan	31,8	27,7
Armenien	36,8	31,0
Aserbaidschan	36,8	31,0
Bahrain	54,1	37,5
Bangladesch	31,8	34,2
Brunei	33,1	42,1
China	35,1	30,5
Georgien	36,8	31,0
Hongkong	46,4	37,9
Indonesien	39,2	32,0
Irak	54,1	36,4
Iran	37,1	29,0
Israel	37,1	32,5
Japan	65,6	42,9
Jemen	54,1	37,5
Jordanien	37,1	32,5
Kambodscha	31,4	31,4
Kasachstan	36,8	31,0
Katar	54,1	37,5
Kirgisistan	36,8	31,0
Korea, Demokratische Volksrepublik	32,5	32,5
Korea, Republik	45,3	32,5

Land	TG in €	NG in €
Kuwait	54,1	37,5
Laos	31,4	31,4
Libanon	31,8	35,1
Malaysia	43,6	45,1
Mongolei	29,4	29,4
Myanmar	29,4	29,4
Nepal	31,8	34,2
Oman	54,1	37,5
Pakistan	27,7	25,1
Philippinen	32,5	32,5
Saudi Arabien	54,1	37,5
Singapur	43,6	44,7
Sri Lanka	31,8	32,7
Syrien	32,7	29,0
Tadschikistan	36,8	31,0
Taiwan	39,2	37,5
Thailand	39,2	42,1
Turkmenistan	36,8	31,0
Usbekistan	36,8	31,0
Vereinigte Arabische Emirate	54,1	37,5
Vietnam	31,4	31,4
5. Australien		
Australien	47,3	39,9
Neuseeland	32,5	36,4

Ist der Auslandsdienstreiseort nicht in der Tabelle enthalten, dann ist das dem Auslandsdienstreise**ort** nächstgelegene Land heranzuziehen.

2.7.3. Reisekostenvergütungen

Die Abgabenfreiheit von Reisekostenvergütungen (Fahrtkostenersatz, Kilometergelder) ist unabhängig vom Anspruch auf Taggelder. Daher sind keinerlei Einschränkungen bezüglich der Länge der Dienstreise zu beachten.

2.7.3.1. Fahrtkostenvergütungen

Werden im Zusammenhang mit einer Dienstreise Fahrtkosten (Bahn, Taxi, Flugticket) in tatsächlicher Höhe vergütet, sind sie abgabenfrei. Es ist ein Nachweis in Form der Originalbelege oder durch die Führung eines exakten Fahrtenbuchs zu erbringen.

Wird dem Arbeitnehmer eine ÖBB-Vorteilskarte, welche auch privat verwendet werden kann, ausgehändigt, stellt diese einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis (Sachbezug) dar. Verbietet der Arbeitgeber jedoch eine private Nutzung, und überprüft dieses Verbot auch, ist kein Sachbezug anzusetzen.

Die Erstattung von Einzelfahrscheinen für Dienstreisen ist immer abgabenfrei zu behandeln.

2.7.3.2. Kilometergelder

Erhält der Arbeitgeber für Dienstfahrten mit dem eigenen PKW einen Kostenersatz, ist dieser bis zu den amtlichen Sätzen abgabenfrei. Diese betragen derzeit:

PKW	0,42 €
pro mitfahrender Person	0,05 €
Motorräder	0,24 €
Fußgänger, Fahrradfahrer mit eigenem Fahrrad	0,38 €

Mit dem amtlichen Kilometergeld sind folgende Kosten abgedeckt:

- Absetzung für Abnutzung (AfA)
- Benzin, Öl, Diesel
- lfd. Service- und Reparaturkosten
- Zusatzausrüstungen (z.B. GPS)
- Steuern und Gebühren
- Finanzierungskosten
- Versicherungen aller Art
- Mitgliedsbeiträge bei Autofahrerklubs
- Autobahnvignette
- Parkgebühren
- Mautgebühren

30.000 km-Beschränkung

Der Arbeitgeber darf Kilometergeld bis höchstens 30.000 km – das sind 12.600 € (=30.000 km x 0,42 €) - pro Jahr abgabenfrei ausbezahlen. Darüber hinausgehende Kilometergelder sind abgabenpflichtig zu behandeln.

Wird pro gefahrenem Kilometer weniger als das amtliche Kilometergeld vom Arbeitgeber bezahlt, ist dennoch höchstens der Betrag von 12.600 € jährlich steuerfrei zu belassen.

Zusätzliche Gebühren

Fallen im Zuge einer Dienstreise Park-/Mautgebühren an, sind diese grundsätzlich mit Bezahlung des Kilometergeldes abgegolten. Es kann jedoch mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, anstelle des Kilometergeldes die Park-/Mautgebühren abgabenfrei zu behandeln. Bei dieser Abrechnungsmethode hat man jedoch ein Jahr zu bleiben. Ein Wechsel pro Dienstfahrt ist nicht möglich.

Welche Daten muss ein Fahrtenbuch enthalten?

Benutzt der Arbeitnehmer für Dienstreisen sein eigenes KFZ und werden dafür Kilometergelder bezahlt, muss als Nachweis ein Fahrtenbuch oder gleichwertige Aufzeichnungen geführt werden. Folgende Angaben sind erforderlich:

- das benutzte Kraftfahrzeug (Kennzeichen)
- Datum der Reise = Reisetag
- Abfahrts- und Ankunftszeitpunkt (Uhrzeit) = Reisedauer
- die Anzahl der gefahrenen Kilometer (Anfangs- und Endkilometerstand anführen!)
- Ausgangs- und Zielpunkt der Reise, der Reiseweg (z.B. Wien-Graz-Wien kann über die A2 oder über die S6 gefahren werden)
- Zweck der Dienstreise
- Unterschrift des Reisenden

Bei fallweisen Dienstreisen muss kein fortlaufendes Fahrtenbuch geführt werden. Die Aufwendungen können auch durch gleichwertige Aufzeichnungen wie z.B. Reisekostenabrechnungen nachgewiesen werden.

Das Fahrtenbuch ist am besten per Hand oder mit einer speziellen Reisekostenabrechnungssoftware zu führen. Die Führung über z.B. Excel könnte vom Finanzamt eventuell als nicht ordnungsgemäß geführt angesehen werden, da es möglich ist die Eingaben nachträglich zu verändern.

Kilometergelder für die Fahrt Wohnung–Arbeitsstätte

Die Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte sind durch den Verkehrsabsetzbetrag von 400 € jährlich zuzüglich einem eventuellen Pendlerpauschale/Pendlereuro abgegolten. Daher ist ein für den Arbeitsweg ausbezahltes Kilometergeld abgabenpflichtig zu behandeln.

3. SONDERZAHLUNGEN

Unter Sonderzahlungen versteht man aus arbeitsrechtlicher Sicht Zahlungen, die zu bestimmten Zeiten fällig werden und nicht monatlich, sondern in größeren Abständen zustehen. Die typischen Sonderzahlungen sind der Urlaubszuschuss (14. Gehalt), die Weihnachtsremuneration (13. Gehalt), Jubiläumsgelder, unter Umständen Prämien/Provisionen.

Die jeweilige Höhe und der Fälligkeitstermin der Sonderzahlungen sind durch lohngestaltende Vorschriften bzw. durch Einzelverträge (z.B. bei freien Dienstverträgen) geregelt. Es ist daher durchaus möglich, dass eine Sonderzahlung der Höhe nach niedriger ist als der Monatsbezug und natürlich auch umgekehrt. In der jeweiligen lohngestaltenden Vorschrift ist geregelt, ob eventuell Zulagen, Zuschläge oder monatliche Prämien/Provisionen in die Sonderzahlung miteingerechnet werden müssen. Sonderzahlungen stehen meist für ein volles Kalenderjahr zu. Tritt man daher unterjährig ein oder aus, werden, diese je nach den Bestimmungen der lohngestaltenden Vorschriften, aliquotiert.

Beispiele:
Ein Angestellter beginnt sein Dienstverhältnis im Handel am 13.3. Laut Kollektivvertrag für Handelsangestellte ist der aliquote Urlaubszuschuss für das laufende Jahr vom 13.3. bis 31.12. zu berechnen und spätestens bis 30.6. auszubezahlen. Die aliquote Weihnachtsremuneration ist ebenso zu berechnen, aber erst bis spätestens 1.12. fällig.
Eine Angestellte beginnt ihr Dienstverhältnis im Handel am 13.8. Die aliquoten Sonderzahlungen sind vom 13.8. bis 31.12. zu berechnen. Der Urlaubszuschuss ist lt. Kollektivvertrag aber erst am 31.12. fällig.

Im Hotel- und Gastgewerbe haben die Arbeiter erst nach zwei Monaten Betriebszugehörigkeit Anspruch auf die Sonderzahlungen (Jahresremuneration).
Im Bewachungsgewerbe erwerben Arbeiter erst nach drei Monaten Beschäftgung Anspruch auf Sonderzahlungen.
Sind die oben erwähnten Wartefristen – zwei Monate bzw. drei Monate – erfüllt, werden die Sonderzahlungen natürlich ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses gerechnet.

3.1. Sonderzahlungen in der Sozialversicherung

Für die Sozialversicherung können Sonderzahlungen auch in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt werden. Sie verlieren dadurch nicht ihren Charakter als Sonderzahlung. Allerdings handelt es sich nur dann um eine Sonderzahlung, wenn die Zahlung wiederkehrend und nicht einmalig ist.

Beitragssätze

Arbeitslosenversicherung	3,00 %
Krankenversicherung	3,87 %
Pensionsversicherung	10,25 %
Gesamt	**17,12 %**

Die Beitragssätze sind um 1 % niedriger als bei einem laufenden Bezug, da für Sonderzahlungen kein Wohnbauförderungsbeitrag und keine Arbeiterkammerumlage zu entrichten ist.

Hinweis: Auch hier ist Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages und die Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages bei späterem Pensionsantritt zu berücksichtigen!

SV-Höchstbeitragsgrundlage jährlich

Sozialversicherungsbeiträge werden auch von Sonderzahlungen nicht unbegrenzt einbehalten, sondern es gibt, wie bei den laufenden Bezügen, eine Obergrenze (= SV-HBGl). Diese beträgt derzeit **10.260 €.** Liegt die Gesamtsumme der Sonderzahlungen über der jährlichen SV-HBGl, wird vom übersteigenden Teil kein SV-Beitrag einbehalten.

Wird die jährliche Höchstbeitragsgrundlage bei Wechsel des Arbeitgebers mitgenommen?

Grundsätzlich ist es möglich, den neuen Arbeitgeber über die bereits verbrauchte jährliche SV-Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen durch Vorlage des Jahreslohnzettels (Formular L16) des Vorarbeitgebers zu informieren. Es werden dann nur mehr von der noch nicht verbrauchten jährlichen Höchstbeitragsgrundlage Beiträge berechnet. Wird kein Nachweis erbracht, dann wird der neue Arbeitgeber bei 0 beginnen.

3.2. Lohnsteuerliche Behandlung von Sonderzahlungen

Eine Zahlung wird steuerlich dann als Sonderzahlung gewertet, wenn sie einmalig oder regelmäßig in größeren Zeitabständen zufließt. Würde z.B. ein Urlaubszuschuss auf zwölf Monate aufgeteilt werden, verliert er den Charakter einer Sonderzahlung und somit die begünstigte Besteuerung.

3.2.1. Freibetrag

Erhalten Arbeitnehmer Sonderzahlungen, sind diese bis zu einem Betrag **von 620 € jährlich steuerfrei.** Bei Erhalt von mehreren Sonderzahlungen ist der Freibetrag bei der ersten Sonderzahlung zu berücksichtigen. Nur wenn die erste Sonderzahlung betragsmäßig so niedrig ist, dass der Freibetrag nicht ausgeschöpft wird, ist der restliche Freibetrag bei der nächsten Sonderzahlung abzuziehen.

Der Freibetrag ist **nach Abzug des SV-Beitrages** anzuwenden.

3.2.2. Jahressechstel

Der den Freibetrag von 620 € übersteigende Betrag wird bis zur Höhe des Jahressechstels mit 6 % versteuert. Auch hier gilt, dass zuerst die SV-Beiträge in Abzug zu bringen sind, dann der (eventuell restliche) Freibetrag. Vom verbleibenden Betrag ist die Lohnsteuer folgendermaßen zu ermitteln:

Sonderzahlungen	Lohnsteuer
für die ersten 620 €	0,00 %
für die nächsten 24.380 €	6,00 %
für die nächsten 25.000 €	27,00 %
für die nächsten 33.333 €	35,75 %
über 83.333 €	bis 55,00 %

Sonderzahlungen über dem Jahressechstel werden nicht begünstigt, sondern gemeinsam mit dem in diesem Monat ausbezahlten laufenden Gehalt /Lohn versteuert.

Für die Berechnung des Jahressechstels werden die innerhalb des Kalenderjahres bereits zugeflossenen **laufenden** Bezüge herangezogen:

- Gehalt/Lohn
- vom Arbeitgeber ausbezahltes Krankenentgelt
- Zulagen/Zuschläge (steuerfreie und –pflichtige)
- Sachbezüge (außer AG-Darlehen)
- laufende Prämien/Provisionen
- steuerpflichtige Reisekosten
- Fahrtkostenzuschuss (z.B. Monatsmarke), nicht jedoch das abgabenfreie Jobticket
- Zukunftsvorsorgeleistungen des Arbeitgebers lt. § 3 Abs. 1 Z 15a EStG, sofern sie laufend geleistet werden

Nicht einzuberechnen sind:

- steuerfreie Reisekostenersätze
- Jahressechstelüberschreitungen die bereits nach dem Lohnsteuertarif besteuert wurden
- Beendigungsansprüche (z.B. Abfertigungen, Sozialplanzahlungen)

Berechnung des Jahressechstels

Die laufenden Bezüge von Jänner bis inklusive der laufenden Bezüge des Berechnungsmonats werden addiert. Dieser Betrag wird durch die Anzahl der bereits abgelaufenen Monate dividiert und mit zwei multipliziert → 2 durchschnittliche Monatsbezüge.

Berechnungsformel: $\frac{\text{Summe der laufenden Bezüge}}{\text{Anzahl der Monate}} \times 2$

Beispiel:

Gehalt im Jänner:	2.500 €
Gehalt im Februar:	2.300 €
Gehalt im März:	2.700 €
Gehalt im April:	2.650 €
Gehalt im Mai:	2.270 €
Summe d. lfd. Bezüge:	12.420 €
Anzahl der laufenden Monate:	5

= 12.420 / 5 x 2 = 4.968 € Jahressechstel

Die Sechstelberechnung ist immer in dem Monat durchzuführen, in dem eine Sonderzahlung zur Auszahlung gelangt. Nach Ermittlung des Jahressechstels, werden jene Sonderzahlungen abgezogen, die davor bereits mit 6 % besteuert wurden. Wurde eine Sonderzahlung nur mehr teilweise begünstigt versteuert, ist nur der begünstigte Teil für die Ermittlung des restlichen Jahressechstels heranzuziehen.

Beispiel:
Ein Arbeitnehmer mit einem gleichbleibenden Bruttomonatsgehalt von 2.300 €
Im Februar erhält er eine wiederkehrende Prämie in Höhe von 800 € und im Juni den Urlaubszuschuss in Höhe von 2.300 €. Im November wird die Weihnachtsremuneration in Höhe von 2.300 € ausbezahlt.
Das Jahressechstel im November errechnet sich daher so:
Jänner bis November: 2.300 € (x 11 = 25.300/11) x 2 = 4.600 €

Jahressechstel:	4.600 €
wiederkehrende Prämie:	- 800 €
Urlaubszuschuss:	- 2.300 €
restliches Jahressechstel:	1.500 €

Von der Weihnachtsremuneration werden also 1.500 € noch mit 6 % versteuert. Die restlichen 800 € sind im November zur laufenden monatlichen Lohnsteuerbemessungsgrundlage hinzuzurechnen und mit dieser gemeinsam zu versteuern.

Jahressechstelberechnung bei unterjährigem Eintritt

Ein unterjähriger Bezugsbeginn kann entstehen, bei

- erstmaligem Dienstverhältnis (Schulabschluss),
- Wechsel des Arbeitgebers,
- Eintritt nach vorheriger Arbeitslosigkeit,
- Rückkehr aus der Karenz,
- Rückkehr aus Präsenz-, Zivildienst,
- Rückkehr aus entgeltfreiem Krankenstand.

Bei Arbeitgeberwechsel können nur jene laufenden Bezüge in die Sechstelberechnung einfließen, die beim aktuellen Arbeitgeber ausbezahlt werden. Hier gibt es zwei Varianten wie das Jahressechstel zu berechnen ist.

Beispiel:
Eine Arbeitnehmerin beginnt mit 1. September ein neues Dienstverhältnis. Im Dezember bekommt sie anteilig Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration. Die Berechnung des Jahressechstels wird nach einer der zwei folgenden Varianten berechnet:

Variante 1: $\frac{\text{laufende Bezüge September bis inklusive Dezember}}{\text{12 Monate}} \times 2$

Variante 2: $\frac{\textbf{laufende Bezüge September bis inklusive Dezember}}{\textbf{360 Kalendertage}} \textbf{ x 60}$

Durch Vorlage des Jahreslohnzettels des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses, hat der aktuelle Arbeitgeber die Möglichkeit auch die Vorbezüge ab 1.1. des Kalenderjahres in die Sechstelberechnung miteinfließen zu lassen.

Ohne Nachweis der Vorbezüge berücksichtigt der aktuelle Arbeitgeber nur den Freibetrag von 620 €. In diesem Fall wird der Freibetrag dadurch mehrmalig angewendet. Die die Rückverrechnung erfolgt bei der Veranlagung.

Falsche Jahressechstelberechnung

Unterläuft dem Arbeitgeber bei der Sechstelberechnung ein Fehler, kann eine Korrektur des Jahreslohnzettels durch das Betriebsstättenfinanzamt mittels Beschwerde gegen den Einkommensteuerbescheid beantragt werden. Dazu muss davor eine Veranlagung beim Wohnsitzfinanzamt eingereicht werden.

3.2.3. Bauarbeiterurlaubsentgelt und –abfindung – Jahreszwölftel

Das Urlaubsentgelt und die Abfindung sind je zur Hälfte als laufender Bezug und zur Hälfte als Sonderzahlung zu behandeln.

Zur Steuerberechnung des Urlaubsentgeltes und der Abfindung gemäß § 8 bis § 10 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes gilt folgendes:

- Der als Sonderzahlung zu behandelnde Teil des Urlaubsentgeltes ist **immer mit 6 % zu versteuern**. Der Freibetrag und die Freigrenze sind nicht anzuwenden. Das Jahressechstel ist auf diese Bezüge nicht anzuwenden.
- Da die Ansprüche des als laufenden Bezuges zu behandelnde Teil des Urlaubsentgeltes tageweise zu berechnen sind, hat die Bauarbeiter-Urlaubs-und Abfertigungskasse (BUAK) auch die Lohnsteuer tageweise nach dem Lohnsteuertarif zu berechnen, wobei individuelle Absetzbeträge (z.B. Alleinverdienerabsetzbetrag) nicht zu berücksichtigen sind.
  Beim Arbeitgeber sind diese Bezüge grundsätzlich gemeinsam mit dem laufenden Bezug im Zeitpunkt des Zufließens nach dem Lohnsteuertarif des jeweiligen Kalendermonats der Besteuerung zu unterziehen.

Jahreszwölftel

Weitere Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsremuneration) für Arbeitnehmer die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen, sind insoweit nach Berücksichtigung des Freibetrags und der Freigrenze mit 6 % zu besteuern, als diese innerhalb eines Kalenderjahres ein Zwölftel der bereits zugeflossenen, auf das Kalenderjahr umgerechneten laufenden Bezüge nicht übersteigen (**= Jahreszwölftel**).

Der als Sonderzahlung zu behandelnde Teil des Urlaubsentgeltes kürzt dabei **nicht** das Jahreszwölftel!

Für die Berechnung des Jahreszwölftels gelten die Grundsätze des Jahressechstels.

Berechnung des Jahreszwölftels

Die laufenden Bezüge von Jänner bis inklusive der laufenden Bezüge des Berechnungsmonats werden addiert. Dieser Betrag wird durch die Anzahl der bereits abgelaufenen Monate dividiert → Jahreszwölftel.

Berechnungsformel: $\frac{\text{Summe der laufenden Bezüge}}{\text{Anzahl der abgelaufenen Monate}}$

3.2.4. Freigrenze und Bagatellgrenze

Freigrenze

Die Besteuerung der Sonderzahlungen hat zu unterbleiben, wenn das Jahressechstel bzw. Jahreszwölftel den Betrag von 2.100 € nicht übersteigt.

Bagatellgrenze

Ab einem **Jahressechstel bzw. Jahreszwölftel von 2.100 €** gilt: Übersteigt das Jahressechstel die Freigrenze von 2.100 €, darf die Besteuerung der Sonderzahlungen nicht mehr unterbleiben. Vielmehr muss folgende Vergleichsrechnung angestellt werden:

Bruttobetrag der Sonderzahlungen minus SV-Beitrag minus 2.000 € x 30 % = xxx € LSt
Bruttobetrag der Sonderzahlungen minus SV-Beitrag und minus Freibetrag x 6 % = xxx € LSt

Beispiel: Bruttolohn: 1.350 €, Urlaubszuschuss: 1.350 €, Weihnachtsremuneration: 1.350 €

Vergleichsrechung Teil 1:
2.700,00 € Bruttobetrag der Sonderzahlungen
- 381,24 € SV-Beitrag (14,12 % von jeweils 1.350 € x 2)
=2.318,76 €
- 2.000,00 € Bagatellgrenze
= 318,76 € x 30 % = 95,63 LSt

Vergleichsrechung Teil 2:
2.700,00 € Bruttobetrag der Sonderzahlungen
- 381,24 € SV-Beitrag (14,12 % von jeweils 1.350 € x 2)
- 620,00 € Freibetrag
=1.698,76 € x 6 % = 101,93 LSt

Die Lohnsteuer von **95,63€** kann bei den Sonderzahlungen in diesem Jahr gesamt abgezogen werden.

Zu beachten ist hierbei, dass die Vergleichsrechnung vom Arbeitgeber angestellt werden **kann**, **aber nicht muss (= Kann-Bestimmung)**. Wird sie vom Arbeitgeber nicht durchgeführt, kann die zu viel bezahlte Lohnsteuer im Rahmen der Veranlagung zurückgeholt werden. Die Rückverrechnung erfolgt automatisch.

Eine Rolle spielen die Frei- und Bagatellgrenze vor allem bei Lehrlingen, Teilzeitbeschäftigten und Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres neu eintreten und keine Vorbezüge erhalten haben.

3.2.5. Überschreiten der jährlichen SV- und LSt-Grenzen bei Sonderzahlungen

Die SV-Beiträge sind bei Überschreiten der jährlichen Höchstbeitragsgrundlage in erster Linie bei der begünstigt besteuerten Sonderzahlung zu berücksichtigen. Übersteigt der Betrag die begünstigt besteuerte Sonderzahlung, ist der übersteigende Betrag bei der laufenden Lohnsteuerbemessungsgrundlage zu berücksichtigen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient gleichbleibend 6.000 € monatlich.
Im April erhält er eine wiederkehrende Prämie in Höhe von 1.500 € und im Juni einen Urlaubszuschuss in Höhe von 6.000 €. Im November wird nun die Weihnachtsremuneration in Höhe von 6.000 € ausbezahlt.
Bei der Weihnachtsremuneration wird die SV-Höchstbeitragsgrundlage von 10.260 € jährlich überschritten. Es sind nur mehr **2.760 € sv-pflichtig**.
Das Jahressechstel beträgt 12.000 €. Mit 6 % können noch 4.500 € versteuert werden, der Jahressechstelüberhang im November beträgt daher 1.500 €.
SV-Beitrag der Weihnachtsremuneration: 472,51 €. Der SV-Beitrag ist in diesem Fall komplett bei der Ermittlung der Lohnsteuerbemessungsgrundlage der innerhalb des Jahressechstels liegenden Weihnachtsremuneration abzuziehen und davon 6 % Lohnsteuer zu ermitteln.

4. BEENDIGUNG EINES DIENSTVERHÄLTNISSES

4.1. Beendigungsarten

- Auflösung während der Probezeit/Probemonat
- Zeitablauf/Befristung
- einvernehmliche Lösung
- Kündigung
- Entlassung
- Austritt
- Tod des AN

4.1.1. Kündigungsfristen

Kündigungsfristen für den Arbeitgeber bei Angestellten:

im 1. und 2. Arbeitsjahr	6 Wochen
im 3. bis zum 5. Arbeitsjahr	2 Monate
im 6. bis zum 15. Arbeitsjahr	3 Monate
im 16. bis zum 25. Arbeitsjahr	4 Monate
ab dem 26. Arbeitsjahr	5 Monate

Die Kündigung hat in der Regel zum Quartalsende zu erfolgen. Es kann jedoch auch der 15. und/oder Monatsletzte vereinbart werden.

Kündigungsfristen für den Arbeitnehmer bei Angestellten:

1 Monat (vom Monatsletzten zum Monatsletzten), außer es ist anders vereinbart.

Kündigungsfristen bei Arbeitern:

Die Kündigungsfristen bei Arbeitern richten sich nach dem Kollektivvertrag, der Betriebsvereinbarung oder dem Einzelvertrag. Existiert eine solche Regelung nicht, beträgt die Kündigungsfrist **14 Tage** (gem. § 1159b ABGB).

4.2. Beendigungsansprüche

Je nach Beendigung des Dienstverhältnisses, entstehen verschiedene Beendigungsansprüche. Unabhängig von der Art der Beendigung steht auf alle Fälle immer der Lohn/das Gehalt bis zum Ende des Dienstverhältnisses zu.

4.2.1. Beendigungsansprüche - Übersicht

Beendigungsart	SZ	UEL	KE	Abfertigung
Auflösung während der Probezeit	x*)	x	-	-
Austritt – berechtigt	x	x	x	x
Austritt – unberechtigt	nur Ang	-**)	-	-
Einvernehmliche Auflösung	x*)	x	-	x
Entlassung – berechtigt	nur Ang	x	-	-
Entlassung – unberechtigt	x	x	x	x
Kündigung durch den AG – frist- bzw. terminwidrig	x	x	x	x
Kündigung durch den AG – ordnungsgemäß	x	x	-	x
Kündigung durch den AN – frist- bzw. terminwidrig	nur Ang	-**)	-	-
Zeitablauf	x	x	-	x

*) Auf etwaige KV-Regelungen ist zu achten!
**) Urlaub aus Vorjahren bleibt erhalten.
Abkürzungen: SZ = Sonderzahlung; UEL = Urlaubsersatzleistung; KE = Kündigungsentschädigung

4.2.2. Abfertigung

4.2.2.1. Abfertigung Alt – Gesetzliche Abfertigung

Eine gesetzliche Abfertigung erhalten Arbeitnehmer deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begründet wurde und die nicht ins System Abfertigung Neu übergetreten sind. Jedoch hängt der Abfertigungsanspruch auch von der Art der Beendigung ab. Ob Anspruch besteht oder nicht, ist der „Beendigungsansprüche – Übersicht" zu entnehmen.

Berechnung der Abfertigung

Berechnungsgrundlage für die gesetzliche Abfertigung ist:

- Monatsgehalt/-lohn
- 12-Monatsschnitt der monatlichen Zulagen und Zuschläge (z.B. ÜStd, SEG-Zulagen)
- 12-Monatsschnitt von laufenden Prämien/Provisionen
- Sachbezüge
- 1/12 Urlaubszuschuss
- 1/12 Weihnachtsremuneration
- 1/12 der regelmäßig ausbezahlten Sonderzahlungen (z.B. wiederkehrende Prämie)

Liegt ein längerer Krankenstand oder unbezahlter Urlaub vor, bemisst sich die Abfertigung nach dem (fiktiven) vollen Entgelt am Tage der Beendigung. Hier wird nicht auf das tatsächlich letzte Entgelt abgestellt.
Ebenso ist im Falle von Altersteilzeit bei der Berechnung der Abfertigung vom (fiktiven) vollen Entgelt auszugehen.

Hinweis: Grundsätzlich gilt hier wie bei allen anderen Beendigungsansprüchen: Machen Sie immer einen Blick in die lohngestaltende Vorschrift.

Höhe der Abfertigung

Die Höhe der Abfertigung ist abhängig von der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses. Unterbrechungen von maximal 29 Kalendertagen spielen keine Rolle. Saisonunterbrechungen sind in der Regel schädlich, es sei denn der Kollektivvertrag sieht eine andere Regelung vor. Zu beachten sind auch einzelvertragliche Anrechnungsbestimmungen.

3-jähriger Dienstzeit	2 Monatsentgelte
5-jähriger Dienstzeit	3 Monatsentgelte
10-jähriger Dienstzeit	4 Monatsentgelte
15-jähriger Dienstzeit	6 Monatsentgelte
20-jähriger Dienstzeit	9 Monatsentgelte
25-jähriger Dienstzeit	12 Monatsentgelte

Fälligkeit der Abfertigung

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind drei Monatsentgelte Abfertigung sofort fällig. Ein allfälliger Rest kann nach Ablauf der drei Monate in weiteren Monatsraten im Voraus ausbezahlt werden.

Erhält ein Arbeitnehmer bei Kündigung aufgrund des Pensionsantritts eine Abfertigung, kann diese ab dem auf die Beendigung folgenden Monatsersten in Teilbeträgen von jeweils einem halben Monatsentgelt im Voraus bezahlt werden.

Sozialversicherung

Abfertigungen sind sv-frei zu behandeln.

Lohnsteuer

Unter gesetzlicher Abfertigung wird eine einmalige Entschädigung des Arbeitgebers anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund gesetzlicher Vorschriften, eines Kollektivvertrages, einer Dienstordnung von Gebietskörperschaften, aufsichtsbehördlich genehmigter Dienstordnungen der Körperschaften öffentlichen Rechts, der Arbeitsordnung für Bedienstete des ÖGB, des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, des Bezügegesetzes § 14 verstanden.

Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge sind keine Rechtsgrundlage im Sinne des § 67 Abs. 3 EStG. Eine daraus resultierende Abfertigung kann daher nur als freiwillige Abfertigung versteuert werden.

Hinsichtlich der Besteuerung kennt das Steuerrecht bei der gesetzlichen Abfertigung zwei Methoden:

- Besteuerung mit dem festen Satz
- Quotienten- oder Vervielfachermethode

Bei Berechnung der Steuer mit dem festen Satz ist die Abfertigung einheitlich mit 6 % LSt zu versteuern.

Beispiel zur Berechnung der Vervielfachermethode:
Eine Arbeitnehmerin verdient monatlich 1.320 € brutto (14 x jährlich). Sie erhält eine gesetzliche Abfertigung von 4 Monatsentgelten, die sich wie folgt errechnet:
1.320 € Gehalt
\+ 110 € 1/12 Urlaubszuschuss
\+ 110 € 1/12 Weihnachtsremuneration
= 1.540 € x 4 = 6.160 €
Besteuerung mit festem Satz: 6.160 € x 6 % = 369,60 €
Vervielfachermethode: Die Gesamtabfertigung in Höhe von 6.160 € ist durch den laufenden Monatsbezug zu dividieren: 6.160 / 1.320 = 4,67. Die laufenden Lohnsteuer vom monatlichen Bruttobezug (1.320 €) beträgt in diesem Fall 13,61 €. Die monatliche Lohnsteuer ist nun mit dem Quotienten zu multiplizieren um die Lohnsteuer der Abfertigung zu ermitteln: 13,61 € x 4,67 = 63,56 €.

In diesem Beispiel ist also die Lohnsteuer der Vervielfachermethode in Höhe von 63,56 € von der Abfertigung in Abzug zu bringen, da die für den Arbeitnehmer günstigere Variante anzuwenden ist. Wendet der Arbeitgeber die ungünstigere Variante an und ist eine Korrektur innerhalb des Kalenderjahres nicht möglich, besteht jedoch die Möglichkeit bei der Veranlagung mit einer Beschwerde eine Korrektur zu beantragen.

4.2.2.2. Freiwillige Abfertigungen

Werden Abfertigungen über das gesetzliche oder kollektivvertragliche Ausmaß hinaus gezahlt bzw. werden Abfertigungen bezahlt, wenn es nach dem Gesetz gar keinen Abfertigungsanspruch gibt, wird von einer freiwilligen Abfertigung gesprochen. Diese Ansprüche können aufgrund eines Dienstvertrages bzw. einer Betriebsvereinbarung gezahlt werden, oder eine sonstige freiwillige Zahlung sein.

Sozialversicherung

Freiwillige Abfertigungen sind wie gesetzliche Abfertigungen sv-frei. Handelt es sich jedoch um eine **Umwandlung von Gehalts- bzw. Beendigungsansprüchen** (Zeitguthaben/Überstunden, Urlaubsersatzleistung) in eine freiwillige Abfertigung, sind diese Zahlungen sehr wohl **sv-pflichtig** zu behandeln.

Lohnsteuer

Freiwillige Abfertigungen können bis zu einem Ausmaß von einem Viertel des Letztjahresbezuges, **höchstens jedoch** bis zu dem Neunfachen der monatlichen SV-Höchstbeitragsgrundlage (2018: **46.170 €**), begünstigt mit 6 % versteuert werden. Dazu sind sämtliche laufende Bezüge wie

- Lohn/Gehalt
- Überstunden
- SEG-Zulagen
- Sachbezüge
- § 3 Reisekostenersätze sowie
- der laufende Anteil einer eventuellen UEL

der letzten 12 Monate zu addieren und davon ein Viertel zu errechnen.

Beispiel: Ein Angestellter ist seit 1.6.2000 bei einem Unternehmen beschäftigt und verdient ab Jahresbeginn monatlich 2.600 €. Bei Dienstbeginn hat er für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses eine freiwillige Abfertigung in Höhe von 7.500 € vereinbart. Mit Ende des Jahres wird das Dienstverhältnis beendet.
Berechnung der Lohnsteuer der freiwilligen Abfertigung bei Dienstende:
2.600 € x 3 = 7.800 € (= Viertel des Letztjahresbezuges)
Da die freiwillige Abfertigung in Höhe von 7.500 € innerhalb der möglichen Begünstigung liegt, kann sie zur Gänze mit 6 % versteuert werden und beträgt daher 450 €.

Zusätzlich zu diesem Viertel des Letztjahresbezuges können noch weitere Zwölftel begünstigt versteuert werden, sofern Vordienstzeiten nachgewiesen werden können die nicht abgefertigt wurden. Der Arbeitnehmer darf also weder eine gesetzliche noch eine freiwillige Abfertigung von ehemaligen Arbeitgebern erhalten haben.

Dienstzeit von	x ... Zwölftel	höchstens begünstigt:
3	2	6-fache SV-HBGl (30.780 €)
5	3	9-fache SV-HBGl (46.170 €)
10	4	12-fache SV-HBGl (61.560 €)
15	6	18-fache SV-HGBl (92.340 €)
20	9	27-fache SV-HGBl (138.510 €)
25	12	36-fache SV-HGBl (184.680 €)

Während der Vordienstzeit erhaltene gesetzliche oder freiwillige Abfertigungen und bestehende Ansprüche auf gesetzliche Abfertigung kürzen das steuerlich begünstigte Ausmaß.

Den Nachweis über die Dauer der Vordienstzeiten und ob bzw. in welcher Höhe Abfertigungen bereits bezahlt wurden, hat der Arbeitnehmer zu erbringen. **Geeignete** Nachweise sind schriftliche Bestätigungen der früheren Arbeitgeber.

Jener Teil der freiwilligen Abfertigung, der durch obige Regelung nicht mehr begünstigt versteuert werden kann, ist bei der laufenden LSt-BMG hinzuzurechnen. Bei Austritt während des Lohnzahlungszeitraumes ist automatisch von 30 Lohnsteuertagen bei der Endabrechnung auszugehen.

Die Begünstigung der freiwilligen Abfertigung ist **nur** für Arbeitnehmer die der Regelung **Abfertigung Alt** unterliegen anwendbar.

Hinweis: Bei Arbeitnehmern, die vom alten ins neue Abfertigungssystem überwechseln, kommen die Begünstigungen für freiwillige Abfertigungen nur für die Zeiträume in Frage, die vor dem Übertritt ins neue Abfertigungsrecht liegen. Bei einem **Vollübertritt** kann jedoch **nur ein Viertel des Letztjahresbezuges** der freiwilligen Abfertigung **begünstigt** abgerechnet werden.

4.2.2.3. Abfertigung Neu – Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSV)

Für Dienstverhältnisse ab dem 01.01.2003 wurde ein neues Abfertigungssystem geschaffen. Im neuen System muss der Arbeitgeber monatlich 1,53 % des Entgelts an eine BMSV-Kasse einzahlen. Dort werden die Beiträge angelegt und unter bestimmten Voraussetzungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses ausbezahlt oder können bei Wechsel zu einem anderen Dienstverhältnis in eine andere BMSV-Kasse mitgenommen werden. Der Vorteil des neuen Systems liegt darin, dass der Arbeitnehmer sogar bei Selbstkündigung seine bisher erworbene Abfertigung nicht verliert und auch bei Dienstverhältnissen unter drei Jahren bereits Anwartschaften erworben werden.

Beispiel: Das Dienstverhältnis eines Arbeiters hat am 1.6.2005 begonnen. Es endet am 31.5.2018 durch eine einvernehmliche Auflösung. Da das Dienstverhältnis nach dem 1.1.2003 begonnen wurde, unterliegt der Arbeitnehmer automatisch dem neuen Abfertigungssystem. Nach Ende des Dienstverhältnisses kann sich der Arbeitnehmer die Abfertigung von seiner Vorsorgekasse auszahlen lassen.

Hinweis: Hätte der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis durch **Selbstkündigung** gelöst, hätte er sich die Abfertigung **spätestens bei Pensionsantritt** auszahlen lassen können!

Abfertigungen, die in Form einer Kapitalabfindung von einer BMSV-Kasse ausbezahlt werden, sind **immer mit 6 %** zu versteuern. Wird die Auszahlung in Form einer Rentenzahlung gewählt, ist diese steuerfrei. Die Versteuerung wird vom Versicherungsunternehmen bzw. von der Vorsorgekasse vorgenommen.

Für Zeiträume, für die ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch nach dem neuen System gegenüber einer BMSV-Kasse besteht, kann kein weiterer gesetzlicher oder an dessen Stelle tretender kollektivvertraglicher Abfertigungsanspruch im Sinne des alten Systems zur Geltung kommen. Eine kollektivvertragliche Abfertigungszahlung, die (zusätzlich) für Zeiträume gezahlt wird, für die ein Anspruch an eine BMSV-Kasse besteht, ist daher nicht mit 6 % zu versteuern. Sie ist vielmehr einem Monatstarif zu unterwerfen und entsprechend laufend zu versteuern.

Freiwillige Abfertigungen im Zusammenhang mit Beitragszahlungen oder Anwartschaftsübertragungen an eine BMSV-Kasse

Wird bei Dienstverhältnissen, die vor dem 01.01.2003 begonnen wurden, eine freiwillige Abfertigung ausbezahlt, steht die Viertelbegünstigung für Zeiten, für die kein Anspruch gegenüber der BMSV-K besteht, zu. Inwieweit die Begünstigung aufgrund von Vordienstzeiten anzuwenden ist, hängt davon ab, ob, wann und in welchem Ausmaß Altabfertigungsanwartschaften übertragen werden.

4.2.3. Kündigungsentschädigungen (KE)

Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch

- fristwidrige und/oder terminwidrige Arbeitgeberkündigung
- unberechtigte fristlose Entlassung oder
- berechtigten vorzeitigen (vom Arbeitgeber verschuldeten) Austritt --> z.B. bei Entgeltvorenthalt

hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine KE. Diese entspricht dem Entgelt, das der Arbeitnehmer unter Einhaltung der Vertragszeit, der Kündigungsfristen bzw. dem Kündigungstermin hätte erhalten müssen.

Eine Kündigung kann grundsätzlich **jeden Tag** ausgesprochen werden. Die Kündigungsfrist beginnt am auf die Kündigung folgenden Tag zu laufen.

Beispiel:
Eine Angestellte wird am 9.3. vom Arbeitgeber gekündigt. Da sie im ersten Dienstjahr ist, beträgt die Kündigungsfrist laut Angestelltengesetz 6 Wochen. Die Kündigungsfrist endet in diesem Fall also am 20.4.

Im Angestelltengesetz sind die Kündigungsfristen festgelegt. Ein Kollektivvertrag oder Dienstvertrag kann die Kündigungsfristen dahingehend ändern, dass ein Dienstverhältnis nur zum 15. oder Monatsletzten beendet werden kann. Die Regelung darf die Kündigungsfristen des Angestelltengesetzes jedoch nicht verkürzen.

Beispiel: Im Dienstvertrag der obigen Arbeitnehmerin steht, dass das Dienstverhältnis nur am 15. oder Monatsletzten enden kann. Das Dienstverhältnis endet daher tatsächlich erst am 30.4

Eine KE muss binnen sechs Monaten ab tatsächlicher Beendigung beim Arbeits- und Sozialgericht eingeklagt werden. Andernfalls verfällt sie.

Fälligkeit

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf mehr als drei Monatsbezüge KE, ist das Entgelt für drei Monate sofort bei Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Der Rest kann in monatlichen Teilbeträgen bezahlt werden und wird gegebenenfalls mit bereits anderem Entgelt (z.B. Arbeitslosengeld) gegenverrechnet.

Berechnung

Die KE errechnet sich nach dem Ausfallprinzip. Der Arbeitnehmer muss das gleiche Entgelt (z.B. Überstunden, Zulagen, Sonderzahlungen) erhalten, wie wenn er gearbeitet hätte. Auch hier gilt es wieder einen Blick in die lohngestaltenden Vorschriften zu machen.

Sozialversicherung

Da in der KE sowohl laufende Bezüge als auch Sonderzahlungen enthalten sind, müssen diese getrennt abgerechnet werden. Die laufenden Bezüge sind dem jeweiligen Anspruchszeitraum zuzuordnen. Dabei ist die monatliche SV-HBGl und der entsprechende Beitragssatz zugrunde zu legen. Die Sonderzahlungsteile der KE sind unter Bedacht der jährlichen SV-HBGl abzurechnen.

Lohnsteuer

Bei einer Kündigungsentschädigung ist zu unterscheiden, ob die Zahlung als Einmalbetrag oder monatlich bis zum Ende des Dienstverhältnisses erfolgen.

Bei Auszahlung der KE als Einmalbetrag ist der Nettobetrag nach folgendem Schema zu ermitteln:

Kündigungsentschädigung
- steuerfreie Ersätze/Bezüge gem. § 3/§ 26 EStG
- Sozialversicherung, laufend
- Sozialversicherung, Sonderzahlung

Bemessungsgrundlage

Von dieser Bemessungsgrundlage ist **ein Fünftel steuerfrei** zu belassen, **höchstens** jedoch ein Fünftel des Neunfachen der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage (2018: **9.234 €**).

Die Lohnsteuer wird von der aufgrund obiger Darstellung ermittelten Lohnsteuerbemessungsgrundlage laut Monatstabelle **zum Zeitpunkt des Zuflusses** errechnet. Wird die KE erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses ausbezahlt, z.B. aufgrund eines Gerichtsurteiles, dann ist sie **erst im Monat der Auszahlung zu versteuern**.

Hinweis: Abfertigungssprünge, die innerhalb der KE-Zeit entstanden sind, werden wie die KE besteuert. Ebenso wie auch Lohn-/Gehaltserhöhungen aufgrund von z.B. KV-Erhöhungen und der Anteil der Urlaubsersatzleistung die auf diesen Zeitraum entfällt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird fristwidrig zum 30.4. gekündigt. Der richtige Kündigungstermin ist aber der 30.6. Der Monatsbezug beträgt 2.225 € brutto, die Basis der Sonderzahlungen ist jeweils ein Monatsgehalt. Der Urlaubsanspruch wurde komplett aufgebraucht. Für den Zeitraum von 1.5.-30.6. ist eine Kündigungsentschädigung inklusive Sonderzahlungsanteile zu bezahlen:
KE, laufend: 2.225 € x 2 Monate (1.5.-30.6.) = 4.450 €
KE, SZ: 2.225 x 2/365 Kalendertage x 61 Kalendertage (1.5.-30.6.) = 743,70 €
(In Schaltjahren ist durch 366 Kalendertage zu dividieren!)
Der Arbeitnehmer erhält die KE erst aufgrund einer Intervention durch Gewerkschaft, Arbeiterkammer oder Anwalt nach Beendigung des Dienstverhältnisses. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer im Monat der Auszahlung nochmals bei der Sozialversicherung anzumelden. Die Abgaben sind folgendermaßen zu berechnen:

KE, lfd.	4.450,00 €
KE, SZ	743,70 €
Gesamt	5.193,70 €
- SV KE, lfd. 18,12 %	806,34 €
- SV KE;SZ 17,12 %	127,32 €
LSt-BMG:	4.260,04 € x 80 % = 3.408,03 €

Die auf die LSt-BMG von 3.408,03 € entfallende Lohnsteuer beträgt 831,32 €. Die KE beträgt daher netto 3.428,72 €.

Wird hingegen die Kündigungsentschädigung monatlich bis zum Ende des DV bezahlt, sind die Zahlungen wie laufender Arbeitslohn im jeweiligen Kalendermonat nach der Monatstabelle zu versteuern und die Sonderzahlungen innerhalb des Jahressechstels mit 6 %.

Hinweis: Wird eine KE abgerechnet, dann ist die Lohnsteuer immer mit der Monatslohnsteuer zu berechnen!

4.2.4. Urlaubsersatzleistung

Kommt ein nicht verbrauchter Urlaub bei der Beendigung des Dienstverhältnisses zur Auszahlung, wird von einer Urlaubsersatzleistung (UEL) gesprochen. Diese entspricht dem noch ausstehenden Urlaubsentgelt und den dazugehörenden Sonderzahlungen. Die UEL wird arbeitsrechtlich nach dem Ausfallprinzip berechnet. Es wird ermittelt, was der Arbeitnehmer an Entgelt bekommen hätte, hätte er tatsächlich gearbeitet (inklusive Zulagen, Überstunden, usw.). Weiters sind Sachbezüge in die Berechnung miteinzubeziehen.

Unbedingt erforderlich bei der Berechnung der UEL ist, wie bei allen Beendigungsansprüchen, ein Blick in die lohngestaltenden Vorschriften.

4.2.4.1. Berechnung der UEL

Urlaubsanspruch berechnen

Ein Urlaubsanspruch aus dem alten Kalenderjahr steht immer in voller Höhe zu. Der Urlaubsanspruch für das aktuelle Kalenderjahr wird bei Beendigung mit folgender Berechnungsformel aliquotiert:

Gesamtjahresurlaub / 365 (bzw. 366) x der Kalendertages des Austrittsjahres

Ergeben sich Kommastellen, ist der auf zwei Kommastellen gerundete Tageswert heranzuziehen. Wurde im aktuellen Kalenderjahr bereits Urlaub konsumiert, ist dieser abzuziehen.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin beendet am 30.9. ihr Dienstverhältnis. Den Urlaub aus den Vorjahren hat sie aufgebraucht, im laufenden Jahr hat sie noch keinen Urlaub verbraucht. Der Urlaubsanspruch entsteht am 1.1. eines Jahres. Die Arbeitnehmerin hat einen Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen pro Urlaubsjahr.
25 / 365 x 120 = 8,22 Resturlaubstage
(In Schaltjahren ist durch 366 zu dividieren!)

Der laufende Bezug und die Sonderzahlungen sind bei Berechnung mit Arbeitstagen (AT) durch den Teiler 22 bzw. bei Berechnung mit Werktagen (WT) durch den Teiler 26 zu dividieren. Das Ergebnis wird mit der Zahl der offenen Urlaubstage multipliziert.

Beispiel (Fortsetzung):
Die Arbeitnehmerin aus dem Vorbeispiel hat ein Monatsgehalt von 1.780 € und sonst keinerlei Zulagen bzw. Zuschläge. Der Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration beträgt ebenfalls jeweils 1.780 €.
UEL-Anspruch wie oben berechnet: 8,22 AT

1.780 / 22 x 8,22 =	665,07 € laufender UEL-Anteil
1.780 x 2 / 12 / 22 x 8,22 =	110,85 € UEL-Anteil der Sonderzahlungen

Rückverrechnung von bereits konsumiertem Urlaub

Bereits konsumierter Urlaub wird rückverrechnet bei:

- unberechtigtem vorzeitigen Austritt
- verschuldeter Entlassung.

Bei unberechtigtem vorzeitigen Austritt verliert der Arbeitnehmer auch den Anspruch auf eine Urlaubsersatzleistung (§ 10 Abs. 2 Urlaubsgesetz). Urlaubsansprüche aus vergangenen Jahren sind jedoch, sofern sie nicht verjährt sind, voll abzugelten.

Sozialversicherung

Die UEL unterliegt der vollen Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Sie ist entsprechend in einen laufenden und einen Sonderzahlungsanteil aufzuteilen. Zu beachten ist eine eventuelle Verringerung des Beitragssatzes durch die Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages. Beim laufenden Anteil der Urlaubsersatzleistung ist darauf zu achten, ob sie auf verschiedene Beitragszeiträume (z.B. mehrere Monate) aufzuteilen ist. Die Sonderzahlung wird jedoch dem Beendigungsmonat (= arbeitsrechtliches Ende des Dienstverhältnisses) zugerechnet.

Beispiel (Fortsetzung): Die UEL wird gemeinsam mit der Aprilabrechnung (Gehalt, aliquote Sonderzahlungsanteile) ausbezahlt.
Der laufende Anteil der UEL bewirkt eine Verlängerung der Pflichtversicherung. Um herauszufinden an welchem Tag das Dienstverhältnis der Arbeitnehmerin sv-rechtlich endet, werden die Resturlaubstage – 8,22 Arbeitstage in unserem Beispiel - in Kalendertage umgerechnet. Dazu wird die Anzahl der vollen Kalenderwochen die durch die UEL abgedeckt sind ermittelt, und pro Woche bei Berechnung in Arbeitstagen zwei bzw. bei Berechnung in Werktagen ein Kalendertag hinzugerechnet.
8,22 Resturlaubstage / 5 Arbeitstage pro Woche = 1 volle Woche. Zu den 8,22 AT werden also 2 Kalendertage hinzugerechnet. Das ergibt 10,22 Kalendertage
Die Summe ist auf volle Kalendertage **abzurunden.** Dies ergibt in unserem Beispiel 10 Kalendertage. Die Pflichtversicherung verlängert sich dadurch auf den 10.10. Die SV-Beiträge aus dem Vorbeispiel errechnen sich nunmehr wie folgt:
665,07 x 15,12 % = 100,56 € SV-Beitrag laufender UEL-Anteil
110,85 x 14,12 % = 15,65 € SV-Beitrag für die UEL Sonderzahlung
Der Betrag von 100,56 € für den laufenden UEL-Anteil fällt sv-rechtlich in den Mai und es ist die Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages anzuwenden (SV 15,12 % anstelle von 18,12 %).
Der Anteil der Sonderzahlungen an der UEL wird dem Beendigungsmonat zugerechnet. Im April kommen neben dem Sonderzahlungsanteil der UEL auch noch der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration anteilig für Jänner bis April zur Auszahlung. Das entspricht einem Betrag von 1.170,42 €. Der Gesamtbetrag der im April ausbezahlten Sonderzahlungen ergibt also 1.281,27 € und unterliegt somit auch der Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages (SV 14,12 % anstelle von 17,12 %).

Bei der laufenden UEL ist weiters auf die Höchstbeitragsgrundlage der Sozialversicherung zu achten. Diese darf auch durch die UEL nicht überschritten werden. Um die korrekten SV-Beiträge berechnen zu können, müssen die Arbeits- bzw. Werktage des Urlaubsanspruches auf Kalendertage umgerechnet werden. Das ist notwendig, weil die Sozialversicherung von der täglichen Höchstbeitragsgrundlage berechnet werden muss.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient monatlich 5.500 € brutto. Den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration von je 5.500 € hat er schon erhalten. Das Dienstverhältnis endet am 30.12., es sind noch 17 Werktage Urlaub offen. Der laufende Anteil der UEL beträgt 3.596,15 €, der Sonderzahlungsanteil der UEL beträgt 599,36 €.
17 Werktage Resturlaub / 6 Werktage pro Woche = 2 volle Wochen. Zu den 17 WT sind also 2 Kalendertage hinzuzurechnen. Das ergibt 19 Kalendertage und der Arbeitnehmer ist daher bis zum 21.01. bei der Sozialversicherung weiterversichert, da die zwei in diesen Zeitraum fallenden Feiertage (1.1. und 6.1.) die Pflichtversicherung verlängern.
5.130 € Höchstbeitragsgrundlage = 171 € tägliche Höchstbeitragsgrundlage
30 Kalendertage (ein Monat)
19 Kalendertage x 171 = 3.249 € SV-BGl
3.249 x 18,12 % = 588,72 € SV für den laufenden Anteil der UEL
Die Differenz auf 3.596,15 €, also 347,15 €, ist sv-frei.
Für den Sonderzahlungsanteil an der UEL fällt keine Sozialversicherung mehr an, weil die Höchstbeitragsgrundlage von 10.260 € schon ausgeschöpft wurde.

Hinweis: Durch die Verlängerung der Pflichtversicherung haben Arbeitnehmer in diesem Zeitraum **keinen Anspruch** auf Arbeitslosengeld bzw. Pension (bei Frühpensionierung).

Lohnsteuer

Auch für die Berechnung der Lohnsteuer ist zwischen laufendem Bezug und Sonderzahlungsanteil zu unterscheiden. Der laufende Bezug wird mit dem letzten Gehalt/Lohn zusammengezählt und gemeinsam der Besteuerung unterworfen. Dabei wird die Lohnsteuer immer nach der Monatstabelle errechnet.

Für den Sonderzahlungsanteil der UEL gilt: Wird eine UEL neben laufenden Bezügen bezahlt, erhöht sich das Jahressechstel um ein Sechstel der in der Ersatzleistung enthaltenen laufenden Bezüge. Sofern die UEL nicht neben laufenden Bezügen ausbezahlt wird (z.B. im Karenzurlaub), ist das Jahressechstel mit einem Sechstel der laufenden Bezüge der UEL zu ermitteln. Innerhalb des Jahressechstels ist der Sonderzahlungsanteil der UEL mit 6 % zu versteuern.
Der Freibetrag von 620 € bzw. die Freigrenze von 2.100 € sind zu berücksichtigen.

Beispiel: Der Gehalt einer Arbeitnehmerin beträgt gleichbleibend 2.730 € monatlich. Die Basis für die Sonderzahlungen beträgt ebenso je 2.730 € im Jahr. Das Dienstverhältnis endet am **1.12**. Die Sonderzahlungen wurden bereits aliquot im November abgerechnet. Es sind noch 13 Werktage Urlaub offen.
Berechnung des Jahressechstels:

Gehalt 2.730 (x11/11) x 2 =	5.460,00
1/6 der UEL, lfd. =	227,50
Jahressechstel =	5.687,50
abzüglich UZ + WR =	5.005,00
noch mit 6 % versteuerbar =	682,50

Die Sonderzahlungsanteile können daher im vollen Ausmaß mit 6 % versteuert werden.

227,50 UEL UZ/WR Brutto
- 32,12 SV 14,12 % (BGl: 227,50 €)
- 11,72 LSt 6 % (BMG: 195,38 €)

= 183,66 UEL UZ/WR Netto

Die Besteuerung des laufenden Anteiles der Urlaubsersatzleistung erfolgt daher wie folgt:

91,00 Gehalt
- 14,67 SV 16,12 % (BGl: 91,00 €)
+ 1.365,00 UEL laufend Brutto
- 220,04 SV 16,12 % (BGl: 1.365,00 €)
1.221,29 LSt-BMG = 38,82 LSt für Gehalt + UEL laufend

Hinweis: Obwohl in diesem Beispiel nur für einen Tag Gehalt ausbezahlt wird, ist aufgrund der Urlaubsersatzleistung die Lohnsteuer mit der Monatslohnsteuer zu berechnen!

Lohnsteuerberechnung der UEL bei Beendigung während eines Kalendermonats

Endet das Dienstverhältnis nicht mit Ende des Monats, ist bei Bezahlung einer UEL, **immer** von **30 Lohnsteuertagen** auszugehen. Dadurch bleiben Freibeträge in derartigen Fällen ohne Aliquotierung.

Hinweis: Wird eine UEL erst im Rahmen von Vergleichen, Kündigungsentschädigungen, Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre deren Auszahlungszeitpunkt nicht willkürlich verschoben wurde oder in einem Insolvenzverfahren abgerechnet, erfolgt die Besteuerung gemäß der für derlei Zahlungen im § 67 Abs. 8 lit. a, b, c oder g EStG angeführten Bestimmungen.

4.2.5. Zahlungen von Sozialplänen

Wenn bei Betriebsänderungen wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft gegeben sind, kann der Betriebsrat in Betrieben in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, einen Sozialplan erzwingen. Der aus der Betriebsänderung für den Arbeitnehmer resultierende Nachteil wird durch Sozialplanzahlungen abgegolten.

Um kleinere Betriebe von dieser Begünstigung nicht auszuschließen, kann auch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und der gesamten Belegschaft (allen Arbeitnehmern) als Sozialplan verstanden werden. Voraussetzung ist, dass der Sozialplan Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der nachteiligen Folgen von Betriebsänderungen beinhalten muss.

Sozialversicherung

Zahlungen aufgrund von Sozialplänen sind beitragsfrei, sofern keine bestehenden Ansprüche abgeleitet werden.

Lohnsteuer

Für Arbeitnehmer die unter Abfertigung Alt fallen gilt: Arbeitgeberzahlungen aufgrund von Sozialplänen werden steuerlich wie freiwillige Abfertigungen behandelt. Bis zu einem Viertel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate, höchstens jedoch die neunfache SV-HBGl (2018: **46.170 €**), können sie mit 6 % LSt versteuert werden. Auch die Anrechnung von Vordienstzeiten kommt zur Anwendung, sofern Vordienstzeiten nachgewiesen werden können die nicht abgefertigt wurden. Über dieses Ausmaß hinaus werden Sozialplanleistungen bis zu einem Betrag von 22.000 € mit dem Hälftesteuersatz versteuert.

Beispiel 1 Abfertigung Alt: Ein Arbeitnehmer hat einen Monatsbezug von 2.075 €. Er erhält am Ende des Dienstverhältnisses aufgrund eines Sozialplanes 25.000 €. Eine zusätzliche freiwillige Abfertigung (z.B. zur Abgeltung des Abfertigungsanspruches vom vorigen Arbeitgeber) wurde nicht vereinbart, d.h. ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate ist begünstigt mit 6 % zu besteuern. Das begünstigte Viertel beträgt in diesem Beispiel 6.225 €.

Sozialplan 25.000,00 Brutto
- 373,50 LSt 6 % (BMG: 6.225 €)
- 1.010,63 LSt Hälftesteuersatz (BMG: 18.775 €)

= 23.615,87 € Sozialplan Netto

Der Hälftesteuersatz errechnet sich im obigen Beispiel laut Steuertarif mit folgender Formel:

$$\frac{(18.775-18.000) \times 4.550}{13.000} + 1.750$$

Das Ergebnis von 2.012,25 wird durch zwei dividiert und ergibt den sogenannten Hälftesteuersatz iHv 1.010,63.Ein eventueller Rest wird der monatlichen Lohnsteuertabelle unterworfen und voll besteuert.

Näheres zum Steuertarif findet sich in der Broschüre „Steuer Sparen".

Beispiel 2 Abfertigung Neu: Eine Arbeitnehmerin hat einen Monatsbezug von 2.380 €. Sie erhält am Ende des Dienstverhältnisses aufgrund eines Sozialplanes 25.000 €.

Sozialplan 25.000,00 Brutto
- 1.575,00 LSt Hälftesteuersatz (BMG: 22.000 €)
- 659,95 LSt lt. Lohnsteuertabelle (BMG: 3.000 €)

= 22.765,05 € Sozialplan Netto

Wann ist eine Sozialplanzahlung begünstigt?

Begünstigte Sozialpläne sind aber nur solche, die im Zusammenhang mit Betriebsänderungen lt. § 109 Abs. 1 Ziffer 1-6 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) oder vergleichbaren Bestimmungen einhergehen. Das sind:

- der Einschränkung oder Stilllegung eines Betriebes
- der Auflösung von Dienstverhältnissen
  - mindestens 5 bei Betrieben zwischen 20 und 100 Beschäftigten
  - mindestens 5 % bei Betrieben zwischen 100 und 600 Beschäftigten
  - mindestens 30 bei Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten
- einer Betriebsverlegung oder einem Betriebszusammenschluss
- der Änderung des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation
- der Einführung neuer Arbeitsmethoden
- der Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung

4.2.6. Nachzahlungen

Sozialversicherung

In der Sozialversicherung sind Nachzahlungen – getrennt nach laufenden Bezügen und Sonderzahlungen - den Beitragszeiträumen zuzuordnen, in denen der Anspruch entstanden ist (Anspruchsprinzip). Der jeweilige Abrechnungszeitraum ist zu stornieren und neu abzurechnen. Ausschlaggebend sind jeweils die damals gültigen Beitragssätze sowie -grundlagen.

Lohnsteuer

Das Steuerrecht unterscheidet bei Nachzahlungen, ob sie für das aktuelle oder für abgelaufene Kalenderjahre geleistet werden.

Werden Nachzahlungen für das aktuelle Kalenderjahr vorgenommen, sind die Kalendermonate, für die eine Nachzahlung geleistet wird, aufzurollen. Sonderzahlungen sind im Monat des Zuflusses als solche zu versteuern.

Betreffen Nachzahlungen bereits abgelaufene Kalenderjahre, ist die Besteuerung folgendermaßen vorzunehmen:

- Kostenersätze bzw. Bezüge gemäß § 3 und § 26 EStG (wie z.B. steuerfreie Reisekosten, Kilometergelder) behalten ihre Steuerfreiheit.
- Abfertigungen, Sozialplanzahlungen und Pensionsabfindungen sind im Rahmen der jeweiligen Bestimmung mit dem festen Steuersatz zu versteuern.
- Nach Ausscheiden der oben genannten Bezüge sind die auf die restlichen Bezüge entfallenden SV-Beiträge abzuziehen. Vom verbleibenden Betrag ist ein Fünftel (bzw. 20 %), maximal 20 % der neunfachen Höchstbeitragsgrundlage (2018: **9.234 €**), als pauschale Berücksichtigung für allfällige steuerfreie Zulagen und Zuschläge oder Sonderzahlungen steuerfrei zu belassen. Die verbleibenden vier Fünftel (bzw. 80 %) sind wie ein laufender Bezug im Zeitpunkt des Zufließens (= Auszahlungsmonat) nach der jeweiligen Monatstabelle zu versteuern.

Der Freibetrag, die Freigrenze sowie das Jahressechstel (siehe Kapitel „Sonderzahlungen) finden **keine Berücksichtigung**. Das steuerfreie Fünftel gilt bereits als pauschale Berücksichtigung für allfällige steuerfreie Zulagen und Zuschläge, der Begünstigung für Sonderzahlung sowie die Abschwächung für eventuelle Progressionsspitzen.
Pendlerpauschale und andere Freibeträge hingegen können berücksichtigt werden.

Diese Besteuerung kommt jedoch nur dann in Betracht, wenn die rechtzeitige Auszahlung des Bezuges aus Gründen die nicht im Belieben des Arbeitgebers standen unterblieben ist. Es müssen zwingende wirtschaftliche Gründe die rechtzeitige Auszahlung verhindert haben.

Anders verhält es sich bei einer willkürlichen Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes. Das Wort willkürlich umfasst hier nicht nur Fälle eines Missbrauchs, sondern auch eine freiwillige Verschiebung (z.B. Überstunden, Gleitzeitsalden werden erst im Folgejahr ausbezahlt) oder freiwillige Lohnzahlung. Willkürlich ist nicht mit schuldhaft gleichzusetzen.

Hinweis: Auf arbeitsrechtlichen Entscheidungen beruhende Nachzahlungen (z.B. Urteil aufgrund einer Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht) gelten nicht als willkürliche Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer war im Vorjahr bei einem Unternehmen beschäftigt, bei dem er 2.000 € brutto im Monat verdient hat. Dies entsprach nicht dem KV-Lohn. Er musste daher den fehlenden Betrag einklagen. Da er den fehlenden Lohn erst in diesem Jahr ausbezahlt bekommt, ist die Berechnung folgendermaßen vorzunehmen:

Nachzahlung	1.800,00 €
- SV, lfd. 18,12 %	326,16 €
LSt-BMG	1.473,84 € x 80 % = 1.179,07 €

Die auf die LSt-BMG von 1.179,07 € entfallenden Lohnsteuer beträgt 28,27 €. Die Nachzahlung beträgt daher 1.445,57 € netto.

Bei einer willkürlichen Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes ist die Versteuerung der Nachzahlung folgendermaßen vorzunehmen:

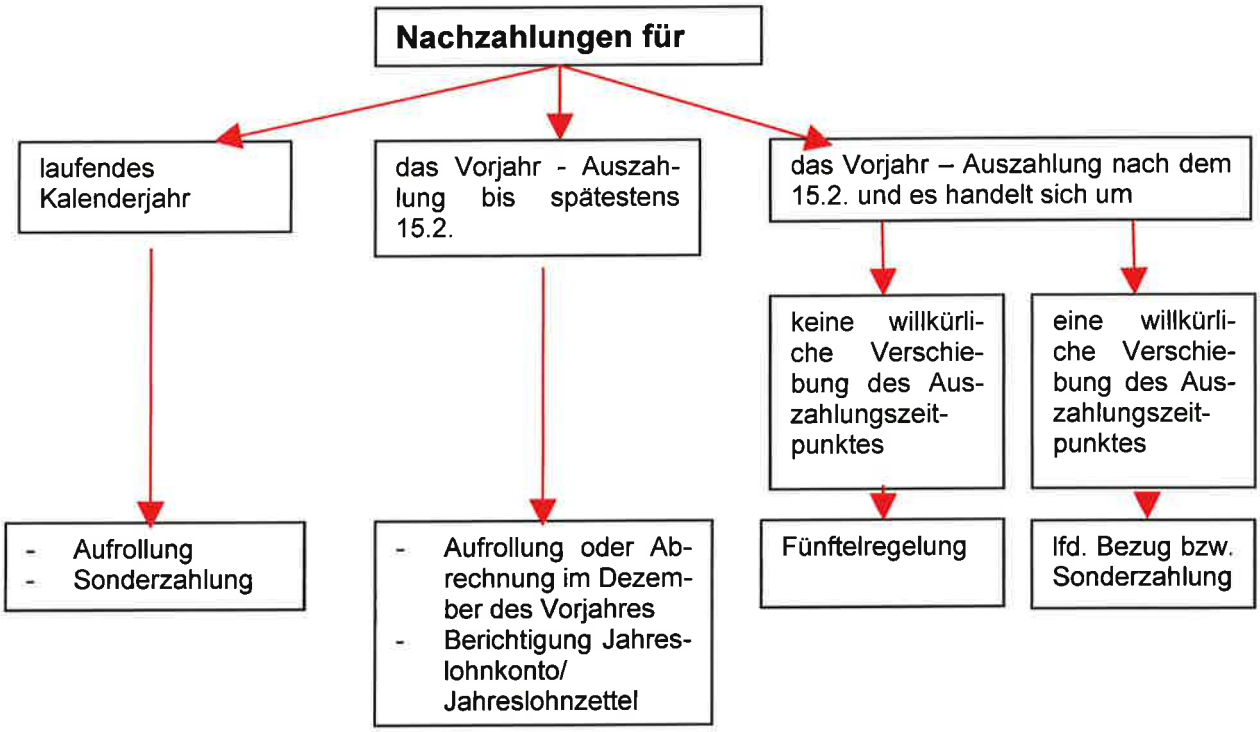
- Bei Nachzahlung eines laufenden Bezuges ist der Bezug gemeinsam mit dem laufenden Bezug des Auszahlungsmonats nach der monatlichen Lohnsteuertabelle zu versteuern.
- Bei Nachzahlung von Sonderzahlungen ist die Versteuerung gemäß § 67 Abs. 1 und 2 EStG vorzunehmen.

Dreizehnter Lohnzahlungszeitraum

Werden Bezüge für das Vorjahr nach dem 15. Jänner jedoch längstens bis zum 15. Februar ausgezahlt, ist die Lohnsteuer dafür noch dem Vorjahr zuzuordnen. Die Bezüge sind in den Jahreslohnzettel des Vorjahres bzw. das Vorjahreslohnkonto aufzunehmen.

Beispiel: Mit der Jänner-Abrechnung werden Überstunden vom Dezember abgerechnet. Diese Überstunden sind im Dezember abzurechnen. Die darauf entfallende Lohnsteuer muss, ebenso wie die Arbeitgeberabgaben, am 15.2. entrichtet werden.

Übersicht



4.2.7. Vergleichssummen

Sozialversicherung

Vergleichssummen sind, je nachdem worüber ein Vergleich geschlossen wurde, beitragsfrei bzw. beitragspflichtig. Wird z.B. um Überstunden gestritten, ist ein darüber geschlossener Vergleich beitragspflichtig, da auch Überstunden beitragspflichtiges Entgelt wären. Wird ein Vergleich über Ansprüche für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses abgeschlossen, verlängert sich die Pflichtversicherung um diesen Zeitraum (z.B. KE, UEL).

Lohnsteuer

Bei einem **gerichtlichen oder außergerichtlichen** Vergleich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist die Versteuerung folgendermaßen vorzunehmen:

- Kostenersätze gemäß § 26 EStG (wie z.B. steuerfreie Reisekosten, Kilometergelder) behalten ihre Steuerfreiheit.
- Abfertigungen und Sozialplanzahlungen sind im Rahmen der jeweiligen Bestimmung mit dem festen Steuersatz zu versteuern.

- Nach Ausscheiden der oben genannten Bezüge sind die auf die restlichen Bezüge entfallenden SV-Beiträge abzuziehen. Vom verbleibenden Betrag ist **ein Fünftel**, **höchstens jedoch** ein Fünftel des Neunfachen der SV-Höchstbeitragsgrundlage (2018: **9.234 €**), als pauschale Berücksichtigung für allfällige steuerfreie Zulagen und Zuschläge oder Sonderzahlungen steuerfrei zu belassen. Die verbleibenden vier Fünftel sind wie ein laufender Bezug im Auszahlungsmonat nach der Monatstabelle zu versteuern.

Hinweis: Vergleichssummen, die für Zeiträume bezahlt werden in denen Arbeitnehmer bereits unter das **neue Abfertigungsrecht** fallen, werden **bis zur Höhe von 7.500 € mit 6 %** versteuert. Bei Beträgen, die über den Betrag von 7.500 € hinausgehen, kommt wiederum die Fünftelbegünstigung zur Anwendung.

Beispiel Abfertigung Alt: Vergleichszahlung für eine Arbeitnehmerin die 1.700 € brutto monatlich verdient hat
Lohndifferenzen 3.177 €, Sonderzahlungsdifferenz anteilig 529,50 €
3.706,50 Vergleichszahlung gesamt
- 575,67 SV 18,12 % (BGl: 3.177,00 €)
- 90,65 SV 17,12 % (BGl: 529,50 €)
- 433,15 LSt lt. Tabelle (BMG: 2.432,14 €)

= 2.607,03 Vergleichszahlung Netto
Wie ist die Lohnsteuerbemessungsgrundlage in diesem Beispiel zu berechnen:
3.706,50 Vergleichszahlung gesamt
- 575,67 SV 18,12 %
- 90,65 SV 16,12 %

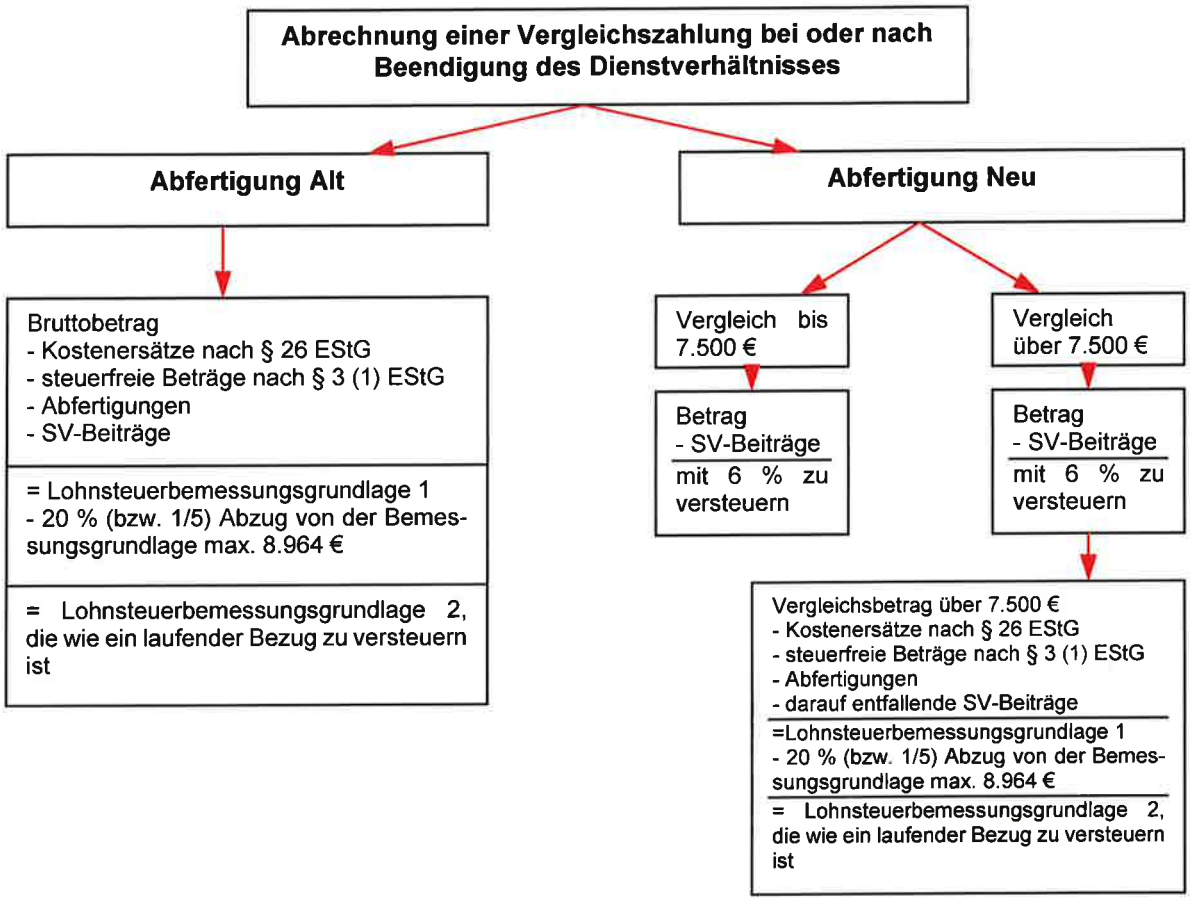
= 3.040,18 : 5 x 4 (bzw. x 80 %) = 2.432,14 LSt-BMG

Beispiel Abfertigung Neu: wie oben
3.706,50 Vergleichszahlung gesamt
- 575,67 SV 18,12 % (BGl: 3.177,00 €)
- 90,65 SV 17,12 % (BGl: 529,50 €)
- 182,41 LSt 6 % (BMG: 3.040,18 €)

= 2.857,77 Vergleichszahlung Netto
Die Lohnsteuerbemessungsgrundlage errechnet sich wie im obigen Beispiel.

Hinweis: Zahlungen, die ein AN aufgrund eines **Kündigungsanfechtungsverfahrens** erhält, sind steuerlich wie eine Vergleichszahlung zu behandeln, aber sozialversicherungsrechtlich wie eine Abgangsentschädigung (siehe dort).

Übersicht



4.2.8. Abgangsentschädigung

Das Wesen einer Abgangsentschädigung besteht darin, dass einem Arbeitnehmer als Gegenleistung für sein Einverständnis zur (meist vorzeitigen) Beendigung des Dienstverhältnisses ein bestimmter Abgeltungsbetrag zugesagt wird.

Sozialversicherung

Im Beitragsrecht gilt, dass Vergütungen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, beitragsfrei sind.

Eine beitragsfreie Abgangsentschädigung liegt vor, wenn

- ein Arbeitnehmer die Rechtswirksamkeit der Kündigung bekämpft (**Kündigungsanfechtung**) ohne Entgeltbestandteile zu fordern,
- der Arbeitgeber eine Zahlung dafür leistet, dass ein Arbeitnehmer der **vorzeitigen** Auflösung des Dienstverhältnisses zustimmt.

Beitragspflichtig wird eine Abgangsentschädigung dann, wenn ein Arbeitnehmer ausständige Entgeltbestandteile aus seinem Dienstverhältnis (z.B. Lohn/Gehalt, Überstunden, Kündigungsentschädigung,

usw.) einfordert und er sich mit dem Arbeitgeber auf einen Vergleich einigt. Dies ist selbst dann der Fall, wenn man sich im Vergleich auf eine Zahlung als Abgangsentschädigung einigt.

Lohnsteuer

Im Bereich der Lohnsteuer ist eine Abgangsentschädigung voll steuerpflichtig und im Monat der Auszahlung der monatlichen Lohnsteuertabelle zu unterwerfen.

5. ARBEITGEBERABGABEN – EIN ÜBERBLICK

Pro Abrechnungszeitraum (Kalendermonat) wird nicht nur die Abrechnung für die Arbeitnehmer, sondern auch die Berechnung und Abfuhr der Arbeitgeberabgaben (außerbetriebliche Abrechnung) durchgeführt. Die Abgaben sind an folgende Behörden bzw. Institutionen abzuführen:

- Krankenkasse
- Finanzamt
- Stadt- bzw. Gemeindekasse
- Sozialministeriumservice (früher: Bundessozialamt)
- Exekutionsgericht
- Gewerkschaften
- Betriebsrat

5.1. Verrechnung mit der GKK

Mit der Krankenkasse sind folgende Beiträge abzurechnen:

- Sozialversicherungsbeiträge für Vollversicherte und geringfügig Beschäftigte
- E-Card-Gebühr
- BMSV-Beitrag

5.1.1. Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeberanteil

Zusätzlich zu den SV-Beiträgen der Arbeitnehmer sind diese auch vom Arbeitgeber zu entrichten. Sie setzen sich wie folgt zusammen:

Bei den laufenden Bezügen:

Arbeitslosenversicherung	3,00 %
Krankenversicherung	3,78 %
Pensionsversicherung	12,55 %
Unfallversicherung	1,30 %
IESG-Zuschlag	0,35 %
Wohnbauförderung	0,50 %
Gesamt	**21,48 %**

Hinweis: Die Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages, die beim Arbeitnehmer anzuwenden ist, gilt **nicht** für die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers!

Der Wohnbauförderungsbeitrag kann ab 1.1.2018 von den Bundesländern selbst festgesetzt werden. Derzeit ist die Höhe jedoch in allen Bundesländern noch unverändert bei 0,50 %.

Bei den Sonderzahlungen:

Arbeitslosenversicherung	3,00 %
Krankenversicherung	3,78 %
Pensionsversicherung	12,55 %
Unfallversicherung	1,30 %
IESG-Zuschlag	0,35 %
Gesamt	**20,98 %**

Auch bei den Arbeitgeberabgaben gelten die jeweiligen SV-Höchstbeitragsgrundlagen:

Laufende Bezüge: ..5.130 € monatlich für AN,
5.985 € monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen
171 € täglich
Sonderzahlungen: 10.260 € jährlich

5.1.1.1. Beitragsentlastung bei älteren Arbeitnehmern

Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages

bei kleineren Einkommen ist der Arbeitslosenversicherungsbeitrag nicht oder nicht zur Gänze abzuziehen:

von:	bis:	AlV-Beitrag:
	1.381,00	0 %
1.381,01	1.506,00	1 %
1.506,01	1.696,00	2 %
Darüber		3 %

Entfall des Unfallversicherungsbeitrages:

Ab Beginn des auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Monats entfällt der Unfallversicherungsbeitrag.

Entfall des IESG-Beitrages:

Der IESG-Beitrag entfällt bei Arbeitnehmern, die nach dem 31.12.1952 geboren sind ein Jahr nach dem Erreichen des Mindestalters für die Korridorpension (= spätestens mit dem Beginn des auf die Vollendung des **63. Lebensjahres** folgenden Kalendermonats).

Reduzierung des Pensionsversicherungsbeitrages bei späterem Pensionsantritt

Wird die Alterspension drei Jahre nachdem das Regelpensionsalter erreicht wurde nicht in Anspruch genommen, werden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil für den Zeitraum der Bonusphase halbiert.

Beispiel: Ein 66-jähriger Arbeitnehmer verdient 2.500 € brutto im Monat. Der Pensionsversicherungsbeitrag wird halbiert. Der abzuführende Pensionsversicherungsbeitrag beträgt 6,27 % und nicht 12,55 %.

5.1.1.2. Besondere Begünstigungen in der Sozialversicherung

Lehrlinge

Bei Lehrlingen entfallen der Unfallversicherungsbeitrag, der Wohnbauförderungsbeitrag sowie der IESG-Zuschlag für die gesamte Lehrzeit.

5.1.1.3. Geringfügig Beschäftigte

Eine geringfügige Beschäftigung liegt dann vor, wenn diese:

- für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist und das Durchschnittsentgelt 438,05 € monatlich nicht übersteigt oder
- für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und das Entgelt nicht höher als 438,05 € monatlich ist.

Für geringfügig Beschäftigte hat der Arbeitgeber lediglich 1,3 % Unfallversicherungsbeitrag an die Krankenkasse abzuführen. Übersteigt die Summe der monatlichen Entgelte aller bei einem Arbeitgeber geringfügig Beschäftigten das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze, das sind 657,08 €, dann muss er von der Summe der Entgelte aller bei ihm geringfügig Beschäftigten einen pauschalierten Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 17,80 % leisten.

5.1.1.4. E-Card-Gebühr

Die E-Card-Gebühr beträgt derzeit **11,70 €** im Kalenderjahr. Sie ist jeweils am 15. November (für das vorangegangene Jahr) fällig und ist vom Versicherten für sich und seine mitversicherten Angehörigen einzuheben.

5.1.1.5. Beiträge an eine Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgekasse (BMSV-K) bei Abfertigung Neu

Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz regelt die Abfertigung Neu. Die Höhe der Abfertigung ergibt sich dabei aus der Summe der vom Arbeitgeber eingezahlten Beiträge zuzüglich der von der BMSV-K erzielten Rendite (abzüglich der Verwaltungskosten). Jeder Arbeitgeber hat durch (Betriebs-)Vereinbarung mit seinen Arbeitnehmern eine BMSV-K vertraglich zu wählen. Dadurch richtet sich der Anspruch auf Abfertigung der Arbeitnehmer nicht mehr an den Arbeitgeber, sondern an die jeweilige BMSV-K.

Dies gilt für

- Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und ab dem 01.01.2003 beginnen (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge, Hausgehilfen, geringfügig Beschäftigte, usw.)
- Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und vor dem 01.01.2003 begonnen haben, wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf individueller Basis schriftlich den Übertritt in das neue Abfertigungssystem vereinbaren ab dem Übertrittszeitpunkt.
- freie Dienstnehmer ab 01.01.2008

Ausgenommen sind:

- fallweise Beschäftigte
- Volontäre
- Ferialpraktikanten
- Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft
- Geschäftsführer einer GmbH, die nicht in einem echten Dienstverhältnis tätig sind (Sperrminorität oder 50 %-Beteiligung)
- Verträge unter einem Monat

Höhe des Beitrages an die BMSV-K

Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer ab Beginn des DV einen laufenden Betrag in Höhe von **1,53 %** des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die BMSV-K zu überweisen.

Beitragspflicht

Beitragspflicht tritt nur dann ein, wenn das DV länger als ein Monat dauert. Der erste Monat ist daher immer beitragsfrei. Bei Beendigung des DV und Wiedereintritt innerhalb von zwölf Monaten beginnt die Beitragspflicht sofort.

Beitragsgrundlage des BMSV-K-Beitrages

Folgende Entgeltbestandteile sind BMSV-K-pflichtig:

- Lohn/Gehalt/Lehrlingsentschädigungen
- Überstunden/SEG-Zulagen
- Sachbezüge
- sv-pflichtige Reisekosten
- sv-pflichtige Leistungen Dritter (z.B. Provisionen, Trinkgeldpauschalen)
- Sonderzahlungen
- Urlaubsersatzleistungen
- Kündigungsentschädigungen

Es ist dabei weder die Geringfügigkeitsgrenze noch die Höchstbeitragsgrundlage zu beachten.

Die Beiträge sind gemeinsam mit den SV-Beiträgen an die zuständige Gebietskrankenkasse zu melden und abzuführen.

5.1.1.6. Auflösungsabgabe (entfällt ab 1.1.2020)

Für Beendigungen von arbeitslosenversicherungspflichtigen echten oder freien Dienstverhältnissen müssen Arbeitgeber eine altersunabhängige **Auflösungsabgabe in Höhe von 124 €** bezahlen. Diese Abgabe muss im Monat der Auflösung an die zuständige Krankenkasse entrichtet werden.

Jedenfalls ist eine Auflösungsabgabe zu entrichten bei:

- Arbeitgeberkündigung, auch dann wenn eine Wiedereinstellungszusage vorliegt
- Arbeitskräfteüberlassung: Auch dann, wenn ein AN einvernehmlich von Überlasser zum Beschäftiger wechselt.

5.2. Abrechnung mit dem Finanzamt

Der Arbeitgeber verrechnet mit dem Finanzamt folgende Beträge:

- die einbehaltene Lohnsteuer
- den Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB)
- den Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)

5.2.1. Einbehaltene Lohnsteuer

Die vom Arbeitgeber ermittelte und bei der Gehalts-/Lohnabrechnung einbehaltene Lohnsteuer des Arbeitnehmers wird über den Arbeitgeber an das Finanzamt der Betriebsstätte übermittelt. Die einbehaltene Lohnsteuer ist jeweils am 15. des Folgemonats gemeinsam mit dem Dienstgeberbeitrag und Dienstgeberzuschlag fällig.

5.2.2. Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB)

Die Mittel für den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) werden u.a. durch Beiträge der Arbeitgeber aufgebracht. Den DB haben alle Arbeitgeber (Ausnahme: Bund, Länder, Gemeinden sowie gemeinnützige Krankenanstalten - sie tragen die Familienbeihilfe aus eigenen Mitteln) für im Bundesgebiet beschäftigte Arbeitnehmer zu entrichten. Seit 1.1.2010 gilt dies auch für freie Dienstnehmer.

Der Dienstgeberbeitrag beträgt **3,90 %** der Bemessungsgrundlage.

DB-pflichtig sind:

- Gehälter/Löhne/Lehrlingsentschädigungen, Sachbezüge
- Sonderzahlungen
- SEG-Zulagen, Überstunden (auch die steuerfreien Teile)
- steuerpflichtige Reisekosten
- Urlaubsersatzleistung
- Kündigungsentschädigungen
- Nachzahlungen
- Vergleichssummen
- Gerichtsurteile

DB-frei sind:

- Abfertigungen
- Pensionen und Pensionsabfindungen
- steuerfreie Reisekosten
- freie oder verbilligte Mahlzeiten im Betrieb
- Bezüge für begünstigte ausländische Bauvorhaben
- Bezüge für Entwicklungshelfer
- Bezüge von Arbeitnehmern, die aufgrund des Behinderteneinstellungsgesetzes beschäftigt werden
- Bezüge von Arbeitnehmern ab Vollendung des 60. Lebensjahres
- Beiträge des Arbeitgebers an eine BMSV-K

Der DB muss bis zum 15. des Folgemonats an das Betriebssitzfinanzamt abgeführt werden.

Im Falle einer Betriebsneugründung ist für den Kalendermonat der Neugründung und die darauf folgenden elf Kalendermonate eine Befreiung von der DB-Entrichtung vorgesehen.

5.2.3. Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)

Der Dienstgeberzuschlag beträgt für

Burgenland	0,44 %
Kärnten	0,41 %
Niederösterreich	0,40 %
Oberösterreich	0,36 %
Salzburg	0,42 %
Steiermark	0,39 %
Tirol	0,43 %
Vorarlberg	0,39 %
Wien	0,40 %

der Bemessungsgrundlage.

Der DZ wird von derselben Bemessungsgrundlage berechnet wie der DB.

Nur Betriebe, die Mitglieder der Kammer der gewerblichen Wirtschaft sind, müssen den DZ abführen. Keinen DZ haben daher z.B. land- und forstwirtschaftliche Betriebe, Ärzte, Wirtschaftstreuhänder, Rechtsanwälte, Notare, Apotheken, Architekten und private Haushalte zu leisten.

Auch der DZ muss bis zum **15. des Folgemonats an das Finanzamt der Betriebsstätte** abgeführt werden.

Wie auch beim DB ist im Falle einer Betriebsneugründung für den Kalendermonat der Neugründung und die darauf folgenden elf Kalendermonate eine Befreiung von der DB-Entrichtung vorgesehen.

5.3. Abrechnung mit der Gemeinde- bzw. Stadtkasse

5.3.1. Kommunalsteuer (KommSt)

Die Kommunalsteuer beträgt **3 %** der Bemessungsgrundlage. Sie muss bis zum **15. des Folgemonats an die Gemeinde- bzw. Stadtkasse** abgeführt werden. Auch bei der Kommunalsteuer gilt der Freibetrag von 1.460 € (siehe DB).

Die Kommunalsteuer wird von derselben Bemessungsgrundlage berechnet wie DB und DZ.

5.3.2. Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien – U-Bahn-Steuer

Für jedes Dienstverhältnis in Wien hat der Arbeitgeber eine Abgabe von **2 €** pro jeder angefangenen Woche zu entrichten.

Die Abgabe ist bis zum 15. des Folgemonats an die Wiener Stadtkasse zu entrichten.

5.4. Abrechnung mit dem Sozialministeriumservice

5.4.1. Ausgleichstaxe – Begünstigte Behinderte

Begünstigte Behinderte sind Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %. Flüchtlinge denen Asyl gewährt worden ist sowie Staatsbürger von Vertragsparteien des EWR-Abkommens die den österreichischen Staatsbürgern gleichgestellt sind.

Nachweis für die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt Behinderten

Als Nachweis gilt der rechtskräftige Bescheid über die Einschätzung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit mit mindestens 50 %.

Beschäftigungspflicht nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

Alle Arbeitgeber, welche im Bundesgebiet 25 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, sind verpflichtet je 25 Arbeitnehmer mindestens einen begünstigt Behinderten einzustellen (= Pflichtzahl).

Ausgleichstaxe

Erfüllt der Arbeitgeber die Pflichtzahl der zu beschäftigenden Arbeitnehmer nicht, wird vom Sozialministeriumservice jährlich die Entrichtung einer Ausgleichstaxe für das abgelaufene Kalenderjahr vorgeschrieben. Diese beträgt für jede einzelne zu beschäftigende Person

- für Arbeitgeber ab 25 bis 99 Arbeitnehmer 257 € monatlich,
- für Arbeitgeber ab 100 bis 399 Arbeitnehmer 361 € monatlich,
- für Arbeitgeber ab 400 oder mehr Arbeitnehmer 383 € monatlich.

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Downloaden:

wien.arbeiterkammer.at/service/studien