

Dr. REBERNIG & Partner
Unternehmensberatung Steuerberatungsgesellschaft m.b.H.

Paulitschgasse 9, 9020 Klagenfurt,
Tel. 0463/501080, Fax 501080-20, e-mail: office@rebernig.at
DVR 0599760, FN 102938 f/LG Klagenfurt
www.rebernig.at

Steueroptimale Gestaltung von Gehaltserhöhungen

Von Bruttogehaltserhöhungen erhält der Dienstnehmer je nach Steuerprogression nur ca. 50% der Erhöhung bzw. sogar darunter als Nettobetrag. Dies ergibt sich durch die Steuerprogression einerseits in Verbindung mit der Sozialversicherung (Dienstnehmeranteil). Die Steuerprogression in Verbindung mit den automatisch steigenden Sozialversicherungsbeiträgen führt dazu, dass die Finanzbehörde und die Gebietskrankenkasse zusammengerechnet von einer Lohnerhöhung oft mehr profitieren als der Arbeitnehmer. Erst bei Erreichen der Sozialversicherungs-Höchstbeitragsgrundlage (2004: € 3.450,- p. m.) bleiben dem Arbeitnehmer von einer Gehaltserhöhung mindestens 50% netto.

Es gibt jedoch immer noch Möglichkeiten, den Dienstnehmern steuerbegünstigte oder steuerfreie Vorteile zuzuwenden (siehe auch das Merkblatt in dieser Homepage "Steuerfrei Zuwendungen an Dienstnehmer"). Diese Zuwendungen wie u. a. dürfen jedoch nicht anstelle der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhungen gewährt werden:

a) Verpflegung der Dienstnehmer

	Sozialversicherung	Betrag	Bedingung
Essen (verbilligte oder freie Mahlzeiten an der Arbeitsstelle)	SV- und lohnsteuerfrei	Im Wert un- begrenzt	Essen muss freiwillig gewährt werden
Essensbons,* die auch zur Bezahlung von Lebensmittel ver- wendet werden, die nach Hause mitge- nommen werden	SV- und lohnsteuerfrei	bis € 1,10 pro Arbeitstag	wie oben, Beispiel: Gutscheine einer Supermarktkette
Essensbons* für Speisen, die nicht nach Hause mitgenommen werden können	SV- und lohnsteuerfrei	bis € 4,40 pro Arbeitstag	wie oben, zusätzlich Essen in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz, wobei eine Konsumation an arbeitsfreien Tagen nicht zulässig sein darf Beispiel: Bons für Gastwirt um die Ecke (Vereinbarung)
Trinken im Unter- nehmen	SV- und lohnsteuerfrei	im Wert un- begrenzt	keine

* Anmerkung: Lt. VwGH 26.11.2003, 2000/13/0040 sind Essensbons f. d. Verpflegung außer Haus (auch in betriebsnahe gelegenen Gaststätten) nicht lohnsteuerfrei (auch nicht lohnsteuerfrei, wenn die Gaststätten Mahlzeiten ins Unternehmen anliefern). Laut BMfF-Erlass 14.12.1994, 07/0202/9-IV/7/94 besteht jedoch Lohnsteuerfreiheit. Diese Lohnsteuerfreiheit anerkennt jedoch das BMfF trotz der gegenteiligen VwGH-Entscheidung 26.11.2003 weiterhin (BMfF vom 19.01.2004). Im Falle einer VwGH-Beschwerde kommt jedoch einem BMfF-Erlass keine Bedeutung zu, vgl. VwGH 08.05.2003, 99/15/0101.

b) Sachzuwendungen

Sachzuwendungen an Dienstnehmer (z. B. Gutscheine zu Weihnachten) sind bis zu **€ 186,00 pro Dienstnehmer und pro Jahr** lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

c) Tragung von Fortbildungskosten

Wenn der Dienstgeber für den Dienstnehmer die Fort- und bestimmte Ausbildungskosten trägt, sind diese Ausgaben für den Dienstnehmer nicht nur **lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei**, sondern der Gesetzgeber fördert diese Ausgaben durch die Gewährung des steuerlichen Bildungsfreibetrages in Höhe von **20% bzw. Prämie in Höhe von 6%**. Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Bildungsfreibetrages bzw. der Bildungsprämie ist, dass die Rechnungslegung für die Bildungsaufwendungen des Dienstnehmers an den Dienstgeber gerichtet ist. Bei diesen Ausgaben könnte u. U. eine schriftliche **Rückforderungsvereinbarung** mit dem Dienstnehmer im Falle der Dienstnehmerkündigung etc. sinnvoll sein.

d) Ersatz der Kosten für die Fahrt Wohnung-Arbeitsstätte

Der Ersatz der Fahrtkosten der öffentlichen Verkehrsmittel (Kopie der Kosten für den Personalakt organisieren) unterliegen zwar der Lohnsteuer, der Kommunalsteuer, dem Dienstgeberbeitrag und dem Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, sind jedoch sozialversicherungsfrei. Die **Ersparnis beträgt ca. 40%**, wenn die Höchstbeitragsgrundlage noch nicht überschritten wurde.

e) Zinsfreie Gehaltsvorschüsse bzw. Arbeitgeberdarlehen

Sind bis zu **€ 7.300,-** je Dienstnehmer lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Dieser Vorteil kann auch einzelnen Dienstnehmern zugewendet werden.

f) Aufwendungen für die Zukunftssicherung der Dienstnehmer

Aufwendungen für die Zukunftssicherung der Dienstnehmer (z. B. Lebens-, Unfall-, Krankenversicherungen) sind **bis zu € 300,00 pro Dienstnehmer und pro Jahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei**. Bei diesen Zuwendungen muss jedoch beachtet werden, dass dieser Vorteil nicht einzelnen Dienstnehmern, sondern einer **bestimmten Gruppe** (z. B. allen Angestellten, allen Außendienstmitarbeitern) zufließen muss. Die Zahlungen des Dienstgebers an die Versicherungsanstalt sind von allen Lohnabgaben befreit. Zu beachten ist jedoch, dass diese Zuwendungen vom Dienstgeber **nicht einseitig beendet** werden können.

g) Abschluss eines Pensionskassenvertrages

Da wir glauben, dass die Finanzierung des Pensionssystem zunehmend an Grenzen stoßen wird, wäre es zu überlegen, ob nicht für bewährte Mitarbeiter ein Pensionskassenvertrag abgeschlossen wird. An die Pensionskassen können **maximal 10% der Brutto-Jahresgehaltssumme** lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bezahlt werden. Nicht mit **10% der Brutto-Jahresgehaltssumme** beschränkt besteht alternativ die Möglichkeit, einzelnen Dienstnehmern eine direkte Firmenpensionszusage zu gewähren. Anstelle der Einzahlungen in eine Pensionskasse erfolgen diesfalls Einzahlungen in der Regel in eine österr. Lebensversicherung (infolge Zulässigkeit einer bezüglichen Pensionsrückstellung) bzw. in bestimmte Wertpapiere bzw. Investmentfonds. Auch die bezüglichen Vorteile, die dem Dienstnehmer aus den jährlichen Aufwendungen des Dienstgebers im Rahmen einer Firmenpensionszusage zukommen, sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Im Gegensatz zur Pensionskassenlösung besteht bei der Firmenpensionszusage (einem diesbezüglichen Ansparen von z. B. 10% der Brutto-Jahresgehaltssumme pro Jahr für Dienstnehmer) eine Kapitalgarantie und zusätzlich eine garantierte Mindestverzinsung. Dergleichen besteht bei der Pensionskassenreglung nicht. Bei der Firmenpensionszusage bestehen übrigens auch wesentlich weitergehende Möglichkeiten für den Dienstnehmer,

anstelle der späteren lebenslänglichen Rentenzahlungen alternativ eine Einmal-Kapitalauszahlung zu wählen. Eine Pensionskassenlösung bzw. auch eine Firmenpensionszusage kommt auch für als Dienstnehmer mitarbeitende Familienangehörige in Betracht. Auch bei diesen Zuwendungen gelten die Ausführungen wie unter lit. f ausgeführt, nämlich Gruppenbildung und **kein einseitiger Widerruf**.

Aus diesen Gründen muss die Vereinbarung einer Pensionskassenlösung oder alternativ einer Firmenpensionszusage gründlich und langfristig überlegt werden. Wir beraten Sie gerne!

h) Rechtsanspruch des Dienstnehmers

Bei allen diesen freiwillig gewährten Zuwendungen muss beachtet werden, dass bei einer "regelmäßigen Gewährung" ein Rechtsanspruch des Dienstnehmers entstehen kann. Dieser Rechtsanspruch kann jedoch mit einer **schriftlichen Vereinbarung** verhindert werden.