

Personalverrechnung kompakt

AUSGABE 2016

Dagmar Feitsinger, Renate Heinschink, Mag. Vanessa Mühlböck
Jänner2016

www.ak-salzburg.at



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, Renate Heinschink, Mag. Vanessa Mühlböck
Titelfoto: © detailblick - Fotolia.com
Grafik: AK Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien
© 2016 bei AK Wien

Stand Jänner 2016
Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Dagmar Feitsinger, Renate Heinschik, Mag. Vanessa Mühlböck

PERSONALVERRECHNUNG KOMPAKT 2016

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.....	7
2.3. ABSETZBETRÄGE	9
2.3.1. Alleinverdienerabsetzbetrag (AVAB)	9
2.3.2. Alleinerzieherabsetzbetrag (AEAB).....	10
2.3.3. Höhe des AV/AEAB	10
2.3.4. Beantragung des AV/AEAB	10
2.4. FREIBETRAG	11
2.4.1. Gewerkschaftsbeiträge	11
2.4.2. Rückgezahlter Arbeitslohn – Mankogelder	11
2.4.3. Pendlerpauschale und Pendlereuro	11
2.4.3.1. Das kleine Pendlerpauschale	11
2.4.3.2. Das große Pendlerpauschale	12
2.4.3.3. Zumutbarkeit und Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel	12
2.4.3.4. Pendlereuro	13
2.4.3.5. Drittel-Regelung.....	14
2.4.3.6. Pendlerpauschale und Werkverkehr mit Massenbeförderungsmitteln (Jobticket).....	14
2.4.3.7. Pendlerpauschale/Pendlereuro und KFZ-Sachbezug.....	15
2.4.3.8. Fragen zur Pendlerpauschale/zum Pendlereuro	15
2.5. SACHBEZÜGE § 15 ESTG	16
2.5.1. Privatnutzung des arbeitgebereigenen Kraftfahrzeuges.....	16
2.5.2. Garagen- bzw. Autoabstellplatz in einer parkraumbewirtschafteten Zone	18
2.5.3. Mitarbeiterrabatte.....	18
2.5.4. Zinersparnis bei Arbeitgeberdarlehen/Gehaltsvorschüssen.....	18
2.5.5. Sachbezüge, die nicht in der Sachbezugsverordnung zu finden sind	18
2.5.6. 20 %-SV-Regelung	18
2.6. ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE § 68 ESTG.....	19
2.6.1. Zulagen und Zuschläge aus abgabenrechtlicher Sicht	19
2.6.2. Überstunden(zuschläge).....	19
2.6.3. Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit	20
2.6.4. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen)	21
2.7. REISEKOSTEN	21
2.7.1. Inlandsdienstreise	22
2.7.1.1. Taggelder	22
2.7.1.2. Nächtigungskosten	26
2.7.2. Auslandsdienstreise	27
2.7.2.1. Taggelder	27
2.7.2.2. Nächtigungsgelder	28
2.7.2.3. Auslandsreisegebühren	28
2.7.3. Reisekostenvergütungen	31
2.7.3.1. Fahrtkostenvergütungen	31

2.7.3.2. Kilometergelder	31
3. SONDERZAHLUNGEN	33
3.1. SONDERZAHLUNGEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG	33
3.2. LOHNSTEUERLICHE BEHANDLUNG VON SONDERZAHLUNGEN	33
3.2.1. Freibetrag	34
3.2.2. Jahressechstel	34
3.2.3. Bauarbeiterurlaubsentgelt und –abfindung – Jahreszwölftel	36
3.2.4. Freigrenze und Bagatellgrenze	37
3.2.5. Überschreiten der jährlichen SV- und LSt-Grenzen bei Sonderzahlungen	37
4. BEENDIGUNG EINES DIENSTVERHÄLTNISSSES	38
4.1. BEENDIGUNGSARTEN	38
4.1.1. Kündigungsfristen	38
4.2. BEENDIGUNGSANSPRÜCHE	38
4.2.1. Beendigungsansprüche - Übersicht	39
4.2.2. Abfertigung	39
4.2.2.1. Abfertigung Alt – Gesetzliche Abfertigung	39
4.2.2.2. Freiwillige Abfertigungen	41
4.2.2.3 Abfertigung Neu – Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSV)	42
4.2.3. Kündigungsentschädigungen (KE)	42
4.2.4. Urlaubersatzleistung	44
4.2.4.1. Berechnung der UEL	44
4.2.5. Zahlungen von Sozialplänen	47
4.2.6. Nachzahlungen	48
4.2.7. Vergleichssummen	50
4.2.8. Abgangsentschädigung	52
5. ARBEITGEBERABGABEN – EIN ÜBERBLICK	53
5.1. VERRECHNUNG MIT DER GKK	53
5.1.1. Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeberanteil	53
5.1.1.1. Beitragsentlastung bei älteren Arbeitnehmern	54
5.1.1.2. Besondere Begünstigungen in der Sozialversicherung	54
5.1.1.3. Geringfügig Beschäftigte	55
5.1.1.4. E-Card-Gebühr	55
5.1.1.5. Beiträge an eine Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgekasse (BMSV-K) bei Abfertigung Neu	56
5.1.1.6. Verjährungsfristen für SV-Beiträge	57
5.1.1.7. Auflösungsabgabe	57
5.2. ABRECHNUNG MIT DEM FINANZAMT	58
5.2.1 Einbehaltene Lohnsteuer	58
5.2.2 Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB)	58
5.2.3. Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)	59
5.3. ABRECHNUNG MIT DER GEMEINDE- BZW. STADTKASSE	60
5.3.1. Kommunalsteuer (KommSt)	60
5.3.2. Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien – U-Bahn-Steuer	60
5.4. ABRECHNUNG MIT DEM SOZIALMINISTERIUMSERVICE	61
5.4.1. Ausgleichstaxe – Begünstigte Behinderte	61
5.4.2. Abgabenrechtliche Behandlung begünstigt Behinderter	62
6. ANHANG	63
6.1. ÜBERSICHT ÜBER ABGABENPFLICHTIGE UND ABGABENFREIE ENTGELTE	63
6.2. INFORMATIVES	69

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:



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.

Neu ab 1.1.2016: Bei Fälligkeit des Entgelts ist laut 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 zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, von Wochenhilfe und Kinderbetreuungszeiten, und im Fall von Pensionierungen.

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

1.3. Steuerrecht

Die Rechtsgrundlage für das Steuerrecht ist das Einkommensteuergesetz (EStG), wovon ein Teil die Lohnsteuer ist. Die Lohnsteuer wird nur bei echten Dienstverhältnissen eingehoben, freie Dienstnehmer hingegen sind einkommensteuerpflichtig. Das EStG regelt, welche Bezugsarten steuerpflichtig und welche steuerfrei sind. Weiters gibt es für bestimmte Bezugsarten (z.B. Sonderzahlung, Beendigungsansprüche) unterschiedliche Steuersätze.

Die folgende Unterlage widmet sich lediglich den gesetzlichen Abzügen der jeweiligen Bezüge, also um die Sozialversicherung und die 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, 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 ist das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

Ein Arbeitnehmer muss **vor Beginn seiner 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 bewerten).

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 ab dem 1.1.2016 beginnt.

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
	1.311,00	15,12 %	11,92 %	14,62 %
1.311,01	1.430,00	16,12 %	12,92 %	15,62 %
1.430,01	1.609,00	17,12 %	13,12 %	16,62 %

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient 1.355 € 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 2015 einen Nettolohn von 1.100 € pro Monat vereinbart. Durch die im Jahr 2015 geltende Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages entsprach dies einem Bruttolohn von 1.373,40 €. 2016 würde der Bruttobetrag bei dem vereinbarten Nettolohn von 1.100 € durch die geänderte Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages jedoch nur 1.309,30 € betragen. In diesem Fall hat der Bruttobetrag gleich hoch zu bleiben wie 2015 (= 1.373,40 €). Der Nettolohn erhöht sich dadurch auf 1.130,51 €. **Die Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages muss dem Arbeitnehmer zugutekommen.**

2.1.3. Höchstbeitragsgrundlage

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

Laufende Bezüge: **4.860 €** monatlich für AN
 5.670 € monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen
 162 € täglich
 Sonderzahlungen: **9.720 €** jährlich

2.1.4. Geringfügigkeitsgrenze

Weiters ist die Geringfügigkeitsgrenze zu beachten. Diese liegt in diesem Jahr bei 415,72 € monatlich und 31,92 € täglich.

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. Für Angestellte ist der SV-Beitrag 14,15 %, für Ar-

beiter 14,70 %. Arbeitnehmer sind mit diesen Bezügen kranken- und pensionsversichert, jedoch nicht arbeitslosenversichert.

Für freie Dienstnehmer gilt die gleiche Regelung. Der SV-Beitrag wird – je nachdem, ob es sich um einen freien Dienstnehmer Angestellter oder einen freien Dienstnehmer Arbeiter handelt – in gleicher Höhe von der zuständigen Krankenkasse eingehoben.

2.1.5. Beitragsentlastung bei älteren Arbeitnehmern

Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages:

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Arbeitnehmer und Arbeitgeber entfällt bei all jenen Arbeitnehmern, die nach dem 31.12.1952 geboren sind, erst ein Jahr nach dem Mindestalter für die Korridorpension (= spätestens mit dem Beginn des auf die Vollendung des **63. Lebensjahres** folgenden Kalendermonats).

Es gilt jedoch hier auch noch einige Übergangsregelungen zu beachten:

1. Für Frauen, die zwischen dem 1.1.1953 und 1.3.1954 geboren sind, entfällt der Arbeitslosenversicherungsbeitrag, sofern die Befreiung schon 2012 bestanden hat (= gültig bis 1.3.2017).
2. Bei Männern, die zwischen 31.12.1952 und 1.6.1953 geboren sind, entfällt ab dem auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Kalendermonats der Arbeitslosenversicherungsbeitrag. Hier übernimmt der Bund die Arbeitslosenversicherungsbeiträge **bis zum nächstmöglichen Pensionsstichtag** (= gültig bis 1.6.2016).

Achtung: Arbeiten Männer die in diesem Zeitraum geboren sind länger als bis zum nächstmöglichen Stichtag und haben das 63. Lebensjahr noch nicht vollendet, ist der Arbeitslosenversicherungsbeitrag bis zum 63. Lebensjahr wieder einzuheben!

2.2. Lohnsteuer (LSt)

Wie in der SV ist auch für die Lohnsteuer jeder einzelne Kalendermonat mit **30 Tagen** zu berechnen. Basis für die Lohnsteuerberechnung ist die Lohnsteuerbemessungsgrundlage (LSt-BMG).

Ermittlung der LSt-BMG

Laufende Bruttobezüge
+ Sachbezüge
- 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- steuersatz	Abzug ohne AVAB/AEAB	Abzug mit AVAB oder AEAB*)				
von	bis			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- steuersatz	Abzug ohne AVAB/AEAB	Abzug mit AVAB oder AEAB*)				
von	bis			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. Alleinverdienerabsetzbetrag (AVAB)

Der AVAB steht zu, wenn für **mindestens ein Kind mehr als sechs Monate im Kalenderjahr** Familienbeihilfe bezogen hat, und **mehr als sechs Monate im Kalenderjahr in einer Ehe, Lebensgemeinschaft** oder eingetragenen Partnerschaft besteht. Voraussetzung ist auch, dass der (Ehe)Partner nicht mehr als **6.000 € jährlich** verdient hat.

Ermittlung der maßgeblichen Einkommensgrenze für den AVAB

In der Zuverdienstgrenze von 6.000 € sind enthalten:

- Bruttoverdienst inklusive Sonderzahlungen
- Abfertigungen
- Pensionsabfindung
- Sozialplanzahlungen
- Bezüge aus Dienstleistungsschecks
- Krankengeld von der gesetzlichen Krankenkasse
- Pensionsbezüge
- Bezüge aus dem Insolvenz-Entgeltsicherungs-Fonds
- Wochengeld
- Einkünfte aus Kapitalvermögen (z.B. Zinsen, Aktiendividenden)
- steuerpflichtige Einkünfte aus privaten Grundstücksveräußerungen

Folgende Bezüge werden jedoch nicht zur Zuverdienstgrenze hinzugerechnet:

- steuerfreie Zulagen und Zuschläge
- Auslagenersätze
- steuerfreie Reisekosten
- Unfallrenten
- Arbeitslosengeld
- Notstandshilfe
- Ausbildungs- bzw. Förderbeihilfen des AMS (z.B. Weiterbildungsgeld während Bildungskarenz)
- Kinderbetreuungsgeld
- Unterhaltsleistungen
- Familienbeihilfe

Mit folgendem Schema kann errechnet werden, ob die Zuverdienstgrenze überschritten wird oder nicht:

Bruttojahresbezug (inklusive Sonderzahlungen)
- steuerfreie Sonderzahlungen bis zur Höhe von max. 2.100 €
- steuerfreie Zulagen und Zuschläge
- Sozialversicherungsbeiträge
- Gewerkschaftsbeiträge
- Pendlerpauschale
- Werbungskosten (mindestens das Pauschale von 132 €)
+ Wochengeld
= Zuverdienstgrenze für den AVAB

2.3.2. Alleinerzieherabsetzbetrag (AEAB)

Alleinerzieher ist:

- wer mehr als sechs Monate im Kalenderjahr für mindestens ein Kind Familienbeihilfe bezogen hat **und**
- in diesem Zeitraum mehr als sechs Monate im Kalenderjahr nicht in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft gelebt hat.

2.3.3. Höhe des AV/AEAB

Stehen der AVAB oder der AEAB zu, wird die Lohnsteuer jährlich um

494 € bei einem Kind für das Sie Familienbeihilfe erhalten
669 € bei zwei Kindern für die Sie Familienbeihilfe erhalten
+ 220 € für das dritte und jedes weitere Kind für das Sie Familienbeihilfe erhalten

verringert.

2.3.4. Beantragung des AV/AEAB

Um den AV/AEAB zu beantragen gibt es zwei Möglichkeiten:

Beim Arbeitgeber:

Mittels Formular E30 kann der AV/AEAB beim Arbeitgeber beantragt werden. Dadurch wird bereits die monatliche Lohnsteuer um ein Zwölftel des Absetzbetrages verringert.

Ist das Einkommen so niedrig, dass keine Lohnsteuer abgezogen wird, kann sich der AV/AEAB bei der monatlichen Abrechnung nicht auswirken. Er kann jedoch bei der Veranlagung geltend gemacht werden. Näheres dazu ist in der Broschüre „Steuer sparen“ zu finden.

Beim Wohnsitzfinanzamt:

Wurde der AV/AEAB nicht beim Arbeitgeber beantragt, kann dies auch im Rahmen der ArbeitnehmerInnenveranlagung beim Wohnsitzfinanzamt beantragt werden. Diesfalls wird der volle Jahresbetrag auf einmal 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.

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. Zusätzlich kann bei Vorliegen der Voraussetzungen (Entfernung Wohnung-Arbeitsstätte, Fahrtdauer) das kleine oder große Pendlerpauschale und der Pendlereuro geltend gemacht werden.

2.4.3.1. Das kleine Pendlerpauschale

Das kleine Pendlerpauschale steht zu, wenn

- der Arbeitsplatz mindestens 20 Kilometer von der Wohnung entfernt liegt und
- die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels möglich und zumutbar ist.

Das kleine Pendlerpauschale beträgt bei einer **einfachen** Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von

2016		
Kilometer	monatlich in €	jährlich in €
20 bis 40	58	696
40,01 bis 60	113	1.356
über 60	168	2.016

2.4.3.2. Das große Pendlerpauschale

Das große Pendlerpauschale steht zu, wenn

- der Arbeitsplatz mindestens 2 km von der Wohnung entfernt liegt und
- im Lohnzahlungszeitraum die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels überwiegend unzumutbar ist.

Das große Pendlerpauschale beträgt bei einer **einfachen** Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von

2016		
Kilometer	monatlich in €	jährlich in €
2 bis 20	31	372
20,01 bis 40	123	1.476
40,01 bis 60	214	2.568
über 60	306	3.672

2.4.3.3. Zumutbarkeit und Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel

Für die Ermittlung der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bzw. Arbeitsstätte und Wohnung und für die Beurteilung, ob die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels zumutbar oder unzumutbar ist, ist für die Fahrten innerhalb Österreichs der Pendlerrechner zu verwenden. Dieser wird auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen zur Verfügung gestellt und ist unter folgendem Link erreichbar: <https://www.bmf.gv.at/pendlerrechner/>.

Die Benützung des öffentlichen Verkehrsmittels ist zumutbar, wenn die Wegzeit mit dem öffentlichen Verkehrsmittel

- für die einfache Wegstrecke nicht mehr als 60 Minuten beträgt, **oder**
- die einfache Wegstrecke zwar mehr als 60 Minuten beträgt nicht aber 120 Minuten. Diesfalls ist auf die **entfernungsabhängige** Höchstdauer abzustellen. Diese beträgt 60 Minuten zuzüglich einer Minute pro Kilometer der Entfernung.

Beispiel: Die 50 Kilometer entfernte liegende Arbeitsstätte eines Arbeitnehmers lässt sich vom Wohnort aus in 70 Minuten in der kürzest möglichen Zeit erreichen. Dazu benutzt der Arbeitnehmer einen PKW, einen Zug und eine Straßenbahn. Die entfernungsabhängige Höchstdauer beträgt 110 Minuten (60 Minuten + 50 [Kilometer-]Minuten). Es wird hier zwar die Fahrdauer von 60 Minuten überschritten, aber nicht die entfernungsabhängige Höchstdauer von 110 Minuten. Daher steht das kleine Pendlerpauschale zu.

Die Benützung des öffentlichen Verkehrsmittels ist nicht zumutbar, wenn

- auf zumindest der Hälfte des Arbeitsweges kein öffentliches Verkehrsmittel verkehrt oder nicht zur erforderlichen Zeit (z.B. Nacharbeit: bei Arbeitsbeginn und/oder Arbeitsende fährt kein öffentliches Verkehrsmittel)

- der letzte Weg direkt vor der Arbeitsstätte mehr als zwei Kilometer beträgt und auf dieser Strecke kein öffentliches Verkehrsmittel vorhanden ist,
- sie einen Ausweis gemäß § 29b Straßenverkehrsordnung besitzen,
- sie einen Behindertenpass besitzen, in dem die Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel wegen dauernder Gesundheitsschädigung oder Blindheit eingetragen ist,
- die Wegzeit **mehr als 120 Minuten** beträgt,
- die entfernungsunabhängige Höchstdauer überschritten wird.

Beispiel: Die 42 Kilometer entfernte Arbeitsstätte eines Arbeitnehmers lässt sich vom Wohnort aus in 110 Minuten in der kürzest möglichen Zeit erreichen. Dazu benutzt der Arbeitnehmer einen Bus und einen Zug. Die entfernungsabhängige Höchstdauer beträgt 102 Minuten (60 Minuten + 42 [Kilometer-]Minuten). Da die entfernungsabhängige Höchstdauer überschritten wird, steht das große Pendlerpauschale zu.

Bei der Berechnung der Wegzeit ist von der **zeitlich kürzesten Wegstrecke** auszugehen. Dabei sind zur Ermittlung der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte die Verhältnisse maßgebend, die 60 Minuten vor dem Arbeitsbeginn und 60 Minuten nach dem Arbeitsende bestehen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer benötigt für den Weg Wohnung-Arbeitsstätte mit den öffentlichen Verkehrsmitteln 25 Minuten. Vor Arbeitsbeginn verkehrt das öffentliche Verkehrsmittel alle 20 Minuten. Nach Arbeitsende muss der Arbeitnehmer jedoch 75 Minuten auf das öffentliche Verkehrsmittel warten. In diesem Fall steht das große Pendlerpauschale zu.

Bei Gleitzeit ist der Arbeitsbeginn bzw. das Arbeitsende an die Gegebenheiten des öffentlichen Verkehrsmittels anzupassen.

Gehwege sind Teilstrecken, auf denen kein öffentliches Verkehrsmittel verkehrt und die **einen Kilometer nicht übersteigen**. Bei einer Entfernung von mehr als einem Kilometer ist die Benutzung eines PKW zu unterstellen.

Bei der Berechnung der Wegzeit ist also von einer **optimalen Kombination Auto/öffentliches Verkehrsmittel** (z.B. Park & Ride) auszugehen. Es spielt jedoch keine Rolle, ob man selbst ein Auto hat oder nicht.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer hat für den Weg Wohnung-Arbeitsstätte 26 Kilometer zurückzulegen. Dafür muss er mit dem Auto 14,5 Kilometer zur nächstgelegenen Einstiegstelle des Regionalzuges fahren. Der Zug legt weitere 9,5 Kilometer zurück, die danach benötigte U-Bahn 2 Kilometer. In diesem Beispiel steht für die überwiegende Strecke Wohnung-Arbeitsstätte kein öffentliches Verkehrsmittel zur Verfügung. Der Arbeitnehmer kann das große Pendlerpauschale geltend machen.

Berechnung der Wegzeit:

Wegzeit von der Wohnung bis zur Einstiegstelle des öffentlichen Verkehrsmittels

- + Fahrdauer des öffentlichen Verkehrsmittels (es ist vom **schnellsten** auszugehen – z.B. Schnellzug statt Regionalzug, U-Bahn statt Bus)
- + Wartezeit beim Umsteigen
- + Wegzeit von der Ausstiegstelle zum Arbeitsplatz
- + Wartezeit auf den Arbeitsbeginn (Gleitzeit!!!)

= Fahrdauer

Sind die zeitlichen (Arbeitszeit) und örtlichen Umstände (Arbeitsort) in einem Monat unterschiedlich, dann sind jene Umstände maßgebend, die im Kalendermonat **überwiegend** vorliegen.

2.4.3.4. Pendlereuro

Besteht Anspruch auf das Pendlerpauschale, dann steht auch ein Pendlereuro zu. Er beträgt jährlich 2 € pro Kilometer für den einfachen Weg Wohnung-Arbeitsstätte.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer hat die Berücksichtigung des kleinen Pendlerpauschales beantragt. Die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte beträgt 24 km. Daher bekommt der Arbeitnehmer den Pendlereuro in Höhe von 48 € im Jahr ausbezahlt.

Im Gegensatz zum Pendlerpauschale (= Freibetrag) mindert der Pendlereuro (= Absetzbetrag) die schon errechnete Lohnsteuer. Somit erhält der Arbeitnehmer monatlich ein Zwölftel des Jahresbetrages des Pendlereuros brutto für netto. In Anlehnung an das obige Beispiel bedeutet das, dass der Arbeitnehmer monatlich 4 € von der Lohnsteuer abgezogen bekommt. Steht einem Arbeitnehmer nur ein aliquotes Pendlerpauschale zu, ist auch der Pendlereuro entsprechend zu aliquotieren.

2.4.3.5. Drittel-Regelung

Sind die Voraussetzungen für das kleine oder große Pendlerpauschale erfüllt, ist festzustellen wie oft ein Arbeitnehmer in der Woche von der Wohnung zur Arbeitsstätte pendelt. Wird die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

- an mindestens vier Tagen, aber nicht mehr als sieben Tagen im Kalendermonat zurückgelegt, dann steht **ein Drittel** des monatlichen Pendlerpauschales und Pendlereuros zu.
- an mindestens acht Tagen, aber nicht mehr als zehn Tagen im Kalendermonat zurückgelegt, dann stehen **zwei Drittel** des monatlichen Pendlerpauschales und Pendlereuros zu.
- an mindestens elf Tagen im Kalendermonat zurückgelegt, dann steht der volle Monatsbetrag des Pendlerpauschales und Pendlereuros, und somit **drei Drittel**, zu.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet an zwei Tagen pro Woche und hat Anspruch auf das große Pendlerpauschale für eine Strecke von 14 km. Das volle Pendlerpauschale für einen Monat beträgt in diesem Fall 31 €. Dem Arbeitnehmer stehen aufgrund der Drittel-Regelung zwei Drittel des Monatsbetrages zu. Daher beträgt das ihm zustehende Pendlerpauschale 20,67 €.

In gleicher Weise ist der Pendlereuro zu aliquotieren. Im Jahr steht ein Pendlereuro in Höhe von 28 € zu. Davon wird der Monatsbetrag errechnet ($28 : 12 = 2,33$ €). Aufgrund der Drittel-Regelung stehen dem Arbeitnehmer zwei Drittel des Monatsbetrages des Pendlereuros zu: 1,55 €.

2.4.3.6. Pendlerpauschale und Werkverkehr mit Massenbeförderungsmitteln

(Jobticket)

Werkverkehr mit Massenbeförderungsmitteln liegt vor, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer ausschließlich auf der Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit einem öffentlichen Verkehrsmittel befördern lässt. Er ist nur dann zu unterstellen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte eine Streckenkarte (die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel ist einzig auf dem Weg Wohnung-Arbeitsstätte möglich) zur Verfügung stellt. Die Zurverfügungstellung einer Netzkarte (die Benützung aller öffentlichen Verkehrsmittel einer bestimmten Region ist möglich) ist nur dann zulässig, wenn für den Arbeitsweg keine Streckenkarte angeboten wird oder die Kosten der Netzkarte höchstens den Kosten einer Streckenkarte entsprechen.

Die Rechnung der Strecken- oder Netzkarte muss auf den Arbeitgeber lauten und hat den Namen des Arbeitnehmers zu beinhalten.

Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kosten für den Fahrausweis (**Fahrkostenvergütung/ersatz**), fällt dies nicht unter die Jobticket-Regelung. Die Fahrkostenvergütung ist lohnsteuerpflichtig aber sv-frei.

Das **Pendlerpauschale/der Pendlereuro stehen** für die Strecke, für die ein Jobticket zur Verfügung gestellt wird, **nicht mehr zu**.

2.4.3.7. Pendlerpauschale/Pendlereuro und KFZ-Sachbezug

Arbeitnehmern, die vom Arbeitgeber ein Auto für dienstliche und private Fahrten zur Verfügung gestellt bekommen und dafür einen **Sachbezug** verrechnet bekommen (siehe dazu Kapitel „Sachbezüge § 15 EStG“), können **das Pendlerpauschale/der Pendlereuro nicht** beantragen.

2.4.3.8. Fragen zur Pendlerpauschale/zum Pendlereuro

Wie wird die Wegstrecke berechnet?

Die Wegstrecke wird anhand der Kilometer des öffentlichen Verkehrsmittels für den Weg Wohnung-Arbeitsstätte bzw., bei unterschiedlicher Streckenführung des öffentlichen Verkehrsmittels, für den Weg Arbeitsstätte-Wohnung um die zeitlich kürzeste Strecke zu ermitteln nach folgendem Schema berechnet:

Wegstrecke von der Wohnung zur Haltestelle des öffentlichen Verkehrsmittels (zu Fuß oder bei Park & Ride mit dem Auto)	km
Öffentliches Verkehrsmittel 1 (Art):	km
Öffentliches Verkehrsmittel 2 (Art):	km
Öffentliches Verkehrsmittel 3 (Art):	km
Wegstrecke von der Ausstiegstelle zur Arbeitsstätte	km
Die Entfernung Wohnung-Arbeitsstätte beträgt	km

Erst das **Endergebnis ist** auf volle Kilometer **aufzurunden!**

Die Tarifkilometer des öffentlichen Verkehrsmittels sind auf alle Fälle für die Berechnung des Pendlerpauschales heranzuziehen, auch wenn diese nicht benutzt werden.

Nur wenn die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel an der Hälfte der Arbeitstage auf der überwiegenden Strecke nicht möglich oder zumutbar (lange Fahrtdauer, Behinderung) ist, sind die Autokilometer der schnellsten Strecke Wohnung-Arbeitsstätte anzugeben.

Wie wirkt sich das Pendlerpauschale/der Pendlereuro bei der Abrechnung aus?

Auf die Sozialversicherung haben weder das Pendlerpauschale noch der Pendlereuro eine Auswirkung.

Das Pendlerpauschale verringert lediglich vor der Berechnung der Lohnsteuer die Steuerbemessungsgrundlage und dadurch wird die abzuführende Lohnsteuer anteilig geringer.

Im Gegensatz zum Pendlerpauschale mindert der Pendlereuro die schon errechnete Lohnsteuer. Dadurch wird die errechnete Lohnsteuer um ein Zwölftel des Pendlereuro-Jahresbetrages gekürzt.

Wie wird das Pendlerpauschale/der Pendlereuro beantragt?

Es gibt zwei Möglichkeiten das Pendlerpauschale/den Pendlereuro zu beantragen:

- Mit einem Ausdruck des Pendlerrechners - <https://www.bmf.gv.at/pendlerrechner/> - beim Arbeitgeber.
- Im Formular L 1 (ArbeitnehmerInnenveranlagung) bzw. E 1 (Einkommensteuererklärung) bei den Werbungskosten. Auch hier ist ein Ausdruck des Pendlerrechners erforderlich. Näheres dazu ist in der Broschüre „Steuer sparen“ zu finden.

Zur Beantragung ist weiters ein Ausdruck des Pendlerrechners notwendig, der dem Lohnkonto beim Arbeitgeber oder der Veranlagung beizulegen ist. Durch Eingabe der für die Ermittlung des richtigen Pendlerpauschales und Pendlereuros maßgebenden Werte wird unter Verwendung eines bundesweiten Routenplaners der jeweils zu berücksichtigende Betrag ermittelt.

Der Pendlerrechner ist auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen zu finden.

Wie ist vorzugehen, wenn ein Arbeitnehmer mehrere Wohnsitze hat?

Bei Vorliegen mehrerer Wohnsitze, ist das Pendlerpauschale/der Pendlereuro nur einmal zu berücksichtigen. Es ist hier entweder der nächstgelegene Wohnsitz oder der Familienwohnsitz heranzuziehen.

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 benutzen, ist für Fahrzeuge mit **CO²-Emissionen von mehr als 130 g/Kilometer** 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 anzusetzen zu können, ist die Führung eines **lückenlosen Fahrtenbuches** als Nachweis unbedingt notwendig.

Für die Jahre 2016-2020 gilt außerdem: Bei Fahrzeugen mit **CO²-Emissionen bis 130 g/Kilometer** ist ein monatlicher Sachbezug in Höhe von **1,5 % (bzw. 0,75 %)** der Anschaffungskosten **maximal jedoch 720 € (bzw. 360 €)**, anzusetzen.

Zudem wird die Emissionsgrenze von 130 g CO²/Kilometer bis 2020 jedes Jahr um 3 Gramm reduziert. Es gelten somit folgende Grenzen:

Kalenderjahr	Emissionsgrenze
2016 und früher	130 g/Kilometer
2017	127 g/Kilometer
2018	124 g/Kilometer
2019	121 g/Kilometer
2020	118 g/Kilometer

Für die Ermittlung des Sachbezuges ist die Emissionsgrenze im Erst-Anschaffungsjahr heranzuziehen.

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 Elektromotoren entfällt der Sachbezug** zur Gänze. Auch diese Regelung ist bis 2020 befristet.

Mini-Sachbezug

Ergibt sich bei Fahrzeugen mit einer CO²-Emission über 130 g/Kilometer 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 einer CO²-Emission bis 130 g/Kilometer – 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 ist der **Neupreis** und der **Emissionswert** der entsprechenden Modellvariante **zum Zeitpunkt der Erstzulassung** heranzuziehen. Allfällige 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.

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

Benutzung von abwechselnd verschiedenen Dienstautos: Besteht die Möglichkeit abwechselnd verschiedene Dienstautos zu benutzen, ist der Durchschnittswert der Anschaffungskosten aller Fahrzeuge und des auf die Fahrzeuge anzuwendenden Prozentsatzes maßgeblich. Ist unter den Fahrzeugen ein Fahrzeug mit hohem Emissionswert, ist ein Sachbezug von maximal 960 € anzusetzen, sonst von maximal 720 €.

Zu den Anschaffungskosten eines Fahrzeuges zählen Kosten für Sonderausstattungen (z.B. integriertes Navigationsgerät) und 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.

Kostensätze des Arbeitnehmers

Kostensätze des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber verringern den Sachbezugswert. Dies gilt sowohl für laufende Kostensätze (pauschal oder kilometerabhängig)

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

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

wie auch für einen einmaligen Kostenbeitrag bei der Anschaffung des Fahrzeuges durch den Arbeitgeber.

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 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, zwar 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. Zinersparnis 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 1 % pro Jahr zu verrechnen. Sind die von dem Arbeitgeber verrechneten Zinsen unter 1 %, so ist nur die Differenz als Sachbezug anzusetzen. Beispiel: Der AG verlangt 0,75 % Zinsen für ein Darlehen. Der Sachbezug beträgt also 0,25 %.

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 Sachbezugswert 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 € x 18,12 % = 443,94 €

- 424,50 €

19,44 € sind dem SV-Beitrag des Arbeitgebers hinzuzurechnen.

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 Überstundengrundlohn und Überstundenzuschlag (am geläufigsten: 50 %, 100 %) zusammen. Der Überstundengrundlohn ist grundsätzlich lohnsteuerpflichtig, der Überstundenzuschlag kann unter gewissen Voraussetzungen steuerfrei sein.

Das Einkommensteuergesetz unterscheidet zwischen Überstunden, die tagsüber an Wochentagen 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 **höchstens 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 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).

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.

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 **Normalarbeitszeit** 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 begünstigte 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 Strahlenschutzzulage, ist diese steuerfrei zu belassen.

Diese Zulagen sind nur dann begünstigt, wenn sie aufgrund von lohngestaltenden Vorschriften gewährt werden.

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

Hinweis: Im Zweifelsfall kann 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 Kostenersatzesätze 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 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 Abgabefreiheit je nach Art der Dienstreise.

Art der Dienstreise	Tätigkeit am Einsatzort/-gebiet	Abgabefreiheit endet nach
kleine Dienstreise (1. Tatbestand)	- durchgehend	- 5 Tagen
	- regelmäßig (1 x wöchentlich)	- 5 Tagen
	- unregelmäßig	- 15 Tagen/Kalenderjahr
	- Fahrtätigkeit/Fahrtroute	- 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 Ar-

beitslohn. 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 an einem Einsatzort/Einsatzgebiet

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 abgabepflichtig.

Erfolgt innerhalb von sechs Kalendermonaten kein neuerlicher Einsatz an diesem Ort, kann mit der Berechnung der Anlaufphase neuerlich begonnen werden. Die Berechnung der sechs Monate beginnt mit dem 1. des dem letzten Aufenthalt folgenden Monats.

Wird der Arbeitnehmer am Einsatzort

- unregelmäßig wiederkehrend (= immer wieder, aber nicht jede Woche) tätig,

werden die ausbezahlten Taggelder nach einer Anlaufphase von fünfzehn Tagen abgabepflichtig. Diese 15-tägige Anlaufphase steht pro Kalenderjahr zu.

Dienstreise und Fortbildung

Die Grundsätze der Dienstreisekostensätze gelten auch für Zwecke der Fortbildung.

Fahrtätigkeit

Eine Fahrtätigkeit kann ebenfalls einen weiteren Mittelpunkt der Tätigkeit begründen, wenn sie

- regelmäßig in einem lokal eingegrenzten Bereich, ähnlich einer Patrouillentätigkeit (Straßendienst)
- auf (nahezu) gleichbleibenden Routen ähnlich einem Linienverkehr (Zustelldienste)
- innerhalb des von einem Verkehrsunternehmen als Arbeitgeber ständig befahrenen Linien- oder Schienennetzes (Zugbegleiter, Kraftfahrer einer Autobuslinie)

erfolgt.

Auch hier gilt eine Anlaufphase von fünf Tagen.

Erfolgt innerhalb von sechs Kalendermonaten kein neuerlicher Einsatz an diesem Ort, kann mit der Berechnung der Anlaufphase neuerlich begonnen werden.

Mittelpunkt der Tätigkeit bei der großen Dienstreise (2. Tatbestand)

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 ist eine Tätigkeit außerhalb des ständigen Arbeitsortes (Kundenbesuche, Serviceleistungen beim Kunden, Exekutoren, Patrouillendienste, Kontrolltätigkeiten außerhalb des ständigen Betriebsgeländes,...).

Fahrtätigkeit ist eine Fahrtätigkeit außerhalb des ständigen Betriebsgeländes (Transportfahren, Fahrten im Linienverkehr wie Lokführer, Buslenker, Zugbegleiter,...).

Baustellen- und Montagetätigkeit ist eine Tätigkeit, die mit der Errichtung und Reparatur von Anlagen sowie damit zusammenhängenden Nebentätigkeiten (Planung, Einschulung, Überwachung der Bauausführung,...) verbunden ist.

Arbeitskräfteüberlassung wird auf ein Tätigwerden nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz abgestellt.

Für diese vier Tatbestände gibt es hinsichtlich der Dauer der abgabenfreien Entlohnung von Taggeldern keine Beschränkung.

Vorübergehende Tätigkeit an einem Einsatzort in einer anderen politischen Gemeinde stellt auf ein Tätigwerden an einem festen Einsatzort ab. Taggelder bleiben in diesem Zusammenhang „vorübergehend“ (maximal 183 Tage) abgabenfrei. Eine vorübergehende Tätigkeit liegt z.B. vor, wenn

- Bedienstete zu Ausbildungszwecken an einen Schulungsort entsendet werden,
- Postbedienstete an anderen Postämtern im Rahmen einer Springertätigkeit aushelfen,
- Bankbedienstete in anderen Filialen aushelfen.

Eine Versetzung schließt eine vorübergehende Tätigkeit aus.

Was bedeutet verpflichtender Anspruch aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift?

Die Bestimmungen der § 3-Dienstreise sind nur dann anzuwenden, wenn die Taggelder aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift bezahlt werden müssen.

Liegt keine Regelung in einer lohngestaltenden Vorschrift (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung aufgrund einer KV-Ermächtigung, Vereinbarung für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, wenn auf Seiten des Arbeitgebers kein KV-fähiger Vertragsteil vorhanden ist) vor, sind ausbezahlte Taggelder nur im Rahmen des § 26 Z. 4 EStG abgabenfrei zu behandeln.

Hat ein Betrieb weniger als fünf Arbeitnehmer, besteht aus Gründen der Gleichbehandlung die Möglichkeit, eine bindende Vereinbarung mit allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern abzuschließen.

Wie ist vorzugehen, wenn auf das Dienstverhältnis keine lohngestaltende Vorschrift anzuwenden ist?

Unterliegt ein Dienstverhältnis keiner lohngestaltenden Vorschrift, gilt lediglich der Dienstreisebegriff nach § 26 Z.4 EStG mit all seinen zeitlichen Beschränkungen. Dies ist dann der Fall, wenn innerbetrieblich Taggelder an alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen bzw. aufgrund von Einzeldienstverträgen an einzelne Arbeitnehmer ausbezahlt werden.

Unterschied § 3- zur § 26-Dienstreise

Die § 3-Dienstreise gilt nur

- für bestimmte Tätigkeiten
- wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf Reisekostenersätze aufgrund lohngestaltender Vorschriften hat und
- keine schädliche Anspruchsumwandlung stattfindet (z.B. All In-Vereinbarung).

Berechnungsgrundsätze (§ 26- und § 3-Dienstreise)

Das maximale abgabenfreie Taggeld von 26,40 € gilt sowohl für die § 26- als auch die § 3-Dienstreise. Eine Dienstreise muss länger als drei Stunden dauern. Für jede angefangene Stunde kann ein Zwölftel des vollen Tagsatzes, das sind 2,20 €, sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei belassen werden. Der volle Tagsatz steht für vierundzwanzig Stunden zu. Erfolgt eine Abrechnung des Taggeldes aufgrund arbeitsrechtlicher Vorschriften nach Kalendertagen, steht das Taggeld für den Kalendertag zu.

Beispiel: Dienstreise von Montag 08:00 Uhr bis Dienstag 12:00 Uhr

Kalendertagsabrechnung:

Montag 08:00 Uhr bis Montag 24:00 Uhr = 16 Stunden (=12/12)

Dienstag 00:00 Uhr bis Dienstag 12:00 Uhr = 12 Stunden (=12/12)

Insgesamt kann ein Taggeld von 24/12 = 52,80 € abgabenfrei gezahlt werden.

24-Stunden-Abrechnung:

Montag 08:00 Uhr bis Dienstag 08:00 Uhr = 1 voller KT (=12/12)

Dienstag 08:00 Uhr bis Dienstag 12:00 Uhr = 4 Stunden (= 4/12)

Insgesamt kann ein Taggeld von 16/12 = 35,20 € abgabenfrei gezahlt werden.

Werden mehr als die errechneten Taggelder bezahlt, ist der übersteigende Teil sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig.

Welche Abrechnung für die Bruttoberechnung heranzuziehen ist, ist in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen bzw. Einzelvereinbarungen nachzulesen. Die arbeitsrechtliche Abrechnungsmethode gilt dann auch für die Beurteilung, ob die Taggelder steuerfrei oder steuerpflichtig zu berechnen sind.

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. Diese Regelung gilt ebenso auch bei Schulungen oder Seminaren der Mitarbeiter, wenn in den Seminarkosten die Verpflegung inkludiert ist.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist Dienstag und Mittwoch auf Dienstreise in Graz. Er hat grundsätzlich Anspruch auf zwei volle Tagesdiäten zu je 26,40 €, also insgesamt 58,80 €. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für ein Mittagessen am Dienstag um 12 €, weil es sich dabei um ein Arbeitsessen mit einem Kunden handelt. Daher verkürzt sich der Gesamtbetrag der Tagesgelder um 13,20 € auf 45,60 €. Diesen Betrag bekommt der Arbeitnehmer bei der nächsten monatlichen Abrechnung brutto für netto ausbezahlt.

Bei aliquotierten Taggeldern kann jedoch bis maximal auf null gekürzt werden.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin ist 10 Stunden auf Dienstreise. Dafür stünde ihr ein Betrag von 22 € als Taggeld zu. Der Arbeitgeber bezahlt jedoch das Mittag- und das Abendessen. Die Tagesdiät wird pro Mahlzeit um 13,20 €, insgesamt also 26,40 € gekürzt. In diesem Fall bekommt die Arbeitnehmerin kein abgabenfreies Tagessgeld ausbezahlt.

Was wird unter der „Durchzahlerregelung“ verstanden?

Hat ein Arbeitnehmer aufgrund eines Kollektivvertrages Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgelder auch für arbeitsfreie Tage (z.B. Wochenende), bleiben diese Tages- und Nächtigungsgelder auch dann steuerfrei, wenn er an diesen Tagen zu seinem (Familien-)Wohnsitz zurückfährt. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer für diese Fahrten keinen abgabenfreien Kostenersatz (Familienheimfahrt) erhält. Er unternimmt die Heimreise auf eigene Kosten.

Steuerfreiheit der Tagelder ab dem 6. Tag

Liegt eine in § 3 EStG angeführte Tätigkeit vor?	Ist der Arbeitgeber zur Zahlung des Taggeldes verpflichtet?	Das Taggeld ist daher
nein	nein	steuerpflichtig
nein	ja	steuerpflichtig
ja	nein	steuerpflichtig
ja	ja	steuerfrei*)

*) Maximal bis 26,40 € pro Tag. Sieht die lohngestaltende Vorschrift allerdings einen geringeren Betrag vor, ist nur dieser Betrag steuerfrei.

Abgabenfreie Reisekostenersätze müssen auf dem vom Arbeitgeber geführten Lohnkonto ausgewiesen werden. Allerdings können diese zwecks Vereinfachung in einer Gesamtsumme (§ 3 + § 26) aufscheinen. Sie werden auch am Ende des Kalenderjahres mittels Jahreslohnzettel an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt bzw. die zuständige Krankenkasse gemeldet.

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.

Nächtigungsmöglichkeit in einem Fahrzeug

Können Sie in Ihrem Fahrzeug (LKW, Bus) übernachten, besteht die Möglichkeit die Aufwendungen für Dusche und Frühstück abgabenfrei auszubezahlen. Können diese tatsächlichen Aufwendungen nicht nachgewiesen werden, können im Schätzungswege 4,40 € bei Inlandsreisen bzw. 5,85 € bei Auslandsreisen pro Nächtigung angesetzt werden.

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. Erfolgt hingegen eine Abrechnung nach Kalendertagen (siehe Inlandsdienstreisen), steht das volle Taggeld für den Kalendertag zu. Eine Auslandsdienstreise muss – wie bei der Inlandsdienstreise – länger als drei Stunden dauern. Ab dann steht für jede angefangene Stunde 1/12 des jeweiligen Tagsatzes zu.

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**.

Gemischte Auslands- und Inlandsdienstreise

Führt eine Dienstreise ins Ausland, ist in erster Linie die Gesamtreisedauer zu ermitteln. Ab dem Grenzübertritt bis zur Rückkehr mit Grenzübertritt gelten die Auslandstaggelder. Von der Gesamtreisezeit ist die Reisezeit abzuziehen, welche durch die Auslandstagsätze erfasst wird. Für eine eventuelle verbleibende Reisezeit ist der Inlandstagsatz anzuwenden. Ist aufgrund der Dauer der Auslandsreise (unter 3 Stunden) kein Auslandstagsatz zu berechnen, steht der Satz für eine Inlandsreise zu, wenn die Gesamtreisezeit länger als drei Stunden dauert.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer fährt am Montag um 7 Uhr mit dem Auto von Eisenstadt nach München. Der Grenzübertritt findet um 10.30 Uhr statt. Der Gesamtaufenthalt in Deutschland dauert 5 Stunden. Der Grenzübertritt bei der Rückfahrt findet um 15.30 Uhr statt. Ende der Dienstreise: 19.00 Uhr. Das Taggeld wird wie folgt berechnet:

Insgesamt hat der Arbeitnehmer auf zwölf Zwölftel Gesamttaggeld Anspruch. Fünf Zwölftel für Deutschland, das sind 14,70 € (35,30 Taggeld für Deutschland / 12 x 5), und sieben Zwölftel für Österreich, das sind 15,40 € (26,40 Taggeld für Österreich / 12 x 7). Insgesamt erhält der Arbeitnehmer somit 30,10 € an Taggeld für diese Dienstreise.

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
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

Land	TG in €	NG in €
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
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

Land	TG in €	NG in €
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
Aserbajdschan	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
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

Land	TG in €	NG in €
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 Auslandsdienstreiseort nächstgelegene Land heranzuziehen.

2.7.3. Reisekostenvergütungen

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

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.

Kann der Arbeitgeber pauschalierte Kilometergelder abgabenfrei ausbezahlen?

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, pauschalierte Kilometergelder abgabenfrei auszubezahlen. Jedoch müssen einmal jährlich die tatsächlich gefahrenen Kilometer anhand des Fahrtenbuches überprüft werden und nur die tatsächlich gefahrenen Kilometer dürfen abgabenfrei verbleiben.

Die zu viel abgabenfrei ausbezahlten Kilometergelder muss der Arbeitgeber nicht mittels Aufrollung sv- und steuerpflichtig rückverrechnen. Die künftigen Kilometergelder sind dann allerdings abgabenpflichtig zu verrechnen, selbst wenn diese ins nächste Kalenderjahr übergehen. Sind die zu viel erhaltenen abgabefreien Kilometergelder mit den künftigen abgabenpflichtigen Kilometergeldern gegenverrechnet worden, kann der Arbeitgeber die weiteren Kilometergelder wieder abgabenfrei auszahlen.

Eine weitere wichtige Voraussetzung für abgabenfreie pauschalierte Kilometergelder ist ein lückenlos geführtes Fahrtenbuch.

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 zusätzlich 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 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.

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.

SV-Höchstbeitragsgrundlage jährlich

Sozialversicherungsbeiträge werden auch von Sonderzahlungen nicht unbegrenzt einbehalten, sondern es gibt, wie bei den laufenden Bezügen, eine Obergrenze (= SV-HBGI). Diese beträgt derzeit **9.720 €**.

Liegt die Gesamtsumme der Sonderzahlungen über der jährlichen SV-HBGI, 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 €	50,00 %

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 Krankengeld
- Zulagen/Zuschläge (steuerfreie und -pflichtige)
- Sachbezüge (außer AG-Darlehen)
- laufende Prämien/Provisionen
- steuerpflichtige Reisekosten
- Fahrtkostenzuschuss (z.B. Monatsmarke), nicht jedoch das 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:	<u>2.270 €</u>
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: laufende Bezüge September bis inklusive Dezember x 2
12 Monate

Variante 2: laufende Bezüge September bis inklusive Dezember x 60
360 Kalendertage

Variante 2 ist die häufiger angewendete Berechnungsform.

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 – Jahreszwölfstel

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.

Jahreszwölfstel

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 Zwölfstel der bereits zugeflossenen, auf das Kalenderjahr umgerechneten laufenden Bezüge nicht übersteigen (= **Jahreszwölfstel**).

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

Für die Berechnung des Jahreszwölfstels gelten die Grundsätze des Jahressechstels.

Berechnung des Jahreszwölfstels

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 → Jahreszwölfstel.

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 €

Vergleichsrechnung Teil 1: 2.700,00 € Bruttobetrag der Sonderzahlungen
 - 408,24 € SV-Beitrag ([15,12 % von jeweils 1.350 €] x 2)
 = 2.291,76 €

 - 2.000,00 € Bagatellgrenze
 = 291,76 € x 30 % = 87,53 LSt

Vergleichsrechnung Teil 2: 2.700,00 € Bruttobetrag der Sonderzahlungen
 - 408,24 € SV-Beitrag ([15,12 % von jeweils 1.350 €] x 2)
 - 620,00 € Freibetrag
 = 1.671,76 € x 6 % = 100,31 LSt

Die Lohnsteuer von **87,53 €** 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 5.000 € monatlich.

Im April erhält er eine wiederkehrende Prämie in Höhe von 1.500 € und im Juni einen Urlaubszuschuss in Höhe von 5.000 €. Im November wird nun die Weihnachtsremuneration in Höhe von 5.000 € ausbezahlt.

Bei der Weihnachtsremuneration wird die SV-Höchstbeitragsgrundlage von 9.720 € jährlich überschritten. Es sind nur mehr **3.220 € sv-pflichtig**.

Das Jahressechstel beträgt 10.000 €. Mit 6 % können noch 3.500 € versteuert werden, der Jahressechstelüberhang im November beträgt daher 1.500 €.

SV-Beitrag der Weihnachtsremuneration gesamt: 551,26 €. 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 DIENSTVERHÄLTNISSSES

4.1. Beendigungsarten

- Auflösung während der Probezeit
- Zeitablauf
- Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen
- 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)

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**.

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	-	-	-
Kündigung durch den AN – ordnungsgemäß	x	x	-	-
Zeitablauf	x	x	-	x

*)Auf etwaige KV-Regelungen ist zu achten!

Abkürzungen: SZ = Sonderzahlung; UEL = Urlaubersatzleistung; 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.

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.

Abfertigungen bei Kündigung des Arbeitnehmers wegen Erreichung der Altersgrenze bzw. der vorzeitigen Alterspension, können 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.

Eine Betriebsvereinbarung ist 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 laufende Lohnsteuer vom monatlichen Bruttobezug (1.320 €) beträgt in diesem Fall 10,31 €. Die monatliche Lohnsteuer ist nun mit dem Quotienten zu multiplizieren um die Lohnsteuer der Abfertigung zu ermitteln: 10,31 € x 4,67 = 48,15 €.

In diesem Beispiel ist also die Lohnsteuer der Vervielfachermethode in Höhe von 48,15 € 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. Es 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 sich z.B. auch aus einem Dienstvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Sozialversicherung

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

Lohnsteuer

Freiwillige Abfertigungen können bis zu einem Ausmaß von einem Viertel des Letztjahresbezuges, **höchstens jedoch** bis zu dem Neunfachen der monatlichen SV-Höchstbeitragsgrundlage (2016: **43.740 €**), 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 Jah-resbeginn monatlich 2.600 €. Bei Dienstbeginn hat er für den Fall der Beendigung des Dienstverhält-nisses eine freiwilligen 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.

Zusätzlich zu diesem Viertel des Letztjahresbezuges können noch weitere Zwölftel begünstigt ver-steuert 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-HBGI (29.160 €)
5	3	9-fache SV-HBGI (43.740 €)
10	4	12-fache SV-HBGI (58.320 €)
15	6	18-fache SV-HBGI (87.480 €)
20	9	27-fache SV-HBGI (131.220 €)
25	12	36-fache SV-HBGI (174.960 €)

Während der Vordienstzeit erhaltene gesetzliche oder freiwillige Abfertigungen und bestehende An-sprüche 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.

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 Kündigung
- unberechtigte Entlassung und
- berechtigten vorzeitigen (vom Arbeitgeber verschuldeten) Austritt

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.

Wird ein Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist dienstfrei gestellt, dann ist anstelle des Lohnes/Gehalts eine KE auszubezahlen.

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 Abrechnungszeitraum zuzuordnen. Dabei ist die monatliche SV-HBGI und der entsprechende Beitragssatz zugrunde zu legen. Die Sonderzahlungsteile der KE sind unter Bedacht der jährlichen SV-HBGI 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 (2016: **8.748 €**).

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 diese besteuert. Ebenso der Anteil der Urlaubersatzleistung die auf diesen Zeitraum entfällt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird fristwidrig zum 30.4. gekündigt. Der richtige Kündigungstermin ist der 30.6. Der Monatsgehalt beträgt 2.225 € brutto monatlich, 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 ein paar Monate 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 %.

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 dazugehörigen 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:

$$\text{Gesamtjahresurlaub} / 365 \text{ (bzw. 366)} \times \text{der Kalendertages des Austrittsjahres}$$

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 30.4. sein 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.

$$25 / 365 \times 120 = 8,22 \text{ Resturlaubstage}$$

(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

$1.780 / 22 \times 8,22 =$ 665,07 € laufender UEL-Anteil

$1.780 \times 2 / 12 / 22 \times 8,22 =$ 110,85 € UEL-Anteil der Sonderzahlungen

Rückverrechnung von bereits konsumiertem Urlaub

Bereits konsumierter Urlaub wird rückverrechnet bei:

- unberechtigtem vorzeitigem Austritt
- verschuldeter Entlassung.

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 Staffelungsregelung beim Arbeitslosenversicherungsbeitrag. Beim laufenden Anteil der Urlaubersatzleistung 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 10.5. Die SV-Beiträge aus dem Vorbeispiel errechnen sich daher wie folgt:

$665,07 \times 15,12 \% = 100,56 \text{ € SV-Beitrag laufender UEL-Anteil}$

$110,85 \times 14,12 \% = 15,65 \text{ € SV-Beitrag für die UEL Sonderzahlung}$

Der Betrag von 100,56 € für den laufenden UEL-Anteil fällt sv-rechtlich in den Mai und daher ist die Staffelung beim Arbeitslosenversicherungsbeitrag 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. Werkstage des Urlaubsanspruches auf Kalendertage umgerechnet werden. Das ist notwendig, weil die Sozialversicherung von der täglichen Höchstbeitragsgrundlage berechnet werden muss.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient monatlich 5.000 € brutto. Den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsermuerung von je 5.000 € hat er schon erhalten. Das Dienstverhältnis endet am 30.12., es sind noch 17 Werktage Urlaub offen. Der laufende Anteil der UEL beträgt 3.269,23 €, der Sonderzahlungsanteil der UEL beträgt 544,87 €.

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 19.01. bei der Sozialversicherung weiterversichert.

4.860 € Höchstbeitragsgrundlage = 162 € tägliche Höchstbeitragsgrundlage

30 Kalendertage (ein Monat)

19 Kalendertage x 162 = 3.078 € SV-BGI

3.078 x 18,12 % = 557,73 € SV für den laufenden Anteil der UEL

Die Differenz auf 3.269,23 €, also 191,23 €, ist sv-frei.

Für den Sonderzahlungsanteil an der UEL fällt keine Sozialversicherung mehr an, weil die Höchstbeitragsgrundlage von 9.670 € 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 31.12. Die Sonderzahlungen wurden bereits in aliquoter Höhe ausbezahlt. Es sind noch 13 Werktage Urlaub offen.

Berechnung des Jahressechstels:

Gehalt 2.730 (x10/10) x 2 = 5.460,00

1/6 der UEL, lfd. = 227,50

Jahressechstel = 5.687,50

abzüglich UZ + WR = 4.996,28

noch mit 6 % versteuerbar = 691,22

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

227,50 UEL UZ/WR Brutto

- 32,12 SV 14,12 % (BGI: 227,50 €)

- 11,72 LSt 6 % (BMG: 195,38 €)

= 183,66 UEL UZ/WR Netto

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

2.730,00 Gehalt

- 494,68 SV 18,12 % (BGI: 2.730,00 €)

+ 1.365,00 UEL laufend Brutto

- 220,04 SV 16,12 % (BGI: 1.365,00 €)

3.380,28 LSt-BMG = 819,67 LSt für Gehalt + UEL laufend

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-HBGI (2016: **43.740 €**), 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 €)
-	<u>1.010,63 LSt Hälftesteuersatz (BMG: 18.775 €)</u>
	= 23.615,87 € Sozialplan Netto

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

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

Das Ergebnis wird durch zwei dividiert und ergibt den sogenannten Hälftesteuersatz.

Ein eventueller Rest wird der monatlichen Lohnsteuertabelle unterworfen und voll besteuert.

Beispiel 2 Abfertigung Neu: Eine Arbeitnehmerin hat einen Monatsbezug von 2.750 €. Sie erhält am Ende des Dienstverhältnisses aufgrund eines Sozialplanes 25.000 €.

Sozialplan	25.000,00 Brutto
-	1.575,00 LSt Hälftesteuersatz (BMG: 22.000 €)
-	<u>659,95 LSt lt. Lohnsteuertabelle (BMG: 3.000 €)</u>
	= 22.765,05 € Sozialplan Netto

Wann ist eine Sozialplanzahlung begünstigt?

Begünstigte Sozialpläne sind aber nur solche, die im Zusammenhang mit

- 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

anfallen.

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 %) 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 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, wo er 2.000 € brutto im Monat verdient hat. Dies entsprach nicht dem KV-Lohn. Er musste daher den fehlenden Betrag einklagen. Vom Gericht bekam er einen Betrag von 1.800 € brutto zugesprochen. Da er den fehlenden Lohn erst in diesem Jahr ausbezahlt bekommt, ist die Berechnung folgendermaßen vorzunehmen:

Nachzahlung	1.800,00 €
- SV, lfd. 18,12 %	<u>326,16 €</u>
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:

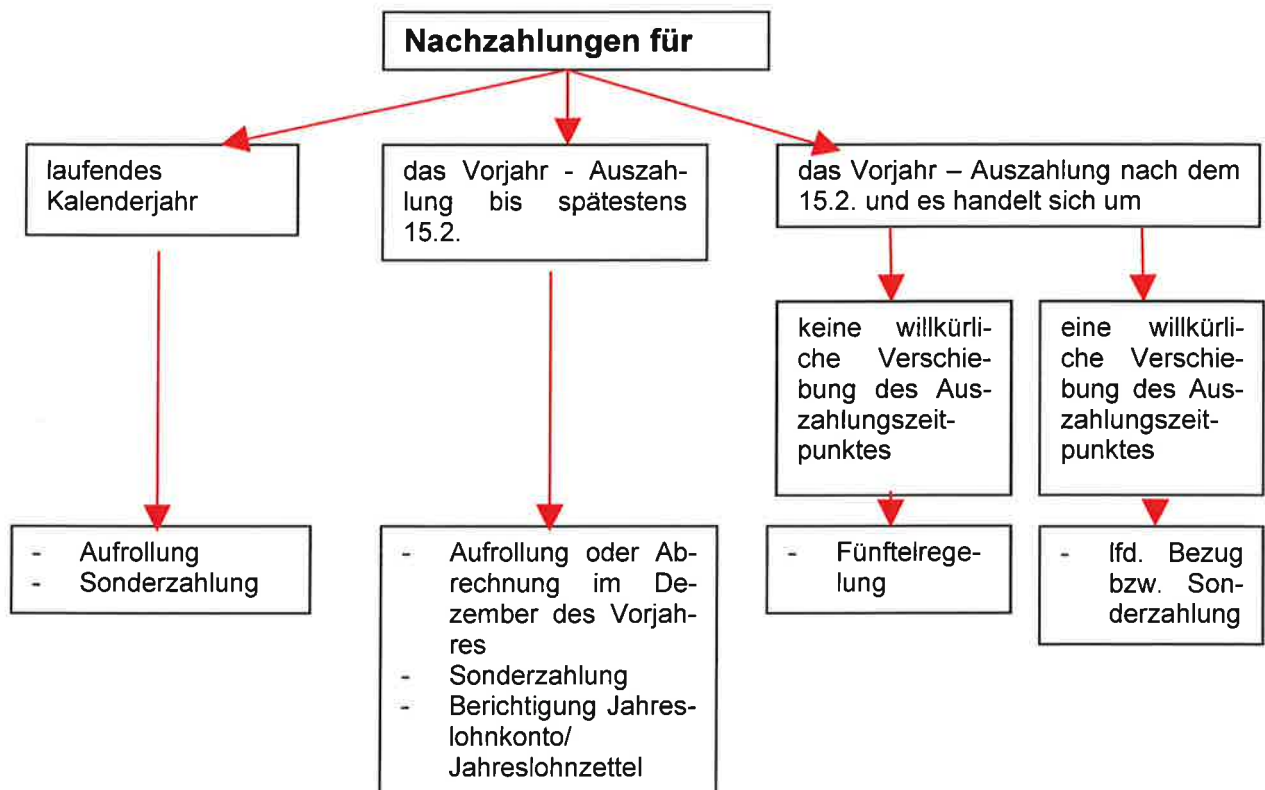
- Bei Nachzahlung eines laufenden Bezuges ist der Bezug gemeinsam mit dem laufenden Bezug des Auszahlungsmonats nach der monatlichen Lohnsteuertabelle zu versteuern.
- Bei Nachzahlung eines sonstigen Bezuges ist die Versteuerung gemäß § 67 Abs. 1 und 2 EStG vorzunehmen.

Dreizehnter Lohnzahlungszeitraum

Werden Bezüge für das Vorjahr nach dem 15. Jänner jedoch längstens bis zum 15. Februar ausbezahlt, ist die Lohnsteuer dafür noch dem Vorjahr zuzuordnen. Die Bezüge sind in den Jahreslohnzettel des Vorjahres bzw. dem 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 (2016: **8.748 €**), 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 % (BGI: 3.177,00 €)
- 90,65 SV 17,12 % (BGI: 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: Vergleichszahlung für einen Arbeitnehmer, der 1.700 € brutto monatlich verdient hat

Lohndifferenzen 3.177 €, Sonderzahlungsdifferenz 529,50 €

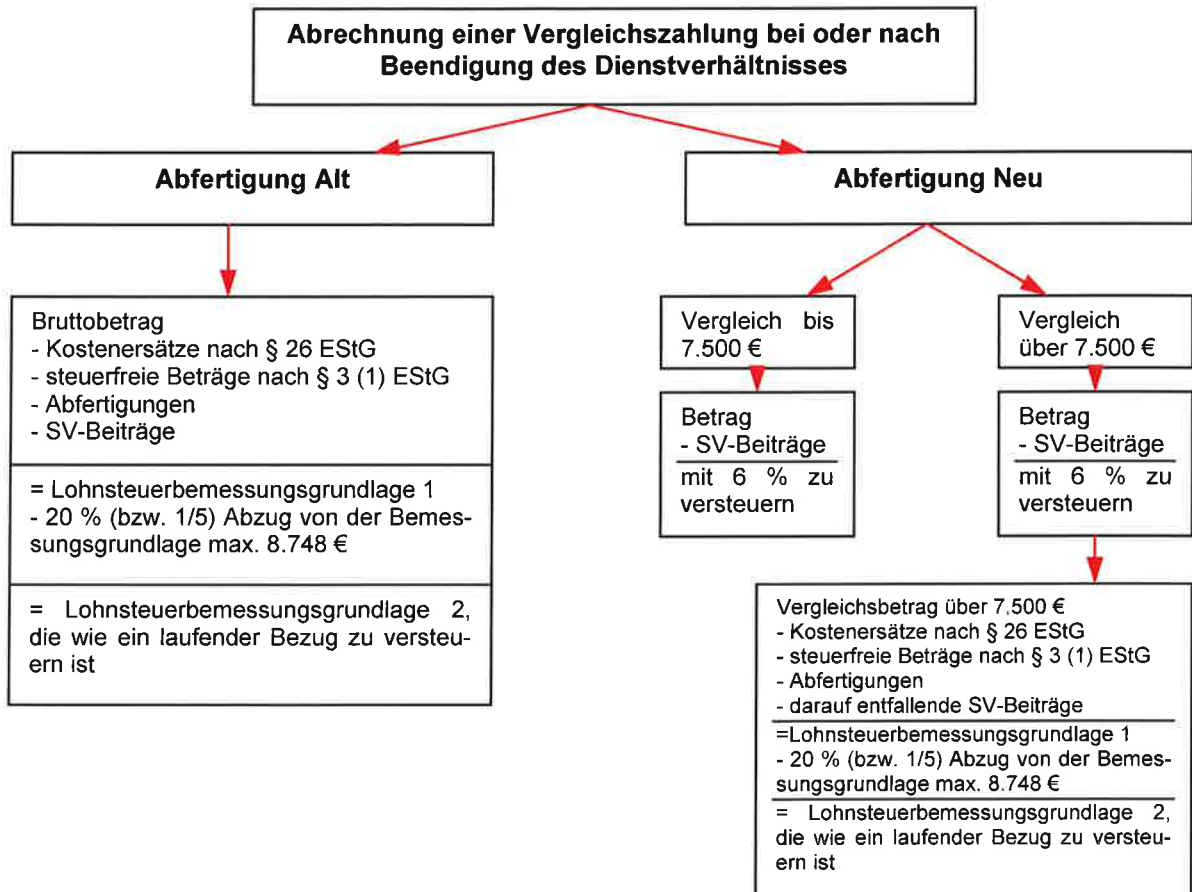
- 3.706,50 Vergleichszahlung gesamt
- 575,67 SV 18,12 % (BGI: 3.177,00 €)
- 90,65 SV 17,12 % (BGI: 529,50 €)
- 182,41 LSt 6 % (BMG: 3.040,18 €)

= 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 Abgangsschädigung (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 Abgangschädigung einigt.

Lohnsteuer

Im Bereich der Lohnsteuer ist eine Abgangschädigung 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!

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:	4.860 € monatlich für AN, 5.670 € monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen 162 € täglich
Sonderzahlungen:	9.720 € jährlich

5.1.1.1. Beitragsentlastung bei älteren Arbeitnehmern

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).

Auch hier gilt es jedoch die Übergangsregelungen zu beachten:

1. Für Frauen, die zwischen dem 1.1.1953 und 1.3.1954 geboren sind, entfällt 2013 der IESG-Beitrag, sofern die Befreiung schon 2012 bestanden hat (= gültig bis 1.3.2017).
2. Bei Männern, die zwischen 31.12.1952 und 1.6.1953 geboren sind, entfällt ab dem auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Kalendermonats der IESG-Beitrag. Der Bund übernimmt die Arbeitslosenversicherungsbeiträge **bis zum nächstmöglichen Pensionsstichtag** (= gültig bis 1.6.2016). Endet die Übernahme durch den Bund, endet für den AG die IESG-Beitragspflicht für diese AN.

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.

Neugründungs-Förderungsgesetz (NEUFÖG)

Für die Wohnbauförderungs- und Unfallversicherungsbeiträge gibt es weiters eine Befreiung gemäß NEUFÖG: Wird ein Betrieb neu gegründet, dann müssen in den ersten zwölf Monaten ab dem ersten Beschäftigungsmonat des ersten Arbeitnehmers, freien Dienstnehmers und Lehrlings kein Wohnbauförderungsbeitrag und kein Unfallversicherungsbeitrag für ihn entrichtet werden. Diese Regelung gilt für drei Jahre ab Gründung des Betriebes.

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 31,92 € täglich oder insgesamt 415,72 € monatlich nicht übersteigt oder
- für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und das Entgelt nicht höher als 415,72 € 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 623,58 €, dann muss er von der Summe der Entgelte aller bei ihm geringfügig Beschäftigten einen pauschalieren Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 17,80 % leisten.

Beitragszeitraum für die Arbeitgeberabgabe ist das Kalenderjahr, sodass diese Beiträge erst mit Ablauf des Kalenderjahres fällig sind und bis zum 15.01. des folgenden Kalenderjahres bei der Krankenkasse eingelangt sein müssen. Selbstabrechner (= Beiträge werden vom Arbeitgeber selbst errechnet) können die Beiträge auch monatlich entrichten.

5.1.1.4. E-Card-Gebühr

Die E-Card-Gebühr beträgt derzeit **11,10 €** im Kalenderjahr. Sie ist jeweils am 15. November (für das vorangegangene Jahr) fällig und ist vom Versicherten für sich und seine mitversicherten Angehörigen einzuheben. Dies erfolgt

- durch den Arbeitgeber bei aufrechtem Dienstverhältnis am 15.11.
- durch das AMS bei Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe
- durch die Gebietskrankenkasse bei
 - selbstversicherten Personen nach §§ 16 und 19a ASVG
 - (mehrfach) geringfügig Beschäftigten
 - Beziehern von Kinderbetreuungsgeld
 - Beziehern von Krankengeld, wenn der Anspruch nicht zur Gänze oder zur Hälfte nach ruht
 - Bezieherinnen von Wochengeld

Der Arbeitgeber hat das Serviceentgelt einzuheben für

- Arbeitnehmer
- Freie Dienstnehmer
- Lehrlinge
- Arbeitnehmer, die aufgrund von Arbeitsunfähigkeit mindestens die halbe Entgeltfortzahlung erhalten
- Bezieher einer Urlaubersatzleistung
- Bezieher einer Kündigungsentschädigung
- fallweise Beschäftigte, wenn diese am 15.11. gearbeitet und an diesem Tag über der täglichen Geringfügigkeitsgrenze verdient haben

Ist der Arbeitnehmer mehrfach versichert, ist von jedem Arbeitgeber eine Servicegebühr zu entrichten. Der Arbeitnehmer kann das zu viel bezahlte Serviceentgelt über Antrag bei der GKK rückfordern. Nachdem die GKK keine personenbezogene Meldung über das entrichtete Serviceentgelt erhält, benötigt der Arbeitnehmer dafür eine Bestätigung (z.B. Gehalts-/Lohnabrechnung für November). Das Formular zur Rückerstattung der E-Card-Gebühr können Sie hier ausdrucken: http://media.arbeiterkammer.at/PDF/ecard_rueckerstattung1.pdf.

Keine Servicegebühr ist zu entrichten von/für

- Kindern
- mitversicherte Angehörige
- Beziehern von Wochenhilfe oder in Karenz befindliche Personen
- Präsenz- bzw. Zivildienstler
- geringfügig Beschäftigte
- Arbeitnehmer, die aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit am 15.11. weniger als 50 % ihres Entgeltes vom Arbeitgeber fortgezahlt bekommen

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
- Ferienpraktikanten
- 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
- Urlaubersatzleistungen
- 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. Verjährungsfristen für SV-Beiträge

Hat der Arbeitgeber die Meldung ordnungsgemäß erstattet, so verjährt das Recht des Versicherungsträgers auf Beitragsvorschreibung binnen drei Jahren nach Fälligkeit der SV-Beiträge. Wurden vom Arbeitgeber hingegen keine oder unrichtige Meldungen abgegeben bzw. Änderungsmeldungen unterlassen, verjährt das Recht auf Beitragsvorschreibung binnen fünf Jahren ab Fälligkeit der Beiträge.

Das Recht des Versicherungsträgers auf Einforderung festgestellter Beitragsschulden verjährt binnen zwei Jahren ab Verständigung des Zahlungspflichtigen vom Ergebnis der Feststellung. Eine Mahnung unterbricht diese Frist.

5.1.1.7. Auflösungsabgabe

Für Beendigungen von arbeitslosenversicherungspflichtigen echten oder freien Dienstverhältnissen müssen Arbeitgeber eine altersunabhängige **Auflösungsabgabe in Höhe von 121 €** bezahlen. Diese Abgabe muss im Monat der Auflösung an die zuständige Krankenkasse entrichtet werden.

Keine Auflösungsabgabe ist zu entrichten für/bei:

- geringfügige Dienstverhältnisse und ältere AN, die nicht mehr unter das AIVG fallen (echte und freie Dienstverhältnisse)
- maximal sechs Monate befristete Dienstverhältnisse (echte und freie Dienstverhältnisse), auch wenn dieses einvernehmlich vorzeitig beendet wird
- unschädlich aufgelöste Beschäftigungsverhältnisse

Arbeitnehmer	freie Dienstnehmer
Auflösung während der Probezeit	
Selbstkündigung	Selbstkündigung
vorzeitiger Austritt ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes	vorzeitige Auflösung ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes
vorzeitiger Austritt aus gesundheitlichen Gründen	
gerechtfertigte Entlassung	Vorliegen eines wichtigen Grundes, der den Dienstgeber veranlasst hat, das freie Dienstverhältnis vorzeitig aufzulösen
Tod des Arbeitnehmers	Tod des freien Dienstnehmers

- Anspruch auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension
- Beendigung eines Lehrverhältnisses. Wird das Dienstverhältnis jedoch nach Ablauf der Behaltzeit durch Arbeitgeberkündigung beendet, fällt die Auflösungsabgabe an.
- einem verpflichtenden Ferien- oder Berufspraktikum
- innerhalb des Konzerns: Wenn ein Dienstverhältnis beendet und unmittelbar danach ein neues Dienstverhältnis im selben Konzern begonnen wird.
- Beendigung eines Dienstverhältnisses aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers (§ 25 Insolvenzordnung)
- Vollendung des Regelpensionsalters, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllt sind
- Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für das Sonderruhegeld nach dem Nachtschichtschwerarbeitergesetz

Jedenfalls ist eine Auflösungsabgabe zu entrichten bei:

- Arbeitgeberkündigung, auch dann wenn eine Wiedereinstellungszusage vorliegt
- Arbeitskräfteüberlassung: Auch dann, wenn ein AN einvernehmlich von Überlasser zum Beschäftigten 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 **4,5 %** der Bemessungsgrundlage. Übersteigt die Beitragsgrundlage in einem Kalendermonat nicht den Betrag von 1.460 €, so verringert sie sich um 1.095 € (= Freibetrag für Kleinunternehmen). Der Freibetrag für Kleinunternehmen ist auch beim Dienstgeberzuschlag und der Kommunalsteuer anzuwenden.

DB-pflichtig sind:

- Gehälter/Löhne/Lehrlingsentschädigungen, Honorare aus freien Dienstverträgen
- SV-Beiträge des freien Dienstnehmers, die vom Auftraggeber übernommen werden
- Sonderzahlungen
- Sachbezüge
- SEG-Zulagen, Überstunden (auch die steuerfreien Teile)
- steuerpflichtige Reisekosten
- Urlaubersatzleistung

- 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.

Von der Kommunalsteuer befreit sind:

- Körperschaften öffentlichen Rechts
- ÖBB mit 66 % der Bemessungsgrundlage
- gemeinnützige Unternehmen auf dem Gebiet der Gesundheitspflege, Kinder-, Jugend-, Familien-, Kranken-, Behinderten-, Blinden- und Altersfürsorge (z.B. gemeinnützige Krankenanstalten, geschützte Behindertenwerkstätten, usw.).

Für jedes abgelaufene Kalenderjahr hat der Arbeitgeber der Gemeinde eine Steuererklärung bis 31.03. des Folgejahres über FinanzOnline zu übermitteln.

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.

Ausnahmen:

- Gebietskörperschaften, mit Ausnahme der von ihnen verwalteten Betriebe, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen und Fonds
- Unternehmen haben für folgende Personen keine U-Bahnabgabe zu entrichten:
 - Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr überschritten haben
 - Lehrlinge
 - Hausbesorger
 - Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht übersteigt (z.B. geringfügig Beschäftigte)
 - Arbeitnehmer, die aufgrund des Behindertengesetzes, des Opferfürsorgegesetzes oder des Behinderteneinstellungsgesetzes beschäftigt werden
 - Arbeitnehmer, die ordentlichen oder außerordentlichen Präsenzdienst leisten
 - Arbeitnehmer, die sich in der Schutzfrist oder im Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz befinden
 - freie Dienstnehmer

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

Für die Berechnung gelten jeweils vier-, bzw. fünfwöchentliche Abrechnungszeiträume. Der jeweilige Abrechnungszeitraum umfasst

- die Kalenderwoche, in die der Monatserste fällt und
- die folgenden vollen Kalenderwochen eines Kalendermonats

Als in einem Monat abgabepflichtige Woche zählen alle jene Wochen, deren Ende in den betreffenden Monat fallen (Sonntag).

Zur Verwaltungsvereinfachung können Arbeitgeber, die bis zu drei Arbeitnehmer beschäftigen, die Abgabe vierteljährlich entrichten.

Rückerstattung

Über Antrag ist die bereits geleistete Abgabe rückzuerstatten, wenn die Summe der zu leistenden Entgelte im vorangegangenen Kalenderjahr monatlich 218,02 € nicht erreicht und das steuerpflichtige Einkommen im gleichen Zeitraum 2.180,19 € nicht überstiegen hat.

Dienstgeberabgabe-Erklärung

Der Arbeitgeber hat bis 31. März des Folgejahres dem Magistrat eine Dienstgeberabgabe-Erklärung schriftlich zu melden. In dieser Erklärung werden alle Dienstverhältnisse angegeben, für die eine Abgabe zu entrichten ist. Es besteht unter <https://www.wien.gv.at/erkl0817/public/AdvPrSrv.asp?Layout=eDienst> die Möglichkeit eine Online-Erklärung abzugeben.

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). Die Pflichtzahl ist um die

- beschäftigen begünstigten Behinderten
- Inhaber einer Amtsbescheinigung bzw. Opferausweis
- Arbeitgeber, die selbst begünstigte Behinderte sein könnten

zu reduzieren

Doppelt gerechnet werden

- Blinde
- begünstigte Behinderte vor Vollendung des 19. Lebensjahres außer Lehrlinge
- begünstigte Behinderte nach Vollendung des 50. Lebensjahres bei mindestens 70 %iger Behinderung
- begünstigte Behinderte nach Vollendung des 55. Lebensjahres
- begünstigte Behinderte, welche überwiegend auf einen Rollstuhl angewiesen sind
- Inhaber einer Amtsbescheinigung oder eines Opferausweises vor Vollendung des 19. Lebensjahres und nach Vollendung des 55. Lebensjahres

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 251 € monatlich,
- für Arbeitgeber ab 100 bis 399 Arbeitnehmer 352 € monatlich,
- für Arbeitgeber ab 400 oder mehr Arbeitnehmer 374 € monatlich.

Zuständig ist jenes Sozialministeriumservice, in dessen Amtsbereich der Sitz des Arbeitgebers ist.

Die Ausgleichstaxe ist nach Ablauf von vier Wochen nach Eintritt der Rechtskraft des Bescheides fällig.

5.4.2. Abgabenrechtliche Behandlung begünstigt Behinderter

Sozialversicherung

Das ASVG kennt den Begriff begünstigt Behinderter nicht, daher ist das Entgelt dieser Arbeitnehmer genauso zu behandeln, wie das der nicht begünstigt behinderten Arbeitnehmer.

Lohnsteuer

Auch das EStG kennt im Zusammenhang mit der Personalverrechnung den Begriff behinderter Arbeitnehmer nicht. Kosten aufgrund einer Erwerbsminderung können daher nur im Veranlagungswege und gegebenenfalls infolge dessen durch einen Freibetragsbescheid berücksichtigt werden.

Arbeitgeberabgaben bei begünstigt Behinderten

Bezüge von begünstigt Behinderten sind von DB, DZ und Kommst befreit. Ebenso entfällt die U-Bahn-Steuer in Wien.

Übersicht über die Abgaben für begünstigt Behinderte

	SV	LSt	DB	DZ	KommSt
laufende Bezüge	pflichtig	pflichtig (ev. Freibetrag)	frei	frei	frei
Sonderzahlungen	pflichtig	pflichtig	frei	frei	frei

6. ANHANG

6.1. Übersicht über abgabenpflichtige und abgabenfreie Entgelte

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
A bfertigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und im Todesfall (Hinterbliebene)				
a) gesetzlich oder kollektivvertraglich	frei	So	frei	frei
b) freiwillig	frei	So	frei	frei
Abfertigung der Witwen(n)(r)pension wegen Wiederverhehlung	frei	So	frei	frei
Abgangsentschädigung	frei	pfl	pfl	pfl
Akkordzuschlag	pfl	pfl	pfl	pfl
Arbeitgeberdarlehen (s. Zinersparnis)				
Arbeitnehmerbeiträge (SV, LSt), vom AG freiwillig übernommen	pfl	pfl	pfl	pfl
Arbeitnehmerförderungs-Privatstiftung (nach § 4 Abs. 11 EStG)				
a) AG-Beiträge	frei	frei	frei	frei
b) Bezüge aus der Stiftung	frei	pfl	frei	frei
Arbeitskleidung (typische Berufskleidung)				
a) Unentgeltliche Überlassung/Reinigung	frei	frei	frei	frei
b) Geldzuwendungen zur Anschaffung oder Bekleidungs-pauschale				
b1) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b2) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
b3) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
Aufsichtsratsentschädigungen	frei	frei	frei	frei
Aufwandsentschädigungen	frei	frei	frei	frei
Ausbildungskosten, soweit nicht Lehr- oder Anlernausbildung				
a) im betrieblichen Interesse	frei	frei	frei	frei
b) nicht im betrieblichen Interesse				
b1) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b2) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
b3) einmalig	frei	So	pfl	pfl
Auslagenersatz (mit Einzelabrechnung)	frei	frei	frei	frei
Auslandsentsendung (-montage), Entlohnung für begünstigte Auslandstätigkeit				
a) bis zu 1 Monat	pfl	pfl	pfl	pfl
b) über 1 Monat (§ 3 Abs. 1 Z 10 EStG)	pfl	60 %	60 %	60 %
c) über 2 Jahre (grundsätzlich)	pfl	60 %	60 %	60 %
Auslösen	frei	frei	frei	frei
Außerhauszulagen	frei	frei	frei	frei
Autoabstellplatz (Sachbezug 14,53 € monatlich)	pfl	pfl	pfl	pfl
B auarbeiter-Schlechtwetterentschädigung	pfl	pfl	pfl	pfl
Bauzulage				
a) als Auslagenersatz	frei	frei	frei	frei
b) als SEG-Zulage				
b1) Schmutzzulage	frei	§ 68	pfl	pfl
b2) Erschwerniszulage	pfl	§ 68	pfl	pfl
b3) Gefahrenzulage	pfl	§ 68	pfl	pfl
c) sonst	pfl	pfl	pfl	pfl
Bedienungsgelder (mit Rechtsanspruch)	pfl	pfl	pfl	pfl
Beförderung der Arbeitnehmer				
a) zwischen Wohnung/Arbeit (Werkverkehr)	frei	frei	frei	frei
b) Ersatz der tatsächlichen Kosten mit Massenbeförderungsmitteln zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	frei	pfl	pfl	pfl
c) bei Beförderungsunternehmen (siehe Mitarbeiterrabatt)				

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
Benützung von Sozialeinrichtungen, Zurverfügungstellung durch Arbeitgeber an alle oder bestimmte Gruppen der Arbeitnehmer	frei	frei	frei	frei
Berufskleidung (s. Arbeitskleidung)				
Betriebsausflüge, -veranstaltungen (Feste, Feiern), Aufwendungen dafür	frei	frei	frei	frei
Betriebsratsmitglieder, freigestellte, Entgelt für, soweit nicht § 68 Abs. 7 EStG anzuwenden ist	pfl	pfl	pfl	pfl
Bilanzgeld				
a) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
b) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
Bildschirmzulage	pfl	pfl	pfl	pfl
Bildungszulagen (s. Ausbildungskosten)				
Bonusmeilen	pfl	frei	frei	frei
D arlehen des AG (s. Zinsenersparnisse)				
Deputate, allgemeine (SB)	pfl	pfl	pfl	pfl
Diäten				
a) bis zum gesetzlichen Höchstbetrag gem. § 26 Z 4 EStG	frei	frei	frei	frei
b) darüber hinaus	pfl	pfl	pfl	pfl
Diensterfindungsprämien, nicht laufend	frei	So	pfl	pfl
Dienstnehmerbeiträge (SV, LSt), vom Arbeitgeber freiwillig übernommen (s. Arbeitnehmerbeiträge)				
Dienstwagen (s. Firmen-PKW)				
Dienstwohnung				
a) als SB (grundsätzlich)	pfl	pfl	pfl	pfl
b) arbeitsplatznahe Unterkunft während der Saison (Burschenzimmer)	frei	frei	frei	frei
c) Benutzung nach DV-Ende	frei	pfl	pfl	pfl
Durchlaufende Gelder (mit Einzelabrechnung)	frei	frei	frei	frei
E ntfernungszulage	frei	frei	frei	frei
Entgeltfortzahlung nach dem EFZG (Krankheit) und an freigestellte Mitglieder des Betriebsrates, soweit nicht § 68 Abs. 7 EStG anzuwenden ist	pfl	pfl	pfl	pfl
Ersatzruheentschädigung	pfl	pfl	pfl	pfl
Erschwerniszulage	pfl	§ 68	pfl	pfl
Essensbons				
a) bis 1,10 €/Tag	frei	frei	frei	frei
b) bis 4,40 €/Tag	frei	frei	frei	frei
c) der 1,10 bzw. 4,40 €/Tag übersteigende Teil	pfl	pfl	pfl	pfl
Essenszuschüsse in Geld, direkt an AN	pfl	pfl	pfl	pfl
F ahrtkostenersatz, -vergütung, -zuschuss				
a) für Fahrten im Auftrag des AG	frei	frei	frei	frei
b) für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte				
b1) bis zur Höhe des Tarifs des billigsten Massenbeförderungsmittels	frei	pfl	pfl	pfl
b2) durch Zurverfügungstellung eines firmeneigenen Kfz (SB)	pfl	pfl	pfl	pfl
c) Familien-, Wochenendheimfahrt	frei	frei	frei	frei
d) Fahrtkostenpauschale für Dienstreisen	pfl	pfl	pfl	pfl
Familienzulage				
a) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
c) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
Fehlgeldentschädigung	pfl	pfl	pfl	pfl
Feiertagsarbeitsentgelt	pfl	§ 68	pfl	pfl
Feiertagsentgelt für Heimarbeiter	SZ	So	pfl	pfl
Feiertags(arbeits)zuschlag	pfl	§ 68	pfl	pfl
Ferialpraktikantenentlohnung				

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
a) allgemein	pfl	pfl	pfl	pfl
b) ausländische Studenten, die bei einer inländischen Unternehmung nicht länger als 6 Monate beschäftigt sind, soweit vom Ausland Gegenseitigkeit gewährt wird (§ 3 Abs. 1 Z 12 EStG)	pfl	frei	pfl	pfl
Firmen(zusatz)pension	frei	pfl	frei	frei
Firmen-PKW, Privatnutzung (SB)	pfl	pfl	pfl	pfl
a) Benutzung in Karen bzw. nach DV-Ende	frei	pfl	pfl	pfl
Folgeprovision der unselbständigen Versicherungsvertreter, laufend				
a) während des aufrechten Arbeitsverhältnisses	pfl	pfl	pfl	pfl
b) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	frei	pfl	pfl	pfl
Fremdsprachenzulagen	pfl	pfl	pfl	pfl
G efahrenzulage	pfl	§ 68	pfl	pfl
Gehaltsvorschüsse (s. Zinsensparnisse)				
Geldstrafenersätze des Arbeitgebers für Verwaltungsübertretungen des Arbeitnehmers (z.B. Parkstrafen)	pfl	So	pfl	pfl
Gesundheitsförderung, betrieblich, wenn präventive Leistung von gesetzlicher KV umfasst ist	frei	frei	frei	frei
Getränke, die der Arbeitgeber zum Verbrauch im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt abgibt	frei	frei	frei	frei
Gewinnanteile				
a) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
Gratifikationen				
a) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
c) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
Gruppenversicherungsprämien (s. Zukunftssicherung)				
H ausbesorger				
a) Kosten der Vertretung wegen Urlaubs oder Dienstverhinderung infolge Krankheit (§ 17 Abs. 3 HBG), soweit der Kostenersatz				
a1) weitergegeben wird	frei	So	pfl	pfl
a2) nicht weitergegeben wird	pfl	So	pfl	pfl
a3) vom Hauseigentümer direkt dem Vertreter überwiesen wird	frei	frei	pfl	pfl
b) (Reinigungs)Materialkosten, monatlich				
b1) als durchlaufende Gelder (mit Kostennachweis)	frei	frei	frei	frei
b2) als Pauschalersatz	pfl	pfl	pfl	pfl
c) Reinigungsgeld	pfl	pfl	pfl	pfl
d) Liftgebühr	pfl	pfl	pfl	pfl
e) Strompauschale (Lichtpauschale) (§ 13 Abs. 3 HBG)	pfl	pfl	pfl	pfl
Heimarbeitszuschläge (Unkostenzuschlag)				
a) allgemein bis 10 % des Entgelts	frei	pfl	pfl	pfl
b) für Zwischenmeister bis 25 % des Entgelts	frei	pfl	pfl	pfl
c) darüber	pfl	pfl	pfl	pfl
Heiratsbeihilfe (vom Arbeitgeber)	frei	So	pfl	pfl
Hitzezulage (als Erschwerniszulage)	pfl	§ 68	pfl	pfl
Höhenzulage (als Erschwerniszulage)	pfl	§ 68	pfl	pfl
Höherversicherungsbeiträge, vom Arbeitgeber getragen (s. Zukunftssicherung)				
Infektionszulage	pfl	§ 68	pfl	pfl
I nstrumentengelder für Musiker	frei	pfl	pfl	pfl
Invalidengelder (Bezüge von Behinderten)	pfl	pfl	frei	frei
Inventurgeld	SZ	So	pfl	pfl
J ahresabschlussprämie				
a) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
Jubiläumsgelder	SZ	So	pfl	pfl

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
Kältezulage (als Erschwerniszulage)	pfl	§ 68	pfl	pfl
Kilometergelder im Ausmaß der amtlichen Sätze (außer für die Wegstrecke Wohnung-Arbeit-Wohnung)	frei	frei	frei	frei
Kinderzulage				
a) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
Kombinierte Zulage sind aufzuspalten, die Einzelteile sind entsprechend ihrem Zweck zu beurteilen (siehe auch § 49 Abs. 4 ASVG)				
Kraffahrzeug, Zurverfügungstellung eines firmeneigenen (SB)	pfl	pfl	pfl	pfl
Krankentgelt, Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers				
a) ohne gleichzeitigen Bezug von Krankengeld aus der Krankenversicherung	pfl	pfl	pfl	pfl
b) neben Krankengeld aus der Krankenversicherung, wenn das Krankentgelt 50 % des vorigen Brutto- lohnes				
b1) nicht erreicht	frei	pfl	pfl	pfl
b2) erreicht oder übersteigt	pfl	pfl	pfl	pfl
c) Teilentgelt für Lehrlinge	frei	pfl	pfl	pfl
Krankenstandsauhilfen, einmalig	frei	So	pfl	pfl
Kündigungsschädigung				
a) laufender Teil	pfl	§ 67(8)b	pfl	pfl
b) Sonderzahlung	SZ	§ 67(8)b	pfl	pfl
Kurzarbeiterunterstützung nach dem Arbeitsmarktservicegesetz	pfl	pfl	pfl	frei
Lehrlingsentschädigung	pfl	pfl	pfl	pfl
Leistungen Dritter (wie Trinkgeld)	pfl	frei	frei	frei
Leistungszulagen, -prämien				
a) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
c) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
Mahlzeiten, frei oder verbilligt an Arbeitnehmer	frei	frei	frei	frei
Mankogelder (s. Fehlgeldentschädigung)				
Mehrarbeitszuschläge	pfl	§ 68	pfl	pfl
Miet- und Nutzungswert bei freien oder verbilligten Wohnungen in werkseigenen Gebäuden (SB)	pfl	pfl	pfl	pfl
Mitarbeiterbeteiligungen (für alle oder bestimmte Gruppen der Arbeitnehmer)				
a) bis 3.000 € pro Arbeitnehmer (jährlich)	frei	frei	frei	frei
b) darüber	pfl	So	pfl	pfl
Montagezulage				
a) als Auslagenersatz	frei	frei	frei	frei
b) sonst	pfl	pfl	pfl	pfl
Motorsägenvergütung (s. Werkzeuggeld)	pfl	pfl	pfl	pfl
Nacharbeitsgrundlohn	pfl	§ 68	pfl	pfl
Nacht(arbeits)-, Nachtschichtzuschläge	pfl	§ 68	pfl	pfl
Nachtdienstzulagen	pfl	§ 68	pfl	pfl
Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre				
a) in der Sozialversicherung: durch Aufrollung der zurückliegenden Beitragszeiträume				
a1) für laufende Bezüge	pfl			
a2) für Sonderzahlungen	SZ			
b) in der Lohnsteuer, DB/DZ, KommSt				
b1) wenn deren Auszahlung nicht willkürlich verschoben wurde und sie neben laufendem Arbeitslohn von demselben Arbeitgeber geleistet werden		§ 67(8)c	pfl	pfl
b2) wenn deren Auszahlung willkürlich verschoben wurde		pfl/So	pfl	pfl
b3) wenn sie nicht (mehr) neben dem laufenden Ar-		§ 67(8)c	pfl	pfl

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
bechtslohn von demselben Arbeitgeber geleistet werden				
Nachzahlungen für das laufende Kalenderjahr:				
a) für laufenden Bezüge durch Aufrollung	pfl	pfl	pfl	pfl
b) für Sonderzahlungen	SZ	So	pfl	pfl
Nächtigungsgelder (s. Diäten)				
P ensionsabfindungen	frei	So	frei	frei
Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers	frei	frei	frei	frei
Prämien				
a) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
c) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
d) für Dienstbefindungen	frei	So	pfl	pfl
e) für Verbesserungsvorschläge im Betrieb	frei	So	pfl	pfl
f) für eine Gruppenversicherung	frei	frei	frei	frei
g) für andere als Gruppenversicherungen	pfl	pfl	pfl	pfl
Provisionen				
a) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
c) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
R einigung der typischen Arbeitskleidung				
a) durch den Arbeitgeber	frei	frei	frei	frei
b) Kostenersatz (bar) durch den Arbeitgeber gegen Beleg	frei	pfl	pfl	pfl
Reiseaufwandsentschädigung	frei	frei	frei	frei
Reisekosten, tatsächlicher Auslagenersatz	frei	frei	frei	frei
Reisezeitvergütung	pfl	pfl	pfl	pfl
Remuneration	SZ	So	pfl	pfl
Rufbereitschaftszuschlag (kann nur in besonderen Fällen zu einer Steuerbegünstigung führen)	pfl	pfl	pfl	pfl
S achbezüge (SB), vom AG als Entgeltanteil gewährt (volle oder teilweise freie Station, Deputate, Dienstwohnung, Dienstfahrzeug)	pfl	pfl	pfl	pfl
Sachzuwendungen, übliche, anlässlich der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (z.B. Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern)	frei	frei	frei	frei
Schichtzulagen (soweit nicht Nacht-, Feiertags- oder Sonntagszuschlag)	pfl	pfl	pfl	pfl
Schlechtwetterentschädigung im Baugewerbe	pfl	pfl	pfl	pfl
Schmutzzulage	frei	§ 68	pfl	pfl
Sonderzahlungen				
a) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
b) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
Sonntags(schicht-, arbeits-)zuschlag	pfl	§ 68	pfl	pfl
Sonstige (jährlich) wiederkehrende Bezüge	SZ	So	pfl	pfl
Soziale Einrichtungen, Benützung von	frei	frei	frei	frei
Soziale Zuwendungen, einmalig				
a) individuell	frei	So	pfl	pfl
b) nicht individuell	frei	frei	frei	frei
Sozialplanzahlungen	frei	§ 67(8)f	frei	frei
Sozialversicherungsbeiträge, vom Arbeitgeber freiwillig übernommen (s. Arbeitnehmerbeiträge)				
Spesenvergütung	frei	frei	frei	frei
Sterbegelder	frei	So	frei	frei
Störszulagen	frei	frei	frei	frei
Strahlenszulage (als Gefahrenzulage)	pfl	§ 68	pfl	pfl
Studienbeihilfen				
a) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
c) einmalig	pfl	So	pfl	pfl

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
T agesgelder (s. Diäten)				
Tantiemen				
a) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
c) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
Telefonpauschale	pfl	pfl	pfl	pfl
Todesfallbeiträge	frei	So	frei	frei
Trennungsgelder, -zulagen	frei	frei	frei	frei
Treueprämie (s. Prämien)				
Trinkgelder	pfl	frei	frei	frei
Ü berstundenpauschale	pfl	pfl	pfl	pfl
Überstunden-, Mehrarbeitszuschläge	pfl	§ 68	pfl	pfl
Umsatzprovisionen (s. Provisionen)				
Umzugs(kosten)vergütungen (§ 26 Z 6 EStG)	frei	frei	frei	frei
Unterstützungskassen, betriebliche (nach § 4 Abs. 4 Z 2 lit b EStG)				
a) Arbeitgeber-Beiträge	frei	frei	frei	frei
b) spätere Bezüge aus der Kasse	frei	pfl	frei	frei
Urlaubsablöse (bei aufrehtem Dienstverhältnisse)	pfl	So	pfl	pfl
Urlaubsentgelt (laufender Bezug)	pfl	pfl	pfl	pfl
Urlaubsersatzleistung				
a) bei aufrehtem Dienstverhältnis	pfl/SZ	pfl/So	pfl	pfl
b) bei Tod des Arbeitnehmers	frei	pfl/So	pfl	pfl
Urlaubsentgelt nach §§ 8-10 BAUG				
a) laufender Anteil (= Hälfte des Urlaubsentgeltes)	pfl	pfl	pfl	pfl
b) Sonderzahlungsanteil (= Hälfte des Urlaubsentgeltes)	SZ	So	pfl	pfl
Urlaubszuschuss (-geld, -beihilfe)	SZ	So	pfl	pfl
V erbesserungsvorschlag, Prämie für (s. Prämie)				
Vergleichszahlungen, (außer)gerichtlich	pfl/SZ	§ 67(8)a	pfl	pfl
Vorarbeiterzuschläge	pfl	pfl	pfl	pfl
Vorschüsse (s. Zinsensparnisse)				
W eg(e)geld				
a) sofern Fahrtspesenvergütung	frei	frei	frei	frei
b) sonst	pfl	pfl	pfl	pfl
Wegzeitvergütung	pfl	pfl	pfl	pfl
Weihnachtsgeschenke in Form von Sachzuwendungen, soweit der Wert				
a) 186 € nicht übersteigt	frei	frei	frei	frei
b) 186 € übersteigt	SZ	So	pfl	pfl
Weihnachtsremuneration (-zuschuss, -geld)	SZ	So	pfl	pfl
Werkswohnung (s. Dienstwohnung)				
Werkzeuggeld	pfl	pfl	pfl	pfl
Wohnbeihilfen, freiwillig	pfl	pfl	pfl	pfl
Z ählgelder (s. Fehlgeldentschädigung)				
Zehrgelder (s. Diäten)				
Zeitguthaben (bei DV-Ende),				
a) die im Austrittsmonat entstanden sind	pfl	pfl	pfl	pfl
b) die im laufenden Kalenderjahr entstanden sind	pfl	pfl	pfl	pfl
c) die in Vorjahren entstanden sind	pfl	§ 67(8)c	pfl	pfl
d) für die dem AN freigestellt wurde, die Abgeltung in Geld oder Freizeit zu fordern	pfl	So	pfl	pfl
Zinsensparnisse (SB) bei Darlehen und Gehaltsvorschüssen des Arbeitgebers				
a) bis 7.300 €	frei	frei	frei	frei
b) soweit sie 7.300 € übersteigen				
b1) monatliche Abrechnung	pfl	pfl	pfl	pfl
b2) jährliche Abrechnung	pfl	So	pfl	pfl
Zukunftssicherung für die Gesamtheit oder bestimmte Gruppen der Arbeitnehmer oder an den Betriebsratsfonds				
a) bis 300 € pro Arbeitnehmer jährlich	frei	frei	frei	frei

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
b) darüber Zuschüsse für Kinderbetreuung für die Gesamtheit oder bestimmte Gruppe der Arbeitnehmer bis 1.000 € pro Arbeitnehmer (jährlich)	SZ	pfl	pfl	pfl
a) für den Arbeitnehmer der die Familienbeihilfe erhält	frei	frei	frei	frei
b) für den Arbeitnehmer der nicht die Familienbeihilfe erhält	frei	pfl	pfl	pfl

Abkürzungen:

pfl = pflichtig

SB = Sachbezug

So = Sonstiger Bezug → Sonderzahlung im Steuerrecht

SZ = Sonderzahlung → Sonderzahlung im SV-Beitragsrecht

§ 67 bzw. § 68 = Regelung im Einkommensteuergesetz nachlesen

6.2. Informatives

Brutto-Netto-Rechner:

<http://akbruttonetto.akwien.at/>

https://www.bmf.gv.at/service/anwend/steuerberech/bruttonetto/_start.htm (auch: Netto-Brutto-Rechner)

Weiterführende Broschüren zum Thema:

Arbeitsrecht: <http://www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/arbeitundrecht/index.html>

Steuerrecht: <http://www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/SteuerundGeld/index.html>

Empfehlenswerte Newsletter:

Sozialversicherung:

<https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/svportal/services/servicesWindow?action=2&viewmode=content&contentid=10007.715102>

Steuer: https://www.bmf.gv.at/service/allg/feedback/_start.asp?FTyp=NEWSABO

Gesetze, Erlässe, usw.:

<http://www.ris.bka.gv.at/UI/Info.aspx>

**Die AK-CARD
ist ein Hit!**



Mehr für Weniger

Jede Menge Vorteilsangebote aus Kultur, Bildung, Sport, Gesundheit u.v.m.



AK-News

Ihre AK-Card und die App „mobile pocket“ machen es möglich.

www.ak-salzburg.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



Kammer für Arbeiter und Angestellte

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg

Tel.: 0662-8687
Fax: 0662-876258

kontakt@ak-salzburg.at
www.ak-salzburg.at

BEZIRKSSTELLEN

TENNENGAU: 5400 Hallein | Bahnhofstraße 10
Tel.: 06245-84149 | Fax: 06245-84149-76

PONGAU: 5500 Bischofshofen | Gasteiner Straße 29
Tel.: 06462-2415 | Fax: 06462-3113-20

PINZGAU: 5700 Zell am See | Ebenbergstraße 1
Tel.: 06542-73777 | Fax: 06542-74124-22

LUNGAU: 5580 Tamsweg | Regierungsrat-Haas-Platz 4
Tel.: 06474-2349 | Fax: 06474-2349-14