



# **PERSONALVERRECHNUNG KOMPAKT 2014**

**Autorinnen: Dagmar Feitsinger/Renate Heinschink  
Aktualisiert im Jänner 2014**

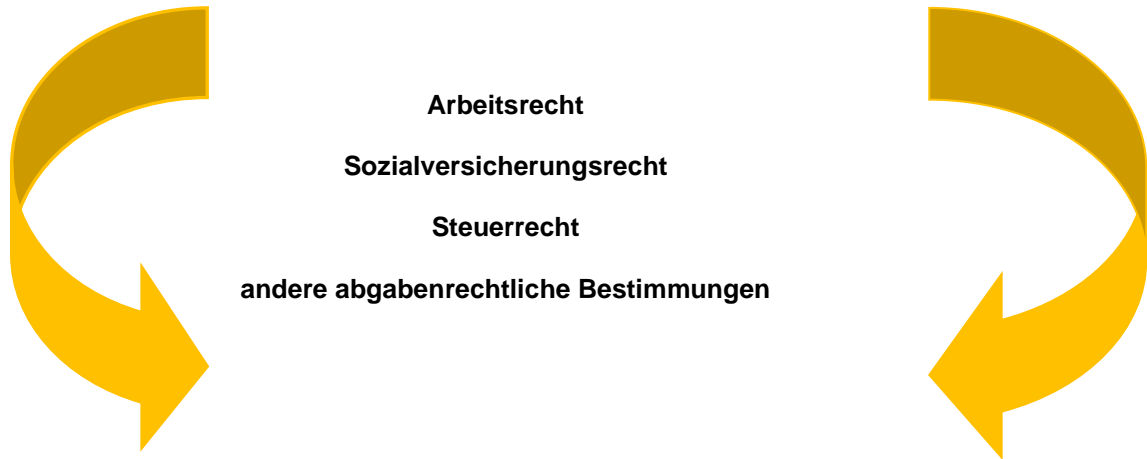
Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien  
Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0  
Titelfoto: © detailblick - Fotolia.com

<b>1. ALLGEMEINES ZUR PERSONALVERRECHNUNG .....</b>	<b>4</b>
1.1. ARBEITSRECHT .....	4
1.2. SOZIALVERSICHERUNG.....	4
1.3. STEUERRECHT .....	4
1.4. ANDERE ABGABENRECHTLICHE BESTIMMUNGEN.....	4
<b>2. ABGABENRECHT .....</b>	<b>5</b>
2.1. SOZIALVERSICHERUNG (SV) .....	5
2.1.1. Sozialversicherungsbeiträge.....	5
2.1.2. Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages .....	6
2.1.3. Höchstbeitragsgrundlage .....	6
2.1.4. Geringfügigkeitsgrenze.....	6
2.1.5. Beitragsentlastung bei älteren Arbeitnehmern .....	7
2.2. LOHNSTEUER (LST).....	7
2.2.1. Effektivsteuertabelle .....	8
2.3. ABSETZBETRÄGE.....	9
2.3.1. Alleinverdienerabsetzbetrag (AVAB).....	9
2.3.2. Alleinerzieherabsetzbetrag (AEAB) .....	10
2.3.3. Höhe des AV/AEAB .....	11
2.3.4. Beantragung des AV/AEAB.....	11
2.4. FREIBETRAG .....	11
2.4.1. Gewerkschaftsbeiträge.....	11
2.4.2. Rückgezahlter Arbeitslohn – Mankogelder .....	11
2.4.3. Pendlerpauschale und Pendlereuro .....	12
2.4.3.1. Das kleine Pendlerpauschale.....	12
2.4.3.2. Das große Pendlerpauschale .....	12
2.4.3.3. Zumutbarkeit und Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel .....	13
2.4.3.4. Pendlereuro .....	14
2.4.3.5. Drittel-Regelung .....	14
2.4.3.6. Pendlerpauschale und Werkverkehr mit Massenbeförderungsmitteln (Jobticket) .....	15
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 .....	17
2.5.2. Garagen- bzw. Autoabstellplatz in einer parkraumbewirtschafteten Zone .....	17
2.5.3. Personalrabatte .....	17
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) .....	20
2.6.3. Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit .....	20
2.6.4. Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) .....	21
2.7. REISEKOSTEN.....	22
2.7.1. Inlandsdienstreise .....	23
2.7.1.1. Taggelder .....	23
2.7.1.2. Nächtigungskosten .....	27
2.7.2. Auslandsdienstreise.....	28
2.7.2.1. Taggelder .....	28
2.7.2.2. Nächtigungsgelder.....	28
2.7.2.3. Auslandsreisegebühren .....	29
2.7.3. Reisevergütungen.....	32
2.7.3.1. Fahrtkostenvergütungen.....	32

2.7.3.2. Kilometergelder.....	32
<b>3. SONDERZAHLUNGEN .....</b>	<b>34</b>
3.1. SONDERZAHLUNGEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG .....	34
3.2. LOHNSTEUERLICHE BEHANDLUNG VON SONDERZAHLUNGEN .....	34
3.2.1. Freibetrag .....	34
3.2.2. Jahressechstel.....	35
3.2.3. Bauarbeiterurlaubsentgelt und –abfindung – Jahreszwölftel.....	37
3.2.4. Freigrenze und Bagatellgrenze.....	38
3.2.5. Überschreiten der jährlichen SV- und LSt-Grenzen bei Sonderzahlungen.....	38
3.2.6. Besteuerung von Dienstleistungen und Prämien für Verbesserungsvorschläge .....	39
3.2.7. Solidarbeitrag .....	39
<b>4. BEENDIGUNG EINES DIENSTVERHÄLTNISSSES .....</b>	<b>40</b>
4.1. BEENDIGUNGSARTEN .....	40
4.1.1. Kündigungsfristen.....	40
4.2. BEENDIGUNGSANSPRÜCHE.....	40
4.2.1. Beendigungsansprüche - Übersicht.....	41
4.2.2. Abfertigung.....	41
4.2.2.1. Abfertigung Alt – Gesetzliche Abfertigung.....	41
4.2.2.2. Freiwillige Abfertigungen .....	43
4.2.2.3 Abfertigung Neu – Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSV) .....	44
4.2.3. Kündigungsentschädigungen (KE) .....	45
4.2.4. Urlaubersatzleistung.....	46
4.2.4.1. Berechnung der UEL.....	47
4.2.5. Zahlungen von Sozialplänen .....	49
4.2.6. Nachzahlungen .....	51
4.2.7. Vergleichssummen .....	53
4.2.8. Abgangsentschädigung.....	55
4.3. Wichtige Lohnarten bei Beendigung des Dienstverhältnisses – Übersicht.....	57
<b>5. ARBEITGEBERABGABEN – EIN ÜBERBLICK.....</b>	<b>58</b>
5.1. VERRECHNUNG MIT DER GKK.....	58
5.1.1. Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeberanteil .....	58
5.1.1.1. Besondere Begünstigungen in der Sozialversicherung .....	59
5.1.1.2. Geringfügig Beschäftigte .....	59
5.1.1.3. E-Card-Gebühr.....	59
5.1.1.4. Beiträge an eine Betriebsvorsorgekasse (BMSV-K) bei Abfertigung Neu .....	60
5.1.1.5. Verjährungsfristen für SV-Beiträge .....	61
5.1.1.6. Auflösungsabgabe .....	62
5.2. ABRECHNUNG MIT DEM BETRIEBSSTÄTTENFINANZAMT .....	62
5.2.1 Einbehaltene Lohnsteuer .....	62
5.2.2 Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) .....	63
5.2.3. Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) .....	64
5.3. ABRECHNUNG MIT DER STADT(GEMEINDE)KASSE .....	64
5.3.1. Kommunalsteuer (KommSt).....	64
5.3.2. Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien – U-Bahn-Steuer .....	64
5.4. ABRECHNUNG MIT DEM BUNDESAMT FÜR SOZIALES UND BEHINDERTENWESEN (BUNDESSOZIALAMT).....	65
5.4.1. AUSGLEICHSTAXE – Begünstigte Behinderte .....	65
5.4.2. Abgabenrechtliche Behandlung begünstigt Behinderter .....	66
<b>6. ANHANG.....</b>	<b>68</b>
6.1. ÜBERSICHT ÜBER ABGABENPFLICHTIGE UND ABGABENFREIE ENTGELTE .....	68
6.2. INFORMATIVES.....	74

# 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 jeweilige Bruttoberechnung von Lohn bzw. Gehalt, Überstunden und deren Zuschläge sowie die Berechnung von Zulagen und Sonderzahlungen abzuleiten. Weiters regelt das Arbeitsrecht aber auch Pflichten und Ansprüche wie den Urlaubsanspruch, die Entgeltfortzahlung, die Arbeitszeit, usw.

## 1.2. Sozialversicherung

Das Sozialversicherungsrecht ist eine Ergänzung zum Arbeitsrecht. Es regelt z.B. Fragen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, im Fall von Wochenhilfe und Kinderbetreuungszeiten, und im Fall von Pensionierungen.

Weiters regelt es die Sozialversicherungsabgaben, welche vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber zu leisten sind.

## 1.3. Steuerrecht

Die Rechtsgrundlage für das Steuerrecht ist das Einkommensteuergesetz (EStG). Die Lohnsteuer ist ein Teil des EStG. Sie wird nur bei echten Dienstverhältnissen eingehoben, freie Dienstnehmer hingegen sind einkommensteuerpflichtig. Im EStG ist geregelt, welche Bezugsarten steuerpflichtig sind und welche nicht oder nur zum Teil. Weiters gibt es für bestimmte Bezugsarten (z.B. Sonderzahlung, Beendigungsansprüche) unterschiedliche Steuersätze.

Die folgende Unterlage widmet sich lediglich der Abgabepflicht von bestimmten Bezugsarten, d.h. der Sozialversicherungs- oder der Lohnsteuerpflicht.

Näheres zur Bruttoberechnung ist hingegen in der Broschüre „Arbeitsrecht griffbereit“ zu finden.

## 1.4. Andere abgabenrechtliche Bestimmungen

Für die Personalverrechnung sind neben dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und dem Einkommensteuergesetz (EStG) noch Arbeitgeberabgaben wie Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag, Dienstgeberzuschlag und U-Bahn-Steuer von Bedeutung. Weiters fällt in diesen Bereich auch 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 ausgezahlt Kranken- oder Urlaubsgeld
- Zulagen und Zuschläge
- Sachbezüge (außer Arbeitgeberdarlehen)
- Prämien/ Provisionen die monatlich bzw. höchstens alle zwei Monate ausbezahlt werden
- steuerpflichtige Reisekosten

Sonderzahlungen hingegen werden in größeren Abständen als dem normalen Abrechnungszeitraum (in der Regel ein bis zwei Mal jährlich) ausbezahlt.

- Urlaubszuschuss
- Weihnachtsremuneration
- Bilanzgeld
- Jubiläumsgeld
- Prämien/Provisionen die einmalig oder wiederkehrend ausbezahlt werden

### 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 „**Mindestangabenmeldung**“ bei der Gebietskrankenkasse abzugeben. In diesen Fällen ist innerhalb von **7 Tagen nach Beschäftigungsbeginn** die **Vollmeldung** zu erstatten. Dem Arbeitnehmer ist 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 von Arbeitnehmern setzen sich wie folgt zusammen:

	Angestellte	Arbeiter	freie Dienstnehmer
Arbeitslosenversicherung	3,00 %	3,00 %	3,00 %
Krankenversicherung	3,82 %	3,95 %	3,87 %
Pensionsversicherung	10,25 %	10,25 %	10,25 %
Arbeiterkammerumlage	0,50 %	0,50 %	0,50 %
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50 %	0,50 %	
<b>Gesamt</b>	<b>18,07 %</b>	<b>18,20 %</b>	<b>17,62 %</b>

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

## 2.1.2. Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages

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

von:	bis:	minus AIV-Beitrag
	1.246,00	3 %
1.246,01	1.359,00	2 %
1.359,01	1.530,00	1 %

### **Beispiel:**

Ein Angestellter verdient 1.355 € brutto im Monat. Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag ist um 2 % zu reduzieren. Die abzuführende Sozialversicherung beträgt 16,07 % des Bruttogehaltes und nicht 18,07 % (Vollversicherung).

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

### **Beispiel:**

Ein Arbeiter hat im Jahr 2013 einen Nettolohn von 1.080 € pro Monat vereinbart. Durch die im Jahr 2013 geltende Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages entsprach dies einem Bruttolohn von 1.351,95 €. 2014 würde der Bruttobetrag bei dem vereinbarten Nettolohn von 1.080 € durch die geänderte Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages jedoch nur 1.335,81 € betragen. In diesem Fall hat der Bruttobetrag gleich hoch zu bleiben wie 2012 (= 1.351,95 €). Der Nettolohn erhöht sich dadurch auf 1.088,59 €. **Die Staffelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages muss dem Arbeitnehmer zugutekommen.**

## 2.1.3. Höchstbeitragsgrundlage

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

Laufende Bezüge: **4.530 €** monatlich für AN, **5.285 €** monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen  
**151 €** täglich  
 Sonderzahlungen: **9.060 €** jährlich

## 2.1.4. Geringfügigkeitsgrenze

Weiters ist die Geringfügigkeitsgrenze zu beachten. Diese liegt in diesem Jahr bei 395,31 € monatlich und 30,35 € 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 Arbeiter 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 AN, die bis zum 31.12.2012 das 60. Lebensjahr vollendet haben, entfällt auch weiterhin der Arbeitslosenversicherungsbeitrag (= gültig bis 31.12.2015).
2. Für Frauen, die zwischen dem 1.1.1953 und 1.3.1954 geboren sind, entfällt 2013 der Arbeitslosenversicherungsbeitrag, sofern die Befreiung schon 2012 bestanden hat (= gültig bis 1.3.2017).
3. Männer, 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!

### **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 ein Jahr nach dem Mindestalter 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 AN, die bis zum 31.12.2012 das 60. Lebensjahr vollendet haben, entfällt auch weiterhin der IESG-Beitrag (= gültig bis 31.12.2015).
2. 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 (0 gültig bis 1.3.2017).
3. Männer, 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.

## 2.2. Lohnsteuer (LSt)

Wie in der SV ist auch für die Lohnsteuer jeder einzelne Kalendermonat, egal ob es sich um Jänner, Februar, März, usw. handelt, mit **30 Tagen** zu berechnen. Basis für die Lohnsteuerberechnung ist die Lohnsteuerbemessungsgrundlage (LSt-BMG). Zur Ermittlung der LSt-BMG ist folgendermaßen vorzugehen:

Laufende Bruttobezüge
- laufender Sozialversicherungsbeitrag
- Freibetragsbescheid
- Gewerkschaftsbeitrag
- rückgezahlter Arbeitslohn und Mankogelder
- Pendlerpauschale
+ Sachbezüge
- steuerfreie Zulagen und Zuschläge
- steuerfreie Reisekosten
- E-Card-Gebühr
(+ ev. Hinzurechnungsbetrag aufgrund einer J/6-Überschreitung)
(- <u>ev. Sozialversicherungsbeitrag der J/6-Überschreitung</u> )
= Lohnsteuerbemessungsgrundlage

Die Lohnsteuer für laufende Bezüge wird unter Verwendung der sogenannten „Effektiv-Lohnsteuertabelle“ ermittelt.

### 2.2.1. Effektivsteuertabelle

#### Berechnung der laufenden Lohnsteuer nach 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

1. Arbeitnehmer								
LSt-BMG		% -Satz	ohne AV/AEAB Abzug	Alleinverdiener oder Alleinerzieher				
von	bis			1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	5 Kinder
				Abzug mit AVAB oder AEAB *)				
	1.011,43	0,00000%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1.011,44	2.099,33	36,50000%	369,18	410,34	424,93	443,26	461,59	479,93
2.099,34	5.016,00	43,21429%	510,13	551,30	565,88	584,22	602,55	620,88
über	5.016,00	50,00000%	850,50	891,67	906,25	924,59	942,92	961,25

\*) Für jedes weitere Kind erhöht sich der Abzug um 18,333 €.

#### Tageslohnsteuertabelle für das laufende Jahr

1. Arbeitnehmer								
LSt-BMG		% -Satz	ohne AV/AEAB Abzug	Alleinverdiener oder Alleinerzieher				
von	bis			1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	5 Kinder
				Abzug mit AVAB oder AEAB *)				
	33,72	0,00000%	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
33,73	69,98	36,50000%	12,306	13,678	14,164	14,775	15,386	15,997
69,98	167,20	43,21429%	17,004	18,377	18,863	19,474	20,085	20,696
über	167,20	50,00000%	28,350	29,722	30,208	30,819	31,431	32,042

\*) Für jedes weitere Kind erhöht sich der Abzug um 0,611 €.



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

### **Beispiel 1:**

Monatsgehalt einer Angestellten abzüglich des SV-Beitrages:  
1.235 € (= LSt-BMG)

Berechnung der Lohnsteuer:

Anwendung des Prozentsatzes laut Tabelle

Stufe 1.011,44 bis 2.099,34:

1.235 x 36,5 % =

450,78

Abzugsbetrag

- 369,18

Monatslohnsteuer

81,60 €

### **Beispiel 2:**

Tageslohn eines Arbeiters mit Alleinverdienerabsetzbetrag und einem Kind abzüglich des SV-Beitrages: € 44,99 (= LSt-BMG)

Berechnung der Lohnsteuer:

Anwendung des Prozentsatzes laut Tabelle

Stufe 33,73 bis 69,97:

44,99 x 36,5 % =

16,421

Abzugsbetrag

- 13,678

Tageslohnsteuer (ungerundet)

2,743

= Tageslohnsteuer (gerundet)

2,74 €

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 selbst 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)**

Alleinverdiener ist wer 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 lebt, und 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
- Kinderbetreuungsgeld
- Unterhaltsleistungen
- Familienbeihilfe

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

Bruttojahresbezug (inklusive Sonderzahlungen) <ul style="list-style-type: none"> <li>- steuerfreie Sonderzahlungen bis zur Höhe von max. 2.100 €</li> <li>- steuerfreie Zulagen und Zuschläge</li> <li>- Sozialversicherungsbeiträge</li> <li>- Gewerkschaftsbeiträge</li> <li>- Pendlerpauschale</li> <li>- Werbungskosten (mindestens das Pauschale von 132 €)</li> <li>+ Wochengeld</li> </ul> <hr/> = 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 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 291 € 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

2014		
Kilometer	monatlich in €	jährlich in €
20 bis 39,99	58	696
40 bis 59,99	113	1.356
ab 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

2014		
Kilometer	monatlich in €	jährlich in €
2 bis 19,99	31	372
20 bis 39,99	123	1.476
40 bis 59,99	214	2.568
über 60	306	3.672

### 2.4.3.3.. Zumutbarkeit und Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel

(tritt teilweise erst ab Funktionieren des Pendlerrechners in Kraft!)

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 entfernt 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 Fahrtdauer 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. bei Nacharbeit fährt bei Arbeitsbeginn und/oder Arbeitsende kein öffentliches Verkehrsmittel)
- 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 entfernt liegende 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 30 Minuten vor dem Arbeitsbeginn und 30 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 45 Minuten auf das öffentliche Verkehrsmittel warten. Daher steht in diesem Fall das große Pendlerpauschale zu.

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

#### **Beispiel:**

Der Gleitzeitrahmen eines Arbeitnehmers liegt zwischen 7.00 und 19.00 Uhr. Er hat einmal in der Stunde ein öffentliches Verkehrsmittel für die Fahrt Wohnung-Arbeitsstätte zur Verfügung. Die erste Möglichkeit würde den Arbeitnehmer um 6.30 Uhr an seinen Arbeitsplatz bringen, bei der nächsten Möglichkeit würde er um 7.30 Uhr am Arbeitsplatz eintreffen. Für die Berechnung des Pendlerpauschales ist die zweite Möglichkeit heranzuziehen - egal welche Verbindung der Arbeitnehmer tatsächlich wählt -, und es dürfen somit nicht 30 Minuten Wartezeit auf den Arbeitsbeginn zur Fahrtdauer hinzugerechnet werden.

**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 zurück zu legen. 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, daher kann der Arbeitnehmer 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 <b>schnellsten</b> 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 mindert der Pendlereuro 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 das 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, also **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 an Pendlereuro zu, also 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 (Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel einzig auf dem Weg Wohnung-Arbeitsstätte möglich) zur Verfügung stellt. Die Zurverfügungstellung einer Netzkarte (Benützung aller öffentlichen Verkehrsmittel einer bestimmten Region möglich) ist nur dann zulässig, wenn für den Arbeitsweg keine Streckenkarte angeboten wird oder die Netzkarte höchstens den Kosten einer Streckenkarte entspricht.

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

Es liegt **kein steuerbegünstigter Werkverkehr** mit Massenbeförderungsmitteln vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kosten für den Fahrausweis ersetzt (**Fahrkostenvergütung/-ersatz**).

Das **Pendlerpauschale/der Pendlereuro stehen** im Falle der Zurverfügungstellung eines Jobtickets durch den Arbeitgeber **nicht mehr zu**.

#### 2.4.3.7. Pendlerpauschale/Pendlereuro und KFZ-Sachbezug

Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber ein Auto für dienstliche und private Fahrten zur Verfügung gestellt bekommen und dafür einen Sachbezug bezahlen müssen (siehe dazu Kapitel „Sachbezüge § 15 EStG“), können seit **1.5.2013 kein Pendlerpauschale/keinen Pendlereuro** steuermindernd berücksichtigt bekommen.

#### 2.4.3.8. Fragen zur Pendlerpauschale/zum Pendlereuro

##### **Wie wird die Wegstrecke berechnet?**

Die Wegstrecke wird anhand der Tarifkilometer des öffentlichen Verkehrsmittels für den Weg Wohnung-Arbeitsstätte bzw. bei unterschiedlicher Streckenführung des öffentlichen Verkehrsmittels für den Weg Arbeitsstätte-Wohnung für die zeitlich kürzeste Strecke 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 kürzesten 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 monatliche 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 dem Formular L 34 beim Arbeitgeber.
- Im Formular L 1 (ArbeitnehmerInnenveranlagung) bzw. E 1 (Einkommensteuererklärung) bei den Werbungskosten. 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 benützen, so ist ein monatlicher Sachbezug in Höhe von 1,5 % der (Erst-)Anschaffungskosten (inklusive USt und No-va), maximal jedoch 600 €, anzusetzen.

Wird das firmeneigene KFZ nachweislich höchstens 6.000 km jährlich für Privatfahrten benützt, ist der halbe Wert als Sachbezug anzusetzen (0,75 % der Anschaffungskosten, maximal 300 €). Die Führung eines lückenlosen Fahrtenbuches ist als Nachweis unbedingt notwendig.

Ein sogenannter „Mini-Sachbezug“ kann angesetzt werden, wenn die mit Fahrtenbuch nachgewiesenen privat gefahrenen Kilometer mit 0,50 € (ohne Chauffeur) bzw. mit 0,72 € (mit Chauffeur) multipliziert, einen Wert von unter 50 % des halben Sachbezugswertes ergeben.

#### **Ermittlung des Sachbezugswertes**

**Neuwagen:** Zur Ermittlung des Sachbezugswertes sind die tatsächlichen Anschaffungskosten einschließlich NOVA und Mehrwertsteuer heranzuziehen. Sonderausstattungen bleiben unberücksichtigt.

**Gebrauchtwagen:** Zur Ermittlung des Sachbezugswertes ist der Listenpreis der Erstzulassung heranzuziehen. Allfällige Sonderausstattungen und 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.

**Leasingfahrzeuge:** Zur Ermittlung des Sachbezugswertes ist von den Anschaffungskosten einschließlich NOVA und Mehrwertsteuer auszugehen, die der Berechnung der Leasingrate zugrunde gelegt wurden. 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 NOVA und Mehrwertsteuer um 20 % zu erhöhen und von dem erhöhten Wert der Sachbezug zu berechnen.

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

### 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. Personalrabatte

Wenn vom Unternehmen Rabatte für die eigenen Arbeitnehmer gewährt werden die über die handelsüblichen Rabatte hinausgehen, ist der übersteigende Teil als Sachbezug zu verrechnen (z.B. Kunden bekommen 5 % Rabatt, Arbeitnehmer 10 %).

### Wann besteht Sachbezugspflicht bei Personalrabatten?

	Sachbezugspflicht?
AN erhalten dieselben Rabatte wie sonst nur Großkunden	Ja
AN erhalten Rabatte, die auch Endverbraucher (nicht erst im Ausverkauf) erhalten	Nein
AN erhalten Waren/Dienstleistungen vergünstigt vom AG, die sie bei anderen Anbietern zum selben oder einem günstigeren Preis ebenso erwerben können	Nein
AN erhalten Waren vor Beginn des Ausverkaufs zu Ausverkaufskonditionen	Ja
AN und deren nahe Angehörigen erhalten Waren/Dienstleistungen zu besonders günstigen Konditionen	Ja
AN und auch (fremde) Dritte erhalten Waren/Dienstleistungen zu besonders günstigen Konditionen	Nein

#### 2.5.4. Zinsersparnis bei Arbeitgeberdarlehen/Gehaltsvorschüssen

Bei Arbeitgeber-Darlehen bzw. Gehaltsvorschüssen ist bis 7.300 € kein Sachbezug anzusetzen. Für den übersteigenden Teil ist ein Sachbezug vom aushaftenden Betrag in Höhe von 1,5 % pro Jahr (wird jährlich angepasst!) zu verrechnen. Sind die von dem Arbeitgeber verrechneten Zinsen unter 1,5 %, so ist nur die Differenz als Sachbezug anzusetzen. Beispiel: AG verlangt 1 % Zinsen für Darlehen: Sachbezug = 0,5 %.

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

Um einen Sachbezug, der nicht in der Sachbezugsverordnung zu finden ist, bewerten zu können, ist der ortsübliche Mittelpreis anzusetzen. Das ist jener Wert, der aufzuwenden wäre, um das, was einem Arbeitnehmer als Sachbezug zukommt, käuflich zu erwerben.

#### **Kostenersätze des Arbeitnehmers**

Werden vom Arbeitnehmer Kosten für das Sachbezugsgut übernommen, verringert dieser Kostenersatz den Sachbezugswert bis auf 0 €.

#### **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 €
Kostenersatz Arbeitnehmer: -	- 300 €
tatsächlich anzusetzender Sachbezug:	150 €

#### 2.5.6. 20 %-SV-Regelung

Der Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherungsbeitrag darf 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:

Eine Angestellte verdient monatlich 2.000 € brutto (= Geldbezug) und einen Sachbezug von monatlich 450 €. Die Berechnung der Sozialversicherung hat folgendermaßen zu erfolgen:

$$\begin{aligned} 2.450 \text{ €} \times 17,07 \% &= 418,22 \text{ €} (= \text{SV-Beitrag ohne AKU und WBF-Beitrag}) \\ 2.000 \text{ €} \times 20 \% &= 400,00 \text{ €} (= 20 \% \text{ der Geldbezüge}) \end{aligned}$$

Der Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherungsbeitrag sind um 18,22 € höher als 20 % des Geldbezuges. Der Angestellten darf daher nur folgender SV-Beitrag abgezogen werden:

$$\begin{aligned} 2.000 \text{ €} \times 20 \% &= 400,00 \text{ €} (= \text{der Sachbezug übersteigt somit } 20 \% \text{ des Geldwertes}) \\ 2.450 \text{ €} \times 1 \% &= + 24,50 \text{ €} (= \text{AK-Umlage und WBF}) \\ &= 424,50 \text{ € SV-Arbeitnehmeranteil} \end{aligned}$$

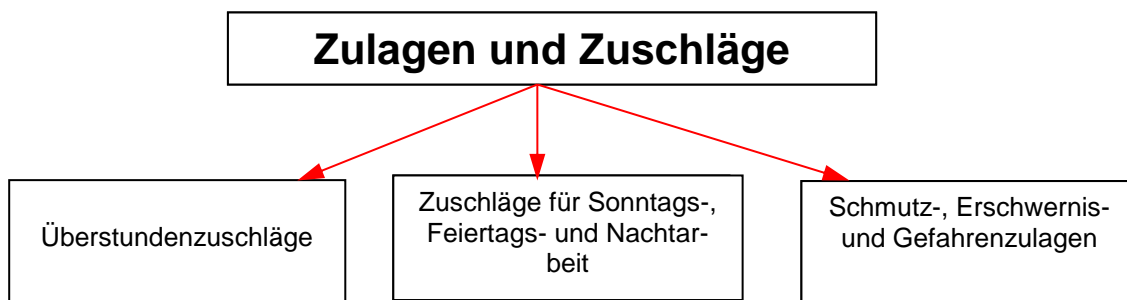
Der restliche Betrag zur vollen SV müssen vom Arbeitgeber getragen werden.

$$\begin{aligned} 2.450 \text{ €} \times 18,07 \% &= 442,72 \text{ €} \\ &- 424,50 \text{ €} \\ &= 18,22 \text{ € sind zur SV des Arbeitgebers hinzuzurechnen.} \end{aligned}$$

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 werden Zulagen und Zuschläge bezahlt. Sie können regelmäßig oder unregelmäßig zur Abrechnung gelangen. Die Bezahlung erfolgt aufgrund von lohngestaltenden Vorschriften wie Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, usw. Üblicherweise werden sie in Form eines Prozentsatzes des Stundenlohnes oder eines 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. Bei diesbezüglichen Unklarheiten lohnt es sich eine schriftliche Anfrage laut § 90 Einkommensteuergesetz an das Betriebsstättenfinanzamt zu stellen.

## 2.6.2. Überstunden(zuschläge)

Überstunden setzen sich aus Überstundengrundlohn und Überstundenzuschlag (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 also 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 %) 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 Zuschläge mit mindestens 50 % 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 noch eine Überstunde mit 100 % Zuschlag die unter keine andere Begünstigung fällt, können insgesamt zehn 50 %ige Überstundenzuschläge bis höchstens 86 € steuerfrei belassen werden.

### **Zeitausgleich**

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

### **All Inclusive-Vereinbarungen und Überstunden**

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).

### **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 und im Jahresschnitt 120 Überstunden nachweisbar geleistet wurden.

## 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 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:**

Überstundenleistung an einem Mittwoch von 19.00 bis 22.00 Uhr: Arbeitsrechtlich wurden eine Überstunde mit 50 % und zwei mit 100 %ige Zuschlag geleistet. Steuerlich liegen diese drei Überstunden im Nachtarbeitszeitraum und da drei zusammenhängende Überstunden geleistet wurden handelt es sich um begünstigte Nachtüberstunden.

#### **Beispiel 2:**

Überstundenleistung an einem Freitag von 6.00 bis 7.00 Uhr: Laut Betriebsvereinbarung wurde eine Überstunde mit 100 % Zuschlag geleistet. Diese wurde zwar im Nachtzeitraum gearbeitet, aber da nicht drei zusammenhängende Überstunden in diesem Zeitraum geleistet wurden, handelt es sich um einen nicht begünstigten Zuschlag. Sollten noch keine Überstunden mit 50 %igem Zuschlag geleistet worden sein, kann der 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,
- im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen (in dieser Branche) eine **außerordentliche Erschwernis** darstellen, 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.

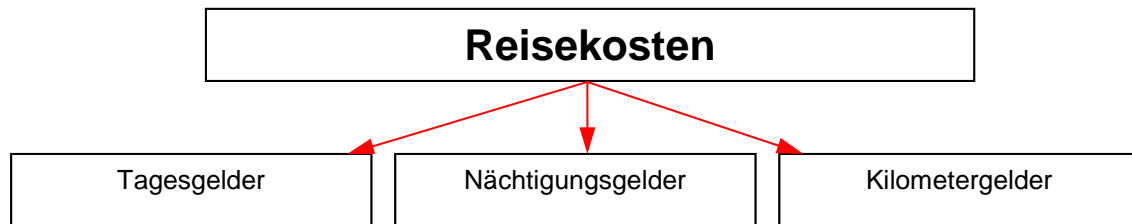
Diese Zulagen sind nur dann begünstigt, wenn sie aufgrund von lohngestaltenden Vorschriften (Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, innerbetrieblicher Regelungen für alle Arbeitnehmer oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern, Dienst- bzw. Arbeitsordnungen) gewährt werden.

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 ans zuständige Betriebsstättenfinanzamt gestellt werden.

## 2.7. Reisekosten

Im Zusammenhang mit Dienstreisen können folgende Kosten anfallen:



Durch beruflich veranlasste Reisen können Mehrkosten entstehen, die eventuell vom Arbeitgeber ersetzt werden. Welche Kostenersätze vom Arbeitgeber ausbezahlt werden müssen, hängt von den jeweils anzuwendenden lohngestaltenden Vorschriften (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung aufgrund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung) ab.

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

Unter Reisekosten sind Fahrtkosten (Kilometergeld, Bahn-, Flugticket, Taxi), der Verpflegungsmehraufwand in Form von Taggeldern sowie die Nächtigungskosten zu verstehen.

### **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.

### **Was bedeutet Legaldefinition gem. § 26 EStG?**

Die Definition des Dienstreisebegriffes ist im § 26 Z. 4 des Einkommensteuergesetzes zu finden. Sie regelt die steuerliche Abgabefreiheit je nach Art der Dienstreise.

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

Zuerst ist eine Dienstreise nach der Legaldefinition abzurechnen und im Weiteren bei Vorliegen einer lohngestaltenden Vorschrift nach einer § 3 Dienstreise.

### **Wann liegt eine kleine und wann eine große Dienstreise vor?**

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. Laut Le-

galdefinition ist jedes Verlassen des Dienstortes eine Dienstreise, die Entfernung zum Dienstort spielt grundsätzlich keine Rolle. Aufgrund der 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 abgabepflichtig.

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 Dienstort noch nicht ortskundig ist. Aufgrund der nach einer gewissen Zeit eintretenden Ortskenntnis sind die Taggelder ab Begründung eines weiteren Mittelpunkts der Tätigkeit abgabepflichtiger Arbeitslohn. Ob und nach welcher Zeitspanne dieser weitere Mittelpunkt der Tätigkeit begründet wird hängt davon ab, ob die Reisetätigkeit

- an einem Einsatzort
- in einem Einsatzgebiet
- als Fahrtätigkeit

erbracht wird.

#### **Mittelpunkt der Tätigkeit an einem Einsatzort**

Als Einsatzort gilt

- 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.

### ***Mittelpunkt der Tätigkeit in einem Einsatzgebiet***

Bereisen Arbeitnehmer ein ihnen konkret zugewiesenes Gebiet regelmäßig, können sie für die Anlaufphase von fünf Tagen abgabenfreie Taggelder erhalten. Als Einsatzgebiet gelten der politische Bezirk und die angrenzenden politischen Bezirke. Nach Ablauf von sechs Monaten seit der letzten Reise steht die Anlaufphase neuerlich zu (z.B. Vertreter, Monteure, Gerichtsvollzieher, usw.).

### ***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 abgabepflichtig. 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,
- Bankbeamte 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 (Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, innerbetrieblicher Regelungen für alle Arbeitnehmer oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern, Dienst- bzw. Arbeitsordnungen) bezahlt werden müssen.

Liegt keine Regelung in einer lohngestaltenden Vorschrift vor, sind ausbezahlte Taggelder nur im Rahmen der § 26-Legaldefinition 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 der § 26-Legaldefinition 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-Dienstreise + § 3-Dienstreise)**

Das maximale abgabenfreie Taggeld von 26,40 € gilt sowohl für die § 26-Dienstreise 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 Tagesgelder 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 Berechnung der steuerfreien Taggelder.

### **Taggelder bei vom Arbeitgeber bezahlten Mittag- oder/und Abendessen**

Übernimmt der Arbeitgeber zusätzlich zum bezahlten abgabenfreien Taggeld die Kosten für ein Mittag- oder/und Abendessen, verkürzt sich das abgabenfreie Taggeld pro Essen um je 13,20 €, auch wenn die tatsächlichen Essenskosten nachweislich geringer sind. Diese Regelung gilt ebenso auch für Schulungen oder Seminare der Mitarbeiter, wenn in den Seminarkosten eine Verpflegung inkludiert ist.

#### **Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer ist zwei ganze Tage auf Dienstreise in Graz. Er hat grundsätzlich Anspruch auf zwei volle Tagesdiäten zu je 26,40 €, also insgesamt 52,80 €. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für ein Mittagessen um 10 €, 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 sv- und Ist-frei ausbezahlt.

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

### **Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer ist 10 Stunden auf Dienstreise. Dafür stünde ihm 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. Diesfalls bekommt der Arbeitnehmer kein steuerfreies Tagesgeld ausbezahlt.

### **Was wird unter der „Durchzahlerregelung“ verstanden?**

Hat ein Arbeitnehmer aufgrund eines Kollektivvertrages Anspruch auf Tages- 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 Tagesgelder ab dem 6. Tag**

<b>Liegt eine in § 3 EStG angeführte Tätigkeit vor?</b>	<b>Ist der Arbeitgeber zur Zahlung des Taggeldes verpflichtet?</b>	<b>Das Taggeld ist daher</b>
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. der zuständigen Gebietskrankenkasse 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) steuerpflichtig. Bei Erstattung der tatsächlichen Nächtigungsgelder gibt es hingegen keine zeitliche Begrenzung.

## 2.7.2. Auslandsdienstreise

### 2.7.2.1. Taggelder

Für eine Auslandsdienstreise sind dem jeweiligen Land entsprechende Taggeldsätze heranzuziehen. Die Auslandsreise beginnt und endet jeweils bei Grenzübertritt bzw. Abflug/Ankunft am Flughafen. Ab diesem Zeitpunkt ist der jeweilige Auslandstagsatz steuer- und sozialversicherungsfrei, maximal der jeweilige Höchstsatz der Auslandsreisegesätze der Bundesbediensteten (Gebührenstufe 3) 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 durchfahrende Land.

#### **Wird bei vom Arbeitgeber bezahlten Essen auch im Ausland das Taggeld gekürzt?**

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 10.07 Uhr statt. Der Gesamtaufenthalt in Deutschland dauert 5 Stunden. Der Grenzübertritt bei der Rückfahrt findet um 15.07 Uhr statt. Ende der Dienstreise: 18.14 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 Unterkunftgebers) 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 €
<b>1. Europa</b>		
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
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

Land	TG in €	NG in €
<b>2. Afrika</b>		
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
<b>3. Amerika</b>		
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

Land	TG in €	NG in €
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
<b>4. Asien</b>		
Afghanistan	31,8	27,7
Armenien	36,8	31,0
Aserbaidshjan	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
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

Land	TG in €	NG in €
Vereinigte Arabische Emirate	54,1	37,5
Vietnam	31,4	31,4
<b>5. Australien</b>		
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. Reisevergütungen

Die Abgabefreiheit von Reisekostenvergütungen (Fahrtkostenersatz, Kilometergelder) ist unabhängig vom Anspruch auf Taggelder. Daher sind keinerlei Einschränkungen bezüglich der Länge der Dienstreise (5, 15 bzw. 183 Tage) zu beachten.

#### 2.7.3.1. Fahrtkostenvergütungen

Werden im Zusammenhang mit einer Dienstreise Fahrtkosten (Bahn, Taxi, Flugticket) in tatsächlicher Höhe vergütet, sind diese sv- und Ist-frei. Es ist ein Nachweis in Form der Originalfahrtscheine bzw. Tickets, oder durch die Führung eines genauen Fahrtenbuches 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 Einzelfahrtscheinen für Dienstreisen ist immer abgabefrei zu behandeln.

#### 2.7.3.2. Kilometergelder

Erhält der Arbeitgeber für Dienstfahrten mit seinem eigenen PKW einen Kostenersatz, ist dieser bis zu den amtlichen Sätzen sv- und Ist-frei. 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 sv- und Ist-frei ausbezahlen. Darüber hinausgehende Kilometergelder sind abgabenpflichtig zu behandeln.

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

### **Parkgebühren zusätzlich zum Km-Geld**

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

### **Kann der Arbeitgeber pauschalierte Km-Gelder abgabenfrei ausbezahlen?**

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, pauschalierte Km-Gelder 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 Km-Gelder muss der Arbeitgeber nicht mittels Aufrollung sv- und steuerpflichtig rückverrechnen. Die künftigen Km-Gelder sind dann allerdings abgabenpflichtig zu verrechnen, selbst wenn diese ins nächste Kalenderjahr übergehen. Sind die zu viel erhaltenen abgabenfreien Km-Gelder mit den künftigen abgabenpflichtigen Km-Geldern gegenverrechnet worden, kann der Arbeitgeber die weiteren Km-Gelder wieder abgabenfrei auszahlen.

Eine weitere wichtige Voraussetzung für abgabenfreie pauschalierte Km-Gelder 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
- 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.

### **Kann der Arbeitgeber Kilometergelder für die Fahrt Wohnung–Arbeitsstätte abgabenfrei bezahlen?**

Die Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte sind durch den Verkehrsabsetzbetrag von 291 € jährlich zusätzlich einem eventuellen Pendlerpauschale/Pendlereuro abgegolten. Daher ist ein eventuell 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, eventuell 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 tatsächliche laufende Monatslohn/-gehalt und natürlich auch umgekehrt. In der jeweiligen lohngestaltenden Vorschriften ist geregelt, ob eventuell Zulagen, Zuschläge oder monatliche Prämien/Provisionen für die Berechnung der Sonderzahlung miteingerechnet werden. 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.

##### *Beitragssätze*

	<b>Angestellte</b>	<b>Arbeiter</b>
Arbeitslosenversicherung	3,00 %	3,00 %
Krankenversicherung	3,82 %	3,95 %
Pensionsversicherung	10,25 %	10,25 %
<b>Gesamt</b>	<b>17,07 %</b>	<b>17,20 %</b>

Die Beitragssätze sind um 1 % niedriger als bei einem laufenden Bezug, da bei 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 **9.060 €**.

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, dem neuen Arbeitgeber in Form des Jahreslohnzettels (L16) des alten Arbeitgebers die bereits verbrauchte jährliche SV-Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen mitzuteilen. 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 gewährt wird. 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 erst **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 6 %ige Lohnsteuer zu ermitteln.

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

#### **Welche Bezüge werden für die Berechnung des Jahressechstels herangezogen?**

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

- Gehalt/Lohn
- vom Arbeitgeber ausbezahltes Krankentgelt
- Zulagen/Zuschläge (steuerfreie und -pflichtige)
- Sachbezüge (außer AG-Darlehen)
- laufende Prämien/Provisionen
- steuerpflichtige Reisekosten (nur lt. § 26 EStG)
- Fahrtkostenzuschuss (z.B. Monatsmarke), nicht jedoch das Jobticket
- Zukunftsvorsorgeleistungen des Arbeitgebers lt. § 3 Abs. 1 Z 15a EStG, sofern sie laufend ausbezahlt werden

Nicht einzuberechnen sind:

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

#### **Wie wird das Jahressechstel berechnet?**

Alle laufenden Bezüge des Kalenderjahres 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

### Wann ist die Sechstelberechnung durchzuführen?

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

#### Beispiel:

Angestellte mit einem gleichbleibenden Bruttomonatsgehalt von 2.300 €  
Im Februar hat sie eine wiederkehrende Prämie in Höhe von 800 € und im Juni den Urlaubszuschuss in Höhe von 2.300 € erhalten. Im November erhält die Arbeitnehmerin die Weihnachtsremuneration in Höhe von 2.300 €.

Das Jahressechstel ist im November somit folgendermaßen zu berechnen:

Jänner bis November:  $2.300 \text{ €} \times 11 = 23.000 \text{ €} / 11 \times 2 = 4.600 \text{ €}$

Jahressechstel:	4.600 €
wiederkehrende Prämie:	- 800 €
Urlaubszuschuss:	- <u>2.300 €</u>
restliches Jahressechstel:	1.500 €

Der Betrag von 1.500 € kann bei der Weihnachtsremuneration noch mit 6 % versteuert werden. 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),
- 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 neuen Arbeitgeber ausbezahlt werden. In so einem Fall 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.

Kann die Arbeitnehmerin mit dem Jahreslohnzettel des vorigen Arbeitgebers die früheren laufenden Bezüge sowie das bereits verbrauchte Jahressechstel nachweisen, hat der neue Arbeitgeber dadurch

die Möglichkeit auch die Vorbezüge ab 1.1. des Jahres in die Sechstelberechnung miteinfließen lassen.

Ohne Nachweis der Vorbezüge, kann der neue Arbeitgeber nur den Freibetrag von 620 € berücksichtigen. Würde durch Wechsel des Arbeitgebers der Freibetrag dadurch mehrmalig angewendet werden, erfolgt die Rückverrechnung bei einer allfälligen Veranlagung.

### **Falsche Jahressechstelberechnung**

Unterläuft dem Arbeitgeber bei der Sechstelberechnung ein Fehler, kann eine Korrektur des Jahreslohnzettels durch das Betriebsstättenfinanzamt beim Wohnsitzfinanzamt im Wege der Berufung nach einer ArbeitnehmerInnenveranlagung beantragt werden.

### **3.2.3. Bauarbeiterurlaubsentgelt und –abfindung – Jahreszwölftel**

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

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

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

### **Jahreszwölftel**

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

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

Für die Berechnung des Jahreszwölftels gelten die Grundsätze des Jahressechstels.

### **Berechnung des Jahreszwölftels**

Die laufenden Bezüge des Kalenderjahres werden zusammen gerechnet. Dieser Betrag wird dann durch die Anzahl der bereits abgelaufenen Monate des Kalenderjahres dividiert --> Jahreszwölftel.

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

### 3.2.4. Freigrenze und Bagatellgrenze

#### Freigrenze

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

#### Bagatellgrenze

Ab einem **Jahressechstel bzw. Jahreszwölftel von 2.100 €** gilt: Übersteigt das Jahressechstel die Freigrenze von 2.100 € darf die Besteuerung der Sonderzahlungen nicht mehr unterbleiben, sondern es muss eine 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

Der geringere Betrag kann vom Arbeitgeber als Lohnsteuer bei den Sonderzahlungen abgezogen werden.

#### Beispiel:

Arbeiter mit einem Bruttolohn von 1.300 €  
Urlaubszuschuss: 1.300 €  
Weihnachtsremuneration: 1.300 €

Vergleichsrechnung Teil 1:

2.600,00 €	Bruttobetrag der Sonderzahlungen
- 395,20 €	SV-Beitrag ([15,20 % von jeweils 1.300 €] x 2)
= 2.204,80 €	
- 2.000,00 €	Bagatellgrenze
= 204,80 €	x 30 % = 61,44 LSt

Vergleichsrechnung Teil 2:

2.600,00 €	Bruttobetrag der Sonderzahlungen
- 395,20 €	SV-Beitrag ([15,20 % von jeweils 1.300 €] x 2)
- 620,00 €	Freibetrag
= 1.584,80 €	x 6 % = 95,09 LSt

Die Lohnsteuer von 61,44 € 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 ergibt sich dabei automatisch.

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

### 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 überschreitende Betrag bei der laufenden Lohnsteuerbemessungsgrundlage zu berücksichtigen.

### Beispiel:

Ein Arbeiter verdient gleichbleibend 4.800 € monatlich.

Im April hat er eine wiederkehrende Prämie in Höhe von 1.500 € erhalten und im Juni einen Urlaubszuschuss in Höhe von 4.800 €. Im November wird nun die Weihnachtsremuneration in Höhe von 4.800 € ausbezahlt.

Bei der Weihnachtsremuneration wird die SV-Höchstbeitragsgrundlage von 9.060 € jährlich überschritten. Es sind nur mehr **2.760 € sv-pflichtig**.

Das Jahressechstel beträgt 9.600 €. Mit 6 % können noch 3.300 € versteuert werden, der Jahressechstelüberhang im November beträgt daher 1.500 €.

SV-Beitrag der Weihnachtsremuneration gesamt: 474,72 €. Dieser SV-Beitrag ist in diesem Fall komplett bei der Ermittlung der Lohnsteuerbemessungsgrundlage der innerhalb des Jahressechstels liegenden Weihnachtsremuneration abzuziehen und dann die 6 % Lohnsteuer zu ermitteln.

### 3.2.6. Besteuerung von Dienstleistungen und Prämien für Verbesserungsvorschläge

Dienstleistungen und die Prämien für Verbesserungsvorschläge sind ebenfalls mit den festen Steuersätzen zu versteuern. Das begünstigte Ausmaß beträgt ein zusätzliches Jahressechstel plus 15 %. Begünstigt besteuert können sie jedoch nur dann werden, wenn Sie aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift (z.B. Betriebsvereinbarung) ausbezahlt werden.

#### Dienstleistungen

Von einer Dienstleistung wird gesprochen, wenn die Erfindung patentfähig ist und im Rahmen der betrieblichen Verwendung liegt.

#### Verbesserungsvorschlag

Wenn ein Arbeitnehmer Verbesserungen einbringt, infolge dessen das Unternehmen Rationalisierungen oder Ergebnisverbesserungen vornehmen kann, wird von Verbesserungsvorschlägen gesprochen. Die Vorschläge müssen über die normale Dienstpflicht des Arbeitnehmers hinausgehen.

### 3.2.7. Solidarbeitrag

In den Jahren 2013 bis 2016 ist folgende Staffelung bei der Besteuerung der Sonderzahlungen anzuwenden:

Sonderzahlungen	Lohnsteuer
für die ersten 620 €	00,00 %
für die nächsten 24.380 €	06,00 %
für die nächsten 25.000 €	27,00 %
für die nächsten 33.333 €	35,75 %
über 83.333 €	50,00 %

## 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

##### *Kündigungsfristen für den Arbeitnehmer bei Angestellten:*

**1 Monat** (vom Monatsletzten zum Monatsletzten)

##### *Kündigungsfristen bei Arbeitern:*

Die Kündigungsfristen bei Arbeitern richten sich nach dem jeweiligen Kollektivvertrag, der Betriebsvereinbarung oder dem Einzelvertrag. Existiert eine solche Regelung nicht, beträgt die Kündigungsfrist **14 Tage**.

### 4.2. Beendigungsansprüche

Je nachdem wie das Dienstverhältnis beendet wurde, 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

**Abkürzungen:** SZ = Sonderzahlung; UEL = Urlaubersatzleistung; KE = Kündigungsentschädigung

## 4.2.2. Abfertigung

### 4.2.2.1. Abfertigung Alt – Gesetzliche Abfertigung

Eine gesetzliche Abfertigung erhalten Arbeitnehmer, wenn das Dienstverhältnis mindestens 3 Jahre gedauert hat. 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 den Kollektivvertrag bzw. 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 Bezügesgesetzes § 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.

Die Lohnsteuer der gesetzlichen Abfertigung darf jedoch nicht höher sein, als die Lohnsteuer, die dem bei der Berechnung der Abfertigung zugrunde gelegten Vielfachen entspricht. Dazu ist die Lohnsteuer, die auf den laufenden Arbeitslohn entfällt, der für die (Brutto-)Berechnung der Abfertigung maßgeblich ist, mit der Zahl zu vervielfachen, die sich durch die Division der gesamten Abfertigung durch den laufenden Bezug errechnet.

Diese Vervielfachermethode kommt nur bei geringen Bezügen zur Anwendung (z.B. bei Teilzeitarbeit), da im Regelfall die Versteuerung mit dem festen Satz günstiger ist.

### Beispiel:

Eine Arbeiterin verdient monatlich 1.260 € brutto (14 x jährlich). Sie erhält eine gesetzliche Abfertigung von 4 Monatsentgelten, die sich wie folgt errechnet:

1.260 € Gehalt  
+ 105 € 1/12 Urlaubszuschuss  
+ 105 € 1/12 Weihnachtsremuneration  
= 1.470 € x 4 = 5.880 €

Besteuerung mit festem Satz: 5.880 € x 6 % = 352,80 €

**Vervielfachermethode:** Die Gesamtabfertigung in Höhe von 5.880 € ist durch den laufenden Monatsbezug zu dividieren: 5.880 € / 1.260 € = 4,67. Die laufenden Lohnsteuer vom monatlichen Bruttobezug (1.260 €) beträgt in diesem Fall 16,22 €. Die monatliche Lohnsteuer ist nun mit dem Quotienten zu multiplizieren um die Lohnsteuer der Abfertigung zu ermitteln: 16,22 € x 4,67 = 75,75 €.

In diesem Beispiel ist also die Lohnsteuer der Vervielfachermethode in Höhe von 75,75 € von der Abfertigung in Abzug zu bringen, da die für den Arbeitnehmer günstigere Variante anzuwenden ist. Wendet der Arbeitgeber die ungünstigere Variante an und ist eine Korrektur innerhalb des Kalenderjahres nicht möglich, besteht die Möglichkeit bei der Veranlagung im Berufungswege eine Korrektur zu beantragen.

### Kollektivvertragliche Abfertigungen

Kollektivvertragliche Abfertigungen sind abgabenrechtlich wie gesetzliche Abfertigungen zu behandeln. Dadurch kann die volle Abfertigung laut Kollektivvertrag mit 6 % LSt bzw. der Vervielfachermethode versteuert werden.

#### 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, Urlaubersatzleistung) in eine freiwillige Abfertigung, sind diese Zahlungen sehr wohl sv-pflichtig zu behandeln.

### Lohnsteuer

Freiwillige Abfertigungen können bis zu einem Ausmaß von einem Viertel des Letztjahresbezuges ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen begünstigt mit 6 % versteuert werden. Dazu sind sämtliche laufende Bezüge wie Lohn/Gehalt, Überstunden, SEG-Zulagen, Sachbezüge, § 3 Reisekostensätze sowie der laufende Anteil einer eventuellen UEL der letzten 12 Monate zu addieren und davon ein Viertel zu errechnen.

Wird eine freiwillige Abfertigung nach einer längeren Krankheit ohne Entgelt, nach Karenz oder nach Altersteilzeit fällig, sind die laufenden Bezüge aus der Zeit vor diesem Ereignis heranzuziehen.

**Beispiel:**

Ein Angestellter ist seit 1.6.2000 bei einem Unternehmen beschäftigt und verdient ab Jahresbeginn monatlich 2.600 €. Bei Dienstbeginn hat er für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses eine freiwilligen Abfertigung in Höhe von 7.500 € vereinbart. Mit Ende des Jahres wird das Dienstverhältnis beendet.

Berechnung der Lohnsteuer der freiwilligen Abfertigung bei Dienstende:

$$2.600 \text{ €} \times 3 = 7.800 \text{ €} \text{ (= ein Viertel des Letztjahresbezuges)}$$

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 (siehe Tabelle unten) begünstigt versteuert werden, sofern Vordienstzeiten nachgewiesen werden können, für die der Arbeitnehmer weder eine gesetzliche noch eine freiwillige Abfertigung erhalten hat.

Dienstzeit von	x ein Zwölftel der lfd. Bezüge der letzten 12 Monate
3	2
5	3
10	4
15	6
20	9
25	12

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

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

#### 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 auch 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-Kasse 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 des Laufes 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, als wie wenn er gearbeitet hätte. Auch hier gilt es wieder einen Blick in die lohngestaltende Vorschrift 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, unter Bedacht der monatlichen SV-HBGI mit dem entsprechenden Beitragssatz. 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 ob die Zahlungen 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 x 80 % = Lohnsteuerbemessungsgrundlage

Von dieser Lohnsteuerbemessungsgrundlage wird die Lohnsteuer 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:**

Eine Angestellte wird fristwidrig zum 30.4. gekündigt. Der richtige Kündigungstermin ist der 30.6. Ihr Monatsgehalt beträgt 2.225 € brutto monatlich, die Basis der Sonderzahlungen ist ein Monatsgehalt und den Urlaubsanspruch hat sie voll aufgebraucht. Für den Zeitraum von 1.5.-30.6. hat sie eine Kündigungsentschädigung inklusive Sonderzahlungsanteile zu erhalten:

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 €

Die Arbeitnehmerin erhält die KE erst aufgrund einer Intervention durch Gewerkschaft, Arbeiterkammer oder Anwalt ein paar Monate nach Beendigung des Dienstverhältnisses. In diesem Fall ist die Arbeitnehmerin im Monat der Auszahlung neu zur Sozialversicherung anzumelden und die Abgaben sind folgendermaßen zu berechnen:

KE, lfd.	4.450,00 €
KE, SZ	<u>743,70 €</u>
Gesamt	5.193,70 €
- SV KE, lfd. 18,07 %	804,12 €
- SV KE;SZ 17,07 %	<u>126,95 €</u>
LSt-BMG:	4.262,63 € x 80 % = 3.410,10 €

Die auf die LSt-BMG von 3.410,10 € entfallende Lohnsteuer beträgt 963,52 €. Die KE beträgt daher netto 3.299,11 €.

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. Urlaubersatzleistung**

Kommt ein nicht verbrauchter Urlaub bei der Beendigung des Dienstverhältnisses zur Auszahlung, wird von einer Urlaubersatzleistung (UEL) gesprochen. Diese entspricht dem noch ausstehenden Urlaubsentgelt und den dazugehörenden Sonderzahlungen. Die UEL wird arbeitsrechtlich nach dem Ausfallprinzip berechnet. Es wird ermittelt, was der Arbeitnehmer an Entgelt bekommen hätte, hätte er tatsächlich gearbeitet

(Zulagen, Überstunden, usw.). Weiters sind Sachbezüge in die Berechnung miteinzubeziehen.

Unbedingt erforderlich bei der Berechnung der Urlaubersatzleistung ist, wie bei allen Beendigungsansprüchen, ein Blick in die lohngestaltende Vorschrift.

#### 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:

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

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

##### **Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer beendet am 30.4. des Kalenderjahres sein Dienstverhältnis. Den Urlaub aus den Vorjahren hat er aufgebraucht, im laufenden Kalenderjahr hat er noch keinen Urlaub verbraucht. Der Urlaubsanspruch entsteht am 1.1. eines Jahres. Der Arbeitnehmer hat einen Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

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

Der laufende Bezug und die Sonderzahlungen sind jeweils durch die Arbeitstage (AT) mit dem Teiler 22 bzw. durch die Werkstage (WT) mit dem Teiler 26 zu dividieren. Das Ergebnis wird mit der Zahl der offenen Urlaubstage multipliziert.

##### **Beispiel (Fortsetzung):**

Der Arbeitnehmer aus dem Vorbeispiel ist Angestellter und hat ein Monatsgehalt von 1.780 € und sonst keine Zulagen bzw. Zuschläge. Der Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration beträgt je 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 hier auch eine eventuelle Verringerung der SV-Beiträge durch die Staffelungsregelung beim Arbeitslosenversicherungsbeitrag. Beim laufenden Anteil der Urlaubersatzleistung ist darauf zu achten, ob sie auf verschiedene Beitragszeiträume aufzuteilen ist, die Sonderzahlung wird jedoch dem Beendigungsmonat (= arbeitsrechtliches Ende des Dienstverhältnisses) zugerechnet.



### Beispiel:

Die UEL wird gemeinsam mit der Aprilabrechnung (Gehalt, aliquote Sonderzahlungsanteile) ausbezahlt.

Der laufende Anteil der UEL bewirkt eine Verlängerung der Pflichtversicherung. Dazu müssen die 8,22 Resturlaubstage von Arbeitstagen in Kalendertage umgerechnet werden. Dazu wird die Anzahl der vollen Kalenderwochen, die durch die UEL abgedeckt sind, ermittelt und pro Woche 2 (bei Arbeitstagen) bzw. 1 Kalendertag (bei Werktagen) hinzugerechnet.

8,22 Resturlaubstage / 5 Arbeitstage pro Woche = 1 volle Woche. Zu den 8,22 AT sind also 2 Kalendertage hinzuzurechnen. Das ergibt 10,22 Kalendertage

Die 10,22 Kalendertage sind auf volle Kalendertage **abzurunden**, das ergibt 10 Kalendertage. Die Pflichtversicherung verlängert sich dadurch auf den 10.5. Die SV-Beiträge aus dem Vorbeispiel errechnen sich daher wie folgt:

$665,07 \times 15,07 \% = 100,23 \text{ € SV-Beitrag laufender UEL-Anteil}$   
 $110,85 \times 16,07 \% = 17,81 \text{ € SV-Beitrag für die UEL Sonderzahlung}$

Der Betrag von 100,23 € für den laufenden UEL-Anteil fällt sv-rechtlich in den Mai und daher ist die Staffelungsregelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages anzuwenden (SV 15,07 % anstelle von 18,07 %).

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 Staffelungsregelung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages (SV 16,07 % anstelle von 17,07 %).

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

### Beispiel:

Eine Arbeiterin verdient monatlich 4.600 € brutto. Den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration von je 4.600 € hat sie schon erhalten. Das Dienstverhältnis endet am 30.11., es sind noch 17 Werktage Urlaub offen. Der laufende Anteil der UEL beträgt 3.007,69 €, der Sonderzahlungsanteil der UEL beträgt 501,28 €.

17 Werktage Resturlaub / 6 Werktage pro Woche = 2 volle Wochen. Zu den 17 WT sind also 2 Kalendertage hinzuzurechnen. Das ergibt 19 Kalendertage und sie ist somit bis zum 19.12. bei der Sozialversicherung angemeldet.

$\frac{4.530 \text{ € Höchstbeitragsgrundlage}}{30 \text{ Kalendertage (ein Monat)}} = 151 \text{ € tägliche Höchstbeitragsgrundlage}$

$19 \text{ Kalendertage} \times 151 = 2.869 \text{ € SV-BGI}$   
 $2.869 \times 18,20 \% = 522,16 \text{ € SV für den laufenden Anteil der UEL}$

Die Differenz auf 3.007,69 €, also 138,69 €, ist sv-frei.

Für den Sonderzahlungsanteil an der UEL fällt keine Sozialversicherung mehr an, weil die Höchstbeitragsgrundlage von 9.060 € 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 und Sonderzahlungsanteil zu unterscheiden. Der laufende Anteil 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 eines Angestellten beträgt gleichbleibend 2.730 € monatlich. Die Basis für die Sonderzahlungen beträgt ebenso je 2.730 € im Jahr. Das Dienstverhältnis endet am 30.11. 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
UEL, lfd. =	<u>1.365,00</u>
Jahressechstel =	6.825,00
abzüglich UZ + WR =	<u>4.996,28</u>
noch mit 6 % versteuerbar =	1.828,72

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

227,50 UEL UZ/WR Brutto
- 38,83 SV 17,07 % (BGI: 227,50 €)
- <u>11,32</u> LSt 6 % (BMG: 188,67 €)
= 177,35 UEL UZ/WR Netto

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

2.730,00 Gehalt
- 493,31 SV 18,07 % (BGI: 2.730,00 €)
+ 1.365,00 UEL laufend Brutto
- <u>233,01</u> SV 17,07 % (BGI: 1.365,00 €)
3.368,68 LSt-BMG = 945,62 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, nicht willkürlichen Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre 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.

### **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 können sie mit 6 % LSt versteuert werden. Auch die Anrechnung von Vordienstzeiten kommt zur Anwendung, sofern nicht abgefertigte Vordienstzeiten nachgewiesen werden können. Über dieses Ausmaß hinaus werden Sozialplanleistungen bis zu einem Betrag von 22.000 € mit dem Hälftesteuersatz versteuert.

#### **Beispiel 1 Abfertigung Alt:**

Eine Angestellte hat einen Monatsbezug von 2.075 €. Aufgrund einer begünstigten Sozialplanzahlung erhält sie 25.000 €. Sie hat keine freiwillige Abfertigung erhalten.

Sozialplan	25.000,00 Brutto
-	373,50 LSt 6 % (BMG: 6.225 €)
-	<u>1.418,94 LSt Hälftesteuersatz (BMG: 18.775 €)</u>
=	23.207,56 € Sozialplan Netto

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

$$\frac{(18.775 - 11.000) \times 5.110}{14.000}$$

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

#### **Beispiel 2 Abfertigung Neu:**

Eine Angestellte hat einen Monatsbezug von 2.075 € und erhält eine begünstigte Sozialplanzahlung in Höhe von 25.000 €.

Sozialplan	25.000,00 Brutto
-	2.007,50 LSt Hälftesteuersatz (BMG: 22.000 €)
-	<u>786,30 LSt lt. Lohnsteuertabelle (BMG: 3.000 €)</u>
=	22.206,20 € 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, KM-Gelder) 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 gelten nicht als willkürliche Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes.

### **Beispiel**

Ein Arbeiter war im Vorjahr bei einem Unternehmen beschäftigt. Dem Arbeitnehmer wurde zu wenig Lohn ausbezahlt, und er musste den fehlenden Betrag bei Gericht einklagen. Von diesem bekam er recht und 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. 18,2 %	<u>327,60 €</u>
LSt-BMG	1.472,40 € x 80 % = 1.177,92 €

Die auf die LSt-BMG von 1.177,92 € entfallenden Lohnsteuer beträgt 60,77 €. Die Nachzahlung beträgt daher 1.411,63 € netto.

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

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

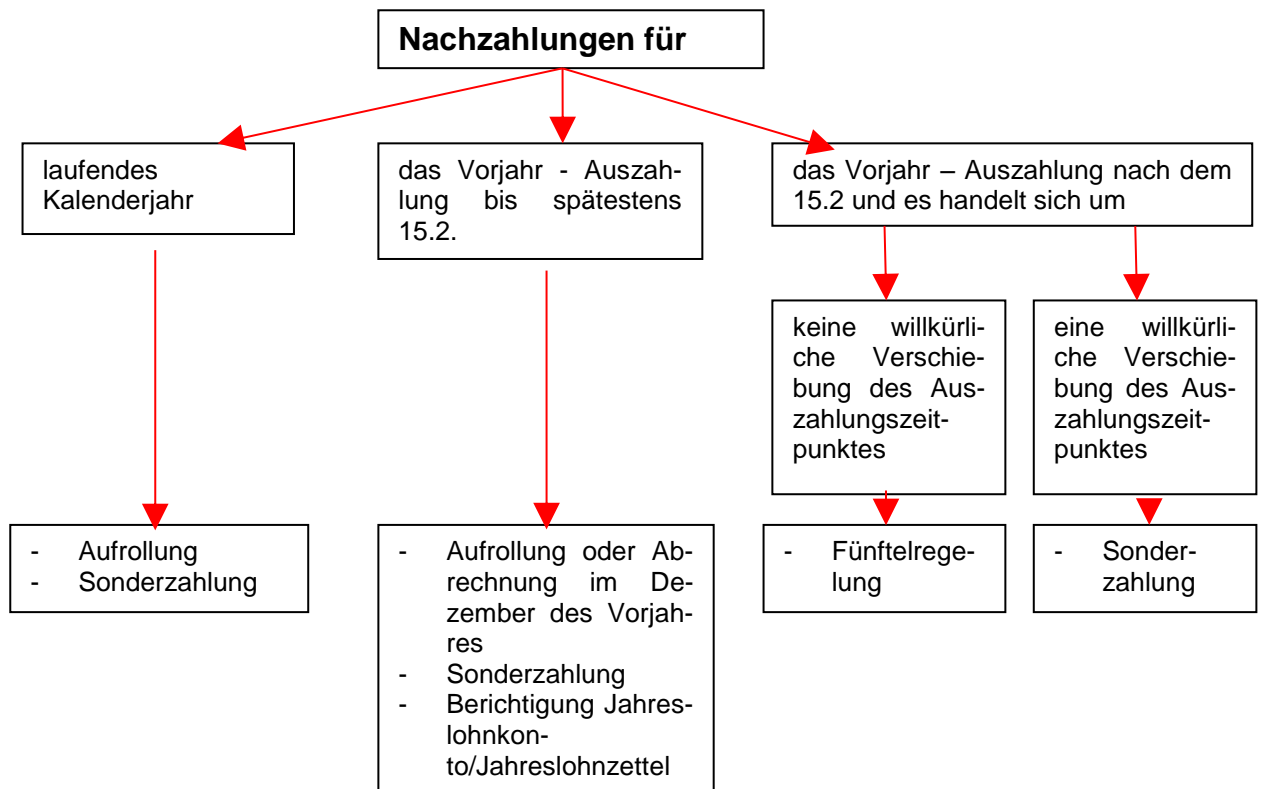
### **Dreizehnter Lohnzahlungszeitraum**

Werden Bezüge für das Vorjahr nach dem 15. Jänner bis zum 15. Februar ausgezahlt, ist die Lohnsteuer für das Vorjahr abzuführen. Die Lohnsteuer wird dann auch als Lohnsteuer des Vorjahres ausgewiesen und die Bezüge im Jahreslohnzettel des Vorjahres bzw. dem Vorjahreslohnkonto aufgenommen.

### **Beispiel:**

Mit der Jänner-Abrechnung werden auch Überstunden für die Monate November und Dezember abgerechnet. Diese Überstunden müssen entweder in die entsprechenden Kalendermonate hineingerollt oder aber zur Gänze im Dezember abgerechnet werden. 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, KM-Gelder) 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 (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 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 Arbeiterin  
Lohn für einen Monat 2.471 €, Sonderzahlungen anteilig 1.235,50 €

3.706,50 Vergleichszahlung gesamt  
- 449,72 SV 18,20 % (BGI: 2.471,00 €)  
- 212,51 SV 17,20 % (BGI: 1.235,50 €)  
- 542,32 LSt lt. Tabelle (BMG: 2.435,42 €)

**= 2.501,95 Vergleichszahlung Netto**

Wie ist die Lohnsteuerbemessungsgrundlage in diesem Beispiel zu berechnen:

3.706,50 Vergleichszahlung gesamt  
- 449,72 SV 18,20 %  
- 212,51 SV 16,20 %

**= 3.044,27 : 5 x 4 (bzw. x 80 %) = 2.435,42 LSt-BMG**

#### **Beispiel Abfertigung Neu:**

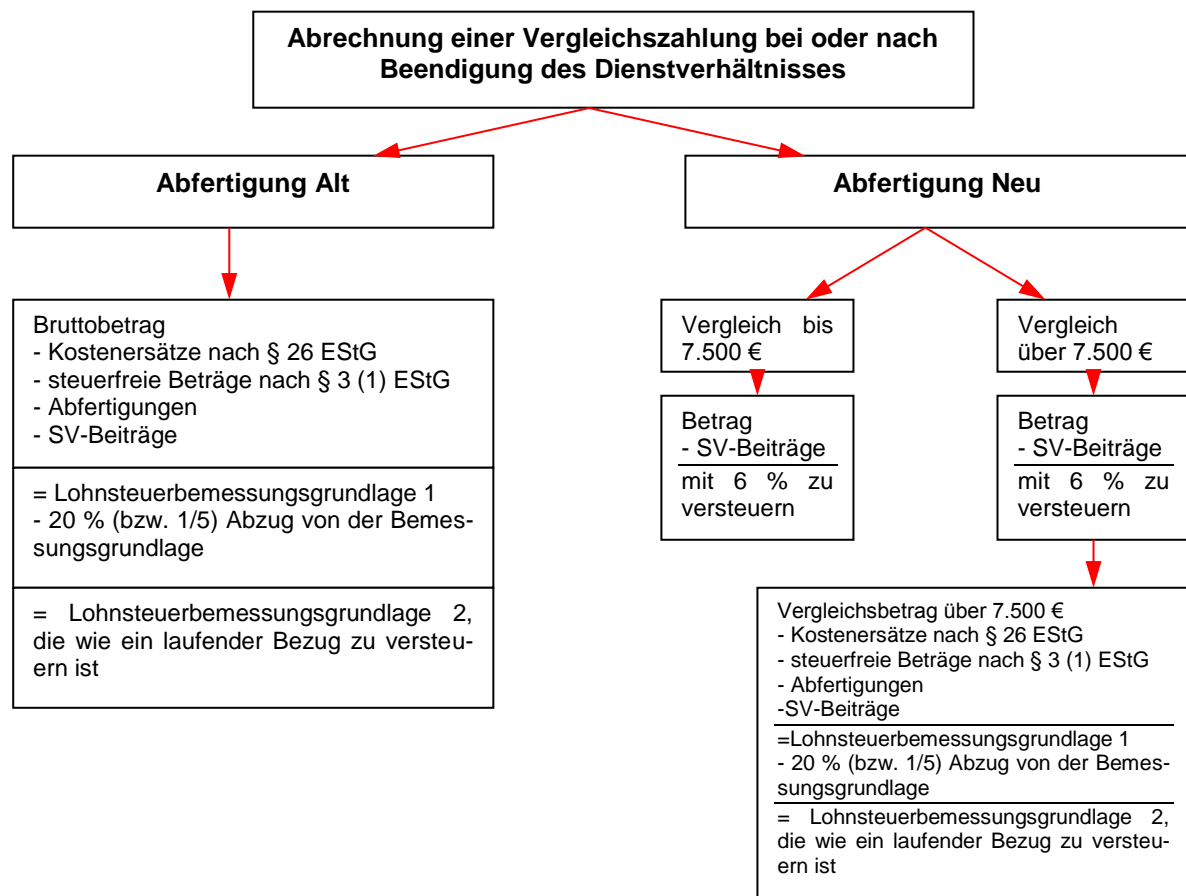
Vergleichszahlung für eine Arbeiterin  
Lohn für einen Monat 2.471 €, Sonderzahlungen anteilig 1.235,50 €

3.706,50 Vergleichszahlung gesamt  
- 449,72 SV 18,20 % (BGI: 2.471,00 €)  
- 212,51 SV 17,20 % (BGI: 1.235,50 €)  
- 147,21 LSt 6 % (BMG: 2.435,42 €)

**= 2.897,06 Vergleichszahlung Netto**

Die Lohnsteuerbemessungsgrundlage errechnet sich wie im obigen Beispiel.

## Übersicht



### 4.2.8. Abgangsentschädigung

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

#### Sozialversicherung

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

Eine beitragsfreie Abgangsentschädigung liegt vor, wenn

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

Beitragspflichtig wird eine Abgangsentschädigung dann, wenn ein Arbeitnehmer ausständige Entgeltbestandteile aus seinem Dienstverhältnis (z.B. Lohn/Gehalt, Überstunden, Kündigungsentschädigung, usw.) einfordert und er sich mit dem Arbeitgeber auf einen Vergleich einigt. Dies ist selbst dann der Fall, wenn man sich im Vergleich auf eine Zahlung als Abgangsentschädigung einigt.

#### Lohnsteuer

Im Bereich der Lohnsteuer gibt es keine ausdrückliche Regelung über die Behandlung von Abgangsentschädigungen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass Abgangsentschädigungen steuerlich wie

Kündigungsschädigungen zu behandeln sind. Demnach ist ein Fünftel der Zahlung steuerfrei zu belassen und vier Fünftel sind wie ein laufender Bezug im Auszahlungsmonat nach der Monatstabelle zu versteuern.

**Hinweis:** Abgangsentschädigungen die aufgrund der Einstellung eines Kündigungsanfechtungsverfahrens bezahlt werden, sind steuerlich wie eine Vergleichszahlung zu behandeln.

**Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer ficht vor Gericht seine Kündigung aufgrund von Sozialwidrigkeit an. Im Rahmen des Verfahrens einigt er sich mit seinem Arbeitgeber auf die Weiterführung des Verfahrens zu verzichten und erhält dafür drei Monatsbezüge in Höhe von 6.000 € an Abgangsentschädigung.

Berechnung bei Abfertigung Alt:

Abgangsentschädigung:	6.000,00
abzüglich 1/5 steuerfrei:	<u>1.200,00</u>
Bemessungsgrundlage:	4.800,00

Die Lohnsteuer der Abgangsentschädigung beträgt 1.564,16 € und daher bekommt der Arbeitnehmer eine Abgangsentschädigung von 4.435,84 € netto ausbezahlt.

Berechnung bei Abfertigung Neu:

Abgangsentschädigung:	6.000,00
abzüglich 6 % Lohnsteuer:	<u>360,00</u>
netto:	5.640,00

Da bei Arbeitnehmern, die der Regelung Abfertigung Neu unterliegen, Abgangsentschädigungen die sie aufgrund einer Kündigungsanfechtungsklage erhalten wie ein Vergleich zu versteuern sind, können derlei Zahlungen bis 7.500 € mit 6 % versteuert werden. Beträgt die Abgangsentschädigung über 7.500 €, dann ist der übersteigende Betrag steuerlich wie bei Abfertigung Alt zu behandeln.



### 4.3. Wichtige Lohnarten bei Beendigung des Dienstverhältnisses – Übersicht

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
<b>A</b> bfertigung Alt, gesetzliche	frei	§ 67 Abs. 3	frei	frei
Abfertigung Alt, freiwillige	frei	§ 67 Abs. 6	frei	frei
Abfertigung Neu	frei	§ 67 Abs. 3 (als Pension LSt-frei)	frei	frei
Abgangsentschädigung	frei	§ 67 Abs. 8 lit b	pfl	pfl
<b>B</b> onuszahlung bei aufrechem DV	SZ	So	pfl	pfl
Bonuszahlung nach DV-Ende				
a) Zahlung nach dem vereinbarten Fälligkeitstermin	SZ - A	§ 67 Abs. 8 lit c	pfl	pfl
b) Zahlung zum Fälligkeitstermin	SZ - A	pfl	pfl	pfl
<b>D</b> ienstwohnung (Benutzung nach DV-Ende)	frei	pfl	pfl	pfl
<b>F</b> irmenpension	frei	pfl	frei	frei
Firmen Kfz Privatnutzung (nach DV-Ende)	frei	pfl	pfl	pfl
<b>G</b> ewinnbeteiligung bei aufrechem DV	SZ	So	pfl	pfl
Gewinnbeteiligung nach DV-Ende				
a) Zahlung nach dem vereinbarten Fälligkeitstermin	SZ - A	§ 67 Abs. 8 lit c	pfl	pfl
b) Zahlung zum Fälligkeitstermin	SZ - A	pfl	pfl	pfl
<b>K</b> ündigungentschädigung				
a) laufender Teil	pfl	1/5 frei, 4/5 nach Monatstarif	pfl	pfl
b) Sonderzahlung	SZ	1/5 frei, 4/5 nach Monatstarif	pfl	pfl
<b>P</b> ostensuchfreizeit (Abgeltung bei DV-Ende)				
a) laufender Teil	frei	pfl	pfl	pfl
b) Sonderzahlung	frei	So	pfl	pfl
Provision, lfd, nach DV-Ende				
a) Abschlussprovision	pfl	§ 67 Abs. 8 lit c	pfl	pfl
b) Betreuungsprovision mit Betreuungspflicht	pfl	pfl	pfl	pfl
c) Betreuungsprovision ohne Betreuungspflicht	frei	pfl	pfl	pfl
Provision aufgrund Quartals-, Jahresziel nach DV-Ende	SZ - A	§ 67 Abs. 8 lit c	pfl	pfl
<b>R</b> ückzahlender Arbeitslohn (z.B. Ausbildungskosten, Zeitminus bei Gleitzeit)	nicht beitrags-senkend	§ 16 Werbungskosten	nicht BMGI-senkend	nicht BMGI-senkend
<b>S</b> terbebezüge	frei	pfl	pfl	pfl
Sterbequartal, Einmalzahlung				
a) abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit	frei	§ 67 Abs. 3	frei	frei
b) unabhängig von Dauer der Betriebszugehörigkeit	frei	§ 67 Abs. 6	frei	frei
<b>U</b> rlaubersatzleistung				
a) laufender Teil	pfl	pfl	pfl	pfl
b) Sonderzahlung	SZ	So	pfl	pfl
c) laufender Teil bei Tod des AN	frei	lfd	pfl	pfl
d) Sonderzahlung bei Tod des AN	frei	So	pfl	pfl
<b>V</b> ergleichszahlung nach DV-Ende				
a) laufender Teil	pfl - A	§ 67 Abs. 8 lit a	pfl	pfl
b) Sonderzahlung	SZ-A	§ 67 Abs. 8 lit a	pfl	pfl
c) für nicht gewidmete Vergleichssumme	pfl	§ 67 Abs. 8 lit a	pfl	pfl
<b>Z</b> eitguthabenabgeltung bei DV-Ende	pfl - A	§ 67 Abs. 8 lit c	pfl	pfl

## 5. ARBEITGEBERABGABEN – EIN ÜBERBLICK

Pro Abrechnungszeitraum (= Kalendermonat) wird nicht nur die Abrechnung für die Arbeitnehmer, sondern auch die Berechnung der Arbeitgeberabgaben (außerbetriebliche Abrechnung) durchgeführt. Dies bedeutet die Verrechnung von Steuern und Abgaben mit den einzelnen Behörden:

- Krankenkasse
- Betriebsstättenfinanzamt
- Stadt(Gemeinde)kasse
- Bundessozialamt (Ausgleichstaxe)
- Exekutionsgericht (Pfändung)
- Gewerkschaften (einbehaltenen ÖGB-Beitrag)
- Betriebsrat (Betriebsratsumlage)

### 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 vom Arbeitnehmer sind auch vom Arbeitgeber SV-Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

Bei den laufenden Bezügen:

	Angestellte	Arbeiter
Arbeitslosenversicherung	3,00 %	3,00 %
Krankenversicherung	3,83 %	3,70 %
Pensionsversicherung	12,55 %	12,55 %
Unfallversicherung	1,40 %	1,40 %
IESG-Zuschlag	0,55 %	0,55 %
Wohnbauförderung	0,50 %	0,50 %
<b>Gesamt</b>	<b>21,83 %</b>	<b>21,70 %</b>

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

Bei den Sonderzahlungen:

	Angestellte	Arbeiter
Arbeitslosenversicherung	3,00 %	3,00 %
Krankenversicherung	3,83 %	3,70 %
Pensionsversicherung	12,55 %	12,55 %
Unfallversicherung	1,40 %	1,40 %
IESG-Zuschlag	0,55 %	0,55 %
<b>Gesamt</b>	<b>21,33 %</b>	<b>21,20 %</b>

Auch bei den Arbeitgeberabgaben gelten die jeweiligen SV-Höchstbeitragsgrundlagen:

Laufende Bezüge:	4.530 € monatlich für AN, 5.285 € monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen 151 € täglich
Sonderzahlungen:	9.060 € jährlich

#### 5.1.1.1. Besondere Begünstigungen in der Sozialversicherung

##### **Lehrlinge**

Für Lehrlinge ist für die ersten zwei Lehrjahre kein Krankenversicherungsbeitrag zu entrichten. Weiters entfallen der Unfallversicherungsbeitrag, der Wohnbauförderungsbeitrag sowie der IESG-Zuschlag für die gesamte Lehrzeit.

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag setzt erst während des letzten Lehrjahres ein (Ausnahme: die Lehrlingsentschädigung erreicht den niedrigsten Hilfsarbeiterlohn).

##### **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 entrichtet werden. Diese Regelung gilt für drei Jahre ab Gründung des Betriebes.

#### 5.1.1.2. Geringfügig Beschäftigte

Eine geringfügige Beschäftigung liegt dann vor, wenn diese:

- für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist und das Durchschnittsentgelt 30,35 € täglich oder insgesamt 395,31 € monatlich nicht übersteigt oder
- für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und das Entgelt nicht höher als 395,31 € monatlich ist.

Für geringfügig Beschäftigte hat der Arbeitgeber lediglich 1,4 % Unfallversicherungsbeitrag an die Krankenkasse abzuführen. Übersteigt die Summe der monatlichen Entgelte aller bei einem Arbeitgeber geringfügig Beschäftigten das eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze, das sind 592,97 €, 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.

#### 5.1.1.3. E-Card-Gebühr

Das Service-Entgelt für die Krankenversicherungskarte beträgt derzeit **10,50 €** im Kalenderjahr. Es 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
- Lehrlinge
- freie Dienstnehmer
- 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 vom November).

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 im 1. Quartal des Folgejahres in Pension gehen
- Arbeitnehmer, die aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit am 15.11. weniger als 50 % ihres Entgeltes fortgezahlt bekommen

#### 5.1.1.4. Beiträge an eine Betriebsvorsorgekasse (BMSV-K) bei Abfertigung Neu

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

Dies gilt für

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

Ausgenommen sind:

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

### **Höhe des Beitrages an die BMSV-K**

Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer ab dem 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 12 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.

#### **5.1.1.5. Verjährungsfristen für SV-Beiträge**

Hat der Arbeitgeber die Meldung ordnungsgemäß erstattet, so verjährt das Recht des Versicherungsträgers auf Beitragsvorschreibung binnen 3 Jahren nach Fälligkeit der SV-Beiträge. Wurden vom Arbeitgeber hingegen keine oder unrichtige Meldungen abgegeben bzw. Änderungsmeldungen unterlassen, verjährt das Recht auf Beitragsvorschreibung binnen 5 Jahren ab Fälligkeit der Beiträge.

Das Recht des Versicherungsträgers auf Einforderung festgestellter Beitragsschulden verjährt binnen 2 Jahren ab Verständigung des Zahlungspflichtigen vom Ergebnis der Feststellung. Eine Mahnung unterbricht diese Frist.

### 5.1.1.6. Auflösungsabgabe

Für Beendigungen von arbeitslosenversicherungspflichtigen echten oder freien Dienstverhältnissen müssen Arbeitgeber eine altersunabhängige **Auflösungsabgabe in Höhe von 115 €** 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

<b>Arbeitnehmer</b>	<b>freie Dienstnehmer</b>
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 Ferial- 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 Betriebsstättenfinanzamt

Der Arbeitgeber verrechnet mit seinem Betriebsstättenfinanzamt 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 Betriebsstättenfinanzamt übermittelt. Die einbehalte-

ne 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, freie Dienstverträge
- 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 Betriebsitzfinanzamt abgeführt werden.

Im Falle einer Betriebsneugründung ist für den Kalendermonat der Neugründung und die darauf folgenden 11 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, Wirtschaftstrehänder, Rechtsanwälte, Notare, Apotheken, Architekten und private Haushalte zu leisten.

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

Wie auch beim DB ist im Falle einer Betriebsneugründung für den Kalendermonat der Neugründung und die darauf folgenden 11 Kalendermonate eine Befreiung von der DB-Entrichtung vorgesehen.

## 5.3. Abrechnung mit der Stadt(Gemeinde)kasse

### 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 Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt)**

### **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**

Ist die Pflichtzahl der zu beschäftigenden Arbeitnehmer nicht erfüllt, wird vom Bundessozialamt 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 232 € monatlich,
- für Arbeitgeber ab 100 bis 399 Arbeitnehmer 325 € monatlich,
- für Arbeitgeber ab 400 oder mehr Arbeitnehmer 345 € monatlich.

Zuständig ist jenes Bundessozialamt, 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**

	<b>SV</b>	<b>LSt</b>	<b>DB</b>	<b>DZ</b>	<b>KommSt</b>
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
<b>A</b> bfertigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und im Todesfall (Hinterbliebene)				
a) gesetzlich oder kollektivvertraglich	frei	So	frei	frei
b) freiwillig (Abgangsentschädigung, Abgangsabfindung)	frei	So	frei	frei
Abfertigung der Witwen(n)(r)pension wegen Wiederverhehlung	frei	So	frei	frei
Akkordzuschlag	pfl	pfl	pfl	pfl
Arbeitgeberdarlehen (s. Zinsersparnis)				
Arbeitnehmerbeiträge (SV, LSt), vom AG übernommen	pfl	pfl	pfl	pfl
Arbeitnehmerförderungs-Privatstiftung (nach § 4 Abs. 11 EStG)				
a) AG-Beiträge	frei	pfl	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 Bekleidungsersatz				
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	frei	frei	frei
c) über 1 Jahr (grundsätzlich)	pfl	frei	frei	frei
Auslösen	frei	frei	frei	frei
Außerhauszulagen	frei	frei	frei	frei
Autoabstellplatz (Sachbezug 14,53 € monatlich)	pfl	pfl	pfl	pfl
<b>B</b> auarbeiter-Schlechtwetterentschädigung	pfl	pfl	pfl	pfl
Bauzulage				
a) als Auslagenersatz	frei	frei	frei	frei
b) als SEG-Zulage (siehe dort)				
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 (inkl. der Angehörigen)	frei	frei	frei	frei
Benützung von Sozialeinrichtungen, Zurverfügungstellung durch Arbeitgeber an alle oder bestimmte Gruppen der Arbeitnehmer	frei	frei	frei	frei
Berufskleidung (s. Arbeitskleidung)				
Betriebsausflüge, -veranstaltungen (Feste, Feiern), Aufwen-	frei	frei	frei	frei

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
dungen dafür				
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)				
<b>D</b> arlehen des AG (s. Zinsensparnisse)				
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. Arbeitgeberbeiträge)				
Dienstwagen (s. Firmen-PKW)				
Dienstwohnung				
a) als SB (grundsätzlich)	pfl	pfl	pfl	pfl
b) arbeitsplatznahe Unterkunft während der Saison (Burschenzimmer)	frei	frei	frei	frei
Durchlaufende Gelder (mit Einzelabrechnung)	frei	frei	frei	frei
<b>E</b> ntfernungszulage	frei	frei	frei	frei
Entgeltfortzahlung nach dem EFZG (Krankheit) und an freigestellte Mitglieder des Betriebsrates, soweit nicht § 67 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 (wenn die Speisenkonsumation je Arbeitstag nur in nahen Gasthäusern erfolgen darf)	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
<b>F</b> 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				
a) bis 14,53 € monatlich	frei	pfl	pfl	pfl
b) darüber	pfl	pfl	pfl	pfl
Feiertagsarbeitsentgelt	pfl	§ 68	pfl	pfl
Feiertagsentgelt für Heimarbeiter	SZ	So	pfl	pfl
Feiertags(arbeits)zuschlag	pfl	§ 68	pfl	pfl
Ferialpraktikantenentlohnung				
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	pfl	frei	pfl	pfl

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
wird (§ 3 Abs. 1 Z 12 EStG)				
Firmen(zusatz)pension	frei	pfl	frei	frei
Firmen-PKW, Privatnutzung (SB)	pfl	pfl	pfl	pfl
Folgeprovision der unselbständigen Versicherungsvertreter, laufend				
a) während des aufrechten Dienstverhältnisses	pfl	pfl	pfl	pfl
b) nach Beendigung des Dienstverhältnisses	frei	pfl	pfl	pfl
Fremdsprachenzulagen	pfl	pfl	pfl	pfl
<b>G</b> efahrenzulage	pfl	§ 68	pfl	pfl
Gehaltsvorschüsse (s. Zinsensparnisse)				
Geldstrafenersätze des Arbeitgebers für Verwaltungsübertretungen des Arbeitnehmers (z.B. Parkstrafen)	pfl	So	pfl	pfl
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)				
<b>H</b> 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
Haustrunk im Brauereigewerbe	frei	frei	frei	frei
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
<b>I</b> nstrumentengelder für Musiker	frei	pfl	pfl	pfl
Invalidengelder (Bezüge von Behinderten)	pfl	pfl	frei	frei
Inventurgeld	SZ	So	pfl	pfl
<b>J</b> ahresabschlussprämie				
a) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
Jubiläumsgelder				
a) anlässlich eines Dienstnehmerjubiläums bei 20, 25, 30, 35, ... Dienstjahren	frei	So	pfl	pfl
b) anlässlich eines Firmenjubiläums bei 20, 30, 40 ... 25, 50, 75 ... Bestandsjahren	frei	So	pfl	pfl
c) sonst	pfl	So	pfl	pfl
<b>K</b> ältezulage (als Erschwerniszulage)	pfl	§ 68	pfl	pfl

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
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)				
Kraftzeug, 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 Bruttolohnes				
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
Kündigungsentschädigung	pfl/SZ	So	pfl	pfl
Kurzarbeiterunterstützung nach dem Arbeitsmarktservicegesetz	pfl	pfl	pfl	frei
<b>L</b> ehrlingsentschädigung	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
<b>M</b> ahlzeiten, frei oder verbilligt an Arbeitnehmer	frei	frei	frei	frei
Mankogelder (s. Fehlgeldentschädigung)				
Mehrarbeitszuschläge (s. Überstunden, Mehrarbeitszuschläge)				
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 1.460 € 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)				
<b>N</b> achtarbeitsgrundlohn	pfl	pfl	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		So	pfl	pfl
b2) wenn deren Auszahlung willkürlich verschoben wurde		So	pfl	pfl
b3) wenn sie nicht (mehr) neben dem laufenden Arbeitslohn von demselben Arbeitgeber geleistet werden		So	pfl	pfl
Nachzahlungen für das laufende Kalenderjahr:				

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
a) für laufenden Bezüge durch Aufrollung	pfl	pfl	pfl	pfl
b) für Sonderzahlungen	SZ	So	pfl	pfl
Nächtigungsgelder (s. Diäten)				
<b>P</b> ensionsabfindungen	frei	So	frei	frei
Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers	frei	frei	frei	frei
Prämien				
a) allgemeine, laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) allgemeine, wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
c) allgemeine, einmalig	pfl	So	pfl	pfl
d) für Diensterfindungen	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
<b>R</b> einigung der typischen Arbeitskleidung				
a) durch den Arbeitgeber	frei	frei	frei	frei
b) Kostenersatz (bar) durch den Arbeitgeber gegen Beleg	frei	pfl	pfl	pfl
Reinigungsgeld des Hausbesorger (s. Hausbesorger)				
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
<b>S</b> 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 Sonntagszuschläge)	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	So	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
<b>T</b> agesgelder (s. Diäten)				
Tantiemen				



Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
a) laufend	pfl	pfl	pfl	pfl
b) wiederkehrend	SZ	So	pfl	pfl
c) einmalig	pfl	So	pfl	pfl
Teilentgelt für Lehrlinge	frei	pfl	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
Übernachtungsgelder	frei	frei	frei	frei
Überstundenpauschale	pfl	pfl	pfl	pfl
Überstunden-, Mehrarbeitszuschläge				
a) bis zum Ausmaß des § 68 EStG	pfl	§ 68	pfl	pfl
b) sonst	pfl	pfl	pfl	pfl
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	pfl/SZ	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
Verbesserungsvorschlag, Prämie für (s. Prämie)				
Vergleiche, (außer)gerichtlich (auch wenn sie nicht neben laufendem Arbeitslohn von demselben Arbeitgeber bezahlt werden)				
a) für laufende Bezüge	pfl	So	pfl	pfl
b) für Sonderzahlungen	SZ	So	pfl	pfl
Vorarbeiterzuschläge	pfl	pfl	pfl	pfl
Vorschüsse (s. Zinsensparnisse)				
Weg(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
Werkwohnung (s. Dienstwohnung)				
Werkzeuggeld	frei	pfl	pfl	pfl
Wohnbeihilfen, freiwillig	pfl	pfl	pfl	pfl
Zählgelder (s. Fehlgeldentschädigung)				
Zehrgelder (s. Diäten)				
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	frei	frei	frei	frei
b) darüber	SZ	pfl	pfl	pfl
Zuschüsse für Kinderbetreuung für die Gesamtheit oder bestimmte Gruppe der Arbeitnehmer bis 500 € pro Arbeitneh-				

Bezugsart	SV	LSt	DB/DZ	KommSt
mer (jährlich)				
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

§ 68 = lohnsteuerfrei bis monatlich 360 € (540 €).

## 6.2. Informatives

Brutto-Netto-Rechner:

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

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

Weiterführende Broschüren zum Thema:

Arbeitsrecht: <http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=868>

Steuerrecht: <http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=1410>

Empfehlenswerte Newsletter:

Sozialversicherung:

[http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/services/servicesWindow?p\\_tabid=2&p\\_menueid=519&action=2](http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/services/servicesWindow?p_tabid=2&p_menueid=519&action=2)

Steuer: [https://www.bmf.gv.at/service/allg/feedback/\\_start.asp?FTyp=NEWSABO](https://www.bmf.gv.at/service/allg/feedback/_start.asp?FTyp=NEWSABO)

Gesetze, Erlässe, usw.:

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