

taxlex

Steuerrecht ■ Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht
für die betriebliche Praxis

Top Thema

Einheitsbewertung am Prüfstand

Steueralltag

Steuroptimale Rechtsform

Unternehmenssteuerrecht

Checkliste Verschmelzung – Teil II

Verkehrssteuern und Gebühren

Gebührenpflicht bei Softwarelizenzverträgen?

Sozialversicherung für die betriebliche Praxis

Zukunftssicherung für Mitarbeiter

Infocenter WKO

Sporttrainer keine neuen Selbständigen!

ZEITSCHRIFT FÜR
STEUER UND BERATUNG
AUGUST 2006

08

385 – 424

Schriftleitung:

Markus Achatz
Sabine Kirchmayr

Redaktion:

Dietmar Aigner
Gernot Aigner
Tina Ehrke-Rabel
Johann Fischerlehner
Friedrich Fraberger
Klaus Hirschler
Sabine Kanduth-Kristen
Georg Kofler
Roman Leitner
Niklas Schmidt
Friedrich Schrenk
Stefan Steiger
Gerhard Steiner
Johannes Stipsits
Gerald Toifl

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICH

Helwig Aubauer
Thomas Neumann
Günter Steinlechner

MANZ

Zukunftssicherung für Mitarbeiter

Gehaltsoptimierung kann bspw mittels Dotierung von begünstigten Zukunftssicherungsbeiträgen erfolgen. Der folgende Beitrag soll die wesentlichen Rahmenbedingungen im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht aufzeigen.

Lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte

STEFAN STEIGER

A. WELCHE NORMEN SIND ZU BEACHTEN?

§ 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG und § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG (siehe Glossar) regeln die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Zukunftssicherung. Obwohl die Textierung in beiden Bestimmungen nahezu ident ist, gibt es va bei der „Bezugsumwandlung“ erhebliche Unterschiede.

B. WAS VERSTEHT MAN UNTER „ZUKUNFTSSICHERUNG“?

Unter Zukunftssicherung versteht man Zuwendungen des Arbeitgebers (AG) für die Zukunftssicherung seiner Mitarbeiter. Voraussetzung ist, dass die Zuwendungen an alle Arbeitnehmer (AN) oder bestimmte Gruppen seiner AN geleistet werden oder dem Betriebsratsfonds zufließen und für den einzelnen AN € 300,- jährlich nicht übersteigen.

1. AN ALLE ARBEITNEHMER ODER EINE BESTIMMTE GRUPPE

In beiden gesetzlichen Bestimmungen (siehe oben) wird von einer Gleichbehandlung gesprochen. Dies bedeutet, dass die Zukunftssicherung allen AN oder einer bestimmten Gruppe von AN angeboten werden muss.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist hier der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, der besagt, dass ein AN nicht willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter gestellt werden darf als die übrigen AN; auch eine Gruppe von AN darf nicht schlechter gestellt werden als die überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiter. Wobei es aus arbeitsrechtlicher Sicht sogar möglich wäre, eine kleine Gruppe von Mitarbeitern besser als die Mehrzahl der Mitarbeiter zu stellen. Sachliche oder zeitliche Differenzierungen sind arbeitsrechtlich zulässig.

Aus lohnsteuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht muss es sich um eine sachlich begründbare, nicht willkürliche Differenzierung handeln. Weiters muss sie betriebsbezogen sein. Eine Differenzierung anhand des Alters des Mitarbeiters wäre nicht betriebsbezogen und würde daher keine Maßnahme iS der oben angeführten Bestimmung darstellen (zB Lebensversicherung für alle Mitarbeiter, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben). Eine Differenzierung nach der Dauer der Betriebszu-

gehörigkeit wäre aber möglich (zB alle Mitarbeiter, die mindestens fünf Jahre bereits im Unternehmen tätig sind). Auch ist aus lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht das Kriterium der Größe der Gruppe nicht relevant (im Gegensatz zu den arbeitsrechtlichen Bestimmungen). Es wäre daher auch möglich der Ehegattin die Zukunftssicherung anzubieten. Voraussetzung ist, dass es sich um eine sachliche, betriebsbezogene Gruppenbildung handelt. Bspw wäre es bei einem Unternehmen denkbar, das aus 2 Angestellten und 30 Arbeitern besteht, möglich, nur den Angestellten die Zukunftssicherungsmaßnahmen anzubieten. Würde der AG nur den 30 Arbeitern, nicht aber den 2 Angestellten eine Zukunftssicherung anbieten, so wären zwar die lohnsteuerlichen Bestimmungen erfüllt, aus arbeitsrechtlicher Sicht würde es hier zu massiven Problemen kommen, da in diesem Fall eine Minderheit benachteiligt wird.

So könnte nun die Differenzierung in der Praxis aussehen:!)

- Unterteilung in Angestellte und Arbeiter;
- Unterteilung nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer;
- alle neu eingetretenen Mitarbeiter;
- Unterteilung nach bestimmten Tätigkeitsbereichen

Nicht möglich wäre aus meiner Sicht:

- Unterscheidung nach dem Alter;
- nur Geschäftsführer und leitende Angestellte;
- Unterscheidung in familienangehörige und nicht familienangehörige Mitarbeiter;
- Voll- oder Teilzeitbeschäftigte;
- Unterscheidung nach Rasse, Stammeszugehörigkeit, Religion, politischer Anschauung, Staatsbürgerschaft oder Weltanschauung;
- nur jene Mitarbeiter, die bestimmte Zielvorgaben erfüllen.

Aus lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht ist zu beachten, dass die Maßnahmen eben nur dann möglich sind, wenn diese allen AN oder einer bestimmten Gruppe angeboten werden (Die Annahme durch die AN ist hier nicht von Bedeutung). Dies bedeutet aber nicht, dass allen AN oder einer bestimmte Gruppe die gleiche Form der

StB Dr. *Stefan Steiger* ist Geschäftsführer der elixa SteuerberatungsGmbH, Fachvortragender und Fachbuchautor insb auf dem Gebiet des Sozialversicherungsrechts.

1) Eine sehr ausführliche Darstellung der Differenzierung findet sich in *Felbinger, Betriebliche Altersvorsorge*² 120 ff.

Zukunftssicherung angeboten wird.²⁾ Es wäre daher möglich, bspw den Außendienstmitarbeitern eine Unfallversicherung und den Innendienstmitarbeitern eine Krankenversicherung anzubieten. Auch betragsmäßig unterschiedliche Versicherungsleistungen für die einzelnen AN können erbracht werden.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass die Gruppenbildung:

- sachlich begründet,
- nicht willkürlich,
- betriebsbezogen sowie
- genügend deutlich festgelegt werden muss.

2. BEGÜNSTIGTE ZUKUNFTSSICHERUNGSMASSNAHME

§ 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG geht von einer „Zukunftssicherung“ der AN aus. Reine Sparprodukte stellen keine Zukunftssicherung dar. Voraussetzung für eine Zukunftssicherung ist eine entsprechende Risikokomponente (für den Fall der Krankheit, Invalidität oder Tod des AN) oder eine entsprechende Altersvorsorge. Beiträge zu Er- und Ablebensversicherungen sind nur dann steuerfrei, wenn für den Fall des Ablebens des Versicherten mindestens die für den Erlebensfall vereinbarte Versicherungssumme zur Auszahlung gelangt. Die Mindestlaufzeit³⁾ einer derartigen Versicherung muss entweder 10 Jahre oder bis zum Antritt einer gesetzlichen Alterspension betragen. Beiträge zu Erlebens- und Ablebensversicherungen, bei denen für den Fall des Ablebens des Versicherten nicht mindestens die für den Erlebensfall vereinbarte Versicherungssumme zur Auszahlung gelangt, und Beiträge zu Erlebensversicherungen sind nur dann steuerfrei, wenn die Laufzeit der Versicherung nicht vor Beginn des Bezugs einer gesetzlichen Alterspension endet. Dabei ist auf das zur Zeit des Abschlusses der Versicherung gültige gesetzliche Pensionsantrittsalter abzustellen. Bei früherer Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Versicherungsvertrag ohne Nachversteuerung aufgelöst werden. Bei späterer Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Vertrag steuerbegünstigt bis zum tatsächlichen Pensionsantritt verlängert werden.⁴⁾

Im Regelfall wird man dem Mitarbeiter folgende Produkte anbieten:

- Krankenversicherung (meist in Form von Gruppentarifen);
- Unfallversicherung;
- Kapitalversicherung (mit den oben beschriebenen Restriktionen);
- Beiträge an Pensionskassen⁵⁾;
- Fondsgebundene Lebensversicherung.

Folgende Produkte können bspw nicht als „Zukunftsvorsorge“ verwendet werden (es fehlt hier die Risikokomponente):

- Bausparkassenverträge;
- Sparbücher;
- Überzahlungen in die Mitarbeitervorsorgekasse;
- Übernahme der Arbeitnehmeranteile durch den Arbeitgeber.

Keine begünstigte Zukunftssicherung liegt vor, wenn zwischen dem AG und AN vereinbart wird,

dass der AG Beiträge für einen (bereits) durch den AN abgeschlossenen Vertrag einzuzahlen hat. Außerdem liegt keine Zukunftssicherung durch den AG vor, wenn bisher regelmäßig vom AN geleistete Beiträge zukünftig durch den AG übernommen werden.

AG, die eine Zukunftssicherung für einen pensionierten AN abschließen wollen, können sich entweder für eine Kranken- oder Unfallversicherung (reine Risikoversicherung) entscheiden. Dies gilt auch für öffentliche Bedienstete, die nicht in Pension gehen, sondern in den Ruhestand versetzt werden. Kapitalversicherungen, bei denen für den Fall des Ablebens des Versicherten mindestens die für den Erlebensfall vereinbarte Versicherungssumme zur Auszahlung gelangt, sind in diesem Zusammenhang als Risikoversicherung anzusehen. Reine Erlebensversicherung oder Kapitalversicherungen, bei denen für den Fall des Ablebens nicht mindestens die für den Erlebensfall vereinbarte Versicherungssumme zur Auszahlung gelangt, sind nicht begünstigt.

Werden Versicherungsprämien vor Ablauf der Mindestlaufzeiten (siehe oben) rückgekauft oder sonst rückvergütet, hat der AG die steuerfrei belassenen Beiträge als sonstigen Bezug gem § 67 Abs 10 EStG zu versteuern. Eine Versteuerung erfolgt, wenn der Rückkauf oder die Rückvergütung bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt.⁶⁾

3. MAXIMAL € 300,- PRO JAHR

Zukunftssicherungsmaßnahmen des AG können bis zu einem jährlichen Betrag von € 300,- (meist € 25,- monatlich und das 12 Mal) pro Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsbefreit inkl Lohnnebenkosten behandelt werden (bezüglich der Besonderheiten bei der „Bezugssummwandlung“ siehe unten).

Werden vom AG jährlich mehr als € 300,- als Zukunftssicherung dotiert, so ist der den Wert von € 300,- übersteigende Betrag grundsätzlich als „normaler“ Lohn anzusehen. In diesem Fall kann aber der AN den übersteigenden Betrag möglicherweise bei Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen als Sonderausgabe ansetzen.

Zukunftssicherungsmaßnahmen sind dem Grunde nach als laufender Bezug zu werten und vermindern daher nicht das Jahressechstel. Dies gilt auch dann, wenn die Prämien nur einmal jährlich geleistet werden.⁷⁾

2) Siehe LStR 2002 Rz 81.

3) Die Regelungen zu den Mindestlaufzeiten gelten erst für Verträge, die ab dem 1. 9. 2001 abgeschlossen wurden.

4) Siehe LStR 2002 Rz 81 a.

5) Lt LStR 2002 Rz 83 liegt aber keine Begünstigung vor, wenn dem AG Beiträge mit der Auflage, sie als Arbeitnehmerbeiträge an die Pensionskasse zu überweisen, gezahlt werden oder bisher regelmäßig vom AN geleistete Beiträge zukünftig durch den AG übernommen werden.

6) Siehe Beispiel in LStR 2002 Rz 81 b.

7) Siehe LStR 2002 Rz 84.

4. HINTERLEGUNG

Wurden vom AG Beiträge für Er- oder Ablebensversicherungen geleistet sowie zur Sicherstellung der Mindestlaufzeiten, die Versicherungspolizze beim AG oder einem vom AG und der Arbeitnehmervertretung bestimmten Rechtsträger zu hinterlegen. Dies wird im Regelfall die Versicherungsgesellschaft selber sein. Erfolgt keine Hinterlegung, so liegt keine zukunftssichernde Maßnahme vor und es treten dieselben Konsequenzen wie bei einem vorzeitigen Rückkauf bzw einer Rückvergütung ein (s oben).⁸⁾

C. WAS IST BEI EINER „BEZUGSUMWANDLUNG“ ZU BEACHTEN?

Die Rz 81 e LStR 2002 gehen auch dann vom Vorliegen einer begünstigten Zukunftssicherung aus, wenn es zu einer Bezugsumwandlung kommt. Dies bedeutet, dass bestehende Bezugsansprüche, die gegenüber dem AG nicht in bar ausbezahlt werden, sondern als Zuwendung für die Zukunftssicherung dotiert werden, ebenfalls als lohnsteuerbegünstigt anzusehen sind. Diese Bezugsumwandlung wird aus der Sicht der Gebietskrankenkassen (§ 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG) nicht als begünstigte Zukunftssicherung betrachtet. Der VwGH⁹⁾ hat bezüglich der beitragsrechtlichen Beurteilung ausgeführt, dass Zahlungen für Dienstnehmer, bei denen es zu einer Verminderung des Bruttomonatsbezugs (in diesem Fall um S 286,-) und gleichzeitigem Verzicht auf künftig fällige Erhöhungen des Ist-Lohns auf Grund der Änderung des Kollektivvertrags (Bezugsumwandlung) kommt, nicht unter die Regelung des § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG zu subsumieren und daher nicht als beitragsfrei anzusehen ist. Die DN verzichteten unwiderruflich auf diesen Betrag zu Gunsten der Prämienzahlung des Dienstgebers in dieser Höhe für die Zukunftssicherung. Der VwGH war der Meinung, dass hier keine Beiträge des DG, sondern lediglich eine Einkommensverwendung durch den DN vorliegt und diese nur vom Dienstgeber in eine Pensionsvorsorge einbezahlt wird. Aufgrund dieses Judikats sind „Bezugsumwandlungen“ ab 1. 9. 2004 als beitragspflichtig anzusehen (dies gilt auch für Vereinbarungen vor diesem Datum).¹⁰⁾

Eine beitragsfreie Zukunftssicherung wäre mE allerdings gegeben, wenn der AG seinen Mitarbeitern eine Zukunftssicherung ohne Änderung des bestehenden Gehalts bzw Verzicht anbietet.

D. SIND DIE ZUKUNFTSSICHERUNGSMASSNAHMEN AUCH VON DEN LOHNNEBENKOSTEN BEFREIT?

Analog zu den Bestimmungen für die Lohnsteuerfreiheit gilt dies auch für den Dienstgeberbeitrag (DB), den Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) sowie die Kommunalsteuer (KommSt).

Falls keine Bezugsumwandlung vorliegt, sind analog zur Befreiung der Sozialversicherungsbeiträge

auch keine Beiträge in die Mitarbeitervorsorge (MVK – Abfertigung Neu) einzuzahlen.

E. VERGLEICH ZUKUNFTSSICHERUNG – GEHALTSERHÖHUNG

Die beiden Beispiele sollen aufzeigen, welche Vorteile für den AG als auch für den AN durch die Ausnutzung der Zukunftssicherung entstehen.

Das Beispiel 1 geht von einer vollständigen Befreiung von Lohnsteuer und Sozialversicherung sowie von den Lohnnebenkosten aus. Beim Beispiel 2 wurde die Zukunftssicherung ohne den Vorteil der Befreiung von der Sozialversicherung und MVK berechnet.¹¹⁾

Beispiel 1: mit SV-Befreiung¹²⁾

	Gehaltserhöhung	Zukunftssicherung
Nettolohn	300,00	300,00
Lohnsteuer ¹³⁾	152,00	0,00
Sozialversicherung ¹⁴⁾	98,00	0,00
Bruttolohn	550,00	300,00
Lohnnebenkosten ¹⁵⁾	173,00	0,00
Gesamtaufwand	723,00	300,00
Aufwand für Dienstgeber (25% KÖSt)	524,00	225,00

Tabelle 1

Beispiel 2: ohne SV-Befreiung

	Gehaltserhöhung	Zukunftssicherung mit SV
Nettolohn	300,00	300,00
Lohnsteuer	152,00	0,00
Sozialversicherung	89,00	66,00
Bruttolohn	550,00	366,00
Lohnnebenkosten	173,00	86,00 ¹⁶⁾

8) Siehe LStR 2002 Rz 81 c.

9) VwGH 16. 6. 2004, 2001/08/0028.

10) Siehe Hauptverband v 21. 9. 2004, ZI FO-MVB/51.1/04 Rv/MM.

11) Die Werte wurden auf volle Einerstellen gerundet.

12) Beispiel entnommen aus *Felbinger*, Betriebliche Altersvorsorge³ 141.

13) Es wird eine Lohnsteuerbelastung von 38,33% für den laufenden Bezug und 6% für die Sonderzahlung unterstellt.

14) Der DN-Anteil beträgt 18% für den laufenden Bezug und 17% für die Sonderzahlung.

15) Lohnnebenkosten 31,38%.

16) DG-Anteil SV 21,9% + MVK 1,53% = 23,43%.

	Gehaltserhöhung	Zukunftssicherung mit SV
Gesamtaufwand	723,00	452,00
Aufwand für Dienstgeber (25% KÖSt)	524,00	339,00

Tabelle 2

Folgendes kann aus den beiden Tabellen entnommen werden:

Beispiel 1:

Eine Gehaltserhöhung von jährlich € 300,- würde für den AG eine jährliche Belastung von € 723,- bedeuten. Unter Berücksichtigung der KÖSt-Belastung von 25% würde sich ein tatsächlicher Aufwand (Gewinnsituation) in der Höhe von € 524,- ergeben. Würde dem Mitarbeiter anstatt der Gehaltserhöhung eine Dotierung für eine Zukunftssicherung gegeben, so würde es für den AG zu einer Belastung von € 300,- kommen. Unter Berücksichtigung der KÖSt-Belastung von 25% wäre es ein tatsächlicher Aufwand von € 225,-.

Beispiel 2:

Gegenüber dem Beispiel 1 ergibt sich bei einer gleichbleibenden Belastung bei einer Gehaltserhöhung eine Änderung aufgrund von Sozialversicherungs- und MVK-Beiträgen bei der Zukunftssicherung. Der Gesamtaufwand für den AG beträgt € 452,-. Der tatsächliche Aufwand (Gewinnsituation) unter Berücksichtigung der KÖSt-Belastung ergibt einen Betrag von € 339,-. Gegenüber dem Beispiel 1 ergibt sich für den AG unter Berücksichtigung der KÖSt-Belastung eine Mehrbelastung von € 114,-.

SCHLUSSSTRICH

AG können im Rahmen der begünstigten Zukunftssicherung einen Betrag von bis zu € 300,- jährlich lohnsteuer- und sv-befreit dotieren. Die Befreiung gilt auch für die Lohnnebenkosten. Kommt es zu einer Bezugumwandlung, greift die Befreiung im Rahmen der Sozialversicherung und Mitarbeitervorsorge nicht.

GLOSSAR

- § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG *Zuwendungen des AG für die Zukunftssicherung seiner AN, soweit diese Zuwendungen an alle AN oder bestimmte Gruppen seiner AN geleistet werden oder dem Betriebsratsfonds zufließen und für den einzelnen AN € 300,- jährlich nicht übersteigen.*
- § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG *Aufwendungen des DG für die Zukunftssicherung seiner DN, soweit diese Aufwendungen für alle DN oder bestimmte Gruppen seiner DN getätigt werden oder dem Betriebsratsfonds zufließen und für den einzelnen DN € 300,- jährlich nicht übersteigen.*