

Am 32. Dezember ist es zu spät – Was Sie bis zum Jahresende noch erledigen sollten

Das Jahr neigt sich dem Ende zu und bis zum Jahreswechsel gibt es in den Personalabteilungen noch einiges zu erledigen. Die folgende Checkliste zeigt, was Sie auf keinen Fall vergessen sollten. Sie beschreibt außerdem, wie Sie Ihre Abgabenlast noch in den letzten Wochen des Jahres senken können.

Die Checkliste gliedert sich in 3 Teile:

- ➊ Haben Sie alle Steuersparmöglichkeiten genutzt?
- ➋ Steuersparmöglichkeiten für Arbeitnehmer
- ➌ Was noch bis 31. Dezember zu tun/kontrollieren ist – der Lohnsteuer-Check am Jahresende

I) Haben Sie die folgenden Steuersparmöglichkeiten für die Arbeitnehmer genutzt?

Bezugsoptimierung

Wurde der Einsatz bspw der folgenden **Gestaltungsmöglichkeiten** im Unternehmen überlegt?

- ✓ Gewährung einer **Firmen-Wohnung**
- ✓ Zuweisung eines **Firmen-PKW** mit **Privatnutzungsmöglichkeit**

Diese Maßnahmen führen – je nach konkreter Umsetzung – entweder zu einem **höheren Nettobezug** (zusätzliche Gewährung dieser fringe benefits anstelle von Prämien oder freiwilligen Gehaltserhöhungen) oder **geringeren Arbeitgeberkosten** (Gewährung der fringe benefits und Verringerung des Bruttojahresbezugs).

Seminartipp: **Das optimale Gehalt – Gestaltungstipps die Arbeitgeber kennen sollten**

Ort: 1010 Wien; Schallautzergasse 2-4
Veranstalter: Akademie für Recht & Steuern (ARS)
Anmeldung an: Fax: 01/24 721 9100
E-Mail: ernst.patka@steuer-service.at

<p>Essensbons</p>	<p>Gibt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Essensbons, dann sind diese bis € 4,40 pro Arbeitstag steuerfrei, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ die Einlösung der Bons nur an Arbeitstagen ✓ in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes (maximal 15 Gehminuten vom Arbeitsplatz entfernt) möglich ist und ✓ die Speisen nicht mit nach Hause genommen werden können und ✓ nur in Gaststätten eingelöst werden können, die ein Vollmenü (Vorspeise oder Suppe und Hauptspeise) anbieten. <p>Bei 20 Arbeitstagen pro Monat können die Mitarbeiter daher Bons im Wert von insgesamt € 88,00 (bei 10 Arbeitsmonaten: € 880,00 pro Jahr) steuerfrei(*) einlösen. Eine interessante Alternative zu freiwilligen Leistungsprämien.</p> <p>In der Sozialversicherung besteht Beitragsfreiheit ohne betragliche Beschränkung.</p> <p>(*) „Steuerfrei“ bedeutet im Folgenden, dass weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge oder Gehaltsnebenkosten anfallen.</p>
<p>Fortbildung</p>	<p>Steuersparend ist es, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern anstelle von Prämien Fortbildungen bezahlt. Hierbei kann es sich bspw um Sprachkurse, aber auch um persönlichkeitsbildende Kurse, wie zB Rhetorik, Konfliktmanagement, Präsentation etc, handeln.</p> <p><u>Vorteile für den Arbeitnehmer:</u></p> <p>Im Normalfall kann er diese Kurse, wenn er sie selbst bezahlt, nicht von der Steuer absetzen (sowohl privat als auch betrieblich nutzbare Kurse [= Mischaufwendungen] sind gemäß § 20 EStG steuerlich nicht absetzbar). Der Arbeitgeber hingegen kann die Kurskosten – sofern ein betriebliches Interesse an dieser Fort- bzw Ausbildung gegeben ist – als Betriebsausgabe absetzen.</p> <p><u>Vorteile für den Arbeitgeber:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ keine Gehaltsnebenkosten ✓ die in den Rechnungen enthaltene Umsatzsteuer kann sich der Arbeitgeber vom Finanzamt zurückholen ✓ Bildungsausgaben sind steuerlich gefördert (Bildungsprämie [6 %] bzw Bildungsfreibetrag) ✓ teilweise fördert das Arbeitsmarktservice vom Arbeitgeber bezahlte Fort- bzw Ausbildungskosten bei bestimmten Personen (zB ältere Mitarbeiter) durch Zuschüsse
<p>Gesundheitsvorsorge</p>	<p>Aktionen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsvorsorge, zB Gripeschutzimpfungen, die der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern oder bestimmten Arbeitnehmergruppen anbietet, sind steuerfrei und auch lohnnebenkostenfrei.</p>

<p>Jahressechstel</p>	<p>Tipps zur optimalen Ausnutzung des Jahressechstels mit 6 % Lohnsteuer: Werden neben den regelmäßigen Monatsbezügen noch andere Bezüge (zB Überstundenvergütungen, Nachtarbeitszuschläge, Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen) ausbezahlt oder etwa Sachbezüge nur 12-mal jährlich verrechnet, dann wird das Jahressechstel durch Urlaubs- und Weihnachtsgeld idR nicht optimal ausgenutzt. In diesem Fall könnte in Höhe des restlichen Jahressechstels noch eine Prämie ausbezahlt werden, die nur mit 6 % versteuert werden muss.</p>
<p>Jobticket</p>	<p>Zur Förderung des öffentlichen Verkehrs wurde ab 2011 die Möglichkeit geschaffen, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer für die Wegstrecke Wohnung ⇒ Arbeitsstätte ⇒ Wohnung mit einem Massenbeförderungsmittel befördern lässt (zB durch Bezahlung einer nicht übertragbaren Streckenkarte), ohne dass dies zu einem steuerpflichtigen Sachbezug führt.</p> <p>Voraussetzung dafür ist, dass dem Arbeitnehmer dem Grunde nach das Pendlerpauschale zusteht (das Formular L 34 ist zum Lohnkonto zu nehmen); die Rechnung muss auf den Arbeitgeber lauten und hat insbesondere den Namen des Arbeitnehmers zu beinhalten.</p> <p>Achtung: Der Kostenersatz des Arbeitgebers ist ein steuerpflichtiger Arbeitslohn dar.</p>
<p>Kinderbetreuungs-zuschuss</p>	<p>Leistet der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder für sachlich bestimmte Arbeitnehmergruppen einen Zuschuss für die Kinderbetreuung durch eine</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung (zB Hort, Kindergarten etc) oder durch eine ✓ pädagogisch qualifizierte Person, <p>dann ist dieser Zuschuss bis max € 500,00 jährlich pro Kind bis zum 10. Lebensjahr lohnsteuer-, sv- und lohnnebenkostenfrei.</p> <p>Voraussetzung für die Abgabenfreiheit ist, dass der Zuschuss</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ direkt an die institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung oder an die ✓ pädagogisch qualifizierte Person <p>geleistet wird (keine Zahlung an den Arbeitnehmer!).</p> <p>Gutscheine können nur an die institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung übergeben werden.</p> <p>Auch in der Sozialversicherung besteht Beitragsfreiheit.</p>

<p>Mitarbeiterbeteiligung</p>	<p>Gibt der Arbeitgeber oder ein Konzernunternehmen an alle Arbeitnehmer oder an sachlich bestimmte Arbeitnehmergruppen verbilligt oder kostenlos Anteile (Aktien, Anteile an GmbHs, echte stille Beteiligungen) ab, dann ist nur der lohnwerte Vorteil steuerpflichtig, der den Freibetrag von € 1.460,00 (gilt pro Jahr und pro Arbeitnehmer) übersteigt.</p>
<p>Verbesserungsvorschlagsprämien</p>	<p>Prämien für Dienstleistungen und Verbesserungsvorschlagsprämien können steuerbegünstigt mit 6 % Lohnsteuer bis zur Höhe eines zusätzlichen, um 15 % erhöhten Jahressechstels ausbezahlt werden.</p> <p>⇒ Beispiel: monatliches Bruttogehalt: € 2.500,00 ⇒ das zusätzlich begünstigte, um 15 % erhöhte Jahressechstel beträgt € 5.750,00 (= 2 Monatsbruttogehälter zuzüglich 15 %).</p> <p>⇒ Voraussetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ nutzenbringender Verbesserungsvorschlag (keine Trivialidee, keine Selbstverständlichkeit), der außerhalb der eigentlichen Dienstpflicht des Arbeitnehmers liegt („über den Tellerand hinaus denken“) ✓ Vereinbarung mit allen Arbeitnehmern (alternativ: Regelung im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung) ✓ im Verhältnis zum Nutzen für das Unternehmen muss die geplante Prämie angemessen sein <p>⇒ Tipp: Sorgen Sie für künftige Abgabenprüfungen vor und erstellen Sie Kosten/Nutzen-Rechnungen, die den wirtschaftlichen Vorteil des Verbesserungsvorschlags für das Unternehmen dokumentieren.</p>
<p>Weihnachtsfeier und Weihnachtsgeschenke</p>	<p>Für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (zB Weihnachtsfeiern) gibt es pro Arbeitnehmer und Jahr einen Steuerfreibetrag in Höhe von € 365,00. Dieser Freibetrag gilt für die zusammengerechneten Kosten aller Betriebsveranstaltungen im Jahr.</p> <p>Sachzuwendungen (zB Weihnachtsgeschenke) an Mitarbeiter sind bis max. € 186,00 pro Jahr und Arbeitnehmer steuerfrei. Sachgeschenke sind bspw Warengutscheine, Goldmünzen.</p> <p>Auch die Autobahnvignette kann als Sachgeschenk des Arbeitgebers steuerfrei den Arbeitnehmern zugewendet werden.</p> <p>Geldgeschenke sind hingegen steuerpflichtig.</p> <p>Der Arbeitgeber darf die geldwerten Vorteile nicht pauschal versteuern. Vielmehr muss er genaue Aufzeichnungen über die jeweils teilnehmenden Personen dann führen, wenn anzunehmen ist, dass obige Freibeträge überschritten werden. So kann der steuerfreie Sachbezug für die einzelnen Arbeitnehmer festgestellt werden.</p>

<p>Zukunfts- sicherung</p>	<p>Die Zukunftssicherung für alle Arbeitnehmer (oder für sachlich bestimmte Arbeitnehmergruppen, wie bspw für Außendienstmitarbeiter) ist bis € 300,00 pro Jahr und Arbeitnehmer steuerfrei. Darunter fallen bspw Prämienzahlungen für Lebens-, Kranken- und Unfallversicherungen, Beiträge an Pensionsinvestmentfonds.</p> <p>Achtung: Im Falle einer Bezugsumwandlung schreibt die Gebietskrankenkasse Sozialversicherungsbeiträge vor.</p>
<p>II) Steuersparmöglichkeiten für Arbeitnehmer</p>	
<p>Die Personalabteilung ist Ansprechpartner für die Mitarbeiter. Die nachstehende Checkliste, die bspw per E-Mail verteilt oder am schwarzen Brett ausgehängt werden kann, informiert Arbeitnehmer konkret und kompakt über ihre Steuersparmöglichkeiten.</p>	
<p>Alleinverdiener- / Alleinerzieher- absetzbetrag</p>	<p>Überprüfen, ob die Voraussetzungen erfüllt sind ⇒ wenn ja: Formular E 30</p>
<p>Arbeitnehmer- veranlagung</p>	<p>Bis zum 31. 12. 2011 können Angestellte noch eine Arbeitnehmerveranlagung für das Jahr 2006 abgeben.</p>
<p>Außergewöhn- liche Belastun- gen</p>	<p>Noch vor dem 31. 12. 2011 bezahlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Krankheits- und Behindertenkosten (Arzt, Spital, Medikamente) ✓ Katastrophenschäden ✓ auswärtige Berufsausbildung der Kinder
<p>Bausparen</p>	<p>Wurde diese Möglichkeit 2011 voll genutzt? – Einzahlungsmöglichkeit bis zum 31. 12. 2011 (3,0 % staatliche Prämie; max € 36,00).</p>
<p>Kinderbe- treuungskosten</p>	<p>Kinderbetreuungskosten können seit 1. 1. 2009 als außergewöhnliche Belastung ohne Selbstbehalt bis max € 2.300,00 pro Kind (max bis 10 Jahre) und Jahr steuerlich abgesetzt werden.</p> <p>Die Betreuung muss in privaten oder öffentlichen Kinderbetreuungsinstitutionen (zB Kindergarten, Hort, Halbinternat, Vollinternat) erfolgen oder von einer pädagogisch qualifizierten Person durchgeführt werden.</p> <p>Die Kosten müssen eindeutig der Betreuung zurechenbar sein. Steuerlich absetzbar sind lediglich die um einen allfälligen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss verminderten Kinderbetreuungskosten.</p> <p>TIPP: Sämtliche Kosten für die Ferienbetreuung 2011 unter pädagogisch qualifizierter Betreuung (zB auch Kosten der Verpflegung und Unterkunft, Sportveranstaltungen, Fahrtkosten für den Bus zum Ferienlager) können nach einem aktuellen BMF-Erlass steuerlich geltend gemacht werden.</p>

<p>Kinderfrei- betrag</p>	<p>Geltendmachung des Kinderfreibetrags bei der Arbeitnehmerveranlagung.</p> <p>Voraussetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ der Anspruch auf Familienbeihilfe muss mehr als 6 Monate gegeben gewesen sein und ✓ das Kind muss sich in Österreich oder in einem EU/EWR-Staat oder in der Schweiz aufhalten <p>Der Freibetrag beträgt pro Kind € 220,00 bei Beantragung durch einen Elternteil oder € 132,00 pro Kind, wenn beide Elternteile den Kinderfreibetrag beantragen.</p>
<p>Pendlerpau- schale</p>	<p>Überprüfen, ob die Voraussetzungen erfüllt sind ⇨ wenn ja: Formular L 34</p>
<p>Pendlerzu- schlag</p>	<p>Für Personen mit einem Einkommen unter der Besteuerungsgrenze, die im Kalenderjahr mindestens in einem Kalendermonat Anspruch auf das Pendlerpauschale haben, steht für 2011 ein Pendlerzuschlag in Höhe von höchstens € 141 jährlich zu. Dieser kann bei der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht werden.</p> <p>Dadurch wird die (jährlich mögliche) Negativsteuer von € 110,00 auf insgesamt € 251,00 angehoben.</p> <p>Die Negativsteuer (inklusive Pendlerzuschlag) ist allerdings mit 15 % der Dienstnehmerbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung begrenzt.</p>
<p>Prämienbe- günstigte Zu- kunftsvorsorge</p>	<p>Wurde diese Möglichkeit 2011 voll genutzt? – Einzahlungsmöglichkeit noch bis 31. 12. 2011 (8,5 % staatliche Prämie 2011 – bis zu € 196,64).</p>
<p>Rückforderung von Sozialver- sicherungs- beiträgen</p>	<p>Wer aufgrund einer Mehrfachversicherung (zB gleichzeitig zwei oder mehrere echte oder freie Dienstverhältnisse bzw selbstständige Tätigkeiten) über die Höchstbeitragsgrundlage hinaus Kranken-, Pensions- oder Arbeitslosenversicherungsbeiträge geleistet hat, kann sich die Arbeitnehmeranteile, die auf den Höchstbeitragsgrundlagen-Überschreibungsbetrag entfallen (allerdings nur die Arbeitnehmeranteile), rückerstatten lassen (11,4 % Pensionsversicherung, 4 % Krankenversicherung, 3 % Arbeitslosenversicherung).</p> <p>Bis 31. 12. 2011 ist dies noch für das Jahr 2008 bezüglich Kranken- und Arbeitslosenversicherungsbeiträgen möglich. Für Pensionsversicherungsbeiträge kann zeitlich unbefristet ein Antrag auf Rückerstattung gestellt werden.</p> <p>Achtung: Die Rückerstattung der SV-Beiträge ist steuerpflichtig.</p>
<p>Rückzahlung von Lohnsteuer- beträgen</p>	<p>Bis zum 31. 12. 2011 können Angestellte noch Rückzahlungsanträge von zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer aus dem Jahre 2006 beim Betriebsfinanzamt abgeben.</p>

<p>Sonderausgaben</p>	<p>Noch 2011 bezahlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Personenversicherung ✓ Wohnraumschaffung, Wohnraumdarlehen ✓ Pensionszeitennachkauf (uU für Anwendung der Hacklerregelung) bzw freiwillige Weiterversicherung in der Pensionsversicherung ✓ Junge Aktien, Genussscheine, Wohnbauaktien ✓ bestimmte Spenden (siehe Extrapunkt) ✓ bestimmte (Kaufpreis-)Renten ✓ Kirchensteuer (max € 200,00; ab 2012: € 400,00) ✓ Steuerberatungskosten
<p>Spekulationsgeschäfte</p>	<p>Sind 2011 Spekulationsgewinne von mehr als € 440,00 angefallen? Wenn ja ⇒ prüfen, ob Sie Spekulationsverluste realisieren können, die sich gegenverrechnen lassen.</p> <p>Bspw könnten Sie Aktien, die derzeit im Minus sind und die Sie in den letzten 12 Monaten erworben haben, verkaufen. Niemand hindert Sie daran, diese Aktien einige Tage später wieder zurückzukaufen.</p> <p><u>Spekulationsfristen</u></p> <p>Liegt der Kauf und der Verkauf einer Liegenschaft innerhalb von 10 Jahren (= Spekulationsfrist), dann liegen – je nachdem – Spekulationsgewinne oder -verluste vor.</p> <p>Bei selbstbewohnten Eigentumswohnungen und Eigenheimen beträgt die Spekulationsfrist unter bestimmten Voraussetzungen 2 Jahre.</p> <p>Bei sonstigen Wirtschaftsgütern (Aktien, Wertpapiere, PKW, sonstige Privatgegenstände) beträgt die Spekulationsfrist 1 Jahr.</p> <p>ACHTUNG: Die im Rahmen der Budgetsanierung eingeführte neue Besteuerung von Wertzuwächsen bei Aktien und sonstigen Kapitalanlagen tritt erst mit 1.4.2012 in Kraft.</p> <p>Für alle seit dem 1.1.2011 erworbenen Aktien und Investmentfonds wurde aber die Spekulationsfrist auf bis zu 15 Monate (= bis 31.3.2012) verlängert.</p> <p>Weiters gilt bei allen anderen nach dem 30.9.2011 und vor dem 1.4.2012 entgeltlich erworbenen Kapitalanlagen (insbesondere Anleihen, Derivate) jede Veräußerung oder sonstige Abwicklung (zB Glattstellung, Differenzausgleich) als steuerpflichtiges Spekulationsgeschäft (Einkommensteuer bis 50 %). Alle Veräußerungen von Kapitalanlagen nach dem 31.3.2012 unterliegen dann aber jedenfalls schon der neuen Wertpapiergewinnsteuer von 25 %.</p>

<p>Spenden</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fallgruppe 1 Spenden an bestimmte begünstigte Organisationen (insbesondere: Forschungseinrichtungen und der Erwachsenenbildung dienende Lehreinrichtungen, Universitäten, Museen, Bundesdenkmalamt etc). ■ Fallgruppe 2 Es können auch private Spenden an Vereine oder Einrichtungen, die selbst mildtätige Zwecke verfolgen bzw Entwicklungs- bzw Katastrophenhilfe betreiben oder für diese Zwecke Spenden sammeln, als Sonderausgabe von der Steuer abgesetzt werden. Diese begünstigten Spendenempfänger müssen sich beim Finanzamt registrieren lassen und werden auf der Homepage des BMF veröffentlicht (http://www.bmf.gv.at/Service/allg/spenden/). ■ Für beide Fallgruppen gilt, dass der steuerlich absetzbare Maximalbetrag an Spenden mit 10 % des Vorjahreseinkommens begrenzt ist. ... dass die Spendenempfänger in der Liste der begünstigten Spendenempfänger (www.bmf.gv.at) aufscheinen. Hinweis: Spenden an Tierschutzvereine, Tierheime, freiwillige Feuerwehren, Umwelt-, Natur- und Artenschutz sind erst ab 2012 steuerlich absetzbar
<p>Werbungskosten</p>	<p>Noch vor dem 31. 12. 2011 bezahlen.</p> <p>Beispiele: Fortbildungskosten, Kosten der Umschulung, Betriebsratsumlage, Reisekosten, Fahrtkosten, doppelte Haushaltsführung, Familienheimfahrten, Mitgliedsbeiträge, Fachliteratur, Bewerbungsfotos, berufliche Visitenkarten, berufliche Telefon-(Handy-) Gesprächsgebühren, Akten-tasche, PC, Laptop etc</p> <p>Tipp: Sie leisten 2011 eine Anzahlung für den Kurs im nächsten Jahr, dann können Sie diese Kosten bereits heuer geltend machen.</p>
<p>Zuverdienst</p>	<p>Lohnsteuerpflichtige Arbeitnehmer können Zusatzeinkünfte (zB Honorare oder Vermietungseinkünfte) bis zu € 730,00 pro Jahr steuerfrei kassieren.</p>

III) Was noch bis zum 31. Dezember zu kontrollieren ist – der Lohnsteuer-Check am Jahresende mit wichtigen arbeits- und sozial- versicherungsrechtlichen Hinweisen																																				
Alleinverdiener- / Alleinerzieher- absetzbetrag	<p>a) Wurde dieser Absetzbetrag berücksichtigt? ⇒ Wenn ja ⇒ Check: E 30 Formular muss vorliegen.</p> <p>b) Check: Unter Umständen beim Arbeitnehmer nachfragen, ob die Voraussetzungen nach wie vor gegeben sind.</p>																																			
Ältere Arbeit- nehmer	<p>Check: Werden die Gehaltsnebenkostenbefreiungen für ältere Arbeitnehmer beachtet (gültig seit 1.7.2011)?</p> <p>■ Frauen – Übersicht:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>AIV- Beitrag (3%)</th> <th>IESG- Zuschlag (0,55%)</th> <th>UV- Beitrag (1,4%)</th> <th>DB/DZ (4,5% + DZ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Frauen, die nach dem 1.6.2011 das 58. Lj erreichen</td> <td>JA</td> <td>JA</td> <td>JA</td> <td>JA</td> </tr> <tr> <td>Frauen ab Erreichung des Mindestalters für eine Alterspension</td> <td>NEIN</td> <td>NEIN</td> <td>JA</td> <td>JA</td> </tr> <tr> <td>Frauen ab 60</td> <td>NEIN</td> <td>NEIN</td> <td>NEIN</td> <td>NEIN</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ Männer – Übersicht:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>AIV- Beitrag (3%)</th> <th>IESG- Zuschlag (0,55%)</th> <th>UV- Beitrag (1,4%)</th> <th>DB/DZ (4,5% + DZ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Männer, die nach dem 1.6.2011 das 58. Lj erreichen</td> <td>JA</td> <td>JA</td> <td>JA</td> <td>JA</td> </tr> <tr> <td>Männer ab 60</td> <td>NEIN</td> <td>NEIN</td> <td>NEIN</td> <td>NEIN</td> </tr> </tbody> </table>		AIV- Beitrag (3%)	IESG- Zuschlag (0,55%)	UV- Beitrag (1,4%)	DB/DZ (4,5% + DZ)	Frauen, die nach dem 1.6.2011 das 58. Lj erreichen	JA	JA	JA	JA	Frauen ab Erreichung des Mindestalters für eine Alterspension	NEIN	NEIN	JA	JA	Frauen ab 60	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN		AIV- Beitrag (3%)	IESG- Zuschlag (0,55%)	UV- Beitrag (1,4%)	DB/DZ (4,5% + DZ)	Männer, die nach dem 1.6.2011 das 58. Lj erreichen	JA	JA	JA	JA	Männer ab 60	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN
	AIV- Beitrag (3%)	IESG- Zuschlag (0,55%)	UV- Beitrag (1,4%)	DB/DZ (4,5% + DZ)																																
Frauen, die nach dem 1.6.2011 das 58. Lj erreichen	JA	JA	JA	JA																																
Frauen ab Erreichung des Mindestalters für eine Alterspension	NEIN	NEIN	JA	JA																																
Frauen ab 60	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN																																
	AIV- Beitrag (3%)	IESG- Zuschlag (0,55%)	UV- Beitrag (1,4%)	DB/DZ (4,5% + DZ)																																
Männer, die nach dem 1.6.2011 das 58. Lj erreichen	JA	JA	JA	JA																																
Männer ab 60	NEIN	NEIN	NEIN	NEIN																																

<p>Arbeitnehmeranteil-Sozialversicherung</p>	<p>Check: Wurde in der Gehaltsverrechnung das VwGH Urteil vom 28. 10. 2009, 2008/15/0279 bzw das UFS Urteil 18.7.2011, RV/0633-G/09 umgesetzt? – Verminderung der Gehaltsnebenkosten!</p> <p>Werden vom Dienstgeber aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung Sozialversicherungsanteile des Dienstnehmers übernommen (bspw Sozialversicherungsbeiträge iZm Schlechtwetterentschädigungen, GPLA-Prüfungen, Altersteilzeit), stellt dies uE keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar und erhöht somit nicht die Grundlage für die Berechnung von Kommunalsteuer, DB und DZ.</p> <p>Achtung: Nach den – uE rechtlich unzutreffenden – Aussagen in den aktualisierten Kommunalsteuerrichtlinien unterstellt die Behörde allerdings, dass die Übernahme von Arbeitnehmer-SV-Anteilen bei GPLA Prüfungen und bei Altersteilzeit freiwillig erfolgt und daher die Berechnungsbasis für DB, DZ und Kommunalsteuer erhöht werden muss. Hier wird der VwGH ein neuerliches Machtwort sprechen müssen.</p> <p>Sozialversicherungsbeiträge, die vom Dienstgeber freiwillig übernommen werden, erhöhen stets die Lohnnebenkosten.</p>															
<p>Arbeitslosenversicherungsbeiträge</p>	<p>Check, ob der Arbeitnehmeranteil der Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Niedrigverdiener reduziert wurde.</p> <table border="1" data-bbox="564 1303 1391 1729"> <thead> <tr> <th>monatliche Beitragsgrundlage (in €)</th> <th>AIV-Beitrag</th> <th>Verrechnungsgruppe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>bis 1.179,00</td> <td>0 %</td> <td>N25a</td> </tr> <tr> <td>von 1.179,01 bis 1.286,00</td> <td>1 %</td> <td>N25b</td> </tr> <tr> <td>von 1.286,01 bis 1.447,00</td> <td>2 %</td> <td>N25c</td> </tr> <tr> <td>über 1.447,00</td> <td>3 %</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>Der Arbeitgeberanteil bleibt unverändert 3 %.</p>	monatliche Beitragsgrundlage (in €)	AIV-Beitrag	Verrechnungsgruppe	bis 1.179,00	0 %	N25a	von 1.179,01 bis 1.286,00	1 %	N25b	von 1.286,01 bis 1.447,00	2 %	N25c	über 1.447,00	3 %	-
monatliche Beitragsgrundlage (in €)	AIV-Beitrag	Verrechnungsgruppe														
bis 1.179,00	0 %	N25a														
von 1.179,01 bis 1.286,00	1 %	N25b														
von 1.286,01 bis 1.447,00	2 %	N25c														
über 1.447,00	3 %	-														
<p>Aufrollung</p>	<p>War der Arbeitnehmer ganzjährig beim Arbeitgeber beschäftigt und waren die monatlichen Bezüge unterschiedlich hoch bzw legt der Arbeitnehmer Belege über ÖGB-Beiträge und/ oder Kirchensteuerbeiträge vor, dann kann der Arbeitgeber die zu erwartende Lohnsteuergutschrift durch eine Aufrollung vorwegnehmen.</p>															

<p>Bonusmeilen</p>	<p>Check:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lohnsteuer: Bonusmeilen sind nicht lohnsteuerpflichtig ⇒ Arbeitnehmer hat die Vorteile daraus (zB Wert des Gratisfluges) in seiner EST-Erklärung anzugeben. Die EST-Erklärungspflicht entfällt für jene Jahre, in denen der Arbeitgeber einen Sachbezug angesetzt hat bzw abgeprüft ist (GPLA). ✓ DB, DZ, KommSt: keine Abgabepflicht ⇒ uU Anträge auf Rückerstattung, sofern noch keine GPLA diese Jahre abgeprüft hat. ✓ SV-, BV-Beiträge: <ul style="list-style-type: none"> a) Liegt eine vom Arbeitnehmer schriftlich abgegebene Erklärung vor, dass er an keinem Kundenbindungs-(Vielflieger-)Programm teilnimmt? Wenn ja UND wenn keine Anzeichen bestehen, dass diese Erklärung unrichtig ist, dann liegt kein Bonusmeilen-Sachbezugsthema vor. b) In allen anderen Fällen verlangt die GKK, dass ein Sachbezug angesetzt wird (Bewertung hat sich an den Mittelpreisen des Verbrauchsortes zu orientieren. Der Vorteil aus Bonusmeilen ist laut GKK als laufender Bezug zu behandeln.
<p>BVK-Beiträge</p>	<p>Der Arbeitgeber hat auch während bestimmter entgeltfreier Zeiten (für die Dauer des Anspruches auf Krankengeld bzw Wochengeld, Präsenz-/ Zivildienst) für den Arbeitnehmer Abfertigung-Neu-Beiträge zu entrichten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Check: Wurde die Beitragsentrichtung während des Jahres durchgeführt? ⇒ Wenn nein ⇒ Nachholung der unterlassenen Beitragsentrichtung im Dezember.

<p>Expatriates</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Check: Bei der Abrechnung von Expatriates ⇒ liegen Belege über Miet- und Betriebskosten, Schulbesuchsbestätigungen vor? ✓ Vorbereitung der „Expat-Anzeige“ an das zuständige Finanzamt. Wer die begünstigenden Regelungen für Expatriates nutzt, muss zu Beginn eines jeden Jahres eine schriftliche Meldung an das zuständige Finanzamt übermitteln, die folgende Daten enthalten muss: <ul style="list-style-type: none"> a) Name des Expatriates b) die in- und ausländische Wohnanschrift c) die Sozialversicherungsnummer des Expatriates
<p>Fahrtenbuch</p>	<p>Egal, ob Dienstreisen mit dem Privat-PKW oder Privatfahrten mit dem Firmen-PKW durchgeführt wurden, die zeitnahe Führung eines Fahrtenbuchs wird im Regelfall erforderlich sein.</p> <p>Checkliste bezüglich der aufzuzeichnenden Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Angabe des benutzten Kraftfahrzeuges ✓ Datum der Reise (= Reisetag) ✓ Abfahrts- und Ankunftszeitpunkt (Uhrzeit) = Reisedauer ✓ die Anzahl der gefahrenen Kilometer (unter Anführung des jeweiligen Anfangs- und Endkilometerstandes) ✓ Ausgangs- und Zielpunkt der Reise; Reiseweg ✓ Zweck der Dienstreise ✓ Unterschrift des Reisenden (VwGH 86/13/0181) <p>Praxishinweise für im Excel geführte Fahrtenbücher</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Im Excel geführte Fahrtenbücher sind formell nicht ordnungsgemäß. Der Grund: Die nachträgliche, „spurenlose“ Datenveränderung. 2) Formell nicht ordnungsgemäß heißt aber nicht automatisch auch, dass das Fahrtenbuch inhaltlich unrichtig ist. 3) Ist insgesamt die Kilometeranzahl unter Berücksichtigung aller vorhandenen Beweismittel plausibel und kann die Finanzbehörde nicht schlüssig darlegen, dass nachträglich Datenveränderungen vorgenommen wurden, dann sind die im – formell nicht ordnungsgemäßen – Fahrtenbuch ausgewiesenen Kilometer anzuerkennen.

<p>KFZ-Sachbezug</p>	<p>Wurde der reduzierte Sachbezug abgerechnet? ⇒ Wenn ja ⇒ Check: Ein ordnungsgemäß und zeitnah geführtes Fahrtenbuch (oder eine ähnliche Aufzeichnung) muss vorliegen (siehe auch Hinweise unter „Fahrtenbuch“).</p>
<p>Kilometergeld</p>	<p>Check: Wurde die Jahres-Obergrenze (30.000 km bzw € 12.600,00) für das maximale Ausmaß an abgabenfreien Km-Geldern beachtet?</p>
<p>Lehrlinge</p>	<p>Check: Ist die Personalabteilung über die seit Juni 2008 geltenden Neuerungen im Lehrlingsbereich informiert?</p> <p>Ausbildungsübertritt Möglichkeit einer außerordentlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten bzw den Lehrling, wenn die Lehrzeit mindestens 3 Jahre beträgt – zum Ende des 1. bzw 2. Lehrjahres möglich. Bei Auflösung durch den Lehrberechtigten ist vor der Auflösungserklärung ein Mediationsverfahren notwendig.</p> <p>Hinweise zu Förderungen</p> <p>a) zahlreiche Infos finden Sie unter <u>www.lehre-foerdern.at</u></p> <p>b) die Lehrlingsausbildungsprämie wurde ab dem 28.6.2008 abgeschafft und ist nur mehr für jene Lehrverhältnisse anwendbar, die davor eingegangen wurden.</p> <p>Buchtipps: Lehrlinge aus der Sicht der Personalverrechnung, von Mag. <i>Rainer Kraft</i> (LexisNexis; ISBN: 978-3-7007-4427-6)</p>

<p>Lohnwerte Vorteile</p>	<p>Check:</p> <p>a) Wurden Mitarbeitern lohnwerte Vorteile (Incentives, Mitarbeitererrabatte, Einkaufsgutscheine, dem Arbeitnehmer bezahlte Jahreskarte bzw ÖBB-Vorteilscard etc) gewährt?</p> <p>b) Wenn JA, wurden diese Lohnabgaben versteuert?</p> <p>c) Wenn NEIN, liegen ausreichend Dokumentationen vor, die belegen, warum kein lohnwerter Vorteil gegeben ist?</p> <p>Dokumentationsbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rabatte: Rabatte in dieser Höhe werden auch anderen Endverbrauchern gewährt ⇒ kein Sachbezug ✓ Jahreskarte: Nachweis von durchschnittlich 25 beruflichen Fahrten pro Monat unter Verwendung der Jahreskarte ⇒ kein Sachbezug ✓ ÖBB-Vorteilskarte: Jährliche Kostenersparnis für den Arbeitgeber, berechnet aus der Preisdifferenz zwischen ÖBB Vorteilskarte und Businesskarte, ist größer als der Anschaffungspreis der ÖBB Vorteilskarte ⇒ kein Sachbezug ✓ Incentivereise war „Arbeitsreise“ und keine „Lustreise“, da der Arbeitnehmer intensive Kundenbetreuung und Produktpräsentationen durchführen musste ⇒ kein Sachbezug
<p>Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeitbeschäftigten</p>	<p>Checkliste zur Vermeidung des Mehrarbeitszuschlags:</p> <ol style="list-style-type: none"> ❶ Passen Sie die vertragliche Situation dem Ist-Arbeitszeitbedarf an. ❷ Prüfen Sie, ob überhaupt zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt. ❸ Überlegen Sie Maßnahmen, wie Sie die Auszahlung des Mehrarbeitszuschlags verhindern können. <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gleitzeitregelung ✓ Vereinbarung einer unregelmäßig verteilten Arbeitszeit ✓ All-in-Vereinbarung („mit dem überkollektivvertraglichen Gehalt sind allfällige Mehrarbeitszuschläge mit abgedeckt“)

<p>Nachweise</p>	<p>Check: Liegen – falls erforderlich – die folgenden Nachweise vor?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Arbeitgeber-Vordienstzeitennachweise, falls eine freiwillige Abfertigung unter Anwendung der „Zwölfstel-Regelung“ abgerechnet wurde ✓ Nachweis der Hinterlegung bei Zukunftssicherungsmaßnahmen („300-Euro-System“) bzw Mitarbeiterbeteiligungen ✓ Überstundennachweise (inkl Nachweis über die betriebliche Notwendigkeit, Überstunden während der Nacht oder an Sonn-/Feiertagen leisten zu müssen) ✓ Tätigkeitsnachweise bei SEG-Zulagen (Nachweise, dass die Tätigkeit überwiegend im Lohnzahlungszeitraum in erheblichem Maße eine Verschmutzung bewirkt, eine außerordentliche Erschwernis darstellt bzw unter gefährlichen Umständen stattfindet) ✓ Verbesserungsvorschlagsprämie: Liegen die Nachweise über den Nutzen des Verbesserungsvorschlags vor?
<p>Pendlerpauschale</p>	<p>Check:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Ein Antrag (L 34) muss vorliegen. b) Unter Umständen beim Arbeitnehmer nachfragen, ob die Voraussetzungen noch vorliegen.
<p>Reisekostenabrechnung</p>	<p>Check:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Liegen alle Reisekostennachweise (Reisekostenabrechnung, Fahrtenbücher; siehe auch Hinweise unter „Fahrtenbuch“) vor? ✓ Wurden auch die steuerfreien Diäten, die pauschalen Nächtigungsgelder und die steuerfreien Km-Gelder über das Lohnkonto geführt? ✓ Wurde die Reisekostenrichtlinie bereits an die seit 1. 1. 2008 geltenden neuen Reisekostenabrechnungsbestimmungen („Reisekosten Neu“) angepasst? ✓ Sieht der Kollektivvertrag im Bereich der Reisekosten die Möglichkeit vor, dass Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können (zB für die Spesenvergütungen im Zusammenhang mit Auslandsdienstreisen oder für Dienstreisen am Dienort [Kollektivvertrag für Handelsangestellte]), dann prüfen Sie, ob Sie diese Möglichkeit in ausreichendem Maße genutzt haben.

<p>Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen</p>	<p>Diese sind gemäß Rz 1132 der LStR 2002 einmal im Kalenderjahr steuerpflichtig abzurechnen, wenn sich unter Umständen aus dem konkreten Urlaubsverbrauch nichts anderes ergibt.</p>
<p>Schnittberechnungen für Nicht-Leistungszeiten</p>	<p>Das Ausfallsprinzip sieht vor, dass variable Bezüge (wie Vergütung für Überstunden oder Zulagen) auch in Nicht-Leistungszeiten (wie zB während Urlaub, Krankenstand) zu berücksichtigen sind.</p> <p>Check: Wurde das Ausfallsprinzip während des Jahres berücksichtigt? ⇒ Wenn nein ⇒ Schnittberechnung und Abrechnung im Dezember.</p>
<p>Überstunden</p>	<p>Check:</p> <p>a) Überstundenpauschale:</p> <p>Sind im Jahresdurchschnitt ausreichend viele Überstunden gemacht worden, die die Gewährung der Steuerbegünstigung (für 10 Überstundenzuschläge, max € 86,00 pro Monat) rechtfertigen?</p> <p>b) All-In:</p> <p>Wurde der (zwingende) Teiler von 203 verwendet?</p> <p>c) Die Inanspruchnahme der steuerfreien Zuschläge setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Überstunden im Jahresdurchschnitt auch im erforderlichen Ausmaß tatsächlich leistet. Hierbei ist bei einer All-In-Vereinbarung der Überstundeteiler 203 heranzuziehen.</p> <p>ACHTUNG: Bei Gleitzeit liegen für Vollzeitkräfte üblicherweise nur am Ende der Gleitzeitperiode Überstunden im Ausmaß der nicht übertragbare Zeitguthaben vor, womit auch nur in diesen Fällen die steuerfreien zehn 50%igen-Zuschläge (maximal EUR 86,00) berücksichtigt werden können. Sofern daher keine nichterlaubten Überstunden vorliegen (mehr als 10 Stunden täglich und/oder mehr als 50 Stunden wöchentlich) können nur zehn 50%ige Überstunden steuerfrei im Auszahlungsmonat (also nur 1 mal bei jährlicher Gleitzeitperiode) abgerechnet werden.</p> <p>d) Deckungsprüfung:</p> <p>Auch bei pauschaler Überstundenabgeltung (Überstundenpauschale, All-in) darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden als bei Einzelverrechnung und er darf auch nicht unter das kollektivvertragliche Mindestgehalt rutschen.</p>

<p>Überstunden</p>	<p>Es ist daher vom Arbeitgeber jährlich eine Deckungsprüfung (= Vergleichsrechnung) durchzuführen, in der der Arbeitgeber den pauschalen Abgeltungen den fiktiven Betrag gegenüberstellt, den der Arbeitnehmer für die geleisteten Mehr- und Überstunden bei Einzelverrechnung erhalten hätte. Führt der Arbeitgeber diese Deckungsrechnung nicht durch, dann verfällt der Anspruch des Arbeitnehmers nicht und es steht dem Arbeitnehmer die 3-jährige Verjährungsfrist zur Verfügung.</p> <p>e) Überstundennachweise:</p> <p>Hat ein Arbeitnehmer in früheren Lohnzahlungszeiträumen Überstunden aufgezeichnet, die ausreichen für die volle Nutzung der Steuerbegünstigung (max. 10 Überstundenzuschläge; max € 86,00 pro Monat)?</p> <p>wenn JA ⇒ Plausibilität reicht aus</p> <p>wenn NEIN ⇒ Überstundennachweise für 6 Monate erforderlich (gilt auch für Neueintritte)</p> <p>f) Arbeitszeitaufzeichnungen:</p> <p>Werden keine Arbeitszeitaufzeichnungen geführt, dann hat der Arbeitgeber mit den folgenden Konsequenzen zu rechnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Verwaltungsstrafe ✓ Verfallsfrist beginnt nicht zu laufen, sodass dem Arbeitnehmer die 3-jährige Verjährungsfrist zur Verfügung steht.
<p>Zuschläge</p>	<p>Check: Wurden die steuerfreien Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit während des Urlaubes steuerpflichtig abgerechnet? ⇒ Wenn nein ⇒ Zuschläge in der Dezember-Abrechnung steuerpflichtig behandeln.</p>
<p>Zuschuss zur Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer von KMUs</p>	<p>Klein- und Mittelbetriebe, die regelmäßig weniger als 51 Dienstnehmer beschäftigen, erhalten von der AUVA einen Zuschuss, wenn sie Dienstnehmern (auch geringfügig Beschäftigten) auf Grund eines unfallbedingten Krankenstandes (Freizeit- oder Arbeitsunfall) das Entgelt für mehr als 3 Tage fortzahlen müssen.</p> <p>Außerdem erhalten derartige Betriebe einen Zuschuss für die Entgeltfortzahlung bei sonstigen Krankenständen der Dienstnehmer, wenn der Krankenstand länger als 10 Tage dauert. In diesen Fällen wird der Zuschuss aber erst ab dem 11. Krankenstandstag gewährt.</p>

Zuschuss zur Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer von KMUs

Der **Zuschuss beträgt 50 %** des tatsächlich fortgezahlten Entgelts für maximal 6 Wochen. Auch wenn die Anträge bis zu drei Jahre nach Beginn der jeweiligen Entgeltfortzahlung gestellt werden können, sollte der bevorstehende Jahreswechsel genützt werden, um zu überprüfen, ob Ansprüche bestehen.

Für weitere Infos oder Fragen zu dieser Quick News stehen zur Verfügung:

- **Herr Mag. Ernst Patka (Geschäftsführung)**
Tel.: 01/24 721-100 e-Mail: ernst.patka@steuer-service.at
- **Das HR-Beratungsteam (Leitung: Michaela Haas; Team: Mag. Elisabeth David, Mag. Rainer Kraft, Mag. Lois Kraft, Tina Dangl)**

Alle bisherigen Quick News finden Sie auch auf unserer Website <http://www.steuer-service.at/> unter der Rubrik "NEWS".

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Ernst Patka

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH
Anschrift: 1010 Wien, Wipplingerstraße 24

Die **Offenlegung** gemäß **Mediengesetz** finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link: <http://www.steuer-service.at/Impressum.39.0.html>