



Optimierung zum Jahresanfang - 2014

Der Jahresanfang ist der beste Zeitpunkt, um Optimierungen im Bereich der Personalverrechnung anzudenken und umzusetzen.

Nachstehende Informationen unterstützen Sie dabei von A wie Alleinverdiener bis Z wie Zukunftssicherung.

Profitieren Sie von meiner kostenlosen Serviceleistung!

Alleinverdiener- Alleinerzieherabsetzbetrag

Weisen Sie Ihre Mitarbeiter auf die Möglichkeit bei Vorliegen der Voraussetzungen den Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag geltend zu machen.

Sie benötigen das von Ihrem Mitarbeiter ausgefüllte und unterschriebene Formular E30, welches Ihnen unter <http://formulare.bmf.gv.at/service/formulare/inter-Steuern/pdfs/9999/E30.pdf> zum Download zur Verfügung steht.

Betriebliche Vorsorge (Abfertigung neu)

Geringfügig Beschäftigte

Sie haben geringfügige Dienstnehmer in Ihrem Unternehmen beschäftigt und Nutzen bis dato die Möglichkeit die Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge **einmal jährlich** mit einem Zuschlag von 2,5 % **abzuführen**.

Tipp!

Um den Zuschlag von 2,5 % einzusparen, führen Sie die Beiträge Ihrer geringfügig beschäftigten Dienstnehmer zur betrieblichen Vorsorge monatlich ab.

Diensterfindung

Nutzen Sie die Möglichkeit Vergütungen für Diensterfindungen an Ihre Mitarbeiter mit **nur 6 % Lohnsteuer** zu verrechnen.

Eine Diensterfindung muss **patentfähig** sein. Die Bestimmungen richten sich nach dem **Patentgesetz**. Eine Patenterteilung ist nicht notwendig. Die bloße Behauptung reicht allerdings für die abgabenrechtliche Anerkennung nicht aus (VwGH 8.10.1963, 0947/61). Der Nachweis erfolgt somit **entweder durch eine Patenturkunde oder durch geeignete Aufzeichnungen**, die der Abgabenbehörde glaubhaft **nachweisen**, dass es sich um eine **patentierfähige Erfindung** handelt.

Hinweis:

EDV-Programme sind keine Diensterfindung, da EDV-Programme generell nicht patentfähig sind. (vgl. VwGH 5.4.1989, 87/13/0171).



Abgabenbegünstigung:

Werden die Voraussetzungen erfüllt sind derartige Vergütungen in der **Sozialversicherung beitragsfrei** zu behandeln. In der Lohnsteuer sind diese Prämien bis zum Ausmaß eines **zusätzlichen, um 15 % erhöhten, Jahressechstels** mit **6 %** zu versteuern.

Mehr zu diesem Thema, sowie die Definition „Dienstleistung“ gemäß § 7 Abs. 3 Patentgesetz finden Sie unter: www.evafriesl.at/dienstleistung/

Essensbons – freiwillige abgabenfreie Zuwendung

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit seinen Mitarbeitern Essensbons zur Einlösung in Gaststätten im Wert von **EUR 4,40 pro Arbeitstag steuerfrei¹⁾** zur Verfügung zu stellen.

Voraussetzung für die Abgabenfreiheit ist, dass die Essensbons:

- **ALLEN Arbeitnehmern** oder **sachlich bestimmten Arbeitnehmergruppen** zur Verfügung gestellt werden.
- **nur an Arbeitstagen** und
- in unmittelbarer **Nähe** des **Arbeitsplatzes** (max. Entfernung zum Arbeitsplatz sind 15 Gehminuten) eingelöst werden können.
- nur in Gaststätten eingelöst werden können die ein Mittagmenü (Vorspeise oder Suppe und Hauptspeise) anbieten.
- Die Speisen nicht mit nach Hause genommen werden können.

Ausgehend von durchschnittlich 18 Arbeitstagen pro Monat können Sie Ihren Mitarbeitern Bons im Gesamtwert von monatlich EUR 79,20 steuerfrei¹⁾ zur Verfügung stellen. Das sind EUR 950,40 pro Kalenderjahr.

Gemäß § 49 Abs. 3 Z12 ASVG (Allgemeines **Sozialversicherungsgesetz**) besteht **Beitragsfreiheit ohne betragsmäßige Begrenzung**.

¹⁾ Es fallen weder Lohnsteuer, noch Sozialversicherungsbeiträge, noch Gehaltsnebenkosten an.

Im Hinblick auf die steuerliche und abgabenmäßige Belastung ist von entscheidender Bedeutung, dass diese Zuwendungen mittels Gutscheinen und **nicht in Form von Bargeld** gewährt werden. Nähere Details dazu finden Sie unter: www.evafriesl.at/essenzuschuss/

Fahrtenbuch

Ein Fahrtenbuch ist in folgenden Fällen zu führen:

- Eine Dienstreise wird mit dem Privat-PKW des Mitarbeiters durchgeführt.
- Der Mitarbeiter führt Privatfahrten mit einem Firmen-PKW durch und es wird nur der halbe Sachbezugswert verrechnet. Nähere Details dazu finden Sie unter www.evafriesl.at/halber-pkw-sachbezug/

Weisen Sie Ihre betroffenen Arbeitnehmer auf das Führen eines **ordnungsgemäßen Fahrtenbuches** hin.



Inhalte eines ordnungsgemäß geführten Fahrtenbuches:

- Kennzeichen des benutzten KFZ
- Reisetag (Datum der Reise)
- Uhrzeit (Abfahrt- und Ankunftszeitpunkt)
- Reisedauer
- Reiseweg¹⁾ (Ausgangspunkt und Ziel der Reise²⁾)
- Grund für die Fahrt²⁾
- Anfangs- und Endkilometerstand
- Anzahl der gefahrenen Kilometer
- Unterschrift des Reisenden

¹⁾ Wird nicht der lt. Routenplaner kürzeste Weg genommen, so ist der Reiseweg so detailliert zu beschreiben, dass die Fahrtstrecke anhand einer Straßenkarte nachvollziehbar ist. Desweiteren ist der Grund für den Umweg anzugeben (z.B. Umleitung wegen Unfall). Anzugeben ist auch ob beispielsweise die Autobahn oder Schnellstraße benutzt wurde.

²⁾ Werden Abkürzungen verwendet, so ist ein entsprechendes Abkürzungsverzeichnis beizulegen.

Generelles zur Fahrtenbuchführung:

- Die Qualitätsanforderung steigt mit der Anzahl der zurückgelegten Kilometer.
- Die Eintragungen müssen die von der Rechtsprechung geforderten Inhalte (siehe oben) aufweisen und sie müssen übersichtlich und vor allem korrekt geführt sein.
- Die Eintragungen müssen zeitnah erfolgen, bedeutet innerhalb einer Woche.
- Eine z.B. im Excel erstellte Datei erfüllt die Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nur dann, wenn nachträgliche Änderungen programmtechnisch oder organisch (durch Ausdruck) ausgeschlossen sind oder Änderungen in der Datei selbst dokumentiert werden.

Gesundheitsvorsorge

Unternehmen, die im Rahmen einer Betriebsaktion **ALLEN Arbeitnehmern** oder **sachlich bestimmten Arbeitnehmergruppen** eine kostenlose Schutzimpfung (z.B. Grippeimpfung) anbieten, haben den doppelten Nutzen:

- gesunde Mitarbeiter UND
- Lohnabgaben (**steuer-, sozialversicherungs- und lohnnebenkostenfrei**) werden gespart!

Nähere Details dazu finden Sie unter: www.evafriesl.at/grippeimpfung/

Jahressechstel mit weniger Lohnsteuer optimal Ausnutzen

Erhalten Ihre Mitarbeiter neben dem regelmäßigen Monatsgehalt bzw. Monatslohn weitere Bezüge wie Überstundenvergütungen, Nachtzuschläge, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, oder werden Sachbezüge wie z.B. PKW oder Wohnraum verrechnet? Erhalten Ihre Mitarbeiter auf die dies zutrifft lediglich die in den Kollektivverträgen geregelten Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)?

Dann wird das Jahressechstel in der Regel nicht optimal ausgenutzt.



Bis zu einem Sechstel der laufenden Bezüge sind Sonderzahlungen und Prämien mit nur 6 % bzw. (bei Besserverdienern) nach der seit Jänner 2013 (befristet bis 2016) gültigen Staffelung (Solidarabgabe - mehr zu diesem Thema finden Sie unter: www.evafriesl.at/solidarabgabe/) zu versteuern.

Bereiten Sie die optimale Ausnutzung des Jahressechstels für 2014 rechtzeitig mit entsprechenden **schriftlichen Verträgen** vor.

Tipp!

Bei freiwillig gewährten Sonderzahlungen ist eine **schriftliche Vereinbarung** mit Ihren Mitarbeitern zweckmäßig, da andernfalls ein Rechtsanspruch der Mitarbeiter auf die ursprünglich freiwillig gewährte Sonderzahlung entstehen kann.

Jobticket

Das Jobticket kann seit 01.01.2013 auch Arbeitnehmern ohne Anspruch auf Pendlerpauschale vom Arbeitgeber steuerfrei zur Verfügung gestellt werden.

Voraussetzungen:

- Keine Gehaltsumwandlung
- Kein Pendlerpauschale
- Die Rechnung muss auf den Arbeitgeber lauten und hat den Namen des Arbeitnehmers zu beinhalten.
- Der Arbeitgeber bezahlt die Kosten direkt an das Verkehrsunternehmen.

Hinweis:

Ein **Fahrtkostenersatz** des Arbeitgebers ist weiterhin **steuerpflichtig** zu behandeln.

Kilometergelder

Pro Kalenderjahr dürfen Kilometergelder bis maximal **30.000 km** bzw. **EUR 12.600,00** abgabenfrei behandelt werden. Achten sie auf diese Jahresobergrenze.

Kinderbetreuung

Ein Zuschuss des Arbeitgebers zu den Kinderbetreuungskosten für Kinder Ihrer Mitarbeiter bis zum **10. Lebensjahr** ist **pro Kind** bis **max. EUR 1.000,00 jährlich** **lohnsteuerfrei, sozialversicherungsfrei** und **lohnnebenkostenfrei**.

Voraussetzung für die Abgabenfreiheit ist, dass der Zuschuss:

- **ALLEN Arbeitnehmern** oder **sachlich bestimmten Arbeitnehmergruppen** zur Verfügung gestellt wird.
- direkt an die **institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung** (z.B. Kindergarten, Hort) oder
- die **pädagogisch qualifizierte Person** geleistet wird.
- **KEINE ZAHLUNG AN DEN MITARBEITER!**



Mitarbeiterbeteiligung

Der Arbeitgeber gibt **verbilligt** oder **kostenlos** Anteile (z.B. Aktien) an **ALLE Arbeitnehmer** oder **sachlich bestimmte Arbeitnehmergruppen** ab. Diese Zuwendungen von Mitarbeiterbeteiligungen sind bis zum **Freibetrag** von **EUR 1.460,00** pro Jahr und Arbeitnehmer **steuerfrei**. Der den Freibetrag übersteigenden Betrag ist ein **lohnwerter Vorteil** und damit steuerpflichtig.

Pendlerpauschale / Pendlereuro

Weisen Sie Ihr Arbeitnehmer auf die Möglichkeit bei Vorliegen der Voraussetzungen das Pendlerpauschale bzw. den Pendlereuro geltend zu machen.

Der **Pendlerrechner** auf der Homepage des BMF (Bundesministerium für Finanzen) ist online www.bmf.gv.at/pendlerrechner/. Dieser ist ab sofort **verpflichtend** für die Berechnung der Zumutbarkeit bei der Verwendung von Massenbeförderungsmitteln zu **verwenden** und ersetzt das Formular L34. Mehr zu diesem Thema finden Sie unter www.evafriesl.at/pendlerverordnung-2014/.

Reisekosten

Werden von Ihren Arbeitnehmern Dienstreisen durchgeführt, so benötigen Sie Reisekostennachweise, wie Reisekostenabrechnung, Fahrtenbücher.

Eine Reisekostenvorlage steht Ihnen unter www.evafriesl.at/werkzeuge-fur-sie/ zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Werden **steuerfreie Tagesgelder**, **pauschale Nächtigungsgelder** und **steuerfreie Kilometergelder** an Ihre Mitarbeiter ausbezahlt, so müssen diese auf dem **Lohnkonto** verbucht werden.

Sachbezug PKW

Verrechnen Sie Ihren Arbeitnehmern den halben Sachbezug PKW? In diesem Fall benötigen Sie ein **ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch**. Detailinformationen zu diesem Thema finden Sie unter www.evafriesl.at/halber-pkw-sachbezug/

Sachzuwendungen (Betriebsveranstaltungen und Geschenke)

Sowohl das EStG (Einkommenssteuergesetz), als auch das ASVG (Allgemeine Sozialversicherungsgesetz) regeln, dass

- die Teilnahme an **Betriebsveranstaltungen¹⁾** bis **maximal EUR 365,00 pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer**, sowie
- dabei empfangene **Sachzuwendungen²⁾** bis **maximal EUR 186,00 pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer**



steuer- und beitragsfrei sind.

¹⁾ Betriebsveranstaltungen sind beispielsweise:

- Betriebsausflüge,
- kulturelle Veranstaltungen,
- Betriebsfeiern, wie die Weihnachtsfeier.

²⁾ Sachzuwendungen sind beispielsweise:

- Autobahnvignette,
- Geschenkmünzen,
- Gutscheine, die nicht in Bargeld abgelöst werden können,
- Weinflaschen
- Aber auch Goldmünzen bzw. Golddukat, bei denen der Geldwert im Vordergrund steht, können, gemäß Lohnsteuerrichtlinien, als Sachzuwendungen anerkannt werden.

Hinweis:

Bedenken Sie bitte, dass alle Betriebsveranstaltungen und Sachzuwendungen des gesamten Kalenderjahres zusammengerechnet werden. Wird der jeweilige Freibetrag überschritten, ist der Mehrbetrag steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn.

*Eine **pauschale Versteuerung** der geldwerten Vorteile durch den Arbeitgeber ist **nicht zulässig**. Im **Teilnehmerverzeichnis**, das durch den Arbeitgeber zu führen ist, sind jene Arbeitnehmer anzugeben, die an der Betriebsveranstaltung teilgenommen haben.*

Schnittberechnung

Variable Bezüge (wie beispielsweise Überstunden oder Zulagen) sind in Nicht-Leistungszeiten (wie beispielsweise während des Feiertags, Krankenstandes oder Urlaubes) zu berücksichtigen. Man spricht vom sogenannten **Ausfallsprinzip**.

Achten Sie darauf, dass das Ausfallsprinzip während der laufenden Abrechnung berücksichtigt wird.

Überstunden

Sie haben mit Ihren Mitarbeitern die Abgeltung der Überstunden in Form einer Überstundenpauschale vereinbart oder überlegen dies zu tun?

Auch bei einer Abgeltung der Überstunden mittels Überstundenpauschale können gemäß § 68/2 EStG pro Monat die ersten **10 Überstundenzuschläge** bis max. 50 % bis max. **EUR 86,00 steuerfrei** behandelt werden.

Achtung!

*Am Jahresende gilt es zu überprüfen, ob im **Jahresdurchschnitt** ausreichend Überstunden tatsächlich geleistet worden sind, die die maximale Steuerbegünstigung **rechtfertigen!***

*Der **gesetzlich verpflichtenden Arbeitszeitaufzeichnung** ist somit auch mit einer Vereinbarung eines Überstundenpauschales nachzukommen.*

Nähere Details zum Thema Arbeitszeitaufzeichnung finden sie unter: www.evafriesl.at/gesetzliche-aufzeichnungspflichten/



Worauf Sie bei der Entscheidungsfindung, ob Sie eine Überstundenpauschale mit Ihren Mitarbeitern vereinbaren bzw. welche der möglichen Varianten Sie wählen achten sollten, lesen Sie unter: www.evafriesl.at/ueberstunden/

Verbesserungsvorschlag

Nutzen Sie die Möglichkeit Prämien für Verbesserungsvorschläge an Ihre Mitarbeiter mit **nur 6 % Lohnsteuer** zu verrechnen.

Voraussetzungen:

- Verbesserungsvorschläge müssen dem Unternehmen einen **nachweisbaren** und **messbaren wirtschaftlichen Nutzen** bringen.
- Verbesserungsvorschläge dürfen nicht zu den eigentlichen Dienstpflichten des Mitarbeiters zählen und **keine Selbstverständlichkeit** sein.
- Prämien für Verbesserungsvorschläge bedürfen einer Regelung in einer **lohngestaltenden Vorschrift** (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Vereinbarung mit allen Arbeitnehmern oder sachlich bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern).
- Darüber hinaus müssen die Richtlinien – wie und wonach errechnet sich die Höhe der Prämie für Verbesserungsvorschläge - in der lohngestaltenden Vorschrift geregelt sein.
- Die - zumindest teilweise - **Umsetzung** des Verbesserungsvorschlags muss gegeben sein.

Beispiel:

Wenn Ihre Verkäuferin das Schaufenster umgestaltet, um damit eventuell den Verkaufserlös zu steigern, liegt kein Verbesserungsvorschlag vor, da dies zu Ihren Dienstpflichten gehört.

Abgabenbegünstigung:

Werden die Voraussetzungen erfüllt, sind derartige Prämien in der **Sozialversicherung beitragsfrei** zu behandeln. In der Lohnsteuer sind diese Prämien bis zum Ausmaß eines **zusätzlichen, um 15 % erhöhten, Jahressechstels** mit **6 %** zu versteuern.

Tipp!

Dokumentieren Sie anhand einer Kosten/Nutzen Rechnung den durch den Verbesserungsvorschlag erzielten wirtschaftlichen Nutzen für Ihr Unternehmen.

Mehr zu diesem Thema finden Sie unter: www.evafriesl.at/verbesserungsvorschlag/

Vorteile aus dem Dienstverhältnis

Gewähren Sie Ihren Mitarbeitern lohnwerte Vorteile wie etwa Einkaufsgutscheine, Incentives, Mitarbeiterrabatte, etc.?

Wenn dies der Fall ist, vergessen Sie nicht einen Sachbezug anzusetzen.

Wird kein Sachbezug angesetzt, sollten Sie ausreichend dokumentieren, warum kein lohnwerter Vorteil vorliegt.



Beispiel:

Mitarbeiter Rabatte: Auch anderen Endverbrauchern werden Rabatte in der gleichen Höhe gewährt, daher kein lohnwerter Vorteil aus dem Dienstverhältnis.

Zukunftssicherung

Der Abschluss und die Bezahlung von Prämien von begünstigten Versicherungen, wie beispielsweise:

- Krankenversicherungen oder
- Lebensversicherungen oder
- Unfallversicherungen oder
- Pensionsinvestmentfonds

durch den Arbeitgeber für entweder **alle** oder jedenfalls **eine sachlich bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern** bis zu einer **jährlichen Prämie von EUR 300,00 je Arbeitnehmer** ist **steuerfrei**.

Hinweis:

Stammen die Zahlungen aus einer Bezugsumwandlung und ist die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage noch nicht überschritten, besteht für diese Zahlungen Sozialversicherungspflicht.

Die Inhalte auf diesen Seiten dienen lediglich als Kurzinformation und ersetzen kein individuelles Beratungsgespräch im Einzelfall. Gerne stehe ich Ihnen für eine Beratung zur Verfügung. Ich freue mich auf Ihre Nachricht.

Es wird darauf hingewiesen, dass trotz sehr sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung und Überprüfung auf Richtigkeit inhaltliche und sachliche Fehler nicht vollständig auszuschließen sind. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr. Es wird keine Haftung für Schäden aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen übernommen.

Alle personenbezogenen Formulierungen gelten in gleicher Weise für weibliche und männliche Personen, auch wenn aus didaktischen Gründen weibliche Formen wie „DienstnehmerInnen“ nicht explizit ausgeschrieben sind.