

Änderungen aufgrund des Lohnsteuerwartungserlasses 2017

Mit Erlass des Bundesministeriums für Finanzen vom 18.12.2017 kommt es ab 1.1.2018 zu folgenden Änderungen, Klarstellungen bzw. Neuerungen:

Wechsel unbeschränkte/beschränkte Steuerpflicht

Bei unterjährigem Wechsel von der unbeschränkten zur beschränkten Steuerpflicht sowie in umgekehrten Fällen, müssen für den Zeitraum der unbeschränkten Steuerpflicht und für den der beschränkten Steuerpflicht zwei getrennte Veranlagungen durchgeführt werden. Dies aufgrund dessen, da sowohl hinsichtlich der Erfassung und Ermittlung der Steuerbemessungsgrundlage als auch hinsichtlich ihrer Besteuerung jeweils unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen vorgesehen sind. Der Veranlagung für den Zeitraum der unbeschränkten Steuerpflicht ist das Einkommen zu Grunde zu legen, welches der Steuerpflichtige in diesem Zeitraum bezogen hat (=Welteinkommen). Es kann für diesen Zeitraum eine (Arbeitnehmer-)Veranlagung durchgeführt werden.

Bei einem Wechsel von der unbeschränkten Steuerpflicht in die beschränkte Steuerpflicht ist weiterhin das seinerzeitige Wohnsitzfinanzamt zuständig.

Neuerungen bei geringfügig Beschäftigten und Aushilfskräften

Befristet für die Kalenderjahre 2017 bis 2019 ist es möglich, Aushilfskräfte im Sinne des **§ 3 Abs. 1 Z 11 lit. a EStG** steuerfrei zu beschäftigen.

Der Arbeitgeber hat für diese Personen auch keine Lohnnebenkosten (Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag) zu bezahlen, allerdings ist ein Lohnzettel gemäß § 84 EStG 1988 (Lohnzettelart 1) zu übermitteln.

Um die Befreiung in Anspruch nehmen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es muss sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 5 Abs. 2 ASVG handeln, wobei auf die monatliche Geringfügigkeitsgrenze abzustellen ist, dh. eine Aushilfskraft darf pro Monat die Geringfügigkeitsgrenze von 438,05 Euro (Wert 2018 ohne sonstige Bezüge) nicht überschreiten.
- Die Aushilfskraft muss durch eine neben der steuerfreien Beschäftigung bestehende Tätigkeit vollversichert sein. Dies kann sowohl durch eine selbständige als auch eine nichtselbständige (Teilzeit-)Beschäftigung der Fall sein.
- Das vollversicherte Dienstverhältnis darf nicht zu jenem Arbeitgeber bestehen, bei dem die Tätigkeit als Aushilfskraft erfolgt.

■ *Advisory/Tax*

- Der Arbeitnehmer übt die begünstigte Aushilfstätigkeit höchstens **18 Tage pro Kalenderjahr** aus. Die Anzahl der Arbeitgeber, für die während eines Kalenderjahres die Aushilfstätigkeit ausgeübt wird, ist dabei unerheblich.
- Darüber hinaus müssen Arbeitgeber von Aushilfskräften folgende Voraussetzungen erfüllen, damit die Steuerbefreiung zusteht:
- Der Arbeitgeber hat an nicht mehr als 18 Tagen im Kalenderjahr Aushilfskräfte beschäftigt. Wie viele Aushilfskräfte an einem dieser Tage zum Einsatz kommen, ist unerheblich.

Die Aushilfskraft dient zur Abdeckung eines temporären zusätzlichen Arbeitsanfalls in Spitzenzeiten ("Stoßzeiten", wie etwa an Einkaufssamstagen in der Vorweihnachtszeit). Das Erfordernis der zusätzlichen Beschäftigung ergibt sich hier aus der Notwendigkeit, (betriebsspezifische) Nachfragespitzen abdecken zu können; demgemäß darf die Beschäftigung nur innerhalb dieser Spitzenzeiten erfolgen. Oder die Aushilfskraft wird zur (zeitlich begrenzten) Substitution einer Arbeitskraft beschäftigt. Das Erfordernis der Beschäftigung ergibt sich hier aus dem Umstand, dass der reguläre Betriebsablauf einen raschen Ersatz einer ausgefallenen Arbeitskraft erfordert, was auch außerhalb von Spitzenzeiten erforderlich sein kann.

Wird **eine** der Voraussetzungen für die Steuerbefreiung nicht erfüllt, steht die Begünstigung grundsätzlich von Beginn an **nicht zu**.

Folgende Personengruppen erfüllen mangels Vorliegens einer Vollversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit:

- **Pensionisten**
- **Beamte im Ruhestand**
- **Arbeitslose**
- **Geringfügig Beschäftigte (auch wenn durch die Aushilfstätigkeit die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird)**
- **Karenzierte**

Mitarbeiterbeteiligungstiftung

Ab 1. Jänner 2018 ist der Vorteil

- aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Aktien an Arbeitgebergesellschaften gemäß § 4d Abs. 5 Z 1 EStG (Definition der Arbeitgebergesellschaften entspricht § 3 Abs. 1 Z 15 lit. b EStG)
- durch die Arbeitgebergesellschaft selbst oder eine Mitarbeiterbeteiligungstiftung gemäß § 4d Abs. 4 EStG
- für Arbeitnehmer gemäß § 47 EStG, ehemalige Arbeitnehmer sowie (Ehe-)Partner und Kinder von Arbeitnehmern (§ 4d Abs. 5 Z 2 und 3 EStG)
- bis 4.500 Euro jährlich pro Dienstverhältnis

steuerfrei.

Voraussetzungen für die Befreiung sind:

- Der Vorteil muss allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden (vgl. Rz 76).
- Die Aktien (samt der damit verbundenen Stimmrechte) müssen bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auf eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung zur treuhändigen Verwaltung und Verwahrung übertragen werden. Eine Kündigung dieser Vereinbarung vor Beendigung des Dienstverhältnisses muss vertraglich ausgeschlossen sein, sodass der Fortbestand der Mitarbeiterbeteiligungsstiftung bis zum Ende des Dienstverhältnisses gewährleistet ist.

Während der treuhändigen Verwahrung der Aktien ist der Arbeitnehmer wirtschaftlicher Eigentümer der Aktien. Für die Anwendung der Steuerbefreiung ist es grundsätzlich nicht schädlich, wenn dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt wird, bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Aktien des Arbeitnehmers zurück zu erwerben (Vorkaufrecht). Es muss allerdings sichergestellt werden, dass der Rückkauf der Aktien zum aktuellen Kurswert bzw. Verkehrswert erfolgt und dem Arbeitnehmer die Wertsteigerung der Aktien verbleibt.

Scheidet eine Arbeitgebergesellschaft aus dem Konzern aus (Verkauf, Abgabe der Mehrheit an den Eigentumsanteilen), wird dies für Zwecke dieser Bestimmung wirtschaftlich einer Beendigung der Dienstverhältnisse aller Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens gleichzuhalten sein. Wechselt hingegen der Arbeitnehmer zu einem anderen verbundenen Unternehmen gemäß § 4d Abs. 5 Z 1 EStG, ist dies nicht einer - im Sinne dieser Bestimmung - begünstigten Beendigung des Dienstverhältnisses gleichzuhalten.

Werden Aktien Angehörigen von Arbeitnehmern gewährt, ist auf die Beendigung des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers abzustellen.

Der geldwerte Vorteil aus der Verwahrung und Verwaltung der Aktien durch die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung ist ebenso steuerfrei (§ 3 Abs. 1 Z 15 lit. d EStG). Die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung kann im Auftrag der Arbeitnehmer sowohl vorhandene Aktien veräußern (nach Beendigung des Dienstverhältnisses) als auch neue Aktien an Arbeitgebergesellschaften erwerben und sie darf die Aktien auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus verwalten und verwahren.

Werden Aktien vor Beendigung des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer ausgefolgt, stellt dies einen Zufluss eines geldwerten Vorteils dar. Die Höhe dieses geldwerten Vorteils entspricht dem bei Abgabe der Aktien steuerfrei behandelten Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe der Aktien, dh. die Anschaffungskosten der Aktien entsprechen dem um übliche Preisnachlässe verminderten üblichen Endpreis der Aktien am Abgabeort (§ 15 Abs. 2 Z 1 EStG) im Zeitpunkt der Abgabe an den Arbeitnehmer (zur Verwahrung und Verwaltung durch die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung).

Klarstellung hinsichtlich der Mitarbeiterrabatte für Angehörige

Voraussetzung für die Anerkennung der Steuerfreiheit ist, dass

- der Mitarbeiterrabatt allen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern eingeräumt wird (Pensionisten sind keine Arbeitnehmer iSd § 3 Abs. 1 Z 21 EStG) und
- die kostenlos oder verbilligt bezogenen Waren oder Dienstleistungen vom Arbeitnehmer weder verkauft noch zur Einkünfteerzielung verwendet werden und nur in einer solchen Menge gewährt werden, die einen Verkauf oder eine Einkünfteerzielung tatsächlich ausschließen. Dies ist vom Arbeitgeber - zB durch Regelungen im Dienstvertrag - sicherzustellen.

Mitarbeiterrabatte sind bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nur dann steuerfrei, wenn der kostenlose oder verbilligte Bezug von Waren oder Dienstleistungen durch den Mitarbeiter (Arbeitnehmer) **selbst erfolgt und dieser den Aufwand wirtschaftlich selbst trägt**, auch dann, wenn die Ware einer Person zugeordnet werden kann (zB Saisonkarte).

Werden aufgrund des Dienstverhältnisses **Rabatte bis zu 20% auch Angehörigen des Mitarbeiters** gewährt, stellt dies einen beim Arbeitnehmer zu erfassenden Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar, auf welchen die Begünstigung für Mitarbeiterrabatte grundsätzlich nicht anwendbar ist.

Erwirbt der Angehörige selbst die Ware (bis 20% Rabatt), kommt die Steuerbefreiung daher nicht zur Anwendung.

Übersteigt allerdings der Rabatt bei Direkteinkäufen durch Angehörige im Einzelfall 20%, sind Mitarbeiterrabatte insoweit steuerpflichtig, als ihr Gesamtbetrag 1.000 Euro im Kalenderjahr übersteigt. Es erfolgt somit - aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung - eine Anrechnung auf die 1.000 Euro-Grenze des Arbeitnehmers.

Damit die Steuerbegünstigung für Mitarbeiterrabatte anwendbar ist, müssen aber jedenfalls die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen (wie zB kein Weiterverkauf).

<i>Arbeitgeber gewährt Mitarbeiter Rabatte:</i>	<i>Rabatt bis 20%</i>	<i>Rabatt über 20%</i>
Mitarbeiter erwirbt (für sich oder für andere) und trägt den Aufwand	steuerfrei	Freibetrag 1.000 Euro/Jahr; darüber steuerpflichtig
Direkteinkauf von Angehörigen von Mitarbeitern	beim Arbeitnehmer steuerpflichtig	wird auf 1.000 Euro Jahresfreibetrag des Mitarbeiters angerechnet; darüber beim Mitarbeiter steuerpflichtig

Beschäftigungsbonus (nur mehr bis 31.01.2018)

Anträge im Programm Beschäftigungsbonus können noch bis 31.1.2018 über den aws-Fördermanager eingereicht werden. Dies gilt sowohl für Erstantragstellungen als auch für Nachmeldungen von zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen.

Aktion 20.000

Diese Aktion hatte das Ziel, 20.000 neue Jobs für Langzeitarbeitslose über 50 Jahre bei Gemeinden und gemeindenahen Organisationen sowie im öffentlichen Dienst zu schaffen. Dieses Programm wurde nun eingestellt. Nur noch Anträge, die bis zum 31. Dezember gestellt wurden, werden auch noch behandelt.

Antragslose Arbeitnehmerveranlagung

Gemäß § 41 Abs. 2 Z 2 EStG ist eine antragslose Arbeitnehmerveranlagung durchzuführen, wenn

- bis 30. Juni des Folgejahres keine Steuererklärung eingereicht wurde und
- die Veranlagung auf Grund der dem Finanzamt bekannten Datenlage zu einer Steuergutschrift führt.

Zusätzlich muss auf Grund der Aktenlage des Finanzamtes anzunehmen sein, dass

- im Veranlagungsjahr keine anderen als nichtselbständige Einkünfte erzielt wurden und
- die Steuergutschrift auf Grund der antragslosen Veranlagung nicht niedriger ist als die dem Steuerpflichtigen tatsächlich zustehende Steuergutschrift.

Wurde bis zum Ablauf des dem Veranlagungszeitraum zweitfolgenden Kalenderjahres keine Abgabenerklärung für den betroffenen Veranlagungszeitraum abgegeben, ist in Fällen einer Steuergutschrift jedenfalls eine antragslose Veranlagung durchzuführen.

Klarstellung betreffend Lohnsteuerberechnung bei Auslandsbezug

Hat Österreich aufgrund uni- oder bilateraler Maßnahmen der Doppelbesteuerung für Teile der Bezüge kein Besteuerungsrecht (Befreiungsmethode), ist die Lohnsteuer **tageweise** zu berechnen.

In jenen Fällen, in denen die Zuteilung des Besteuerungsrechtes an den Arbeitseinkünften nach dem jeweils anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommen nach Arbeitstagen erfolgt, ist für die Besteuerung gemäß § 77 Abs. 1 Satz 3 EStG 1988 die Anzahl der Kalendertage im selben prozentuellen Verhältnis zu ermitteln, wie auch die Zuteilung des Besteuerungsrechtes nach Arbeitstagen im Hinblick auf Inlandsanteil und Auslandsanteil erfolgt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer befindet sich an 4 von 220 Arbeitstagen in Österreich. Für diese 4 Arbeitstage wird Österreich auch das Besteuerungsrecht zugeteilt, wobei die Aufteilung der Arbeitseinkünfte auf Inlands- und Auslandsanteil nach Arbeitstagen zu erfolgen hat. Auf den Inlandsanteil entfällt daher ein Prozentsatz von 1,82%. Für die Besteuerung gemäß § 77 Abs. 1 Satz 2 EStG 1988 ist dieser Prozentsatz auf 360 Kalendertage anzuwenden, sodass der nach Arbeitstagen ermittelte und Österreich zugeteilte Besteuerungsanspruch mit gerundet 7 Kalendertagen (rechnerisches Ergebnis = 6,55) zu besteuern ist.

Es bestehen keine Bedenken, dass in der monatlichen Abrechnung vorläufig auf das jeweilige aktuelle Verhältnis der Arbeitstage abgestellt wird und dieses in Kalendertage umgerechnet wird. Am Ende des Jahres ist im Wege der Aufrollung der Bezüge das tatsächliche Verhältnis des Jahres im Sinne oben angeführter Ausführungen herzustellen.

Klarstellungen betreffend Arbeitskräfteüberlassungen

In Bezug auf grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassungen hat der Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis VwGH 22.05.2013, 2009/13/0031, entschieden, dass der Begriff "**Arbeitgeber**" in der 183-Tage-Klausel von Doppelbesteuerungsabkommen (Art. 15 Abs. 2 OECD-Musterabkommen) im Sinn eines "**wirtschaftlichen Arbeitgebers**" zu verstehen ist. Im Fall einer internationalen Arbeitskräfteüberlassung (Arbeitskräftegestellung) kommt daher die abkommensrechtliche Arbeitgeberbereiungenschaft dem Beschäftigten (Gestellungsnehmer) zu. Dies hat zur Folge, dass die 183-Tage-Klausel nicht mehr wirksam werden kann, weil der Arbeitgeber des überlassenen Dienstnehmers im Tätigkeitsstaat ansässig ist. Das Erkenntnis des VwGH bezieht sich jedoch ausschließlich auf die Arbeitgeberbereiungenschaft im Sinn der Doppelbesteuerungsabkommen und bewirkt keine Änderung der Arbeitgeberbereiungenschaft auf der Ebene des innerstaatlichen Rechts.

Angaben am Lohnzettel

Der Lohnzettel ist entsprechend dem amtlichen Vordruck auf Grund der Eintragungen im Lohnkonto (§ 76 EStG) auszustellen.

Auf dem Lohnzettel sind insbesondere

- die Versicherungsnummer des Arbeitnehmers und
- die Versicherungsnummer des (Ehe)Partners des Arbeitnehmers sowie die Anzahl der Kinder, falls der Alleinverdienerabsetzbetrag berücksichtigt wurde,
- **die Anzahl der Kinder, falls der Alleinerzieherabsetzbetrag berücksichtigt wurde,**
- **die Versicherungsnummer des Ehepartners oder eingetragenen Partners des Arbeitnehmers, falls der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag berücksichtigt wurde,**

anzuführen. Wurde keine Versicherungsnummer vergeben, ist jeweils das Geburtsdatum an Stelle der Versicherungsnummer anzuführen. Auf der für die Finanzverwaltung bestimmten Ausfertigung ist zusätzlich die Steuernummer des Arbeitgebers auszuweisen.

Haben Sie weitere Fragen zu diesen Punkten?

Gerne steht Ihnen unser Beratungsteam zur Verfügung.

- Mag. Hannes Buchebner
Tel.: 01/24721-500, E-Mail: hannes.buchebner@steuer-service.at
- Mag. Elisa-Maria Winterauer
Tel.: 01/24721-421, E-Mail: elisa-maria.winterauer@steuer-service.at
- Ihr persönliches Betreuungsteam

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

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Hannes Buchebner.

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>