

Klienteninfo

zur Lohnverrechnung

Inhaltsverzeichnis:

1. Die neue Jahressechstel-Rollung 2
2. A1-Bescheinigungen bei Dienstreisen von Arbeitnehmern ins Ausland 3

1. Die neue Jahressechstel-Rollung

Was ist das Jahressechstel?

Sonstige Bezüge (zB Urlaubsbeihilfe, Weihnachtsremuneration, Jubiläumsgeld) werden in Österreich steuerlich begünstigt behandelt. Das sogenannte Jahressechstel dient dabei als Berechnungsgrundlage bzw. Grenze für die Besteuerung. Es entspricht im Normalfall dem Wert von durchschnittlich zwei Monatsbezügen und muss bei jeder Auszahlung von sonstigen Bezügen neu berechnet werden. Überschreiten die sonstigen Bezüge das Jahressechstel, muss der sogenannte Jahressechstel-Überhang nach den laufenden Lohnsteuertarifen besteuert werden.

Ab dem Jahr 2020 sind Arbeitgeber darüber hinaus verpflichtet, bei **Auszahlung des letzten laufenden Bezuges** im Kalenderjahr das **Jahressechstel neu zu berechnen**. Diese Neuberechnung hat also i.d.R. zu erfolgen

- im Abrechnungszeitraum Dezember,
- bei unterjährigem Austritt im Endabrechnungsmonat,
- bei ruhendem Entgeltanspruch (z.B. Bildungskarenz, längerer Krankenstand) im letzten Monat vor dem kompletten Entgeltwegfall (sofern das Entgelt innerhalb dieses Kalenderjahres nicht mehr auflebt).

Dadurch kann sich in bestimmten Fällen ein **nachträglicher Sechstelüberhang** ergeben, der zur Nachversteuerung jener Sonderzahlungen führt, die während des Jahres begünstigt (6 %) besteuert worden sind (Rollungspflicht gemäß § 77 Abs. 4a EStG).

Diese Neuberechnungspflicht entfällt nur, wenn innerhalb des Kalenderjahres eine gesetzliche Elternkarenz, ein Beschäftigungsverbot gemäß Mutterschutzgesetz oder ein „Papamonat“ liegt.

Der vom Gesetzgeber intendierte Zweck der künftig verpflichtenden Jahressechstel-Rollung bestand eigentlich darin, jene exzessiven steuerlichen Sechsteloptimierungen zu verhindern, die das Jahressechstel unterjährig (zB bis zur Jahresmitte) stark in die Höhe treiben und durch das zeitliche Vorziehen von Sonderzahlungen ganz bewusst ausnützen. Es gibt aber auch noch einige andere – vom Gesetzgeber offenbar nicht bedachte – Anwendungsfälle, die künftig von sechstelbedingten Nachversteuerungen betroffen sein können, wie beispielsweise

- Arbeitszeitreduktionen (und damit verbundene Entgeltreduktionen) in der zweiten Jahreshälfte;
- Pflegekarenzen, Bildungskarenzen oder unbezahlte Urlaube in der zweiten Jahreshälfte;
- Entgeltreduktionen bzw. Entgeltausfälle durch lange Krankenstände in der zweiten Jahreshälfte;
- Unterjährige Austritte mit Nichtrückverrechnung des zur Gänze erhaltenen Urlaubszuschusses (z.B. infolge eines kollektivvertraglichen Rückverrechnungsverbots).

Achtung: Die „Formel 7“ in der klassischen Gestaltungsvariante, nämlich der vereinbarten Splitting von Jahresprämien, Boni o.ä.

- in laufende Bezüge (→ gleichmäßige Verteilung von 6/7 des Prämien-/Bonusbetrages auf die restlichen Monate des Kalenderjahres bis Dezember) und
- in einen Sonderzahlungsteil (→ Auszahlung von 1/7 des Prämien-/Bonusbetrages im Dezember)

ist von der neuen Sechstelregelung insofern nicht negativ betroffen, weil bei dieser Gestaltungsvariante die Neuberechnung des Jahressechstels ohnehin im Dezember erfolgt.

2. A1-Bescheinigungen bei Dienstreisen von Arbeitnehmern ins Ausland

In der Sozialversicherung gilt (weltweit) grundsätzlich das Territorialitätsprinzip. Deshalb muss für eine Beschäftigung, die im Ausland ausgeübt wird, auch nach ausländischem Recht Sozialversicherung bezahlt werden. Dabei spielen der Wohnort des Arbeitnehmers und der Firmensitz des Arbeitgebers regelmäßig keine Rolle. Ausnahmen von dieser Regelung sind mittels sogenannter A1-Bescheinigung zu belegen.

Die A1-Bescheinigung dient als Nachweis, dass in Österreich eine aufrechte Sozialversicherung besteht. Arbeitet beispielsweise ein Dienstnehmer im Rahmen einer Messe für einige Tage oder auch nur einige Stunden im Ausland, müssten dafür Zahlungen in das Sozialversicherungssystem des anderen Landes geleistet werden. Um dieser Doppelbelastung innerhalb Europas entgegenzuwirken, gibt es die A1-Bescheinigung. Die Rechtsgrundlage für die Notwendigkeit einer A1-Bescheinigung ist schon seit Längerem in Kraft, allerdings wird in letzter Zeit vermehrt von Kontrollen berichtet. Die Kontrollen finden vor allem bei Messen, auf Seminaren, Flughäfen oder in Hotels statt.

Die A1-Bescheinigung ist nicht nur in den Fällen notwendig, in denen der Mitarbeiter zur Durchführung eines Projektes im Ausland eingesetzt wird. Jeder beruflich bedingte Grenzübergang, also zB auch die Teilnahme an Konferenzen oder Seminaren, erfordert die Mitführung einer A1-Bescheinigung. Die Dauer des Auslandsaufenthaltes spielt keine Rolle.

Beantragung der A1-Bescheinigung

Anträge auf Ausstellung der A1-Bescheinigung sind grundsätzlich bei dem für die Versicherung zuständigen Krankenversicherungsträger einzubringen. Die Gesundheitskasse empfiehlt beispielsweise, künftige Beantragungen auf Ausstellung eines A1-Formulares in elektronischer Form mittels ELDA vorzunehmen. Die Ausstellung auf diesem Weg hat den Vorteil, dass die Bearbeitung durch die Gesundheitskasse schneller erfolgt und auch das ausgestellte Formular „PD A1“ mittels ELDA rückübermittelt wird (Wegfall des Postweges).

Bei regelmäßigen Dienstreisen (mehr als sechs pro Jahr und Mitarbeiter) kann eine A1-Bescheinigung für bis zu maximal 24 Monate und auch mehrere Zielländer (EU/EWR Raum inkl. Schweiz) ausgestellt werden.

Folgen bei Nichtvorliegen einer A1-Bescheinigung

Das Nichtmitführen der A1-Bescheinigung hat zur Folge, dass entsendete Arbeitnehmer nach dem Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem sie sich aufhalten, zu versichern wären. In einigen EU-Staaten wurden bei Nichtvorlage des Formulars bereits Geldstrafen verhängt.

Bitte beachten Sie, dass für jede noch so kurze grenzüberschreitende Tätigkeit, aber auch beim Besuch von Messen und Seminaren im Ausland, ab dem 1. Tag eine A1-Bescheinigung notwendig ist. Eine zeitliche Bagatellgrenze für Dienstreisen oder Entsendungen sehen die gesetzlichen Rahmenbedingungen derzeit nicht vor.