

Tax Personnel News

VwGH anerkennt steueroptimale Prämienauszahlung („Siebentelmodell“, „Formel 7“)

Der VwGH hat entschieden, dass sonstige Bezüge nur unter der doppelten Bedingung vorliegen, dass sie sich erstens im Rechtstitel und zweitens durch die Auszahlung deutlich von den laufenden Bezügen unterscheiden. Soweit eine Jahresprämie laufend zur Auszahlung gebracht wird, stellt sie daher laufende Bezüge dar, die zum Aufbau eines Jahressechstels führen. Im Ergebnis wird damit die steueroptimale Prämienauszahlung nach dem so genannten „Siebentelmodell“ anerkannt.

Mit dem Erkenntnis von 25.07.2018, Ro 2017/13/0005, hat der VwGH die in der Steuerpraxis zentrale Frage entschieden, ob Jahresprämien, soweit sie in Monatsraten verteilt ausgezahlt werden, als laufende Bezüge, die das Jahressechstel erhöhen, anzusehen sind oder sonstige Bezüge bleiben. In der Beratungspraxis firmiert diese Gestaltung auch unter dem Titel „Siebentelmodell“, bei dem durch die laufende Auszahlung von sechs Siebentel der Prämie ein zusätzliches Jahressechstel generiert und durch die zusätzliche Auszahlung des verbleibenden Siebentels als Sonderzahlung im letzten Monat der verteilten Auszahlung verbraucht wird.

Im konkreten Fall ging es um eine Jahresprämie, die in gleichbleibenden Raten über ein halbes Jahr verteilt zur Auszahlung kam. Das BFG wertete diese Zahlungen als sonstigen Bezug, der auf einem gesonderten Rechtstitel beruhe und hinsichtlich der Auszahlung erkennbar von den laufenden Bezügen abweiche. Weiters hält das BFG fest, dass aufgrund eines gesonderten Rechtstitels gewährte Entgelte, die laufend anteilig mit dem laufenden Arbeitslohn ausbezahlt werden, „ihrer Art nach aber – auch bei Versteuerung wie laufende Bezüge - sonstige Bezüge“ blieben und „daher bei der Berechnung des Jahressechstels nicht zu berücksichtigen“ seien.

Der VwGH ist dieser Ansicht nicht gefolgt und hat die über ein halbes Jahr verteilt ausgezahlten variablen Bezugsteile mit folgender Begründung als

laufende (und damit ein Jahressechstel aufbauende) Bezüge beurteilt:

- Das Gesetz legt nur für sonstige Bezüge, die das Jahressechstel überschreiten und insoweit wie laufende Bezüge zu besteuern sind, fest, dass diese dem Wesen nach sonstige Bezüge bleiben und somit das Jahressechstel nicht erhöhen. Die das Jahressechstel übersteigenden sonstigen Bezüge behalten daher diesen Charakter und sind nur „wie“ nicht aber „als“ laufende Bezüge zu besteuern.
- Davon sind aber Fälle zu unterscheiden, in denen der Auszahlungsmodus zur Verneinung des Vorliegens eines sonstigen Bezugs führt. Sonstige Bezüge liegen nämlich nach der ständigen Rechtsprechung nur unter der doppelten Bedingung vor, dass sie sich erstens im Rechtstitel und zweitens auch durch die tatsächliche Auszahlung deutlich von den laufenden Bezügen unterscheiden. Sonstige Bezüge können daher nicht allein „aufgrund des Rechtstitels“ vorliegen.
- Die Voraussetzung eines sonstigen Bezuges, dass er sich hinsichtlich der Auszahlung deutlich von den laufenden Bezügen unterscheidet, ist (auch dann) nicht gegeben, wenn die Prämien (nur) auf sechs Monate (und nicht auf ein ganzes Jahr) verteilt ausgezahlt werden. Der VwGH pflichtet der Sichtweise der Finanzverwaltung im Beispiel 3 der LStR in Rz 1052 ausdrücklich bei.

- Schlussendlich hält der VwGH im gegebenen Zusammenhang zur Klarstellung noch Folgendes fest: Würde man die laufenden Prämienzahlungen – entgegen der vom VwGH getroffenen Beurteilung – als sonstige Bezüge ansehen, dann wären diese – ungeachtet der gewählten Auszahlungsmodalität – im Rahmen des noch offenen Jahressechstels begünstigt und nur im Umfang einer Überschreitung des Jahressechstels mit den laufenden Bezügen zu versteuern.

Hinsichtlich der grundsätzlichen Voraussetzungen für steueroptimale Prämienauszahlung dürfen wir auf das SPN Nr 13/2011 verweisen.

Alfred Shubshizky
Director, Tax
T +43 732 6938- 2316
ashubshitzky@kpmg.at

kpmg.at

Prämienauszahlung und begünstigte Besteuerung sonstiger Bezüge



Nr. 13 vom 23. August 2011

Inhalt

Der LStR-Wartungserlass 2011 (BMF 20.7.2011, 010222/0121-VI/7/2011) enthält eine Präzisierung hinsichtlich der Auszahlung von Prämien und der begünstigten Besteuerung sonstiger Bezüge.

Für den Inhalt verantwortlich:
Alfred Shubshizky

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte direkt an Ihren zuständigen KPMG Berater.

Nach dem Ende Jänner 2011 ergangenen LStR-Wartungserlass 2010 sind Prämien, Tantiemen und Ähnliches, die für größere Zeiträume gewährt werden, als (sechstelerhöhender) laufender Bezug zu behandeln, wenn sie aufgrund vertraglicher oder kollektivvertraglicher Regelung laufend ausgezahlt werden. Nunmehr werden die diesbezüglichen Voraussetzungen im Rahmen des LStR-Wartungserlass 2011 präzisiert:

- Der Auszahlungsanspruch muss vor der (ersten) Auszahlung in einer schriftlichen Vereinbarung geregelt sein.
- Nach Beginn der Auszahlung kann die vereinbarte Auszahlungsmodalität nicht mehr mit steuerlicher Wirkung abgeändert werden.

Bei einem Akonto-Modell ist die Endabrechnung als sonstiger Bezug zu behandeln. Die Endabrechnung kann auch mittels vertraglicher Vereinbarung nicht als laufender Bezug gewidmet werden.

Die letztgenannte Aussage hat für einige Verwirrung gesorgt, weil sie den Schluss nahelegt, dass die Widmung einer Prämie als laufender Bezug zwar bei gänzlicher Auszahlung im Nachhinein, nicht aber hinsichtlich einer Spitzenzahlung (Endabrechnung in Höhe der Differenz zwischen den Akonto-Zahlungen und der tatsächlich zustehenden Prämie) im Rahmen von Akonto-Modellen anerkannt wird. Dies wäre wohl sachlich nicht rechtfertigbar und wird vom Bundesministerium für Finanzen (BMF) auch nicht so vertreten:

In einer diesbezüglichen Anfragebeantwortung wird ausgeführt, dass diese Aussage mit dem Erfordernis der schriftlichen Vereinbarung über die Auszahlungsmodalitäten im Zusammenhang steht. Auch bei einem Akonto-Modell ist es für eine Widmung des Prämienkontos bzw der Endabrechnung als laufender Bezug notwendig, dass vor der ersten (Akonto-)Zahlung ein entsprechender Auszahlungsmodus schriftlich vereinbart wird. In dieser Vereinbarung muss festgelegt werden, welcher Anteil (Prozentsatz) der Prämie

Herausgeber: KPMG Alpen-Treuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft,
www.kpmg.at

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

© 2011 KPMG Alpen-Treuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft,
österreichisches Mitglied des KPMG-Netzwerks
unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International
Cooperative („KPMG International“), einer juristischen
Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle
Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind
eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

auf laufende Bezüge und welcher Anteil auf sonstige Bezüge entfällt (Festlegung des Verhältnisses zwischen laufenden Bezügen einerseits und sonstigen Bezügen andererseits). Bei entsprechender vertraglicher Vereinbarung kann die Höhe der Akontozahlungen in den einzelnen Monaten variieren; das Verhältnis zwischen den laufenden und den sonstigen Bezügen muss aber dem vertraglich im Vorhinein festgelegten Modus entsprechen. Erfolgt erst im Zuge der Endabrechnung eine (neuerliche) Widmung der Spitzenzahlung (Differenz zwischen Akonto und tatsächlich zustehender Prämie) als laufender Bezug, dann wird dies nicht mehr anerkannt.

Darüber hinaus vertritt das BMF im Rahmen seiner Anfragebeantwortung folgende Standpunkte:

- Für die Anerkennung der Widmung als laufender Bezug ist es notwendig, dass die Auszahlung des anteiligen laufenden Bezuges über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten erfolgt.
- Bei der schriftlichen Vereinbarung muss es sich um eine beiderseitige Vereinbarung handeln. Die Einräumung eines einseitigen Rechts hinsichtlich der Auszahlungsmodalität ist für die steuerliche Anerkennung nicht ausreichend.
- Eine einheitliche Vorgangsweise im Unternehmen ist nicht erforderlich. Innerhalb der Belegschaft eines Unternehmens kann es daher unterschiedliche Auszahlungsmodalitäten geben.