Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

**Warum wurde im Steuerreformgesetz 2020 die Besteuerung der Sonderzahlun- gen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Prämien) geändert?**

Nachdem der **Verwaltungsgerichtshof** eine Prämienoptimierung eines Unternehmens nicht – wie dies die Finanz forderte – als Missbrauch einstufte, sondern das Gericht **zugunsten** der **Dienstneh- mer**! urteilte, fasste das **Finanzministerium** den Entschluss, dieses Urteil durch eine ab **2020 wirk- same Gesetzesänderung,** die in die Steuerreform 2020 eingebaut wurde, „auszuhebeln“.

**Welche Konsequenz hat die Änderung im Steuerreformgesetz 2020 für Sie?**

Diese **Gesetzesänderung bewirkt** dass

1. nicht nur dann, wenn **Prämien** mittels **extremer Steueroptimierung** abgerechnet werden, son- dern
2. auch in **zahlreichen anderen Fällen**

die **bisherige Steuerbegünstigung** der Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremunera- tion, Prämien) mit dem festen Steuersatz (zB 6%) – zum Teil stark – **eingeschränkt** wird.

**Die ab 1. Jänner wirksame Gesetzesänderung kann teilweise zu hohen Steuernachzahlungen führen.**

**Wann konkret besteht eine Lohnsteuer-Nachzahlungsgefahr?**

Insbesondere wenn einer der folgenden Fälle auf Sie zutrifft, besteht Nachzahlungsgefahr:

1. In der zweiten Jahreshälfte wurde die **Arbeitszeit vermindert** (zB statt einer Vollzeitbeschäfti- gung üben Sie eine Teilzeitbeschäftigung aus), mit entsprechend verminderten Bezügen.
2. Sie beanspruchen **Pflegekarenz**, **Bildungskarenz**, **Sterbekarenz**, **unbezahlten Urlaub** und sonstige „Ruhensfälle“ in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres (ausgenommen Mutterschutz, Papamonat und gesetzliche Elternkarenz).
3. Sie sind **so lange im Krankenstand**, dass wir als Ihr Dienstgeber **nicht mehr das volle Entgelt**

(möglicherweise: gar kein Entgelt mehr) bezahlen.

1. Sie haben während des Kalenderjahres Ihr **Dienstverhältnis beendet** und haben zuvor einen **Bonus,** eine **Provision**, eine **Prämie** oder Ähnliches für das Vorjahr und/oder bereits den vollen Urlaubszuschuss erhalten, den Sie nicht aliquot zurückzahlen müssen.
2. Wenn Sie während des Jahres **Überstunden** leisten, **nicht** jedoch im **Dezember**, dann muss aufgrund der neuen Bestimmung **möglicherweise** ein **Teil des Weihnachtsgeldes** mit dem **vol- len Steuertarif** (und nicht begünstigt mit zB 6%) abgerechnet werden.
3. Wenn Sie während des Jahres stark schwankende Bezüge erhalten (Provisionen, Monatsprämien etc) dann muss aufgrund der neuen Bestimmung **möglicherweise** ein **Teil des Weihnachtsgel- des** mit dem **vollen Steuertarif** (und nicht begünstigt mit zB 6%) abgerechnet werden.

**Zu welchem Zeitpunkt muss diese Lohnsteuer-Nachzahlung in der Lohnver- rechnung durchgeführt werden?**

1. Sind Sie das **ganze Jahr beschäftigt**, dann ist der **Dezember** jener Monat, in dem im Fall des Falles die Nachzahlung droht.
2. **Beenden** Sie während des Jahres Ihr **Dienstverhältnis**, dann ist der **Austrittsmonat** jener Mo- nat, in dem im Fall des Falles die Nachzahlung droht.
3. Beanspruchen Sie **Pflegekarenz**, **Bildungskarenz**, **Sterbekarenz**, **unbezahlten Urlaub** oder entfallen Ihre Bezüge aufgrund langen Krankenstandes, dann ist der **Monat**, in dem **letztmalig** ein **Bezug** an Sie ausbezahlt wird, jener Monat, in dem im Fall des Falles die Nachzahlung droht.

**Abschließende Hinweise und Empfehlungen für Sie**

1. Wenn Sie daher auf Ihrem Abrechnungsbeleg eine aus Ihrer Sicht ungewöhnlich hohe Steuer- last feststellen, wird dies in vielen Fällen an der neuen gesetzlichen Jahressechstelregelung lie- gen.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass die geschilderte Art der nunmehr eingeschränkt **be- günstigten Besteuerung** von Sonderzahlungen gesetzlich verpflichtend ist und daher von unse- rer Personalverrechnung nicht vermieden werden kann.

1. Da die neue Regelung nicht nur extrem steueroptimierte Prämienfälle erfasst – hierfür haben wir vollstes Verständnis - sondern auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in einem längeren Krankenstand befinden oder Pflege-, Bildungs- oder Sterbekarenz beanspruchen zu einer Steuernachzahlung führen kann – dafür fehlt uns jedes Verständnis – **empfehlen** wir Ihnen, gemeinsam mit Ihrer Vertretung (**Arbeiterkammer, Gewerkschaft**) **Druck** auf den **Ge- setzgeber auszuüben**, diese **missglückte Regelung** zu **sanieren**. In diesem Sinne – alles Gute

Ihre Personalabteilung