

Sonstige Bezüge - Steuerliche Behandlung

Bestimmungen und Berechnung

Grundsätzliches

Sonstige Bezüge sind Bezüge, die dem Dienstnehmer

- in größeren Zeitabständen als den normalen Abrechnungszeiträumen
- oder auch nur einmalig

ausgezahlt werden.

Beispiele:

- Urlaubsbeihilfe (=jährlich wiederkehrende sonstige Bezüge)
- Weihnachtsremuneration (=jährlich wiederkehrende sonstige Bezüge)
- Bilanzgeld,
- Jubiläumsgeld
- u.a.m.

Voraussetzung für die Zuordnung einer Zahlung zu den sonstigen Bezügen ist, dass der Arbeitnehmer auch laufenden Arbeitslohn vom selben Arbeitgeber erhält.

In welcher Höhe wird die Lohnsteuer eingehoben?

Soweit die sonstigen Bezüge eines Kalenderjahres nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge den Freibetrag von 620 EUR übersteigen sind sie mit einem festen Steuersatz zu versteuern, vorausgesetzt, das Jahressechstel wurde nicht überschritten.

Sonstige Bezüge, die das Jahressechstel überschreiten („Sechstelüberhang“), sind nach Tarif zu versteuern.

Die Besteuerung der sonstigen Bezüge unterbleibt, wenn das Jahressechstel unter der Freigrenze von 2.100 EUR liegt.

Für sonstige Bezüge innerhalb des Jahressechstels beträgt die Lohnsteuer nach Abzug der SV-Beiträge:

für die ersten 620 EUR	0 %
für die nächsten 24.380 EUR	6 %
für die nächsten 25.000 EUR	27 %
für die nächsten 33.333 EUR	35,75 %
darüber	nach Tarif

Jahressechstel

Das Jahressechstel entspricht dem Wert von zwei durchschnittlichen Monatsbezügen.

Bei jeder Auszahlung eines sonstigen Bezuges muss dieses Jahressechstel nach einer bestimmten Formel (siehe unten) neu errechnet werden, um festzustellen, welcher Teil der sonstigen Bezüge (noch) begünstigt und welcher Teil nach Tarif zu versteuern ist.

Zunächst sind alle bisher zugeflossenen laufenden Bezüge (inklusive aller laufenden steuerfreien und steuerpflichtigen Zulagen) zu ermitteln. Dazu zählen:

- Überstundengrundlohn und -zuschläge
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen
- Laufend gewährte Sachbezüge
- Begünstigte Auslandstätigkeit
- Bezüge von Entwicklungshelfern
- Zahlungen des Arbeitgebers für die Zukunftsvorsorge
- Der steuerpflichtige Teil der Reisekosten
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nicht zu berücksichtigen sind:

- Sonstige Bezüge
- Freiwillige Abfertigungen die nach dem Tarif versteuert werden
- Familienbeihilfe
- steuerfreie Reisekosten (z.B. Kilometergeld, Taggeld),
- Vergleichszahlungen
- Nachzahlungen
- Kündigungsentschädigungen
- Karenzgeld
- usw.

Rechenformel zur Berechnung des Jahressechstels:

Im Kalenderjahr zugeflossene laufende Bezüge / Anzahl der abgelaufenen Kalendermonate seit Jahresbeginn x 2

Ab 1.1.2020 muss sichergestellt werden, dass die Berechnung des Jahressechstels nicht dazu führen kann, dass insgesamt mehr als 1/6 der im Kalenderjahr erhaltenen laufenden Bezüge begünstigt besteuert werden kann.

Wurde mehr als das Kontrollsechstel berücksichtigt, muss verpflichtend aufgerollt werden.

Dies gilt nicht in folgenden Fällen im Jahr 2020

- Elternkarenz

Ab dem Jahr 2021 auch zusätzlich nicht in folgenden Fällen

- Bezug von Krankengeld von der ÖKK
- Bezug von Rehabilitationsgeld
- Pflegekarenz oder Pflegezeit
- Familienhospizkarenz oder Familienhospizzeit
- Wiedereingliederungszeit
- Grundwehrdienst oder Zivildienst
- Bezug von Altersteilzeitgeld
- Teilpension oder
- Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn im Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird.

Auch wenn im laufenden Kalenderjahr insgesamt weniger sonstige Bezüge als das Kontrollsechstel begünstigt versteuert wurden, ist verpflichtend aufzurollen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die Sonderzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung im Jahressechstel noch keine Deckung fand. Dies gilt ab dem Jahr 2021.

Beispiel:

Gehalt Jänner bis Oktober 2.500 EUR monatlich, Urlaubsgeld im Juni in Höhe von 2.500 Euro, Gehalt ab November 2.800 EUR monatlich, Weihnachtsgeld im November in Höhe von 2.800 EUR.

Bei Auszahlung des Weihnachtsgeldes kommt es im November zu einer Sechstelüberschreitung und ein Teil des Weihnachtsgeldes, der so genannte Sechstelüberhang, ist zum laufenden Tarif zu besteuern. Im Dezember kann aufgrund der Neuregelung bei Berechnung des Kontrollsechstels ein Teil des Sechstelüberhangs durch Aufrollung begünstigt besteuert werden, da das Jahressechstel (=Kontrollsechstel) im Dezember aufgrund der Gehaltserhöhung höher ist (5.100 EUR), als das Jahressechstel bei Auszahlung des Weihnachtsgeldes im November (5.054,55 EUR).

Bei Arbeitsaufnahme während des Kalenderjahres sind bei der Division durch die Anzahl der Kalendermonate immer auch die Monate mitzuzählen, für die noch kein laufender Bezug gewährt wurde (Immer Anzahl der Monate ab Jänner) Dadurch entsteht anfangs ein relativ kleines Sechstel.

Achtung:

Für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen (Bauarbeiter), kommt für sonstige Bezüge statt dem Jahressechstel ein Jahreszwölftel zur Anwendung.

Jahressechstelberechnung im Zusammenhang mit Kurzarbeit

Damit Arbeitnehmer in der COVID-19-Kurzarbeit durch die in dieser Zeit verminderten laufenden Bezügen beim Jahressechstel nicht benachteiligt sind, wird für diese Arbeitnehmergruppe das Jahressechstel pauschal um 15 % erhöht.

Diese Sonderregelung gilt nur im Zusammenhang mit der Kurzarbeit für das Kalenderjahr 2020, 2021 und 2022 und kann nur bei aufrechten Dienstverhältnissen zur Anwendung kommen. Der pauschale Zuschlag von 15 % ist ebenso bei der Berechnung des Kontrollsechstels, bei der Aufrollung und bei der Anwendung des Zwölftels im Bereich des BUAG anzuwenden, sowie beim Jahressechstel für die Freigrenze zu berücksichtigen. Ausgenommen sind Lehrlinge die Anspruch auf eine Nettoersatzrate von 100 % haben und daher die Voraussetzungen für reduzierte Bezüge nicht erfüllen.

Freibetrag für sonstige Bezüge

Der Lohnsteuer-Freibetrag beträgt 620 EUR und ist innerhalb des Jahressechstels zu berücksichtigen.

Dieser Freibetrag ist bereits bei Auszahlung des ersten im Laufe eines Kalenderjahres gewährten sonstigen Bezuges anzuwenden und ist von der Lohnsteuerbemessungsgrundlage des sonstigen Bezuges abzuziehen.

Was ist die Freigrenze?

Die Freigrenze von 2.100 EUR ist eine Bagatellgrenze: Es findet keine Besteuerung der sonstigen Bezüge statt, wenn das Jahressechstel maximal 2.100 EUR beträgt.

Beispiel zur Freigrenze von 2.100 EUR

a) Jahressechstel = 1.500 EUR

Die Besteuerung des sonstigen Bezuges - nach Abzug der SV und des Freibetrages - unterbleibt, da das Jahressechstel unter der Freigrenze liegt.

b) Jahressechstel = 3.100 EUR

Der sonstige Bezug - nach Abzug der SV und des Freibetrages - ist in diesem Fall mit dem festen Steuersatz zu versteuern, da das Jahressechstel über der Freigrenze liegt.

Achtung:

Für Bezüge wie z.B. Abfertigungen und Kündigungsentschädigungen etc. sind die Bestimmungen über Jahressechstel, Freibetrag und Freigrenze nicht anzuwenden.

Sonstige Bezüge bei mehreren Arbeitgebern im Kalenderjahr

Bei mehreren Dienstverhältnissen nebeneinander berechnet jeder Arbeitgeber für sich das Jahressechstel. Die Bezüge beim anderen Arbeitgeber bleiben unberücksichtigt.

Bei mehreren Dienstverhältnissen nacheinander kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer einen Lohnzettel aus vorhergehenden Arbeitsverhältnissen dieses Kalenderjahres vorlegt: Wenn ja, dann sind bei der Berechnung des Jahressechstels auch die Bezüge des vorherigen Arbeitgebers zu berücksichtigen. Ist eine korrekte Berechnung anhand des Lohnzettels für den neuen Arbeitgeber nicht möglich, muss der Arbeitnehmer ergänzende Unterlagen (z.B. Lohnkonto, Bezugsnachweise) bringen, andernfalls darf eine Berücksichtigung der Bezüge des früheren Arbeitgebers nicht erfolgen.

Ebenso sind vom Folgearbeitgeber für die Berücksichtigung des Freibetrages und der Freigrenze auch die sonstigen Bezüge des bisherigen Arbeitgebers heranzuziehen.

Legt der Arbeitnehmer beim nachfolgenden Arbeitgeber keinen Lohnzettel vor, können die Freigrenze und der Freibetrag in voller Höhe berücksichtigt werden. Allerdings wird dann auch das Jahressechstel nur aus den laufenden Bezügen des neuen Dienstverhältnisses gerechnet. Da bei der Jahressechstelberechnung immer durch die Anzahl der Monate von Jänner bis zum Abrechnungsmonat dividiert werden muss, ergibt sich daraus ein sehr geringes Jahressechstel. Im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung erfolgt keine Korrektur des Jahressechstels, während ein mehrfach berücksichtigter Freibetrag vom Finanzamt rückverrechnet wird. Eine Nichtvorlage des Lohnzettels beim neuen Arbeitgeber wird sich also für den Arbeitnehmer steuerlich ungünstig auswirken.

Provisionen und Prämien

Ob Provisionen als sonstige Bezüge behandelt werden können, kommt auf die Auszahlungsmodalitäten an.

Provisionen werden als Entgelt für laufende verkäuferische oder vermittelnde Tätigkeiten bezahlt.

- Bei einem monatlichen Auszahlungsanspruch unterliegen diese jedenfalls der laufenden Tarifbesteuerung. Auch wenn Provisionen zunächst laufend akontiert und nach einem größeren Zeitraum (z.B. im Quartal) abgerechnet werden, sind sowohl die laufenden Akontierungen als auch die „Provisionsspitze“ als laufender, Jahressechstel erhöhender Bezug zu versteuern. Eine Aufspaltung der Provision auf 14 Monatsbezüge ist steuertechnisch nicht möglich.
- Wird die Provisionsspitze erst im Folgejahr ausbezahlt, ist bei Zufluss bis 15.2. eine Aufrollung durchzuführen. Erfolgt die Auszahlung nach dem 15.2. des Folgejahres, ist diese Nachzahlung - sofern sie nicht willkürlich verschoben wurde - nach der Fünftel-Regelung zu versteuern ($\frac{1}{5}$ steuerfrei, $\frac{4}{5}$ wie ein laufender Bezug). Eine willkürliche Verschiebung der Nachzahlung bewirkt eine Versteuerung als laufender Bezug im Zuflussmonat.

Beispiel:

Ein Versicherungsvertreter hat auf Grund des Arbeitsvertrages Anspruch auf eine monatliche Umsatzprovision in Höhe von 1 % des Umsatzes. Die Provision wird laufend akontiert. Im Jänner rechnet der Arbeitgeber die Provisionsumsätze für das Vorjahr endgültig ab (Provisionsspitzenabrechnung).

Die monatlich akontierten Provisionen sind als laufende Bezüge zu behandeln. Die im Jänner ausbezahlten Provisionsspitze für die Vorjahresumsätze stellt ebenfalls einen laufenden Bezug dar und ist im Rahmen der Aufrollung zu berücksichtigen.

- Werden jedoch die laufenden Provisionen aufgrund eines Rechtstitels in die Berechnung der Sonderzahlungen einbezogen, liegen insoweit sonstige Bezüge vor. Das ist der Fall wenn z.B. der Kollektivvertrag, die Betriebsvereinbarung oder der Dienstvertrag vorsieht, dass die laufenden Provisionen bei der Berechnung von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration zu berücksichtigen sind.
- Auch eine sogenannte „Superprovision“ die als Belohnung oder Prämie in Form einer Einmalzahlung gewährt wird, ist als sonstiger Bezug abzurechnen.

Sechsteloptimierung („Formel 7“)

Prämien werden in der Regel als Belohnung für herausragende Leistungen und besondere Arbeitsanforderungen (z.B. Erreichen eines vereinbarten Zieles, Erreichen einer Jahresumsatzgrenze) im Nachhinein gewährt. Prämien sind nicht notwendigerweise sonstige Bezüge, sondern können auf Grund eines eigenen Rechtstitels (Vereinbarung) und eines bestimmten Auszahlungsmodus steueroptimal gestaltet werden.

Die Finanzverwaltung stellt dabei besondere Ansprüche an Rechtstitel und Auszahlungsmodus:

- Es muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer abgeschlossen werden.
- Diese muss die Anspruchs- und Auszahlungsmodalitäten regeln und beidseitig bindend sein.
- Die Vereinbarung muss vor der ersten Auszahlung abgeschlossen werden.
- Nach erfolgter Auszahlung eines Teilbetrages darf die vereinbarte Auszahlungsmodalität nicht mehr abgeändert werden.
- Der Zeitraum für die laufende Auszahlung muss mindestens 6 Monate betragen.
- Laufende Bezüge dürfen nicht in frühere Perioden „hineingerollt“ werden. Auch Akontozahlungen dürfen nicht mittels Aufrollung berichtigt werden.

Werden also Prämien auf Basis eines Rechtstitels laufend ausbezahlt, so liegen insofern laufende, sechstelerhöhende Bezüge vor. Die Optimierung des Jahressechstel mittels der sogenannten „Formel 7“, wobei 6/7 der Prämie aufgrund einer Vereinbarung laufend ausbezahlt werden und 1/7 lohnsteuerbegünstigt als Sonderzahlung abgerechnet wird ist unter den o.a. Voraussetzungen somit weiterhin möglich.

Achtung:

Bei kombiniert monatlicher und einmaliger Auszahlung ohne vorherige Vereinbarung erfolgt die Versteuerung wie ein laufender Bezug (ohne Sechstelerhöhung!)

Sonstige Bezüge bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Informationen zu sonstigen Bezügen bei Beendigung des Dienstverhältnisses finden Sie auf unseren Infoseiten:

- [Kündigungsentschädigung – Abgabenrechtliche Behandlung](#)
- [Gesetzliche Abfertigung alt – Lohnsteuerliche Behandlung](#)
- [Abfertigung neu – Betriebliche Vorsorgekasse](#)
- [Freiwillige Abfertigungen – System Abfertigung alt](#)
- [Freiwillige Abfertigungen – bei Wechsel ins System Abfertigung neu](#)
- [Besteuerung von Vergleichssummen](#)
- [Sozialplanzahlungen](#)
- [Urlaubersatzleistung – Abgabenrechtliche Behandlung](#)

Lohnnebenkosten

Grundsätzlich sind sonstige Bezüge, unabhängig ob wiederkehrend oder einmalig, DB-pflichtig, DZ-pflichtig und KommSt-pflichtig. Eine Befreiung besteht für gesetzliche Abfertigungen sowie für freiwillige Abfertigungen und Sozialplanzahlungen, wenn der Dienstnehmer im „System alt“ ist.

Stand: 01.01.2023