

Mitarbeitergewinnbeteiligung

■ Info des BMF vom 25.03.2022, 2022-0.227.090

Mit dem ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 wurde unter anderem die Möglichkeit einer **steuerfreien Mitarbeitergewinnbeteiligung für Arbeitnehmer** geschaffen – eine Entlastungsmaßnahme, von der sowohl Mitarbeiter als auch Unternehmen profitieren sollen.

Die Mitarbeitergewinnbeteiligung soll Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, am Erfolg des Unternehmens zu partizipieren. Es handelt sich dabei **nur um eine ertragsteuerrechtliche Befreiung**, also eine Befreiung von der Lohnsteuer. Sozialversicherungsabgaben und weitere Lohnnebenkosten fallen weiter an. Die Dienstnehmeranteile, die auf die steuerfreie Gewinnbeteiligung entfallen, dürfen nicht von der Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer abgezogen werden (§ 20 Abs. 2 EStG 1988).

■ Ausmaß der steuerfreien Gewinnbeteiligung

Grenze beim Mitarbeiter: Die Begünstigung (= freiwillige Zuwendung des Arbeitgebers) beträgt pro Arbeitnehmer jährlich **maximal bis zu € 3.000,-**, wobei das Ausmaß der Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit) auf die maximale Höhe keine Auswirkung hat. Sie ist in das Lohnkonto aufzunehmen und am Jahreslohnzettel auszuweisen. Ob der Höchstbetrag in Anspruch genommen werden kann, hängt ab von der

■ Grenze aufgrund des Unternehmensergebnisses:

Übersteigt die Summe der jährlichen Gewinnbeteiligungen das unternehmensrechtliche Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Ebit) **des letzten Wirtschaftsjahres**, besteht insoweit keine Steuerfreiheit. (Da es sich um eine „Gewinnbeteiligung“ handelt, muss das Ebit positiv sein, um überhaupt eine steuerbefreite Gewinnbeteiligung gewähren zu können.)

Ermittelt das Unternehmen des Arbeitgebers den Gewinn nicht nach § 5 EStG 1988, so kann bei Vorliegen eines Betriebsvermögensvergleichs gem. § 4 Abs. 1 EStG 1988 auf die entsprechenden steuerlichen Werte abgestellt werden. Bei Vorliegen anderer Gewinnermittlungsarten (Einnahmen-Ausgaben-Rechnung oder Pauschalierung) ist der steuerrechtliche Vorjahresgewinn maßgeblich.

Insoweit die jeweils maßgebliche Grenze überschritten wird, ist die Zuwendung steuerpflichtig (es handelt sich um einen Freibetrag, keine Freigrenze). Bei einer Überschreitung des Höchstbetrages haftet der Arbeitgeber hinsichtlich der Lohnsteuer, die auf den zu Unrecht steuerfrei belassenen Teil der Zuwendung entfällt.

In der Praxis wird das Überschreiten der unternehmensbezogenen Grenzen zu Problemen bei der Berechnung führen, da der Arbeitgeber nicht weiß, in welchem Ausmaß ein übersteigender Teil bei den einzelnen Arbeitnehmern zuzurechnen ist. Denkbar wäre z. B. eine Zuordnung des steuerpflichtigen Anteils auf die begünstigten Arbeitnehmer pro Kopf, oder auch eine Aufteilung im Verhältnis der individuell eingeräumten Gewinnbeteiligung.

■ Gewinnbeteiligung von einem Konzernunternehmen

Die Steuerbefreiung betrifft grundsätzlich Gewinnbeteiligungen des Arbeitgebers. Für die Deckelung der insgesamt gewährten Gewinnbeteiligungen kann zwar auf das Ebit des Konzerns abgestellt werden, aber die Befreiung ist nur anwendbar, wenn die Gewinnbeteiligung vom Arbeitgeber gewährt wird. Wird die Prämie als **Entgelt von dritter Seite** gewährt (z. B. von der Konzernmutter), ist die **Befreiung nicht anwendbar**.

■ Ab wann kann die Gewinnbeteiligung steuerfrei ausbezahlt werden?

Aufgrund der rückwirkenden Einführung der steuerlichen Begünstigung mit **01.01.2022** können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern ab 01.01.2022 zusätzlich zum Lohn bzw. Gehalt eine Gewinnbeteiligung von bis zu € 3.000,- im Kalenderjahr steuerfrei auszahlen. Auszahlungen im Kalenderjahr 2022 beziehen sich auf Unternehmensgewinne des Jahres 2021.

■ Begünstigter Personenkreis

Unter die Begünstigung fallen nur Zuwendungen an **aktive Arbeitnehmer**. Unechte Dienstverhältnisse sind nicht von der Begünstigung umfasst, ebenso nicht ehemalige Arbeitnehmer. Eine Mindestdauer des Dienstverhältnisses ist nicht vorgesehen, die Möglichkeit der Inanspruchnahme besteht daher ab dem ersten Tag des Dienstverhältnisses.

■ Gruppenerfordernis

Die Gewinnbeteiligung muss **allen Arbeitnehmern oder zumindest einer Gruppe** von Arbeitnehmern gewährt werden. Die Gruppenbildung muss sachlich begründbar sein (keine Willkür). Die Höhe der Gewinnbeteiligung kann innerhalb der Gruppe nach objektiven Merkmalen unterschiedlich gestaffelt sein (z. B. im Ausmaß eines Prozentsatzes des Bruttobezuges). Sie kann auch von leistungsbezogenen Kriterien (z. B. Umsatz, Erlös, Deckungsbeitrag) abhängig sein.

■ Darf die Zahlung auf einer lohngestaltenden Vorschrift beruhen?

Die Zahlung darf nicht aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift und auch nicht anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung erfolgen. D.h., es darf sich um **keine Gehaltsumwandlung** handeln. Damit soll vermieden werden, dass durch einen Tausch bisher steuerpflichtiger Bestandteile eine Steuerfreiheit entsteht.

Hingegen sind innerbetriebliche Vereinbarungen für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern zulässig. Somit können bisher individuell ohne Rechtsanspruch oder bisher auf Grund einer Vereinbarung gewährte Prämien als steuerfreie Mitarbeitergewinnbeteiligung behandelt werden, da diese nicht als Teil des bisher gezahlten Arbeitslohns gelten.

■ Weitere Prämien ?

Die steuerfreie Gewinnbeteiligung kann sowohl gemeinsam mit dem laufenden Bezug als auch als sonstiger Bezug gewährt werden. Allerdings dürfen im Kalenderjahr höchstens € 3.000,- steuerfrei behandelt werden. Die Gewinnbeteiligung erhöht nicht das Jahressechstel und wird auch nicht auf das Jahressechstel angerechnet. Andere steuerpflichtige oder auch steuerfreie Prämien oder Provisionen können selbstverständlich daneben ausbezahlt werden.

Autorin:

Mag. Ute Lautischer, Steuerberaterin in Graz. (www.lautischer.at)

Dieser Artikel wurde dem monatlich erscheinenden Fachmagazin „**Bilanzbuchhalter Info**“ (Ausgabe Mai 2022) entnommen.

Die „Bilanzbuchhalter Info“ erscheint 12 x jährlich im Bilanz-Verlag und ist sowohl Online als auch im Print-Format erhältlich.

Nähere Informationen: www.bilanzbuchring.at