



Berufungsentscheidung

Der Unabhängige Finanzsenat hat durch den Vorsitzenden Hofrat Dr. Erwin Csaszar und die weiteren Mitglieder Hofrat Mag. Josef Gutl, Dr. Raimund Brandl, Arbeiterkammer Burgenland, und Kommerzialrat Dkfm. August Tree, Wirtschaftskammer Wien, im Beisein der Schriftführerin Gerlinde Maurer über die Berufung der AA als Rechtsnachfolger der BB, Adresse, vertreten durch Deloitte Tax Wirtschaftsprüfungs GmbH, 1010 Wien, Renngasse 1/Freyung, vom 29. September 2009, welcher CC, DD, EE, FF, GG, HH, II, JJ, KK, alle vertreten durch KPMG Niederösterreich GmbH, und LL beigetreten sind, gegen die Haftungs- und Abgabenbescheide des Finanzamtes Wien 1/23 vom 23. Juni 2009 betreffend Lohnsteuer, Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfe und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag samt den Säumniszuschlägen für die Jahre 2005 bis 2008 nach der am 12. Oktober 2011 in 1030 Wien, Vordere Zollamtsstraße 7, durchgeführten mündlichen Berufungsverhandlung entschieden:

Die Berufung wird als unbegründet abgewiesen.

Die angefochtenen Bescheide bleiben unverändert.

Hinweis

Treten Arbeitnehmer einer Berufung des Arbeitgebers bei, so ist die über die Berufung ergehende Erledigung einheitlich zu erlassen.

Mit der Zustellung dieser Berufungsentscheidung an die Berufungswerberin (Bw.) gilt die Zustellung an alle der Berufung beigetretenen Arbeitnehmer als vollzogen.

Entscheidungsgründe

Mit den Haftungs- und Abgabenbescheiden vom 23. Juni 2009 wurde die Bw. für die Jahre 2005, 2006, 2007 und 2008 als Arbeitgeber für die Einbehaltung und Abfuhr der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Lohnsteuer in Anspruch genommen und dieser der Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfe und der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag vorgeschrieben. Als Bescheidbegründung wurde auf den Bericht über das Ergebnis einer Außenprüfung vom 23. Juni 2009 verwiesen.

In diesem Bericht wurde festgestellt, vom Arbeitgeber bezahlte Prämien zu freiwilligen Personenversicherungen seien nur dann Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, wenn der Arbeitnehmer im Versicherungsvertrag eine solche Stellung hat, dass er über die Ansprüche aus dem Vertrag verfügen kann. Es müssten ihm also die Ansprüche aus dem Versicherungsverhältnis zustehen. Das sei grundsätzlich dann der Fall, wenn er (oder ein Angehöriger des Arbeitnehmers) der unwiderruflich Begünstigte aus dem Versicherungsvertrag ist.

Auf Grund der vertraglich unwiderruflich zugesicherten Möglichkeiten habe der Arbeitnehmer eine Rechtsstellung, die sich letztendlich nicht von den Fällen unterscheide, in denen der Arbeitnehmer direkt sein (versteuertes) Einkommen verwendet, um in einen Versicherungsvertrag einzuzahlen. Die gegenständliche Rechtsstellung gehe jedenfalls weit über eine bloße Verpfändung der Ansprüche zu Gunsten des Arbeitnehmers hinaus, die für sich allein betrachtet noch keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis begründe. Wegen des de facto unwiderruflichen Charakters der Begünstigung seien bereits die Prämien als steuerpflichtige Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit anzusehen.

Dagegen richtete sich die (innerhalb der verlängerten Berufsfrist) eingebrachte Berufung vom 29. September 2009. Die Bw., vertreten durch Deloitte Tax Wirtschaftsprüfungs GmbH, brachte vor, der Management-Vorsorge-Plan, der bei der Bw. eingeführt worden sei, orientiere sich an den Lohnsteuerrichtlinien. Nehme demnach der Arbeitgeber eine Lohnreduktion vor und zahle die Differenz in einen Lebensversicherungsvertrag ein, wobei er sowohl Versicherungsnehmer als auch Begünstigter sei, und werde die Versicherungssumme nach Ablauf der Versicherungszeit an den Arbeitgeber ausbezahlt und von diesem an den Arbeitnehmer weitergeleitet, dann würden die laufenden Prämienzahlungen beim Arbeitgeber Betriebsausgaben darstellen, wobei der Anspruch gegenüber der Versicherung vom Arbeitgeber zu aktivieren sei. Beim Arbeitnehmer liege zum Zeitpunkt der Prämienzahlung kein Vorteil aus dem Dienstverhältnis vor, weil er über die Versicherung nicht verfügen könne. Erst im Zeitpunkt der Weiterleitung der Versicherungssumme an den Arbeitnehmer liege ein Zufluss bei diesem und somit gleichzeitig ein Lohnaufwand vor. Durch die vom Arbeitgeber zur

Einzahlung gebrachten Prämien in den gegenständlichen Lebensversicherungsvertrag werde dem Arbeitnehmer kein steuerpflichtiger Vorteil zugewendet, da er zum Zeitpunkt der Einbezahlung der Prämien durch den Arbeitgeber über den Lebensversicherungsvertrag nicht verfügen könne. Es liege somit kein Zufluss im Sinne des § 19 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988 vor, da Einnahmen als in dem Kalenderjahr bezogen gelten, in dem sie dem Steuerpflichtigen zufließen. Zugeflossen sei eine Einnahme dann, wenn der Empfänger über sie rechtlich und wirtschaftlich verfügen könne, er also die volle Verfügungsmacht über sie erhalte. Rechtlich und wirtschaftlich liege ein Zufluss nur dann vor, wenn der Steuerpflichtige objektiv über die Einnahmen verfügen könne. Die Einnahmen müssten also tatsächlich in das Vermögen des Steuerpflichtigen übergegangen sein, der Steuerpflichtige über diese frei verfügen können. Auch nach den Lohnsteuerrichtlinien würden die vom Arbeitgeber bezahlten Prämien zu einer freiwilligen Personenversicherung nur dann Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit darstellen, wenn der Arbeitnehmer im Versicherungsvertrag eine solche Stellung hat, dass er über die Ansprüche aus dem Vertrag verfügen kann.

Die Bw. habe auf das Leben der teilnehmenden Arbeitnehmer eine Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht abgeschlossen, Versicherungsnehmer und Begünstigter sei die Bw. Der jeweilige Arbeitnehmer sei versicherte Person, es liege ein Indirektversicherungsvertrag vor. Durch die Rahmenvereinbarung werde festgestellt, dass die Bw. erst im Leistungsfall im Wege einer Kapitalauszahlung an die Arbeitnehmer oder durch Übertragung des Versicherungsvertrages an einen von der versicherten Person namhaft gemachten Dritten leiste. Die Bw. leiste an die versicherte Person (oder an die namhaft gemachten Hinterbliebenen) jedoch nur in exakt jener Höhe, in der die Versicherungsanstalt aus dem vorhandenen Versicherungsrealisat leiste. Zur Finanzierung des künftigen Versicherungsrealisats würden Bezugsbestandteile, nämlich Gehaltsteile aus dem künftigen Jahresgehalt im Wege einer Verschlechterungsvereinbarung eingebracht. Da die Bw. Versicherungsnehmer und Begünstigter aus dem Vertrag sei, liege nicht wirtschaftliches Eigentum des Arbeitnehmers, sondern des Arbeitgebers vor. Auch aus dem in der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Abtretungs- und Verpfändungsverbot lasse sich ein wirtschaftliches Eigentum des Arbeitnehmers nicht begründen. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes und des Unabhängigen Finanzsenates lasse sich aus einem Pfandrecht ein unwiderruflicher Anspruch des versicherten Arbeitnehmers aus dem Versicherungsvertrag und damit eine Übertragung des Versicherungsvertrages an diesen nicht ableiten. Eine schlichte, nicht explizit unwiderrufliche Begünstigung des versicherten Arbeitnehmers bedeute keine Übertragung der Ansprüche auf den Arbeitnehmer; eine solche unter bestimmten Bedingungen stelle ebenfalls keine unwiderrufliche Begünstigung dar. Selbst bei unwiderruflich verpfändeten Ansprüchen aus einer als Kapitalversicherung abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung verschaffe die

Verpfändung dem versicherten Arbeitnehmer nicht die Stellung, über Ansprüche aus der Vereinbarung verfügen zu können.

Die Arbeitnehmer hätten rechtswirksam auf einen Teil ihres vertraglich zustehenden Anspruchs im Wege der mittels Verschlechterungsvereinbarung abgeschlossenen Lohnreduktion verzichtet, im Gegenzug dazu sei vereinbart worden, dass eine Änderung der Rahmenvereinbarung nur mit Zustimmung des jeweiligen Arbeitnehmers möglich sei. Dies diene der Sicherung der künftigen Vorsorgeleistungen der Arbeitnehmer, darin liege aber keine unwiderrufliche Begünstigung. Ebenso wenig begründe die Möglichkeit, bei Beendigung des Dienstverhältnisses in den Versicherungsvertrag einzutreten, ein wirtschaftliches Eigentum des Arbeitnehmers. Ein solches bestünde nur, wenn dieser über einen bestimmten Anspruch gleich einem Eigentümer verfügen könne. Auch die Möglichkeiten, bei Tod der versicherten Person, bei Insolvenz des Arbeitgebers und bei Nichtzahlung der Prämien durch die Bw. einen Anspruch auf die Begünstigung zu haben oder automatisch in den Versicherungsvertrag - ohne weitere Zustimmung des Arbeitgebers – einzutreten, lasse sich ein wirtschaftliches Eigentum des jeweiligen Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Prämienzahlung durch die Bw. nicht ableiten. Daraus könne nicht abgeleitet werden, dass die Verwirklichung eines Anspruches des Arbeitnehmers derart nahe gerückt und gesichert sei, dass dies wirtschaftlich der tatsächlichen Realisierung eines Anspruches gleich komme. Eine unwiderrufliche Begünstigung der Arbeitnehmer sei auch deshalb zu keinem Zeitpunkt vorgelegen, weil im Falle des Untergangs oder der Insolvenz des Versicherungsinstituts die Arbeitnehmer das Risiko der Nichterbringung der abgeschlossenen Lebensversicherung zu tragen hätten.

Die Bw. führte weiters aus, die Mitarbeiter hätten auf zukünftige Gehaltsbestandteile verzichtet, eine Vorwegverfügung und somit ein Zufluss gemäß § 19 Abs. 1 EStG 1988 könne daher nicht angenommen werden. Der Verzicht erfolge im Rahmen einer Verschlechterungsvereinbarung, welche arbeitsrechtlich anerkannt sei, sofern bestimmte Voraussetzungen eingehalten werden. So sei ein Verzicht auf zukünftige, noch nicht fällige Ansprüche aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig. Dabei dürfe aber kein Entgelt vereinbart werden, das unter den kollektivvertraglichen Mindestgrenzen liege. Diese und sonstige Voraussetzungen seien eingehalten worden. Vorliegend sei aufgrund des Gehaltsverzichts von einer Verschlechterungsvereinbarung und nicht von einer Bezugsumwandlung auszugehen. Auch der Umstand, dass der Gehaltsbetrag, auf den mittels Verschlechterungsvereinbarung verzichtet worden sei, der Berechnungsbasis für andere bezugsabhängige und arbeitsrechtliche Ansprüche (z.B. Abfertigung, Urlaubersatzleistung) hinzu geschlagen werde, sei dem Arbeitsrecht nicht fremd. Daraus lasse sich eine steuerlich schädliche Bezugsumwandlung nicht ableiten. Vielmehr würden Gehaltsverzichte vorliegen.

Abschließend beantragte die Bw., die Haftungs- und Abgabenbescheide für die Jahre 2005 bis 2008 vollinhaltlich aufzuheben, in eventu an die Behörde erster Instanz zur weiteren Feststellung von Tatsachen zurück zu verweisen, eine Entscheidung durch einen Berufungssenat und die Durchführung einer mündlichen Verhandlung.

In der am 12. Oktober 2011 abgehaltenen mündlichen Berufungsverhandlung wurde im Wesentlichen ergänzend ausgeführt, es handle sich nicht um eine Bezugsumwandlung, sondern um einen echten Lohnverzicht der Dienstnehmer. Im Zeitpunkt der Abgabe der Verzichtserklärungen habe noch kein Anspruch bestanden.

Über die Berufung wurde erwogen:

Aufgrund des Verwaltungsverfahrens und der darin durchgeführten Ermittlungen steht folgender Sachverhalt fest:

Im Rahmen eines so genannten Management-Vorsorge-Plans (MVP) schloss die Bw. mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 2004 mit der MM auf das Leben der teilnehmenden Arbeitnehmer (versicherte Personen) Rentenversicherungsverträge mit Kapitalwahlrecht ab. Versicherungsnehmer und Begünstigter aus diesen Verträgen war (ist) die Bw. Die Finanzierung der Versicherungen erfolgte in der Weise, dass mit den Arbeitnehmern so genannte Verschlechterungsvereinbarungen abgeschlossen worden sind. Mit diesen wurden die jeweiligen Jahresgehälter um einen genau bestimmten Betrag reduziert. Der jeweilige Reduktionsbetrag wurde (wird) für die in monatlichen Teilbeträgen in den auf das Leben des jeweiligen Arbeitnehmers abgeschlossenen und die Bw. begünstigenden Versicherungsvertrag einbezahlt. Der Reduktionsbetrag wurde (wird) inklusive künftiger Valvorisierungen der Berechnungsbasis der bezugsabhängigen arbeitsrechtlichen Ansprüche des jeweiligen Arbeitnehmers (Abfertigung, Bonus, Urlaubersatzleistung, Jubiläumszahlungen, Überstundenberechnungen, etc.) hinzu geschlagen.

In Umsetzung des MVP wurden (in Ergänzung zu den Versicherungsverträgen) zwischen der Bw. und der MM eine Rahmenvereinbarung und zwischen der Bw. und den einzelnen Arbeitnehmern Vereinbarungen abgeschlossen. Diese enthalten korrespondierende Bestimmungen. Gemäß § 1 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung handelte es sich bei den abgeschlossenen Versicherungen um Lebensversicherungen, die Auszahlung erfolgt – sofern nicht anders vereinbart wird – im Weg einer einmaligen Kapitalauszahlung.

Gemäß § 4 Abs. 2 der Rahmenvereinbarung und der einzelnen Vereinbarungen können zur Finanzierung von den versicherten Personen, also den Arbeitnehmern, Gehaltsteile aus dem laufenden Bezug, Bonifikationen und sonstige Gehaltsbestandteile eingebracht werden. Die

Bw. ist weiters verpflichtet, während der Dauer des aufrechten Dienstverhältnisses bis zum Fünften des Folgemonats die jeweilige Prämie an die Versicherung zu leisten. Die laufende Versicherungsprämie wird jeweils um den Prozentsatz allfälliger Gehaltssteigerungen im selben Zeitpunkt valvorisiert. Im Falle von Prämienrückständen hat die Versicherungsanstalt den oder die betroffenen Arbeitnehmer unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Bei Nichtzahlung der Prämie durch die Bw. erhalten die versicherten Arbeitnehmer das Recht, die Prämien aus eigenem Vermögen zu entrichten. Die Bw. ist dann verpflichtet, die Arbeitnehmer schad- und klaglos zu halten.

Im Gegenzug verpflichtete sich die Bw. den teilnehmenden Arbeitnehmern gegenüber, im Weg einer Kapitalauszahlung (Einmalzahlung oder Teilbeträge) oder durch Übertragung des Versicherungsvertrages auf einen von der versicherten Person namhaft gemachten Dritten zu leisten. Dabei leistet die Bw. an die versicherte Person, an den namhaft gemachten Dritten oder an die Begünstigten im Todesfall nur in exakt jener Höhe, in der die Versicherungsanstalt aus dem vorhandenen Versicherungsrealisat leistet. Anstelle der Barabfindung kann der Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer in den Vertrag eintreten. Ein solches Eintrittsrecht besteht auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses und bei vertragswidriger Nichtzahlung der Prämie. Gemäß § 8 der Rahmenvereinbarung und § 11 der einzelnen Vereinbarungen besteht die Möglichkeit, die Versicherungsverträge zu kündigen. Im Falle der Kündigung oder bei Nichtzahlung der Prämie durch die Bw. können Vertragsänderungen dahingehend vorgenommen werden, dass die Arbeitnehmer in die Verträge als versicherte Personen unwiderruflich begünstigt werden. Darüber hinaus sind die Arbeitnehmer in jenen Stand zu versetzen, der ohne Abschluss der Vereinbarungen bestehen würde. § 11 Abs. 2 letzter Satz der Vereinbarungen bestimmt, dass damit jeder Nachteil für den jeweiligen Arbeitnehmer ausgeschlossen ist. Zur Sicherstellung der in den Vereinbarungen näher geregelten Eintrittsrechte erfolgte eine Verpfändung sämtlicher, sich aus den Verträgen ergebender Ansprüche.

Gemäß § 41 Abs. 1 Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG) haben den Dienstgeberbeitrag alle Dienstgeber zu leisten, die im Bundesgebiet Dienstnehmer beschäftigen. Dienstnehmer sind Personen, die in einem Dienstverhältnis im Sinne des § 47 Abs. 2 EStG 1988 stehen, sowie an Kapitalgesellschaften beteiligte Personen im Sinne des § 22 Ziffer 2 EStG 1988 (§ 41 Abs. 2 FLAG).

Gemäß § 41 Abs. 3 FLAG ist der Beitrag des Dienstgebers von der Summe der Arbeitslöhne zu berechnen. Arbeitslöhne sind Bezüge gemäß § 25 Abs. 1 Ziffer 1 lit. a) und b) EStG 1988 sowie Gehälter und sonstige Vergütungen jeder Art im Sinne des § 22 Ziffer 2 EStG 1988.

Die Pflicht zur Entrichtung eines Zuschlages zum Dienstgeberbeitrag gründet sich auf § 122 Abs. 7 und 8 Wirtschaftskammergesetz 1988; als Bemessungsgrundlage gilt die Beitragsgrundlage nach § 41 FLAG.

Gemäß § 25 Abs. 1 Ziffer 1 EStG 1988 sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (Arbeitslohn) Bezüge und Vorteile aus einem bestehenden oder früheren Dienstverhältnis. Bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit wird die Einkommensteuer durch Abzug vom Arbeitslohn erhoben (Lohnsteuer).

Als Vorteil aus einem bestehenden Dienstverhältnis kommt alles in Betracht, was im Rahmen eines Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer zufließt. Arbeitslohn liegt auch vor, wenn an Stelle des zu zahlenden Arbeitslohnes, auf den ein arbeitsrechtlicher Anspruch besteht, dem Arbeitnehmer andere Vorteile zukommen. Dies können Geldleistungen oder geldwerte Vorteile (Sachbezüge) sein.

Gemäß § 19 Abs. 1 EStG 1988 sind Einnahmen in jenem Kalenderjahr bezogen, in dem sie dem Steuerpflichtigen zugeflossen sind. Sie sind bereits dann als zugeflossen anzusehen, wenn der Empfänger rechtlich und wirtschaftlich über sie verfügen kann (VwGH 19.12.2006, 2004/15/0110). Es ist somit für die Zurechnung von Einkünften entscheidend, ob die betreffende Person über die Einkunftsquelle verfügt, sie also wirtschaftlich über diese disponieren und so die Art ihrer Nutzung bestimmen kann. In Zweifelsfällen ist darauf abzustellen, wer über die dem Tatbestand entsprechende Leistung verfügen kann, daher vor allem die Möglichkeit besitzt, Marktchancen zu nutzen oder die Leistung zu verweigern (VwGH 26.9.2000, 98/13/0070). Verfügen kann ein Arbeitnehmer über Bezugsansprüche, die bereits entstanden sind, aber auch über solche, die erst in Zukunft entstehen, also insbesondere erst aufgrund zukünftiger Dienstleistungen entstehen. In einem solchen Fall liegt eine Vorausverfügung vor.

Der Verzicht auf künftige Einnahmen führt nicht zu einem Einnahmezuffluss. Trifft aber der Anspruchsberechtigte eine Verfügung (Vorausverfügung), was mit den verzichteten Einnahmen zu geschehen hat, so liegt eine Maßnahme der Einkommensverwendung vor und die Einnahmen gelten als dem Anspruchsberechtigten zugeflossen (VwGH 17.3.1994, 91/14/0076).

Mit Dienstverträgen werden die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und auch die betreffend die Entlohnung festgelegt. Es unterliegt grundsätzlich der Vertragsgestaltung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in welcher Form und in welchem Ausmaß die Entlohnung zu erfolgen hat. Mit Abschluss eines Dienstvertrages hat der Arbeitnehmer für die Dauer des Vertrages einen Rechtsanspruch auf die Entlohnung, denn Dauerschuldverhältnisse

sind durch eine wiederkehrende Leistungserbringung ohne Erlöschen der Ansprüche gekennzeichnet. Im verfahrensgegenständlichen Fall erfolgte durch die so genannten Verschlechterungsvereinbarungen kein Verzicht auf einen Teil der vereinbarten Entlohnung. Mit diesen wurde vielmehr bestimmt, dass ein Teil des Arbeitslohns zu einem späteren Zeitpunkt zur Auszahlung gelangen soll und somit dieser Teil für die Rückdeckung der Ansprüche verwendet werden soll. Es lag eine Vorausverfügung über künftig zustehende Ansprüche und somit eine Bezugsumwandlung und damit bei den Arbeitnehmern eine Einkommensverwendung vor.

Aus den Bestimmungen der Rahmenvereinbarung und aus jenen der Vereinbarungen lässt sich eindeutig ableiten, dass durch die getroffenen Vereinbarungen betreffend die Verwendung eines Teils des Arbeitslohns Verschlechterungen für den jeweiligen Arbeitnehmer ausgeschlossen waren (sind). Neben den vertraglich vereinbarten Valvorisierungen und der Berücksichtigung des Reduktionsbetrages bei allen bezugsabhängigen arbeitsrechtlichen Ansprüchen waren die Arbeitnehmer im Fall vertragswidrigen Verhaltens in jenen Stand zu versetzen, der ohne Abschluss der Vereinbarungen bestehen würde. Die Arbeitnehmer hatten weiterhin Anspruch auf den Reduktionsbetrag. Sie haben nicht auf einen Teil ihrer Ansprüche verzichtet, sondern es wurden lediglich die Auszahlungsmodalitäten geändert.

Durch die getroffenen Vereinbarungen bestimmten die am MVP teilnehmenden Arbeitnehmer, was mit den „verzichteten“ Einnahmen geschehen soll. Es lag somit eine Maßnahme der Einkommensverwendung vor und der Reduktionsbetrag gilt daher in dem Zeitpunkt als zugeflossen, in dem der Geldbetrag der im Voraus bestimmten Verwendung zugeführt wird (VwGH 14.12.1988, 87/13/0030). Für die Zahlung der Prämien an die Versicherungsanstalt wurden somit Beträge der Arbeitnehmer verwendet. Die Prämieinzahlungen der Bw. in die Lebensversicherung stellen bei den Arbeitnehmern einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis und sohin Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gemäß § 25 EStG 1988 dar. Selbst in der Rahmenvereinbarung und den jeweiligen Vereinbarungen ist – wie bereits ausgeführt – festgelegt, dass die Versicherungen durch Bezugsteile der versicherten Personen (Arbeitnehmer) finanziert werden.

Die in der Berufungsschrift angesprochenen Bestimmungen der Lohnsteuerrichtlinien (Rz. 222a und 663) waren nicht einschlägig. In diesen geht es um die Klärung der Frage, ob Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit vorliegen, wenn der Arbeitgeber Prämien zu freiwilligen Pensionsversicherungen bezahlt. Im gegenständlichen Fall bezahlte nicht die Bw. Prämien, sondern die einzelnen Arbeitnehmer haben verfügt, dass ein Teil ihres Arbeitslohnes für die Bezahlung der Prämien verwendet werden soll. Es handelte sich im gegenständlichen Fall nicht um Zahlungen des Arbeitgebers, sondern um solche der Arbeitnehmer.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die Lohnsteuerrichtlinien nur einen Auslegungsbehelf zum Einkommensteuergesetz darstellen. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können aus den Richtlinien nicht abgeleitet werden.

Ebenso wenig lag aufgrund der den Arbeitnehmern eingeräumten Rechte eine Lohnreduktion vor. Es bedurfte daher keiner Erwägungen, ob die Arbeitnehmer oder deren Angehörige unwiderruflich Begünstigte aus den Versicherungsverträgen waren und ob die Verschlechterungsvereinbarungen arbeitsrechtlichen Vorschriften entsprechen.

Betreffend das Vorbringen der, der Berufung beigetretenen Arbeitnehmer, bei Beiträgen an Pensionskassen lägen keine Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit vor, ist festzuhalten, dass gemäß § 26 Ziffer 7 EStG 1988 nur Beitragsleistungen des Arbeitsgebers an Pensionskassen im Sinne des Pensionskassengesetzes nicht zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören. Selbst wenn Beitragsleistungen der Bw. vorgelegen wären, hätte die Berufung nicht zum Erfolg geführt. Denn bei der gegenständlichen Versicherungsanstalt handelte es sich weder um eine Pensionskasse im Sinne des Pensionskassengesetzes, noch handelte es sich beim MVP, da eine Kapitalauszahlung (Einmalzahlung) vorgesehen war, um ein Pensionskassengeschäft oder um eine betriebliche Kollektivversicherung. Bei beiden ist die Auszahlung von Pensionen vorgesehen und darf eine Abfindung nur dann erfolgen, wenn der Barwert des Auszahlungsbetrages den im Pensionskassengesetz bestimmten Betrag (9.300 Euro) nicht übersteigt.

Darüber hinaus bestimmt die zuletzt genannte Norm, dass selbst bei Zahlungen an Pensionskassen keine Beiträge des Arbeitsgebers, sondern solche des Arbeitnehmers vorliegen, wenn sie ganz oder teilweise anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder der Lohnerhöhungen, auf die jeweils ein Anspruch besteht, geleistet werden.

Gemäß § 217 Abs. 1 BAO sind Säumniszuschläge zu entrichten, wenn eine Abgabe nicht am Fälligkeitstag entrichtet wird. Der erste Säumniszuschlag beträgt 2% des nicht zeitgerecht entrichteten Abgabenbetrages (§ 217 Abs. 2 BAO). Dass die vorgeschriebenen Abgaben nicht (rechtzeitig) entrichtet und damit Säumniszuschläge verwirkt worden waren, war unstrittig. Die Festsetzung von Säumniszuschlägen erfolgte daher ebenfalls zu Recht.

Aus den dargestellten Erwägungen war spruchgemäß zu entscheiden.

Graz, am 12. Oktober 2011