

Bezugsumwandlung

Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrechtliches
zur betrieblichen Altersvorsorge

Von EDV bis Vermögensverzeichnis
EO-Novelle

Telekommunikation

Wettbewerbsregulierung und Kartellrecht

Betriebsübergang bei

Schrittweiser Privatisierung

Kapitalansammlungs-RL

§ 3 Kapitalverkehrsteuergesetz bedeutungslos

DBA-Recht

Keine Meistbegünstigung

Keine Internalisierung externer Kosten

Die „neue“ Wegekosten-RL

Arbeitsrechtliche Aspekte der Bezugsumwandlung

Die Bezugsumwandlung zur Zukunftssicherung wird in der Regel wegen der damit verbundenen lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Begünstigungen gewählt. Der Beitrag untersucht die Bezugsumwandlung aus arbeitsrechtlicher Sicht. Ein Textvorschlag ist im Anschluss abgedruckt.

CLEMENS EGERMANN

A. ALLGEMEINES

1. ZUM WESEN DER BEZUGSUMWANDLUNG

Was eine Bezugsumwandlung ist, ist gesetzlich nicht definiert. Sie wird meist zur Zukunftssicherung vereinbart. Letztgenannte tritt wiederum als tatbestandlicher Begriff des Sozial- und Steuerrechts in § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG und § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG in Erscheinung. Eine Bezugsumwandlung liegt vor, wenn bestehende Bezüge oder Bezügerhöhungen des Arbeitnehmers einvernehmlich oder aufgrund einer kollektivvertraglichen Öffnungsklausel durch Maßnahmen der Zukunftssicherung abgegolten werden,¹⁾ etwa wenn der Arbeitgeber aufgrund einer Vereinbarung einen bestimmten Teil des Entgelts zugunsten des Arbeitnehmers in eine Zusatzkrankenversicherung oder in eine Lebensversicherung einzahlt. Triebfeder dafür sind meist die Begünstigungen des § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG und § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG: Nach diesen Bestimmungen kommt es bei Maßnahmen zur Zukunftssicherung bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen (vereinfacht gesprochen)

- für den Arbeitnehmer zu einer Reduktion der Lohnsteuer und
- für den Arbeitgeber zu einer Reduktion der Lohnnebenkosten,²⁾

sofern der Betrag von € 300,- im Jahr nicht überschritten wird. Daneben soll die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers gefördert werden: Voraussetzung für das Eingreifen der steuer- und sozialrechtlichen Begünstigungen ist nicht nur, dass diese Zuwendungen an alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern geleistet werden oder dem Betriebsratsfonds zufließen, sondern auch, dass diese Zuwendungen für die Zukunftssicherung erfolgen. Darunter werden Ausgaben des Arbeitgebers verstanden, die dazu dienen, Arbeitnehmer oder diesen nahe stehende Personen für den Fall der Krankheit, der Invalidität, des Alters oder des Todes des Arbeitnehmers abzusichern.

2. VERWENDUNGS- UND VERZICHTSMODELL

Zur Finanzierung der Zukunftssicherung wird idR die Bezugsumwandlung gewählt, die wiederum in zwei Unterkategorien zerfällt:

- Bezugsumwandlung ohne Bezugsverzicht (*Verwendungsmodell*);

- Bezugsumwandlung mit Bezugsverzicht (*Verzichtsmodell*).³⁾

Wirtschaftlich betrachtet sind die Unterschiede zwischen den beiden Varianten nicht klar erkennbar, rechtlich unterscheiden sie sich jedoch ganz erheblich. Soviel sei zum besseren Verständnis bereits an dieser Stelle vorausgeschickt: Beim *Verwendungsmodell* bleibt der Geldanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich bestehen, der Arbeitgeber zahlt die Geldleistung jedoch vereinbarungsgemäß an einen Dritten aus. Ein bestehender und ungekürzter Bezugsanspruch des Arbeitnehmers wird somit durch die Prämienzahlung des Arbeitgebers an den Dritten abgegolten. Beim *Verzichtsmodell* wird hingegen der Geldanspruch des Arbeitnehmers zum Teil reduziert und stattdessen ein Anspruch auf Leistung von Versicherungsprämien durch den Arbeitgeber begründet. Der Geldanspruch wird sohin durch einen Anspruch auf Sachleistung (Gewährung von Versicherungsschutz) substituiert.⁴⁾ Die zuvor genannten Kurzbezeichnungen für die unterschiedlichen Arten der Bezugsumwandlung sind juristisch unscharf. Man darf sich durch sie bei der zivil- bzw arbeitsrechtlichen Beurteilung der Bezugsumwandlung nicht in die Irre führen lassen: Die Bezugsumwandlung muss ebenso wenig zwangsläufig mit einer *Gehaltsumwandlung* wie der Bezugsverzicht mit einem *Entgeltverzicht* verbunden sein.

Aus der Warte von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht stellte sich die Situation bei der Bezugsumwandlung bis vor kurzem wie folgt dar:

- Bezugsumwandlungen ohne Bezugsverzicht waren lohnsteuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig;
- Bezugsumwandlungen mit Bezugsverzicht waren sowohl lohnsteuer- als auch sozialversicherungsfrei.⁵⁾

RA Dr. Clemens Egermann ist Partner bei Barnert Egermann Illigasch Rechtsanwälte, Wien.

- 1) Kraft, Bezugsumwandlung zur Zukunftssicherung, ARD 5486/5/2004.
- 2) Hierzu ausführlich *Freudhofmeier*, Lohnsteuerliche Aspekte der Bezugsumwandlung, *ecolex* 2005, 595 und *Neumann*, Zukunftssicherung durch Bezugsumwandlung, *ecolex* 2005, 593.
- 3) *Hofbauer*, Bezugsumwandlung – Tipps für den Steuerpraktiker, *ASStN* 2004/71.
- 4) Kraft, ARD 5486/5/2004.
- 5) Zur Auslegung durch die Finanzverwaltung zuletzt *Freudhofmeier*, *ecolex* 2005, 595 sowie *LStRl* 2002 Rz 81 e; zur Auslegung durch die Sozialversicherungsträger *Neumann*, *ecolex* 2005, 593.

Ein VwGH-Erk⁶⁾ aus jüngster Vergangenheit stellt die Vorteilhaftigkeit der Bezugsumwandlung nunmehr gänzlich in Frage, da der VwGH für den beurteilten Sachverhalt das Eingreifen der (bis zu diesem Erk anerkannten) sozialversicherungsrechtlichen Begünstigungen bei der einen „Verzicht“ enthaltenden Konstruktion (Verzichtsmodell) verneint hat.⁷⁾ Im Folgenden sollen Verwendungs- und Verzichtsmodell aus dem Blickwinkel des Arbeitsrechts dargestellt werden.

B. ARBEITSRECHTLICHE BEURTEILUNG

1. BEZUGSUMWANDLUNG OHNE BEZUGSVERZICHT

Beim Verwendungsmodell bleibt der gesetzliche, kollektiv- bzw einzelvertragliche Entgeltanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich unverändert bestehen. Es wird lediglich vereinbart, dass der Arbeitgeber einen Teil des Entgelts nicht an den Arbeitnehmer, sondern an einen Dritten (zB Pensionskasse oder Versicherungsunternehmen) auszahlt. Diese Vorgehensweise ist hauptsächlich im öffentlichen Dienst mit seinen gesetzlichen Entgeltbestimmungen und für Arbeitnehmer gebräuchlich, die nur kollektivvertragliches Mindestentgelt beziehen. Zivilrechtlich betrachtet liegt eine Anweisung (§§ 1400 ff ABGB) vor: Die Anweisung ist ein dreipersonales Schuldverhältnis. Sie enthält eine doppelte Ermächtigung bzw einen doppelten Auftrag.⁸⁾ Aufgrund der doppelten Ermächtigung werden durch die Erfüllung grundsätzlich zwei Leistungsakte gesetzt:

- Der Angewiesene (Arbeitgeber) erbringt mit der Zahlung an den Anweisungsempfänger (den Dritten, zB Versicherungsunternehmen) eine Leistung an den Anweisenden (Arbeitnehmer).
- Der Anweisende (Arbeitnehmer) leistet durch den Angewiesenen (Arbeitgeber) an den Anweisungsempfänger (zB Versicherungsunternehmen).

Beim Verwendungsmodell wird also weder das Arbeitsverhältnis *per se* noch die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers geändert. Lediglich die Auszahlung des Entgelts erfolgt „auf kurzem Weg“ statt an den Arbeitnehmer, der dann seinerseits an den Dritten zahlen würde, direkt an den Dritten. Zu diesem Zweck gibt der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eine „Verwendungserklärung“ hinsichtlich des Entgelts ab, wodurch dem Arbeitgeber eine andere Zahlstelle bekannt gegeben wird. Das Verwendungsmodell ist sohin als Schuldänderung⁹⁾ bzw Änderungsvereinbarung zu qualifizieren. Da sich der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nicht ändert, werden sämtliche entgeltabhängigen Ansprüche weiterhin auf Basis des vereinbarten Entgelts berechnet.

Das Arbeitsrecht begrenzt die Höhe des Entgeltanspruchs, für den eine solche Verwendungsvereinbarung getroffen werden kann, nicht:¹⁰⁾ Der Arbeitnehmer behält gegenüber dem Arbeitgeber seinen Anspruch auf Geld. Nur die Auszahlungsmodalität (Zahlstelle) wird aufgrund der Anweisung geändert. Der Arbeitgeber erfüllt durch die Geldzahlung an

den Dritten seine ursprüngliche Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer. Aus diesem Grund greifen bei dieser Konstruktion die Überlegungen zum sogenannten Geldzahlungsgebot nicht. Der Arbeitgeber leistet aufgrund der Anweisung seitens des Arbeitnehmers durch die Zahlung an den Dritten nach wie vor (auch) an den Arbeitnehmer. Dass die Entgeltzahlung nur auf ein bestimmtes, auf den Arbeitnehmer lautendes Konto erfolgen dürfte oder dass diesem die Zahlung gar persönlich zukommen müsste, verlangt die österreichische Rechtsordnung nicht. Wie der Arbeitnehmer mit seinem Geldanspruch verfährt, ist für den Arbeitgeber nach Erfüllung nicht weiter relevant.

2. BEZUGSUMWANDLUNG MIT BEZUGSVERZICHT

a) Allgemeines

Bei der als Verzichtsmodell bezeichneten Variante der Bezugsumwandlung wird der Geldanspruch des Arbeitnehmers zum Teil abbedungen, dh die Lohn- bzw Gehaltszahlung für die Zukunft teilweise herabgesetzt. Als Gegenleistung bzw in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit dieser Reduktion räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Sachleistung, nämlich die Gewährung von Versicherungsschutz ein. Streng genommen liegt bei dieser Konstruktion kein Verzicht im technischen Sinn vor, denn durch den Verzicht wird eine bereits bestehende Verbindlichkeit aufgehoben (§ 1444 ABGB). Beim Verzichtsmodell verzichtet der Arbeitnehmer aber nicht auf einen in der Vergangenheit bereits entstandenen Entgeltanspruch. Vielmehr vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer *mit Wirkung für die Zukunft*, dass entweder

- ein Teil des bisher in Geld zu erfüllenden Entgeltanspruchs durch einen Naturalentgeltanspruch substituiert wird (*einheitliches Rechtsgeschäft* – Substitution des Geld- durch einen Naturalanspruch) oder
- der Arbeitnehmer der Reduktion seines Geldanspruchs zustimmt und der Arbeitgeber (von dieser Willenserklärung des Arbeitnehmers formal losgelöst)
 - entweder einen durch den Arbeitnehmer einklagbaren *Anspruch* auf Naturalentgelt oder aber
 - eine bloß *freiwillige Leistung* auf Naturalentgelt (jeweils Gewährung von Versicherungsschutz) einräumt (getrennte Rechtsgeschäfte).

Es kann daher zu der tatsächlichen Reduktion des Geldanspruchs und der Neubegründung eines Naturalanspruchs, aber auch zu der Umwandlung (Substitution) des Geld- in einen Naturalanspruch kommen. Bei genauerer Betrachtung zerfällt das (irreführender

6) VwGH 16. 6. 2004, 2001/08/0028, ZAS 2005/2 (*Engelbrecht/Kühnleubl*).

7) Dazu etwa *Engelbrecht/Kühnleubl*, Die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht von Zukunftssicherungsbeiträgen, ZAS 2005/2.

8) *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II¹², 148.

9) *Koziol/Welser*, Bürgerliches Recht II¹², 110.

10) *Spitzl*, Zukunftssicherung durch „Bezugsumwandlung“, *ecolex* 2004, 549 (551).

Weise¹¹⁾ so bezeichnete) Verzichtmodell sohin in weitere Untervarianten, die wiederum unterschiedliche abgaben- und steuerrechtliche Konsequenzen haben können. In allen Fällen handelt es sich um eine Änderung eines Hauptbestandteils des Arbeitsvertrags. Wird der Entgeltanspruch bloß reduziert, liegt eine Verschlechterungsvereinbarung vor. In diesem Fall werden sämtliche entgeltabhängigen Ansprüche des Arbeitnehmers auf Basis des verminderten Entgelts berechnet. Erhält der Arbeitnehmer (gleichzeitig) einen Naturalentgeltanspruch, ist dieser bei der Berechnung der entgeltabhängigen Ansprüche selbstverständlich beachtlich. Im Folgenden wird auf das Verzichtmodell nur insoweit eingegangen, als es steuer- und sozialversicherungsrechtlich begünstigt ist (dh bei Beiträgen bis zu € 300,- pro Jahr).

b) Überkollektivvertragliches Entgelt

Erhält der Arbeitnehmer eine überkollektivvertragliche Entlohnung bzw ist kein Kollektivvertrag anwendbar, der Mindestentgelte festlegt, ist die Vereinbarung eines Natural- anstelle eines Geldanspruchs bzw die einvernehmliche Reduktion des Entgelts für die Zukunft arbeitsrechtlich unproblematisch.¹²⁾ Die Vereinbarung bedarf selbstverständlich der Zustimmung aller Parteien und ist an den allgemeinen zivilrechtlichen Maßstäben zu messen. Sie darf daher etwa nicht gegen § 879 ABGB verstoßen. Sitten- bzw Rechtswidrigkeit liegt mE jedenfalls dann nicht vor, wenn nur ein vergleichsweise geringer Betrag substituiert wird. Das Verzichtmodell kann zudem unter dem Blickwinkel der List, Drohung, des Irrtums und Wuchers zivilrechtlich überprüft werden.

c) Kollektivvertragliches Mindestentgelt

Anderes soll nach wohl überwiegender Rsp und Lehre im Bereich des kollektivvertraglichen Mindestentgelts gelten. Es wird vertreten, dass kollektivvertragliche Mindestentgelte, die in Geldbeträgen festgesetzt sind, vom Arbeitgeber zwingend in Geld zu entrichten seien.¹³⁾ Der VwGH hat (ausgehend vom Sozialversicherungsrecht) für Recht erkannt, dass im Geltungsbereich eines Kollektivvertrags die Zulässigkeit vertraglicher Dispositionen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Ansehung der dort geregelten Mindestentgelte nicht gegeben sei. Die Mindestentgelte seien idR in Geldbeträgen festgelegt und insoweit daher auch zwingend in Geld zu entrichten.¹⁴⁾ Durch eine Bezugsumwandlung nach dem Verzichtmodell darf es daher nach dieser Auffassung zu keiner Reduktion des Geldanspruchs des Arbeitnehmers unter das kollektivvertragliche Mindestentgelt kommen.

Auch wenn diese Rsp in der Praxis beachtlich ist, erscheint sie doch überprüfungsbedürftig. Kollektivverträge sehen zwar ein Mindestentgelt vor, dass dieses in jedem Fall (dh *beiderseits* unabdingbar) in (Bar-) Geld zu erfüllen wäre, ist aber soweit überblickbar in diesen nicht ausdrücklich angeordnet. Selbst wenn man ein allgemeines Geldzahlungsgebot im Hinblick auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt vertritt, müsste dieses wohl dispositiv sein. Die Normen eines Kollektivvertrags sind im Zweifel relativ zwingender Natur. Vereinbarungen, die für den Arbeitnehmer vorteilhafter als die gesetzlichen bzw kollektivvertrag-

lichen Bestimmungen sind, sind also zulässig.¹⁵⁾ Warum dieses Prinzip gerade im Bereich des Entgelts nicht gelten soll, ist nicht einsichtig. Dass in Kollektivverträgen die Mindestentgelte in Geldbeträgen – und nicht in Sachleistungen – ausgedrückt sind, ist kein Argument gegen die Anwendbarkeit des Günstigkeitsvergleichs. Wie soll der Kollektivvertrag die Mindestentlohnung denn anders ausdrücken als in Euro und Cent? Geld ist doch ein allgemein anerkannter objektiver Wertmesser. Die Unabdingbarkeit des kollektivvertraglichen Entgeltanspruchs kann sich nur auf den Wert, nicht aber auf den Wertmesser beziehen. Sollte der Anspruch auf Geldzahlung unabdingbar sein, müsste dies im Kollektivvertrag ausdrücklich normiert werden (*arg* § 3 Abs 1 Satz 2 1. Fall ArbVG) – und nicht umgekehrt.¹⁶⁾

Folgt man der hier vertretenen Auffassung, dass zumindest in dem Bereich und bis zu den Beträgen, in dem bzw für die EStG und ASVG Begünstigungen vorsehen, aus dem Kollektivvertrag kein beiderseits zwingendes Geldzahlungsgebot erfließt, ist aus dem Blickwinkel des Arbeitsrechts die Vereinbarung, dass der Geldanspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft reduziert und durch einen Naturalanspruch substituiert wird, grundsätzlich zulässig. Grenzen für das in diesem Sinne verstandene Verzichtmodell sind wiederum ua Sittenwidrigkeit, Zwang und List. Die Exekutionsbeschränkungen des § 293 Abs 2 EO kommen – im Übrigen ebenso wie beim Verwendungsmodell – nicht zur Anwendung.¹⁷⁾ Durch die Exekutionsbeschränkungen wird nur der einseitige Eingriff in das zum Leben notwendige Mindest-Einkommen im Exekutionsverfahren beschränkt. § 293 Abs 3 EO bleibt beachtlich.

Hält man hingegen am (unabdingbaren) Geldzahlungsgebot fest, wäre bei der Bezugsumwandlung der Verzicht des Arbeitnehmers auf den Geldanspruch insoweit unwirksam, als der Geldanspruch unter die kollektivvertragliche Mindestentlohnung sinkt. Die vereinbarte Reduktion des Entgeltanspruchs kann auch bloß teilweise unwirksam sein, etwa wenn der kollektivvertragliche Geldanspruch durch die Verringerung des Entgelts nur zum Teil unterschritten wird. Durch Interpretation ist zu ermitteln, ob die Zusage des Arbeitgebers, Versicherungsschutz (Naturalentgelt) zu gewähren, bei Unwirksamkeit des Verzichts des Arbeitnehmers ebenfalls unwirksam ist bzw wegfällt. Wenn der Verzicht eine Bedingung für die Einräumung des Naturalentgeltanspruchs ist, besteht bei Unwirksamkeit des Verzichts mangels Bedingungseintritts keine Verpflichtung des Arbeitgebers, eine diesbezügliche Leistung zu erbringen. Auch ohne Vereinbarung einer Bedingung wird jedenfalls bei engem zeitlichem Zusammenhang zwischen Reduktion des

11) Nachfolgend wird überwiegender Diktion folgend (untechnisch) von Verzicht gesprochen, selbst wenn die Reduktion des Entgelts *pro futuro* gemeint ist.

12) OGH 18. 10. 1983, 4 Ob 105/82, ARD 3557/5/83 und 3572/10/84.

13) *Löschnigg*, Arbeitsrecht¹⁰, 284.

14) Vgl 27. 7. 2001, 98/08/037, SVSlg 49.592 mwN.

15) *Tomanall/Schrammel*, Arbeitsrecht¹⁵, 153.

16) AA *Müller*, ASoK 2002, 221.

17) AA *Spitzl*, *ecolex* 2004, 551 FN 13.

Geldanspruchs und Gewährung des Naturalentgeltanspruchs aufgrund ergänzender Vertragsauslegung nach dem hypothetischen Parteiwillen mangels gegenteiliger Indizien nicht davon auszugehen sein, dass sich der Arbeitgeber einseitig verpflichten und damit eine Bruttolohnerhöhung gewähren wollte.

3. WIRTSCHAFTLICHE BETRACHTUNGSWEISE?

Bei engem zeitlichem Zusammenhang zwischen Reduktion des Geldanspruchs des Arbeitnehmers und Gewährung eines Naturalentgelts durch den Arbeitgeber könnte überlegt werden, ob nicht ein Schein- bzw. ein Umgehungsgeschäft vorliegt. Beim Umgehungsgeschäft wollen die Vertragspartner durch die Art der Gestaltung des Rechtsgeschäfts die Anwendung einer bestimmten Regelung vermeiden. Das Umgehungsgeschäft ist nicht nur zum Schein abgeschlossen, sondern von den Parteien wirklich gewollt. Da die Arbeitsvertragsparteien beim Verzichtmodell die Anwendung des § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG und § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG anstreben, sind die Voraussetzungen für ein Umgehungsgeschäft idR nicht gegeben.

Ein Scheingeschäft liegt vor, wenn Willenserklärungen im Einverständnis mit dem Empfänger bloß zum Schein abgegeben werden. Scheingeschäfte werden meist zur Täuschung der Behörden oder dritter Personen geschlossen.¹⁸⁾ Ein allfälliges verdecktes Geschäft ist nach seiner wahren Beschaffenheit zu beurteilen. Es ist also wirksam, wenn es den Erfordernissen eines gültigen Rechtsgeschäfts entspricht. Es ist daher zu prüfen, ob die Arbeitsvertragsparteien durch die Bezugsumwandlung in der Form des Verzichtmodells eine tatsächliche Reduktion des Geldanspruchs des Arbeitnehmers beabsichtigen. Wirtschaftlich betrachtet bleibt die (Brutto-)Summe aus Geld- und Naturalanspruch im Vergleich zum ursprünglichen Geldanspruch grundsätzlich unverändert. Das lässt aber nicht den Schluss auf ein Scheingeschäft zu: Gerade dass die Parteien die steuer- und abgabenrechtlichen Begünstigungen des Verzichtmodells gewählt haben, zeigt, dass sie dieses – und nicht das Verwendungsmodell – verwirklichen wollten.

Für die steuerrechtliche Beurteilung ist § 21 BAO beachtlich, wonach in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend ist. Für die sozialversicherungsrechtliche Be-

urteilung ist § 539 a ASVG einschlägig, der ebenfalls die wirtschaftliche Betrachtungsweise anordnet. Eben die zuletzt genannte Bestimmung war in der Entscheidung des VwGH vom 16. 6. 2004, 2001/08/0028 ein tragender Grund, warum der VwGH für den zu beurteilenden Sachverhalt die Meinung vertrat, dass die Bezugsumwandlung nicht unter § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG subsumierbar war. Durch die nach dem Sachverhalt bestehende untrennbare Verknüpfung zwischen Leistungen an eine Pensionskasse durch die Arbeitnehmer und Leistungen an die Zukunftssicherung durch den Arbeitgeber wurden die Arbeitnehmer gleichzeitig – wirtschaftlich betrachtet – auch mit Leistungen für die Zukunftssicherung belastet. Auch der von den Arbeitnehmern abzugebende Verzicht war konditional mit der Zusage von eigenen Beitragsleistungen verknüpft, sodass die wirtschaftliche Betrachtungsweise durchschlug und die Leistungen zur Zukunftssicherung als Arbeitnehmer- und nicht als Arbeitgeberbeiträge gewertet wurden. Bei einer eindeutigen und klaren vertraglichen Regelung der Bezugsumwandlung könnte dieses Ergebnis aber vermeidbar sein: Gerade weil der Gesetzgeber in § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG und § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG ausdrücklich steuer- und abgabenrechtliche Begünstigungen für die Zukunftssicherung vorsieht, darf einem richtig ausgestalteten Verzichtmodell nicht durch eine extensive wirtschaftliche Betrachtungsweise iSd § 21 BAO und § 539 a ASVG die steuer- und abgabenrechtliche Anerkennung versagt werden. Andernfalls würde die vom Gesetzgeber intendierte Förderung der Zukunftssicherung unterlaufen werden.

18) *Kozial/Welser*, Bürgerliches Recht I¹², 130.

SCHLUSSSTRICH

Die Bezugsumwandlung ist (bislang) wegen ihrer steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile beliebt. Beim Verwendungsmodell behält der Arbeitnehmer seinen Geldanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, beim Verzichtmodell wird der Geldanspruch durch einen Naturalentgeltanspruch substituiert oder (besser) ein völlig neuer Naturalentgeltanspruch begründet. Damit die Begünstigungen nach EStG und ASVG (auch weiterhin) greifen, ist der vertraglichen Konstruktion größte Sorgfalt zu widmen.