

6.2. Die Gewinnprämie: welche Änderungen treten 2019 in Kraft?

Die Gewinnprämie wurde Anfang 2018 eingeführt. Körperschaftsteuerpflichtige Unternehmen/Gesellschaften haben die Möglichkeit, Gewinne (oder einen Teil des Gewinns) in Form einer Gewinnprämie an ihre Arbeitnehmer auszus zahlen. Diese Gewinnprämie unterliegt einer vorteilhaften steuerlichen und sozialversicherungspflichtigen Behandlung. Zu Beginn dieses Jahres sind Änderungen in Bezug auf diese Materie in Kraft getreten. Dies ist die Gelegenheit, die gesetzliche Regelung für diese Prämie nochmals unter die Lupe zu nehmen.

DIE PRÄMIE KANN IN 2 FORMEN GEZAHLT WERDEN:

- Die identische Gewinnprämie: Der Betrag ist für alle Arbeitnehmer gleich oder entspricht einem gleichwertigen Prozentsatz der Entlohnung aller Arbeitnehmer.

Eine identische Gewinnprämie kann durch Beschluss einer ordentlichen oder außerordentlichen Generalversammlung festgelegt werden. Eine einfache Mehrheit der Stimmen reicht aus.

- Die kategorisierte Gewinnprämie: Auf der Grundlage eines Verteilungsschlüssels und unter Berücksichtigung objektiver Kriterien bestimmt das Unternehmen den Betrag, den alle Arbeitnehmer erhalten. Auch hier gewährt das Unternehmen allen Arbeitnehmern eine Gewinnprämie, wobei der Betrag je nach Arbeitnehmerkategorie jedoch unterschiedlich ist.

Eine kategorisierte Gewinnprämie kann durch ein spezifisches kollektives Arbeitsabkommen auf Betriebsebene oder, für die Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung, durch eine Beitrittsakte eingeführt werden. Die objektiven Kriterien, nach denen das Unternehmen die Kategorien unterscheiden kann, sind die folgenden (es sei denn, es gibt ein abweichendes sektorielles kollektives Arbeitsabkommen): Dienstalter, Rang, Funktion, Gehaltstabelle, Gehaltsniveau und Ausbildungsniveau.

STEUERLICHE UND SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BEHANDLUNG

AUF SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGER EBENE:

Die Gewinnprämie unterliegt nicht den üblichen Sozialversicherungsbeiträgen. Die Gewinnprämie unterliegt nur einem Solidaritätsbeitrag von 13,07 %, den der Arbeitnehmer zu zahlen hat.

AUF STEUERLICHER EBENE:

Nach Abzug des Solidaritätsbeitrages unterliegt die Gewinnprämie einer der Einkommenssteuer gleichgestellten Steuer in Höhe von:

- 15 % für Prämien, die im Rahmen eines Investitionsplans gewährt werden und Gegenstand eines nicht nachrangigen Darlehens sind;
- 7 % für alle anderen Gewinnprämien.

Diese Abgabe ist zu Lasten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber behält diese Abgabe ein und zahlt sie an die Steuerbehörden. Die Gewinnprämie ist kein abzugsfähiger Kostenpunkt für das Unternehmen. Die Gewährung einer Gewinnprämie mindert nicht das zu versteuernde Ergebnis des Unternehmens.

ANTEILIGE BERECHNUNG

Die erste Anpassung, die am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist, betrifft die Berechnungsweise der Gewinnprämie und insbesondere die Situationen, in denen das Unternehmen eine anteilige Berechnung des Betrages der Prämie durchführen kann. Mit anderen Worten, dies sind Situationen, in denen das Unternehmen die Höhe der Prämie für bestimmte Arbeitnehmer begrenzen kann. Es ist nicht mehr zwingend erforderlich, allen Arbeitnehmern den gleichen Betrag zu gewähren.

AUF GRUNDLAGE DER TATSÄCHLICHEN ARBEITSLEISTUNGEN

Bisher konnte der vom Arbeitgeber gewährte Betrag nur auf Basis einer freiwilligen Aussetzung begrenzt werden. Daher konnte die Höhe der Gewinnprämie nicht auf Grundlage des Beschäftigungsgrades begrenzt werden. Seit Anfang 2019 kann die Höhe der Gewinnprämie auf Grundlage der tatsächlich erbrachten Leistungen des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres berechnet werden.

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber bei der Berechnung der Höhe der Gewinnprämie nun Folgendes berücksichtigen kann:

- den effektiven Beschäftigungsgrad;
- die Zeiträume einer freiwilligen und unfreiwilligen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags (außer in vom Gesetzgeber verbotenen Fällen: siehe hiernach);
- die Beendigung des Arbeitsvertrags.

DIE ANTEILIGE BERECHNUNG IST KEINE VERPFLICHTUNG, ABER IHRE ANWENDUNG MUSS ANGEGEBEN WERDEN.

Der Arbeitgeber kann den tatsächlichen Beschäftigungsgrad berücksichtigen oder nicht. Die Wahl liegt beim Arbeitgeber. So kann der Arbeitgeber beispielsweise beschließen, das Arbeitsregime eines Arbeitnehmers nicht zu berücksichtigen. Im Falle einer identischen Gewinnprämienzahlung mit einem festen Betrag würde ein Teilzeitarbeitnehmer daher den gleichen Betrag erhalten wie ein Vollzeitarbeitnehmer.

Achtung! Das Unternehmen muss die Anwendung der anteiligen Berechnung im Protokoll der Generalversammlung, im kollektiven Arbeitsabkommen auf Betriebsebene oder in der Beitrittsakte angeben.

EINSCHRÄNKUNG DER ANTEILIGEN BERECHNUNG

Der Gesetzgeber hat die Anwendung der anteiligen Berechnung eingeschränkt. Die folgenden Zeiträume können die Höhe der Gewinnprämie nicht begrenzen:

- die Zeiträume der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags mit Lohnfortzahlung (z. B. Tage der Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall mit Lohnfortzahlung);
- die Zeiträume des Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubs, Adoptionsurlaubs und Pflegeurlaubs.

ENTLASSENE ODER AUSSCHIEDENDE ARBEITNEHMER

Das Unternehmen kann Arbeitnehmer, die das Unternehmen im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr verlassen haben, vollständig ausschließen, wenn:

- die Arbeitnehmer aus, schwerwiegenden Gründen entlassen wurden;
- die Arbeitnehmer das Unternehmen freiwillig verlassen haben, es sei denn, dies geschieht aus einem schwerwiegenden Grund, für den der Arbeitgeber verantwortlich ist.

In diesen Fällen ist das Unternehmen nicht einmal verpflichtet, die anteilige Gewinnprämie zu gewähren. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitsvertrag im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr im gegenseitigen Einverständnis beendet wurde. Die betroffenen Arbeitnehmer haben dann weiterhin Anspruch auf die Gewinnprämie (ggf. anteilig). Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres gekündigt wurde, haben ebenfalls Anspruch auf die gewährte (ggf. anteilige) Gewinnprämie. Der Ausschluss von Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag während des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres gekündigt wurde, ist optional. Auch hier liegt die Entscheidung beim Arbeitgeber.

Trifft der Arbeitgeber diese Wahl, muss das Unternehmen dies aber auch im Protokoll der Generalversammlung, im kollektiven Arbeitsabkommen auf Betriebsebene oder in der Beitrittsakte angeben.

Jean-Luc Vannieuwenhuysse
Manager Zentrum für Rechtsfragen bei SD Worx

MITTELSTÄNDLER – Das Magazin der ostbelgischen Mittelstandsvereinigung – März/April 2019