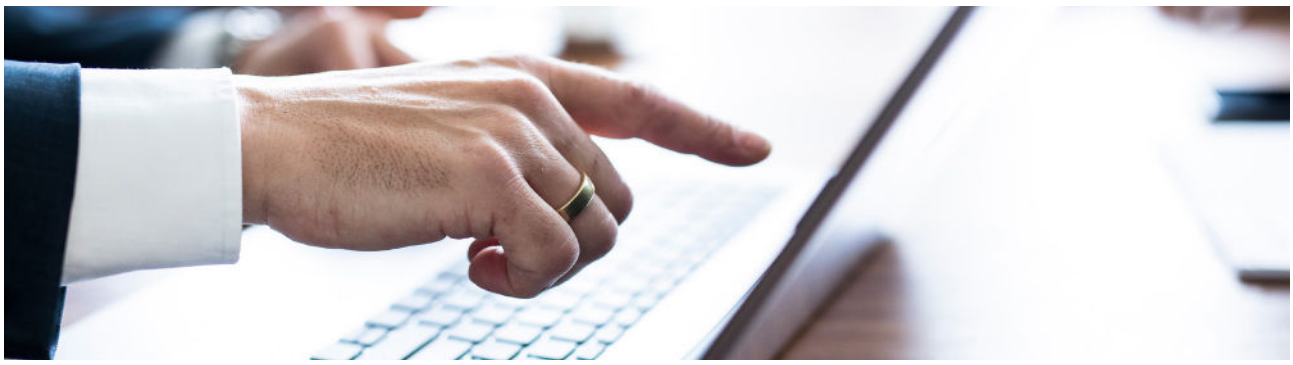

Tax News
Nr. 01/2024
Februar

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Rechtzeitig vor den steirischen Semesterferien möchten wir Sie mit unserer ersten Ausgabe der Tax News des Jahres 2024 über wichtige steuerliche Themen informieren und Ihnen Wissenswertes zu relevanten Fragestellungen näherbringen – diesmal mit Fokus auf die Änderungen in der Personalverrechnung. In den Lohnsteuerrichtlinien 2023 und weiteren lohnsteuerlichen Vorschriften finden sich Regelungen zur neuen Mitarbeiterprämie (Seite 9), der Steuerbefreiung von Wahlbeisitzern und Arbeitgeberdarlehen mit fixem Zinssatz (Seite 9). Die neuen Werte in der Sozialversicherung und Einkommensteuer runden diesen Schwerpunkt ab Seite 22 ab.

Wussten Sie, dass auch NPOs einen Energiekostenzuschuss beantragen können? Auf Seite 12 erfahren Sie alles Nötige rund um die Antragstellung. Unter den Splittern ab Seite 15 finden Sie interessante Überlegungen zur Herabsetzung des Mindeststammkapitals und zum Mietpreisdeckel. Aktuelle höchstgerichtliche Entscheidungen sowie eine Übersicht der wichtigsten steuerlichen Termine für die Monate Februar und März 2024 dürfen auch in dieser Ausgabe natürlich nicht fehlen, ebenso wie die Tabelle der aktuellen Sozialversicherungswerte.

Für Rückfragen zu den Themen dieser Tax News stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Ihr Team von Rabel & Partner

Inhalt

Einkommensteuerliche Neuerungen 2024 2

Änderungen in der Sozialversicherung 2024 5

Neue lohnsteuerliche Regelungen 9

Energiekostenzuschuss für NPO 12

Aktuelle höchstgerichtliche Entscheidungen 13

Splitter 01/2024 15

Termine Februar und März 2024 17

News 19

Anhang: Sozialversicherungswerte für 2023 22

Einkommensteuerliche Neuerungen 2024

Aufgrund der Inflationsanpassung (Stichwort: Entfall der kalten Progression) ändern sich sowohl die Werte der einzelnen Tarifstufen als auch Absetz- und Freibeträge, Sachbezugswerte und andere in der Personalverrechnung wichtige Bezugsgrößen. Hier ein Überblick der Werte 2024.

Steuertarif

2023	
Einkommen	**Steuersatz**
für die ersten **€ 11.693,-**	**0%**
€ 11.693,- bis **€ 19.134,-**	**20%**
€ 19.134,- bis **€ 32.075,-**	**30%**
€ 32.075,- bis **€ 62.080,-**	**41%**
€ 62.080,- bis **€ 93.120,-**	**48%**
€ 93.120,- bis **€ 1 Mio.**	**50%**

2024	
Einkommen	**Steuersatz**
für die ersten **€ 12.816,-**	**0%**
€ 12.816,- bis **€ 20.818,-**	**20%**
€ 20.818,- bis **€ 34.513,-**	**30%**
€ 34.513,- bis **€ 66.612,-**	**40%**
€ 66.612,- bis **€ 99.266,-**	**48%**
€ 99.266,- bis **€ 1 Mio.**	**50%**

Absetzbeträge 2024

jährlich	bei Kind 1	bei 2 Kindern	für jedes weitere Kind
Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag bei Partnereinkommen bis € 6.937,-	€ 572,-	€ 774,-	€ 255,-
Unterhaltsabsetzbetrag	€ 35,-	€ 52,-	€ 69,-

jährlich	Arbeitnehmer	inkl. Pendlerzuschlag	zzgl. SV-Bonus	Pensionist
SV-Rückerstattung (max.)	€ 463,-	€ 579,-	€ 752,-	€ 637,-

				Einschleifgrenzen			
jährlich	Grundbetrag	erhöht	Zuschlag	erhöhter VAB		Zuschlag zum VAB	
Verkehrsabsetzbetrag	€ 463,-	€ 798,-	€ 752,-	€ 14.106,-	€ 15.030,-	€ 18.499,-	€ 28.326,-

jährlich	Pensionistenabsetzbetrag			erhöhter Pensionistenabsetzbetrag			
	Grundbetrag	Einschleifgrenzen			Einschleifgrenzen		Partnereink.
	€ 954,-	€ 20.233,-	€ 29.482,-	€ 1.405,-	€ 23.043,-	€ 29.482,-	€ 2.545,-

Sachbezugswerte

Für die **Privatnutzung eines Firmen-PKW** sind basierend auf den CO_2-Emissionswerten nach dem WLTP-Messverfahren bei Erstzulassung in 2024 folgende Sachbezugswerte anzusetzen:

Sachbezug	Fahrzeugtyp	CO_2-Wert im Zeitpunkt der Erstzulassung nach WLTP	max. p.m.
2%	alle PKW und Hybridfahrzeuge	2024: über 129 g/km	**€ 960,-**
1,5%	ökologische PKW und Hybridfahrzeuge	2024: bis 129 g/km	**€ 720,-**
0%	**Elektroautos**	**0 g/km**	**€ 0,-**
0%	**Fahrräder/Krafträder**	**0 g/km**	**€ 0,-**

Firmenparkplatz
Für die Zurverfügungstellung eines Parkplatzes in einer parkraumbewirtschafteten Zone ist für alle Fahrzeuge unverändert ein **Sachbezug von monatlich € 14,53** anzusetzen. Dies gilt auch für Elektroautos.

Zinsersparnis
Für Arbeitgeberdarlehen oder Gehaltsvorschüsse beträgt der Sachbezugswert 2024 für die **Zinsersparnis 4,5%** (2023: 1%). Sie dazu auch Kapitel „Neue lohnsteuerliche Regelungen/Neue Bewertung bei Arbeitgeberdarlehen mit fixem Zinssatz“, wo über die Erleichterung für unverzinsliche sowie fix verzinste Darlehen und Vorschüsse hingewiesen wird.

Sachbezugswert Wohnraum gültig ab 01.01.2024

= Richtwertmietzins 01.04.2023	Bgld	Knt	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien
€/m² Wohnfläche mtl.	6,09	7,81	6,85	7,23	9,22	9,21	8,14	10,25	6,67

Pendlerpauschale

Das Pendlerpauschale gilt unverändert ohne Erhöhungsbetrag, der mit 30.06.2023 ausgelaufen ist.

	kleines Pendlerpauschale in €		großes Pendlerpauschale in €	
Entfernung	**p.a.**	mtl.	**p.a.**	mtl.
2 km - 20 km	**-**	-	**372,00**	31,00
20 km - 40 km	**696,00**	58,00	**1.476,00**	123,00
40 km - 60 km	**1.356,00**	113,00	**2.568,00**	214,00
über 60 km	**2.016,00**	168,00	**3.672,00**	306,00

Bei Anspruch auf das kleine oder große Pendlerpauschale stehen zusätzlich der Pendlereuro von € 2,- pro Jahr und Kilometer der einfachen Fahrtstrecke zu.

Anzahl Fahrten/Monat zum Arbeitsplatz	4 bis 7 Tage	8 bis 10 Tage	> 11 Tage
Aliquoter Anspruch auf Pendlerpauschale	1/3	2/3	3/3

Wird dem **Arbeitnehmer ein Dienstauto** zur Verfügung gestellt und dessen Privatnutzung als Sachbezug versteuert, steht **kein Pendlerpauschale** zu.

Reisespesen

Die Sätze für Tages- und Nächtigungsdiäten im Inland sind unverändert geblieben. Hier zur Erinnerung:

Taggeld - Inland	**Dauer > 3 Std. bis 12 Std. aliquot ein Zwölftel**	**€ 26,40**
Nächtigungsgeld - Inland	pauschal anstelle Beleg für Übernachtung	**€ 15,00**

km-Geld PKW/Kombi	km-Geld Mitbeförderung	km-Geld Motorrad	km-Geld Fahrrad
€ 0,42	**€ 0,05**	**€ 0,24**	**€ 0,38**

Änderungen in der Sozialversicherung 2024

Die Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in die Arbeitslosenversicherung sowie die Neuregelungen bei Altersteilzeit, Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen und die Senkung der Pensionsversicherungsbeiträge für erwerbstätige Pensionisten stehen diesmal im Vordergrund.

Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in die Arbeitslosenversicherung

Der **Arbeitslosenversicherungsbeitrag** wird mit 01.01.2024 auf **5,9%** (bisher 6%), für **Lehrlinge** auf **2,3%** (bisher 2,4%) gesenkt. Im Gegenzug unterliegen ab 01.04.2024 **mehrfach geringfügig Beschäftigte**, deren Einkommen insgesamt die 1 ½-fache Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, der Arbeitslosenversicherung. Die **Dienstgeberabgabe** für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse steigt ab 01.01.2024 von 16,4% auf **19,4%**.

Hinweis: *Übersichtstabelle aller Sozialversicherungswerte 2024 (ASVG und GSVG) im Anhang.*

— **Säumniszuschläge** je Meldeverstoß **€ 61,-**, insgesamt innerhalb eines Beitragszeitraums € 1.010,-.
— **Verzugszinsen** betragen ab 01.01.2024: **7,88%** (2023: 4,63%).

Regelbedarfssätze für Unterhaltsleistungen für das Kalenderjahr 2024

Die monatlichen Sätze werden jährlich per 01.01. angepasst und erhöhen sich um jeweils € 30,-.

	0 - 5 Jahre	6 - 9 Jahre	10 - 14 Jahre	15 - 19 Jahre	> 20 Jahre
Regelbedarfssätze in €	340,-	430,-	530,-	660,-	760,-

Pflegegeld valorisiert ab 01.01.2024

Pflegestufe	1	2	3	4	5	6	7
monatlich in €	192,-	354,-	551,60	827,10	1.123,50	1.568,90	2.061,80

Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen

Im Zeitraum 2024 bis 2033 wird das Regelpensionsalter für Frauen von derzeit 60 Jahren auf 65 Jahre angehoben. Dies erfolgt in Halbjahresschritten abhängig vom Geburtsdatum.

Versicherte geboren	Regelpensionsalter	Versicherte geboren	Regelpensionsalter
01.01.1964 bis 30.06.1964	**60,5. Lebensjahr**	01.07.1966 bis 31.12.1966	**63. Lebensjahr**
01.07.1964 bis 31.12.1964	**61. Lebensjahr**	01.01.1967 bis 30.06.1967	**63,5. Lebensjahr**
01.01.1965 bis 30.06.1965	**61,5. Lebensjahr**	01.07.1967 bis 31.12.1967	**64. Lebensjahr**
01.07.1965 bis 31.12.1965	**62. Lebensjahr**	01.01.1968 bis 30.06.1968	**64,5. Lebensjahr**
01.01.1966 bis 30.06.1966	**62,5. Lebensjahr**	nach dem 30.06.1968	**65. Lebensjahr**

Altersteilzeit

Allgemeines zur Altersteilzeit

Grundsätzlich: Altersteilzeit ermöglicht älteren Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit vor Pensionsantritt zu reduzieren. Im Rahmen der vom AMS geförderten Altersteilzeit erhalten die Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zusätzlich zum Teilzeitentgelt einen Lohnausgleich und die Sozialversicherungsbeiträge werden von der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit abgeführt. Arbeitgeber erhalten den zusätzlichen Aufwand, der durch den Lohnausgleich sowie die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der ursprünglichen Beitragsgrundlage entsteht, (teilweise) durch das Altersteilzeitgeld ersetzt. Das Altersteilzeitgeld ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Sie wird vom Arbeitgeber beantragt und auch an den Arbeitgeber ausbezahlt.

Im Rahmen der Altersteilzeit wird zwischen dem **Blockzeit-Modell** (mit Vollarbeitsphase und Freizeitphase) und dem **kontinuierlichen Arbeitszeit-Modell** (Reduzierung der Arbeitszeit ohne Freizeitphase) unterschieden.

Bereits seit dem Jahr 2020 gilt: Grundsätzlich können vom AMS geförderte Altersteilzeitvereinbarungen **frühestens fünf Jahre vor Erreichen des Regelpensionsalters** abgeschlossen werden. Die bereits länger fixierte Anhebung des Regelpensionsalters für Frauen musste daher bereits bisher in neu abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen eingeplant werden. Frauen, die am 30.06.1966 oder früher geboren sind und Männer ab dem 60. Geburtstag können ab 01.01.2024 jederzeit eine Altersteilzeit beginnen. Auch bereits bisher galt, dass vom AMS geförderte Altersteilzeitvereinbarungen mit dem Erreichen des Regelpensionsalters enden (keine Förderung durch das AMS).

Mit einer Gesetzesänderung im Jahr 2023 ist es in Hinblick auf die schrittweise Erhöhung des Regelpensionsalters für Frauen insofern zu einer Änderung gekommen, als die Erhöhung erst für Geburten ab 01.01.1964, statt der bis dorthin eigentlich vorgesehen Geburten ab 02.12.1963 greift. Auch für die weiteren gestaffelten (halbjährlichen) Erhöhungen des Pensionsantrittsalters erfolgte jeweils eine Verschiebung der relevanten Geburtstage nach hinten. Profitiert haben (bzw. profitieren werden) davon insbesondere Frauen mit den Geburtsmonaten Juni und Dezember der Jahrgänge Dezember 1963 bis Juni 1968. Diese werden in vielen Fällen – im Vergleich zur bisher vorgesehenen gestaffelten Erhöhung des Regelpensionsalters – ein halbes Jahr früher in Regelpension gehen können.
Übergangslösung für Altersteilzeitvereinbarungen: Altersteilzeitvereinbarungen, bei denen sich nun ein früheres gesetzliches Pensionsantrittsalter ergibt als geplant, können in der ursprünglich vereinbarten, vom AMS bewilligten Form fortgeführt oder früher beendet werden, wenn sie vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung bewilligt worden sind.

Tipp: *Soll eine bereits abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarung früher beendet werden, da nach der aktuellen Gesetzesänderung ein früherer Pensionsantritt als geplant möglich ist, muss dies mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.*

Neuerungen 2024

Auslaufen der Förderung für Blockzeit-Modelle: Für Arbeitgeber wird **ab 2024 stufenweise** die finanzielle Unterstützung für die geblockte Altersteilzeit reduziert. Die Ersatzquote beginnt bei 42,5% im Jahr 2024 und sinkt bis auf 0% im Jahr 2029:

— Laufzeitbeginn der Altersteilzeit ab 01.01.2024: 42,5% Ersatzquote
— Laufzeitbeginn der Altersteilzeit ab 01.01.2025: 35% Ersatzquote
— Laufzeitbeginn der Altersteilzeit ab 01.01.2026: 27,5% Ersatzquote
— Laufzeitbeginn der Altersteilzeit ab 01.01.2027: 20% Ersatzquote
— Laufzeitbeginn der Altersteilzeit ab 01.01.2027: 10% Ersatzquote
— Für Laufzeitbeginn der Altersteilzeit ab 01.01.2029 entfällt das Altersteilzeitgeld gänzlich.

Bei der kontinuierlichen Altersteilzeit gibt es Änderung in Hinblick auf die Möglichkeit, die Arbeitszeit während der Altersteilzeit flexibel zu gestalten.

Um eine kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarung handelt es sich jedenfalls bei einer gleichbleibenden verminderten Arbeitszeit auf 40% bis 60% der bisherigen Arbeitszeit (z.B. fixe Reduktion der Arbeitszeit im Ausmaß von 50% ausgehend von 40 Stunden auf 20 Stunden pro Woche). Aber auch kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarungen sind möglich, bei denen

— die Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von sechs Monaten (**bisher: zwölf Monaten**), beginnend mit dem Tag, an dem die Altersteilzeit beginnt (Durchrechnungszeitraum 1), **mindestens 20% und höchstens 80%** der vorherigen Normalarbeitszeit beträgt (Bandbreite) und
— die Schwankungen insgesamt während der Laufzeit der Altersteilzeit ausgeglichen werden (Durchrechnungszeitraum 2).

Beispiel
Innerhalb des Durchrechnungszeitraums von sechs Monaten kann die Arbeitszeit weitgehend frei gestaltet werden, z.B. bei Reduktion der Arbeitszeit von Vollzeit 40 Stunden/Woche auf 50% Teilzeit mit 20 Stunden/Woche:
— *Montag Vollzeit, Dienstag frei usw., oder*
— *1 Woche Vollzeit, 1 Woche frei usw., oder*
— *1 Monat Vollzeit, 1 Monat frei usw.*

Wichtig ist jedoch, dass nach Ablauf des Durchrechnungszeitraums 1 von sechs Monaten insgesamt mindestens 20% und maximal 80% der vorherigen Arbeitszeit gearbeitet wurde (d.h. im Durchschnitt im Durchrechnungszeitraum zumindest 8 Wochenstunden bis maximal 32 Wochenstunden geleistet wurden). Es ist daher z.B. nicht möglich, in diesen sechs Monaten gar nicht oder 100% zu arbeiten. Bewegt man sich innerhalb der Bandbreite von 20-80%, können Zeitguthaben bzw. -schulden in den nächsten Durchrechnungszeitraum 1 (= die nächsten sechs Monate) mitgenommen werden, ohne gegen die Voraussetzungen des kontinuierlichen Altersteilzeitmodells zu verstoßen. Ein Gesamt-Ausgleich der Zeitguthaben bzw. -schulden, um insgesamt auf die 50%ige Teilzeit von 20 Wochenstunden zu kommen, kann dann bis zum Ende der Altersteilzeit erfolgen (Durchrechnungszeitraum 2).

Hinweis: *Es ist darauf zu achten, dass Ausmaß und Lage der Normalarbeitszeit auch während der Altersteilzeit nach den Vorschriften des AZG im Vorhinein zu vereinbaren sind.*

Irina Prinz (Rabel & Partner/Deloitte): *„Die Durchrechnungszeiträume ermöglichen auch im kontinuierlichen Altersteilzeitmodell eine gewisse Arbeitszeitflexibilisierung, was vielen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht bewusst ist. Zum Beispiel könnte im Winter mehr gearbeitet werden, um diese Mehrleistungen in weiterer Folge im Sommer wieder auszugleichen. Oder es wird in den ersten zwei Jahren der Altersteilzeit mehr gearbeitet und in den restlichen Jahren der Altersteilzeit erfolgt ein Ausgleich. Die dabei geltenden Schwankungs-Bandbreiten wurden mit 01.01.2024 etwas erweitert, was zu einer höheren Flexibilisierungsmöglichkeit führt.*
Im Gegenzug wurde einer der zwei zu beachtenden Durchrechnungszeiträume jedoch von zwölf Monaten auf sechs Monate verkürzt, sodass etwa Modelle, in denen jedes Jahr sechs Monate voll gearbeitet wird und dann sechs Monate gar nicht, seit 01.01.2024 nicht mehr möglich sind. In diesem Fall müsste eine Blockzeit-Variante gewählt werden, die jedoch aufgrund der niedrigen Förderhöhe für Arbeitgeber unattraktiv ist.“

— Die Dienstnehmeranteile zur Sozialversicherung, die auf die Differenz zwischen tatsächlich bezahltem Entgelt und früherer SV-Beitragsgrundlage vor Altersteilzeit entfallen, und die vom Arbeitgeber getragen werden, stellen **nunmehr keinen lohnabgabenrechtlich relevanten Vorteil aus dem Dienstverhältnis** mehr dar. Dies reduziert insbesondere die Lohnnebenkosten für den Arbeitgeber.
— **Änderung der Berechnungsmethode des Lohnausgleichs**, den Arbeitnehmer vom Arbeitgeber erhalten:
— **Bisher:** 50% der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Entgelt im letzten Jahr vor der Altersteilzeit (Oberwert) und dem auf die neue verringerte Arbeitszeit umgerechneten Entgelt aus dem letzten Monat vor der Altersteilzeit (Unterwert).
— **Seit 01.01.2024:** Der Unterwert errechnet sich seit Jahresbeginn 2024 ebenfalls aus den Bezügen der letzten 12 Kalendermonate vor dem Beginn der Altersteilzeit (unter Außerachtlassung von Überstundenentgelten). „Unter- und Oberwert beziehen sich nun auf den **gleichen Bezugszeitraum**, das soll missbräuchliche Gestaltungsmöglichkeiten unterbinden. Diese Neuregelung gilt seit 1. Jänner **auch für laufende Altersteilzeitvereinbarungen**“, informiert Arbeitsrechtsexpertin Irina Prinz.
— Freiwillige Lohnerhöhungen des Arbeitgebers innerhalb der Altersteilzeit werden im Rahmen der Altersteilzeitgeld-Förderung durch das AMS nicht mehr berücksichtigt (und müssen deshalb auch nicht mehr dem AMS gemeldet werden). „Sonstige Erhöhungen aufgrund eines Kollektivvertrages oder vergleichbarer kollektiver Rechtsvorschriften (beispielsweise Mindestlohntarife) werden wie bisher **ab dem Betrag von EUR 20,-** berücksichtigt“.

Senkung der PV-Beiträge für erwerbstätige Pensionisten

Als erster kleiner Schritt für die Einbeziehung von Pensionisten in den Arbeitsmarkt, die das Regelpensionsalter erreicht haben, ist die **Übernahme der Dienstnehmer-Pensionsversicherungsbeiträge** im Ausmaß von **10,25% durch den Bund** für ein Entgelt bis zur monatlichen doppelten Geringfügigkeitsgrenze (€ 1.036,88). Damit wird ein geringer Zuverdienst von den zusätzlichen Beitragszahlungen des Dienstnehmers zur Pensionsversicherung entlastet. Der Dienstgeber hat diese Beiträge nicht einzubehalten. Sonderzahlungen sind von dieser Bestimmung nicht umfasst.

Bei gleichzeitiger Ausübung mehrerer Erwerbstätigkeiten ist die Beitragsübernahme in Summe mit der zweifachen Geringfügigkeitsgrenze begrenzt. Darüber hinausgehende Beitragsteile hat der Versicherte bis zum 31.03. des folgenden Jahres zu entrichten.

Diese Maßnahme gilt (vorerst) bis Ende 2025.

Neue lohnsteuerliche Regelungen

Im Rahmen der laufenden Wartung 2023 wurden zahlreiche gesetzlichen Änderungen sowie im abgelaufenen Jahr ergangene Judikate und Erlässe in die Lohnsteuerrichtlinien 2002 eingearbeitet. Hier eine Übersicht der uns wesentlich erscheinenden Änderungen.

Steuerbefreiung für Wahlbeisitzer
Das Wahljahr 2024 wirft seine Schatten voraus. Ab heuer ist die Entschädigung für Tätigkeiten als Wahlbeisitzer steuerbefreit, und zwar bis zur Höhe der in der Nationalrats-Wahlordnung festgelegten Beträge. Für die Angestellten der jeweiligen Gebietskörperschaft, die die Wahl abhält, steht die Befreiung nicht zu.

€ 3.000,- steuerfreie Mitarbeiterprämie
Die im Jahr 2022 und 2023 als Teuerungsprämie eingeführte Möglichkeit einer zusätzlichen begünstigten Bonuszahlung kann im Jahr 2024 als **Mitarbeiterprämie bis € 3.000,- steuerfrei** gewährt werden, wenn die Zahlung aufgrund eines Kollektivertrags oder einer Betriebsvereinbarung erfolgt. Die Betriebsvereinbarung muss entweder auf Basis einer besonderen kollektivvertraglichen Ermächtigung oder – bei Fehlen eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteils auf Arbeitgeberseite – zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf Arbeitnehmerseite (z.B. Gewerkschaft) abgeschlossen worden sein. Kann in den oben genannten Fällen keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, weil kein Betriebsrat besteht, ist eine vertragliche Vereinbarung für alle Arbeitnehmer notwendig.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Steuerbefreiung im Regelfall eine kollektivvertragliche Bestimmung oder kollektivvertragliche Ermächtigung für die Gewährung der Mitarbeiterprämie voraussetzt. Ausnahmen bestehen für Brachen, in denen kein kollektivvertragsfähiger Arbeitgeberverband existiert. Die Anwendbarkeit der Steuerbefreiung ist damit im Vergleich zur Teuerungsprämie im Moment aufgrund der weitgehend fehlenden Bestimmungen in bestehenden Kollektivverträgen praktisch deutlich eingeschränkt.

Hinweis: *Die Mitarbeiterprämie ist auch von den Lohnnebenkosten wie der Sozialversicherung, der Kommunalsteuer und dem Dienstgeberbeitrag befreit.*

Steuerfreie pauschale Entschädigung für Sportler und Betreuer
Pauschale Reiseaufwandsentschädigungen, die von Sportvereinen an Sportler, Betreuer (Trainer, Übungsleiter, Masseure, Zeugwarte, etc.) oder Schiedsrichter gezahlt werden, sind steuerfrei, und zwar im Jahr 2024 bis zu einem Betrag von **€ 120,-** pro Trainings- oder Einsatztag, **höchstens € 720,- Euro pro Monat**.

Hinweis: *Werden die Reiseaufwandsentschädigungen nicht im Rahmen einer nichtselbständigen Tätigkeit ausbezahlt, entfällt die diesbezügliche Übermittlungsverpflichtung an das Finanzamt (L19 bzw. L16).*

Abzug inländischer Pflichtversicherungsbeiträge für ausländische Einkünfte
Ist der Steuerpflichtige in mehreren EU-Ländern berufstätig, fallen Pflichtversicherungsbeiträge zur Sozialversicherung nur in einem EU-Land an. Diese Beiträge sind vorrangig bei jenen Einkünften in Abzug zu bringen, mit denen sie in Zusammenhang stehen, und daher in jenem Land bei der Einkommensteuer zu berücksichtigen. Stehen die Pflichtversicherungsbeiträge (insb. für Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) zwar mit ausländischen Einkünften in Zusammenhang, können sie aber dort aufgrund des ausländischen Rechts nicht abgezogen werden, sind sie in Österreich – wenn hier ein Wohnsitz gegeben ist – bei der Einkommensteuer zu berücksichtigen.

DBA-Progressionsvorbehalt auch bei nicht in Österreich Ansässigen
Bei Steuerpflichtigen mit Doppelwohnsitz, die im Ausland ansässig sind (Mittelpunkt der Lebensinteressen), aber auch in Österreich einen Wohnsitz haben, gilt ab der Veranlagung 2023: Bei Berechnung des Steuersatzes für das in Österreich zu besteuernde Einkommen sind auch die ausländischen Einkünfte hinzuzurechnen. Seither kommt es bei unbeschränkter Steuerpflicht nicht nur dann in Österreich zum Progressionsvorbehalt, wenn Österreich der Ansässigkeitsstaat ist, sondern auch dann, wenn Österreich der Quellenstaat ist.

Stock-Options für Dienstnehmer
Die Einräumung der Option an einen Dienstnehmer, dass er zu einem späteren Zeitpunkt Aktien des Dienstgeberunternehmens zu einem bestimmten Preis kaufen kann, führt nach Ansicht des BMF noch nicht zu einem Zufluss von Einkünften im Zeitpunkt der Einräumung der Option. Dies gilt auch unabhängig davon, ob die Option frei handelbar ist oder nicht. Der Zufluss des steuerpflichtigen Vorteils findet bei solchen „Stock Options-Modellen“ erst im Zeitpunkt der Ausübung der Option statt. Der dem Arbeitnehmer entstehende Vorteil aus dem Dienstverhältnis ist der Differenzbetrag zwischen dem vom Arbeitnehmer für die Aktien zu zahlenden Betrag und dem Tageskurs der Aktien zum Zeitpunkt der Ausübung der Option. Kostenlos oder verbilligt abgegebene Optionen an Dienstnehmer führen also erst im Zeitpunkt der Ausübung der Option zur Steuerpflicht.

Überstundenzuschläge
Ab 2024 sind die Zuschläge für 18 (bisher 10) Überstunden pro Monat bis zu € 200,- (bisher € 86,-) steuerfrei.

Achtung: *Die neue, großzügigere Regelung gilt nach Ansicht des BMF noch nicht für im Dezember 2023 geleistete Überstunden, auch wenn sie erst im Jahr 2024 ausbezahlt werden.*

Neue Bewertung bei Arbeitgeberdarlehen mit fixem Zinssatz
Es wird der von der Österreichischen Nationalbank **für den Monat des Abschlusses des Darlehensvertrages** veröffentlichte „Kreditzinssatz im Neugeschäft an private Haushalte für Wohnbau“ (vermindert um 10%) für die Berechnung des Vorteils aus dem Dienstverhältnis **herangezogen** und **für die gesamte fix verzinste bzw. unverzinste Darlehenslaufzeit fortgeschrieben („versteinert“)**. Die Differenz zwischen diesem Zinssatz und dem niedrigeren tatsächlich gezahlten Zinssatz bleibt für den gesamten Darlehenszeitraum der steuerpflichtige Sachbezug. Dies gilt für Arbeitgeberdarlehen und Gehaltsvorschüsse, die zu einem fixen (also nicht variablen) Zinssatz oder unverzinslich gewährt werden. Der Freibetrag von € 7.300,- pro Jahr gilt weiterhin.

Hinweis: *Diese neue Bewertungsregelung gilt ab 2024 auch für noch offene, alte Arbeitgeberdarlehen, außer der Arbeitnehmer widerspricht dieser Bewertung bis zum 30.06.2024.*

Für variabel verzinste Arbeitgeberdarlehen gilt die bisherige Rechtslage. Für die Berechnung des Sachbezugs aus dem Vorteil einer niedrigen Verzinsung ist der jährlich seitens des BMF veröffentlichte Referenzzinssatz heranzuziehen. Dieser ist jährlich anzupassen.

Elektrofahrzeuge
Für die Zurverfügungstellung eines **arbeitgebereigenen Elektro-Kfz oder eines Fahrrades oder E-Bikes** an den Arbeitnehmer auch für dessen private Fahrten ist auch dann kein Sachbezug anzusetzen, wenn eine **Gehaltsumwandlung** vorgenommen wurde, das heißt, wenn eine Reduktion von überkollektivvertraglichen Lohnansprüchen als Ausgleich für die Gewährung des Sachbezuges vereinbart wird.

Aufladen von Elektrofahrzeugen:
- Erfolgt das Aufladen beim Arbeitgeber, ist kein Sachbezug anzusetzen, auch nicht für Elektrofahrzeuge im Eigentum des Arbeitnehmers.
- Ist dem Arbeitnehmer ein arbeitgebereigenes Elektrofahrzeug überlassen und ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kosten für das Aufladen an einer öffentlichen Ladestation, führt auch dies zu keinem Sachbezug.
- Erfolgt das Aufladen eines arbeitgebereigenen Elektrofahrzeugs bei der Wohnung des Arbeitnehmers, kann der Arbeitgeber einen Kostenersatz (€ 33,182 Cent pro kWh im Jahr 2024) steuerfrei leisten, wenn die nachweisliche Zuordnung der Lademenge zum arbeitgebereigenen Elektrofahrzeug sichergestellt ist. Kann diese nachweisliche Zuordnung der Lademenge nicht sichergestellt werden, greift für Elektro-Kfz eine Übergangsregelung für die Jahre 2023 bis 2025, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer € 30,- pro Kalendermonat steuerfrei auszahlen kann. Der Nachweis der Zuordnung der Lademenge muss nicht mehr zwingend durch die Ladeeinrichtung selbst erfolgen. Zulässig sind z.B. auch Aufzeichnungen von Ladeort und Lademenge durch das Fahrzeug selbst („In-vehicle-Aufzeichnungen“), durch eigene Apps, mittels Chip oder RFID-Karte oder Schlüssel.

Wallbox
Kauft der Arbeitnehmer eine Ladeeinrichtung (Wallbox) für das Aufladen des arbeitgebereigenen Elektrofahrzeuges, kann der Arbeitgeber die Anschaffungskosten bis zu € 2.000,- steuerfrei ersetzen.

Energiekostenzuschuss für NPO

Da Non-Profit-Organisationen (NPO) nicht unternehmerisch tätig sind, kommen sie für den „normalen“ Energiekostenzuschuss nicht in Betracht. Diese Organisationen sind dennoch von den stark gestiegenen Energiepreisen betroffen. Aus diesem Grund wurde ein Energiekostenzuschuss für Non-Profit-Organisationen geschaffen, sodass diese Organisationen weiterhin unbelastet ihre unverzichtbaren Leistungen für die Gesellschaft erbringen können.

Förderbar sind Non-Profit-Organisationen sowie **gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften**. Die förderbare Organisation muss nachweisbar zumindest **seit dem 31.12.2021 bestehen** bzw. **vor dem 01.01.2022 errichtet worden sein. Ausgenommen** sind politische Parteien, Kapital- oder Personengesellschaften, an denen Gebietskörperschaften unmittelbar oder mittelbar mindestens 50% der Anteile halten, beaufsichtigte Rechtsträger des Finanzsektors, Pensionskassen sowie Organisationen, bei denen die förderbaren Energiemehrkosten von Ländern oder Gemeinden direkt abgegolten werden.

Die Antragstellung wird in zwei Phasen aufgeteilt:

förderfähiger Zeitraum	Antragsfenster
01.01.2022 bis 31.12.2022	22.01.2024 bis 30.06.2024
01.01.2023 bis 31.12.2023	01.07.2024 bis 31.12.2024

Die Förderung erfolgt durch einen nicht rückzahlbaren Zuschuss für durch nicht-unternehmerische Tätigkeiten entstandene Energiemehrkosten. Die Höhe der Förderung beträgt:

Zeitraum	Förderintensität
01.01.2022 bis 31.12.2022	30% der Energiemehrkosten
01.01.2023 bis 31.12.2023	50% der Energiemehrkosten

Die **Energiemehrkosten** sind Kosten für betriebsnotwendige Zahlungsverpflichtungen für **Strom, Erdgas, Fernwärme, Fernkälte, Benzin, Diesel, Holzpellets, Hackschnitzel und Heizöl,** sofern die Kosten auf eigenen Namen und eigene Rechnung der NPO getragen werden. Die Kosten für Benzin und Diesel müssen des Weiteren in der Buchhaltung der förderwerbenden Organisation ausgabenwirksam im Förderzeitraum erfasst sein.

Die **maximale Förderhöhe** beträgt für die Phasen 1 und 2 insgesamt € 500.000,- je NPO. Beantragen mehrere verbundene Organisationen die Förderung, steht ihnen gemeinsam einmal der maximale Betrag zu. Die **Förderuntergrenze** beträgt € 800,- (Förderhöhe, nicht Mehrkosten!). **Kosten für die Antragstellung werden in Höhe von € 500,-** bei einer Zuschusshöhe von bis zu € 15.000,- **gefördert**.

Die Antragstellung erfolgt ausschließlich über diesen Link.

Achtung: *Die Vollständigkeit und Richtigkeit des Antrags sind von einem Wirtschaftsprüfer/Steuerberater oder Bilanzbuchhalter festzustellen.*

Aktuelle höchstgerichtliche Entscheidungen

Ende des Jahres 2023 gab es wieder eine Reihe von interessanten höchstgerichtlichen Entscheidungen. Wir haben für Sie die unserer Meinung nach für die Praxis besonders relevanten Judikate herausgesucht und in kurzer Form dargestellt.

Keine Liebhaberei bei vorzeitig eingestellter Vermietung

Der Vermieter hatte ein Objekt (zwei Büros und vier Wohnungen) vier Jahre lang mit Verlust vermietet und dann die Vermietung eingestellt. Entscheidend ist, ob die Vermietung von vorneherein auf diesen kurzen Zeitraum geplant war oder ob der Plan zunächst auf eine dauerhafte Vermietung ausgerichtet war und sich erst nachträglich der Entschluss zur vorzeitigen Beendigung ergeben hat. Hatte der Vermieter eine dauerhafte Vermietung geplant, liegt keine Liebhaberei vor, wenn bei planmäßiger Fortsetzung ein Gesamtgewinn innerhalb eines absehbaren Zeitraumes (von 20 bzw. 25 Jahren) erzielbar gewesen wäre.

Anerkennung eines außerhalb der Wohnung gelegenen Arbeitszimmers

Ein außerhalb der Wohnung gelegenes Arbeitszimmer (bzw. eine eigene kleine Wohnung zu Büroarbeitszwecken) ist steuerlich nur anzuerkennen, wenn es für die Berufsausübung unbedingt notwendig ist und (nahezu) ausschließlich beruflich verwendet wird. Eine solche Notwendigkeit hat der VwGH z.B. bei einer Lehrerin für die Anschaffung einer eigenen kleinen „Arbeitswohnung“ angenommen, weil die Lehrerin einen Teil der Arbeitszeit außerhalb der Schule für Vorbereitungs- und Korrekturarbeiten aufwenden musste und die Durchführung dieser Arbeiten in der Familienwohnung aufgrund sehr beengter Raumverhältnisse nicht zumutbar war.

Ein innerhalb der Wohnung gelegenes Arbeitszimmer wird steuerlich nur unter der zusätzlichen Voraussetzung anerkannt, dass es den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit bildet.

Verein zur Führung eines Betriebskindergartens nicht gemeinnützig

Die vom Verein betriebene Kinderbetreuungseinrichtung war ein Betriebskindergarten für die Kinder der Mitarbeiter einer bestimmten KG. Gemeinnützigkeit hat die Förderung der Allgemeinheit zur Voraussetzung. Da der Verein sein Angebot (beinahe) ausschließlich an die Kinder der Mitarbeiter eines bestimmten Unternehmens richtet, fördert er nicht die Allgemeinheit und ist daher nicht gemeinnützig. (im gegenständlichen Fall fiel daher Kommunalsteuer an.) Anders wäre es, wenn immer eine namhafte Anzahl von (Rest-)Plätzen für andere Kinder zur Verfügung stünde.

Kosten des Kaufvertrages zählten zur Bemessungsgrundlage der Grunderwerbsteuer

Die Kosten der Errichtung des Kaufvertrages über ein Grundstück zählen zur GrESt-Bemessungsgrundlage, wenn der Verkäufer den Auftrag an den Rechtsanwalt zur Vertragserrichtung erteilt und der Erwerber die Kosten dafür trägt. Beauftragt nämlich der Verkäufer allein die Verfassung der Vertragsurkunde, dann entstehen nur ihm als Auftraggeber dafür Kosten. Soweit der Käufer diese Kosten übernimmt, liegt eine GrESt-pflichtige Zahlung vor.

Maßgeblichkeit der Bauherreneigenschaft in der Grunderwerbsteuer

Wird mit einem Kauf- und Wohnungseigentumsvertrag eine Wohnung erworben, unterliegen dann nicht die Kosten der Wohnung selbst, sondern nur der auf den Boden entfallende Teil des Kaufpreises der Grunderwerbsteuer, wenn der Käufer (allenfalls zusammen mit anderen Käufern) als „Bauherr“ anzusehen ist. Das ist der Fall, wenn der Käufer

- auf die bauliche Gestaltung Einfluss nehmen kann und
- das Baurisiko trägt (gegenüber der Baufirma berechtigt und verpflichtet ist) und
- das finanzielle Risiko trägt (kein Fixpreis festgelegt ist).

Umsatzsteuerlich getrennten Leistungskomponenten einer Sprachreise

Eine deutsche Sprachschul-GmbH bot in einem Hotel in Wien für Schüler aus anderen Ländern Deutschkurse samt Hotelunterbringung an („Summer-Camp"). Das Finanzamt verweigert dafür die Umsatzsteuerbefreiung. Das BFG beurteilte die Unterrichtserteilung einerseits und Unterkunft und Verpflegung andererseits als getrennte Leistungen (kein einheitliches Gesamtpaket). Es gewährte für den Sprachunterricht die Umsatzsteuerfreiheit, während es die weiteren Leistungen als steuerpflichtige Reiseleistungen beurteilte. Der VwGH bestätigte, dass der Sprachunterricht einerseits und Unterkunft samt Verpflegung im Hotel (sowie der Transport) andererseits als getrennte Leistungen anzusehen sind. Erteilt die GmbH Deutschunterricht als Eigenleistung durch angestellte Lehrkräfte, kommt dafür – unabhängig von den gesonderten und umsatzsteuerpflichtigen Reiseleistungen – die Umsatzsteuerbefreiung in Betracht.

Werbegeschenk zu Zeitschriften-Abonnement

Ein Verlag gewährte für den Abschluss eines neuen Zeitschriften-Abonnements ein Geschenk in Form eines Tablets im Wert von ca € 50,-. Strittig war, ob umsatzsteuerlich das Tablet als unselbständige Nebenleistung zur Zeitschriftenlieferung (mit ermäßigtem Steuersatz) oder als eigenständige Leistung (zum Normalsteuersatz) anzusehen ist. Der EuGH sprach aus, eine unselbständige Nebenleistung liege vor, wenn sie für den durchschnittlichen Kunden bloß das Mittel darstellt, um die Hauptleistung (Kauf der Zeitschrift) unter optimalen Bedingungen in Anspruch zu nehmen. Zu berücksichtigen sei dabei z.B., dass mithilfe des Tablets die digitale Fassung der Zeitschrift gelesen werden könne. Die Entscheidung, ob im konkreten Fall die Überlassung des Tablets tatsächlich bloß eine unselbständige Nebenleistung war, ließ der EuGH aber offen und übertrug sie dem vorlegenden nationalen Gericht.

Splitter

Hier finden Sie noch weitere Änderungen oder Tipps, die in der unternehmerischen Praxis von Interesse sein können.

U-Bahn-Förderung Wien

Seit mehreren Jahren wird in der Bundeshauptstadt an der Erweiterung des U-Bahn Netzes (U2/U5) gearbeitet. Dies verursacht nicht nur Verkehrsbeeinträchtigungen, sondern beeinflusst Geschäftsbetriebe, welche durch erhöhte Lärm- oder Staubentwicklung sowie schwererer Erreichbarkeit Umsatzeinbußen hinnehmen müssen.

Aus diesem Grund werden bestehende gewerbliche Unternehmen aller Branchen mit weniger als 50 Mitarbeitern mit **bis zu € 10.000,- und Initiativprojekte mit bis zu € 7.000,- gefördert**. Gefördert werden **50% (80% bei Initiativprojekte) der Mietkosten** (inkl. Betriebskosten und Erhaltungsbeitrag).

Die Förderung besteht bis zum Ende des U-Bahn-Baus und kann laufend online über die Wirtschaftsagentur eingereicht werden. Eine rückwirkende Beantragung für vergangenen Perioden ist nicht möglich.

Herabsetzung des Mindeststammkapital der GmbH auf € 10.000,-

Durch das Inkrafttreten des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 2023 wurde mit 01.01.2024 das **Mindeststammkapital einer GmbH generell auf € 10.000,- abgesenkt**. Dies bedeutet für bestehende gründungsprivilegierte GmbHs, dass die Auffüllverpflichtung des Stammkapitals restlos entfällt.

An das gesellschaftsrechtliche **Mindeststammkapital** ist auch die Höhe der gesetzlichen **Mindestkörperschaftsteuer** gekoppelt. Diese beträgt **ab dem Jahr 2024 jährlich einheitlich € 500,-** (5% des Mindestkapitals von € 10.000,-). Aufgrund dieser Senkung entfällt auch die begünstigte niedrigere Mindestkörperschaftsteuer von neu gegründeten GmbHs (in den ersten 10 Jahren des Bestehens einer GmbH wurde diese nämlich staffelweise von € 500,- auf € 1.750,- erhöht).

Bestehende, nicht gründungsprivilegierte GmbHs bedürfen keiner Kapitalherabsetzung, um in den Genuss der niedrigeren Mindestkörperschaftsteuer zu kommen. Die gesetzliche Herabsetzung des Mindeststammkapitals kann aber dennoch für die Gesellschafter interessant sein, da sich diese durch eine **ordentliche Kapitalherabsetzung** die Differenz zwischen dem Mindeststammkapital und dem ausgewiesenen Stammkapital (in vielen Fällen) **ertragsteuerneutral rückzahlen** können.

Die Herabsetzung des Stammkapitals erfordert eine **Änderung des Gesellschaftsvertrags (notariatsaktspflichtig!)**, welche in der **Generalversammlung** beschlossen werden muss. **Umfang und Zweck** der Kapitalherabsetzung müssen dabei festgelegt werden. Diese beabsichtigte Kapitalherabsetzung muss nach Beschluss beim Firmenbuch angemeldet werden. Nach dieser Anmeldung muss die Kapitalherabsetzung samt **Gläubigeraufruf** veröffentlicht werden (früher in der Wiener Zeitung, nunmehr auf EVI, der Elektronischen Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes). Erst **nach Ablauf von 3 Monaten ab Veröffentlichung** der beabsichtigten Kapitalherabsetzung kann die ordentliche Kapitalherabsetzung eingetragen werden und können die Einlagen rückgezahlt werden.

Hinweis: *Die Mindestkörperschaftsteuer ab 2024 beträgt € 500,- für alle GmbHs . Das sind 5% des gesetzlichen Mindeststammkapitals.*

„Mietpreisdeckel“

Am 30.12.2023 wurde der sogenannte „Mietpreisdeckel“ (3. Mietrechtliches Inflationslinderungsgesetz) veröffentlicht. Von der Mietpreisdeckelung sind Kategoriemieten, Richtwertmieten und Mieten in gemeinnützigen Wohnbauten betroffen. Für freie Mieten (Wohnungen in Neubauten oder Ein- und Zweifamilienhäusern) gilt der Mietpreisdeckel nicht.

Die von dem Mietpreisdeckel betroffenen Mieten dürfen fortan nur zum Stichtag 1. April angehoben werden. Dies allerdings unter den folgenden Restriktionen:

— Bei **Kategoriemieten** (Altbauwohnungen, für welche der Mietvertrag zwischen dem 01.01.1982 und dem 28.02.1994 abgeschlossen wurde) wird die jährliche Wertanpassung im Jahr 2024 ausgesetzt. Die nächste Anhebung darf erst wieder zum 01.04.2025 und zum 01.04.2026 erfolgen, jedoch maximal um 5% pro Jahr.
— Bei **Richtwertmieten** (Altbauwohnungen, welche nach dem 28.02.1994 vermietet wurden) wird die jährliche Wertanpassung im Jahr 2024 ebenfalls ausgesetzt. Die erste Anhebung darf zum 01.04.2025 maximal 5% betragen, berechnet über die Veränderung des Verbraucherpreisindex-Jahresdurchschnittswerts aus dem Jahr 2024 gegenüber dem Jahr 2023.
— Bei **Mieten in gemeinnützigen Wohnbauten** gilt die maximale Erhöhungsrate von 5% bereits ab dem 01.04.2024. Dies deshalb, da die Mietpreise in der Regel deutlich niedriger als auf dem privaten Wohnungsmarkt sind.

Zusätzlich zu der Mietpreiserhöhungsbeschränkung von 5% pro Jahr in den Jahren 2025 und 2026 wurde eine **neue Berechnungsmethode für zukünftige Erhöhungen ab dem Jahr 2027** eingeführt. Ab dem Jahr 2027 wird die Valorisierung derart vorgenommen, dass eine Durchschnittsinflation der vergangenen letzten 3 Jahre herangezogen wird. Beträgt die Durchschnittsinflation über 5%, so ist der die 5% übersteigende Teil nur zur Hälfte zu berücksichtigen.

Beispiel:
*Basismiete: € 1.000,-, Durchschnittliche Inflation der letzten Jahre (2024 – 2026): 10%; geplante Erhöhung der Miete 2027 aufgrund der Inflation: € 1.000,- * 1,1 = € 1.100,-*

Lösung:
*Überschreitung der 5%-Grenze: (1.000,- * 0,05 = 50,-); 100,- - 50,- = 50,-; davon 50% = € 25,-; Miete ab Jänner 2027: € 1.075,-*

Änderung des Doppelbesteuerungsabkommens mit Deutschland

Für die Anwendung der Grenzgänger-Regelungen im DBA Deutschland ist nunmehr das Arbeiten im Homeoffice völlig unschädlich und wird wie ein Arbeiten im Betrieb des Arbeitgebers behandelt. Der Grenzgänger muss in der Nähe der Grenze (innerhalb von 30 km) seinen Hauptwohnsitz haben und die unselbständige Tätigkeit üblicherweise (zumindest an 80% der Arbeitstage) im anderen Staat in der Nähe der Grenze ausüben.

Termine Februar und März 2024

Gerade der Monat Februar ist für zahlreiche Jahresmeldungen besonders wichtig. Damit Sie nicht doch eine Frist übersehen, hier eine Übersicht der wichtigsten Termine und Fristen für Februar und März 2024.

15.02.2024: Registrierkassen Jahresendbeleg

Der Dezember-Monatsbeleg ist gleichzeitig **auch der Jahresendbeleg**. Sie haben daher nach dem letzten getätigten Umsatz am 31.12.2023 den **Jahresbeleg zu erstellen**. Der Ausdruck ist sieben Jahre aufzubewahren sowie auf einem externen Datenspeicher zu sichern. Eine **Prüfung des Jahresendbelegs** mit Hilfe der Belegcheck-App ist **bis zum 15.02.2024** möglich.

29.2.2024: Jahreslohnzettel und weitere Meldungen für Zahlungen im Jahr 2023

- Unternehmer sind verpflichtet, die **Jahreslohnzetteln 2023** (Formular L 16) für ihre Dienstnehmer elektronisch an das Finanzamt zu melden. Diese haben alle für die Erhebung der Abgaben maßgebliche Daten zu enthalten. Seit 2021 ist es auch verpflichtend, die **Anzahl der Homeoffice-Tage** sowie ein allfällig **ausbezahltes Homeoffice-Pauschale** und die Anzahl der Kalendermonate, in welchen der Arbeitnehmer überwiegend (mehr als die Hälfte der Arbeitstage im Lohnzahlungszeitraum) auf Kosten der Arbeitgeber befördert wurde, sowie vom Arbeitgeber übernommene **Kosten für ein Öffi-Ticket** zu melden.
- Meldung **pauschaler Reiseaufwandsentschädigungen** an Sportler, Trainer und Betreuer.
- Auch Zahlungen für bestimmte Leistungen an andere Personen, die außerhalb eines Dienstverhältnisses geleistet werden, sind elektronisch an das Finanzamt zu übermitteln.

  1. Eine **Meldung nach § 109a EStG** ist für erbrachte Leistungen außerhalb eines Dienstverhältnisses, wie z.B. Aufsichtsräte, Stiftungsvorstände, Versicherungsvertreter, Zeitungskolpoteure, **Vortragende**, Funktionäre von öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder **freie Dienstnehmer**, zu erstatten. Diese kann unterbleiben, wenn das Gesamtentgelt (inkl. Reisekostenersätze) für das Kalenderjahr nicht mehr als **€ 900,-** pro Person bzw. Personenvereinigung beträgt. Das Entgelt für jede **einzelne Leistung** darf **€ 450,-** nicht übersteigen (Formular E 109a). Ein Verstoß stellt eine Finanzordnungswidrigkeit dar, die mit einer Höchststrafe von € 5.000,- bedroht ist.

  2. Mitteilungen bei **Auslandszahlungen gem. § 109b EStG** betreffen Zahlungen ins Ausland für **im Inland ausgeübte Leistungen aus selbständiger Arbeit** (z.B. Rechtsanwalt, Steuerberater, wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer). Weiters sind Auslandszahlungen bei **Vermittlungsleistungen**, die von unbeschränkt Steuerpflichtigen erbracht werden oder sich auf das Inland beziehen, sowie bei **kaufmännischer und technischer Beratung** im Inland (z.B. Konsulententätigkeit) zu melden. Diese Regelung zielt auf die Erfassung von Zahlungen ins Ausland ab, unabhängig davon, ob sie an unbeschränkt oder beschränkt Steuerpflichtige erfolgten bzw. ob eine Freistellung durch ein DBA vorliegt. Die Mitteilung kann unterbleiben, wenn die Zahlung an den einzelnen Leistungserbringer **€ 100.000,-** nicht übersteigt, ein Steuerabzug bei beschränkt Steuerpflichtigen erfolgte oder die Zahlung an eine ausländische Körperschaft geleistet wurde, die einem zumindest 15%igen-Steuersatz unterliegt (Formular E 109b). Bei vorsätzlicher Nichterfüllung droht eine Geldstrafe von bis zu 10% des zu meldenden Betrags, maximal € 20.000,-.

29.02.2024: Meldungen für den Sonderausgabenabzug von Spenden des Jahres 2023

Um die automatische Erfassung von Spenden als Sonderausgabe in der Steuererklärung bzw. Arbeitnehmerveranlagung zu erlangen, sind **bis zum 29.02.2024** Zahlungen des Jahrs 2023 durch die Empfängerorganisation an das Finanzamt zu melden. Dies betrifft nur **Organisationen** mit fester örtlicher Einrichtung im **Inland**. Voraussetzung ist, dass Spender ihre Identifikationsdaten (**Vorname und Zuname lt. Meldezettel und Geburtsdatum**) bei der Einzahlung bekannt geben. Damit stimmen sie grundsätzlich der Datenübermittlung zu. Anonyme Spenden bleiben unberücksichtigt. Abzugsfähig sind nur Spenden an im Gesetz angeführte Einrichtungen (Museen, freiwillige Feuerwehr u.ä.) und durch Bescheid festgestellte begünstigte Spendenempfänger von bis zu 10% der Einkünfte (Privatperson) bzw. des Gewinns (Unternehmen) des laufenden Kalenderjahrs.

15.03.2024: Entscheidung, ob monatliche oder vierteljährliche UVA

Unternehmer, deren Umsatz im vorangegangen Kalenderjahr 2023 € 100.000,- überschritten hat, sind zur monatlichen Abgabe der Umsatzsteuervoranmeldung verpflichtet. Liegt der Vorjahresumsatz unter € 100.000,- und über € 35.000,-, sind die **UVA vierteljährlich** einzureichen. Eine freiwillige monatliche UVA-Abgabe ist möglich. Das Wahlrecht wird ausgeübt, indem fristgerecht für den ersten Voranmeldungszeitraum (z.B. für den Monat Jänner 2024) die UVA bis zum 15.03.2024 dem Finanzamt übermittelt wird. Andernfalls ist für den Voranmeldungszeitraum 1. Quartal 2024 die UVA bis zum 15.05.2024 einzureichen.

News

Auszeichnung: Rabel & Partner/Deloitte holt „Silber“ beim Landespreis der familienfreundlichsten Unternehmen

Nach der Auszeichnung als einer der familienfreundlichsten Betriebe des Landes Steiermark in 2021 und dem staatlichen Gütezeichen von berufundfamilie, wurde die familienfreundliche Personalpolitik von Rabel & Partner/Deloitte mit dem 2. Platz (Kategorie der großen Unternehmen ab 101 Mitarbeiter:innen) beim Landespreis der familienfreundlichsten Unternehmen honoriert.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat bei Rabel & Partner/Deloitte seit jeher einen hohen Stellenwert. Maßnahmen wie die hauseigene Betriebstagesmutter, flexible Arbeitszeit-Modelle und Homeoffice, Co-Leadership sowie eine Sommerbetreuung für die Kinder von Mitarbeiter:innen zeugen davon.

Für diese betrieblichen Maßnahmen, die sich positiv auf die Work-Life-Balance auswirken, wurde Rabel & Partner/Deloitte nun mit dem 2. Platz beim Landespreis für familienfreundliche Unternehmen ausgezeichnet. Die feierliche Übergabe durch Wirtschaftslandesrätin Barbara Eibinger-Miedl erfolgte kürzlich, im Juni geht Rabel & Partner/Deloitte damit für die Steiermark beim Staatspreis „Familie und Beruf“ des Bundesministeriums für Frauen, Familie, Integration und Medien ins Rennen.

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Bekenntnis zu New Work sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir freuen uns sehr, dass die hochkarätig besetzte Jury unsere familienfreundlichen Maßnahmen wahrnimmt und diese mit dem fabelhaften 2. Platz würdigt“, so Partner Peter Kofler (verantwortlich u.a. für Employer Branding).

Live-Webcast: Die Privatstiftung

Wer macht eine Privatstiftung? Wovon lebt eine Privatstiftung? Beim Live-Webcast der Anwaltsakademie am 29.02.2024 steht die Privatstiftung im Fokus, Peter Stanzenberger wird gemeinsam mit Professor Gunter Nitsche (Of Counsel at GRAF ISOLA Attorneys at Law) auf zivil- und steuerrechtliche Aspekte eingehen. Wertvolle Praxistipps zu zweckmäßigen Gestaltungen, die aktuelle Judikatur und die Vermeidung allfälliger Fallen stehen ebenso am Programm.

Details und Anmeldung.

Unternehmensbewertung und Kaufpreisfindung

Das Seminar „Unternehmensbewertung und Kaufpreisfindung“, das Markus Dollinger und Markus Pellet zweimal pro Jahr für die ARS Akademie halten, erfreut sich großer Beliebtheit bei Steuerberater:innen, Leiter:innen von Finanzabteilungen, Wirtschaftsprüfer:innen, Jurist:innen, Unternehmer:innen und M&A-Professionals.

Für den nächsten Termin (15. – 16.04.) gibt es noch freie Plätze, Kund:innen von Rabel_Partner erhalten mit dem Vorteilscode „Bewertung10“ -10% auf den Seminarpreis.

Programm und Anmeldung.

Spendenbegünstigung NEU und Gemeinnützigkeitsreformgesetz 2023

Die NPO-Experten Alexander Enzinger und Florian Raab von Rabel_Partner sowie Friedrich Möstl von Deloitte haben am 23. Jänner im Rahmen einer Informationsveranstaltung einen kompakten Überblick über Gemeinnützigkeitsreformgesetz 2023 und die Spendenbegünstigung NEU gegeben.

Mehr über unsere Leistungen für Non-Profit-Organisationen.

Tax News Nr. 01/2024 Februar

Diese Tax News wurden mit Sorgfalt erstellt, sind aber allgemein gehalten und können daher nur als erste allgemeine Information angesehen werden. Sie sind somit nicht geeignet, konkreten Beratungsbedarf abzudecken, sodass Sie die hier enthaltenen Informationen nicht verwerten sollten, ohne zusätzlichen professionellen Rat einzuholen. Bitte wenden Sie sich an die zuständigen Mitarbeiter der Rabel & Partner GmbH, um die hier erörterten Themen unter Bedachtnahme auf Ihre spezifische Beratungssituation zu besprechen. Rabel & Partner GmbH, deren Partner, Angestellte, Mitarbeiter und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung oder Verantwortung für Schäden, die sich aus einem Handeln oder Unterlassen im Vertrauen auf die hier enthaltenen Informationen oder darauf gestützte Entscheidungen ergeben.

Um die Lesbarkeit der durchaus komplexen Inhalte zu erhöhen, haben wir bewusst von einer genderkonformen Schreibweise Abstand genommen. Die gewählten Begriffe gelten selbstverständlich für alle Geschlechter.

Fotos: Marija Kanizaj, Nikolaus Rabel, Salon Deluxe

Sozialversicherungswerte für 2024

Dienstnehmer (ASVG)

Höchstbeitragsgrundlage in €	jährlich	monatlich	täglich
laufende Bezüge	-	6.060,00	202,00
Sonderzahlungen[1]	12.120,00	-	-
Freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen	-	7.070,00	-
Geringfügigkeitsgrenze	**-**	**518,44**	**-**

Beitragssätze je Beitragsgruppe	gesamt	Dienstgeber-Anteil	Dienstnehmer-Anteil
Arbeiter/Angestellte			
Unfallversicherung	1,10%	1,10%[3]	-
Krankenversicherung	7,65%	3,78%	3,87%
Pensionsversicherung	22,80%[6]	12,55%	10,25%
Sonstige (AV, KU, WF, IE)	7,50%	3,55%	3,95%[2]
Gesamt	39,05%	20,98%	18,07%
BV-Beitrag (ohne Höchstbeitragsgrundlage)	1,53%	1,53%	-
Freie Dienstnehmer			
Unfallversicherung	1,10%	1,10%[3]	-
Krankenversicherung	7,65%	3,78%	3,87%
Pensionsversicherung	22,80%[6]	12,55%	10,25%
Sonstige (AV, KU, IE)	6,50%	3,05%	3,45%[2]
Gesamt	38,05%	20,48%	17,57%
BV-Beitrag (ohne Höchstbeitragsgrundlage)	1,53%	1,53%	-
Entfallende Beiträge für ältere Dienstnehmer			
M/F ab vollendetem 60. LJ (UV)	-1,10%	-1,10%	-
M/F ab vollendetem 63. LJ (AIV/IE/UV)	-7,10%	-4,15%	-2,95%
Erwerbstätige Pensionisten			
Entfall des DN-Beitrags zur PV bis zur doppelten Geringfügigkeitsgrenze: € 1.036,88			-
Pensionisten			
Krankenversicherung = gesamt	5,10%	-	5,10%
Geringfügig Beschäftigte		bei Überschreiten der 1,5-fachen Geringfügigkeitsgrenze iHv € 777,66[4]	bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze aus mehreren Dienstverhältnissen[5]
Arbeiter/Angestellte/Freie Dienstnehmer		**19,40%**	14,12%
BV-Beitrag („Abfertigung neu“)		1,53%	-
Selbstversicherung (Opting In)		**€ 73,70 p.m.**	**€ 73,20 p.m.**

(1) Für Sonderzahlungen verringern sich die Beitragssätze bei Arbeitern und Angestellten um 1% (DN-Anteil) bzw. 0,5% (DG-Anteil), bei freien Dienstnehmern nur der DN-Anteil um 0,5%.
(2) Der 2,95%ige Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AV) beträgt für Dienstnehmer mit einem Monatsbezug bis € 1.951,00: Null, über € 1.951,00 bis € 2.128,00: 1% und über € 2.128,00 bis € 2.036,00: 2%.
(3) Entfällt bei über 60-jährigen Beschäftigten.
(4) UV 1,1% (entfällt bei über 60-jährigen geringfügig Beschäftigten) zuzüglich pauschale Dienstgeberabgabe 19,4%.
(5) Zuzüglich 0,5% Arbeiterkammerumlage.
(6) Der Beitragssatz zur Pension halbiert sich für Dienstnehmer, die bereits Anspruch auf Alterspension haben, diese aber nicht beanspruchen. Die Halbierung erfolgt bei Frauen zwischen dem 60. und 63. Lebensjahr, bei Männern zwischen dem 65. und 68. Lebensjahr.

Höchstbeiträge (ohne BV-Beitrag) in €	gesamt	Dienstgeber	Dienstnehmer
Arbeiter/Angestellte			
monatlich	2.366,43	1.271,39	1.095,04
jährlich (inklusive Sonderzahlungen)	32.948,22	17.738,86	15.209,36
Freie Dienstnehmer			
monatlich	2.690,14	1.447,94	1.242,20
jährlich (ohne Sonderzahlungen)	32.281,68	17.375,28	14.906,40

Sozialversicherungswerte für 2024

Gewerbetreibende/Sonstige Selbständige (GSVG/FSVG)

Mindest- und Höchstbeitragsgrundlagen in €	vorläufige und endgültige Mindestbeitragsgrundlage		vorläufige und endgültige Höchstbeitragsgrundlage	
	monatlich	jährlich	monatlich	jährlich
Gewerbetreibende				
Neuzugänge im 1. bis 2. Jahr - KV(1)	518,44	6.221,28	-	-
Neuzugänge im 1. bis 2. Jahr - PV	518,44	6.221,28	7.070,00	84.840,00
ab dem 3. Jahr - in der KV	518,44	6.221,28	7.070,00	84.840,00
ab dem 3. Jahr - in der PV	518,44	6.221,28	7.070,00	84.840,00
Sonstige Selbständige				
mit oder ohne andere Einkünfte	518,44	6.221,28	7.070,00	84.840,00

Berechnung der vorläufigen monatlichen Beitragsgrundlage (bis zum Vorliegen des Steuerbescheides für 2024):

Einkünfte aus versicherungspflichtiger Tätigkeit lt. Steuerbescheid 2021
<u>+ in 2021 vorgeschriebene KV- und PV-Beiträge</u>
= Summe
x 1,089 (Inflationsbereinigung)
: Anzahl der Pflichtversicherungsmonate

(1) Wenn innerhalb der letzten 120 Kalendermonate keine Kranken- bzw. Pensionsversicherung in der GSVG bestanden hat, bleibt die Beitragsgrundlage iHv 518,44 p.m. fix, d.h. es erfolgt keine Nachbemessung.

Beitragssätze	Gewerbe-treibende	FSVG	Sonstige Selbständige
Unfallversicherung pro Monat Krankenversicherung Pensionsversicherung[1]	**€ 11,35** 6,80% 18,50%	**€ 11,35** - 20,00%	**€ 11,35** 6,80% 18,50%
Gesamt **BV-Betrag** (bis Beitragsgrundlage)	**25,30%** **1,53%**	**20,00%** **freiwillig**	**25,30%** **1,53%**

Mindest- und Höchstbeiträge (inklusive UV, mit BV-Beitrag) in €	vorläufige Mindestbeiträge		vorläufige und endgültige Höchstbeiträge	
	monatlich	jährlich	monatlich	jährlich
Gewerbetreibende				
Neuzugänge im 1. und 2. Jahr	150,45	1.805,40	1.462,72	17.552,64
ab dem 3. Jahr	150,45	1.805,40	1.908,23	22.898,76
Sonstige Selbständige				
mit oder ohne andere Einkünfte	150,45	1.805,40	1.908,23	22.898,76

[1] Der Beitragssatz zur Pension halbiert sich für Personen, die bereits Anspruch auf Alterspension haben, diese aber nicht beanspruchen. Die Halbierung erfolgt bei Frauen zwischen dem 60. und 63. Lebensjahr, bei Männern zwischen dem 65. und 68. Lebensjahr.

Kammerumlage 2 - Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag

2024 werden die Kammerumlagen der Länderkammer sowie der Wirtschaftskammer Österreichs gesenkt.

Steier-mark	Burgen-land	Salzburg	Tirol	NÖ	Wien	Kärnten	Vorarl-berg	OÖ
0,34%	0,40%	0,36%	0,39%	0,35%	0,36%	0,37%	0,33%	0,32%

Ausgleichstaxe 2024

Dienstgeber sind nach dem Behinderteneinstellungsgesetz verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten einzustellen oder eine Ausgleichstaxe zu bezahlen. Diese beträgt für jeden begünstigten Behinderten, der zu beschäftigen wäre:

	25 bis 99 Dienstnehmer	100 bis 399 Dienstnehmer	ab 400 Dienstnehmer
p.m./25 Dienstnehmer	€ 320,00	€ 451,00	€ 477,00