



Steuerberatung ▪ Wirtschaftsprüfung ▪ Consulting

550 Expert:innen | 35 Standorte | österreichweit.

LBG – Fachinformation

für Unternehmer:innen, Geschäftsführer:innen, Private
Arbeitgeber:innen, kaufmännisch Verantwortliche

Steuern, Betriebswirtschaft, Rechnungswesen, Digitalisierung



Aktuelles für die Unternehmenspraxis 2024

- Steuer-News | Was ist neu und wichtig
- Aktuelles für Arbeitgeber:innen
- Investitionen | Finanzierung | Förderung
- Wichtige Termine im Februar/März

LBG - Erstkontakt: welcome@lbg.at

Stand: 6. Februar 2024

LBG - wir beraten Unternehmen vielfältigster Branchen, Rechtsformen und Unternehmensgrößen: Familienunternehmen, Klein- und Mittelbetriebe, Personen- und Kapitalgesellschaften, Selbstständige, Freie Berufe, mittelständische Unternehmensgruppen, Vereine, Verbände, Gemeinden, Stifte, Klöster, Orden, Institutionen und international tätige Unternehmen in der Region. Wir sind mit dem Fachwissen und der Erfahrung von 550 Expert:innen an 35 österreichweiten Standorten für Sie da.

LBG - Vielfalt an Branchen,
Rechtsformen, Unternehmensgrößen



Inhaltsverzeichnis

1. Steuerliche Änderungen – Unternehmer, Selbständige, Private Steuerberatung	1
1.1. Einkommensteuer Tarifstufen, Absetzbeträge, Grenzbeträge	1
1.2. KÖSt-Senkung auf 23%	1
1.3. Gewinnfreibetrag Erhöhung Grundfreibetrag	2
1.4. Flexible Kapitalgesellschaft Neue Gesellschaftsform zwischen GmbH und AG	2
1.5. Befristete Umsatzsteuerbefreiung für Photovoltaikmodule für Private, KöR, Vereine	4
1.6. Ausweitung der Spendenbegünstigung, steuerfreies Ehrenamt	5
1.7. Start-up-Mitarbeiterbeteiligung	7
1.8. Globale Mindestbesteuerung für Unternehmensgruppen	10
1.9. Einlage von Grundstücken in Personengesellschaften	10
1.10. Steuerneutrale Entnahme von Betriebsgebäuden	11
1.11. EuGH: Umsatzsteuer kraft Rechnungslegung entschärft.....	11
1.12. VwGH: Anerkennung eines Arbeitszimmers trotz Lagerung von Privatgegenständen.....	12
1.13. Private Kfz-Nutzung durch GmbH-Geschäftsführer	12
1.14. Einbringung von Grundstücken in eine Gesellschaft.....	12
1.15. Antrag auf Umsatzbesteuerung nach vereinbarten Entgelten	13
1.16. Anrechnung ausländischer Quellensteuern auf Zinsen bei der österreichischen Privatstiftung	13
2. Personalverrechnung, Dienstnehmer Arbeitgeberberatung	13
2.1. Ausweitung der steuerlichen Begünstigung von Überstunden.....	13
2.2. Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrenzulage Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit	13
2.3. Homeoffice Homeoffice-Pauschale	13
2.4. Zuschuss zur Kinderbetreuung.....	14
2.5. Kostenloser / vergünstigter Besuch von arbeitgebereigenen, elementaren Bildungseinrichtungen ..	14
2.6. Mitarbeiterprämie statt Teuerungsprämie.....	15
2.7. Geringfügig Beschäftigte Erhöhung der Dienstgeberabgabe	15
2.8. Sachbezug Wohnraum Neue Richtwerte	16
2.9. Arbeitgeberdarlehen und Vorschüsse – Neue Zinsregelung per 1.1.2024	16
2.10. Sachbezug für Dienstautos	17
2.11. Anhebung des Frauenpensionsalters ab 1. Jänner 2024	17
2.12. Änderung bei Altersteilzeit ab 1.1.2024 Langsames Ende des geförderten Blockmodells.....	17
2.13. Aufladen von E-KFZ Neuregelung bei der Ermittlung des Sachbezugs bei Ladestationen.....	20
2.14. Umstieg auf ID Austria ggf. nachholen	20
2.15. Pension und Erwerbstätigkeit – Entfall des Dienstnehmeranteils	21
2.16. Verzugszinsen ÖGK mit 7,88 % für 2024 gesetzlich festgelegt.....	22
2.17. Übersicht nützlicher Werte für die Lohnverrechnung für 2024	22
3. Investition, Kauf, Verkauf, Finanzierung, Förderung Wirtschaftsberatung	23
4. WiEReG-Novelle	23
5. Wichtige Fristen im Februar und März 2024	24

Editorial



Geschätzte Kundinnen,
geschätzte Kunden!

Wir freuen uns sehr über die große Nachfrage nach unseren vielfältigen Leistungen. In der **steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen und wirtschaftlichen Beratung** im Zusammenhang mit der Gründung und laufenden Führung des Unternehmens sowie beim Kauf und Verkauf oder der gut vorbereiteten Übergabe bzw. Übernahme von Betrieben, Geschäftsanteilen und Vermögenswerten und der damit verbundenen Transaktions- und Rechtsformgestaltung haben sich eine frühzeitige und enge Zusammenarbeit bewährt.

Der Trend, uns mit der Führung des laufenden **Finanz- und Rechnungswesen** und der **Personalverrechnung** sowie dem damit allenfalls verbundenen Reporting zu beauftragen, hat sich klar fortgesetzt. Immer mehr Unternehmen konzentrieren sich, unabhängig von der Betriebsgröße, auf ihre Kernaufgaben und geben den kaufmännischen Bereich in professionelle Hände außer Haus. Gleichzeitig erwarten sie eine leistungsfähige, sichere IT-Infrastruktur, einen komfortablen Zugang zu Unternehmensdaten, Belegen und Auswertungen sowie einen fachkundigen, mit dem Unternehmen vertrauten persönlichen Ansprechpartner. Diese Anforderungen werden bei LBG Österreich mit „LBG Online“ als personalisierten digitalen Zugang zum LBG-Rechenzentrum, mit dem „LBG Lohnset-Portal“ als digitale Plattform in der Personalverrechnung und unseren, Sie betreuenden Mitarbeiter:innen in bewährter Weise erfüllt.

Eine zeitgemäße **kaufmännische Organisation** zwischen dem Unternehmen und uns, wie beispielsweise der digitale Bankbelegtransfer, der File-

Transfer für Ausgangs- und Eingangsrechnungen, der Einsatz der auf die individuellen Verhältnisse abstimmbaren Fakturierungssoftware „LBG Faktura“ oder der Einsatz der modularen elektronischen Registrierkasse „LBG Registrierkasse“ sind heute weit verbreitet.

Wir arbeiten laufend daran, unsere Beratungs- und Dienstleistungen für Sie weiter auszubauen und kompetent und nah für Sie da zu sein. Ein erfolgreicher Schritt auf diesem Weg war im Jahr 2023 die **Eröffnung von weiteren Standorten**. Wir sind nunmehr in Wien-Donaustadt, Wien-Landstraße und Wien-Margareten an drei Standorten und mit rund 160 Mitarbeiter:innen in Wien für Sie da und eines der bedeutendsten Beratungsunternehmen in der Bundeshauptstadt. Mit Vöcklabruck haben wir in einem wichtigen Wirtschaftsraum unseren vierten Standort in Oberösterreich eröffnet und damit unsere bisherige, erfolgreiche Präsenz in Linz, Ried und Steyr erweitert. In Niederösterreich stehen wir Ihnen mit Wieselburg und Hainfeld seit letztem Jahr an insgesamt 12 Standorten zur Verfügung und haben unsere Marktführerschaft im Bundesland weiter gefestigt.

Unser nachstehender Überblick zu vielfältigen News soll Ihnen Anregungen zu Themen geben, die für Sie in Ihrer persönlichen Situation oder in Ihrem Unternehmen von Vorteil sein können.

Gerne stehen wir Ihnen an unseren 35 österreichweiten Standorten in 8 Bundesländern mit der Erfahrung von mehr als 550 bestens qualifizierten Mitarbeiter:innen für eine individuelle Beratung zur Verfügung.

Herzlichen Gruß

Mag. Heinz Harb

Beeideter Wirtschaftsprüfer
Steuerberater, Unternehmensberater
LBG Österreich | Managing Partner

1. Steuerliche Änderungen – Unternehmer, Selbständige, Private | Steuerberatung

1.1. Einkommensteuer |

Tarifstufen, Absetzbeträge, Grenzbeträge

2024 wird – als letzter Schritt der Ökosozialen Steuerreform (2022) – der Steuersatz der 3. Tarifstufe der Einkommensteuer von 41% auf 40% gesenkt. Seit 2023 werden die **Tarifstufen der Einkommensteuer** an die Inflation angepasst (Abschaffung der „Kalten Progression“). 2/3 der Inflationsabgeltung fließen gesetzlich verankert gleichermaßen in alle Tarifstufen (außer Tarifstufe > 1 Mio. Euro, Steuersatz: 55% befristet bis 2025, danach 50%), das verbleibende Drittel fließt 2024 (jährlich neu zu entscheiden, für 2024 im Progressionsabgeltungsgesetz 2024) in die Anhebung der unteren vier Tarifgrenzen sowie die Anhebung diverser Frei- und Absetzbeträge. Somit ergeben sich für 2024 folgende Tarifstufen und Grenzsteuersätze in der Einkommensteuer.

2023		2024	
Einkommen	Steuersatz	Einkommen	Steuersatz
für die ersten € 11.693	0%	für die ersten € 12.816	0%
€11.693 bis € 19.134	20%	€ 12.816 bis € 20.818	20%
€ 19.134 bis € 32.075	30%	€ 20.818 bis € 34.513	30%
€ 32.075 bis € 62.080	41%	€ 34.513 bis € 66.612	40%
€ 62.080 bis € 93.120	48%	€ 66.612 bis € 99.266	48%
€ 93.120 bis € 1 Mio.	50%	€ 99.266 bis € 1 Mio.	50%
über 1 Mio.	55%	über 1 Mio.	55%

Die **Absetzbeträge** samt SV-Rückerstattung bzw. des SV-Bonus sowie mit ihnen in Zusammenhang

stehenden Einkommens- und Einschleifgrenzen werden zu 100 % an die Inflationsrate angepasst. Damit ergeben sich für 2024 folgende Werte: Verkehrsabsetzbetrag: € 463; Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag: € 752; Alleinverdiener/-erzieherabsetzbetrag mit 1 Kind € 572, mit 2 Kindern € 774 und für jedes weitere Kind € 255. Für Pensionisten wird der Pensionistenabsetzbetrag (jeweils mit Einschleifregelung) auf € 954 (Grundfreibetrag) bzw. € 1.405 (erhöhter Pensionistenabsetzbetrag) erhöht.

Die tarifmäßige Anhebung der Eingangsstufe auf € 12.816 (2023: € 11.693) ab 1.1.2024 wirkt sich u.a. auch auf folgende **Grenzbeträge** aus:

- Das große **Arbeitsplatzpauschale** von jährlich € 1.200 steht dann zu, wenn Einkünfte aus einer anderen Tätigkeit € 12.816 pro Jahr nicht überschreiten. Darunter beträgt das Pauschale € 300.
- **Steuererklärungspflicht** für Einkommen, die keine lohnsteuerpflichtigen Einkünfte enthalten und € 12.816 übersteigen.
- Als **außergewöhnliche Belastung** können Krankheitskosten für einen einkommensschwachen (Ehe-)Partner übernommen werden, soweit durch die Krankheitskosten das steuerliche Existenzminimum des erkrankten (Ehe-)Partner von nunmehr € 12.816 unterschritten würde.



LBG-Hinweis: Die Abschaffung der kalten Progression knüpft an den Einkommensteuertarif an. Sie stellt keine generelle Inflationsanpassung aller Beträge im Einkommensteuergesetz dar. So haben z.B. Kilometergeld, Luxustangente oder Pendlerpauschale andere Wurzeln, nicht die Anknüpfung an den Tarif.

1.2. KÖSt-Senkung auf 23%

2024 erfolgt der letzte Schritt der etappenweisen Senkung des Körperschaftssteuersatzes. Ab

1.1.2024 ist ein KÖSt-Tarif (bspw. für die GmbH) von 23 % anwendbar (2023: 24%, 2022:25%).

1.3. Gewinnfreibetrag | Erhöhung Grundfreibetrag

Als Abgeltung für die begünstigte Besteuerung des 13./14. Gehalts der Lohnsteuerpflichtigen steht allen einkommensteuerpflichtigen natürlichen Personen der Gewinnfreibetrag unabhängig von der Gewinnermittlungsart zu. Der Grundfreibetrag wird 2024 auf Gewinne bis € 33.000 (2023: € 30.000) angehoben, somit können 2024 € 4.950 (= 15% von € 33.000) automatisch als Betriebsausgabe abgesetzt werden. Der Maximalbetrag für den investitionsbedingten Gewinnfreibetrag erhöht sich somit auf höchstens € 46.400.



LBG-Empfehlung: Wir empfehlen Unternehmer:innen, Geschäftsführer:innen und kaufmännisch Verantwortlichen, sorgfältig die Möglichkeit der steuermindernden Inanspruchnahme eines investitionsbedingten Gewinnfreibetrages zu prüfen. Mit einem Gewinnfreibetrag angeschaffte Investitionen sind insbesondere attraktiv, als einerseits über die Anschaffungskosten hinaus im Jahr der Anschaffung ein Steuerfreibetrag geltend gemacht werden kann, andererseits die volle Abschreibung über den Nutzungszeitraum hinweg steuerlich wirksam wird. Alternativ zum investitionsbedingten Gewinnfreibetrag steht auch die Möglichkeit des Investitionsfreibetrages zur Verfügung (10% der Anschaffungs-/Herstellungskosten bzw. 15% wenn ökologisch).

Ganz allgemein gilt jedoch: Bei jeder Investition sollten nicht nur steuerliche und/oder fördertechnische Aspekte im Vordergrund stehen. Jede Investition muss vor allem betriebswirtschaftlich sinnvoll sein, sich rechnen und in die künftige Unternehmensausrichtung passen.

1.4. Flexible Kapitalgesellschaft | Neue Gesellschaftsform zwischen GmbH und AG

Die Flexible Kapitalgesellschaft (FlexKapG, auch Flexible Company oder FlexCo) ist eine mit 1.1.2024 gesetzlich neu eingeführte Gesellschaftsform, die als hybride Form einer GmbH und AG gesehen werden kann.

Begriff der Flexiblen Kapitalgesellschaft

Eine Flexible Kapitalgesellschaft (FlexKapG) ist eine Kapitalgesellschaft, die zu jedem gesetzlich zulässigen Zweck durch eine oder mehrere Personen gegründet werden kann. Durch die Bezeichnung „Flexible Kapitalgesellschaft“ sollen die besonders weitreichenden Gestaltungsmöglichkeiten dieser Rechtsform betont werden.

Auf die FlexKapG kommen die Bestimmungen des Flexible Kapitalgesellschafts-Gesetzes (FlexKapGG), das lediglich 29 Paragraphen enthält, und subsidiär die für Gesellschaften mit beschränkter Haftung geltenden Bestimmungen, somit das GmbH-Gesetz, zur Anwendung.

Mischform zwischen GmbH und AG

Die Flexible Kapitalgesellschaft (FlexKapG) stellt somit eine Mischform zwischen der GmbH und der AG dar, wobei für die neue Kapitalgesellschaftsform subsidiär das GmbH-Gesetz zur Anwendung kommt. Dadurch ist auch gewährleistet, dass der neuen Kapitalgesellschaft auch auf unionsrechtlicher Ebene alle Vorteile einer österreichischen GmbH zukommen.

Zudem kann eine FlexKapG so genannte „Unternehmenswert-Anteile“ ausgeben, welche eine besondere Klasse von stimmrechtslosen Anteilen darstellen. Diese eignen sich insbesondere für die Beteiligung von Mitarbeiter:innen, sodass Startups diese zu attraktiven Bedingungen am erwarteten Unternehmenserfolg teilhaben lassen können.

Senkung des Mindeststammkapitals

Gleichzeitig mit der Schaffung der FlexKapG als neuer Gesellschaftsform wird auch das GmbH-

Mindeststammkapital auf € 10.000 gesenkt, was einen weiteren Beitrag zur Vereinfachung von Unternehmensgründungen darstellt. Im Unterschied zur bisherigen Form der „gründungsprivilegierten GmbH“ ist es bei einem gesetzlichen Mindeststammkapital von € 10.000 auch nach Ablauf von zehn Jahren nicht erforderlich, weitere Einzahlungen auf das Stammkapital zu leisten. Da auf die FlexKapG die Regelungen des GmbH-Gesetzes zur Anwendung kommen, profitiert auch diese von der Absenkung des Mindeststammkapitals.

FlexKapG: Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur GmbH

Die FlexKapG ist wie bereits erwähnt primär der GmbH nachempfunden, wobei in weiten Teilen die Regelungen des GmbH-Gesetzes zur Anwendung kommen. Ebenso wie bei der GmbH ist eine Ein-Personen-Gründung sowie eine vereinfachte (formfreie) Gründung nach § 9a GmbHG möglich. Eine vereinfachte Gründung setzt voraus, dass diese durch einen einzigen Gesellschafter erfolgt, der eine natürliche Person und zugleich einziger Geschäftsführer ist, und ein Kreditinstitut nach Identitätsprüfung an der Gründung mitwirkt.

Die wesentlichen Unterschiede zur GmbH:

- Die Stammeinlagen der einzelnen Gesellschafter müssen mindestens € 1 (und nicht € 70) betragen.
- Für die **Übertragung von Geschäftsanteilen** gilt eine abgeschwächte Formvorschrift, nämlich eine unter notarieller oder anwaltlicher Mitwirkung errichtete Privaturkunde.
- **Erleichterung der Umlaufbeschlussfassung:** Anders als bei der GmbH kann der Gesellschaftsvertrag einer FlexKapG vorsehen, dass für eine Abstimmung im schriftlichen Weg das Einverständnis aller Gesellschafter:innen nicht erforderlich ist. In diesem Fall muss für eine gültige schriftliche Beschlussfassung allen stimmberechtigten Gesellschafter:innen

eine Teilnahme an der Abstimmung ermöglicht werden.

- **Ausgabe von Unternehmenswert-Anteilen:** Der Gesellschaftsvertrag kann die Ausgabe von Unternehmenswert-Anteilen in einem Ausmaß bis zu 25 % des Stammkapitals vorsehen. Dadurch soll die Beteiligung von Mitarbeitern gefördert werden. Die Unternehmenswertbeteiligten haben eingeschränkte Gesellschafterrechte und ein deutlich reduziertes wirtschaftliches Risiko. Im Exit-Fall haben sie ein gesetzlich verankertes Mitverkaufsrecht.
- **Eintragung im Firmenbuch:** Die Namen der Inhaber der Unternehmenswert-Anteile sind nicht im Firmenbuch, sondern in einem von der Gesellschaft geführten Anteilsbuch einzutragen. Die Unternehmenswertanteile sind mit der Summe ihres Kapitals als Teil des Stammkapitals im Firmenbuch einzutragen.
- **Verstärkte Aufsichtsratspflicht:** Eine Aufsichtsratspflicht besteht – über die Fälle des § 29 Abs 1 GmbHG hinaus – auch für „mittelgroße“ Kapitalgesellschaften iSd § 221 Abs 2 und 4 UGB.

Flexible Kapitalmaßnahmen

Nach aktienrechtlichem Vorbild werden die Institute der „bedingten Kapitalerhöhung“, des „genehmigten Kapitals“ und der Ausgabe von Wandel- und Optionsschuldverschreibungen ermöglicht. Auch wird bei der FlexKapG der Erwerb eigener Anteile und von Unternehmenswertanteilen eingeführt.



LBG-Hinweis: Die FlexKapG steht allen Gründer:innen und bestehenden Unternehmen zur Verfügung. Die oben aufgezeigten Gestaltungsmöglichkeiten können auch bereits etablierte Klein- und Mittelbetriebe, Familienunternehmen und größere Unternehmen nützen, um einerseits von den erleichterten Formerfordernissen zu

profitieren und andererseits das Unternehmen spezifischer an individuelle Bedürfnissen anzupassen.

FlexKapG können beispielsweise folgendermaßen genutzt werden:

- Unternehmen können bei neuen Projekten FlexKapG als Tochtergesellschaften gründen und durch die verschiedenen Arten der Beteiligungsformen (z.B. stimmrechtlose Unternehmenswert-Anteile), nicht nur Mitarbeiter:innen beteiligen, sondern auch externe Personen in die Gesellschaft aufnehmen, ohne diesen gleichzeitig ein Stimmrecht einzuräumen.
- Ebenso bietet die FlexKapG, insbesondere durch die Möglichkeiten des genehmigten sowie bedingten Kapitals, eine für die Geschäftsführung flexiblere und raschere Gestaltungsmöglichkeit im Bereich der Kapitalmaßnahmen.
- Bestehen auf der Gesellschafterebene Treuhandkonstruktionen, bei denen ein:e einziger/einzige Treuhänder:in für mehrere Treugeber:innen fungiert, bietet die FlexKapG den Vorteil, dass die Stimmabgabe uneinheitlich erfolgen kann und damit die einzelnen Stimmrechte entsprechend den Vorgaben der jeweiligen dahinterstehenden wirtschaftlichen Eigentümer:innen (Treugeber:innen) erfolgen kann.
- Durch die Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung können vor allem Schlüsselpersonen stärker an das Unternehmen gebunden werden.

1.5. Befristete Umsatzsteuerbefreiung für Photovoltaikmodule für Private, KÖR, Vereine

Der Umsatzsteuersatz für die Lieferung von Photovoltaikanlagen liegt grundsätzlich bei 20%. Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes

können im Regelfall die verrechnete Umsatzsteuer als Vorsteuer geltend machen, nicht umsatzsteuerpflichtige Körperschaften und Vereine sowie nicht unternehmerisch tätige Privatpersonen müssen die Umsatzsteuer jedoch zur Gänze tragen. Um den Ausbau erneuerbarer Energien (primär bei Privaten) weiter zu fördern, wurde mit dem Budgetbegleitgesetz 2024 eine befristete Umsatzsteuerbefreiung (Steuersatz von 0% ohne Verlust des Vorsteuerabzugs) **von 1.1.2024 bis 31.12.2025** für die Lieferung, den innergemeinschaftlichen Erwerb und die Einfuhr sowie Installation von Photovoltaikmodulen eingeführt.

Voraussetzungen:

- Die Lieferung und Installation erfolgt an den Betreiber, der innergemeinschaftliche Erwerb bzw. die Einfuhr durch den Betreiber. Die Installationen müssen direkt gegenüber dem Betreiber erbracht werden. Allgemein notwendige Vorarbeiten sind nicht umfasst. Lieferung und Montage der PV-Module samt Zubehör und Speicher gelten als unselbständige Nebenleistung und sind von der umsatzsteuerlichen Begünstigung mitumfasst. Eine Nachrüstung des Speichers oder vorausgehende Leistungen an einen Zwischenhändler unterliegen dem Regelsteuersatz (20%). Auch Kleinunternehmer können als Betreiber gelten.
- Die Engpassleistung beträgt nicht mehr als 35 kW (peak).
- Die Anlage wird betrieben auf oder in der Nähe von
 - Gebäuden, die Wohnzwecken dienen,
 - Gebäuden, die von Körperschaften öffentlichen Rechts genutzt werden,
 - Gebäuden, die von Körperschaften, Personenvereinigungen und Vermögensmassen, die gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken

dienen (§§ 34 bis 47 BAO), genutzt werden.

Eine Photovoltaikanlage gilt als in der Nähe der oben genannten Gebäude gelegen, wenn sich diese beispielsweise auf dem gleichen Grundstück, auf Garagen, Schuppen oder einem Zaun befindet. Auch ist von der Nähe der Anlage auszugehen, wenn zwischen Grundstück und der Anlage ein räumlicher Nutzungszusammenhang besteht (z.B. einheitlicher Gebäudekomplex).

Weitere Voraussetzung ist, dass für die betreffende Photovoltaikanlage bis zum 31.12.2023 kein Antrag auf Investitionszuschuss nach dem Erneuerbaren-Ausbau-Gesetz (EAG) eingebracht worden ist.

Als Gebäude, das Wohnzwecken dient, ist jedes Gebäude zu verstehen, das zu Wohnzwecken iSd § 10 Abs 2 Z 3 lit a UStG verwendet wird (z.B. Ein- und Zweifamilienhäuser, Bungalows, Ferienhäuser, Landhäuser, Eigentumswohnungen, Mietwohnungen, Appartements), wobei eine ausschließliche Nutzung für Wohnzwecke nicht erforderlich ist.

Dem Nullsteuersatz unterliegen sowohl netzgebundene Anlagen als auch nicht-netzgebundene stationäre Anlagen (z.B. Inselbetrieb). Erfasst sind somit auch sogenannte Balkonkraftwerke mit einer gesamten Engpassleistung bis 35 kW (peak), also Photovoltaikmodule, die auf dem Balkon montiert und meistens mit einer Steckdose verbunden werden. Mobile Photovoltaikmodule mit einer gesamten Engpassleistung bis 35 kW (peak) sind dagegen nicht erfasst.



LBG-Hinweis: Bei Gebäuden, die von Körperschaften öffentlichen Rechts genutzt werden, ist eine Nutzung für andere als hoheitliche Zwecke unschädlich. Dies gilt sinngemäß für Gebäude, die von Körperschaften, Personenvereinigungen und Vermögensmassen, die gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dienen (§§ 34 bis 47 BAO), genutzt werden.

Der Nullsteuersatz gilt nur für Photovoltaikmodule, die nach dem 1. Jänner 2024 geliefert, innergemeinschaftlich erworben, eingeführt oder installiert werden. Sofern jedoch eine bestehende Photovoltaikanlage durch bspw. eine Lieferung von Photovoltaikmodulen erweitert wird und die Engpassleistung der Photovoltaikanlage (insgesamt) nicht mehr als 35 kW (peak) beträgt, kann für die Lieferung der als Erweiterung gekauften bzw. installierten Photovoltaikmodule der Nullsteuersatz zur Anwendung kommen.

1.6. Ausweitung der Spendenbegünstigung, steuerfreies Ehrenamt

Mit dem Gemeinnützigkeitsreformgesetzes 2023 (GemRefG 2023) wird die Spendenabsetzbarkeit auf weitere gemeinnützige Organisationen ausgeweitet. Spendenbegünstigte Zwecke sollen zukünftig alle Zwecke sein, die als gemeinnützig oder mildtätig iSd §§ 35 oder 37 BAO anzusehen sind. Dadurch sollen insbesondere auch die Bereiche Bildung und Sport begünstigt werden. Das Gemeinnützigkeitsreformgesetz 2023 tritt mit 1.1.2024 in Kraft und regelt im Wesentlichen folgende drei Bereiche:

1. Steuerfreiheit für ehrenamtliche Tätigkeiten

Um die rund 2,6 Millionen ehrenamtlich Tätigen steuerlich möglichst nicht zu belasten, werden **Zahlungen** von gemeinnützigen Organisationen **an ihre Freiwilligen** ab 2024 unter gewissen Voraussetzungen **einkommensteuerfrei** gestellt. Die Steuerbefreiung betrifft Zahlungen von Körperschaften, die der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dienen. Voraussetzungen sind, dass die ehrenamtlich tätige Person keine pauschale Reiseaufwandschädigung nach § 3 Abs 1 Z 16c EStG erhält und gegenüber der gemeinnützigen oder mildtätigen Körperschaft keinen Anspruch auf Einkünfte gemäß § 2 Abs 3 Z 2 bis 4 oder 7 EStG für eine weitere Tätigkeit hat, die eine vergleichbare Ausbildung oder Qualifikation erfordert, wie die ehrenamtliche Tätigkeit.

Das Gesetz sieht ein **kleines** (bis zu **€ 30/Tag, maximal € 1.000/Jahr**) und ein **großes** (bis zu **€ 50/Tag, maximal € 3.000/Jahr**) **Freiwilligenpauschale** vor.

2. Spendenbegünstigte Vereine

Spenden an spendenbegünstigte Körperschaften können steuerlich abgezogen werden (als Betriebsausgaben oder als Sonderausgaben). Es gibt **zwei Gruppen** von spendenbegünstigten Körperschaften: Einerseits solche, die einen begünstigten Zweck verfolgen und denen mit Bescheid des Finanzamts die Spendenbegünstigung zuerkannt worden ist, und andererseits solche, die namentlich im Gesetz angeführt sind.

Die **erste Gruppe spendenbegünstigter Körperschaften** bilden Vereinigungen mit folgenden begünstigten Zwecken

- gemeinnützige Zwecke oder
- mildtätige Zwecke oder
- wissenschaftliche Forschungsaufgaben oder
- Entwicklung der Künste oder
- Lehraufgaben zur Erwachsenenbildung.

Durch diese allgemeine Umschreibung der begünstigten Zwecke wird – im Vergleich zur bisherigen Rechtslage – der **Kreis der begünstigten Körperschaften deutlich erweitert**. Dadurch kommen Bereiche neu hinzu, wie etwa Sport, Bildung, Jugendförderung, Förderung der Demokratiebildung.

Die Körperschaften dieser Gruppen müssen die **allgemeinen Voraussetzungen gemeinnütziger/mildtätiger** Körperschaften erfüllen und seit **mindestens 12 Monaten** dem begünstigten Zweck dienen. Weiters darf gegen Entscheidungsträger:innen bzw. Mitarbeiter:innen des Vereins oder den Verein selbst innerhalb der letzten 2 Jahre keine Verurteilung wegen einer gerichtlich strafbaren Handlung oder eines vorsätzlichen Finanzvergehens erfolgt sein.

Die jeweilige Körperschaft hat – **unter Beiziehung eines Steuerberaters bzw. Wirtschaftsprüfers** – mittels eines elektronischen Formulars beim Finanzamt Österreich die **Zuerkennung der Spendenbegünstigung** zu beantragen („Erstantrag“). Mit dem Datum des positiven Bescheids erfolgt die Aufnahme in die Liste der begünstigten Spendenempfänger. In den Folgejahren hat die Körperschaft **jährlich** (innerhalb von **9 Monaten** nach Ende eines Rechnungsjahres) dem Finanzamt die **Voraussetzungen für den Weiterverbleib** auf der Liste im Wege eines – **wiederum unter Beiziehung eines Steuerberaters bzw. Wirtschaftsprüfers** – elektronisch zu übermittelnden Formulars zu bestätigen.



LBG-Hinweis: Für bereits zum 31.12.2023 bestehende Spendenbegünstigungen gilt die jährlich zu erbringende Bestätigung für das Jahr 2024 als erbracht.

Die **zweite Gruppe spendenbegünstigter Körperschaften** bilden jene Einrichtungen, die im Gesetz ausdrücklich aufgezählt sind. Zusätzlich zu den bereits nach der bisherigen Rechtslage Genannten (Universitäten, Nationalbibliothek, Österreichische Museen, freiwilligen Feuerwehren und die Landesfeuerwehrverbände, etc.) kommen nunmehr insbesondere Folgende hinzu:

- Öffentliche Kindergärten und öffentliche Schulen,
- Kindergärten und Schulen mit Öffentlichkeitsrecht von Körperschaften öffentlichen Rechts (etwa auch Musikschulen mit Öffentlichkeitsrecht),
- UNHCR,
- Internationale Anti-Korruptions-Akademie.

Spenden an beide Gruppen spendenbegünstigter Körperschaften sind – bis zu **10% des Gewinnes** – Betriebsausgaben bzw. – bis zu **10% des Gesamtbetrages der Einkünfte** – Sonderausgaben,

wenn die Körperschaft die Spenderdaten über FinanzOnline dem Finanzamt bekannt gegeben hat. In diesem Rahmen können bspw. auch Sachspenden an Schulen und Kindergärten steuerwirksam geleistet werden.

3. Ergänzende Änderungen in der BAO

Einer gemeinnützigen Körperschaft steht die Steuerbefreiung von der Körperschaftsteuer nur zu, wenn im gesamten Veranlagungszeitraum sowohl die tatsächliche Geschäftsführung als auch die Satzung den Gemeinnützigkeitserfordernissen der Bundesabgabenordnung entsprechen. Das bedeutete in der Vergangenheit: Auch bloß formale Satzungsmängel (z.B. keine ausreichend klare Vermögensbindung in der Satzung) haben zum Entfall der abgabenrechtlichen Begünstigungen der Körperschaft geführt, auch wenn die tatsächliche Geschäftsführung den Gemeinnützigkeitserfordernissen entsprochen hat.

Durch die Neuregelung wird nun die **Möglichkeit der rückwirkenden Sanierung der Satzung geschaffen**, sodass der gemeinnützigen Körperschaft auch für die zurückliegenden Jahre die steuerlichen Begünstigungen erhalten bleiben. Ändert die Körperschaft (von sich aus oder auf Aufforderung des Finanzamtes) die Satzung und erfüllt die Satzung sodann die Anforderungen der BAO, wirkt diese Sanierung auf Zeiträume vor der Änderung zurück. Voraussetzung ist allerdings, dass aus der Satzung schon vor ihrer Änderung eine abgabenrechtlich begünstigte Zielsetzung und der Ausschluss des Gewinnstrebens abgeleitet werden konnten und die tatsächliche Geschäftsführung bereits vor der Satzungsänderung der nunmehr geänderten Satzung entsprochen hat.

Eine weitere Änderung der BAO besteht darin, dass die **Ausnahmegenehmigung** für einen **steuerpflichtigen Geschäftsbetrieb** bzw. Gewerbebetrieb einer gemeinnützigen Körperschaft als erteilt gilt, wenn die **Umsätze nicht über € 100.000** (bisher € 40.000) hinausgehen.

1.7. Start-up-Mitarbeiterbeteiligung

Um die Bindung von Mitarbeitern an (junge) Unternehmen zu fördern und der „dry income“-Problematik bei Abgabe von Kapitalanteilen an Mitarbeiter:innen entgegenzuwirken (sofortige Besteuerung des geldwerten Vorteils führt zu einem zusätzlichen Liquiditätsbedarf beim Empfänger), wurde im Rahmen des Start-up Paketes ein eigenes steuerliches Modell für Start-up-Mitarbeiterbeteiligungen geschaffen. Dabei soll – unter bestimmten Voraussetzungen – ein Besteuerungsaufschub bis zur tatsächlichen Veräußerung der Anteile gewährt und die Komplexität der Bewertung des geldwerten Vorteils durch eine Pauschalregelung vermindert werden.

Eine Start-up-Mitarbeiterbeteiligung liegt unter folgenden Voraussetzungen vor:

1. Der Arbeitgeber oder ein Gesellschafter des Arbeitgebers gewährt einem oder mehreren Arbeitnehmern aus sachlichen, betriebsbezogenen Gründen unentgeltlich Anteile am Unternehmen des Arbeitgebers, wobei die Abgabe gegen eine Gegenleistung bis zur Höhe des Nennwerts für die Anwendung dieser Bestimmung als unentgeltliche Abgabe gilt.
2. Das Unternehmen des Arbeitgebers erfüllt bezogen auf das dem Zeitpunkt der Abgabe der Anteile vorangegangene Wirtschaftsjahr folgende Voraussetzungen:
 - Im Jahresdurchschnitt werden nicht mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt.
 - Die Umsatzerlöse (§ 189a Z 5 UGB) betragen nicht mehr als € 40 Millionen.
 - Das Unternehmen ist nicht vollständig in einen Konzernabschluss einzubeziehen.
 - Die Anteile am Kapital oder den Stimmrechten am Unternehmen werden nicht zu mehr als 25% durch Unternehmen gehalten, die in einen Konzernabschluss einzubeziehen sind.

3. Die Anteile werden dem Arbeitnehmer innerhalb von zehn Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres der Gründung des Unternehmens gewährt. Als Gründung des Unternehmens gilt die Schaffung einer bisher nicht vorhandenen betrieblichen Struktur im Sinne des § 2 Z 1 des Neugründungsförderungsgesetzes.

4. Der Arbeitnehmer hält im Zeitpunkt der Abgabe der Anteile weder unmittelbar noch mittelbar eine Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers von 10% oder mehr am Kapital und hat auch davor zu keinem Zeitpunkt 10% oder mehr gehalten. Übersteigt durch die Abgabe der Anteile die Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers 10% des Kapitals, liegt eine Start-up- Mitarbeiterbeteiligung insoweit vor, als die Anteile diese Grenze nicht übersteigen.

5. Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber vereinbaren schriftlich, dass eine Veräußerung oder Übertragung durch den Arbeitnehmer unter Lebenden nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist (Vinkulierung).

6. Der Arbeitnehmer erklärt dem Arbeitgeber bei Erhalt der Anteile schriftlich, die Regelung in Anspruch zu nehmen (Option zur Start-up-Mitarbeiterbeteiligung) und diese Erklärung sowie die Höhe der Beteiligung werden in das Lohnkonto aufgenommen; in diesem Fall sind die bisherigen Mitarbeiter-Befreiungen des Einkommensteuergesetzes nicht anwendbar und das Entgelt ist mit den Anschaffungskosten des Arbeitgebers für die Kapitalanteile zu bemessen.

Der geldwerte Vorteil aus der unentgeltlichen Abgabe gilt als zugeflossen:

- soweit der Arbeitnehmer die Anteile veräußert, wobei die Rückübertragung der Anteile an den Arbeitgeber insbesondere in Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses als Veräußerung gilt;
- bei Beendigung des Dienstverhältnisses; dies gilt nicht für Anteile, die kein Stimm-

recht und kein generelles Recht auf Anfechtung oder Nichtigkeitsklärung von Gesellschafterbeschlüssen vorsehen und deren Inhaber entweder individuell im Firmenbuch eingetragen oder in einem Anteilsbuch oder vergleichbaren Verzeichnis erfasst werden, wenn der Arbeitgeber bei Beendigung des Dienstverhältnisses am Lohnzettel des Arbeitnehmers erklärt, dass der Zufluss erst nach Maßgabe der Z 1 und 3 bis 5 erfolgen soll. Der Arbeitgeber hat in den Fällen der Z 1 und 3 den späteren Zufluss nach Beendigung des Dienstverhältnisses dem Finanzamt Österreich mitzuteilen und haftet dabei für die Entrichtung der Einkommensteuer;

- soweit die Vinkulierung aufgehoben wird und im Kalenderjahr der Aufhebung keine Veräußerung oder Beendigung des Dienstverhältnisses stattfindet;
- im Falle der Liquidation des Arbeitgebers oder des Todes des Arbeitnehmers;
- wenn der Arbeitgeber die Pflichten gemäß Einkommensteuergesetz hinsichtlich Lohnkonto, Einbehalt und Abfuhr der Lohnsteuer, Lohnzettel, Einsichtsrecht in Aufzeichnungen samt Erläuterungen gegenüber Finanzbehörden nicht mehr wahrnimmt.

Einführung einer Pauschalregelung im Rahmen der Besteuerung

Wenn der Zufluss nach drei Jahren erfolgt, sind 75 % zum festen Steuersatz von 27,5 % zu besteuern, wenn das Dienstverhältnis zumindest zwei Jahre gedauert hat. Der Rest ist als sonstiger Bezug nach dem Tarif zu besteuern.

Für die Besteuerung der Einkünfte gilt:

- Der geldwerte Vorteil aus der unentgeltlichen Abgabe bemisst sich – im Falle der Veräußerung nach dem Veräußerungserlös – in allen anderen Fällen nach dem gemeinen Wert.

- Der geldwerte Vorteil ist als sonstiger Bezug zu 75% mit einem festen Satz von 27,5% zu erfassen, wenn das Dienstverhältnis zumindest zwei Jahre gedauert hat und der Zufluss nach Ablauf von drei Jahren ab dem Zeitpunkt der erstmaligen Abgabe einer Start-up-Mitarbeiterbeteiligung an den Arbeitnehmer erfolgt.
- Im Fall des Todes des Arbeitnehmers sind diese Fristen nicht maßgeblich. Soweit der feste Satz auf den geldwerten Vorteil nicht anzuwenden ist, hat die steuerliche Erfassung nach dem Tarif zu erfolgen.
- Gewinnausschüttungen während der drei Jahren gelten als sonstige Bezüge soweit sie den Anspruch übersteigen, der sich aus dem quotenmäßigen Anteil am Kapital ergeben würde.
- soweit die Vinkulierung aufgehoben wird und im Kalenderjahr der Aufhebung keine Veräußerung stattfindet
- wenn Umstände eintreten, die zu einem Ende der Pflichtversicherung in Österreich führen.

Als **Beitragsgrundlage** ist bei Veräußerung der Anteile im aufrechten Dienstverhältnis der um allfällige Zahlungen zu vermindern Veräußerungserlös heranzuziehen, in allen anderen Fällen der 30fache Betrag der Höchstbeitragsgrundlage. Bei einer Rückübertragung der Anteile an den Dienstgeber/die Dienstgeberin ist jedenfalls, insbesondere auch im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, der Veräußerungserlös heranzuziehen.

Die auf die Start-up-Mitarbeiterbeteiligung entfallenden Sozialversicherungsbeiträge sind beim Steuerabzug vom Arbeitslohn vor Anwendung des Lohnsteuertarifs vom Arbeitslohn abzuziehen.

Schaffung einer Begünstigung im Bereich der Sozialversicherungsbeiträge sowie bei den Lohnnebenkosten

Für Entgelte, die mit dem festen Satz von 27,5 % zu versteuern sind, besteht

- keine Kommunalsteuerpflicht
- keine DB-Pflicht
- keine DZ-Pflicht

Für die Sozialversicherung gilt Beitragspflicht:

- soweit der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin Anteile im aufrechten Dienstverhältnis veräußert, wobei die Rückübertragung der Anteile an den Dienstgeber/die Dienstgeberin ebenfalls als Veräußerung gilt;
- im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses;



LBG-Empfehlung: Die Einführung von Bonusmodellen im Unternehmen sollte hinsichtlich Auswirkungen im Team, empfunder Fairness, damit einhergehender Forcierung von Produkten und Dienstleistungen, Abänderbarkeit bzw. Befristung, Kosten, Nachhaltigkeit des Modells, allfälliger damit verbundener unerwünschter Begleiterscheinungen, arbeitsrechtlicher Wirkungen, Widerrufs- und Abänderungsmöglichkeit, administrativem Aufwand, Dokumentationserfordernis, allfällige Offenlegung von Bemessungsgrundlagen und vielem mehr gut überlegt und vorbereitet werden. Schriftlichkeit – steuerlich und arbeitsrechtlich sorgsam durchdacht – ist ein Gebot der Stunde. Der Steuervorteil allein sollte nicht zu unüberlegten Entscheidungen führen – nicht zuletzt auch unter dem Gesichtspunkt, dass gewisse Bonusmodelle allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern zu gewähren sind.

1.8. Globale Mindestbesteuerung für Unternehmensgruppen

Mit dem neuen Mindestbesteuerungsgesetz (Kundmachung im BGBl am 30.12.2023, Inkrafttreten: 31.12.2023) wird in Österreich die auf den OECD-Mustervorschriften basierende EU-Richtlinie 2022/2523 zur Gewährleistung einer globalen Mindestbesteuerung für multinationale Unternehmensgruppen und große inländische Gruppe in der Union final umgesetzt.

Damit soll sichergestellt werden, dass Unternehmensgruppen mit konsolidierten Konzernumsätzen von weltweit mindestens € 750 Millionen für Wirtschaftsjahre ab 31.12.2023 einer effektiven Steuerbelastung von mindestens 15% unterworfen werden.

In Österreich sind rund 6.500 Geschäftseinheiten umfasst, die einer Unternehmensgruppe angehören, deren Konzernumsätze mindestens € 750 Millionen in zumindest zwei der vier vorangegangenen Geschäftsjahre erreicht haben. Von den betroffenen Unternehmen sind rd. 120 Unternehmensgruppen mit Muttergesellschaft in Österreich, ca. 4.000 inländische Tochtergesellschaften mit Muttergesellschaft im Ausland und ca. 2.380 inländische Tochtergesellschaften. Von der Mindestbesteuerung ausgenommen sind staatliche Unternehmen, internationale sowie gemeinnützige Organisationen und Pensionsfonds. Investmentfonds und Immobilieninvestmentfonds sind ausgenommen, wenn sie an der Konzernspitze stehen.

Um die effektive Steuerlast von niedrig besteuerten Konzerngesellschaften auf ein weltweit einheitliches Mindestbesteuerungsniveau zu heben, wird eine eigene Ergänzungssteuer („Top-up Tax“) in Höhe der Differenz zwischen dem globalen Mindeststeuersatz von 15% und dem niedrigeren Effektivsteuersatz eingehoben. Dafür wurde ein komplexer Berechnungsmechanismus mit eigenen Vorschriften zur Gewinnermittlung erarbeitet.

1.9. Einlage von Grundstücken in Personengesellschaften

Seit Einführung der Immobilienertragsteuer (ImmoEST) im Jahr 2012 beurteilt die Finanzverwaltung die Einlagen in Personengesellschaften wie folgt: Es ist festzustellen, in welchem Ausmaß der Einlegende nach dem Einlagevorgang an der Personengesellschaft vermögensmäßig beteiligt ist („Eigenquote“). Die Beteiligungen der anderen Personen ist die „Fremdquote“. Die Übertragung des Wirtschaftsgutes auf die Personengesellschaft stellt nur im Ausmaß der Eigenquote eine steuerliche Einlage dar. Im Ausmaß der Fremdquote wird hingegen ein entgeltlicher Vorgang (Tausch) angenommen. Im Falle der Einlage eines Grundstücks aus dem Privatvermögen liegt in Bezug auf die Fremdquote eine steuerpflichtige Grundstücksveräußerung vor; deshalb geht insoweit (wenn bisher Altvermögen vorgelegen ist) die günstige Altvermögenseigenschaft verloren.

Mit dem Abgabenänderungsgesetz 2023 wurde (mit Wirksamkeit ab 21.7.2023) die der Verwaltungspraxis entsprechende Regelung gesetzlich verankert. Daraus ergibt sich:

- **Gesellschafter verkauft aus Privatvermögen an Personengesellschaft:** Im Ausmaß der Fremdquote liegt eine Veräußerung vor, im Ausmaß der Eigenquote eine steuerneutrale Einlage.
- **Gesellschafter legt aus Privatvermögen ein gegen Erhöhung seines variablen Kapitalkontos:** Auch hier wird grundsätzlich im Ausmaß der Fremdquote eine Veräußerung angenommen und nur im Ausmaß der Eigenquote eine steuerneutrale Einlage.

Sonderfall: Sind die Mitgesellschafter nahe Angehörige des einbringenden Gesellschafters und führt die Einbringung zu einer Erhöhung der variablen Kapitalkonten sämtlicher Gesellschafter entsprechend ihrer Substanzbeteiligung, wird den Einkommensteuerrichtlinien zufolge die

Übertragung der Fremdquote nicht als Veräußerung, sondern als Schenkung an die anderen Gesellschafter gewertet. Diesfalls ist also die gesamte Einbringung steuerneutral.

- **Gesellschafter legt aus Privatvermögen ein gegen Erhöhung seines Gesellschaftsanteils (Erhöhung des fixen Kapitalkontos):** Im Ausmaß der Fremdquote liegt eine Veräußerung vor, die als Tausch angesehen wird. Der gemeine Wert der Fremdquote des eingelegten Wirtschaftsgutes wird daher als Entgelt angenommen. Im Ausmaß der Eigenquote liegt wiederum eine Einlage vor. Dieser Vorgang kann auch als Zusammenschluss nach Art IV UmgrStG gestaltet werden.



LBG-Hinweis: § 32 Abs 3 EStG ordnet generell in Bezug auf die Eigenquote von eingebrachten Wirtschaftsgütern an, Vorsorge zu treffen, dass keine Verschiebung der stillen Reserve und damit keine Verschiebung der Steuerbelastung auf andere Gesellschafter eintritt. Diese Vorsorge kann bspw. durch eine Ergänzungsbilanz oder durch das Evidenthalten und Zuordnen der stillen Reserve erfolgen. Die Missachtung dieses Vorsorgeerfordernisses führt allerdings nicht zur Aufdeckung und Steuerpflicht der stillen Reserve, sondern bedeutet nur eine Beeinträchtigung in der Ordnungsmäßigkeit der Buchführung.

1.10. Steuerneutrale Entnahme von Betriebsgebäuden

Mit dem Ziel, die Bodenversiegelung einzudämmen, wurde es steuerlich erleichtert, leerstehende bisherige Betriebsgebäude außerbetrieblich z.B. für eigene Wohnzwecke oder zur Vermietung zu nutzen. Die Entnahme von Gebäuden aus dem Betriebsvermögen erfolgt seit 1.7.2023 ebenso

wie schon bisher die Entnahme von Grund und Boden steuerneutral zu Buchwerten statt zum Teilwert. Erst zum Zeitpunkt einer allfälligen späteren Veräußerung sind die stillen Reserven des Gebäudes zu versteuern.

Aufgrund der Neuregelung ist die bisherige Hauptwohnsitzbefreiung bei Betriebsaufgabe nicht mehr notwendig und wurde mit 1.7.2023 abgeschafft. Allenfalls kann zur steueroptimalen Gestaltung eine sofortige Besteuerung der stillen Reserven bei Betriebsaufgabe zum Hälftesteuersatz optiert werden, wenn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.



LBG-Empfehlung: Die steuerfreie Überführung von Betriebsgebäuden ins Privatvermögen gilt erstmalig für Entnahmen und Betriebsaufgaben, die nach dem 30.6.2023 erfolgen. Sowohl bei geplanten Betriebsübergaben als auch Betriebsaufgaben gilt es nun umso mehr, die individuelle Situation vorausschauend und sorgfältig zu analysieren, Wahlrechte auszuüben und im Sinne einer insgesamt optimalen Übergabe / Betriebsaufgabe zu entscheiden.

1.11. EuGH: Umsatzsteuer kraft Rechnungslegung entschärft

Der Europäische Gerichtshof hat in seiner jüngsten Entscheidung zum Thema „Umsatzsteuer kraft Rechnungslegung“ eine wesentliche Entschärfung der bisherigen unionsrechtlichen und österreichischen Rechtslage zum Ausdruck gebracht.

Im vorliegenden Fall wurden von einer GmbH irrtümlich Rechnungen mit zu hoch ausgewiesener Umsatzsteuer an (naturgemäß nicht vorsteuerabzugsfähige) Konsumenten ausgestellt. Die zu hohe Umsatzsteuer wurde von der GmbH zunächst an das Finanzamt abgeführt, aber bereits in der Umsatzsteuererklärung des betreffenden Jahres berichtet, sodass eine Gutschrift in der Höhe der überhöhten Umsatzsteuer entstanden

ist. Diese Gutschrift wurde vom Finanzamt verweigert, da keine Rechnungskorrekturen an die Endkonsumenten (Laufkundschaften) ausgestellt werden konnten, sondern nur die Umsatzsteuererklärung einseitig korrigiert wurde. Die Finanzverwaltung warf der GmbH vor, sich mit der Umsatzsteuergutschrift zu bereichern, da die Endkonsumenten die erhöhte Umsatzsteuer getragen haben.

Der EuGH gab der österreichischen Finanzverwaltung nicht recht und führte aus, dass der Sinn und Zweck der Regelung „Umsatzsteuer kraft Rechnungslegung“ darin besteht, dass das Steueraufkommen nicht gefährdet wird. Dadurch, dass die Rechnungen ausschließlich an Konsumenten ausgestellt wurden, welche ohnehin nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt sind, ist das Steueraufkommen aufgrund der falschen Rechnungen nicht gefährdet. Steuerlich kann demnach eine Rechnungskorrektur unterbleiben, wenn falsch ausgestellte Rechnungen an Geschäftspartner bzw. Kunden ausgestellt werden, welche selbst nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt sind. Mit dem Vorwurf der Bereicherung durch die Umsatzsteuergutschrift hat sich der EuGH in seiner Entscheidung nicht befasst. Das BFG hat nunmehr der GmbH die Gutschrift gewährt. Ob zwecks Vermeidung der Bereicherung eine Pflicht zur Rückerstattung der zu viel bezahlten Umsatzsteuer an die Endkonsumenten besteht und wie diese praktisch erfolgen sollte, blieb vorerst offen.

Aufgrund des Urteils des EuGH hat der Gesetzgeber nunmehr mit dem AbgÄG 2023 im österreichischen UStG die Regelungen über das Entstehen der Umsatzsteuerschuld kraft unrichtiger Rechnung angepasst: Es ist jetzt ausdrücklich vorgesehen, dass eine unrichtige Rechnung keine zusätzliche Steuerschuld auslöst, wenn eine Lieferung oder sonstige Leistung ausschließlich an Konsumenten erbracht wird, die nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt sind.

1.12. VwGH: Anerkennung eines Arbeitszimmers trotz Lagerung von Privatgegenständen

Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung eines im Wohnungsverband gelegenen Raumes als häusliches Arbeitszimmer ist unter anderem, dass der betreffende Raum ausschließlich oder nahezu ausschließlich für betriebliche bzw. berufliche Zwecke genutzt wird. Im gegenständlichen Fall hatte der Arbeitnehmer im Arbeitszimmer private Gegenstände („Flipperapparat, Transportkoffer, Stereoanlage, Wurlitzer, Jukebox“) gelagert. Das BFG erachtete das als unschädlich. Der VwGH bestätigte dies und wies die vom Finanzamt dagegen erhobene Revision zurück.

1.13. Private Kfz-Nutzung durch GmbH-Geschäftsführer

Nützt der wesentlich beteiligte GmbH-Geschäftsführer einen Firmen-Pkw auch für private Fahrten, hat er bei der Einkommensteuer einen Sachbezug zu besteuern (ausgenommen bei E-Autos). Die Besteuerung kann entweder mit dem Betrag aus der für Arbeitnehmer geltenden Sachbezugswerteordnung vorgenommen werden oder – wahlweise – mit den auf die private Nutzung entfallenden tatsächlichen Kosten, die von der GmbH getragen wurden. Die Heranziehung der von der GmbH tatsächlich getragenen Kosten ist aber nur möglich, wenn das exakte Ausmaß der privaten Kfz-Nutzung unzweifelhaft nachgewiesen wird (z.B. durch ein Fahrtenbuch).

1.14. Einbringung von Grundstücken in eine Gesellschaft

Der Gesellschafter einer GmbH schloss mit seiner GmbH einen „Einbringungsvertrag“, mit welchem er Grundstücke in die GmbH einbrachte. Der Gesellschafter wertete das eingebrachte Vermögen als Betrieb („gewerblicher Vermietung und Grundstückshandel“) und behandelte die Einbringung

als steuerneutral (nach dem Umgründungssteuergesetz). Da aber das Finanzamt darlegen konnte, dass die bisherige Nutzung der Grundstücke nicht als „Betrieb“ einzustufen war (sondern als bloße Vermögensverwaltung), stellte die Einbringung der Grundstücke einen steuerpflichtigen Tausch dar (nach derzeitiger Rechtslage: ImmoESt-Pflicht für die Übertragung der Grundstücke).

1.15. Antrag auf Umsatzbesteuerung nach vereinbarten Entgelten

Wer nach den Vorgaben des UStG die Umsatzsteuer nach „vereinnahmten Entgelten“ (Ist-Besteuerung) berechnen muss, kann den Antrag für die Besteuerung nach „vereinbarten Entgelten“ (Soll-Besteuerung) stellen. Ein solcher Antrag auf Berechnung der Steuer nach „vereinbarten Entgelten“ muss allerdings spätestens bis zu dem Zeitpunkt gestellt werden, bis zu welchem die Einreichung der ersten Voranmeldung für diesen Veranlagungszeitraum zu erfolgen hat.

1.16. Anrechnung ausländischer Quellensteuern auf Zinsen bei der österreichischen Privatstiftung

Erzielt eine österreichische Privatstiftung im Ausland Zinserträge, die grundsätzlich bei der Privatstiftung der österreichischen Zwischenbesteuerung unterliegen, und behält der ausländische Staat von diesen Zinserträgen aufgrund eines DBA Quellensteuer ein, so kann die Privatstiftung diese Quellensteuern in Österreich nur anrechnen, soweit in Österreich im betreffenden Veranlagungsjahr tatsächlich Zwischensteuer oder normale Körperschaftsteuer anfällt.

2. Personalverrechnung, Dienstnehmer | Arbeitgeberberatung

2.1. Ausweitung der steuerlichen Begünstigung von Überstunden

Der höchstmögliche steuerfreie Zuschlag für die ersten 10 Überstunden im Monat wird ab 2024 dauerhaft von € 86 auf € 120 erhöht. Befristet für die Kalenderjahre 2024 und 2025 gilt außerdem für höchstens 18 Überstundenzuschläge zu 50 % ein Freibetrag von maximal € 200 im Monat.

2.2. Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrenzulage | Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit

Der Freibetrag für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG) sowie für Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN) wird auf € 400 / Monat erhöht.

2.3. Homeoffice | Homeoffice-Pauschale

Alle Regelungen betreffend Homeoffice, die befristet von 2021 bis 2023 gegolten haben, werden ins Dauerrecht übernommen und gelten somit unbefristet weiter. Als Abgeltung der Mehrkosten im Homeoffice können für maximal 100 Tage pro Kalenderjahr bis zu € 3 pro Homeoffice-Tag (= € 300 pro Jahr) steuerfrei ausbezahlt werden.

Voraussetzung ist das Vorliegen einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Homeoffice-Vereinbarung. Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungspflicht über die Homeoffice-Tage (im Lohnkonto und am Lohnzettel L16). Wird das Homeoffice-Pauschale nicht bis zur max. Höhe vom Arbeitgeber ausgeschöpft, kann der Dienstnehmer den Differenzbetrag bei der Arbeitnehmerveranlagung als Werbungskosten geltend machen.

Bei ergonomischem Mobiliar wird die Deckelung mit € 300 Euro pro Jahr beibehalten, allerdings können jene Beträge, die den jährlichen Höchstbetrag übersteigen, zeitlich unbegrenzt berücksichtigt werden. Die Kosten für ergonomisches Mobiliar brauchen – wie bisher – nur einmal im

Wege der Veranlagung geltend gemacht werden, die € 300 übersteigenden Aufwendungen werden automatisiert in die Folgejahre vorgetragen.

2.4. Zuschuss zur Kinderbetreuung

Ab 1.1.2024 sind freiwillige Zuschüsse der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers für die Betreuung von Kindern bis höchstens € 2.000 (bisher € 1.000) pro Kind und Kalenderjahr beitragsfrei (keine Lohnsteuer, Lohnnebenkosten, SV). Beitragsfreiheit besteht, wenn das Kind zu Beginn des Kalenderjahres das vierzehnte Lebensjahr (bisher zehntes Lebensjahr) noch nicht vollendet hat.

Der Zuschuss kann wie bisher direkt an die Betreuungsperson bzw. die Kinderbetreuungseinrichtung oder in Form von Gutscheinen, die nur in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen eingelöst werden können, geleistet werden. Ab dem Kalenderjahr 2024 können die nachgewiesenen Kosten für die Kinderbetreuung, welche die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer selbst verausgabt, auch ganz oder teilweise ersetzt werden. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat dafür eine Rechnung der Kinderbetreuungseinrichtung vorzulegen, die zum Lohnkonto zu nehmen ist.

Der Zuschuss kann allen oder bestimmten Gruppen im Unternehmen gewährt werden. Eine Gruppenbildung ist auch nach sozialen Merkmalen zulässig. So können zum Beispiel nur alleinerziehende Personen den Zuschuss erhalten.

Für die Beitragsfreiheit müssen zusätzlich folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer selbst steht der Kinderabsetzbetrag für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr zu.
- Die Betreuung erfolgt in einer öffentlichen bzw. privaten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung, die den landesgesetzlichen Vorschriften entspricht, oder

durch eine pädagogisch qualifizierte Person (davon ausgenommen sind haushaltszugehörige Angehörige).

- Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer erklärt unter Anführung der Versicherungsnummer oder der Kennnummer der Europäischen Krankenversicherungskarte des Kindes (Formular L35), dass die Voraussetzungen für einen Zuschuss vorliegen. Sie bzw. er erklärt außerdem, selbst von keiner anderen Dienstgeberin bzw. keinem anderen Dienstgeber einen Zuschuss für dieses Kind zu erhalten. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat diese Erklärung zum Lohnkonto zu nehmen.
- Änderungen der Verhältnisse muss die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer innerhalb eines Monats melden. Ab dem Zeitpunkt dieser Meldung hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die geänderten Verhältnisse zu berücksichtigen.

2.5. Kostenloser / vergünstigter Besuch von arbeitgebereigenen, elementaren Bildungseinrichtungen

Ab 1.1.2024 ist der kostenlose oder verbilligte Besuch einer arbeitgebereigenen elementaren Bildungseinrichtung - insbesondere Betriebskindergärten - auch dann beitragsfrei, wenn diese Einrichtung auch von betriebsfremden Kindern besucht werden kann. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber muss Verfügungsmacht über die elementare Bildungseinrichtung haben. Dabei kann sich die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber auch zum Beispiel eines Vereines bedienen, der auch andere Kinderbetreuungseinrichtungen betreibt. Kommt es jedoch zur bloßen Anmietung einzelner Plätze bei einer bestehenden elementaren Bildungseinrichtung, ist die Voraussetzung der Verfügungsmacht nicht erfüllt. Wird die elementare Bildungseinrichtung von mehreren Dienstgeberinnen und Dienstgebern gemeinsam betrieben, ist

es ausreichend, wenn jeder Dienstgeberin bzw. jedem Dienstgeber (anteilig) Verfügungsmacht zukommt.

Als elementare Bildungseinrichtung gelten alle institutionellen Formen der Bildung und Betreuung von Kindern bis zum Schuleintritt, wie etwa Kindergärten, Kinderkrippen und vergleichbare Einrichtungen entsprechend landesgesetzlicher Regelungen, nicht jedoch öffentliche Pflichtschulen.

2.6. Mitarbeiterprämie statt Teuerungsprämie

Mit der seit 1.1.2024 neu eingeführten Mitarbeiterprämie wird die Teuerungsprämie der Kalenderjahre 2022 und 2023 in modifizierter Form verlängert. Damit wird die Möglichkeit geschaffen, Dienstnehmer:innen 2024 zusätzliche Zahlungen bis zur Höhe von € 3.000 steuer- und abgabenfrei zu gewähren. Im Gegensatz zur Teuerungsprämie der Vorjahre muss die Mitarbeiterprämie jedoch im vollen Umfang aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift, d.h. aufgrund eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung, die aufgrund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigung abgeschlossen worden ist, erfolgen. Bei Fehlen eines Betriebsrates kann die Zahlung erfolgen, wenn eine vertragliche Vereinbarung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgenommen wird.

Bei der Mitarbeiterprämie muss es sich wie bei der Teuerungsprämie um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. Sie erhöht nicht das Jahressechstel und wird nicht auf das Jahressechstel angerechnet. In den Kalenderjahren 2022 und 2023 gewährte Teuerungsprämien stellen keine Zahlungen dar, welche bisher üblicherweise gewährt wurden und stehen daher einer steuer- und abgabenfreien Mitarbeiterprämie nicht im Wege.

Die Mitarbeiterprämie kann auch geringfügig Beschäftigten und Teilzeitkräften in vollem Ausmaß ausbezahlt werden.



LBG-Hinweis: Werden im Kalenderjahr 2024 sowohl eine Gewinnbeteiligung gemäß § 3 Abs. 1 Z 35 EStG 1988 als auch eine Mitarbeiterprämie ausbezahlt, sind diese nur insofern steuerfrei, als sie insgesamt den Betrag von € 3.000 pro Jahr nicht übersteigen. Wird diese Summe überschritten, unterliegt der übersteigende Betrag der Lohnsteuer- und Beitragspflicht.

2.7. Geringfügig Beschäftigte | Erhöhung der Dienstgeberabgabe

Mit dem Ziel, dass die Beschäftigung von mehreren geringfügig Beschäftigten für Dienstgeber nicht günstiger ist als der Einsatz vollversicherter Dienstnehmer, kommt es ab 1.1.2024 zu einer Erhöhung der Dienstgeberabgabe. Diese umfasst bislang die DG-Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung.

Neu hinzu kommt der Arbeitslosenversicherungsbeitrag von 3%. Die Dienstgeberabgabe erhöht sich damit von 16,40 % auf 19,40 % und ist dann zu entrichten, wenn die Summe der Beitragsgrundlage (ohne Sonderzahlungen) aus geringfügig Beschäftigten (auch freie Dienstnehmer:innen) den monatlichen Betrag von € 777,66 (das Eineinhalbfache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von € 518,44) übersteigt. Bei ASVG-pflichtigen Dienstverhältnissen beträgt die DG-Abgabe 20,5%, gekürzt um den UV-Beitrag von 1,1% bei über 60-jährigen Dienstnehmer:innen.

Die Mehreinnahmen fließen in den Topf der Arbeitslosenversicherung und des Insolvenz-Entgelt-Fonds. Dies erlaubt eine sehr geringfügige Senkung des Arbeitslosenbeitrags um 0,1%-Punkte auf 5,9% (2023: 6,0%) – jeweils zur Hälfte von Dienstnehmer und Dienstgeber getragen.

2.8. Sachbezug Wohnraum | Neue Richtwerte

Stellt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer Wohnraum kostenlos oder verbilligt zur Verfügung, ist als monatlicher Quadratmeterwert der jeweils am 31.10. des Vorjahres geltende Richtwert anzusetzen (§ 5 Richtwertgesetz). Die je Bundesland unterschiedlichen Richtwerte bilden die Berechnungsbasis für den Sachbezug. Ab 1.1.2024 sind bei der Berechnung des Sachbezuges für Wohnraum folgende Richtwerte anzuwenden:

Bundesland	Richtwert
Burgenland	€ 6,09
Kärnten	€ 7,81
Niederösterreich	€ 6,85
Oberösterreich	€ 7,23
Salzburg	€ 9,22
Steiermark	€ 9,21
Tirol	€ 8,14
Vorarlberg	€ 10,25
Wien	€ 6,67

2.9. Arbeitgeberdarlehen und Vorschüsse – Neue Zinsregelung per 1.1.2024

Seit 1.1.2024 gelten auf Grund der Änderung der Sachbezugswerteverordnung neue Berechnungsmethoden für die Zinersparnisse bei zinsverbilligten oder unverzinslichen Gehaltsvorschüssen und Dienstgeberdarlehen.

Freibetrag

Für Gehaltsvorschüsse und Dienstgeberdarlehen bis zu € 7.300 ist wie bisher kein Sachbezug anzusetzen. Wird dieser Freibetrag überschritten, ist der Sachbezug nur vom übersteigenden Betrag zu ermitteln.

Ermittlung des Sachbezuges

Bei der Ermittlung des Sachbezugswertes von Zinersparnissen ist zwischen variabel verzinsli-

chen, fix verzinslichen und unverzinslichen Gehaltsvorschüssen und Dienstgeberdarlehen zu unterscheiden.

Variable Sollzinsen

Für variabel verzinsliche Gehaltsvorschüsse und Dienstgeberdarlehen ist weiterhin die bisher geltende Rechtslage anzuwenden. Es spielt daher keine Rolle, ob der Vertrag zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer vor oder nach dem 1.1.2024 abgeschlossen wurde. Der Referenzzinssatz für die Bewertung der Zinersparnis wird vom Bundesminister für Finanzen spätestens zum 30.11. jeden Jahres für das Folgejahr festgesetzt. **Für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31.12.2023 enden, beläuft sich der Referenzzinssatz auf 4,50 Prozent.** Die Differenz zwischen dem aktuellen Referenzzinssatz des jeweiligen Jahres und dem vereinbarten variablen Sollzinssatz ist bei der Sachbezugsberechnung zu berücksichtigen.

Fixe Sollzinsen

Fix verzinsliche Gehaltsvorschüsse und Dienstgeberdarlehen unterliegen ab 1.1.2024 der neuen Rechtslage. Wurde ein Gehaltsvorschuss bzw. ein Dienstgeberdarlehen zu einem fixen Sollzinssatz vereinbart, ist der von der Österreichischen Nationalbank für den Monat des Vertragsabschlusses veröffentlichte "Kreditzinssatz im Neugeschäft an private Haushalte für Wohnbau mit anfänglicher Zinsbindung über zehn Jahre", vermindert um einen Abschlag von zehn Prozent, als Referenzzinssatz anzusetzen. Bei der Ermittlung des monatlichen Sachbezuges ist die Differenz zwischen dem Referenzzinssatz und dem vereinbarten fixen Sollzinssatz zu berücksichtigen.

Gehaltsvorschüsse und Dienstgeberdarlehen, die zwischen 31.12.2002 und 01.01.2024 gewährt wurden (sog. Altfälle), unterliegen für Lohnzahlungszeiträume ab 1.1.2024 der neuen Rechtslage, solange die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer dem nicht bis 30.06.2024 widerspricht. Bei Widerspruch ist weiterhin der jährlich wechselnde variable Referenzzinssatz anzuwenden.

Keine Sollzinsen

Für unverzinsliche Gehaltsvorschüsse und Dienstgeberdarlehen gelten dieselben Regeln wie bei fixen Sollzinsen.



LBG-Empfehlung: Um Sachbezüge bei Darlehen und Vorschüssen zu vermeiden, sollte der Freibetrag in Höhe von € 7.300 nicht überschritten werden.

2.10. Sachbezug für Dienstautos

Der CO₂-Grenzwert für den reduzierten Sachbezug von 1,5% liegt 2024 bei 129g / km (WLTP).

2.11. Anhebung des Frauenpensionsalters ab 1. Jänner 2024

Mit Stichtag 1.1.2024 wird das Pensionsantrittsalter von Frauen (60. Lebensjahr) um jeweils 6 Monate pro Jahr bis zum Jahr 2033 (65. Lebensjahr) angehoben, wodurch es zu einer Angleichung mit dem Pensionsantrittsalter von Männern kommt.

Die Stichtage wurden vom Gesetzgeber präzisiert. Erstmals betroffen von dieser Änderung sind Frauen mit einem Geburtsdatum ab 1.1.1964 (60. Lebensjahr und sechs Monate). Für Frauen mit einem Geburtsdatum ab 1.7.1968 gilt das 65. Lebensjahr nunmehr als generelles Pensionsantrittsalter. Die Anhebung der Altersgrenze für den Pensionsantritt bewirkt bei Frauen folgendes gestaffeltes Pensionsantrittsalter:

Geburtsdatum	Pensionsalter	Pensionsstichtag
bis 31.12.1963	60,0	bis 31.12.2023
1.1.1964 bis 30.6.1964	60,5	2024
1.7.1964 bis 31.12.1964	61,0	2025
1.1.1965 bis 30.6.1965	61,5	2026
1.7.1965 bis 31.12.1965	62,0	2027
1.1.1966 bis 30.6.1966	62,5	2028
1.7.1966 bis 31.12.1966	63,0	2029
1.1.1967 bis 30.6.1967	63,5	2030
1.7.1967 bis 31.12.1967	64,0	2031
1.1.1968 bis 30.6.1968	64,5	2032
ab 1.7.1968	65,0	2033

Aufgrund dieser Präzisierung können all jene Frauen, die im Zeitraum 2.12.1963 bis 30.6.1968 jeweils im Dezember und im Juni geboren wurden, sechs Monate früher in Pension gehen als bisher angenommen (ausgenommen sind all jene Frauen, die am jeweils 1. dieser Monate geboren wurden, für sie ändert sich nichts).

2.12. Änderung bei Altersteilzeit ab 1.1.2024 | Langsames Ende des geförderten Blockmodells

Das Modell der Altersteilzeit ist eine Möglichkeit für ältere Arbeitnehmer:innen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und dabei einen Lohnausgleich zu erhalten, der teilweise vom AMS gefördert wird. Ab 2024 kommt es bei der Altersteilzeit zu wesentlichen Änderungen, die sowohl für Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen relevant sind. Hier ein Überblick über die wichtigsten Änderungen:

Arbeitszeitverteilung bei kontinuierlicher Altersteilzeit

Neben der kontinuierlichen Verteilung der Arbeitszeit kann für Altersteilzeitvereinbarungen ab 1.1.2024 vereinbart werden, dass die Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von sechs Monaten mindestens 20 % und höchstens 80 % der vorherigen Normalarbeitszeit beträgt und die Schwankungen insgesamt ausgeglichen werden.

Das AMS erlaubt folgende Varianten:

1. Die Arbeitszeit kann innerhalb von sechs Monaten frei verteilt werden, sofern die Arbeitszeit im Durchschnitt der Altersteilzeitvereinbarung entspricht (also zwischen 40 % und 60 % der vorherigen Arbeitszeit). Der Sechsmonatszeitraum wird dabei immer vom Beginn der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung angerechnet, abweichende Sechsmonatszeiträume sind nicht möglich.

2. Innerhalb der gesamten Dauer der Altersteilzeit kann die Arbeitszeit zwischen 20 % und 80 % der vor Beginn der Altersteilzeit geleisteten Arbeitszeit betragen, sofern die Schwankungen über dem gesamten Zeitraum ausgeglichen werden, also dem vereinbarten Prozentsatz zwischen 40 % und 60 % entsprechen.
3. Es ist auch eine Kombination der Varianten 1 und 2 möglich. Auch hier müssen die Grenzen von 20 % und 80 % während des gesamten Zeitraums eingehalten werden, es kann aber innerhalb eines halben Jahres die Arbeitszeit frei verteilt werden, wenn die Arbeitszeit dieses halben Jahres im Durchschnitt nicht unter 20 % und über 80 % der vor der Altersteilzeit geleisteten Arbeitszeit beträgt.

Bei kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarungen, die bereits vor dem 1.1.2024 begonnen haben, kann die bisherige Arbeitszeitverteilung (Ausgleich der Schwankungen innerhalb eines Jahres, oder die Abweichungen betragen nicht mehr als 20 % der Normalarbeitszeit und werden insgesamt ausgeglichen) weiterhin angewendet werden oder auf die neuen Regelungen umgestiegen werden. Wie empfohlen, genaue Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, da das AMS verstärkt kontrollieren wird, ob auch tatsächlich eine kontinuierliche Altersteilzeitvereinbarung vorliegt.

Blocken der Arbeitszeit

Von geblockter Altersteilzeit ist ab 1.1.2024 immer dann auszugehen, wenn die Grenzen der kontinuierlichen Altersteilzeit überschritten werden. Die übrigen Voraussetzungen bleiben gleich (Ersatzkrafteinstellung, max. 2,5 Jahre Freizeitphase etc).

Neuberechnung des Lohnausgleichs

Die Berechnung des oberen Ausgangswertes (=Oberwert) erfolgt wie bisher aus dem durch-

schnittlichen Entgelt (laufendes Entgelt inkl. Überstunden, Zulagen, Funktionszulagen etc.) der letzten zwölf Monate vor Beginn der Altersteilzeit. Der untere Ausgangswert (= Unterwert) ist das Entgelt für den gleichen Zeitraum wie der Oberwert, jedoch ohne Überstunden und entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit anteilig gekürzt.

Damit ist ab 1.1.2024 der Unterwert ein Prozentsatz des Oberwertes. Der Lohnausgleich ist wie bisher die Hälfte der Differenz aus Oberwert und Unterwert. Das tatsächlich mit Beginn der Altersteilzeit gebührende Teilzeitentgelt ist nur mehr für die Ermittlung der zusätzlichen SV-Beiträge und bei Einkürzung wegen der Höchstbeitragsgrundlage relevant. Die neue Berechnungsmethode wird auch auf bereits laufende Altersteilzeitvereinbarungen angewandt (spätestens ab der nächsten Bekanntgabe von Entgeltänderungen).

Förderung bei geblockter Altersteilzeit

Die Abgeltung des Aufwands bei geblockter Altersteilzeit wird stufenweise bis Ende 2028 verringert, ab 2029 erhält der Dienstgeber keine Abgeltung mehr. Je nach Laufzeitbeginn wird die Abgeltung ab 2024 bis 2027 jährlich um 7,5 Prozentpunkte verringert. Die Förderung beträgt daher 2024 42,5 %, 2025 35 %, 2026 27,5 %, 2027 20 %. 2028 beträgt der abzugeltende Anteil der Aufwendungen 10 %. Wurde der Antrag auf geblockte Altersteilzeit mit einem Laufzeitbeginn ab 2024 vor dem 12. 9. 2023 beim AMS gestellt, erhält man noch 50 % des zusätzlichen Aufwands.

Entfall der Teilpensionsregelung

Die Regelungen zur Teilpension werden in den § 27 AIVG integriert und bleiben inhaltlich unverändert. Für Zeiträume, in denen der Dienstnehmer bereits Anspruch auf eine Korridor pension hat, diese jedoch nicht beantragt, werden dem Dienstgeber nach wie vor 100 % der Aufwendungen für Lohnausgleich und Sozialversicherungsbeiträge ersetzt. Die Voraussetzungen sind vom Dienstgeber bekanntzugeben, und der höhere Aufwandsatz ist von ihm beim AMS zu beantragen.

Berücksichtigung von Entgelterhöhungen

Ab 2024 werden nur noch sonstige kollektivvertragliche Lohnerhöhungen oder solche von vergleichbaren Rechtsvorschriften (z.B. Mindestlohntarife, Dienstordnungen) berücksichtigt, sofern die Erhöhung mehr als 20 Euro beträgt (gerechnet auf Basis vor Herabsetzung der Arbeitszeit). Gemeint sind daher nur solche Erhöhungen, die keine jährlichen kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen darstellen, wie z.B. Einstufungsänderungen oder Biennalsprünge. Individuelle Lohnerhöhungen werden nicht mehr berücksichtigt.

Vereinfachung der Lohnverrechnung

Zur Vereinfachung der Lohnverrechnung wird klargestellt, dass die schon bisher vom Dienstgeber zu tragenden erhöhten Dienstnehmersozialversicherungsbeiträge keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis darstellen. Diese Übernahme stellte bisher einen solchen dar und erhöhte so die Lohnnebenkosten. Das AMS wiederum förderte seit 1.1.2017 den Dienstgeberbeitrag, der auf den SV-Dienstnehmeranteil der Differenzbeitragsgrundlage entfällt. Ab 2024 ist diese Förderung aufgrund der Klarstellung, dass es sich bei den übernommenen SV-Beiträgen nicht mehr um einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis handelt, nicht mehr nötig. Auch diese Regelung gilt für alle, also auch schon für laufende Altersteilzeitvereinbarungen.

Anhebung des Frauenpensionsalters und Altersteilzeit

Aufgrund der Anhebung des Frauenpensionsalters ab 1.1.2024 hat der Gesetzgeber einige Stichtage präzisiert. Aufgrund dieser Präzisierung können all jene Frauen, die im Zeitraum 2.12.1963 bis 30.6.1968 jeweils im Dezember und im Juni geboren wurden, sechs Monate früher in Pension gehen als bisher angenommen (ausgenommen sind all jene Frauen, die am jeweils 1. dieser Monate geboren wurden, für sie ändert sich nichts).

Altersteilzeitvereinbarungen, bei denen sich durch diese Änderung ein früheres gesetzliches Pensionsantrittsalter ergibt, können in der ursprünglich

vereinbarten, vom AMS bewilligten Form fortgeführt oder früher beendet werden, wenn sie vor Inkrafttreten des BGBl I 2023/11 bewilligt worden sind. Altersteilzeitvereinbarungen mit weiblichen Versicherten, für die bis spätestens Ende 2023 ein Antrag auf Altersteilzeitgeld gestellt wird, können einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten umfassen, der nach Vollendung des Regelpensionsalters liegt. Entgegenstehende Bestimmungen des § 27 AIVG sind für diese Altersteilzeitvereinbarungen unbeachtlich, sofern die höchstmögliche Bezugsdauer von fünf Jahren nicht überschritten und keine der in § 27 Abs 3 AIVG genannten Versicherungsleistungen bezogen wird.

Änderung bei den Anspruchsvoraussetzungen

Um Altersteilzeit in Anspruch nehmen zu können, müssen in den letzten 25 Jahren vor Antritt 15 Jahre einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung vorliegen (arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Kindererziehung bis zum 15. Lebensjahr, Krankengeld und Arbeitslosengeldbezug sowie bestimmte Auslandsaufenthalte werden auf die Rahmenfrist angerechnet). Ab 1.1.2024 sollen auch Zeiten einer pensionsversicherungspflichtigen selbständigen Erwerbstätigkeit für die Rahmenfristerstreckung angerechnet werden (Gesetzwerdung bleibt abzuwarten).



LBG-Empfehlung: Wir empfehlen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, sich zeitnah mit den neuen Altersteilzeitregelungen vertraut zu machen und gegebenenfalls bestehende oder geplante Altersteilzeitvereinbarungen auf Übereinstimmung mit den neuen Vorschriften zu überprüfen und allenfalls anzupassen.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen, der Erstellung sowie der Anpassung von Altersteilzeitvereinbarungen, der Lohnverrechnung und stehen für sämtliche Fragen iZm Altersteilzeit zur Verfügung – an 35 Standorten, österreichweit.

2.13. Aufladen von E-KFZ | Neuregelung bei der Ermittlung des Sachbezugs bei geleasteten Ladestationen

Auf Grund einer Änderung der Sachbezugswerteverordnung kommt es rückwirkend mit 1.1.2023 zu einigen Klarstellungen im Bereich der Elektrofahrzeuge. Die Neuregelungen betreffen die Zuordnung der Lademenge und die Ermittlung des Sachbezuges bei geleasteten Ladestationen.

Ladekosten

Ersetzt oder trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten für das Aufladen eines firmeneigenen Elektrofahrzeuges, ist kein Sachbezug anzusetzen, wenn

- die Kosten des Aufladens an einer öffentlichen Ladestation nachgewiesen werden (mittels Beleg bzw. Glaubhaftmachung), oder
- **Neu:** wenn an einer nicht öffentlichen Ladestation die nachweisliche Zuordnung der Lademenge zum firmeneigenen Elektrofahrzeug sichergestellt ist (bisher musste die Zuordnung der Lademenge durch die Ladestation sichergestellt sein). Der Strompreis für den Kostenersatz ist vom Bundesminister für Finanzen spätestens bis 30.11. jeden Jahres im Rechts- und Fachinformationssystem des Finanzressorts zu veröffentlichen. Als Kostenersatz für das Kalenderjahr 2024 sind 33,182 Cent/Kilowattstunde anzusetzen.

Die Zuordnung der Lademenge zum firmeneigenen Elektrofahrzeug kann erfolgen durch: die Ladestation selbst, das Elektrofahrzeug selbst ("In-Vehicle-Aufzeichnungen"), vom Ladestationanbieter zur Verfügung gestellte Apps bzw. Aufzeichnungen des Herstellers (charging history).

Ladestation

Ersetzt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ganz oder teilweise die Kosten für die Anschaffung einer Ladestation für ein firmeneigenes Elekt-

rofahrzeug oder schafft sie bzw. er für die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer eine Ladestation an, ist nur der € 2.000 Euro übersteigende Betrag als geldwerter Vorteil anzusetzen.

Neu: Wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Ladestation für das firmeneigene Elektrofahrzeug least und der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer zur Verfügung stellt, ist auf die im Leasingvertrag der Berechnung der Leasingrate zugrundeliegenden Anschaffungskosten abzustellen. Als Sachbezug ist jener Teil der Leasingrate anzusetzen, der sich aus dem Verhältnis des 2.000,00 Euro übersteigenden Betrages zu den Anschaffungskosten ergibt.

2.14. Umstieg auf ID Austria ggf. nachholen

Seit 5.12.2023 ersetzt die ID Austria die bisherige Handy-Signatur. Die Umstellung von der Handy-Signatur auf die ID Austria ist für Dienstgeber:innen sowie Vertretungsberechtigte von Unternehmen (Geschäftsführer:innen, Steuerberater:innen, berechtigte Mitarbeiter:innen im Unternehmen, u.ä.), die bisher das Unternehmensserviceportal genutzt haben, zwingend erforderlich. Nur damit können relevante e-Services der ÖGK wie WE-BEKU, ELDA oder die e-Zustellung weiterhin in Anspruch genommen werden.

Wenn Sie noch nicht auf die ID Austria umgestiegen sind, sollten Sie dies schnellstmöglich nachholen, um die e-Services der Sozialversicherung auch weiterhin wie gewohnt nutzen zu können. Es macht natürlich für jeden, der moderne, digitale Lösungen – privat oder beruflich – schätzt Sinn, über eine ID Austria zu verfügen.

ID Austria mit Vollfunktion

Die ID Austria mit Vollfunktion bietet dieselben Funktionen wie die Handy-Signatur. Zusätzlich werden die digitalen Anwendungsbereiche laufend erweitert (zum Beispiel der Digitale Führerschein, Zulassungsscheine etc.). Wurde die Handy-Signatur von einer Behörde registriert,

kann die Handy-Signatur auf die ID Austria mit Vollfunktion aufgewertet werden. Wir empfehlen den Umstieg auf diese Variante. Eine Full ID Austria kann persönlich bei ermächtigten Registrierungsbehörden (Bezirkshauptmannschaften, Magistrate, Gemeinden, Finanzämter und Landespolizeidirektionen) oder online eingerichtet werden.

ID Austria mit Basisfunktion

Wurde die Handy-Signatur nicht behördlich registriert, ist zunächst nur der Umstieg auf die Basisfunktion der ID Austria möglich. Um die Vollfunktion der ID Austria mit ihren neuen Funktionen – wie etwa Ausweise am Smartphone vorzuweisen – zu erhalten, ist ein Behördengang zur Registrierung notwendig.

2.15. Pension und Erwerbstätigkeit – Entfall des Dienstnehmeranteils

Der Gesetzgeber hat Ende 2023 Änderungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen erwerbstätiger Pensionistinnen und Pensionisten beschlossen. Für diesen Personenkreis entfällt teilweise ab Jänner 2024 der Dienstnehmeranteil zur Pensionsversicherung. Nachstehend die Details der neuen Regelung:

- Die Pensionistinnen und Pensionisten üben neben dem Bezug einer Regelpension eine Erwerbstätigkeit mit einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze aus.
- Der Dienstnehmeranteil der Pensionsversicherungsbeiträge entfällt bis maximal 10,25 % der doppelten Geringfügigkeitsgrenze (2024: 1.036,88 Euro pro Monat).
- Der Dienstnehmeranteil (im Jahr 2024 monatlich insgesamt maximal 106,28 Euro) ist nicht vom Entgelt abzuziehen und nicht an die Sozialversicherung abzuführen.
- Für den Ersatz der Pensionsversicherungsbeiträge ist der nicht einbehaltene Beitrag mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) bekannt zu geben.
- Die Begünstigung gilt nur für das laufende Entgelt. Beiträge für Sonderzahlungen sind wie bisher abzurechnen.
- Dazu wird ein neuer Abschlag im Tarifsystem (TASY) geschaffen.
- Nach Umsetzung der noch erforderlichen technischen Anpassungen in den Softwareprodukten erfolgt die Verrechnung für die Beitragszeiträume Jänner bis März 2024 rückwirkend.
- Werden zwei oder mehr Erwerbstätigkeiten ausgeübt, steht der monatliche Maximalbetrag nur einmal zu.
- Darüber hinaus gehende Beiträge können durch die ÖGK von den Pensionistinnen und Pensionisten eingefordert werden.
- Die Änderungen sind derzeit auf zwei Jahre befristet. Sie gelten (vorerst) für die Jahre 2024 und 2025.

Konkret heißt das bis zum Beginn der Verrechnung:

- Zunächst sind in den EDV-Systemen der ÖGK sowie der BVAEB und in den Lohnsoftwareprodukten die technischen Voraussetzungen zu schaffen.
- Dazu werden zeitnah die technischen Vorgaben (Organisationsbeschreibung Datenaustausch mit Dienstgeberinnen und Dienstgebern/DM-ORG) und das neue Tarifsystem (TASY) bereitgestellt.
- Bis zum Beginn der Verrechnung, über den die ÖGK zeitgerecht informieren wird, sollen lt. ÖGK die mBGM und die Beitragszahlungen wie bisher übermittelt werden.
- Die ÖGK bittet, Korrekturen, die sich nach erfolgter technischer Umsetzung für die Monate Jänner 2024 bis März 2024 ergeben, durch Rollungen vorzunehmen (Storno/Neumeldung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung).

2.16. Verzugszinsen ÖGK mit 7,88 % für 2024 gesetzlich festgelegt

Die ÖGK ist verpflichtet, Verzugszinsen für nicht rechtzeitig einbezahlte Beträge zu verrechnen. Beiträge gelten als zeitgerecht entrichtet, wenn sie binnen 15 Tagen nach deren Fälligkeit auf dem Konto des zuständigen Krankenversicherungsträgers gutgebucht sind. Die Berechnung der Verzugszinsen ist gesetzlich definiert. Die Höhe der Verzugszinsen gilt für jeweils ein Kalenderjahr und ergibt sich aus dem Basiszinssatz der österreichischen Nationalbank am 31. Oktober 2023 zuzüglich vier Prozentpunkte. Für 2024 betragen die Verzugszinsen damit 7,88 % p.a. (zum Vergleich: 2023 waren es 4,63 % p.a.).



LBG-Hinweis: Verzugszinsen werden nicht zeitraumkonform berechnet. Werden etwa im Zuge einer Lohnabgabenprüfung im Jahr 2024 ausständige SV-Beiträge aus Vorjahren fällig, sind die nachzuzahlenden Beiträge mit dem Verzugszinssatz gültig im Jahr der Prüfung zu verzinsen.

2.17. Übersicht nützlicher Werte für die Lohnverrechnung für 2024

Die Grenzbeträge zum Dienstnehmeranteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei geringem Einkommen betragen ab 1.1.2024:

Einkommen	Steuersatz
bis € 1.951	0 %
€ 1.951 - € 2.128	1 %
€ 2.128 - € 2.306	2 %
über € 2.306	2,95 %

Ebenfalls angepasst werden die Grenzbeträge zum Lehrlingsanteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei geringem Einkommen:

Einkommen	Steuersatz
bis € 1.951	0 %
€ 1.951 - € 2.128	1 %
über € 2.128	1,15 %

Hier noch die Übersicht zur Geringfügigkeitsgrenze bzw. den Höchstbeitragsgrundlagen:

Wert	Betrag
Geringfügigkeitsgrenze monatlich	€ 518,44
Grenzwert für die Dienstgeberabgabe	€ 777,66
Höchstbeitragsgrundlage monatlich:	€ 6.060 (täglich: € 202)
Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen	€ 12.120
Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmer:innen ohne Sonderzahlungen	€ 7.070



LBG Österreich zählt mit mehr als 33.000 monatlich durchgeführten Lohn- und Gehaltsabrechnungen zu den führenden Beratungsunternehmen für Arbeitgeber:innen und führt aktuell bestehende Aufträge in der Lohn- und Gehaltsverrechnung beginnend mit einem Mitarbeiter pro Arbeitgeber bis mehr als 2.000 Mitarbeiter:innen je Arbeitgeber durch. Wenden Sie sich mit Ihrer Angebotsanfrage gerne an: welcome@lbg.at

3. Investition, Kauf, Verkauf, Finanzierung, Förderung | Wirtschaftsberatung

Wir beraten Sie in vielfältigen wirtschaftlichen Fragen, von der Gründung und laufenden Führung des Unternehmens, bei Investitionen, Kauf und Verkauf von Betrieben, Unternehmens- oder Geschäftsanteilen bis zur Übergabe bzw. Unternehmensnachfolge.

Gleichermaßen begleiten wir Sie bei Finanzierungsüberlegungen und Gesprächen mit Banken, Förderstellen oder Geldgebern, unabhängig davon, ob es um die Fremdfinanzierung geht oder eine Stärkung des Eigenkapitals im Zuge von Kapitaleinlagen oder einer Veränderung im Gesellschafterkreis.

Greifen Sie auf unsere Expertise zurück, beispielsweise bei der Budgetierung, Planung und Cash-Flow-Rechnung, der Steuerung der Unternehmensliquidität, bei Vorteilhaftigkeitsrechnungen hinsichtlich unterschiedlicher Finanzierungswege wie Leasing oder Kredit, der Abschätzung von Darlehenskosten und der Aufstellung von Tilgungsplänen, Zeit- und Leibrentenberechnungen, einem sorgsamem Obligomanagement und der Einrichtung eines wirksamen Mahnwesens, Rentabilitätsberechnungen und dem Finden von Verbesserungspotentialen, der Einrichtung einer aussagekräftigen Kostenrechnung samt beispielsweise einer stufenweisen Fixkostendeckungsbeitragsrechnung, der Vor- und Nachkalkulation oder natürlich auch der Unternehmensbewertung – und vielem mehr.

Verzichten Sie auch nicht auf Förderungen, weil Anträge manchmal mühsam sind und Ihnen die nötige Routine fehlt. Wir unterstützen Sie dabei! Es gibt für fast jedes Vorhaben, für nahezu jede Investition finanzielle Unterstützung von Bund, Ländern, Gemeinden oder auch der Europäischen Union. Österreichweit sind es mehrere hundert Förderungsprogramme, die für Unternehmen zur

Verfügung stehen. Wichtige Bereiche sind: Gründungsförderung, KMU-Förderung, Haftungsübernahmen für Investitions- und Betriebsmittelkredite, Förderungen zur Unterstützung bei Expansion im In- und Ausland, Außenhandelsförderungen, Regionalförderungen, Innovationsförderung, Förderung für Umweltschutz sowie branchenorientierte Förderungen.

4. WiEReG-Novelle

Der EuGH hat entschieden, dass die bisher im WiEReG geregelte, komplett uneingeschränkte öffentliche Einsicht in das Register der wirtschaftlichen Eigentümer beschränkt werden muss. Dies ist jetzt mit einer Novelle zum WiEReG erfolgt. Die Einsichtnahme erfordert nunmehr ein berechtigtes Interesse. Für bestimmte begünstigte Organisationen oder Personen (Medien, Zivilgesellschaft), die einen Bezug zur Verhinderung der Geldwäsche bzw. Terrorismusfinanzierung aufweisen, wird das berechtigte Interesse unterstellt. Andere Antragsteller auf Gewährung der Einsicht müssen hingegen nachweisen, dass aufgrund wirtschaftlicher oder persönlicher Elemente ein hinreichendes Interesse am wirtschaftlichen Eigentümer eines bestimmten Rechtsträgers besteht. Zudem können berufsmäßige Parteienvertreter, wie z.B. Steuerberater, Auszüge aus dem Register abfragen und sie an ihre Klienten übermitteln, wenn das Vorliegen des berechtigten Interesses als offenkundig einzustufen ist.

Mit der Novelle wurden weiters beispielsweise Meldeverpflichtungen für Stiftungen und Treuhandschaften erhöht. Bei Stiftungen und Trusts muss z.B. offengelegt werden, ob ein Stifter, Gründer oder Trustor als Treuhänder tätig ist.

Die Novelle schafft weiters die rechtliche Grundlage für die rasche und effektive Zusammenarbeit der Registerbehörde mit anderen nationalen und internationalen Behörden.

5. Wichtige Fristen im Februar und März 2024

Gerade die Monate Februar und März sind für zahlreiche Jahresmeldungen besonders wichtig. Zur leichteren Übersicht hier die wichtigsten Termine für Februar und März 2024 im Überblick:

15.2.2024: Registriertkassen Jahresendbeleg

Der signierte Jahresbeleg der Registriertkasse zum Jahresende 2023 ist verpflichtend bis spätestens 15.2.2024 (lt. BMF-Info) zu überprüfen. Dies kann manuell mit der BMF-Belegcheck-App oder automatisiert durch Ihre Registriertkasse durchgeführt werden. Der Jahresendbeleg ist sieben Jahre aufzubewahren sowie auf einem externen Datenspeicher zu sichern.

29.2.2024: Jahreslohnzettel und weitere Meldungen für Zahlungen im Jahr 2023

Unternehmer:innen sind verpflichtet, die **Jahreslohnzettel 2023** ihrer Dienstnehmer:innen elektronisch bis Ende Februar 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 des Arbeitgebers befördert wurde, sowie vom Arbeitgeber übernommene Kosten für ein Öffi-Ticket zu melden.

29.2.2024: Zahlungen für bestimmte Leistungen | Meldung nach § 109a, § 109b

Auch Zahlungen für bestimmte Leistungen an andere Personen, die außerhalb eines Dienstverhältnisses geleistet werden, sind elektronisch bis Ende Februar an das Finanzamt zu übermitteln.

- Eine **Meldung nach § 109a EStG** ist für erbrachte Leistungen außerhalb eines Dienstverhältnisses, wie z.B. Aufsichtsräte, Stiftungsvorstände, Versicherungsvertreter, **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. Ein Verstoß stellt eine Finanzordnungswidrigkeit dar, die mit einer Höchststrafe von € 5.000 bedroht ist.

- 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. Bei vorsätzlicher

Nichterfüllung droht eine Geldstrafe von bis zu 10% des zu meldenden Betrags, maximal € 20.000.

29.2.2024: Meldung bei Schwerarbeit

Leisten weibliche Versicherte, die das 35. Lebensjahr bzw. männliche Versicherte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, Tätigkeiten im Sinne der Schwerarbeitsverordnung, ist eine Schwerarbeitsmeldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu erstatten. Bis Ende Februar sind Schwerarbeitsmeldungen für das Jahr 2023 zu erstellen.

Die Meldung muss dem zuständigen Krankenversicherungsträger elektronisch mittels ELDA übermittelt werden.

29.2.2024: Mitteilungspflicht für pauschale Reiseaufwandsentschädigungen an Sportler, Schiedsrichter und Sportbetreuer

Mit dem Abgabenänderungsgesetz 2023 wurde klargestellt, dass der vereinfachte Lohnzettel L19 bis Ende Februar 2024 nur für Steuerpflichtige zu übermitteln ist, an die für eine nichtselbständige Tätigkeit ausschließlich pauschale Reiseaufwandsentschädigungen ausbezahlt wurden.

Erhalten Steuerpflichtige pauschale Reiseaufwandsentschädigungen zusätzlich zum Arbeitslohn, dann sind diese im Lohnzettel (L16) aufzunehmen. Liegen selbständige Einkünfte vor (z.B. Schiedsrichter mit Einkünften aus Gewerbebetrieb), besteht keine Übermittlungspflicht.

29.2.2024: Arbeitsstättenmeldung

Dienstgeber:innen haben die Adresse der Arbeitsstätte (am 31.12. oder letzten Arbeitstag) mittels ELDA bis Ende Februar 2024 zu melden.

15.3.2024: Entscheidung, ob monatliche oder vierteljährliche UVA

Unternehmer:innen, deren Umsatz im vorangegangenen 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 15.3.2024 dem Finanzamt übermittelt wird. Andernfalls ist für den Voranmeldungszeitraum 1.Quartal 2024 die UVA bis zum 15.5.2024 einzureichen.

31.3.2024: Kommunalsteuererklärung

Unternehmer:innen haben bis zum 31.3.2024 eine Kommunalsteuererklärung mittels FinanzOnline zu übermitteln.

Meldepflicht für neue Selbständige | Spätestens 8 Wochen nach Einkommensteuerbescheid

Um den Strafzuschlag von 9,3% zu vermeiden, müssen neue Selbständige ein Überschreiten der Versicherungsgrenze (2024: € 6.221,28 p.a. | 2023: € 6.010,92 p.a.) spätestens innerhalb von 8 Wochen nach Ausstellung des Einkommensteuerbescheides melden. Es empfiehlt sich eine Meldung ans die SVS bereits bei Einreichung der Steuererklärung.

Quellen: Wichtige Quellen für diese LBG Österreich - Fachinformation sind beispielsweise die einschlägigen Gesetze, Verordnungen, Erlässe und Judikatur, Informationen des Bundesministeriums für Finanzen, der Österreichischen Gesundheitskasse, der Wirtschaftskammern und der Austria Wirtschaftsservice (aws).

Empfehlung zur individuellen persönlichen Beratung, Haftungsausschluss:

Diese LBG-Information hat zum Ziel, auf ausgewählte steuerliche Neuerungen, wirtschaftliche Handlungsoptionen sowie aktuelle Änderungen in der Personalverrechnung hinzuweisen. Es ist weder unsere Intention noch wäre es aufgrund der vielfältigen und komplexen gesetzlichen Bestimmungen und laufenden Änderungen seriös möglich, dass die vorliegende, allgemein gehaltene Information eine sorgfältige persönliche, steuerliche und wirtschaftliche Beratung durch eine/n unserer fachkundigen Expert/innen für Ihre individuelle Situation ersetzt. Weder LBG noch die Autoren können daher trotz großer Sorgfalt eine Haftung welcher Art auch immer übernehmen.

LBG-Erstkontakt: Wenden Sie sich bitte an welcome@lbg.at. Wir bringen Sie gerne mit einem, mit Ihrem Anliegen bestens vertrauten Berater bei LBG zusammen oder treten Sie direkt mit einem unserer 35 österreichweiten Standorte www.lbg.at in Kontakt.

Impressum & Herausgeber: LBG Österreich GmbH Wirtschaftsprüfung & Steuerberatung, 1030 Wien, Boerhaavegasse 6 www.lbg.at, Redaktionsschluss: 19. Jänner 2024.

Die Personenbezeichnungen in diesem Booklet beziehen sich gleichermaßen auf weibliche, männliche und diverse Personen. Auf diesbezügliche, detaillierte Bezeichnungen wird fallweise zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

