

Klienteninfo

Steuern Sie mit uns in eine erfolgreiche Zukunft!

In dieser Ausgabe:

Start-up-Paket fördert Innovationen und erleichtert Gründungen

Stellt die Kürzung von All-In-Verträgen bei Elternteilzeit eine Diskriminierung dar?

Sind Kosten zur Berechnung der Immobilienertragsteuer abzugsfähig?

Umstellung von Handy-Signatur auf ID Austria

Richtwertmieten wurden um mehr als 8 % erhöht

Kein Ende bei der Erhöhung des Basiszinssatzes

Start-up-Paket fördert Innovationen und erleichtert Gründungen

Das Ende Mai 2023 von BMF und BMJ präsentierte **"Start-up-Paket"** hat zum Ziel, unternehmerische Innovation und Risikobereitschaft durch **flexiblere Rahmenbedingungen im Gesellschafts- und im Steuerrecht** zu fördern. Aktuell liegt es als Ministerialentwurf vor und beinhaltet insbesondere das Konzept der **flexiblen Kapitalgesellschaft**, die **Senkung des Mindeststammkapitals** einer GmbH und die **Möglichkeit zur Start-up-Mitarbeiterbeteiligung**.

Die **"flexible Kapitalgesellschaft"** ("FlexKap" oder "FlexCo") soll eine neue Abwandlung dieser Rechtsform sein, die **mehr Freiheit** bei der Willensbildung der Gesellschaft wie auch bei Kapitalmaßnahmen bietet. Ebenso soll die **Möglichkeit der Mitarbeiterpartizipation** am unternehmerischen Erfolg via **Abgabe von Unternehmensanteilen** im Vordergrund stehen. Im Detail ist vorgesehen, dass Arbeitnehmern ein Mitspracherecht garantiert wird, wenn Beschlüsse eine Änderung der Rechte der am Unternehmenswert Beteiligten im Nachhinein bewirken. In punkto Bilanzgewinn ist vorgesehen, dass **Arbeitnehmer** wirtschaftlich **nicht schlechter gestellt** werden als die **Gründer** selbst. Deshalb sollen **Arbeitnehmer** im Ausmaß ihrer Kapitalbeteiligung am **Bilanzgewinn** bzw. **Liquidationserlös** beteiligt werden. Schließlich sollen **Unternehmensanteile** einer solchen FlexKap **in Schriftform übertragen** werden können. Überdies ist vorgesehen, dass flexible Kapitalgesellschaften einfach und **unbürokratisch** in eine AG oder GmbH **umgewandelt** werden können.

Die Schwelle zur **Unternehmensgründung** hängt oftmals auch von der Höhe des **erforderlichen Mindeststammkapitals** ab. Um **Unternehmensgründungen** zu **erleichtern**, ist folglich vorgesehen, das **GmbH-Mindeststammkapital** von 35.000 € auf **10.000 € abzusenken**. Damit einhergehend soll die **Mindestkörperschaftsteuer** künftig **500 € betragen** (5 % des gesetzlichen Mindeststammkapitals). Eine Übergangsregelung ist

für das 4. Quartal 2023 (geplantes Inkrafttreten der Herabsetzung des Mindeststammkapitals) vorgesehen.

Die neuen Regelungen für die **Start-up-Mitarbeiterbeteiligung** sind erstmals für **ab 1.1.2024** abgegebene Anteile geplant. Die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg kann die häufigen Schwierigkeiten von **Start-ups** bei Themen wie fehlendem Cashflow und fehlender Liquidität, die oftmals **Probleme** bei der **Einstellung und Entlohnung** passender und qualifizierter Mitarbeiter **machen**. Bisher hat jedoch die **Abgabe von Kapitalanteilen an die Mitarbeiter** zu einer **Besteuerung** dieses **geldwerten Vorteils** geführt (nach Berücksichtigung der schon bestehenden Steuerbefreiung für Mitarbeiterbeteiligungen von 3.000 € bzw. 4.500 € bei Mitarbeiterbeteiligungsstiftungen) und somit zum **Liquiditätsbedarf** beim **Arbeitnehmer** ("**Dry-Income**"-Problematik).

Das Vorliegen einer solchen Start-up-Mitarbeiterbeteiligung soll dabei an folgende **Kriterien** bezogen auf das **Unternehmen** geknüpft sein - nicht mehr als 100 Arbeitnehmer, nicht mehr als 40 Mio. € Umsatz, die Unternehmensgründung ist nicht mehr als 10 Jahre her und das Unternehmen darf **nicht** Teil eines **Konzerns** sein. **Start-up-Mitarbeiterbeteiligungen** sollen **begünstigt** sein, wenn die **Kapitalanteile unentgeltlich abgegeben** werden - eine bloß verbilligte Abgabe der Unternehmensanteile bringt keine Begünstigung mit sich. Eine **Besteuerung** von solchen Start-up-Mitarbeiterbeteiligungen soll - anstelle der bislang de facto sofortigen Besteuerung des geldwerten Vorteils - **nur in ausgewählten Fällen** erfolgen und somit zu einem **Aufschub der Steuerbelastung** führen. So ist die **Besteuerung** z.B. bei **Veräußerung der Anteile durch den Arbeitnehmer** (das ist der typische Fall der Beendigung des Besteuerungsaufschubs), bei **Beendigung des Dienstverhältnisses** (allerdings nicht bei Unternehmenswertanteilen an einer flexiblen Kapital-



gesellschaft unter bestimmten Voraussetzungen) oder bei Umständen, die das Besteuerungsrecht Österreichs einschränken (wie z.B. im Falle des **Wegzugs**) vorgesehen.

Bei **Unternehmenswertanteilen** hat der **Arbeitgeber** im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses die **Möglichkeit**, die **sofortige Besteuerung abzuwenden**, sofern er für die **Entrichtung der Steuer haftet** und dies am Lohnzettel erklärt. In diesen Fällen erfolgt der Zufluss erst bei späterer Veräußerung der Anteile, Aufhebung der Vinkulierung, Tod oder Wegzug. Die **Besteuerung** der Start-up-Mitarbeiterbeteiligung erfolgt pauschal **zu 75**

% mit einem festen Satz von 27,5 % - die restlichen **25 %** unterliegen dem **regulären Tarif**. Zeitlich betrachtet beträgt für die Start-up-Mitarbeiterbeteiligung die **Behaltefrist für die Anteile zumindest 5 Jahre**, das Dienstverhältnis muss zumindest 3 Jahre gedauert haben. Die 5-Jahres-Frist gilt nicht, wenn die Besteuerung aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses eintritt. Schließlich ist vorgesehen, dass die steuerlichen Begünstigungen für Start-up-Mitarbeiterbeteiligungen durch entsprechende im **Sozialversicherungsrecht begünstigende Bestimmungen** flankiert werden.

Stellt die Kürzung von All-In-Verträgen bei Elternteilzeit eine Diskriminierung dar?

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat bereits in der Vergangenheit festgestellt, dass **Überstundenpauschalen** bei **Elternteilzeit gestrichen** werden dürfen. Auch **All-in-Gehälter** dürfen **reduziert** werden, sofern der **Entgeltteil** für die Leistung von Mehr- und Überstunden rechnerisch **abgegrenzt** werden kann. Ein Betriebsrat versuchte nun gegen diese Rechtsprechung mit der Argumentation vorzugehen, dass eine **Kürzung der All-in-Gehälter** eine **Diskriminierung** darstellt.

Er klagte auf Feststellung, dass ein All-In-Gehalt bei **Elternteilzeit** oder bei einer Arbeitszeitverkürzung aufgrund des **Mutterschutzgesetzes** oder der **Väterkarenz** ausschließlich im Ausmaß der **Stundenreduktion** gekürzt wird. Vom **Gehalt** abgedeckte **Über- oder Mehrstunden** sollen ebenfalls **aliquotiert** und **nicht komplett ausgesetzt** werden. Eine Abweichung von der bisherigen Rechtsprechung wurde damit begründet, dass eine **Gehaltskürzung um einen Überstundenanteil** in der Elternteilzeit im Ergebnis eine **Diskriminierung von Teilzeitarbeitskräften** bzw. eine **Diskriminierung wegen des Geschlechts** darstelle. Auch wenn ArbeitnehmerInnen während der Elternteilzeit zu Mehrarbeit nicht verpflichtet seien, könnten ArbeitnehmerInnen des beklagten Unternehmens aufgrund ihrer Tätigkeit und Positionen **Mehrarbeit faktisch nicht verweigern**.

Der OGH **wies** diese **Argumente** als unbegründet **zurück**. **Elternteilzeitbeschäftigte** sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus (**Mehrarbeit**) **nicht verpflichtet**. Werden daher **über einen längeren Zeitraum keine Überstunden geleistet, ruht**

auch der **Anspruch auf ein Überstundenpauschale** für diesen Zeitraum. Dem Abschluss einer solchen Vereinbarung liegt die Annahme zugrunde, dass Überstunden auch tatsächlich geleistet werden dürfen. Diese **beidseitige Erwartung** (und das "Synallagma zwischen Arbeitsleistung und Entgelt") wäre erheblich **gestört**, müsste der **Arbeitgeber Überstundenpauschalen** beziehungsweise **ungekürzte All-in-Entgelte weiterbezahlen**, obwohl der **Arbeitgeber** nicht einmal die Leistung von **Mehrstunden fordern** kann.

Für den **konkreten Fall** bedeutet das Folgendes: Einerseits stand nicht fest, dass die ArbeitnehmerInnen **wirklich** - wie vom Betriebsrat behauptet - **Mehrarbeit faktisch nicht verweigern konnten**. Andererseits müssten **Mehr- und Überstunden**, die in der Elternteilzeit geleistet werden, ohnehin im Wege der **Einzelabrechnung abgegolten** werden. Eine **sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung** der **Elternteilzeitbeschäftigten** gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bzw. gegenüber Männern **konnte** der OGH daher **nicht erkennen**. Aus diesen Gründen **wies** der OGH die **außerordentliche Revision** des klagenden **Betriebsrats zurück**. Es bleibt somit bei der bisherigen Judikatur zum **Ruhen der Überstundenpauschale** in der Elternteilzeit und der **zulässigen Kürzung eines All-in-Gehalts** um den der Mehrarbeit zuordenbaren Anteil.



Sind Kosten zur Berechnung der Immobilienertragsteuer abzugsfähig?

Ein Steuerpflichtiger hatte im Jahr 2014 eine **Liegenschaft** (Miteigentumsanteil an einer Liegenschaft) aus dem **Privatvermögen verkauft** und hatte hierauf die **Immobilienertragsteuer** abzuführen. Da es sich um ein sogenanntes "Altgrundstück" handelte, wurde die Berechnung unter Berücksichtigung der **Pauschalmethode** des § 30 Abs. 4 Z 2 EStG ermittelt, wonach die **Anschaffungskosten mit 86 % des Veräußerungserlöses angesetzt** wurden. Wegen geringer Einkünfte im Veranlagungsjahr wurde für die Abfuhr der Steuer ein **Regelbesteuerungsantrag** beantragt. Zudem wollte der Steuerpflichtige u.A. die **Selbstberechnungskosten für die Immobilienertragsteuer**, welche von einem **Notar** berechnet wurde, von der **Bemessungsgrundlage** der Immobilienertragsteuer **abziehen**. Für die Berechnung der Immobilienertragsteuer kam wegen der **Regelbesteuerung** nicht der besondere Steuersatz, sondern der **Tarifsteuersatz**, zur Anwendung.

Das **BFG** (GZ RV/1100044/2020 vom 17.2.2023) führte aus, dass in der **damaligen Rechtslage** des Einkommensteuergesetzes ein **generelles Abzugsverbot für Ausgaben** nach § 20 Abs. 2 EStG gegolten hat, welche in **unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang mit Einkünften** stehen, die dem **besonderen Steuersatz** i.Z.m. der **ImmoESt** unterliegen. Voraussetzung für das Abzugsverbot war damals also lediglich die mögliche Anwendbarkeit des besonderen Steuersatzes, sodass selbst bei Anwendung der Regelbesteuerungsoption die Aufwendungen im konkreten Fall nicht abgezogen werden durften. In der **aktuellen Fassung** nach dem StRefG 2015/2016 gilt das Abzugsverbot nur, wenn der besondere Steuersatz auch tatsächlich zur Anwendung gelangt.

Da der Beschwerdeführer aber auch einen Eventualantrag stellte, musste sich das **BFG** auch mit der **Frage** beschäftigen, ob die **Selbstberechnungskosten** der **ImmoESt** (dh, die durch den Notar angefallenen Kosten) als **Steuerberatungskosten** Sonderausgaben darstellen und **steuerlich abzugsfähig** sind.

Steuerberatungskosten sind grundsätzlich als **Sonderausgaben** abzugsfähig, sofern sie keine Werbungskosten darstellen und die Zahlung an berufsrechtlich befugte Personen geleistet wird. Das BFG hält in diesem Zusammenhang fest, dass bei **Steuerberatungskosten** auf die **Veranlassung** abzustellen ist. Für die Frage der Abzugsfähigkeit von Steuerberatungskosten als Betriebsausgabe bzw. Werbungskosten oder als Sonderausgaben ist entscheidend, ob sie der Sphäre der **Einkommenserzielung** oder der **Einkommensverwendung** zuzuordnen sind. Die Abzugsfähigkeit der Steuerberatungskosten ist dem Grunde nach nicht auf bestimmte Steuerarten beschränkt. Da die Steuerberatungskosten im **konkreten Fall** mit **Einkünften aus Grundstücksveräußerungen** zusammenhängen, sind sie der **Einkommensverwendung** zuzuordnen und stellen somit **Sonderausgaben** dar. Voraussetzung für den Abzug ist weiters, dass sie an **berufsrechtlich befugte Personen** geleistet werden, wobei hierzu auch **Notare und Rechtsanwälte** gehören. Folglich waren die **gegenständlichen Selbstberechnungskosten des Notars** als **Sonderausgaben** abzugsfähig. Die übrigen geltend gemachten Aufwendungen, welche auch dem Abzugsverbot nach § 20 Abs. 2 EStG unterlagen, waren mangels Steuerberatungscharakter nicht als Sonderausgaben zu klassifizieren.

Umstellung von Handy-Signatur auf ID Austria

Für bisherige Nutzer der **Handy-Signatur** bzw. der **Bürgerkarte** - etwa für **Dienstgeber** - kommt es zur notwendigen **Umstellung auf die ID Austria**. Einer jüngsten ÖGK-Information folgend können relevante **e-Services der ÖGK** wie z.B. WEBEKU, ELDA oder die e-Zustellung weiterhin **nur mithilfe der ID Austria** in Anspruch genommen werden. Positiver ausgedrückt bietet die ID Austria Zugang zum gesamten **Angebot an digitalen Services der Sozialversicherung, Verwaltung und Wirtschaft**. Konkret können mit der ID Austria (mit

Vollfunktion) "**Digitale Behördenservices**", das "**Elektronische Postamt**", die "**Elektronische Unterschrift**" und "**Digitale Ausweise**" (damit kann z.B. der Führerschein am Smartphone vorgewiesen werden) genutzt werden.

Die ID Austria gibt es in **zwei Varianten** - jene mit Vollfunktion und jene mit Basisfunktion:

Die ID Austria mit **Vollfunktion** kann nur von jenen Personen genutzt werden, deren Handy-Signatur bereits von einer **Behörde registriert** wurde.



Vorschau:

Für den Gruppenantrag müssen die amtlichen Formulare verwendet werden

Anhebung der Kategoriemieten

Impressum:

Schwarz & Partner
Wirtschaftsprüfung & Steuerberatung GmbH

Gudrunstrasse 141
A-1100 Wien

T: +43 (1) 602 51 51
F: +43 (1) 602 51 51 - 600

Email:
office@schwarz-partner.com
Web: www.schwarz-partner.com

Für jene Nutzer, welche ihre Handy-Signatur nicht behördlich registriert haben, ist der Umstieg auf die ID Austria mit **Basisfunktion** möglich. Um die Vollfunktion der ID Austria nutzen zu können, ist ein **Behördengang** zur Registrierung notwendig.

Bisherige **Nutzer der Bürgerkarte** müssen für den **Umstieg** auf die **ID Austria** jedenfalls eine **Registrierungsbehörde** aufsuchen (auch für die Nutzung der Basisfunktion). Als Registrierungsbehörden gelten Bezirkshauptmannschaften, Magistrate, Gemeinden, Finanzämter und Landespolizeidirektionen.

Richtwertmieten wurden um mehr als 8 % erhöht

Die **Richtwertmiete** bestimmt jenen Betrag, der bei einem bestimmten Wohnungssegment **maximal** pro Quadratmeter **verlangt** werden darf. Betroffen sind **Mietverträge für Altbauwohnungen** unter 130 m², welche **ab 1. März 1994** abgeschlossen wurden und die dem **Mietrechtsgesetz (MRG)** unterliegen. Die **Richtwertmieten** müssen per Gesetz bei einer Inflation von über 3 % alle zwei Jahre **automatisch** entsprechend **angepasst** werden - mitunter aufgrund der mit der oftmals schwierigen Erhaltung der Altbauten zusammenhängenden steigenden Kosten. Planmäßig ist es im **April 2023** zu einer **Anpassung** gem. Richtwertgesetz gekommen - die nächste planmäßige Anpassung soll wieder im Jahr 2025 erfolgen.

Bei laufenden Verträgen können die **Mieten erhöht** werden, wenn in den Verträgen eine **Wertsicherungsklausel** enthalten ist (eine Erhöhung ist daher **frühestens mit 1.5.2023** möglich gewesen), ansonsten gilt dies nur für **Neuvermietungen**. Für vor 1994 abgeschlossene Verträge sind die sogenannten **Kategoriemieten** relevant. Verglichen mit der Vorperiode sind die Richtwertmieten nunmehr um 8,6 % gestiegen.

Die maßgebenden Werte pro **Bundesland** sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt (in € pro m² Nutzfläche und Monat). Diese Richtwerte berücksichtigen keine Zu- bzw. Abschläge für Lage und Ausstattung, keine Steuern, Betriebskosten und laufende Inflationsanpassung.

Bundesland	Ab 1.4.2023	1.4.2022 bis 31.3.2023
Burgenland	6,09	5,61
Kärnten	7,81	7,20
Niederösterreich	6,85	6,31
Oberösterreich	7,23	6,66
Salzburg	9,22	8,50
Steiermark	9,21	8,49
Tirol	8,14	7,50
Vorarlberg	10,25	9,44
Wien	6,67	6,15

Kein Ende bei der Erhöhung des Basiszinssatzes

Durch die jüngst von der Europäischen Zentralbank im Kampf gegen die Inflation beschlossene, erneute **Erhöhung des Leitzinssatzes** um **0,25 Prozentpunkte** ergeben sich Anpassungen beim **Basiszinssatz** (nunmehr **3,38 %**), welcher wiederum als mehrfacher Referenzzinssatz dient. Die entsprechenden **Jahreszinssätze** sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Sofern die genannten Zinsen einen Betrag von **50 €** nicht erreichen, werden sie **nicht** festgesetzt.

	Seit 21.6.2023	Bisher
Stundungszinsen	5,38 %	4,88 %
Aussetzungszinsen	5,38 %	4,88 %
Anspruchszinsen	5,38 %	4,88 %
Beschwerdezinsen	5,38 %	4,88 %
Umsatzsteuerzinsen	5,38 %	4,88 %