MÄRZ 2023

Steuer NEWS

SCHMOLLMÜLLER UND PARTNER
STEUERBERATUNG

Begründet das unentgeltliche Aufladen von E-Fahrzeugen einen Sachbezug?

Schon bisher war bei sogenannten E-Fahrzeugen (Nullemissionsfahrzeugen) als Firmenwagen kein Sachbezug für eine allfällige Nutzung im Rahmen von Privatfahrten anzusetzen. Die mit 30.12.2022 veröffentlichte neue Sachbezugswerteverordnung enthält nunmehr auch umfangreiche Regelungen und Befreiungen zur Ladetätigkeit bei E-Fahrzeugen.

Neuregelung betreffend Sachbezug und Ladetätigkeit

- Kein Sachbezug ist anzusetzen, wenn arbeitgeber- oder arbeitnehmereigene E-Fahrzeuge am Standort des Arbeitgebers unentgeltlich aufgeladen werden.
- Kein Sachbezug ist anzusetzen, wenn der Arbeitgeber die Kosten für das Laden eines arbeitgebereigenen E-Fahrzeugs trägt oder diese dem Arbeitnehmer voll oder teilweise refundiert. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Kosten an einer öffentlich zugänglichen Ladestation als auch hinsichtlich der Kosten für das Aufladen im Privathaus oder an einem privaten Stellplatz. Hinsichtlich arbeitnehmereigener Privatladeplätze mit exakter Zuordnung der Lademenge ist der Kostenersatz für das Jahr 2023 mit 22,247 Cent/kWh festgesetzt. Ist die Zuordnung der Lademenge zum betreffenden Kraftfahrzeug durch die vom Arbeitnehmer verwendete Ladeeinrichtung nachweislich nicht möglich, kann alternativ ein monatlicher pauschaler Kostenersatz bis zu € 30 erfolgen, ohne dass ein steuerbarer Bezug anzusetzen ist (Befristung bis 1.1.2026).
- Ein abgabenpflichtiger Bezug (Arbeitslohn) ist hingegen anzusetzen, wenn die Kosten für das Aufladen von arbeitnehmereigenen E-Fahrzeugen außerhalb des Standortes des Arbeitgebers von diesem ersetzt werden.

Ersetzt der Arbeitgeber ganz oder teilweise die Kosten für die Anschaffung einer Ladeeinrichtung für ein arbeitgebereigenes E-Fahrzeug oder wird diese vom Arbeitgeber für den Dienstnehmer angeschafft, ist nur der € 2.000,00 übersteigende Betrag als Einnahme bzw. geldwerter Vorteil anzusetzen.

Sämtliche der dargestellten Regelungen gelten auch für Elektrofahrräder oder Elektrokrafträder.

Wer hat Anspruch auf das Arbeitsplatzpauschale?

© baranq - Adobe Stock.com

Verwenden Unternehmer für die Ausübung ihrer betrieblichen Tätigkeit ihren privaten Wohnraum als Arbeitsplatz, so kann hierfür ab der Veranlagung 2022 bei den betrieblichen Einkünften das Arbeitsplatzpauschale als pauschaler Abzugsposten berücksichtigt werden. Dadurch wird die betriebliche Nutzung von wohnraumbezogenen Aufwendungen, wie etwa Strom, Heizung, Beleuchtung oder die AfA, nicht jedoch von Arbeitsmitteln, pauschal abgegolten.

Voraussetzungen

Das Arbeitsplatzpauschale ist an die Voraussetzung geknüpft, dass dem Steuerpflichtigen zur Ausübung der betrieblichen Tätigkeit kein anderer ihm zurechenbarer Raum zur Verfügung steht.

Diese Beurteilung ist auf den jeweiligen Betrieb bezogen. Weiters setzt die Geltendmachung voraus, dass dem Steuerpflichtigen selbst Ausgaben aus der Nutzung des Wohnraums erwachsen, wobei es sich bei dem Wohnraum nicht um den Hauptwohnsitz handeln muss.

Betragliches Ausmaß der Pauschale

Steht das Arbeitsplatzpauschale dem Grunde nach zu, ist zwischen dem kleinen und dem großen Pauschale zu differenzieren:

- Das **kleine** Arbeitsplatzpauschale beträgt € 300,00 pro Jahr und gilt für alle selbständig Erwerbstätigen, die daneben andere wesentliche Einkünfte aus einer aktiven Erwerbstätigkeit (über € 11.000,00 pro Jahr) erzielen, für die ein anderer Raum außerhalb der Wohnung zur Verfügung steht.

- Das **große** Arbeitsplatzpauschale hingegen steht nur jenen selbständig Erwerbstätigen zu, die ihr Einkommen hauptsächlich aus ihrer Tätigkeit zuhause beziehen. Werden keine anderen Einkünfte aus einer aktiven Erwerbstätigkeit (aktives Dienstverhältnis, betriebliche Tätigkeit) erzielt, für welche außerhalb der Wohnung ein anderer Raum zur Verfügung steht, oder betragen diese höchstens € 11.000,00, steht ein Pauschale in Höhe von € 1.200,00 pro Jahr zu.

Das Arbeitsplatzpauschale ist der Höhe nach jeweils auf ein zwölf Monate umfassendes Wirtschaftsjahr bezogen. Wird die betriebliche Tätigkeit unterjährig begonnen oder beendet, so ist eine Aliquotierung des Pauschales vorzunehmen. Für jeden vollen oder angefangenen Monat, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, steht als Pauschale der jeweilige Zwölftelbetrag zu, somit entweder € 100,00 oder € 25,00.

Abgrenzung zum Arbeitszimmer

Werden Aufwendungen für ein Arbeitszimmer im Wohnungsverband gemäß § 20 Abs. 1 Z 2 lit. d EStG berücksichtigt, steht kein Arbeitsplatzpauschale zu, weil in diesem Fall die betriebliche Nutzung der Wohnung bereits durch den Abzug der Kosten für das Arbeitszimmer angemessen berücksichtigt wird.

Wie wurden die Offenlegungsfristen für den Jahresabschluss vorübergehend verlängert?

Kapitalgesellschaften (wie z. B. auch GmbH & Co KGs) müssen grundsätzlich spätestens neun Monate nach dem Bilanzstichtag den **Jahresabschluss beim Firmenbuch offenlegen.** Der Gesetzgeber hat nun das gesellschaftsrechtliche COVID-19-Gesetz nochmals angepasst. Dadurch wurde im Wesentlichen für Kapitalgesellschaften, Genossenschaften und Vereine mit Bilanzstichtag bis zum 30.6.2022 (gilt auch für jene Jahresabschlüsse mit davor liegenden Bilanzstichtag, für die die Frist für die Aufstellung am 16.3.2020 noch nicht abgelaufen war) die Offenlegungsfrist auf zwölf Monate verlängert.

Bei Bilanzstichtagen, die nach dem 30.6.2022, aber vor dem 31.10.2022 liegen, endet die Offenlegungsfrist spätestens am 30.6.2023.

© DOC RABE Media - Adobe Stock.com

Wie funktioniert das Pensionssplitting bei der Kindererziehung?

Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ein „freiwilliges Pensionssplitting“ vereinbaren. Der Elternteil, welcher erwerbstätig bleibt, kann dabei für die ersten sieben Jahre nach der Geburt eines Kindes bis zu maximal 50 % seiner Teilgutschriften in der Pensionsversicherung auf das Pensionskonto des anderen Elternteils übertragen lassen, welcher die Kinderbetreuung verantwortet.

Was kann übertragen werden

Es können Pensionskontogutschriften vom Kalenderjahr der Geburt bis zum Kalenderjahr, in dem das Kind sieben Jahre alt wird, übertragen werden. Wenn mehrere Kinder vorliegen, sind Übertragungen für maximal 14 Kalenderjahre möglich. Die Übertragungshöhe kann für jedes einzelne Jahr individuell festgelegt werden, wobei in jedem Kalenderjahr höchstens 50 % der Gutschrift aus der Erwerbstätigkeit auf den anderen Elternteil übertragen werden können. Teilgutschriften, welche nicht auf einer aktiven Erwerbstätigkeit (z. B. für Arbeitslosengeld bzw. Krankengeld) basieren, können nicht übertragen werden.

Wie funktioniert die Übertragung

Um die Übertragung zu veranlassen, ist entweder ein formloser Antrag oder das Musterformular schriftlich bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes an die zuständige Pensionsversicherungsanstalt des erwerbstätigen Elternteils zu übermitteln. Dazu müssen vor der Übertragung die Versicherungszeiten und Pensionsgutschriften für die betroffenen Kalenderjahre endgültig feststehen. Bei Selbständigen muss dementsprechend vorher der Einkommensteuerbescheid abgewartet werden. Um die Übertragung zu veranlassen, muss weiters zwischen den Elternteilen eine schriftliche Vereinbarung über die Übertragung abgeschlossen werden.

© Robert Kneschke - Adobe Stock.com

Was muss bei der Übertragung beachtet werden

Eine Übertragung ist nicht mehr möglich, wenn einer der Elternteile bereits Anspruch auf eine Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder einen Ruhegenuss als Beamter hat. Eine getroffene Übertragungsvereinbarung ist unwiderruflich, sobald die Übertragung durchgeführt und der Bescheid darüber zugestellt wurde. Die Übertragung kann anschließend nicht mehr herabgesetzt oder widerrufen werden. Der Elternteil, der die Teilgutschrift erhält, bekommt in der Folge eine höhere Pension. Bei jenem Elternteil, der Werte seiner Teilgutschrift überträgt, vermindert sich der Pensionsanspruch.

WO UNTERLIEGT DIE TÄTIGKEIT IM HOMEOFFICE DER KOMMUNALSTEUER?

Der Kommunalsteuer unterliegen jene Arbeitslöhne, welche einer im Inland gelegenen Betriebsstätte zurechenbar sind. Werden Dienstnehmer im Homeoffice beschäftigt, ist daher zu prüfen, ob das Homeoffice eine Kommunalsteuer-Betriebsstätte begründet. Wesentlich ist hierfür, ob der Arbeitgeber eine Verfügungsmacht über die Privatwohnung erlangt.

Hat der Arbeitgeber eine Verfügungsmacht über die Privatwohnung des Dienstnehmers (Eigentum, Mietvertrag oder Mitbenutzungsrecht infolge einer Kostenübernahme), so kann diese eine Kommunalsteuer-Betriebsstätte begründen.

Keine Verfügungsmacht des Arbeitgebers besteht, wenn dieser über die Wohneinheit weder als (Mit-)Eigentümer noch als (Mit-)Mieter noch als Mitbenutzer für seine betrieblichen Zwecke verfügen kann. Sofern der Arbeitgeber dementsprechend weder Eigentümer der Wohneinheit ist noch Kosten für das Homeoffice im Sinne einer Mietübernahme übernimmt, erlangt dieser in der Regel keine Verfügungsmacht über die Einrichtung, sodass das Homeoffice keine Kommunalsteuer-Betriebsstätte begründet.

Für Zwecke der Kommunalsteuer ist daher der Dienstnehmer in der Regel weiterhin jener Betriebsstätte zuzurechnen, mit welcher er nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten überwiegend unternehmerisch verbunden ist.

Auch im grenzüberschreitenden Kontext begründet ein Homeoffice für Zwecke der Kommunalsteuer nur dann eine Betriebsstätte, wenn der Arbeitgeber über dieses verfügen kann. Demnach begründen ausländische Arbeitgeber, welche Dienstnehmer in einem österreichischen Homeoffice beschäftigen, dadurch in der Regel keine Kommunalsteuer-Betriebsstätte in Österreich, wenn diese für das Homeoffice keine Kosten übernehmen.

SteuerNEWS

SCHMOLLMÜLLER UND PARTNER
STEUERBERATUNG

Arbeitnehmer: Was hat sich bei der Pflichtveranlagung geändert?

Eine Arbeitnehmerveranlagung erfolgt entweder freiwillig, automatisch oder zwingend (Pflichtveranlagung). Der bereits bestehende umfangreiche Katalog der Pflichtveranlagungstatbestände (wie bereits berichtet) wurde nochmals geändert und erweitert.

So hat nun eine Veranlagung unter anderem auch zu erfolgen, wenn

- ein Pendlerpauschale berücksichtigt wurde, aber die Voraussetzungen nicht vorlagen oder ein nicht zustehender Betrag berücksichtigt wurde oder
- ein Homeoffice-Pauschale in einer insgesamt nicht zustehenden Höhe steuerfrei belassen wurde oder
- wenn im Kalenderjahr mehr als € 3.000,00 Mitarbeitergewinnbeteiligung steuerfrei berücksichtigt wurde oder
- wenn in 2022 und 2023 mehr als € 3.000,00 Teuerungsprämie steuerfrei berücksichtigt wurde bzw. in Summe mehr als € 3.000,00 Teuerungsprämie und Mitarbeitergewinnbeteiligung steuerfrei berücksichtigt wurde oder
- wenn eine Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für ein Massenbeförderungsmittel zur Verfügung gestellt wurde oder Kosten einer solchen Karte übernommen wurden, aber die Voraussetzungen nicht vorlagen oder ein nicht zustehender Betrag unversteuert belassen wurde oder
- wenn der Anti-Teuerungsbonus an einen Empfänger ausbezahlt wurde, der im Zuflussjahr ein Einkommen von mehr als € 90.000,00 erzielt hat oder
- wenn eine außerordentliche Gutschrift gemäß § 398a GSVG und § 392a BSVG gewährt wurde und das Einkommen des Empfängers im Zuflussjahr mehr als € 24.500,00 betragen hat.

IST EMPLOYER BRANDING AUCH FÜR KMUs NÜTZLICH?

Ziel des „Employer Branding“ ist es, die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber zu erhöhen. Es wird eine positiv besetzte Arbeitgebermarke aufgebaut und erhalten. Diese gilt es dann sowohl nach außen, aber auch intern den eigenen Mitarbeitern zu präsentieren. Damit sollen die besten Köpfe ins Unternehmen geholt werden können und gleichzeitig aber auch eingeschulte, qualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen gehalten und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter gesteigert werden.

Klein- und Mittelbetriebe (KMU) haben als Arbeitgeber wesentliche Vorteile gegenüber Großbetrieben. Diese sind die kleine überschaubare Struktur, die meist flache Hierarchie und auch die kurzen Kommunikationswege. Diese Vorteile gilt es herauszustreichen und ein positives Image zu erzeugen, um sich so als attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber zu präsentieren. Das nach außen transportierte Image muss allerdings auch der tatsächlich gelebten Praxis entsprechen.

Machen Sie auch Ihren Mitarbeitern bewusst, was Ihr Unternehmen auszeichnet und von der Konkurrenz unterscheidet. Nutzen Sie Ihre Homepage um Ihre Vorteile ins rechte Licht zu rücken und präsentieren Sie Ihr Unternehmen zukünftigen Mitarbeitern. Beschreiben Sie Jobmöglichkeiten und bewerben Sie freie Stellen.

STEUERTERMINE | MÄRZ 2023

Fälligkeitsdatum 15. Februar 2023

USt, NoVA, WerbeAbg	**für Jänner**
L, DB, DZ, ÖGK, KommSt	**für Februar**

Fälligkeitsdatum 31. März 2023
Jahreserklärungen 2022 für Kommunalsteuer und Dienstgeberabgabe (Wiener U-Bahn-Steuer)

VERBRAUCHERPREISINDIZES

Monat	Jahres-inflation %	VPI 2020 (2020=100)	VPI 2015 (2015=100)
Ø 2022	8,6	111,6	120,7
Ø 2021	2,8	102,8	111,2
Ø 2020	1,4	100,0	108,2

Stand: 2.2.2023

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Schmollmüller und Partner Steuerberatungs Gesellschaft mbH, Geschäftsführer: Mag. Schmollmüller, Gesellschafter mit einer Beteiligung von über 25 %: Mag. Schmollmüller, Industriestrasse 6, A-4240 Freistadt, Tel. +43(0)7942/75055-150, Fax-DW 165, E-Mail: office@schmollmueller-partner.at, Internet: www.schmollmueller-partner.at, FB-Nr.: 261132v, FB-Gericht: LG Linz, UID-Nr.: ATU 61542049, Mitglied der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer; **Layout und grafische Gestaltung:** Atikon EDV und Marketing GmbH, E-Mail: info@atikon.com, Internet:www.atikon.com; **Druck:** Kontext Druckerei GmbH, www.kontextdruck.at/impressum; **Grundlegende Richtung:** Dieser Newsletter beinhaltet unpolitische News, die sich mit dem Steuer-, Sozial- und Wirtschaftsrecht beschäftigen. **Haftungsausschluss:** Die Texte sind urheberrechtlich geschützt und alle Angaben sind, trotz sorgfältiger Bearbeitung, ohne Gewähr. Für Detailinformationen kontaktieren Sie bitte unsere Berater. **Hinweis nach § 25 (1) MedienG:** Die Angaben nach § 25 (2 bis 4) MedienG sind unter der Web-Adresse www.schmollmueller-partner.at auffindbar.