

Sachbezug aufgrund Zinersparnisse ab 2024

Nähere Informationen dazu
finden Sie auf Seite 2



Umsatzsteuer: Kann ein Vertrag eine Rechnung sein?

Das Umsatzsteuergesetz regelt detailliert, wann eine Unternehmerin bzw. ein Unternehmer berechtigt, oder auch verpflichtet ist, Rechnungen auszustellen. Auch sind unter anderem sehr genau die erforderlichen Rechnungsbestandteile geregelt. Dies ist insbesondere wichtig, da ein allfällig möglicher Vorsteuerabzug von der Einhaltung dieser Vorschriften abhängt.

Als Rechnung gilt jede Urkunde, mit der ein Unternehmer über eine Lieferung oder sonstige Leistung abrechnet. Es ist nicht erforderlich, dass diese Urkunde die Bezeichnung „Rechnung“ trägt. Als Rechnungen können auch elektronische Rechnungen gelten (hier sind gesonderte Bestimmungen zu beachten).

Bei der letzten Wartung der Umsatzsteuerrichtlinien (Rechtsmeinung des Finanzministeriums) wurde nun unter anderem folgendes zu diesem Thema ergänzt:

Um als Rechnung anerkannt werden zu können, muss ein Dokument die Mehrwertsteuer ausweisen und jene Angaben enthalten („Rechnungsangaben“), die erforderlich sind, um feststellen zu können, ob die materiellen Voraussetzungen für das Recht auf Vorsteuerabzug erfüllt sind. Hingegen gilt ein Vertrag nicht als Rechnung im Sinne des Umsatzsteuergesetzes, wenn dies in diesem Vertrag ausdrücklich festgehalten wird.

Zu beachten ist jedenfalls, dass der leistende Unternehmer in Bezug auf einen Umsatz nur eine Rechnung (mit besonderem Steuerausweis) ausstellen darf. Stellt er eine zweite Rechnung für denselben Umsatz aus, so kann sich daraus eine Steuerschuld aufgrund des unberechtigten Steuerausweises ergeben. Davon zu unterscheiden ist die Anfertigung von Duplikaten oder Abschriften von Rechnungen. Soll es zu keiner Steuerschuld aufgrund des unberechtigten (nochmaligen) Steuerausweises kommen, muss die Rechnung eindeutig als „Duplikat“, „Zweitschrift“ und dgl. gekennzeichnet sein. ■

Sachbezug aufgrund von Zinersparnissen ab 2024

Aufgrund einer Änderung der Sachbezugswertverordnung gelten folgende Regelungen für Zinersparnisse bei unverzinslichen oder zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen:

Die jährliche Zinersparnis bei zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen ist die Differenz zwischen dem tatsächlichen Zinssatz (Sollzinssatz) und dem entsprechend der unten angeführten Bestimmungen berechneten Prozentsatz. Bei unverzinslichen Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen ist der Prozentsatz entsprechend der Bestimmungen zum unveränderlichen Sollzinssatz anzusetzen.

Bei Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen mit einem **variablen Sollzinssatz** wird der Prozentsatz für jedes Kalenderjahr im jeweiligen Vorjahr ermittelt und vom Finanzminister bis zum 30. November jeden Jahres für das Folgejahr in der Findok (<http://findok.bmf.gv.at/findok>) veröffentlicht. Der

jeweilige Prozentsatz ist für Zeiträume, für die Zinsen variabel festgelegt wurden, maßgeblich.

Bei Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen gilt für Zeiträume mit einem **unveränderlichen Sollzinssatz** Folgendes: Als Prozentsatz ist der von der Österreichischen Nationalbank für den Monat des Abschlusses des Darlehensvertrages veröffentlichte „Kreditzinssatz im Neugeschäft an private Haushalte für Wohnbau mit anfänglicher Zinsbindung über zehn Jahre“, der um 10 Prozent vermindert wird (Referenzzinssatz), anzusetzen. Der Prozentsatz ist für den gesamten Zeitraum, für den Zinsen unveränderlich festgelegt wurden, maßgeblich.

Die Höhe der Raten und die Rückzahlungsdauer haben keinen Einfluss auf das Ausmaß des Sachbezuges. Die Zinersparnis ist vom aushaftenden Kapital zu berechnen. Die Zinersparnis ist ein sonstiger Bezug gemäß Einkommensteuergesetz. Übersteigen Gehaltsvorschüsse und Arbeitgeberdarlehen

insgesamt € 7.300,00, ist ein Sachbezug nur vom übersteigenden Betrag zu ermitteln.

Obige Bestimmungen auf Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen sind ab 2024 anzuwenden, wenn deren Gewährung:

- nach dem 31.12.2023 vereinbart wurde oder
- nach dem 31.12.2002 und vor dem 1.1.2024 vereinbart wurde, sofern die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der Anwendung nicht bis 30.6.2024 widerspricht. Im Fall eines Widerspruchs ist auch für Zeiträume mit einem unveränderlichen Sollzinssatz der Zinssatz entsprechend der Berechnung zum variablen Sollzinssatz maßgeblich.

Zu Darlehen, die mit unveränderlichem Sollzinssatz vereinbart wurden, hat das Finanzministerium auf www.bmf.gv.at eine Anfragebeantwortung veröffentlicht. —

Einkommensteuer: Änderungen bei Kirchenbeitrag und sonstigen Bezügen

Ende Februar hat der Nationalrat zwei Änderungen des Einkommensteuergesetzes beschlossen (Gesetzwerdung war bei Drucklegung dieses Artikels noch abzuwarten).

Sonderausgabe Kirchenbeitrag

Die Beiträge anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften können als Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden. Die Obergrenze der Absetzbarkeit des Kirchenbeitrags wurde von bisher € 400,00 auf € 600,00 ab 2024 erhöht.

Freigrenzen für sonstige Bezüge

Erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer neben dem laufenden Arbeitslohn von demselben Arbeitgebenden bestimmte sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (wie zum Beispiel 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen), wird die Lohnsteuer für diese sonstigen Bezüge innerhalb des Jahressechstels mit festen Steuersätzen gesondert berechnet.

Geregelt ist unter anderem auch, dass die Besteuerung der sonstigen Bezüge mit diesen festen Steuersätzen unterbleibt, wenn das Jahressechstel höchstens € 2.100,00 (Freigrenze) beträgt. In 2024 ist für diese Freigrenze (gemäß § 67 Abs. 1, aber auch § 41 Abs. 4, und § 77 Abs. 4) statt dem Betrag € 2.100,00 der Betrag € 2.447,00 anzuwenden.

Auch die Grenze von derzeit € 2.000,00 für 2024 wird angepasst, welche bei

einem Jahressechstel bis € 25.000,00 bei Anwendung der 30 % Steuersatz heranzuziehen ist. Wurden die höheren Beträge für diese Lohnzahlungszeiträume noch nicht berücksichtigt, hat der Arbeitgebende für seine Arbeitnehmer eine Aufrollung so bald wie möglich, jedoch spätestens bis 30.6.2024 durchzuführen, sofern die technischen und organisatorischen Möglichkeiten dazu vorliegen. —



Betriebskindergärten: Was hat sich bezüglich der Lohnsteuerbefreiung ab 2024 geändert?



© lordn - Adobe Stock.com

Von der Einkommensteuer befreit ist der geldwerte Vorteil aus der Benützung einer arbeitgebereigenen elementaren Bildungseinrichtung, die durch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern sowie durch betriebsfremde Personen genutzt werden kann.

Die erwarteten Lohnsteuerrichtlinien erläutern dies nun wie folgt:

Der kostenlose oder vergünstigte Besuch elementarer Bildungseinrichtungen (insbesondere Betriebskindergärten) ist ab dem Kalenderjahr 2024

auch dann steuerfrei (kein Sachbezug), wenn diese Einrichtungen ebenfalls durch betriebsfremde Kinder besucht werden können. Dabei spielt es weder eine Rolle, wie hoch der Anteil der Kinder von Arbeitnehmern unter den Kindern insgesamt ist, noch, wie hoch die Gebühr für die Nutzung der Einrichtung (sowohl für Arbeitnehmer als auch betriebsfremde Personen) ist, oder ob diese einen Gewinn erwirtschaftet.

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss aber die Verfügungsmacht über die elementare Bildungseinrichtung haben. Das bedeutet, dass dem Arbeitgeber das

Recht eingeräumt sein muss, selbständig und nach eigenem Belieben über die elementare Bildungseinrichtung zu verfügen. Der Arbeitgeber kann sich auch eines ihm nicht wirtschaftlich zugehörigen Betreibers bedienen (beispielsweise eines Vereins, der auch andere Kinderbetreuungseinrichtungen betreibt), solange die Verfügungsmacht über die elementare Bildungseinrichtung bei ihm verbleibt. Kommt es zur bloßen Anmietung einzelner Plätze bei einer bestehenden elementaren Bildungseinrichtung (z. B. Kindergartenplatz) durch den Arbeitgeber, ist die Voraussetzung der Verfügungsmacht nicht erfüllt; in diesem Fall kann jedoch bei Vorliegen der Voraussetzungen eine andere Steuerbefreiung zur Anwendung kommen.

Wird die elementare Bildungseinrichtung von mehreren Arbeitgebern gemeinsam betrieben, ist es ausreichend, wenn jedem Arbeitgeber (anteilig) Verfügungsmacht zukommt.

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

WIE HOCH SIND DIE ZUVERDIENSTGRENZEN BEIM KINDERBETREUUNGSGELD IN 2024?

Je nach gewählter Kinderbetreuungsgeldvariante gibt es unterschiedliche Zuverdienstgrenzen, wobei die Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld in 2024 nochmals angehoben wurde.

Da das **einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld** einen (teilweisen) Ersatz für die entfallenden früheren Einkünfte darstellt, ist ein Zuverdienst nur im Ausmaß von € 8.100,00 (€ 7.800,00 in 2023) pro Kalenderjahr möglich. Die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung etwa wäre daher zulässig. Im Rahmen der Zuverdienstgrenze werden nur die Einkünfte desjenigen Elternteils berücksichtigt, der

das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bezieht. Die Einkünfte des anderen Elternteils sind nicht ausschlaggebend. Wird die jährliche Zuverdienstgrenze von € 8.100,00 überschritten, ist nur jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde (sogenannte Einschleifregelung). Das restliche Kinderbetreuungsgeld muss hingegen nicht zurückgezahlt werden.

Beim Bezug des **pauschalen Kinderbetreuungsgeldes** (KBG) gilt hingegen eine individuelle Zuverdienstgrenze von 60 % der Letztekünfte aus dem relevanten Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kinderbetreuungs-

geld bezogen wurde (= individuelle Zuverdienstgrenze), beschränkt auf das drittvorangegangene Jahr. Liegt die ermittelte individuelle Zuverdienstgrenze unter € 18.000,00, so darf der Zuverdienst dennoch € 18.000,00 pro Kalenderjahr betragen. Dies gilt auch in jenen Fällen, in denen keine individuelle Zuverdienstgrenze ermittelt werden kann, weil beispielsweise noch kein Steuerbescheid vorliegt. Analog zum einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gilt auch hier die Zuverdienstgrenze nur für jenen Elternteil, der das Kinderbetreuungsgeld bezieht. Eine Ausnahme besteht nur bei der Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld. ■

SteuerNEWS

Anzahlungen: Berichtigung des Vorsteuerbetrages



Hat sich die Bemessungsgrundlage für einen steuerpflichtigen Umsatz im Sinne des Umsatzsteuergesetzes geändert, so haben in der Regel:

1. der Unternehmer, der diesen Umsatz ausgeführt hat, den dafür geschuldeten Steuerbetrag, und
2. der Unternehmer, an den dieser Umsatz ausgeführt worden ist, den dafür in Anspruch genommenen Vorsteuerabzug entsprechend zu berichtigen. Die Berichtigungen sind für den Veranlagungszeitraum vorzunehmen, in dem die Änderung des Entgeltes eingetreten ist.

Dies gilt unter anderem sinngemäß, wenn für eine vereinbarte Lieferung oder sonstige Leistung ein Entgelt entrichtet, die Lieferung oder sonstige Leistung jedoch nicht ausgeführt worden ist.

Insbesondere zu diesem Punkt gab es nun folgende Klarstellung in der letzten Wartung der Umsatzsteuerrichtlinien, die auf einem Urteil des Verwaltungsgerichtshofes beruht:

Oben genannte Bestimmung stelle - neben der Besteuerung nach vereinnahmten Entgelten - auf die Anzahlungsbesteuerung ab, bei welcher die Umsatzsteuerschuld bereits dann entsteht, wenn die Anzahlung vereinnahmt, die Lieferung oder sonstige Leistung aber noch nicht ausgeführt wurde. Die bzw. der die Anzahlung Leistende hat das Recht auf Vorsteuerabzug, wenn eine Rechnung vorliegt und die Zahlung geleistet wurde. Unterbleibt in weiterer Folge die Leistung, so sind der vom Anzahlungsempfänger aufgrund der Anzahlung geschuldete Umsatzsteuerbetrag und der vom Anzahlenden in Anspruch genommene Vorsteuerbetrag zu berichtigen. ■

MITARBEITERLOYALITÄT IN KLEINUNTERNEHMEN

Die Bindung talentierter und gutausgebildeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für kleine Unternehmen von entscheidender Bedeutung.

Im Folgenden finden Sie einige Tipps, um Mitarbeiter zu halten und ihre Loyalität zu stärken:

- Eine unterstützende und positive Arbeitsumgebung fördert das Engagement der Mitarbeiter. Achten Sie darauf, Werte wie Zusammenarbeit und Offenheit zu fördern.
- Anerkennung und Wertschätzung für die Leistung der Mitarbeiter sind entscheidend. Loben Sie gute Arbeit und feiern Sie Erfolge!
- Investieren Sie in die berufliche Entwicklung Ihrer Mitarbeiter durch Schulungen, Weiterbildungen und Mentoring-Programme.
- Flexibilität bei Arbeitszeiten und Arbeitsorten kann die Work-Life-Balance der Mitarbeiter verbessern und ihre Zufriedenheit erhöhen.
- Bieten Sie Möglichkeiten für beruflichen Aufstieg und Weiterentwicklung innerhalb des Unternehmens. Mitarbeiter, die Perspektiven für ihre Zukunft sehen, sind motivierter und bleiben länger im Unternehmen.
- Offene und transparente Kommunikation ist entscheidend für das Vertrauen der Mitarbeiter. Halten Sie Ihre Mitarbeiter über Unternehmensziele, Veränderungen und Entwicklungen auf dem Laufenden.
- Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen. ■

STEUERTERMINE | APRIL 2024

Fälligkeitsdatum 15. April 2024

USt, NoVA, WerbeAbg	für Februar
L, DB, DZ, ÖGK, KommSt	für März

VERBRAUCHERPREISINDIZES

Monat	Jahresinflation %	VPI 2020 (2020=100)	VPI 2015 (2015=100)
Februar 2024	4,3	123,3	133,4
Jänner 2024	4,6	122,5	132,5
Ø 2023	7,8	120,3	130,1

Stand: 4.3.2024

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Schmol Müller und Partner Steuerberatungs Gesellschaft mbH, Geschäftsführer: Mag. Schmol Müller, Gesellschafter mit einer Beteiligung von über 25 %: Mag. Schmol Müller, Industriestrasse 6, A-4240 Freistadt, Tel. +43(0)7942/75055-150, Fax-DW 165, E-Mail: office@schmolmueller-partner.at, Internet: www.schmolmueller-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.schmolmueller-partner.at auffindbar.