



## Steuertipps für Arbeitgeber & Mitarbeiter

### Inhaltsverzeichnis

<b>1. OPTIMALE AUSNUTZUNG DES JAHRESSECHSTELS .....</b>	<b>2</b>
<b>2. ZUKUNFTSSICHERUNG FÜR DIENSTNEHMER BIS € 300 STEUERFREI .....</b>	<b>2</b>
<b>3. STEUEROPTIMALE VERLUSTVERWERTUNG .....</b>	<b>2</b>
<b>4. WEIHNACHTSGESCHENKE BIS € 186 STEUERFREI.....</b>	<b>3</b>
<b>5. BETRIEBSVERANSTALTUNGEN BIS € 365 STEUERFREI.....</b>	<b>3</b>
<b>6. SACHZUWENDUNGEN ANLÄSSLICH EINES DIENST- ODER FIRMENJUBILÄUMS BIS € 186 STEUERFREI.....</b>	<b>3</b>
<b>7. KINDERBETREUUNGSKOSTEN: € 2.000 ZUSCHUSS DES ARBEITGEBERS STEUERFREI .....</b>	<b>4</b>
<b>8. STEUERFREIES JOBTICKET BZW KLIMATICKET .....</b>	<b>4</b>
<b>9. HOMEOFFICE .....</b>	<b>4</b>

## 1. Optimale Ausnutzung des Jahressechstels

Wenn neben den regelmäßigen Monatsbezügen noch andere Bezüge (wie zB Überstundenvergütungen, Nacharbeitszuschläge, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen etc) zur Auszahlung oder etwa Sachbezüge nur zwölf Mal jährlich zur Verrechnung gelangen, dann wird das begünstigt besteuerte **Jahressechstel** durch Urlaubs- und Weihnachtsgeld in der Regel **nicht optimal ausgenutzt**. In diesem Fall könnte in Höhe des **restlichen Jahressechstels** noch eine **Prämie** ausbezahlt werden, die je nach Höhe des Jahressechstels **mit 6% bis 35,75% versteuert** werden muss. Beträgt das Jahressechstel mehr als € 83.333, kommt für übersteigende Beträge ein Steuersatz von 50% bzw allenfalls 55% zur Anwendung.

**Achtung:** Werden im laufenden Kalenderjahr 2024 insgesamt mehr als ein Sechstel der zugeflossenen laufenden Bezüge mit dem festen Steuersatz begünstigt besteuert, muss der Arbeitgeber bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges (im Dezember oder im Beendigungsmonat) die **übersteigenden Beträge durch Aufrollung nach Tarif versteuern**.

## 2. Zukunftssicherung für Dienstnehmer bis € 300 steuerfrei

Die Bezahlung von Prämien für Lebens-, Kranken- und Unfallversicherungen (einschließlich Zeichnung eines Pensions-Investmentfonds) durch den Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern ist **bis zu € 300 pro Jahr und Arbeitnehmer nach wie vor steuerfrei**.

**Achtung:** Wenn die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage noch nicht überschritten ist, besteht für die Zahlungen, wenn sie aus einer Bezugsumwandlung stammen, Sozialversicherungspflicht.

## 3. Steueroptimale Verlustverwertung

### 3.1 Mitarbeiterbeteiligungen

Für den Vorteil aus der **unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Beteiligungen** am Unternehmen des Arbeitgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen besteht ein **Freibetrag pro Mitarbeiter und Jahr von € 3.000**. Der Vorteil muss allen Mitarbeitern oder einer bestimmten Gruppe von ihnen zukommen; die Beteiligung muss vom Mitarbeiter länger als 5 Jahre gehalten werden. Nach Ansicht des VwGH stellen die Angehörigen des Managements eine begünstigungsfähige Gruppe dar.

**NEU:** Seit dem 1.1.2024 ist auch die **Start-up-Mitarbeiterbeteiligung von bis zu 10% der Gesellschaftsanteile möglich**, wobei die anteilsgewährende Gesellschaft nicht zwingend ein „Start-up“ sein muss, sondern lediglich nicht älter als 10 Jahre sein darf. Zum Zeitpunkt der Zuwendung der Gesellschaftsanteile an den oder die Mitarbeiter fällt bei dieser speziellen Mitarbeiterbeteiligung unter bestimmten Voraussetzungen keine Steuer unmittelbar an. Vielmehr wird der steuerliche Zufluss in die Zukunft verschoben, wenn ein „Exit“ stattfindet (zB der Mitarbeiter seine Anteile veräußert). Nach erfolgtem steuerlichen Zufluss werden 75% des geldwerten Vorteils pauschal mit 27,5% KESt und die restlichen 25% des geldwerten Vorteils mit dem progressiven Steuersatz belastet, wenn die Anteile zumindest 3 Jahre gehalten wurden bzw das Dienstverhältnis mindestens zwei Jahre gedauert hat. Anderenfalls ist der Zufluss zur Gänze mit dem progressiven Steuersatz belastet.

### 3.2 Mitarbeitergewinnbeteiligung und Mitarbeiterprämie

Seit dem 1.1.2022 besteht die Möglichkeit, aktive Mitarbeiter am Vorjahreserfolg des Unternehmens bis zu € 3.000 steuerfrei zu beteiligen. Alternativ kann noch im Jahr 2024 eine steuerfreie **Mitarbeiterprämie** von bis zu € 3.000 an Mitarbeiter ausbezahlt werden. Die wichtigsten Unterschiede haben wir hier gegenübergestellt:

	<b>Mitarbeiterprämie</b>	<b>MA-Gewinnbeteiligung</b>
<b>Begünstigte Prämienhöhe</b>	€ 3.000 pro Jahr pro MA bei einer lohngestaltenden Vorschrift	€ 3.000 pro Jahr pro MA
<b>Abgabenrechtliche Befreiungen</b>	Lohnsteuer, Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag sowie Sozialversicherungsbeiträge	Lohnsteuer
<b>Mitarbeitergruppen</b>	Prämie muss an alle MA bezahlt werden, Differenzierung der Höhe nach möglich, allerdings nach <u>sachlichen</u> Kriterien (zB Betriebszugehörigkeit, Wochenstundenausmaß etc) – darf <b>nicht</b> an eine Leistungskomponente gekoppelt werden!	Gewinnbeteiligung muss an Mitarbeitergruppen mit objektiven, nachvollziehbaren Kriterien erfolgen
<b>Unternehmensgewinn</b>	kein Gewinn erforderlich	Prämienhöhe mit dem Vorjahres-EBIT gedeckelt
<b>Ersetzt „normale“ Prämien</b>	Nein, es muss sich um zusätzliche Zahlungen handeln (befristete Mitarbeiterprämie, die anstelle einer Lohnerhöhung gezahlt wird gilt als zusätzliche Zahlung)	Ja, bei Vorliegen aller Voraussetzungen

**TIPP:** In aller Regel wird für den Arbeitgeber die Mitarbeiterprämie im Jahr 2024 das präferierte Instrument sein. Soll dem Mitarbeiter eine Mitarbeiterprämie zugewendet werden, so achten Sie darauf, dass diese spätestens mit der Dezember-Lohnabrechnung ausbezahlt wird.

#### 4. Weihnachtsgeschenke bis € 186 steuerfrei

(Weihnachts-)Geschenke an Mitarbeiter sind innerhalb eines **Freibetrages von € 186 jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei**, wenn es sich um Sachzuwendungen handelt (zB Warengutscheine, Goldmünzen). **Geldgeschenke sind immer steuerpflichtig.**

**Achtung:** Wenn die Geschenke an Dienstnehmer über bloße Aufmerksamkeiten (zB Bücher, CDs, Blumen) hinausgehen, besteht auch **Umsatzsteuerpflicht** (sofern dafür ein Vorsteuerabzug geltend gemacht werden konnte).

#### 5. Betriebsveranstaltungen bis € 365 steuerfrei

Für eine **Teilnahme an Betriebsveranstaltungen** (zB Betriebsausflug, Weihnachtsfeier, Teammeetings) steht pro Mitarbeiter und Jahr ein **steuerfreier Betrag von € 365** zur Verfügung. Dabei gilt, dass alle Betriebsveranstaltungen des gesamten Jahres zusammengerechnet werden. Ein eventueller Mehrbetrag ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

#### 6. Sachzuwendungen anlässlich eines Dienst- oder Firmenjubiläums bis € 186 steuerfrei

Sachzuwendungen an Mitarbeiter, die anlässlich eines Firmen- oder Dienstjubiläums gewährt werden, sind bis **€ 186 pro Person** und Jahr steuerfrei.

## 7. Kinderbetreuungskosten: € 2.000 Zuschuss des Arbeitgebers steuerfrei

**NEU:** Leistet der Arbeitgeber für alle oder bestimmte Gruppen seiner Mitarbeiter einen Zuschuss für die Kinderbetreuung, dann ist dieser Zuschuss bis zu einem Betrag von **€ 2.000 jährlich pro Kind bis zum 14. Lebensjahr von Lohnsteuer und SV-Beiträgen befreit**. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitnehmer für das Kind mehr als sechs Monate im Jahr der Kinderabsetzbetrag gewährt wird. Der Zuschuss muss direkt an eine **institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung** (zB Kindergarten), an eine **pädagogisch qualifizierte Person**, in Form eines **Gutscheins** einer institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung geleistet werden oder es werden die nachgewiesenen Kosten vom Arbeitgeber ganz oder teilweise ersetzt.

## 8. Steuerfreies Jobticket bzw Klimaticket

Zur Förderung der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel können die Kosten für ein öffentliches Verkehrsmittel ("**Jobticket**") auch dann steuerfrei vom Dienstgeber übernommen werden, wenn das Ticket zumindest am Wohnort oder am Arbeitsort gültig ist. Unter das Jobticket fällt auch das sog „Klimaticket“ (auch als 1-2-3-Ticket bekannt).

Die Zurverfügungstellung ist auch durch gänzliche oder teilweise Kostenübernahme möglich. Die Verlängerung von Tickets, insbesondere von Jahreskarten, stellt einen Ticketerwerb dar. Wird das Jobticket allerdings anstatt des bisher gezahlten steuerpflichtigen Arbeitslohns zur Verfügung gestellt, dann liegt eine nicht begünstigte, steuerpflichtige Gehaltsumwandlung vor.

## 9. Homeoffice

Als Abgeltung der Mehrkosten seiner Mitarbeiter im Homeoffice kann der Arbeitgeber **für maximal 100 Tage pro Kalenderjahr bis zu € 3 pro Homeoffice-Tag (= € 300 pro Jahr) steuerfrei** ausbezahlen. Für die Berücksichtigung dieses Homeoffice-Pauschales muss die berufliche Tätigkeit auf Grund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung (=Homeoffice-Vereinbarung) in der Wohnung des Arbeitnehmers ausgeübt werden.

Um die Homeoffice-Tage belegen zu können, hat der Arbeitgeber eine Aufzeichnungspflicht für diese Tage. Die **Anzahl der Homeoffice-Tage** muss im Lohnkonto und im Lohnzettel (L16) angeführt werden.

Wird das Homeoffice-Pauschale nicht bis zur maximalen Höhe vom Arbeitgeber ausgeschöpft, kann der **Arbeitnehmer den Differenzbetrag bei seiner Arbeitnehmerveranlagung als Werbungskosten** geltend machen.

***Beispiel:** Herr Fritz arbeitet 100 Tage ausschließlich in seiner Wohnung im Homeoffice. Sein Arbeitgeber bezahlt ihm pro Homeoffice-Tag € 2, in Summe also € 200. In der Steuererklärung kann Herr Fritz den nicht ausgeschöpften Betrag von € 100 zusätzlich als Werbungskosten geltend machen. Der Betrag ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Maximalbetrag (€ 3 x 100 = € 300) und dem vom Arbeitgeber erhaltenen Betrag in Höhe von € 200.*

Digitale Arbeitsmittel sowie das (Mobil)Telefon, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für Zwecke des Homeoffice zur Verfügung gestellt werden, stellen auch bei teilweiser privater Nutzung **keinen steuerpflichtigen Sachbezug** dar.

Zusätzlich dazu können Arbeitnehmer Ausgaben für die **ergonomische Einrichtung ihres häuslichen Arbeitsplatzes außerhalb eines Arbeitszimmers** (zB Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) bis zu einem Betrag von € 300 im Kalenderjahr 2024 als Werbungskosten geltend machen. Die Voraussetzung dafür ist allerdings, dass zumindest 26 Tage im Homeoffice gearbeitet wurde.

Hat ein Arbeitnehmer neben den ergonomischen Einrichtungen und dem Homeoffice-**Pauschale** **zusätzlich** ausschließlich beruflich veranlasste **Arbeitsmittel** angeschafft, so **können diese wie bisher als Werbungskosten geltend gemacht werden**. Bei digitalen Arbeitsmitteln erfolgt allerdings eine Gegenrechnung mit dem Homeoffice-Pauschale.

Ab dem **1.1.2025** sollen diese Homeoffice-Regelungen in ein **Telearbeitsgesetz** gegossen werden, sodass künftig das Homeoffice-Pauschale in ein **Telearbeitspauschale** umgetauft wird.

## **ECOVIS – Das Unternehmen im Profil**

Aus Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung wurden in den letzten Jahrzehnten zunehmend komplexe und anspruchsvolle Beratungsdienstleistungen. Ein hohes Maß an Branchenkenntnis, Expertenwissen sowie langjährige Erfahrung sind erforderlich, um ein kompetenter und leistungsfähiger Partner zu sein.

Seit nunmehr 40 Jahren beraten wir Klein- und Mittelbetriebe, national und international tätige Unternehmen und Freiberufler in Wirtschafts- und Steuerfragen – umfassend, praxisnah und leistungsorientiert. Das partnerschaftliche Vertrauensverhältnis, die persönliche Beratung sowie effektive Lösungen zur Verwirklichung Ihrer Ziele – das sind die Dinge, die Sie als Mandantin/Mandant von uns ganz selbstverständlich erwarten können. Jede Mandantin/jeder Mandant hat seinen festen persönlichen Ansprechpartner. Das ist für uns Voraussetzung für kontinuierliche und hochwertige Beratung und Betreuung.

ECOVIS Austria mit den Standorten in Wien, St. Pölten, Scheibbs, Wieselburg, Wr. Neustadt, Salzburg und Schladming betreut Sie mit ca. 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in sämtlichen Bereichen der Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung.

Darüber hinaus bieten wir als Teil eines internationalen Beratungsnetzwerkes unseren Mandantinnen und Mandanten in über 80 Ländern weltweit starke Partner vor Ort, die auf Know-how und Back-Office der gesamten Unternehmensgruppe zurückgreifen.

### **Herausgeber:**

#### **ECOVIS AUSTRIA WIRTSCHAFTSPRÜFUNGS- UND STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT**

VIO PLAZA, Rechte Wienzeile 225 / Top 601, Stiege D, 1120 Wien

Tel. + 43 (0) 1 599 22 0, Fax + 43 (0) 1 599 22 900

ECOVIS Info basiert auf Informationen die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden.