Dr. Hans-M. Slawitsch
Steuerberatung GmbH
8020 Graz, Strauchergasse 16 - Tel. 0316 / 71 29 45 Fax 50
WT-Code: wt807255 UID: ATU75530828 FN528968w
www.slawitsch.at E-Mail: kanzlei@slawitsch.at

Graz, 18.01.2024
Sl/St

B e r a t u n g a k t u e l l Nr. 1/2024

Das Gesellschaftsrechts-Änderungsgesetz 2023 hat durch die ausschließliche Verwendung der weiblichen Form (Gesellschafterinnen, Gründerinnen etc.) fast mehr mediale Aufmerksamkeit erreicht als durch seine Inhalte, die aber durchaus beachtenswert sind und einen Schwerpunkt des heutigen Rundschreibens darstellen.

1) Herabsetzung Mindeststammkapital für GmbHs

Das Mindeststammkapital von GmbHs wird von derzeit € 35.000,00 auf € 10.000,00 herabgesetzt. Betroffen sind nicht nur Neugründungen, sondern auch bei bestehenden GmbHs besteht die Möglichkeit, das Stammkapital herabzusetzen. Die Verminderung des Stammkapitals wird den Gesellschaftern ausbezahlt (bzw. gutgeschrieben) und ist insoweit steuerpflichtig als dadurch beim jeweiligen Gesellschafter die Anschaffungskosten seines Gesellschaftsanteiles überstiegen werden. Der übersteigende Teil unterliegt einer Besteuerung mit 27,5 %.

Beispiel: Wer eine GmbH mit € 35.000,00 Stammkapital selbst errichtet und dieses zur Gänze bar eingezahlt hat, dessen Anschaffungskosten für seinen 100%-Anteil belaufen sich auf € 35.000,00. Erhält dieser Gesellschafter aus der Kapitalherabsetzung eine Auszahlung von € 25.000,00 so bleibt diese steuerfrei, seine Anschaffungskosten betragen aber eben nur mehr € 10.000,00.

Ob eine Herabsetzung des Stammkapitals sinnvoll ist, sollte im Einzelfall beurteilt werden.

2) Herabsetzung Mindestkörperschaftsteuer

Die Mindestkörperschaftsteuer betrug bisher in den ersten 5 Jahren € 500,00 und vom 6. bis zum 10. Jahr € 1.000,00. Ab dem 11. Jahr nach Gründung einer Gesellschaft 5 % des gesetzlichen Mindeststammkapitals, das waren bisher 5 % von € 35.000,00 also € 1.750,00 (pro Quartal € 437,50). Ab 2024 sind es 5 % von € 10.000,00 also € 500,00 somit pro Quartal € 125,00 für alle GmbH‘s.

3) Erleichterung von Mitarbeiterbeteiligungen

Einerseits wurde eine neue Rechtsform ab 01.01.2024 geschaffen, und zwar die „flexible Kapitalgesellschaft“. Dabei können sogenannte Unternehmenswertanteile ausgegeben werden, die kein Stimmrecht vermitteln, wohl aber anteiligen Anspruch auf den erzielten Gewinn, ferner das Recht an Generalversammlungen teilzunehmen und diverse Informations- und Einsichtsrechte.

Andererseits wird im neuen Start-Up-Förderungsgesetz geregelt, dass Anteile, die innerhalb der ersten 10 Jahre nach Gründung des Unternehmens an Mitarbeiter gewährt werden, bei Einhaltung diverser sonstiger Rahmenbedingungen nicht sofort zu versteuern sind, sondern erst im Falle späterer Veräußerung durch den Arbeitnehmer oder sonstiger im Gesetz taxativ aufgezählter Gründe.

4) Einschränkung der abgabenfreien Teuerungsprämie

Der große Vorteil der in den Jahren 2022 und 2023 geltenden Teuerungsprämie bestand darin, bis zu € 2.000,00 jährlich sozusagen „freihändig“ an Mitarbeiter/innen vergeben zu können. Nun wurde zwar die abgabenfreie Teuerungsprämie (nun mehr Mitarbeiterprämie genannt) für das Jahr 2024 verlängert, aber mit wesentlichen Einschränkungen:
Die Prämie muss im Kollektivvertrag verankert sein oder aufgrund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigung in einer Betriebsvereinbarung. Sofern kein Betriebsrat besteht, ist das Vorliegen einer vertraglichen Vereinbarung für alle Arbeitnehmer notwendig! Wie bisher muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde (Teuerungsprämie 2022 und

2023 bleiben dabei außer Betracht). Die jährliche Obergrenze von € 3.000,00 bleibt unverändert.

5) Personalwesen und Lohnverrechnung

5.1. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt heuer monatlich **€ 518,44**. Kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt allerdings vor, wenn das Monatsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nur deshalb nicht übersteigt, weil das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des betreffenden Monats begonnen oder geendet hat (auch nicht bei Kurzarbeit oder bei einer Beschäftigung als Hausbesorger).

5.2. Der Dienstgeber hat eine pauschalierte Dienstgeberabgabe zu entrichten, wenn sich die Entgelte an geringfügig beschäftigte Personen monatlich auf mehr als **€ 777,66** belaufen. Diese Zusatzabgabe beträgt 19,4 % der Entgelte an geringfügig Beschäftigte.

5.3. Die Höchstbeitragsgrundlage im ASVG beträgt heuer monatlich **€ 6.060,00** (14x jährlich) und im GSVG jährlich **€ 84.840,00.**

5.4. Der Unterhaltsabsetzbetrag hat zur Voraussetzung, dass der volle behördlich festgesetzte Unterhalt geleistet wird. In Fällen, in denen keine behördliche Festsetzung erfolgt, müssen mindestens die sogenannten „Regelbedarfssätze“ bezahlt werden. Diese betragen für 2024.

bei einem Alter des Kindes von

0 - 6 Jahren	6 - 10 Jahren	10 - 15 Jahren	15 - 19 Jahren	19 - 28 Jahren
€ 344,00	€ 440,00	€ 537,00	€ 676,00	€ 773,00

m o n a t l i c h

5.5. Wie in den Vorjahren möchten wir an dieser Stelle neuerlich auf die Notwendigkeit von Arbeitszeitaufzeichnungen hinweisen, die vom Arbeitgeber nach dem Arbeitszeitgesetz über die zeitliche Lagerung der von den Mitarbeitern erbrachten Stunden zu führen sind. Derartige Aufzeichnungen sind bei Lohnabgabenprüfungen vorzulegen und werden auch generell von den Prüfungsorganen verlangt. Insbesondere bei Dienstverhältnissen mit nahen Angehörigen legt die Betriebsprüfung nicht nur Wert auf die Vorlage von Dienstverträgen, sondern auch von Arbeitszeitaufzeichnungen!

Bei **fixer** Arbeitszeitaufteilung kann die Aufzeichnung entfallen bzw. sind nur Abweichungen hievon festzuhalten. Einmal im Monat (sowie bei Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat) ist zu bestätigen, dass es keine Abweichungen gab. Arbeitnehmer haben das Recht auf Übermittlung von Arbeitszeitaufzeichnungen einmal monatlich, wenn sie dies verlangen.

5.6. Bei pauschalen Entgeltvereinbarungen („All-in Verträgen") ist der Grundlohn bzw. das Grundgehalt betragsmäßig auf der Gehaltsabrechnung auszuweisen. Wenn dies nicht erfolgt, so gilt als Grundlohn nicht der kollektivvertragliche Mindestlohn, sondern ein branchen- und ortsüblicher Bezug! Die gesonderte Angabe des Grundlohnes bzw. Grundgehaltes ist daher unbedingt erforderlich.

5.7. Flexible Arbeitszeitvereinbarungen werden von den meisten Kollektivverträgen ermöglicht. Um die Arbeitszeit zu flexibilisieren, bedarf es aber einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelvereinbarung mit jedem Mitarbeiter bzw. jeder Mitarbeiterin. Wie bereits mehrfach berichtet, sind derartige Vereinbarungen in nahezu allen Fällen zu empfehlen und wir stehen für Fragen in diesem Zusammenhang bzw. für die Ausarbeitung von Vereinbarungen gerne zur Verfügung.

6) Ausgewählte aktuelle Termine

Termin 31.1.2024 für den Widerruf der umsatzsteuerlichen Regelbesteuerung für Kleinunternehmer.

Termin 15.02.2024 für die Überprüfung des Jahresbeleges 2023 für die Registrierkassen

Bis 28.2.2024 sind dem Betriebsfinanzamt für das Jahr 2023 Lohnzettel aller Dienstnehmer elektronisch zu übermitteln (in Papierform bis 31.1.2024). Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses ist ein Lohnzettel bis zum Ende jenes Monats zu übermitteln, welcher der Beendigung folgt.

Termin 28.2.2024 für die Meldung von Entgelten an Vortragende, Lehrende, Unterrichtende, ferner freie Dienstnehmer, Privatgeschäftsvermittler sowie Aufsichtsratsmitglieder, Stiftungsvorstände, Bausparkassen- und Versicherungsvertreter an das Finanzamt. Liegen die Entgelte jährlich unter € 900,00 bzw. im

Einzelfall unter € 450,00, kann eine Meldung unterbleiben, die im Übrigen elektronisch via Finanz-Online zu erfolgen hat.

Termin 28.2.2024 für die Meldung von Schwerarbeitszeiten.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Hans-M. Slawitsch