

NEWSLETTER JULI 2023



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 Mitarbeiter:innenpartizipation am unternehmerischen Erfolg via Abgabe von Unternehmensanteilen im Vordergrund stehen. Im Detail ist vorgesehen, dass Arbeitnehmer:innen ein Mitspracherecht garantiert wird, wenn Beschlüsse eine Änderung der Rechte der am Unternehmenswert Beteiligten im Nachhinein bewirken. In punkto Bilanzgewinn ist vorgesehen, dass Arbeitnehmer:innen wirtschaftlich nicht schlechter gestellt werden als die Gründer:innen selbst. Deshalb sollen Arbeitnehmer:innen 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.

INHALTSVERZEICHNIS

[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](#)

[Kein Ende bei der Erhöhung des Basiszinssatzes](#)



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.

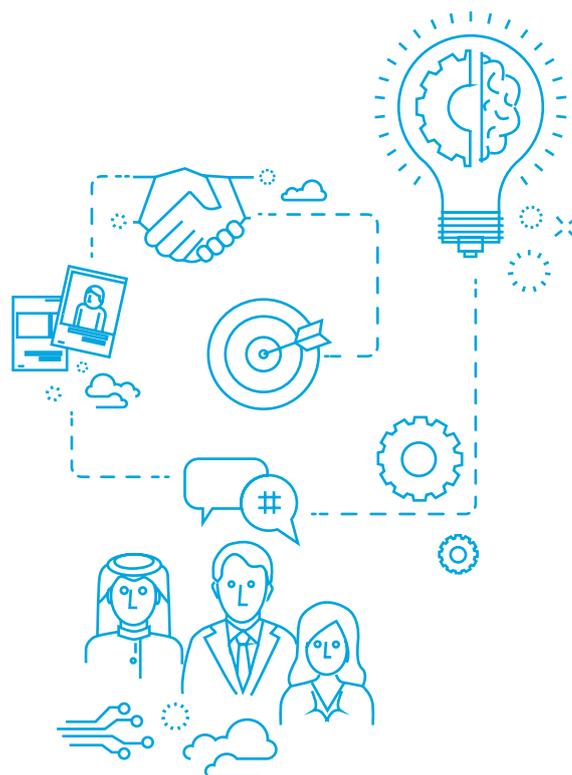
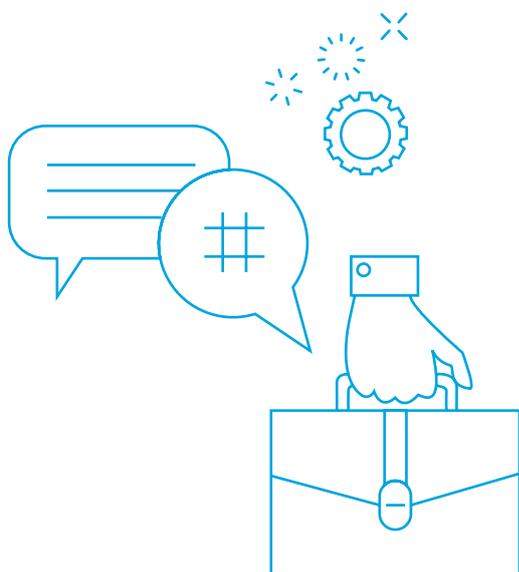
Die neuen Regelungen für die Start-up-Mitarbeiter:innenbeteiligung sind erstmals für ab 1.1.2024 abgegebene Anteile geplant. Die Beteiligung der Mitarbeiter:innen am Unternehmenserfolg kann die häufigen Schwierigkeiten von Start-ups bei Themen wie fehlendem Cashflow und fehlender Liquidität, die oftmals Probleme bei der Einstellung und Entlohnung passender und qualifizierter Mitarbeiter:innen machen, lindern. Bisher hat jedoch die Abgabe von Kapitalanteilen an die Mitarbeiter:innen zu einer Besteuerung dieses geldwerten Vorteils geführt (nach Berücksichtigung der schon bestehenden Steuerbefreiung für Mitarbeiter:innenbeteiligungen von 3.000 € bzw 4.500 € bei Mitarbeiterbeteiligungsstiftungen) und somit zum Liquiditätsbedarf bei Arbeitnehmer:innen (die sog „Dry-Income“-Problematik). Das Vorliegen einer solchen Start-up-Mitarbeiter:innenbeteiligung soll dabei an folgende Kriterien bezogen auf das Unternehmen geknüpft sein – nicht mehr als

100 Arbeitnehmer:innen, 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-Mitarbeiter:innenbeteiligungen 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-Mitarbeiter:innenbeteiligungen 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 zB bei Veräußerung der Anteile durch die Arbeitnehmenden, bei Beendigung des Dienstverhältnisses (allerdings nicht bei Unternehmenswertanteilen an einer flexiblen Kapitalgesellschaft unter bestimmten Voraussetzungen) oder bei Umständen, die das Besteuerungsrecht Österreichs einschränken (wie zB im Falle des Wegzugs) vorgesehen.

Bei Unternehmenswertanteilen haben die Arbeitgeber:innen im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses die Möglichkeit, die sofortige Besteuerung abzuwenden, sofern sie für die Entrichtung der Steuer haften und dies am Lohnzettel erklären. In diesen Fällen erfolgt der Zufluss erst bei späterer Veräußerung der Anteile, Aufhebung der Vinkulierung, Tod oder Wegzug. Die Besteuerung der Start-up-Mitarbeiter:innenbeteiligung 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-Mitarbeiter:innenbeteiligung 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-Mitarbeiter:innenbeteiligungen 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 Arbeitnehmer:innen während der Elternteilzeit zu Mehrarbeit nicht verpflichtet seien, könnten Arbeitnehmer:innen 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, müssten die Arbeitgebenden Überstundenpauschalen bzw ungekürzte All-In-Entgelte weiterbezahlen, obwohl die Arbeitgebenden nicht einmal die Leistung von Mehrstunden fordern können. Für den konkreten Fall bedeutet das Folgendes: Einerseits stand nicht fest, dass die Arbeitnehmer:innen 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 ua 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 iZm 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,

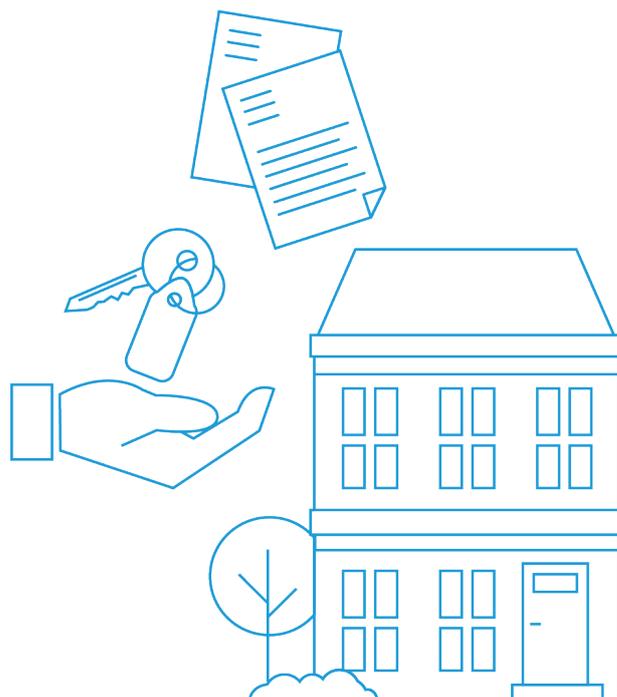
musste sich das BFG auch mit der Frage beschäftigen, ob die Selbstberechnungskosten der ImmoEst (dh, die durch den Notar angefallenen Kosten) als Steuerberatungskosten Sonderausgaben darstellen und steuerlich abzugsfähig sind.

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 Notar:innen und Rechtsanwält:innen 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.

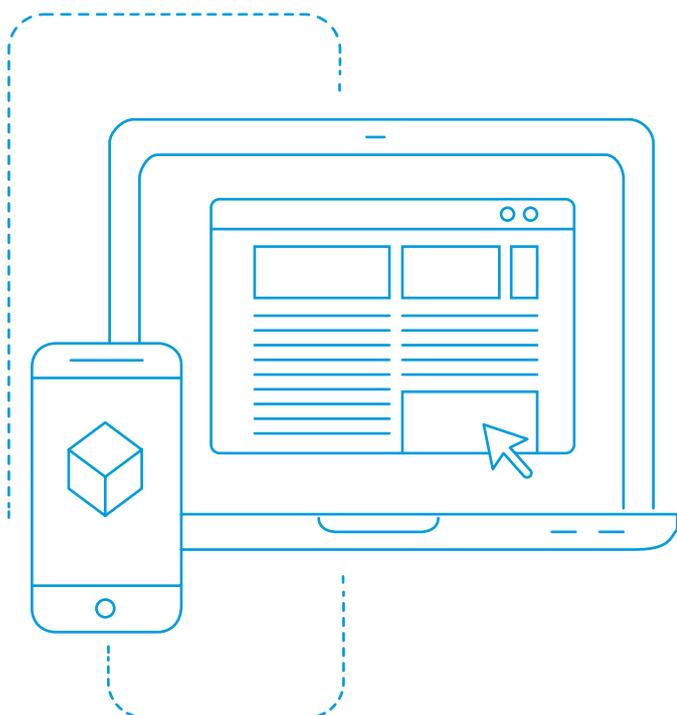
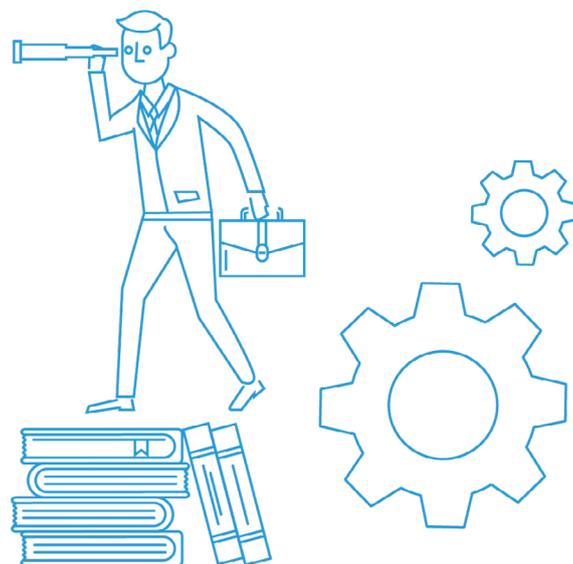


Umstellung von Handy-Signatur auf ID Austria

Für bisherige Nutzer:innen der Handy-Signatur bzw der Bürger:innenkarte – etwa für Dienstgeber:innen – kommt es zur notwendigen Umstellung auf die ID Austria. Einer jüngsten ÖGK-Information folgend können relevante e-Services der ÖGK wie zB 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 zB der Führerschein am Smartphone vorgewiesen werden) genutzt werden. Die ID Austria gibt es in zwei Varianten – jenem mit Vollfunktion und jenem mit Basisfunktion:

- Die ID Austria mit Vollfunktion kann nur von jenen Personen genutzt werden, deren Handy-Signatur bereits von einer Behörde registriert wurde.
- Für jene Nutzer:innen, 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:innen der Bürger:innenkarte 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.



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 %

RSM Austria Steuerberatung GmbH, RSM Austria Wirtschaftsprüfung GmbH, RSM Austria Transaction Services Wirtschaftsprüfung GmbH, RSM Austria Consulting GmbH and RSM Austria Global Employer Services GmbH are members of the RSM network and trade as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network.

Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm, each of which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity of any description in any jurisdiction. The RSM network is administered by RSM International Limited, a company registered in England and Wales (company number 4040598) whose registered office is at 50 Canon Street, London, EC4N 6JJ.

The brand and trademark RSM and other intellectual property rights used by members of the network are owned by RSM International Association, an association governed by article 60 et seq of the Civil Code of Switzerland whose seat is in Zug.

This email is only intended for the person(s) to whom it is addressed and may contain confidential information. Unless stated to the contrary, any opinions or comments are personal to the writer and do not represent the official view of the company. If you have received this email in error, please notify the company immediately by reply email and then delete this message irretrievably from your system. Please do not copy this email or use it for any purposes or disclose its contents to any other person.

Any person communicating with the company by email will be deemed to have accepted the risks associated with sending information by email being interception, amendment and loss as well as the consequences of incomplete or late delivery.

© RSM International Association, 2023

Impressum:

RSM Austria Steuerberatung GmbH
RSM Austria Wirtschaftsprüfung GmbH
RSM Austria Transaction Services Wirtschaftsprüfung GmbH
RSM Austria Consulting GmbH
RSM Austria Global Employer Services GmbH

Tegetthoffstraße 7 | 1010 Wien
T +43 (1) 505 63 63
F +43 (1) 505 63 63 63
contact@rsm.at
www.rsm.at