





# STEUERTIPPS FÜR DIENSTGEBERINNEN 2023



## Inhaltsverzeichnis

1	Weihnachtsfeier und Weihnachtsgeschenke steueroptimal gestalten.....	4
2	Prämien: Optimale Ausnutzung des Jahressechstels.....	4
3	Mitarbeiter rabatte – Steuerfreibetrag ausnutzen.....	5
4	Abgabenfreie Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ .....	5
4.1	Regelung bis 31.12.2022.....	6
4.2	Regelung ab 01.01.2023:.....	6
5	Homeoffice-Pauschale.....	6
6	Dienstwagen: Verminderten Sachbezugswert sichern .....	6
7	Dienstwohnungen: Änderung der Sachbezugswerteverordnung.....	7
8	Mitarbeiterbeteiligungen: Steuerliche Begünstigung.....	7
9	Mitarbeitergewinnbeteiligung und Teuerungsprämie .....	8
9.1	Mitarbeitergewinnbeteiligung.....	8
9.2	Teuerungsprämie.....	8
10	Zukunftssicherung: Zuwendungen für bis EUR 300 steuerfrei.....	8
11	Pensionskassenbeiträge als Zusatzpension.....	9
12	Kinderbetreuungskosten – Zuschuss bis EUR 1.000 steuerfrei .....	9
13	Begräbniskosten: Zuwendungen sind steuerfrei .....	10
14	Zuschuss der AUVA zur Entgeltfortzahlung .....	10



## 1 Weihnachtsfeier und Weihnachtsgeschenke steueroptimal gestalten

Wenn Sie mit Ihren Mitarbeitern eine gemeinsame Weihnachtsfeier abhalten, kann der Steuerfreibetrag für Betriebsveranstaltungen in Höhe von **EUR 365 pro Mitarbeiter und Jahr** in Anspruch genommen werden. Innerhalb dieser Grenze ist die Teilnahme an einer Feier **lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei**.

Denken Sie bei der betrieblichen Weihnachtsfeier daran, dass **auch alle sonstigen Betriebsveranstaltungen** des Jahres einzurechnen sind.

Geschenke an Ihre MitarbeiterInnen sind bis zu einem **Freibetrag von EUR 186** pro Mitarbeiter und pro Jahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, sofern es sich dabei um **Sachzuwendungen** (Waren, Dienstleistungen, Gutscheine und Geschenkmünzen) handelt.

Geldgeschenke an Mitarbeiter sind **immer steuerpflichtig**.

**TU Tipp:** Gutscheine gelten als Sachzuwendungen und eignen sich somit ideal als Weihnachtsgeschenk für Ihre Mitarbeiter. Mit der Teuerungsprämie steht Ihnen eine weitere Möglichkeit zur Verfügung Ihren Mitarbeitern zu Weihnachten eine Freude zu machen.

Geschenke an Mitarbeiter unterliegen grundsätzlich der Umsatzsteuerpflicht, wenn Sie über kleine Aufmerksamkeiten hinausgehen und wenn Sie als Unternehmer, dafür der Vorsteuerabzug geltend machen können.

Gutscheine und Geschenkmünzen lösen keine Umsatzsteuerpflicht aus, da hier beim Kauf auch kein Vorsteuerabzug geltend gemacht werden kann.

## 2 Prämien: Optimale Ausnutzung des Jahressechstels

Sonderzahlungen werden

- bis zu einem Sechstel der laufenden Gehälter und
- bis zu einem Betrag von EUR 25.000

mit 6% Lohnsteuer begünstigt besteuert.

Oftmals wird das Jahressechstel durch **Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht zur Gänze ausgenutzt**. Das kann sich ergeben, wenn neben den regelmäßigen Monatsbezügen noch andere Bezüge wie etwa

- Überstundenvergütungen,
- Nachtarbeitszuschläge,



- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

an Ihre Dienstnehmer ausgezahlt werden oder Sachbezüge (z.B. PKW) nur 12-mal jährlich verrechnet werden.

Hier kann durch Auszahlung einer zusätzlichen Prämie in Höhe des restlichen Jahressechstels, die begünstigte Besteuerung voll ausgenutzt werden.

Mit der **Lohnverrechnung Dezember 2023** besteht die letzte Chance für die Auszahlung solch einer Prämie, um diese Begünstigung optimal auszunutzen. Gesetzlich können Rollungen noch bis zum 15.02. des Folgejahres gemacht werden.

Unser Personalmanagement-Team unterstützt Sie gerne bei der Berechnung.

### 3 Mitarbeiterrabatte – Steuerfreibetrag ausnutzen

Mitarbeiterrabatte, die allen oder bestimmten Gruppen von Mitarbeitern gewährt werden, sind steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn

- der Mitarbeiterrabatt im Einzelfall 20% nicht übersteigt oder
- bei Übersteigen von 20% ein Freibetrag von **EUR 1.000 pro Jahr und Mitarbeiter** nicht überschritten wird.

Sollten Sie **Rabatte über 20%** an Ihre Mitarbeiter gewähren, können im Dezember gegebenenfalls noch weitere begünstigte Waren oder Dienstleistungen angeboten werden, um den Freibetrag von EUR 1.000 pro Mitarbeiter voll auszunutzen.

**Achtung:** Das Über- und Unterschreiten der 20%igen Freigrenze und des Freibetrages sind vom Dienstgeber zu überprüfen und zu dokumentieren.

### 4 Abgabenfreie Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“

Seit 01.07.2021 kann dem Arbeitnehmer ein lohnsteuer- und sozialversicherungsfreies „Öffi-Ticket“ vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Wesentliche **Voraussetzung** ist, dass das Ticket am Arbeits- und/oder am Dienort gilt.

Es entfällt somit die Beschränkung der Gültigkeit auf den Arbeitsweg.

Die Voraussetzung für die Befreiung von Lohnsteuer und Sozialversicherung ist, dass das Ticket nicht ein bisher gezahltes Gehalt oder eine übliche Gehaltserhöhung ersetzt. Jeder neue Kauf eines Tickets muss der Lohnverrechnung mitgeteilt werden, da dies am Jahreslohnzettel angeführt werden muss. Bei einem Austritt muss geklärt werden, ob hier ein Sachbezug fällig ist, oder der Dienstnehmer die Kosten übernimmt.



#### 4.1 Regelung bis 31.12.2022

Sollte dem Dienstnehmer das Jobticket zur Verfügung gestellt werden, steht ihm für die durch das Ticket abgegoltene Strecke **keine Pendlerpauschale** zu.

	Teuerungsprämie	Mitarbeitergewinnbeteiligung
Begünstigte Prämienhöhe	€2.000 pro Jahr pro MA ohne Voraussetzungen; zusätzlich €1.000 bei einer lohngestaltenden Vorschrift	€3.000 pro Jahr pro MA
Anwendungsjahre	2022 und 2023	ab 2022 zeitlich unbefristet
Abgabenrechtliche Befreiungen	Lohnsteuer, Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag sowie Sozialversicherungsbeiträge	Lohnsteuer
Mitarbeitergruppen	keine MA-Gruppen	Gewinnbeteiligung muss an Mitarbeitergruppen mit objektiven, nachvollziehbaren Kriterien erfolgen
Unternehmensgewinn	Kein Gewinn erforderlich	Prämienhöhe mit dem Vorjahres-EBIT gedeckelt
Ersetzt "normale" Prämien	Nein, es muss sich um zusätzliche Zahlungen handeln	Ja, bei Vorliegen aller Voraussetzungen

#### 4.2 Regelung ab 01.01.2023:

Durch das Abgabenänderungsgesetz 2022 wird eine **Kombinierung der Pendlerpauschale mit dem Jobticket** ermöglicht. Stellt der Dienstgeber ein Jobticket zur Verfügung, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf eine Pendlerpauschale. Die Pendlerpauschale welche dem Dienstnehmer, ohne Berücksichtigung eines „Öffitickets“ zusteht, wird lediglich durch den Wert des Tickets verringert.

### 5 Homeoffice-Pauschale

Die Homeoffice-Pauschale beträgt **maximal EUR 3** pro Homeoffice-Tag, wobei der Arbeitgeber nicht mehr als 100 Tage pro Kalenderjahr berücksichtigen kann.

Die **höchste nicht steuerbare Homeoffice-Pauschale** beträgt daher **EUR 300 pro Jahr**.

Es handelt sich dabei um einen durch den Arbeitgeber geleisteten Ersatz, der keinen steuerbaren Arbeitslohn darstellt. Es fallen auch keine Lohnnebenkosten an.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anzahl der Homeoffice-Tage, die ein Arbeitnehmer leistet am Lohnkonto und am Lohnzettel zu erfassen, unabhängig davon, ob eine Homeoffice-Pauschale ausbezahlt wird oder nicht.

### 6 Dienstwagen: Verminderten Sachbezugswert sichern

Der Sachbezug für die Privatnutzung von Firmenfahrzeugen beträgt **2% der Anschaffungskosten pro Monat** – maximal EUR 960.



Bei Autos mit geringem CO<sub>2</sub>-Ausstoß kann ein verminderter Sachbezugswert von 1,5% (maximal EUR 720) angesetzt werden.

Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß-Grenzwert für ab dem 31. März 2020 angeschaffte Neufahrzeuge beträgt 141 g/km. Dieser Wert verringert sich beginnend ab 2021 jährlich um 3 Gramm bis zum Kalenderjahr 2025.

Für **im Jahr 2023** angeschaffte Fahrzeuge liegt der Grenzwert bei 132 g/km.

**TU Tipp:** Für reine Elektrofahrzeuge mit CO<sub>2</sub>-Ausstoß von 0 g/km entfällt der Sachbezug komplett.

## 7 Dienstwohnungen: Änderung der Sachbezugswerteverordnung

Für Dienstwohnungen gilt folgende Erleichterung und Befreiung vom Sachbezug, wenn die Unterkunft

- arbeitsplatznah ist **und**
- nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen des Dienstnehmers darstellt

Dienstwohnungen mit weniger als 30 m<sup>2</sup> sind vom Sachbezug befreit.

Hat die Dienstwohnung zwischen 30 m<sup>2</sup> und 40 m<sup>2</sup> und wird sie maximal 12 Monate durchgehend vom selben Dienstgeber zur Verfügung gestellt, kann der Sachbezug um 35% reduziert werden.

## 8 Mitarbeiterbeteiligungen: Steuerliche Begünstigung

Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern am Unternehmen sind, bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen, **bis zu einem Betrag von EUR 3.000 pro Mitarbeiter und Jahr lohnsteuerfrei**. Sozialversicherungsbeiträge und Lohnnebenkosten sind hierfür abzuführen.

Damit endgültige Steuerfreiheit erlangt wird, muss die Mitarbeiterbeteiligung jedoch länger als fünf Jahre gehalten werden. Die Frist beginnt mit Ende des Kalenderjahres zu laufen, in dem die Beteiligung erworben wurde.

Die Steuerbefreiung **gilt nicht für Anteile an Personengesellschaften** (OG oder KG). **Begünstigte Beteiligungsformen** sind zum Beispiel Aktien, GmbH-Anteile oder echte stille Beteiligungen.



## 9 Mitarbeitergewinnbeteiligung und Teuerungsprämie

### 9.1 Mitarbeitergewinnbeteiligung

Seit **01.01.2022** können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum Lohn bzw. Gehalt eine **Gewinnbeteiligung von EUR 3.000 im Kalenderjahr** lohnsteuerfrei auszahlen. Sozialversicherungsbeiträge und Lohnnebenkosten fallen für die Mitarbeitergewinnbeteiligung jedoch trotzdem an.

Weiters muss die Gewinnbeteiligung an **Mitarbeitergruppen** mit objektiven, nachvollziehbaren Kriterien erfolgen.

### 9.2 Teuerungsprämie

Alternativ zu der Mitarbeitergewinnbeteiligung kann **im Jahr 2023** ohne Vorliegen von bestimmten Voraussetzungen eine **Teuerungsprämie von EUR 2.000 pro Jahr und Mitarbeiter** ausbezahlt werden.

**Weitere EUR 1.000** dürfen ausbezahlt werden, wenn der Auszahlung eine lohngestaltende Vorschrift zugrunde liegt.

In Summe sind somit steuerfreie Auszahlungen in Höhe von maximal EUR 3.000 zulässig.

**WICHTIG:** Zu beachten ist, dass die Teuerungsprämie nicht nur von der Lohnsteuer, sondern auch von den Sozialversicherungsbeiträgen und den Lohnnebenkosten befreit ist. Im Vergleich zu der Mitarbeitergewinnbeteiligung müssen **für die Teuerungsprämie keine objektiven und nachvollziehbaren Kriterien konkretisiert** werden die auf alle gleich angewandt werden.

Weiters ist für die Auszahlung der Teuerungsprämie **kein Gewinn** erforderlich. Für beide Varianten empfehlen wir im Hinblick auf eine etwaige Lohnabgabenprüfung die Schriftform.

**TU Tipp:** Im Jahr 2023 wird die Teuerungsprämie die bevorzugte Methode für die Belohnung Ihrer Mitarbeiter sein.

## 10 Zukunftssicherung: Zuwendungen für bis EUR 300 steuerfrei

Wenn Sie für Ihre Dienstnehmer (alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen) Lebens-, Kranken- oder Unfallversicherungen abschließen, so ist die Bezahlung der Prämien bis zu **EUR 300** pro Jahr und Dienstnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.



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

Bis zum Jahresende kann der gesamte Freibetrag noch ausgeschöpft werden.

## 11 Pensionskassenbeiträge als Zusatzpension

Zahlt der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer zusätzliche Beiträge in eine Pensionskasse ein, profitieren hiervon, in steuerlicher Hinsicht, beide Beteiligten. Denn Pensionskassenbeiträge können bis zu 10% der jährlichen Lohn- und Gehaltssumme der Anwartschaftsberechtigten als Betriebsausgabe steuerlich geltend gemacht werden.

Für die Zahlungen der zusätzlichen Pensionskassenbeiträge fallen **keine Lohnnebenkosten an**. Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers sind von der Lohnsteuer und der Sozialversicherungspflicht befreit. Das bedeutet, dass die Beiträge dem Arbeitnehmer **in voller Höhe** zugutekommen.

## 12 Kinderbetreuungskosten – Zuschuss bis EUR 1.000 steuerfrei

Wenn Sie als Arbeitgeber einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten Ihrer Dienstnehmer leisten, unterliegt dieser **Zuschuss** unter folgenden Voraussetzungen **weder der Lohnsteuer noch der Sozialversicherung**:

- Der Zuschuss wird **allen oder bestimmten Gruppen** Ihrer Dienstnehmer gewährt.
- Die Kinder Ihrer Dienstnehmer haben zu Beginn des Kalenderjahrs das **10. Lebensjahr noch nicht vollendet** und es besteht Anspruch auf den Kinderabsetzbetrag für mehr als 6 Monate des Kalenderjahres.
- Der Zuschuss beträgt max. EUR 1.000 pro Jahr und Kind.
- Der Zuschuss wird **nicht an den Dienstnehmer**, sondern **direkt an die Einrichtung** zur Kinderbetreuung (z.B. Kindergarten), die pädagogisch qualifizierte Betreuungsperson oder in Form eines Gutscheins einer Kinderbetreuungseinrichtung geleistet.

**Ausblick:** Ab 2024 wird einerseits der Freibetrag von EUR 1.000 auf EUR 2.000 angehoben; andererseits wird auch das maximale Alter der Kinder von 10 auf 14 erhöht.



### 13 Begräbniskosten: Zuwendungen sind steuerfrei

Verstirbt ein Arbeitnehmer oder dessen (Ehe-)Partner oder Kind, sind **Zuwendungen** seitens des Arbeitgebers für Begräbniskosten **steuerfrei**.

### 14 Zuschuss der AUVA zur Entgeltfortzahlung

Im Fall der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers bekommen Arbeitgeber, die regelmäßig weniger als **51 Dienstnehmer** beschäftigen, einen Zuschuss von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) zu den weiter anfallenden Entgelten.

Anspruch auf Zuschuss besteht bei

- unfallbedingtem Krankenstand ab dem 4. Tag und
- bei sonstigen Krankenständen ab dem 11. Tag des Krankenstandes

Der Zuschuss beträgt **50%** des tatsächlich fortgezahlten Entgelts und wird für die Dauer von maximal 42 Kalendertagen (sechs Wochen) pro Kalenderjahr gewährt.

Kleinunternehmen bekommen seit 01.07.2018 **75%** (statt 50 %) des fortgezahlten Entgeltes erstattet. Als Kleinunternehmen gelten jene Betriebe, die (im Jahresdurchschnitt) **nicht mehr als zehn Dienstnehmer** beschäftigt haben.

Ein Antrag auf Zuschuss kann bis zu drei Jahre nach Beginn der Entgeltfortzahlung gestellt werden.

**TU Tipp:** Das Jahresende bietet eine gute Gelegenheit, um etwaige Ansprüche zu überprüfen. Wir helfen Ihnen gerne bei der Antragstellung.