

Steuerblatt

Ihr Berater informiert ...



Neu seit 1.1.2024:
Start-Up-Mitarbeiterbeteiligungen
Seite 2



Sozialversicherung:
Wichtige Grenzwerte im Jahr 2024
Seite 4

GESELLSCHAFTSRECHT

Die Flexible Kapitalgesellschaft ist da!

Seit Jahresanfang 2024 gibt es eine neue Rechtsform, in welcher ein Unternehmen betrieben werden kann: Die Flexible Kapitalgesellschaft. Diese neue Rechtsform ist eine Mischung aus GmbH und Aktiengesellschaft.

Im Rahmen eines eigenen Gesetzes wurde die Flexible Kapitalgesellschaft (liebevoll „Flexi“ genannt) eingeführt. Manche bezeichnen die „Flexi“ als kleine Schwester der GmbH (Gesellschaft mit beschränkter Haftung), weil die Flexi der GmbH sehr ähnlich ist und die gesetzlichen Regeln der GmbH-Gesetzes immer dann zur Anwendung kommen, wenn das „Flexi-Gesetz“ keine eigenständigen Regeln getroffen hat.

Im Firmenwortlaut findet man bei einer GmbH als sog. „Rechtsformzusatz“ meist „GmbH“ oder „Gesellschaft mbH“ vor. Bei der Flexi kann als solcher Hinweis auf die Rechtsform „FlexKapG“ oder der englische Begriff „FlexCo“ (das steht für flexible company) gewählt werden.

Die FlexCo wird - wie auch andere Kapitalgesellschaften - in das Firmenbuch eingetragen und entsteht rechtlich am Tag der Firmenbucheintragung. Für diese Flexi gibt es zahlreiche Besonderheiten, woraus sich eben die notwendige Flexibilität ergeben sollte: Während bei einer GmbH jeder Gesellschafter zumindest 70,- Stammeinlage übernehmen muss, beträgt bei der Flexi die **Stammeinlage mind 1,- pro Gesellschafter**. Die Summe der Stammeinlagen ergibt das Stammkapital (Eigenkapital).

Die Namen der Gesellschafter einer GmbH werden im Firmenbuch samt Angaben zur Höhe des Anteils an der GmbH zwingend veröffentlicht. Bei einer Flexi gibt es verschiedene Arten von Anteilen - bei den sog. Unternehmenswertanteilen scheinen die Namen der Beteiligten nicht im Firmenbuchauszug auf.

Darüber hinaus kann bei der Flexi der Geschäftsanteil eines Gesellschafters geteilt werden. Das ermöglicht das Halten von unterschiedlichen Gattungen von Anteilen (zB Nennbetragsanteile und Stückanteile) und daher auch das Ausüben unterschiedlicher Stimmrechte eines Gesellschafters. Bei einer GmbH ist das alles nicht möglich.

Das **Mindest-Eigenkapital** bei einer GmbH musste in der

Vergangenheit 35.000,- betragen, wobei mindestens die Hälfte davon bei der Gründung einbezahlt wurde. Dieses gesetzlich notwendige Mindestkapital wurde seit 1.1.2024 für alle GmbH (also bestehende und neue GmbH) auf **10.000,-** herabgesetzt. Die Gründung einer GmbH ist daher mit nur 5.000,- Bareinzahlung möglich. Genau dasselbe gilt für die neue Flexi. Hinsichtlich des Mindest-Eigenkapitals besteht daher kein Unterschied zwischen Flexi und GmbH.

Auch hinsichtlich der **Gewinnbesteuerung** gibt es keinen Unterschied zwischen GmbH und Flexi: Beide sind Körperschaften und unterliegen daher der Körperschaftsteuer (KöSt) betreffend Gewinnbesteuerung. Der KöSt-Satz wurde bereits im Rahmen der letzten großen Steuerreform stufenweise herabgesetzt, daher gilt seit Jahresanfang 2024 ein fixer Steuersatz von 23%. Wenn der Gewinn dann ausgeschüttet

Fortsetzung auf Seite 2

Inhalt dieser Ausgabe:

Die Flexible Kapitalgesellschaft ist da!	ab Seite 1
Start-Up-Mitarbeiterbeteiligungen	Seite 2
Praxisfragen zur Mitarbeiterprämie	ab Seite 3
Sozialversicherung: Wichtige Grenzwerte im Jahr 2024	Seite 4

Alle Fragen zu den Themen dieser Ausgabe beantwortet unsere Kanzlei sehr gerne.

Hinweis: Zur leichteren Lesbarkeit wurde auf Gender-Markierungen verzichtet. Alle Texte sind als divers zu verstehen.

wird, kommt noch die Kapitalertragsteuer (KESt) mit 27,5% als Steuerbelastung dazu - in diesem Punkt unverändert und für Flexi und GmbH gleich. Für Flexi und GmbH gilt daher seit heuer auch eine Mindest-KöSt von 125,- pro Quartal.

Während für die Gründung einer GmbH immer zwingend ein Notariatsakt notwendig ist, kann eine Flexi auch im Rahmen einer **vereinfachten Gründung** errichtet werden. Dazu ist nicht mehr unbedingt ein Notar beizuziehen, das können nun auch Rechtsanwälte erledigen.

Wer nicht sofort eine Flexi gründen möchte, kann auch vorerst eine GmbH ins Leben rufen und später eine Umwandlung in eine Flexi vornehmen. Es besteht also die Möglichkeit, eine bestehende GmbH oder Aktiengesellschaft in eine Flexi umzuwandeln und auch umgekehrt. Hinsichtlich eines Wechsels der Rechtsform ist man also sehr flexibel.

Von der GmbH sind wir bisher sog **Nominalwertanteile** gewöhnt. Jeder Geschäftsanteil verkörpert einen nominellen Wert (zB 1.000,- Euro). An einer GmbH kann ein Gesellschafter immer nur einen einzigen Geschäftsanteil halten, man spricht von der Einheitlichkeit des Geschäftsanteils. Wenn ein bestehender GmbH-Gesellschafter seinen Anteil vergrößert und zB Anteile käuflich erwirbt, vergrößert er seinen Geschäftsanteil, aber er kann nicht zwei Anteile

halten. Bei einer Flexi kann ein Gesellschafter unterschiedliche Anteile halten und daher kann dieser Gesellschafter in einer Generalversammlung auch entsprechend mit „mehreren Zungen sprechen“ - er kann sein Stimmrecht unterschiedlich ausüben.

Bei einer Flexi kann man ebenso einen Nominalwertanteil halten oder auch einen **Unternehmenswertanteil** (Stückanteil). Diese neue Anteilsgattung ist vor allem für die Beteiligung von Mitarbeiterinnen konzipiert. Solche Gesellschafter erhalten zwar ihren Anteil am Bilanzgewinn bzw Liquidationserlös, sie sind aber vom Stimmrecht in einer Gesellschafterversammlung ausgeschlossen. Sie können zwar teilnehmen und sich informieren, ihnen fehlt aber das Stimmrecht. Die Namen dieser Gesellschafter sind nicht im Firmenbuch eingetragen. Die Geschäftsführung einer Flexi hat ein Anteilsbuch zu führen, in dem für jede Unternehmenswert-Beteiligte bestimmten Daten festzuhalten sind und ein Mal pro Jahr ist diese Namensliste dem Firmenbuchgericht bekannt zu geben. Daneben muss noch eine sog Anteilsliste dem Gericht jährlich vorgelegt werden, darin sind alle Veränderungen bei dieser Gattung von Anteilen seit der letzten Übermittlung bekannt zu geben. In die Urkundensammlung beim Firmenbuch ist nur die Namensliste aufzunehmen.

NEU SEIT 1.1.2024

Start-Up-Mitarbeiterbeteiligungen

Medial und in der politischen Diskussion erlebt das neue Instrument „Start-Up-Mitarbeiterbeteiligungen“ viel Aufmerksamkeit. In diesem Beitrag wollen wir einen Überblick dazu geben. Details für den Einzelfall müssen individuell erfragt werden.

Im Einkommensteuergesetz wurde eine Steuerbegünstigung geschaffen für den Fall, dass ein Unternehmen eine **Mitarbeiterin stärker an den Betrieb binden** möchte und ihr aus diesem Grund kostenlos Anteile am Betrieb überlässt. Diese „Schenkung“ an eine Mitarbeiterin ist im Grunde ein Vorteil aus dem Dienstverhältnis und daher ein **Sachbezug**. Ohne diese neue Sonderregel würde sofort Lohnsteuer anfallen und auch Sozialversicherungsbeiträge sowie Lohnnebenkosten. Die Neuerung sieht hier vor, dass diese Lohnsteuerpflicht (samt SV-Pflicht und Lohnnebenkosten) nicht sofort eintritt, sondern erst später (beim Verkauf der Anteile oder bei Vorliegen bestimmter anderer Gründe).

Bevor man sich gleich in den zahlreichen Details, Stolperfallen und Ausnahmen verliert, sollte man sich zunächst bewusst machen, welche Fälle hier überhaupt profitieren können!

Diese Abgabenbegünstigungen gelten nur für sog **Start-Up-Unternehmen**. Dazu zählen nur Kapitalgesellschaften (also Aktiengesellschaft, GmbH oder FlexCo). Einzelunternehmen und Personengesellschaften können an dieser Stelle schon mal aufhören zu lesen. Diese Kapitalgesellschaft darf im letzten Geschäftsjahr vor der kostenlosen Überlassung der Kapitalanteile nicht älter als 10 Jahre seit Gründung sein, in keinem Konzern eingebunden sein, nicht mehr als 100 Mitarbeiterinnen haben und nicht mehr als 40 Mio Um-

satz pro Jahr erzielen.

Eine solche Start-Up-Gesellschaft schenkt nun **einer oder mehreren Mitarbeiterinnen** aus betrieblichen Gründen Anteile am Unternehmen. Die beglückten Mitarbeiterinnen waren in der Vergangenheit und auch im Zeitpunkt der **unentgeltlichen** Zuwendung der Anteile noch nie (weder direkt noch indirekt) zu mehr als 10% am Unternehmen beteiligt.

Und wenn nun diese und noch zahlreiche weitere Voraussetzungen erfüllt sind, dann kommen auf die Lohnverrechnung zahlreiche zusätzliche Aufgaben zu ... und das alles zu dem Hauptzweck, dass der Zeitpunkt der Besteuerung zeitlich hinausgeschoben wird.



Praxisfragen zur Mitarbeiterprämie 2024

Die abgabenbegünstigte Teuerungsprämie war nur für die beiden Kalenderjahre 2022 und 2023 konzipiert. Der Finanzminister hatte eine Verlängerung zwar angekündigt, herausgekommen ist keine Verlängerung, sondern eine eigenständige ähnliche Nachfolgeregelung - genannt Mitarbeiterprämie. Diese gilt nur für das Kalenderjahr 2024.

Bis zu 3.000 Euro pro Kopf

Die Prämie für das Jahr 2024 ist bis maximal 3.000,- pro Mitarbeiterin begünstigt, allerdings mit wichtigen Neuerungen: Im Gegensatz zu den Vorjahren muss die Prämie in voller Höhe an lohngestaltende Maßnahmen gebunden sein, was eine enge Verzahnung mit kollektivvertraglichen Regeln voraussetzt. Daher sind entsprechende Regelungen im jeweiligen Kollektivvertrag oder in Betriebsvereinbarungen die neue Voraussetzung.

Es muss nicht an alle Mitarbeiterinnen der gleiche Betrag gezahlt werden, es kann auch sachlich differenziert werden. Wichtig ist dabei, dass eine sachliche Differenzierung hinsichtlich der Höhe der Prämie vorgenommen wird. Eine solche sachliche Differenzierung nach dem Beschäftigungsmaß ist zulässig. So könnte man in einem Betrieb zB folgende Regelung treffen: „Mitarbeiterinnen, die Vollzeit arbeiten, erhalten 1.000 Euro. Mitarbeiterinnen, die Teilzeit arbeiten, erhalten 500 Euro. Mitarbeiterinnen, die nicht das ganze Jahr 2024 im Betrieb waren, erhalten 500 Euro.“

Wesentlich ist, dass grundsätzlich **ALLE Mitarbeiterinnen dem Grunde nach** eine solche Mitarbeiterprämie **erhalten** müssen, hinsichtlich der **Höhe** ist eine **sachliche Differenzierung** (zB nach Voll-/Teilzeit; Ein-/Austritt; Arbeitnehmerinnen zu bestimmten Stichtagen) **zulässig**. Bei einer solchen sachlichen Differenzierung kann es dann auch vorkommen, dass einige Arbeitnehmerinnen keine Prämie erhalten.

Nach Meinung des BMF sind individuelle Zielerreichungen keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiterprämie, weil diese Prämie grundsätzlich allen Arbeitnehmerinnen eines Unternehmens als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

Grundlage im Kollektivvertrag

Im Unterschied zur vergangenen Teuerungsprämie ist für die Anwendung der Steuerbefreiung erforderlich, dass die Mitarbeiterprämie im vollen Umfang **im Rahmen einer kollektivvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarung**, die aufgrund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigung abgeschlossen worden ist, ausbezahlt wird. Bei Fehlen eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteiles auf Arbeitgeberseite, kann die Zahlung auch aufgrund einer Betriebsvereinbarung erfolgen. Bei Fehlen eines Betriebsrates kann die Zahlung aufgrund einer entsprechenden kollektivvertraglichen Ermächtigung und einer vertraglichen Vereinbarung des Arbeitgebers für sämtliche Arbeitnehmer erfolgen. Es muss sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, dh um eine Zahlung, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde.

HINWEIS

Ohne Grundlage im jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag ist keine abgabenrechtliche Begünstigung möglich! Ein Blick in den Kollektivvertrag lohnt sich daher.

In den letzten Wochen wurden in einigen wenigen Kollektivverträgen nun entsprechende Anpassungen vorgenommen. Die Dinge ändern sich also mit der Zeit. Aus diesem Grund ist es anzuraten, mit der Gewährung einer Mitarbeiterprämie noch zuzuwarten.

Bisher nicht gewährt

Es darf nicht übersehen werden, dass es sich bei der Mitarbeiterprämie nach dem Wortlaut des Gesetzes um eine zusätzliche Zahlung handeln muss, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde.

In den Kalenderjahren 2022 und 2023 gewährte Teuerungsprämien stellen keine Zahlungen dar, welche bisher üblicherweise gewährt wurden und stehen daher einer steuerfreien Mitarbeiterprämie nicht im Wege. Ebenso wenig schädlich ist es, wenn in den Jahren 2020 und 2021 steuerfreie Corona-Prämien ausbezahlt worden sind.

Hingegen stellen andere Prämien, die vom Unternehmensergebnis abhängig waren (sog Erfolgsprämien), die sich nun gegenüber den Vorjahren reduzieren, ein Problem dar: Wird die Umsatz-/Erfolgprämie oder eine andere Prämie reduziert und stattdessen eine Mitarbeiterprämie gewährt, ist dies grundsätzlich schädlich, da das Kriterium der zusätzlichen Zahlung nicht erfüllt ist. Hier handelt es sich bloß um eine Bezugssummwandlung.

Wenn jedoch sämtliche arbeitsrechtlichen Kriterien und Berechnungsmaßstäbe für die Gewinnbeteiligung unverändert geblieben sind und sich die geringere Prämie nur aufgrund eines geringeren Gewinns (zB wegen Geschäftsrückgang) ergibt, kann dies laut BMF unschädlich sein.

Auszahlung

Die Mitarbeiterprämie kann als Einmalbetrag oder **auch in Teilbeträgen** oder monatlich ausbezahlt werden. Die Zahlung kann laut BMF auch in Form von **Gutscheinen** oder anderen geldwerten Vorteilen erfolgen.

Wenn im Jahr 2024 bereits eine Mitarbeiterprämie im Hinblick auf eine erwartete kollektivvertragliche Regelung steuerpflichtig ausbezahlt wurde, die aufgrund einer nach-

Fortsetzung auf Seite 4

träglichem Regelung im Kollektivvertrag, welche auch bereits erfolgte Zahlungen umfasst (!), sämtliche gesetzlich geforderten Voraussetzungen erfüllt, erscheint nach Ansicht des Finanzministeriums eine Aufrollung grundsätzlich möglich.

Die Auszahlung kann auch an Dienstnehmerinnen ohne laufenden Entgeltanspruch erfolgen (zB bei langem Krankenstand, Karenz, unbezahltetm Urlaub).

SOZIALVERSICHERUNG



Wichtige Grenzwerte im Jahr 2024

Jährlich werden zahlreiche Grenzwerte im Bereich der Sozialversicherung einer Wertanpassung unterzogen. Hier erfahren Sie die wichtigsten aktualisierten Eurobeträge.

Grenzwert	täglich	monatlich	jährlich
a) für Dienstnehmer:			
Geringfügigkeitsgrenze (ASVG)		518,44	
Grenzwert für pauschale Dienstgeberabgabe		777,66	
Kosten der Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte (Kranken- und Pensions-V)		73,20	
Höchstbeitragsgrundlage (ASVG) inkl Sonderzahlungen	202,00	6.060,00	84.840,00
ASVG-Beiträge in % (Angestellte) DN = Dienstnehmer, DG = Dienstgeber	DN: 18,07 %	DG: 20,98 %	gesamt: 39,05 %
b) für Unternehmer:			
Höchstbeitragsgrundlage (GSVG und FSVG)		7.070,00	84.840,00
GSVG: Einkommensgrenze für Kleinunternehmerbefreiung		6.221,28	Umsatzgrenze: 35.000,00
GSVG: Einkommensgrenze für Neue Selbständige - Geringfügigkeitsgrenze			6.221,28
Beiträge in % (GSVG) KV = Krankenvers, PV = Pensionsvers, BMSVG = Vorsorgekasse	KV: 6,8 %	PV: 18,5 %	BMSVG: 1,53 %
Mindest-Beiträge GSVG pro Monat in €	KV: 35,25	PV ¹ : 95,91	
Höchst-Beiträge GSVG pro Monat in €	KV: 480,76	PV ² : 1.307,95	
Unfallversicherungsbeitrag (GSVG)		11,35	136,20

Die Höhe der **Verzugszinsen** bei der SVS und ÖGK liegen bei: **7,88 %**. Zur Verrechnung von Verzugszinsen kommt es nur dann, wenn eine Zahlung nicht spätestens zum Fälligkeitstag erfolgt, wobei der Gesetzgeber hier immer noch drei Tage nach Ablauf dieses Tages als rechtzeitig ansieht (sog Respirofrist). Fällt ein Fälligkeitstag auf einen Samstag, Sonntag, gesetzlichen Feiertag, den Karfreitag oder den 24. Dezember, dann verlagert sich der Fälligkeitstag auf den nächstfolgenden Werktag. Verzugszinsen fallen in der Regel erst ab dem 16. Tag an.

Die Auflösungsabgabe wurde bereits mit Jahresanfang 2020 abgeschafft.

Seit 2017 ist die tägliche Geringfügigkeitsgrenze weggefallen.

Erklärungen zu den Begriffen:

ASVG ... Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
FSVG ... Freiberufler-Sozialversicherungsgesetz
GSVG ... Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
„Neue Selbständige“ = Unternehmer, der keinen Gewerbeschein benötigt (zB Vortragende)

¹ Für Mitglieder der Wirtschaftskammer

² Für Mitglieder der Wirtschaftskammer

Und hier noch einige Werte 2024 zu den Leistungen aus der Sozialversicherung:

Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz

Stufe 1 € 192,00	Stufe 5 € 1.123,50
Stufe 2 € 354,00	Stufe 6 € 1.568,90
Stufe 3 € 551,60	Stufe 7 € 2.061,80
Stufe 4 € 827,10	

Richtsatz für Ausgleichszulagen für allein stehende Pensionisten: € 1.217,96

für Pensionisten mit Ehegatten(-in) im gemeinsamen Haushalt: € 1.921,46

Höhe der Rezeptgebühr

Höhe der Rezeptgebühr: € 7,10