

impuls

STEUER

Aktuelles von Claudia Stadler und ihrem Team



Mitarbeiter müssen sich heuer statt mit ehemals 3.000 € mit maximal 1.000 € steuerfreier Mitarbeiterprämie zufriedengeben.

Prostock-studio | Adobe Stock

Mitarbeiterprämie: Eingeschränkt verlängert

Auch im Jahr 2025 besteht für Unternehmen die Möglichkeit, Leistungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer steuerfreien Prämie zu honorieren – allerdings nur noch bis 1.000 €.

Im Jahr 2024 waren noch bis zu 3.000 € pro Kalenderjahr und Person steuerfrei möglich. Heuer gilt nun die reduzierte Obergrenze von 1.000 €. Erleichternd ist, dass 2025 keine lohngestaltende Vorschrift (wie etwa ein Kollektivvertrag) mehr nötig ist. Auch die bisher notwendige einheitliche Auszahlung an eine Mitarbeitergruppe entfällt. Ebenfalls neu: Die Mitarbeiterprämie bleibt zwar lohnsteuerfrei, ist jedoch jetzt sozialversicherungspflichtig. Damit fallen auch Lohnnebenkosten an.

Achtung bei geringfügig Beschäftigten
Die Mitarbeiterprämie kann entweder ein-

malig oder beispielsweise auf mehrere Monate verteilt ausbezahlt werden. Bei einer gestaffelten Auszahlung kann es bei geringfügig Beschäftigten jedoch zu einer Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze kommen. Dies kann zu einer ungeplanten Vollversicherungspflicht führen.

Gewinnbeteiligung

Alternativ wäre auch eine steuerfreie Gewinnbeteiligung anzudenken, die bis zu 3.000 € pro Mitarbeiter und Jahr betragen kann. Allerdings verlangt sie einen ausreichenden Vorjahresgewinn und muss an alle oder eine bestimmte Mitarbeitergruppe ausbezahlt werden.

Werden Mitarbeiterprämie und Gewinnbeteiligung kombiniert, dürfen diese in Summe den Betrag von 3.000 € nicht übersteigen. Der zu viel ausbezahlte Betrag führt zu einer Pflichtveranlagung. ●



Mag. Claudia Stadler

cst causa
Steuerberatung

Liebe Leserin, lieber Leser!

Im nächsten Jahr kommen einige Änderungen auf uns zu. Die Möglichkeit der Teilpension und die Verschärfung der Korridor pension beispielsweise beeinflussen maßgeblich die Pensionsplanung. Mehr dazu finden Sie in dieser Ausgabe auf den Doppelseiten 2 und 3. Ein weiterer Schwerpunkt dieser Ausgabe widmet sich dem Thema KI. Seit August 2025 gelten große Teile der EU-Verordnung zu künstlicher Intelligenz – kurz AI-Act. In dieser Ausgabe beleuchten wir die arbeitsrechtlichen Aspekte. Und wie gewohnt finden Sie viele weitere Beiträge zu Themen aus Steuer und Wirtschaft.

Viel Freude beim Lesen!

cSt ▼
causa

Steuerberatung | Unternehmensberatung
Wirtschaftsprüfung | Wirtschafts- und Familienmediation
www.cst-causa.at | Börsegasse 12/1, 1010 Wien

Neue Regelung für Korridorpension

Ab kommendem Jahr werden sowohl das Mindestalter als auch die erforderliche Versicherungsdauer sukzessive erhöht.

PENSION

2026: Verschärfung Korridorpension

Ab 2026 treten neue Regelungen für die Korridorpension in Kraft. Das Mindestalter und die erforderliche Versicherungsdauer werden schrittweise angehoben. Die Änderungen betreffen Versicherte Jahrgang 1964 und jünger.

Korridorpension aktuell

Die Korridorpension bezeichnet einen vorzeitigen, flexiblen Pensionsantritt entlang eines „Korridors“. Versicherte mit langer Versicherungsdauer von derzeit 40 Jahren bzw. 480 Versicherungsmonaten können bereits ab dem 62. Lebensjahr in Pension gehen. Dabei wird die Pension um 5,1 % pro Jahr gekürzt. Zudem dürfen Korridor-Pensionisten maximal die Geringfügigkeitsgrenze (2025 und 2026: 551,10 €) dazuverdienen.

Korridorpension ab 2026

Im Budgetbegleitgesetz 2025 wurden nun folgende, strengere Bedingungen beschlossen:

1. Mindestantrittsalter: Dieses wird zwischen Jänner 2026 und April 2027 von 62 auf 63 Jahre angehoben.
2. Versicherungsdauer: Diese steigt ebenfalls quartalsweise zwischen Jänner 2026 und Oktober 2028 von 480 (40 Jahre) auf 504 Monate (42 Jahre).

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich das Antrittsalter und die notwendige Versicherungsdauer sukzessive erhöhen.

Für Frauen kommt eine Korridorpension erst ab 2030 in Betracht, da für sie das

Mindestalter für die günstigere Alterspension bis zu diesem Zeitpunkt niedriger ist.

Für alle, die zum Jahresende 2025 bereits 62 Jahre alt sind – das sind die Jahrgänge 1963 und älter – ändert sich vorerst nichts. Sie können weiterhin ab 62 und mit 480 Versicherungsmonaten die Korridorpension beantragen.

Das gilt auch für Personen, die zwar Jahrgang 1964 und jünger sind, aber vor dem 16. Juni 2025 bereits in Altersteilzeit sind oder Überbrückungsgeld erhalten bzw. bewilligt bekommen haben.

Infos:

www.pva.at

> Korridorpension

	Korridorpension Männer		Alterspension Frauen		Korridorpension Frauen	
Geburtsdatum	Mindestalter	Vers.-monate	Mindestalter	Antrittsdatum	Mindestalter	Vers.-monate
bis 31.12.1963	62 Jahre	480	60 Jahre	bis 1.1.2024	nicht relevant, da Alterspension früher möglich.	
01.01.–31.03.1964	62 Jahre + 2 Monate	482	60 Jahre + 6 Monate	1.7.2024 – 1.1.2025		
01.04.–30.06.1964	62 Jahre + 4 Monate	484				
01.07.–30.09.1964	62 Jahre + 6 Monate	486	61 Jahre	1.7.2025 – 1.1.2026		
01.10.–31.12.1964	62 Jahre + 8 Monate	488				
01.01.–31.03.1965	62 Jahre +10 Monate	490	61 Jahre + 6 Monate	1.7.2026 – 1.1.2027		
01.04.–30.06.1965	63 Jahre	492				
01.07.–30.09.1965	63 Jahre	494	62 Jahre	1.7.2027 – 1.1.2028		
01.10.–31.12.1965	63 Jahre	496				
01.01.–31.03.1966	63 Jahre	498	62 Jahre + 6 Monate	1.7.2028 – 1.1.2029		
01.04.–30.06.1966	63 Jahre	500				
01.07.–30.09.1966	63 Jahre	502	63 Jahre	1.7.2029 – 1.1.2030		
01.10.-31.12.1966	63 Jahre	504				
01.01.–30.06.1967	63 Jahre	504	63 Jahre + 6 Monate	1.7.2030 – 1.1.2031	63 Jahre	504
01.07.–31.12.1967	63 Jahre	504	64 Jahre	1.7.2031 – 1.1.2032	63 Jahre	504
01.01.–30.06.1968	63 Jahre	504	64 Jahre + 6 Monate	1.7.2032 – 1.1.2033	63 Jahre	504
ab 01.07.1968	63 Jahre	504	65 Jahre	ab 1.7.2033	63 Jahre	504

Teilpension statt Vollpension

Teilzeitarbeit ist neben einer reduzierten Pensionsbezüge möglich. Der Arbeitgeber muss jedoch einwilligen.

PENSION

Teilpension: flexibel in Pension gehen



Ab einem bestimmten Alter kann es entspannter sein, Pension zu beziehen und in Teilzeit zu arbeiten.

Portra | iStock

Ab 2026 ermöglicht die Teilpension eine Reduzierung der Arbeitszeit für Personen, die bereits einen Pensionsanspruch haben. Das bisherige Modell der Altersteilzeit wird stark eingeschränkt.

Die Teilpension steht allen offen, die die Voraussetzungen für eine reguläre oder vorzeitige Alterspension erfüllen. Die Tabelle zeigt die wichtigsten Pensionsarten.

Die Teilpension ist besonders für Personen interessant, die noch nicht das reguläre Pensionsalter erreicht haben, aber bereits einen Anspruch auf eine vorzeitige Pension – etwa die Korridorpension – haben. Auch das teilweise Weiterarbeiten im Ruhestand soll dadurch attraktiver werden.

So funktioniert die Teilpension

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reduzieren ihre Arbeitszeit und erhalten neben dem reduzierten Gehalt zusätzlich einen Teil ihrer Pension ausbezahlt.

Die Teilpension setzt eine freiwillige und einvernehmliche Reduktion der Arbeitszeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus – um mindestens 25 %, höchstens 75 %. Ein gesetzlicher Anspruch auf Teilpension besteht nicht. Der Antrag ist bei der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) zu stellen.

Wie hoch ist die Teilpension?

Die Höhe der Teilpension hängt vom Ausmaß der Arbeitszeitreduktion ab und ist ein Prozentsatz des aktuellen Pensionsanspruchs.

Wird die Teilpension vor dem Regelpensionsalter bezogen, gelten – wie bei anderen Frühpensionsformen – Abschläge. Der Pensionsanspruch wird ab dem Antritt der Teilpension für den Teil der Arbeitszeitreduktion eingefroren. Dieser Anteil wird nicht mehr durch laufende Beiträge erhöht. Für den weiterhin beschäftigten Teil wird unverändert in die Pensionsversicherung eingezahlt, wodurch sich dieser Anteil bis zum endgültigen Pensionsantritt noch erhöht.

Zuverdienst und Arbeitszeiterhöhung

Die Teilpension entfällt, wenn bis zum Regelpensionsalter die vereinbarte Arbeitszeitreduktion um mehr als 10 % unterschritten wird – das heißt, wenn man mehr arbeitet als geplant. Außerdem ist in diesem Zeitraum neben der Teilpension eine selbstständige Tätigkeit nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 551,10 € (Wert 2025 und 2026) erlaubt.

Altersteilzeit und Teilpension

Altersteilzeitgeld gebührt künftig nur noch für drei Jahre, bevor man einen Anspruch auf eine Pensionsleistung hat. Das kann entweder drei Jahre vor der Korridorpension oder drei Jahre vor der Alterspension sein, wenn kein früherer Pensionsanspruch besteht. Die Verkürzung von fünf auf drei Jahre tritt schrittweise zwischen 2026 und 2029 in Kraft. ●

Art der Pension	Mindestalter
Schwerarbeiterpension	60 Jahre
Langzeitversichertenpension	62 Jahre
Korridorpension	62 Jahre (ab 2026 schrittweise Anhebung auf 63 Jahre)
Reguläre Alterspension	65 Jahre (Frauen derzeit 61 Jahre; schrittweise Anhebung auf 65 Jahre bis 2033)

Arbeitszeitreduktion	Anteil Teilpension vom Pensionsanspruch
25 – 40 %	25 %
41 – 60 %	50 %
61 – 75 %	75 %

Keine Nachforderungen

Ein neues System bringt Rechtssicherheit für Hotel- und Gastronomiebetriebe.

GASTRONOMIE



Trinkgeldpauschalen sind bald überall gleich.

Ladenfächer | iStock

Trinkgeldpauschale

Trinkgeld ist in Österreich mehr als nur eine nette Geste – es ist fester Bestandteil des Hotel- und Gastronomiegewerbes. Bisher galten in Österreich für die einzelnen Bundesländer unterschiedliche Regelungen. Ab 2026 ist Schluss mit dem Länder-Fleckerlteppich.

Trinkgelder bleiben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin lohnsteuerfrei. Für die Sozialversicherung fließen ab 2026 bundeseinheitliche Pauschalen in die Bemessungsgrundlage mit ein. Abhängig von der Tätigkeit wird unterschieden zwischen Mitarbeitern, die selbst kassieren (Service mit Inkasso – z.B. Kellner) und die nicht selbst kassieren (Service ohne Inkasso – z.B. Küchenhilfe). Die Pauschale erhöht sich schrittweise (siehe Tabelle).

Das neue System bringt vor allem Rechtssicherheit für Betriebe. Seitens der ÖGK sind keine Nachforderungen mehr möglich, wenn das Trinkgeld die Pauschalen überschreitet. Für bereits anhängige Fälle mit Nacherhebungen gilt eine General-

amnestie – offene Nachforderungen der ÖGK sollen beendet werden.

Wer weniger oder gar kein Trinkgeld erhält als es die Pauschale vorsieht, kann per Opting-out aussteigen.

Fazit:

Das neue Modell schafft Klarheit für Betriebe und dies unabhängig davon, ob das Trinkgeld in bar, mittels elektronischer Zahlung oder über ein kollektives Verteilungssystem (z.B. Tronc-System) gegeben wird. Eine höhere Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung führt außerdem zu mehr Leistungen bei Pension, Arbeitslosigkeit und Krankengeld. ●

Jahr	Service mit Inkasso	Service ohne Inkasso
2026	65 €	45 €
2027	85 €	45 €
2028	100 €	50 €
Ab 2029	Indexierung	Indexierung

Korrekte Verrechnung

Darlehen an einen Gesellschafter seitens der GmbH müssen marktüblich behandelt werden.

GMBH

GmbH und Gesellschafter-Verrechnung

Verrechnungskonten zwischen GmbH und Gesellschaftern sind in der Praxis weit verbreitet. Hohe Schulden gegenüber der GmbH und lange Rückzahlungsfristen fallen Betriebsprüfern schnell auf – mit Verdacht auf verdeckte Gewinnausschüttung. Das kann teuer werden.

Zahlt ein Gesellschafter etwas für die GmbH, ist das kein Problem – solange alles sauber dokumentiert wird. Kritisch wird es bei privaten Entnahmen: Gibt es keine klare Rückzahlungsvereinbarung, kann dies eine Steuerpflicht beim Gesellschafter und gegebenenfalls auch bei der GmbH auslösen.

Auch Darlehen der GmbH an Gesellschafter müssen gut dokumentiert sein: Schriftliche Vereinbarung mit einer klaren Rückzahlungsabsicht sowie die Prüfung der Bonität des Gesellschafters sind hier unerlässlich.

Wichtig: Die Bedingungen müssen marktüblich sein – also so, wie bei einem fremden Dritten. Das heißt: angemessene Zinsen und realistische Rückzahlungspläne. Das Bundesfinanzgericht stellte unlängst fest, dass eine Verzinsung gemäß OeNB-Zinstabelle „an nichtfinanzielle Unternehmen“ (zu finden unter: Kreditzinssätze – Neugeschäft) als angemessen gilt.

Die Gewährung eines unverzinsten Darlehens an den Gesellschafter führt in der Höhe der entgangenen Zinsen zu einer verdeckten Gewinnausschüttung – ebenso wie zu niedrige Zinsen. Außerdem drohen den Gesellschaftern und gegebenenfalls auch den Geschäftsführern Haftungen, mit steuerrechtlichen und zivilrechtlichen Konsequenzen.

Was bringt die neue EU-Regelung zur IBAN-Überprüfung?

Eine falsche IBAN – und das Geld ist weg. Für viele Überweisende ein echter Alptraum. Um künftig besser vor Betrug und fehlerhaften Überweisungen geschützt zu sein, verpflichtet eine neue EU-Vorgabe Banken zur sogenannten Empfängerüberprüfung. Ab dem 9. Oktober muss vor der Freigabe einer Euro-Überweisung geprüft werden, ob der angegebene Empfängername zur IBAN passt.

Bisher mussten Zahlende darauf vertrauen, dass die übermittelten Kontodaten korrekt sind. Genau hier setzen Betrüger an: Sie fangen Nachrichten ab, manipulieren die Kontodaten und leiten diese an ahnungslose Opfer weiter. Das Geld wird dann zwar für eine tatsächlich erbrachte Leistung überwiesen, landet aber am Konto von Kriminellen. Der eigentlich Leistende geht leer aus.

Bislang reichte eine formal korrekte IBAN aus, um eine Überweisung durchzuführen – selbst wenn der Empfängername nicht stimmte. Die Empfängerüberprüfung soll genau das verhindern: Stimmen Namen und IBAN nicht überein, muss die Bank den Kunden warnen. So können Betrugsversuche frühzeitig erkannt und verhindert werden.

Tipp: Überprüfen Sie den offiziellen Kontowortlaut bei Ihrer Bank und lassen Sie ihn gegebenenfalls an Ihren Namen oder Firmenwortlaut korrekt anpassen.

Arztbesuch als Dienstverhinderung

Der Arztbesuch als Dienstverhinderung sorgt oft für Unsicherheit: Muss der Termin wirklich während der Arbeitszeit liegen? Zahnschmerzen oder andere akute Beschwerden kennen ja keinen Feierabend. Aber grundsätzlich gilt dennoch: Arztbesuche sind möglichst außerhalb der Dienstzeit zu erledigen.

Arztbesuche gelten nur dann als Dienstverhinderung mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn eine Erledigung vor oder nach Dienstschluss unzumutbar oder unmöglich ist (z.B. Ordination hat nur vormittags geöffnet, akute Beschwerden). Bei Gleitzeit gelten Dienstverhinderungen, die in die fiktive Normalarbeitszeit fallen, als Arbeitszeit. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen den Termin mittels Arztbestätigung nachweisen.

Freie Arztwahl ist erlaubt, man muss also nicht zwingend zu Ärzten gehen, die Abendtermine anbieten. Wer jedoch bewusst einen Termin während der Arbeitszeit wählt, obwohl ein anderer zumutbar wäre, riskiert den Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Nur die notwendige Zeit inklusive Hin- und Rückweg ist abgedeckt, nicht aber längere Wartezeiten im Café. Jede Verhinderung ist so kurz wie möglich zu halten, alles Zumutbare ist zu tun, um sie zu vermeiden. Transparente Kommunikation mit dem Arbeitgeber schützt vor Missverständnissen bzw. Lohnkürzungen.

Mitarbeiter- rabatte steuer- frei auch für Pensionisten

Eine erfreuliche Nachricht für Pensionisten: Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hat entschieden, dass Mitarbeiter Rabatte nicht nur Aktiven, sondern auch Pensionisten steuerfrei zustehen können.

Im konkreten Fall erhielt ein ehemaliger Bankangestellter weiterhin Sonderkonditionen wie vergünstigte Kontoführungs- und Depotgebühren sowie höhere Sparzinsen. Das Finanzamt wollte diese Vorteile als steuerpflichtig einstufen – scheiterte jedoch. Schon das Bundesfinanzgericht gab dem Pensionisten recht, der VwGH bestätigte nun endgültig: Die Steuerbefreiung für Mitarbeiter Rabatte gilt auch für ehemalige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

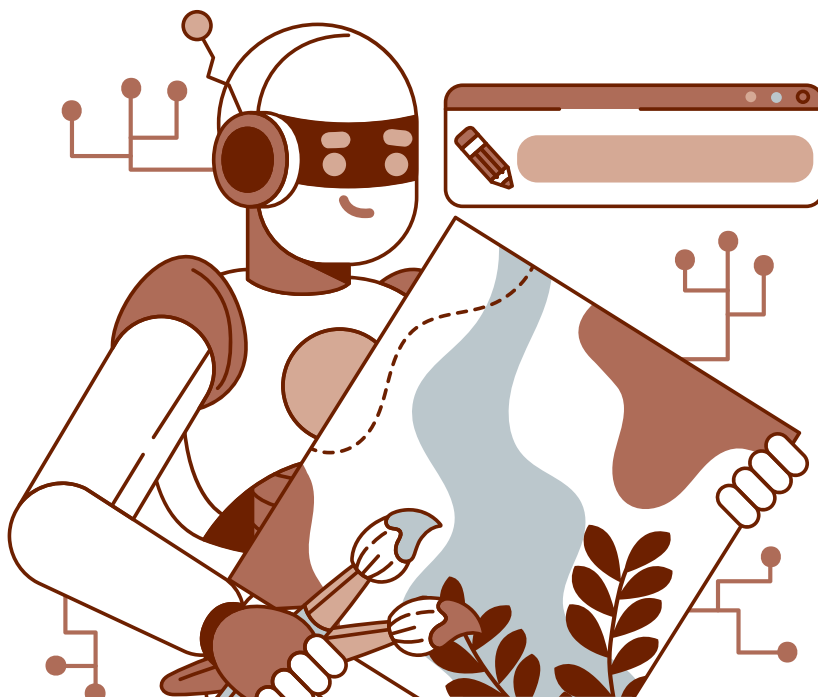
Voraussetzung für den steuerfreien Bonus in der Pension: Die Vorteile müssen auf das frühere Dienstverhältnis zurückzuführen sein, privat genutzt werden und die gesetzlichen Voraussetzungen (max. 20 % des üblichen Preises bzw. maximal 1.000 € pro Jahr und Gruppenmerkmal) einhalten.

Der VwGH stellte klar, dass eine Beschränkung auf aktive Mitarbeiter im Gesetz nicht vorgesehen ist. Entscheidend ist allein der Zusammenhang zum (früheren) Dienstverhältnis. Vorteile aus allgemeinen Kundenaktionen (ohne Bezug zum Dienstverhältnis) sind ohnehin nicht steuerbar.

KI-Kompetenz muss nachgewiesen werden

Der AI-Act von Februar dieses Jahres besagt, dass ein Unternehmen einen KI-Beauftragten nominieren muss, der für Einhaltung der Bestimmungen sorgt.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ



KI-Kompetenz

Die Vermittlung der notwendigen KI-Kompetenz kann sowohl in internen als auch externen Schulungen stattfinden. Dabei sind drei Themenbereiche zu unterscheiden:

1. Einführung in die KI: Vermittlung von Grundlagenwissen und Anwendungsmöglichkeiten.
2. Spezifische Tool-Schulungen: Hier werden konkrete Softwareanwendungen und deren Nutzungsbedingungen geschult.
3. Compliance-Schulung: Hier soll auf rechtliche Rahmenbedingungen, Risiken, Datenschutz, Ergebniskontrolle und Transparenzpflichten sensibilisiert werden.

Freepik

Als externe Schulungsanbieter bieten sich an: Unis, Fachhochschulen, BFI, Wifi und Co, Softwareanbieter (bei Branchensoftware) oder Bildungseinrichtungen des eigenen Berufsstandes, die auch auf rechtliche Besonderheiten der eigenen Branche spezialisiert sind.

KI im Arbeitsleben

In diesem Teil unserer Serie über künstliche Intelligenz (KI) widmen wir uns dem Arbeitsrecht und zeigen, durch welche Maßnahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter KI-Anwendungen richtig, effektiv, ethisch korrekt und gesetzeskonform nutzen können.

EU AI-Act (KI-Verordnung)

Seit 2. Februar 2025 ist Artikel 4 des EU AI-Act in Kraft. Er verpflichtet Anbieter und Nutzer von KI-Systemen sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter über ein „ausreichendes Maß an KI-Kompetenz“ verfügen. Schulungen, Trainings und gezielte Informationen müssen auf das technische Wissen, die vorhandene Erfahrung oder Ausbildung der Nutzer sowie auf den jeweiligen Einsatzkontext abgestimmt werden. Da für die Nichteinhaltung des AI-Acts hohe Strafen winken, ist die Dokumentation der Vermittlung der KI-Kompetenz dringend anzuraten.

KI-Guideline

Unternehmen müssen eine Person als KI-Beauftragten bestimmen, die für den sicheren und regelkonformen Einsatz von KI-Systemen im Rahmen der KI-Strategie des Unternehmens verantwortlich ist. Diese Person erstellt auch in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung, dem Datenschutzbeauftragten und eventuell auch dem Risk Manager die KI-Guideline für Mitarbeitende. Eine solche Guideline regelt, welche KI-Systeme angewendet werden dürfen, welche verboten sind und unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die erlaubten KI-Systeme anwenden dürfen. Dabei soll die KI-Guideline auch auf ethische Gesichtspunkte eingehen (z.B. sind Ergebnisse auf Diskriminierung zu überprüfen).

Tipp:

www.wko.at

> Suche: KI-Guidelines für KMU

Wichtig: Dokumentieren Sie jede KI-Aus- und Weiterbildung mit Teilnehmerliste und Inhaltsangabe und vergewissern Sie sich, dass die KI-Guideline von allen Betroffenen wahrgenommen und verstanden wird.

KI-Personalmanagement

Soll im Rahmen des Auswahlprozesses oder der Personalverwaltung „Hochrisiko-KI“ eingesetzt werden – wie etwa automatisierte Leistungsbeurteilung oder Verhaltensbeobachtung, so sieht der AI-Act ab 2. August 2026 besonders strenge Verpflichtungen hinsichtlich Risikomanagement, menschlicher Aufsicht, Dokumentation und Transparenz vor. Gänzlich verboten sind beispielsweise KI-Systeme zur Erkennung von Emotionen in Bewerbungsprozessen, da sie in die Rechte und Freiheiten von Betroffenen zu sehr eingreifen. ●

Steuerhäppchen

Förderung KI-Ausbildung

Die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft FFG fördert mit dem Skills Scheck 2025 berufliche Weiterbildungen in den Bereichen ökologische Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Das betrifft auch KI-Ausbildungen wie etwa den KI-Führerschein oder die Ausbildung zum KI-Beauftragten. Die Förderquote beträgt bis zu 50 % der externen Weiterbildungskosten – maximal jedoch 5.000 € pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter. Pro Unternehmen können maximal fünf Personen gefördert werden. Die Einreichung zur Förderung ist je nach Verfügbarkeit der Mittel bis längstens 30. Jänner 2026 elektronisch möglich.

Behinderten- gleichstellung

Das Gesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sieht vor, dass Waren, Dienstleistungen und Informationen barrierefrei angeboten werden müssen. Seit dem 28. Juni 2025 weitet das Barrierefreiheitsgesetz diese Pflicht auf bestimmte technische Produkte und digitale Dienstleistungen aus – so beispielsweise Reiseportale oder Webshops. Ausgenommen sind Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern und mit entweder einem Jahresumsatz oder einer Bilanzsumme von höchstens zwei Mio. Euro.

Weitere Infos:

www.wko.at/barrierefreiheit/start

FinanzOnline: Zwei-Faktor-Authentifizierung

Ab Oktober 2025 ist für den FinanzOnline-Login eine Zwei-Faktor-Authentifizierung Pflicht. Diese kann entweder mittels ID Austria, ausländischer eID oder Authenticator-App erfolgen. Webservice-User sind ausgenommen. Zugangskennungen mit Teilnehmer-/Benutzer-ID/Passwort sind nur noch persönlich beim Finanzamt erhältlich und können künftig auch nur vor Ort oder per Online-Identifikation zurückgesetzt werden. Tipp: Die Authenticator-App kann auch am PC installiert werden; ein Smartphone ist nicht erforderlich.

Arbeitsunfälle online melden

Arbeitnehmer müssen jeden Arbeitsunfall, Beinahe-Unfall sowie ernste Gefahren und Defekte an Schutzsystemen sofort dem Arbeitgeber melden. Dieser muss wiederum tödliche oder schwere Unfälle umgehend dem Arbeitsinspektorat mitteilen, sofern keine Meldung an die Sicherheitsbehörden erfolgt ist. Unabhängig davon muss jeder tödliche oder schwere Arbeitsunfall mit mehr als dreitägiger Arbeitsunfähigkeit innerhalb von fünf Tagen an die AUVA gemeldet werden. Selbstständige müssen auch eigene Unfälle melden.

Online-Unfallmeldung:

www.auva.at > Unfall melden

Kilometergeld- Änderung ab 1. Juli 2025

Mit 1. Juli 2025 wurde das Kilometergeld für einspurige Fahrzeuge wie Fahrräder, E-Bikes, Mopeds und Motorräder von 0,50 auf 0,25 € pro Kilometer gesenkt – nur ein halbes Jahr nach der Erhöhung auf 0,50 €. Für Pkw bleibt es weiterhin bei 0,50 €. Damit gelten wieder niedrigere Sätze für einspurige Fahrzeuge. Besonders für Fahrräder ist dies ein Rückschritt gegenüber 2024, als noch 0,38 € pro Kilometer abgerechnet werden konnten. Klimafreundliche Politik sieht anders aus.



Tommy Jaud
Komm zu nix – nix erledigt und trotzdem fertig
Fischer Taschenbuch
bzw. Argon-Hörbuch

Komm zu nix

Das perfekte Geschenk gegen den Alltagsstress – vom genialen Beobachter des täglichen Wahnsinns. Warum ist die Steuererklärung komplizierter, als Hebräisch zu lernen? Warum dauert es länger, die Wohnung saugrobotergeeignet zu machen, als selbst zu saugen? Und was tun mit der Zeit, wenn der Lieferdienst meldet, dass die Sportsocken nur noch sieben Stopps entfernt sind? Der Alltag ist irre. Aber auch irre lustig. Wenn man ihn angeht wie Comedy-Bestsellerautor Tommy Jaud, hat man die besten Chancen, ihn mit einem Lachen zu meistern.

No-Go in Jobanzeige

Stellenanzeigen müssen laut Arbeitsgericht altersneutral formuliert sein.

Share Deals unterbunden

Steuern vermeiden durch Anteilsverkauf (Share Deals) ist nun schwer möglich.

ALTERSDISKRIMINIERUNG

GRUNDERWERBSTEUER

Fis kurios knifflig

„Digital Native“ in Stellenanzeigen ist Altersdiskriminierung

Ein deutsches Unternehmen suchte als Manager Corporate Communication „Digital Natives“, die sich in Social Media auskennen. Ein 1972 geborener Bewerber erhielt eine Absage, klagte wegen Altersdiskriminierung und bekam vor einem deutschen Landesarbeitsgericht Recht. Der Begriff „Digital Native“ bezieht sich direkt auf das Lebensalter, da der Arbeitgeber Bewerber ansprechen möchte, die mit digitalen Technologien aufgewachsen sind. Laut Gericht verstärkt die ebenfalls geforderte Eigenschaft „Teambuddy“ die Altersbezugnahme, da sie eher jüngere Bewerber anspricht. Eine solche Anzeige gilt daher als Indiz für Altersdiskriminierung. Ein österreichisches Arbeitsgericht hätte vermutlich ähnlich entschieden. ●

GrESt-Verschärfung für Gesellschaften mit Immobilien

Mit 1. Juli 2025 wurde die Grunderwerbsteuer (GrESt) für Gesellschaften mit Immobilienbesitz verschärft. Damit soll Steuervermeidung durch Share Deal – also durch den Verkauf von Gesellschaftsanteilen anstelle des Grundstücks – unterbunden werden.

Schwelle sinkt von 95 auf 75 %

Bisher war GrESt fällig, wenn mindestens 95 % der Anteile an einer grundstücksbesitzenden Gesellschaft übertragen oder in der Hand einer Person vereinigt wurden. Diese Schwelle beträgt nun 75 %.

Anteilsübertragung

Werden 75 % der Anteile innerhalb von sieben (bisher fünf) Jahren übertragen, so fällt GrESt auf den gesellschaftlichen Immobilienbestand an. Dies gilt sowohl für Personen- als nunmehr auch für Kapitalgesellschaften.

Anteilsvereinigung

Besitzt ein Erwerber oder eine Erwerbergruppe mehr als 75 % der Anteile, so fällt

ebenfalls GrESt an – und zwar zu dem Zeitpunkt, an dem durch eine Übertragung der Schwellenwert überschritten wird. Dabei werden unmittelbare und nun neu auch mittelbare Beteiligungen zusammengezählt (etwa durch Zwischenschaltung von Gesellschaften). Als Erwerbergruppen gelten auch Personenvereinigungen, etwa konzernartige Gruppen oder wirtschaftlich verbundene Strukturen unter einheitlicher Leitung.

Steuersatz

Dieser bleibt bei 0,5 % vom Grundstückswert. Bei Immobiliengesellschaften fallen allerdings 3,5 % vom gemeinen Wert an (das entspricht grob dem Verkehrswert), sofern es sich nicht um eine Übertragung im Familienverband handelt.



Weitere Infos zu Immobiliengesellschaften sowie Info-Links finden Sie in der impuls plus* Online-Fassung.

Hochrechnung bis 31.12.2025

Wie hoch wird der heurige Gewinn ungefähr sein? Wer hochrechnet, kann bis Jahresende noch entsprechende Maßnahmen setzen. Eine Hochrechnung ist beispielsweise relevant für den maximalen Gewinnfreibetrag, die SVS-Zahlungen und den Höchstbetrag für Kleinunternehmer in der Umsatzsteuer.

Impressum: Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Claudia Stadler, 1010 Wien
Redaktion, Gestaltung: www.november.at
P.b.b. Verlagspostamt 1010 Wien
Druck: gugler*, 3390 Melk
Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.



Sicher. Kreislauffähig.
Klimafreundlich.
C2C Certified® SILBER by gugler*
drucksinnat



Nachhaltiger geht's nicht – Cradle to Cradle (C2C)!

- C2C berücksichtigt alle Druckkomponenten der gesamten Lieferkette.
- keine krebserregenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefährdenden Stoffe im Druckprodukt
 - Papier aus kontrolliert nachhaltiger Waldwirtschaft (Zellstoff)
 - keine produktrelevanten Prozess-Chemikalien kommen ins Abwasser
 - hohe Standards bei menschenwürdigen Arbeitsbedingungen