TISCHENDORF & MARGREITER

Steuerberatung seit 1966

Tischendorf & Margreiter Steuerberatungs KG • A-8010 Graz, Katzianergasse 2 • Telefon: +43 316 82 51 01 • Fax: DW -99 office@treuhand.co.at • **www.treuhand.co.at**

Wirtschafts- & Steuerrecht für die Praxis **Juli 2026**

KLIENTEN-INFO

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN



© mrallen - Adobe

GEPLANTE VERSCHÄRFUNGEN DURCH DAS BUDGETBEGLEITGESETZ 2027-2028

Das **Budgetbegleitgesetz 2027-2028** – aktuell als **Regierungsvorlage** – sieht einige **Verschärfungen** im Steuer-, Arbeits- und Sozialrecht vor. Ausgewählte Aspekte und „Sparmaßnahmen" werden nachfolgend überblicksmäßig dargestellt.

ERHÖHTER KÖRPERSCHAFTSTEUERSATZ BEI ÜBER 1 MIO. €

Generell gilt der **Körperschaftsteuersatz** von **23 % weiterhin**. Ab **2028** soll allerdings ein erhöhter Körperschaftsteuersatz von **24 %** für unbeschränkt steuerpflichtige Körperschaften und für beschränkt steuerpflichtige ausländische Körperschaften auf jene Einkommensteile zur Anwendung kommen, die einen Betrag von **1 Mio. € übersteigen**. Für steuerliche Unternehmensgruppen ist das **gesamte Gruppeneinkommen** für die 1 Mio. € Schwelle maßgeblich.

TEMPORÄRE EINSCHRÄNKUNGEN BEIM INVESTITIONSBEGÜNSTIGTEN GEWINNFREIBETRAG

Die Geltendmachung des **investitionsbedingten Gewinnfreibetrags** (für Gewinne über 33.000 €) soll für nach dem 31.12.2026 und vor 1.1.2030 beginnende Wirtschaftsjahre auf **Realinvestitionen eingeschränkt** werden. **Investitionen in Wertpapiere** berechtigen somit nicht mehr zur Inanspruchnahme des investitionsbedingten Gewinnfreibetrags. **Wertpapier-Ersatzbeschaffungen** sollen weiterhin möglich sein.

INHALT Juli 2026

» Geplante Verschärfungen durch das Budgetbegleitgesetz 2027-2028

» Entgelttransparenzrichtlinie stellt hohe Anforderungen an Arbeitgeber

» Abschreibungsbeginn eines Altgebäudes bei geplanter Generalsanierung und anschließender Vermietung

GEPLANTE VERSCHÄRFUNGEN DURCH DAS BUDGETBEGLEITGESETZ 2027-2028

(Fortsetzung von Seite 1)

ÄNDERUNGEN DER IMMO-EST FÜR „ALTVERMÖGEN“

Für **Altvermögen** (d.h. für Immobilien, die nach der Altregelung zum 31.3.2012 nicht mehr steuerverfangen waren), sollen die **pauschalen Anschaffungskosten** bei Umwidmung auf Bauland vor 31.12.2024 auf 30 % (von 40 %) des Veräußerungserlöses bzw. wenn bislang keine Umwidmung erfolgt ist, auf 80 % (von 86 %) des Veräußerungserlöses **gesenkt** werden.

Bei Umwidmungen auf Bauland ab 1.1.2025 kommt es durch den **Umwidmungszuschlag** zu einer noch höheren Steuerbelastung. Dadurch resultiert eine **de facto Steuerbelastung** von **21 %** (statt bisher 18 %) bzw. **6 %** (statt bislang 4,2 %) – der **nominelle Steuersatz** der Immo-ESt von **30 %** soll erhalten bleiben. Die Änderungen sollen erstmals auf Veräußerungen nach dem 31.12.2026 anwendbar sein – es ist dabei jeweils auf den Zeitpunkt des Verpflichtungsgeschäfts abzustellen.

AUSSCHÜTTUNGSFIKTION BEI GESELLSCHAFTERVERRECHNUNGSKONTEN

Die Ergänzungen zu § 8 KStG sehen vor, dass die auf einem **Gesellschafterverrechnungskonto** (d.h., eine natürliche Person als Gesellschafter mit einem Gesellschafterverrechnungskonto) ausgewiesenen **Forderungen gegenüber dem Gesellschafter grundsätzlich** bis zum Ablauf des Bilanzstichtags der Gesellschaft **ausgeglichen** werden müssen oder in eine **fremdübliche Darlehensforderung** (wichtige Aspekte hierbei sind Schriftlichkeit, entsprechende Sicherheiten, fremdübliche Laufzeit und Verzinsung, etc.) **umgewandelt** werden müssen. Bestehen hingegen diese Forderungen weiter, unterliegen die ausgewiesenen Beträge der **Ausschüttungsfiktion** und somit der **KESt**.

Ausgangspunkt für diese Neuerung war mitunter, dass der Verwaltungspraxis folgend Forderungen an den Gesellschafter von diesem häufig nicht beglichen werden. Die Änderung gilt erstmals für im Jahr 2027 endende Wirtschaftsjahre, wobei folgende **Vereinfachung** vorgesehen ist. Für Gesellschafter mit Beteiligungen ab 10 % soll eine Bagatellgrenze von 50.000 € gelten.

Die Neuerung wird daher nur schlagend, soweit der **Forderungsbetrag** auf dem Gesellschafterverrechnungskonto **50.000 € übersteigt** (Rückzahlung/Umwandlung nur für diese Teilbeträge). Die Vereinfachung soll folglich nicht für Minderheitengesellschafter (Beteiligung kleiner als 10 %) gelten.

ABSCHAFFUNG VON TELEARBEITSPAUSCHALE UND VON ARBEITSPLATZPAUSCHALE

Für nach dem 31.12.2026 beginnende Wirtschaftsjahre sollen das **Telearbeitspauschale** (bisher 3 € pro Telearbeitstag, maximal 300 € pro Jahr) und das **Arbeitsplatzpauschale** (bislang 300 € bzw. 1.200 € pro Jahr) **abgeschafft** werden. Bei dem Telearbeitspauschale entfällt überdies die bisherige **sozialversicherungsrechtliche Beitragsfreiheit** von 300 €.

Die Geltendmachung von **Kosten für ergonomisches Mobiliar** als Werbungskosten von 300 € jährlich bleibt erhalten – hier soll die bisherige Notwendigkeit von 26 Telearbeitstagen wegfallen.

KEINE VALORISIERUNG VON SOZIALLEISTUNGEN – ÄNDERUNGEN BEIM FAMILIENBONUS PLUS

Die **Valorisierung** von Kinderabsetzbetrag, Familienbeihilfe, Mehrkindzuschlag, Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus soll im Kalenderjahr **2028 ausgesetzt** werden. Dies ist auch für Kranken-, Rehabilitations- und Wiedereingliederungsgeld vorgesehen.

Beim **Familienbonus Plus** werden die **Aufteilungsmöglichkeiten** zwischen den Anspruchsberechtigten insoweit **eingeschränkt**, als ab 2027 der Familienbonus Plus nur noch **50:50** oder **75:25**, nicht aber mehr 100:0 aufgeteilt werden kann. Dies soll jedoch nicht gelten, wenn das Kind noch unter 4 Jahren ist bzw. ein anderes Kind, welches das 4. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, im gleichen Haushalt lebt.

EINFÜHRUNG EINES SACHBEZUGS FÜR REIN ELEKTRISCH BETRIEBENE PKW

Ab 2027 soll für **rein elektrisch betriebene** (ohne CO2-Ausstoß) **PKW** ein **Sachbezugswert** i.H.v. 0,375 % der Anschaffungskosten (inkl. USt und NoVA) eingeführt werden – dies soll **maximal** zu einem **monatlichen Sachbezug** von **180 €** beim Arbeitnehmer führen. Ab **2028** steigt der Sachbezug auf 0,625 % der Anschaffungskosten (inkl. USt und NoVA) und der **monatliche Sachbezug** beträgt **maximal 300 €**.

AUSSERORDENTLICHE ANHEBUNG DER HÖCHSTBEITRAGSGRUNDLAGE

Die **Höchstbeitragsgrundlage** in der Sozialversicherung wird neben der jährlichen Valorisierung (Aufwertungszahl) **zusätzlich angehoben**. Vorgesehen ist eine Erhöhung für 2027 um 150 € pro Monat sowie für 2028 um 50 € pro Monat.

VERSTÄRKTE DATENÜBERMITTLUNG IM ZUSAMMENHANG MIT IMMOBILIEN

Mit dem Ziel, zukünftig **nicht deklarierte Vermietungseinkünfte** und **Immobilien-Scheingeschäfte aufzudecken**, sollen die vom Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen übermittelten Daten auch für Zwecke der Abgabenerhebung verarbeitet werden dürfen. Gleiches gilt für aus dem **Grundbuch** stammende Daten wie eingetragene und vorbehaltene Pfandrechte und bezüglich Wohnungseigentums.

Wir werden Sie über den weiteren Gesetzwerdungsprozess informieren.

ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE STELLT HOHE ANFORDERUNGEN AN ARBEITGEBER

Die **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** aus Juni 2023 **hätte** bereits bis 7. Juni 2026 in österreichisches Recht **umgesetzt werden müssen**. Wenngleich dies in Österreich noch nicht geschehen ist und auch noch kein Begutachtungsentwurf vorliegt, enthält die **Richtlinie** selbst einige **Anforderungen**, die von den Unternehmen als **Arbeitgeber** besser früher als später in Angriff genommen werden sollten (z.B. Prüfung interner Entgeltstrukturen auf ihre Richtlinienkonformität, Einführung geschlechtsneutraler Stellenbewertungssysteme, Aufbau erforderlicher Dokumentationsprozesse).

Zentraler Aspekt der Richtlinie ist, dass durch **erhöhte Transparenz** sowie schlagkräftigere **Rechtsdurchsetzungsmechanismen** dem Grundsatz des **gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit** zum Durchbruch verholfen werden soll und somit **geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede** beseitigt werden sollen. Bedeutsam ist hierbei, dass die Richtlinie eine **Beweislastumkehr** vorsieht und der **Arbeitgeber nachweisen muss**, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt. **Arbeitnehmer** haben bei Entgeltungleichheit ein gerichtlich durchsetzbares Recht auf **Schadenersatz** oder Entschädigung. Darüber hinaus kann auch das Image des Unternehmens erheblich beeinträchtigt werden.

Erhöhte Transparenz zeigt sich schon darin, dass Beschäftigte – unabhängig von der Größe des Unternehmens – ein **Recht** auf schriftliche Auskünfte über ihre **individuelle Entgelthöhe** und die **durchschnittlichen Entgelthöhen anderer Beschäftigter**, welche die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, haben. Dabei ist das **durchschnittliche Entgelt für jedes Geschlecht** gesondert auszuweisen. Einem solchen Auskunftsersuchen ist vom Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist bzw. jedenfalls innerhalb von 2 Monaten schriftlich nachzukommen – über dieses individuelle Auskunftsrecht sind die Beschäftigten jährlich proaktiv zu informieren.

Zusätzlich trifft **Arbeitgeber** mit mehr als 100 Beschäftigten – Österreich könnte diese Verpflichtung allerdings auch auf Arbeitgeber mit weniger Beschäftigten ausdehnen – die **Verpflichtung**, der **zuständigen nationalen Behörde** (noch unklar, welche Behörde das in Österreich sein wird) in einem regelmäßigen Abstand einen **Bericht** über das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** im vorangegangenen Kalenderjahr vorzulegen. Konkret unterliegen Unternehmen mit zwischen **100 und 150 Beschäftigten** ab 2031 alle drei Jahre dieser Verpflichtung, Unternehmen mit **150 bis 249 Beschäftigten** ab 2027 alle drei Jahre und Unternehmen mit **mehr als 250 Beschäftigten** ab 2027 jährlich dieser Verpflichtung.

Wird in einem solchen **Entgeltbericht** ein **geschlechtsspezifisches Lohngefälle** (aus der Vergangenheit betrachtet sind typischerweise Frauen benachteiligt) von **mindestens 5 %** festgestellt, welches nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist (ob hier das **Dienstalter** angeführt werden kann, ist umstritten) bzw. nicht innerhalb von sechs Monaten korrigiert wird, so ist der **Arbeitgeber verpflichtet**, gemeinsam mit der **Arbeitnehmervertretung** (oftmals Betriebsrat) eine **Entgeltbewertung** durchzuführen („gemeinsame Entgeltbewertung“) und Maßnahmen zur **Beseitigung der Unterschiede** zu setzen. Eine solche gemeinsame Entgeltbewertung hat zum Ziel, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen zu erkennen, zu korrigieren und künftig zu verhindern. Konkret werden dabei laut Richtlinie die **Personalstruktur**, Entgeltverteilung, **Entgeltunterschiede** und deren Begründung sowie die Entgeltentwicklung **analysiert**. Die **Analyseergebnisse** müssen den Beschäftigten und deren Vertretern, der Behörde und auf Anfrage auch der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung gestellt werden.

Zusätzlich müssen bestimmte Berichtselemente auf der **Unternehmenswebsite** oder in einem gesonderten Bericht extern **veröffentlicht** werden. Der **Entgeltbegriff** ist dabei **breit** definiert und umfasst wiederkehrende wie einmalige Leistungen, Geldleistungen wie Naturalleistungen, fixe wie auch variable Leistungen, kollektivvertraglich vereinbarte Leistungen usw.
Über Berichtspflichten hinaus führt die Entgelttransparenzrichtlinie auch dazu, dass Unternehmen (noch stärker als bislang) **Kategorien von Arbeitnehmern definieren** müssen, welche gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten und dabei auf **objektive Bewertungskriterien** zurückgreifen müssen. Die Richtlinie nennt dabei vier mindestobligatorische **Bewertungskriterien** – **Kompetenzen**, **Belastungen**, **Verantwortung** und **Arbeitsbedingungen** – sowie gegebenenfalls weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Die Arbeitgeber müssen bei solchen Bewertungen auf die Position und nicht auf die Person abstellen und haben den Beschäftigten leicht zugängliche Informationen über diese Kriterien zu ermöglichen, anhand derer Entgelt, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung festgelegt werden.

Schließlich müssen Arbeitgeber im **Bewerbungsverfahren** klare und transparente Informationen über das für die Stelle vorgesehene **Einstiegsgehalt**, die Entgeltspanne (falls anwendbar den entsprechenden Kollektivvertrag) geben, wobei diese Informationen auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhen müssen. Arbeitgeber dürfen der Richtlinie entsprechend auch keine Fragen nach dem aktuellen oder früheren Gehalt stellen, um nicht ungewollt **Entgeltdiskriminierung** fortzuführen.
Über die konkrete Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Österreich werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

ABSCHREIBUNGSBEGINN EINES ALTGEBÄUDES BEI GEPLANTER GENERALSANIERUNG UND ANSCHLIESSENDER VERMIETUNG

Mit Erkenntnis vom 2.3.2026 (GZ Ra 2024/15/0085) präzisiert der **VwGH** seine Rechtsprechung zum **Beginn der Gebäudeabschreibung** im Bereich der **Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung**. Der Steuerpflichtige erwarb im Jahr 2016 ein stark **sanierungsbedürftiges** Gebäude. Bereits kurz nach dem Ankauf wurden umfangreiche Um- und **Neubaupläne** entwickelt. Nach mehreren Planänderungen begannen die Bauarbeiten schließlich im Jahr 2021. Das ursprüngliche **Gebäude** wurde erheblich erweitert und **aufgestockt**, wobei die vermietete **Fläche** wesentlich **vergrößert** wurde. **Vermietungsaktivitäten** wurden erst Ende 2021 gesetzt. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob die **Abschreibung bereits** mit der **Anschaffung** des Bestandsgebäudes beginnt oder erst **nach Abschluss** der umfangreichen **Umbau- und Erweiterungsmaßnahmen**.



© Sonia - Adobe

Für die Jahre 2016 bis 2020 machte der Steuerpflichtige bereits AfA auf die Anschaffungskosten des Altgebäudes im Rahmen **vorweggenommener Werbungskosten** geltend. Finanzamt und BFG versagten jedoch diese vorzeitige Abschreibung. Der Verwaltungsgerichtshof bestätigte die Entscheidung des BFG. Die **AfA beginnt** zwar **grundsätzlich** bei einem zur Vermietung angeschafften Gebäude mit dem **Anschaffungszeitpunkt**. Dieser Grundsatz gilt jedoch **nicht**, wenn unmittelbar nach dem Erwerb **Herstellungsmaßnahmen** von erheblichem Ausmaß erfolgen und sich die **Vermietungsabsicht** nicht auf das erworbene Altgebäude, sondern auf das erst **nach Abschluss** der **Baumaßnahmen** entstehende Gebäude richtet.

Der VwGH verweist im Rahmen seiner Entscheidungsfindung auch auf bisherige Rechtsprechung, wonach umfangreiche Herstellungsmaßnahmen den **Beginn der Abschreibung** grundsätzlich bis zur Fertigstellung **hinausschieben**. Eine Ausnahme besteht lediglich für räumlich klar abgrenzbare Gebäudeteile, die von den Herstellungsmaßnahmen nicht betroffen sind.

Entscheidend war im konkreten Fall, dass durch die Generalsanierung das gesamte Gebäude umfassend in einer Art umgestaltet worden ist, dass das bisherige Wirtschaftsgut untergegangen war und ein neues Wirtschaftsgut entstanden ist. Die **Einkünfteerzielungsabsicht** bezog sich damit auf das erst durch den umfassenden Um- und Ausbau **entstehende Gebäude**.

Die Entscheidung zeigt, dass bei **Sanierungs- und Revitalisierungsprojekten** der **Dokumentation** der **Vermietungsabsicht erhebliche Bedeutung** zukommt. Soll das erworbene Gebäude zunächst in seinem **bestehenden Zustand vermietet** werden, kann die AfA grundsätzlich bereits mit der Anschaffung beginnen. Steht hingegen von Anfang an fest, dass erst ein **umfassend umgestaltetes Gebäude** der Vermietung dienen soll, muss die **Abschreibung** bis zur Fertigstellung **aufgeschoben** werden. Die Anschaffungskosten des Altgebäudes gehen dabei allerdings nicht verloren, sondern fließen – soweit die Altbausubstanz erhalten bleibt – in die AfA-Bemessungsgrundlage des neu entstandenen Gebäudes ein. Das VwGH-Erkenntnis unterstreicht auch, dass bei umfangreichen Umbauprojekten nicht allein der **Umfang der Baumaßnahmen** maßgeblich ist. Ebenso entscheidend ist die **nach außen erkennbare Vermietungsabsicht** im Zeitpunkt des Erwerbs. Diese sollte bereits in der **Planungsphase sorgfältig dokumentiert** werden, da sie über den Beginn der steuerlichen Abschreibung entscheiden kann.

Alle in dieser Klienten-Info verwendeten Bezeichnungen sind als geschlechtsunabhängig und inklusiv zu verstehen. Wir sprechen damit alle Menschen gleichermaßen an.
Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.

Impressum:
Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:
Klier, Krenn & Partner – Klienten-Info GmbH
Redaktion: 1190 Wien, Döblinger Hauptstraße 56/4.

Richtung: unpolitische, unabhängige Monatsschrift, die sich mit dem Wirtschafts- und Steuerrecht beschäftigt und speziell für Klient:innen von Steuerberatungskanzleien bestimmt ist.

© www.klienten-info.at
© Konzept & Design: DI(FH) Sylvia Fürst