

Änderung der Sachbezugswerteverordnung 2024

Welche Neuerungen für Unternehmen bei der Lohnverrechnung gelten

Lesedauer: 2 Minuten

Kostenersatz für das Aufladen dienstgebereigener E-Fahrzeuge beim Arbeitnehmer zu Hause

Um dem Arbeitnehmer einen steuerfreien **Kostenersatz der Ladekosten** des E-Fahrzeuges am Wohnort gewähren zu können, war bisher Voraussetzung, dass die Ladeeinrichtung die Zuordnung der Lademenge zum aufgeladenen arbeitgebereigenen A-Fahrzeug sicherstellt.

Da die Praxis gezeigt hat, dass eine solche Zuordnung in Fällen technisch nicht möglich ist, ist es **künftig ausreichend, wenn die nachweisliche Zuordnung der Lademenge zum arbeitgebereigenen Kraftfahrzeug sichergestellt ist.**

In diesem Fall kann der Arbeitgeber steuerfrei den amtlichen kWh-Preis in Höhe von 33,182 Cent pro kWh (Wert 2024) ersetzen. Diese Zuordnung muss nicht mehr zwingend durch die Ladeeinrichtung selbst erfolgen. Zulässig wären beispielsweise auch Aufzeichnungen von Ladeort und Lademenge durch das Fahrzeug selbst („In-vehicle-Aufzeichnungen“), durch eigene Apps, mittels Chip oder RFID-Karte oder Schlüssel.

Vom Dienstgeber geleaste Ladeeinrichtungen, die dem Arbeitnehmer zu Hause zur Verfügung gestellt werden

Weiters geändert wird die bisherige Regelung, wonach Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern die Kosten für die **Anschaffung einer Ladeeinrichtung** ganz oder teilweise ersetzen oder für den Arbeitnehmer eine Ladeeinrichtung anschaffen können und nur der 2.000 EUR übersteigende Wert als geldwerter Vorteil anzusehen ist.

Künftig ist es möglich, dass Arbeitgeber Ladeeinrichtungen leasen und dem

Arbeitnehmer zur Verfügung stellen können. Hierbei sollen die Anschaffungskosten, die im Leasingvertrag die Grundlage für die Berechnung der Leasingrate sind, herangezogen werden. Für die Berechnung des Sachbezuges soll das prozentuelle Ausmaß der Anschaffungskosten, die den Betrag von 2.000 EUR übersteigen, ermittelt werden. Der errechnete Verhältnisprozentsatz wird mit der monatlichen Leasingrate multipliziert und der sich daraus ergebende Betrag als Sachbezug besteuert.

Beide Neuerungen gelten grundsätzlich bereits ab 1. Jänner 2023. Sind die oben dargestellten neuen „Zuordnungsvoraussetzungen“ erfüllt, können Arbeitgeber für 2023 eine Aufrollung vornehmen. Ist die für das Aufladen des E-Fahrzeuges vom Arbeitnehmer verwendete Ladeeinrichtung nachweislich nicht in der Lage, die Lademenge dem E-Fahrzeug zuzuordnen, sieht die Änderung der Sachbezugswerteverordnung vor, dass für 2023 nicht gerollt werden muss, sondern der Wert iHv 30 EUR monatlich unverändert bestehen bleiben kann.

Zinersparnis bei Dienstgeberdarlehen und Vorschüssen

Für **Arbeitgeberdarlehen und Gehaltsvorschüsse treten mit Jänner 2024 Neuregelungen bei der Berechnung des Sachbezuges** in Kraft. Aufgrund der Änderungen der Sachbezugswerteverordnung wird bei der Sachbezugsberechnung künftig unterschieden, ob das Darlehen bzw. der Vorschuss vereinbarungsgemäß

- variabel verzinst
- fix verzinst oder
- unverzinst ist.

Bei einer vereinbarten variablen Verzinsung beträgt der zu berücksichtigende Referenzzinssatz für die Ermittlung des Sachbezugs 4,5 % (Wert 2024). Die Differenz zwischen den tatsächlich anfallenden Zinsen und dem aktuell gültigen Referenzzinssatz ist dabei als Sachbezug zu berücksichtigen. Für Arbeitgeberdarlehen mit variablen Sollzinssätzen ist die schon bisher geltende Rechtslage unverändert fortzusetzen. Für die Sachbezugsberechnung macht es daher keinen Unterschied, ob der Darlehensvertrag vor oder nach dem 1.1.2024 abgeschlossen wurde.

Wurde ein Arbeitgeberdarlehen oder Gehaltsvorschuss zu einem fixen Sollzinssatz vereinbart, ist der von der Österreichischen Nationalbank für den Monat des Abschlusses des Darlehensvertrages veröffentlichte „Kreditzinssatz im Neugeschäft an private Haushalte für Wohnbau mit anfänglicher Zinsbindung über zehn Jahre“, vermindert um 10 %- als Referenzzinssatz anzusetzen. Die Differenz zwischen dem fix vereinbarten Sollzinssatz und dem bei Vertragsabschluss ermittelten Referenzzinssatz

ist als monatlicher Sachbezug anzusetzen. Bei „Fixzinsdarlehen“ ist die nach obigen Regeln ermittelte Zinersparnis im Monat des Abschlusses des Darlehensvertrages „versteinert“ und bleibt für die gesamte Rückzahlungsdauer unverändert.

Für unverzinslich vereinbarte Arbeitgeberdarlehen bzw. zinsenlose Gehaltsvorschüsse sind obig ausgeführte Regelungen zur fixen Verzinsung anzuwenden.

Stand: 09.01.2024