

August 2024

Ausgabe 21

TAXtuell



- › **Handwerkerbonus**
- › **Arbeitsrechtliche Änderungen**
- › **Abgabenfreie Mitarbeiterprämien**
- › **Umsatzsteuer bei gebrochenen Transporten**



GSTÖTTNER & PARTNER
Steuerberatung

Vorwort



Dr. Klaus Gstöttner, StB

Liebe Klientinnen, liebe Klienten, wir möchten Sie mit unserer neuen Ausgabe des TAXtuell über aktuelle steuerliche Entwicklungen informieren. Wir können über einige interessante Neuerungen berichten:

Im Ministerrat im Juli wurde beschlossen, dass einige steuerliche Werte endlich angepasst werden sollen. So soll (unter anderem) ab 2025 das steuerfreie Taggeld von € 26,40 pro Tag auf € 30,00 pro Tag angepasst werden, das pauschale Nächtigungsgeld von € 15,00 pro Nächtigung auf € 17,00 pro Nächtigung sowie das Kilometergeld von € 0,42 pro Kilometer auf € 0,50 pro Kilometer. Wenngleich diese Anpassungen natürlich zu begrüßen sind, so ist doch festzustellen, dass sie – in Anbetracht dessen, dass diese Werte seit Jahrzehnten nicht valorisiert wurden – unseres Erachtens zu niedrig ausfallen.

Der **Handwerkerbonus** für das Jahr 2024 ist seit 15.7.2024 beantragbar. Der Handwerkerbonus soll mithelfen die Bauwirtschaft und das Handwerk wieder anzukurbeln, indem er finanzielle Anreize – bis € 2.000,-- für 2024 sowie bis € 1.500,-- für 2025 für Handwerksleistungen im privaten Bereich bietet. Wir haben in den letzten Wochen festgestellt, dass eine hohe Nachfrage nach dem Handwerkerbonus besteht.

Auch für 2024 gibt es mit der **Mitarbeiterprämie** wieder eine Prämie, ähnlich wie die COVID-Prämie 2020 und 2021 sowie die Teuerungsprämie 2022 und 2023, welche Sie komplett abgabenfrei an Ihre Mitarbeiter ausbezahlen können. Leider werden die Voraussetzungen an die Mitarbeiterprämie, wie Sie unserer grafischen Übersicht in dieser Klienteninfo entnehmen können, immer höher, sodass vielfach abgabenfreie Mitarbeiterprämien nicht möglich sind. Wenn in Ihrem Unternehmen ein Kollektivvertrag anzuwenden ist (was sehr oft der Fall ist), ist die steuerfreie Mitarbeiterprämie letztlich nur dann auszahlbar, wenn der anzuwendende Kollektivvertrag dies ausdrücklich vorsieht.

In der komplexen Materie des Arbeitsrechtes hat die **Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen** folgende Änderungen im österreichischen Arbeitsrecht nach sich gezogen: Neuerungen bei der Ausstellung von Dienstzetteln/Dienstverträgen, Änderungen bei der Aus- und Fortbildungskostenübernahme durch Dienstgeber sowie die Verankerung des Rechts auf Mehrfachbeschäftigung.

Auf der letzten Seite greifen wir ein umsatzsteuerliches Thema (gebrochener Transport bei innergemeinschaftlichen Lieferungen) auf und stellen unsere Mitarbeiterin, Herta Gusenbauer, vor, die unser Team auf so vielen Ebenen – fachlich, menschlich, sozial, lernbereit, bescheiden, effizient... – verstärkt, dass wir sehr stolz sind, dass sie für uns arbeitet.

Ich wünsche Ihnen persönlich noch einen schönen Sommerausklang und hoffe, dass Sie die für das zweite Halbjahr 2024 gesteckten Ziele erreichen.

Ihr, Klaus Gstöttner



Thomas Hackl, BiBu



Stefan Wiesinger, LL.M., StB

EU-Richtlinie bringt arbeitsrechtliche Änderungen

Mit Inkrafttreten zum 28. März 2024 wurden durch die Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 („Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen“) folgende Änderungen im österreichischen Arbeitsrecht vorgenommen:

- Neuerungen bei der Ausstellung von Dienstzetteln/Dienstverträgen
- Aus-, Weiter- und Fortbildungskostenübernahme durch Dienstgeber und
- Recht auf Mehrfachbeschäftigung

Zu den einzelnen Punkten im Detail:

Neuerungen bei der Ausstellung von Dienstzetteln/Dienstverträgen

Schon bis 28. März 2024 war jedem Arbeitnehmer ein Dienstzettel oder ein Dienstvertrag auszustellen. Neu ist, dass hinkünftig Arbeitgebern, die weder einen schriftlichen Dienstvertrag noch einen Dienstzettel ausstellen, eine Verwaltungsstrafe droht. Zudem wurden die verpflichtenden Mindestinhalte von Dienstzetteln/Dienstverträgen erweitert. Weiters ist nunmehr für Änderungen von Dienstverhältnissen (bspw. Änderungen vom Stundenausmaß) unverzüglich bzw. spätestens mit Wirksamwerden eine schriftliche Vereinbarung notwendig. Diese Änderungen gelten aber nur für Arbeitsverhältnisse bzw. Änderungen, welche nach dem 28. März 2024 abgeschlossen worden sind.

- Welche Informationen muss seit 28. März 2024 ein Dienstzettel/Dienstvertrag über den bisherigen Mindestinhalt hinaus noch enthalten? Nunmehr sind folgende Angaben am Dienstzettel/Dienstvertrag verpflichtend anzuführen: Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren, Sitz des Unternehmens, Kurzbeschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung, Art der Auszahlung des Entgelts, gegebenenfalls Vergütung von Überstunden. Bei Schichtarbeit: Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen, Name und Anschrift des Sozialversicherungsträgers, Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit sowie gegebenenfalls Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.
- Konsequenzen, wenn der Dienstzettel/Dienstvertrag nicht ausgehändigt wird? Folgende Konsequenzen sind vorgesehen: Verwaltungsstrafe (zuständig: Bezirksverwaltungsbehörde) in Höhe von € 100,-- bis € 436,-- pro Dienstnehmer, dem kein Dienstzettel/Dienstvertrag ausgehändigt wurde. Sind mehr als 5 Dienstnehmer betroffen oder wurde der Dienstgeber innerhalb der letzten 3 Jahre vor der neuerlichen Übertretung bereits rechtskräftig bestraft, beträgt die Geldstrafe € 500,-- bis € 2.000,--.

Aus-, Weiter- und Fortbildungskostenübernahme durch Dienstgeber

Neu ist auch die explizite Regelung, dass Aus-, Fort- und Weiterbildung vom Arbeitgeber zu bezahlen sind und Arbeitszeit darstellt. Das aber nur, wenn die Bildungsmaßnahme Voraussetzung für die Tätigkeit des Arbeitnehmers ist – auf Grund von Gesetz, Verordnung, Norm der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber muss aber keineswegs eine Ausbildung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses finanzieren und zwar auch dann nicht, wenn die Kosten von Dritten übernommen werden (bspw. vom AMS). Schon bisher galt, dass die berufliche Fortbildung dann Arbeitszeit darstellt, wenn sie vom Arbeitgeber vorgeschrieben wird. Dies auch dann, wenn sie außerhalb des Arbeitsortes bspw. in den Räumlichkeiten des Fortbildungsdienstleisters stattfindet.

Recht auf Mehrfachbeschäftigung

Weiters wurde im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie gesetzlich normiert, dass ein Arbeitnehmer berechtigt ist, ein Arbeitsverhältnis auch mit anderen Arbeitgebern einzugehen. Der Arbeitnehmer darf deswegen nicht benachteiligt werden. In zwei Fällen kann vom Arbeitgeber eine Nebenbeschäftigung untersagt werden. Einerseits wenn diese nicht mit den Arbeitszeitbestimmungen vereinbar und andererseits, wenn sie der Tätigkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist.



Handwerkerbonus 2024

Die österreichische Bundesregierung hat kürzlich das „Wohn- und Baupaket“ eingeführt, um wichtige wirtschaftliche Impulse zu setzen und gleichzeitig die Schaffung von leistbarem Wohnraum zu unterstützen. Teil dieses Pakets ist der Handwerkerbonus, der als Anreiz für Investitionen in private Wohn- und Lebensbereiche dienen soll.

Was wird gefördert?

Gefördert werden Handwerksleistungen im privaten Wohn- und Lebensbereich. Neben Sanierungsleistungen werden auch Leistungen im Zusammenhang mit der Schaffung, Erweiterung und Modernisierung von Wohnraum (Hausbau, Wohnraumgestaltung) mitumfasst. Der Antragsteller muss diese Wohneinheit als Haupt- oder Nebenwohnsitz gemeldet haben und tatsächlich privat bewohnen.

Nachfolgend ein Überblick über förderbare Leistungen: Die Erneuerung von Dächern, Spenglerarbeiten, Erneuerung von Fenstern, Austausch von Bodenbelägen, Malerarbeiten, Installationen (bspw. Elektroinstallationen, Sanitär, Heizung, Klima – ausgenommen ist die Neuerrichtung von fossilen Heizungsanlagen), Tischlerarbeiten, die auf die speziellen Maße eines Raumes angepasst werden und mit dem Gebäude fest verbunden sind (bspw. Einbaumöbel, Einbauküchen), Arbeitsleistungen im Zuge der Neuanlage eines Wintergartens oder einer Terrassenüberdachung, Infrastruktureinbauten an der Adresse des Wohnobjektes (bspw. Versorgungsleitungen, Kanal, Brunnen,...), Dach- oder Fassadenbegrünung, Gartengestaltung, Schaffung/Renovierung von Teichanlagen/Pools,...

In welchem Zeitraum wird gefördert?

Handwerksleistungen, welche im Zeitraum zwischen 1. März 2024 und 31. Dezember 2025 entstehen sind förderbar. Es gibt jedoch zwei getrennte Förderperioden für die Jahre 2024 und 2025.

Wie sieht es mit der Förderhöhe aus?

Es werden 20 % der angefallenen Netto-Arbeitskosten, maximal jedoch € 2.000,-- pro Wohneinheit für 2024 und maximal € 1.500,-- pro Wohneinheit für 2025 gefördert. Es können somit Kosten (für die Arbeitsleistung, nicht für Material oder Beratungsleistungen) in Höhe von € 10.000,-- bzw. € 7.500,-- angesetzt werden. Es können jedoch nur Kosten angesetzt werden, die als Arbeitsleistung auf der Rechnung separat ausgewiesen sind. Die eingereichten Rechnungen sind unbedingt aufzubewahren. Für eine einfachere Antragstellung ist es möglich, mehrere Rechnungen in einem Antrag zusammenzufassen. Eine Kombination mit anderen Förderungen auf Landes- und Bundesebene ist nicht möglich.

Wie und wann kann der Antrag gestellt werden?

Die Förderung kann auf der Website „www.handwerkerbonus.gv.at“ beantragt werden. Folgende Daten sind einzugeben: Name, Geburtsdatum, Bankverbindung. Zur Legitimation muss entweder mit der ID Austria die Identität bestätigt oder ein Lichtbildausweis hochgeladen werden. Für die Abrechnung sind neben den Rechnungen auch die Zahlungsbestätigungen hochzuladen. Barzahlungen werden nur akzeptiert, wenn ein Registrierkassenbeleg vorgewiesen werden kann. Ab 15. Juli 2024 bis 28. Februar 2025 kann über die Website der Antrag für das Jahr 2024 gestellt werden. Die Beantragung der Förderung für das Jahr 2025 ist von 1. März 2025 bis 28. Februar 2026 möglich. Die Bundesregierung behält sich vor, den Zeitraum entsprechend zu kürzen, falls die Fördermittel in Höhe von 300 Mio. Euro erschöpft sind. **ACHTUNG:** Pro Jahr und Antragsteller ist nur ein Förderantrag (mit mehreren Rechnungen) möglich.

Abgabefreie Mitarbeiterprämien 2024

Voraussetzungen für die Abgabefreiheit

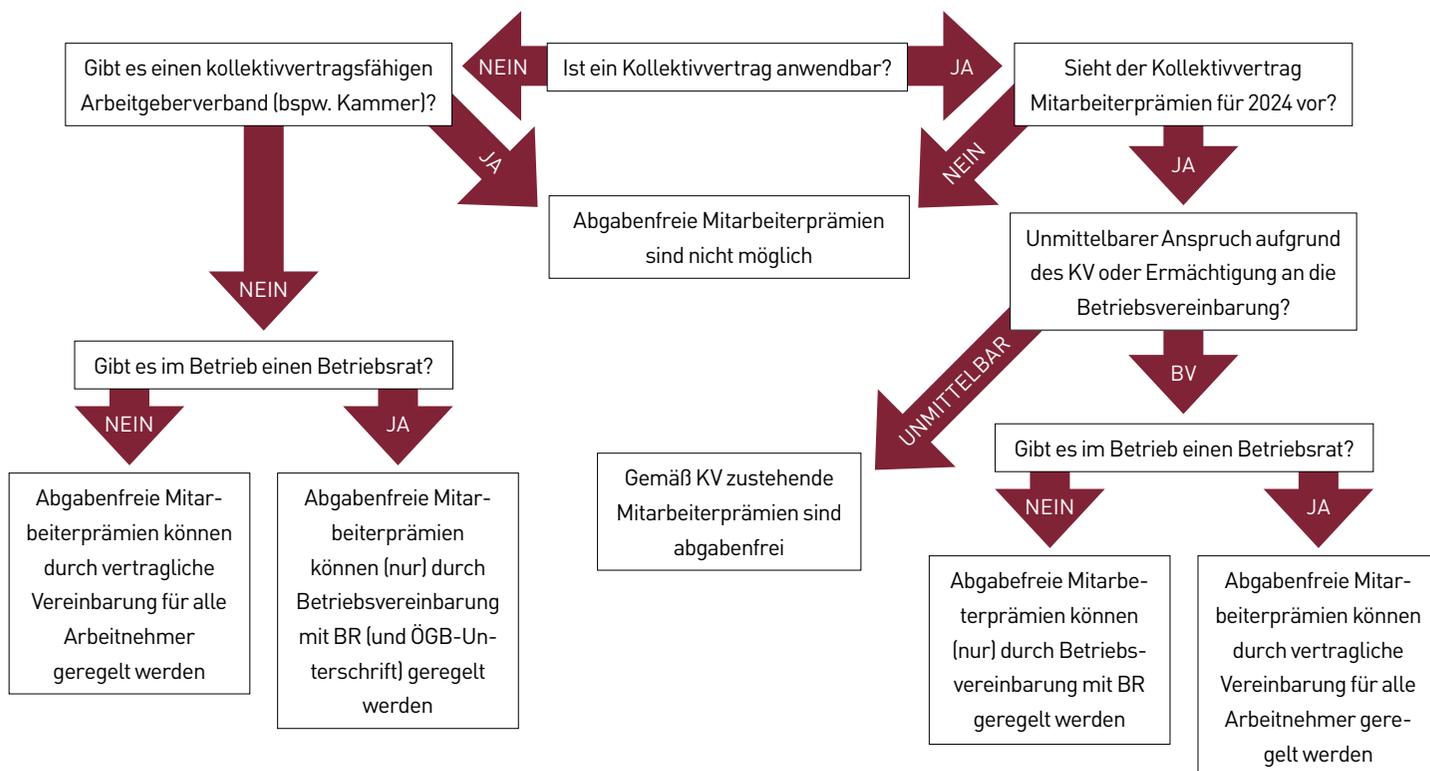
Auch 2024 ist es möglich, den Mitarbeitern (ähnlich wie die Teuerungsprämien für 2022 und 2023 bzw. die COVID-Prämien für 2020 und 2021) gänzlich abgabefreie Prämien auszuzahlen. Im Vergleich zu den Vorjahren gestaltet sich diese Möglichkeit jedoch, ob der verschärften Voraussetzungen, erschwert. Die Abgabefreiheit (lohnsteuer-, sozialversicherungs-, BVK-, DB-, DZ- und kommunalsteuerfrei) ist nur gegeben, wenn die Mitarbeiterprämie in einer der folgenden lohngestaltenden Vorschriften vorgesehen ist

- › im Kollektivvertrag, oder
- › in einer Betriebsvereinbarung, die auf Grundlage einer ausdrücklichen kollektivvertraglichen Ermächtigung abgeschlossen wird, oder
- › in einer Betriebsvereinbarung, wenn auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Körperschaft vorhanden ist (bspw. Kammer – das ist insbesondere bei vielen Vereinen der Fall). Die Vereinbarung muss jedoch von der Gewerkschaft mitunterfertigt werden, oder
- › in betriebsratslosen Betrieben: Im Rahmen einer vertraglichen Vereinbarung für alle Arbeitnehmer. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der zugrundeliegende Kollektivvertrag eine betriebsinterne Regelung vorsieht oder keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite vorhanden ist.

Das heißt konkret, dass sobald ein Arbeitgeberverband (bspw. Kammer) vorhanden ist, bei dem das Unternehmen Mitglied ist, nur dann abgabefreie Mitarbeiterprämien für 2024 möglich sind, wenn der zugrundeliegende Kollektivvertrag diese ausdrücklich vorsieht.

Da diese Voraussetzungen nicht ganz einfach zu überblicken sind, präsentieren wir Ihnen nachfolgend eine Übersichtsgrafik, welche von Mag. Kronberger und Mag. Kraft vom Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung gestaltet wurde. Vielen Dank, dass wir die Vorlage übernehmen dürfen.

Abgabefreie Mitarbeiterprämien 2024 gemäß § 124b Z. 447 EStG (max. € 3.000,00)



Wie schon in den Vorjahren muss es sich bei der Mitarbeiterprämie um zusätzliche Zahlungen handeln, die bisher nicht gewährt wurden (wobei in den Vorjahren gewährte Teuerungsprämien insoweit unschädlich sind). Die Prämie darf darüber hinaus den Freibetrag von € 3.000, -- pro Jahr nicht überschreiten. Wenn Sie Mitarbeiterprämien im Jahr 2024 auszahlen möchten, beraten wir Sie dazu gerne.

Umsatzsteuer

Gebrochener und gemischter Transport bei innergemeinschaftlichen Lieferungen

Im Zusammenhang mit innergemeinschaftlichen Lieferungen (somit grenzüberschreitenden Vorgängen) kommt es immer wieder vor, dass der Transport nicht in einem Stück vom österreichischen Lieferer zum Empfänger im anderen Mitgliedsstaat erfolgt. Grundsätzlich können zwei Fallgruppen unterschieden werden:

- Es bringt ein Lieferer die Ware zu einem Transporteur und lässt diese dann zum Empfänger transportieren: Hier liegt ein einheitlicher Transport vor und stellt somit eine innergemeinschaftliche Lieferung dar.
- Wenn ein Lieferer jedoch die Ware zu einem Abholort innerhalb Österreichs in der Nähe der Grenze oder zu einer Spedition bringt, von wo ein Sammeltransport abgeht, liegt nach Ansicht der österreichischen Finanzverwaltung keine innergemeinschaftliche Lieferung vor, da der Transport für den Lieferer in Österreich endet. Es muss somit österreichische Umsatzsteuer verrechnet werden.

Der Verwaltungsgerichtshof hat hinsichtlich der zweiten Fallgruppe allerdings nunmehr Folgendes entschieden: Eine gebrochene Warenbewegung kann dann, wenn ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und der Abnehmer zu Beginn des Transports festgestanden hat, eine einheitliche steuerfreie innergemeinschaftliche Lieferung darstellen (vgl. VwGH vom 27.04.2027, Ro 2015/15/0026). Diese VwGH-Entscheidung wurde auch in Rz 3982 UStR eingearbeitet. Ein zeitlicher Zusammenhang liegt dann vor, wenn die Beförderung/Versendung nicht mehr als 14 Tage unterbrochen (zur Zwischenlagerung aus logistischen Gründen) wird. Ein sachlicher Zusammenhang liegt dann vor, wenn die Weiterbeförderung/-versendung sich auf den gelieferten Gegenstand bezieht. Wird der Gegenstand der Lieferung durch Beauftragte des Abnehmers vor der Beförderung in das übrige Gemeinschaftsgebiet bearbeitet oder verarbeitet, ist dies für die Steuerfreiheit unschädlich, solange die weiteren Voraussetzungen des Art. 7 UStG für innergemeinschaftliche Lieferungen vorliegen.

Wir steuern Ihre Steuern.

Das Team von Gstöttner & Partner stellt sich vor



Name: *Herta Gusenbauer*
Position: *Buchhaltung Bilanzierung*
Im Unternehmen seit: *01. Juli 2019*
Freizeitaktivitäten: *Nordic Walking, Handarbeiten, Lesen*
Lieblingsspeise: *Gegrilltes Zanderfilet mit Risotto*
Bevorzugtes Urlaubsziel: *Salzkammergut, Achensee*

Herta Gusenbauer arbeitet seit fünf Jahren in unserer Kanzlei und ist in den Bereichen Buchhaltung und Bilanzierung/Jahresabschlusserrstellung tätig. Vorletztes Jahr hat sie sich dazu entschieden die Bilanzbuchhalterprüfung zu absolvieren und diese mit Bravour bestanden. Herta ist eine ausgezeichnete Mitarbeiterin und zeichnet sich neben ihren fachlichen Vorzügen, ihrer Effizienz und ihrer IT-Affinität im Bereich Digitalisierung insbesondere auch durch ihre menschlichen Vorzüge und ihrer angenehmen und hilfsbereiten Art aus.

Liebe Herta, wir sind stolz, Dich in unserem Team zu haben!