



Inhalt

- 2 > Fortsetzung von Seite 1:
Mindestangaben Dienstzettel
- > Gebäudeabschreibung und -sanierung
- 3 > Sachbezug aufgrund Zinersparnisse
- > Umsatzsteuer: Vertrag eine Rechnung?
- 4 > Betriebskindergärten
- > Kirchenbeitrag, sonstige Bezüge
- 5 > Arbeitgeberzuschüsse Kinderbetreuung
- > Grundbuchseintragungsgebühr
- 6 > Handwerkerbonus
- > Liebhabereiverordnung Vermietungen
- 7 > Grace-Period-Gesetz
- > Neue Selbständige:
Energiekostenzuschuss 2023
- 8 > Anzahlungen
- > Tipps Innovationsmanagement in KMU
- > Steuertermine



Mag. Dieter
Kislinger



Mag. Bianca
Kolleritsch

Wie wurden die Mindestangaben des Dienstzettels erweitert?

Der österreichische Gesetzgeber hat in Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union unter anderem das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) geändert. Dieser Artikel behandelt daraus nur die Erweiterungen der Mindestangaben des sogenannten Dienstzettels und ist nur eine Übersicht zu den Eckpunkten der Neuerungen.

Laut AVRAG muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) aushändigen. Neu ist, dass dies nach Wahl des Arbeitnehmers in elektronischer Form übermittelt werden muss. Ein Dienstzettel muss nicht ausgehändigt werden, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, der alle Mindestangaben eines Dienstzettels umfasst. Die bisherige Ausnahme, wenn die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens ein Monat beträgt, entfällt nun aber.

Folgende Angaben muss ein Dienstzettel mindestens umfassen (Neuerung in Fettdruck):

- Name und Anschrift des Arbeitgebers

- Name und Anschrift des Arbeitnehmers
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit: das Ende des Arbeitsverhältnisses
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, **Hinweis auf das Kündigungsverfahren**
- Gewöhnlicher Arbeits- bzw. Einsatzort und, wenn erforderlich, ein Hinweis auf wechselnde Arbeits- bzw. Einsatzorte, **Sitz des Unternehmens**
- Allfällige Einstufung in ein generelles Schema (Kollektivvertrag, Mindestlohntarif usw.)
- Vorgesehene Verwendung **und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung**
- Die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -lohns, weitere Entgeltbestandteile, wie z. B. Sonderzahlungen, **gegebenenfalls die Vergütung von Überstunden**, Fälligkeit und **Art der Auszahlung des Entgelts** >>

>> Fortsetzung | Wie wurden die Mindestangaben des Dienstzettels erweitert?

- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes
 - Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit (ausgenommen Hausbesorger), **gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen**
 - Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen des kollektiven Arbeitsrechts und Hinweis auf den Ort im Betrieb, an dem diese zur Einsichtnahme aufliegen
 - Name und Anschrift **des Trägers der Sozialversicherung** und der Mitarbeiter-Vorsorgekasse des Arbeitnehmers (gegebenenfalls Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse)
 - Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit
 - **Gegebenenfalls den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung**
- Zusätzlich können weitere Angaben erforderlich sein, wenn der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen oder im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses länger als einen Monat im Ausland tätig wird. Auch diese Angaben wurden erweitert.
- Jede Änderung der Angaben ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, **spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens**

(bisher spätestens jedoch einen Monat nach ihrer Wirksamkeit), schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (z. B. Kollektivvertrag), auf die verwiesen wurde, oder die den Grundgehalt oder -lohn betreffen, oder die Änderung ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe des Kollektivvertrages.

Zudem wird das Nichttaushändigen des Dienstzettels unter Strafe gestellt.

Die gesetzlichen Änderungen bezüglich der Angaben am Dienstzettel gelten für Eintritte seit dem 28.03.2024. —

Was ändert sich steuerlich bei Gebäudeabschreibung und -sanierung?

Eine kürzlich erfolgte Änderung des Einkommensteuergesetzes sieht erweiterte Möglichkeiten der beschleunigten Abschreibung bei Herstellungsaufwand im Zuge von Sanierungsmaßnahmen bei Gebäuden vor. Weiters ist für Neubauten, die in einem bestimmten Zeitraum fertiggestellt werden und definierten ökologischen Standards entsprechen, eine verbesserte vorzeitige Abschreibungsmöglichkeit durchführbar. Schließlich soll zeitlich befristet ein „Öko-Zuschlag“ für klimafreundliche Sanierungsmaßnahmen von vermieteten Wohngebäuden gewährt werden.

Beschleunigte Abschreibung von Sanierungsmaßnahmen

Unter bestimmten Voraussetzungen konnten bisher bereits Aufwendungen für Sanierungsmaßnahmen, die Herstellungsaufwand darstellen, über Antrag beschleunigt auf 15 Jahre verteilt abgesetzt werden. Zusätzlich zu den schon bisher erfassten Fällen können ab 2024 auch Sanierungsmaßnahmen beschleunigt auf 15 Jahre verteilt abgesetzt werden, für die von der zuständigen Förderstelle eine Bundesförderung nach dem 3. Abschnitt des Umweltförderungsgesetzes (UFG) ausbezahlt wird. Sollte eine Förderung tatsächlich nicht zur Auszahlung kommen, obwohl die inhaltlichen Voraussetzungen für die Förderung dem Grunde nach vorliegen, steht

die Begünstigung auch dann zu, wenn das Vorliegen der Fördervoraussetzungen plausibilisiert ist. Die Kriterien dafür und die näheren Rahmenbedingungen sollen im Verordnungsweg festgelegt werden (in Anlehnung an die Öko-IFB-Verordnung).

Vorzeitige Abschreibung

Die Absetzung für Abnutzung (AfA) beträgt für 2024-2026 fertiggestellte Wohngebäude auch in den beiden der erstmaligen Berücksichtigung nachfolgenden Jahren höchstens das Dreifache des gesetzlichen Prozentsatzes. In Kombination mit den bestehenden Regelungen für vorzeitige Abschreibung bedeutet dies, dass für bestimmte Wohngebäude in den ersten drei Jahren der dreifache AfA-Satz angewendet werden kann. Da für Wohngebäude ein AfA-Satz von 1,5 % vorgesehen ist, beträgt das Höchstausmaß der erhöhten Jahres-AfA 4,5 %. Sofern für das erste Jahr höchstens dieser AfA-Satz angewendet wird, kann er auch in den beiden Folgejahren angewendet werden. Die Halbjahresabschreibungsregelung ist nicht anzuwenden.

Dies gilt nur für Wohngebäude, die zumindest dem „Gebäudestandard Bronze“ nach dem auf der entsprechenden OIB-Richtlinie basierenden „klimaktiv Kriterienkatalog in der aktuellen

Version 2020“ des Umweltministeriums entsprechen.

Öko-Zuschlag

Bei Gebäuden, soweit diese zu Wohnzwecken überlassen werden, kann ein Öko-Zuschlag in Höhe von 15 % für Aufwendungen für bestimmte thermisch-energetische Sanierungen oder für den Ersatz eines fossilen Heizungssystems durch ein klimafreundliches Heizungssystem als Betriebsausgabe bzw. als Werbungskosten berücksichtigt werden.

Bei betrieblichen Einkünften steht der Öko-Zuschlag erstmalig in jenem Wirtschaftsjahr, das nach dem 31.12.2023 beginnt und letztmalig im darauffolgenden Wirtschaftsjahr zu. Er steht nicht für Wirtschaftsgüter zu, für die ein Investitionsfreibetrag in Anspruch genommen wird.

Bei Einkünften aus Vermietung und Verpachtung steht der Öko-Zuschlag für Aufwendungen zu, die in den Kalenderjahren 2024 und 2025 anfallen. Werden die dem Öko-Zuschlag zugrundeliegenden Aufwendungen verteilt berücksichtigt, kann der Öko-Zuschlag entweder zur Gänze sofort oder entsprechend der Verteilung berücksichtigt werden. —

Sachbezug aufgrund von Zinersparnissen ab 2024

Aufgrund einer Änderung der Sachbezugswerteverordnung gelten folgende Regelungen für Zinersparnisse bei unverzinslichen oder zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen:

Die jährliche Zinersparnis bei zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen ist die Differenz zwischen dem tatsächlichen Zinssatz (Sollzinssatz) und dem entsprechend der unten angeführten Bestimmungen berechneten Prozentsatz. Bei unverzinslichen Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen ist der Prozentsatz entsprechend der Bestimmungen zum unveränderlichen Sollzinssatz anzusetzen.

Bei Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen mit einem **variablen Sollzinssatz** wird der Prozentsatz für jedes Kalenderjahr im jeweiligen Vorjahr ermittelt und vom Finanzminister bis zum 30. November jedes Jahres für das Folgejahr in der Findok (<http://findok.bmf.gv.at/findok>) veröffentlicht. Der

jeweilige Prozentsatz ist für Zeiträume, für die Zinsen variabel festgelegt wurden, maßgeblich.

Bei Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen gilt für Zeiträume mit einem **unveränderlichen Sollzinssatz** Folgendes: Als Prozentsatz 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“, der um 10 Prozent vermindert wird (Referenzzinssatz), anzusetzen. Der Prozentsatz ist für den gesamten Zeitraum, für den Zinsen unveränderlich festgelegt wurden, maßgeblich.

Die Höhe der Raten und die Rückzahlungsdauer haben keinen Einfluss auf das Ausmaß des Sachbezuges. Die Zinersparnis ist vom aushaftenden Kapital zu berechnen. Die Zinersparnis ist ein sonstiger Bezug gemäß Einkommensteuergesetz. Übersteigen Gehaltsvorschüsse und Arbeitgeberdarlehen

insgesamt € 7.300,00, ist ein Sachbezug nur vom übersteigenden Betrag zu ermitteln.

Obige Bestimmungen auf Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen sind ab 2024 anzuwenden, wenn deren Gewährung:

- nach dem 31.12.2023 vereinbart wurde oder
- nach dem 31.12.2002 und vor dem 1.1.2024 vereinbart wurde, sofern die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der Anwendung nicht bis 30.6.2024 widerspricht. Im Fall eines Widerspruchs ist auch für Zeiträume mit einem unveränderlichen Sollzinssatz der Zinssatz entsprechend der Berechnung zum variablen Sollzinssatz maßgeblich.

Zu Darlehen, die mit unveränderlichem Sollzinssatz vereinbart wurden, hat das Finanzministerium auf www.bmf.gv.at eine Anfragebeantwortung veröffentlicht. —

Umsatzsteuer: Kann ein Vertrag eine Rechnung sein?

Das Umsatzsteuergesetz regelt detailliert, wann eine Unternehmerin bzw. ein Unternehmer berechtigt oder auch verpflichtet ist, Rechnungen auszustellen. Auch sind unter anderem sehr genau die erforderlichen Rechnungsbestandteile geregelt. Dies ist insbesondere wichtig, da ein allfällig möglicher Vorsteuerabzug von der Einhaltung dieser Vorschriften abhängt.

Als Rechnung gilt jede Urkunde, mit der ein Unternehmer über eine Lieferung oder sonstige Leistung abrechnet. Es ist nicht erforderlich, dass diese Urkunde die Bezeichnung „Rechnung“ trägt. Als Rechnungen können auch elektronische Rechnungen gelten (hier sind gesonderte Bestimmungen zu beachten).

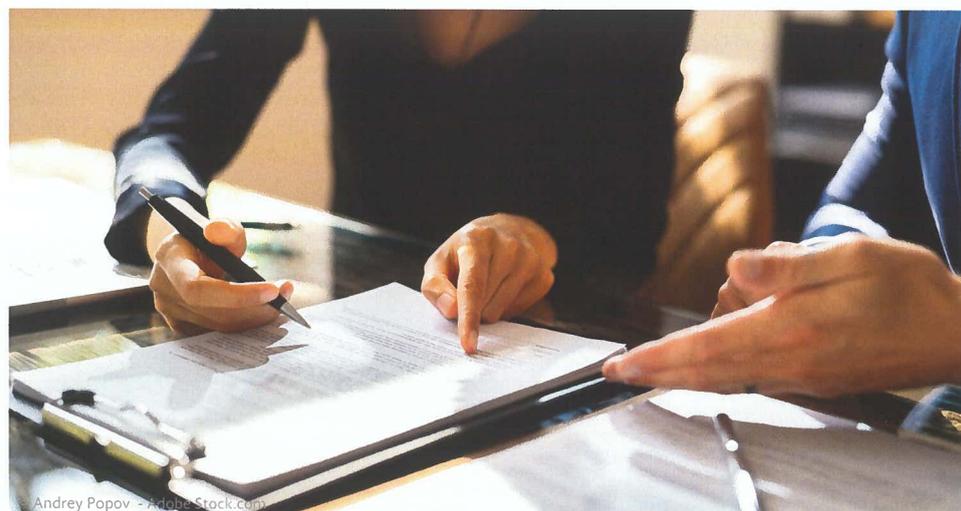
Bei der letzten Wartung der Umsatzsteuerrichtlinien (Rechtsmeinung des Finanzministeriums) wurde nun unter anderem folgendes zu diesem Thema ergänzt:

Um als Rechnung anerkannt werden zu können, muss ein Dokument die Mehrwertsteuer ausweisen und jene Angaben enthalten („Rechnungsangaben“), die erforderlich sind, um feststellen zu kön-

nen, ob die materiellen Voraussetzungen für das Recht auf Vorsteuerabzug erfüllt sind. Hingegen gilt ein Vertrag nicht als Rechnung im Sinne des Umsatzsteuergesetzes, wenn dies in diesem Vertrag ausdrücklich festgehalten wird.

Zu beachten ist jedenfalls, dass der leistende Unternehmer in Bezug auf einen Umsatz nur eine Rechnung (mit gesondertem Steuerausweis) ausstellen darf. Stellt er eine zweite Re-

chnung für denselben Umsatz aus, so kann sich daraus eine Steuerschuld aufgrund des unberechtigten Steuerausweises ergeben. Davon zu unterscheiden ist die Anfertigung von Duplikaten oder Abschriften von Rechnungen. Soll es zu keiner Steuerschuld aufgrund des unberechtigten (nochmaligen) Steuerausweises kommen, muss die Rechnung eindeutig als „Duplikat“, „Zweitschrift“ oder dgl. gekennzeichnet sein. —



Betriebskindergärten: Was hat sich bezüglich der Lohnsteuerbefreiung ab 2024 geändert?



© lordn - Adobe Stock.com

Von der Einkommensteuer befreit ist der geldwerte Vorteil aus der Benützung einer arbeitgebereigenen elementaren Bildungseinrichtung, die durch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern sowie durch betriebsfremde Personen genutzt werden kann.

Die erwarteten Lohnsteuerrichtlinien erläutern dies nun wie folgt:

Der kostenlose oder vergünstigte Besuch elementarer Bildungseinrichtungen (insbesondere Betriebskindergärten) ist ab dem Kalenderjahr 2024 auch dann steuerfrei (kein Sachbezug), wenn diese Einrichtungen ebenfalls

durch betriebsfremde Kinder besucht werden können. Dabei spielt es weder eine Rolle, wie hoch der Anteil der Kinder von Arbeitnehmern unter den Kindern insgesamt ist, noch, wie hoch die Gebühr für die Nutzung der Einrichtung (sowohl für Arbeitnehmer als auch betriebsfremde Personen) ist, oder ob diese einen Gewinn erwirtschaftet.

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss aber die Verfügungsmacht über die elementare Bildungseinrichtung haben. Das bedeutet, dass dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt sein muss, selbständig und nach eigenem Belieben über die elementare Bildungseinrichtung zu verfügen. Der Arbeitgeber kann sich auch

eines ihm nicht wirtschaftlich zugehörigen Betreibers bedienen (beispielsweise eines Vereins, der auch andere Kinderbetreuungseinrichtungen betreibt), solange die Verfügungsmacht über die elementare Bildungseinrichtung bei ihm verbleibt. Kommt es zur bloßen Anmietung einzelner Plätze bei einer bestehenden elementaren Bildungseinrichtung (z. B. Kindergartenplatz) durch den Arbeitgeber, ist die Voraussetzung der Verfügungsmacht nicht erfüllt; in diesem Fall kann jedoch bei Vorliegen der Voraussetzungen eine andere Steuerbefreiung zur Anwendung kommen.

Wird die elementare Bildungseinrichtung von mehreren Arbeitgebern gemeinsam betrieben, ist es ausreichend, wenn jedem Arbeitgeber (anteilig) Verfügungsmacht zukommt.

Der Begriff elementare Bildungseinrichtung umfasst alle institutionellen Formen der Bildung und Betreuung von Kindern bis zum Schuleintritt. Als elementare Bildungseinrichtungen gelten Kindergärten, Kinderkrippen und vergleichbare Einrichtungen entsprechend landesgesetzlicher Regelungen, nicht jedoch öffentliche Pflichtschulen. ■

Einkommensteuer: Änderungen bei Kirchenbeitrag und sonstigen Bezügen

Ende Februar hat der Nationalrat zwei Änderungen des Einkommensteuergesetzes beschlossen.

Sonderausgabe Kirchenbeitrag

Die Beiträge anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften können als Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden. Die Obergrenze der Absetzbarkeit des Kirchenbeitrags wurde von bisher € 400,00 auf € 600,00 ab 2024 erhöht.

Freigrenzen für sonstige Bezüge

Erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer neben dem laufenden Arbeitslohn von demselben Arbeitgebenden bestimmte sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (wie zum Beispiel 13. und 14. Monatsbezug, Belohnungen), wird die Lohnsteuer für diese sonstigen Bezüge innerhalb des Jahres-

sechstels mit festen Steuersätzen gesondert berechnet.

Geregelt ist unter anderem auch, dass die Besteuerung der sonstigen Bezüge mit diesen festen Steuersätzen unterbleibt, wenn das Jahressechstel höchstens € 2.100,00 (Freigrenze) beträgt. In 2024 ist für diese Freigrenze (gemäß § 67 Abs. 1, aber auch § 41 Abs. 4, und § 77 Abs. 4) statt dem Betrag € 2.100,00 der Betrag € 2.447,00 anzuwenden.

Auch die Grenze von derzeit € 2.000,00 für 2024 wird angepasst, welche bei einem Jahressechstel bis € 25.000,00 bei Anwendung der 30 % Steuersatz heranzuziehen ist. Wurden die höheren Beträge für diese Lohnzahlungszeiträume noch nicht berücksichtigt, hat der Arbeitgebende für seine Arbeitnehmer eine Aufrollung so bald wie möglich, jedoch spätestens bis 30.6.2024 durchzuführen, sofern die technischen und organisatorischen Möglichkeiten dazu vorliegen. ■



© SewcreamStudio - Adobe Stock.com

Erhöhung der Freigrenze für Arbeitgeberzuschüsse zur Kinderbetreuung

Um Eltern im Rahmen der Kinderbetreuung zu entlasten, wurden im Zuge des Progressionsabgeltungsgesetzes 2024 (PrAG 2024) die Steuer- und Sozialversicherungsfreigrenze für Arbeitgeberzuschüsse zur Kinderbetreuung auf € 2.000,00 pro Jahr und Kind (bis 2023: € 1.000,00) angehoben sowie die Anspruchsvoraussetzungen ausgeweitet.

Steuerfreiheit für Arbeitgeberzuschüsse

Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber können Arbeitnehmenden einen Zuschuss zur Kinderbetreuung steuer- und beitragsfrei im Ausmaß von bis zu € 2.000,00 (bis 2023: € 1.000,00) pro Kind und Jahr gewähren. Begünstigt sind Arbeitnehmende, denen für das Kind mehr als sechs Monate im Jahr der Kinderabsetzbetrag zusteht und deren Kind zu Beginn des Kalenderjahres das 14. Lebensjahr (bis 2023: 10. Lebensjahr) noch nicht vollendet hat. Die Abgabefreiheit liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber allen Arbeitnehmenden oder Gruppen von Arbeitnehmenden, für die ein Zuschuss gewährt werden kann, diesen einräumt.

Ansuchen und Dokumentation

Vor einer Auszahlung haben Arbeitnehmende dem Arbeitgeber schriftlich

Folgendes zu erklären (Formular L 35):

- Der Kinderabsetzbetrag steht zu;
- Sozialversicherungsnummer oder Kennnummer der Europäischen Krankenversicherungskarte des Kindes;
- Geburtsdatum des Kindes, sofern dies nicht aus der Versicherungsnummer hervorgeht;
- Erklärung, dass gleichzeitig von keinem anderen Arbeitgeber ein Zuschuss geleistet wird.

Die Erklärung ist zum Lohnkonto zu nehmen.

Auszahlung

Der Zuschuss ist vom Arbeitgeber entweder direkt an eine institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung oder an eine pädagogisch qualifizierte Person zu leisten. Er kann auch in Form von Gutscheinen geleistet werden, wenn sichergestellt ist, dass die Gutscheine ausschließlich bei institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen eingelöst werden können. Neu ist, dass ab dem Kalenderjahr 2024 zudem auch die Kosten einer zuvor durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer selbst verausgabten Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber gegen Vorlage der Rechnung ganz oder teilweise ersetzt werden können. ■



GRUNDBUCHSEINTRAGUNGSGEBÜHR: BEFREIUNG BEI DRINGENDEM WOHNBEDÜRFNIS MÖGLICH

Der Nationalrat hat eine temporäre Befreiung von Gebühren für Eintragungen in das Grundbuch unter bestimmten Voraussetzungen beschlossen.

Voraussetzung für die Gebührenbefreiung der Eintragung von Eigentumsrechten im Grundbuch ist unter anderem, dass der Eintragung ein entgeltliches Rechtsgeschäft zugrunde liegt, das nach dem 31.3.2024 geschlossen wurde und der Antrag auf Eintragung des jeweiligen Rechts nach dem 30.6.2024, aber vor dem 1.7.2026, beim Grundbuchgericht einlangt.

Für Eintragungen zum Erwerb des Eigentums zum Beispiel muss das auf der Liegenschaft errichtete oder zu

errichtende Gebäude oder das Bauwerk der Befriedigung eines dringenden Wohnbedürfnisses der/des einzutragenden Eigentümerin/Eigentümers dienen (Wohnstätte). Als Nachweis dafür ist die Meldung des Hauptwohnsitzes und die Aufgabe des bisherigen Hauptwohnsitzes erforderlich (Fristen zur Einreichung sind zu beachten). Vererbte oder geschenkte Immobilien sind nicht von der Gebühr befreit.

Für die Befreiung der Eintragung von Pfandrechten (zum Erwerb dieser Liegenschaft oder zur Errichtung oder Sanierung der Wohnstätte) gelten unter anderem weitere Regelungen. Die Gebührenbefreiung besteht bis zu einer Bemessungsgrundlage

von € 500.000,00. In dem Ausmaß, in dem die Bemessungsgrundlage über € 500.000,00 liegt, sind Eintragungsgebühren zu entrichten. Ab einer Bemessungsgrundlage von € 2 Millionen besteht keine Gebührenbefreiung. Die Gebührenbefreiung fällt nachträglich weg, wenn innerhalb von fünf Jahren entweder das Eigentumsrecht an der Liegenschaft oder dem Bauwerk aufgegeben wurde oder das dringende Wohnbedürfnis an der Wohnstätte wegfällt.

Dieser Artikel behandelt nur einige Eckpunkte der neuen Gebührenbefreiung. Weitere Regelungen sind zu beachten. ■

Wie ist der Handwerkerbonus geregelt?

Das bestehende Bundesgesetz über die Förderung von Handwerkerleistungen wurde novelliert. Hier die Eckpunkte der Änderungen:

- Gegenstand der Förderung ist die Inanspruchnahme von Arbeitsleistungen für Maßnahmen in Zusammenhang mit der Renovierung, Erhaltung, Modernisierung, Schaffung und Erweiterung von im Inland privat genutztem Wohn- und Lebensbereich. Gefördert werden nur Kosten für die reine Arbeitsleistung. Insbesondere sind Fahrtkosten, Materialkosten, Kosten für Waren sowie Kosten der Entsorgung nicht Gegenstand der Förderung.
- Die Höhe der Förderung ist in den Richtlinien mit einem Fördersatz von 20 % der förderbaren Kosten festzulegen, wenn die förderbaren Kosten je Schlussrechnung mindestens € 250,00 (ohne Umsatzsteuer) betragen. Die Höchstgrenze der förderbaren Kosten pro Förderungswerber, Wohneinheit und Kalenderjahr beträgt für im Jahr 2024 durchgeführte Maßnahmen € 10.000,00 (ohne Umsatzsteuer), für im Jahr 2025 durchgeführte Maßnahmen € 7.500,00 (ohne Umsatzsteuer). Pro Kalenderjahr und Förderungswerber kann maximal ein Förderantrag gestellt werden (allenfalls mit mehreren Rechnungen).
- Förderungswerber kann nur eine natürliche Person sein (Wohnsitz in Österreich).
- Soweit eine Förderung gewährt wird, können die zugrunde liegenden Aufwendungen steuerlich nicht als Betriebsausgaben, Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden. Für die geförderte Arbeitsleistung dürfen keine weiteren Zuschüsse, Steuerbegünstigungen oder sonstige Förderungen in Anspruch genommen werden.
- Leistungserbringer muss ein Unternehmen mit Sitz oder Niederlassung in Österreich mit entsprechender Gewerbeberechtigung sein.
- Die Maßnahmen müssen nach dem 1.3.2024 begonnen und vor dem 31.12.2025 abgeschlossen werden.
- Über die Erbringung der Maßnahmen muss der Förderungswerber eine Schlussrechnung vorlegen, in der die Kosten für die reine Arbeitsleistung gesondert ausgewiesen sind. Die Zahlung muss auf das Konto des Leistungserbringers erfolgt sein.



Der Handwerkerbonus kann ab 15.7.2024 auf handwerkerbonus.gv.at beantragt werden. Dort finden sich weitere aktuelle Informationen und eine umfassende FAQ-Information. —

Konjunkturpaket bringt Änderung der Liebhabereiverordnung für Vermietungen

Um infolge der steigenden Zinsen den Konjunkturreinbruch in der Baubranche abzufedern, wurde ein Paket geschnürt, welches neben diversen steuerlichen Erleichterungen und Fördermaßnahmen auch eine Änderung der Liebhabereiverordnung vorsieht.

Verlängerung der Prognosezeiträume für Liebhaberei

Die Liebhabereiverordnung differenziert in Bezug auf Vermietungen zwischen der „kleinen Vermietung“ und der „großen Vermietung“.

Unter die „kleine Vermietung“ fällt die Vermietung von Eigenheimen, Eigen-

tumswohnungen und Mietwohngrundstücken mit qualifizierten Nutzungsrechten, während sich die „große Vermietung“ auf die entgeltliche Überlassung von (nicht parafizierten) Gebäuden bezieht.

Im Zuge der Änderung der Liebhabereiverordnung wurde nunmehr der Prognosezeitraum zur Erzielung eines Gesamtüberschusses sowohl für die kleine als auch die große Vermietung um jeweils fünf Jahre verlängert.

Der Prognosezeitraum beträgt bei der „**kleinen Vermietung**“ nunmehr 25 Jahre (bisher: 20 Jahre) ab Beginn der entgeltlichen Überlassung bzw. höchstens

28 Jahre (bisher: 23 Jahre) ab dem erstmaligen Anfallen von Aufwendungen (Ausgaben).

Bei der „**großen Vermietung**“ beträgt der Prognosezeitraum nunmehr 30 Jahre (bisher: 25 Jahre) ab Beginn der entgeltlichen Überlassung, höchstens 33 Jahre (bisher: 28 Jahre) ab dem erstmaligen Anfallen von Aufwendungen (Ausgaben).

Die verlängerten Betrachtungszeiträume in Bezug auf die Liebhaberei sind auf Vermietungen anzuwenden, deren Prognosezeitraum nach dem 31.12.2023 beginnt. —

Betriebsübergaben: Erleichterungen durch das Grace-Period-Gesetz

Betriebsübergaben (insbesondere bei Familienunternehmen) sollen mit dem Grace-Period-Gesetz (Regierungsvorlage) erleichtert werden. Das Grace-Period-Gesetz soll Änderungen in der Bundesabgabenordnung, der Gewerbeordnung, und dem Arbeitnehmer-schutzgesetz bringen.

In der Bundesabgabenordnung sollen dabei eigene Bestimmungen zur Begleitung einer Unternehmensübertragung geschaffen werden. Hier einige Eckpunkte daraus:

Die Begleitung einer Unternehmensübertragung ist möglich, wenn eine natürliche Person einen (Teil-)Betrieb oder einen Mitunternehmeranteil unter bestimmten Voraussetzungen an einen ihrer Angehörigen übertragen möchte.

Während der Begleitung der Unternehmensübertragung besteht eine erhöhte Offenlegungspflicht und ein laufender Kontakt zwischen der bzw. dem voraussichtlichen Erwerberin/Erwerber und den Organen des Finanzamtes (Klärung abgabenrechtlicher Fragen, Auskünfte über bestimmte Sachverhalte).

Das Finanzamt hat das Vorliegen der Voraussetzungen für die Begleitung der Unternehmensübertragung zu prüfen und wird dann eine Außenprüfung des Antragstellenden und gegebenenfalls der Mitunternehmerschaft, deren Anteile er zu übertragen beabsichtigt, durchführen. Nach Beendigung der Begleitung einer Unternehmensübertragung sind die von dieser umfassten

(Teil-)Betriebe für die jeweils umfassten Zeiträume von einer Außenprüfung auszunehmen.

Bei der Gewerbebeanmeldung soll kein Firmenbuchauszug vorzulegen sein – dies wird durch die elektronische Validierung des Firmenbuchstandes ersetzt. Auch die Genehmigungen gewerblicher Betriebsanlagen sollen flexibilisiert werden. Dies betrifft insbesondere die Frage, welchen Konkretisierungsgrad Einreichunterlagen haben müssen.

Die Arbeitgeberverpflichtung zur Mitteilung der Sicherheitsvertrauenspersonen an das Arbeitsinspektorat bei Betriebsübernahme soll nicht unmittelbar nach Bestellung der Sicherheitsver-

trauensperson bestehen, sondern kann innerhalb des zweijährigen Zeitraums ab der Betriebsübergabe vorgenommen werden. Bei Betriebsübergaben soll eine Einberufung des Arbeitsschutzausschusses nach Erfordernis aber nur mindestens einmal innerhalb des 2-Jahres-Zeitraums erfolgen müssen. Auch die Formerfordernisse, die in Zusammenhang mit dem Vorsitz, der Einladung und dem Protokoll vorgesehen sind, sollen in der zweijährigen Periode nach Betriebsübergabe nicht gelten.

Das geplante Gesetz lag bei Drucklegung dieses Artikels als Nationalratsbeschluss vor. Die weitere Gesetzwerdung bleibt abzuwarten.



© khwanchai - Adobe Stock.com

NEUE SELBSTÄNDIGE: ENERGIEKOSTENZUSCHUSS 2023



© Jiri Hera - Adobe Stock.com

Neue Selbständige, die im Zeitraum 1.1.2023 bis 31.12.2023 durchgehend in der Krankenversicherung pflichtversichert waren, haben Anspruch auf einen Energiekostenzuschuss, sofern die endgültige oder vorläufige monatliche Beitragsgrundlage für den Monat Dezember 2023 die Höchstbeitragsgrundlage (€ 6.825,00) nicht erreicht.

Die Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen erfolgt zum 1.6.2024. Nachträgliche Sachverhaltsänderun-

gen haben keinen Einfluss auf den Anspruch.

Der Energiekostenzuschuss wird in Höhe von € 410,00 im Rahmen der Beitragsvorschrift für das dritte Quartal 2024 auf dem Beitragskonto der versicherten Person gutgeschrieben. Auch für Selbständige, die aufgrund von Übergangsbestimmungen noch immer im ASVG versichert sind, gibt es einen Zuschuss für 2023 und eine Nachzahlung für 2022.

Anzahlungen: Berichtigung des Vorsteuerbetrages



Hat sich die Bemessungsgrundlage für einen steuerpflichtigen Umsatz im Sinne des Umsatzsteuergesetzes geändert, so haben in der Regel:

1. der Unternehmer, der diesen Umsatz ausgeführt hat, den dafür geschuldeten Steuerbetrag, und
2. der Unternehmer, an den dieser Umsatz ausgeführt worden ist, den dafür in Anspruch genommenen Vorsteuerabzug entsprechend zu berichtigen. Die Berichtigungen sind für den Veranlagungszeitraum vorzunehmen, in dem die Änderung des Entgeltes eingetreten ist.

Dies gilt unter anderem sinngemäß, wenn für eine vereinbarte Lieferung oder sonstige Leistung ein Entgelt entrichtet, die Lieferung oder sonstige Leistung jedoch nicht ausgeführt worden ist.

Insbesondere zu diesem Punkt gab es nun folgende Klarstellung in der letzten Wartung der Umsatzsteuerrichtlinien, die auf einem Urteil des Verwaltungsgerichtshofes beruht:

Oben genannte Bestimmung stelle - neben der Besteuerung nach vereinnahmten Entgelten - auf die Anzahlungsbesteuerung ab, bei welcher die Umsatzsteuerschuld bereits dann entsteht, wenn die Anzahlung vereinnahmt, die Lieferung oder sonstige Leistung aber noch nicht ausgeführt wurde. Die bzw. der die Anzahlung Leistende hat das Recht auf Vorsteuerabzug, wenn eine Rechnung vorliegt und die Zahlung geleistet wurde. Unterbleibt in weiterer Folge die Leistung, so sind der vom Anzahlungsempfänger aufgrund der Anzahlung geschuldete Umsatzsteuerbetrag und der vom Anzahlenden in Anspruch genommene Vorsteuerbetrag zu berichtigen. —

TIPPS ZUM INNOVATIONS-MANAGEMENT IN KMU

Innovationsmanagement kann auch für kleine Unternehmen entscheidend sein, um wettbewerbsfähig zu bleiben und langfristiges Wachstum zu sichern. Hier sind einige Tipps, die Kleinunternehmerinnen und Kleinunternehmer dabei unterstützen können, Innovationsprozesse zu gestalten:

- Verstehen Sie die Bedürfnisse und Wünsche Ihrer Kunden. Sammeln Sie kontinuierlich Feedback und analysieren Sie es, um innovative Produkte oder Dienstleistungen zu entwickeln, die einen echten Mehrwert bieten.
- Fördern Sie eine offene Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter ermutigt werden, kreative Ideen einzubringen. Organisieren Sie regelmäßig Brainstorming-Sitzungen und nutzen Sie Kreativitätstechniken, um innovative Lösungen zu entwickeln.
- Legen Sie klare Ziele für Ihre Innovationsvorhaben fest und erstellen Sie einen Plan von der Ideenauswahl bis zur Markteinführung.
- Seien Sie flexibel und offen für Veränderungen. Testen Sie Prototypen, sammeln Sie Feedback und nehmen Sie Anpassungen vor, um Ihre Innovationen kontinuierlich zu verbessern.
- Kooperieren Sie mit externen Partnern wie Startups, Forschungseinrichtungen oder anderen Unternehmen, um Synergien zu nutzen.
- Investieren Sie ausreichend in innovative Projekte und behalten Sie die Kosten im Blick.
- Bewerten Sie Ihre Innovationen anhand klarer Kriterien wie Umsatzsteigerung, Kundenzufriedenheit oder Marktanteil.

STEUERTERMINE | JUNI - AUG. 2024

Fälligkeitsdatum 17. Juni 2024

USt-Vorauszahlung	für April
L, DB, DZ, ÖGK, KommSt	für Mai

Fälligkeitsdatum 15. Juli 2024

USt-Vorauszahlung	für Mai
L, DB, DZ, ÖGK, KommSt	für Juni

Fälligkeitsdatum 16. August 2024

USt-Vorauszahlung	für Juni
L, DB, DZ, ÖGK, KommSt	für Juli
KU, KR	für das II. Quartal 2024
Est- und KÖSt-Vorauszahlung	für das III. Quartal 2024

Stand: 13.5.2024

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: KWT Kislinger & Partner Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft OG, Haushamer Straße 2 – 2. Stock – Top 14, UniCredit Tower, A-8054 Seiersberg, Telefon: +43 316 28 29 33, Fax: +43 316 28 29 33-111, Email: office@kwt-steuerberatung.at, Internet: www.kwt-steuerberatung.at, Firmenbuchnummer: FN 344130z, Firmenbuchgericht: LG für Zivilrechtssachen Graz, Mitglied der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer; **Layout und grafische Gestaltung:** Atikon EDV und Marketing GmbH, E-Mail: info@atikon.com, Internet: www.atikon.com; **Grundlegende Richtung:** Dieser Newsletter beinhaltet unpolitische News, die sich mit dem Steuer-, Sozial- und Wirtschaftsrecht beschäftigen. **Haftungsausschluss:** Die Texte sind urheberrechtlich geschützt und alle Angaben sind, trotz sorgfältiger Bearbeitung, ohne Gewähr. Für Detailinformationen kontaktieren Sie bitte unsere Berater. **Hinweis nach § 25 (1) MedienG:** Die Angaben nach § 25 (2 bis 4) MedienG sind unter der Web-Adresse www.kwt-steuerberatung.at auffindbar.