



KLIENTEN- UND PARTNERINFORMATION

Sommer 2024



SSCHAUER
Consulting

**Steuerberatung
Bilanzbuchhaltung
Lohnverrechnung
Unternehmensberatung**

Schauer Steuerberatung GmbH
3622 Mühldorf - Bachstraße 16
0664 915 76 04 | beratung@schauer-consulting.at



Inhaltsverzeichnis

1	ARBEITEN IN DEN SOMMERFERIEN.....	3
	FERIENJOB – Was dürfen Kinder verdienen?	3
	Was hat der Ferialpraktikant selbst zu beachten?	3
	Studienbeihilfe	4
2	HANDWERKERBONUS	4
3	AKTUELLE HÖCHSTGERICHTLICHE ENTSCHEIDUNGEN.....	5
	Angemessenheitsgrenze für vorsteuerabzugsfähige Elektroautos beträgt € 33.333.....	5
	ImmoESt – Hauptwohnsitzbefreiung umfasst nur 1.000 m ² Boden.....	5
4	URLAUSRÜCKTRITT UND REISESTORNO.....	5
	Kann eine getroffene Urlaubsvereinbarung einseitig widerrufen werden?	5
	Wer trägt die Stornokosten?.....	6
	Wie ist ein Stornokostenersatz abgabenrechtlich zu behandeln?.....	6
5	STEUERTERMINE JULI 2024.....	7
6	STEUERTERMINE AUGUST 2024.....	7

1 ARBEITEN IN DEN SOMMERFERIEN

Schüler und Studenten sind froh, in den Ferien einen lukrativen Ferienjob zu finden. Für die Eltern stellt sich die Frage, wieviel Kinder verdienen dürfen, ohne dass Gefahr für Familienbeihilfe, Kinderabsetzbetrag, Familienbonus Plus und Studienbeihilfe besteht.

FERIENJOB – Was dürfen Kinder verdienen?

Die **Familienbeihilfe** beträgt im Jahr 2024 für ein Kind, das bereits 19 Jahre alt ist und in Ausbildung steht (zB Studium) monatlich **€ 191,60**. Zusätzlich wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe der **Kinderabsetzbetrag** ausgezahlt, der heuer **€ 67,80** pro Monat beträgt (zusammen also monatlich **€ 259,40** pro Kind). Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag können in der Regel bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres des Kindes gewährt werden. Wird für ein Kind die Familienbeihilfe gewährt, steht den Eltern in der Einkommensteuerveranlagung der **Familienbonus Plus** zu. Pro Kind, das bereits 18 Jahre alt ist, beträgt der Familienbonus Plus monatlich **€ 58,34** (für jüngere Kinder monatlich € 166,68).

Ein eigenes Einkommen des Kindes wirkt sich wie folgt auf diese Leistungen aus:

- Bis zum Kalenderjahr, in dem das **Kind 19 Jahre alt** wird, darf es beliebig viel verdienen, ohne dass dies Auswirkungen auf Familienbeihilfe, Kinderabsetzbetrag oder Familienbonus Plus hat.
- Ab dem Kalenderjahr, in welchem das **Kind 20 Jahre alt** wird, kommt es auf das steuerpflichtige Jahreseinkommen des Kindes an. Übersteigt das Jahreseinkommen des Kindes eine bestimmte **Zuverdienstgrenze** (bisher € 15.000), so verringert sich die Familienbeihilfe um den diese Grenze übersteigenden Betrag bis auf Null.

Für die **Zuverdienstgrenze** ist das **zu versteuernde Einkommen** des Kindes im betreffenden Jahr relevant (Bruttogehalt ohne Sonderzahlungen abzgl. Sozialversicherungsbeiträge). Nicht zum maßgeblichen Einkommen des Kindes zählen Waisenpensionen, Lehrlingsentschädigungen und steuerfreie Bezüge (Studienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, etc).

Weiters können bei diesem Einkommen (neben Sonderausgaben, zB Spenden, und außergewöhnlichen Belastungen, zB wegen Behinderung) alle **Werbungskosten** abgezogen werden, insbesondere auch die Kosten für das auf einen Beruf ausgerichtete Studium. Abzugsfähig sind dabei alle Aufwendungen, die einen Zusammenhang mit dem Universitätsstudium haben, zB Kosten für PC und Internet (abzüglich Privatanteil), für Unterlagen, Skripten und Fachliteratur, für Fahrtkosten, etc.

Nicht in das für die Familienbeihilfe relevante Einkommen einzubeziehen ist jener Verdienst des Kindes, der in Zeiträumen erzielt wurde, für die keine Beihilfe gewährt wird (zB bei vorübergehender Einstellung der Familienbeihilfe, weil die vorgesehene Studienzeit in einem Studienabschnitt überschritten ist).



Nach Abschluss der Schulausbildung (zum Beispiel Gymnasium, Handelsakademie, Handelsschule, HTL) besteht auch für bereits volljährige Kinder Anspruch auf Familienbeihilfe **für weitere 4 Monate**. Wenn ein Kind beispielsweise im Juni 2024 maturiert, besteht automatisch Familienbeihilfenanspruch bis Oktober 2024. Danach wird Familienbeihilfe nur dann weiter gewährt, wenn eine weitere Berufsausbildung (zB Studium) aufgenommen wird.

Bis zum monatlichen Nettobetrag eines **Arbeitnehmers** von **€ 518,44** (Wert 2024) liegt eine sogenannte **geringfügige Beschäftigung** vor, für die keine Dienstnehmer-Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Liegt der Monatslohn über diesem Betrag, werden die vollen Beiträge vom Lohn abgezogen.

Ist das Jahreseinkommen des Ferialpraktikanten niedrig, kommt es allerdings bei der nachfolgenden Arbeitnehmerveranlagung zu einer anteiligen **Rückvergütung der SV-Beiträge** (auch als „Negativsteuer“ bezeichnet). Demnach können bis zu 55% der bezahlten SV-Beiträge, für 2024 maximal € 1.215 (bei Gewährung des Pendlerpauschales maximal € 1.331), vom Finanzamt vergütet werden.

Studienbeihilfe

Für die **Studienbeihilfe** gibt es ebenfalls eine Zuverdienstgrenze des Studierenden von € 15.000. Das Studienförderungsgesetz betrachtet jenen Teil des Jahreseinkommens des Studierenden, das die **Zuverdienstgrenze übersteigt**, als „zumutbare Eigenleistung“. Die Studienbeihilfenbehörde hat die gewährte Studienbeihilfe im Ausmaß der „zumutbaren Eigenleistung“ zurückzufordern.



Anders als bei der Familienbeihilfe werden für die Studienbeihilfe folgende Beträge zum Einkommen dazugerechnet: Sonderzahlungen (anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld) sowie bestimmte steuerfreie Bezüge, wie zB Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Krankengeld.

2 HANDWERKERBONUS

Der Handwerkerbonus ist Teil des Konjunkturpakets „Wohnraum und Bauoffensive“ mit dem Ziel, die Bauwirtschaft und das Handwerk in Österreich zu unterstützen, wobei auch Anreize für Investitionen in private Wohn- und Lebensbereiche geschaffen werden.

Gefördert werden **Arbeitsleistungen von Handwerkern** für Maßnahmen im Zusammenhang mit der Renovierung, Erhaltung, Modernisierung, Schaffung und Erweiterung von im Inland privat genutztem Wohn- und Lebensbereich. Die Arbeiten im eigenen Zuhause reichen beispielsweise vom Ausmalen, Fliesenlegen oder Kucheneinbau bis zu Gewerken wie Dachdecker, Installateur oder Baumeister.

Die Maßnahmen müssen nach dem **1.3.2024 begonnen und vor dem 31.12.2025 abgeschlossen** sein.

Über die Erbringung der Maßnahmen muss eine Schlussrechnung im Sinne des § 11 Umsatzsteuergesetzes vorliegen, in der die reinen Arbeitskosten gesondert ausgewiesen sind. Förderwerber kann nur eine natürliche Person sein. Der Rechtstitel der Nutzung (Eigentum, Wohnungseigentum, Miteigentum, Miete, Baurecht) ist unbeachtlich.

- Die **Höhe der Förderung beträgt 20% der förderbaren Kosten ohne Umsatzsteuer** (Nettobeträge).
- Die Mindestgrenze je Schlussrechnung beträgt € 250.
- Es gibt zwei Förderperioden. Für im Jahr 2024 durchgeführte Maßnahmen können höchstens € 10.000 und für das Kalenderjahr 2025 maximal € 7.500 beantragt werden. Das ergibt einen **Handwerkerbonus 2024 von maximal € 2.000 und einen Handwerkerbonus für 2025 von maximal € 1.500**. Pro Kalenderjahr und Förderwerber kann nur ein Förderantrag (allerdings mehrere Rechnungen gemeinsam) gestellt werden.

Die **Antragsphase** für den Handwerkerbonus **startet am 15.7.2024**. Die Beantragung erfolgt online über www.handwerkerbonus.gv.at. Zur Identifikation des Antragsstellers ist die Anmeldung mittels ID Austria oder das Hochladen eines gültigen Lichtbildausweises notwendig.

3 AKTUELLE HÖCHSTGERICHTLICHE ENTSCHEIDUNGEN

Angemessenheitsgrenze für vorsteuerabzugsfähige Elektroautos beträgt € 33.333

Die einkommensteuerliche Angemessenheitsgrenze für Anschaffungskosten von Pkw und Kombi beträgt zwar € 40.000. Diese Grenze versteht sich jedoch inklusive Umsatzsteuer. Kann daher für ein Elektroauto der Vorsteuerabzug geltend gemacht werden, sind nur noch € 33.333 (also der Nettobetrag) als einkommensteuerlich angemessen anzusehen.

ImmoESt – Hauptwohnsitzbefreiung umfasst nur 1.000 m² Boden

Ein Ehepaar verkaufte seinen Hauptwohnsitz, ein repräsentatives Eigenheim mit 3.637 m² Garten. Von der ImmoESt befreit sind das Gebäude und nur 1.000 m² Grund. Im Rahmen einer Durchschnittsbetrachtung ist nämlich ein Bauplatz im Ausmaß von 1.000 m² typischerweise als ausreichend anzusehen, zumal Grund und Boden begrenzt sind und Bauplätze mit zunehmender Bebauung tendenziell kleiner werden.

4 URLAUSRÜCKTRITT UND REISESTORNO

Sommerzeit ist Urlaubszeit. Doch gar nicht so selten wird die Freude der Arbeitnehmer/innen auf ihren wohlverdienten Urlaub im Einzelfall durch betriebliche oder private Komplikationen, die den Urlaubsantritt gefährden, getrübt. Der folgende Beitrag fasst die wesentlichen arbeits- und abgabenrechtlichen Fragen zusammen, die sich im Zusammenhang mit Urlaubsrücktritten (Widerruf einer Urlaubsvereinbarung) und dem Ersatz von Urlaubsstornokosten stellen können.

Kann eine getroffene Urlaubsvereinbarung einseitig widerrufen werden?

Eine zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in getroffene Urlaubsvereinbarung (§ 4 Abs. 1 UrlG) ist für beide Seiten grundsätzlich verbindlich und kann daher im Normalfall von keiner der Vertragsparteien einseitig widerrufen werden. Ein einseitiger Widerruf (Rücktritt) vor Beginn des Urlaubs ist nur denkbar, wenn außergewöhnlich wichtige Gründe dafür vorliegen. Denkbare Gründe wären beispielsweise

- auf **Arbeitnehmerseite** die Erkrankung des Arbeitnehmers selbst oder eines Angehörigen, wenn dadurch der geplante Urlaub vereitelt würde (z.B. zur Reiseuntauglichkeit führendes hohes Fieber, wodurch der gebuchte Flug storniert werden muss)
- auf **Arbeitgeberseite** eine unvorhersehbare und für das Unternehmen schwerwiegende Gefahrensituation (z.B. der drohende Verlust eines Großauftrags, nicht hingegen jeder Personalengpass wegen Erkrankung von Arbeitskollegen).

In diesem Sinne hat die Rechtsprechung ausgeführt, dass ein Rücktritt des/der Arbeitgebers/in von einer getroffenen Urlaubsvereinbarung nur aus besonders schwerwiegenden Gründen gerechtfertigt ist, etwa wenn zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile für das Unternehmen eine Inanspruchnahme des/der Arbeitnehmers/in gerade für jene Zeit, in der er seinen/ihren Urlaub antreten wollte, unumgänglich notwendig ist (OGH 11.05.1988, 9 ObA 81/88 und OGH 15.06.1988, 9 ObA 132/88).

Wer trägt die Stornokosten?

Widerruft der Arbeitgeber eine Urlaubsvereinbarung oder nimmt der/die Arbeitnehmer/in auf Bitten des Arbeitgebers freiwillig vom Urlaubsantritt Abstand, hat der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer/in finanziell schadlos zu halten. Das heißt, der Arbeitgeber muss diesfalls für eventuelle Stornokosten einer bereits gebuchten Urlaubsreise aufkommen. Es gilt somit im Ergebnis das „Verursacherprinzip“.

Auf welcher arbeitsrechtlichen Grundlage ein solcher Stornokostenersatz beruht, ist bislang weder in der Rechtsprechung noch in der Fachliteratur dezidiert geklärt worden. In Betracht kommt die Beurteilung als Aufwandersatzanspruch (§ 1014 ABGB), als Schadenersatzanspruch (§ 1295 ABGB) oder als Anspruch aufgrund konkludenter Arbeitgeberzusage (§ 863 ABGB). Aus arbeitsrechtlicher Perspektive macht es aber ohnehin keinen praktisch relevanten Unterschied, welche der genannten Rechtsgrundlagen herangezogen wird.

Wie ist ein Stornokostenersatz abgabenrechtlich zu behandeln?

Kostenersätze, die der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der **Stornierung eines bereits vereinbarten Urlaubs** aufgrund eines von ihm nicht beeinflussbaren Ereignisses (z.B. Großauftrag, Krankheit anderer Mitarbeiter) an den/die Arbeitnehmer/in leistet, sind abgabenrechtlich wie folgt zu behandeln:

Lohnsteuer: Die Zahlungen sind in der Gehalts- und Lohnverrechnung als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu werten. Allerdings können beim Finanzamt in der Arbeitnehmerveranlagung Werbungskosten im nachgewiesenen Ausmaß (z.B. Stornokosten, durch die Stornierung verursachter Mehraufwand o.ä.) geltend gemacht werden (Randzahl 656a der Lohnsteuerrichtlinien). In der Arbeitnehmerveranlagung wird infolge des Werbungskostenabzugs die Steuerbemessungsgrundlage entsprechend reduziert.

Sozialversicherung: In der Sozialversicherung sind derartige Zahlungen nach Ansicht der Österreichischen Gesundheitskasse beitragsfrei (siehe z.B. *ÖGK-Newsletter Nr. 8/Juli 2023*). Dies gilt in gleicher Weise für die betriebliche Vorsorge (Abfertigung Neu). Begründet wird dies von der ÖGK damit, dass es sich nicht um Entgelt, sondern um einen Ersatz für den entstandenen Schaden aufgrund dienstlicher Pflichten handelt.

Lohnnebenkosten: Im Bereich des DB, DZ und der KommSt besteht Abgabepflicht.

5 STEUERTERMINE JULI 2024

Folgende Abgaben für das Monat **Mai 2024** sind am 15.07.2024 fällig:

- Umsatzsteuervorauszahlung (UVA)
- Normverbrauchsabgabe (NOVA)
- Elektrizitäts-, Erdgas- und Kohleabgabe
- Werbeabgabe
- Digitalsteuer vom Entgelt für Onlinewerbung



Folgende Lohnabgaben für das Monat **Juni 2024** sind am 15.07.2024 fällig:

- Lohnsteuer (LSt)
- Dienstgeberabgabe (DB) zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)
- Kommunalsteuer (KommSt)

Die **Zusammenfassende Meldung (ZM)** für grenzüberschreitende Warenlieferungen oder Dienstleistungen innerhalb der EU für das Monat **Juni 2024** ist bis 31.07.2024 einzureichen.

Die Einreichung der **Quartalsmeldung im EU-OSS** für alle Versandhandelsumsätze vom **01.04.2024 bis 30.06.2024** hat bis zum 31.07.2024 zu erfolgen.

6 STEUERTERMINE AUGUST 2024

Folgende Abgaben für das Monat **Juni 2024** sind am 15.08.2024 fällig:

- Umsatzsteuervorauszahlung (UVA)
- Normverbrauchsabgabe (NOVA)
- Elektrizitäts-, Erdgas- und Kohleabgabe
- Werbeabgabe
- Digitalsteuer vom Entgelt für Onlinewerbung
-



Folgende Abgaben für das **2. Quartal 2024** sind am 15.08.2024 fällig:

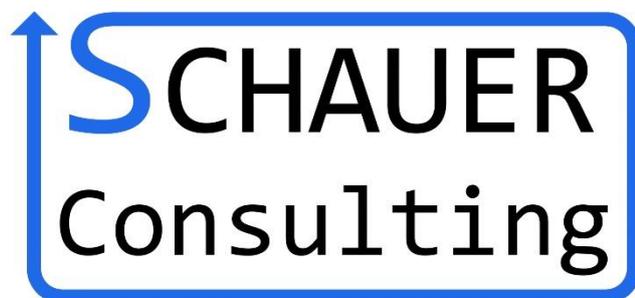
- Umsatzsteuervorauszahlung (UVA)
- Kammerumlage

Folgende Lohnabgaben für das Monat **Juli 2024** sind am 15.08.2024 fällig:

- Lohnsteuer (LSt)
- Dienstgeberabgabe (DB) zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)
- Kommunalsteuer (KommSt)

Die **Zusammenfassende Meldung (ZM)** für grenzüberschreitende Warenlieferungen oder Dienstleistungen innerhalb der EU für das Monat **Juli 2024** ist bis 31.08.2024 einzureichen.

Die **Einkommensteuer- und Körperschaftsteuervorauszahlungen** für das 3. Quartal 2024 sind am 15.08.2024 fällig.



Steuerberatung - Bilanzbuchhaltung Betriebswirtschaftliche Beratung

Schauer Steuerberatung KG
3622 Elsbarn am Jauerling - Bachstraße 16
0664 915 76 04 | beratung@schauer-consulting.at

Haftungsausschluss:

Die Texte sind urheberrechtlich geschützt und alle Angaben sind ohne Gewähr. Bei Fragen wenden Sie sich direkt an uns.

Quellen:

ÖGSW Klienten Info, Bundesministerium für Finanzen, Österreichische Gesundheitskasse, Vorlagenportal, WKO, Schauer Steuerberatung GmbH