

STEUER-INFO impuls



Herbert Emsenhuber MBA



Fahrzeit zum Kunden: Bezahlte Arbeitszeit?

MITARBEITER

Weg zur Arbeit kann Arbeitszeit sein

Die Rechtsprechung zieht die Trennlinie zwischen bezahlter Arbeitszeit und unbezahlter Wegzeit dort, wo der Arbeitnehmer noch oder wieder frei entscheiden kann, wie er seine Zeit verwendet.

Die Zeit, die der Arbeitnehmer braucht, um den Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte zurückzulegen, ist grundsätzlich nicht als Arbeitszeit zu beurteilen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann jedoch, insbesondere bei Außendienstmitarbeitern, der Weg von der Wohnung zum Kunden bezahlte Arbeitszeit darstellen.

Bezahlte Arbeitszeit oder unbezahlte Wegzeit?

Bezahlte Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Sie beginnt, sobald der Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt oder dem Arbeitgeber

zur Arbeitsaufnahme zur Verfügung steht. Demgegenüber liegt unbezahlte Wegzeit dann vor, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auf dem Heimweg bzw. Weg zur Arbeit vereinbarungsgemäß nicht zur Verfügung stehen muss, nicht mehr zu arbeiten hat und über die Verwendung seiner Zeit selbst entscheiden kann.

Entscheidung des Obersten Gerichtshofs

In einem aktuellen Fall war nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs (OGH) die Fahrzeit von Kundendiensttechnikern von der Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden retour nach Hause als bezahlte Arbeitszeit ▶

Editorial

Erste Ankündigungen zur Steuerreform geben noch wenig Raum für konkrete Steuerplanung. Zudem wird die Reform in drei Etappen umgesetzt werden: Die erste 2019 mit dem Familienbonus Plus, 2020 sollen insbesondere kleine Einkommensbezieher durch eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge entlastet werden. Ein höheres Werbungskostenpauschale sowie erleichterte Pauschalierungen für Kleinunternehmer sollen ebenfalls noch 2020 Steuerentlastungen bringen.

Interessant werden die Details einer Tarifreform. Geplant ist, dass diese 2021 in Kraft tritt. Besonders Unternehmer müssen sich noch gedulden. Beabsichtigt ist eine Senkung der Körperschaftsteuer. Zudem sollen Kleinunternehmer künftig erst ab einem Nettoumsatz über € 35.000 (bisher über € 30.000) Umsatzsteuer verrechnen müssen.

Insgesamt also erfreuliche Nachrichten, wenn auch „große Würfe“, wie etwa die Abschaffung der kalten Progression nicht vor 2023 zu erwarten sind.

Bis dahin werden uns weiter viele Entscheidungen von Gerichten beschäftigen, die konkrete Vorgaben für die Umsetzung des Steuerrechts geben und dabei oftmals auch gute Möglichkeiten zur Steuerplanung eröffnen.

Wir bleiben für Sie jedenfalls weiter am Ball und stehen Ihnen gerne beratend zur Seite.

- ▶ anzusehen. **Der Arbeitgeber wirkte nämlich in vielfältiger Weise auf die Fahrzeit der Arbeitnehmer ein**, weshalb die freie Zeiteinteilung für diese Zeit nicht gegeben war und folglich die gesamte Wegzeit als Arbeitszeit einzustufen war.

Zu diesem Schluss kam der OGH insbesondere deshalb, weil die Arbeitnehmer kein beliebig wählbares Verkehrsmittel verwenden durften, sondern der **Weg mit dem Firmenfahrzeug** zurückgelegt werden musste. Weiters hatten die Arbeitnehmer bereits ab dem Wohnort Betriebsmittel zu verwenden (die Firmenfahrzeuge wurden in der Nacht von Kooperationspartnern mit Arbeitsmaterial und Ersatzteilen bestückt) und wurden über den Ort ihres ersten Kundentermins erst kurzfristig informiert. Außerdem hatten sie für die Fahrt zwin-

gend den kürzesten Weg zu wählen sowie während der Fahrt dem Arbeitgeber für etwaige Fragen zur Verfügung zu stehen.

Die Wege wurden ab dem Wohnort aufgezeichnet und punktuell (insbesondere bei Vorliegen von Kundenreklamationen) kontrolliert. Fahrtunterbrechungen für private Zwecke waren zwar erlaubt, dauerten diese jedoch länger als 15 Minuten, wurden sie nicht bezahlt. Nach dem Gesamtbild der Verhältnisse war daher davon auszugehen, dass der Arbeitgeber während der Wegzeit bereits in räumlicher und zeitlicher Hinsicht über die Zeit der Arbeitnehmer verfügt.

Inwieweit der Weg Ihrer Außendienstmitarbeiter bezahlte Arbeitszeit oder unbezahlte Wegzeit darstellt, ist immer im konkreten Einzelfall zu beurteilen. Wir unterstützen Sie dabei gerne! ■

UMSATZSTEUER

Vorsteuerabzug trotz Formmangel

Für den Vorsteuerabzug müssen alle materiellen Voraussetzungen erfüllt werden. Formelle Mängel der Rechnung sind zumeist unbeachtlich.

Formelle Mängel der Rechnung sind für einen Vorsteuerabzug des Leistungsempfängers unbeachtlich, sofern der zum Vorsteuerabzug berechnete Leistungsempfänger weder wusste noch wissen musste, dass der betreffende Umsatz im Zusammenhang mit Umsatzsteuerhinterziehungen oder sonstigen, die Umsatzsteuer betreffenden Finanzvergehen steht. Das Bundesfinanzgericht (BFG) hat diese Ansicht des EuGH in einem aktuellen Erkenntnis bestätigt.

Nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ist trotz Vorliegens von formellen Mängeln bei einer Rechnung für den Vorsteuerabzug entscheidend, dass die materiellen Anforderungen erfüllt werden. Daher muss feststehen, dass

- ▶ der Leistungsempfänger selbst Unternehmer im umsatzsteuerlichen Sinne ist,
- ▶ er die bezogenen Leistungen auf einer nachfolgenden Umsatzstufe für Zwecke seiner umsatzbesteuerten Umsätze verwendet und
- ▶ die betroffenen Eingangsleistungen ebenfalls von einem umsatzsteuerlichen Unternehmer erbracht worden sind.

Sind diese materiellen Voraussetzungen erfüllt und verfügt der leistungsempfangende Unternehmer über eine Rechnung, ist der Vorsteuerabzug zu gewähren. Ein solcher steht selbst dann zu, wenn die Rechnung etwa eine unrichtige oder ungültige UID-Nummer bzw. eine falsche Rechnungsadresse enthält. Es ist ausreichend, wenn die Finanzverwaltung über die erforderlichen Daten verfügt, anhand derer sie prüfen kann, ob die materiellen Voraussetzungen erfüllt werden.

Um Unklarheiten und den zeit- und kostenintensiven Nachweis der Voraussetzungen für eine korrekte Rechnung gegenüber der Finanz zu vermeiden, empfiehlt es sich dennoch, bereits bei Rechnungsausstellung oder Rechnungsempfang genau auf die Einhaltung der gesetzlichen Formvorschriften zu achten. ■

MITARBEITER

Essenzuschüsse für Arbeitnehmer

Der Verwaltungsgerichtshof hat festgelegt, dass Zuschüsse für Mahlzeiten nicht in bar erfolgen dürfen.



Der Gesetzgeber sieht eine Steuerbefreiung für die unentgeltliche oder verbilligte Verköstigung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz vor.

Dafür ist belanglos, ob die freien oder verbilligten Mahlzeiten im Betrieb des Arbeitgebers verabreicht werden (z.B. Werksküche) oder ob sie von einem Betrieb außerhalb des Unternehmens zum Verbrauch im Betrieb geliefert werden.

Auch die Abgabe von Gutscheinen für Mahlzeiten (Essensbons), die den Arbeitnehmer zur Einnahme von freien oder verbilligten Mahlzeiten im Betrieb oder außerhalb des Betriebes in Gaststätten berechtigen, fällt unter diese Befreiungsbestimmung.

Mahlzeiten in Gaststätten

Gutscheine für Mahlzeiten bleiben bis zu einem **Wert von € 4,40 pro Arbeitstag steuerfrei**, wenn die Gutscheine nur am Arbeitsplatz oder in einer Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden können. Als Gaststätten gelten solche, die an dem jeweiligen Arbeitstag ein Vollmenü, das einem üblichen Kantinenessen (Suppe oder Vorspeise und Hauptspeise) entspricht, anbieten.

Erfolgt nun die Gewährung von Zuschüssen zur Einnahme von Mahlzeiten in Gaststätten durch den Arbeitgeber nicht durch Essensbons, sondern durch Übergabe von **Bargeldbeträgen an Arbeitnehmer**, die die Einnahme von verbilligten Mahlzeiten in Gaststätten am Betriebsstandort und an Montageorten durch Zuzahlung von € 4,40 ermöglichen, so liegt nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofs durch die Barzahlung **kein steuerfreier Essenzuschuss** vor.

Somit ist die Gewährung von Zuschüssen in bar nicht von der Steuerbefreiung erfasst, sondern als Sachbezug beim Arbeitnehmer zu versteuern.

Hinweis: Ausgehend von durchschnittlich 18 Arbeitstagen pro Monat können Sie Ihren Mitarbeitern Essensbons im Ausmaß von rund € 950 pro Jahr zur Verfügung stellen. ■

Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Seit 1.1.2019 ist pro versicherter Person eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung zu übermitteln. Sie ersetzt die monatliche Beitragsnachweisung sowie den Beitragsgrundlagennachweis und komplettiert auch die Anmeldung von Dienstnehmern.



Dadurch sollen vor allem die Meldepflichtungen der Dienstgeber und sonstigen meldepflichtigen Stellen reduziert werden.

Selbstabrechnerbetriebe haben seit 1.1.2019 für jede versicherte Person pro Kalendermonat eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung bis zum 15. des Folgemonats zu übermitteln. Wird ein Beschäftigungsverhältnis nach dem 15. des Eintrittsmonats aufgenommen, endet die Frist erst mit dem 15. des übernächsten Monats. Bei „fallweise Beschäftigten“ ist die mBGM bis zum 7. des Folgemonats durchzuführen.

Abweichend hiervon ist für „fallweise Beschäftigte“ auch die Bekanntgabe der Versicherungstage bis zum 7. des Folge-

monats und anschließender Abgabe der Beitragsgrundlagen und der zu entrichtenden Beiträge bis zum 15. des Folgemonats zulässig (Storno samt Neumeldung).

Bei Vorschreibetrieben endet die Frist bereits am 7. des Folgemonats. In den folgenden Monaten hat für dieselbe versicherte Person bei Vorschreibetrieben nur dann eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung zu erfolgen, wenn sich beispielsweise die Beitragsgrundlage ändert.

Änderungen im Melde- und Abrechnungsverfahren

Mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung kam es zusätzlich zu einer Vielzahl von weiteren Änderungen im Melde- und Abrechnungsverfahren. So wird sich etwa durch die Umstellung auf die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung auch das Anmeldesystem ändern.

Während bis zum 31.12.2018 die Anmeldepflichtung auf zwei Arten erfolgen konnte, nämlich entweder durch Übermittlung der Vollanmeldung vor Dienstantritt oder durch Übermittlung der Mindestangaben-Anmeldung vor Dienstantritt und anschließender Vollanmeldung, ist seit dem 1.1.2019 nur noch eine „**reduzierte Anmeldung**“ vor Dienstantritt erforderlich. Diese reduzierte Anmeldung wird dann durch die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung komplettiert. ■

Sicherheitsleistung und Zahlungsstopp

Die Regelungen zum Erlag einer Sicherheitsleistung und zum Zahlungsstopp sind nicht mehr anwendbar. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber neue Bestimmungen zur Bekämpfung des Sozialbetrugs erlassen wird.

Bisher konnte einem inländischen Auftraggeber von der zuständigen Behörde ein Zahlungsstopp gegenüber seinem ausländischen Subunternehmer und der Erlag einer Sicherheitsleistung bei der Behörde aufgetragen werden, wenn der begründete **Verdacht** bestand, dass der ausländische Subunternehmer bestimmte **Verwaltungsübertretungen** in Sachen Lohn- und Sozialdumping begangen hatte und Gründe für die Annahme vorlagen, dass die Strafverfolgung oder der Strafvollzug unmöglich oder wesentlich erschwert sein würde.

Dieser Regelung hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine Absage erteilt, da eine in Österreich vom Auftraggeber zu zahlende Sicherheit für ausländische Dienstleister gegen EU-Recht verstößt. ■

Besteuerung von Sonderzahlungen

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hat indirekt ein Optimierungsmodell bestätigt, das es erlaubt, ein Siebentel einer Prämie am Ende des Jahres als sonstigen Bezug begünstigt zu versteuern.

Sonstige Bezüge von Arbeitnehmern, wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder erfolgsabhängige Provisionen bzw. Bonuszahlungen, werden innerhalb des sogenannten „Jahressechstels“ mit einem festen Steuersatz begünstigt besteuert. Sonstige Bezüge, die das „Jahressechstel“ überschreiten, sind hingegen wie das laufende Gehalt mit dem progressiven Einkommensteuertarif zu besteuern.

Zur Frage, ob ein sonstiger Bezug vorliegt, wenn eine Prämie „laufend“ in Monatsraten verteilt ausgezahlt wird, hat der VwGH nunmehr eine Entscheidung getroffen. Sonstige Bezüge liegen demnach nur vor, sofern Rechtstitel und Auszahlungsmodus sich deutlich von den laufenden Bezügen unterscheiden.

Das in der Praxis als „Formel 7“ bekannte Prämienoptimierungsmodell wurde damit indirekt durch den VwGH bestätigt und kann daher zum Vorteil des lohnsteuerpflichtigen Dienstnehmers weiter angewendet werden. Dabei wird die festgestellte Prämie gesiebentelt, wobei 6 Siebentel gleichmäßig verteilt über 6 Monate als laufender (das Jahressechstel erhöhender) Bezug ausgezahlt und zum normalen Tarif besteuert werden und ein Siebentel am Ende des Jahres als sonstiger Bezug begünstigt besteuert wird.

Für die Optimierung der begünstigten Besteuerung von Prämienzahlungen ist es also notwendig, die genauen Auszahlungsmodalitäten bereits im Vorfeld entsprechend schriftlich zu regeln, wobei der jeweilige Einzelfall zu berücksichtigen ist.

Eine Reaktion des Gesetzgebers bleibt nun abzuwarten. ■

Einzweck-Gutschein oder Mehrzweck-Gutschein?

Seit 1.1.2019 ist für die umsatzsteuerliche Behandlung von Gutscheinen zu prüfen, ob ein sogenannter „Einzweck-Gutschein“ oder ein „Mehrzweck-Gutschein“ vorliegt. Es ist also nicht mehr zwischen Wertgutscheinen und sonstigen Gutscheinen für bereits konkretisierte Leistungen zu unterscheiden.



Von einem **Einzweck-Gutschein** wird dann gesprochen, wenn der Ort der Leistung (auf den er sich bezieht) und die dafür geschuldete Umsatzsteuer zum Zeitpunkt der Ausstellung des Gutscheins feststehen.

Beispiele Einzweck-Gutscheine:

- Gutschein eines Theaters für den Besuch einer Theatervorstellung.
- Gutschein für ein bestimmtes Küchengerät, der in allen Filialen und bei Franchisenehmern in ganz Österreich eingelöst werden kann.

Ein **Mehrzweck-Gutschein** ist jeder Gutschein, bei dem es sich nicht um einen Einzweck-Gutschein handelt.

Beispiele Mehrzweck-Gutscheine:

- Gutschein einer Restaurantkette über € 100. Es können sowohl Getränke als auch Speisen konsumiert werden, die unterschiedlichen Umsatzsteuersätzen unterliegen. Somit steht die geschuldete Umsatzsteuer zum Zeitpunkt der Gutschein-Ausstellung noch nicht fest.
- Gutschein für Schreibwaren im Wert von € 25, der sowohl in Österreich als auch in Deutschland in den Filialen des Gutscheinausstellers eingelöst werden kann. Hier steht der Leistungsort (Ö oder D) noch nicht fest.

Umsatzsteuerliche Folgen

Bereits bei Übertragung (Ausstellung) eines Einzweck-Gutscheins ist von der Erbringung der Leistung, auf die er sich bezieht, auszugehen. Somit wird bei der Übertragung Umsatzsteuer ausgelöst.

Die Übertragung von Mehrzweck-Gutscheinen stellt hingegen noch keinen steuerbaren Vorgang dar. Bei Mehrzweck-Gutscheinen ist erst die tatsächliche Leistungserbringung steuerbar und führt zur Entstehung der Steuerschuld.

Von Fall zu Fall prüfen

Das frühere Konzept (Grad der „Konkretisierung“ der Leistung) und das seit dem 1.1.2019 gültige Konzept (Einzweck-, Mehrzweck-Gutscheine) haben systematisch eine gewisse Ähnlichkeit, dennoch kann es im Einzelfall zu einer anderen umsatzsteuerlichen Behandlung kommen. Wir empfehlen Ihnen daher jedenfalls eine **Einzelfallprüfung vorzunehmen**. Inwieweit das neue Konzept auf andere Bereiche im Steuerrecht (z.B. Erfassung von Gutscheinen in der Registrierkasse) Auswirkungen hat, bleibt abzuwarten. ■

Sachbezugswert für arbeitsplatznahe Unterkünfte

Eine Neuregelung beim Sachbezugswert für arbeitsplatznahe Unterkünfte sieht keine Verpflichtung mehr vor, einen Sachbezug festzusetzen, soweit eine arbeitsplatznahe Unterkunft nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen bildet und diese eine Größe von 30 m² nicht übersteigt.

Das bisher erforderliche Kriterium der „raschen Verfügbarkeit des Arbeitnehmers“ ist ersatzlos gestrichen worden. Nun ist lediglich erforderlich, dass die arbeitsplatznahe Unterkunft „nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen“ bildet und eine Größe von 30 m² nicht übersteigt.

Die Neuregelung ist erstmals bei der Veranlagung für das Jahr 2018 bzw. für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31.12.2017 enden, anzuwenden.

Bei einer Größe von mehr als 30 m², aber nicht mehr als 40 m², ist der maßgebliche Sachbezug um 35 % zu vermindern, wenn die arbeitsplatznahe Unterkunft durchgehend höchstens zwölf Monate vom selben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird.

Die Höhe des Sachbezuges ergibt sich aus dem am 31.10.2017 geltenden Richtwert gemäß Richtwertgesetz. ■

Restbuchwert bei Funktionsänderung eines Gebäudes

Nach Ansicht des Bundesfinanzgerichts führen Abbruchkosten und der Restbuchwert des Gebäudes zu sofortigen Betriebsausgaben, wenn durch den Umbau die Wesensart oder die Funktion eines Gebäudes geändert wird.

Das Bundesfinanzgericht kam in einem aktuellen Fall zur Ansicht, dass durch umfassende Umbaumaßnahmen eine insgesamt einschneidende Änderung der Verkehrs- bzw. Marktgängigkeit des Gebäudes eingetreten ist, sodass nicht mehr von einem identen Wirtschaftsgut gesprochen werden kann.

Durch die Änderung der Wesensart des Gebäudes von Büro zu Wohnungen konnte daher der Restbuchwert des Gebäudes sofort als Betriebsausgabe und somit steuerlich mindernd geltend gemacht werden. Dies würde auch für etwaige Abbruchkosten gelten. ■