



Foissner & Foissner
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Klienteninfo

Ausgabe 02 / September 2024

Neuer Kollektivvertrag für das Gastgewerbe

Seite 2





Inhalt

Neuer Kollektivvertrag
für das Gastgewerbe
Seite 2 - 4

Luxustangente bei
Elektroautos
Seite 5

Doppelte
Haushaltsführung
Seite 6

Tarifestufen und
Sozialversicherungswerte ab 2025
Seite 7 - 8

Neuer Kollektivvertrag im Hotel- und Gastgewerbe - wichtige Änderungen



VAb 1. November 2024 gilt der neue Kollektivvertrag für Gastronomie und Hotellerie. Nachfolgend werden ausgewählte Änderungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer überblicksmäßig dargestellt. Generell und abgesehen von Lohnerhöhungen für im Tourismus Beschäftigte sollen die Neuerungen

zu mehr Flexibilität bei betrieblichen Arbeitszeitmodellen und zu mehr planbarer Freizeit führen sowie faire Wettbewerbsbedingungen für alle in der Branche sicherstellen.

> Fortsetzung auf Seite 3

Impressum:

Foissner&Foissner Klienteninfo 2/24, September 2024 | Foissner & Foissner Steuerberatung GmbH & Co KG | Salzburger Straße 287, 4030 Linz, Austria
Tel.: 0732 370198, Fax: 0732 380008 | e-mail: d.foissner@foissner.at | www.foissner.at | Fdlv.: Mag. Dietmar Foissner,
Editorial Design: www.franzkoenig.at | Irrtümer und Druckfehler vorbehalten.



Neuer Kollektivvertrag im Hotel- und Gastgewerbe - wichtige Änderungen

Erweiterte Durchrechnung der Arbeitszeit

Als maßgebende Änderung des neuen Kollektivvertrags und Beitrag zur Arbeitszeitflexibilisierung wurde die Durchrechnungsregelung für Teilzeitbeschäftigte an jene von Vollzeitbeschäftigten angeglichen. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 26 Wochen bei Jahresbeschäftigten bzw. bis zu 9 Monate bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen wie etwa Saisonarbeitskräften. Durch den längeren Betrachtungszeitraum können Phasen mit ausgedehnten Arbeitszeiten der Beschäftigten besser ausgeglichen werden. Die durchrechenbare Normalarbeitszeit beläuft sich bei Vollzeitbeschäftigten auf 48 h/Woche und 9 h/Tag. Bei

Teilzeitbeschäftigten entspricht die durchrechenbare Normalarbeitszeit der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit plus 8 h/Woche und 9 h/Tag. Arbeitsstunden außerhalb der Grenzen der Durchrechnung gelten als Überstunden und führen zu einem 50 % Zuschlag. Wichtig ist, dass der Kollektivvertrag nicht mehr zwischen Saison- und Jahresbetrieb unterscheidet, sondern an die Dauer des Arbeitsverhältnisses anknüpft. Dauert ein Arbeitsverhältnis bis zu 9 Monate, kann eine Durchrechnung in diesem Ausmaß erfolgen.

Zusammenhängende Freizeit (Sonntag, freier Tag) und Feiertagsarbeit

Im Durchschnitt eines Kalenderjahres muss die Arbeitszeit so eingeteilt werden, dass Arbeitnehmer 12 Sonntage (jeweils zusammen mit einem Samstag davor oder einem Montag danach) frei haben. Alternativ muss bei Betrieben mit nur einem Schließtag oder bei Arbeitnehmern mit einem fix vereinbarten freien Tag 12 x pro Jahr der Schließtag (freie Tag) mit einem anderen freien Tag kombiniert werden. Angerechnet auf die freien (Sonn)Tage werden maximal 3 Sonntage/freie Tage, die in den Urlaub fallen bzw. entsprechende Tage im Rahmen eines Kuraufenthalts.

Gänzlich ausgenommen von dieser Regelung sind jedoch:

- Betriebe mit zwei oder mehr fixen Schließtagen,
- Arbeitnehmer, mit denen zwei oder mehr freie Tage pro Kalenderwoche vereinbart wurden,
- Arbeitnehmer, die ausschließlich am Wochenende oder in Verbindung mit einem Wochenende arbeiten,
- Arbeitnehmer mit bis zu 9 Monaten befristeten Verträgen.

Die oben genannten Ausnahmen sind auch relevant für die Regelungen zur Feiertagsarbeit. Mit Ausnahme von diesen Konstellationen besteht nunmehr auch bei den Angestellten (wie bereits bei den Arbeitern) Anspruch auf Feiertagsarbeitsentgelt, wenn an einem Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, gearbeitet wird. Werden vom Arbeitgeber die dienstfreien Tage so eingeteilt, dass sie mehr als sechs Mal pro Kalenderjahr auf einen Feiertag fallen, hat der Beschäftigte ab dem siebenten Mal jeweils Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag.



Neuer Kollektivvertrag im Hotel- und Gastgewerbe - wichtige Änderungen

Beschäftigung von Teilzeitkräften

Durch die Schaffung einer Durchrechnungsregelung für Teilzeitbeschäftigte gibt es in Zukunft zwei Möglichkeiten der Beschäftigung. Bei Beschäftigung von Teilzeitbeschäftigten ohne Durchrechnungsvereinbarung gebührt der gesetzlichen Regelung folgend für Mehrarbeitsstunden ein Zuschlag von 25 %, sofern kein 1:1 Ausgleich innerhalb eines Kalenderquartals bzw. eines anderen festgelegten 3-Monatszeitraums erfolgt. Bei Beschäftigung von Teilzeitbeschäftigten mit Durchrechnungsvereinbarung kann ein Durchrechnungszeitraum

von bis zu 26 Wochen (das sind 6 Monate) bzw. bei befristeten Verträgen bis zu 9 Monaten vereinbart werden. Dabei muss nicht ausgeglichene Mehrarbeit als Überstunden mit 50 % Zuschlag abgegolten werden. Unter bestimmten Voraussetzungen haben Teilzeitbeschäftigte das Recht auf Anhebung des Arbeitszeitmaßes. Dadurch erspart sich der Arbeitgeber Zuschläge, kann jedoch dieses Verlangen aus betrieblichen Gründen auch ablehnen.

Nacharbeitszuschlag zwischen 0 und 6 Uhr

Für Arbeitsleistungen zwischen 0 und 6 Uhr muss ein Nacharbeitszeitzuschlag bezahlt werden, wobei für jedes begonnene 2-Stundenfenster 1/3 des pauschalen Nacharbeitszuschlags fällig wird. Für Arbeitsleistun-

gen, die frühestens um 5 Uhr beginnen, beträgt der Nacharbeitszuschlag 4,5 €. Für ab 5:30 beginnende Arbeitsleistungen entfällt der Nacharbeitszuschlag.

Jugendliche (Lehrlinge bzw. Praktikanten) - Durchrechnung der Normalarbeitszeit und (Flexibilisierung der) Sonntagsbeschäftigung

Um Betrieben mit mehreren wöchentlichen Schließtagen die Ausbildung von Lehrlingen zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, kann die 14-tägige Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit Jugendlichen einzelvertraglich vereinbart werden - und zwar auch in betriebsratspflichtigen Betrieben ohne Betriebsrat bzw. ohne Zustimmung des Betriebsrates. Darüber hinaus kann künftig auch die Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen flexibler gestaltet werden, indem die

Beschäftigung an jedem zweiten Sonntag erfolgt oder Jugendliche an frei einteilbaren 18 Sonntagen pro Jahr beschäftigt werden (mit höchstens 3 aufeinanderfolgenden Sonntagen). Während der ersten 8 Wochen des Lehrverhältnisses im ersten Lehrjahr darf jedoch grundsätzlich keine Sonntagsbeschäftigung erfolgen - unter bestimmten Voraussetzungen sind jedoch Ausnahmen möglich.



Die steuerliche Luxustangente bei Elektroautos

Der VwGH hatte sich unlängst (GZ Ro 2022/15/0043 vom 20.3.2024) mit der steuerlichen Behandlung von Elektroautos auseinanderzusetzen. Im Zentrum der Entscheidung stand die sogenannte „Luxustangente“, eine Obergrenze für die steuerliche Absetzbarkeit von Kosten für PKWs. Bei der Anschaffung von PKWs, welche nicht steuerlich begünstigt sind (Stichwort: „Fiskal LKW“) gilt als steuerliche Anschaffungs-obergrenze im Allgemeinen ein Wert von 40.000 €.

Da bei steuerlich nicht begünstigten PKWs im Umsatzsteuergesetz ein Vorsteuerabzugsverbot für den Kauf normiert wird, ist diese Grenze als Bruttowert zu werten. Somit umfasst diese Obergrenze auch die Umsatzsteuer und die Normverbrauchsabgabe. Weiters sind auch die Kosten für die Sonderausstattungen wie z.B. Klimaanlage, Alufelgen, Sonderlackierung, Antiblockiersystem, Airbag, Allradantrieb, ein serienmäßig eingebautes Autoradio sowie ein serienmäßig eingebautes Navigationssystem Teil der Anschaffungskosten. Sondereinrichtungen, die selbstständig bewertbar sind, gehören nicht zu den Anschaffungskosten des PKW und fallen nicht unter diese Angemessenheitsgrenze. Die Anschaffungskosten umfassen daher beispielsweise nicht die Kosten eines nachträglich eingebauten Navigationssystems oder eines „Computer-Fahrtenbuchs“, die unabhängig abzuschreiben sind.

Für den Fall, dass die Angemessenheitsgrenze überschritten wird, sind die von den Anschaffungskosten abhängigen Aufwendungen, wie insbesondere die normale Absetzung für Abnutzung, aber auch die Zinsaufwendungen für die Fremdfinanzierung des Fahrzeuges und die Ausgaben für die Vollkaskoversicherung, im entsprechenden Ausmaß zu kürzen. Bei Anschaffung

von gebrauchten PKWs ist generell zu unterscheiden, ob das Fahrzeug innerhalb von 60 Monaten nach seiner Erstzulassung angeschafft wurde oder später. Bei gebrauchten angeschafften Fahrzeugen, die nämlich älter als fünf Jahre sind, ist nicht der seinerzeitige Neupreis für die Luxustangente maßgeblich, sondern die tatsächlichen Anschaffungskosten.

Vor dem VwGH war nun fraglich, ob bei Elektroautos, bei denen ein Vorsteuerabzug beim Kauf umsatzsteuerlich möglich ist, die allgemeine Luxustangente von 40.000 € als Netto- oder Bruttogrenze zu werten ist. Der Fall, der dem Urteil zugrunde lag, betraf ein Unternehmen, das ein Elektroauto zu einem Preis von 79.960 € inkl. Umsatzsteuer angeschafft hatte. Das Finanzamt war der Meinung, dass für die Luxustangente vom Bruttowert i.H.v. 40.000 € die darin enthaltene Vorsteuer von 20 % herausgerechnet werden sollte, woraus sich rechnerisch eine Anschaffungskostenobergrenze von 33.333,33 € ergibt. Die darüber hinausgehenden Kosten wurden daher steuerlich nicht anerkannt.

Der VwGH bestätigte die Meinung des Finanzamtes und führte aus, dass für den Fall der Berechtigung zum Vorsteuerabzug beim Kauf eines Elektrofahrzeugs die (in der Grenze enthaltene) Umsatzsteuer gemäß § 6 Z 11 EStG nicht Teil der Anschaffungskosten sein kann, weshalb die Angemessenheitsgrenze bei der Bemessung der AfA eines solchen PKW insofern um den Umsatzsteueranteil reduziert werden muss. Insofern schaffte der VwGH nun Klarheit und normierte die Anschaffungskostenobergrenze bei Elektrofahrzeugen mit 33.333 €.



Kosten für die doppelte Haushaltsführung bei Verlegung des Familienwohnsitzes steuerlich abzugsfähig?

Das BFG hatte sich (GZ RV/7101980/2023 vom 20.2.2024) mit der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Kosten der doppelten Haushaltsführung auseinandersetzen. Bezugnehmend auf das Jahr 2020 - also vor dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine - beantragte eine Arbeitnehmerin eines ukrainischen Arbeitgebers, welche seit Ende Februar 2020 einen (weiteren) Wohnsitz in Österreich begründet hatte und ein lokales Dienstverhältnis in Österreich eingegangen war, die steuerliche Geltendmachung der Kosten für die Wohnung in Österreich im Rahmen der doppelten Haushaltsführung (als Werbungskosten).

Neben der Wohnung in Wien, in welcher die Steuerpflichtige mit Ehegatten und Kind ihren Wohnsitz begründete, behielt sie auch ihren Wohnsitz in der Ukraine bei und trug die daraus resultierenden Kosten. Für die steuerliche Geltendmachung der Kosten für die Wohnung in Österreich wurde ausgeführt, dass sie vom Arbeitgeber nach Österreich versetzt worden sei und der Arbeitgeber sie jederzeit wieder versetzen könnte. Demnach sei die Begründung eines beruflich bedingten Wohnsitzes in Österreich eindeutig notwendig und der Familienwohnsitz verbleibe in der Ukraine, wodurch wiederum die Kosten für die doppelte Haushaltsführung steuerlich relevant sind.

Von einer (steuerlich beachtlichen) doppelten Haushaltsführung ist auszugehen, wenn aus beruflichen Gründen zwei Wohnsitze geführt werden, und zwar am Familienwohnsitz und am Beschäftigungsort (Berufswohnsitz). Es liegen dann Werbungskosten vor, wenn Mehraufwendungen erwachsen, weil am Beschäftigungsort gewohnt werden muss und die Verlegung des (Familien-)Wohnsitzes in eine übliche Entfernung zum Ort der Erwerbstätigkeit nicht zugemutet werden kann. Dies wäre, dem BFG folgend, bei einem Wohnort in der Ukraine zweifelsfrei gegeben, da eine tägliche Rückkehr vom Tätigkeitsort zum Wohnort nicht möglich ist. Auf den vorliegenden Fall bezogen gilt als Familienwohnsitz jener Ort, an dem eine verheiratete Steuerpflichtige mit ihrem

Ehegatten (mit oder ohne Kind) einen gemeinsamen Hausstand unterhält, der den Mittelpunkt der Lebensinteressen dieser Personen bildet.

Das BFG erläuterte in seiner Entscheidungsfindung, dass der Wohnsitz in Wien als Familienwohnsitz zu bezeichnen ist, da die Steuerpflichtige seit März 2020 mit ihrem Ehegatten und Sohn in Wien wohnt und an diesem Ort auch der Mittelpunkt der Lebensinteressen liegt. Allerdings können Aufwendungen für die doppelte Haushaltsführung immer nur so lange vorliegen, bis der Familienwohnsitz an den Beschäftigungsort verlegt wurde. Da die Familie der Steuerpflichtigen an den Beschäftigungsort (Wien) mitübersiedelt ist und auch die (Miet)Wohnung in Wien für einen Dreipersonenhaushalt unbestritten geeignet ist, ist die Verlegung des Familienwohnsitzes keinesfalls unzumutbar und ist de facto bereits durchgeführt worden.

Im Endeffekt verneinte das BFG daher die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kosten für die Wohnung in Wien (bei gleichzeitiger Beibehaltung der Wohnung im Ausland) als Kosten der doppelten Haushaltsführung. Die Kosten können also dann nicht als Werbungskosten berücksichtigt werden, wenn die Familie ihren Wohnsitz an den Beschäftigungsort verlegt hat. VwGH-Judikatur folgend wäre im vorliegenden Fall von keiner Verlegung des Familienwohnsitzes, welche eine steuerliche Geltendmachung der Kosten als Werbungskosten nach sich ziehen könnte, nur dann auszugehen, wenn von vornherein mit Gewissheit anzunehmen ist, dass die auswärtige Tätigkeit mit vier bis fünf Jahren befristet ist. Angesichts des unbefristeten Dienstvertrages mit der österreichischen Firma kann nicht von einer von vornherein befristeten Beschäftigung ausgegangen werden. Mit der vagen Möglichkeit einer Versetzung in ein anderes Land bzw. einer Übersiedlung zurück in die Ukraine oder in ein anderes Land kann dem BFG folgend nicht argumentiert werden, dass der Familienwohnsitz in der Ukraine geblieben ist.



Tarifstufen in der Einkommensteuer ab 2025 nach Anpassungen gegen die „kalte Progression“

Durch die Abschaffung der „kalten Progression“ wird die jährliche aufgrund der Inflation entstehende Mehrbelastung abgegolten. Dies äußert sich dadurch, dass die wesentlichen Tarifelemente und Absetzbeträge automatisch im Ausmaß von zwei Dritteln der Inflationsrate angepasst werden und das verbleibende Drittel durch die im Ministerratsbeschluss beschlossenen Entlastungsmaßnahmen abgegolten wird.

Durch die automatische Inflationsanpassung und die weitere gestaffelte Anpassung der für die Anwendung der 1. bis 5. Tarifstufe maßgebenden Grenzbeträge zur Entlastung von niedrigen und mittleren Einkommen ergeben sich nachfolgende Werte in der Einkommensteuer ab 2025.

Einkommen (in €)		Grenzsteuersatz
über	bis	
0	13.308	0 %
13.308	21.617	20 %
21.617	35.836	30 %
35.836	69.166	40 %
69.166	103.072	48 %
103.072	1.000.000	50 %
Über	1.000.000	55 %

Zusätzlich werden auch die Absetzbeträge samt der dazugehörigen Einkommens- und Einschleifgrenzen sowie die SV-Rückerstattung und der SV-Bonus zur Gänze an die Inflationsrate angepasst.

Überdies werden mit dem flexiblen Drittel der Entlastungssumme (651 Mio. €) Leistungsträger, Familien und Unternehmen unterstützt:

- Für alleinverdienende bzw. erwerbstätige alleinerziehende Personen mit geringem Einkommen ist ein Kinderzuschlag in Form eines erhöhten Absetzbetrages um 60 € pro Monat und Kind vorgesehen.
- Die Tages- und Nächtigungsgelder werden angehoben: Tagesgelder für Inlandsdienstreisen dürfen dann bis zu 30 € betragen (bisher 26,40 €). Das Nächtigungsgeld wird von 15 auf 17 € angehoben.
- Erhöhung und Ökologisierung des Kilometergeldes: Das Kilometergeld für Pkw, Motorräder und Fahrräder wird mit einheitlich 50 Cent pro Kilometer festgesetzt - für mitbeförderte Personen kann ein Beitrag von 15 Cent pro Kilometer beansprucht werden.

- Attraktivierung des Kostenersatzes bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel auf Dienstreisen. Die Beförderungszuschüsse für die ersten 50 km werden auf 50 Cent erhöht - für die weiteren 250 km auf 20 Cent und für jeden weiteren Kilometer auf 10 Cent.
- Neuregelung beim Sachbezug für Dienstwohnungen: Die gänzlich sachbezugsfreie Wohnfläche wird auf 35 m² erhöht und Gemeinschaftsräume werden nicht mehr wie bisher jedem einzelnen Bewohner voll zugerechnet, sondern aliquot.
- Valorisierung der Freigrenze für sonstige Bezüge (insbesondere Urlaubs- und Weihnachtsgeld).
- Erhöhung der Kleinunternehmergrenze in der Einkommen- und Umsatzsteuer von 35.000 € auf 55.000 €.

Die konkreten Gesetzesvorschläge bleiben abzuwarten.



Sozialversicherungswerte 2025

Unter Berücksichtigung der Aufwertungsanzahl von 1,063 betragen die Sozialversicherungswerte für 2025 voraussichtlich (in €):

	2025	2024
Geringfügigkeitsgrenze monatlich	551,10	518,44
Grenzwert für pauschalierte Dienstgeberabgabe monatlich	826,65	777,66
Höchstbeitragsgrundlage täglich	215,00	202,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich (laufender Bezug)	6.450,00	6.060,00
Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen (echte und freie Dienstnehmer)	12.900,00	12.120,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmer (ohne Sonderzahlungen)	7.525,00	7.070,00

Die Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt bleibt abzuwarten.