



Corona... und kein Ende in Sicht!

Die Corona-Krise scheint kein Ende zu nehmen. Die Regierung bemüht sich weiterhin der Bevölkerung und den Wirtschaftstreibenden mit teilweise überkomplizierten Hilfsmaßnahmen unter die Arme zu greifen.

Lesen Sie dazu mehr auf den Seiten 2 bis 7 und im farbigen Mittelteil.

©alexanderuhrin- stock.adobe.com

AKTUELL

Maßnahmenpaket
für Gastronomiebetriebe
Seite 5

STEUERN

Anpassung von
Geschäftsführerbezügen
Seite 12

RECHT + ORDNUNG

10 Jahre Verjährung bei
vorsätzlicher Abgabenverkürzung
Seite 16



Entlastungsmaßnahmen für Selbständige und Arbeitnehmer

Der Eingangssteuersatz der Einkommensteuer wurde rückwirkend ab 1.1.2020 auf 20% gesenkt. Zudem wurden die Zahlungserleichterungen ausgeweitet.

Der Eingangssteuersatz der Lohn- und Einkommensteuer wird rückwirkend ab 1.1.2020 für Einkommensteile über € 11.000 bis € 18.000 von 25% auf 20% gesenkt.

Arbeitgeber müssen nun darauf achten, dass bei Lohn- und Gehaltszahlungen an Arbeitnehmer in der Lohnverrechnung bis spätestens 30.9.2020 eine „Aufrollung“ bereits vergangener Monate zu erfolgen hat, auf welche seit Jänner 2020 der noch höhere (Eingangs-)Steuersatz angewendet wurde.

Arbeitnehmer, die keine Einkommensteuer zahlen, werden mit einer höheren Sozial-

versicherungsrückerstattung (früher: Negativsteuer) im Ausmaß von bis € 400 (vorher € 300) entlastet. Der Höchststeuersatz von 55 % für Spitzenverdiener wird bis 2025 verlängert.

Automatische Verlängerung von Zahlungserleichterungen

Die Finanzämter haben Stundungen zu Beginn der Krise in der Regel bis zum 1.10.2020 gewährt, die nun bis zum 15.1.2021 verlängert wurden. Eine neuerliche Antragstellung ist nicht notwendig. Alternativ zur Stundung kann auf Antrag (bis 30.9.2020) eine begünstigte Ratenzahlung erfolgen.

Stundungszinsen und Säumniszuschläge

Im Zeitraum 15.3.2020 bis 15.1.2021 fallen keine Stundungszinsen an. Danach erfolgt eine Verzinsung ausgehend von 2 Prozent über dem Basiszinssatz. Dieser Zinssatz steigt kontinuierlich an, sodass ab 1.11.2021 der vorgesehene Normalzinssatz von 4,5 Prozent über dem Basiszinssatz wieder zur Anwendung kommt. Bei Abgaben mit Fälligkeiten zwischen 15.3.2020 und 31.10.2020 sind keine Säumniszuschläge zu entrichten. Für die Veranlagung 2020 werden keine Anspruchszinsen vorgeschrieben.

kalt-warm

Nun ist er da, der Sommer, zumindest meteorologisch! Doch wirklich spüren und genießen können wir ihn nicht. Das hat aber nicht unbedingt mit dem Wetter zu tun, das uns heute an die Sommer von damals denken lässt, um uns schon morgen wieder zur Übergangsjacke greifen zu lassen – „kalt-warm“, da kommt keine Freude auf.

Wie es scheint, ist das heurige Jahr ohnehin nicht gekommen, um uns große Freude zu bereiten. Abergläubige Menschen sehen in Schaltjahren stets Katastrophenjahre. Schon im Jänner spitzte sich der Konflikt zwischen den USA und dem Iran zu, in Australien tobten riesige Buschbrände und in Europa wurde der Brexit nach langen Wehen endgültig vollzogen. Zu diesem Zeitpunkt saßen wir in Österreich noch in der Wintersonne und Corona war „irgendein“ Virus in einer weit entfernt gelegenen Provinzstadt in China. Wir wähnten uns sicher, doch es kam schneller und ganz anders! Von nun an bekamen Österreich, Europa, ja die ganze Welt, die Wirtschaft und die

Bevölkerung „kalt-warm“. Still und schleichend untergrub das Virus alles bisher Bekannte und Gewohnte und ist zum täglichen Begleiter im Alltag – mit all seinen neuen Facetten, Auswüchsen und schmerzlichen Erfahrungen geworden. Wie gerne würden wir das Virus wieder wegwünschen, doch erneut steigende Infektionszahlen begraben jede Hoffnung auf eine rasch zurückkehrende Normalität im Leben. So wie es aussieht, wird der Sommer gehen ... wie er gekommen ist – unscheinbar, ohne große Lebensfreude! Die Tage werden wieder kürzer und kühler.

Was bleibt ist die wärmende Hoffnung, dass alles irgendwann wieder besser wird – wir werden uns aber warm anziehen müssen, damit es am Ende nicht ganz kalt wird.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen das Allerbeste und vor allem Gesundheit für Sie und Ihre Lieben!

Ihr

Mag. Wolfgang Hackstock



Inhalt

AKTUELL

- 2 **Entlastungsmaßnahmen** für Selbständige und Arbeitnehmer
- 4 **Investitions- und Entlastungspaket** für Unternehmen
- 5 **Maßnahmenpaket** für Gastronomiebetriebe
- 6 **COVID-19 Förderungen** – Neues Gesetz ermöglicht Kontrolle bei Außenprüfungen
- 8 **Unfallversicherungsschutz** im Homeoffice
Neustartbonus für offene Stellen
- 9 **Meldepflicht** von grenzüberschreitenden Geschäftsfällen
- 10 **Forderungsverzicht** eines Gesellschafters bei einer GmbH in der Krise

STEUERN

- 11 **Bürgschaftszahlungen** eines nichtselbständigen Gesellschafter-Geschäftsführers
- 12 **Anpassung** von Geschäftsführerbezügen

SOZIALVERSICHERUNG

- 13 **Einbeziehung von Gewinnausschüttungen** in die GSVG-Beitragsgrundlage von Gesellschafter-Geschäftsführern

GEBÜHREN & ABGABEN

- 14 **Vergebührung** von Geschäftsraummietverträgen

RECHT + ORDNUNG

- 15 **Vermietung von Wohnungen** auf Onlineplattform
Gewerbeberechtigung erforderlich?
- 16 **10 Jahre Verjährung** bei vorsätzlicher Abgabenverkürzung
- 17 **Wiederaufnahme** durch die Finanzverwaltung

PERSONAL + KOSTEN

- 18 **EuGH:** durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden – 17-wöchiger Durchrechnungszeitraum fix oder gleitend?
- 19 **OGH-Urteil** zur Gleitzeit – Elfte und zwölfte Arbeitsstunde können als Überstunden zu werten sein
- 20 **Bezahlung** von Strafen eines Dienstnehmers
- 21 **Arbeitgeber** kontrolliert Dienstnehmer über GPS-Ortungssystem im Dienstwagen
- 22 **Unentgeltliche** Mitarbeiterbeteiligungen
- 23 **Ausgleichstaxe** nach Behinderteneinstellungsgesetz bei Bildungskarenz
Unwirksame Probezeitauflösung durch Lehrberechtigten via Whats-App – Schadenersatzanspruch bei Lehrlingsakzept der Auflösung?
Fort- und Ausbildungsreport

FAKTEN

- 24 **Einen der wenigen** Ferialjobs bekommen?



Investitions- und Entlastungspaket für Unternehmen

Der Nationalrat hat mehrere Maßnahmen zur Stärkung der Kaufkraft und zur Belebung der Konjunktur beschlossen, um Unternehmer zu entlasten und Investitionen anzukurbeln.

Erhöhte Abschreibung von 30%

Für Wirtschaftsgüter, die nach dem 30.6.2020 angeschafft werden, wird als Alternative zur linearen Abschreibung die Möglichkeit einer degressiven Abschreibung eingeführt. Diese neue Form der Absetzung für Abnutzung (AfA) erfolgt nach einem unveränderlichen Prozentsatz von höchstens 30% vom jeweiligen (Rest-)Buchwert und kann sowohl im betrieblichen als auch im außerbetrieblichen Bereich (z.B. Vermietung) angewendet werden.

Beispiel: Eine Maschine wird im Februar 2021 um 200 angeschafft und in Betrieb genommen, die Abschreibung pro Jahr soll degressiv 30% betragen. Daraus ergibt sich im ersten Jahr eine AfA von 60 (30% von 200), Restbuchwert: 140. Im zweiten Jahr beträgt die AfA 42 (30% von 140), Restbuchwert: 98; usw.

Ausgeschlossen von einer degressiven Abschreibung sind u.a. gebrauchte Wirtschaftsgüter, Gebäude einschließlich Mieterinvestitionen und Pkw (ausgenommen Fahrschulautos, Taxis und E-Autos).

Beschleunigte Abschreibung für Gebäude

Für Gebäude, die nach dem 30.6.2020 angeschafft oder hergestellt werden, ist eine beschleunigte Abschreibung vorgesehen: im ersten Jahr in Höhe des Dreifachen und im zweiten Jahr in Höhe des Zweifachen des gesetzlich vorgesehenen Prozentsatzes. Darüber hinaus entfällt im ersten Jahr die Halbjahres-AfA bei Gebäuden. Die Regelung gilt auch hier sowohl im betrieblichen als auch im außerbetrieblichen Bereich.

Verlustrücktrag

Ausschließlich für das Veranlagungsjahr 2020 wird die Möglichkeit eines Verlustrücktrages auf das Veranlagungsjahr 2019 und unter bestimmten Umständen auf das Veranlagungsjahr 2018 geschaffen, der allerdings mit € 5 Mio. gedeckelt ist. Zur

Verbesserung der Liquidität wird die Möglichkeit geschaffen, einen Verlustrücktrag auf 2018/19 bereits vor Durchführung der Veranlagung 2020 zu berücksichtigen. Die näheren Details zu diesem Verlustrücktrag werden im Rahmen einer Verordnung geregelt werden.

Erleichterungen in der Land- und Forstwirtschaft

Bei Ertragschwankungen wird die Möglichkeit einer Drei-Jahres-Verteilung für Gewinne aus Land- und Forstwirtschaft vorgesehen. Die Umsatzgrenze für den Eintritt der Buchführungspflicht wird ab 1.1.2020 – unter Entfall der Einheitswertgrenze – von € 550.000 auf den allgemein geltenden Schwellenwert von € 700.000 erhöht.

Investitionsprämie

Durch Investitionsprämien in Form von Zuschüssen sollen neue Investitionsanreize für Unternehmer aller Größen und Branchen mit Sitz oder Betriebsstätte in Österreich geschaffen werden. Die Gewährung der Förderungen wird vom *aws* abgewickelt.

Die Förderung ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Es handelt sich um aktivierungspflichtige Neuinvestitionen in das (materielle oder immaterielle) abnutzbare Anlagevermögen;
- Das Vermögen befindet sich an Standorten in Österreich;
- Die Investitionen (bzw. erste Maßnahmen) erfolgen zwischen 1.8.2020 und 28.2.2021;
- Die Beantragung der Förderung erfolgt zwischen 1.9.2020 und 28.2.2021.

Die Prämie beträgt allgemein 7 %, jedoch 14 % bei der Neuinvestition in den Bereichen Klimaschutz, Digitalisierung und Gesundheit/Life-Science. Klimaschädliche Investitionen, Finanzanlagen und Unternehmensübernahmen und aktivierte Eigenleistungen (Selbsterstellungen) sind von der Förderung ausgeschlossen.

Maßnahmenpaket für Gastronomiebetriebe

Das Wirtshaus-Paket enthält ein Maßnahmenbündel aus steuerlichen Entlastungen sowie Anreize zur Steigerung des Konsums. Eine Nachbesserung des ursprünglichen geplanten Hilfspakets hat es bereits bezüglich der Umsatzsteuer gegeben.

Der Steuersatz ermäßigt sich auf die Abgabe von Speisen und Getränken (alkoholische und nicht-alkoholische) für den Zeitraum von 1.7.2020 bis 31.12.2020 auf 5 %. Diese Reduktion des Steuersatzes kann neben den Gastronomiebetrieben auch die Abgabe von Speisen und Getränken in Konditoreien, Bäckereien, Fleischereibetrieben oder Schutzhütten betreffen.

Ebenso wird die Umsatzsteuer für Übernachtungen in Hotels, anderen Beherbergungsbetrieben und auf Campingplätzen auf 5 % gesenkt. Eine Weitergabe der Umsatzsteuersenkung an den Kunden ist nicht zwingend notwendig.

Beispiel: Ein Gastwirt mit Gewerbebezeichnung gem. § 111 GewO verkauft einem Kunden ein Glas Bier und ein Wie-

ner Schnitzel mit Erdäpfelsalat. Sowohl das Getränk als auch die Speise unterliegen dem ermäßigten Steuersatz von 5 %.

Essensgutscheine

Gutscheine für Mahlzeiten, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zur Verfügung stellen, sind seit 1.7.2020 bis zu einem Wert von € 8 (vorher € 4,40) pro Arbeitstag steuerfrei, wenn die Gutscheine nur am Arbeitsplatz oder in einer Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden können. Können die Gutscheine auch zur Bezahlung von Lebensmitteln verwendet werden, sind sie bis zu einem Betrag von € 2 (vorher € 1,10) pro Arbeitstag steuerfrei. Für diese Maßnahme ist keine zeitliche Befristung vorgesehen.

Absetzbarkeit von Geschäftsessen

Geschäftsessen, die bisher unter bestimm-

ten Voraussetzungen in Höhe von 50 % als Betriebsausgabe geltend gemacht werden konnten, sind nun vom 1.7.2020 bis 31.12.2020 im Ausmaß von 75 % absetzbar.

Gastgewerbepauschalierungsverordnung

Weiters ist eine Änderung der Gastgewerbepauschalierungsverordnung in Begutachtung. So soll die Pauschalierungsgrenze von € 255.000 auf € 400.000 Jahresumsatz erhöht werden. Ebenso ist im Verordnungs-Entwurf unter anderem angedacht, das Grundpauschale von 10 % auf 15 % anzuheben.

Schaumweinsteuer

Sekt und Champagner waren von der Schaumweinsteuer in Höhe von € 100 je Hektoliter umfasst. Seit dem 1.7.2020 ist ein Nullsatz für Schaumweine vorgesehen.

©alex.pin- stock.adobe.com



COVID-19 Förderungen

– Neues Gesetz ermöglicht Kontrolle bei Außenprüfungen

Viele Unternehmen haben in den letzten Monaten staatliche Förderungen wie etwa Mittel aus dem Härtefallfond, Kurzarbeitsgeld oder den Fixkostenzuschuss beansprucht. Daraus entstanden neue Thematiken, mit denen sich die Finanzverwaltung von nun an bei den Außenprüfungen beschäftigt.

Mit dem COVID-19-Förderungsprüfungsgesetz („CFPG“) wurde eine Grundlage geschaffen, die eine nachträgliche Überprüfung dieser staatlichen Förderungen ermöglicht.

Prüfungsgegenstand

Das neue COVID-19-Förderungsprüfungsgesetz („CFPG“) soll eine effiziente, nachgelagerte Kontrolle von Förderungen aufgrund der COVID-19-Krise durch die Abgabenbehörden bei einer Außenprüfung ermöglichen. Die Finanzämter handeln dabei nicht in ihrer Funktion als Abgabenbehörden, sondern werden als Gutachter für die zuständigen Förderstellen tätig.

Folgende Anträge, die Unternehmen über FinanzOnline stellen, sollen geprüft werden:

- Zuschüsse und Haftungen betreffend Finanzierungen nach § 2 Absatz 2 Z 7 ABBAG-Gesetz
- Zuschüsse aus dem Härtefallfonds gemäß Härtefallfondsgesetz
- Kurzarbeitsbeihilfen gemäß § 37b Absatz 7 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)
- Förderungen nach dem Bundesgesetz über die Errichtung eines Non-Profit-Organisationen-Unterstützungsfonds.

Die in Anspruch genommenen COVID-

19-Förderungen können die Abgabenbehörden bei einer Außenprüfung, einer Nachschau sowie im Zuge einer begleitenden Kontrolle prüfen.

Bei der Außenprüfung ist das Parteiengehör zu wahren, also das Recht, die eigenen Interessen zu vertreten und über den Inhalt des Verfahrens Kenntnis zu erlangen. Außerdem muss eine Schlussbesprechung stattfinden. Ein Prüfungsbericht ist allerdings nur dann zu erstellen, wenn fehlerhafte Angaben oder sonstige Umstände entdeckt worden sind, welche die Förderstelle zu einer zivil- oder strafrechtlichen Klage veranlassen könnten. Bei Verdacht auf Betrug oder Förderungsmissbrauch muss das Finanzamt die Staatsanwaltschaft informieren.

Strafe bei Förderungsmissbrauch

Das Förderungsprüfungsgesetz enthält keine eigene Strafbestimmung bei missbräuchlicher Verwendung von Zuschüssen, Garantieübernahmen oder Kurzarbeitsbeihilfen. Deshalb wird auf die Straftatbestände des Strafgesetzbuchs zurückgegriffen. Dieses sieht bei missbräuchlicher Verwendung einer Förderung eine Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder eine Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen vor. Übersteigt der missbräuchlich verwendete Betrag jedoch € 5.000, droht eine Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren, übersteigt der Betrag

€ 300.000, droht eine Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.

Tätige Reue verhindert Strafe?

Eine Bestrafung wegen Förderungsmissbrauch kann durch tätige Reue abgewendet werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Behörde von dem Verschulden noch nichts erfahren hat. Unternehmen müssen dann den gesamten Schaden, der aus dem Förderungsmissbrauch entstanden ist, wiedergutmachen.

Selbstanzeige bei Beginn der Prüfung?

Um eine Strafe zu vermeiden, sollte daher bereits vor Beginn einer Prüfung nach dem CFPG eine Selbstanzeige erstattet und der Schadensbetrag beglichen werden.

Die Kontrolle von Förderungen wird künftig einen neuen Prüfschwerpunkt darstellen. Aufgrund des neuen Gesetzes ist dazu nunmehr die Grundlage für die Außenprüfung geschaffen worden. Durch das CFPG kann die Abgabenbehörde fehlerhafte Angaben oder sonstige Umstände kontrollieren und aufdecken. Ist dies der Fall, kann es zur Rückforderung der Förderungssumme, aber auch zu strafrechtlichen Verfolgungen kommen.



Unfallversicherungsschutz im Homeoffice

Mit dem 3. Covid19 Gesetz wurde der Unfallversicherungsschutz auf den Bereich des Home-Office ausgedehnt.

Demnach gelten Unfälle, die sich „im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (Home-Office) ereignen“, als Arbeitsunfälle. Die Regelung tritt rückwirkend

mit 11.03.2020 in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2020 außer Kraft. Sie ist auf jene Versicherungsfälle anzuwenden, die ab dem 11.03.2020 eingetreten sind, und gilt somit für alle Arbeitsunfälle, die sich im Zeitraum von 11.03.2020 bis 31.12.2020 im Home-Office ereignen.

(Quelle: G'sund am Punkt, Ausgabe 02_20, Magazin der Sozialversicherung der Selbständigen (SVS))

Neustartbonus für offene Stellen

Die Gestaltung des Neustartbonus wurde am 16.6.2020 vom AMS Verwaltungsbeirat beschlossen.

Haben Sie als Unternehmer eine offene Stelle beim AMS gemeldet und wird diese Stelle mit einer zuvor als arbeitslos gemeldeten Person besetzt, kann der neue Mitarbeiter vor Antritt des Arbeitsverhältnisses den Neustartbonus beim AMS persönlich oder über das eAMS Konto beantragen. Eine Antragstellung durch den Dienstgeber ist nicht vorgesehen.

Voraussetzung ist ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit mindestens 20 Wochenstunden, das zwischen dem 15.6.2020 und dem 30.6.2021 beginnt. Nur in Ausnahmefällen sind auch weniger Wochenstunden möglich. Auch die Umwandlung eines geringfügigen in ein voll sozialversicherungspflichtiges Dienst-



verhältnis beim selben Unternehmen erfüllt die Voraussetzungen. Der Neustartbonus bemisst sich aus der Differenz zwischen Nettoentgelt für die geleistete Arbeit und rund 80 % des Nettoentgelts vor Arbeitslosigkeit (das entspricht 145% des Arbeitslosengelds) zuzüglich anteiliger Sonderzahlungen. Dieser Differenzbetrag ist mit netto € 950 gedeckelt und steht maximal für 28 Wochen zu.

Meldepflicht von grenzüberschreitenden Geschäftsfällen

Mit dem EU-Meldepflichtgesetz wurde eine Meldepflicht für potenziell aggressive Steuergestaltungen sowie den EU-weiten automatischen Informationsaustausch über derartige Gestaltungen festgelegt.

Die primäre Pflicht zur Meldung trifft den sogenannten Intermediär („Berater“). Unter bestimmten Voraussetzungen kann jedoch die Meldepflicht auf den Steuerpflichtigen übergehen. Das Gesetz trat mit 1.7.2020 in Kraft, wirkt sich aber auch auf Gestaltungen in der Vergangenheit aus. Im Folgenden sollen die wesentlichen Eckpunkte überblicksartig dargestellt werden.

Was muss gemeldet werden?

Eine Gestaltung ist nach dem EU-Meldepflichtgesetz dann meldepflichtig, wenn alle folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

Die Gestaltung

- ist grenzüberschreitend (grundsätzlich min. 2 EU-Mitgliedstaaten oder min. 1 EU-Mitgliedstaat und min. 1 Drittstaat),
- weist ein Risiko der Steuervermeidung, der Umgehung der Meldepflicht des Gemeinsamen Meldestandards oder der Verhinderung der Identifizierung des wirtschaftlichen Eigentümers auf,
- ist nach den gesetzlichen Vorschriften eine unbedingt meldepflichtige oder eine bedingt meldepflichtige Gestaltung und
- wurde zwischen 25.6.2018 und 30.6.2020 in einem ersten Schritt umgesetzt („Alt-fall“) bzw. wird ab dem 1.7.2020 in einem

ersten Schritt konzipiert, vermarktet, organisiert, zur Umsetzung bereitgestellt, verwaltet oder umgesetzt („Neufall“).

Ein Risiko der Steuervermeidung ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die Gestaltung geeignet ist, eine Aushöhlung der nationalen Steuerbemessungsgrundlagen herbeizuführen. Die Meldepflicht ist ausschließlich auf Gestaltungen im Zusammenhang mit direkten Steuern (z.B. Einkommensteuer, Körperschaftsteuer) anwendbar, nicht jedoch mit z.B. Umsatzsteuer oder Gebühren.

Wer muss melden?

Die Mitteilungspflicht trifft in erster Linie den unmittelbaren Intermediär, welcher die meldepflichtige Gestaltung konzipiert, vermarktet, organisiert, zur Umsetzung bereitstellt oder verwaltet. Aber auch sogenannte „Hilfsintermediäre“ im Zusammenhang mit einer meldepflichtigen Gestaltung können betroffen sein. Zu den Intermediären zählen typischerweise Wirtschaftstreuhänder, Rechtsanwälte, Notare und Banken, wobei zusätzlich ein territorialer Anknüpfungspunkt in Österreich erforderlich ist. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Meldepflicht jedoch auf den Steuerpflichtigen übergehen!

Wann muss gemeldet werden?

Die Meldung hat an die zuständige Stelle im Finanzministerium künftig innerhalb einer Frist von 30 Tagen zu erfolgen. Erste Deadline ist somit Ende Juli 2020. Für Alt-fälle endet die Frist am 31.8.2020.

Welche Strafen drohen bei Missachtung?

Die grob fahrlässige Missachtung der Meldeverpflichtung ist mit einer Strafe von bis zu € 25.000 belegt. Bei vorsätzlicher Begehung verdoppelt sich der Strafraum auf bis zu € 50.000. Zudem ist zu beachten, dass bei Verstößen keine Möglichkeit zur Abgabe einer Selbstanzeige (mit strafbefreiender Wirkung) besteht.

FAZIT

Ob bzw. inwieweit tatsächlich eine entsprechende Meldepflicht besteht, ist stets anhand der konkreten Umstände zu beurteilen. Sollten in Ihrem Unternehmen – wenn auch in der Vergangenheit – grenzüberschreitende Sachverhalte verwirklicht worden sein, empfiehlt es sich jedenfalls, eine entsprechende Prüfung im Hinblick auf eine mögliche Meldepflicht vorzunehmen. Wir unterstützen und beraten Sie dabei gerne!



© Krakenimages.com - stock.adobe.com

Forderungsverzicht eines Gesellschafters bei einer GmbH in der Krise

In Zeiten der Krise sind viele Unternehmen gezwungen Maßnahmen zu ergreifen, um ihre finanzielle und bilanzmäßige Situation zu verbessern. Hat der Gesellschafter seiner GmbH etwa ein Darlehen zur Verfügung gestellt, so besteht für ihn die Möglichkeit, auf seine Forderung zugunsten der Gesellschaft zu verzichten, um so die Eigenkapitalsituation der GmbH zu verbessern.

Zunächst ist dabei zu unterscheiden, ob der Forderungsverzicht aus betrieblichen Gründen oder aus gesellschaftsrechtlichen Gründen erfolgt. Die Unterscheidung zwischen einem gesellschaftsrechtlichen und einem betrieblichen Vorgang richtet sich maßgeblich danach, ob eine derartige Maßnahme auch zwischen einander fremd gegenüberstehenden Personen (somit zwischen der Gesellschaft und einem Nichtgesellschafter) durchgeführt worden wäre.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH) dienen Vermögenszuwendungen des Gesellschafters an eine existenzgefährdete Gesellschaft primär der Sicherung des Fortbestandes der Gesellschaft (= ureigenes Gesellschafterinteresse) und sind daher aufgrund der Gesellschafterstellung nicht betrieblich veranlasst.

Verzichtsbetrag ist aufzuteilen

Ist der Forderungsverzicht in der Krise

einer GmbH somit gesellschaftsrechtlich veranlasst, so ist in weiterer Folge der Verzichtsbetrag in einen werthaltigen und einen nicht werthaltigen Teil aufzuteilen. Auf Ebene der schuldenden Gesellschaft liegt in Höhe des werthaltigen Teils der Verbindlichkeit eine steuerneutrale Einlage sowie in Höhe des nicht werthaltigen Teils der Verbindlichkeit ein steuerpflichtiger Ertrag vor.

Beispiel: Herr Meier ist zu 100% an der Meier-GmbH beteiligt und gewährte dieser ein Darlehen in Höhe von € 100.000. Aufgrund massiver Produktionseinbußen entwickelte sich das buchmäßige Eigenkapital negativ und beträgt € -125.000. Um die bilanzielle Überschuldung zu beseitigen, verzichtet Herr Meier zur Gänze auf seine Forderung.

Im Anlagevermögen befinden sich Liegenschaften mit stillen Reserven in Höhe von € 600.000. Da hierbei davon auszugehen ist, dass der Forderungsverzicht gesellschaftsrechtlich veranlasst ist und die

Forderung aufgrund der Höhe der stillen Reserven im Liegenschaftsvermögen in diesem Fall zur Gänze werthaltig ist, führt der Forderungsverzicht zu einer steuerneutralen Einlage und damit zu einer Erhöhung des Eigenkapitals in Höhe von € 100.000.

Achtung – Insolvenzrecht!

Bitte beachten Sie jedoch, dass bei Unternehmen in der Krise nicht nur aus steuerlicher und unternehmensrechtlicher Sicht über mögliche Sanierungsmaßnahmen nachgedacht werden sollte, sondern letztendlich vor allem auch insolvenzrechtliche und gesellschaftsrechtliche Pflichten (wie etwa die rechtzeitige Eröffnung eines Insolvenzverfahrens) beachtet werden müssen. Sollte Ihr Unternehmen in wirtschaftliche Schieflage geraten, empfiehlt es sich jedenfalls, rechtzeitig fachkundigen Rat einzuholen!

Bürgschaftszahlungen eines nichtselbstständigen Gesellschafter-Geschäftsführers

Das Bundesfinanzgericht (BFG) entschied, dass Zahlungen eines GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführers aufgrund einer in Anspruch genommenen Haftung für Schulden der GmbH weder außergewöhnliche Belastungen noch Werbungskosten sind.

Außergewöhnliche Belastungen können bei der Ermittlung des Einkommens eines unbeschränkt Steuerpflichtigen vom Einkommen (tw. mit Einschränkungen) abgezogen werden.

Die Belastung muss folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie muss außergewöhnlich sein.
- Sie muss zwangsläufig erwachsen.
- Sie muss die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wesentlich beeinträchtigen.

Die Belastung ist außergewöhnlich, soweit sie höher ist als jene, die der Mehrzahl der Steuerpflichtigen gleicher Einkommens- und Vermögensverhältnisse erwächst. Die Belastung erwächst dem Steuerpflichtigen zwangsläufig, wenn er sich ihr aus tatsächlichen, rechtlichen oder sittlichen Gründen nicht entziehen kann.

Werbungskosten sind Aufwendungen oder Ausgaben, die beruflich veranlasst sind. Sie stehen also in unmittelbarem Zusammenhang mit einer nichtselbstständigen Tätigkeit.

In einer dem Bundesfinanzgericht (BFG)

vorgetragenen Beschwerde beantragte der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH (Beteiligung 20 %) in seiner Einkommensteuererklärung, eine Kreditrückzahlung als außergewöhnliche Belastung oder als nachträgliche Werbungskosten zu berücksichtigen. Dies, da er aus seinem damaligen Einkommen aus der nichtselbstständigen Tätigkeit als Geschäftsführer der GmbH für ebendiese eine Bürgschaft übernehmen und – nachdem die GmbH in Konkurs ging – als Bürge diese Schulden an die Bank zurückzahlen musste.

BFG: Keine steuerliche Berücksichtigung

Das BFG führte hierzu aus, dass es sich im vorliegenden Fall um Zahlungen aus Anlass einer eingegangenen Bürgschaft handelt und so nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH) die Zwangsläufigkeit schon für den Zeitpunkt des Eingehens der Bürgschaftsverpflichtung gegeben sein musste. An der geforderten Zwangsläufigkeit fehlt es jedoch bei Ausgaben, welche sich als Folge eines vom Steuerpflichtigen übernommenen Unternehmerwagnisses dar-

stellen. Es können daher Aufwendungen eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH aufgrund der Inanspruchnahme aus einer übernommenen Bürgschaft für einen der Gesellschaft gewährten Bankkredit keine Berücksichtigung als außergewöhnliche Belastung finden, weil der Gesellschafter-Geschäftsführer in einem solchen Fall ein Wagnis übernimmt, das dem eines Unternehmers gleicht. Aus diesem Grund ist die Zwangsläufigkeit in Zusammenhang mit der Kreditrückzahlung zu verneinen, weshalb die Zahlung als außergewöhnliche Belastung steuerlich nicht berücksichtigt werden kann.

Im Übrigen scheitert auch ein Abzug der gegenständlichen Kreditrückzahlung als nachträgliche Werbungskosten aus der nichtselbstständigen Tätigkeit des Beschwerdeführers. Nach ständiger Rechtsprechung des VwGH sind Bürgschaftszahlungen eines Gesellschafter-Geschäftsführers grundsätzlich durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst und entziehen sich derart einem Abzug als Werbungskosten bei den Geschäftsführereinkünften.

© snowing12 - stock.adobe.com



Üben Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH ihre Tätigkeit entgeltlich aus und erhalten sie ein Geschäftsführergehalt, so könnte eine Anpassung des Geschäftsführergehalts an die aktuellen sozialversicherungsrechtlichen Höchstbeitragsgrenzen für das Jahr 2020 angedacht werden.

© zinkevych - stock.adobe.com

Anpassung von Geschäftsführerbezügen

Dabei kommt es nicht nur auf sozialversicherungsrechtliche Aspekte, sondern auch auf ertragsteuerliche sowie kollektivvertragliche Gesichtspunkte an. Bei der Bestimmung der Höhe des Geschäftsführerentgelts ist zu beachten, ob und in welcher Höhe der Geschäftsführer auch an der GmbH beteiligt ist (Gesellschafter-Geschäftsführer oder Fremdgeschäftsführer ohne Beteiligung).

Abhängig von der Beteiligungshöhe (0%, bis zu 25%, 25%-50% oder mehr als 50%), dem Umfang und der konkreten Ausgestaltung des Geschäftsführervertrages sowie dem Ausmaß der Betätigung des geschäftlichen Willens (Weisungsgebundenheit, Unternehmerrisiko, Verwendung eigener Betriebsmittel, Ausmaß der organisatorischen Eingliederung, etc.) unterliegen Geschäftsführer einer GmbH der Sozialversicherungspflicht entweder nach dem ASVG oder dem GSVG.

Gewinnausschüttungen miteinbeziehen

In die Bemessungsgrundlage für die zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge sind gemäß GSVG nicht nur das Geschäftsführergehalt, sondern auch etwaige Gewinnausschüttungen aus der

GmbH miteinzubeziehen (siehe Seite 13).

Sozialversicherungsbeiträge müssen allerdings nur bis zur sozialversicherungsrechtlichen Höchstbeitragsgrundlage entrichtet werden (im Jahr 2020 betragen die monatlichen Höchstbeitragsgrundlagen € 5.370 nach dem ASVG bzw. € 6.265 nach dem GSVG).

Auf Fremdüblichkeit achten

Darüber hinaus ist auch bei der Festlegung der Höhe des jeweiligen Gesellschafter-Geschäftsführergehalts auf Fremdüblichkeitsgrundsätze zu achten. Die Höhe des Geschäftsführergehalts sollte daher in jener Höhe festgelegt werden, wie sie auch unter fremden Dritten vereinbart werden würde. Ein zu hohes Gesellschafter-Geschäftsführergehalt kann aus gesellschaftsrechtlicher Sicht zu einer verbotenen Einlagenrückgewähr bzw. aus steuerrechtlicher Sicht zu einer verdeckten Gewinnausschüttung führen. Ein zu niedriges Geschäftsführergehalt stellt in Höhe der Differenz zur Höhe eines fremdüblichen Gehalts eine steuerlich unbeachtliche Nutzungseinlage dar, die weder zu fiktiven Einnahmen auf Ebene des Gesellschafters noch zu fiktiven Ausgaben auf Ebene der Gesellschaft führt.

Steuervorteil lukrieren

Wird nun ein Geschäftsführergehalt in Höhe der jeweiligen sozialversicherungsrechtlichen Höchstbeitragsgrundlage festgelegt, so könnten dadurch die progressiven Einkommensteuertarifestufen ausgenutzt werden und im Vergleich zur Besteuerung auf Ebene der GmbH mit nachfolgender Gewinnausschüttung an den Gesellschafter ein Steuervorteil lukriert werden. Zudem können dadurch die höchstmöglichen Pensionsbeiträge an die Sozialversicherung geleistet werden, die wiederum beim Pensionsantritt zu maximalen Pensionsbezügen führen. Zu beachten ist jedenfalls auch, dass vom jeweiligen Geschäftsführerbezug auch Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt) zu entrichten sind.

Die optimale Höhe des Geschäftsführergehaltes ist stets anhand der Vorstellungen des Steuerpflichtigen und der Beteiligungshöhe im Einzelfall zu beurteilen, wobei unter anderem auch kollektivvertragliche Mindestlohnbestimmungen zu beachten sein können. Bei weiterführenden Fragen dazu unterstützen und beraten wir Sie gerne!

Corona-Hilfsfonds – FAQ

Der Corona Hilfs-Fonds soll Unternehmen und Branchen, die durch Maßnahmen wie Betretungsverbote, Reisebeschränkungen oder Versammlungsbeschränkungen besonders betroffen sind und Liquiditätsprobleme haben, zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus hilft der Corona Hilfs-Fonds Unternehmen, die in Folge der Corona Krise mit großen Umsatzeinbußen und der Gefährdung ihrer Geschäftsgrundlage konfrontiert sind.

Wie viel Geld steht zur Verfügung?

Der Gesamtrahmen aller Maßnahmen des Corona-Hilfsfonds beträgt 15 Milliarden Euro, die flexibel je nach unmittelbarem Bedarf einerseits für Betriebszuschüsse andererseits für Garantien verwendet werden können. Alle Maßnahmen haben als Ziel die Liquidität von Unternehmen sicherzustellen.

Für welche Unternehmen steht der Corona-Hilfsfonds zur Verfügung?

Unternehmen und Branchen, die durch Maßnahmen wie

Betretungsverbote, Reisebeschränkungen oder Versammlungsbeschränkungen besonders betroffen sind und Liquiditätsprobleme haben. Darüber hinaus hilft der Corona-Hilfsfonds Unternehmen, die in Folge der Corona-Krise mit großen Umsatzeinbußen und der Gefährdung ihrer Geschäftsgrundlage konfrontiert sind.

Wer wickelt den Corona-Hilfsfonds ab?

Die neugegründete COFAG – Covid-19 Finanzierungsagentur des Bundes GmbH (COFAG), die über Auftrag des Bundesministers für Finanzen gemäß § 2 Abs. 2a ABBAG-Gesetz von der ABBAG-Abbaumanagementgesellschaft des Bundes gegründet wurde, gemeinsam mit AWS, ÖHT und OeKB; Single-Point of Contact ist die Hausbank.

Mit welchen Instrumenten unterstützt der Corona-Hilfsfonds?

Mit Garantien der Republik und direkten Zuschüssen (lesen Sie dazu bitte die FAQ zum Fixkostenzuschuss) soll der Liquiditätsbedarf von Unternehmen abgedeckt werden.

INFO

Die Corona-Zeit bringt viele Änderungen mit sich – auch im Bereich der staatlichen Unterstützungen. Laufend ändern sich Richtlinien zu Förderungen und Zuschüssen, auch die Regelungen zur Corona-Kurzarbeit unterliegen ständigen Veränderungen. Die zur Verfügung gestellten Informationen (ausgewählte FAQ) stellen nur eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Erstellung

dar. Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit und Gültigkeit/Richtigkeit zum Lesezeitpunkt.

Aus Gründen leichter Lesbarkeit wird auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

Corona-Hilfsfonds – FAQ

GARANTIEN

Welchen Umfang haben die Garantien?

Um kleinen und mittleren Unternehmen noch schneller und unbürokratischer helfen zu können, wird die Republik auch 100-prozentige Staatshaftungen für Notkredite übernehmen können. Möglich wird das durch eine Ausnahmeregel der EU-Kommission, für die sich Österreich seit Beginn der Krise sehr intensiv eingesetzt hat. Dadurch können Banken noch schneller und unbürokratischer agieren und Betriebsmittelkredite bis zur Höhe von € 500.000 auf Basis einer 100 %-Garantie der Republik vergeben. Über einer Garantie von € 500.000 deckt die Garantie der Republik 90% der Kreditsumme ab. Die Obergrenze dafür sind maximal 3 Monatsumsätze oder das Doppelte der gesamten jährlichen Lohn- und Gehaltssumme oder in angemessenen begründeten Fällen der Liquiditätsbedarf von bis zu 18 Monaten bzw. maximal € 120 Mio. Die Laufzeit beträgt maximal 5 Jahre und kann um bis zu 5 Jahre verlängert werden. Nähere Informationen finden Sie unter <https://www.bmf.gv.at/public/informationen/covid-garantieprodukte.html>

Was sind die Voraussetzungen für die Garantie der Republik?

Der Standort und die Geschäftstätigkeit müssen in Österreich sein und es muss ein Liquiditätsbedarf für den heimischen Standort bestehen.

Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten verpflichtet sich der Antragsteller, die Vergütungen des Inhabers des Unternehmens bzw. der Organe, Angestellten und wesentlichen Erfüllungshelfen des Unternehmens danach auszurichten, dass diesen keine unangemessenen Entgelte, Entgeltbestandteile sowie sonstige unangemessene Zuwendungen geleistet werden; insbesondere verpflichtet sich der Antragsteller für das laufende Geschäftsjahr, keine Boni an Vorstände oder Geschäftsführer zu bezahlen, die über 50% der Boni des Vorjahres hinausgehen.

Unternehmen die eine 90% Garantie der COFAG in Anspruch nehmen, verpflichten sich, die Entnahmen des Inhabers des Unternehmens bzw. die Gewinnausschüttung an Eigentümer für den Zeitraum der finanziellen Maßnahme auf die wirtschaftlichen Verhältnisse angepasst zu gestalten (Dividenden- und Gewinnausschüttungsverbot vom 16.3.2020 bis zum 16.3.2021 und einer maßvolle Dividenden- und Gewinnausschüttungspolitik für die verbleibende Laufzeit). Sie dürfen keine Rücklagen zur Erhöhung des Bilanzgewinns auflösen und dürfen die aus der finanziellen Maßnahme erhaltene Liquidität nicht (i) zur Zahlung von Gewinnausschüttungen, (ii) zum Rückkauf eigener Aktien und (iii) zur Zahlung von Boni an Vorstände oder Geschäftsführer zu verwenden.

Was sind die Garantiekosten und wie hoch sind die zum Ansatz kommenden Zinssätze?

Beim Garantieprodukt 100% kommt ein Kreditzinssatz

von 3-Monats-Euribor + 75 Basispunkte zur Anwendung mit einer Obergrenze von 0% in den ersten beiden Jahren. Beim Garantieprodukt 90% kommt ein Kreditzinssatz von höchstens 1% sowie Garantieentgelte, die von der EU vorgeschrieben sind und je nach Größe des Unternehmens und Laufzeit der Garantie zwischen 0,25 und 2% betragen, zur Anwendung.

Fallen Rechtsgeschäftsgebühren an?

Rechtsgeschäfte, die zur Durchführung der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Bewältigung der COVID-19-Krisensituation notwendig sind, sind von Rechtsgeschäftsgebühren befreit.

Wie kann die bestehende Garantie von einer Bank gezogen werden?

Die Garantie kann gezogen werden, wenn der Kreditnehmer mit seinen Zahlungsverpflichtungen unter dem Kreditvertrag säumig ist oder ein Insolvenzverfahren über den Kreditnehmer eröffnet wurde oder die Eröffnung mangels Masse unterblieben ist.

Wie komme ich zur Garantie?

Single-Point of Contact ist die Hausbank. Dadurch kommt es zu einer massiven Beschleunigung des Prozesses. Diese füllt gemeinsam mit dem Unternehmen den Antrag aus. Je nach Unternehmen wird dieser Antrag dann an die Österreichische Kontrollbank (Großunternehmen), an die Austria Wirtschaftsservice GmbH (Klein- und Mittelbetriebe) oder an die Österreichische Hotel- und Tourismusbank GmbH (Tourismusunternehmen) weitergeleitet.

Über diese drei Förderstellen werden von der COFAG Kreditgarantien für Banken an Unternehmen vergebene Kredite ausgestellt.

Die vor allem aufgrund europäischer Regulierungen notwendigen Garantierfordernisse werden neu gehandhabt. Statt einer verpflichtenden Prüfung durch die Banken muss der Unternehmer eidesstattlich die Erfüllung der Garantierfordernisse bestätigen. Die Steuerbehörden prüfen nachträglich die Einhaltung dieser Erfordernisse. Unrichtige Angaben ziehen harte Strafen nach sich.

Ist diese Garantie einer Bundesgarantie gleichzusetzen?

Ja und ist somit die höchste Sicherheit, die die Republik Österreich vergeben kann.

Ab wann kann die Garantie beantragt werden?

Ab 8. April 2020.

Wie lange dauert es von der Antragstellung bis zur Ausstellung der Garantie?

Ziel ist es, vollständige Anträge von der Einreichung bis zur Genehmigung binnen 7 Werktagen abzuwickeln. Erste Auszahlungen sollen daher bereits ab 15. April 2020 erfolgen können. (Quelle: www.bmf.gv.at – Stand: 22.07.2020)

Fixkostenzuschuss - FAQ

Ziel ist die Erhaltung der Zahlungsfähigkeit und Überbrückung von Liquiditätsschwierigkeiten von Unternehmen im Zusammenhang mit der Ausbreitung von COVID-19 und den dadurch verursachten wirtschaftlichen Auswirkungen. Konkrete angefallene Fixkosten betroffener Unternehmen sollen durch einen Fixkostenzuschuss anteilig gedeckt werden. Anspruchsberechtigt sind Unternehmen, die durch die Corona-Krise im Zeitraum zwischen 16. März 2020 und 15. September 2020 Umsatzausfälle von mindestens 40 Prozent haben.

Was ist unter Fixkosten zu verstehen?

Fixkosten sind Aufwendungen, die im Betrachtungszeitraum nicht reduziert werden können und zwangsläufig aufgrund der operativen inländischen Geschäftstätigkeit des Unternehmens anfallen.

Der Begriff der Fixkosten umfasst grundsätzlich

- Geschäftsraummieten und Pacht (wenn der Mietzins in unmittelbarem Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens steht),
- betriebliche Versicherungsprämien,
- Zinsaufwendungen für Kredite und Darlehen, sofern diese nicht an verbundene Unternehmen als Kredite oder Darlehen weitergegeben wurden,
- der Finanzierungskostenanteil der Leasingraten,
- betriebliche Lizenzgebühren,
- Aufwendungen für Strom, Gas oder Telekommunikation,
- Wertverlust bei verderblicher oder saisonaler Ware,
- Personalaufwendungen, die ausschließlich für die Bearbeitung von krisenbedingten Stornierungen und Umbuchungen anfallen,
- ein angemessener Unternehmerlohn bei einkommensteuerpflichtigen Unternehmen,
- für Unternehmen die einen Fixkostenzuschuss von unter € 12.000 beantragen ein angemessener Lohn für Steuerberater-, Wirtschaftsprüfer- oder Bilanzbuchhalterkosten bis maximal € 500 und
- Aufwendungen für sonstige vertraglich betriebsnotwendige Zahlungsverpflichtungen, die nicht das Personal betreffen.

Wie hoch ist der Fixkostenschuss?

Der Fixkostenzuschuss ist pro Unternehmen begrenzt mit bis zu 75% der Fixkosten gestaffelt nach Umsatzeinbußen.

Welche Voraussetzungen muss ein Unternehmen erfüllen, um einen Fixkostenzuschuss beantragen zu können?

- Das Unternehmen hat seinen Sitz oder eine Betriebsstätte in Österreich.
- Das Unternehmen übt eine operative Tätigkeit in Österreich aus, die zu Einkünften aus Land- und Forstwirtschaft, Selbstständige Arbeit oder Gewerbebetrieb führt.
- Das Unternehmen erleidet einen durch die Ausbreitung von COVID-19 verursachten Umsatzausfall.

- Das Unternehmen muss zumutbare Maßnahmen gesetzt haben, um die durch den Fixkostenzuschuss zu deckenden Fixkosten zu reduzieren (Schadensminderungspflicht mittels ex ante Betrachtung).

Ab wann kann der Fixkostenzuschuss beantragt werden?

Die erste Tranche kann ab dem 20. Mai 2020 beantragt werden.

Ab wann erfolgen die ersten Auszahlungen?

Die ersten Auszahlungen erfolgten Ende Mai/Anfang Juni 2020.

Für welchen Zeitraum werden Fixkosten ersetzt?

Für bis zu drei zusammenhängende Betrachtungszeiträume bzw. Monate im Zeitraum von 16. März 2020 bis längstens 15. September 2020.

Wie kann er beantragt werden?

Der Antrag auf Gewährung eines Fixkostenzuschusses kann über FinanzOnline beantragt werden.

Ist der Antrag auf Gewährung eines Fixkostenzuschusses von jemanden zu prüfen, oder kann dieser durch den Antragsteller (ungeprüft) eingereicht werden?

Die Höhe der Umsatzausfälle und der Fixkosten ist durch einen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Bilanzbuchhalter zu bestätigen. Ausgenommen ist die Beantragung im Zuge der ersten Tranche (bis zum 18. August 2020), wenn der beantragte Gesamtzuschuss die Höhe von € 12.000 (im beantragten Zeitraum) nicht übersteigt. In diesem Fall kann der Antrag zur Auszahlung der ersten Tranche auch vom Unternehmer selbst eingebracht und die relevanten Umsatzausfälle und Fixkosten für den Betrachtungszeitraum berechnet werden. In den Auszahlungsversuchen betreffend die zweite und dritte Tranche wird die Höhe der Umsatzausfälle und Fixkosten in jedem Fall durch einen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Bilanzbuchhalter zu bestätigen sein, auch wenn der beantragte Gesamtzuschuss die Höhe von € 12.000 nicht übersteigt.

Wie lange dauert die Bearbeitung des Antrages?

In der Regel dauert die Bearbeitung rund zehn Werktage, in der Anfangsphase kann die Bearbeitung der Anträge etwas länger dauern.

Kann ich auch zu einem späteren Zeitpunkt einen Fixkostenzuschuss beantragen?

Ja, der Antrag ist spätestens bis zum 31. August 2021 einzubringen.

Bekomme ich den gesamten Zuschuss ausgezahlt?

Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt in drei Tranchen.

- 1. Tranche: Mit dem Antrag ab 20. Mai 2020 kann bis zu 50% der Förderung ausgezahlt werden.

Fixkostenzuschuss - FAQ

- 2. Tranche: Ab 19. August 2020 kann um die Auszahlung von weiteren 25% der Förderung angesucht werden.
- 3. Tranche: Um den Rest der Förderung kann ab 19. November 2020 angesucht werden.

Muss ich den Zuschuss bzw. die Auszahlung immer wieder neu beantragen?

Um den gesamten Fixkostenzuschuss zu erhalten, müssen neben dem Antrag und dem Auszahlungsersuchen für die erste Tranche auch die Auszahlungsersuchen für die zweite (ab 19. August 2020) und die dritte Tranche (ab 19. November 2020) gestellt werden. Sind die erforderlichen qualifizierten Daten aus dem Rechnungswesen schon ab 19. August 2020 verfügbar, kann die Auszahlung des Rests des noch nicht ausgezahlten Fixkostenzuschusses auch schon ab 19. August 2020 beantragt werden.

Welche Angaben bzw. Daten muss der Antrag auf Gewährung eines Fixkostenzuschusses beinhalten?

Es müssen die Antragsvoraussetzungen erfüllt sein. Das muss seitens des Antragstellers auch bestätigt werden.

Der Antrag auf Gewährung des Fixkostenzuschusses hat eine Darstellung der geschätzten bzw. tatsächlichen Umsatzausfälle und Fixkosten im jeweiligen Betrachtungszeitraum sowie die Erklärung des Unternehmens zu enthalten, dass die Umsatzausfälle durch die COVID-19-Krise verursacht und schadensmindernde Maßnahmen im Rahmen einer Gesamtstrategie gesetzt wurden.

Welche Zeiträume sind für den Fixkostenzuschuss relevant?

Die Berechnung des Umsatzausfalls hat primär anhand eines Vergleichs der Waren- und Leistungserlöse (iSv Einkommen- oder Körperschaftsteuerveranlagung) des 2. Quartals 2019 und 2020 zu erfolgen.

Abweichend vom Quartalsvergleich können für die Umsatzausfälle auch folgende Betrachtungszeiträume den korrespondierenden Zeiträumen 2019 gegenübergestellt werden:

Betrachtungszeitraum	Datum
1	16. März 2020 bis 15. April 2020
2	16. April 2020 bis 15. Mai 2020
3	16. Mai 2020 bis 15. Juni 2020
4	16. Juni 2020 bis 15. Juli 2020
5	16. Juli 2020 bis 15. August 2020
6	16. August 2020 bis 15. September 2020

Der Zuschuss kann für bis zu max. drei zusammenhängende Betrachtungszeiträume bzw. Monate im Zeitraum 16. März 2020 bis 15. September 2020 beantragt werden.

Wird der Umsatz quartalsweise ermittelt sind die Fixkosten des Unternehmens zwischen 16. März 2020 und 15. Juni 2020 als Bemessungsgrundlage heranzuziehen.

Wird ein abweichender Betrachtungszeitraum gewählt, so sind nur die im entsprechenden Zeitraum angefallenen Fixkosten heranzuziehen.

Wer kontrolliert etwaigen Missbrauch?

Nach Einbringung der Daten werden diese automationsunterstützt durch ein Gutachten der Finanzverwaltung plausibilisiert. Zusätzlich sind detailliertere Prüfungen durch die Finanzverwaltung im Auftrag der COFAG, sowohl im Zuge des Antragsprozesses (durch die zuständigen Finanzämter) als auch durch Prüfungen nach Auszahlung (durch die zuständigen Finanzämter) möglich.

Wie hoch sind die Strafen bei Missbrauch?

Ein Förderungsmissbrauch zieht strafrechtliche Konsequenzen (auch Haftstrafen) nach sich. Außerdem können Vertragsstrafen, deren Höhe vom beantragten Fixkostenzuschuss abhängt, verhängt werden und sind zivilrechtliche Schadenersatzklagen gegenüber dem Förderwerber denkbar.

(Quelle: www.bmf.gv.at und www.fixkostenzuschuss.at – Stand: 22.07.2020)

Härtefallfonds 2 - FAQ

Gegenstand des Förderungsprogrammes zum Härtefallfonds ist die Schaffung eines Sicherheitsnetzes für Härtefälle. Mit dem Förder-Instrument sollen Unternehmerinnen und Unternehmer Unterstützung für ihre persönlichen Lebenshaltungskosten bekommen.

Unternehmer können innerhalb eines Betrachtungszeitraums von neun Monaten für sechs Monate eine Unterstützung i.H.v. bis zu € 12.000 erhalten. Zusätzlich gibt es einen Comeback-Bonus

i.H.v. bis zu € 3.000 pro Person. Insgesamt können somit bis zu € 15.000 aus dem Härtefallfonds erhalten werden.

Wer kann Unterstützung aus dem Härtefallfonds beantragen?

Anspruch auf die Unterstützung haben Ein-Personen-Unternehmen (darunter fallen auch selbständige Pfleger), Kleinstunternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern, neue Selbständige und freie Dienstnehmer. Dies gilt auch dann, wenn sie eine Eigen-

oder Witwenpension beziehen. Für Non-Profit Organisationen, landwirtschaftliche Betriebe und Vermieter von Privatzimmern und Ferienwohnungen (Privatzimmervermieter), die durch die Corona-Krise betroffen sind, wurden eigenständige Hilfsmaßnahmen geschaffen.

Die Unterstützung können Unternehmen, die durch COVID-19 innerhalb des Zeitraumes von 16.3. bis 15.12.2020 wirtschaftlich signifikant bedroht sind, beantragen. Das ist der Fall, wenn im jeweiligen Betrachtungszeitraum ein Umsatzeinbruch von mindestens 50% eingetreten ist, die laufenden Kosten nicht mehr gedeckt werden konnten oder wenn (zumindest überwiegend) ein Betretungsverbot bestanden hat.

Wie kann ich als Unternehmer Unterstützung aus dem Härtefallfonds beantragen?

Die Unterstützung ist in zwei Phasen gegliedert:

- **Auszahlungsphase 1 - bereits abgelaufen**

In Phase 1 konnte bis 17.4.2020 online eine erste Unterstützung in Höhe von bis zu € 1.000 beantragt werden.

- **Auszahlungsphase 2**

Ansuchen für die Auszahlungsphase 2 können/konnten ab 20.04.2020 bei der Wirtschaftskammer Österreich online eingebracht werden. Die Auszahlungsphase 2 erfasst ebenfalls den Zeitraum ab 16. März 2020 - die Zuschüsse aus der Phase 1 werden bis zu einem Zahlungsbetrag von € 500 in der Auszahlungsphase 2 gegengerechnet.

Die Antragstellung erfolgt jeweils gesondert für einen Betrachtungszeitraum. Es gibt neun Betrachtungszeiträume:

Betrachtungszeitraum	Datum
1	16. März 2020 bis 15. April 2020
2	16. April 2020 bis 15. Mai 2020
3	16. Mai 2020 bis 15. Juni 2020
4	16. Juni 2020 bis 15. Juli 2020
5	16. Juli 2020 bis 15. August 2020
6	16. August 2020 bis 15. September 2020
7	16. September 2020 bis 15. Oktober 2020
8	16. Oktober 2020 bis 15. November 2020
9	16. November 2020 bis 15. Dezember 2020

Von diesen neun Betrachtungszeiträumen kann die Förderung für maximal sechs Betrachtungszeiträume, die zeitlich nicht zusammenhängen müssen, beantragt werden.

Wie hoch ist die Unterstützung?

Die Förderung besteht in einer Abgeltung des Nettoeinkommensentgangs sowie in der Gewährung eines Comeback-Bonus. Das maximale Ausmaß der Abgeltung des Nettoeinkommensentgangs pro Betrachtungszeitraum beträgt, wenn die Anspruchs-

voraussetzungen vorliegen, € 2.000 (daher insgesamt maximal € 12.000), mindestens jedoch € 500.

Die Bemessungsgrundlage für die im konkreten Fall zustehende Förderung besteht im Nettoeinkommensverlust, der im jeweiligen Betrachtungszeitraum gegenüber einem monatlichen Vergleichszeitraum aus einem Vorjahr eingetreten ist. Diese Art der Berechnung basiert auf einem Einkommensteuerbescheid aus einem Vorjahr. Daneben gibt es auch eine pauschale Förderung bei Verlusten im maßgebenden Einkommenssteuerbescheid und eine Mindestförderung.

Allfällige Nebeneinkünfte werden berücksichtigt. Eine Förderung aus der Auszahlungsphase 1 sowie aus dem Künstler-Sozialversicherungsfonds werden grundsätzlich angerechnet. Der Fixkostenzuschuss kann zusätzlich zum Härtefallfonds bezogen werden und verringert die Zahlungen aus dem Härtefallfonds nicht.

Neben der Abgeltung des Nettoeinkommensentgangs wird zusätzlich ein Comeback-Bonus pro Betrachtungszeitraum in Höhe von € 500 gewährt (daher insgesamt maximaler Comeback-Bonus € 3.000).

Die maximale Gesamtförderung (Nettoeinkommensentgang und Comeback-Bonus) beträgt somit € 15.000.

Förderung des Nettoeinkommensentgangs auf Grundlage des Einkommensteuerbescheides:

Die maßgebenden Daten werden im Interesse einer einfachen Abwicklung aus dem Einkommensteuerbescheid für das jüngste Jahr aus dem Zeitraum 2015 bis 2019 abgeleitet. Der Bescheid muss positive Einkünfte aus selbständiger Arbeit und/oder Gewerbebetrieb ausweisen. Nur die berechnungsrelevanten Daten aus dem Bescheid werden der WKÖ datenschutzkonform übermittelt, nicht der gesamte Bescheid. Alternativ kann beantragt werden, dass die Daten aus dem Durchschnitt der drei letzten Steuerbescheide herangezogen werden (insbesondere um Karenzzeiten abzufedern). Die durch Corona-Krise verminderten oder gänzlich weggefallenen Erlöse sind für den jeweiligen Betrachtungszeitraum vom Förderwerber selbst anzugeben. Daraus und aus den Daten, die aus dem Bescheid/den Bescheiden abgeleitet werden, wird der Nettoeinkommensverlust ermittelt, der die Bemessungsgrundlage für die Förderung darstellt.

Der Förderungssatz beträgt 80% der Bemessungsgrundlage, bei Geringverdienern 90%.

Pauschale Förderung und Mindestförderung des Nettoeinkommensentgangs:

Sie beträgt € 500 und kommt in folgenden Fällen zur Anwendung:

1. Der maßgebende Bescheid weist einen Verlust aus selbständiger Arbeit und/oder Gewerbebetrieb aus bzw. im Rahmen des Drei-Jahres-Durchschnittes ergibt sich ein Verlust.
2. Das Nettoeinkommen des monatlichen Betrachtungszeitraumes ist – trotz Umsatzeinbruchs - höher als das monatliche Nettoeinkommen des Vergleichszeitraumes.

Härtefallfonds 2 - FAQ

3. Für den Zeitraum 2015 bis 2019 liegt kein Einkommensteuerbescheid vor und es besteht unbeschränkte Steuerpflicht.
4. Betriebseröffnung oder –übernahme zwischen 1.1.2020 und 15.3.2020.
5. Betriebseröffnung oder –übernahme im Jahr 2018 oder 2019, sofern kein Einkommensteuerbescheid vorliegt.
6. Die Berechnung auf Basis eines Bescheids mit positiven Einkünften oder im Rahmen der 3-Jahres-Betrachtung ergibt einen Förderbetrag von weniger als € 500.

Der errechnete oder pauschale Förderungsbetrag oder der Mindestförderungsbetrag kann sich durch die Berücksichtigung von Nebeneinkünften oder Versicherungsleistungen zur Abdeckung von Covid-19-Folgen vermindern oder entfallen.

Gegebenenfalls erfolgt eine Anrechnung der Förderung aus der Auszahlungsphase 1 sowie aus dem Künstler-Sozialversicherungsfonds. Durch diese Anrechnung darf der Förderbetrag jedoch nicht unter 500 € sinken.

Welche Regelungen gibt es bei den Nebeneinkünften?

Beträgt die Summe aus

- dem Nettoeinkommen aus Nebeneinkünften,
 - den erhaltenen Leistungen aus Versicherungen zur Abdeckung von COVID-19 Auswirkungen bzw. künftige der Höhe nach abschätzbaren Versicherungsleistungen und
- zumindest € 2.000, steht keine Förderung zur Abgeltung des Nettoeinkommensentgelts zu.

Übersteigt die Summe aus

- dem Nettoeinkommen eines Betrachtungszeitraums,
- dem Nettoeinkommen aus Nebeneinkünften,
- den erhaltenen Leistungen aus Versicherungen zur Abdeckung von COVID-19 Auswirkungen bzw. künftige der Höhe nach abschätzbaren Versicherungsleistungen und
- der Förderung aus dem Härtefallfonds im jeweils beantragten Betrachtungszeitraum

den Betrag von € 2.000, ist der Förderbetrag um den € 2.000 überschreitenden Betrag zu kürzen. Durch diese Kürzung darf der Förderbetrag jedoch nicht unter € 500 sinken.

Sind Unterstützungen aus dem Härtefallfonds steuerfrei?

Ja, alle Zuschüsse aus dem Fonds sind steuerfrei.

Fallen Kosten für die Antragstellung an?

Nein. Diesbezügliche Schriften und Amtshandlungen sind von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

Welche Hilfe gibt es für Jungunternehmer?

Bei Unternehmensgründung oder Betriebsübernahme zwischen 01.01.2020 und 15.03.2020 werden Förderungswerber pauschal mit € 500 für den beantragten Betrachtungszeitraum unterstützt. Diese Regelung gilt auch für Jungunternehmer, die in den Jahre

2018 oder 2019 den Betrieb eröffnet oder übernommen haben, wenn ein Einkommensteuerbescheid für 2018 oder 2019 nicht vorhanden ist. Jungunternehmer mit Gewinnen haben selbstverständlich weiterhin die Möglichkeit bis zu € 2.000 pro Monat zu erhalten.

Gibt es besondere Unterstützung für Geringverdiener?

Wer einen monatlichen Verdienst unter der Ausgleichszulage (€ 966,65) hat, bekommt 90% statt 80% des Verdienstentgangs ersetzt. Voraussetzung dafür ist, dass keine zugelassenen weiteren Nebenverdienste bestehen.

Ist eine Förderung aus dem Familienhärteausgleichsfonds ein Ausschlussgrund?

Eine Förderung aus dem Familienhärtefallfonds ist vom Doppelförderungsverbot ausgenommen und damit kein Ausschlussgrund für die Beantragung einer Unterstützung aus dem Härtefallfonds.

Können auch 24h-Pflegekräfte eine Förderung erhalten?

Wer eine Steuernummer hat, selbständige oder gewerbliche Einkünfte erzielt und über ein inländisches Konto verfügt, ist grundsätzlich anspruchsberechtigt. Daher können auch selbständige Pflegekräfte eine Förderung erhalten, sofern die allgemeinen Voraussetzungen (insbesondere ein Umsatzeinbruch von mindestens 50%) vorliegen. Gibt es keinen Einkommensteuerbescheid stehen für jeden Betrachtungszeitraum € 500 zu.

Welche Hilfe gibt es bei welcher Stelle für die Land- und Forstwirtschaft?

Für Betriebe, die ihr Einkommen aus der land- und forstwirtschaftlichen Produktion erwirtschaften, besteht ebenfalls die Möglichkeit, um eine Soforthilfe aus dem Härtefallfonds anzusuchen. Die Abwicklung der Förderung erfolgt in diesem Fall online über die Agrarmarkt Austria (AMA). Hier können Wein- und Mostbuschenschankbetriebe, Betriebe, die Privatzimmer oder Ferienwohnungen im land- und forstwirtschaftlichen Nebengewerbe vermieten (Urlaub am Bauernhof) sowie land- und forstwirtschaftliche Betriebe, die an Gastronomie oder Schulen direkt vermarktet haben, um Unterstützung anzusuchen. Anspruchsberechtigt sind außerdem Privatzimmervermieter von privaten Gästezimmern im eigenen Haushalt mit höchstens 10 Betten, die nicht der Gewerbeordnung 1994 unterliegen.

Seit 16.4.2020 können Anträge für die Auszahlungsphase 2 über das InternetServiceportal der Agrarmarkt Austria (AMA) - www.eama.at - eingebracht werden.

Informationen darüber, welche Betriebe zur Antragstellung berechtigt sind, welche Kriterien erfüllt sein müssen sowie Details zur Höhe und Abwicklung der Auszahlung finden Sie unter <https://www.bmlrt.gv.at/land/produktion-maerkte/haertefallfonds-landwirtschaft.html>

(Quelle: www.bmf.gv.at und www.wko.at – Stand: 02.08.2020)

Corona-Kurzarbeit - FAQ

Kurzarbeit bedeutet, dass in einem Betrieb die Arbeitszeit von Mitarbeitern für einen bestimmten Zeitraum herabgesetzt wird. Dies hilft den Unternehmen, aber auch den Beschäftigten, denn so werden in Krisensituationen Kündigungen vermieden. Die Mitarbeiter bleiben weiterhin in Ihrem Betrieb beschäftigt, sind zu 100% sozialversichert und bekommen ein monatliches Gehalt – trotz herabgesetzter Stundenanzahl. Dafür übernimmt das AMS den Großteil der Gehaltszahlungen.

Was ist die Corona-Kurzarbeit?

Die Corona-Kurzarbeit ist eine neue, erweiterte Form der Kurzarbeit für Unternehmen, die von COVID-19 wirtschaftlich betroffen sind.

Was ist das Ziel der Corona-Kurzarbeit?

- Sicherung der Arbeitsplätze
- Liquidität der Unternehmen erhalten
- Bewährte Fachkräfte sichern

Ist Kurzarbeit für alle Unternehmen möglich?

- Kurzarbeit ist für Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße und unabhängig von der jeweiligen Branche möglich.
- Sollte keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite vorhanden sein (z.B. bei Vereinen, NGOs), so genügt für die Sozialpartnereinigung die Zustimmung auf Arbeitnehmerseite.
- Arbeitskräfteüberlasser sind förderbar.
- Insolvente Unternehmen, die sich in einem Konkurs- oder Sanierungsverfahren befinden, sind nicht förderbar.
- Gebietskörperschaften, juristische Personen öffentlichen Rechts, die nicht aktiv am Wirtschaftsleben teilnehmen, sowie politische Parteien sind nicht förderbar.

Welche Dienstnehmer kommen für Kurzarbeit in Frage?

- Grundsätzlich kommen alle arbeitslosenversicherungspflichtige Arbeitnehmer für Kurzarbeit in Frage.
- Mitglieder des geschäftsführenden Organs sind förderbar, wenn sie ASVG-versichert sind; auch ASVG-pflichtige Vorstandsmitglieder.
- Lehrlinge sind förderbar.
- Freie Dienstnehmer sind förderbar, wenn eine Normalarbeitszeit dargestellt werden kann.
- Geringfügig Beschäftigte, Beamte, Einpersonnenunternehmer und GSVG-pflichtige Gesellschafter-Geschäftsführer sind nicht von den Kurzarbeitsregelungen umfasst

Können einzelne Mitarbeiter von der Kurzarbeit ausgeschlossen werden?

Es steht dem Arbeitgeber frei, mit welchen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmergruppen er KUA abschließt.

Müssen alle Mitarbeiter gleichzeitig in Kurzarbeit „geschickt“ werden?

- Grundsätzlich soll im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung danach getrachtet werden, Kurzarbeit für homogene (Teil-)Betriebe

abzuschließen. Diese (Teil-)Betriebe können die Kurzarbeit zu unterschiedlichen Zeitpunkten starten, wenn dies auf Grund des Sachverhalts geboten ist.

Kann die Arbeitszeit auf 0 Stunden reduziert werden?

- Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen. Die Arbeitsausfallzeit bezieht sich auf die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.
- Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich weniger als 10% ist nicht zulässig. Eine Unterschreitung im Zuge der Umsetzung (z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von Urlaub) ist jedoch möglich und stellt keinen Rückforderungsbestand dar.
- Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einer Ausfallzeit von mehr als 90% ist nicht möglich. Innerhalb des Kurzarbeitszeitraums sind Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100% zulässig.
- Die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und die Summe ihrer Normalarbeitszeit- und Ausfallstunden sind im Kurzarbeitsbegehren für den jeweiligen Kurzarbeitszeitraum darzustellen.
- Der Durchrechnungszeitraum, der zur Beurteilung der Zulässigkeit der im Kurzarbeitsbegehren angegebenen Anzahl an Gesamtausfallstunden maßgeblich ist, erstreckt sich auf den jeweils vereinbarten Kurzarbeitszeitraum.
- Die im Kurzarbeitsbegehren angegebene Anzahl von Arbeitsausfallstunden kann im Zug der Durchführung der Kurzarbeit unterschritten werden. Im Falle der Überschreitung gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein Kurzarbeitsbegehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe eingebracht und genehmigt wird.

Muss der Arbeitnehmer seinen gesamten Urlaub und sein gesamtes Zeitguthaben verbrauchen?

- Alt-Urlaube oder sonstiges Zeitguthaben können grundsätzlich vor und während der Kurzarbeit verbraucht werden.
- Da der Urlaubsverbrauch (bzw. Verbrauch von Zeitguthaben) vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat Arbeitgeber gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen.

Gibt es eine Ausnahme und somit eine Möglichkeit, dass Arbeitgeber einseitig den Verbrauch von Urlaub bzw. von Zeitguthaben anordnen können?

- Ja. Arbeitnehmer, deren Dienstleistungen aufgrund Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, nicht zustande kommen, sind verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen.
- Diese Regelung kann jedoch durch die Sozialpartnervereinbarung überlagert werden.

Corona-Kurzarbeit - FAQ

Ist immer ein voll entlohnter Monat vor Beginn des Kurzarbeitszeitraums erforderlich?

- Ja, im Rahmen der Kurzarbeitsunterstützung förderbar sind nur Beschäftigte mit einem Dienstverhältnis, das in Form eines voll entlohnten Monats vor Kurzarbeit bestanden hat (Beginn des Dienstverhältnisses am kollektivvertraglich frühestmöglichen Arbeitstag im Monat).
- Dies ist auf Grund gesetzlicher Vorgaben und zur Gewährleistung der Administrierbarkeit des Förderinstruments unumgänglich.
- Neu aufgenommene Mitarbeiter können daher allenfalls erst nach einem voll entlohnten Kalendermonat in die Kurzarbeit aufgenommen werden. Für sie ist dann ein eigenes Kurzarbeitsprojekt zu beantragen. Dasselbe gilt für Wiedereintritte nach Arbeitslosigkeit z.B. auf Grund von Einstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen.

Kann für eine privat im Haushalt angestellte Haushaltshilfe Kurzarbeitshilfe gewährt werden?

Nein. Ein Arbeitgeber, der für private Zwecke eine Haushaltshilfe beschäftigt, kann keine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten, weil – in diesem Bereich – kein Betrieb vorliegt.

Falls Eltern aus der Karenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden?

Ja, mit Arbeitnehmern, die aus der Karenz zurückkehren, besteht ein aufrechtes Dienstverhältnis, weshalb Sie grundsätzlich in die Kurzarbeit einbezogen werden können. Als Bemessungsgrundlage kann in diesen Fällen auch das Entgelt vor der Karenz herangezogen werden.

Wie verhalten sich Familienzeitbonus und Kurzarbeit zueinander?

Während der Familienzeit muss der Arbeitgeber kein Entgelt bezahlen. Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf Familienzeitbonus, daher besteht für diesen Zeitraum auch kein Anspruch auf Kurzarbeitsbeihilfe.

Können von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer eine Zusatzbeschäftigung ausüben?

- Ja, die durch Kurzarbeit entstehende Ausfallzeit gilt grundsätzlich als Freizeit. Der Arbeitnehmer muss jedoch das Konkurrenzverbot und vertragliche Vereinbarungen betreffend Nebentätigkeiten weiterhin beachten.
- Die Nebentätigkeit darf auch die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für die den Arbeitgeber mit Kurzarbeit nicht beeinträchtigen.

Kann auch für beschäftigte Personen, die aufgrund ihres Alters (63+) nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen, eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?

Ja, für beschäftigte Personen (nach Vollendung des 63. Lebensjahres) kann eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden, obwohl sie nicht mehr der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen.

Wie lange ist die Förderdauer?

Drei Monate mit einer Verlängerungsoption um weitere drei Monate. Nunmehr wurde die Corona-Kurzarbeit verlängert – Phase 3

Die Eckpunkte der Phase 3 - gültig ab 1. Oktober 2020

Verlängerung der Kurzarbeit um weitere sechs Monate

- Die derzeit geltende Corona-Kurzarbeit (Phase 2) wird bis 30. September 2020 für alle Betriebe fortgeführt.
- Danach wird die Corona-Kurzarbeit für weitere sechs Monate von 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021 verlängert (Phase 3).
- Eine Verlängerung um weitere sechs Monate ab 1. April 2021 wird aufgrund der besonderen Betroffenheit in bestimmten Branchen notwendig sein und soll zeitgerecht eingeleitet werden.

Vergütung beträgt weiterhin 80/85/90 Prozent des Nettolohns

- Die Beschäftigten erhalten weiterhin 80/85/90 Prozent des Nettolohns vor der Kurzarbeit.
- Lohnerhöhungen wie z.B. KV-Erhöhungen und Biennalsprünge werden bei der Vergütung der Kurzarbeit berücksichtigt (dynamische Betrachtung).

Alle Mehrkosten werden den Unternehmen weiterhin voll ersetzt

- Die Arbeitgeber zahlen die anteiligen Kosten für die anfallende Arbeit (Arbeitsentgelt).
- Kosten für entfallende Arbeitsstunden inkl. aller Lohnnebenkosten und Krankenstände werden wie bisher vom AMS voll vergütet.

Standardisiertes Verfahren zur Überprüfung der wirtschaftlichen Betroffenheit

- Das Genehmigungsverfahren bleibt beim unbürokratischen verkürzten Verfahren.
- Der Sozialpartnervereinbarung ist eine Prognoserechnung anzuschließen, die die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens berücksichtigt.

Nicht-Arbeitszeit soll für Weiterbildung genutzt werden

- Für die Beschäftigten besteht eine verpflichtende Weiterbildungsbereitschaft in der vom AMS vergüteten Ausfallzeit.
- Die Weiterbildung wird durch das AMS gemeinsam mit dem Betrieb abgewickelt und kann jederzeit beginnen.
- Weiterbildungsmaßnahmen können bei Bedarf des Unternehmens unterbrochen und innerhalb von 18 Monaten nachgeholt werden.

Arbeitszeit kann zwischen 30% und 80% betragen

- Die Arbeitszeit kann bis auf 30% reduziert werden und kann maximal 80% betragen. Der Durchrechnungszeitraum beträgt sechs Monate.
- In Sonderfällen kann die Arbeitszeit von 30% aber unterschritten werden.
- Die Behaltspflicht nach Kurzarbeit beträgt weiterhin ein Monat.

Lehrlingsausbildung während Kurzarbeit sichergestellt

- Die ordnungsgemäße Ausbildung von Lehrlingen wird auch für Betriebe, die sich lange in Kurzarbeit befinden, sichergestellt.

(Quelle: www.bmafj.gv.at – Stand: 23.07.2020; AMS - Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe Nummer: AMF/8-2020 GZ: BGS/AMF/0702/9973/2020 – Stand 31.07.2020; www.wko.at – Stand 31.07.2020)

Einbeziehung von Gewinnausschüttungen in die GSVG-Beitragsgrundlage von Gesellschafter-Geschäftsführern

Schon seit langer Zeit drängen die Sozialversicherungen, Gewinnausschüttungen bei Gesellschafter-Geschäftsführern nach § 25 Abs. 1 GSVG in die Bemessungsgrundlage zur Sozialversicherung einzubeziehen. Bislang scheiterte dies allerdings am zuverlässigen Datenaustausch.

In der Kapitalertragsteueranmeldung war zwar bereits seit dem Jahr 2016 die Erfassung von Ausschüttungen an Gesellschafter-Geschäftsführer vorgesehen, doch als praktisches Problem gestaltete sich für die Sozialversicherungsträger noch immer die Informationsbeschaffung. Die Kommunikationskanäle zwischen dem Finanzamt und den Sozialversicherungsträgern waren oft lückenhaft.

Alles neu für ab 2019 zugeflossene Ausschüttungen

Mittlerweile ist die rechtliche Grundlage für die Übermittlung von Daten aus der Kapitalertragsteueranmeldung für GSVG-pflichtige

Gesellschafter-Geschäftsführer an die SVS in Kraft getreten. Die diesbezügliche Verordnung vom 26.2.2020 ist erstmals auf Kapitalertragsteueranmeldungen anzuwenden, die im Kalenderjahr 2019 zugeflossene Ausschüttungen betreffen.

Durch den nunmehrigen Datenaustausch sollen die Beiträge den Gesellschafter-Geschäftsführern nun auch tatsächlich vorgeschrieben werden.

Eine Berücksichtigung erfolgt für Beitragszeiträume ab 1. Jänner 2019. Daten, die in Kapitalertragsteueranmeldungen früherer Jahre enthalten sind, werden dadurch nicht übermittelt.

Folgende Daten werden der SVS künftig elektronisch zur Verfügung gestellt:

- Name und Sozialversicherungsnummer des GSVG-pflichtigen Gesellschafter-Geschäftsführers
- Bruttobetrag der Gewinnausschüttung

Achtung bei niedrigem Bezug und hoher Ausschüttung

Für alle Gesellschafter-Geschäftsführer, die schon mit ihren laufenden Bezügen die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung überschreiten, ergeben sich dadurch keine Änderungen. Jene Gesellschafter-Geschäftsführer mit niedriger Vergütung und hoher Gewinnausschüttung müssen allerdings gegebenenfalls mit teilweise empfindlichen Nachzahlungen rechnen.



Vergebührung von Geschäftsraummietverträgen

Im Gegensatz zu Miet- und Pachtverträgen von Wohnobjekten (diese sind seit dem 11.11.2017 gebührenfrei) unterliegen Bestandverträge über Geschäftsräumlichkeiten nach wie vor einer Bestandvertragsgebühr, wenn darüber eine gebührenrechtlich maßgebliche Urkunde errichtet wurde.

Die Höhe der Gebühr ist von den vertraglich vereinbarten Leistungen und von der Miet- bzw. Pachtdauer abhängig. Zu den vertraglich vereinbarten Leistungen zählen alle wiederkehrenden und/oder einmaligen Leistungen, zu denen sich der Mieter/Pächter verpflichtet hat. Neben der vereinbarten Miete bzw. Pacht, fallen auch die Umsatzsteuer (bei Ausübung der Option), die Betriebskosten für Wasser, Heizung und Müllabfuhr sowie Baukostenbeiträge etc. darunter.

Darüber hinaus ist zu beurteilen, ob der Bestandvertrag aus gebührenrechtlicher Sicht auf bestimmte oder aber auf unbestimmte Dauer abgeschlossen ist.

Vereinbarung auf unbestimmte Zeit

Bestandverträge sind gebührenrechtlich dann auf unbestimmte Dauer abgeschlossen, wenn die Vereinbarung auf unbestimmte Zeit lautet oder eine Vereinbarung über die Dauer fehlt und auch sonst im Vertrag kein Anhaltspunkt enthalten ist, auf welche Dauer sich die Vertragsparteien binden wollten. Dies kann auch trotz mietrechtlicher Befristung des Vertrages gegeben sein, wenn im Vertrag etwa alle denkmöglichen Kündigungsgründe vereinbart wurden und somit eine uneingeschränkte Kündigungsmöglichkeit besteht. Bemessungsgrundlage für Bestandverträge mit unbestimmter Dauer bildet der 3-fache Jahreswert der wiederkehrenden Leistungen zuzüglich etwaiger einmaliger Leistungen.

Vertrag auf bestimmte Zeit

Eine bestimmte Dauer liegt hingegen dann vor, wenn nach dem Vertragsinhalt beide Vertragsteile auf eine bestimmte Zeit an das Ver-

tragsverhältnis gebunden sind. Die Bemessungsgrundlage ist der Wert der vom Bestandnehmer während der gesamten vorgesehenen Vertragsdauer geschuldeten Leistungen, höchstens jedoch das 18-fache des Jahreswertes der vertraglich vereinbarten Leistungen. Sind Bestandverträge daher auf mehr als 3 Jahre befristet abgeschlossen, so zahlt man in der Regel eine höhere Gebühr als bei unbefristeten Verträgen. Die Gebühr beträgt im Allgemeinen 1% von der Bemessungsgrundlage.

Beispiel: Geschäftsraummietvertrag, Laufzeit auf 5 Jahre befristet. Vereinbarung sämtlicher denkmöglicher Kündigungsgründe, monatlicher Bruttomietzins (inkl. Betriebskosten, USt, etc.) € 1.700. Da der an sich zwar befristete Vertrag aufgrund der uneingeschränkten Kündigungsmöglichkeit durch Vereinbarung sämtlicher denkmöglicher Kündigungsgründe gebührenrechtlich als unbestimmter Mietvertrag gilt, bildet die Bemessungsgrundlage der 3-fache Jahreswert. Die Gebührenschild beträgt somit € 612 ($1.700 \times 12 \times 3 \times 1\%$). Wäre der Vertrag auch aus gebührenrechtlicher Sicht befristet, entstünde in diesem Fall eine höhere Gebührenschild (1% vom 5-fachen Jahreswert somit € 1.020).

Berechnung, Meldung, Bezahlung

Der Vermieter ist verpflichtet, die Bestandvertragsgebühr selbst zu berechnen und bis zum 15. Tag des dem Entstehen der Gebührenschild zweifolgenden Monats (samt Anmeldung des Rechtsgeschäfts) an das zuständige Finanzamt zu entrichten. Alternativ kann der Vermieter auch einen Parteienvertreter (z.B. Notar, Rechtsanwalt) dazu bevollmächtigen.

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) entschied neuerlich, ob die Vermietung einer Wohnung über eine Onlineplattform eine Raummiete oder eine Beherbergung im Sinne des Gewerberechts darstellt.

Vermietung von Wohnungen auf Onlineplattform – Gewerbeberechtigung erforderlich?

Auswirkungen kann die Einstufung als Beherbergung im Sinne des Gewerberechts auf die gewerbliche Sozialversicherung des Vermieters und auf die Umlagen-Zahlungen an die Wirtschaftskammer haben. Weiters können Strafen für die nicht vorhandene Gewerbeberechtigung anfallen.

Vermietung oder Beherbergung?

Für die Abgrenzung der Beherbergung von Gästen zur bloßen Wohnraumvermietung ist - neben anderen Aspekten – maßgeblich, ob gleichzeitig mit der Zurverfügungstellung von Wohnraum damit üblicherweise in Zusammenhang stehende Dienstleistungen erbracht werden. Es ist dabei immer auf alle Umstände des Einzelfalls Bedacht zu nehmen.

VwGH-Entscheidung 2019

Bei einer Entscheidung des VwGH im Jahr 2019 waren für die Einstufung der Vermietung einer Eigentumswohnung als gewerblich folgende Umstände ausschlaggebend:

- Bewerbung auf einschlägigen Internetportalen,
- zusätzliche Leistungen (Wäsche, W-Lan Zugang, Flachbildfernseher und Endreinigung),

- kurze Mietdauer (ein bis zwei Nächte, selten eine Woche),
- zu Preisen jenseits einer normalen Wohnraummiete.

Aktuelle VwGH-Entscheidung

Im gegenständlichen Fall bot der Vermieter drei Wohnungen für touristische Zwecke auf einer Website unter dem Motto „... ideal für Wanderer, Mountainbiker, Bergsteiger und auch für Motorradfahrer ...“ an. Die auf der Website angebotenen Leistungen bzw. das vorhandene Inventar beinhaltet (u.a.) eine Küche (samt Küchengeräten), ein TV-Gerät, kostenlosen Internetzugang sowie die Mitbenützung einer Waschküche. Shampoo und Waschmittel wird ebenfalls zur Verfügung gestellt. Als Kontaktperson vor Ort für Notfälle ist die Schwester des Vermieters angegeben. Der Vermieter selbst war seit Beginn der Vermietung kein einziges Mal am Standort der Wohnungen.

Der VwGH kam nach Abwägung aller Umstände zum Schluss, dass die Grenze zur bloßen Raummiete überschritten wurde und somit eine Gewerbeberechtigung erforderlich ist. Nach Ansicht des VwGH ist es nicht erforderlich, dass der Vermieter für die Erbringung von Dienstleistungen

vor Ort ist, diese können auch von einem Dritten erbracht werden und fordern nicht zwingend eine persönliche Anwesenheit. Darüber hinaus ist auf die Frage, welche Dienstleistungen üblich sind und somit vom Kunden erwartet werden, nach der Art des Beherbergungsbetriebes zu beurteilen. Gäste erwarten bei Anmietung einer Wohnung über diese Internetplattform üblicherweise die Erbringung von Dienstleistungen nur in geringem Ausmaß. Weiters weist auch das Anbieten der Wohnungen auf einer Internetplattform zu touristischen Zwecken (und damit in der Regel für eine kurze Aufenthaltsdauer) auf einen gewerblichen Beherbergungsbetrieb hin.

Die Vermietung von Wohnungen kann jedoch nicht nur gewerberechtliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, sondern ist auch aus einkommensteuerlicher, umsatzsteuerlicher sowie im Falle der Beschäftigung von Arbeitnehmern auch aus kollektivvertraglicher Sicht zu beurteilen.

10 Jahre Verjährung bei vorsätzlicher Abgabenverkürzung

Die Verjährung im Besteuerungsverfahren beträgt im Regelfall fünf Jahre, für hinterzogene Abgaben erstreckt sie sich aber auf zehn Jahre.



Abgaben können von der Abgabenbehörde nur so lange festgesetzt werden, als noch keine Verjährung eingetreten ist. Die Verjährung hat den Zweck, nach einem gewissen Zeitablauf Rechtsfriede einkehren zu lassen, insbesondere da davon auszugehen ist, dass nach dieser Zeit der Sachverhalt aufgrund von Beweisschwierigkeiten nur noch schwer zu ermitteln wäre. Wurden Abgaben vom Abgabepflichtigen hinterzogen, also vorsätzlich nicht abgeführt, kommt jedoch nicht die allgemeine Verjährungsfrist zur Anwendung, sondern eine verlängerte. Die Abgabenbehörde kann daher in solchen Fällen auch Abgaben für weiter zurückliegende Jahre festsetzen.

Vorsätzliche Abgabenverkürzung

Die Festsetzungsverjährung im Besteuerungsverfahren beträgt im Regelfall fünf Jahre (und kann sich um jeweils ein Jahr verlängern), für hinterzogene Abgaben erstreckt sich diese hingegen auf zehn Jahre. Der Tatbestand der Steuerhinterziehung ist daher nicht nur aus finanzstrafrechtlicher Sicht von Relevanz, sondern auch für die Frage, für welchen Zeitraum in der Vergangenheit die Abgabenbehörde Steuern nacherheben darf, zum Beispiel aufgrund von Feststellungen bei einer Außenprüfung.

Ob sich die Verjährungsfrist auf zehn Jahre verlängert, hängt somit davon ab, ob in den relevanten Jahren eine vorsätzliche Abgabenverkürzung (Abgabenhinterziehung) begangen wurde. Vorsätzlich handelt, wer einen Sachverhalt verwirklichen will, der einem gesetzlichen Tatbild (einem Delikt) entspricht. Dazu genügt es, dass der Täter diese Verwirklichung ernstlich für möglich hält und sich mit ihr abfindet.

Keine Verlängerung ohne Beweis

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hat in diesem Zusammenhang festgestellt, dass die Beweislast für die Abgabenhinterziehung und damit auch für die Verlängerung der abgabenrechtlichen Verjährungsfrist bei der Abgabenbehörde liegt. Diese muss dafür eindeutige, ausdrückliche, begründete und nachprüfbare Feststellungen treffen und darf nicht pauschal von hinterzogenen Abgaben ausgehen. Auch für diese Prüfung gilt die Unschuldsvermutung. Von der verlängerten Verjährungsfrist darf die Abgabenbehörde nur etwa dann ohne weitere Prüfung ausgehen, wenn ein rechtskräftiger Schuldausspruch im Finanzstrafverfahren vorliegt.

Täter – Beitragstäter

Allerdings hat der VwGH auch festgestellt,

dass die verlängerte Verjährungsfrist für hinterzogene Abgaben nicht zur Voraussetzung hat, dass der Steuerpflichtige selbst für die Hinterziehung der Abgabe verantwortlich ist und somit selbst vorsätzlich gehandelt hat. Es reicht vielmehr aus, wenn der für die Hinterziehung Verantwortliche ein Beitragstäter ist, wenn etwa ein Dienstnehmer des Abgabepflichtigen vorsätzlich gehandelt hat. Die zehnjährige Verjährungsfrist gilt somit unabhängig davon, wer konkret die Abgaben hinterzogen hat.

TIPP

Für die Bereinigung von „vorsätzlichen Fehlern“ in der Vergangenheit bietet sich die Erstattung einer Selbstanzeige an. Dabei ist jedoch genau abzuwägen, für welchen Zeitraum diese Selbstanzeige erfolgen soll, da in diesem Zusammenhang vor allem die verlängerte abgabenrechtliche Verjährungsfrist zu berücksichtigen ist. Abgesehen davon ist zu beachten, dass Selbstanzeigen formal korrekt erstattet werden müssen, um Straffreiheit zu erlangen – wir unterstützen Sie dabei gerne.

Das Bundesfinanzgericht hat aktuell entschieden, dass ein Wiederaufnahmebescheid aufzuheben ist, wenn der Prüfbericht keine konkreten Ausführungen zum Neuhervorgekommenen enthält.

© beeboys - stock.adobe.com

Wiederaufnahme durch die Finanzverwaltung

Die Rechtskraft eines Bescheides gewährt dem Unternehmer vor allem Rechtssicherheit und Rechtsbeständigkeit. Ein rechtskräftiger Bescheid kann grundsätzlich nicht mehr geändert werden. Dennoch ermöglicht das Verfahrensrecht, unter bestimmten Voraussetzungen sowohl zugunsten als auch zulasten des Unternehmers die Rechtskraft zu durchbrechen.

Ein solches Mittel stellt die Wiederaufnahme des Verfahrens dar. Vereinfacht gesprochen liegt ein rechtskräftiger Abgabenbescheid dann vor, wenn die Beschwerdefrist von einem Monat ab Zustellung ungenützt verstrichen ist. Mittels Wiederaufnahme kann das bereits abgeschlossene Verfahren jedoch vom Unternehmer oder von der Finanzverwaltung bis zum Ablauf der Verjährungsfrist wiedereröffnet werden.

Hierzu müssen folgende Gründe vorliegen:

- der Bescheid ist durch eine gerichtlich strafbare Tat herbeigeführt oder sonst wie erschlichen worden, oder
- Tatsachen oder Beweismittel sind im abgeschlossenen Verfahren neu hervorgekommen, oder
- der Bescheid ist von Vorfragen abhängig, über die nachträglich von der Verwaltungsbehörde bzw. dem Gericht in wesentlichen Punkten anders entschieden worden ist.

Zusätzlich hätte die Kenntnis dieser Umstände allein oder in Verbindung mit dem sonstigen Ergebnis des Verfahrens einen im Spruch anders lautenden Bescheid herbeigeführt.

Amtswegige Wiederaufnahme

Der Wiederaufnahmebescheid hat eine Begründung zu ent-

halten. Dabei ist im Falle einer amtswegigen Wiederaufnahme zu berücksichtigen, dass es nicht Sache des Abgabepflichtigen ist, das Nichtvorliegen eines Wiederaufnahmegrundes nachzuweisen, sondern Aufgabe der Abgabenbehörde, die von ihr verfügte Wiederaufnahme durch unmissverständliche Hinweise darauf zu begründen, z.B. welche Tatsachen oder Beweismittel auf welche Weise neu hervorgekommen sind. In der Regel erfolgt eine Wiederaufnahme durch die Finanzverwaltung im Rahmen einer Betriebsprüfung aufgrund von neu hervorgekommenen Tatsachen. Wie beispielsweise Betriebseinnahmen oder doppelt verbuchte Aufwendungen, die dem Finanzamt bisher nicht bekannt waren. Der Wiederaufnahmebescheid muss jedoch von der Finanzverwaltung entsprechend begründet werden. Verweist die Finanzverwaltung in dieser Begründung auf den Betriebsprüfungsbericht, kann dies ausreichend sein.

Entscheidung des Bundesfinanzgerichtes

Dazu hat jedoch das Bundesfinanzgericht in einer aktuellen Entscheidung ausgeführt, dass der Wiederaufnahmebescheid aufzuheben ist, wenn der Prüfbericht keine konkreten Ausführungen zum Neuhervorgekommenen enthält. Bitte beachten Sie, dass diesbezüglich eine Amtsrevision beim Verwaltungsgerichtshof (VwGH) anhängig ist.

Sollte bei Ihnen im Rahmen einer Betriebsprüfung die Finanzverwaltung eine Wiederaufnahme beantragen, so unterstützen wir Sie gerne mit unserem Fachwissen. Es besteht die Möglichkeit, Bescheide sowohl nach materiell rechtlichen als auch verfahrensmäßigen Bestimmungen zu prüfen.

FAZIT

Im Endergebnis verlangt der EuGH eine gleitende Betrachtung des Durchrechnungszeitraumes. Auch bei fixen Bezugszeiträumen muss sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden zu jeder Zeit, also in einem nach vorn und zurück verschiebbaren Zeitraum von 17 Wochen einhält. Es bleibt abzuwarten, wie das Zentralarbeitsinspektorat (ZAI) auf dieses Urteil reagiert.

EuGH: durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden – 17-wöchiger Durchrechnungszeitraum fix oder gleitend?

Seit 1.9.2018 dürfen Arbeitnehmer bis zu 60 Wochenstunden arbeiten. Das AZG schränkt diese Möglichkeit aber insofern ein, als in einem 17-wöchigen Durchrechnungszeitraum 48 Wochenstunden nicht überschritten werden dürfen. Der EuGH hat sich nun zur Frage geäußert, ob dieser Zeitraum fix ist oder auch gleitend eingehalten werden muss.

Im konkreten Fall ging es um einen Rechtsstreit zwischen einer französischen Polizeigewerkschaft und französischen Behörden wegen des Durchrechnungszeitraums für die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

Das Gericht stellte an den EuGH die Frage, ob die Bestimmungen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) einer französischen Bestimmung entgegenstehen, wonach für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit fix definierte Bezugszeiträume herangezogen werden dürfen. Die Arbeitszeitrichtlinie legt fest, dass die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten darf. In Österreich wurde diese Vorschrift in § 9 Abs 4 AZG umgesetzt - demnach darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von (grundsätzlich) 17 Wochen das Ausmaß

von 48 Stunden nicht überschreiten.

In Österreich (aber wohl auch in anderen Ländern) war bisher die herrschende Meinung, dass es sich um einen vorab festgelegten Zeitraum mit fixem Beginn und fixem Ende handeln muss. Um eine etwaige Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat ermöglichen zu können war es daher erforderlich, dass sich aus den Arbeitszeitaufzeichnungen der Beginn und die Dauer des Durchrechnungszeitraumes ergibt (z.B. beginnend mit 1.1. bis 30.4.; beginnend mit dem individuellen Arbeitsjahr oder mit dem Beginn einer Durchrechnungsperiode bei Gleitzeitvereinbarung).

Der EuGH stellte kürzlich fest, dass die Arbeitszeitrichtlinie diese Frage nicht regelt, sodass es den Mitgliedstaaten grundsätzlich freistehe, die Bezugszeiträume nach ihrer Wahl zu bestimmen. Er wies jedoch auch

darauf hin, dass selbst bei der Einhaltung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeitgrenzen innerhalb des festen Bezugszeitraumes im Ergebnis lange Zeiten überdurchschnittlich hoher Arbeitsbelastung vorliegen können.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet am Ende und am Anfang eines Durchrechnungszeitraumes mehrere Wochen lang 60 Stunden; innerhalb des jeweiligen fixen Durchrechnungszeitraumes aber im Durchschnitt max. 48 Stunden pro Woche. In diesem Fall kann es aber passieren, dass der Arbeitnehmer innerhalb von 17 Wochen mehr als 48 Stunden im Schnitt arbeitet. Es läge im konkreten Fall also eine mögliche Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers vor, obwohl dieser die Höchstarbeitszeitgrenzen innerhalb der fixen Durchrechnungszeiträume eingehalten hat.

(vgl. EuGH, C 254/18)

OGH-Urteil zur Gleitzeit – Elfte und zwölfte Arbeitsstunde können als Überstunden zu werten sein

Bisher herrschte bei vielen Unternehmen Unklarheit, wie sich die Regelungen zur „großen“ Gleitzeitvereinbarung bei einem Zwölf-Stunden-Tag zu abweichenden kollektivvertraglichen Regelungen verhalten.

So sieht z.B. der Kollektivvertrag für das Metallgewerbe maximal einen Zehn-Stunden-Tag vor. Damit hat sich nun der Oberste Gerichtshof (OGH) näher beschäftigt und folgende Klarstellung getroffen:

Gleitzeitvereinbarungen können eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ermöglichen – das regelt das Arbeitszeitgesetz (AZG) in der seit September 2019 geltenden Fassung (§ 4b Abs. 4 AZG). Allerdings müssen die Vereinbarungen erlauben, dass Mitarbeiter Zeitguthaben ganztagig verbrauchen können. Zudem darf keine wöchentliche Ruhezeit den Verbrauch ausschließen.

Der Kollektivvertrag für das Metallgewerbe sieht hingegen vor, dass Unternehmen die tägliche Normalarbeitszeit nur auf bis zu zehn Stunden verlängern dürfen (§ 4b Abs. 4 AZG). Dies ist über eine Betriebsvereinbarung möglich beziehungsweise in Betrieben ohne Betriebsrat über eine Vereinbarung mit den einzelnen Arbeitnehmern.

Darf der KV einschränken?

Die Kompetenztatbestände des Arbeitszeitgesetzes (AZG)

schränken hier jene des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) zur Regelung von Arbeitszeit und Entgelt durch Kollektivvertrag nicht ein. Andererseits kann der Kollektivvertrag mangels einer ausdrücklichen Ermächtigung die im Arbeitszeitgesetz den Betriebsvereinbarungsparteien eingeräumte Regelungskompetenz nicht einschränken. Somit darf der Kollektivvertrag die Arbeitszeit nicht grundsätzlich auf zehn Stunden einschränken.

Günstigkeitsprinzip

Bestehen Kollektivvertragsregelungen und Betriebsvereinbarungsregelungen zum selben Regelungsbereich, so wird deren Verhältnis zueinander durch das Günstigkeitsprinzip des § 3 ArbVG bestimmt. Da die Bestimmungen des Kollektivvertrags günstiger sind als die einer Betriebsvereinbarung nach § 4b AZG gehen sie vor.

KV darf Überstunden anordnen

Daher kann der Kollektivvertrag sehr wohl für die große Gleitzeitvereinbarung anordnen, dass die elften und zwölften Arbeitsstunden als Überstunden zu werten sind und somit ein Zuschlag gebührt.

© beeboys - stock.adobe.com



Bezahlung von Strafen eines Dienstnehmers

Strafen und Geldbußen, die von Gerichten, Verwaltungsbehörden oder den Organen der EU verhängt werden, sind grundsätzlich steuerlich sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Arbeitnehmer nicht abzugsfähig.

Begeht der Dienstnehmer in Ausübung seines Berufes eine Verwaltungsübertretung und wird ihm die deshalb verhängte Verwaltungsstrafe ersetzt, so hat dies steuerliche Auswirkungen. Die übernommene Strafe stellt einerseits einen steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis (Sachbezug) für den Mitarbeiter dar, andererseits kann der Dienstgeber diesen Aufwand als Betriebsausgabe (Lohnaufwand) geltend machen.

Beispiel: Dienstnehmer A ist bei der Firma B als Außendienstmitarbeiter angestellt.

Fährt A nun im Rahmen seines Dienstverhältnisses mit überhöhter Geschwindigkeit im Ortsgebiet und erhält hierfür eine Verwaltungsstrafe im Ausmaß von € 100, bestehen folgende Möglichkeiten:

- Der Dienstnehmer bezahlt seine Strafe selbst. Diese Ausgabe kann er im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung nicht als Werbungskosten geltend machen.
- Der Dienstgeber übernimmt die Strafe. In diesem Fall ist der Betrag von € 100 als Sachbezug des Dienstnehmers

zu berücksichtigen und unterliegt der Lohnsteuer. Beim Dienstgeber fallen zusätzliche Lohnabgaben von rund 30% an. Dem Dienstnehmer werden der Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung (rund 18%) sowie die Lohnsteuer abgezogen. Ausgehend von einer Strafhöhe im Ausmaß von € 100, erwachsen dem Dienstgeber in diesem Zusammenhang Kosten von rund € 130. Der Dienstnehmer hat für die Übernahme der Verwaltungsübertretung durch den Dienstgeber rund € 18 zuzüglich der gesetzlichen Lohnsteuer zu tragen.

© Daniel Hohlfeld - stock.adobe.com





© rh2010 - stock.adobe.com

Arbeitgeber kontrolliert Dienstnehmer über GPS-Ortungssystem im Dienstwagen

Ein Arbeitgeber baute seinem Arbeitnehmer ohne dessen Kenntnis und Zustimmung ein GPS-Ortungssystem in das Dienstfahrzeug ein, das jederzeit zahlreiche GPS-Daten übertragen konnte. Auch während der privaten Nutzung wurde der Arbeitnehmer geortet.

Das GPS-System konnte außerdem den Batteriepegel überwachen und erkennen, wann die Zündung eingeschaltet wurde. Die erfassten Daten konnten Geschäftsführer, Vertriebsleiter, Produktionsleiter und Innendienstleiterin jederzeit über das Internet angesehen. Es existierte kein Betriebsrat, daher gab es auch keine Betriebsvereinbarung über die GPS-Ortung. Der Arbeitgeber nutzte das GPS-Ortungssystem auch nicht zur strategischen Vertriebssteuerung.

Der Arbeitnehmer forderte seinen Arbeitgeber mehrmals schriftlich und mündlich auf, die Überwachung zumindest in der Freizeit zu unterlassen, jedoch erfolglos. Die GPS-Ortung brachte dem Kläger erhebliche Unannehmlichkeiten. Sein Vorgesetzter rief ihn beispielsweise an und fragte ihn, warum er von zu Hause so spät weggefahren sei. Der Arbeitnehmer wollte das Dienstfahrzeug verständlicherweise nicht mehr während seiner Freizeit verwenden und nutzte deshalb sein eigenes Auto.

Entscheidungen der beiden Vorinstanzen, die dem Kläger einen immateriellen Schadenersatzanspruch in Höhe von € 2.400 zugesprochen haben, mit folgender Begründung:

Der Arbeitgeber hat mit dem GPS-Ortungssystem technische Möglichkeiten zur dauernden Kontrolle seiner Vertriebsmitarbeiter geschaffen, die die Menschenwürde berühren. Dadurch wurde die vom Arbeitnehmer in den Betrieb miteingebrachte Privatsphäre kontrolliert. Für die Zulässigkeit einer solchen Kontrolle wäre aber jedenfalls eine Betriebsvereinbarung oder die einzelvertragliche Zustimmung des Arbeitnehmers notwendig gewesen. Der Arbeitgeber hat daher durch die Verwendung des GPS-Ortungssystems im Dienstfahrzeug des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit und Freizeit rechtswidrig und schuldhaft in die Privatsphäre des Arbeitnehmers (höchstpersönlicher Lebensbereich) eingegriffen.

(vgl. OGH 22.1.2020, 9 ObA 120/19s)

Schadenersatz für Dienstnehmer

Der Oberste Gerichtshof bestätigte die



© rogerphoto - stock.adobe.com

Unentgeltliche Mitarbeiterbeteiligungen

Die unentgeltliche oder verbilligte Übertragung von Beteiligungen an Arbeitnehmer ist ein steuerpflichtiger Sachbezug. Diese Steuerpflicht lässt sich aber vermeiden.

Bei Kapitalgesellschaften gibt es oft Überlegungen, Arbeitnehmern Anteile an der Kapitalgesellschaft unentgeltlich zu übertragen, also zu „schenken“. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die unentgeltliche oder verbilligte Übertragung von Beteiligungen an Arbeitnehmer einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis und somit einen Sachbezug darstellt, der einkommensteuerpflichtig ist. Dieser Sachbezug gehört zum sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtigen Entgelt. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht aber eine Steuerbefreiung bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von € 3.000.

Arbeitnehmer wird nicht wirtschaftlicher Eigentümer

Werden vom Arbeitgeber GmbH-Anteile an Arbeitnehmer übertragen, kommt es im Zeitpunkt der Übergabe zum „Zufluss“ beim Arbeitnehmer. Eine Übertragung einer Beteiligung (und damit ein Zufluss) liegt aber nur dann vor, wenn die Beteiligung ein Wirtschaftsgut ist und der Arbeitnehmer wirtschaftlicher Eigentümer wird. Keine Übertragung einer Beteiligung

– und damit auch kein Zufluss – liegt daher vor, wenn

- der Arbeitnehmer über die Beteiligung nicht frei verfügen kann
- oder ein Verkauf oder die Weitergabe an Dritte durch Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber auf Dauer eingeschränkt wird
- oder dem Arbeitnehmer wirtschaftlich gesehen nur ein Verfügen über die Erträge aus der Beteiligung für eine bestimmte Zeit (z.B. während der Dauer des Dienstverhältnisses) eingeräumt wird.

Rückkaufsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitnehmer wird nicht wirtschaftlicher Eigentümer der Beteiligung, wenn etwa dem Arbeitgeber ein Rückkaufsrecht zu einem von vornherein vereinbarten Preis eingeräumt wird. Ein Vorkaufsrecht des Arbeitgebers zum Marktpreis oder eine bestimmte Sperrfrist (bis zu fünf Jahren) hinsichtlich einer Verwertung der Beteiligung sprechen für sich allein nicht gegen ein wirtschaftliches Eigentum des Arbeitnehmers. Auch eine vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer verfügte Behal-

tefrist führt zu keiner anderen Beurteilung. Die Bewertung des geldwerten Vorteiles hat mit dem üblichen Endpreis des Abgabebesitzes zu erfolgen. Die Anwendung des Wiener Verfahrens stellt im Regelfall eine geeignete Ermittlungsform dar.

Besteuerung der laufenden Erträge

Hinsichtlich der Besteuerung der laufenden Erträge aus der Beteiligung (z.B. Dividenden) wird aufgrund der Stellung des Arbeitnehmers unterschieden: Ist der Arbeitnehmer Eigentümer der Beteiligung, sind die daraus resultierenden Erträge nach den allgemein geltenden steuerlichen Vorschriften zu behandeln (z.B. Dividenden aus GmbH-Anteilen als endbesteuerte Einkünfte aus Kapitalvermögen mit 27,5% KESt). Ist der Arbeitnehmer wirtschaftlich betrachtet nicht Eigentümer der Beteiligung, weil er sie z.B. zu einem bestimmten Preis bei Beendigung des Dienstverhältnisses wieder an den Arbeitgeber übertragen muss, sind die Erträge aus der Beteiligung als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit zu erfassen.



© Svitlana - stock.adobe.com

Ausgleichstaxe nach Behinderten-einstellungsgesetz bei Bildungskarenz

Alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen, sind gesetzlich verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten einzustellen. Das Bundesverwaltungsgericht hatte in einem aktuellen Fall zu klären, ob auch Dienstnehmer während einer Bildungskarenz zu dieser Pflichtzahl anzurechnen sind.

Um dem Erfordernis der Anrechnung auf die Pflichtzahl gerecht zu werden, muss der oder die Betreffende eingestellt und beim

Dienstgeber beschäftigt sein, aber auch entlohnt werden.

Im konkreten Fall gab es eine Dienstnehmerin, die begünstigte Behinderte ist, sich aber in Bildungskarenz befand und daher nicht entlohnt wurde. Das Bundesverwaltungsgericht kam zu dem Ergebnis, dass diese Dienstnehmerin daher nicht auf die Pflichtzahl anzurechnen war.

(vgl. BVwG 12.6.2019, W115 2011249-1)

Unwirksame Probezeitauflösung durch Lehrberechtigten via WhatsApp – Schadenersatzanspruch bei Lehrlingsakzept der Auflösung?

Grundsätzlich ist die Auflösung eines Lehrverhältnisses nur dann wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Akzeptiert der Lehrling jedoch eine - unwirksame - Auflösung via WhatsApp, so hat dieser keinen Schadenersatzanspruch.

Im gegenständlichen Fall ging es um einen Lehrling in der Gastronomie, dessen Dienstgeber das Lehrverhältnis in der Probezeit über WhatsApp beendete. Dies widerspricht dem Schriftformgebot des § 15 Abs. 2 BAG und wäre daher grundsätzlich rechtsunwirksam.

Der Lehrling entschloss sich jedoch, die – formwidrige – Aufklärungserklärung des Dienstgebers anzuerkennen. Dadurch wird die relative Nichtigkeit der Kündigung, die sich aus der Verletzung der Formvorschriften ergibt, saniert. Der Lehrling kann also aus der Formwidrigkeit keine Ansprüche ableiten, sondern nur aus einer allfälligen Unbegründetheit bzw. Fristwidrigkeit.

Da jedoch ein Lehrverhältnis während der Probezeit ohne Angabe von Gründen jederzeit einseitig aufgelöst werden kann, besteht auch kein Schadenersatzanspruch.

(vgl. OGH 9 ObA 135/18w vom 28. April 2019)

© rvlsoft - stock.adobe.com



FORT- UND AUSBILDUNGSREPORT

Herzlich gratulieren dürfen wir Herrn Christian Schweighart zur bestandenen Prüfung zum Diplom-Buchhalter an der Akademie der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer!

Herzlichen Glückwunsch vom Team von Schlack & Partner!



© Zarya Maxim - stock.adobe.com

Einen der wenigen Ferialjobs bekommen?

Achtung auf Steuern, Familienbeihilfe und Sozialversicherung!

Durch die COVID-19-Krise ist das Angebot an Ferialjobs im Sommer 2020 deutlich eingeschränkt.

Typischerweise hat die Wiedereinstellung von zuvor arbeitslos gewordenen Mitarbeitern Vorrang und spielen auch die während des Lock-downs aufgebrauchten Urlaubstage der Mitarbeiter eine Rolle, wodurch in den Sommermonaten 2020 weniger Bedarf an Urlaubsvertretungen besteht. Sofern trotz all dieser Widrigkeiten ein Ferialjob ergattert werden konnte, sollten die Themen Steuern, Familienbeihilfe und Sozialversicherung genau beachtet werden, damit es nicht im Nachhinein zu unangenehmen Konsequenzen kommt. Die nachfolgenden Ausführungen gelten selbstverständlich nicht nur für „Ferialjobs“ sondern auch für laufende Jobs neben dem Studium.

Steuerliche Konsequenzen

Die ertragsteuerliche Behandlung bei Ferialjobs hängt grundsätzlich davon ab, ob man beim Arbeitgeber angestellt ist oder in Form eines Werkvertrags bzw. freien Dienstvertrags tätig wird. Dauert das Angestelltenverhältnis z.B. nur einen Monat (aber jedenfalls kürzer als ein volles Jahr) und werden aufgrund einer entsprechend hohen Entlohnung Sozialversicherung und Lohnsteuer einbehalten, so ist es ratsam, in dem darauffolgenden Kalenderjahr eine Arbeitnehmerveranlagung (bis zu 5 Jahre im Nachhinein) durchzuführen. Diese führt regelmäßig zu einer Steuergutschrift,

da die Bezüge auf das ganze Jahr verteilt werden und eine Neudurchrechnung der Lohnsteuer vorgenommen wird.

Erfolgt die Beschäftigung im Werkvertrag bzw. auf Basis eines freien Dienstvertrags, so liegen Einkünfte aus selbständiger Arbeit vor und es wird keine Lohnsteuer einbehalten. Ab einem Jahreseinkommen von € 11.000 bzw. von € 12.000 wenn auch lohnsteuerpflichtige Einkünfte darin enthalten sind, muss eine Einkommensteuererklärung abgegeben werden.

Umsatzsteuerpflicht ist i.Z.m. Ferialjobs auf Werkvertragsbasis bzw. als freier Dienstnehmer theoretisch denkbar, aber jedenfalls erst dann, wenn die Nettoeinnahmen € 35.000 übersteigen, da bis dahin die unechte Umsatzsteuerbefreiung als Kleinunternehmer gilt.

Familienbeihilfe

Der Verdienst aus einem Ferialjob kann, insbesondere, wenn er mit anderen Einkünften zusammenfällt, dazu führen, dass die Zuverdienstgrenze für die Familienbeihilfe überschritten wird. Ist dies der Fall, so muss der die Grenze überschreitende Betrag zurückgezahlt werden. An die Familienbeihilfe ist auch das Schicksal des Kinderabsetzbetrags geknüpft. Die (zumeist für die Eltern) unliebsame Rückzahlungsverpflichtung tritt ein, wenn auf das Kalenderjahr bezogen ein steuerliches Einkommen von mehr als € 10.000 erzielt wird, wobei gewisse Besonderheiten bei

der Ermittlung dieser Grenze zu berücksichtigen sind. Dies gilt auch, wenn die Familienbeihilfe direkt an das Kind ausbezahlt wird. Wichtigste Ausnahme von der Rückzahlungsverpflichtung ist das Alter - die Zuverdienstgrenze hat vor Vollendung des 19. Lebensjahres keine Bedeutung. Ab Beginn des Kalenderjahres, das auf den 19. Geburtstag folgt, muss allerdings unterschieden werden, ob die Einnahmen (z.B. aus dem Ferialjob) in den Zeitraum fallen, in dem Familienbeihilfe bezogen wurde oder nicht. Erfolgt etwa kurzfristig kein Bezug von Familienbeihilfe, so sind Einnahmen während dieses Zeitraums nicht maßgeblich für die Berechnung der Zuverdienstgrenze. Wichtig ist auch zu beachten, dass für die Familienbeihilfe nicht nur aktive Einkünfte (bei dem Ferialjob sind das im Regelfall Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit) sondern alle der Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte maßgebend sind - endbesteuerte Einkünfte (z.B. Zinsen oder Dividenden) bleiben jedoch außer Ansatz.

Sozialversicherung

Die meisten Ferialpraktikanten - wenn sie angestellt sind und somit nicht auf Basis eines Werkvertrags bzw. freien Dienstvertrags arbeiten - werden sozialversicherungsrechtlich wie normale Arbeitnehmer behandelt. Beträgt das Bruttogehalt mehr als € 460,66 monatlich, so treten Pflichtversicherung und Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen ein.

Impressum:

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich ist die Schlack & Partner Steuerberatung GmbH, Peter-Rosegger-Gasse 19, 8580 Köflach, T. 03144 2417, F. DW-24 office@schlack-partner.at

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

Irrtum, Druck- & Satzfehler vorbehalten.

Druck: Scharmer GmbH, 8330 Feldbach