



Registrierkassa

Der Knicks vor den Vereinen!

Mit 1.1.2016 trat die Registrierkassenpflicht in Kraft. Der Unmut war nicht nur bei den Unternehmern groß. Der Druck auf die Regierung wurde immer größer und schlussendlich – zu groß!

Speziell gemeinnützige Vereine und Vorfeldorganisationen von Parteien zogen gegen die Registrierkassenpflicht bei Festveranstaltungen zu Felde.

Daher hat der Ministerrat am 21.6.2016 einige Erleichterungen zur Registrierkassenpflicht, vor allem für gemeinnützigen Vereine, Vereinsfeste und im Zusammenhang mit Umsätzen im Freien beschlossen.

Lesen sie hier die wichtigsten Eckpunkte:

- Verschieben des Inkrafttretens für die verpflichtende technische Sicherheitseinrichtung von Registrierkassen von 1.1.2017 auf 1.4.2017
- Vereinsfeste und Feste von Körperschaften öffentlichen Rechts sollen bis zu einem Ausmaß von 72 Stunden im Jahr (bisher 48 Stunden) von der Registrierkassenpflicht ausgenommen werden.
- Diese Erleichterung soll auch für Feste von politischen Parteien gelten, allerdings eingeschränkt auf ein ortsübliches Ausmaß (Jahresumsatz bis € 15.000).
- Für kleine Vereinskantinen entfällt die Registrierkassenpflicht, wenn die Kantine maximal 52 Tage pro Jahr geöffnet ist und einen Umsatz von maximal € 30.000 erzielt.
- Erzielten Unternehmen einen Teil ihrer Umsätze außerhalb von

festen Räumlichkeiten, sollen diese Umsätze – losgelöst vom Gesamtumsatz - von der Registrierkassenpflicht ausgenommen werden, wenn sie € 30.000 nicht überschreiten (Kalte-Hände Regelung).

- Für Kreditinstitute soll die Registrierkassenpflicht entfallen.
- Keine Registrierkassenpflicht soll es für Alm-, Berg-, Ski- und Schutzhütten geben, wenn die Umsätze € 30.000 nicht überschreiten.
- Bei kleinen Vereinsfesten soll eine Zusammenarbeit zwischen Gastronomie und gemeinnützigen Vereinen möglich sein, ohne dass die steuerlichen Begünstigungen für den Verein verloren gehen.
- Für kurzfristig unentgeltlich aushelfende Familienangehörige soll künftig grundsätzlich gelten, dass es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis sondern um „familienhafte Mithilfe“ handelt. Lesen Sie hierzu auch unseren Bericht auf Seite 12.

Die Änderungen lösen nicht überall Begeisterungstürme aus – vor allem nicht bei jenen Unternehmern die bereits eine Registrierkassa erworben haben und diese jetzt vielleicht gar nicht mehr benötigen würden. Wir sind überzeugt, dass dies nicht der letzte Akt in diesem Trauerspiel war – das dicke Ende kommt noch. Wir werden darüber berichten!

Wenn die Finanz die Kassa prüft

Im Zuge der Einführung der Einzelaufzeichnungs-, Registrierkassen- und Belegerteilungspflicht besucht die Finanz die Unternehmen und kontrolliert die Kassa.

Compliance-Nachschau – das Ein-Seiten-Formular

Diese Nachschau wurde laut Finanzministerium im ersten Quartal 2016 durchgeführt. Hier hat sich das Finanzamt angekündigt und einen Termin vereinbart. Der Besuch sollte vor allem informieren. Es drohten keine Strafen, wenn es noch keine gesetzeskonforme Registrierkasse

„Die Überprüfungen erfolgen systematisch und sind umfangreich!“

gab. Es wurde gemeinsam das Ein-Seiten-Formular KN 1a ausgefüllt, das dann von der Finanz und vom Unternehmer unterschrieben wurde.

Da aufgrund einer Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes die Registrierkassenpflicht frühestens ab 1.5.2016 besteht, ist damit zu rechnen, dass auch noch weiterhin Compliance-Nachschauen mit dem Formular KN 1a durchgeführt werden.

Nachschau zur Einzelaufzeichnungs-, Registrierkassen- und Belegerteilungspflicht – das Vier-Seiten-Formular

Angekündigt ab dem zweiten Quartal 2016, verwendet die Finanz das ausführlichere



Vier-Seiten-Formular KN 1b. Mit Hilfe des Formulars und der Beilage/Checkliste werden die neuen Pflichten überprüft. Bis 30.6.2016 wurde noch nicht gestraft, wenn man das Fehlen der Registrierkasse sinnvoll begründen konnte.

Kassennachschau – das Zwölf-Seiten-Formular

Hier stattet die Finanzpolizei einen Besuch ab und kontrolliert mit Hilfe des Zwölf-Seiten-Formulars (!!!) KN 1. Dies erfolgt immer unangekündigt und hat das Ziel, Straftaten aufzudecken und zu verfolgen. Das Formular KN 1 ist als vertraulich

eingestuft und überprüft, ob technisch die Kassenrichtlinie eingehalten wurde und ob die tatsächlichen Umsätze im Kassensystem abgebildet werden. Ab 1.4.2017 wird auch die technische Sicherheitseinrichtung überprüft.

TIPP

Kontaktieren Sie uns umgehend, wenn die Finanzpolizei bei Ihnen erscheint oder wenn sich eine Nachschau ankündigt! Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite!

INHALT

AKTUELLES

1 – 3

- Registrierkassa – Der Knicks vor den Vereinen!
- Wenn die Finanz die Kassa prüft
- Vorsteuer bei Tages- und Nächtigungsgeldern

STEUERN

4 – 7

- Umsatzsteuer-Weiterverrechnung bei Schenkung eines Betriebes
- Ansässigkeitsbescheinigung muss im Original vorliegen
- Betrieblicher Verlustvortrag für die Pension?
- Nebentätigkeiten zu ÖKL-Sätzen können ab 2016 Gewerbe werden
- Kinderbetreuungskosten – Qualifikation der Betreuungsperson

RECHT & ORDNUNG

8 – 11

- Kein Anbringen an die Finanzverwaltung per Computer-Fax (e-FAX)
- Säumniszuschlag: Verzögerungen zu Lasten des Abgabepflichtigen
- Business Judgment Rule
- Kapitalgesellschaften neu seit 2016: "Micros"
- Geldwäsche-Bestimmungen werden kontrolliert
- Kündigung eines älteren Arbeitnehmers wegen mangelnder Teamfähigkeit

SOZIALVERSICHERUNG

12

- Nur mehr eine Versicherungsgrenze für „Neue Selbständige“
- Familien-Aushilfe im Betrieb neu geregelt

PERSONAL & KOSTEN

13 – 15

- Auch Arbeit „auf Probe“ ist ein echtes Dienstverhältnis
- Beendigung im Probemonat wegen Schwangerschaft ist diskriminierend
- Auf Reisen sind zwölf Stunden erlaubt
- Steuergünstige Verköstigung von Mitarbeitern
- Informieren Sie Ihre Teilzeitmitarbeiter über offene Stellen
- Entlassung eines Vorarbeiters wegen sexueller Belästigung ist gerechtfertigt

DATEN & FAKTEN

16

- Energieabgabenvergütung: Rückwirkend auf Dienstleistungsbetriebe auszudehnen?

Vorsteuer bei Tages- und Nächtigungsgeldern

Seit 1. Mai 2016 fallen 13 Prozent Umsatzsteuer für Hotel-Übernachtungen an – wir berichteten in unserer letzten Ausgabe. Dies hat auch Auswirkungen auf die Vorsteuern bei Dienstreisen.



Ein Arbeitgeber darf aus den pauschalen Tages- oder Nächtigungsgeldern anteilige Vorsteuerbeträge herausrechnen, wenn die Dienstreise ausschließlich in Österreich stattgefunden hat. Dabei sind die ausbezahlten Tages- und Nächtigungsgelder als Bruttobeträge anzusehen, aus denen der entsprechende Steuersatz herauszurechnen ist.

Bis April 2016 konnten 10 % Vorsteuer herausgerechnet werden, da die Steuer sowohl für die Übernachtung wie auch für das Frühstück 10 % betrug.

Seit Mai 2016 ist es komplizierter. Jetzt muss man für die Übernachtung 13 % Umsatzsteuer bezahlen. Das Frühstück bleibt bei 10 %. Für die Hotellerie wurde eine Aufteilungsregelung geschaffen: Je teurer das Zimmer, desto geringer der Anteil des Frühstücks.

So auch die Regelung bei der Nächtigungspauschale: Hier werden 80 % für das Zimmer und 20 % für das Frühstück

angenommen. Somit kommt man auf einen Vorsteuerbetrag von € 1,65 pro Nacht. Bis April waren es € 1,36.

Beispiel: Die Dienstreise, die von Wien nach Villach führt, beginnt am Montag um 8:00 Uhr und endet um 14:15 Uhr am Folgetag.

Daher gebührt:

1. ein voller Tagsatz in Höhe von € 26,40
2. ein aliquoter Tagsatz in Höhe von € 15,40
3. eine pauschale Nächtigungsgebühr in Höhe von € 15

Entsprechend den Umsatzsteuerrichtlinien ist das Nächtigungsgeld aufzuteilen: Auf das Zimmer (= Beherbergungskosten) ent-

fallen 80 % des Betrages, 20 % auf das Frühstück (= Verpflegungskosten).

An Stelle der pauschalen Nächtigungsgebühr können auch die tatsächlichen Kosten für Übernachtungen einschließlich Frühstück in einem Quartier herangezogen werden, sofern eine den steuerlichen Anforderungen entsprechende Rechnung vorliegt. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Rechnung für die Unterkunft auf den Namen des Unternehmers oder des Arbeitnehmers ausgestellt wird. Ein Vorsteuerabzug steht aber lediglich dann zu, wenn ein Beleg ausgestellt wird, welcher über Zeit, Ziel und Zweck der Reise, die betroffene Person und über den Betrag Aufschluss gibt, aus dem die Vorsteuer errechnet wird.

Anspruch	Betrag in Euro	Umsatzsteuersatz	Betrag Vorsteuer
Tagesgeld	€ 41,80 (= € 26,40 + € 15,40)	10 %	€ 3,80
Nächtigungsgeld Anteil für Zimmer	€ 12	13 %	€ 1,38
Nächtigungsgeld Anteil für Frühstück	€ 3	10 %	€ 0,27
Summe	€ 56,80		€ 5,45

Umsatzsteuer-Weiterverrechnung bei Schenkung eines Betriebes

Bei einer unentgeltlichen Übertragung eines Betriebes ist für die Weiterverrechnung der Umsatzsteuer zu prüfen, ob für die geschenkten Wirtschaftsgüter ein Vorsteuerabzug in Anspruch genommen wurde.

Möchte ein Unternehmer seinen Betrieb mittels Schenkung übertragen, so wird dieser Rechtsvorgang der Entnahme eines Gegenstandes gleichgestellt und würde der umsatzsteuerlichen Eigenverbrauchsbesteuerung unterworfen, sofern hinsichtlich der geschenkten Wirtschaftsgüter ein Vorsteuerabzug geltend gemacht wurde. Die Bemessungsgrundlage der Eigenverbrauchsbesteuerung stellen der Wiederbeschaffungspreis bzw. bei selbst hergestellten Gegenständen die Selbstkosten dar.

Bei der unentgeltlichen Übertragung eines Betriebes muss für jeden Gegenstand, für den ein Vorsteuerabzug in Anspruch genommen wurde, der Wiederbeschaffungspreis bzw. die Selbstkosten ermittelt werden. Der Beschenkte kann sich bei Weiterführung des Betriebes die in der vom Geschenkgeber auszustellenden Rechnung angeführte Umsatzsteuer als Vorsteuer zurückholen, sofern er selbst zum Vorsteuerabzug berechtigt ist.

Ausnahme Liegenschaften

Eine Ausnahme von dieser Grundregel besteht für Liegenschaften. Die Entnahme und Übertragung von Grundstücken ist gemäß Gesetz steuerfrei. Folglich müsste



aufgrund einer insoweit steuerfreien Entnahme die ursprünglich in Anspruch genommene Vorsteuer (z.B. für die Herstellung des Gebäudes oder für Großreparaturen) im Ausmaß der noch ausstehenden Zwanzigstel berichtet werden.

Da diese berichtigte Vorsteuer aber dem Geschenkgeber nicht überrechnet werden kann, würde die Vorsteuerberichtigung den Geschenkgeber finanziell belasten. Um dies zu verhindern, kann der Geschenkgeber im Rahmen der Übertragung der Liegenschaft zur Umsatz-Steuerpflicht optieren und die

auf den Eigenverbrauch anfallende Umsatzsteuer wie bei allen anderen Gegenständen dem Beschenkten in Rechnung stellen. Der Beschenkte kann sich diese wiederum, bei Vorliegen der Voraussetzungen, als Vorsteuer zurückholen.

Fazit: Bei einer unentgeltlichen Übertragung eines Betriebes ist für die Weiterverrechnung der Umsatzsteuer somit zu prüfen, ob für die geschenkten Wirtschaftsgüter vormals ein Vorsteuerabzug in Anspruch genommen wurde.

Ansässigkeitsbescheinigung muss im Original vorliegen

Beauftragt ein österreichisches Unternehmen ausländische Experten mit einer kaufmännischen oder technischen Beratung, ist die Einkommensteuer grundsätzlich durch Steuerabzug zu erheben (§ 99 Abs. 1 Z 5 EStG). Damit der Steuerpflichtige sich auf (allenfalls günstigere) Besteuerungsregelungen des anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommens berufen kann, genügt es nicht, Kopien der von der ausländischen

Steuerbehörde ausgestellten Ansässigkeitsbescheinigung vorzulegen. Vielmehr müssen dem österreichischen Unternehmen die Ansässigkeitsbescheinigungen im Original vorliegen. Die bloß elektronische Übermittlung und Archivierung ohne Übermittlung der Originale im konventionellen Postweg wäre nur im Ausnahmefall als ausreichend zu werten zum Beispiel, wenn das Original der Ansässigkeitsbescheinigung aus beson-



deren Gründen für andere Zwecke benötigt wird (vgl. EAS 2175).

(EAS 3369, Bundesministerium für Finanzen vom 3. Februar 2016)



Betrieblicher Verlustvortrag für die Pension?

Bei der Aufgabe oder Veräußerung eines Betriebes wird ein Verlustvortrag mit einem etwaigen Aufgabegewinn verrechnet. Ein darüber hinausgehender Verlustvortrag kann dann gegen künftige Pensionseinkünfte verrechnet werden.

Die anlässlich eines Betriebes entstandenen Verluste vorangegangener Jahre können von natürlichen Personen im Rahmen eines Verlustvortrags gewinnmindernd als Sonderausgabe in den folgenden Jahren geltend gemacht werden. Der Verlust ist dabei zu 100% gegen sämtliche Einkünfte verrechenbar und kann daher auch zur Verrechnung mit zukünftigen Pensionseinkünften genutzt werden.

Die Möglichkeit des Verlustvortrages besteht für Unternehmer, die im Rahmen ihres Einzelunternehmens oder als Gesellschafter einer Personengesellschaft auch Verluste „erwirtschaftet“ haben. Der Verlustvortrag stellt ein höchstpersönliches Recht dar, welches nur von demjenigen Steuerpflichtigen genutzt werden kann, der den Verlust auch „erwirtschaftet“ hat.

Ab der Veranlagung 2016 kann der Verlustabzug neben den buchführenden Steuerpflichtigen auch von Einnahmen-Ausgaben-Rechnern zeitlich unbeschränkt genutzt werden. Früher war eine Verwertung des Verlusts für Einnahmen-Ausgaben-Rechner nur möglich, wenn dieser in den vorangegangenen 3 Jahren entstanden ist. Die zeitlich unbeschränkte Verlustverwertung gilt für Ver-

luste, die ab dem Jahr 2013 entstanden sind.

Einzelunternehmen/Mitunternehmeranteil

Bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften stehen die Verlustvorträge dem Unternehmer bzw. den Gesellschaftern zu. Im Rahmen der Aufgabe oder Veräußerung des Betriebes wird in einem ersten Schritt der Verlustvortrag mit einem etwaigen Aufgabegewinn bzw. Veräußerungsgewinn gegengerechnet. Ein darüber hinausgehender Verlustvortrag kann jedoch in den folgenden Jahren genutzt werden und gegen künftige Pensionseinkünfte verrechnet werden.

GmbH

Verlustvorträge, die auf Ebene einer GmbH entstanden sind, können nicht vom Gesellschafter genutzt werden, da nur die GmbH als eigenständiges Steuersubjekt die Verlustvorträge geltend machen kann. Die GmbH kann einen Verlust der vergangenen Jahre in Höhe von 75% ihrer Einkünfte verrechnen. Im Falle der Liquidation der GmbH gehen jedoch noch vorhandene Verlustvorträge unter.

Damit jedoch eine Verrechnung der Verlustvorträge auf Ebene des Gesellschafters gegen zukünftige Pensionseinkünfte erfol-

gen kann, könnte angedacht werden, eine Umwandlung gemäß Umgründungsteuergesetz vorzunehmen, wodurch die Verlustvorträge von der GmbH auf die natürliche Person übertragen werden. Ein weiterer Vorteil wäre unter Umständen, dass im Rahmen der Betriebsaufgabe steuerliche Begünstigungen, beispielsweise im Zusammenhang mit Gebäuden, in Anspruch genommen werden können.

Der Übergang der Verlustvorträge auf die ehemaligen GmbH-Gesellschafter erfolgt jedoch nur, wenn das verlusterzeugende Unternehmen seinen Betrieb noch nicht eingestellt oder zu stark reduziert hat. Zu beachten ist auch, dass durch die Umwandlung bei den Gesellschaftern eine persönliche Haftung entstehen kann. Die vom Gesetzgeber angeordnete fiktive Gewinnausschüttung anlässlich der Umwandlung wird bei Vorliegen von Verlustvorträgen wohl nicht sonderlich ins Gewicht fallen.

TIP P

Da die Umwandlung auch noch weitere Nachteile mit sich ziehen kann, sollte vorher unbedingt mit uns ein Vorteilhaftigkeitsvergleich gemacht werden.



Nebentätigkeiten zu ÖKL-Sätzen können ab 2016 Gewerbe werden

Seit 2016 können auch Nebentätigkeiten, die mit ÖKL-Sätzen verrechnet werden (bäuerliche Nachbarschaftshilfe), bei pauschalierten Land- und Forstwirten steuerlich zum Gewerbe werden.

Aus einkommensteuerlicher Sicht können die Nebeneinkünfte in folgende vier, isoliert zu betrachtende Kategorien eingeteilt werden:

- Be- und Verarbeitung und alle anderen aufzeichnungspflichtigen land- und forstwirtschaftlichen Nebentätigkeiten (bis zu Einnahmen von jährlich € 33.000 Nebeneinkünfte, darüber Gewerbe),
- Privatzimmervermietung bis zu 10 Betten („Urlaub am Bauernhof“; Einnahmen – 50 % der Einnahmen als pauschale Ausgaben),
- Photovoltaikanlagen (Überschusseinspeisung) und
- bäuerliche Nachbarschaftshilfe (bis € 33.000 pro Jahr oder 25 % Umsatzanteil abpauschaliert, darüber Gewerbebetrieb)

Bäuerliche Nachbarschaftshilfe

Unter bäuerlicher Nachbarschaftshilfe versteht man Dienstleistungen und Vermietungen mit land- und forstwirtschaftlichen Betriebsmitteln im Rahmen der überbetrieblichen Zusammenarbeit von Land- und

Forstwirten im örtlichen Nahebereich, wenn bloß die Maschinenselbstkosten vergütet werden. Die Maschinenselbstkosten (ÖKL Sätze) werden jährlich vom Österreichischen Kuratorium für Landtechnik veröffentlicht.

Ab der Veranlagung 2016 ist – auch bei Verrechnung der Maschinenselbstkosten – eine wirtschaftliche Unterordnung jeden-falls nur mehr dann gegeben, wenn die Einnahmen aus der zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit € 33.000 (inklusive USt) nicht übersteigen (gesonderte Einnahmengrenze; keine Anrechnung auf die 33.000 Euro-Grenze für Nebentätigkeit und Be- und Verarbeitung).

Bei über diesen Betrag hinausgehenden Einnahmen ist eine Unterordnung dann gegeben, wenn der Umsatz aus der zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit 25 % der Gesamtumsätze des land- und forstwirtschaftlichen Betriebes nicht übersteigt.

Einnahmen-Ausgaben-Rechnung ist zu erstellen

Werden die Grenzen überschritten, so liegt hinsichtlich der „bäuerlichen Nachbarschaftshilfe“ ein Gewerbebetrieb vor. Dies hat zur Folge, dass eine vollständige Einnahmen-Ausgaben-Rechnung zu erstellen ist. Hinsichtlich der Umsatzsteuer dürfen nicht mehr

13 % USt in Rechnung gestellt werden sondern es kommt der 20%ige Umsatzsteuersatz zur Anwendung.

Falls ein Wechsel von

der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe zum Gewerbe erfolgt, kommt es im Rahmen der gesetzlichen Fristen zu einer positiven Vorsteuerrückrechnung. Im umgekehrten Fall ist eine negative Vorsteuerrückrechnung zu erwarten.

„Eine Klassifizierung als Gewerbebetrieb hat mitunter schwerwiegende Folgen.“

ACHTUNG

Im Falle einer mehr als 20%igen Nutzung des Traktors im Gewerbebetrieb entsteht Kraftfahrzeugsteuerpflicht!

Kinderbetreuungskosten – Qualifikation der Betreuungsperson

Kinderbetreuungskosten können im Veranlagungsweg als außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden und verringern das zu versteuernde Einkommen. Die Begünstigung kann bis zu einem Betrag von € 2.300 pro Kind und Kalenderjahr in Anspruch genommen werden.

Welche Kosten?

Typische Beispiele für die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten sind die von Kindergärten und Horten in Rechnung gestellten Kosten, sofern diese nicht vom Land ersetzt werden (Betreuung, Essen, etc.).

Damit die Betreuungskosten als außergewöhnliche Belastung angesehen werden, sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

Kinder

Als außergewöhnliche Belastung werden nur Kosten für die Betreuung von Kindern, für die dem Steuerpflichtigen mehr als 6 Monate im Jahr entweder zusätzlich zur Familienbeihilfe ein Kinderabsetzbetrag oder ein Unterhaltsabsetzbetrag zustehen, angesehen. Weiters dürfen die Kinder am 1.1. des Kalenderjahres das zehnte Lebensjahr bzw. bei Kindern, für die ein Anspruch auf erhöhte Familienbeihilfe besteht, das sechzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Betreuungskosten

Als begünstigte Kosten gelten nur jene Kosten, die im Rahmen der ausschließlichen Kinderbetreuung angefallen sind. Hierzu zählt die Betreuung in einer öffentlichen institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung



© drubig-photo - Fotolia.com

oder in einer privaten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung, die den landesgesetzlichen Vorschriften entspricht durch eine pädagogisch qualifizierte Person, aufgenommen haushaltszugehörige Angehörige

Pädagogisch qualifizierte Personen

Strittig war, ab wann eine Person als pädagogisch qualifizierte Person angesehen werden kann. Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) gelangte zur Ansicht, dass eine pädagogisch qualifizierte Person zumindest jene Ausbildung benötigt, die auch bei Tagesmüttern und –vätern verlangt ist. Somit widerspricht er der Auffassung des Finanzministeriums, das für die pädagogische Qualifikation einer Person eine Ausbildung im Ausmaß von acht bzw. sechzehn Stunden als ausreichend ansah.

Ansicht der Finanzverwaltung – gültig bis zur Veranlagung 2015

In einer vom Finanzministerium ausgesendeten Information erklärt die Finanzverwaltung, dass für das Veranlagungsjahr 2015 eine Ausbildung der pädagogisch qualifizierten Person im Ausmaß von acht bzw. sechzehn Stunden noch ausreichend ist. Aufgrund dieser Aussendung hat die bisherige Ansicht der Finanzverwaltung noch bis zur Veranlagung 2015 Gültigkeit.

Wie sieht es ab 2016 aus?

Es bleibt abzuwarten, wie zukünftig (ab dem Jahr 2016) aufgrund der VwGH-Rechtsprechung die pädagogische Qualifikation einer Person, die entsprechende Kinderbetreuung übernimmt, von Seiten der Finanzverwaltung definiert wird.

Wie müssen die Kinderbetreuungskosten nachgewiesen werden?

Zum Nachweis der Kinderbetreuungskosten hat die Kinderbetreuungseinrichtung oder die pädagogisch qualifizierte Betreuungsperson eine Rechnung bzw. einen Zahlungsbeleg auszustellen, der folgende Angaben enthält:

- Name und Sozialversicherungsnummer bzw. Kennnummer der Europäischen Krankenversicherungskarte des Kindes
- Rechnungsempfänger (Name und Adresse)
- Ausstellungsdatum
- Fortlaufende Rechnungsnummer
- Zeitraum der Kinderbetreuung

- Bei öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen Name und Anschrift; bei privaten Einrichtungen zusätzlich Hinweis auf die Bewilligung zur Führung der Einrichtung
- Bei pädagogisch qualifizierten Personen Name, Adresse, Sozialversicherungsnummer bzw. Kennnummer der Europäischen Krankenversicherungskarte und Vorliegen der konkreten Qualifikation durch Beilage einer Kopie des entsprechenden Zeugnisses (z.B. Kursbestätigung)
- Rechnungsbetrag (gegebenenfalls mit Umsatzsteuer, wenn kein Kleinunternehmer)

(Quelle: www.bmf.gv.at)

Kein Anbringen an die Finanzverwaltung per Computer-Fax (e-FAX)

Die Formvorschriften für Anbringen an die Finanzverwaltung (Erklärungen, Anträge, Beantwortung von Bedenkenvorhalten, Rechtsmittel usw.) haben sich über die Jahre immer wieder geändert, dabei jedoch nur zum Teil an die modernen Kommunikationsmittel angepasst.



Anbringen via E-Mail gelten dabei beispielsweise nach wie vor nicht als gültige Eingaben. Übermittlungen per Fax sind hingegen zulässig, wobei auch hier Besonderheiten bestehen.

Computer-Fax ≠ Telefax

Gemäß den Vorschriften der Bundesabgabenordnung (BAO) können Anbringen, für welche die Abgabenvorschriften Schriftlichkeit vorsehen, auch telegraphisch, fernschriftlich oder, soweit es durch Verordnung zugelassen wird, elektronisch eingereicht werden. In einer jüngst ergangenen Entscheidung des BFG (GZ RV/7100454/2016 vom 1.3.2016) wurde darüber befunden, dass Anbringen unter Einsatz von sogenannten Computer-Fax-Programmen (somit nicht mittels „klassischem“ Fax-Gerät) nicht unter die Telekopierer-Verordnung fallen, sondern analog zu E-Mails überhaupt nicht als Einbringen gelten. Dies hat zur Folge, dass die Behörde per e-FAX übermittelte Anbringen gar nicht erst als unzulässig zurückweisen muss, sondern diese quasi als gar nicht erst gestellt gelten (damit lösen diese auch keine Entscheidungspflicht der Behörden aus).

Unterschrift auf Fax?

Im Falle zulässiger Anbringen mittels Faxgerät ist darauf zu achten, dass das Original vor der Einreichung (Übermittlung per Fax) zu unterschreiben und sieben Jahre für Beweis Zwecke aufzubewahren ist. Eine fehlende Unterschrift stellt anderenfalls einen nicht behebbaren Mangel dar und führt daher zur Zurückweisung. Eine Revision gegen diese Entscheidung beim VwGH wurde nicht zugelassen, da keine Abweichung zur bisher ergangenen höchstgerichtlichen Rechtsprechung besteht.

Säumniszuschlag: Verzögerungen zu Lasten des Abgabepflichtigen



Technisch bedingte Verzögerungen bei Banküberweisungen, die erst nach dem gesetzlichen Fälligkeitstermin ausgeführt werden, gehen zu Lasten des Abgabepflichtigen.

Werden Abgaben (ausgenommen Nebengebühren) nicht spätestens am Fälligkeitstag entrichtet, so können vom Finanzamt Säumniszuschläge vorgeschrieben werden. Der erste Säumniszuschlag beträgt 2 % des nicht zeitgerecht bezahlten Abgabebetrages. Überweist der Abgabepflichtige seine Abgaben mittels Banküberweisung, so ist er nur dann nicht säumig, wenn der zu zahlende Betrag spätestens am Fälligkeitstag dem Finanzamtskonto gutgeschrieben wird.

3 Tage Respirofrist

Erfolgt die Gutschrift auf dem Finanzamtskonto verspätet, jedoch noch innerhalb von 3 Tagen nach Ablauf des Fälligkeitstages, so ist von der Festsetzung eines Säumniszuschlags dennoch abzugehen (sog. Respirofrist). Zweck dieser 3-tägigen Respirofrist (die nur für bestimmte Entrichtungsformen gilt, wie etwa bei Einzahlung durch Postanweisung oder mittels Banküberweisung) ist es, etwaige Verzögerungen, die durch die Bearbeitung von Banküberweisungen entstehen können, abzumildern. Die Einräumung einer generellen Fristerstreckung für die Abgabentrachtung ist damit allerdings nicht gemeint!

Bundesfinanzgericht: Verzögerungen zu Lasten des Abgabepflichtigen

Das Bundesfinanzgericht (BFG) hat sich in einem jüngst ergangenen Erkenntnis mit dieser Respirofrist näher beschäftigt. In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt nutzte ein Abgabepflichtiger „systemwidrig“ die oben genannte 3-tägige Respirofrist als eine Art verlängerte Entrichtungsfrist und ließ Überweisungen grundsätzlich erst nach den gesetzlichen Fälligkeitsterminen durchführen.

Aufgrund eines technischen Fehlers konnte das empfangende Kreditinstitut der Abgabenbehörde das Guthaben allerdings erst nach Ablauf der Respirofrist gutschreiben. Im Anlassfall kam das BFG schließlich zu dem Ergebnis, dass Abgabepflichtige, die Überweisungen erst während der Respirofrist und damit erst nach den gesetzlichen Fälligkeitsterminen durchführen, auffallend sorglos handeln.

Ein vom Gesetz bei leichter Fahrlässigkeit vorgesehenes Absehen vom Säumniszuschlag kann in so einem Fall nicht angenommen werden. Technisch bedingte Verzögerungen bei Banküberweisungen, die erst nach dem gesetzlichen Fälligkeitstermin ausgeführt werden, gehen daher zu Lasten des Abgabepflichtigen. Die Festsetzung eines Säumniszuschlags erfolgte nach Ansicht des BFG im gegenständlichen Fall daher zu Recht.



Business Judgment Rule

Haftungsregeln für Geschäftsführer und Vorstände.

Leitungsorgane einer GmbH oder AG können seit 1.1.2016 nicht in jedem Fall zur persönlichen Haftung herangezogen werden, wenn infolge einer unternehmerischen Entscheidung ein bestimmter Erfolg ausbleibt.

Geschäftsführer einer GmbH oder auch Vorstandsmitglieder einer AG sind täglich mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert, die fundierte unternehmerische Entscheidungen erfordern. Diese Entscheidungen hat das jeweilige Leitungsorgan mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zu treffen. Wird der Sorgfaltsmaßstab nicht eingehalten, so haftet der insoweit sorglose Geschäftsführer in der Regel mit seinem Privatvermögen gegenüber der Gesellschaft. Eine unmittelbare Haftung gegenüber den Gesellschaftern oder Gläubigern der Gesellschaft kommt hingegen nur in bestimmten Fällen in Betracht.

Gewisses unternehmerisches Risiko

Zumeist sind die Entscheidungen eines Organmitglieds bereits im Vorfeld unter erheblicher Unsicherheit zu treffen, die ein gewisses unternehmerisches Risiko in sich bergen. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass eine sogenannte unternehmerische Ermessensentscheidung zu einem Schaden der Gesellschaft geführt hat, ist fraglich, ob oder inwieweit der Geschäftsführer für den da-

raus entstandenen Schaden einzustehen hat.

Gesetzliche Konkretisierung

Mit 1.1.2016 kam es im Zusammenhang mit den Sorgfaltspflichten eines Geschäftsführers zu einer maßgeblichen gesetzlichen Konkretisierung: Demnach handelt ein Geschäftsführer jedenfalls im Einklang mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes, wenn er sich bei einer unternehmerischen Entscheidung nicht von sachfremden Interessen leiten lässt und auf der Grundlage angemessener Information annehmen darf, zum Wohle der Gesellschaft zu handeln. Damit kommt es zu einer gesetzlichen Verankerung der aus dem amerikanischen Recht stammenden „Business Judgment Rule“, die Organmitgliedern bei ihren Entscheidungen einen unternehmerischen Ermessensspielraum einräumt. Diese gesetzliche Neuregelung war im Kern in der österreichischen Literatur und Judikatur allerdings ohnehin schon längst anerkannt.

Eklatante Überschreitung des Ermessensspielraums

Leitungsorgane einer GmbH oder AG können somit nicht in jedem Fall zur persönlichen Haftung herangezogen werden, wenn infolge einer unternehmerischen Ent-

scheidung ein bestimmter Erfolg ausbleibt. Vielmehr kommt Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern dabei ein Ermessensspielraum zu, der zu respektieren ist. Nur eine eklatante Überschreitung des Ermessensspielraums bzw. eine evident unrichtige Sachentscheidung oder eine geradezu unver-

trebare unternehmerische Entscheidung führt zu einem Missbrauch dieses Ermessensspielraums und damit zur Annahme einer Sorgfaltsverlet-

„Ausgangspunkt ist die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes.“

zung verbunden mit etwaigen haftungsrechtlichen Folgen.

Dokumentation der Entscheidungsgrundlagen

Wie schon bisher ist es für Leitungsorgane daher besonders wichtig, bei wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen zu dokumentieren, dass diese auf Basis angemessener Informationen, frei von sachfremden Interessen und auf Grundlage dieser Informationen zum Wohle des Unternehmens getroffen wurden. Werden die gesetzlichen und gesellschaftsrechtlichen Kriterien eingehalten, so handelt ein Organmitglied jedenfalls sorgfaltsgemäß und hat keine nachteiligen Rechtsfolgen zu befürchten. Eine gerichtliche Überprüfung der Entscheidung scheidet daher insofern aus.



Kapitalgesellschaften neu seit 2016: "Micros"

Aus unternehmensrechtlicher Sicht werden Kapitalgesellschaften anhand der Kriterien Bilanzsumme, Umsatzerlöse und Mitarbeiteranzahl in unterschiedliche Größenklassen eingeteilt. Die Einteilung erfolgt in große, mittelgroße sowie kleine Unternehmen. Neu seit 2016 ist die Kategorie der sogenannten Kleinstkapitalgesellschaften (Micros).

Für die Einteilung der Größenklassen gilt Folgendes:

Zur Gruppe der Kleinstkapitalgesellschaften sind Unternehmen zu zählen, die mindestens zwei der folgenden drei Merkmale nicht überschreiten:

- € 350.000 Bilanzsumme
- € 700.000 Umsatzerlöse
- Im Jahresdurchschnitt 10 Mitarbeiter

Kleine Kapitalgesellschaften sind solche, die von den Merkmalen € 5 Mio. Bilanzsumme, € 10 Mio. Umsatzerlöse sowie durchschnittlich 50 Arbeitnehmer zumindest zwei nicht überschreiten. Entsprechendes gilt bei mittelgroßen Unternehmen. Die maßgeblichen Schwellenwerte belaufen sich hierbei auf € 20 Mio. Bilanzsumme, € 40 Mio. Um-

satzerlöse und durchschnittlich 250 Mitarbeiter. Unternehmen, die zwei der drei für mittelgroße Unternehmen gültigen Grenzwerte überschreiten, werden schließlich als große Kapitalgesellschaften bezeichnet.

Unterschiedliche Rechtsfolgen

An die Einordnung in die jeweilige Größenklasse sind unterschiedliche Rechtsfolgen geknüpft. So hängen etwa Themenbereiche wie die Prüfungspflicht des Jahresabschlusses, Publizitätsvorschriften, Erleichterungen bei den Angaben im Anhang oder die Verpflichtung zur Aufstellung eines Lageberichts von der Größe des Unternehmens ab.

Größenklasse für Kleinstkapitalgesellschaften

Insbesondere die Einführung einer weiteren Größenklasse für Kleinstkapitalgesellschaften bringt Erleichterungen für diese Unternehmen mit sich. So sind Kleinstkapitalgesellschaften nicht verpflichtet, einen Anhang aufzustellen. Darüber hinaus reduzieren sich die zu verhängenden Zwangsstra-

fen im Zusammenhang mit der Offenlegung des Jahresabschlusses. Auch die generelle Prüfpflicht des Jahresabschlusses durch einen Abschlussprüfer besteht für Kleinstkapitalgesellschaften in der Rechtsform einer GmbH nicht. Entsprechendes gilt bei kleinen GmbHs (Ausnahme: gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung eines Aufsichtsrates).

„Je nach Größenklasse gibt es unterschiedliche Pflichten und Rechtsfolgen.“

Bei allen anderen Kapitalgesellschaften (bei mittelgroßen GmbHs und großen GmbHs sowie bei sämtlichen

Aktiengesellschaften) ist zwingend eine Prüfung des Jahresabschlusses durchzuführen.

Ab welchem Zeitpunkt?

Ab dem Geschäftsjahr 2016 ist aus unternehmensrechtlicher Sicht daher im Einzelfall genau darauf zu achten, ab wann eine Kapitalgesellschaft als Kleinstkapitalgesellschaft, kleine, mittelgroße oder große Gesellschaft zu behandeln ist. Schließlich sind mit der jeweiligen Einordnung unterschiedliche Rechtsfolgen verbunden. Die neuen Größenklassen sind für Geschäftsjahre anzuwenden, die nach dem 31.12.2015 beginnen.

Geldwäsche-Bestimmungen werden kontrolliert

Bereits seit 2011 gelten für Gewerbetreibende verschärfte Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismus. Die Gewerbebehörde kann die Einhaltung der Bestimmungen überprüfen.

Zur Bekämpfung der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und um den Wirtschaftsstandort Österreich vor Missbrauch durch Kriminelle zu schützen ist es notwendig, Geldflüsse krimineller Herkunft und für Zwecke der Finanzierung des Terrorismus zu unterbinden. Maßnahmen zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung wurden in der Gewerbeordnung in den §§ 365m-z GewO 1994 umgesetzt. Betroffene Gewerbetreibende sind verpflichtet, diese Bestimmungen zu beachten und die Verpflichtungen und Maßnahmen entsprechend umzusetzen.

Bestimmte Branchen wie z.B. Immobilienmakler, Versicherungsvermittlung oder Unternehmensberatung sowie Händler mit Bareinnahmen über € 15.000 je Transaktion, müssen den Ausweis ihrer Kunden kontrollieren und kopieren. Verdachtsfälle muss man melden.

Ob diese Bestimmungen eingehalten werden, wird von der Gewerbebehörde kontrolliert. Dazu schickt sie einen Fragebogen aus. Bei zu später Beantwortung oder Auskunftsverweigerung drohen Strafen bis € 30.000!

Insbesondere sind folgende Gewerbetreibende von den Bestimmungen der Gewerbeordnung betroffen:

- Handelsgewerbetreibende einschließlich Versteigerer, soweit Zahlungen von € 15.000 oder mehr erfolgen
- Immobilienmakler
- Unternehmensberater und -organisatoren bei Erbringung bestimmter Dienstleistungen für Gesellschaften oder Treuhandschaften
- Versicherungsvermittler im Sinne des § 137a Abs. 1 GewO 1994, wenn diese Lebensversicherungen oder andere Versicherungen mit Anlagezweck vermitteln (Ausnahmen gemäß § 365m Abs. 3 Z 4 lit. a bis d GewO 1994)



© M. Schuppich - Fotolia.com

Die allgemeinen Sorgfaltspflichten entstehen für Gewerbetreibende bei

- Begründung einer Geschäftsbeziehung
- Abwicklung gelegentlicher Transaktionen in Höhe von € 15.000 oder mehr
- Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung
- Zweifel an der Echtheit oder der Angemessenheit von Kundenidentifikationen

Zu den wichtigsten Pflichten der Gewerbetreibenden zählen

- die Feststellung und Überprüfung der Kundenidentität auf Grundlage eines amtlichen Lichtbildausweises (Erstellen einer Kopie),
- gegebenenfalls zusätzlich die Feststellung der Identität des wirtschaftlichen Eigentümers bei Gesellschaften (z.B.: Firmenbuchauszug),
- die Einholung von Informationen über Zweck und angestrebte Art der Geschäftsbeziehung,

- die kontinuierliche Überwachung der Geschäftsbeziehung (Plausibilität der Transaktionen),
- die Schaffung interner Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten (Information und Schulung der Mitarbeiter).

INFO

Auffälligkeiten bzw. Verdachtsfälle bei Geschäften und Transaktionen sind der Geldwächemeldestelle zu melden:

Meldestelle für Geldwäsche

Leiterin: Mag.a Elena Scherschneva-Koller

Bundesministerium für Inneres

Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Bundeskriminalamt
Josef Hlaubek Platz 1, A-1090 Wien
Telefax: +43-(0)1-24836-85290
E-mail: A-FIU@bmi.gv.at

Nur mehr eine Versicherungsgrenze für „Neue Selbständige“

„Neue Selbständige“ sind Personen, die aufgrund einer betrieblichen Tätigkeit steuerrechtlich Einkünfte aus selbständiger Arbeit erzielen.

Bisher gab es für „Neue Selbständige“ zwei Versicherungsgrenzen in der Sozialversicherung. Die sogenannte „große Versicherungsgrenze“ (Wert 2015: € 6.453,36) kam bisher zur Anwendung, wenn ausschließlich die Tätigkeit als „Neuer Selbständiger“ ausgeübt wurde. Wurde nebenbei auch noch eine andere (aktive) Tätigkeit ausgeübt, kam die „kleine Versicherungsgrenze“ zur Anwendung (Wert 2015: € 4.871,76).

Ab 1.1.2016 wurden diese beiden Grenzen zusammengelegt. Unabhängig von der Anzahl oder Art der Tätigkeiten gibt es nur noch eine maßgebliche Versicherungsgrenze. Diese Grenze wurde an die 12-fache ASVG-Geringfügigkeitsgrenze angepasst und beträgt für das Jahr 2016 € 4.988,64. Für besondere Härtefälle, die durch die neue Regelung erstmals unter die Versicherungspflicht fallen, gibt es die Möglichkeit, eine Befreiung in der Pensionsversicherung zu beantragen. Dies ist möglich, wenn

- die Person das 50. Lebensjahr per 1.1.2016 bereits vollendet hat und
- zu diesem Zeitpunkt noch nicht 180 Beitragsmonate in der Pensionsversicherung erworben hat und
- einen Antrag innerhalb eines Jahres ab Verständigung durch den Versicherungsträger, spätestens bis 31.12.2019 stellt.

Wird die Versicherungsgrenze überschritten und wird dies dem Versicherungsträger nicht gemeldet, fällt wie bisher ein Strafzuschlag von 9,3 % an. Allerdings wurde die diesbezügliche Meldefrist nun verlängert. Um zukünftig einen Strafzuschlag zu vermeiden, reicht es, wenn die Meldung innerhalb von acht Wochen ab Ausstellung des Einkommensteuerbescheids erfolgt.

Maßgeblich für die Frist ist das Datum des Einkommensteuerbe-



scheids. Sollte bereits vorher ein Leistungsanspruch in der Kranken-, Unfall- oder Pensionsversicherung gewünscht sein, ist auch weiterhin eine (vorzeitige) unterjährige Meldung möglich, in der man angibt, dass die Grenze im gegenständlichen Jahr voraussichtlich überschritten werden wird. Stellt sich jedoch im Nachhinein heraus, dass die Versicherungsgrenze tatsächlich unterschritten wurde, werden die Beitragszahlungen vom Sozialversicherungsträger nicht rückerstattet.

Familien-Aushilfe im Betrieb neu geregelt

Familiäre Aushilfe wird künftig unkomplizierter möglich sein.

Bisher wurden mithelfende Familienmitglieder von den Behörden oftmals als Dienstnehmer eingestuft. Das hatte mitunter unverhältnismäßige bürokratische und finanzielle Konsequenzen für die Betriebe.

Praxisnahe Lösung

Die kurzfristige Aushilfe durch Familienangehörige wird nun praxisgerechter geregelt. So wird der Angehörigenkreis

erweitert, sodass künftig nicht nur bei Partnern, Kindern und (bisher eingeschränkt) Eltern von einer "familienhaften Mitarbeit" und somit keinem Dienstverhältnis ausgegangen wird, sondern auch bei Großeltern und Geschwistern - vorausgesetzt, dass diese bereits eine Pension oder Vergleichbares erhalten, sich in Ausbildung befinden oder selbst einer voll versicherten Tätigkeit nachgehen. Zudem stellen freie oder verbilligte Mahlzeiten, Aufwandsentschädigungen, ge-

ringfügige Zuwendungen und geringfügige Trinkgelder (bis zu 30 €) in Zukunft kein Entgelt dar.

Gilt nicht für GmbH's

Ein Wermutstropfen ist jedoch, dass die Regelung nicht für die Mitarbeit in Familienbetrieben gilt, die in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung betrieben werden.

Auch Arbeit „auf Probe“ ist ein echtes Dienstverhältnis



Im Zuge einer Kontrolle traf die Finanzpolizei einen Arbeitnehmer an, der gemeinsam mit dem Chefmechaniker des Arbeitgebers mit Reparaturarbeiten an einem LKW beschäftigt war. Der Arbeitnehmer war nicht bei der Sozialversicherung angemeldet, weshalb die Behörde dem Arbeitgeber einen Beitragszuschlag vorschrieb.

Der Arbeitgeber bekämpfte die Vorschreibung und brachte vor, dass die Mitarbeit bei den Reparaturarbeiten nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses erfolgt sei. Vielmehr wollte er sich erst von der Eignung des Bewerbers für die Tätigkeit als Mechaniker überzeugen. Der Bewerber sei zu keinem

Zeitpunkt organisatorisch in den Betrieb eingebunden gewesen. Auch hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeit hätte es keinerlei Vorgaben gegeben, weil Zeit und Ort beider Bewerbungsgespräche einvernehmlich vereinbart worden wären und er diese ohne jede Sanktion zu jedem Zeitpunkt abbrechen und das Firmenareal ohne Angabe von Gründen verlassen hätte können. Mit dem Bewerber sei – so wie bei Vorstellungsgesprächen mit anschließendem Qualifikationstest üblich – kein Entgelt vereinbart worden.

Unentgeltliche Probearbeit – in welchem Interesse?

Für das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) stand fest, dass es sich bei diesem „Probe-

tag“ um ein echtes Dienstverhältnis gehandelt hat. Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes, unterliegt auch eine probeweise verrichtete Tätigkeit der Pflichtversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Der Arbeitgeber kann eine Beschäftigung, die typischerweise Teil eines Probearbeitsverhältnisses ist, nicht beliebig in das Vorstellungsgespräch integrieren und so Bewerber zu Arbeitsleistungen ohne Entgeltanspruch anhalten. Wenn der Arbeitgeber das Vorstellungsgespräch dazu benützt, eine Arbeitsleistung in Anspruch zu nehmen, die üblicherweise nicht unentgeltlich erbracht wird, weil sie Teil der Betriebsarbeit oder Einschulung ist, entspricht das nicht den Interessen des Arbeitnehmers. Ein solches Vorgehen lässt sich auch nicht durch berechnete Interessen des Arbeitgebers rechtfertigen.

Wurde gearbeitet oder nur zugesehen?

Im konkreten Fall sah der Bewerber am Tag der behördlichen Kontrolle keineswegs bloß zu, sondern verrichtete vielmehr auf Anweisung des Chefmechanikers selber Hilfsarbeiten, die bis in die Nachmittagsstunden andauerten. Es lag daher unzweifelhaft ein Dienstverhältnis vor, das zu einer Meldepflicht nach ASVG führt. Da der Arbeitgeber dieser Meldepflicht nicht nachgekommen ist, verhängte die Behörde den Beitragszuschlag zu Recht.

(BVwG 14.3.2016, L501 2120070-1)

Beendigung im Probemonat wegen Schwangerschaft ist diskriminierend

Eine Arbeitnehmerin verklagte ihren Arbeitgeber, weil dieser ihr Dienstverhältnis in der Probezeit auflöste. Sie stützte sich in der Klage darauf, dass die Auflösung wegen der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft erfolgt und daher diskriminierend sei.

Umkehr der Beweislast

Die Arbeitnehmerin musste den Diskriminierungstatbestand zunächst glaubhaft machen. Das heißt, sie musste Hinweise anfüh-

ren, die einen Zusammenhang zwischen der nachteiligen Behandlung (hier: Auflösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit) und dem Geschlecht nahelegen. Dadurch verlagert sich die Beweislast auf den beklagten Dienstgeber, der nun beweisen muss, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht aus Motiven erfolgte, die rechtlich verpönt sind.

Gibt es einen Zusammenhang?

Im vorliegenden Fall gelang der Arbeit-

nehmerin die Glaubhaftmachung des behaupteten Zusammenhangs zwischen der vermuteten Schwangerschaft und der Auflösung des Probearbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber scheiterte jedoch am Beweis der von ihm behaupteten Auflösungsmotive.

Der Klage, die Auflösung des Dienstverhältnisses für rechtsunwirksam zu erklären, war somit stattzugeben.

(OLG Wien 22. 12. 2015, 9 Ra 111/15g, vgl. auch ARD 6498/8/2016)

Auf Reisen sind zwölf Stunden erlaubt

Wer auf einer Dienstreise ein Fahrzeug lenkt, darf insgesamt zwölf Stunden arbeiten. Bisher waren zehn Stunden erlaubt. Damit soll die Rückkehr nach Hause oder zum Arbeitsplatz erleichtert werden.



Bis Ende 2015 galt: Wenn ein Arbeitnehmer im dienstlichen Auftrag eine Dienstreise antrat und dazu ein Auto selbst fuhr („aktive“ Reisezeit), dann durften Arbeits- und Reisezeit zusammen maximal zehn Stunden ausmachen. Wenn man aufgrund einer langen Rückreise die Zehn-Stunden-Grenze zu überschreiten drohte, musste man übernachten. Um das zu verhindern, darf ab 1.1.2016 bedingt durch die Reise zwölf Stunden gearbeitet werden.

Voraussetzung ist, dass die Benützung des Autos ausdrücklich angeordnet wurde oder, dass das Ziel mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht oder nicht zeitgerecht erreichbar ist. Freiwilliges Autofahren sowie die Reise in Bahn, Bus und Flugzeug oder als Beifahrer gelten als passive Reisetätigkeit, die nicht beschränkt ist.

Berufskraftfahrer

Die neue Zwölf-Stunden-Grenze gilt nicht für Arbeitnehmer, bei denen Lenken eine Haupttätigkeit darstellt (z.B. Taxifahrer oder bei Zustelldiensten). Hier bleibt es bei maximal zehn Stunden inklusive Fahrtzeiten.

Außendienst

Im Außendienst ist die neue Zwölf-Stunden-Grenze nur dann anwendbar, wenn der Mitarbeiter sein übliches Gebiet verlässt. Wer z.B. regelmäßig drei Bundesländer betreut, für den gelten weiterhin die zehn Stunden, solange er in seinem Gebiet bleibt.

Arbeitszeit bei Lehrlingen

Lehrlinge ab 16 Jahre dürfen länger arbeiten. So wurde die Tagesarbeitszeit bei passiver Reisezeit auf zehn Stunden angehoben.

Reisezeiten gelten grundsätzlich als Arbeitszeiten

Reisezeiten können in die Normalarbeitszeit fallen oder Überstunden sein. Danach richtet sich die Bezahlung laut Kollektivvertrag.

Steuergünstige Verköstigung von Mitarbeitern



Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter sind unter bestimmten Voraussetzungen von der Lohnsteuer befreit. Heuer gab es im Bereich „steuer-günstige Verköstigung“ von Mitarbeitern relevante Änderungen.

Unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten, die der Arbeitgeber an seine Mitarbeiter zur Verköstigung am Arbeitsplatz freiwillig gewährt, sind von der Einkommensteuer befreit. Unklar ist in diesem Zusammenhang, wie der Begriff „am Arbeitsplatz“ zu verstehen ist. Bis dato wurde der Begriff eher weit ausgelegt, wodurch nicht nur Mahlzeiten, die unmittelbar im Betrieb ausgegeben wurden, von der Steuerbefreiung erfasst waren, sondern auch die Verköstigung der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes des Arbeitgebers, wie etwa durch ein Gasthaus, mit dem der Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung getroffen hat.

Kantine außerhalb des Betriebsgeländes?

Nach neuerer Ansicht der Finanzverwaltung sollen freie oder verbilligte Mahlzeiten aber künftig nur mehr dann von der Steuerbefreiung erfasst werden, wenn sie im Betrieb verabreicht werden oder wenn sie von außerhalb des Betriebes zum Verbrauch in den Betrieb geliefert werden. Liegt die Kantine außerhalb des Betriebsgeländes oder erfolgt die Verköstigung durch ein Gasthaus in dessen eigenen Räumlichkeiten, soll es zu einem Verlust der Steuerfreiheit kommen. Das Bundesfinanzgericht (BFG) ist in einem jüngst ergangenen Erkenntnis dieser engen Ansicht der Finanzverwaltung aber nicht ge-

folgt. Gegen diese Entscheidung wurde Revision beim Verwaltungsgerichtshof (VwGH) eingebracht. Es bleibt daher abzuwarten, ob sich der VwGH der Rechtsansicht des BFG anschließt.

Gutscheine für Mahlzeiten

Alternativ können dem Arbeitnehmer auch Gutscheine für Mahlzeiten gewährt werden (sog. „Menü Gutscheine“). Diese sind bis zu einem Wert von € 4,40 pro Arbeitstag steuerfrei, sofern die Gutscheine nur am Arbeitsplatz oder in einer Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden können. Seit dem 1.1.2016 ist es dabei nicht mehr erforderlich, dass sich die Gaststätte, bei welcher der Gutschein eingelöst wird, in der Nähe des Arbeitsplatzes befindet.

Gutscheine für Lebensmittel

Können die Gutscheine auch zur Bezahlung von Lebensmitteln verwendet werden und müssen sie nicht sofort konsumiert werden, sind sie bis zu einem Betrag von € 1,10 pro Arbeitstag von der Einkommensteuer befreit (sog. „Lebensmittelgutscheine“).

Wann steuerfrei?

Zu beachten ist, dass die Verköstigung bzw. die Übergabe von Gutscheinen nur dann steuerfrei ist, wenn dies durch den Arbeitgeber auf freiwilliger Basis geschieht, der Dienstnehmer also keinen Rechtsanspruch darauf hat. Das ist etwa dann der Fall, wenn die Zusage im Rahmen eines Arbeitsvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder langjähriger Übung erfolgt. Eine kollektivvertragliche Vereinbarung wäre hingegen begünstigungsschädlich.

Informieren Sie Ihre Teilzeitmitarbeiter über offene Stellen

Arbeitgeber müssen seit heuer ihre teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter informieren, wenn im Betrieb Arbeitsplätze mit höherem Arbeitszeitausmaß frei werden und diese ausgeschrieben werden.

Die Information muss leicht zugänglich sein – also entweder in Papierform oder elektronisch aushängen. Wer sich nicht daran hält, riskiert eine Strafe bis zu € 436 im Falle einer Anzeige.



Möglichkeiten des Aushangs: Schwarzes Brett, Intranet, Newsletter, Email...

Kündigung eines älteren Arbeitnehmers wegen mangelnder Teamfähigkeit



Wenn ein Arbeitnehmer fähige, langjährige Mitarbeiter hinausdrängt und Kollegen die Zusammenarbeit mit ihm verweigern, sind die betrieblichen Interessen so nachteilig berührt, dass eine Kündigung berechtigt ist. Zu diesem Ergebnis kommt ein Urteil des Oberlandesgerichts Linz.

Die Begründung: Werden die betrieblichen Interessen im erheblichen Maße berührt, überwiegen sie das wesentliche Interesse des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigung ist selbst dann nicht sozialwidrig, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seines höheren Lebensalters mit größeren Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt rechnen muss.

OLG Linz 11. 11. 2015, 12 Ra 83/15k, vgl. auch ARD 6484/9/2016

Entlassung eines Vorarbeiters wegen sexueller Belästigung ist gerechtfertigt

Eine sexuelle Belästigung anderer Mitarbeiter kann nach ständiger Rechtsprechung einen wichtigen Grund darstellen, der den Arbeitgeber im Einzelfall auch zur Entlassung des belästigenden Arbeitnehmers berechtigen kann.

Unter sexuelle Belästigungen fallen Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der Betroffenen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der sexuellen Integrität im Betrieb herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen. Körperliche Kontakte gegen den Willen der Betroffenen (wie z.B. „Begrapschen“)

überschreiten im Allgemeinen die Toleranzgrenze.

Hat sich demnach ein Vorarbeiter gegenüber einer ihm unterstellten Mitarbeiterin nicht nur obszön geäußert, sondern fasste er ihr auch in die Latzhose und fuhr ihr, während sie am Boden hockend beschäftigt war, mit seinem Fuß zwischen die Beine und drückte diesen nach oben, so rechtfertigt dieses Verhalten selbst bei grundsätzlich lockerem Umgangston im Betrieb eine Entlassung ohne vorangehende Verwarnung.

(OGH 26. 11. 2015, 9 ObA 132/15z vgl. auch ARD 6494/6/2016)

PERSONALITIES - DIE STÜTZEN UNSERES ERFOLGES



Gerlinde Stegmüller

Mein Name ist Gerlinde Stegmüller. Ich bin verheiratet und habe zwei Töchter im Alter von 16 und 20 Jahren. Zuhause bin ich mit meiner Familie in der Gemeinde Kainach. Nach der Matura an der HAK Voitsberg arbeitete ich bis zur Geburt meiner ersten Tochter in einer Steuerberatungskanzlei in Graz.

Dort konnte ich schon sehen, dass mir diese Arbeit sehr gut gefällt. Nach der Kinderpause begann ich im Jahr 2002 in der Steuerberatungskanzlei Schlack zu arbeiten. Zuerst war ich in der Buchhaltung tätig, wobei nach und nach das Erstellen von Jahresabschlüssen dazukam. Da meine Tätigkeit

als Steuersachbearbeiterin sehr spannend und abwechslungsreich ist, stelle ich mich gerne den täglichen Herausforderungen, dabei sind ein freundliches Miteinander und die Zufriedenheit unserer Klienten sehr wichtig. Da die Zusammenarbeit in unserer Kanzlei sehr gut funktioniert, macht mir die Arbeit noch immer sehr viel Spaß. Meine Freizeit verbringe ich am liebsten mit meiner Familie. Erholung und Energie finde ich in der Natur. Man findet mich sehr oft im eigenen Garten oder bei Gartenschauen auch in fremden Gärten. Für die Zukunft wünsche ich mir vor allem Gesundheit für meine Familie und weiterhin Freude an der Arbeit.

Energieabgabenvergütung: Rückwirkend auf Dienstleistungsbetriebe auszudehnen?

Bei einer positiven Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs bleibt für allfällige Anträge auf Energieabgabenvergütung von Dienstleistungsbetrieben für den Zeitraum ab 2011 noch bis Ende 2016 Zeit.



meinen Gruppenfreistellungsverordnung“ (AGVO) geregelt. Unter Einhaltung der dort genannten Voraussetzungen genügt eine Mitteilung an die Kommission, um die Beihilfe freistellen zu lassen.

EuGH-Generalanwalt zur Energieabgabenvergütung ab 2011

In seinem Schlussantrag hält der Generalanwalt nun fest, dass das Energieabgabenvergütungsgesetz nicht die formellen Voraussetzungen der Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung erfüllt, um in den Genuss einer Freistellung von der Anmeldepflicht einer staatlichen Beihilfe zu kommen.

Wird dieser Rechtsansicht gefolgt, würde die erforderliche Genehmigung der Europäischen Kommission nicht vorliegen und die Energieabgabenvergütung wäre (bis zu einer entsprechenden Gesetzesreparatur) ab 2011 wieder auf Dienstleistungsbetriebe auszudehnen.

Antrag auf Energieabgabenvergütung fünf Jahre rückwirkend möglich

Schließt sich der EuGH dem Schlussantrag des Generalanwalts an, so bleibt für allfällige Anträge auf Energieabgabenvergütung von Dienstleistungsbetrieben für den Zeitraum ab 2011 noch bis Ende 2016 Zeit (Fünfjahresfrist, wenn Wirtschaftsjahr = Kalenderjahr). Zu beachten ist, dass eine zwischenzeitliche Änderung des Energieabgabenvergütungsgesetzes durch den österreichischen Gesetzgeber natürlich nicht ausgeschlossen werden kann.

Grundgedanke der Energieabgabenvergütung ist, energieintensive Betriebe durch das Einziehen einer oberen Grenze bei der Energieabgabe in Relation zum Nettoproduktionswert zu entlasten. Das Energieabgabenvergütungsgesetz (EnAbgVergG) wurde seit Inkrafttreten mehrfach geändert und berücksichtigt in der seit 1.2.2011 gültigen Fassung nur mehr Produktionsbetriebe.

Ob diese Beschränkung der Rückvergütung auf Produktionsbetriebe und damit die Ausklammerung von Dienstleistungsbetrieben rechtmäßig ist, wird derzeit aufgrund eines Vorabentscheidungsantrages

des Bundesfinanzgericht Linz wieder einmal vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) geprüft.

Rechtlicher Hintergrund

Bei der Vergütung von Energieabgaben handelt es sich um eine staatliche Beihilfe. Der EU-Vertrag sieht für solche Beihilfen vor, dass diese von der Kommission zu genehmigen sind, bevor sie in Kraft gesetzt werden. Zur Vereinfachung kann die Kommission Beihilfen festlegen, die automatisch von der Genehmigungspflicht ausgenommen werden können. Diese Beihilfen wurden in der sogenannten „Allge-

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 Mail: office@schlack-partner.at

Irrtum, Druck- & Satzfehler vorbehalten.

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

Gestaltung: www.derbaumgartner.at