



© Kurhan - Fotolia.com

Handwerkerbonus auch 2016

Der Nationalrat hat eine Verlängerung des Handwerkerbonus für das Jahr 2016 und - falls konjunkturell erforderlich - auch für das Jahr 2017 beschlossen.

Der Handwerkerbonus kann für die Inanspruchnahme von Arbeitsleistungen, die im Zusammenhang mit der Renovierung, Erhaltung und Modernisierung von im Inland gelegenen Wohnraum stehen, beantragt werden. Die für die Gewährung des Handwerkerbonus zur Verfügung stehenden Mittel sind mit € 20 Millionen pro Jahr begrenzt.

Wer kann den Handwerkerbonus beantragen?

Jede natürliche Person, die die oben beschriebenen Arbeitsleistungen für den für eigene Zwecke genutzten Wohnraum in Anspruch nimmt, kann Förderungswerber sein.

Was wird gefördert?

Gefördert werden 20% der Kosten für die reine Arbeitsleistung inklusive etwaiger Fahrtkosten. Die im Rahmen der Arbeitsleistung anfallenden Materialkosten werden nicht gefördert. Förderungsfähig sind nur Arbeiten an fest mit dem Gebäude verbundenen Bereichen wie etwa Fenstertausch, Malerarbeiten, Erneuerung von Installationen, Verlegung von Fliesen. Nicht unter die Förderung fallen etwa Neubauten, Erweiterungen von Wohnraum und die Modernisierung und Renovierung von Gebäudeteilen, die nicht dem Wohnen dienen (z.B. Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit Garagen).

Was ist bei einem Förderungsansuchen zu beachten?

Eine Förderung kann nur für Rechnungen, die mindestens € 200

netto für Arbeitsleistungen ausweisen, beantragt werden. Pro Förderungswerber, Wohneinheit und Jahr können Förderungsansuchen für förderbare Kosten von maximal € 3.000 netto gestellt werden. Dies entspricht einem maximalen Förderbetrag von € 600 (= 20% von € 3.000).

Beim Förderungsantrag hat der Förderungswerber eine Rechnung, auf der die reine Arbeitsleistung und die Fahrtkosten gesondert ausgewiesen sind, sowie den Nachweis der erfolgten Zahlung vorzulegen. Weiters kann eine Förderung nur für alle Arbeiten, die nach dem 31.5.2016 und vor dem 31.12.2017 begonnen werden, beantragt werden.

Beantragte Förderungen werden nur gewährt, sofern ausreichende Budgetmittel vorliegen. Die Auszahlung der Förderungen für das Jahr 2017 erfolgt außerdem in Abhängigkeit der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs. Die den geförderten Kosten zugrundeliegenden Aufwendungen können steuerlich nicht als Betriebsausgaben, Werbungskosten oder Sonderausgaben geltend gemacht werden.

Wo und bis wann ist der Förderungsantrag einzureichen?

Das Förderansuchen muss zwischen 4.7.2016 und längstens bis 28.2.2017 bzw. 28.2.2018 (für 2017) eingebracht werden. Einreichstellen sind die Zentralen der Bausparkassen und alle Bankfilialen ihrer Vertriebspartner.

Steuer und/oder Sozialversicherung für 2016 herabsetzen

Wer zu viel an Einkommen- oder Körperschaftsteuer vorauszahlt, kann bis 30. September einen Herabsetzungsantrag stellen. Für die Sozialversicherung bis längstens Ende Oktober.



Verhältnissen nicht mehr entsprechen. Bis zum 30. September kann man beim Finanzamt einen Antrag auf Änderung der Vorauszahlungen für das laufende Jahr stellen.

Der Herabsetzungsantrag muss eine detaillierte Einkommensschätzung beinhalten, auf deren Basis dann die neuen Vorauszahlungen berechnet werden. Der Antrag kann auch über FinanzOnline gestellt werden. Gerne stellen wir den Antrag für Sie.

Sozialversicherung

Sie können in gleicher Weise auch die laufenden Beiträge der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft (SVA) herabsetzen lassen. Dafür haben Sie bis Jahresende Zeit. Wir empfehlen aber, den Antrag bis längstens Ende Oktober an die SVA zu schicken, damit die Beiträge noch in der letzten Vorschreibung – fällig am 30. November – vermindert werden.

Die Vorauszahlungen sollten grundsätzlich in Höhe der voraussichtlichen Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer zu leisten sein, sodass sich idealerweise keine Nachzahlung ergibt. Das Finanzamt berechnet die Vorauszahlungen indem es die Steuerschuld des letzten veranlagten Jahres um fünf Prozent erhöht. Liegt der letzte Steuerbescheid zwei Jahre zurück, kommen weitere vier Prozentpunkte dazu usw. Bei Jungunternehmern werden die

Vorauszahlungen aufgrund der Angaben im Fragebogen bei der Betriebseröffnung vorgeschrieben. Die Vorauszahlungen müssen zu je einem Viertel am 15. Februar, 15. Mai, 16. August und 15. November bezahlt werden.

Antrag auf Änderung der Vorauszahlungen

Da die Vorauszahlungen auf Vergangenheitswerten oder Prognosen beruhen, kann es vorkommen, dass sie den tatsächlichen

TIPP

Bei der Sozialversicherung lohnt sich manchmal auch eine Erhöhung der Beiträge zu beantragen. Der Selbstständige spart sich dadurch nicht nur die spätere Nachzahlung, sondern tätigt auch eine steuermindernde Ausgabe.

INHALT

AKTUELLES

1 – 3

- Handwerkerbonus auch 2016
- Steuer und/oder Sozialversicherung für 2016 herabsetzen
- Steuerliche Gewinne legal kürzen – alle Jahre wieder ein Thema!

STEUERN

4 – 11

- Verluste aus Kapitalvermögen geltend machen
- Gewinnausschüttungen abweichend von den Beteiligungsverhältnissen
- Anzahlungsrechnungen und Teilzahlungsrechnungen
- Was versteht man unter Liebhaberei?
- Miete und deren Bestandteile richtig in Rechnung stellen!

- Steuerabzugsverbot für bar bezahlte Bauleistungen auch bei Vermietung
- Die steuerliche Behandlung von Maturabällen
- Steuerfalle private Zimmervermietung

SOZIALVERSICHERUNG

12

- Sozialversicherungspflicht für Gewinnausschüttungen an Gesellschafter-Geschäftsführer

RECHT & ORDNUNG

13 – 16

- „Familienhafte Mithilfe“ für aus helfende Familienangehörige
- Wochengeldfalle für Arbeitgeber entschärft
- Der Papamonat kommt
- BMF warnt vor gefälschten Zahlungsaufforderungen
- Cookies im Internet

PERSONAL & KOSTEN

17 – 19

- Neue Steuerbefreiung für Aushilfskräfte ab 2017
- Fachbereichsleiter ist kein leitender Angestellter nach ArbVG
- Hausbesorgerin erhält 15 Monate lang dreifachen Lohn – Rückforderung ist gerechtfertigt
- Arbeitgeber darf Angestellter Gesichtsschleier verbieten
- Entschädigungszahlungen bei Diskriminierung
- Kraftfahrer verweigert Überstunde – Entlassung ist nicht rechtmäßig
- Rosafarbenes Haarband bei Busfahrer kein Kündigungsgrund

DATEN & FAKTEN

20

- Paket zur Stärkung von Start-ups

Steuerliche Gewinne legal kürzen – alle Jahre wieder ein Thema!

Einzelunternehmer oder Gesellschafter von Personengesellschaften können in Form eines steuerlichen Gewinnfreibetrags einen Teil ihres Gewinns aus einer betrieblichen Tätigkeit steuerfrei belassen.

Der Gewinnfreibetrag besteht aus zwei Komponenten: Der Grundfreibetrag wird vom Finanzamt automatisch berücksichtigt, die Inanspruchnahme ist an keine Voraussetzung gebunden und beträgt 13% von der maximal zulässigen Bemessungsgrundlage von € 30.000 (somit bleiben max. € 3.900 Ihres Gewinnes steuerfrei). Der Grundfreibetrag kann auch von Steuerpflichtigen, die ihren Gewinn bzw. ihre Betriebsausgaben pauschal ermitteln, in Anspruch genommen werden.

Gestaffelter Gewinnfreibetrag

Bei Gewinnen, die € 30.000 übersteigen, kann für den über die € 30.000 hinausreichenden Betrag ein gestaffelter investitionsbedingter Gewinnfreibetrag geltend gemacht werden. Bis zu einer Bemessungsgrundlage von € 175.000 steht der Gewinnfreibetrag in Höhe von 13% zu, für Gewinne, die darüber liegen, gleitet sich der Prozentsatz des Gewinnfreibetrages ein. Der maximal begünstigungsfähige Gewinn beträgt € 580.000, der maximale Gewinnfreibetrag dadurch € 45.350 (inkl. Grundfreibetrag).

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des investitionsbedingten Gewinnfreibetrags ist, dass dieser durch die Anschaffungs- oder Herstellungskosten von begünstigten Wirtschaftsgütern gedeckt ist. Unter die begünstigten Wirtschaftsgüter fallen Anschaffungen von ungebrauchtem, körperlichem und abnutzbarem Anlagevermögen mit mindestens 4-jähriger Nutzungsdauer und/oder von Wohnbaufinanzierungen (ausgenommen z.B. PKW, die nicht dem Betrieb als Fahrschulfahrzeug oder nicht zu mindestens 80% der gewerblichen Personenbeförderung dienen).

Gewinn-Vorschaurechnung bereits in der 2. Jahreshälfte

Um den investitionsbedingten Gewinnfreibetrag bestmöglich ausnützen zu können und um zu erkennen, ob geplante Investitionen noch im aktuellen Jahr getätigt oder auf das nächste Jahr verschoben werden sollen, sollte bereits in der zweiten Jahreshälfte eine Gewinn-Vorschaurechnung erstellt werden. Dabei müssen bei der Vorschaurechnung für das Jahr 2016 die Änderungen aufgrund der Steuerreform 2015/16 beachtet werden,



wie etwa der neue Gebäude-AfA-Satz oder höhere Ausgleichsfähigkeit des Verlustes aus der Veräußerung von Grundstücken. Ebenfalls ist die bereits seit 2014 gültige 100%ige Verrechnung von Vorjahresverlusten zu berücksichtigen.

TIP

Gerne unterstützen wir Sie bei der Erstellung der Gewinn-Vorschaurechnung – für Ihr steueroptimales Ergebnis!

Kinderbetreuungsgeld für Selbstständige – Frist beachten

Wer als Selbstständige bzw. Selbstständiger Kinderbetreuungsgeld bezieht, muss auf den Zuverdienst achten. Dazu ist eine Abgrenzung der Einkünfte notwendig und muss innerhalb von zwei Jahren vorgelegt werden.

Selbstständige mit Kind haben es nicht leicht: Wenn sie neben dem Kinderbetreuungsgeld (KBG) dazuverdienen, müssen sie die Zuverdienstgrenzen im Auge behalten. Bei den Pauschalmodellen gilt die individuelle Zuverdienstgrenze, die sich aus den Einkünften vor der Geburt errechnet, aber mindestens

€ 16.200 pro Jahr beträgt. Beim einkommensabhängigen KBG beträgt die Zuverdienstgrenze seit 2014 € 6.400 pro Jahr.

Die Zuverdienstgrenze ist nur in jenen Monaten relevant in denen KBG bezogen wird. Diese Abgrenzung ist bis zum Ende des zweiten Kalenderjahres nach dem Bezug möglich. Dazu muss man eine Zwischenbilanz oder Zwischen-Einnahmen-Ausgaben-Rechnung an die Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft (SVA) schicken. Wer darauf vergisst, kann diese Abgrenzung später nicht nachbringen und die SVA vergleicht

den Jahresbetrag laut Steuerbescheid. Ist dann die Zuverdienstgrenze überschritten, fordert die SVA das KBG zurück. Derzeit kontrolliert die SVA das Jahr 2012 – also weit später als die Frist für die Abgrenzung. Bald rückt sie dem Jahr 2013 zu Leibe – auch hier ist die Frist bereits verstrichen.

TIP

Wer im Jahr 2014 KBG bezogen hat, hat noch bis 31.12.2016 Zeit, eine Abgrenzung zu erstellen. Wir unterstützen Sie gerne!

Verluste aus Kapitalvermögen geltend machen

Werden Veräußerungsverluste aus Kapitalvermögen erzielt, können diese zur steuerschonenden Minderung der Erträge herangezogen werden. Dabei gilt es jedoch die gesetzlichen Einschränkungen zu beachten.



Betriebsvermögen gehalten, so können Teilwertabschreibungen, etwa auf GmbH-Anteile, sowie Veräußerungsverluste zu 100% nur gegen Veräußerungsgewinne, z.B. von Aktien und Zuschreibungen verrechnet werden. Ein darüber hinausgehender Verlust kann in weiterer Folge lediglich in Höhe von 55% mit anderen Einkünften ausgeglichen werden, die restlichen 45% des Verlusts gehen verloren. Diese 55%igen Verluste werden vorrangig innerbetrieblich, etwa mit erwirtschafteten Gewinnen aus dem Betrieb, verrechnet und in weiterer Folge im Rahmen des horizontalen (gegen andere Betriebseinkünfte) sowie des vertikalen Verlustausgleichs, etwa Einkünften aus Vermietung & Verpachtung, berücksichtigt. Ein darüber hinaus verbleibender Verlust kann sogar in die nächsten Jahren vorgetragen werden und somit gegen zukünftige Einkünfte verrechnet werden.

Ausgleich mit betrieblichen Verlusten

Betriebliche und private Früchte aus der Kapitalüberlassung sowie private Wertsteigerungen werden nicht mit betrieblichen Verlusten verrechnet, da diese durch den Kapitalertragsteuerabzug grundsätzlich endbesteuert sind. Unter Inanspruchnahme der Regelbesteuerungsoption können jedoch auch diese Kapitalerträge mit betrieblichen (auch oben erwähnten) Verlusten ausgeglichen werden. Diesbezüglich ist jedoch zu beachten, dass hierbei Verluste verrechnet werden, die auch in späteren Jahren verwendet werden könnten, um Einkünfte zu reduzieren, die dem progressiven Einkommensteuertarif von mehr als 27,5% bzw. 25% unterliegen.

Früchte aus der Kapitalüberlassung, wie Zinsen aus Sparbüchern und Dividenden, sowie Wertsteigerungen bei der Substanz des Kapitalvermögens, wie Veräußerungsgewinne aus dem Verkauf von Aktien, werden einem besonderen Steuersatz in Höhe von 27,5% (bzw. 25% bei Zinsen aus Geldeinlagen) unterworfen. Manche Veräußerungsverluste können zur Minderung der Erträge führen.

Veräußerungsgewinne und Veräußerungsverluste

Sofern im Privatvermögen in einem Kalenderjahr sowohl Veräußerungsgewinne als auch Veräußerungsverluste, z.B. aus Aktienverkäufen, anfallen, können Verluste mit Gewinnen aus der Veräußerung aber auch etwa gegen Dividenderträge verrechnet werden. Die Verrechnung mit Zinserträgen aus Bankguthaben oder Einkünften aus der Beteiligung als echter stiller Gesellschafter ist jedoch nicht möglich. Der steuerlich zulässige Verlustausgleich wird vom Kreditinstitut,

sofern diese Kapitalprodukte auch in einem vom selben Kreditinstitut geführten Depot gehalten werden, automatisch durchgeführt. Besitzt der Steuerpflichtige allerdings bei mehreren Kreditinstituten ein Depot, so ist ein „übergreifender“ Verlustausgleich nur im Rahmen der Veranlagung bzw. durch Einreichung einer Steuererklärung möglich.

Verlust verfällt

Kann ein Verlust nicht ausgeglichen werden, so darf dieser nicht mit Einkünften aus anderen Einkunftsarten, wie z.B. Vermietung und Verpachtung oder Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit, verrechnet werden. Dieser Verlust verfällt und kann nicht in den Folgejahren berücksichtigt werden. Diese Regelung betrifft allerdings nur Verluste aus im Privatvermögen gehaltenem Kapitalvermögen.

Teilwertabschreibungen auf GmbH-Anteile

Wird hingegen das Kapitalvermögen im

TIPP

Die steuerliche Inanspruchnahme von Kapitalverlusten ist eine sehr komplexe Angelegenheit! Gerne beraten wir Sie umfassend!

Gewinnausschüttungen abweichend von den Beteiligungsverhältnissen

Grundsätzlich bemisst sich der Gewinnanspruch der Gesellschafter nach der Höhe der Beteiligung am Grundkapital, allerdings kann es auch zu einer von den Beteiligungsverhältnissen abweichenden Ausschüttung kommen.

In Fällen einer vom Beteiligungsverhältnis abweichenden Verteilung der Gewinne spricht man von einer **alinearen** Gewinnausschüttung. Eine alineare Gewinnausschüttung ist grundsätzlich wie eine lineare Gewinnausschüttung zu behandeln. Demnach ist die alineare Ausschüttung auf Ebene der GmbH als Gewinnverwendung und auf Ebene der Gesellschafter als Einkünfte aus Kapitalvermögen, welche mit 27,5% der Kapitalertragsteuer unterliegen, anzusehen. Eine alineare Gewinnausschüttung ist steuerrechtlich nur dann zulässig, wenn diese gesellschaftsrechtlich gedeckt und wirtschaftlich begründet ist. Von einer derartigen Deckung ist insbesondere dann auszugehen, wenn die alineare Gewinnausschüttung im Gesellschaftsvertrag geregelt ist.

Eine wirtschaftliche Begründung liegt beispielsweise in folgendem Fall vor:

An einer GmbH sind die beiden Gesellschafter A und B zu jeweils 50% beteiligt. Der Gesellschafter A leistet einen Zuschuss an die GmbH. Der Zuschuss ist in einer Kapitalrücklage in der Bilanz auszuweisen. Nach Auflösung der Kapitalrücklage soll der vom Gesellschafter A als Zuschuss geleistete Betrag wieder zu 100% dem Gesellschafter A zukommen. Bei einer nach den Beteiligungsverhältnissen durchgeführten Gewinnausschüttung würden allerdings nur 50% des Betrages dem Gesellschafter A zufließen. Die gewünschte Ausschüttung des Betrages in Höhe von 100% an den Gesellschafter A ist nur mithilfe einer alinearen Ausschüttung möglich. Da A den Zuschuss leistete, ist die Gewinnausschüttung auch wirtschaftlich begründet.

Weitere wirtschaftliche Begründung

Eine wirtschaftliche Begründung für eine alineare Gewinnausschüttung wäre auch gegeben, wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer für seine unentgeltliche oder zu niedrig entlohnte Arbeitsleistung im Rahmen einer Geschäftsführervergütung eine

Gewinnausschüttung erhält. Fraglich ist in diesem Zusammenhang stets, ob die alineare Gewinnausschüttung aus betrieblichen oder aus gesellschaftsrechtlichen Gründen veranlasst ist. Diese Einstufung ist entscheidend dafür, ob die alineare Gewinnausschüttung als Einkünfte aus Kapitalvermögen oder als Einkünfte aus selbständiger Arbeit qualifiziert wird.

Die Behandlung als Einkünfte aus Kapitalvermögen hat zur Folge, dass der ausgeschüttete Betrag mit 27,5% Kapitalertragsteuer besteuert wird, dafür aber auf Ebene der GmbH keine Betriebsausgabe darstellt und somit die Bemessungsgrundlage, welche einem 25%igen Körperschaftsteuersatz unterliegt, nicht kürzt. Die Qualifizierung als Einkünfte aus selbständiger Arbeit hat zur Konsequenz, dass diese Zahlung auf Ebene der GmbH eine Betriebsausgabe darstellt, dafür aber beim Gesellschafter dem bis zu

55%igen progressiven Einkommensteuertarif und der Sozialversicherung unterliegt. (Siehe Seite 12)

Einstufung im Einzelfall zu prüfen

Welche Einstufung beim jeweiligen Gesellschafter-Geschäftsführer vorteilhafter ist, ist im Einzelfall zu prüfen. Für die Einstufung als Einkünfte aus Kapitalvermögen spricht, wenn die Festlegung der alinearen Gewinnausschüttung losgelöst von einer Vergütung der Geschäftsführungstätigkeit erfolgt, beispielsweise durch einen bestimmten %-Satz vom Gewinn anstelle eines fix vereinbarten Betrages.

Wichtig ist, dass aus der Vereinbarung in diesem Zusammenhang klar hervorgeht, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer das wirtschaftliche Risiko trägt und beispielsweise in Jahren, in welchen Verluste erzielt werden, somit keine Vergütung für seine Arbeitsleistung erhält.



© beermedia - Fotolia.com

Anzahlungsrechnungen und Teilzahlungsrechnungen



© Brian Jackson - Fotolia.com

Unternehmen, die mit der Realisierung von größeren oder langfristigen Projekten betraut sind, haben besonders auf die korrekte Ausstellung von Anzahlungs- und Teilzahlungsrechnungen zu achten.

Bei Fehlern bei der Rechnungsausstellung oder bei falscher Beurteilung der Entstehung der Umsatzsteuerschuld bzw. dem Zeitpunkt des Vorsteuerabzuges kann es nämlich zur Vorschreibung eines Säumniszuschlages in der Regel in Höhe von 2% des Umsatzsteuerbetrages kommen.

Rechnungslegung vor Fertigstellung der Leistung

Vereinnahmt ein Unternehmer ein Entgelt oder einen Teil eines Entgelts vor Ausführung einer umsatzsteuerpflichtigen vereinbarten Leistung, so ist er verpflichtet, eine Anzahlungsrechnung auszustellen. Für den leistenden Unternehmer entsteht dabei die Umsatzsteuerschuld mit dem Ablauf des Monats in dem die Zahlung tatsächlich auf dem Bankkonto eingelangt ist, unabhängig davon, ob eine Rechnung ausgestellt wird oder nicht. Die Abfuhr an das Finanzamt

hat dabei spätestens am 15. des zweitfolgenden Monats zu erfolgen. Der die Leistung empfangende Unternehmer kann den Vorsteuerabzug allerdings nur geltend machen, wenn eine Anzahlungsrechnung gelegt und die Anzahlung geleistet wurde.

Vorausrechnung

Stellt der Unternehmer ohne Erhalt einer Zahlung über eine noch nicht erbrachte Leistung eine Rechnung mit gesondertem Steuerausweis, so spricht man von einer sogenannten Vorausrechnung. Der die Rechnung ausstellende Unternehmer schuldet in diesen Fällen nach Ansicht der Finanzverwaltung den ausgewiesenen Steuerbetrag kraft Rechnungslegung, ohne dass der Rechnungsempfänger die Vorsteuer geltend machen kann. Um eine

„Die Umsatzsteuerschuld und der Vorsteuerabzug hängen von der Rechnungslegung ab!“

Steuerschuld auf Grund der Inrechnungstellung zu verhindern, muss aus der Abrechnungsurkunde klar hervorgehen, dass damit über eine Voraus- oder Anzahlung abgerechnet wird, etwa: "1. Teilrechnung über die vereinbarte und am ... fällig werdende Abschlagszahlung".

Schlussrechnung

Mit Fertigstellung und Abnahme der gesamten Leistung kann eine Schlussrechnung ausgestellt werden, wobei diese jedenfalls erforderlich ist, wenn nach Leistungserbringung noch Entgelte verrechnet werden sollen. Sofern eine Schlussrechnung ausgestellt wird und vorab Anzahlungsrechnungen mit Steuerausweis gelegt wurden, sind in der Schlussrechnung die Teilentgelte und die darauf entfallenden Umsatzsteuerbeträge abzusetzen. Wird bei der Erteilung der Schlussrechnung das Entgelt um die bereits vereinnahmten Anzahlungen vermindert, ohne die auf die Anzahlungen entfallenden Steuerbeträge offen abzusetzen, und wird so nur der offene Restbetrag verrechnet, liegt eine Restrechnung vor. Dem Leistungsempfänger steht aus der Restrechnung der Vorsteuerabzug zu.

Rechnungslegung nach Fertigstellung der Leistung

Im Unterschied zu Anzahlungsrechnungen wird eine Teilrechnung nur bei einer genau abgrenzbaren Teilleistung, die vom Leistenden bereits erbracht wurde ausgestellt. Bei Werklieferungen (etwa bei Fertigstellung eines Stockwerkes beim Hausbau) ist die Leistung in der Regel mit Zeitpunkt der Abnahme des bestellten Werks erbracht. Die Steuerschuld für den leistenden Unternehmer entsteht bei Teilzahlungsrechnungen bereits in jenem Monat, in dem die Teilleistung erbracht worden ist (bzw. im darauffolgenden Monat, wenn in diesem die Rechnung ausgestellt wird). Der Leistungsempfänger kann den Vorsteuerabzug allerdings nur geltend machen, wenn eine Teilrechnung ausgestellt wurde, unabhängig davon, ob eine Zahlung bereits erfolgt ist oder nicht.

Was versteht man unter Liebhaberei?

Eine Tätigkeit unterliegt der Einkommensteuer, wenn aus ihr ein positives Gesamtergebnis erwirtschaftet wird. Wird aber ein Verlust erzielt, prüft die Finanzverwaltung, ob für die Tätigkeit nicht private Gründe im Vordergrund stehen, bevor die Verluste von der Steuer abgesetzt werden können.

Diese Prüfung ist notwendig, weil Aufwendungen, die privat veranlasst sind, nicht zur Kürzung anderer Einkünfte herangezogen werden dürfen. Werden Tätigkeiten ausgeübt, die auf Dauer gesehen keinen Gesamtgewinn bzw. -überschuss (= Gesamterfolg) erwarten lassen, sind diese unter dem Begriff der „Liebhaberei“ einzuordnen und aus steuerlicher Sicht unbeachtlich. Die Einstufung einer Tätigkeit als „Liebhaberei“ führt dazu, dass Verluste, die daraus entstehen, nicht mit anderen Einkünften ausgeglichen werden dürfen. Zufällig entstehende Gewinne unterliegen jedoch auch nicht der Einkommensteuer.

Umsatzsteuer

Aus umsatzsteuerlicher Sicht führt die Einstufung einer Tätigkeit als Liebhaberei dazu, dass die Einnahmen nicht der Umsatzsteuer unterliegen, wobei auch kein Vorsteuerabzug geltend gemacht werden kann.

Eng mit privaten Interessen und Hobbys in Verbindung

Liebhaberei ist jedenfalls anzunehmen, wenn Tätigkeiten ausgeübt werden, die typischerweise auf eine in der Lebensführung begründete Neigung zurückzuführen



sind und somit eng mit privaten Interessen und Hobbys in Verbindung stehen (etwa Freizeittierzucht, Freizeitlandwirtschaft, Sammlertätigkeit, Reiseschriftstellerei, Hobbymalerei). Dennoch kann gegenüber der Finanzverwaltung dargelegt werden, dass hieraus ein Gesamterfolg erzielt wird.

Vermietung von Gebäuden

Eine Sonderregelung gilt für die Vermietung von Gebäuden, da hierbei die Einstufung als Einkunftsquelle insbesondere von der Art der Vermietung abhängig ist. Daher verlangt die Finanzverwaltung in diesen Fällen vorab eine Prognoserechnung, in welcher darzulegen ist, dass durch diese Tätigkeit ein Gesamterfolg zu erwarten ist. Diese Prognoserechnung hat unter Berücksichtigung aller Aufwendungen inkl. Instandhaltungen, Renovierungen, Zinsen für Fremdkapital, etc. zu erfolgen. Zu beachten ist hierbei, dass der Zeitrahmen für diese Prognoserechnung

mit 25 bzw. 28 Jahren bei betrieblicher Gebäudeüberlassung oder 20 bzw. 23 Jahren bei privaten Vermietungen begrenzt ist.

Erscheinungsbild eines Gewerbebetriebes

Tätigkeiten die das typische Erscheinungsbild eines Gewerbebetriebes aufweisen, werden als Einkunftsquelle angesehen und sind nur in Ausnahmefällen als Liebhaberei einzustufen. In Zweifelsfällen ist anhand einer Kriterienprüfung nachzuweisen, dass nicht wie bei den oben dargestellten Fällen ein tatsächlich erwirtschafteter Gesamterfolg vorliegen muss, sondern die Tätigkeit lediglich objektiv geeignet ist einen Gesamterfolg zu erwirtschaften. Unabhängig von der Betrachtung als Einkunftsquelle, kann ein Anlaufverlust in den ersten drei bzw. fünf Jahren jedenfalls steuerlich geltend gemacht werden.

USt-Sätze bei pauschalierten Landwirten

Der explizite Hinweis „Zusatzsteuer“ auf der Rechnung für zusatzsteuerpflichtige Getränke ist nicht erforderlich, um nur die Zusatzsteuer abführen zu müssen.

Pauschalierte Landwirte haben beim Verkauf von zusatzsteuerpflichtigen Getränken (wie etwa Obst- und Gemüsesäfte, Branntwein und Likör) sowie bei Verkauf von selbst erzeugtem Wein in der Bushenschank die Differenz der 10%-Pauschalierung (bei Verkauf an Private) bzw. 13%-Pauschalierung (bei Verkauf an Unternehmer) auf die 20%ige Umsatzsteuer als Zusatzsteuer direkt an das Finanzamt ab-

zuführen. Üblicherweise wiesen Landwirte 20% Umsatzsteuer auf der Rechnung aus, ohne expliziten Ausweis der Zusatzsteuer.

Klarstellung der Finanz

Teile der Finanzverwaltung vertraten nun die Meinung, dass durch die Angabe des 20%igen Umsatzsteuersatzes auf der Rechnung auch eine tatsächliche Steuerschuld in Höhe von 20% kraft Rechnungslegung entsteht. Begründet wurde dies mit dem Fehlen eines Hinweises auf den Durchschnittsteuersatz von 10 bzw. 13 % zuzüglich einer Zusatzsteuer von 10 bzw. 7 %. Das hätte bedeutet, dass pauschalierte

Landwirte 20% Umsatzsteuer direkt an das Finanzamt abführen hätten müssen. Aufgrund einer Anfrage der Landwirtschaftskammer hat das Finanzministerium nun klargestellt, dass eine Steuerschuld in Höhe von 20% kraft Rechnungslegung nicht entsteht und der explizite Hinweis „Zusatzsteuer“ auf der Rechnung nicht erforderlich ist, um wie bisher nur die Zusatzsteuer abführen zu müssen. Angemerkt sei, dass die Zusatzsteuer nur von umsatzsteuerlich pauschalierten Landwirten abzuführen ist und dass ihnen in diesem Zusammenhang auch kein Vorsteuerabzug zusteht.



Miete und deren Bestandteile richtig in Rechnung stellen!

Werden zugleich mit der Miete auch Nebenleistungen wie Betriebskosten, Strom, Wasser oder Heizung weiterverrechnet, stellt sich die Frage, wie die umsatzsteuerliche Behandlung zu erfolgen hat.

Grundsätzlich gilt, dass die Kosten der Nebenleistung mit jenem Steuersatz weiter zu verrechnen sind, dem auch die Hauptleistung „Vermietung“ unterliegt.

Die Vermietung von Grundstücken für Wohnzwecke (etwa bei der Vermietung von einzelnen Eigentumswohnungen) unterliegt dem ermäßigten Umsatzsteuersatz in Höhe von 10%. Für den Fall der Vermietung von Grundstücken für Wohnzwecke, in dem vom Vermieter neben der Miete etwa auch die allgemeinen Betriebskosten, Strom (der nicht für Heizzwecke verwendet wird), Wasser, Kosten für die Aufzugsbenützung sowie Flur- und Treppenreinigungskosten weiterverrechnet werden, sind daher diese Kosten (ebenso wie die Miete selbst) mit 10% Umsatzsteuer weiter zu verrechnen.

Ausnahmen von diesem Grundsatz:

• Wärmelieferung

Wird etwa die Erbringung von Wärme als

Nebenleistung zu einer Wohnraumvermietung weiterverrechnet, kommt dafür anstelle des ermäßigten 10%igen Steuersatzes der Hauptleistung „Miete“, der Normalsteuersatz in Höhe von 20% zur Anwendung. Zu beachten ist, dass nur die Lieferung von Heizwärme, nicht dagegen jene von Warmwasser für Gebrauchszwecke (z.B. für Reinigungs- oder Badezwecke), mit 20% USt weiter zu verrechnen ist.

• Garagen- oder Abstellplatz

Werden darüber hinaus in Zusammenhang mit der Wohnungsvermietung den Mietern auch Garagen oder Abstellplätze für Fahrzeuge überlassen, so ist diese Leistung nach Ansicht der Finanzverwaltung mit dem Normalsteuersatz in Höhe von 20% zu besteuern und zwar unabhängig davon, ob für die Garagierung ein gesondertes Entgelt verrechnet oder ob ein einheitliches Entgelt für die Wohnungsvermietung einschließlich der Nutzungsüberlassung der Garage verlangt wird. Unmaßgeblich ist auch, ob dem Mie-

ter eine Garage, eine Garagenbox oder ein Abstellplatz in einer Garage oder im Freien zur Verfügung steht und ob die Garagierung (Abstellung) des Fahrzeuges auf einem fixen oder frei wählbaren Platz erfolgt.

Umsatzsteuerrechtliches Schicksal der Hauptleistung

Die umsatzsteuerliche Behandlung von Nebenleistungen in Zusammenhang mit der Vermietung und Verpachtung von Grundstücken wirft in der Praxis oftmals Fragen auf. Ist eine Leistung als unselbständige Nebenleistung zur Hauptleistung „Miete“ zu qualifizieren, so teilt diese in der Regel das umsatzsteuerrechtliche Schicksal der Hauptleistung (insbesondere hinsichtlich des Steuersatzes). Allerdings bestehen von dieser Regel auch Ausnahmen, die eine fachkundige Beurteilung im jeweiligen Einzelfall erforderlich machen.

Wir beraten Sie dabei gerne!

Steuerabzugsverbot für bar bezahlte Bauleistungen auch bei Vermietung

Im Interesse der Bekämpfung der Schattenwirtschaft im Baugewerbe wurden im Zuge der Steuerreform 2015/2016 mehrere Maßnahmen getroffen. Wir berichteten bereits im Winter 2015.



Das Barzahlungsverbot betreffend Bauleistungen ist auch im Bereich Vermietung und Verpachtung zu beachten.

Abzugsverbot von bar bezahlten Bauleistungen

Seit 1.1.2016 ist vorgesehen, dass bar bezahlte Ausgaben für beauftragte Bauleistungen, die pro Leistung den Betrag von € 500 übersteigen, nicht mehr gewinnmindernd und damit nicht mehr steuerlich geltend gemacht werden können. Ab einer Barzahlung von € 500 ist der gesamte Betrag vom Abzugsverbot betroffen. Eine Barzahlung, die im Einzelfall € 500 nicht übersteigt, ist vom Abzugsverbot nicht erfasst. Die Grenze von € 500 bezieht sich auf die jeweils abzugeltende einzelne Leistung. Eine sachfremde und willkürliche Aufteilung einer einheitlichen Leistung zum Zweck, die genannte Grenze zu unterlaufen, kann die Anwendung der Bestimmung nicht verhindern.

Abzugsverbot gilt auch bei Vermietung und Verpachtung

Das Abzugsverbot von bar bezahlten Bau-

leistungen gilt nicht nur für den betrieblichen Bereich (wie etwa bei Einkünften aus einem Gewerbebetrieb), sondern betrifft auch den außerbetrieblichen Bereich. Werden daher etwa Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung erzielt und für ein Mietobjekt Bauleistungen beauftragt, so können die vom Vermieter in diesem Zusammenhang bar bezahlten Leistungen von über € 500 nicht mehr steuermindernd abgesetzt werden!

Barzahlungsverbot für Löhne im Baugewerbe

Neben dem Abzugsverbot darf seit dem 1.1.2016 unter bestimmten Voraussetzungen im Bereich des Baugewerbes der Arbeitslohn von Bauarbeitern weder in bar bezahlt noch angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer über ein bei einem Kreditinstitut geführtes Girokonto verfügt oder einen Rechtsanspruch auf ein solches hat. Infolge der Umsetzung einer EU-Richtlinie hat jeder Konsument (und damit jeder Arbeitnehmer) ab dem 18. September 2016 einen Rechtsanspruch auf ein Gehaltskonto. Faktisch besteht daher ab diesem Zeitpunkt

ein generelles Barzahlungsverbot im Baugewerbe.

Vom Barzahlungsverbot umfasst sind jedoch nur Arbeitslohnzahlungen an Arbeitnehmer, die umsatzsteuerliche Bauleistungen erbringen (wie insbesondere Herstellungs-, Instandsetzungs-, Instandhaltungs-, Reinigungs- oder Beseitigungsarbeiten an Bauwerken), sowie alle Entgeltbestandteile, die dem Lohnsteuerabzug unterliegen.

Nicht erfasst sind (und somit weiterhin in bar bezahlt werden können) Trinkgelder und bestimmte Reiseaufwandsentschädigungen (wie etwa Nächtigungsgelder).

Hohe Strafen

Verstöße gegen das Barzahlungsverbot werden mit einer Geldstrafe von bis zu € 5.000 geahndet, wobei die Strafe sowohl gegen den Arbeitgeber als auch gegen den Arbeitnehmer, der die Barzahlung annimmt, verhängt werden kann.

Die steuerliche Behandlung von

Winterzeit ist Ballzeit! In Zusammenhang mit der Veranstaltung von Maturabällen stellt sich erlich zu behandeln sind und ob für diese Bälle Registrierkassen- und Belegerteilungspflicht

Dabei ist zuletzt von mancher Seite die Gründung eines eigenen gemeinnützigen Vereines zur Organisation und Durchführung von Schulbällen empfohlen worden.

Verein organisiert den Ball - gemeinnützig?

Allerdings ist die Lösung, einen gemeinnützigen Verein mit dem Vereinszweck „Förderung der Maturanten oder einer Maturareise“ – dies ist ja mitunter oft ein Grund für die Veranstaltung eines Schulballes – zu gründen, nicht zielführend, weil damit kein gemeinnütziger Zweck verfolgt wird. Ein gemeinnütziger Zweck liegt nur dann vor, wenn die Tätigkeit dem Gemeinwohl der Allgemeinheit auf geistigem, kulturellem oder sittlichem Gebiet dient. Dies ist bei der Finanzierung einer Maturareise nicht der Fall.

Wird ein Schulball von einem bestehenden gemeinnützigen Verein durchgeführt (z.B. Elternverein), ist darauf zu achten, dass die Durchführung eines solchen Schulballes in den Statuten des Vereines vorgesehen ist. Ist dies nicht der Fall, führt die statutenwidrige Durchführung des Balles zum Verlust der Gemeinnützigkeit des Vereines. Wird der Schulball vom Elternverein durchgeführt, muss der Gewinn für gemeinnützige Zwecke verwendet werden. Dabei ist zu beachten, dass die Finanzierung einer Maturareise für alle Maturanten keinen gemeinnützigen Zweck darstellt (eine Unterstützung bedürftiger Schüler ist, wie auch bei anderen Schulveranstaltungen, aber möglich).

Vereinsfest - gemeinnützig oder begünstigungsschädlich?

Bei der Durchführung eines Schulballes ist auch darauf zu achten, ob der Ball ein großes oder kleines Vereinsfest darstellt (siehe dazu Rz 306 und 307 der Vereinsrichtlinien). Liegt ein großes Vereinsfest vor, stellt der Ball eine begünstigungsschädliche Betätigung dar. Sofern der Umsatz aus dem Ball und allfälliger anderer begünstigungsschädlicher Betätigungen insgesamt € 40.000 im Kalenderjahr nicht übersteigt, bleibt die Gemeinnützigkeit jedoch erhalten.



Bei höheren Umsätzen ist beim zuständigen Finanzamt eine Ausnahmegenehmigung zur Beibehaltung der Gemeinnützigkeit zu beantragen. Eine begünstigungsschädliche Tätigkeit ist grundsätzlich umsatzsteuerpflichtig.

Begünstigungsschädlich ist ein Schulball jedenfalls dann, wenn der erzielte Gewinn nicht für die gemeinnützigen Zwecke des Vereines verwendet wird. Wie bereits dargestellt, stellt die Finanzierung einer Maturareise für alle Maturanten keinen gemeinnützigen Zweck dar.

Körperschaftsteuer

Unabhängig davon unterliegen Gewinne aus der Durchführung eines Balles beim Verein grundsätzlich der Körperschaftsteuerpflicht. Allerdings steht jedem gemeinnützigen Verein ein jährlicher Steuerfreibetrag in Höhe von € 10.000 zu. Dieser Freibetrag ist von der Summe aller steuerpflichtigen Gewinne in Abzug zu bringen. Zu versteuern ist sodann nur der verbleibende Betrag. Verfügt ein gemeinnütziger Verein daher über keine anderen steuerpflichtigen Einkünfte und übersteigt

der Gewinn aus dem Schulball € 10.000 nicht, unterliegt der Ball nicht der Körperschaftsteuer.

Balldurchführung durch Personenkomitee sinnvoller?

Es besteht auch die Möglichkeit, die Organisation und Durchführung eines Schulballes einem Personenkomitee zu übertragen. Ein solches Komitee stellt eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts dar und kann auch durch bloßes Tätigwerden zu einem konkreten Zweck gegründet werden. Es ist somit kein schriftlicher Vertrag erforderlich. Wenn der Personenkreis nicht bei jedem Ball derselbe ist, sondern wechselt (z.B. der jeweils aktuelle Maturajahrgang), endet die Gesellschaft mit der Durchführung des Schulballes und es kommt im folgenden Jahr zur Gründung einer neuen Gesellschaft für die Organisation und Durchführung des nächsten Balles durch einen anderen Personenkreis.

Für Zwecke der Ertragsteuer kommt es dadurch nur zu einer einmaligen Durchführung einer selbständigen auf Erzielung eines Gewinnes gerichteten Tätigkeit. Mangels Wiederholungsabsicht ist diese Tätigkeit

Maturabällen

die Frage, wie Schulbälle steuerbesteht.



© jefferson75 - Fotolia.com

nicht nachhaltig und es liegt daher kein Gewerbebetrieb vor. Die erzielten Einkünfte sind daher keiner Einkunftsquelle der beteiligten Personen zuzurechnen und unterliegen keiner Besteuerung. Mangels Nachhaltigkeit liegt auch keine unternehmerische Tätigkeit vor und es entsteht somit auch keine Umsatzsteuerpflicht.

Registrierkassen- und Belegerteilungspflicht

Verlässt der Verein die begünstigte Vereinssphäre und wird unternehmerisch tätig, besteht für den Verein Belegerteilungspflicht und bei Überschreiten der Umsatzgrenzen des § 131b Abs. 1 Z 2 BAO (Jahresumsatz von € 15.000 sofern die Barumsätze € 7.500 überschreiten) Registrierkassenpflicht. Wird die Organisation der Ballveranstaltung im Rahmen eines Personenkomitees - wie oben dargestellt - durchgeführt, ist mangels unternehmerischer Tätigkeit keine Registrierkassen- und Belegerteilungspflicht gegeben.

(vgl. <https://www.bmf.gv.at/steuern/selbststaendige-unternehmer/einkommensteuer/BMF-Info-steuerliche-Behandlung-Maturabaele.html>)



© arsdigital - Fotolia.com

Steuerfalle private Zimmervermietung

Werden von Privatpersonen Zimmer oder gar ganze Wohnungen an Reisende über Onlineplattformen (wie etwa AirBnB) vermietet, sind neben den zivil- und gewerberechtlichen Rahmenbedingungen auch steuerliche Aspekte zu berücksichtigen.

Einkommensteuer

Beschränkt sich die Vermietung auf ein einzelnes Zimmer oder eine einzelne Wohnung, so ist zu beachten, dass die Einnahmen daraus zu steuerpflichtigen Einkünften aus Vermietung und Verpachtung führen. Den gesamten Vermietungseinnahmen können dabei steuermindernde Aufwendungen (wie etwa für Strom, Gas oder Abschreibungen) gegenübergestellt werden. Die Vermietungseinkünfte bilden gemeinsam mit sämtlichen weiteren steuerpflichtigen Einkünften (z.B. Dienstverhältnis oder Einkünfte aus selbstständiger Arbeit oder Gewerbebetrieb) die Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer und sind im Rahmen der jährlichen Einkommensteuererklärung zu deklarieren. Der progressive Einkommensteuertarif beträgt dabei bis zu 55%. Erleichterungen können in Anspruch genommen werden, wenn zusätzlich zu einem Dienstverhältnis lediglich Vermietungseinkünfte in Höhe von € 730 jährlich erzielt werden.

Umsatzsteuer

Die kurzfristige Vermietung von Wohnungen kann auch zu umsatzsteuerlichen

Konsequenzen führen. Übersteigen alle Umsätze insgesamt pro Jahr die Grenze von € 30.000 nicht, so sind diese von der Umsatzsteuer befreit (Kleinunternehmerregelung). Eine Verpflichtung zur Rechnungslegung sowie zur Abgabe einer Umsatzsteuererklärung besteht dann nicht. Bei Überschreiten dieser Grenze muss jedoch 10 % oder 13 % Umsatzsteuer (abhängig von der Verrechnung und den erbrachten Leistungen) in Rechnung gestellt und an das Finanzamt abgeführt werden. Dafür können dann aber auch Vorsteuern im Zusammenhang mit der Vermietung geltend gemacht werden.

Sozialversicherung

Führen die Einnahmen aus der Privatzimmervermietung zu Einkünften aus Vermietung und Verpachtung, entsteht dabei keine zusätzliche Sozialversicherungspflicht.

Tourismusabgabe (Ortstaxe)

Für Nächtigungen in Räumen, die der Privatzimmervermietung dienen, sind Ortstaxen einzuheben. Die Höhe der Ortstaxen ist vom jeweiligen Bundesland abhängig.

Wir beraten Sie dabei gerne!

ACHTUNG

Im Falle einer Prüfung werden von der Finanz die Melderegisterdaten ausgehoben. Es besteht Meldepflicht!

Sozialversicherungspflicht für Gewinnausschüttungen an Gesellschafter-Geschäftsführer

Seit dem 1.1.2016 müssen im Rahmen der elektronischen Meldung über die Ausschüttung an das Finanzamt auch die für die Ermittlung der GSVG-Beitragsgrundlage relevanten Informationen deklariert werden. Wir berichteten bereits kurz im Frühjahr.

Eine gut geplante Ausschüttungspolitik der GmbH kann aber die Sozialversicherungsbelastung optimieren.

Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH unterliegen unter bestimmten Voraussetzungen nicht nur mit ihren Einkünften aus der Geschäftsführtätigkeit der gewerblichen Sozialversicherung (GSVG-Pflicht), sondern auch mit jenen Einkünften, die dem Geschäftsführer aufgrund seiner Gesellschafterstellung zukommen.

Gewinnausschüttung SV-pflichtig

Somit bilden in bestimmten Fällen bei geschäftsführenden Gesellschaftern auch die Einkünfte aus Gewinnausschüttungen einen Teil der GSVG-Bemessungsgrundlage. Voraussetzung dafür ist, dass für den Gesellschafter-Geschäftsführer überhaupt eine Versicherungspflicht nach dem GSVG besteht.

Das ist in der Regel dann der Fall, wenn

- der geschäftsführende Gesellschafter mehr als 25% der Anteile an der GmbH hält,
- keine Pflichtversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) besteht und
- die GmbH Pflichtmitglied bei der Wirtschaftskammer ist.

Seit 1.1.2016 Meldung an Finanzamt

Aus ertragsteuerlicher Sicht unterliegen Gewinnausschüttungen einer GmbH an den geschäftsführenden Gesellschafter der 27,5%igen Kapitalertragsteuer (KESt). Die Ausschüttungen sind auf Ebene des Gesellschafter-Geschäftsführers endbesteuert und müssen daher nicht mehr in seine persön-

„Achtung bei Einkünften unter der Höchstbeitragsgrundlage! Es kann zu hohen Beitragsnachzahlungen kommen!“

liche Einkommensteuererklärung aufgenommen werden.

Bisher wurden daher Ausschüttungen dem Sozialversicherungsträger nicht automatisch mit den Einkommensdaten des Versicherten übermittelt. Seit dem 1.1.2016 müssen allerdings im Rahmen der elektronischen Meldung über die Ausschüttung an das

Finanzamt auch die Sozialversicherungsnummer, der Name des Gesellschafter-Geschäftsführers und die Höhe des entsprechenden Bruttoausschüttungsbetrages angegeben werden.

Für Personen, die unter der Höchstbeitragsgrundlage liegen, können sich aufgrund von Ausschüttungen unter Umständen hohe Beitragsnachzahlungen ergeben. Die Beitragsgrundlage für Sozialversicherungsbeiträge ist im Jahr 2016 mit € 5.670 pro Monat (sogenannte Höchstbeitragsgrundlage) gedeckelt.

TIPP

Durch eine sorgfältig geplante Ausschüttungspolitik der GmbH kann die Sozialversicherungsbelastung optimiert werden. Wir beraten Sie dabei gerne!





„Familienhafte Mithilfe“ für aushelfende Familienangehörige

Helfen nahe Angehörige im Familienbetrieb aus, ist anhand der Vereinbarung und der tatsächlich ausgeübten Praxis zu beurteilen, ob ein Dienstverhältnis oder „familienhafte Mitarbeit“ vorliegt.

Im Falle des Vorliegens eines Dienstverhältnisses sind die mitwirkenden Personen zur Sozialversicherung anzu-melden. Unentgeltlichkeit ist nur dann gegeben, wenn keine Geld- oder Sachbezüge (auch nicht von Dritten!) gewährt werden.

Ehegatten, eingetragene Partner und Lebensgefährten

Die Mitwirkung im Betrieb wird bei der oben genannten Personengruppe generell als familienhafte Mithilfe angesehen. Für die Annahme eines Dienstverhältnisses muss sowohl ein ausdrücklich bzw. konkludent vereinbarter Entgeltanspruch als auch eine nach außen eindeutig zum Ausdruck kommende persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vorliegen (Abschluss eines Dienstvertrages, Weisungsgebundenheit, organisatorische Eingliederung, Zeitaufzeichnungen, tatsächliche Lohnauszahlung).

Kinder, Adoptivkinder und Stiefkinder

Die Aushilfstätigkeit von Kindern im

elterlichen Betrieb ist als familienhafte Mithilfe zu qualifizieren, sofern nicht ein Dienstverhältnis vereinbart wurde und sofern bereits eine Vollversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit besteht oder eine schulische Ausbildung, Berufsausbildung oder ein Studium absolviert wird. Allerdings besteht für regelmäßig beschäftigte Kinder trotz vereinbarter Unentgeltlichkeit eine Versicherungspflicht, wenn sie das 17. Lebensjahr vollendet haben, keiner anderen Erwerbstätigkeit hauptberuflich nachgehen und keine Beschäftigung in einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb (dort bestehen besondere Regelungen) vorliegt.

Eltern, Großeltern, Geschwister

Bei der genannten Personengruppe liegt kein Dienstverhältnis vor, sofern es sich um eine kurzfristige Tätigkeit handelt und eine Vollversicherung aufgrund einer anderen Erwerbstätigkeit besteht, eine schulische Ausbildung, Berufsausbildung oder ein Studium absolviert wird oder eine Eigenpension oder ein vergleichbarer Ruhe- bzw.

Versorgungsgenuss besteht.

Sonstige Verwandte

Je entfernter das Verwandtschaftsverhältnis, desto eher ist ein Dienstverhältnis anzunehmen. Wurde Unentgeltlichkeit jedoch nachweislich vereinbart und handelt es sich um eine kurzfristige Tätigkeit, ist nicht von einem Dienstverhältnis auszugehen.

T I P P

Statt der Unentgeltlichkeit könnte ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vereinbart werden, wobei zu beachten ist, dass der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer nur so viele Stunden im Monat arbeiten darf, als unter Zugrundelegung eines kollektivvertraglichen Mindestlohnes (oder vereinbarten höheren Lohnes) bzw. ortsüblichen Lohnes (bei Nichtgeltung eines KVs) die Geringfügigkeitsgrenze (2016: € 415,72 monatlich) nicht überschritten wird.

Wochengeldfalle für Arbeitgeber entschärft

Wenn die Wochengeldfalle zuschnappt, bekommen Mütter kein Wochengeld. Für Angestellte sprang bis 2015 der Arbeitgeber ein. Das wurde nun deutlich abgeschwächt.

Die Wochengeldfalle schnappt zu,

- wenn man eine Kurzvariante des Kinderbetreuungsgeldes in Anspruch genommen hat und
- wenn man während der Karenz nochmal schwanger wird und
- wenn die Mutter zu Beginn der weiteren Schwangerschaft nicht pflichtversichert war (das ist z.B., wenn der Partner in dieser Zeit in Karenz ist und die Mutter nicht arbeitet) und
- wenn das absolute Beschäftigungsverbot noch während der Karenz beginnt.

Unter diesen nicht so seltenen Bedingungen erhält die Mutter kein Wochengeld!

Arbeitgeber – was hat der damit zu tun?

Für Angestellte kam nun der Arbeitgeber ins Spiel: Dieser musste sechs Wochen Wochengeld bezahlen, wenn man aufgrund der Wochengeldfalle kein Wochengeld von der Krankenkasse bekam. Diese Regelung wurde nun mit 1.1.2016 abgeschafft. Für geringfügig beschäftigte Angestellte, die keinen Anspruch auf Wochengeld haben, muss der Arbeitgeber weiterhin sechs Wochen Wochengeld bezahlen.



© photo 5000 - Fotolia.com

Arbeitgeber müssen aber, sofern die Kriterien zur Wochengeldfalle zutreffen, weiterhin die Sonderzahlungen für den Mutterschutz (ca. 16 Wochen) ersetzen. Das gilt für Arbeiter und Angestellte.

Fazit: Werdende Eltern – egal ob Arbeiter oder Angestellte – müssen mit erheblichen finanziellen Einbußen rechnen, wenn die Wochengeldfalle zuschnappt.

TIPP

Auch wenn sich der Nachwuchs nicht immer planen lässt und man beim ersten Kind noch nicht an das zweite denkt, sollten sich Eltern über die Karenzdauer und Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldes Gedanken machen um nicht in die Wochengeldfalle zu tappen.

Vereinbarung über Auflösung des Dienstverhältnisses nach Ende der Bildungskarenz ist zulässig

Ein Arbeitgeber kann mit seinem Mitarbeiter eine Vereinbarung über eine Bildungskarenz abschließen – und gleichzeitig das Ende des Dienstverhältnisses nach der Karenz vereinbaren.

Entsprechende Vereinbarungen mit Vordatierung – also ohne Offenlegung des Vereinbarungsabschlusses schon vor

Beginn der Bildungskarenz – sind rechtlich zulässig, so das Oberlandesgericht Wien in einem Urteil. Es gebe keine arbeitsrechtlichen Normen, die den gegenteiligen Rechtsstandpunkt stützen könne. Auch der Gesetzeszweck der Bildungskarenz spreche nicht für die Richtigkeit der Gegenmeinung.

(OLG Wien 26. 11. 2015, 9 Ra 82/15t, entnommen aus ARD 6488/8/2016)



© kantver - Fotolia.com

Der Papamonat kommt

Lange angekündigt, jetzt dürfte es soweit sein: Der Papamonat kommt und das Kinderbetreuungsgeld wird reformiert. Betroffen sind Geburten ab 1. März 2017.

Im Parlament wurde die Einführung des Papamonats, des Kinderbetreuungsgeld-Kontos und des Partnerschaftsbonus beschlossen.

Papamonat

Wer als Vater (Adoptiv- oder Pflegevater) einen Monat nach der Geburt des Kindes zu Hause bleibt, bekommt rund € 700 an Familienzeitbonus ausbezahlt.

Der Papamonat kann zwischen 28 und 31 Tagen dauern und muss innerhalb von 91 Tagen nach der Geburt konsumiert werden. Der Vater unterbricht seine Erwerbstätigkeit während des Papamonats und darf auch keine andere Erwerbstätigkeit ausüben. Er darf kein Arbeitslosengeld oder eine krankheitsbedingte Entgeltfortzahlung beziehen. Der Vater hat keinen gesetzlichen Anspruch auf den Papamonat, sondern muss sich mit seinem Dienstgeber einigen. Es besteht auch kein Kündigungsschutz in dieser Zeit.



Kinderbetreuungsgeld-Konto

Beim Kinderbetreuungsgeld (KBG) löst das Kinderbetreuungsgeld-Konto die vier Pauschalmodelle ab. Nur das einkommensabhängige KBG bleibt bestehen.

Grundsätzlich gilt: Je länger die Eltern oder ein Elternteil KBG konsumieren, desto weniger Geld erhalten sie pro Monat. Die Gesamtsumme bleibt gleich, unabhängig von der Bezugsdauer.

Neu: Alle Berechnungen basieren auf Ka-

lenderdagen und nicht mehr auf Monaten. Wir haben verschiedene Varianten gerechnet – siehe Tabelle.

Im Unterschied zum derzeitigen KBG muss der andere Elternteil länger in Karenz gehen. Tendenziell bekommt man mehr KBG als bisher je höher die Partnerbeteiligung ist und je kürzer man KBG bezieht. In der Langvariante steigt man schlechter aus, da sich die maximale Bezugsdauer um zwei

Monate bei einem Elternteil bzw. ein Monat bei Partnerbeteiligung (zwei Elternteile) reduziert hat.

Partnerschaftsbonus

Zusätzlich wird ein Partnerschaftsbonus von € 1.000 eingeführt. Dieser wird ausbezahlt, wenn sich die Eltern die Betreuung 50:50 oder 60:40 aufteilen. Den Bonus gibt es auch beim einkommensabhängigen KBG. Alleinerzieher gehen leer aus.

	Tage insgesamt	entspricht Monate ¹⁾	davon mind. 2. Elternteil	entspricht Monate ¹⁾	entspricht Modell	iVz ²⁾	KBG pro Tag in € ³⁾	KBG insges. in €
Ein Elternteil								
min.	365	12	0	0	12+0	1,00	33,88	12.366,20
max.	851	28	0	0	28+0	2,33	14,53	12.366,20
Beispiel	608	20	0	0	20+0	1,67	20,34	12.366,20
Zwei Elternteile								
min.	456	15	91	3	12+3	1,25	33,88	15.449,28
max.	1063	35	212	7	28+7	2,33	14,53	15.449,28
Beispiel	548	18	109	4	14+4	1,20	28,19	15.449,28
Beispiel	730	24	146	5	19+5	1,60	21,16	15.449,28

Anmerkungen: ¹⁾ 30,42 Tage pro Monat (Durchschnitt); ²⁾ individuelle Verhältniszahl (= gewählte Tage / Minimumtage);

³⁾ KBG pro Tag = € 33,88 / iVz



BMF warnt vor gefälschten Zahlungsaufforderungen

Betrüger verrechnen Gebühren für Eintragung in Handels- und UID-Register

Besonders aufmerksam sollten Firmeninhaber sein, die ihr Unternehmen erst kürzlich im Firmenbuch eintragen ließen. Derzeit versenden Betrüger Zahlungsaufforderungen mit dem Logo des Finanzministeriums und verrechnen Gebühren für die Eintragung neuer Firmen ins Handelsregister. Unternehmerinnen und Unternehmer werden so zu Überweisungen von Beträgen auf slowakische Konten in die Irre geführt. Derartige gefälschte Schreiben kommen in verschiedenen Formen immer wieder vor.

Das Bundesministerium für Finanzen verlangt grundsätzlich keine Eintragungsgebühr für Register, stellt nur eigene Erlagscheine aus und gibt darüber hinaus nur österreichische Konten an. Genaue Informationen zu etwaigen Zahlungen finden Sie außerdem in FinanzOnline (finanzonline.at).

Betrugsfälle gibt es außerdem im Bereich der UID-Nummern. Kostenpflichtige Registrierungen in einem angeblich europaweiten Register für UID-Nummern existieren allerdings nicht, da es ein kostenloses europaweites Abfragesystem der EU gibt. Hier dürfen folglich auch keine Eintragungsgebühren anfallen.

Prüfen Sie daher etwaige Zahlungsaufforderungen gründlich. Die amtlichen Kontonummern finden Sie unter den jeweiligen Behördenkontakten auf der Homepage www.bmf.gv.at > Ämter & Behörden

(Quelle: <https://www.bmf.gv.at/aktuelles/bmf-warnung-gefaelschte-zahlungsaufforderung.html>)



Cookies im Internet

Wer im Netz surft, stößt in letzter Zeit ständig auf sie: Cookie-Hinweise! Achten Sie auch auf Ihrer Website auf einen entsprechenden Hinweis.

Die EU hat es bereits 2011 vorgeschrieben. Auf die Verwendung von Cookies muss man hinweisen. Diese Vorschrift wurde lange nicht beachtet – bis Google eine wahre Hinweislawine auslöste. Inzwischen haben fast alle Websites einen Hinweis bei der Verwendung von Cookies.

Was sind Cookies?

Als Cookie wird eine Textdatei bezeichnet, die Daten von Benutzern beim Surfen im Web abspeichert. Gespeichert werden Daten zu ihrem letzten Besuch, persönliche Daten wie die bevorzugte Sprache, das Klickverhalten oder andere Einstellungen.

Blockieren von Cookies

Das Blockieren der Cookies ist im Browser möglich. Dadurch können jedoch bestimmte Funktionen von Webseiten nicht mehr genutzt werden – wie beispielsweise das automatische Log-in oder Speichern von Produkten im Warenkorb.

Cookie-Hinweis auf der eigener Website

Die EU-Datenschutzgruppe ist der Meinung, dass der User aktiv der Verwendung von Cookies zustimmen muss. Die Rechtsmeinung der EU ist zwar nicht rechtsverbindlich,

hat aber in der Praxis doch Gewicht.

Tipps für Ihre Website

- Informieren Sie sich bei Ihrem Webmaster, ob auf Ihrer Website Cookies verwendet werden. Wenn ja: Richten Sie einen Hinweis auf die Nutzung von Cookies auf Ihrer Website ein.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Datenschutzhinweise aktuell sind. Wenn Sie zum Beispiel Google Produkte wie Google Analytics verwenden, ist ein Hinweis auf die Verwendung von Cookies im Impressum verpflichtend.

Strafen bei Missachtung

Bei Missachtung droht eine Verwaltungsstrafe bis zu € 37.000, wenn Sie gegen die Bestimmungen des Telekommunikationsgesetzes verstoßen. Außerdem können Mitbewerber auf Unterlassung wegen unlauteren Wettbewerbs klagen.

Information der Wirtschaftskammer
https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Werbung-und-Marktkommunikation/Zustimmungserklärung_fuer_Speicherung_von_Kundendaten_bei.html
 § 96 Telekommunikationsgesetz
<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40132644/NOR40132644.html>



Fachbereichsleiter ist kein leitender Angestellter nach ArbVG

Wann ist ein Angestellter als leitender Angestellter einzustufen? Der Oberste Gerichtshof (OGH) entschied kürzlich über den Fall eines Fachbereichsleiters



mit etwa 30 unterstellten Mitarbeitern, der Personalentscheidungen in seinem Bereich eigenständig vorbereitete. Die Geschäftsleitung musste allerdings jede Personaleinstellung beziehungsweise Beendigung eines Dienstverhältnisses genehmigen. Damit fehle dem Bereichsleiter eine abschließende Beschlusskompetenz und Personalverantwortung für seine Mitarbeiter, so der OGH. Der Bereichsleiter sei daher nicht als leitender Angestellter anzusehen, auch wenn die Geschäftsleitung seinen Personalvorhaben in aller Regel zugestimmt habe.

(OGH 24. 6. 2015, 9 ObA 77/15m, entnommen aus ARD 6488/7/2016)

Hausbesorgerin erhält 15 Monate lang dreifachen Lohn – Rückforderung ist gerechtfertigt

Ein Arbeitgeber zahlte einer Hausbesorgerin 15 Monate lang irrtümlich das rund Dreifache des ihr zustehenden Lohns aus. Das Oberlandesgericht Wien entschied, dass sie selbst dann zur Rückzahlung des Übergenusses verpflichtet ist, wenn sie mehrmals beim Arbeitgeber nachgefragt hat, ob das Entgelt in dieser Höhe richtig sei und ihr dies jedes Mal bestätigt wurde. Trotz dieser Auskünfte des Arbeitgebers konnte sie nicht davon ausgehen, dass ihr plötzlich das Dreifache der Entlohnung zustehe.

(OLG Wien 22. 12. 2015, 8 Ra 77/15z, entnommen aus ARD 6489/10/2016)

Neue Steuerbefreiung für Aushilfskräfte ab 2017

Das EU-Abgabenänderungsgesetz bringt Neuerungen im Bereich der Beschäftigung von Aushilfen.

Die neuen Regelungen sollen es Unternehmen leichter machen, für einen begrenzten Zeitraum Aushilfen einzustellen, um Arbeitsspitzen abzudecken.

Ziel der gesetzlichen Neuregelung ist es auch, Aushilfstätigkeiten für jene Personen attraktiver zu gestalten, die

- a) bereits erwerbstätig und
- b) aufgrund dieser Erwerbstätigkeit vollversichert sind.

Steuerfreiheit

Nach der neuen Gesetzgebung sind Einkünfte von Aushilfskräften, die der Dienstgeber

- a) zur Abdeckung eines temporären zusätzlichen Arbeitsanfalles in Spitzenzeiten (wie zum Beispiel an Einkaufssamstagen in der Vorweihnachtszeit), oder

- b) außerhalb der Spitzenzeiten beschäftigt, wenn der reguläre Betriebsablauf einen raschen Ersatz einer ausgefallenen Arbeitskraft erfordert,

von der Einkommensteuer befreit.

Die Steuerbefreiung gilt nur in jenen Fällen, in denen der Arbeitslohn die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (Wert 2016: 415,72 Euro).

Keine Lohnnebenkosten

Liegen die Voraussetzungen für die Befreiung von der Einkommensteuer vor, müssen

Betriebe auch keine Lohnnebenkosten (wie den Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds [DB], den Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag [DZ] und Kommunalsteuer) entrichten.

Beschränkung

Da die Regelung dazu dienen soll, eine zeitliche begrenzte Belastungssituation für ein Unternehmen abzufedern, ist die Befreiung zeitlich doppelt begrenzt:

1. Der Dienstnehmer kann die begünstigte Aushilfstätigkeit für einen Zeitraum von höchstens 18 Tage pro Kalenderjahr — auch bei verschiedenen Dienstgebern — ausüben.
2. Der Dienstgeber darf die Tätigkeit nur dann steuerfrei behandeln, wenn er in einem Zeitraum von nicht mehr als 18 Tagen im jeweiligen Kalenderjahr pro Tag eine Aushilfskraft oder mehrere Aushilfskräfte beschäftigt.

Werden diese Grenzen oder die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschritten, steht die Begünstigung von Beginn an nicht zu. Dienstgeber, die voraussichtlich an mehr als 18 Tagen eine oder mehrere Aushilfskräfte beschäftigen, können die Begünstigungen daher von Beginn an nicht nutzen.

Die Regelung ist vorerst für die Kalenderjahre 2017 bis 2019 befristet.

(BGBl I 77/2016, ausgegeben am 1. August 2016)

Arbeitgeber darf Angestellter Gesichtsschleier verbieten



Ein Urteil des Obersten Gerichtshofes (OGH) beschäftigte sich mit der Frage, ob ein Arbeitgeber einer muslimischen Mitarbeiterin das Tragen des Hijab (Kopftuch) und der Abaya (Übergewand) verbieten darf beziehungsweise sie wegen ihrer Kleidung eingeschränkt einsetzen darf.

Ein Notar hatte seiner Mitarbeiterin über Jahre hinweg gestattet, Hijab und Abaya zu tragen. Nach ihrer Rückkehr aus einer Karenz nahm er seine Zustimmung zwar nicht zurück, setzte die Mitarbeiterin aber nur eingeschränkt im Klientenkontakt und als Testamentszeugin ein. Diese Verhaltensweise stellt laut OGH eine unzulässige Diskriminierung aufgrund der Religion dar.

In weiterer Folge beendete der Arbeitgeber das Dienstverhältnis, weil sich die Mitarbeiterin weigerte, seiner Anweisung zu folgen, während der Arbeit keinen Niqab (islamischen Gesichtsschleier) zu tragen.

Darin sah der OGH keine unzulässige unmittelbare Diskriminierung. Das Gesicht nicht zu verschleiern sei eine entscheidende Voraussetzung für die berufliche Tätigkeit als Notariatsangestellte. Daher sei die grundsätzlich vorliegende Diskriminierung durch den Ausnahmetatbestand des § 26 Abs. 1 GIBG gerechtfertigt.

Das Gericht sprach der Mitarbeiterin dennoch eine Entschädigung von € 1.200 für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu.

Entschädigungszahlungen bei Diskriminierung

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis niemand aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit oder vergleichbarer Gründe mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden darf.



Verletzt ein (potentieller) Dienstgeber dieses Gleichbehandlungsgebot, kann die diskriminierte Person Ersatzansprüche gegen den Dienstgeber geltend machen. Die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse beantwortet die Frage, wie derartige Zahlungen beitragsrechtlich zu behandeln sind.

lung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Der Ersatz der Entgeltdifferenz ist beitragspflichtig. Gebührt die Entgeltdifferenz für die Vergangenheit, ist eine Aufrollung vorzunehmen. Demgegenüber ist die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung beitragsfrei, da es sich um einen immateriellen Schadenersatz handelt.

Dabei ist nach der Art des Anspruches zu unterscheiden:

1. Zahlung wegen diskriminierendem Nicht-Zustandekommen des Dienstverhältnisses

In diesem Fall ist der Dienstgeber gegenüber dem Bewerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung wegen der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung verpflichtet. Beide Zahlungen sind in der Sozialversicherung beitragsfrei.

2. Ersatz der Entgeltdifferenz

Erhält ein Dienstnehmer in Verletzung des Gleichheitsgebotes für gleiche oder eine gleichwertige Arbeit ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer des anderen Geschlechts, besteht ein Anspruch auf Bezahlung

3. Beendigung des Dienstverhältnisses

Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis aus einem diskriminierenden Grund, kann der Dienstnehmer die Kündigung anfechten. Lässt er die Kündigung aber gegen sich gelten, besteht ein Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Hat der Dienstgeber bei der Kündigung die vorgesehenen Kündigungsfristen und -termine eingehalten, handelt es sich beim Ersatz des Vermögensschadens um eine beitragsfreie Abgangsentschädigung. Die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist ebenfalls beitragsfrei.

(Veröffentlichung NÖDIS, Nr. 9/Juli 2016)

Kraftfahrer verweigert Überstunde – Entlassung ist nicht rechters

Ein Kraftfahrer, der sich im Dienstvertrag dazu verpflichtet hat, angeordnete Überstunden „im Rahmen des AZG“ zu leisten, hatte an einem Tag bereits die tägliche Normalarbeitszeit überschritten, zumal er eine Einsatzzeit von durchgehend elf Stunden ohne Einhaltung einer Ruhepause hinter sich hatte. Er weigerte sich daraufhin, eine weitere Überstunde zu leisten, und wurde entlassen.

Die Weigerung des Dienstnehmers war aber gerechtfertigt. Denn der Arbeitgeber hatte auf eklatante Weise gegen die gesetzliche Verpflichtung verstoßen, den Mitarbeitern spätestens nach einer sechsstündigen Arbeitszeit eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren. Die Entlassung war daher nicht rechtmäßig.

(OGH 28. 6. 2016, 8 Oba 26/16f, entnommen aus ARD 6512/9/2016)



© Kzenon - Fotolia.com

Rosafarbenes Haarband bei Busfahrer kein Kündigungsgrund

Betreibt der Arbeitgeber einen öffentlichen Linienverkehr, so wird seinem berechtigten Interesse am äußeren Erscheinungsbild der Mitarbeiter durch das Tragen einer Uniform bereits Rechnung getragen.

Die Einzelweisung an einen Buslenker, den Dienst ohne rosafarbenes Haarband zu verrichten, ist nicht gerechtfertigt.

Die Argumente des Arbeitgebers, der Buslenker lasse Fahrgäste an seiner Professionalität und Seriosität zweifeln und im Gefahrenfall sei nur schwer zu erkennen, wer der Fahrer sei, waren nach Ansicht des Gerichts nicht nachvollziehbar. Das Gericht



© Erwin Wodicka - Fotolia.com

erkannte kein Überwiegen der betrieblichen Interessen gegenüber den durch die Weisung beeinträchtigten Persönlichkeitsrechten.

Durch die Weigerung, das rosafarbene Haarband abzulegen, verletzte der sich in Elternteilzeit befindende Buslenker keine vertraglichen Pflichten. Das Gericht verweigerte die Zustimmung zur Kündigung.

(vgl. OGH 24.9.2015, 9 Oba 82/15x, vgl. auch ARD 6473/6/2015)

Kündigung durch Übermittlung eines Fotos vom Kündigungsschreiben über „WhatsApp“

Verfasst und unterfertigt ein Arbeitsvertragspartner ein Kündigungsschreiben und übermittelt er ein davon erstelltes Foto über „WhatsApp“ an den anderen Arbeitsvertragspartner, so wird das im anwendbaren Kollektivvertrag normierte Schriftformgebot für Kündigungen nicht erfüllt.

Da sich der Empfänger der „WhatsApp“-Nachricht nicht ohne Weiteres, also ohne zusätzliches einfaches technisches Vorgehen, einen Ausdruck in Form eines physischen Schriftstücks des ihm übermittelten Fotos des Kündigungsschreibens herstellen kann, wird den Formzwecken des Schriftformgebots, nämlich der ausreichenden Prüfungsmöglichkeit des Kündigungsschreibens und dem Beweis Zweck, insbesondere auch für den Empfänger, nicht entsprochen.

(vgl. OGH 28.10.2015, 9 Oba 110/15i, vgl. auch ARD 6478/6/2015)

Paket zur Stärkung von Start-ups

Am 5.7.2016 wurde von der Bundesregierung ein Maßnahmenpaket zur Förderung von innovativen Start-ups in Österreich beschlossen.

Förderungen

Förderpilot: Informationen über Förderangebote (www.foerderpilot.at)

24h-Quickcheck bei Förderanfragen der FFG und aws: Vorabanschätzung des Vorliegens der Förderkriterien; Neudotierung des aws Business Angel Fonds; Erhöhung des aws-Garantievolumens um € 100 Millionen, etc.

Patentscheck für Start-ups

Start-ups erhalten eine Gutschrift von € 10.000 für Leistungen der Patentämter. Es können damit Leistungen bezahlt werden wie etwa eine rasche Abklärung, ob Patentschutz möglich ist, Beratung zur besten Schutzstrategie sowie Patentierungskosten und Vertretungskosten für österreichische und internationale Patentanmeldungen.

Provisional Application nach US-Vorbild
Start-ups können beim Patentamt Ideen hinterlegen, auch wenn diese noch im frühen Entwicklungsstadium sind und nicht den formellen Kriterien für ein Patent genügen und genießen 1 Jahr weltweiten Schutz auf ihre Erfindungen und Ideen.

Risikokapitalprämie

Mithilfe des Programmes werden Beteiligungen durch Investoren, die Geschäftsanteile an jungen, innovativen Start-ups erwerben, gefördert. Unterstützt sollen kumulierte Investitionsbeträge bis max. € 250.000 pro Jahr werden, wobei max. 20% des Beteiligungsbetrags an Investoren rückerstattet werden.

Lohnnebenkosten

Die Förderung soll in Höhe der Dienstgeberbeiträge der Lohnnebenkosten für 3 Mitarbeiter für 3 Jahre erfolgen. Im ersten



Jahr werden die vollen 100% der Dienstgeberbeiträge ersetzt, im zweiten Jahr 2/3 und im dritten Jahr 1/3.

Scheinpraktika

Praktika rechtfertigen eine geringere Entlohnung als bei ausgebildeten Arbeitnehmern, jedoch sollen die Rahmenbedingungen sowie Ausbildungsinhalte in Kollektivverträgen geregelt werden.

E-Government/Gründungserleichterung „One-Stop-Shop Gründungsprozess“

Im Sinne des Bürokratieabbaus, der Verfahrensbeschleunigung und der Stärkung des e-Governments wird ein One-Stop Shop für sämtliche Interaktionen mit Behörden im Gründungsprozess sowie eine Verlinkung von Behörden und Registern geschaffen.

Innovationsorientierte Ansiedlungsoffensive

Einführung eines Start-up-Visums im Rahmen der Rot-Weiß-Rot-Karte. Der Antragsteller erhält eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung (= RWR-Karte) für selbständige Tätigkeit in Österreich für ein Jahr, mit der Option auf Verlängerung für ein weiteres Jahr.

TIP P

Für all diese Maßnahmen liegt noch kein Gesetzesentwurf vor. Es kann sich daher noch einiges ändern. Interessant wird auch, wie die Regierung innovative Start-ups definieren wird.

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