N° 83 Juni 2016

WWW.FRITZENWALLNER-GANDLER.AT
WWW.GRUBER-PARTNER.AT
WWW.WT-PFG.AT

Besuchen Sie unsere Homepages

steuern & trends

Aktuelle Informationen der FRITZENWALLNER - GANDLER Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH, der GRUBER & PARTNER Unternehmensberatung GmbH und der PÜLZL - FRITZENWALLNER - GANDLER Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH

SEITE 4

Fahrtenbücher – ihr Zweck und die richtige Führung

SEITE 9

Was gilt bei fehlenden Arbeitszeitaufzeichnungen?

SEITE 20 – 23

Die steuerliche und bilanzielle Behandlung von Gutscheinen

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

Seit dem 01.05.2016 gilt für die Beherbergung ein neuer Umsatzsteuersatz von 13 %. Obwohl wir bereits in vergangenen Ausgaben über die Änderung informiert haben, ist in der vorliegenden Zeitung nochmals eine Zusammenfassung zu diesem Thema enthalten. Vor allem die Methoden zur Aufteilung eines Pauschalangebotes (z. B. Übernachtung mit Frühstück oder Halbpension) werden in diesem Beitrag erläutert.

Passend vor der Ferienzeit widmet sich unsere Lohnverrechnung dem Themenbereich Praktikum, wobei die Unterschiede zwischen Ferialarbeitern bzw. Ferialangestellten und Pflichtpraktikanten mit Taschengeld und ohne Taschengeld präsentiert werden. Was alles durch das AMS für den Arbeitgeber gefördert wird, erfahren Sie ebenfalls neben weiteren spannenden Beiträgen von unserem Team der Lohnverrechnung.

Bei der Ausgabe und Einlösung von Gutscheinen stellt sich in umsatzsteuerlicher, einkommensteuerlicher und bilanzieller Hinsicht die Frage nach dem konkreten Erfassungszeitpunkt des Gutscheingeschäfts. Die Antwort darauf finden Sie in einem informativen Beitrag von Mag. Katrin Hopfgartner, B.Sc. und STB. Dr. Peter Pülzl, LL.M.

Ein immer wiederkehrendes Thema bildet auch das Fahrtenbuch im Steuerrecht. Wie ein Fahrtenbuch geführt werden muss, damit die materielle Richtigkeit gegeben ist und dieses als Beweismittel anerkannt wird, erfahren Sie in einem weiteren Beitrag.

Ebenfalls immer wieder stellt sich die Frage nach den Befreiungen bei der Immobilienertragsteuer. Alles Wissenswerte zur Hauptwohnsitz- und Herstellerbefreiung haben wir für Sie in einem Beitrag zusammengestellt.

Auch in dieser Ausgabe der Kanzleizeitung Steuern und Trends können wir Ihnen somit wieder spannende und informative steuerliche Informationen präsentieren und wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre.

STB. MAG. JULIAN HOLLEIS

Mag. Thomas Fritzenwallner
Steuerberater, Geschäftsführer

Heinrich Fritzenwallner
Steuerberater

Mag. Bernd Maier
Steuerberater - Kooperationspartner

Hermann Gandler
Steuerberater, Geschäftsführer

Mag. Julian Holleis
Steuerberater

MMag. Dr. Peter Pülzl,
MAS (European Law), LL.M.
Steuerberater - Kooperationspartner

INHALT

S. 4	Erste Mitarbeiterbesprechung im Tauriska Kammerlanderstall
S. 4	Fahrtenbücher – ihr Zweck und die richtige Führung
S. 5	Erste Hilfe Kurs
S. 6 - 7	Befreiung von der Immobilienertragsteuer
S. 8	Veranstaltungshinweis
S. 8	Privatnutzung einer vermieteten Ferienwohnung
S. 9 – 16	Personalverrechnung
S. 17	Gruber & Partner
S. 18	Info der Raiffeisenbanken des Oberpinzgaus
S. 19	Die Umsatzsteuer bei Beherbergung ab 01.05.2016
S. 20 – 23	Die steuerliche und bilanzielle Behandlung von Gutscheinen
S. 23	Handwerkerbonus wird auch 2016 und 2017 fortgeführt

Fritzenwallner – Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH
Geschäftsführer: Stb. Mag. Thomas Fritzenwallner und Stb. Hermann Gandler
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, T. 06565 6598, F. 06565 6598 450
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b, T. 06562 48658, F. 06562 48658 440
office@fritzenwallner-gandler.at, DVR: 049 9099

Gruber & Partner Unternehmensberatung GmbH
Geschäftsführer: Bernhard Gruber, Akademischer Unternehmensberater, CMC, CSE
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, T. 06565 2091, F. 06565 2091 460
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b, F. 06562 48658 440
office@gruber-partner.at

Pülzl - Fritzenwallner - Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH
Geschäftsführer: Stb Mag. Thomas Fritzenwallner
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b, T. 06562 48658, F. 06562 48658-440
office@wt-pfg.at

ERSTE MITARBEITERBESPRECHUNG IM TAURISKA KAMMERLANDERSTALL

Die laufende Fortbildung der Mitarbeiter steht in unserem Büro an oberster Stelle. Dazu gibt es neben externen Fachseminaren auch monatlich eine Mitarbeiterbesprechung, in der aktuelle und wichtige Themen und Entwicklungen mit allen Kollegen besprochen und diskutiert werden. Aufgrund der gestiegenen Mitarbeiterzahl haben wir uns auf die Suche nach einem passenden Ort für diese Treffen gemacht.
Am Mittwoch, den 25. Mai 2016 konnten wir jetzt zum ersten Mal unsere monatliche Mitarbeiterbesprechung im Tauriska Kammerlanderstall durchführen. In der offenen und ansprechenden Atmosphäre des Kammerlanderstalls haben wir einen idealen Raum gefunden. Wir möchten uns auch an dieser Stelle nochmals bei Frau Susanna Vötter-Dankl und Herrn Christian Vötter für die Unterstützung bedanken und freuen uns auf die weitere Kooperation.

STB. MAG. JULIAN HOLLEIS

FAHRTENBÜCHER – IHR ZWECK UND DIE RICHTIGE FÜHRUNG

Hat man als Arbeitnehmer oder Unternehmer die Möglichkeit, ein Fahrzeug sowohl dienstlich als auch privat zu nutzen, muss steuerlich ein Privatanteil berücksichtigt werden. Dieser kann mit Hilfe eines Fahrtenbuchs ermittelt werden. Es besteht zwar keine gesetzliche Verpflichtung zur Führung eines Fahrtenbuches, jedoch kann sich durch eine lückenlose Aufzeichnung der Fahrten ein steuerlicher Vorteil ergeben, da der Sachbezug bei Arbeitnehmern bzw. die geschätzte Eigennutzung bei Unternehmern nur eine pauschale Variante darstellt und oft nicht die tatsächlichen Gegebenheiten widerspiegelt. Wird zum Beispiel von einem Arbeitnehmer ein Dienstwagen nachweislich im Durchschnitt nicht mehr als 500 km monatlich/6.000 km jährlich für Privatfahrten - einschließlich Fahrten Wohnung/Arbeitsstätte - benützt, reduziert sich der Sachbezugswert um die Hälfte. Damit Fahrtenbücher jedoch als Beweismittel anerkannt werden, müssen sie formell und materiell richtig, vollständig und zeitnah geführt werden – dies stellt in der Praxis oft ein Problem dar.

Um eine materielle Richtigkeit nachweisen zu können, sollten folgende inhaltliche Angaben gewährleistet werden:

- Datum
- Ort der Reise: Start- und Zielort
- Abfahrts- und Ankunftszeit
- Km-Stand zu Beginn und Ende der Fahrt
- Anzahl der gefahrenen Km pro Fahrt
- Zweck der beruflichen/betrieblichen Fahrt (inkl. Name des Kunden)

Im Rahmen von Prüfungen werden oftmals Service-, Tank und Reparaturrechnungen herangezogen, aus denen in der Regel der km-Stand und Ort des KFZ ersichtlich ist. Abweichungen zwischen diesen Belegen und dem Fahrtenbuch führen dazu, dass diese nicht anerkannt werden. Auch Arbeits- und Stundenaufzeichnungen der Mitarbeiter können mit dem Fahrtenbuch verglichen werden. Dadurch kann es zu einem weiteren Problem kommen, wenn Unstimmigkeiten auftreten (zB. zur Nachverrechnung von Mehrarbeits- bzw. Überstunden führen).

Fahrtenbücher können grundsätzlich auch in elektronischer Form geführt werden, wobei hier jedoch die gesetzlichen Formvorschriften zu beachten sind. Nachträgliche Abänderungen, Streichungen und Ergänzungen von zu einem früheren Zeitpunkt eingegebenen Daten müssen technisch ausgeschlossen oder nachvollziehbar dokumentiert sein – das Führen eines Buches in einer Excel-Tabelle ist somit nicht ausreichend.

FAZIT: Um allfälligen Mängeln und den steuerlichen Konsequenzen entgegenzuwirken, empfiehlt es sich, ein handelsübliches Fahrtenbuch handschriftlich zu führen bzw. ein dafür vorgesehenes, den gesetzlichen Formvorschriften entsprechendes, EDV-Programm anzuschaffen. Bei Mängeln kann zwar in Einzelfällen die inhaltliche Richtigkeit nachgewiesen oder glaubhaft gemacht werden, jedoch ist diese Beweislegung wiederum ein sehr arbeitsintensiver Vorgang, der vermieden werden kann.

MAG. (FH) VIKTORIA BRUNNER

ERSTE HILFE KURS

Die MitarbeiterInnen unserer Kanzlei hatten wiederum die Möglichkeit, ihre Kenntnisse im Zuge eines Ersten Hilfe Kurses mit Frau Dr. Michaela Kaserer-Scheuerer aufzufrischen.

Dabei konnten die notwendigen Erste Hilfe Maßnahmen bei der Wundversorgung, das Anlegen von Druckverbänden, sowie die Rettung bewusstloser Personen aus einem Gefahrenbereich geübt werden. Ein weiterer Schwerpunkt waren die Wiederbelebungsmaßnahmen mit Hilfe eines Defibrillators an einer Übungspuppe. Hier konnten die MitarbeiterInnen auf die Möglichkeit der raschen und effektiven Hilfe mit einem Defi sensibilisiert werden. Nachdem für beide Standorte von der Geschäftsleitung der Fritzenwallner-Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungs GmbH ein Defibrillator angeschafft wurde, ist der Umgang und die rasche und effektive Anwendung dieser beiden Geräte im Zuge dieses Erste Hilfe Kurses intensiv geschult worden. Damit ist unsere Kanzlei auch für gesundheitliche Notfälle gerüstet.

SANDRA LASSACHER

WIR GRATULIEREN MARGIT WIESER … ZU IHREM 20-JÄHRIGEM DIENSTJUBILÄUM

Im Rahmen einer gemütlichen Feier konnten die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter ihrer Kollegin Margit Wieser zu ihrem 20-jährigem Dienstjubiläum am 24.03.2016 bei der Firma Fritzenwallner Gandler Wirtschaftstreuhand und Steuerberatungsgesellschaft mbH gratulieren und dankten ihr für die langjährige Treue.

Wir wünschen Margit Wieser für die Zukunft alles Gute und freuen uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

BEFREIUNG VON DER IMMOBILIENERTRAGSTEUER

Seit 1.4.2012 unterliegen sämtliche Gewinne aus der Grundstücksveräußerung der Einkommensteuerpflicht, wobei die sog. Immobilienertragsteuer, welche mit dem besonderen Steuersatz von 30 % begrenzt ist, auch folgende Ausnahmen kennt: Die Hauptwohnsitzbefreiung, die Herstellerbefreiung, behördlichen Eingriff, Tauschvorgänge zur Flurbereinigung sowie die Abgeltung von Wertminderungen im öffentlichen Interesse.

Die Hauptwohnsitzbefreiung sowie die Herstellerbefreiung möchte ich in diesem Zusammenhang genauer erläutern:

HAUPTWOHNSITZBEFREIUNG:

Gänzlich von der Besteuerung ausgenommen sind Gewinne aus der Veräußerung von Eigenheimen, wenn der Veräußerer bestimmte Bedingungen erfüllt.

Grundsätzlich liegt dann ein Eigenheim vor, wenn es sich um ein Wohnhaus mit max. 2 Wohneinheiten handelt, bzw. wenn eine Eigentumswohnung im Sinne des Wohnungseigentumsgesetzes vorliegt, wobei in beiden Fällen mindestens 2/3 der Gesamtfläche eigenen Wohnzwecken dienen müssen.

Die Ermittlung der Anzahl der Wohnungen eines Wohnhauses kann sich aber mitunter als schwierig herausstellen. Eine Wohnung muss nach der Verkehrsauffassung einen baulich abgeschlossenen, selbständigen Teil des Gebäudes darstellen und muss nach Art und Größe ganzjährig der Befriedigung individueller Wohnbedürfnisse dienen. Die Beurteilung, ob diese Merkmale zutreffend sind, erfolgt einerseits anhand der Baupläne als auch anhand der tatsächlichen Baugestaltung. Nach dem Gesetz ist der Wohnungsbegriff aber nicht konkret definiert und es liegt auch keine einschlägige Rechtsprechung vor.

Auch die Feststellung der 2/3 Grenze kann eine Herausforderung darstellen. Die Gesamtfläche besteht aus Räumen, die entweder betrieblich/beruflich genutzt werden oder die bewohnbar sind. Treppen, Balkone, Keller oder Dachböden sind daher, sofern sie nicht betrieblich genutzt werden, nicht zur Gesamtnutzfläche zu zählen. Wenn Abstellräume oder Vorratsräume, die eigentlich nicht Wohnraum sind, aber im Wohnungsverband liegen, so können sie der Wohnfläche hinzugerechnet werden. Dasselbe gilt auch für Treppen und Stiegenhäuser sowie Vorräume, wenn der ausschließliche Zweck eine Verbindung der eigenen Wohnräume ist. Zu den eigenen Wohnzwecken zählt auch die Befriedigung der Wohnbedürfnisse von Familienmitgliedern sowie die Beherbergung von Privatgästen. Sämtliche entgeltliche Nutzungsüberlassungen, egal zu welchem Zweck und auch unabhängig von einer Gewinnerzielung sind begünstigungsschädlich und dürfen nicht mehr als ein Drittel der Gesamtnutzfläche betreffen.

Weiters sind 2 KFZ- Abstellplätze bei der Veräußerung von der Hauptwohnsitzbefreiung miterfasst.

Wenn das Eigenheim aus zwei Wohneinheiten besteht und eine Wohnung vermietet wird, so steht die Steuerbefreiung nur anteilig für die selbst bewohnte Wohnung zu, sofern die 2/3-Beurteilung zutrifft. Ansonsten kann man sich wie auch beim Vorliegen von mehr als 2 Wohneinheiten mit einer Parifizierung behelfen und eine eigenständige Eigentumswohnung begründen. Die Nutzungszeiten vor der Parifizierung können aber herangezogen werden, wenn der nunmehrige Wohnungseigentümer vor Begründung des Wohnungseigentums bereits Eigentümer oder Miteigentümer des ursprünglichen Grundstücks war. Bei der bloßen Vermietung einzelner Zimmer kommt die 80/20-Regel zum Tragen: d. h. bis zu einer betrieblichen Nutzung von 20% greift die Steuerbefreiung bei der Veräußerung für das gesamte Eigenheim, darüber hinaus liegen für den betrieblich genutzten Anteil betriebliche Einkünfte vor.
Nur wenn es sich um die Veräußerung des Hauptwohnsitzes handelt, wird die Befreiung wirksam.

Als Hauptwohnsitz gilt jener Wohnsitz, der im sog. Mittelpunkt der Lebensinteressen steht, wobei die polizeiliche Meldung lediglich ein Indiz darstellt. Die Beurteilung hängt vor allem von der faktischen Nutzung ab; der Postzustellung, der Wohnanschrift gegenüber Behörden und dem Arbeitgeber, sogar die Höhe von Wasser- und Stromverbrauch können zur endgültigen Feststellung des Hauptwohnsitzes herangezogen werden.

Wenn das Vorliegen eines Eigenheimes im Hauptwohnsitz festgestellt wurde, gibt es zwei mögliche Tatbestände, welche zur Steuerbefreiung führen:

Tatbestand 1 – Zweijahresfrist:

Das Eigenheim muss vom Veräußerer persönlich von der Anschaffung bis zur Veräußerung durchgehend mind. 2 Jahre als Hauptwohnsitz genutzt worden sein. Es steht allerdings ein Toleranzzeitraum von einem Jahr für Adaptierungsarbeiten nach Kaufvertragsabschluss zu, welcher für eine Befreiung unschädlich ist. Ebenso ist auch die Aufgabe des Hauptwohnsitzes max. 1 Jahr vor dem Verkauf zulässig.

Die Anschaffung muss entgeltlich erfolgt sein, d. h. bei geerbten oder geschenkten Immobilien scheidet dieser Tatbestand von vornherein aus.

Tatbestand 2 – Fünfjahresfrist:

Innerhalb der letzten 10 Jahre vor der Veräußerung muss das Eigenheim dem Veräußerer mind. 5 Jahre durchgehend als Hauptwohnsitz gedient haben. Eine „Anschaffung“ ist allerdings nicht erforderlich, somit kommt dieser Tatbestand auch bei unentgeltlichem Erwerb wie Erbschaft oder Schenkung zum Tragen. Es geht sogar soweit, dass auch jene Hauptwohnsitzzeiten für den Fristenlauf einberechnet werden, wo der Veräußerer noch nicht zivilrechtlicher Eigentümer war.

HERSTELLERBEFREIUNG:

Eine weitere Möglichkeit, der Besteuerung von Gewinnen aus Grundstücksverkäufen zu entgehen, stellt die Herstellerbefreiung dar. Hierbei beschränkt sich die Befreiung aber auf den Gebäudeanteil, der auf den Grund und Boden entfallende Gewinnanteil unterliegt jedenfalls der Immobilienertragsteuer.

Die Aufteilung des Gewinnes erfolgt im Verhältnis der Verkehrswerte, oder es wird vereinfachend ein Grundanteil von 20 % angesetzt, wenn diese Aufteilung sachgerecht ist.

Eine weitere Einschränkung besteht darin, dass das Gebäude innerhalb der letzten 10 Jahre nicht zur Einkünfteerzielung gedient haben darf. Bei einer teilweisen Nutzung zum Erzielen von Einkünften ist eine anteilige Befreiung möglich.

Die Herstellerbefreiung ist nur dann möglich, wenn der Veräußerer seinerzeit selbst als Bauherr das finanzielle Risiko getragen hat und es sich um eine erstmalige Gebäudeerrichtung gehandelt hat. Die Anschaffung eines noch nicht benutzbaren Rohbaus und dessen Fertigstellung zählt nur dann als selbst hergestellt, wenn die Kosten der Fertigstellung jene der Anschaffung übersteigen.

Wurde also ein Gebäude zum Fixpreis errichtet oder ein bereits verwendbares Gebäude erworben und anschließend umgebaut oder ausgebaut, gilt es nicht als selbst hergestellt und es steht somit auch keine Herstellerbefreiung zu.

Bei der Herstellerbefreiung handelt es sich um eine höchstpersönliche Befreiung, daher können die Voraussetzungen auch nicht durch Erbschaft übertragen werden.

Wenn die Voraussetzungen sowohl für die Hauptwohnsitzbefreiung als auch für die Herstellerbefreiung vorliegen, so geht die Hauptwohnsitzbefreiung vor, da diese die umfassendere ist.

MANUELA RAINER

VERANSTALTUNGSHINWEIS

Am 15.09.2016 um 19:00 Uhr im Nationalparkzentrum in Mittersill ...

... veranstaltet der Privatvermieter Verband Salzburg gemeinsam mit den Steuerbüros Fritzenwallner - Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH und Pülzl Fritzenwallner Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatung GmbH nachstehenden spannenden Vortrag:

„STEUERLICHE GRUNDLAGEN UND NEUERUNGEN FÜR PRIVATZIMMER- UND APPARTEMENTVERMIETER“

- Abgrenzung zwischen Privatvermieter und Gewerbebetrieb – worin liegt der Unterschied
- welche Aufzeichnungen sind verpflichtend zu führen, auch wenn man steuerlich beim Finanzamt nicht erfasst ist – wie ist es mit der Registrierkassenpflicht
- welche Mehrwertsteuersätze sind für die Beherbergung, Endreinigung u. Frühstückservice zu beachten
- die Kleinunternehmerregelung in der Umsatzsteuer im Detail (Umsatzgrenzen, Bindung, etc.)
- Vorsteuerabzugsmöglichkeiten bei Umbau, Neubau und Inventar
- Landwirtschaft und Privatzimmervermietung (Urlaub am Bauernhof)
- Anmeldeverpflichtung für Endreinigungskräfte
- Abschreibungsmöglichkeiten für Gebäude und Betriebsausstattungen (z. B. Homepage, PC)

PRIVATNUTZUNG EINER VERMIETETEN FERIENWOHNUNG

In seinem Erkenntnis 2015/13/0012 vom 25.11.2015 hat der Verwaltungsgerichtshof über die Zurechnung von Leerstandskosten bei abwechselnder Vermietung und Selbstnutzung einer Ferienimmobilie, welche auch zur Erzielung von Vermietungseinkünften genutzt wird, entschieden.

Folgend dem Verwaltungsgerichtshof ist in einem ersten Schritt zwischen jenen Kosten, welche ausschließlich durch die Vermietung und jene, welche nur durch die Privatnutzung entstehen, zu unterscheiden. Erstere sind dabei zu 100 % in die Überschussermittlung einzubeziehen, letztere dürfen hingegen nicht in das Rechenwerk aufgenommen werden.

In einem zweiten Schritt müssen die Fixkosten beurteilt werden. Dabei handelt es sich um jene Kosten, die in einem Veranlassungszusammenhang sowohl mit der Vermietung als auch mit der Eigennutzung stehen. Darunter fallen zum Beispiel die jährliche Abschreibung des Gebäudes und Inventars, die Fremdkapitalzinsen oder die Grundsteuer. Ist eine Selbstnutzung der Immobilie theoretisch jederzeit möglich (es gibt keine Nutzungseinschränkung für den Eigentümer), hat die Aufteilung dieser gemischt-veranlassten Kosten nach dem Verhältnis der Tage der Eigennutzung zu den Tagen der Gesamtnutzung zu erfolgen.

Wird die Ferienwohnung zum Beispiel für 85 Tage im Jahr vermietet und für 15 Tage privat verwendet, ergibt sich eine Gesamtnutzung von 100 Tagen. Daraus folgt ein Privatanteil von 15 %. Die restlichen Tage des Jahres (= Leerstehungszeit) sind als neutrale Zeit zu beurteilen und werden nicht in der Berechnung berücksichtigt. Die auf die Privatnutzung entfallenden Werbungskosten sind aus der Überschussermittlung auszuscheiden.

Mit diesem Erkenntnis schafft der Verwaltungsgerichtshof Klarheit bei der Berechnung des Privatanteils bei gleichzeitiger Vermietung und Privatnutzung einer Ferienimmobilie.

STB. MAG. JULIAN HOLLEIS

PERSONAL-VERRECHNUNG

WAS GILT BEI FEHLENDEN ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN?

Auszug aus dem Buch Lohn- & Sozialdumping aus Sicht der Personalverrechnung – Kraft/Kronberger, LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG Wien

Wenn gegen einen Arbeitgeber oder sonstigen Beschuldigten (z. B. den unternehmensrechtlichen Geschäftsführer oder einen verantwortlichen Beauftragten) wegen eines Lohndumpingverdachts ermittelt wird, muss die Behörde das Vorliegen der Unterentlohnung beweisen.

Behördliche Schätzungen sind bei der Lohndumpingkontrolle – anders als in einem Rechtsstreit vor dem Arbeits- und Sozialgericht und im Rahmen der SV-Beurteilung - gesetzlich nicht vorgesehen und daher im Normalfall keine zulässige Entscheidungsgrundlage für die Verhängung von Lohndumpingstrafen.

Lediglich in jenen Fällen, in denen der Arbeitgeber gegen gesetzliche oder kollektivvertragliche Pflichten zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen verstoßen hat, kommt die behelfsweise Anwendung von Schätzung in Ergänzung zu anderen Beweismitteln (z. B. eigene Aufzeichnungen oder Kalendereinträge betroffener Arbeitnehmer, Einvernahmen von betroffenen Arbeitnehmern als Zeugen etc.) in Frage.

Selbst wenn die Behörde letztlich kein Lohndumping beweisen kann, kommt aber immerhin die Anwendung anderer Strafbestimmungen in Frage:

- Fehlen die gesetzlich zu führenden Arbeitszeitaufzeichnungen zur Gänze oder sind sie mangelhaft, können Strafen nach dem Arbeitszeitgesetz verhängt werden.

- Wenn Unterlagen (z. B. Arbeitszeitaufzeichnungen) zwar vorhanden sind, aber trotz Aufforderung nicht an die Behörde übermittelt werden, oder wenn den Kontrollorganen die Einsichtnahme in die Unterlagen verweigert wird, können die dafür eigens vorgesehenen Strafen angewendet werden. Der gesetzliche Strafrahmen beträgt (pro betroffenem Arbeitnehmer) bei erstmaliger Tatbegehung € 1.000,– bis 10.000,–, im Wiederholungsfall € 2.000,– bis 20.000,–.

EIN BETRIEB WECHSELT SEINEN STANDORT: BESTEHT EINE FOLGEPFLICHT FÜR DIE ARBEITNEHMER?

Im Zuge der allumfassenden Mobilität im modernen Geschäftsleben kommt es durchaus vor, dass Unternehmen ihren Betriebsstandort wechseln, sei es aufgrund beabsichtigter Kosteneinsparungen, des Erfordernisses größerer Räumlichkeiten oder sonstiger Umorientierung.

- Da es diesbezüglich keine allgemeine gesetzliche Regelung gibt, muss im Einzelfall beurteilt werden, ob für den Arbeitnehmer im Falle einer Standortverlegung die Folgepflicht besteht oder nicht. Eine Beurteilung wird anhand des konkreten Dienstvertrages und des Kriteriums der Zumutbarkeit der Arbeitsplatzverlegung vorgenommen.
- Der Dienstort muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Der Arbeitnehmer hat demnach die Arbeiten an jenem Ort zu leisten, für den er sich verpflichtet hat.
  TIPP: Arbeitgeber mit mehreren Arbeitsstätten sollten im Dienstvertrag einen Versetzungsvorbehalt und eine ausdrückliche Folgepflicht bei Betriebsverlegung vereinbaren.
- Wenn der Dienstort im Arbeitsvertrag nicht konkretisiert wurde bzw. diese Angabe gänzlich fehlt, kommt es zur Zumutbarkeitsprüfung. Folgende Kriterien sind zu prüfen:
  1. Entfernung Wohnort-Dienstort vor und nach der Betriebsverlegung.
  2. Vergleich der Fahrzeit vor und nach der Betriebsverlegung (z. B. Die Verlegung der bisher im Wohnhaus der Arbeitnehmerin gelegenen Geschäftsräumlichkeiten zu einem 15 Minuten entfernten Standort liegt durchaus im Zumutbarkeitsbereich und begründet die Folgepflicht).
  3. Fahrtkosten vor und nach der Betriebsverlegung.
  4. Besonders ungünstige Umstände, wie z. B. Verkehrsstaus auf einer bestimmten Fahrtstrecke (Fraglichkeit einer Folgepflicht bei stauanfälligen Zonen).
  5. Verhältnis der Fahrzeit zur durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.
  6. Abgeltung der Mehraufwendungen durch den Arbeitgeber (z. B. anlassbezogene Gehaltserhöhung).
  7. Sonstige Vergünstigungen durch den Arbeitgeber wegen der Betriebsverlegung (z. B. Anrechnung der Fahrzeit auf die Arbeitszeit, Abholung durch Werksbus).
  8. Umstände, die den persönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers betreffen (z. B. das Kleinkind muss täglich um eine bestimmte Uhrzeit vom Kindergarten abgeholt werden; der Arbeitnehmer hat keinen Führerschein; der Arbeitnehmer könnte nach Beendigung der Arbeit nicht mehr täglich in seine Wohnung zurückkehren usw).

Die genannten Kriterien sind in ihrer Gesamtheit zu beurteilen und dabei die gegenseitigen Interessen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite abzuwägen. Wichtig ist festzuhalten, dass die Zumutbarkeitsprüfung immer auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogen durchzuführen ist. Wird im Ergebnis im Rahmen der Interessenabwägung die Zumutbarkeit, den Arbeitsplatz zu verlegen, bejaht, muss der Arbeitnehmer seine Tätigkeit an dem neuen Standort erbringen, anderenfalls nicht.

- Austritt und Entlassung
  AUSTRITT
  Wenn die Zumutbarkeitsprüfung ergeben sollte, dass einem Arbeitnehmer die Verlegung des Betriebsstandortes unzumutbar ist, beharrt der Arbeitgeber aber dennoch darauf, dass der Arbeitnehmer den Standortwechsel mitmacht, so kann dies unter Umständen einen vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis rechtfertigen. Der vorzeitige Austritt ist aber nur dann gerechtfertigt, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten Kündigungstermin nicht zugemutet werden kann.
  ENTLASSUNG
  Ergibt die Interessenabwägung, dass die Verlegung des Arbeitsplatzes dem Arbeitnehmer zumutbar ist, muss er seine Tätigkeit künftig am neuen Arbeitsplatz erbringen. Eine Weigerung trotz Zumutbarkeit stellt dann einen Entlassungsgrund dar. Ist jedoch von der Unzumutbarkeit des Arbeitsplatzwechsels auszugehen, stellt eine Weigerung zur Dienstleistung am neuen Arbeitsplatz keinen Entlassungsgrund dar.

FÖRDERUNGEN DES AMS FÜR ARBEITGEBER

Das Arbeitsmarktservice bietet eine Reihe von Förderungen (Beihilfen) - auch - für Arbeitgeber an. Die wichtigsten nachfolgend im Überblick. Diese Darstellung umfasst die allgemeinen (bundesweiten) Rahmenbedingungen; auf (mögliche) Unterschiede aufgrund regionaler Besonderheiten wurde nicht eingegangen.

BESCHÄFTIGUNGSINITIATIVE 2016 UND EINGLIEDERUNGSBEIHILFE

Fördervoraussetzungen:

Mit der Beschäftigungsinitiative 2016 kann die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit Personen über 50 Jahre gefördert werden,

- die mindestens 182 Tage arbeitslos vorgemerkt,
- deren Beschäftigungschancen wegen gesundheitlicher Einschränkungen erschwert oder
- deren Beschäftigungschancen wegen langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt erschwert sind.

Unabhängig vom Alter ist eine Förderung möglich, wenn die betreffende Person beim AMS vorgemerkt ist und die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit 365 Tage überschreitet.

Die Eingliederungsbeihilfe („Come Back“) ist an die Begründung von Arbeitsverhältnissen mit Personen, die folgende Voraussetzungen erfüllen, gebunden:

- Vorgemerkte Arbeitslose, die mindestens 45 Jahre alt sind, oder
- Arbeitsuchende, die mindestens sechs Monate (bei Personen unter 25 Jahren) bzw. zwölf Monate (bei Personen ab 25 Jahren) arbeitslos vorgemerkt sind.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Eingliederungsbeihilfe auch für Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z. B. Wiedereinsteiger oder Ausbildungsabsolventen, denen betriebliche Praxis fehlt), zuerkannt werden. Die Förderung regional unterschiedlicher Altersgrenzen ist ebenfalls möglich. Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitgeber über die Person, für die die Förderung zuerkannt wird, gebunden. Dies erfordert daher, dass der Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung mit dem AMS Kontakt aufnimmt.

Förderhöhe und -dauer:

Die Förderhöhe und -dauer betragen bei der Beschäftigungsinitiative 2016:

- für Frauen einen Monat 100 % und vier Monate 66,7 % sowie
- für Männer vier Monate 40 % der Bemessungsgrundlage.

Die Bemessungsgrundlage wird aus dem - zur pauschalen Berücksichtigung von Nebenkosten - um 50 % erhöhten laufenden Bruttoentgelt (ausgenommen sind Sonderzahlungen, Mehrarbeitsvergütungen, Aufwandersätze, erfolgsabhängige Entgeltbestandteile oder Sachleistungen) gebildet. Bei der Eingliederungsbeihilfe werden Förderhöhe und -dauer im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen AMS und Arbeitgeber vereinbart.

FÖRDERUNG VON ERSATZKRÄFTEN WÄHREND ELTERNTEILZEIT

Fördervoraussetzungen:

Gefördert wird die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit bisher als arbeitslos vorgemerkten Personen, die mindestens einen Monat lang beschäftigungslos waren, als Ersatzkraft für Arbeitnehmer in Elternteilzeit. Das Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft muss innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Elternteilzeit begründet werden. Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitge-

ber über die Person, für die die Förderung zuerkannt wird, gebunden. Dies erfordert daher, dass der Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung mit dem AMS Kontakt aufnimmt.

Förderhöhe und -dauer

Die Bemessungsgrundlage der Förderung bildet das (zur pauschalen Berücksichtigung von Nebenkosten) um 50 % erhöhte laufende Bruttoentgelt der Ersatzkraft. Die Höhe der Förderung beträgt 33,3 % der Bemessungsgrundlage. Das für die Förderung anzuerkennende laufende Bruttoentgelt ist aber jedenfalls mit der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage limitiert (bei Teilzeitbeschäftigung wird diese Obergrenze entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquotiert). Fallen für die Ausbildung der Ersatzkraft externe Qualifizierungskosten an, werden diese darüber hinaus zur Hälfte ersetzt. Die maximale Dauer der Förderung beträgt vier Monate.

FÖRDERUNG VON EIN-PERSONEN-UNTERNEHMEN

Fördervoraussetzungen:

Diese Förderung können Ein-Personen-Unternehmen (unter besonderen Voraussetzungen auch Personen- oder Kapitalgesellschaften) erhalten, wenn:

- der Arbeitgeber seit mehr als drei Monaten über eine Kranken- und Pensionsversicherung nach dem GSVG verfügt und
- nach fünf Jahren wieder oder erstmalig einen Arbeitnehmer vollversicherungspflichtig und mit einem Beschäftigungsausmaß von mindestens 50 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit länger als zwei Monate in diesem Unternehmen beschäftigt.

Gefördert werden kann das vollversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis:

- von arbeitslosen Personen, die seit mindestens zwei Wochen beim AMS vorgemerkt waren, und
- von vorgemerkten Arbeitsuchenden unmittelbar nach abgeschlossener Ausbildung.

Der Antrag auf Förderung muss innerhalb von sechs Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim AMS eingebracht werden.

Ausschluss der Fördermöglichkeit

Von der Förderung ausgenommen ist die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit folgenden Personen:

- Ehepartner, eingetragener Partner bzw. Lebensgefährte,
- Kind, Elternteil, Bruder bzw. Schwester, Enkelkind oder Großelternteil,
- Schwager, Stiefkind, Stiefelternteil, Adoptivkind oder Adoptivelternteil des Arbeitgebers.

Nicht förderbar sind weiters:

- Arbeitsverhältnisse geschäftsführender Organe,
- Lehrverhältnisse,
- neue Selbständige sowie
- Werk- oder freie Dienstverträge.

Förderhöhe und -dauer:

Die Höhe der Förderung beträgt ein Viertel des laufenden Bruttoentgelts. Das für die Förderung anzuerkennende laufende Bruttoentgelt ist aber jedenfalls mit der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage limitiert (bei Teilzeitbeschäftigung wird diese Obergrenze entsprechend dem Beschäftigungsausmaß aliquotiert). Die Laufzeit der Förderung beträgt maximal ein Jahr.

FÖRDERUNG DER LEHRAUSBILDUNG

Fördervoraussetzungen:
Diese Förderung können Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen erhalten, die nach dem BAG bzw. dem Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) berechtigt sind, Lehrlinge bzw. Teilnehmer an einer Integrativen Berufsausbildung

auszubilden. Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitgeber über die Person, für die die Förderung zuerkannt wird, gebunden. Dies erfordert daher, dass der Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung mit dem AMS Kontakt aufnimmt.

Gefördert werden kann die Lehrausbildung von:

- Mädchen/Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil
- auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Lehrstellensuchenden
- Teilnehmern an einer Integrativen Berufsausbildung
- Erwachsenen (über 18-Jährigen), deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann, oder Schulabbrechern.

Förderhöhe und -dauer:

Die Förderung wird als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. der Integrativen Berufsausbildung (Lehrlingsentschädigung, Personal- und Sachaufwand) in pauschalierter Form ausbezahlt und bewegt sich in folgendem Rahmen:

Personengruppe	Ausbildung in einem Betrieb	Ausbildung in einer Ausbildungseinrichtung
Mädchen/Frauen, benachteiligte oder Integrative Berufsausbildung	bis zu € 400,–	bis zu € 453,–
Über 18-Jährige mit höherer Lehrlingsentschädigung/ Hilfsarbeiterlohn	bis zu € 755,–	bis zu € 755,–

Die Beihilfe wird für jeweils ein Lehr- bzw. Ausbildungsjahr bewilligt und kann für maximal drei Jahre bzw. – bei Teilnehmern an einer Integrativen Berufsausbildung - für die Dauer der Lehrzeit zuerkannt werden.

SOLIDARITÄTSPRÄMIENMODELL

Fördervoraussetzungen:

Diese Förderung können gemäß § 37a AMSG Arbeitgeber erhalten, die in den Geltungsbereich:

- des AVRAG oder
- eines Bundes- oder Landesgesetzes, das eine § 13 AVRAG nachgebildete Regelung über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit enthält, fallen.

Gefördert werden die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die ihre Normalarbeitszeit bis zu 50 % reduzieren, unter folgenden Voraussetzungen:

- die Herabsetzung der Normalarbeitszeit ist in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung oder einer bundes- oder landesgesetzlichen Regelung festgelegt;
- die Herabsetzung der Normalarbeitszeit inklusive Lohnausgleich im Ausmaß von 50 % des entfallenden Entgelts wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart;
- der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge zur Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit;
- eine Ersatzarbeitskraft wird im Ausmaß der durch die Reduktion gewonnenen Arbeitszeit eingestellt und über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt;
- der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei der Berechnung einer Abfertigung die frühere Arbeitszeit zugrunde zu legen und
- die Beihilfe wird vor Beginn des Arbeitsverhältnisses der Ersatzkraft beantragt.

Die Ersatzkraft muss vor der Einstellung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben oder aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung in ein betriebliches Lehrverhältnis übernommen werden. Sie darf innerhalb der letzten beiden Jahre nicht in diesem Betrieb beschäftig worden sein.

Förderhöhe und -dauer

Die Förderhöhe umfasst den Lohnausgleich und den zusätzlichen Aufwand für Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, der durch die Verpflichtung des Arbeitgebers entsteht, diese Beiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten. Die Förderung wird für die Dauer des vereinbarten Solidaritätsprämienmodells bis zu zwei Jahren zuerkannt.

Bei Einstellung einer Ersatzkraft, die:

- langzeitarbeitslos,
- älter als 45 Jahre oder
- behindert

ist, kann die Förderung für drei Jahre zuerkannt werden.

PRAKTIKANTEN

Regelmäßig zur Ferienzeit erhält das Thema: „Abrechnung der Ferialpraktikanten" besondere Bedeutung. In der Praxis ergibt sich dabei folgende Prüfreihenfolge:

- ***Ferialarbeiter und Ferialangestellter***
- ***Pflichtpraktikant mit Taschengeld***
- ***Pflichtpraktikant ohne Taschengeld***

FERIALARBEITER UND FERIALANGESTELLTER

Auch wenn man hier oft von Ferialpraktikanten spricht: In der Regel sind es Ferialarbeiter und Ferialangestellte, die als ganz normale Dienstnehmer tätig werden.

Warum Dienstnehmer? Weil sich ein Ferialjob nicht von einem herkömmlichen Beschäftigungsverhältnis unterscheidet. Das Unternehmen erwartet eine konkrete Arbeitsleistung, es gibt die Regeln vor und kontrolliert auch deren Einhaltung. Im Gegenzug ist der Betrieb verpflichtet, ein entsprechendes Entgelt zu bezahlen. Damit liegen die Kriterien eines klassischen Dienstverhältnisses vor. Lohnsteuerpflicht besteht ebenfalls.

Beispiel:
Eine Firma stellt für Juli und August einen Studenten als Aushilfskraft für das Lager an, da viele Mitarbeiter während dieser Zeit auf Urlaub sind. Von dem Studenten wird erwartet, dass er kräftig mitanpackt, pünktlich zur Arbeit erscheint und die Anweisung des Lagerleiters befolgt. Er muss auch die vorgegebenen Arbeitsabläufe und die Sicherheitsbestimmungen des Betriebes einhalten. Als Gegenleistung hat er Anspruch auf jene Entlohnung, die für diese Tätigkeit im anzuwendenden Kollektivvertrag vorgesehen ist.

PFLICHTPRAKTIKANTEN MIT TASCHENGELD

Im Rahmen von schulischen oder universitären Ausbildungen ist vielfach vorgesehen, dass Schüler und Studenten ihr theoretisches Wissen durch praktische Erfahrungen im Berufsleben ergänzen. Der Inhalt und die Dauer dieser Praktika sind dabei in den jeweiligen Ausbildungsvorschriften (Studienordnung bzw. Lehrplan) konkret definiert und gegenüber der (Fach) Hochschule oder der Schule auch nachzuweisen. Anstelle einer Tätigkeit als Ferialarbeiter bzw. Ferialangestellter wird allerdings vereinbart, dass der Praktikant im Betrieb lediglich Eindrücke sammeln kann und sich auf seine Initiative hin entsprechend den Ausbildungsvorschriften praktisch betätigen darf. Dabei wird er von den Verantwortlichen im Betrieb begleitet und entsprechend unterstützt. Ungeachtet dessen besteht weder eine Anwesenheits- bzw. Arbeitsverpflichtung noch ist er generell verpflichtet, Weisungen zu befolgen. Die Betätigung kommt demzufolge vorrangig dem Praktikanten zugute – der Ausbildungszweck steht im Vordergrund. Als Anerkennung für die vom Praktikanten im eigenen Interesse bewerkstelligten Arbeiten wird vom Betrieb ein freiwilliges Taschengeld ausbezahlt.

Obwohl kein klassisches Dienstverhältnis in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt vorliegt (keine Arbeitsverpflichtung, keine Weisungen etc.), ist dennoch eine Anmeldung als Dienstnehmer vorzunehmen.

Warum Dienstnehmer? Weil Personen, die lohnsteuerpflichtige Bezüge erhalten, als Dienstnehmer im sozialversicherungsrechtlichen Sinn zu erachten sind. Die Tätigkeit des Praktikanten, für die er als Anerkennung ein Taschengeld bekommt, wird unter der Anleitung des Dienstgebers erbracht. Andernfalls wäre eine Ausbildung im Sinne des Lehrplanes oder der Studienordnung gar nicht möglich.

Letztendlich werden Unternehmen in der Praxis auch kaum zulassen, dass sich Praktikanten völlig ohne Anleitung und Beaufsichtigung im Betrieb betätigen und die vorhandene Infrastruktur (Maschinen, Computer, Telefonanlage etc.) gänzlich frei nutzen. Durch das gewährte Taschengeld liegen lohnsteuerpflichtige Einkünfte aus unselbständiger Tätigkeit vor. Der Praktikant ist somit als Dienstnehmer anzumelden.

Ausnahme Hotel- & Gastgewerbe:

Pflichtpraktika im Hotel- & Gastgewerbe begründen ausschließlich ein klassisches Dienstverhältnis! Es besteht Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen.

Ausnahme Land- und Forstwirtschaft:

Landwirtschaftliche Praktika werden grundsätzlich in Form eines Dienstverhältnisses absolviert. Sollte in Einzelfällen zwischen den Parteien dieses Ausbildungsverhältnisses ein Volontariat* vereinbart werden, ist unbedingt mit der Schule Rücksprache zu halten, ob damit noch der Ausbildungszweck erfüllt wird und eine Anrechnung stattfinden kann. Hinsichtlich der Praktikantenentschädigung ist auf den jeweiligen bundeslandspezifischen Kollektivvertrag Bedacht zu nehmen.

*Volontäre unterscheiden sich von Pflichtpraktikanten lediglich insofern, als sie ihre schulische bzw. universitäre Ausbildung bereits abgeschlossen haben. Volontär ist, wer in einem Betrieb mit Erlaubnis des Betriebsinhabers die dort bestehenden maschinellen oder sonstigen Einrichtungen kennenlernen will und sich gewisse praktische Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen darf. Der Volontär ist hierbei weder an eine bestimmte Tätigkeit gebunden noch ist er zur Arbeitsleistung verpflichtet.

> ***Beispiel:***
> Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums der europäischen Ethnologie möchte ein Akademiker seine bislang theoretische Ausbildung durch eine entsprechende praktische Tätigkeit beim hiesigen Museum für Volkskunde ergänzen. Im Zuge dieses Ausbildungsverhältnisses ist er unentgeltlich tätig und nicht zu einer Arbeitsleistung verpflichtet. In den dafür vorgesehenen zwei Wochen lernt er den Museumsbetrieb in der Praxis kennen und erwirbt Einblicke in den kuratorischen Bereich, welcher u.a. die Inventarisierung, Ausstellungsvorbereitungen sowie diverse Depotarbeiten umfasst. Die Mitarbeiter des Museums vermitteln dem Akademiker Fachwissen für sein mögliches späteres Berufsfeld. Geld- und/oder Sachbezüge erhält er nicht.

Da der Akademiker nicht im Betrieb eingegliedert ist und an keine Arbeitszeiten gebunden ist, wurde auch kein Arbeitsverhältnis begründet. Er verpflichtet sich jedoch, etwaige Geschäftsgeheimnisse zu wahren und die geltenden Sicherheitsvorschriften zu beachten. Die Tätigkeit dient ausschließlich dazu, die betrieblichen Einrichtungen zum Erwerb bzw. zur Erweiterung von Kenntnissen für die Praxis kennenzulernen. Der Volontär unterliegt der Teilversicherung in der Unfallversicherung. Er ist daher vor Arbeitsantritt direkt bei der AUVA zur Versicherung zu melden. Erhalten Volontäre Taschengeld oder sonstige Bezüge, sind sie als Dienstnehmer beim zuständigen Krankenversicherungsträger anzumelden.

Es besteht weder Anspruch auf Entgelt laut Kollektivvertrag bzw. den gesetzlichen Bestimmungen, noch gebührt Urlaub, Feiertagsentgelt bzw. Krankenentgelt.

PFLICHTPRAKTIKANTEN OHNE TASCHENGELD

Diese Personengruppe absolviert ein durch Studienordnung oder Lehrplan verpflichtend vorgeschriebenes Praktikum. Sie erhalten die Möglichkeit, sich entsprechend den jeweiligen Ausbildungsvorschriften im Betrieb praktisch zu betätigen. Der Ausbildungszweck steht dabei im Vordergrund. Die Schüler bzw.

Studenten werden weder in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt tätig, noch erhalten sie ein Taschengeld. Ein Dienstverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinn besteht demzufolge nicht. Pflichtversicherung liegt aber dennoch vor. Eine Anmeldung seitens des Dienstgebers ist allerdings nicht erforderlich. Warum? Weil Schüler und Studenten während ihrer schulischen oder universitären Ausbildung der gesetzlichen Schüler- bzw. Studentenunfallversicherung nach dem ASVG unterliegen. Die Beiträge dazu werden von der AUVA aus Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds finanziert. Den Dienstgeber trifft keine Meldeverpflichtung.

Beispiel:

Das Diplomstudium Psychologie sieht im zweiten Studienabschnitt ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von sechs Wochen zu je 40 Stunden vor. Ein Student absolviert dieses in der Sparte Berufsberatung, indem er unter anderem mit Schülern Persönlichkeitstests durchführt. Anschließend wertet er die Testergebnisse mit einem Psychologen aus und bespricht diese gemeinsam mit dem Schüler und den Eltern. Die Termingestaltung und nähere Planung der Tests obliegt dem Studenten. Er stimmt sich regelmäßig mit seinem Praktikumsbetreuer ab. Dabei wird er im Hinblick auf seine Tätigkeit ausschließlich fachlich unterstützt. Selbstverständlich ist der Student zur Verschwiegenheit verpflichtet. Weisungen erhält er keine.

Beurteilung:

Bei der nach eigener Terminplanung ausgeübten praktischen Tätigkeit überwiegt der Lern- und Ausbildungszweck. Die Praktikumsdauer orientiert sich an den einschlägigen Ausbildungsvorschriften der Studienordnung. Zwar finden regelmäßig Abstimmungsgespräche mit dem Praktikumsbetreuer statt, diese beschränken sich jedoch ausschließlich auf die fachliche Betreuung des angehenden Psychologen. Wenngleich der Student diesbezüglich angeleitet wird, tritt mangels Gewährung eines Taschengeldes kein Dienstverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinn ein. Es ist keine Anmeldung zur Sozialversicherung notwendig. Der Schüler bzw. Student unterliegt während der Dauer des Pflichtpraktikums ohne Beitragsleistung durch den Dienstgeber der gesetzlichen Schüler- bzw. Studentenunfallversicherung.

LAURA HOFER, MARION HÖLLWERTH, EVA LACHMAYER, MAG. BIRGIT MÜRWALD, KURT SCHÖPPL, PETRA TROJER & MELANIE RAINSBERGER

TIPP von Mag. Julian Holleis

VORSTEUERVERGÜTUNG FÜR DRITTLÄNDER

Am 30.06.2016 endet die Frist für die Rückvergütung von in Drittländern (z. B. Schweiz, Türkei) entrichteten Vorsteuerbeträgen. Österreichische Unternehmen, die davon betroffen sind, sollten daher rechtzeitig einen entsprechenden Antrag stellen.
Nicht zu verwechseln ist der Termin mit der Frist für die Vorsteuervergütung innerhalb der EU, welche erst am 30.09.2016 endet. Anträge für dieses Vergütungsverfahren müssen elektronisch via FinanzOnline eingebracht werden.

GRUBER & PARTNER

UNTERNEHMENSBERATUNG
NIMMT **WISSEN** IN BETRIEB.

Geschäftsführer: Bernhard Gruber, Akademischer Unternehmensberater, CMC, CSE

5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, Tel. 06565 2091, Fax 06565 2091 460

5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b, Fax 06562 48658 440, office@gruber-partner.at

GEREGELTE VERHÄLTNISSE BEI DER NACHFOLGEPLANUNG

Familienbesitz wird oft über Jahrzehnte und Generationen erworben. Soll das Vermögen erhalten und erweitert werden, empfiehlt es sich, juristische und wirtschaftliche Verhältnisse rechtzeitig zu klären.

Nur wenige Menschen machen sich rechtzeitig Gedanken darüber, wie sie ihr Vermögen weitergeben wollen. Wer zu Lebzeiten klar regelt, was mit seinem Hab und Gut passieren soll, kann seinen Angehörigen langwierige Verfahren und unnötige Kosten ersparen. Ein Testament stellt sicher, dass alles nach Ihrem Willen geschieht.

Rechtzeitig heißt jetzt. Entscheidend für eine erfolgreiche Vermögensweitergabe ist, sie rechtzeitig festzulegen. Machen Sie sich schon jetzt Gedanken darüber, was nach Ihrem Ableben mit Ihrem Vermögen geschehen soll.

Wenn Ihnen Ihr Wille wichtig ist, sollten Sie sich folgende Fragen stellen: Ist meine Familie versorgt, wenn ich nicht mehr bin? Wer sind meine Erben und wen möchte ich in meinem Testament begünstigen? Nach welchem Recht wird meine Verlassenschaft bei grenzüberschreitender Nachfolge geregelt? Und, welche steuerlichen Auswirkungen haben meine Überlegungen?

In einem Generationengespräch beraten Sie die Experten der Raiffeisenbanken im Oberpinzgau umfassend bei Vermögensübertragungen.

Natürlich in enger Zusammenarbeit mit Notaren, Steuerberatern und Rechtsanwälten – unter Berücksichtigung Ihrer familiären, rechtlichen und steuerlichen Verhältnisse.

Gerade dann, wenn es um komplexe Vermögenskonstellationen und Unternehmensübergaben geht, ist eine detaillierte Analyse ihrer gesamten finanziellen und familiären Situation unumgänglich. Für diese Fälle erstellen Ihnen die Experten der Abteilung Finanzplanung ein maßgeschneidertes Konzept. Selbstverständlich werden auf Ihren Wunsch dabei Ihre eventuell bereits bestehenden Berater, wie z. B. Notar, Steuerberater, Rechtsanwalt, in die Aufbereitungs- und Planungsschritte mit einbezogen.

EINE INFORMATION IHRER OBERPINZGAUER RAIFFEISENBANKEN

Raiffeisen.
Die Salzburger Bank

DIE UMSATZSTEUER BEI BEHERBERGUNG AB 01.05.2016

Ab 01.05.2016 ist die Beherbergung mit 13 % zu versteuern. Beinhaltet die Beherbergung auch eine Verköstigung (Frühstück, Halbpension, Vollpension), ist das Entgelt aufzuteilen, weil der Anteil für die Verköstigung dem 10%igen Mwst-Satz unterliegt.

Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob Einzelverkaufspreise vorliegen – d. h. ob auch ein Frühstück ohne Übernachtung bzw. ein Essen (z. B. Abendessen) ohne Nächtigung angeboten wird. Ist dies der Fall, dann liegen Preise vor, welche für die Aufteilung herangezogen werden können. Werden allerdings nur Zimmer mit Frühstück bzw. Halb- u. Vollpension angeboten und weder Frühstück noch Essen **separat,** liegen Pauschalpreise vor.

BEISPIEL 1:
Es wird ein Frühstück (ohne Beherbergung) um € 12,00 angeboten. Für Zimmer mit Frühstück wird ein einheitliches Entgelt von € 50,00 verlangt. Dann ist die Aufteilung für das einheitliche Entgelt wie folgt vorzunehmen: € 38,00 mit 13 % und € 12,00 mit 10 % Mwst.

BEISPIEL 2:
Preis für eine Beherbergung (ohne Verköstigung) - € 70,00. Preis des Zimmers mit Halbpension € 90,00. Die Aufteilung ist wie folgt vorzunehmen: € 70,00 sind mit 13 % zu versteuern, € 20,00 sind mit 10% zu versteuern. Sind hingegen **keine Einzelverkaufspreise** bekannt (d. h. es wird kein Frühstück bzw. Essen ohne Beherbergung angeboten), dann hat die Aufteilung eines pauschalen Entgeltes (Nächtigung und Verpflegung) nach den in den Umsatzsteuerrichtlinien festgesetzten Aufteilungsverhältnissen zu erfolgen:
Preis pro Person und Nacht bis € 140,00:
Zimmer (13 %)/Frühstück (10 %) = Verhältnis 80 % / 20 %
Zimmer (13 %)/Halbpension (10 %) = Verhältnis 60 % / 40 %
Zimmer (13 %)/Vollpension (10 %) = Verhältnis 50 % / 50 %
Es gibt noch eigene Aufteilungen für Preise bis € 180,00 / Nacht, bis € 250,00 / Nacht und über € 250,00 / Nacht. Die Anführung der Aufteilungen wurde hier weggelassen, bei Bedarf bitte beim jeweiligen Sachbearbeiter nachfragen.

BEISPIEL 3:
Übernachtung mit Frühstück € 50,00 (es liegt kein Einzelverkaufspreis für das Frühstück vor):
Aufteilung Übernachtung mit Frühstück bei einem Preis pro Person und Nacht von bis zu € 140,00:
Verhältnis Beherbergung 80 % zu Frühstück 20 %:
d. h. Beherbergung € 40,00 brutto mit 13 % der Umsatzsteuer zu unterwerfen und das Frühstück mit € 10,00 brutto mit 10 % der Umsatzsteuer zu unterwerfen; dies deshalb da keine Einzelverkaufspreise vorliegen.
Falls Tischgetränke von untergeordnetem Wert (Einkaufswert liegt unter 5 % des Pauschalangebotes) inkludiert sind, so verändern sich die oben angeführten Prozentsätze für die Beherbergung um 5 Prozentpunkte.
z. B.: Preis pro Person und Nacht bis € 140,00 (es werden auch Tischgetränke angeboten – deren Einkaufswert liegt unter 5 % des Pauschalangebotes:
Zimmer (13 %)/Halbpension (10 %) = Verhältnis 65 % / 35 %
Zimmer (13 %)/Vollpension (10 %) = Verhältnis 55 % / 45 %
Falls Tischgetränke separat abgerechnet werden bzw. diese Getränke nicht mehr von untergeordnetem Wert sind, müssen diese mit 20 % Mwst versteuert werden.

Gemäß den Umsatzsteuerrichtlinien kann der Unternehmer bei Vorliegen eines pauschalen Entgelts und wechselnden Einkaufspreisen einen durchschnittlichen Einkaufspreis für die Aufteilung der pauschalen Entgelte heranziehen. Wenn z. B. im Jahr 2015 pauschale Entgelte für Frühstücks- und Halbpension (Beherbergung und Verköstigung) verrechnet wurden und gleichzeitig auch die Beherbergung ohne Verköstigung angeboten wurde und der Einzelverkaufspreis dafür variierte, kann man für die Beherbergung ohne Verköstigung einen durchschnittlichen Einzelverkaufspreis ermitteln und diesen im Jahr 2016 für die Aufteilung der pauschalen Entgelte heranziehen.

Wird ein Frühstück ohne Übernachtung abgegeben, so ist der Erlös im Verhältnis 80 %/20 % mit 10 %/20 % Mwst zu versteuern (nur mit 10 % ist es zu versteuern, wenn es im Rahmen einer Beherbergung also inkl. Nächtigung verkauft wird).

Werden beim Frühstück alkoholische Getränke abgegeben, sind diese ebenfalls separat mit 20 % zu verrechnen. In diesem Zusammenhang sei auch noch angeführt, dass auch die Vermietung von Ferienwohnungen ab 01.05.2016 dem Steuersatz von 13 % unterliegt.

MARIA TRENKWALDER

DIE STEUERLICHE UND BILANZIELLE BEHANDLUNG VON GUTSCHEINEN

Bei der Ausgabe und Einlösung von Gutscheinen stellt sich in umsatzsteuerlicher, einkommensteuerlicher und bilanzieller Hinsicht die Frage nach dem konkreten Erfassungszeitpunkt des Gutscheingeschäfts. Der folgende Beitrag befasst sich mit dieser Thematik und beleuchtet in diesem Zusammenhang auch die neue Einzelaufzeichnungs-, Registrierkassen- und Belegerteilungsverpflichtung.

1. ALLGEMEINES ZU GUTSCHEINEN

Die Ausgabe und Einlösung von Gutscheinen ist in vielen Unternehmen alltägliche Geschäftspraxis. Gutscheine sind in jeder Branche – bei Unternehmen ebenso wie bei den Kunden – ein beliebtes und häufig eingesetztes Mittel zur Verfolgung unterschiedlichster Zwecke. Einerseits werden Gutscheinpapiere auf Verlangen des Kunden im Einzelfall ausgestellt, andererseits vom Unternehmen selbst in einer Vielzahl an seine Kunden verteilt.

Gutscheine nehmen sehr unterschiedliche Gestaltungsformen an und jede Gutscheinart ist mit unterschiedlichen Folgen verbunden. Je nach Ausgestaltung der Gutscheinurkunde kommt es zu einer entsprechenden Beurteilung und Erfassung der jeweiligen Gutscheinform. Das Charakteristische aller Gutscheine ist jedoch stets das zeitliche Auseinanderfallen von Verpflichtungsbegründung und tatsächlicher Leistungserfüllung. Durch die Zwischenschaltung der Gutscheinurkunde kommt es zu einer zeitlichen Verschiebung im Leistungsaustausch. Mit der Gutscheinausgabe verpflichtet sich das emittierende Unternehmen, künftig eine Leistung zu erfüllen. Zur Realisierung dieser Leistungsverpflichtung kommt es erst durch die tatsächliche Leistungserbringung im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheins. Die Gutscheinurkunde verkörpert somit das Versprechen, einer Leistungsschuld künftig nachzukommen und verleiht dem Inhaber das Recht, die Erfüllung dieses Versprechens durch Vorlage einzufordern. Dabei wird die Verpflichtung zur tatsächlichen Erbringung der zugesicherten Leistung durch bloße Vorlage einer gültigen Gutscheinurkunde begründet. Das gemeinsame Merkmal aller Gutscheinpapiere ist ein Leistungsanspruch, der vom Gutscheininhaber innerhalb der vorgesehenen Einlösungsfrist durch Vorlage geltend gemacht werden kann.

Das Versprechen in der Gutscheinurkunde kann sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Gutscheine gibt es in verschiedensten Erscheinungsformen. All diese Formen lassen sich entweder unter die entgeltlichen **Kaufgutscheine** oder die unentgeltlichen **Gratisgutscheine** subsumieren. Die Art des Gutscheinerwerbs stellt somit das grundlegende Unterscheidungsmerkmal im Gutscheingeschäft dar. Entgeltliche Gutscheine werden gegen sofortigen Erhalt der entsprechenden Gegenleistung im Einzelfall ausgestellt, unentgeltliche Gutscheine werden hingegen im Rahmen von Verkaufsförderungsprogrammen des Unternehmens aus Eigeninteresse an einen unbestimmten Kundenkreis verteilt. Der Aushändigung von Kaufgutscheinen liegt eine konkrete Geschäftsbeziehung zugrunde. Die Gutscheinurkunde wird im Einzelfall lautend auf eine Leistung gegen sofortigen Erhalt des Zahlungsbetrages errichtet. Unter den entgeltlichen Gutscheinen ist dabei weiter zu differenzieren zwischen den **Warengutscheinen** und den **Wertgutscheinen.** Während der Warengutschein die zu erbringende Leistung konkret bezeichnet, beinhalten Wertgutscheine eine betragsmäßige Umschreibung des Leistungsanspruchs. Die Ausstellung von Kaufgutscheinen ist sowohl steuerrechtlich als auch bilanzrechtlich prinzipiell abzugrenzen von den entgeltlos verteilten Gratisgutscheinen, die die zweite Grundform im Gutscheingeschäft bilden.

2. UMSATZSTEUERLICHE BEHANDLUNG

Die Umsatzsteuer ist eine Einkommensverwendungssteuer. Sie dient der Besteuerung des Konsums im Inland. Die Steuererhebung erfolgt dabei indirekt durch die leistenden Unternehmer. Sämtliche unternehmerischen Leistungen erfüllen bei Vorliegen einer umsatzsteuerbaren Leistung den umsatzsteuerlichen Tatbestand und sind folglich bei Nichtvorliegen einer Steuerbefreiung mit Umsatzsteuer zu belasten.

Frage: Zu welchem Zeitpunkt liegt eine umsatzsteuerbare Leistung vor?
Im Gutscheingeschäft stellt sich die Frage, ob eine umsatzsteuerbare Leistung allein mit der Ausgabe des Gutscheins erbracht ist oder der Tatbestand erst im Einlösungszeitpunkt mit Erbringung der Leistung erfüllt ist. Realitätsnah und zielführend erscheint dabei die umsatzsteuerliche Erfassung auf Basis der tatsächlichen Leistung infolge der Einlösung des Gutscheins. Die faktische Ausführung der Leistung begründet die Steuerpflicht und bildet die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Umsatzsteuer. Die Besteuerung der tatsächlich erbrachten Leistung wird dem Zweck der Umsatzsteuer, der Besteuerung des Konsums, am ehesten gerecht. Die alleinige Ausgabe der Gutscheinurkunde kann nicht als Leistung im Sinne der Umsatzsteuer gewertet werden. Die Gutscheinausgabe verleiht lediglich das Recht zur Inanspruchnahme der verbrieften Leistung. Das Leistungsversprechen wird erst durch die Inanspruchnahme der Leistung infolge der Einlösung des Gutscheins realisiert. Mit der Lieferung der Ware bzw. Erbringung der sonstigen Leistung im Einlösungszeitpunkt wird der Tatbestand in der Umsatzsteuer erfüllt. Die umsatzsteuerbare Leistung liegt somit **regelmäßig erst im Zeitpunkt der Gutscheineinlösung** vor. Erst durch die Geltendmachung verwirklicht sich das Leistungsversprechen und unterliegt als hinreichend konkrete Leistung der Umsatzsteuerpflicht.[1)]
Eine **Ausnahme** vom Grundsatz der Besteuerung im Einlösungszeitpunkt bilden lediglich die **Warengutscheine.** Unter der Voraussetzung, dass das Gutscheinpapier auf eine konkret definierte Leistung lautet, erfüllen Warengutscheine bereits im Ausgabezeitpunkt den umsatzsteuerlichen Tatbestand. Das im Gegenzug für die Gutscheinausstellung vereinnahmte Entgelt stellt eine Anzahlung auf die im Gutscheinpapier verkörperte Leistung dar. Folglich unterliegt die Ausgabe des Gutscheins der Mindest-Istbesteuerung nach § 19 Abs 2 Z 1 lit a UStG. [2)]

[1)] *Anders allerdings das Urteil des EuGH vom 29. 7. 2010, Astra Zeneca UK, C-40/09, welches von Windsteig in Melhardt/Tumpel (Hrsg), § 1 Rz 162 „Gutschein" wie folgt eingeordnet wird: „Das Urteil, das eine völlig neue umsatzsteuerrechtliche Beurteilung verkaufter Gutscheine beinhaltet, beruht offenbar auf einem ‚Missverständnis' des EuGH und sollte aus diesem Grund nicht angewendet werden. Die Kommission arbeitet bereits an einem Vorschlag für eine Änderung der MWStSyst-RL hinsichtlich der Behandlung von Gutscheinen, in dem die diesbezüglichen Bestimmungen im EU-Recht präzisiert und harmonisiert werden sollen."*
[2)] *Die Umsatzsteuerrichtlinien des Finanzministeriums sehen in Rz 2607 eine Vereinfachungsregelung im Beherbergungsgewerbe vor: Die gesonderte Umsatzversteuerung der Anzahlungen kann unterbleiben, wenn diese 35 % des zu versteuernden Leistungspreises nicht überschreiten („35 %-Grenze"). Betragen die Anzahlungen mehr als 35 %, so sind sie zur Gänze sofort zu versteuern. Beispiel: Endgültiger Hotelpreis 490 Euro, Anzahlung 50 Euro. Die Anzahlung liegt unter 35 % des gesamten Beherbergungspreises und ist somit nicht vorab zu versteuern.*

3. EINKOMMENSTEUERLICHE UND BILANZIELLE BEHANDLUNG

Die Einkommensteuer bezweckt die Besteuerung des am Markt erwirtschafteten Einkommens nach dem Prinzip der Leistungsfähigkeit. Demzufolge ist im betrieblichen Bereich der Gewinn einer Periode der wesentliche Anknüpfungspunkt für die Besteuerung.
In der **Einnahmen-Ausgaben-Rechnung** als vereinfachter Form der betrieblichen Gewinnermittlung ermittelt sich der Gewinn nach dem **Zufluss-Abfluss-Prinzip.** Demgemäß werden Betriebseinnahmen und -ausgaben grundsätzlich im Zeitpunkt des tatsächlichen Geldflusses erfasst und wirken sich positiv oder negativ auf das Ergebnis der entsprechenden Periode aus. In der Gewinnermittlung durch **Betriebsvermögensvergleich** gilt hingegen das Prinzip der periodengerechten Erfassung von Aufwendungen und Erträgen: Gewinne und Verluste werden regelmäßig nicht im Zeitpunkt des Geldflusses, sondern aufgrund der tatsächlichen Vermögensveränderung erfasst. Danach sind Schulden auf der Passivseite der Bilanz nach dem **Prinzip der wirtschaftlichen Verursachung** zu bilanzieren.

Frage: Zu welchem Zeitpunkt gilt die Verpflichtung als wirtschaftlich verursacht?
Im Zusammenhang mit Gutscheinen stellt sich die Frage, ob bereits die Ausgabe des Gutscheins eine zu bilanzierende Verpflichtung begründet. Sowohl mit der entgeltlichen als auch mit der unentgeltlichen Gutscheinausgabe geht das ausgebende Unternehmen das verbindliche Versprechen ein, künftig eine Leistung zu erbringen. Das Leistungsversprechen ist im Gutscheinpapier verbrieft und berechtigt den Gutscheininhaber zur Inanspruchnahme der Leistung bei Vorlage des Gutscheinpapiers. Die im Gutscheinpapier verbriefte Verpflichtung wird bei tatsächlicher Inanspruchnahme im Einlösungszeitpunkt verwirklicht. Die wirtschaftliche Ursache der künftig zu erfüllen-

den Leistungspflicht liegt jedoch im Zeitpunkt der Gutscheinausgabe. Bereits durch die Ausstellung der Gutscheinurkunde entsteht die Verpflichtung, dem Leistungsversprechen künftig nachzukommen. Die Leistungspflicht wird damit bereits im Zeitpunkt der Gutscheinausgabe begründet und stellt eine wirtschaftliche Belastung für das bilanzierende Unternehmen dar. Die wirtschaftliche Verursachung der Verpflichtung zur künftigen Leistungserbringung ist somit dem **Jahr der Gutscheinausgabe** zuzuordnen und entsprechend in die Bilanz aufzunehmen.

Bei der Gewinnermittlung durch Betriebsvermögensvergleich ist zwischen steuerlichen und unternehmensrechtlichen Bilanzierungsvorschriften zu unterscheiden. Gemäß dem Prinzip der Maßgeblichkeit der Unternehmensbilanz sind bei der Erstellung des Jahresabschlusses vorrangig unternehmensrechtliche Ansatz- und Bewertungsvorschriften zu beachten. Nach dem Vorsichtsprinzip als wesentlichem Grundprinzip der Unternehmensbilanz sind Schulden auf der Passivseite der Bilanz bereits bei Vorhersehbarkeit des Eintritts anzusetzen. Neben den bereits feststehenden sind somit auch künftig entstehende, am Abschlussstichtag bereits vorhersehbare Verpflichtungen als Schuldposten zu passivieren. **Abhängig vom Grad der Bestimmbarkeit wird die Verpflichtung in der Bilanz als Verbindlichkeit oder Rückstellung ausgewiesen.**

Frage: Ist die Verpflichtung dem Grunde und der Höhe nach bestimmbar?
Der Bestimmtheitsgrad der zu passivierenden Schuld entscheidet über den Ansatz einer Verbindlichkeit oder der Bildung eines Rückstellungspostens. Liegen der Entstehungsgrund und die Höhe der Verpflichtung ohne Zweifel vor, wird eine Verbindlichkeit in der Bilanz ausgewiesen. Ein derart sicherer Verpflichtungsgrund entsteht durch die **entgeltliche Gutscheinausgabe.** Das Gutscheinpapier wird gegen sofortigen Erhalt der Gegenleistung, lautend auf eine wenigstens ziffernmäßig bezeichnete Leistung, ausgestellt. Da der Gutscheinausgabe eine konkrete Leistungsbeziehung zugrunde liegt, werden Waren- und Wertgutscheine **in der Bilanz des Ausgabejahres als Verbindlichkeit passiviert**. [3)]

Bestehen hingegen Zweifel hinsichtlich des Verpflichtungsgrundes und/oder der Höhe, kommt der zukünftige wahrscheinliche Vermögensabfluss in Form eines Rückstellungspostens zum Ansatz. Unentgeltlich ausgegebene **Gratisgutscheine**, die ausschließlich zu Werbezwecken des Unternehmens verteilt werden und nicht Gegenstand einer konkreten Geschäftsbeziehung sind, werden üblicherweise **in Form eines Rückstellungspostens bilanziert**. Mit der Gutscheinausgabe geht das emittierende Unternehmen die Verpflichtung ein, den versprochenen Vorteil zu gewähren. Das Versprechen einer vorteilhaften Leistung stellt dabei eine wirtschaftliche Belastung für das Unternehmen dar. Somit gilt die künftige Pflicht zur Gewährung des versprochenen Preisnachlasses als im Ausgabejahr wirtschaftlich verursacht und ist entsprechend zu passivieren.

[3)] Ebenso Rz 3479 der Einkommensteuerrichtlinien des Finanzministeriums; in der Fachliteratur wird allerdings auch der Ansatz einer Rückstellung vertreten.

4. EINZELAUFZEICHNUNGS-, REGISTRIERKASSEN- UND BELEGERTEILUNGSVERPFLICHTUNG

Gemäß Punkt 2.4.10. des Erlasses zur Einzelaufzeichnungs-, Registrierkassen- und Belegerteilungspflicht [4)] stellt die **Veräußerung von Wertgutscheinen** durch Unternehmer, die zum späteren Bezug von Waren nach freier Wahl oder nicht konkretisierten Dienstleistungen des Gutscheinausstellers berechtigen, noch keinen steuerbaren Vorgang dar. Das Entgelt für die Veräußerung eines solchen Wertgutscheins unterliegt deshalb auch nicht der Anzahlungsbesteuerung (siehe dazu oben 2.). Es handelt sich steuerlich weder um einen Ertrag noch um einen umsatzsteuerpflichtigen Vorgang, sondern der Wertgutschein wird als Verbindlichkeit des Unternehmers für den Kunden ausgestellt (siehe oben 2. und 3.).
Bei Wertgutscheinen ist für die Erfassung des Bareingangs der Zeitpunkt des Barverkaufs der Gutscheine maßgeblich. Dabei liegt **noch kein registrierkassen- und belegerteilungspflichtiger Barumsatz** vor. Allerdings ist die Erfassung derartiger Bareingänge in der Registrierkasse zweckmäßig, weil damit eine lückenlose und sicherheitstechnische Aufzeichnung aller Bareingänge gewährleistet werden kann. Zudem erübrigt sich damit eine zusätzliche Aufzeichnung dieser Bareingänge. Bei **Erfassung** des Verkaufs von Wertgutscheinen in der Registrierkasse ist die Barzahlung **mit Bezeichnung „Bonverkauf" als Null-%-Umsatz bzw. nicht als Barumsatz** zu behandeln. Der Wertgutschein ist als Barumsatz erst im Zeitpunkt der Einlösung zu erfassen, weil erst dann die Lieferung oder sonstige Leistung erbracht wird. Es ist immer

der Nominalwert des eingelösten Wertgutscheins als Barumsatz anzusetzen.

Wenn allerdings in einem Gutschein die Lieferung oder sonstige Leistung eindeutig konkretisiert ist (**„Warengutschein“**), ist bereits der **Verkauf** des Gutscheins **als Barumsatz anzusehen** und daher in der Registrierkasse zu erfassen sowie ein Beleg darüber auszustellen. Eine ausreichende Konkretisierung liegt nach Ansicht des Ministeriums bei genauer und eindeutiger Bezeichnung der Art der Lieferung oder sonstigen Leistung vor, während der Zeitpunkt der Leistungserbringung noch nicht angeführt sein muss.

[4] *Erlass des Bundesministeriums für Finanzen vom 12.11.2015, BMF-010012/0012-IV/2/2015.*

5. GRAPHISCHE ZUSAMMENFASSUNG

Beurteilung der Gutscheinausgabe	Umsatzsteuer	Einkommensteuer	Bilanz
Warengutscheine	Anzahlungsbesteuerung nach § 19 Abs 2 Z 1 lit a UStG	Wirtschaftliche Verursachung	Ansatz Verbindlichkeit
Wertgutscheine	Keine umsatzsteuerbare Leistung	Wirtschaftliche Verursachung	Ansatz Verbindlichkeit
Unentgeltliche Gutscheine	Keine umsatzsteuerbare Leistung	Wirtschaftliche Verursachung	Ansatz Rückstellung

MAG. KATRIN HOPFGARTNER, B.SC. UND STB. DR. PETER PÜLZL, LL.M.

HANDWERKERBONUS WIRD AUCH 2016 UND 2017 FORTGEFÜHRT

Im Ministerrat vom 26. April 2016 wurde die Fortführung des Handwerkerbonus beschlossen. Privatpersonen können sich für Wohnraumrenovierungen einen Zuschuss sichern, wenn die Arbeiten von einem Handwerker durchgeführt werden. Ziel des Handwerkerbonus ist es, die Konjunktur zu beleben und Investitionen zu fördern sowie einen Beitrag zur Bekämpfung von Schwarzarbeit zu leisten.

Förderbar sind Nettokosten (Leistung ohne Umsatzsteuer) von maximal € 3.000 pro Jahr, Person und Wohnobjekt und die Höhe beträgt 20% der Nettokosten – somit maximal € 600, wobei jede Rechnung mindestens € 200 Euro betragen muss.
Gefördert werden Arbeitsleistungen zur Renovierung, Erhaltung oder Modernisierung eines in Österreich gelegenen Wohnobjektes (z. B Erneuerung Wandanstrich, Austausch Böden, Sanierung Sanitäranlagen, Dämmung Außenfassade, Austausch Fenstern/Türen).
Einrichtungsgegenstände sind nur dann förderungsfähig, wenn sie fest mit dem Gebäude verbunden und auf die speziellen Maße eines Raumes angepasst sind, wie es etwa bei einer Einbauküche der Fall ist.
Nicht gefördert werden Material- und Entsorgungskosten, Arbeitsleistungen zur Neuschaffung oder Erweiterung von bestehendem Wohnraum und Arbeitsleistungen außerhalb des eigentlichen Wohnobjekts (z. B. Garten, Terrasse, Keller).

Abgewickelt wird der Handwerkerbonus von den Bausparkassen. Gefördert werden Leistungen, die ab dem 01. Juni 2016 erbracht werden. Eine Antragstellung wird voraussichtlich ab Anfang Juli 2016 möglich sein. Einen Rechtsanspruch gibt es nicht und es gibt pro Jahr nur ein begrenztes Gesamtfördervolumen, ist dieses ausgeschöpft, so können keine Förderungen mehr ausbezahlt werden.

MAG. (FH) VIKTORIA BRUNNER

www.fritzenwallner-gandler.at

Fritzenwallner – Gandler
Wirtschaftstreuhand- und
Steuerberatungsgesellschaft mbH
Geschäftsführer:
Stb. Mag. Thomas Fritzenwallner
und Stb. Hermann Gandler

5741 Neukirchen am Grv.,Schlosserfeld 344
T. 06565 6598, F. 06565 6598 450

5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b
Tel. 06562 48658, Fax 06562 48658 440

office@fritzenwallner-gandler.at

www.gruber-partner.at

Gruber & Partner
Unternehmensberatung GmbH
Geschäftsführer:
Bernhard Gruber, Akademischer
Unternehmensberater, CMC, CSE

5741 Neukirchen am Grv., Schlosserfeld 344
T. 06565 2091, F. 06565 2091 460

5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b
Fax 06562 48658 440

office@gruber-partner.at

www.wt-pfg.at

Pülzl - Fritzenwallner - Gandler
Wirtschaftstreuhand- und
Steuerberatungsgesellschaft mbH
Geschäftsführer:
Stb Mag. Thomas Fritzenwallner

5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b
T. 06562 48658, F. 06562 48658-440

office@wt-pfg.at

fritzenwallner | gandler
wirtschaftstreuhand- und steuerberatungsgesellschaft mbh

Gruber&Partner
UNTERNEHMENSBERATUNG

pülzl
fritzenwallner
gandler
wirtschaftstreuhand- und steuerberatungsgesellschaft mbh

Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

Impressum:
Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH
Geschäftsführer: Stb. Mag. Thomas Fritzenwallner und Stb. Hermann Gandler
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, T. 06565 6598, F. 06565 6598 450, office@fritzenwallner-gandler.at

Gruber & Partner Unternehmensberatung GmbH
Geschäftsführer: Bernhard Gruber, Akademischer Unternehmensberater, CMC, CSE
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, T. 06565 2091, F. 06565 2091 460, office@gruber-partner.at

Pülzl - Fritzenwallner - Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH
Geschäftsführer: Stb Mag. Thomas Fritzenwallner
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b, T. 06562 48658, F. 06562 48658-440, office@wt-pfg.at

Grafik und Layout: Christian Nindl Grafik Design GmbH - Bramberg am Wildkogel, Titelfoto: ingimage.com
Druck: Druckerei Hönigmann - Mittersill