www.fritzenwallner-gandler.at
www.gruber-partner.at

Besuchen Sie unsere Homepages

Nr. 75 Juni 2014

steuern & trends

Infos der Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungskanzlei Fritzenwallner Gandler und der Gruber & Partner Unternehmensberatung GmbH

Rückerstattung von Beiträgen bei Mehrfachversicherung S. 4-5

Rechtsbeziehungen zwischen nahen Angehörigen S. 6-7

Was bei Bildschirmarbeit zu beachten ist S .15

EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leser!

Mit unserer Kanzleizeitung „Steuern und Trends“ greifen wir immer aktuelle und brennende Themen aus dem Steuerrecht auf, um Sie über die wichtigsten Änderungen bzw. Neuerungen auf dem Laufenden zu halten. Daneben nutzen wir die Zeitung auch, um Sie über Veränderungen und besondere Anlässe in unserer Kanzlei zu informieren. Es freut mich sehr, dass wir diesen Leitgedanken mit der vorliegenden Ausgabe nun schon zum 75sten Mal umsetzen können. Auch diese Ausgabe ist neben Neuigkeiten aus unserer Kanzlei wieder gespickt mit interessanten fachlichen Beiträgen.

Die Gruber und Partner Unternehmensberatung GmbH gibt einen Überblick über die Förderaktion „Sanierungsoffensive 2014“.
„Der Chef ist schuld an der Insolvenz“ – so fasst es der KSV in einem Artikel auf orf.at zusammen. Wir informieren Sie, mit welchen Maßnahmen wir Sie beim Gegensteuern unterstützen können.

Herr DDr. Kühbacher von der WITISA – Wirtschaftstreuhand für Tirol und Salzburg präsentiert in einem spannenden Artikel die steuerliche Forschungsförderung durch die neue Forschungsprämie. Über die Einsätze der Finanzpolizei und das dazu neu adaptierte Organisationshandbuch der Finanzverwaltung berichtet Herr StB MMag. Dr. Peter Pülzl LL.M.

Um Ihnen noch mehr Tipps für die Praxis geben zu können, berichtet die Personalverrechnung im Rahmen einer neuen Artikelreihe „Aus dem Prüfungsalltag“. Im ersten Teil widmet sich das Team dem Thema Arbeitszeitaufzeichnungen – wie diese zu führen, welche Unterlagen aufzubewahren sind und warum das so wichtig ist. Daneben finden Sie noch weitere sehr interessante Beiträge aus dem Themenbereich Personalverrechnung.

Treffen mehrere Einkunftsquellen bei einer Person zusammen, kommt es oftmals zu einer Mehrfachversicherung in der Sozialversicherung (z.B. ASVG, GSVG, BSVG). Alles Wichtige über die Rückerstattung von Beiträgen finden Sie ebenfalls in der vorliegenden Ausgabe.

Da Rechtsbeziehungen zwischen nahen Angehörigen immer wieder im Fokus bei Außenprüfungen stehen, dürfen wir in einem weiteren Beitrag im Detail auf diese Vertragsbeziehungen eingehen um aufzuzeigen, was beachtet werden muss.

Artikel über die Themen „Was bei Bildschirmarbeit zu beachten ist“ sowie über die „Pflicht zur Evaluierung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz“ runden diese Ausgabe ab.

Ich darf Ihnen nochmals viel Spaß bei der Lektüre dieser Jubiläumsausgabe wünschen!

Hermann Gandler

Mag. Thomas Fritzenwallner
Steuerberater, Geschäftsführer

Hermann Gandler
Steuerberater, Geschäftsführer

MMag. Barbara Stemper
Steuerberaterin, Personalverrechnerin, Teamleiterin

Mag. Julian Holleis
Steuerberater, Teamleiter

Heinrich Fritzenwallner
Steuerberater

Mag. Bernd Maier
Steuerberater - Kooperationspartner

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

Besuchen Sie unsere Homepage
www.fritzenwallner-gandler.at

INHALT

Seite 4 – 5	Rückerstattung von Beiträgen bei Mehrfachversicherung
Seite 6	Erste Hilfe Kurs
Seite 6 – 7	Rechtsbeziehungen zwischen nahen Angehörigen
Seite 8 – 9	Gruber & Partner
Seite 10 – 12	Witisa – Pülzl & Partner
Seite 12 –14	Pülzl Fritzenwallner Gandler
Seite 15	Was bei Bildschirmarbeit zu beachten ist
Seite 16 – 21	Personalverrechnung
Seite 22	Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist Pflicht
Seite 23	Info der Raiffeisenbanken des Oberpinzgaus

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
Tel. 06562 48658, Fax 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
Fax 06562 48658 440

office@gruber-partner.at

RÜCKERSTATTUNG VON BEITRÄGEN BEI MEHRFACHVERSICHERUNG

Um vorweg zu vermeiden, dass in Summe die Höchstbeitragsgrundlage überschritten wird, kann unter Nachweis der Einkünfte (Gehaltsbestätigung) beim nachrangigen Versicherungsinstitut die so genannte Differenzvorschreibung beantragt werden. Dadurch werden im laufenden Jahr vom nachrangigen Institut keine zu hohen Beiträge eingehoben, die nach Ablauf eines Jahres wieder zurückgezahlt werden müssten. Eine Differenzvorschreibung ist grundsätzlich auch beim Zusammentreffen von GSVG-versicherungspflichtigen Erwerbseinkünften und Pensionsbezügen möglich.

Wurde dies versäumt und bestand eine Mehrfachversicherung, dann können wir auf Wunsch den unten angeführten Antrag für Sie stellen. Bitte setzen Sie sich dann mit uns in Verbindung:

Allgemeines

- Bei jeder Pflichtversicherung besteht die Beitragspflicht bis zu den jeweiligen Höchstbeitragsgrundlagen.

- Sofern die Höchstbeitragsgrundlage in Summe überschritten wird, kann bei folgenden Versicherungsträgern die Erstattung von Beiträgen beantragt werden:
  - nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG)
  - dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG)
  - dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG),
  - dem Beamten- Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG)
  - dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG)

- Der Rückzahlungsantrag kann bei einem der beteiligten Versicherungsträger gestellt werden.

Rückerstattung von Kranken- und Arbeitslosenversicherungsbeiträgen

VORAUSSETZUNGEN:
Die Summe aller Beitragsgrundlagen zur Pflichtversicherung inklusive der Sonderzahlungen überschreitet das 35-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (somit für 2014: € 5.285,–) für die im Kalenderjahr liegenden Monate der Pflichtversicherung im jeweiligen Beitragsjahr. Als Monat der Pflichtversicherung zählen alle Kalendermonate, in denen Sie zumindest für einen Tag pflichtversichert waren. Sich zeitlich deckende Monate sind nur als ein Monat zu rechnen.

RÜCKERSTATTUNGSHÖHE:

- in der Krankenversicherung 4 % vom Überschreitungsbetrag

- in der Arbeitslosenversicherung 3 % vom Überschreitungsbetrag (seit 1.1.2005 möglich)

Sind Sie Pensionsbezieher und üben Sie gleichzeitig eine die Pflichtversicherung begründende Erwerbstätigkeit aus, dann ergibt sich Folgendes: Die Rückerstattung von KV-Beiträgen ist möglich, wenn die Summe aller Beitragsgrundlagen und des Pensionsbezuges das 35-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage für die im Kalenderjahr liegenden Monate der Pflichtversicherung überschreitet.

ANTRAGSFRIST
Der Antrag auf Erstattung von Kranken- und Arbeitslosenversicherungsbeiträgen kann bis zum Ende des dem Beitragsjahr drittfolgenden Kalenderjahres für die im Beitragsjahr fällig gewordenen Beiträge bei einem der beteiligten Krankenversicherungsträger gestellt werden.
Wird dieser Antrag auch für die nachfolgenden Beitragsjahre (Dauerauftrag) gestellt, gilt er solange, als Sie bei diesem Krankenversicherungsträger in der Krankenversicherung zur Pflichtversicherung gemeldet sind.

Rückerstattung von Pensionsversicherungsbeiträgen

VORAUSSETZUNGEN:
Anspruch auf Beitragserstattung besteht, wenn in einem Kalenderjahr bei einer Pflichtversicherung bzw. bei gleichzeitiger Ausübung mehrerer die Pflichtversicherung begründender Beschäftigungen die Summe aller Beitragsgrundlagen der Pflichtversicherung (einschließlich der Sonderzahlungen) die Summe der monatlichen Höchstbeitragsgrundlagen für die im Kalenderjahr liegenden Beitragsmonate der Pflichtversicherung überschritten wird. Die monatliche Höchstbeitragsgrundlage ist das 35-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage. Sich zeitlich deckende Beitragsmonate sind nur als ein Beitragsmonat zu rechnen.

RÜCKERSTATTUNGSHÖHE:

- Sie können bereits vor Anfall einer Leistung aus den Versicherungsfällen des Alters oder der geminderten Arbeitsfähigkeit den Antrag stellen.

- Es werden Ihnen die auf den Überschreitungsbetrag entfallenden Beiträge – aufgewertet mit dem der zeitlichen Lagerung entsprechenden Aufwertungsfaktor (§ 108 Abs. 4 ASVG) – in halber Höhe (derzeit 11,4 %) erstattet.

Sind Sie nach dem 31.12.1954 geboren und unterliegen Sie somit dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) gilt Folgendes:

1. Falls bei Ihnen die Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit das gesamte Kalenderjahr hindurch bestanden hat:

Es werden Ihnen die auf den Betrag, um den die Summe aller Beitragsgrundlagen die Jahreshöchstbeitragsgrundlage überschreitet, entfallenden Beiträge mit dem der zeitlichen Lagerung entsprechenden Aufwertungs-faktor aufgewertet und in halber Höhe, derzeit 11,4 % von jenem Überschreitungsbetrag, erstattet. Die Jahreshöchstbeitragsgrundlage ist das 420-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (somit 2014: € 63.420,–).

2. Falls bei Ihnen die Pflichtversicherung nicht das ganze Jahr hindurch bestanden hat:

Die Beiträge werden bis zur Jahreshöchstbeitragsgrundlage dem Pensionskonto angerechnet.

Sie können jedoch den Antrag stellen, dass die aufgewerteten Beiträge im halben Ausmaß (derzeit 11,4 %) von jenem Überschreitungsbetrag erstattet werden, der sich aus der Summe der monatlichen Höchstbeitragsgrundlagen ergibt.

Antragsfrist

Sie können den Erstattungsantrag in offener Frist bei einem der beteiligten Krankenversicherungsträger stellen. Wird dieser Antrag auch für die nachfolgenden Beitragsjahre (Dauerauftrag) gestellt, gilt er so lange, als Sie bei diesem Krankenversicherungsträger in der Pensionsversicherung zur Pflichtversicherung gemeldet sind.

Ein Antrag auf Erstattung von Pensionsversicherungsbeiträgen gilt auch als Antrag auf Erstattung von Kranken- und Arbeitslosenversicherungsbeiträgen, umgekehrt jedoch nicht.

Steuerrechtlicher Hinweis

ACHTUNG! Die rückerstatteten Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge sind steuerpflichtig. Die Krankenversicherungsträger sind verpflichtet, über die im jeweiligen Kalenderjahr ausgezahlten Rückerstattungsbeträge einen Lohnzettel auszustellen und diesen an das zuständige Finanzamt zu übermitteln.

Brigitte Wechselberger

NEU IM TEAM

Birgit Leitner

Jahr der Geburt	1981
Sternzeichen	Waage
Hobbys	Reisen, lesen, mit meinen Kindern etwas unternehmen
Ausbildung und bisherige Tätigkeit	• Fachschule für wirtsch. Berufe in Bramberg, 1996-1999 • diverse saisonale Tätigkeiten in Büro und Gastronomie, 1999 – 2003 • Ass. der Geschäftsführung bei Gerlospass Königsleiten Bergbahnen GmbH 2003 – 2008 • Karenz 2008 – 2012 • Buchhalterprüfung beim WIFI Zell am See, September 2013 – April 2014
Arbeitsbereich	Buchhaltung
im Team seit	Juni 2014

ERSTE HILFE KURS

Die MitarbeiterInnen unserer Kanzlei hatten wiederum die Möglichkeit, ihre Kenntnisse im Zuge eines Erste 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 mittels eines Defis sensibilisiert werden. Die Geschäftsleitung der Fritzenwallner-Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungs GmbH hat sich daher dazu entschlossen, für beide Standorte einen Defibrillator anzuschaffen.

Der Umgang und die rasche und effektive Anwendung dieser beiden Defis wurde nochmals vom Lieferanten intensiv geschult. Damit ist unsere Kanzlei auch für gesundheitliche Notfälle gerüstet.

Andrea Dreier

RECHTSBEZIEHUNGEN ZWISCHEN NAHEN ANGEHÖRIGEN

Unter Vertragsbeziehungen zwischen „nahen Angehörigen" sind nicht nur die Rechtsbeziehungen zwischen Familienmitgliedern zu verstehen, sondern auch jene zwischen einer Gesellschaft und deren Gesellschaftern.

Bei Außenprüfungen durch die Finanzbehörde stehen diese Vertragsbeziehungen immer wieder im Fokus. Häufig wird nämlich versucht, Teile des steuerpflichtigen Einkommens getarnt als Zahlungen für erbrachte Leistungen nahen Angehörigen zukommen zu lassen, bei denen dieser Zufluss entweder überhaupt keine Steuerpflicht auslöst, oder einer wesentlich geringeren Progression unterliegt.

Die gängigsten Beispiele für Rechtsbeziehungen von nahen Angehörigen sind die Mitarbeit im Betrieb im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder eines Werkvertrages sowie die Beteiligung am Betrieb durch eine Mitunternehmerschaft. Bei Kapitalgesellschaften fallen darunter die Vereinbarungen zwischen Gesellschaftern oder Gesellschafter-Geschäftsführern bzw. Miet-/Pacht- und Kaufverträge mit nahe stehenden Personen.

Vereinbarungen zwischen nahen Angehörigen finden - selbst wenn sie den Gültigkeitserfordernissen des Zivilrechtes entsprechen - im Steuerrecht nur dann Anerkennung, wenn sie:

I. nach außen ausreichend zum Ausdruck kommen **(Publizität),**

II. einen **eindeutigen, klaren Inhalt** haben und

III. dem **Fremdvergleich** standhalten.

Publizität:

Die Schriftform einer Vertragsbeziehung ist kein unbedingtes Erfordernis, dient jedoch als wesentliches Beweismittel. Daher ist eine schriftliche Abfassung oder zumindest die Dokumentation wesentlicher, mündlich getroffener Vereinbarungen zu empfehlen.

Inhalt:

Wesentliche Vertragsinhalte müssen eindeutig und klar festgelegt sein, dies bedeutet folglich:

- für Bestandverträge: Bestandsgegenstand, zeitlicher Geltungsbereich des Vertrages und Bestandszins
- für Gesellschaftsverträge: Art und Höhe der Beteiligung sowie die Höhe des Gewinnanteils
- für Darlehensverträge: klare Kündigungs-, Tilgungs- und Zinszahlungsvereinbarungen sowie fremdübliche Besicherungen
- für Dienstverträge: eindeutige Festlegung der Arbeitszeit, des Aufgabengebietes und der Entlohnung

Fremdvergleich:

Darunter ist zu verstehen, dass der Vertrag zwischen Fremden unter denselben Bedingungen abgeschlossen worden wäre. Dies bedeutet zum Beispiel für die steuerliche Anerkennung eines Dienstverhältnisses, dass der nahe Angehörige eine sonst notwendige fremde Arbeitskraft ersetzt und die Entlohnung angemessen ist.
Anzumerken ist, dass laut Gesetzesdefinition zu den nahen Angehörigen im Verwandtschaftsverhältnis nicht nur die direkte Verwandtschaft (Ehegatte, Kinder, Eltern, usw) zählt, sondern auch die Verschwägerten in gerader Linie und die Verschwägerten zweiten Grades in der Seitenlinie; die Wahl/Pflegeeltern und die Wahl-/Pflegekinder, Personen, die miteinander in Lebensgemeinschaft leben, sowie Kinder und Enkel dieses Lebensgefährten und der eingetragenen Partner.

Vorsicht:

Durch eine Scheidung oder eine Auflösung einer eingetragenen Partnerschaft geht die Stellung eines nahen Angehörigen nicht verloren. Im Zusammenhang mit ehemaligen Lebensgefährten bedarf es aber einer fallbezogenen Prüfung, ob noch eine faktische Nahebeziehung besteht, auf die sich die Beurteilung als naher Angehöriger gründen lässt. Was Freundschaften anlangt, so bedarf es der Prüfung im Einzelfall, ob sie so eng sind, dass dies zu Zweifeln an der betrieblichen Veranlassung geleisteter Zahlungen Anlass gibt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Ausgestaltung von Vertragsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen im Vorfeld klar abgeklärt werden muss, um eine steuerliche Anerkennung zu gewährleisten. Wichtig ist, dass die Vertragsbeziehungen **im Vorhinein** vereinbart werden, da rückwirkende Vereinbarungen im Steuerrecht generell unwirksam sind.

Mag. (FH) Viktoria Brunner

NEU IM TEAM

Claudia Rainer

Jahr der Geburt	1989
Sternzeichen	Zwilling
Hobbys	Musik spielen, Rad fahren, lesen
Ausbildung und bisherige Tätigkeit	• Handelsakademie Zell am See Sep 2003 bis Juni 2008 • Prodinger Wirtschaftssteuerberatungs GmbH & Co KG Zell am See seit Juli 2008 • Buchhalterprüfung April 2010 • Bilanzbuchhalterprüfung Juni 2011
Arbeitsbereich	Buchhaltung, Bilanzierung
im Team seit	Mai 2014

GRUBER & PARTNER

www.gruber-partner.at

FÖRDERAKTION: SANIERUNGSOFFENSIVE 2014

Die „Sanierungsoffensive 2014“ richtet sich sowohl an Unternehmen als auch an Private, wobei die Förderung für Privatpersonen hier nicht näher behandelt wird.

Für Betriebe stellt die Bundesregierung 2014 im Bereich der thermischen Gebäudesanierung 30 Millionen Euro zur Verfügung. Nach Ansicht der Förderverantwortlichen sollen vor allem kleine Betriebe profitieren (durch Energieeinsparung, verbessertes Erscheinungsbild des Gebäudes, angenehmes Raumklima z. B. in Hotels und Büros, Imagegewinn durch Umweltfreundlichkeit).

Die Verbesserung des Wärmeschutzes von betrieblich genutzten, mehr als 20 Jahren alten Gebäuden wird gefördert bei folgenden Maßnahmen:

- Dämmung der Außenwände
- Dämmung der obersten Geschossdecke bzw. des Daches
- Dämmung der untersten Geschossdecke bzw. des Kellerbodens
- Sanierung bzw. Austausch der Fenster und Außentüren
- Einbau von Wärmerückgewinnungsanlagen bei Lüftungssystemen im Zuge der thermischen Sanierung des Gebäudes
- Verschattungssysteme zur Reduzierung des Kühlbedarfs des Gebäudes

Der Standard-Förderungssatz reicht je nach Maßnahme bzw. Sanierungsqualität von 10 – 35 %. Bei Verwendung von ökologischen Baustoffen sind Zuschläge möglich. Der (Online-)Förderungsantrag muss vor Baubeginn gestellt werden und ist grundsätzlich bis zum 31.12.2014 möglich. Sollten allerdings die zur Verfügung stehenden Mittel vorher ausgeschöpft sein, kann die Aktion auch früher beendet werden.

Informationen zu dieser Förderungsaktion finden Sie unter www.sanierung2014.at

Falls Sie weitere Fragen haben oder Unterstützung brauchen, sind wir gerne behilflich.

Jürgen Kantner

Bernhard Gruber
Akademischer Unternehmensberater, CMC, CSE

Jürgen Kantner
Unternehmensberater

Besuchen Sie unsere Homepage
www.fritzenwallner-gandler.at

KSV: CHEFS SCHULD AN INSOLVENZEN

... war der Titel eines Artikels, der am 06.05.2014 auf orf.at veröffentlicht wurde. Nachstehend ein Auszug daraus:

Fast 3.300 Insolvenzverfahren hat es im vergangenen Jahr in ganz Österreich gegeben. Der Kreditschutzverband von 1870 (KSV1870) wollte wissen, was zum Scheitern der Unternehmen geführt hat. [...]
Der Chef ist schuld – so fasst es der KSV kurz zusammen. 71 Prozent der Insolvenzen hatten eindeutig Managementfehler als Ursache, „Hoppalas, Fahrlässigkeit oder persönliches Verschulden der Geschäftsleitung“, sagte der Leiter der Insolvenzabteilung beim KSV, Hans Georg Kantner.

Kapitalmangel nur zu zehn Prozent verantwortlich

Zehn Prozent der Insolvenzen hatten Kapitalmangel als Ursache, etwa 20 Prozent andere externe, unbeherrschbare Faktoren. Es sind also in den meisten Fällen die Chefs, die Manager, die mit ihren Fehlern ein Unternehmen in die Pleite führen, sagen zumindest die Zahlen des Kreditschutzverbandes. Dazu kommt, dass zum Beispiel die Banken gelernt hätten, nur noch jene über Wasser zu halten, die glaubhafte Restrukturierungsmaßnahmen vorlegen können. Die Zeiten, in denen Kredite trotz horrender Verluste vergeben wurden, seien vorbei, sagt Kantner. Weiters fehle es oft an Eigenkapital – Stichwort: „Ohne Geld ka Musi“. [...]

Den Chefs fehle die Erfahrung, ein Unternehmen rational zu führen, und oft auch die Bereitschaft, sich mit den wichtigen Fragen der Zukunft zu beschäftigen. Dazu zählten das Fehlen einer rationellen Planung, das Voraussehen von Absatzschwierigkeiten, Kalkulationsfehler und die mangelnde Beobachtung der Wirtschaftslage, der Zins- und Kostenentwicklung, so der Insolvenzexperte.

Für uns war dieser Artikel interessant, weil wir bei unserer Arbeit oft mit wirtschaftlich schwierigen Situationen zu tun haben und unser Leistungsangebot sich in weiten Teilen genau mit den angesprochenen Themen deckt:

- Wir erstellen gerne mit Ihnen eine Planrechnung, im Detail mit Umsatz-, Personal- und Investitionsplan, unter Berücksichtigung einkommensteuerlicher Aspekte sowie der Sozialversicherung. Darlehensraten und Zinsen fließen natürlich ein bzw. können berechnet werden; oft kommt es auch im Rahmen des Planungsprozesses zu einer Neugestaltung der Finanzierung oder die Planung dient als Grundlage für eine Kreditvergabe.
- Eine Planung sollte an der Wirklichkeit gemessen werden, um so die Entwicklung des Unternehmens beobachten und bei Bedarf möglichst frühzeitig auf Probleme reagieren zu können. Zu diesem Zweck bieten wir Ihnen die Erstellung von Auswertungen an (z.B. Soll-Ist-Vergleiche).
- Auch bei der Erarbeitung von Kalkulationsgrundlagen sind wir Ihnen gerne behilflich.

PLANEN SIE VORAUS, REDEN SIE MIT UNS!

Jürgen Kantner

Gruber&Partner
UNTERNEHMENSBERATUNG

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

KANZLEI PÜLZL & PARTNER

www.witisa.at

STEUERLICHE FORSCHUNGSFÖRDERUNG DURCH DIE NEUE FORSCHUNGSPRÄMIE

1. ALLGEMEINES

Mit dem 1. Stabilitätsgesetz 2012 (1. StabG 2012, BGBl I Nr. 22/2012), dem Abgabenänderungsgesetz 2012 (AbgÄG 2012, BGBl. I Nr. 112/2012) und der Forschungsförderungs-VO (BGBl. II Nr. 515/2012) hat der Gesetzgeber die steuerliche Forschungsförderung einer nachhaltigen Überarbeitung unterzogen. Nachdem bislang eine Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für die Finanzverwaltung mangels Expertenwissens nur sehr schwierig war und einzelfallbezogen im Rahmen einer Betriebsprüfung erfolgte, sollte mit der getroffenen Neuregelung durch die Einbindung der Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) als Gutachter hinsichtlich der oft langen Verfahrensdauern und der dadurch auf Seiten der Unternehmer verursachten Unsicherheit bezüglich einer späteren Rückforderung der Prämie Abhilfe geschaffen werden. Zusätzlich wollte der Gesetzgeber durch die Möglichkeit einer Forschungsbestätigung (§ 118a BAO) und des Erwirkens eines Feststellungsbescheids über die Höhe der Bemessungsgrundlage (§ 108c Abs. 9 EStG) den Unternehmen Rechtssicherheit bieten. Staatlich gefördert werden sowohl eigenbetriebliche Forschung als auch Auftragsforschung.

2. EIGENBETRIEBLICHE FORSCHUNG

2.1. Voraussetzungen für einen Prämienanspruch

Nach § 108c EStG können Steuerpflichtige für eigenbetriebliche Forschung und experimentelle Entwicklung (kurz: F&E), die systematisch und unter Einsatz wissenschaftlicher Methoden durchgeführt wird, eine Prämie in Höhe von 10% der getätigten Aufwendungen bzw. Ausgaben geltend machen. Ziel der F&E-Maßnahmen muss es sein, den Stand des Wissens zu vermehren sowie neue Anwendungen dieses Wissens zu erarbeiten; eine reine Ingenieursleistung ohne Neuigkeitscharakter, bei der das Risiko eines potentiellen Scheiterns nur gering ist, reicht dagegen nicht aus. Weitere Voraussetzungen sind, dass die Forschung in einem inländischen Betrieb oder einer inländischen Betriebsstätte erfolgt, die Prämie spätestens bis zum Eintritt der Rechtskraft des betreffenden ESt-, KöSt- oder (bei Personengesellschaften) Feststellungsbescheids beantragt wird und ein positives Jahresgutachten der FFG vorliegt. Die Prämie wird in einer Beilage zur Steuererklärung, dem amtlichen Vordruck E 108c, geltend gemacht, in dem der Steuerpflichtige den Gesamtbetrag der Forschungsprämie anzugeben hat. Darüber hinaus hat der Steuerpflichtige ein Verzeichnis der Aufwendungen zu führen und dieses der FFG jedenfalls und dem Finanzamt auf Verlangen hin vorzulegen.

2.2. Das Jahresgutachten der FFG

Für die Gewährung einer Forschungsprämie ist nach § 108c Abs. 7 EStG zwingend ein Gutachten der FFG für das betreffende Wirtschaftsjahr einzuholen. Dieses Gutachten kann in FinanzOnline vom Steuerpflichtigen oder dessen steuerlicher Vertretung angefordert werden. Im Rahmen der Antragstellung hat der Steuerpflichtige neben allgemeinen Informationen wie etwa Bilanzsumme oder Beschäftigtenzahl, welche der FFG lediglich zur Plausibilitätsprüfung dienen, auch genauere Informationen zur jeweiligen Forschungstätigkeit bekannt zu geben; so interessiert die FFG zur qualitativen Beurteilung insbesondere Ziel und Inhalt, gewählte Vorgehensweise bzw. Methode sowie der Neuheitsgrad der F&E-Tätigkeit. Anzugeben sind auch jene Aufwendungen, die die Bemessungsgrundlage für die Forschungsprämie bilden, wobei sich hier ganz grob vier Blöcke unterscheiden lassen:

- **Personalkosten für Mitarbeiter im F&E-Bereich** (inklusive Lohnnebenkosten, bei zeitweiser Verwendung des Mitarbeiters ist zu aliquotieren)
- **Unmittelbare Aufwendungen und Investitionen,** soweit diese nachhaltig für F&E genutzt werden (liegt vor, wenn dies für mehr als die Hälfte der Nutzungsdauer zutrifft, bei Gebäuden: mehr als 10 Jahre bei einer Nutzungsdauer von mindestens 10 Jahren)
- **Gemeinkosten** (z.B. Energie, Wasser, Mieten, Verwaltung, Beratungskosten etc., soweit eine sachgerechte und nachvollziehbare Aufschlüsselung möglich ist)
- **Finanzierungsaufwendungen** (Fremdkapitalzinsen, auch wenn sie sich nur mittelbar der F&E zuordnen lassen, wie beispielsweise bei einem Kredit zur Überbrückung eines Liquiditätsengpasses)

Das Gutachten ist nach Möglichkeit innerhalb von 2 Monaten, jedenfalls aber innerhalb von 4 Monaten ab der Anforderung von der FFG zu erstellen und via FinanzOnline dem zuständigen Finanzamt weiterzugeben. Der Steuerpflichtige hat das Recht, in das Gutachten elektronisch Einsicht zu nehmen. Die FFG prüft nur, inwieweit die bekanntgegebenen Informationen die Voraussetzungen des § 108c EStG erfüllen, wobei allerdings nicht die Bemessungsgrundlage beurteilt wird. Das Gutachten der FFG unterliegt allerdings der freien Beweiswürdigung durch das Finanzamt.

2.3. Die fakultative Forschungsbestätigung

Im Interesse einer höheren Rechts- und Planungssicherheit kann sich der Steuerpflichtige bereits im Voraus für ein Forschungsprojekt mittels Auskunftsbescheid nach § 118a BAO bestätigen lassen, dass dieses Projekt die Voraussetzungen für F&E im Sinne des § 108c EStG erfüllt. Die Forschungsbestätigung bindet dann das Finanzamt im Rahmen der jahresbezogenen Geltendmachung der Forschungsprämie. Unmittelbar nach Beantragung der Forschungsbestätigung muss der Steuerpflichtige via FinanzOnline bei der FFG ein Projektgutachten anfordern, das sich auf das laufende Wirtschaftsjahr sowie die drei folgenden Wirtschaftsjahre bezieht. Sollte das Projekt aber länger als vier Jahre dauern, steht es dem Steuerpflichtigen frei, für die Restzeit ein weiteres Gutachten im fünften Jahr anzufordern. Für die jährliche Geltendmachung ist dann kein Jahresgutachten der FFG mehr notwendig, das Projektgutachten und die Forschungsbestätigung reichen aus. Diese Rechtssicherheit hat allerdings ihren Preis: Für die Forschungsbestätigung verrechnet das Finanzamt einen „Verwaltungskostenbeitrag" in Höhe von 1.000 Euro.

2.4. Die fakultative Feststellung der Bemessungsgrundlage

Will sich der Steuerpflichtige über die Höhe der Bemessungsgrundlage für die Forschungsprämie absichern, besteht die Möglichkeit, beim Finanzamt einen Feststellungsbescheid darüber zu beantragen (§ 108c Abs. 9 EStG). Dazu muss er entweder mittels Jahresgutachten oder mittels Projektgutachten der FFG glaubhaft machen, dass förderungswürdige F&E vorliegt und mittels Bestätigung eines Wirtschaftsprüfers nachweisen, dass die Bemessungsgrundlage richtig ermittelt wurde. Der Feststellungsbescheid nach § 108c Abs. 9 EStG gilt dann als Grundlagenbescheid und ist für die Prämiengutschrift heranzuziehen.

3. AUFTRAGSFORSCHUNG

Um auch Klein- und Mittelbetriebe, die aufgrund ihrer Betriebsgröße keine eigene F&E betreiben können oder wollen, an dieser Förderung teilnehmen zu lassen, sieht § 108c EStG vor, dass auch Auftragsforschung begünstigungsfähig ist, allerdings unter der Einschränkung, dass die Bemessungsgrundlage mit 1 Mio. Euro gedeckelt ist; darüber hinaus müssen auch noch weitere Voraussetzungen erfüllt werden: Zum einen muss der F&E-Auftrag von einer inländischen Betriebsstätte oder einem inländischen Betrieb in Auftrag gegeben worden sein, zum anderen muss der Auftragnehmer seinen Sitz im EU-/EWR-Raum haben; auch muss die beauftragte Einrichtung bzw. das Unternehmen mit F&E-Aufgaben befasst sein und sie darf nicht Mitglied derselben Unternehmensgruppe sein wie der Auftraggeber oder unter dessen beherrschenden Einfluss stehen. Um zu verhindern, dass sowohl der Auftraggeber (für Auftragsforschung) als auch der Auftragnehmer (für die im Auftrag durchgeführte, aus seiner Sicht eigenbetriebliche F&E) eine Prämie beansprucht, sieht das Gesetz vor, dass beim Auftragnehmer nur derjenige Anteil an F&E-Aufwendungen geltend machen kann, den der Auftragnehmer nicht für Auftragsforschung in Anspruch nimmt. Dazu hat der Auftraggeber dem Auftragnehmer nachweislich bis zum Ablauf des entsprechenden Wirtschaftsjahres mitzuteilen, in welcher Höhe er die Forschungsprämie geltend machen wird.

Bei der Forschungsprämie für Auftragsforschung ist kein Gutachten der FFG notwendig, hier hat der Steuerpflichtige im Formular E 108c stattdessen selbst die qualitativen Voraussetzungen für die Prämie (inhaltliche Beschreibung des Projekts, Neuheit, Methode, Bekanntgabe des Auftragnehmers etc.) in einer gesonderten Beilage darzustellen und die Bemessungsgrundlage offen zu legen. Die Möglichkeit, eine Forschungsbestätigung zu beantragen oder einen Feststellungsbescheid hinsichtlich der Bemessungsgrundlage zu erwirken, existiert bei der Auftragsforschung dagegen nicht.

4. FAZIT

Mit der Neuregelung der Forschungsprämie hat der Gesetzgeber versucht, auf der einen Seite die Treffsicherheit seiner steuerlichen Förderung von österreichischen Unternehmen zu erhöhen, auf der anderen Seite aber auch die Rechtssicherheit bei den Unternehmern zu steigern, um zu verhindern, dass es nachträglich zu Prämienrückzahlungen kommt. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, ist es allerdings erforderlich, bereits im Vorfeld seine F&E-Tätigkeit ausreichend zu dokumentieren und auf die gesetzlichen Anforderungen für den Prämienanspruch hin auszurichten; dabei steht Ihnen der Steuerberater Ihres Vertrauens sicherlich gerne hilfreich zur Seite.

DDr. Thomas Kühbacher

Witisa
WIRTSCHAFTSTREUHAND

MMag. Dr. Peter Pülzl, LL.M.
Mag. Linda Fong
Dr. Werner Pilgermair

Kooperationspartner

Witisa | Wirtschaftstreuhand für Tirol und Salzburg Pülzl & Partner
Gerlosstraße 8b, 5730 Mittersill, T. 0664 1293 041
Maria-Theresien-Straße 7/I, 6020 Innsbruck, T. 0512 581855
office@witisa.at, www.witisa.at

PÜLZL FRITZENWALLNER GANDLER

EINSÄTZE DER FINANZPOLIZEI – VERHALTENSREGELN NUNMEHR SCHRIFTLICH FIXIERT

Die Finanzverwaltung hat aufgrund zahlreicher Beschwerden von Betroffenen und auf Anregung der Kammer der Wirtschaftstreuhänder ihr Organisationshandbuch um die Kapitel „Finanzpolizei" und „Maßnahmenbeschwerde" erweitert. Wir erwarten uns davon eine einheitlichere, rechtsstaatlich angemessenere und hinsichtlich Tonalität und Auftreten professionellere Durchführung der Einsätze.

Mit dem Betrugsbekämpfungsgesetz 2010 wurde ab 2011 die Finanzpolizei (FinPol) ins Leben gerufen. Die FinPol ist eine mit umfangreichen Befugnissen ausgestattete Sondereinheit, deren Aufgabe insbesondere darin besteht, die Einhaltung der abgaben-, sozialversicherungs-, gewerbe- und glücksspielrechtlichen Regeln sowie jene nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz zu überprüfen.

In der Vergangenheit hat sich bei Einsätzen der FinPol aufgrund der weitreichenden Befugnisse in unterschiedlichen Rechtsbereichen eine Fülle von Problemen ergeben: Massiv kritisiert wurden insbesondere eine oftmals überfallsartige Vorgangsweise, Druck und Einschüchterung, unverhältnismäßige Durchführung der Amtshandlung, keine Rücksichtnahme auf den laufenden Geschäftsbetrieb, unterlassene oder mangelhafte Aufklärung über den zu überprüfenden Sachverhalt und die Rechte des Geprüften sowie fehlende oder mangelhafte Protokollierung (zu Verhaltensregeln, wenn die Finanzpolizei vor der Tür steht, siehe bereits Julian Holleis, steuern & trends Nr. 73 vom Dezember 2013, Seite 5).

Das ins Organisationsbuch der Finanzverwaltung neu aufgenommene Kapitel „Finanzpolizei" behandelt die vielschichtigen Befugnisrechte der Finanzpolizisten nach den unterschiedlichen Verfahrensbestimmungen und legt über Standards verpflichtende Verhaltensweisen fest, die insbesondere dem Gebot der Verhältnismäßigkeit des Vollzugs der Eingriffsrechte Rechnung tragen. Nachfolgend werden einige wesentliche Grundsätze dargelegt:

Verhalten im Außendienst:

Die Finanzpolizisten haben ihr Verhalten so auszurichten, dass eine sachliche und möglichst emotionsfreie Durchführung der Erhebung und Ermittlung gewährleistet ist. Die Zahl der einschreitenden Kontrollorgane soll den nach der Sachlage gebotenen Umfang nicht überschreiten. Die Amtshandlung selbst ist unter Vermeidung unnötigen Aufsehens durchzuführen.

Anmeldung, Ausweisleistung, Belehrungspflicht und Niederschrift:

Da die Kontrollen meist ohne vorherige Ankündigung durchgeführt werden, hat zu Beginn jeder Amtshandlung eine Anmeldung mit unaufgeforderter Ausweisleistung und Angabe der Rechtsgrundlage des Einschreitens durch den Einsatzleiter/die Einsatzleiterin zu erfolgen. Das soll nur insoweit und solange nicht gelten, als dadurch die Erfüllung der Aufgabe gefährdet erscheint. Die kontrollierten Personen sind vom anzuwendenden Verfahrensrecht und deren Rechtsfolgen zu belehren. Belehrungen über mögliche Rechtsfolgen von Verfahrenshandlungen sind nicht nur zu Beginn, sondern auch während des laufenden Kontrollverfahrens und auf Nachfrage der Betroffenen auch noch nach Beendigung der Amtshandlung zu erteilen. Das Ergebnis der Kontroll- und Ermittlungsmaßnahmen ist durch alle zweckdienlichen Beweismittel (Niederschriften, Personenblätter, Protokolle, Kopien von Dokumenten und Unterlagen, Fotos usw) festzuhalten und zu sichern. Die Niederschriften sind klar, deutlich, umfassend und verständlich zu formulieren. Dabei ist deutlich zu machen, nach welchem Verfahrensrecht die Niederschrift erfolgt; gegebenenfalls sind mehrere Niederschriften anzufertigen.

Identitätsfeststellung:

Die finanzpolizeiliche Identitätsfeststellung beinhaltet das Erfassen des Namens, des Geburtsdatums und der Wohnanschrift einer Person in deren Anwesenheit. Sie erfolgt grundsätzlich durch Überprüfung eines amtlichen Lichtbildausweises, in Ermangelung dessen durch sonstige Dokumente oder Auskünfte von Personen, die eine Identifizierung mit der gebotenen Sicherheit ermöglichen. Die FinPol darf die Identität von Personen grundsätzlich nur dann feststellen, wenn Grund zur Annahme besteht, dass sie gegen die von der Behörde zu vollziehenden Rechtsvorschriften zuwider handeln. Es muss also ein Verdachtsmoment gegeben sein, was allerdings nicht so weit gehen muss, dass bereits ein konkreter Verdacht eines bestimmten Vergehens vorliegt. Bei der Identitätsfeststellung ist unter möglichster Schonung der Menschenwürde der Betroffenen vorzugehen. Die Anwendung von Zwangsgewalt zur Durchsetzung der Identitätsfeststellung ist ebenso wenig zulässig wie eine Personendurchsuchung.

Betretungsrecht:

Im Rahmen der ihnen gesetzlich übertragenen Aufgaben kann die FinPol Grundstücke und Baulichkeiten, Betriebsstätten, Betriebsräume und Arbeitsstätten inkl. der Aufenthaltsräume der Arbeitnehmer/innen grundsätzlich nur dann betreten, wenn Grund zur Annahme besteht, dass dort Zuwiderhandlungen gegen die von der Behörde zu vollziehenden Rechtsvorschriften begangen werden. Als Wohnraum genutzte Gebäudeteile sind vom Betretungsrecht nur insofern mitumfasst, als ein durch objektive Gegebenheiten begründeter Verdacht besteht, dass darin Zuwiderhandlungen stattfinden. Die FinPol

muss sich also auf einen qualifizierten Anlass für die Betretung berufen können; eine unbegründete, willkürliche Betretung ist nicht gestattet. Die Durchsetzung des Betretungsrechts hat jedenfalls unter möglichster Rücksichtnahme auf in den Betriebsräumlichkeiten anwesende Personen (Gäste, Kunden usw.) und unter möglichster Schonung der Privatsphäre zu erfolgen. Bei der Durchführung der Kontrollhandlung sind die entsprechenden Hygiene-, Sicherheits- und sonstigen Gefahrenschutzmaßnahmen zu beachten. Das Betretungsrecht umfasst keinesfalls das Recht zur Durchsuchung der Räumlichkeiten. Das bedeutet, dass nur ein „In-Augenschein-Nehmen" zulässig ist, nicht aber ein gezieltes Suchen nach Personen oder Gegenständen. Eine körperliche Durchsetzung des Betretungsrechtes ist keinesfalls zulässig.

Durchsetzung der Befugnisse:

Der FinPol kommen Befugnisse der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes (= Festnahmerecht bei Gefahr in Verzug, wenn bei ausreichender Verdachtslage das Einschreiten von Organen des öffentlichen Sicherheitsdienstes nicht abgewartet werden kann) ausschließlich bei der Kontrolle illegal Beschäftigter nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz zu. In allen anderen Fällen darf die Durchsetzung der Befugnisse nicht mit physischer Zwangsgewalt folgen. Je nach Rechtsgebiet sind allerdings unterschiedliche Zwangs-, Ordnungs- und Mutwillensstrafen von bis zu mehreren Tausend Euro vorgesehen.

Wir empfehlen Ihnen, sich in einem präventiven Gespräch mit Ihrem Steuerberater über den Ablauf einer Kontrolle durch die Finanzpolizei zu informieren und entsprechende organisatorische und taktische Vorsorgemaßnahmen zu treffen. Setzen Sie sich im Falle einer FinPol-Kontrolle so rasch wie möglich mit Ihrem fachlich versierten Berater in Verbindung!

StB MMag. Dr. Peter Pülzl, LL.M.

PÜLZL

FRITZENWALLNER

GANDLER

Foto: v.l.n.r. Stb. Hermann Gandler, Stb. Mag. Thomas Fritzenwallner und Stb. MMag. Dr. Peter Pülzl, LL.M.

pülzl
fritzenwallner
gandler
wirtschaftstreuhand- und steuerberatungsgesellschaft mbh

Pülzl Fritzenwallner Gandler
Wirtschaftstreuhand- und
Steuerberatungsgesellschaft mbH
Gerlosstraße 8b, 5730 Mittersill
T. 06562 48658, F. 06562 48658-440

WAS BEI BILDSCHIRMARBEIT ZU BEACHTEN IST

Wenn Mitarbeiter täglich mehr als 2 Stunden ununterbrochen oder täglich durchschnittlich mehr als 3 Stunden gesamt am Bildschirm arbeiten, so spricht man von „Bildschirmarbeit" bzw. dann liegt ein „Bildschirmarbeitsplatz" vor.

Wenn bei der Arbeitsplatzevaluierung festgestellt wird, dass ein Bildschirmarbeitsplatz vorliegt, dann müssen einige Dinge beachtet werden: Welche das sind, wird im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG §68) geregelt und durch die Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) in weiterer Folge genauer ausgeführt.
Bei der Evaluierung der Gefahren müssen folgende Punkte berücksichtigt werden.

1) Beeinträchtigung des Sehvermögens

- Monitore müssen nach dem Stand der Technik geeignet sein und ergonomisch richtig aufgestellt werden.
- Eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens muss zur Verfügung gestellt werden. Am besten vor Aufnahme der Tätigkeit und in weiterer Folge alle 3 Jahre, sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf Bildschirmarbeit zurückgehen können.
- Wenn eine sog. Bildschirmbrille benötigt wird, so ist diese vom Arbeitgeber zu bezahlen.

2) Körperliche Belastungen

- Zwangshaltungen müssen durch richtige Ausführung, Aufstellung und Anordnung der Möbel und des Bildschirmes vermieden werden. Dazu gehört auch, dass die Tastatur eine getrennte Einheit vom Bildschirm sein muss.
- Bildschirmpausen müssen eingehalten werden: Jeweils nach 50 Minuten muss eine 10 minütige Pause gemacht werden bzw. ein entlastender Tätigkeitswechsel durchgeführt werden. Eine bezahlte Pause ist nur dann notwendig, wenn kein Tätigkeitswechsel möglich ist.

3) Psychische Belastungen

- Pausen, wie bereits oben erwähnt.
- Abwechslung in der Tätigkeit.
- Entsprechende Einschulungen.
- Softwareergonomie berücksichtigen. Das bedeutet zweckmäßige und benutzerfreundliche Software zu verwenden, die der Tätigkeit angepasst ist.

Grob zusammengefasst kann man sagen, dass man Pausen, Ausrüstung und sonstige gesundheitliche Aspekte berücksichtigen muss. Detaillierte Informationen können zB aus dem Merkblatt M 026 der AUVA entnommen werden.

Manuela Rainer

NEU IM TEAM

Melanie Rainsberger

Jahr der Geburt	1990
Sternzeichen	Steinbock
Hobbys	alle Sportarten, Reisen, lesen
Ausbildung und bisherige Tätigkeit	• Mitarbeiterin bei Schuh und Sport Lachmayer in Krimml August 2005 – April 2014 • Lehrabschlussprüfung Einzelhandelskauffrau Juli 2008 • Lehrabschlussprüfung Bürokauffrau November 2011 • Ablegung der Berufsreifeprüfung (Mathematik, Deutsch, Englisch, BWL und Rechnungswesen) September 2012 – Juni 2014
Arbeitsbereich	Personalverrechnung
im Team seit	Juni 2014

PERSONAL VERRECHNUNG

AUS DEM PRÜFUNGSALLTAG – TEIL 1: ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN

WIE SIND DIESE ZU FÜHREN? WELCHE UNTERLAGEN SIND AUFZUBEWAHREN? WARUM SIND DIESE SO WICHTIG?

Jeder Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, bestimmte Aufzeichnungen im Bereich der Arbeitszeit zu führen. Auch aus seinem eigenen Interesse sollte er auf eine sorgfältige Dokumentation achten, um etwaigen Unklarheiten oder Problemen (zB Arbeiterkammerfälle) vorzubeugen.

Form der Aufzeichnungen

In welcher Form Arbeitszeitaufzeichnungen zu erfolgen haben, ist im Arbeitszeitgesetz geregelt. Dies sieht u.a. Folgendes vor:

- Der Dienstgeber muss in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden führen. Die Aufzeichnungen müssen daher dort geführt werden, wo der Dienstnehmer beschäftigt wird. Wird zB eine Kontrolle in einer Filiale vorgenommen, dann müssen dort vor Ort die Aufzeichnungen für die dort tätigen Mitarbeiter aufliegen. Eine Einsichtmöglichkeit in der Zentrale genügt nicht.
- Der Arbeitgeber hat die tatsächlich absolvierte Arbeitszeit sowie deren zeitliche Lagerung (zb 8 – 12 Uhr, 13 – 17 Uhr) exakt festzuhalten. Auch die Dauer und Lage der Pausen müssen festgehalten werden. Etwaige – im Vorhinein erstellte – Dienstpläne sind laut Verwaltungsgerichtshof nicht geeignet, die tatsächlich geleisteten (und daher erst im Nachhinein feststellbaren) Arbeitszeiten und Ruhepausen zu dokumentieren.
- Die Aufzeichnungspflicht umfasst grundsätzlich alle Dienstnehmer - also auch Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte! Überstundenpauschalen entbinden ebenfalls nicht von der Aufzeichnungspflicht.
- Der Beginn und die Dauer eines etwaigen Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten.
- Wurde (insbesondere bei gleitender Arbeitszeit) vereinbart, dass die Arbeitsaufzeichnungen vom Dienstnehmer zu führen sind, so hat der Dienstgeber den Dienstnehmer zur ordnungsgemäßen Führung dieser Aufzeichnungen anzuleiten. Rechtlich verantwortlich bleibt stets der Dienstgeber. Deshalb muss sich dieser die Aufzeichnungen vom Dienstnehmer laufend aushändigen lassen, kontrollieren und aufbewahren.
- Die Dienstgeber haben dem Arbeitsinspektorat im Falle einer Kontrolle die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Verlangen Einsicht in die Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu geben.

Welche Folgen kann eine Nichteinhaltung der Aufzeichnungspflichten haben?

Nachzahlungen:
Entrichtet der Dienstgeber auf Grund unvollständiger oder falscher Zeitaufzeichnungen zu niedrige Sozialversicherungsbeiträge, so sind diese (samt Verzugszinsen) im Falle einer GPLA-Prüfung (= Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben) nachzuzahlen.

Schätzungen:
Der Sozialversicherungsträger kann bei fehlenden oder mangelhaften Aufzeichnungen eine Schätzung der Arbeitszeiten vornehmen. Das kann im Prüfungsfall sehr teuer werden, wenn für zusätzlich geschätzte Stunden die Abgaben nachverrechnet werden!

Verwaltungsstrafen:
Bei Verstößen gegen die Aufzeichnungspflicht drohen nach dem Arbeitszeitgesetz Geldstrafen bis zu € 1.815,00 je Dienstnehmer.

Achtung:
Aus der Prüfungspraxis in Tirol zeichnet sich ab, dass sofort vom GPLA-Prüfer Strafen verhängt werden, wenn bei Prüfbeginn keine Arbeitszeitaufzeichnungen vorgelegt werden. Auch im Bundesland Salzburg gibt es bereits erste Strafen. Es ist zu erwarten, dass diese Vorgangsweise auch von „unseren" Prüfern bald umfangreich angewandt wird.

LSDB-G:
Unvollständige Aufzeichnungen erschweren es dem Dienstgeber, die korrekte Entlohnung seiner Dienstnehmer im Sinne des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G) zu belegen. Als wichtiger Nachweis in diesem Zusammenhang gelten in der letzten Zeit auch verstärkt die unterschriebenen Arbeitsverträge mit den Arbeitnehmern.

Auch hier drohen erhebliche Strafen im Falle einer generellen Unterentlohnung oder auch bspw. bei einer Nichtzahlung von Überstundengrundlöhnen.

Weitere relevante Aufzeichnungen zur Führung und Aufbewahrung:

- Dienstverträge, Lehrverträge, Dienstzettel, Betriebsvereinbarungen etc.,
- Urlaubs-, Krankenstands- und andere Abwesenheitsaufzeichnungen,
- Überstunden-, Provisions-, Akkord- und sonstige leistungsabhängige Lohnaufzeichnungen,
- branchenspezifische Unterlagen (Tachoscheiben, Abrechnungen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse etc.),
- Reisekostenaufzeichnungen und Fahrtenbücher,
- Prüfberichte der letzten Abgaben- bzw. Betriebsprüfung,
- Geschäftsbücher (z.B. Jahresabschlüsse, Buchhaltung, Belege, Kassabücher) etc.

Bitte bewahren Sie Ihre diesbezüglichen Grundaufzeichnungen langfristig bei den Personalunterlagen auf!

WIE KÖNNEN SIE IHRE GESCHÄFTS- UND BETRIEBSGEHEIMNISSE IM HINBLICK AUF ARBEITNEHMER SCHÜTZEN?

Die Bestimmung des **Gesetzes gegen unlauteren Wettbewerb (UWG)** lautet sinngemäß: „Wer als Bediensteter eines Unternehmens Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, die ihm durch sein Dienstverhältnis anvertraut oder sonst zugänglich geworden sind, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt anderen Personen zu Zwecken des Wettbewerbes mitteilt, ist vom **Gericht mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten** oder mit **Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen** auf Verlangen des Verletzten zu bestrafen."

Ein Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen durch den Arbeitnehmer kann somit

- zu **Schadenersatz** führen und
- unter Umständen auch **strafrechtlich** verfolgt werden.

Für einen Unternehmer, der seine Daten schützen will, ist es ratsam, sich **auch vertraglich** entsprechend gegenüber dem Arbeitnehmer **abzusichern.**

Strafrechtlich relevante Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind Tatsachen kommerzieller oder technischer Natur, die nur einer bestimmten oder begrenzten Anzahl von Personen bekannt sind. Dazu gehören beispielsweise Kundenlisten (wenn sie über Namen und Anschrift der Kunden hinausgehende Informationen enthalten) oder Einkaufs- und Lieferkonditionen.

WETTBEWERBS- UND ZIVILRECHTLICHE SEITE:

Wer einen der oben angeführten Straftatbestände setzt, kann auch zivilrechtlich auf Unterlassung, Schadenersatz und Urteilsveröffentlichung geklagt werden. Aber auch wenn kein Straftatbestand vorliegt, kann ein zivilrechtlicher Verstoß gegen das UWG vorliegen – zivilrechtliche Verstöße sind beispielsweise:

- das Speichern von Adressen aus der Kundenkartei durch den Arbeitnehmer mit dem Zweck, diese in einem nach dem Ausscheiden neu gegründeten Konkurrenzunternehmen zu verwerten oder
- der Verstoß gegen eine vertraglich vereinbarte Geheimhaltungsklausel zu Wettbewerbszwecken oder
- bei Eingriffen in eine geistig-schöpferische Leistung.

Nach dem **Datenschutzgesetz (DSG)** unterliegt jeder Mitarbeiter eines Unternehmens dem Datengeheimnis. Mitarbeiter dürfen nach dieser Bestimmung Daten, die ihnen ausschließlich aufgrund ihrer dienstlichen Beschäftigung anvertraut wurden, nur aufgrund einer ausdrücklichen Anordnung des Arbeitgebers übermitteln und unterliegen einer Geheimhaltungspflicht. Die Mitarbeiter sind darüber zu belehren; das Datengeheimnis muss nach dem DSG auch **vertraglich festgehalten werden.**

VERTRAGLICHE UND SONSTIGE ABSICHERUNG:

Es ist ratsam, neben der gesetzlich verpflichtenden Datenschutzerklärung von Mitarbeitern, sich bei sensiblen Informationen vertraglich (aus Beweisgründen schriftlich) mit einer entsprechenden **Pönalevereinbarung** (Strafzahlung) abzusichern. Eine übertrieben hohe Pönalevereinbarung kann jedoch vom Richter gemäßigt werden.

Für die Zeit nach Beendigung des Vertragsverhältnisses mit einem Dienstnehmer kann eine **Konkurrenzklausel** vereinbart werden. Hier sind folgende Einschränkungen des Angestelltengesetzes zu beachten:

- maximal für ein Jahr für den Geschäftsbereich des Unternehmens,
- keine unbillige Erschwernis des Fortkommens des Dienstnehmers,
- Dienstnehmer darf zum Zeitpunkt der Vereinbarung nicht minderjährig sein.

Auch **spezielle Geheimhaltungsklauseln** für die Zeit nach Beendigung des Vertrags – bzw. Dienstverhältnisses sind möglich.

Neben der juristischen Absicherung sollten im Betrieb auch entsprechende **technische Vorkehrungen** (zB Regelung von Zutritts- und Zugriffsberechtigungen, Aufbewahrung wichtiger Unterlagen im Safe etc.) getroffen werden.

KURZ NOTIERT: MELDUNG DER BESCHÄFTIGUNGSAUFNAHME AN DAS AMS

Nach der Bestimmung des § 50 AlVG müssen Personen, welche Arbeitslosengeld beziehen, die Aufnahme einer Beschäftigung (egal ob geringfügig oder vollversichert) unverzüglich der regionalen Geschäftsstelle des AMS melden. Wird diese Meldung vom Dienstnehmer verabsäumt, so drohen Sanktionen wie zB die Rückforderung von Arbeitslosengeld für die Dauer von zumindest vier Wochen. Diese „Strafe" kann dann verhängt werden, wenn der Dienstnehmer bei einer Tätigkeit „betreten" (= ertappt) wurde, die er nicht unverzüglich dem zuständigen AMS angezeigt hat. Unverzüglich bedeutet in diesem Fall am Vortag oder am Tag der Aufnahme der Beschäftigung. Diese Sanktion wird auch dann verhängt, wenn vom Dienstgeber eine korrekte Anmeldung (vor Arbeitsantritt) bei der Gebietskrankenkasse durchgeführt wurde.

Besuchen Sie unsere Homepage
www.fritzenwallner-gandler.at

TIPP FÜR IHRE ARBEITNEHMER: UNTERSTÜTZUNGSFONDS DER SGKK BEI HOHEN AUSGABEN FÜR KRANKHEITEN ODER BEHANDLUNGEN

Die Salzburger Gebietskrankenkasse bietet mit ihrem Unterstützungsfonds auf freiwilliger Basis Hilfe bei finanziellen Belastungen Ihrer Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer Krankheit oder medizinischen Behandlung.

Wenn Ihr betroffener Arbeitnehmer durch hohe Krankheitskosten, die durch die Kasse nicht zur Gänze gedeckt sind, in finanzielle Schwierigkeiten zu kommen droht, dann besteht die Möglichkeit, dass dieser Arbeitnehmer einen Antrag inkl. Kostenvoranschlag auf Unterstützung vor Beginn der Behandlungen bei der SGKK stellt. Die Anträge können für SGKK-Versicherte oder für deren anspruchsberechtigte Angehörige gestellt werden. Die Zuschüsse werden unter Berücksichtigung der finanziellen und persönlichen Verhältnisse des betroffenen Arbeitnehmers festgelegt und sind sozial gestaffelt.

WANN BESTEHT ANSPRUCH AUF FACHARBEITERENTLOHNUNG?

Diese Frage stellt sich bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters (gerade im Bauhaupt- und Nebengewerbe) sehr häufig.

Der Anspruchslohn ist in den meisten Branchen kollektivvertraglich geregelt. Für die korrekte Einstufung ist grundsätzlich aber die tatsächliche Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgeblich. Das Berufsausbildungsgesetz definiert den „Facharbeiter" als eine Person, welche eine Lehrabschlussprüfung (Facharbeiterprüfung) erfolgreich abgelegt hat. Erfüllt die Person diese Voraussetzung, ist sie jedenfalls in eine „Facharbeiterlohngruppe" des anzuwendenden Kollektivvertrages einzustufen!

Es gibt auch einige Kollektivverträge (zB KV Baugewerbe Arbeiter) welche festlegen, dass Arbeitnehmer Anspruch auf Facharbeiterentlohnung haben, wenn sie zu Arbeiten herangezogen werden, die jenen eines Facharbeiters entsprechen. Erbringt ein Bauarbeiter, auch wenn er als Hilfsarbeiter eingestellt wurde, Tätigkeiten eines Facharbeiters, so hat dieser Bauarbeiter Anspruch auf den Facharbeiterlohn. In einem aktuellen Erkenntnis bewertete der VwGH übrigens die Hilfsarbeiterentlohnung von Hilfskräften einer Baufirma, die Maurerarbeiten erbrachten, als Lohndumping!

ENTLASSUNG IM KRANKENSTAND?

Erkrankt ein Arbeitnehmer, muss er zunächst seine Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber unverzüglich melden und von einem Arzt bestätigen lassen. Diese Bestätigung ist dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen vorzulegen. Damit sind jedoch noch nicht alle Verhaltenspflichten des Arbeitnehmers aufgezählt, die während eines Krankenstandes zu beachten sind.

Der Arbeitgeber wird im Normalfall ein großes Interesse daran haben, dass die Arbeitsunfähigkeit bzw.

der Krankenstand des Arbeitnehmers nur so kurz wie wirklich nötig andauert. Der Arbeitnehmer ist aufgrund der sog. Treuepflicht dazu verpflichtet, sich während des Krankenstandes so zu verhalten, dass die Arbeitsfähigkeit möglichst bald wieder hergestellt wird.
Oftmals wird einem Patienten bereits vom Arzt vorgeschrieben, wie er sich während der Arbeitsunfähigkeit zu verhalten hat (zB Bettruhe, Ausgehzeiten, Schonung, etc). In diesem Fall hat der Arbeitnehmer diesen Anordnungen nachzukommen und alles zu unterlassen, was dem damit verfolgten Zweck - nämlich die möglichst rasche Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit - zuwiderläuft.
Das Fehlen einer ärztlichen Anordnung erteilt dem kranken Arbeitnehmer aber auf keinen Fall einen „Freibrief". Nach der ständigen Rechtsprechung des OGH kommt es auf die Anordnungen des Arztes dann nicht an, wenn sie infolge der allgemeinen Lebenserfahrung entbehrlich sind. Der Arbeitnehmer hat somit allgemein jene Verhaltensweisen zu unterlassen, welche geeignet sind, die Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit zu verzögern. Verhält sich der kranke Arbeitnehmer also so, dass seine Genesung ernstlich verzögert wird, verletzt der Arbeitnehmer seine Pflichten, welche ihn aus dem Dienstvertrag treffen. Es würde sich sodann um eine „Pflichtenvernachlässigung" handeln, welche einen Entlassungsgrund darstellt.

Entstehen beim Arbeitgeber Bedenken, ob sich ein Arbeitnehmer, der sich krankgemeldet hat, zu Recht im Krankenstand befindet, oder wurde ihm ein Verhalten des Arbeitnehmers bekannt, das geeignet scheint, die Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit zu verzögern, so gibt es die Möglichkeit bei der Gebietskrankenkasse eine Sonderkontrolle des krankgeschriebenen Arbeitnehmers zu beantragen. Der Arbeitgeber hat dabei anzuführen, aus welchen Gründen er Zweifel an der vom Arzt bescheinigten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hat. Die **Beweislast,** dass ein Arbeitnehmer trotz Krankschreibung durch einen Arzt arbeitsfähig ist, liegt aber beim **Arbeitgeber.** Die wichtigste Beweisart in diesen Fällen wird der Zeugenbeweis sein, dh dass Personen bestätigen, dass der Arbeitnehmer während des Krankenstandes ein bestimmtes, pflichtwidriges Verhalten gesetzt hat.
Im Normalfall wird dem Arbeitgeber die genaue Diagnose des Arztes nicht bekannt sein – er weiß also nicht aus welchem Grund der Arbeitnehmer krankgeschrieben wurde. Bei Unkenntnis der Diagnose ist es also schwer feststellbar, ob der Arbeitnehmer mit seinem Verhalten tatsächlich gegen ärztliche Anordnungen oder die Gebote der allgemein üblichen Verhaltensweisen verstößt. Je nach Art der Erkrankung kann jedoch ein und dieselbe Verhaltensweise einmal für die Genesung des Arbeitnehmers förderlich sein, ein anderes Mal nicht.

BEISPIEL:
Wird ein krankgeschriebener Arbeitnehmer dabei beobachtet, wie er im Wald spazieren geht, könnte dies im Falle einer Krankschreibung wegen Depressionen dem Heilungsprozess förderlich sein, ist der Arbeitnehmer hingegen wegen eines verstauchten Fußes krankgeschrieben, wird auch ein leichter Spaziergang die Genesung beeinträchtigen.

Vor einer überhasteten Reaktion auf ein vermeintliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Krankenstand ist daher dringend abzuraten! Ergeben aber die Beobachtungen (Zeugen!), dass ein Krankenstandsmissbrauch vorliegt, kann der Arbeitgeber eine begründete Entlassung aussprechen.

KURZ NOTIERT: ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG - AUSFALLBÜRGSCHAFT DES BESCHÄFTIGERS AUCH FÜR OFFENE BUAG-BETRÄGE

Werden in einem Betrieb Mitarbeiter einer Arbeitskräfteüberlassungsfirma beschäftigt (geleast) und hat der Beschäftiger seine Verpflichtungen aus der Überlassung bereits erfüllt (d.h. hat er für die Rechnung der Überlassung bereits bezahlt) dann haftet dieser Betrieb nur als Ausfallsbürge für:

- zustehende Entgeltansprüche der Arbeitnehmer und
- die entsprechenden Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung und
- für die Lohnzuschläge nach dem BUAG.

Der Gläubiger kann grundsätzlich erst dann auf den Bürger (Beschäftiger) zurückgreifen, wenn er gegen den Hauptschuldner (Arbeitskräfteüberlassungsfirma) geklagt und vergeblich Exekutionen geführt hat, oder wenn nicht bekannt ist, wo sich der Schuldner aufhält.

SCHWANGERSCHAFT VON GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN DIENSTNEHMERINNEN: WAS GILT IN BEZUG AUF MUTTERSCHUTZ/WOCHENGELD UND KARENZ/KINDERBETREUUNGSGELD?

Auch für geringfügig beschäftigte Frauen gilt 8 Wochen vor und nach der Geburt ein absolutes Beschäftigungsverbot (Mutterschutz), d.h. sie dürfen keinerlei beruflicher Tätigkeit nachgehen. Bei Mehrlingsgeburten und Kaiserschnitt verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung auf 12 Wochen.

Wochengeld erhalten sie für diese Zeit allerdings nur, wenn sie im Rahmen ihrer geringfügigen Beschäftigung bei der zuständigen GKK nach § 19a ASVG selbstversichert waren. In diesem Fall beträgt das tägliche Wochengeld 8,65 Euro (2014).

Nach Beendigung des Mutterschutzes kann die betreffende Dienstnehmerin in Karenz gehen. Es gilt für sie der gleiche Kündigungsschutz bis 4 Wochen nach Ende der Karenz (Behaltefrist). Die Dauer der Karenz ist bis maximal zum 2. Geburtstag des Kindes möglich.

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ist ebenfalls gegeben, es gelten hier die gleichen Voraussetzungen wie für vollversicherte Dienstnehmerinnen (Anspruch auf Familienbeihilfe für das Kind, gemeinsamer Haushalt mit dem Kind – in Österreich, österr. Staatsbürgerschaft bzw. Grundversorgung bzw. EWR-Bürger).

Achtung bei der Variante 30 + 6: Die Dauer der Karenz und des damit verbundenen Kündigungsschutzes verlängert sich dadurch nicht und endet spätestens nach Ende der 4 Wochen Behaltefrist nach dem 2. Geburtstag des Kindes!

WANN HAFTET DER ARBEITGEBER FÜR SCHÄDEN AM PRIVATEN ARBEITNEHMER-PKW

Der Arbeitgeber hat – unabhängig vom eigenen Verschulden des Arbeitnehmers – die Schäden am arbeitnehmereigenen PKW, der im dienstlichen Interesse eingesetzt wurde, zu ersetzen. Ein dienstlicher Einsatz liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber:

- die Benützung des Privat-PKWs erbeten oder angeordnet hat;
- keinen Firmen-PKW zur Verfügung stellt, dem Arbeitnehmer dennoch Arbeiten überträgt, die ohne Einsatz des Privat-PKWs nicht erfüllt werden können.

Trifft den Arbeitnehmer ein Mitverschulden an der Beschädigung seines PKWs (z.B. durch Alkohol am Steuer oder Missachtung der Geschwindigkeitsbeschränkungen), so vermindert sich der Schadenersatzbetrag des Arbeitgebers (Regelungen im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz).

So können Sie das Schadenersatzrisiko minimieren:

- Klären, ob die Betriebshaftpflichtversicherung oder die betriebliche KFZ-Versicherung das Schadenersatzrisiko mitabdeckt;
- Vereinbarung mit Arbeitnehmer, wonach das Arbeitgeberrisiko ausgeschlossen wird und der Arbeitnehmer hierfür eine entsprechende zusätzliche Vergütung erhält.

HINWEIS: Könnte der AN die Dienstreise ohne Probleme auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen und benützt er dennoch seinen eigenen PKW, dann haftet der AG idR nicht, da eine „Bequemlichkeitsfahrt" vorliegt.

Für weiterführende Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung! Das Team der Personalverrechnung
Eva Lachmayer, Mag. Birgit Mürwald, Kurt Schöppl, MMag. Barbara Stemper & Margit Wieser

DIE EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ IST PFLICHT

Aufgrund der ständigen Zunahme von psychisch bedingten Krankenständen sind Arbeitgeber seit 1. Jänner 2013 dazu verpflichtet, die psychischen Belastungen ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu evaluieren.

Was sind arbeitsbedingte psychische Belastungen?

Psychische Belastungen sind lt. ÖNORM: „....alle Einflüsse die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken." Sie ergeben sich aus den vielfältigen Einflüssen und Anforderungen, die auf die Beschäftigten einwirken und sind Bestandteil von sämtlichen Arbeitsprozessen. Somit ließen sich psychische Belastungen ja gar nicht vermeiden. Das ist auch richtig aber nicht dramatisch, denn nicht alle arbeitsbedingten psychischen Belastungen führen zwangsläufig zu einer Fehlbeanspruchung. Fehlbeanspruchungen bedeuten, dass die psychischen Belastungen aufgrund ihrer Ausprägung sehr wahrscheinlich zu gesundheitlichen Problemen bei den Beschäftigten führen. Als solches gelten zB: häufige Arbeitsunterbrechungen, fehlende Qualifikation, mangelhafte soziale Unterstützung und Anerkennung, eintönige Arbeitsabläufe, unflexible Arbeitszeiten usw.

Was müssen Betriebe tun?

In erster Linie muss geprüft werden, ob überhaupt derartige psychische Belastungen vorliegen, die zu einer Fehlbeanspruchung führen. Hierbei muss man feststellen welcher Art die Beeinträchtigungen sind und wie man die Arbeitsbedingungen entsprechend verbessern kann. Grundsätzlich gilt hierbei, dass der kollektive Gefahrenschutz Vorrang vor dem individuellen Gefahrenschutz hat.

Wie geht man bei der Evaluierung vor?

Als Erstes sollte man kritische Arbeitsschritte bzw. Belastungsfaktoren bestimmen und dann sollte man überprüfen, ob die Evaluierung für bestimmte Abteilungen separat erfolgen sollte und welches Instrument der Evaluierung man anwenden möchte. Dann müssen die Mitarbeiter informiert werden. Zur Evaluierung eignen sich sowohl Befragungen, in Form von Einzel- oder Gruppengesprächen, als auch Fragebögen die an die Mitarbeiter ausgegeben werden. Die Art der Evaluierung muss nicht für den ganzen Betrieb einheitlich sein, man kann für die einzelnen Abteilungen auch unterschiedliche Instrumente zur Erhebung nutzen. Danach müssen die Ergebnisse ausgewertet werden um feststellen zu können ob Handlungsbedarf besteht. Sollte dies der Fall sein, so müssen entsprechende Maßnahmen festgelegt werden, zB. psychologische Betreuung oder zusätzliche Gespräche. Abschließend müssen die Ergebnisse dokumentiert werden, da der Arbeitsinspektor die Evaluierung kontrolliert.

Was genau wird überprüft?

- Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsumgebung
- Organisationsklima

Wann muss eine Überprüfung stattfinden?

Wenn es zu konkreten Anlässen kommt. Das heißt, wenn Unfälle passieren, die mit erhöhter psychischer Belastung einhergehen, oder wenn es zu Erkrankungen mit psychischer Ursache kommt, z.B. Burn-out.

Gibt es Strafen für die Nichtdurchführung der Evaluierung?

Ja! Und zwar beträchtliche: Zunächst wird der Arbeitgeber einmal aufgefordert dieser Verpflichtung nachzukommen. Wenn er dieser Aufforderung nicht nachkommt, können Verwaltungsstrafen bis zu € 8.324,- verhängt werden, im Wiederholungsfall sogar bis zu € 16.659,-.

Genauere Informationen können auf der Homepage: www.eval.at nachgelesen werden. Ansonsten hilft auch der zuständige Arbeitsmediziner.

Manuela Rainer

RAIFFEISEN FINANZIERT IHRE WÜNSCHE

Die Bedeutung qualifizierter Beratung wächst von Jahr zu Jahr.

Das wirtschaftliche Umfeld ändert sich, neue Anlageprodukte und -innovationen entstehen. Steuerliche und rechtliche Rahmenbedingungen werden zudem immer komplexer. Wir wollen unseren Kunden eine aktive, umfassende und individuelle Beratung und Betreuung bieten und somit neue Maßstäbe in der Dienstleistungs- und Betreuungsqualität setzen.

Am sinnvollsten ist es, alles aus einer Hand zu bekommen – so haben Sie mit dem Raiffeisen Wohnberater einen Ansprechpartner, der Sie kennt und immer für Sie da ist. Die Salzburger Raiffeisenorganisation gehört zu den größten und erfolgreichsten Anbietern des jeweiligen Fachbereichs – zahlreiche Wettbewerbsvergleiche und Auszeichnungen bestätigen dies immer wieder. Für Sie als Kunde bedeutet das, dass wir Ihnen alle Anlage-, Spar- und Vorsorgeformen sowie Finanzierungen, Versicherungen, Immobilien, Bausparlösungen aller Art aus einer Hand anbieten können. Durch die Nähe zum Kunden und die Nähe zum Markt garantieren die Salzburger Raiffeisenbanken eine bedarfsgerechte Unterstützung. So bieten die Raiffeisen-Berater ihren Kunden individuelle Finanzierungsmodelle und Information über punktgenaue Förderungsmöglichkeiten.

Raiffeisen Salzburg unterstützt Privatkunden und die mittelständische Wirtschaft durch kompetente Beratung, gezielte Finanzierung und Vermittlung von Fördermitteln auch unter Einbeziehung von Finanzierungsalternativen. Als Universalbank sind wir zum einen darauf ausgerichtet, Existenzgründungen, -festigungen und -erweiterungen zu finanzieren, aber auch Kreditrisiken im laufenden Geschäft früh zu erkennen und gemeinsam mit dem Kunden Strategien zur Vermeidung oder Überwindung von Krisen zu entwickeln. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den verschiedensten Förderinstituten sind wir bemüht, unseren Kunden einen optimalen Finanzierungsplan anzubieten.

Eine Information Ihrer Oberpinzgauer Raiffeisenbanken

Raiffeisen. Die Salzburger Bank

www.fritzenwallner-gandler.at

www.gruber-partner.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

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

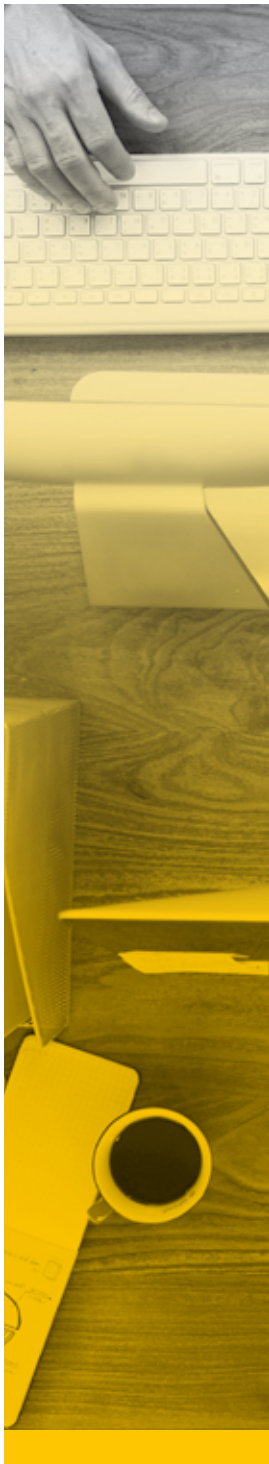
5741 Neukirchen am Grv., Schlosserfeld 344
T. 06565 2091, F. 06565 2091 460

5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b
Fax 06562 48658 440

office@gruber-partner.at

fritzenwallner | gandler
wirtschaftstreuhand- und steuerberatungsgesellschaft mbh

Gruber&Partner
UNTERNEHMENSBERATUNG



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, Tel. 06565 6598, Fax 06565 6598 450
E-Mail office@fritzenwallner-gandler.at

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

Grafik und Layout
Christian Nindl Grafik Design GmbH - Bramberg am Wildkogel, Titelfoto: Fotolia © Rawpixel

Druck:
Druckerei Hönigmann - Mittersill