

Nr. 64 September 2011

steuern & trends

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

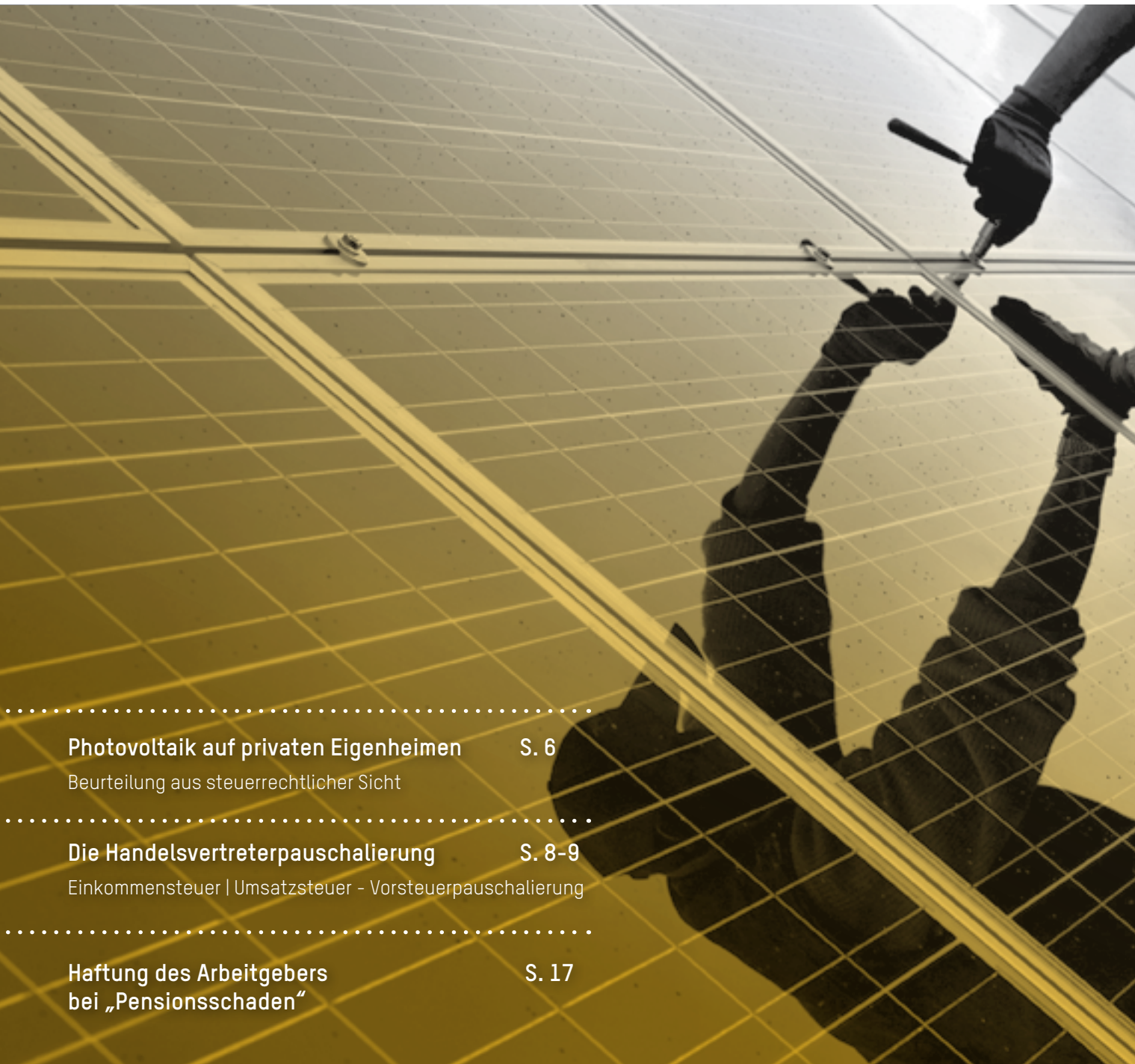
Photovoltaik auf privaten Eigenheimen S. 6

Beurteilung aus steuerrechtlicher Sicht

Die Handelsvertreterpauschalierung S. 8-9

Einkommensteuer | Umsatzsteuer - Vorsteuerpauschalierung

**Haftung des Arbeitgebers
bei „Pensionsschaden“** S. 17



EDITORIAL

Laufende tägliche Schreckensmeldungen in den Medien über Wirtschafts-, Währungskrise, Turbulenzen an den Börsen usw. verunsichern viele unserer Klienten. Diese erleben jedoch in der Realwirtschaft durchaus entgegengesetzte Entwicklungen. Das heißt, sie erzielen ausgezeichnete Umsatz- sowie Betriebsergebnisse im laufenden Jahr 2011. Durch die Ängste vor einem Wertverlust des Euros ziehen zahlreiche Konsumenten Investitionen, die erst für die nächsten Jahre geplant waren vor und sorgen so für eine gute Auftrags- und Wirtschaftslage unserer regionalen Betriebe. Ob dadurch eine Krise nur zeitlich hinausgeschoben oder tatsächlich überbrückt werden konnte, wird sich erst 2012 zeigen.

Schwieriger ist die Situation bei den noch aushaftenden Schweizer-Franken-Krediten. Hier haben wir teilweise Kursverluste bis zu 50 % festgestellt. Gemeinsam mit den Hausbanken konnten wir einige Strategien zur Überbrückung dieser oftmals gefährlichen Wirtschaftslage ausarbeiten und auch umsetzen. Dabei handelt es sich jedoch noch um keine „Endlösungen“, sondern um eine vorläufige schadensminimierende Übergangslösung.

Viele interessante fachliche Beiträge bereichern diese Ausgabe unserer gemeinsamen Kanzleizeitung. Durch unser erfolgreiches Klientenseminar „Die Finanzpolizei ist im Haus“ konnten wir zahlreiche Unternehmer für dieses Thema sensibilisieren. Dadurch konnten wir diverse Großveranstaltungen im Pinzgau diesbezüglich beratend betreuen.

Ein laufend aktuelles Thema ist die Vorschreibung von (ungerechtfertigten) Säumniszuschlägen. Dazu empfehlen wir allen Klienten, die diesbezüglichen Ausführungen von Dr. Peter Püzl, LL.M. Hier finden Sie einen ausgezeichneten Überblick wie darauf am besten zu reagieren ist. Auch die häufig diskutierte Frage, wie lange Stundenaufzeichnungen aufzubewahren sind, wird im Beitrag von Dr. Werner Pilgermair klar gelöst.

Unser Team der Lohnverrechnung berichtet über häufige Anfragen aus deren Beratungspraxis.

Wir wünschen allen Klienten wieder viel Spaß und interessante Informationen beim Lesen dieser Steuern & Trends.

Stb. Hermann Gandler



Mag. Thomas Fritzenwallner
Steuerberater, Geschäftsführer



Hermann Gandler
Steuerberater, Geschäftsführer



Heinrich Fritzenwallner
Steuerberater



Mag. Bernd Maier
Steuerberater - Kooperationspartner

INHALT

Seite 4 - 5	Die Finanzpolizei ist im Haus - was jetzt?
Seite 6	Neue Form der Betriebsprüfung - Standardisierte Kurzprüfungen
Seite 6	Photovoltaikanlagen auf privaten Eigenheimen
Seite 7	Kosmetische Operationen im Steuerrecht
Seite 8 - 9	Die Handelsvertreterpauschalierung
Seite 10 - 11	Gruber & Partner
Seite 12	Arbeitnehmerveranlagung - Reisekosten
Seite 13	RAIBA Info
Seite 14 - 16	Kanzlei Püzl & Partner
Seite 17	Haftung des Arbeitgebers für „Pensionschaden“
Seite 18	Gastgewerbebetrieb und Gästewagen: Befreiung von der KFZ-Steuer?
Seite 18	Erhöhte Mitwirkungspflicht bei Auslandssachverhalten
Seite 19	Veräußerung von Kapitalanlagen privater Anleger
Seite 20 - 23	Personalverrechnung

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, CMC
Akademischer Unternehmensberater

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

DIE FINANZPOLIZEI IST IM HAUS WAS JETZT?

Rückblick auf den interessanten Vortrag vom 20. Juni im Kammerlanderstall

Zu diesem interessanten und hoch aktuellen Thema lud am 20. Juni 2011 die Kanzlei Fritzenwallner-Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH ihre Klienten zu einem Fachseminar in den Kammerlanderstall nach Neukirchen ein. Die Bedeutung des Themas für unsere Klienten hat sich in der großen Teilnehmerzahl gezeigt – ca. 130 Unternehmer sind der Einladung gefolgt.

Mit dem Wirtschaftsprüfer und Steuerberater Herrn KR Hannes Mitterer konnte ein anerkannter Verfahrensrechtsexperte gewonnen werden, der das Thema sehr verständlich und praxisbezogen präsentiert hat. Im Zuge dieses Rückblickes möchten wir nochmals die wesentlichen Inhalte darstellen.

Rückblick Vortrag:

Die KIAB wurde mit Anfang 2011 in die Finanzpolizei umgewandelt und ihr Aufgabengebiet wurde um abgabenrechtliche und ordnungspolitische Aufgaben erweitert. Zu den wesentlichen Aufgaben der Finanzpolizei zählen alle Maßnahmen der Aufsichts- und Kontrolltätigkeit zum Zwecke der Abgabenerhebung sowie insbesondere Kontrollen nach dem Sozialbetrugsgesetz und der illegalen Ausländerbeschäftigung.

Die Finanzpolizei ist dabei berechtigt, Grundstücke, Betriebsräume und Arbeitsstätten zu betreten sowie Wege zu befahren, auch wenn dies sonst der Allgemeinheit untersagt ist. Das Betretungsrecht gemäß dem Ausländerbeschäftigungsgesetz ist jedoch keine generelle und automatische Ermächtigung zur Betretung von Privatgrundstücken, sondern stellt auf die durchzuführende Kontrolltätigkeit ab. Vom Betretungsrecht ebenfalls ausdrücklich ausgenommen sind die durch den Dienstgeber beigestellten Wohnräume und

Unterkünfte für Ausländer. Um dem Kontrollzweck jedoch zu entsprechen, wird ein Betreten der Räume zur Feststellung ob es sich um Privatraum bzw. Quartier handelt, zu dulden sein. Ein ausdrückliches Betretungsrecht von Ausländerquartieren wird lediglich der Arbeitsinspektion eingeräumt.

Bei Beginn der Prüfung weisen sich die Beamten durch einen Dienstaussweis aus. Dieser zeigt ein Foto des Beamten sowie seine Dienstnummer. Der Beamte ist nicht verpflichtet, sich mit seinem Namen vorzustellen, oder den Dienstaussweis auszuhändigen. Die Nichtvorweisung des Dienstaussweises hat – trotz gesetzlicher Anordnung – grundsätzlich keine unmittelbare Rechtsfolge.

Im Zuge einer Prüfung kommt es in weiterer Folge zu einer Identitätsfeststellung aller Mitarbeiter. Dabei werden Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummer und Wohnanschrift der Mitarbeiter aufgenommen. Für den Unternehmer besteht eine Auskunftsver-

pflichtung der zum Zeitpunkt der Kontrolle im Betrieb beschäftigten Personen. Der Arbeitgeber sollte alle Unterlagen (Arbeitsverträge, Bescheide für Arbeitserlaubnis von Ausländern, Meldedurchschriften der Sozialversicherung, Beschäftigungsbewilligungen aller Ausländer, Arbeitsaufzeichnungen nach dem Arbeitsgesetz) stets bereithalten. In Abwesenheit des Unternehmers ist in der Regel ein Vertreter zu benennen (§ 26 Abs. 1 AuslBG), welcher Zugang zu den Unterlagen hat und diese den Behörden zur Verfügung stellen kann. Eine Kontrolle gemäß dem Ausländerbeschäftigungsgesetz ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers, Firmeneigentümers oder Grundstückseigentümers möglich.

Ergeben sich im Rahmen der Identitätsfeststellung der Arbeitnehmer keine Verstöße im Sinne des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, erfolgt die weitere Prüfung im gesetzlichen Rahmen der Bundesabgabenordnung (BAO). Es handelt sich somit ab diesem Zeitpunkt um eine normale Außenprüfung des



v.l.n.r.: Stb. Hermann Gandler, WP KR Hannes Mitterer, Stb. Mag. Thomas Fritzenwallner

Unternehmens wie durch die Finanzbehörde. Durch diese verfahrensrechtliche Änderung ergibt sich für den Unternehmer (sowie für alle Mitarbeiter) die Möglichkeit, sich ab diesem Zeitpunkt vertreten zu lassen. Bis zum Eintreffen des Vertreters muss mit den weiteren Ermittlungen zugewartet werden.

Erfolgt in Ihrem Unternehmen eine Kontrolle durch die Finanzpolizei, ersuchen wir Sie in jedem Fall unehest möglich zu verständigen, damit wir Sie nach Möglichkeit noch im Zuge der Prüfung vertreten bzw. unterstützen können. Ergeben sich keine Verstöße gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz, haben

Sie das Recht, im weiteren Verlauf der Prüfung nur mehr in Anwesenheit ihres Steuerberaters etwas zu sagen.

Unter der folgenden Telefonnummer können Sie uns auch an Feiertagen und außerhalb der Bürozeiten für die Unterstützung bei Kontrollen durch die Finanzpolizei erreichen:

Tel: 06565/6598 - 310

Im Anschluss an den Vortrag haben sich im Rahmen eines Buffets mit den Mitarbeitern der Kanzlei sowie Herrn KR Mitterer noch viele Gespräche und Diskussionen zu dem Thema entwickelt.

Mit ausgewählten Seminaren wird die Kanzlei Fritzenwallner-Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH auch in Zukunft aktuelle Themen für ihre Klienten aufbereiten.

Mag. Julian Holleis



NEUE FORM DER BETRIEBSPRÜFUNG – STANDARDISIERTE KURZPRÜFUNGEN

Ein neues Instrument bei der Überprüfung von Unternehmen durch die Finanzbehörde bilden die standardisierten Kurzprüfungen. Der Prüfungszeitraum bei diesen Prüfungen umfasst in der Regel nur ein Jahr. Die Prüfung wird auf wesentliche Prüffelder eingeschränkt. Dem Wirtschaftstreuhänder und dem Unternehmer wird das Thema der Prüfung nach dem Unterzeichnen

des Prüfungsauftrags erläutert.

Die Finanz wählt für eine standardisierte Kurzprüfung nur Unternehmen aus, die aus ihrer Sicht als Nichtrisikofälle eingestuft werden. Neben dem Wunsch nach einer guten Zusammenarbeit legt sie Wert auf die Mitwirkung von Seiten des Wirtschaftstreuhänders und des Unternehmers.

Diese Punkte sieht sie als Indikatoren dafür, ob die Prüfung ein Nichtrisikofall bleibt. Erfolgt im Zuge der Prüfung eine Einstufung als Risikofall, so kann die Behörde den Prüfungsumfang jederzeit ausweiten – in der Regel folgt dann eine Betriebsprüfung mit einem Prüfungszeitraum von 3 Jahren.

Mag. Julian Holleis

BEURTEILUNG VON PHOTOVOLTAIKANLAGEN AUF PRIVATEN EIGENHEIMEN AUS STEUERRECHTLICHER SICHT

Photovoltaikanlagen sind Anlagen, welche mittels Solarzellen einen Teil der Sonnenstrahlung in elektrische Energie umwandeln. Beim Einsatz einer Photovoltaikanlage wird grundsätzlich in folgende drei Nutzungstypen unterschieden:

Volleinspeiser:

Die gesamte erzeugte Energie wird in das öffentliche Stromnetz eingespeist. Das Leitungsnetz der Photovoltaikanlage ist bei dieser Form nicht mit dem Stromnetz des Privathauses verbunden.

Überschusseinspeiser:

Hier wird hauptsächlich für den eigenen Bedarf Strom produziert. Der Anteil der nicht privat verbraucht wird, wird in das Stromnetz eingespeist.

Inselbetrieb:

Bei dieser Form wird ausschließlich für den privaten Bedarf produziert. Der nicht sofort verbrauchte Strom-

anteil wird meist in Akkus gespeichert. Vielfach wird dieses System auf Schutzhütten eingesetzt.

Zur Feststellung ob eine Einkunftsquelle bei dem Betreiber einer Photovoltaikanlage vorliegt, erfolgt eine Beurteilung aufgrund der allgemein geltenden Steuergesetze sowie auf Basis der tatsächlichen Nutzungsverhältnisse. Kann der Betreiber der Anlage mit einer Prognoserechnung dokumentieren, dass er mit dieser Anlage einen Gesamtüberschuss erzielen kann (es liegt keine Tätigkeit im Sinne der Liebhaberei vor), handelt es sich um eine gewerbliche Tätigkeit im Sinne des Einkommensteuergesetzes.

Erzielt der Betreiber mit der Anlage Einkünfte von mehr als Euro 730,00 pro Jahr, müssen diese Einkünfte neben den übrigen Einkünften versteuert werden. Erfolgt unter

diesen Voraussetzungen die Zuordnung der Photovoltaikanlage insgesamt zum Unternehmensvermögen, ist die Vorsteuer aus den Anschaffungs- und Herstellungskosten in vollem Umfang abziehbar. Der Umsatzsteuersatz für die Einspeisung des Stroms in das öffentliche Netz beträgt 20 %.

Bei Vorliegen einer gewerblichen Tätigkeit entsteht für den Unternehmer grundsätzlich Sozialversicherungspflicht nach dem GSVG. Bleibt der Gewinn unter Euro 4.488,24 (Wert 2011) und der Umsatz unter der Grenze von Euro 30.000 kann ein Antrag auf Ausnahme von der Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung gestellt werden. Die Unfallversicherungspflicht bleibt hingegen immer aufrecht.

Mag. Julian Holleis

KOSMETISCHE OPERATIONEN IM STEUERRECHT

Es entspricht dem Zeittrend, dass sich der moderne Mensch stark über den körperlich-ästhetischen Aspekt definiert.

Der medizinische Fortschritt und die zunehmende medizintechnische Machbarkeit erhöhen die Behandlungsmöglichkeiten im kosmetischen Bereich enorm. Zunehmend wird der traditionelle Krankheitsbegriff dadurch verzerrt. Neben den krankenversicherungsrechtlichen Fragen, die hierbei auftreten, hält diese Problematik nun auch Einzug ins Steuerrecht.

„Wird der Patient zum Kunden, die Vertraulichkeit zur Vertraglichkeit, die Medizin zur reinen Serviceleistung?“

Wann werden kosmetische Behandlungen als außergewöhnliche Belastungen i.S.d. § 34 EStG anerkannt?

Grundsätzlich kann man sagen, dass sich das Steuerrecht hierbei an den Krankenkassen orientiert. Diese erklären sich nur dann zu einer Kostenübernahme bereit, wenn eine

medizinische Notwendigkeit besteht. Ebenso ist für die steuerliche Anerkennung einer außergewöhnlichen Belastung das Vorliegen eines behandlungsbedürftigen Leidens ausschlaggebend, wobei ein damit einhergehender Verschönerungseffekt nicht schadet. Ein Eingriff rein aus ästhetischen Beweggründen wird nicht berücksichtigt, da es den Voraussetzungen einer außergewöhnlichen Belastung hinsichtlich „Zwangsläufigkeit“ widerspricht.

Wann liegt eine medizinische Notwendigkeit für einen kosmetischen Eingriff vor?

Der gesundheitliche Aspekt richtet sich nicht nur nach der physischen, sondern auch nach der psychischen Auswirkung. Hierbei zeigt sich, dass in der Rechtsprechung mit Sorgfalt und besonderer Strenge auf die Abgrenzung zwischen medizinischer Behandlungsbedürftigkeit und rein kosmetischem Eingriff geachtet wird, sofern dieser freiwillig und ohne Notwendigkeit auf sich genommen wurde. So wurde bspw. der Antrag einer Patientin

mit beidseitiger Brustvergrößerung aufgrund von Minderwertigkeitsgefühlen vom UFS abgelehnt, zumal nach eigenen Angaben weder in der Schule noch im Berufsleben jemals konkrete Probleme bestanden hatten. Dagegen wurde der Berufung eines Patienten mit Eigenhaarverpflanzung nachgegeben, weil er seinen beruflichen Pflichten aufgrund einer zunehmenden Sozialphobie nur noch sehr eingeschränkt nachkommen konnte. Die Reintegration bei besagtem Patienten in Beruf und Alltag ist nach dem Eingriff geglückt, daher hat der UFS diese Behandlung als medizinisch notwendig erachtet.

Unbestritten ist die medizinische Indikation jedenfalls dort, wo es sich um eine Wiederherstellung nach Verletzung, eine Verunstaltung oder die Gefahr einer psychischen Krankheit handelt.

Zusammenfassend kann man folgendes sagen: Nur wenn man die individuellen Hintergründe in Betracht zieht, kann man dem Einzelfall gerecht werden.

Manuela Rainer

WIR GRATULIEREN

MMag. Barbara Stemper zum 30. Geburtstag



DIE HANDELSVERTRETERPAUSCHALIERUNG

Einkommensteuer

Unter dem Schlagwort „Handelsvertreterpauschalierung“ versteht man die Ermittlung bzw. Erfassung von bestimmten Betriebsausgaben in pauschaler Form für eine bestimmte Berufsgruppe – die Handelsvertreter. Grundsätzlich gilt als Handelsvertreter gem. §1 Handelsvertretergesetz, wer von einem anderen (Unternehmer) mit der Vermittlung oder dem Abschluss von Geschäften (ausgenommen unbewegliche Sachen), in dessen Namen und für dessen Rechnung ständig betraut ist und diese Tätigkeit selbständig und gewerbmäßig im Sinne des Handelsvertretergesetzes ausübt.

Entscheidend ist dabei das Handeln im fremden Namen und auf fremde Rechnung – Makler sind daher ausgenommen. Als Handelsvertreter werden dabei

- Bausparkassenvertreter
- Finanzdienstleister
- Finanzdienstleistungsassistenten
- Vermögensberater
- Versicherungsagenten (auch „Mehrfachagenten“)
- Versicherungsmakler (wenn sie vom Versicherungskunden ständig betraut sind)
- Warenpräsentatoren

angesehen. Im Rahmen der Pauschalierung können nur Betriebsausgaben des „Unternehmers“,

nicht jedoch von Mitarbeitern berücksichtigt werden.

Der wesentliche Vorteil liegt darin, dass bestimmte Ausgaben auch ohne Nachweis des Vorliegens (also ohne Nachweis von Belegen und tatsächlich angefallenen Kosten) von Betriebsausgaben durch die Erfassung im Rahmen der „pauschalen Betriebsausgaben“ und ohne jede Diskussion mit dem Finanzamt als Betriebsausgabe angesetzt werden können. Hinsichtlich der „anderen“, nicht durch die pauschale Betriebsausgabenermittlung umfassten Betriebsausgaben besteht jedoch unverändert die Belegpflicht und es sind die Aufzeichnungen aufzubewahren!

Die Berechnung der pauschalen Betriebsausgaben erfolgt in Höhe von 12% des „Provisionsumsatzes“ jedoch mit einem Maximalbetrag von EUR 5.825,- netto jährlich.

Im Idealfall erreicht daher der Nettoprovisionsumsatz EUR 48.542,-. Je höher der Umsatz und je höher die tatsächlichen Kosten umso „geringer“ der anteilige Vorteil aus der Handelsvertreterpauschalierung.

Von der Handelsvertreterpauschalierung sind folgende Betriebsausgaben umfasst:

- Mehraufwendungen für die eigene Verpflegung bei Dienstreisen (Taggelder)
- Ausgaben für im Wohnungsverband gelegene Räume (insbesondere Lager- und Kanzleiräumlichkeiten)

■ Ausgaben für die Bewirtung von Geschäftsfreunden

■ Üblicherweise nicht belegbare Betriebsausgaben wie Trinkgelder und Ausgaben für auswärtige Telefongespräche (Die Betriebsausgaben für das Mobiltelefon sind gesondert anzusetzen)

Der Ordnung halber muss erwähnt werden, dass die Finanzbehörde bei sämtlichen angeführten Betriebsausgabenpositionen bereits dem Grunde nach sehr restriktiv vorgeht und es in weiterer Folge ebenfalls zu einer genauen Prüfung der Höhe der angesetzten Betriebsausgaben kommt. Alleine diese Tatsachen lassen jedem den Ansatz der pauschalen Ermittlung der Betriebsausgaben bei den betroffenen Berufsgruppen äußerst vorteilhaft erscheinen, zumal damit auch jegliche Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht von Belegen nicht notwendig ist. Der einzige „Wermutstropfen“ in diesem Zusammenhang liegt in der Tatsache begründet, dass keine höheren – mehr als 12% der Provisionserlöse bzw. EUR 5.825,- – Betriebsausgaben angesetzt werden können. Es besteht jedoch stets die Möglichkeit höhere Betriebsausgaben durch entsprechende Belege anzusetzen.

Sollte der Unternehmer unecht steuerbefreit sein (z.B. als Kleinunternehmer mit Umsätzen kleiner EUR 30.000,- oder als Versicherungsagent) und daher keinen Vorsteuerabzug besitzen, stellt auch die Umsatzsteuer eine einkommensteuerliche Betriebsausgabe dar (EUR 5.825,- + 20% USt = EUR 6.990,-). Zusätzlich zur Betriebsausgabenpauschalierung können folgende

weitere Kosten angesetzt werden, vorausgesetzt sie können durch Beleg und Unterlagen nachgewiesen werden:

- Nächtigungsgelder für in- und ausländische Dienstreisen (laut Belege oder pauschal)
- Anschaffungskosten für Arbeitsmittel wie Computer, Fax, etc.
- Betriebsausgaben für Kfz (Fahrbuch!)
- Anschaffungskosten für Mobiltelefon, laufende Telefonkosten für alle Mobil- und Festnetztelefonie sowie Internet
- Sozialversicherungsbeiträge, etc.

Die Handelsvertreterpauschalierung kann sowohl vom Einnahmen-

Ausgaben-Rechner (Gewinnermittlung gem. § 4 Abs. 3) als auch von einem Bilanzierer (Gewinnermittlung gem. § 4 Abs. 1 in Anspruch genommen werden. Kapitalgesellschaften (GmbHs) können die Pauschalierung nicht in Anspruch nehmen.

Übt ein Handelsvertreter im Rahmen seines Betriebes auch andere Tätigkeiten aus, die nicht unter das Tätigkeitsbild des Handelsvertreters fallen, ist dies für die Pauschalierung insoweit unschädlich, als diese Tätigkeit nicht mehr als 25% des Gesamtumsatzes beträgt. Finanzdienstleister und Vermögensberater sind von dieser Beschränkung jedoch ausgenommen.

Als weitere steuerliche Begünstigung kann der Grundfreibetrag gel-

tend gemacht werden, nicht jedoch ein investitionsbedingter Gewinnfreibetrag (ab 2010).

Umsatzsteuer – Vorsteuerpauschalierung

Die pauschalierten Vorsteuern betragen 12% des im Rahmen der Betriebsausgabenpauschalierung ermittelten Betrages (maximal EUR 699,-). Mit dem Pauschalbetrag sind sämtliche Vorsteuern erfasst, die auf die im Absatz Betriebsausgabenpauschalierung aufgelisteten Betriebsausgaben entfallen. Weitere vorsteuerabzugsberechtigte Betriebsausgaben (wie oben erwähnt) können nur berücksichtigt werden, sofern sie in Belegform vorliegen.

Mag. Bernd Maier

WIR GRATULIEREN



Maria Trenkwalders zum 25-jährigem Dienstjubiläum

Unsere Kollegin Maria Trenkwalders wurde im Rahmen einer stimmungsvollen Feier anlässlich ihres 25-jährigen Dienstjubiläums bei der Firma Fritzenwallner – Gandler Wirtschaftstreuhand und Steuerberatungsgesellschaft mbH geehrt.

Die Geschäftsleitung der Kanzlei möchte sich auf diesem Weg nochmals bei Frau Maria Trenkwalders für die langjährige Treue sowie ihren herausragenden Arbeitseinsatz bedanken und freut sich auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

Vnr: Stb. Hermann Gandler,
Stb. Heinrich Fritzenwallner,
Maria Trenkwalders,
Stb. Mag. Thomas Fritzenwallner

GRUBER & PARTNER



Bernhard Gruber, CMC
Akademischer Unternehmensberater



Jürgen Kantner
Unternehmensberater


Gruber & Partner
UNTERNEHMENSBERATUNG

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

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

RUND UM UNSER BÜRO, ONLINERECHNER

Wir möchten auf unsere Homepage www.fritzenwallner-gandler.at hinweisen. Ergänzend zu der vorliegenden Druckversion, finden Sie auf unserer Homepage laufend aktuelle Nachrichten rund um das Thema Steuern. So sind beispielsweise im Bereich der „News“ die letzten Ausgaben von Steuern&Trends als Download enthalten. In der Rubrik der „Onlinerechner“ finden Sie unter anderem einen Brutto/Netto Rechner, Einkommensteuerrechner oder einen Haushaltsrechner. Unter

„Links“ finden Sie eine hilfreiche Übersicht von Landes- und Bundesförderstellen. Auch dürfen wir Sie in diesem Zusammenhang auf die Homepage der Gruber & Partner Unternehmensberatung GmbH mit der Adresse www.gruber-partner.at hinweisen.

Erkunden Sie das vielfältige Informationsangebot der beiden Websites. Mit diesem Angebot sind Sie immer aktuell und umfassend informiert.

CONTROLLING

Führt der eingeschlagene Weg Ihr Unternehmen zum Erfolg?

Erfolgreiche Unternehmensführung orientiert sich an aktuellen und aussagekräftigen Informationen. Controlling liefert Ihnen diese Informationen und macht Zusammenhänge zwischen Unternehmenszielen und betrieblichen Abläufen transparent. Mit Controlling finden Sie die richtige Antwort auf entscheidende Fragen:

- Passt die eingeschlagene Strategie noch?
- Welche Risiken können mich den Erfolg kosten?
- Bringt die strategische Ausrichtung den gewünschten Unternehmenserfolg?
- Entwickelt sich meine Liquidität so, dass ich meine Ziele verwirklichen kann?

Controlling verbindet für Sie drei erfolgskritische Ebenen: Strategie, Ertrag und Liquidität: Strategie bringt Orientierung. Ertrag bringt Finanzüberschüsse. Finanzüberschüsse sichern Bonität und Liquidität – die Voraussetzungen zur Verwirklichung Ihrer Strategie.

Controlling – Ihr Wegweiser zu mehr Erfolg. Wir sind Spezialisten!

Eine Unternehmenssteuerung, die sich nur auf operative und finanzielle Größen stützt, bietet zu wenig Orientierung. Controlling erweitert Ihren Blick auf das gesamte Unternehmen und Umfeld. Gestalten Sie mit uns Ihr individuelles Controllingssystem. Wir bieten eine große Bandbreite an Unterstützungsleistungen wie:

- Strategische Unternehmensplanung/Business-Plan für mittelfristigen Zeithorizont
- Operative Planung/unterjähriges Budget/unterjährigige Finanzplanung
- Analyse von Chancen und Risiken/Risikomanagement/ Frühwarnsysteme
- Kostenrechnung/Kalkulation/Wirtschaftlichkeitsvergleiche
- Investitionsrechnung/Vergleich von alternativen Finanzierungsformen
- Internes Berichtswesen/Kennzahlensysteme
- Unterstützung bei der Aufbereitung und Begleitung von Bankgesprächen

- Übernahme von periodischen Controllingaktivitäten (externes Controlling)

Ihre Vorteile:

- Optimaler Ressourceneinsatz durch klare Orientierung
- Mehr Handlungsspielraum durch Früherkennung von Chancen und Risiken
- Fundierte Entscheidungsgrundlagen
- Effektivere Erfolgs- und Unternehmenssteuerung
- Bessere Finanz- und Liquiditätsverhältnisse durch optimierten Kapitaleinsatz

Gute Unternehmensführung braucht Information und Weitblick. Professionelles, auf Ihre Unternehmensstruktur und Branche abgestimmtes Controlling kann Sie dabei wirksam unterstützen. Nutzen Sie unsere Erfahrung und Kompetenzen.

Sicher gut beraten – benefit to companies

Gruber & Partner
Akkreditierte Berater für Bonitätsmanagement und Controlling


Gruber & Partner
UNTERNEHMENSBERATUNG

ARBEITNEHMERVERANLAGUNG

REISEKOSTEN

Kosten für **Dienstreisen** sind absetzbar. Darunter sind **Fahrtkosten** zu verstehen (Kilometergeld, Bahn- oder Flugtickets, Taxirechnungen), der **Verpflegungsmehraufwand** in Form von Taggeldern sowie **Nächtigungskosten**.

Aufwendungen für die Dienstreisen können nur dann bei der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber diese nicht oder nicht in voller Höhe ausbezahlt hat.

Kilometergeld

Das amtliche Kilometergeld beträgt für den PKW EUR 0,42/Kilometer. Mit dem KM-Geld sind alle Kosten abgegolten, etwa Absetzung für Abnutzung (AfA), Treibstoff, laufende Service- und Reparaturkosten, Zusatzausrüstungen, Steuern und Gebühren, Finanzierungskosten, Versicherungen aller Art, Mitgliedsbeiträge bei Autofahrerklubs, Autobahnvignette, Park- und Mautgebühren etc.

Um das KM-Geld steuerlich abzusetzen, müssen Sie ein **FAHRTENBUCH** mit folgenden Angaben führen:

- Angabe des benutzten Fahrzeuges
- Datum der Reise
- Abfahrts-, Ankunftszeitpunkt
- Zahl der gefahrenen KM
- Ausgangs-, Zielpunkt der Reise
- Reiseweg

- Zweck der Dienstreise

- Unterschrift des Dienstreisenden

Tagesgelder im Inland

Das Taggeld kann nur dann geltend gemacht werden, wenn die Dienstreise über den örtlichen Nahbereich (=25 km) hinausgeht. Pro Tag können höchstens EUR 26,40 bzw. EUR 2,20 pro angefangene Stunde der Dienstreise steuermindernd geltend gemacht werden. Die Dienstreise muss jedoch mindestens drei Stunden dauern.

Wird ein Mittag- oder Abendessen kostenlos zur Verfügung gestellt, ist vom Taggeld ein Betrag von EUR 13,30 pro bezahltem Essen abzuziehen.

Diese Kosten können Sie jedoch nicht geltend machen, wenn ein neuer **Mittelpunkt der Tätigkeit** entsteht, d.h. wenn sich die Dienstverrichtung an einem anderen Ort durchgehend oder wiederkehrend über einen längeren Zeitraum erstreckt, z.B. wenn Sie mehr als 5 Tage pro Kalendermonat oder mehr als 15 Tage pro Kalenderjahr an den gleichen Ort entsandt werden.

Auch ein Fahrzeug kann den Mittelpunkt einer Tätigkeit bilden, wenn die Tätigkeit regelmäßig in einem lokal eingegrenzten Bereich ausgeführt wird, auf gleichbleibenden Routen erfolgt oder innerhalb eines Linien- oder Schienennetzes ausgeführt wird, z.B. bei Straßendienstleistungen auf Autobahnen, die regelmäßig den selben Abschnitt warten oder bei Zustellern mit fixen Routen.

Nächtigungsgelder im Inland

Für Nächtigungen im Inland können mit Beleg die tatsächlichen Kosten der Nächtigung inkl. Frühstück oder pauschal EUR 15,- geltend gemacht werden. (Nachweis durch die Angabe des Unterkunftgebers!) Steht für die Nächtigung keine Unterkunft zur Verfügung (z.B. Schlafkabine bei LKW-Fahrern), sind entweder die tatsächlichen Aufwendungen (Frühstück, Badbenützung auf Autobahnstationen) oder pauschal EUR 4,40 im Inland bzw. EUR 5,85 im Ausland pro Nächtigung absetzbar.

Tagesgelder im Ausland

Die Auslandstagesgelder werden mit dem Höchstsatz der Auslandsreisesätze für Bundesbedienstete berücksichtigt. Dieser variiert je nach Land. Die vollen Taggelder gelten jeweils für 24 Stunden. Wird ein Mittag- und Abendessen kostenlos zur Verfügung gestellt, kann nur mehr ein Drittel geltend gemacht werden. Bei Erhalt von nur einem Essen wird das Auslandstagesgeld nicht gekürzt.

Nächtigungsgelder im Ausland

Für Nächtigungen im Ausland können mit Beleg die tatsächlichen Kosten der Nächtigung inkl. Frühstück oder die höchste Stufe der Auslandsreisesätze für Bundesbedienstete berücksichtigt werden, die wiederum je nach Land variieren.

Nähere Informationen erhalten Sie gerne bei uns im Büro!

Martina Dreier

DIE FINANZMÄRKTE BEFINDEN SICH IM KRISENMODUS

Wie man seine Ersparnisse dennoch sicher und möglichst ohne Verluste durch die Krise bekommt.

Seit Anfang August befinden sich die internationalen Finanzmärkte im Krisenmodus. Die Weltbörsen mussten die größten Kursverluste seit Herbst 2008 hinnehmen und der Goldpreis eilt von einem Höchststand zum anderen. Als Auslöser für die Turbulenzen wurde die Herabstufung der Bonität der USA ausgemacht, die wahren Ursachen liegen freilich woanders. Es ist ein Bündel an ungelösten Problemen weltweit, die das Fass sprichwörtlich zum Überlaufen brachten. Zu nennen ist vor allem die ungelöste Schuldensituation in Europa und in den USA in Verbindung mit einem Wirrwarr auf politischer Ebene dies- und jenseits des Atlantiks. Hinzu kommt jetzt die doch deutliche Abschwächung der Wirtschaft im zweiten Quartal. Doch nüchtern betrachtet sind das keine Neuigkeiten. Die Schuldensituation ist hinlänglich bekannt und dass die Wirtschaft nach dem starken Wachstum der letzten Quartale wieder in ruhigeres Fahrwasser kommen wird, zeigen uns Indikatoren schon seit Wochen an.

Auch wenn man die Kursbewegungen der letzten Wochen für eindeutig übertrieben erachtet, spürt man tagtäglich die Sorgen der Kunden über die weitere Entwicklung. Diese Sorgen nimmt Raiffeisen sehr, sehr ernst. Teilweise können wir diese Sorgen zerstreuen, teilweise teilen wir sie auch. Die Kernaufgabe unserer Tätigkeit sehen wir in der fundierten Beratung der Kunden auch unter dem Blickwinkel so mancher düsteren Wolke am Horizont. Eines ist unbestritten: Das Sparguth und eigene Anleihen bei Raiffeisen sind sicher, auch wenn sich die Situation verschärfen sollte, wovon wir aber nicht ausgehen. Als Laufzeitenbindung für Anleihen ist der dreijährige Bereich ideal. So ist unsere Sommerzinsanleihe im ersten Jahr mit 2,5% verzinst, in den Jahren zwei und drei passt sich der Zinssatz vierteljährlich an den Euribor an.

Mit Augenmaß gehören auch fundierte Aktien zu einer breit gestreuten Veranlagung. Man darf nicht vergessen, Aktien verbriefen Sachwerte, also Maschinen, Liegenschaften, Patente und Produkte, die auch in einem schwierigen Umfeld Bestand haben werden. Man könnte meinen, die Auslöser für die Kursstürze an den Börsen sind in der hohen Bewertung zu finden. Im Juni 2011, also vor den Kurseinbrüchen, lag das Kurs-/Buchwertverhältnis des Weltaktienindex bei 1,8, das Kurs-/Gewinnverhältnis bei 14,5 und die Dividendenrendite bei 2,55%. Das sind absolut faire Bewertungen, die unter dem langfristigen Durchschnitt liegen.

Ein Dauerbrenner ist auch das Gold. Gold ist mittlerweile sehr teuer und gilt als Gradmesser für das von den Marktteilnehmern empfundene Ausmaß der Krise. Wir können nur spekulieren, wie hoch der Goldpreis noch steigen wird. Daher die Empfehlung, keine überstürzten Goldkäufe zu tätigen, sondern in der persönlichen Beratung jene Goldquote finden, die individuell zu einem passt. Natürlich gehören auch Immobilien als Anlageobjekt dazu. Auch hier der Rat, nur wenn die persönlichen Rahmenbedingungen passen, dann ja zu Kauf.

Was nach all der Diskussion über die derzeitige Lage an den Finanzmärkten bleibt, ist die große Herausforderung der Staatsschuldenkrise. Da ist die Politik extrem gefordert, den für Österreich und vor allem für Europa besten Weg zu finden. Je mehr man sich von den Medien und dem politischen Hickhack anstecken lässt, desto eher läuft man Gefahr, in der Geldanlage die falschen Schlüsse zu ziehen. Besonnenheit und ein Schuss Optimismus sind bestimmt die besseren Ratgeber.

Eine Information Ihrer
Oberpinzgauer Raiffeisenbanken

Raiffeisen.
Die Salzburger Bank 

KANZLEI PÜLZL & PARTNER

www.witisa.at

SÄUMNISZUSCHLÄGE: NICHT IMMER GERECHTFERTIGT!

Wenn eine fällige Abgabe nicht zeitgerecht entrichtet wird, droht grundsätzlich die Festsetzung von Säumniszuschlägen (erster Säumniszuschlag: 2 % des nicht zeitgerecht entrichteten Abgabebetrag; bei unveränderter Nichtentrichtung der fälligen Abgabe sind weitere Zuschläge vorgesehen; Bagatellgrenze: EUR 50,-).

Die Verhängung von Säumniszuschlägen erweist sich in aller Regel **nur bei grobem Verschulden** des Abgabepflichtigen an der Säumnis als gerechtfertigt. Bei bloß leichter Fahrlässigkeit liegt grobes Verschulden nicht vor. Leicht fahrlässig handelt, wer einen Fehler begeht, der gelegentlich auch einem sorgfältigen Menschen unterläuft. Grobes Verschulden ist z.B. auch dann zu verneinen, wenn der Ab-

gabepflichtige oder sein Vertreter einer Selbstberechnung (Umsatzsteuer, Lohnsteuer etc.) höchstgerichtliche Rechtsprechung, eine Rechtsauskunft des zuständigen Finanzamtes, eine Erlassmeinung des Finanzministeriums oder eine Rechtsauskunft eines Wirtschaftstreuhanders zugrunde legt.

Während die (vorläufige) Verhängung von Säumniszuschlägen zunächst oftmals ohne Verschuldensprüfung erfolgt, ist eine Herabsetzung oder Nichtfestsetzung mangels groben Verschuldens nur über einen Formalakt, nämlich einen Antrag möglich. Wird dieser Antrag nicht gestellt, bleibt es beim festgesetzten Zuschlag, obwohl beispielsweise die mit Nachzahlungen aufgrund von behördlichen Prüfungen einhergehenden Säumniszuschläge

vielfach nicht gerechtfertigt sind. Dies deshalb, weil aufgrund einer der Säumnis zugrunde liegenden **vertretbaren Rechtsauffassung** kein grobes Verschulden vorliegt.

Resümee:

Vom Finanzamt festgesetzte Säumniszuschläge erweisen sich in vielen Fällen als nicht gerechtfertigt. Herab- oder Nichtfestsetzungen sind allerdings nur über begründeten Antrag möglich. Fritzenwallner – Gandler sowie die Wirtschaftstreuhand für Tirol und Salzburg (Pülzl & Partner) sind Ihnen dabei gerne behilflich.

Dr. Peter Pülzl, LL.M.

WESENTLICH BETEILIGTE GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER: HÄLFTESTEUSERSATZ FÜR ABFERTIGUNG IN REICHWEITE

Ist ein Geschäftsführer zu mehr als 25 % an einer GmbH beteiligt, so erzielt er steuerlich **Einkünfte aus selbständiger Arbeit**. Selbständige Einkünfte im Sinn des § 22 EStG fallen unter die betrieblichen Einkunftsarten. Nach mittlerweile gefestigter Rechtsprechung kann einer Tätigkeit, die zu betrieblichen Einkünften führt, die Qualifikation als „**Betrieb**“ nicht abgesprochen werden. Wird die Geschäftstätigkeit demnach beendet, liegt steuerlich die Einstellung eines Betriebes vor.

Diese Betriebsbezogenheit ist wichtig, weil **Übergangs- und Aufgabegewinne** nach § 37 EStG unter bestimmten Voraussetzungen mit dem Hälftesteuersatz besteuert werden. Folgende Voraussetzungen müssen für die Begünstigung grundsätzlich erfüllt sein:

- Vollendung des 60. Lebensjahres
- Einstellung der Erwerbstätigkeit
- Betriebsdauer von min. 7 Jahren

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einer aktuellen Entscheidung nunmehr zu verstehen gegeben, dass auch für **vertraglich vereinbarte Abfertigungen wesentlich beteiligter Geschäftsführer** die Anwendung des Hälftesteuersatzes in Betracht kommen kann. Im konkreten Fall (VwGH 23. 9. 2010, 2006/15/0358) wurde die Begünstigung nur deswegen versagt, weil der Steuerpflichtige als Funktionär weiterhin gegen Entgelt aktiv tätig war und damit das Kriterium „Einstellung der Erwerbstätigkeit“ nicht erfüllt wurde. Pensionsbezüge sind dagegen keinesfalls begünstigungsschädlich.

Resümee:

Die Auszahlung einer Abfertigung an einen wesentlich beteiligten GmbH-Geschäftsführer kann nach zutreffender Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes dem Hälftesteuersatz unterliegen. Es wäre sachlich nicht zu rechtfertigen, dass Abfertigungszahlungen im Fall von betrieblichen Einkünften jedenfalls ohne steuerliche Begünstigung blieben, während Abfertigungen an Nichtselbständige steuerbegünstigt ausbezahlt werden können. Für steuerliche Optimierungsüberlegungen bei der Vertragsgestaltung stehen Ihnen Fritzenwallner & Gandler sowie die Wirtschaftstreuhand für Tirol und Salzburg (Pülzl & Partner) gerne zur Verfügung.

Dr. Peter Pülzl, LL.M.

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

Kooperationspartner



Witisa
Wirtschaftstreuhand für Tirol
und Salzburg Pülzl & Partner

5730 Mittersill
Hallenbadstraße 1
Tel. +43 (0)664 1293 041

6020 Innsbruck
Maria-Theresien-Straße 7/1
Telefon +43 (0) 512 581855
Fax +43 (0) 512 581855 55

office@witisa.at
www.witisa.at



WIE LANGE MÜSSEN STUNDEN- AUFZEICHNUNGEN AUFBEWAHRT WERDEN?

Im **Arbeitsrecht** dienen Stundenaufzeichnungen insbesondere dem Schutz des DN (Überprüfbarkeit der Lohnbemessung). In den Kollektivverträgen ist in der Regel vorgesehen, dass Ansprüche des DN verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten gegenüber dem DG schriftlich geltend gemacht werden. Daraus folgt, dass auch die Aufbewahrungs- und Offenlegungspflicht des DG gegenüber dem DN grundsätzlich nur 6 Monate andauert. Aus Absicherungsgründen sollten die Stundenaufzeichnungen immer sowohl vom DG als auch vom DN unterzeichnet werden.

Ein weiterer **arbeitsrechtlicher** Aspekt ist die Prüfungsbefugnis des Arbeitsinspektorates, insbesondere in Bezug auf das Arbeitszeitgesetz (höchst zulässige Arbeitszeit, Gewährung und Einhaltung von Ruhepausen, etc.). Der DG hat dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen Einsicht in die Arbeitsaufzeich-

nungen zu gewähren. Ist das nicht möglich (etwa weil es keine Aufzeichnungen mehr gibt) oder wird dem vom DG nicht entsprochen, liegt ein Straftatbestand vor, der nach dem Verwaltungsstrafgesetz geahndet wird. Die Dauer der Aufbewahrungsfrist gegenüber dem Arbeitsinspektorat ist im Arbeitszeitgesetz nicht geregelt, orientieren kann man sich hier aber an den allgemeinen Verjährungsfristen im Verwaltungsstrafrecht. Diese betragen 6 Monate (für die Verfolgungsverjährung) und 3 Jahre (für die Strafbarkeitsverjährung).

Im Steuerrecht gelten Stundenaufzeichnungen als „Aufzeichnungen“ im Sinn der Bundesabgabenordnung. Demnach sind sie 7 Jahre aufzubewahren und auf Verlangen vorzulegen. Wir erleben in der Praxis immer wieder, dass Unternehmer ihre Arbeitsaufzeichnungen vernichten, nachdem die Bescheide, die anlässlich einer Lohnsteuerprü-

fung ergehen, rechtskräftig werden. Davon können wir nur abraten. Die 7-jährige-Aufbewahrungsfrist ist eine gesetzliche Frist, die an keine Bedingungen geknüpft ist. Gerade im Fall der amtswegigen Wiederaufnahme ist der behobene „rechtskräftige“ Bescheid kein Rechtfertigungsgrund für die Verletzung der 7-jährigen Aufbewahrungsfrist.

Fazit:

Die Stundenaufzeichnungen sind aus steuerrechtlichen Gründen 7 Jahre aufzubewahren. Für arbeitsrechtliche Belange (Arbeitsinspektorat) kann das Nichtvorlegen von Aufzeichnungen nach spätestens 3 Jahren zu keinen strafrechtlichen Konsequenzen mehr führen. Bei Lohnstreitigkeiten zwischen DN und DG gilt in der Regel schon eine 6-Monats-Grenze.

Dr. Werner Pilgermair

HAFTUNG DES ARBEITGEBERS FÜR „PENSIONSSCHADEN“

Zum Beispiel – wegen Nichtanmeldung, unterkollektivvertraglicher Entlohnung oder rechtswidriger Abrechnung als abgabenfreie Diäten?

Entlohnt ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer unterkollektivvertraglich oder deklariert er Entgeltbestandteile rechtswidrig als abgabenfreie Diäten oder Reisekosten, so hat dies auf die Höhe der Pension des Arbeitnehmers eine negative Auswirkung, da die Sozialversicherungsbeiträge und somit auch der Pensionsversicherungsbeitrag in zu geringem Ausmaß abgeführt werden.

Dem obersten Gerichtshof zufolge ist es denkbar, dass ein Arbeitgeber für diesen sogenannten „Pensionsschaden“ eines Arbeitnehmers haftet. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Arbeitnehmer überhaupt nicht zur Sozialversicherung angemeldet wird.

Der Schaden des Arbeitnehmers entsteht lt. Rechtsprechung bereits im Zeitpunkt der Unterlassung der korrekten Anmeldung bzw. Berechnung der richtigen Beitrags-

grundlagen und nicht erst mit Pensionsantritt. Dem Arbeitnehmer muss nämlich schon aufgrund der unterkollektivvertraglichen Entlohnung bzw. der rechtswidrigen Abrechnung seiner Bezüge als beitragsfreie Diäten bewusst sein, dass ihm daraus künftig ein Schaden im Hinblick auf seine Pensionsansprüche entstehen kann.

Ein Schadenersatzanspruch verjährt nach Ablauf von 3 Jahren ab Kenntnis des Schadens und kann danach nicht mehr eingeklagt werden. Da dem Arbeitnehmer nach Abrechnung seines Entgeltes bewusst sein muss, dass ein Schaden (in der Regel zu geringe Beitragsgrundlage) durch den Arbeitgeber entstanden ist, muss er sofort klagen, um diese Ansprüche noch aufrecht zu erhalten. Dementsprechend sind Ansprüche, die bei Geltendmachung des „Pensionsschadens“ durch den Arbeitnehmer länger als 3 Jahre zurückliegen,

jedenfalls verjährt und nicht mehr einforderbar.

Auch für Zeiträume, die weniger als 3 Jahre zurückliegen, trifft lt. Rechtsprechung den Arbeitnehmer eine Schadensminderungspflicht. Dies bedeutet:

Damit der „Pensionsschaden“ des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber eingefordert werden kann und auch nicht verjährt, müsste der Arbeitnehmer nach Kenntnis des Schadens – d.h. nach Abrechnung seines Entgeltes mit zu niedrigen Bemessungsgrundlagen – direkt bei der Gebietskrankenkasse einen Antrag auf Feststellung der rechtswidrigen Entlohnung und Widmung von Entgeltbestandteilen und somit auf Feststellung der richtigen Bemessungsgrundlagen stellen.

MMag. Barbara Stemper

NEU IM TEAM



Christina Hölzl

Jahr der Geburt 1989
 Sternzeichen Jungfrau
 Hobbys Lesen, Schwimmen
 Ausbildung und bisherige Tätigkeit * Fachwirtschaftsschule und Aufbaulehrgang für wirtschaftliche Berufe in Bramberg
 * Bankmitarbeiterin - Volksbank Mittersill
 Arbeitsbereich im Team seit Buchhaltung September 2011

WIR GRATULIEREN

Tanja Bareiner und ihrem Harald zur Hochzeit im Mai 2011 und wünschen alles Gute für den weiteren gemeinsamen Lebensweg!



GASTGEWERBEBETRIEB UND GÄSTEWAGEN: BEFREIUNG VON DER KFZ-STEUER?

Einige Gastgewerbebetriebe haben zusätzlich den Gewerbeschein zur Ausübung des Gästewagenverkehrs und somit die gewerbliche Berechtigung, die entgeltliche/unentgeltliche Beförderung ihrer Gäste ausüben zu dürfen. Dazu wird meist der betriebseigene Fuhrpark (PKW oder Kleinbus) verwendet.

Viele Versicherungsgesellschaften gehen bei Vorliegen dieses Sachverhaltes davon aus, dass für diese zur gewerblichen Personenbeförderung bestimmten Kraftfahrzeuges automatisch eine Befreiung von der motorbezogenen Versicherungssteuer (entspricht der KFZ-Steuer) vorliegt. Dies trifft aber nur dann zu, wenn das Fahrzeug ausschließlich oder zumin-

dest vorwiegend (in der Praxis mehr als 80% der Nutzung) für die gewerbliche Personenbeförderung verwendet wird. In vielen Fällen ist aber diese „ausschließliche oder vorwiegende Nutzung“ nicht gegeben, insbesondere dann nicht, wenn aufgrund der gegebenen Nutzungsweise auch die NOVA nicht rückerstattet wurde. Diesfalls wäre die Versicherungsgesellschaft eigentlich aufgrund der nicht gegebenen ausschließlichen/vorwiegenden Nutzung verpflichtet, wie sonst üblich die motorbezogene Versicherungssteuer zu berechnen, beim Versicherungsnehmer einzuheben und an das Finanzamt weiterzuleiten.

Um sich hier als betroffener Unter-

nehmer vor weitreichenden Nachforderungen abzusichern, empfehlen wir, dem Versicherer nachweislich (schriftlich) mitzuteilen, dass das für die gewerbliche Personenbeförderung eingesetzte Fahrzeug nicht ausschließlich/vorwiegend für die Beförderung der Gäste verwendet wird. Der Versicherungsnehmer hat nämlich gegenüber dem Versicherer die Verpflichtung, alle für die Abgabepflicht bedeutsamen Umstände mitzuteilen.

Der Versicherer kann zumindest die motorbezogene Versicherungssteuer für das laufende und die zwei vorangegangenen Jahre nachverrechnen.

Stb. Mag. Thomas Fritzenwallner

ERHÖHTE MITWIRKUNGSPFLICHT BEI AUSLANDSSACHVERHALTEN

Nach der laufenden Rechtsprechung und nach den Vorschriften der Bundesabgabenordnung liegt eine erhöhte Mitwirkungspflicht des Steuerpflichtigen dann vor, wenn Sachverhaltselemente ihre Wurzeln im (EU)Ausland haben. In der Praxis erleben wir besonders strenge und kritische Prüfungen bei Beratungsleistungen von Unternehmen die in Liechtenstein oder der Schweiz ansässig sind. Dies wird mit der eingeschränkten Möglichkeit von entsprechenden Ermittlungen im Ausland seitens der Finanzbehörde argumentiert. Wenn entsprechende internationale Amtshilfemöglichkei-

ten vorliegen, besteht diese erhöhte Mitwirkungspflicht insoweit nicht. Sofern der Steuerpflichtige solche Geschäftsbeziehungen eingeht, muss er von Anbeginn dafür sorgen, dass er seinem Finanzamt diese Geschäftsgrundlagen im Bedarfsfall vollständig darlegen und dokumentieren kann. Aufgrund der Judikatur besteht neben dieser erhöhten Mitwirkungspflicht auch eine Beweismittelbeschaffungspflicht. Dies bedeutet, dass bei internationalen Steuersachverhalten der österreichische Steuerpflichtige dafür zu sorgen hat, dass im Ausland wohnende Zeugen und im Ausland be-

findliche Buchhaltungsunterlagen dem Finanzamt zugänglich gemacht werden. Die Grenzen dieser Mitwirkungspflicht liegen dort, wo die Behörde Unmögliches, Unnötiges oder Unzumutbares verlangt.

Wir empfehlen bei derartigen Geschäftsbeziehungen mit dem Ausland um rechtzeitige Kontaktaufnahme mit unserer Kanzlei. Gerne beraten und unterstützen wir sie bei der erforderlichen Dokumentation der Sachverhaltsgrundlagen.

Stb. Hermann Gandler

VERÄUSSERUNG VON KAPITALANLAGEN VON PRIVATEN ANLEGERN

Mit dem Inkrafttreten des Budgetbegleitgesetzes 2011 haben sich hinsichtlich der Besteuerung von Kursgewinnen wesentliche Änderungen ergeben. In diesem Artikel möchten wir die Auswirkungen der Veräußerung von entgeltlich erworbenen Kapitalanlagen, die im Privatvermögen gehalten werden, darstellen.

Bis zum 31.12.2010 wurden Gewinne aus Verkäufen von Beteiligungen an Körperschaften und Anteilsscheine an Kapitalanlagefonds nur im Rahmen der Einkünfte aus Spekulation (Verkauf erfolgte innerhalb eines Jahres nach Anschaffung) erfasst. Daneben bestand ebenfalls Steuerpflicht bei der Veräußerung von GmbH-Anteilen oder Aktien, wenn der Inhaber innerhalb der letzten 5 Jahre zumindest mit 1% an der GmbH oder AG beteiligt war – diese Gewinne wurden mit dem halben

Durchschnittsteuersatz besteuert. Mit den gesetzlichen Änderungen unterliegen die Gewinne aus Ankäufen von Aktien nach dem 01.01.2011 jedoch stets einer Besteuerung.

Für die Besteuerung sind dabei folgende Übergangsbestimmungen anzuwenden:

Lag der Zeitpunkt der Anschaffung noch **vor dem 31.12.2010**, ist ein Verkauf von im Privatvermögen gehaltenen Wertpapieren nach Ablauf der einjährigen Spekulationsfrist nach wie vor steuerfrei.

Betrug die Beteiligung in den letzten fünf Jahren jedoch mehr als 1 % (wesentliche Beteiligung), besteht bei einer Veräußerung vor dem 01.04.2012 nach wie vor die Pflicht

zur Besteuerung mit dem halben Durchschnittsteuersatz.

Erfolgt der Kauf **nach dem 01.01.2011** und die Veräußerung vor dem 01.04.2012, erfolgt eine Besteuerung als Spekulationsgeschäft.

Die Spekulationsfrist kann in diesem Fall bis zu 15 Monate betragen (normalerweise nur 12 Monate). Der Veräußerungsgewinn ist die positive Differenz zwischen dem Veräußerungserlös und den Anschaffungskosten des Wertpapiers.

Werden Kapitalanlagen veräußert, die **ab dem 01.04.2012** entgeltlich erworben wurden, so ist darauf die neue Kapitalertragsteuer-Abzugsverpflichtung (25 %) der Banken anzuwenden.

Mag. Julian Holleis

NEU IM TEAM



Bettina Wechselberger

Jahr der Geburt 1990
Sternzeichen Löwe
Hobbys Lesen, Schwimmen, Zeichnen

Ausbildung und bisherige Tätigkeit * Fachwirtschaftsschule und Aufbaulehrgang für wirtschaftliche Berufe in Bramberg
* Kanzleimitarbeiterin - Notar Dr. Bründl

Arbeitsbereich im Team seit Buchhaltung April 2011

PERSONAL VERRECHNUNG

ÄNDERUNGEN BEI PERSONEN AB 58

Betreffend die Lohnverrechnung für „ältere Personen“ gibt es ab 01. Juli 2011 eine wichtige Änderung.

Der Wegfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Personen die das 58. Lebensjahr vollendet haben, wird vorübergehend – voraussichtlich bis Ende 2015 – „aus-

gesetzt“. Das heißt für Personen die das 58. Lebensjahr bei Eintritt in ein Dienstverhältnis (nach dem 01. Juli 2011) bereits vollendet haben, müssen die Arbeitslosenversicherungsbeiträge bezahlt werden.

Für Personen, für die die Befreiung von der Entrichtung des Arbeits-

losenversicherungsbeitrages bereits vor dem 01. Juli 2011 wirksam wurde, das sind Personen die das 58. Lebensjahr vor dem 01. Juni 2011 vollendet haben, ändert sich auf Grund der Gesetzesänderung nichts. Diese Personen sind weiterhin von den Arbeitslosenversicherungsbeiträgen befreit.

BUNDESHEER UND ZIVILDIENTST

Sobald Ihr Arbeitnehmer den Einberufungsbefehl zum Bundesheer/Zivildienst erhalten und diesen an Sie weitergereicht hat, kommen einige arbeitsrechtliche Sonderbestimmungen zur Anwendung.

Das Arbeitsverhältnis bleibt aufrecht, jedoch ruhen die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung sowie die Entgeltzahlungspflicht von Ihrer Seite. Die „Abfertigung NEU“ (1,53% eines fiktiven Kinderbetreuungsgeldan-

spruches) muss jedoch weiterhin entrichtet werden. Ab Zugang des Einberufungsbefehls ist der Arbeitnehmer bis ein Monat nach Ende des Präsenzdienstes/Zivildienstes kündigungs- und entlassungsgeschützt.

Bitte übermitteln Sie uns immer gleich eine Kopie des Einberufungsbefehls sowie der Entlassungsbescheinigung, damit wir die An-/Abmeldungen korrekt erledigen können.

Eine Beschäftigung beim selben Dienstgeber neben dem Präsenz-/Zivildienst ist möglich und zulässig. Die Beschäftigung ist jedoch gegenüber dem Kompaniekommandanten meldepflichtig und darf den Interessen des Heeres nicht entgegen stehen. Dies ist dann wie ein separates Dienstverhältnis zu sehen und endet automatisch mit Wiederaufleben des ursprünglichen Dienstverhältnisses - also mit Ende des Präsenz-/Zivildienstes.

MEINE ARBEITNEHMERIN IST SCHWANGER – WAS NUN?

Meldung der Schwangerschaft

Wenn Ihre Arbeitnehmerin schwanger ist, muss sie dies so rasch wie möglich bei Ihnen melden und eine ärztliche Bestätigung mit dem voraussichtlichen Geburtstermin vorlegen. In weiterer Folge ist die Schwangerschaft an das zuständige Arbeitsinspektorat zu melden.

Bitte leiten Sie uns immer gleich die ärztliche Bestätigung weiter. Wir erledigen dann die Meldung an das Arbeitsinspektorat für Sie und berechnen, wann die Arbeitnehmerin den regulären Mutterschutz antreten wird.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Schwangere Arbeitnehmerinnen sind kündigungs- und entlassungsgeschützt. Dieser Schutz dauert bis 4 Monate nach der Entbindung oder - wenn die Mutter anschließend an den Mutterschutz die Karenz in Anspruch nimmt - bis 4 Wochen nach Ende der Karenz.

Eine „Einvernehmliche Lösung“ während der Schwangerschaft ist möglich, diese Vereinbarung muss aber schriftlich getroffen werden. Bei minderjährigen schwangeren Arbeitnehmerinnen bedarf es darüber hinaus einer Bescheinigung des Arbeits- und Sozialgerichtes, aus der ersichtlich ist, dass die Mitarbeiterin über den Kündigungsschutz nach dem Mutter-

schutzgesetz belehrt wurde. Bei befristeten Dienstverhältnissen wird der Ablauf des Dienstverhältnisses grundsätzlich bis zum Antritt des Mutterschutzes gehemmt. Ausnahmen gibt es nur bei sachlicher Rechtfertigung - zum Beispiel bei einem Feriapraktikum, bei Saisonarbeit (wenn der ganze Betrieb schließt) oder bei einem Dienstverhältnis als Vertretung.

Achtung: Volle Entgeltfortzahlung bei verminderter Arbeitsleistung

Die Bestimmungen über einen früheren Mutterschutzantritt (vorzeitiger Mutterschutz) wurden kürzlich verschärft. Infolgedessen gab es in letzter Zeit einige Fälle, in denen die Arbeitszeit der schwangeren Dienstnehmerin auf Anordnung des Arbeitsinspektorats reduziert werden musste. Dies ist der Fall, wenn die berufliche Tätigkeit der Dienstnehmerin im bisherigen Ausmaß eine Gefährdung für sie oder das Kind darstellt.

Sie behält jedoch weiterhin den Anspruch auf das bisherige Entgelt (z.B. Vollzeit), da ihr aus der angeordneten verminderten Arbeitszeit kein finanzieller Nachteil entstehen darf.

Vorsicht bei Arbeiten im Stehen:

Ab der 21. Schwangerschaftswoche darf die Dienstnehmerin nur noch 4 h pro Tag im Stehen arbeiten. Eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen muss gegeben sein.

Mutterschutz:

Der Mutterschutz beginnt 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet 8 Wochen nach der Geburt des Kindes. Im Falle eines Kaiserschnitts verlängert sich diese Frist bis 12 Wochen nach der Geburt.

Einen Tag vor Beginn des Mutterschutzes wird die werdende Mutter „abgemeldet“, das Dienstverhältnis bleibt aber arbeitsrechtlich weiterhin aufrecht. Die schwangere Arbeitnehmerin erhält ab Beginn des Mutterschutzes das Wochengeld von der GKK. Dazu muss der Arbeitgeber rechtzeitig die „Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Wochengeld“ an die GKK übermitteln. Dies erledigen wir automatisch für Sie, sobald wir die Abmeldung durchführen. Dazu benötigen wir ebenfalls die ärztliche Schwangerschaftsbestätigung.

Bei geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen gibt es diesbezüglich einige Ausnahmen, die wir Ihnen im Anlassfall gerne telefonisch erläutern.

Nach Ende des Mutterschutzes erhält die Arbeitnehmerin von der GKK eine „Wochengeldbescheinigung“. Diese Bescheinigung benötigen wir für die korrekte Abrechnung und die endgültige Berechnung des Mutterschutzes (Karenz). Die Arbeitnehmerin soll diese gleich nach Erhalt an Sie bzw. an uns weiterleiten.

Urlaub

Die Arbeitnehmerin sammelt Urlaubsanspruch bis zum Ende ihres Mutterschutzes – somit bis 8 Wochen nach der Entbindung (bei Kaiserschnitt 12 Wochen). Sie kann diesen eventuell schon vorher verbrauchen oder nach ihrem Mutterschutz oder nach der Karenz konsumieren.

Abfertigung

Sie bezahlen der Arbeitnehmerin ab Beginn Mutterschutz kein Ent-

gelt mehr. Jedoch sind die BV-Beiträge (Abfertigung neu) bis zum Ende des Mutterschutzes weiterzuzahlen. Bei geringfügigen Arbeitnehmerinnen entfällt diese Verpflichtung grundsätzlich.

Karenz

Eine Karenz ist ein einseitig gestaltbarer Rechtsanspruch, dh die Mutter kann die Karenz einseitig einfordern. Die Karenz ist innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt bekannt zu geben, wenn sie unmittelbar an diese anschließen soll.

Die Karenz muss mindestens 2 Monate dauern und kann max. bis zum 2. Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Die Arbeit ist daher spätestens am 2. Geburtstag wieder aufzunehmen! Wurde die Maximaldauer nicht beantragt, kann längstens 2 Monate vor dem Ablauf einmal eine Verlängerung bekannt gegeben werden. Eine einseitige Verkürzung ist nicht möglich, sie kann nur im Einvernehmen vereinbart werden.

Achtung: Die Karenzdauer ist weiterhin mit dem 2. Geburtstag des Kindes beschränkt.

„KINDERGELDFALLE“ UND SONSTIGE BRENNPUNKTE RUND UM DAS ENDE EINER MUTTERSCHAFTSKARENZ

Häufig erliegen Arbeitnehmerinnen dem Irrglauben, dass die Karenz beim Arbeitgeber gleich lange dauert wie der von ihnen gewählte Kinderbetreuungsgeldbezug. Viele Eltern entscheiden sich nach wie vor für die Langzeitvariante des Kinderbetreuungsgeldes (bis 2,5 Jahre nach der Geburt), wobei die Mütter oftmals glauben, dass sie dann auch so lange beim Kind zu Hause bleiben dürfen.

Wie sollen Sie als Arbeitgeber reagieren, wenn die Arbeitnehmerin am 2. Geburtstag des Kindes und somit nach

Karenzende nicht am Arbeitsplatz erscheint?

Warten Sie keinesfalls einfach ab, was passiert, sondern fordern Sie die betreffende Arbeitnehmerin sofort am 1. Tag ihres Fernbleibens auf, unverzüglich die Arbeit wieder aufzunehmen bzw. den Grund ihrer Abwesenheit unter Abgabe eines Belegs (z.B. Krankenstandsbestätigung, Pflegefreistellungsnachweis) – am sinnvollsten innerhalb einer 2-wöchigen Frist – bekannt zu geben. Erfolgt diese Aufforderung nämlich nicht, dann kann Ihnen vorgeworfen werden, dass sie durch Ihr „Nichttätigwerden“ einer freiwilligen Karenzverlängerung

zugestimmt haben. Verstreicht die zweiwöchige Frist erfolglos, ohne dass sich die Arbeitnehmerin meldet, sollte eine neuerliche Nachfrist von z.B. einer Woche gewährt werden, nach deren Verstreichen dann die Entlassung „pünktlich“ nach Ablauf des Kündigungs- und Entlassungsschutzes (4 Wochen nach 2. Geburtstag des Kindes) ausgesprochen wird.

Von einem vorzeitigen Austritt ist lt. Rechtsprechung keinesfalls auszugehen.

Bestehen seitens des Arbeitgebers

Informationspflichten gegenüber einer karenzierten Mitarbeiterin?

Nur wenige Kollektivverträge (z.B. Kollektivvertrag für Angestellte im Baugewerbe) sehen vor, dass die karenzierte Mitarbeiterin einige Monate vor Karenzende über den Zeitpunkt des Endes der gesetzlichen Karenz zu verständigen ist. Dennoch ist jedem Arbeitgeber generell anzuraten, die Arbeitnehmerin bereits vor Ablauf der ursprünglich vereinbarten Karenz auf das bevorstehende Karenzende bzw. den bevorstehenden Dienstantritt hinzuweisen, weil ein allfälliges Nichtreagieren in den seltensten Fällen für den Arbeitgeber positive Folgen haben wird.

Was ist bei karenzierten Mitarbeitern zu beachten, die noch der Abfertigung Alt unterliegen?

Müttern, die eine Karenz in Anspruch nehmen und die ihren Mutterschafts Austritt bis spätestens 3 Monate vor Karenzende erklären, gebührt in der Regel die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung – höchstens jedoch 3 Monatsentgelte, wobei einige Kollektivverträge noch günstigere Regelungen für die austretende Mutter vorsehen.

Ist eine einvernehmliche freiwillige Karenzverlängerung über den 2. Geburtstag des Kindes hinaus mit der Mitarbeiterin möglich?

Falls seitens der Mutter eine Verlängerung der Karenz über das Höchstausmaß begehrt wird, steht es Ihnen als Arbeitgeber frei, diesen Wunsch abzulehnen. Falls Sie doch darauf eingehen, gilt die zusätzliche freiwillige Karenzzeit als unbezahlter Urlaub, der schriftlich vereinbart werden sollte. Zu beachten ist, dass die Arbeitnehmerin nach den zwei Jahren und 4 Wochen ihren Kündigungs- und Entlassungsschutz verliert.

Müssen Sie als Arbeitgeber einem Verlangen der nach der Karenz auf den Arbeitsplatz zurückkehrenden Mutter auf Teilzeitbeschäftigung nachkommen?

Nach Ablauf der Karenz hat die Mutter prinzipiell ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu den früheren Arbeitsbedingungen. Nur unter gewissen Voraussetzungen hat die Mutter einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Sollte eine Mutter mit dem Wunsch einer

Teilzeitbeschäftigung wegen Kindererziehung an Sie herantreten, bitten wir Sie sich vor einer Zusage mit uns in Verbindung zu setzen, da hier zahlreiche gesetzliche Vorschriften zu beachten sind.

Im Text wurde in der Regel die weibliche Form „Mitarbeiterin“ bzw. „Mutter“ verwendet, da in der Praxis zumeist die Mütter in Karenz gehen.

Sofern vom Vater die Karenz in Anspruch genommen wird, sind die Regelungen grundsätzlich gleichlautend anzuwenden.

Team der Personalverrechnung:

Eva Lachmayer,
Marion Lackner,
Kurt Schöppl und
MMag. Barbara Stemper

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, CMC
Akademischer Unternehmensberater

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



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, CMC – Akademischer Unternehmensberater
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, Tel. 06565 2091, Fax 06565 2091 460
E-Mail office@gruber-partner.at

Grafik und Layout

Nindt Christian Grafik Design GmbH - Bramberg am Wildkogel, Fotos: ©GinaSanders, ©Brebca - Fotolia.com

Druck:

Druckerei Hönigmann - Mittersill

