N° 88 September 2017

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

Besuchen Sie unsere Homepages

# steuern & trends

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

**SEITE 5**

*Neues von der Sozialversicherung*

**SEITE 8 – 9**

*Wir gratulieren Hermann Gandler zum 30-jährigen Steuerberaterjubiläum*

**SEITE 17**

*Abschreibung von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens*

# EDITORIAL

In dieser Ausgabe unserer Kanzleizeitung Steuern & Trends dürfen wir ein ganz besonderes Jubiläum in den Mittelpunkt stellen. Bei unserem Kollegen, Partner und Geschäftsführer Hermann Gandler jährte sich am 07. September der Tag seiner Angelobung zum Steuerberater zum 30sten Mal.
Bei einer gemütlichen Veranstaltung konnten wir mir Hermann dieses spezielle Jubiläum feiern, doch dazu im Inneren der Ausgabe mehr.

Ich möchte mich jedenfalls auch an dieser Stelle sehr herzlich bei Dir, lieber Hermann, für deinen unermüdlichen Einsatz für unsere Klienten, für unsere Mitarbeiter und für unsere Kanzlei bedanken!

Eine Steuerzeitung ohne fachliche Themen ist wohl auch nur halb so spannend. So können wir Sie in dieser Ausgabe über neue Online-Services der Sozialversicherung informieren. In zwei weiteren Artikeln finden Sie alles Wissenswerte über die Klima- und Energieförderung für Klein(st)betriebe sowie über die notwendigen Rechnungsbestandteile.

Unser Team der Personalverrechnung gibt einen Überblick über den seit 01.07.2017 in Kraft getretenen Beschäftigungsbonus. Ein weiterer ausführlicher Artikel beschreibt, was es laut Mutterschutzgesetz (MSchG) alles zu beachten gilt, wenn eine Mitarbeiterin schwanger ist.

Herr MMag. Dr. Peter Pülzl MAS (European Law), LL.M. erörtert in einem Beitrag die Frage, ob die in Deutschland gültigen deutschen Abschreibungstabellen auch uneingeschränkt in Österreich Anwendung finden.

Für unsere gesamte Region beginnt mit der Verschmelzung der einzelnen örtlichen Raiffeisenbanken von Krimml bis Uttendorf zur Raiffeisenbank Oberpinzgau sicherlich ein neues Kapitel. Auch zu diesem Thema finden Sie in dieser Ausgabe einen kurzen Beitrag.

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre dieser Ausgabe.

**STB MAG. JULIAN HOLLEIS**

*Mag. Thomas Fritzenwallner*
*Steuerberater, Geschäftsführer*

*Heinrich Fritzenwallner*
*Steuerberater*

*Mag. Bernd Maier*
*Steuerberater - Kooperationspartner*

*Hermann Gandler*
*Steuerberater, Geschäftsführer*

*Mag. Julian Holleis*
*Steuerberater, Geschäftsführer*

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

# INHALT


| | |
|---|---|
| **Seite 4** | Almwanderung Lämmerbühelalm – Kitzbühel |
| **Seite 5** | Neues aus der Sozialversicherung |
| **Seite 6** | Klima- und Energieförderung für Klein(st)betriebe |
| **Seite 7** | Rechnungsausstellung |
| **Seite 8 – 9** | Wir gratulieren Hermann Gandler zum 30-jährigen Steuerberaterjubiläum |
| **Seite 10 – 16** | Personalverrechnung |
| **Seite 17** | Abschreibung von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens: Betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer und die deutschen AfA-Tabellen |
| **Seite 18** | Information der Raiffeisenbank Oberpinzgau |
| **Seite 19** | Gruber & Partner |


**Fritzenwallner – Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH**
Geschäftsführer: Stb. Mag. Thomas Fritzenwallner, Stb. Hermann Gandler und Stb. Mag. Julian Holleis
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, T. 06565 6598, F. 06565 6598 450
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b, T. 06562 48658, F. 06562 48658 440
office@fritzenwallner-gandler.at, DVR: 4016357

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

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

# ALMWANDERUNG LÄMMERBÜHELALM – KITZBÜHEL

Unser Kollege StB Mag. Bernd Maier hat am 25. August 2017 bereits zur dritten Almwanderung zur Lämmerbühelalm in Kitzbühel eingeladen. Um 11:00 Uhr starteten wir bei strahlendem Sonnenschein mit dem Bus nach Kitzbühel. Mit dem Bichlalmsessellift ging es zur Bichlalm, wo uns herrliche Bergluft und ein atemberaubender Ausblick auf die Tiroler Bergwelt geboten wurde. Nach einem kurzweiligen Fußmarsch wurden wir auf der Lämmerbühelalm wieder mit allerlei leckeren Grillköstlichkeiten und kalten Getränken von Bernd und seiner Familie verwöhnt. Nach einigen netten Stunden kehrten wir auf dem Rückweg noch bei der singenden Wirtin in „Rosis Sonnbergstubn“ zu einem kurzen Umtrunk ein und ließen diese gemütliche Almwanderung wieder stimmungsvoll enden.

Ein herzliches Vergelt's Gott auf diesem Wege an Bernd und seine Familie für die Einladung und gute Bewirtung.

# NEU IM TEAM

## MANUEL BLAICKNER

| | |
|---|---|
| Jahr der Geburt | 1988 |
| Sternzeichen | Zwilling |
| Hobbys | Wandern, Radfahren, Laufen, Tourengehen, Skifahren |
| Ausbildung und bisherige Tätigkeit | – HTL Saalfelden Ausbildungsschwerpunkt Mechatronik 2002-2004<br>– BORG Mittersill mit Matura 2004-2008<br>– GROHAG Krimml 2008-2017 |
| Arbeitsbereich | Personalverrechnung |
| im Team seit | Juli 2017 |

# NEUES AUS DER SOZIALVERSICHERUNG

**ONLINE-SERVICE**
Seit kurzem hat die Sozialversicherung ihren Online-Service ausgebaut und dadurch stehen zusätzliche Online-Services zur Verfügung:

- Verordnungen zur Bewilligung einreichen.
  Verordnungen einscannen oder fotografieren und an die SVA Landesstelle mailen.
- Rechnungen (Privatarzthonorare, Spitalsrechnungen, Medikamente) einreichen.
  Rechnungen einscannen oder fotografieren und an die SVA online einreichen. Nicht vergessen, die gewünschte Bankverbindung für die Überweisung des Erstattungsbetrages einzugeben. Den Erledigungsstatus können Sie ebenfalls online mitverfolgen.
- Onlineanmeldung zur SVA Kranken- und Pensionsversicherung.

Ab sofort bekommen SVA-Neuzugänge nur noch ein Begrüßungsschreiben mit der Bestätigung des Versicherungsschutzes zugesandt, da alle nötigen Formulare entweder ausgedruckt oder online ausgefüllt werden können.

Für diese Online-Dienste benötigen Sie eine Handysignatur. Es können diese Meldungen aber auch weiterhin wie gewohnt in Papierform eingereicht werden.

**Neuregelung der Rechtssicherheit bei Einstufung ob Selbständiger oder Dienstnehmer**
Mit 1. Juli 2017 tritt diese Neuregelung (Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz) in Kraft. Dies ist ein besseres Verfahren bezüglich der Abgrenzung zwischen Selbständigen oder Dienstnehmern.

Das Gesetz sieht vor, dass die SVA* in die Verfahren mit den Gebietskrankenkassen eingebunden werden muss. Auch bei einer versicherungsrechtlichen Prüfung oder gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängiger Abgaben (GPLA-Prüfung) ist die SVA mit einzubeziehen, Gebietskrankenkasse bzw. Finanzamt müssen mit der SVA gemeinsam entscheiden.

Bei Neuanmeldung einer selbständigen Erwerbstätigkeit werden kritische Fälle vorab anhand eines vierseitigen Fragebogens (27 Fragen) gemeinsam geprüft.

Diese Entscheidung ist für spätere Prüfungen bindend (außer der Sachverhalt hat sich geändert oder es wurden falsche Angaben gemacht).

Erfolgt eine Umqualifizierung – z.B. war man vormals Selbständiger und ist danach freier Dienstnehmer – dann wird die beitragsrechtliche Rückabwicklung vereinfacht. Mit der neuen Regelung werden die bereits bezahlten Beträge innerhalb der Versicherungsträger gegengerechnet und dadurch werden die Nachzahlungen für die betroffenen Dienstgeber gesenkt.

** SVA der gewerblichen Wirtschaft oder SVA der Bauern*

**BRIGITTE WECHSELBERGER**

## WIR GRATULIEREN

## PATRICIA UND MARKUS LEITER

...zur Geburt ihres Sohnes
Jonas Gabriel im Mai 2017

# KLIMA- UND ENERGIEFÖRDERUNG FÜR KLEIN(ST)BETRIEBE

Diese Förderung wurde speziell für Kleinbetriebe entwickelt, welche eine umweltrelevante Investition tätigen wollen. Besonders im Bereich Wärmeversorgung, Druckluft und Beleuchtung sind große Energie- sowie Ressourcensparpotenziale vorhanden. Ziel dieser Förderaktion ist es, die Salzburger Wirtschaft klimaverträglicher zu gestalten. Um das strategische „Wirtschaftsprogramm Salzburg 2020“ und die „Klima+ Energie Strategie Salzburg 2050“ zu erreichen, wurde unter anderem dieses Programm entwickelt. Auf betrieblicher Ebene spielt angesichts des weltweit rasch ansteigenden Ressourcenverbrauchs in Verbindung mit einer zunehmenden Ressourcenknappheit auch der Wunsch nach mehr Unabhängigkeit von fossilen Energieträgern und einer Reduktion des Ressourceneinsatzes eine immer größere Rolle. Die Umweltwirtschaft ist seit Jahren ein unaufhaltsamer Wirtschafts- und Jobmotor. Deshalb macht nicht nur der Förderbetrag die Investition attraktiv, sondern auch die Nachhaltigkeit sowie die Modernisierung eines Betriebes. Mit diesen Aspekten können Wettbewerbsvorteile durch Einsparung von Energie und Ressourcen erzielt werden. Künftig wird die Umwelt und die Wirtschaft viel mehr an einem Strang ziehen müssen, da sich die Natur sowie die Wirtschaft im ständigen Wandel befinden. Darum setzt Österreich besonders auf umweltfreundliche Technologien, um dem Klimawandel erfolgreich entgegenzutreten.

Folgende Bereiche dienen dazu, den Energie- und Ressourcenbedarf in Ihrem Unternehmen zu senken.

**WÄRME, KÄLTE UND LÜFTUNG**

- Austausch Heizungspumpe
- Einbau von Thermostatköpfen
- Vollständige Rohr- und Armaturendämmung in nichtkonditionierten Gebäudeteilen
- Verbesserung der Speicherdämmung
- Hydraulischer Abgleich
- Einbau einer Zeit- und Temperaturregelung für Warmwasser-Zirkulationspumpe
- Einbau von voreinstellbaren Ventilen und Regelventilen
- Speicheranschlüsse mit Thermosiphon
- Einbau/Austausch Heizkreisregelung
- Einbau/Nachrüstung einer Pufferladeregelung
- Fenstertausch
- Nachrüsten von Frequenzumformern zur Betriebsoptimierung von Antrieben
- Austausch bzw. Optimierung von Prozesskälteanlagen unter Verwendung von Kältemitteln mit einem GWP zwischen 150 und 1.500

**DRUCKLUFT:**

- Sanierung von Druckluftleitungen zur Verlustminimierung

**BELEUCHTUNG:**

- LED-Systeme im Innenbereich kleiner 500 W

**WIE GESTALTET SICH DER FÖRDERABLAUF UND WER BEKOMMT EINE FÖRDERUNG?**

Die Förderungsempfänger sind Unternehmer mit Sitz in Salzburg, welche maximal 20 Arbeitnehmer (Vollzeit ohne Lehrling) in ihrem Betrieb beschäftigen. Wobei die Förderung 50 Prozent der Investition, welche über 2.000 Euro liegen muss, beträgt und maximal 5.000 Euro ausmachen darf. Es kann pro Unternehmen nur einmalig ein Förderantrag gestellt werden.

Um einen korrekten Antrag zu stellen, ist es wichtig, den folgenden Vorgang zu befolgen. Nur durch die Einhaltung der Antragsstruktur ist es möglich die Förderung zu bekommen:

1. **Beratung durch das Umwelt-Service-Salzburg**
2. **Berater und Unternehmer legen sich gemeinsam auf die Investitionsmaßnahmen fest**
3. **Förderantrag ist vor der Umsetzung der Maßnahmen zu stellen**
4. **Die Durchführung der Investition muss 3 Monate nach dem Förderzuschuss erfolgen**

Neben einer sofortigen Investitionsförderung ist auch eine nachhaltige Kostensenkung gegeben. Dadurch werden nicht nur die laufenden betrieblichen Ausgaben gesenkt, sondern auch die Umwelt geschont. Schlussendlich ist zu sagen, dass wenige Schritte nötig sind, um eine sinnvolle Investitionsförderung zu erhalten. Daher beraten wir Sie gerne vor und während des Förderantrages, um den Vorgang sowie die Investition bestmöglich zu gestalten.

**MARCO ALTENBERGER, BA**

# RECHNUNGSAUSSTELLUNG

Obwohl wir alle täglich mit Rechnungen konfrontiert werden, gibt es immer wieder Unsicherheiten, wie korrekte Rechnungen eigentlich aussehen sollen.

**DAHER HIER ZUR ERINNERUNG SÄMTLICHE RECHNUNGSMERKMALE:**

1. Ausstellungsdatum
2. Fortlaufende Nummer (Rechnungsnummer)
3. Name, Anschrift und UID-Nummer des leistenden Unternehmers
4. Name und Anschrift des Leistungsempfängers
5. UID-Nummer des Leistungsempfängers bei Rechnungen, deren Bruttosumme über € 10.000,– beträgt
6. Menge und handelsübliche Bezeichnung der gelieferten Gegenstände bzw. Art und Umfang der Leistungen
7. Tag oder Zeitraum der Leistung
8. Entgelt, Steuersatz und Steuerbetrag (Bei Fremdwährung Steuerbetrag auch in Euro angeben)
9. Gegebenenfalls Hinweis auf eine Steuerbefreiung oder Übergang der Steuerschuld
10. Bei innergemeinschaftlichen Lieferungen immer UID-Nummer des Leistungsempfängers sowie Hinweis auf die steuerfreie innergemeinschaftliche Lieferung
11. Bei Rechnungen über Leistungen , bei denen die Steuerschuld auf den Leistungsempfänger übergeht: UID-Nummer des Leistungsempfängers und ebenfalls Hinweis auf Übergang der Steuerschuld

Nur wenn die Rechnung korrekt erstellt wurde und alle Angaben enthält, ist der Rechnungsempfänger zum Vorsteuerabzug berechtigt.

**ACHTUNG ANZAHLUNGSRECHNUNGEN:** Auch über Anzahlungen können Rechnungen ausgestellt werden, um dem Leistungsempfänger bereits bei der Anzahlung den Vorsteuerabzug zu ermöglichen. Diese müssen aber als Anzahlungsrechnung erkennbar sein, da die Umsatzsteuerschuld erst bei Zahlungseingang entsteht, nicht bereits mit Rechnungsausstellung.
Bei der Schlussrechnung ist es dann wichtig, dass die Netto- und Umsatzsteuerbeträge aus den Anzahlungsrechnungen gesondert angegeben sind und in Abzug gebracht werden.

**ACHTUNG DAUERRECHNUNGEN:** Für monatlich abgerechnete Dauerleistungen muss nicht jeweils eine eigene Rechnung erstellt werden. Es kann auch zu Beginn des Jahres oder unterjährig ab Veränderung der Vorschreibung mit Hinweis auf die Dauer der Gültigkeit der Rechnung eine Dauerrechnung erstellt werden. Für diese gelten natürlich genauso die allgemeinen Rechnungsmerkmale. Die Umsatzsteuerschuld sowie der Vorsteuerabzug entstehen in diesem Fall bei der monatlichen Zahlung.

**MANUELA RAINER**

# NEU IM TEAM

## BASTIAN KRAHBICHLER

| | |
|---|---|
| Jahr der Geburt | 1997 |
| Sternzeichen | Löwe |
| Hobbys | Skifahren, Fußball spielen, Schwimmen |
| Ausbildung | – 3-jährige Fachschule im Bereich IT-Support TSS Bramberg<br>– 3-jähriger Aufbaulehrgang für Finanz- und Risikomanagement TSS Bramberg |
| Arbeitsbereich | Buchhaltung |
| im Team seit | September 2017 |

*Siegerehrung mit den glücklichen Gewinnern*

# EINDRÜCKE VON DER 30-JAHR-FEIER VON STB. HERMANN GANDLER

*StB Hermann Gandler, StB Mag. Julian Holleis und StB Mag. Thomas Fritzenwallner*

*StB Hermann Gandler beim Stockschuss*

## WIR GRATULIEREN

## REGINA LECHNER

... zum 30. Geburtstag

## WIR GRATULIEREN

# STB. HERMANN GANDLER

## ... ZUM 30-JÄHRIGEN STEUERBERATERJUBILÄUM AM 07. SEPTEMBER 2017

Am **07. September 1987** wurde StB Hermann Gandler nach **erfolgreich bestandener Prüfung** zum **Steuerberater** angelobt und es wurde die **Steuerberatungsgesellschaft Fritzenwallner-Gandler KG** gegründet.

In den letzten 3 Jahrzehnten hat Hermann **seine Klienten** bei deren **unternehmerischen Höhen und Tiefen** begleitet und diese **persönlich miterlebt,** kennt **Kinder** und **Enkel,** von denen manche nun selbst den **(groß)elterlichen Betrieb** leiten.

Mit seiner **charismatischen Art und Weise** hat **Hermann** die **Kanzlei** prägend beeinflusst und wesentlich zur **erfolgreichen Entwicklung** der Kanzlei beigetragen. Neben dem **Wohl der Firma** stand auch immer das **Wohl seiner Mitarbeiter im Vordergrund.**

Zum **30-jährigen Steuerberaterjubiläum** wurden die **Partner und Mitarbeiter** der **Fritzenwallner-Gandler Steuerberatungsgesellschaft** von Hermann zu einem **„Asphaltschießen“** beim Eisschützenverein Wald eingeladen. Unter der Anleitung von Walter Kaserer wurde den Mitarbeitern gezeigt, wie man mit so einem Stock stöckeln kann. Unter den **begeisterten Mitarbeitern** zeigten sich schon bald ein paar versteckte Talente. Die anschließende Siegerehrung im **Hotel Gasthof Abelhof** brachte einige Überraschungen und viel Spaß. In entspannter Atmosphäre ließen wir beim Grillabend diesen schönen **Jubiläumstag** ausklingen.

Lieber Hermann, wir möchten uns für deine **kollegiale und partnerschaftliche Zusammenarbeit** in den letzten **3 Jahrzehnten** recht herzlich bedanken und freuen uns auf hoffentlich noch **viele gemeinsame Jahre** mit dir und möchten dir nochmals zum **30-jährigen Berufsjubiläum** gratulieren.

**DEINE PARTNER UND MITARBEITER**

Wenn du eine Stunde lang
glücklich sein willst,
schlafe.

Wenn du einen Tag lang
glücklich sein willst,
geh fischen.

Wenn du ein Jahr lang
glücklich sein willst,
habe ein Vermögen.

Wenn du ein Leben lang
glücklich sein willst,
liebe deine Arbeit.

**CHINESISCHES SPRICHWORT**
*Quelle https://natune.net/zitate/zitat/6212*

# PERSONAL-VERRECHNUNG

## BESCHÄFTIGUNGSBONUS

*Wer zuerst kommt, mahlt zuerst – Im letzten Moment wurde der Beschäftigungsbonus beschlossen und ist mit 1.7.2017 in Kraft getreten – mittlerweile sind auch die Sonderrichtlinien veröffentlicht, die auf der aws Website zum Beschäftigungsbonus abrufbar sind. Der Beschäftigungsbonus (BBO) ist ein neues Programm in Österreich zur Förderung bzw. Senkung von Lohnnebenkosten für zusätzliche Beschäftigte mit insgesamt 2 Milliarden Euro an Förderungsbudget.*

### ALLES, WAS SIE ÜBER DEN BESCHÄFTIGUNGSBONUS WISSEN MÜSSEN

**1. WO KÖNNEN UNTERNEHMER DEN ANTRAG AUF DEN BBO STELLEN?**

Die Abwicklung der Förderung für den BBO wird von der Austria Wirtschaftsservice GmbH („aws“) durchgeführt – Anträge auf die Förderung können bereits seit dem 1. Juli 2017 gestellt werden.

**Tipp zum Antrag auf den Beschäftigungsbonus**

Anträge können nur bis zur Ausschöpfung der zur Verfügung stehenden Mittel eingebracht werden – es gilt das Prinzip **„Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“!** Auch das aws rät, im Zweifelsfall einen Antrag zu stellen, vor Auszahlung der Förderung nach einem Jahr sind die Voraussetzungen ohnehin nochmals zu prüfen.

**2. BRAUCHE ICH DIE ZUSTIMMUNG DER NEUEN DIENSTNEHMER?**

Bitte beachten Sie, dass laut aws Ihre neuen Dienstnehmer auf **Grund der Datenschutzbestimmungen** zustimmen müssen, dass Sie personenbezogene Daten weitergeben.

**3. WER KANN DEN BESCHÄFTIGUNGSBONUS BEANTRAGEN?**

Der BBO kann grundsätzlich von allen Unternehmen mit Sitz/Betriebsstätte in Österreich unabhängig von Größe und Branche beantragt werden. Voraussetzung ist insbesondere, dass **zusätzliche Arbeitsplätze** geschaffen werden.

**4. WELCHE ARBEITSVERHÄLTNISSE UND PERSONEN WERDEN DURCH DEN BBO GEFÖRDERT?**

**Förderungsfähig sind**

- Arbeitsverhältnisse ab 01.07.2017
- die vollversicherungspflichtig sind und
- ununterbrochen für zumindest 4 Monate bestehen,
- die der Kommunalsteuerpflicht sowie dem österreichischen Arbeits- und Sozialrecht unterliegen, und
- mit förderungsfähigen Personen besetzt werden.

**Förderungsfähige Personen**

- waren bisher arbeitslos gemeldet, oder
- sind Jobwechsler/innen, oder
- haben an einer gesetzlich geregelten Ausbildung teilgenommen.
- waren in den letzten 6 Monaten nicht im Unternehmen beschäftigt

Das Vorliegen eines dieser Kriterien muss vom antragstellenden Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Anmeldung des Arbeitnehmers bei der Sozialversicherung nachgewiesen werden können und bei Abrechnung dem aws vorgelegt werden.

**5. WIE LANGE DAUERT UND WIE HOCH IST DIE FÖRDERUNG DES BESCHÄFTGIGUNGSBONUS?**

**Gefördert werden**

- für bis zu 3 Jahre
- 50% der bezahlten Lohnnebenkosten,

- wobei die Förderung mit höchstens 50% der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt ist.

**6. WELCHE LOHNNEBENKOSTEN WERDEN GEFÖRDERT?**

**Folgende Lohnnebenkosten sind förderungsfähig:**

- Krankenversicherungsbeitrag (Dienstgeberanteil)
- Unfallversicherungsbeitrag
- Pensionsversicherungsbeitrag (Dienstgeberanteil)
- Arbeitslosenversicherungsbeitrag (Dienstgeberanteil)
- IESG-Zuschlag
- Wohnbauförderungsbeitrag
- Mitarbeitervorsorge (BMSVG)
- Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag
- Kommunalsteuer

Nicht förderungsfähig sind Lohnnebenkosten, die über den obigen Lohnnebenkostenbegriff oder die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage hinausgehen. Hierbei handelt es sich beispielsweise um den Nachtschwerarbeitsbeitrag oder die U-Bahn Steuer. Verzugszinsen, Säumniszuschläge, Verwaltungsstrafen, Beitragszuschläge und Ordnungsbeiträge können ebenfalls nicht gefördert werden.

**7. WIE WIRD DER BISHERIGE HÖCHSTWERT BERECHNET?**

Um zu prüfen, ob zumindest ein zusätzliches Dienstverhältnis vorliegt, wird der Beschäftigungsstand an 5 Stichtagen herangezogen:

- Am Tag vor Entstehung des ersten förderungsfähigen Arbeitsverhältnisses sowie das jeweilige Ende der vier Vorquartale.
- **Der Höchstwert** an bestehenden Arbeitsverhältnissen zu einem dieser fünf Stichtage wird als Referenzwert festgelegt und vertraglich fixiert.

**8. ZÄHLEN KÖPFE ODER ARBEITSZEITÄQUIVALENTE BEIM BESCHÄFTIGUNGSBONUS?**

Die Beschäftigtenstände umfassen mit **Ausnahme von Lehrlingen und geringfügig Beschäftigten** alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sind in Köpfen (= Anzahl an Personen) anzugeben.
Den Beschäftigungsstand zu den jeweiligen Stichtagen können Unternehmen über das WEBEKU (Online-Plattform der Gebietskrankenkassen) abrufen. Bitte beachten Sie, dass geringfügige Dienstnehmer gesondert ausgewiesen werden, Lehrlinge jedoch nicht. Diese sind daher von der Kopfzahl der Beschäftigten noch abzuziehen.
Der Zuwachs zum fixierten Referenzwert muss zum Abrechnungsstichtag zumindest ein ganzes Vollzeit-Äquivalent betragen. Es handelt sich dabei um eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden. Der Zuwachs kann sowohl durch Voll- als auch durch (mehrere) Teilzeitkräfte nachgewiesen werden.

**9. WANN WIRD DER BESCHÄFTIGUNGSBONUS AUSGEZAHLT?**

Die Abrechnung und Auszahlung des Beschäftigungsbonus erfolgt einmal jährlich im **Nachhinein**. Für Anträge, die am 01.07.2017 gestellt werden bedeutet das, dass die Abrechnung (Abrechnungsstichtag) am 01.07.2018 durchgeführt wird. Innerhalb von drei Monaten ab dem Abrechnungsstichtag ist eine Abrechnung mit zahlreichen zusätzlichen Informationen vorzulegen. Nach erfolgreicher Abrechnungsprüfung gelangt der Zuschuss zur Auszahlung.
Der Anspruch auf vertraglich zugesicherte und noch nicht ausbezahlte Förderungsmittel ruht u.a. bei Insolvenzverfahren, vollstreckbaren Abgabenschulden beim Finanzamt und/oder Sozialversicherungsträger sowie Umgründungen vorläufig.
Im Anschluss wird bei Fortführung des Unternehmens oder fristgerechter Begleichung der vollstreckbaren Abgabenschuld und Erfüllung der Förderungsvoraussetzungen nach einer entsprechend begründeten Mitteilung an das aws die Auszahlung fortgesetzt.
Versicherungszeiten und Beitragsgrundlagen werden im Rahmen der Gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA) überprüft. Sofern die GPLA eine Reduktion der förderungsrelevanten Beitragsgrundlagen feststellt, wird der auf den Differenzbetrag entfallende Zuschussteil rückgefordert.

**10. BRAUCHEN SIE ZUR ANTRAGSTELLUNG AUF DEN BBO EINEN STEUERBERATER?**

Bitte beachten Sie, dass Sie zur Antragstellung Ihren Steuerberater bzw. Wirtschaftsprüfer benötigen, da dieser insbesondere die jeweiligen Beschäftigungsstände pro Stichtag bestätigen muss. Er muss auch den Förderantrag gemeinsam mit dem Förderwerber unterzeichnen und bestätigen, dass es sich um ein förderfähiges Unternehmen handelt. Auch bei Neu- und Umgründungen ist eine Bestätigung Ihres Steuerberaters oder Wirtschaftsprüfers erforderlich, der bestätigen muss, dass diese Neu-, Aus- bzw. Umgründung nicht zur Umgehung von Förderungsbestimmungen erfolgt ist.

**Für alle weiteren Fragen oder Informationen zum Beschäftigungsbonus stehen Ihnen die Fritzenwallner-Gandler Experten gerne zur Verfügung.**

# INFORMATIONEN ZUM MUTTERSCHUTZGESETZ (MSCHG), TEIL 1

**SCHWANGERSCHAFT UND GEBURT**
Werdende Mütter sind rechtlich besonders geschützt. Es gilt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, Schutzvorschriften sind zu beachten sowie Arbeitsverbote und Arbeitsgrenzen einzuhalten.

Die rechtliche Grundlage bildet das Mutterschutzgesetz (MSchG). Es gilt für echte Dienstnehmerinnen und Lehrlinge, für freie Dienstnehmerinnen teilweise. Das MSchG gilt nicht für Werkverträge mit selbstständig Tätigen.

**BEI BEKANNTWERDEN DER SCHWANGERSCHAFT**
**Pflichten der Arbeitnehmerin**

- Information des Arbeitgebers über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin => auf Verlangen Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt der Entbindung
- Innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist muss der Dienstgeber auf den Beginn der Schutzfrist hingewiesen werden
- Information des Arbeitgebers über ein vorzeitiges Ende der Schwangerschaft
- Verständigung des Arbeitgebers über den Geburtstermin und die Art der Geburt (Kaiserschnitt, Mehrlingsgeburt)

**Anmerkungen dazu:**

- Diese Pflichten dienen dem Schutz der werdenden Mutter
- Schriftlichkeit wird nicht verlangt, ist aber empfehlenswert
- Die Unterlassung der Schwangerschaftsmitteilung stellt keinen Kündigungs-, oder Entlassungsgrund dar
- Unterlässt die Arbeitnehmerin die Mitteilung der Schwangerschaft, ist der Arbeitgeber nicht haftbar, falls die Schwangere körperliche Schäden erleidet, weil sie Arbeiten verrichtet, die bei Meldung der Schwangerschaft verboten gewesen wären!
- Aushangpflicht des MSchG und VKG (Väterkarenzgesetz) oder in elektronischer Form

**Pflichten des Arbeitgebers**

- Nach Kenntnis der Schwangerschaft ist das zuständige Arbeitsinspektorat schriftlich zu verständigen.
- Für den Antrag auf Wochengeld ist eine „Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Wochengeld“ auszufüllen.

**GEFAHRENEVALUIERUNG UND ARBEITSVERBOTE**
Der Arbeitgeber muss die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern ermitteln und beurteilen.

**Darunter fallen Einwirkungen und Belastungen beispielsweise durch:**

- Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen
- Bewegen schwerer Lasten
- Lärm
- Extreme Kälte und Hitze
- Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe

Die Ergebnisse der Evaluierung und notwendige Maßnahmen sind schriftlich festzuhalten. Dem Arbeitsinspektorat obliegt die Kontrolle darüber. Ergibt sich eine Gefährdung der Schwangeren, so hat eine Änderung der Beschäftigung zu erfolgen, z.B. eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen. Ist dies nicht möglich, so ist ein Arbeitsplatzwechsel im Rahmen des Dienstvertrages vorzunehmen.

Sollte eine solche Änderung aus objektiven Gründen nicht möglich sein, ist die Arbeitnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen. Wenn kein geeigneter Arbeitsplatz besteht, muss die Arbeitnehmerin mit vollen Bezügen von der Arbeit freigestellt werden.

**BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE FÜR SCHWANGERE:**

- Verbot von schweren körperlichen Arbeiten
- Arbeitsabläufe, die für den Organismus der Mutter oder des werdenden Kindes schädlich sind
- Nachtarbeitsverbot
- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
- Verbot der Leistung von Überstunden
- Werdenden Müttern ist eine Liegemöglichkeit zur Verfügung zu stellen

## KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

- Beginn: mit dem Beginn der Schwangerschaft
- Ende: 4 Monate nach der Entbindung, sofern keine Karenz oder Elternteilzeit im Anschluss an die Schutzfrist erfolgt
- Bei Inanspruchnahme einer Karenz oder Elternteilzeit verlängert sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz auf 4 Wochen nach Beendigung von Karenz oder Elternteilzeit.
- Bei Fehlgeburten besteht ein vierwöchiger Kündigungs- und Entlassungsschutz.

## ARBEITGEBERKÜNDIGUNG

Grundsätzlich können werdende Mütter nicht ohne gerichtliche Zustimmung gekündigt werden. Die Zustimmung entfällt bei Stilllegung des Betriebes.

Eine Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn die Arbeitnehmerin innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Zustellung der Kündigung die Schwangerschaft bekannt gibt. Ist es der Arbeitnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, nicht möglich die Schwangerschaft innerhalb dieser Frist bekanntzugeben, ist die Bekanntgabe rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

Ist die Arbeitnehmerin bei Ausspruch der Kündigung noch nicht schwanger, ist die Kündigung rechtswirksam. Tritt die Schwangerschaft während der Kündigungsfrist ein, ist dies unerheblich.

### Wahlrecht bei rechtsunwirksamer Kündigung

Bei einer rechtsunwirksamen Kündigung, dh. ohne gerichtliche Zustimmung, kann die Arbeitnehmerin wählen.

Sie kann auf die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bestehen oder die Kündigung gegen sich gelten lassen. In letzterem Fall hat sie Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Diese umfasst den Zeitraum bis 4 Monate nach der Entbindung zuzüglich der anschließenden Kündigungsfrist, abzüglich des Zeitraumes des Wochengeldbezugs.

### Gerichtliche Zustimmung

Das Gericht stimmt einer Kündigung nur bei einer Betriebsstilllegung zu oder wenn sich die Arbeitnehmerin nach einer Rechtsbelehrung in der mündlichen Streitverhandlung mit der Kündigung einverstanden erklärt.

## ARBEITNEHMERKÜNDIGUNG

Eine Arbeitnehmerkündigung ist unter Wahrung der Fristen und Termine auch während der Schwangerschaft möglich.

## ENTLASSUNG

Neben der 4 Monatsfrist nach der Entbindung muss eine gerichtliche Zustimmung zur Entlassung vorliegen. Die gerichtliche Zustimmung wird nur bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes erteilt.

**Diese sind:**

- Schuldhafte gröbliche Pflichtverletzung, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterlässt
- Untreue und Vorteilszuwendung
- Verrat von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen, abträgliche Nebengeschäfte
- Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber, Familienangehörige des Arbeitgebers oder andere Arbeitnehmer
- Die Vornahme einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht ist
- Das Verschweigen bzw. Verneinen einer bestehenden Schwangerschaft bei Dienstantritt stellt keinen Entlassungsgrund dar!

### Wahlrecht bei rechtsunwirksamer Entlassung

Eine rechtsunwirksame Entlassung bewirkt wiederum ein Wahlrecht zwischen Fortsetzung des Dienstverhältnisses und gelten lassen der Entlassung andererseits. In diesem Fall besteht ebenfalls ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

## AUFLÖSUNG IN DER PROBEZEIT

Eine Auflösung in der Probezeit ist grundsätzlich möglich. Der Grund für die Auflösung muss jedoch ein anderer als die Schwangerschaft sein. Wird das Dienstverhältnis nur aufgrund der Schwangerschaft gelöst, ist die Auflösung wegen Diskriminierung anfechtbar. **Tipp für die Praxis:** Eine sorgfältige Dokumentation erleichtert den Beweis einer sachlichen Rechtfertigung für die Auflösung!

**BEFRISTUNG**
**Bei einem befristeten Dienstverhältnis ist zu unterscheiden:**

1. Läuft die Befristung irgendwann nach Beginn der Schutzfrist ab, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der Befristung.

2. Die Befristung läuft vor der Schutzfrist ab und ist sachlich gerechtfertigt, endet das Dienstverhältnis zu diesem Zeitpunkt.

3. Die Befristung ist sachlich nicht gerechtfertigt und läuft vor Beginn der Schutzfrist ab, das Dienstverhältnis bleibt bis zum Beginn der Schutzfrist aufrecht.

Eine sachliche Rechtfertigung liegt beispielsweise dann vor, wenn sie im Interesse der Arbeitnehmerin liegt, Ausbildungszwecken dient, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde.

**EINVERNEHMLICHE LÖSUNG**
Die einvernehmliche Auflösung muss schriftlich vereinbart werden, minderjährige Arbeitnehmerinnen benötigen zusätzlich eine rechtsbelehrende Bescheinigung der Arbeiterkammer oder des Gerichts.
Hat die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt der einvernehmlichen Lösung noch keine Kenntnis der Schwangerschaft und gibt sie diese unmittelbare nach Kenntniserlangung bekannt, ist die Auflösung unwirksam. Das Dienstverhältnis verlängert sich bis zum Beginn der Schutzfrist.

**DIE SCHUTZFRIST VOR DER GEBURT**
**Generelle Schutzfrist**
Werdende Mütter dürfen 8 Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden.

**Individuelle Schutzfrist „vorzeitiger Mutterschutz“**
Unabhängig von der 8 Wochen Frist, darf eine schwangere Arbeitnehmerin nicht beschäftigt werden, wenn das Leben oder die Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet wäre. Es muss dazu ein Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes vorliegen.

**Neuerung:**
Ab dem 01.01.2018 wird das Verfahren für die vorzeitige Freistellung schwangerer Arbeitnehmerinnen von der Arbeit vereinfacht, indem auch Fachärzte das erforderliche Freistellungszeugnis ausstellen können.

**DIE GEBURT - MELDEPFLICHTEN**
Die Arbeitnehmerin hat den Geburtstermin und die Art der Geburt (normale Geburt, Kaiserschnitt) dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Daran knüpfen wichtige Fristen an. Verstirbt das Kind oder handelt es sich um eine Totgeburt, hat die Arbeitnehmerin ebenfalls Anspruch auf die Schutzfrist nach der Geburt, zudem gilt ein 4-monatiger Kündigungs- und Entlassungsschutz.

**SCHUTZFRIST NACH DER GEBURT**
Die Schutzfrist beläuft sich auf einen Zeitraum von 8 Wochen nach der Geburt. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten sowie Kaiserschnitten beträgt die Frist 12 Wochen.

**WIR GRATULIEREN**

**ELENA SCHÖPPL**

... zur mit Auszeichnung bestandenen Prüfung zur diplomierten Buchhalterin

Wurde die 8 Wochen Frist vor der Geburt verkürzt, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um dieses Ausmaß, max. jedoch 16 Wochen.

Das Mutterschutzgesetz sieht überdies Beschäftigungsbeschränkungen für die Dauer von 12 Wochen nach der Entbindung betreffend schwerer körperlicher und gefährdender Tätigkeiten vor. Dies ist jedoch nur von Bedeutung, sofern kein komplettes Beschäftigungsverbot für diesen Zeitraum besteht.

**Meldefristen in der Schutzfrist**
Beginn und Dauer von Karenz oder Elternteilzeit muss noch innerhalb der Schutzfrist bekanntgegeben werden.

**6 WOCHEN ARBEITSENTGELT**
Hat eine schwangere Angestellte keinen Anspruch auf Wochengeld, steht ihr nach der Entbindung für sechs Wochen ein Anspruch auf Entgelt vom Arbeitgeber und Vollversicherung zu. Dies betrifft in der Regel geringfügig Angestellte ohne Selbstversicherung.

# GLEICHSTELLUNG VON SCHULABSCHLÜSSEN MIT FACHEINSCHLÄGIGEN LEHRABSCHLÜSSEN

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) sieht vor, dass der Abschluss einer mindestens dreijährigen berufsbildenden mittleren oder berufsbildenden höheren Schule dem Abschluss einer facheinschlägigen Lehre in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht gleichgestellt ist.

Bisher gab es keine klare Regelung, was unter dem Begriff „facheinschlägig“ zu verstehen ist. Ein Erlass des Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) schafft nun Klarheit.

Im Erlass wird festgelegt, in welchen Lehrberufen nach erfolgreicher Absolvierung einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule kein Lehrvertrag und somit auch kein Ausbildungsvertrag mehr abgeschlossen werden darf. In diesen Fällen haben die Absolventen jedenfalls Anspruch auf einen Facharbeiterlohn.
Der Antritt zur Lehrabschlussprüfung ist auf freiwilliger Basis weiterhin möglich. Dies vor allem, um den Nachweis der beruflichen Qualifikationen zu erbringen und ein Lehrabschlusszeugnis zu erhalten.

**EIN PAAR BEISPIELE ZUR VERANSCHAULICHUNG:**

**Beispiel 1)**
Ein 18-jähriger Mann bewirbt sich um eine Lehrstelle im Lehrberuf Tischler. Er hat eine fünfjährige HTL für Innenraumgestaltung und Holztechnik erfolgreich absolviert. Der Abschluss eines Lehrvertrages ist, selbst auf ausdrücklichen Wunsch des Bewerbers, nicht mehr zulässig.

**Beispiel 2)**
Eine junge Frau hat eine Fachschule für wirtschaftliche Berufe bis zum Halbjahreszeugnis der 3. Schulstufe besucht. Sie bewirbt sich um eine Stelle als Restaurantfachfrau. Ein Lehrvertrag ist zulässig, da die Schule nicht erfolgreich absolviert wurde.

**Beispiel 3)**
Ein Bewerber für eine Lehrstelle im Lehrberuf Bürokaufmann hat eine allgemeinbildende höhere Schule (z.B. Gymnasium) mit Matura abgeschlossen: der Abschluss eines Lehrvertrages ist zulässig.

**TIPP für die Praxis:** Die Dokumentation des Ausbildungsweges eines Arbeitnehmers und die richtige Einstufung sind hinsichtlich des Tatbestandes „Lohndumping“ von enormer Wichtigkei

# RECHTSPRECHUNG: EINSTUFUNG EINES FACHARBEITERS NACH ABSOLVIERTER LEHRZEIT

Nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) ist der Lehrberechtigte verpflichtet, einen ausgelernten Lehrling mindestens drei Monate im erlernten Beruf weiterzuverwenden. Diese Verpflichtung trifft ihn dann, wenn die Lehrabschlussprüfung innerhalb der Lehrzeit erfolgreich abgelegt wird, oder das Lehrverhältnis laut Lehrvertrag endet.
Im gegenständlichen Fall absolvierte ein Arbeitnehmer die gesamte Lehrzeit als Hafner bzw. Platten- und Fliesenleger, die Lehrabschlussprüfung wurde noch nicht abgelegt.
Strittig war die richtige Einstufung für die geleistete Tätigkeit nach Ablauf der Lehrzeit – qualifizierter Helfer oder Facharbeiter.
Für die korrekte Einstufung war der Kollektivvertrag Hafner, Platten- und Fliesenleger heranzuziehen.
Bezugspunkt für die Einstufung ist die Tätigkeit des Arbeitnehmers. Es kommt daher in der Regel auf die Tätigkeitsmerkmale, den Inhalt der Arbeit und auf die tatsächlich vorwiegend ausgeübte Tätigkeit an. Der Grundsatz, dass sich die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nach den tatsächlich geleisteten Diensten richtet, gilt nicht immer:
Kollektivverträge können auf die facheinschlägige Ausbildung oder auf die formale Funktion des Arbeitnehmers, unabhängig vom tatsächlichen Tätigkeitsbereich im Betrieb abstellen. Dies gilt jedoch nur, wenn der Kollektivvertrag zumindest auch formale Voraussetzungen für die Einstufung ausdrücklich festlegt.
Unter einem Facharbeiter versteht das Gesetz einen Arbeitnehmer, der die Lehrabschlussprüfung erfolgreich abgelegt hat. Eine davon abweichende Bedeutung in einem Kollektivvertrag muss klar und unmissverständlich sein.
Beim anzuwendenden kollektivvertraglichen Tarif ist zu prüfen, ob es eine Unterscheidung zwischen Facharbeitern mit und ohne Lehrabschluss gibt. Weiters ist zu berücksichtigten, ob der anzuwendende Kollektivvertrag unter bestimmten Voraussetzungen eine Gleichstellung zwischen Facharbeitern und qualifizierten Helfern vorsieht.
Im gegenständlichen Kollektivvertrag für Hafner-, Platten- und Fliesenleger wird eine Unterscheidung zwischen Facharbeiter, qualifiziertem Helfer und Helfer getroffen. Zum Facharbeiter finden sich darin jedoch keine Einstufungskriterien.
Der Arbeitnehmer wurde deshalb mangels erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung als qualifizierter Helfer und nicht als Facharbeiter eingestuft.
Zusammenfassend kann gesagt werden: Der Begriff des Facharbeiters wird stets an die erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung angeknüpft.
Eine von diesem Begriff abweichende Bedeutung in einem Kollektivvertrag muss klar und unmissverständlich sein!

**MANUEL BLAICKNER, STB PETER BLIEM, MARION HÖLLWERTH, CONNY LANGHOFER, KURT SCHÖPPL, MELANIE RAINSBERGER, MAG. BIRGIT WÜNSCHE**

## WIR GRATULIEREN

## JULIA RANGETINER

... zur mit Auszeichnung bestandenen Prüfung zur diplomierten Buchhalterin

# ABSCHREIBUNG VON WIRTSCHAFTSGÜTERN DES ANLAGEVERMÖGENS: BETRIEBSGEWÖHNLICHE NUTZUNGSDAUER UND DIE DEUTSCHEN AFA-TABELLEN

*Bei Betriebsprüfungen werden zur Plausibilisierung der betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauern von beweglichen Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens vermehrt die deutschen AfA-Tabellen herangezogen. Der Beitrag erörtert das Verhältnis dieser empirischen Werte zur Regelung der betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer in § 7 des Einkommensteuergesetzes.*

## 1. EIN FALL ...

Im Rahmen einer Außenprüfung stellt der Betriebsprüfer die vom Unternehmen für bestimmte bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens angenommene betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer mit Hinweis auf die in den deutschen AfA-Tabellen für solche Wirtschaftsgüter vorgesehene Abschreibungsdauer in Frage.

## 2. ... UND SEINE STEUERRECHTLICHE WÜRDIGUNG

### 2.1. DIE DEUTSCHEN AFA-TABELLEN

Die vom deutschen Bundesfinanzministerium (BMF) herausgegebenen AfA-Tabellen dienen im Sinne einer grundsätzlich zulässigen Typisierung als Hilfsmittel zur Schätzung der Nutzungsdauer von Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens. Die in ihnen festgehaltenen Werte beruhen nach den Ausführungen des deutschen BMF (vgl. www.bundesfinanzministerium.de; Suchwort: „AfA-Tabellen“) auf von deutscher Rechtsprechung, Verwaltung und Wirtschaft allgemein anerkanntem Erfahrungswissen, das allerdings vorrangig technisch ausgerichtet ist. Die AfA-Tabellen stellen keine allgemein verbindliche Rechtsnorm dar, wenngleich sie für die deutsche Finanzverwaltung grundsätzlich bindende Dienstanweisungen bilden.

### 2.2. § 7 EINKOMMENSTEUERGESETZ UND DIE JUDIKATUR DES VERWALTUNGSGERICHTSHOFES

Gemäß § 7 des österreichischen Einkommensteuergesetzes (EStG) sind beim abnutzbaren Anlagevermögen die Anschaffungs- oder Herstellungskosten gleichmäßig verteilt auf die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer abzusetzen (Absetzung für Abnutzung). Die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer bemisst sich dabei nach der Gesamtdauer der Verwendung oder Nutzung. Der österreichische Verwaltungsgerichtshof legt diese gesetzliche Regelung wie folgt aus: „Die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer kann nicht mathematisch genau ermittelt werden; es ist eine Schätzung vorzunehmen, bei der sowohl die Umstände zu berücksichtigen sind, die durch die Art des Wirtschaftsgutes bedingt sind, als auch solche, die sich aus der besonderen Nutzungs-(Verwendungs-)form im Betrieb ergeben. Maßgebend ist somit die objektive betriebsindivduelle Nutzungsdauer ... Die Schätzung der betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer obliegt dem Steuerpflichtigen; die Behörde darf davon abweichen, wenn sich die Schätzung des Abgabepflichtigen als unzutreffend erweist.“ (Erkenntnisse vom 24.06.2003, GZ 99/14/0015 und vom 27. 4. 2017, GZ Ra 2015/15/0062)

### 2.3. FAZIT

Bei der Bestimmung der betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer nach § 7 EStG ist in einer objektiven Betrachtung die betriebsindividuelle Nutzungsdauer zu schätzen. Dabei ist sowohl auf die Art des Wirtschaftsgutes als auch auf seine besondere Verwendungsform im Betrieb Bedacht zu nehmen. Die deutschen AfA-Tabellen, welche vorwiegend die abstrakt-technischen Nutzungsdauern von Wirtschaftsgütern abbilden, sind deshalb nur bedingt geeignet, eine sorgfältige Schätzung der betriebsindividuellen technisch-wirtschaftlichen Nutzungsdauer in Frage zu stellen.

Allgemein gilt: Bei der Anwendung österreichischen Rechts geht nach dem Stufenbau der Rechtsordnung eine gesetzliche Regelung wie jene des § 7 EStG Weisungen auf Richtlinien- oder Erlassebene zwingend vor. Dienstanweisungen des deutschen BMF an die deutschen Finanzämter können in diesem Zusammenhang lediglich eine eingeschränkte faktische Indizwirkung entfalten, die durch betriebsindivuelle und/oder allgemeine, wirtschaftliche Gegebenheiten widerlegt werden kann.

**STB MMAG. DR. PETER PÜLZL**
**MAS (EUROPEAN LAW), LL.M.**

# RAIFFEISENBANK OBERPINZGAU STEHT VOR DEM START

**BEI DEN GENERALVERSAMMLUNGEN DER SECHS REGIONALEN RAIFFEISENBANKEN IM JUNI 2017 HABEN DIE MITGLIEDER ALS EIGENTÜMER DEM PROJEKT DER VERSCHMELZUNG ZUR RAIFFEISENBANK OBERPINZGAU MIT ÜBERWÄLTIGENDEN MEHRHEITEN ZUGESTIMMT. DIESER VERTRAUENSVORSCHUSS UNSERER MITEIGENTÜMER IST UNS ANSPORN FÜR DIE BEVORSTEHENDEN GROSSEN VERÄNDERUNGEN.**

Neben dem zunehmenden Verwaltungsaufwand stellen geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen wie Niedrigzinsniveau und Digitalisierung speziell kleine Regionalbanken vor neue Herausforderungen. Darauf reagieren wir vorausschauend und schaffen die organisatorischen Voraussetzungen, durch die unsere Beraterinnen und Berater für eine optimale Betreuung ihrer Kunden freigespielt werden.
Mit dem Zusammenschluss unserer sechs Raiffeisenbanken von Krimml bis Uttendorf zur leistungsfähigen „Raiffeisenbank Oberpinzgau“ bündeln wir Verwaltungsaufgaben und gewinnen Zeit, die wir nicht durch Personalreduktion einsparen, sondern in die persönliche Beratung investieren – ein wichtiger Schritt, um auch künftig für die Menschen aus unserer Region da zu sein. Einerseits mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Sie seit vielen Jahren persönlich kennen. Andererseits als verlässliche Regionalbank im Ort, die es sich zum Ziel gesetzt hat, ihre Kompetenz und Leistungsfähigkeit weiter zu steigern.

*Generalversammlung RB Bramberg, 9. Juni 2017.*

*Generalversammlung RB Mittersill-Hollerbach-Stuhlfelden, 14. Juni 2017*

**RAIFFEISENBANK OBERPINZGAU.
DIE BANK ZUM NUTZEN DER MENSCHEN
UND DER WIRTSCHAFT IN DER REGION.**

**Raiffeisen
Meine Bank im Oberpinzgau**

# GRUBER & PARTNER

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

**www.fritzenwallner-gandler.at**

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

5741 Neukirchen am Grv.,Schlosserfeld 344
T. 06565 6598, F. 06565 6598 450
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b
Tel. 06562 48658, Fax 06562 48658 440
office@fritzenwallner-gandler.at

**www.gruber-partner.at**

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

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

5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b
Fax 06562 48658 440

office@gruber-partner.at

**www.wt-pfg.at**

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

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

office@wt-pfg.at

fritzenwallner | gandler
wirtschaftstreuhand- und steuerberatungsgesellschaft mbh

Gruber&Partner
UNTERNEHMENSBERATUNG

pülzl
fritzenwallner
gandler
wirtschaftstreuhand- und steuerberatungsgesellschaft mbh

Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

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

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

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

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