



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

*Unsere neue
Website ist online*

SEITE 6 UND 7

*1 Jahr Datenschutz-
grundverordnung*

SEITE 13 BIS 16

*Personalverrechnung:
Alles rund um
den „Urlaub“*

EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser!

Das Thema Datenschutz hat uns im vergangenen Jahr mit der im Mai 2018 in Kraft getretenen EU Datenschutzgrundverordnung sehr intensiv beschäftigt. In seinem Beitrag „1 Jahr Datenschutzgrundverordnung“ informiert Sie Mag. Harald Thurner über aktuelle Entwicklungen im Bereich des Datenschutzes. Als Steuerberatungskanzlei sind wir uns bewusst, dass sensible und persönliche Daten besonders geschützt werden müssen. Herr StB. Mag. Thomas Fritzenwallner gibt Ihnen in seinem Beitrag nochmals einen Überblick über das von uns bereits verwendete Secure Mail-System (Seppmail).

Wir freuen uns, Ihnen unsere neu gestaltete Homepage vorstellen zu können. Besonders ans Herz legen möchten wir Ihnen unseren Erinnerungsservice und unseren kostenlosen Newsletter mit aktuellen Informationen. Kurze und informative Videos bieten einen schnellen Überblick über steuerlich relevanten Themen. Zusätzlich sind wir auf Facebook und Twitter zu finden.

Überdies dürfen wir Herrn Florian Schwab als neuen Mitarbeiter in unserem Team vorstellen und Frau Maria Kirchner zu ihrer bestandenen Buchhalter-Prüfung gratulieren.

Wie gewohnt finden Sie auch in dieser Ausgabe wieder interessante Informationen zu Steuern, Recht und Wirtschaft. In einem ausführlichen Beitrag beschäftigt sich Herr Stb. Dr. Peter Pülzl, LL.M. mit geringwertigen Wirtschaftsgütern und beabsichtigen Neuerungen im Rahmen des Steuerreformgesetzes 2019/2020.

Weitere Artikel befassen sich mit der spannenden Frage der Mehrfachversicherung und der Besteuerung von Gewinnen einer GmbH.

Unsere Steuerberater-Berufsanwältin Frau Maria Kirchner informiert sie umfassend über die Umsatzsteuer betreffend der Vermietung von Grundstücken sowie über das Thema der innergemeinschaftlichen Lieferung. Das Team der Personalverrechnung gibt einen ausführlichen Überblick über das Thema „Urlaub“, informiert Sie über eine aktuelle Rechtsprechung des EUGH betreffend Arbeitszeitaufzeichnungen und behandelt das Thema Hitze aus arbeitsrechtlicher Sicht.

„Die Zeiten ändern sich, und wir ändern uns in ihnen“. Unser Zukunftstag unter der Leitung von Markus Grund hat die Weichen für die weitere Entwicklung unserer Kanzlei gestellt, damit wir auch künftig für alle unseren Klienten ganz vorne mit dabei sind.

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre dieser Ausgabe unserer Kanzleizeitung Steuern & Trends und wünschen einen schönen Sommer.

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 Püzl,
MAS (European Law), LL.M.
Steuerberater - Kooperationspartner

INHALT

Seite 4	E-Mailverschlüsselung über unser SecureMail-System
Seite 5	Unsere neue Website ist online www.fritzenwallner-gandler.at
Seite 6 und 7	1 Jahr Datenschutzgrundverordnung
Seite 8 und 9	Geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG)
Seite 10	Kann ich mehrfach sozialversichert sein?
Seite 10	Wie wird der Gewinn einer GmbH besteuert?
Seite 11 – 16	Personalverrechnung
Seite 17 und 18	Umsatzsteuer: Vermietung von Grundstücken
Seite 18 und 19	Inneregemeinschaftlicher Erwerb
Seite 20 und 21	Info der Raiffeisenbanken des Oberpinzgaus
Seite 22	Gruber & Partner
Seite 23	Veränderungen am Markt

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

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

Püzl – 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

E-MAILVERSCHLÜSSELUNG ÜBER UNSER SECUREMAIL-SYSTEM (SEPPMAIL)

Die digitale Kommunikation ist aus dem privaten und dem geschäftlichen Alltag kaum noch wegzudenken. Damit verbunden ist jedoch auch die Gefahr des Datenverlusts bzw. -diebstahls und der Datenmanipulation. Nachrichten und Dateien mit hochsensiblen Informationen müssen täglich auf sichere und dennoch benutzerfreundliche Weise rund um die Welt ausgetauscht werden.

Warum Unternehmen Verschlüsselung brauchen

Um sowohl interne Daten als auch die der Kunden und Partner zu schützen, gibt es inzwischen eine Vielzahl an Gesetzen, Regulierungen und Anforderungen, welche Unternehmen zu befolgen haben. Darunter ist auf europäischer Ebene insbesondere die EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) zu nennen, die Unternehmen beachten müssen. Zudem ist uns der Schutz Ihrer Daten ein großes persönliches Anliegen.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, haben wir uns entschlossen, Ihnen künftig vertrauliche Informationen/Unterlagen per Mail nur mehr in verschlüsselter Form zukommen zu lassen. Wir verwenden dazu das Secure Mail-System der Firma Seppmail aus der Schweiz.

Ihre vertraulichen Bank- oder Steuerdaten auf dem elektronischen Weg von uns zu Ihnen oder umgekehrt leichte Beute eines Hackerangriffes werden können. Ihr Nutzen bei Verwendung des Systems besteht in der sehr großen Sicherheit der Datenübertragung zwischen Ihnen und unserer Kanzlei (und umgekehrt).

Informationen/Anleitungen zur Anmeldung, zur laufenden Verwendung unseres SecureMail-Systems und weiterführende Informationen zur Verschlüsselungsmöglichkeit Ihrer eigenen Mails über Zertifikate finden Sie auf unserer Homepage www.fritzenwallner-gandler.at/de/service_info/seppmail/.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Sie müssen daher künftig keine Angst mehr haben, dass

STB MAG. THOMAS FRITZENWALLNER

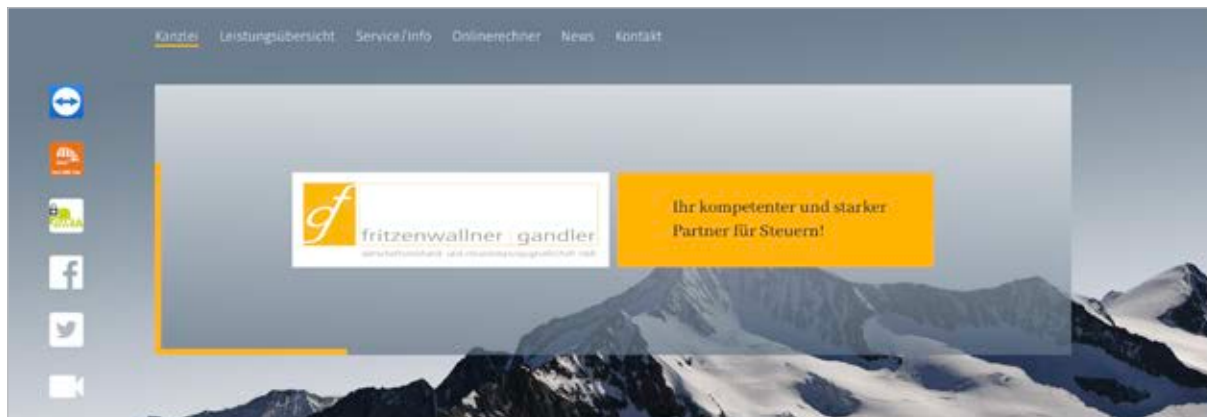
NEU IM TEAM FLORIAN SCHWAB, BA MBA



Jahr der Geburt	1989
Sternzeichen	Schütze
Hobbys	Golf
Ausbildung und bisherige Tätigkeit	– Handelsakademie Zell am See 2004 – 2009 – FH Kufstein 2010 – 2013 - Bachelorstudium Unternehmensführung – Austrian Institute of Management 2015 – 2017 (FH Burgenland) - MBA Fernstudium Unternehmensführung – Schwab Transport GmbH 2013 – 2019 - Disposition und Transportkalkulation
Arbeitsbereich	Bilanzierung, Steuerberater-Berufsanwärter
im Team seit	April 2019

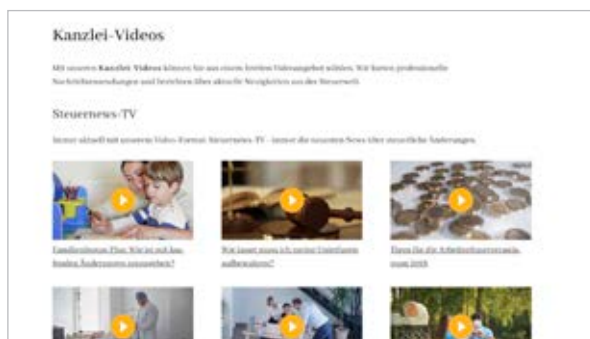
WWW.FRITZENWALLNER-GANDLER.AT – UNSERE NEUE WEBSITE IST ONLINE – WIR FREUEN UNS AUF IHREN BESUCH!

Werden Sie Fan auf Facebook! Folgen Sie uns auf Twitter!
 Als unser Fan erhalten Sie regelmäßig aktuelle steuerliche Informationen, News aus unserer Kanzlei und Tipps & Tricks für Privatpersonen und Unternehmer



Bilder, die bewegen: Erleben Sie unsere „Kanzlei-Videos“

Mit „Kanzlei-Videos“ bieten wir Ihnen gerne diesen hervorragenden, modernen Videoservice und vermitteln Ihnen in kurzer Zeit spannende Infos aus der Steuerwelt. Überzeugen Sie sich am besten gleich selbst und lassen Sie sich von einem der Themenvideos auf unserer Homepage inspirieren. Unsere „Kanzlei-Videos“ finden Sie unter www.fritzenwallner-gandler.at/videos



Erinnerungsservice

Als Steuerberater Ihres Vertrauens ist uns Ihre optimale Betreuung ein wesentliches Anliegen. Unser ganz spezielles Plus für Sie: Mit unserem Erinnerungsservice bieten wir Ihnen regelmäßig professionelle Unterstüt-

zung bei der Einhaltung Ihrer steuerlichen Termine. Woran Sie erinnert werden möchten, können Sie selbst bestimmen. Wählen Sie dafür einfach die gewünschten Fälligkeiten aus. Dann erhalten Sie kurz vor den jeweiligen Terminen eine Erinnerungs-E-Mail von uns.

www.fritzenwallner-gandler.at/de/service_info/erinnerungsservice/



Newsletter

Mit unserem kostenlosen Newsletter erhalten Sie aktuelle Informationen per E-Mail zugesandt. Einfach Ihren Namen und E-Mail-Adresse eintragen und absenden. Die Anmeldung zum Newsletter finden Sie unter: www.fritzenwallner-gandler.at/de/news/anmeldung_zum_newsletter/

Anmeldung zum Newsletter

Newsletter Anmeldung

Mit unserem kostenlosen Newsletter erhalten Sie aktuelle Informationen per E-Mail zugesandt. Einfach Ihren Namen und E-Mail-Adresse eintragen und absenden.

Mit einem * gekennzeichneten Felder sind Pflichtangaben.

Name:

E-Mail:

☐ Ich möchte den regelmäßigen Newsletter der Fritzenwallner - Gandler Wirtschaftsprüfung und Steuerberatungsgesellschaft nicht mit Informationen und Tipps erhalten. Meine Daten werden keinesfalls an Dritte weitergegeben. Mit der Einwilligung kann ich jederzeit per E-Mail an office@fritzenwallner-gandler.at zurückmelden. Zudem wird in jeder E-Mail ein Link zur Abmeldung weiterer Informationen.

1 JAHR DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG

Zur Erinnerung:

Am 26. Mai 2018 trat die Datenschutzgrundverordnung (EU-Verordnung) in Kraft. Alle Verarbeitungen personenbezogener Daten müssen die Anforderungen der DSGVO erfüllen. (Einzige Ausnahme: ausschließlich privat genutzte Daten)

DIE WICHTIGSTEN ANFORDERUNGEN IM ÜBERBLICK:

DSGVO: Die (wesentlichen) Pflichten des Verantwortlichen

1. **Nachweispflicht** (gegenüber der Behörde)
2. **Informationspflicht** (gegenüber Betroffener)
3. **Erfüllungspflicht der Betroffenenrechte**
4. Setzt geeignete **technische und organisatorische Maßnahmen**, um eine rechtmäßige Datenverarbeitung sicherzustellen (TOM's)
5. Pflicht zur **Implementierung von Datensicherheitsmaßnahmen** sowie Datenschutz durch Technikgestaltung und datenschutzfreundliche Voreinstellungen
6. Führung eines **Verarbeitungsverzeichnisses**
7. **Meldepflicht** von **Datenschutzverletzungen** an den **Betroffenen UND die Behörde**
8. Durchführung von **Risikoanalysen**
9. Datenschutzbeauftragter → **JA / NEIN**
10. DSFA → **JA / NEIN** (z.B.: Videoüberw. öffentlicher Bereich)
11. Information und **Schulung** der Mitarbeitenden
12. **Evaluierung** der TOM's und Schulungen



AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IN DER PRAXIS:

Vergleich 2017 und 2018 (Datenschutzbehörde Österreich)

www.dsb.gv.at | dsb@dsb.gv.at

Art	2017	2018
Beschwerden / Eingaben	489 (davon 156 Beschwerden und 333 Eingaben nach § 30 DSGVO 2000)	1.619
Amtswegige Prüfverfahren	93	129
Meldungen nach § 95a TKG	66	69
Rechtsauskünfte	2.239	4.052

Kommentar zum Vergleich 2017 und 2018:

Das Bewusstsein für die Themen Datenschutz, Datensicherheit und Rechte als Betroffener sind stark gestiegen. 1.619 Beschwerden im Jahr 2018 – eine **4-fach** höhere Anzahl als vor dem Inkrafttreten – zeigen dies.

Aussagen von Vertretern der Datenschutzbehörde im April 2019 lassen erkennen, dass die **Erfüllung der Rechenschaftspflicht** und damit der **Dokumentationspflicht** eine **KERN-pflicht** für alle Verarbeitenden von personenbezogenen Daten darstellt.

Auch das positive Zusammenarbeiten mit der Datenschutzbehörde wird als Grundvoraussetzung angesehen.

Arten von Anlässen für das Tätigwerden der Datenschutzbehörde

Als zwei wesentliche Anlässe werden

- das Tätigwerden aufgrund einer Beschwerde eines Betroffenen und
- das Tätigwerden von Amtswegen genannt.

Von Amtswegen werden derzeit sogenannte Schwerpunktbranchen auf Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung geprüft. Darunter fallen insbesondere die Gesundheitsbranche, Telekommunikationsbranche, Finanzbranche und die Versicherungsbranche.

Das Risiko, dass sich ein Kunde nicht beim Unterneh-

men beschwert, sondern sich direkt an die Datenschutzbehörde wendet, kann kein Unternehmen ausschließen.

Daher erscheint es sinnvoll und unerlässlich, das Thema Datenschutzgrundverordnung in der eigenen Organisation AKTIV zu behandeln und die wesentlichen Pflichten – siehe oben – zu erfüllen.

Gleichgültig ob Einpersonnenunternehmen, kleines Unternehmen oder größere Organisation – für alle gilt, dass **4 % des erwirtschafteten Gewinnes** als Maximalstrafe (andere Berechnungen für die Mindeststrafe und die maximalen Strafen für Großkonzerne) ausgesprochen werden können.

Fazit

Das wirtschaftliche Zusammenleben läuft seit 26. Mai 2018 mit der DSGVO – zum Schutz der Interessen der Betroffenen (Privatpersonen = Konsumenten) und zur Stärkung des Bewusstseins, dass persönliche Daten für immer mehr Geschäftszweige von hohem Wert sind (sein können).

Unterstützung bei der AKTIVEN Umsetzung der Anforderungen der DSGVO kann Mag. Harald Thurner bieten.
T 0664 24 34 670, ht@thurner-beratung.com

MAG. HARALD THURNER

GERINGWERTIGE WIRTSCHAFTSGÜTER (GWG): GRUNDSÄTZE UND BEABSICHTIGTE NEUERUNGEN IM RAHMEN DES STEUERREFORMGESETZES 2019/2020

Für die steuerliche Gewinn- und Überschussermittlung („Steuerbilanz“; Einnahmen-Ausgaben-Rechnung; Pauschalierungen ohne Abgeltung der Absetzung für Abnutzung; außerbetriebliche Überschussrechnungen wie zB bei Vermietungseinkünften) gilt: *Die Anschaffungs- oder Herstellungskosten von abnutzbaren Anlagegütern können als Betriebsausgaben abgesetzt werden, wenn diese Kosten für das einzelne Anlagegut 400 Euro nicht übersteigen (§ 13 erster Satz und § 16 Absatz 1 Ziffer 8 litera a letzter Satz des Einkommensteuergesetzes).*

Für den unternehmensrechtlichen Jahresabschluss („Handelsbilanz“) gilt: *Anschaffungs- oder Herstellungskosten geringwertiger Vermögensgegenstände des abnutzbaren Anlagevermögens dürfen im Jahr ihrer Anschaffung oder Herstellung voll abgeschrieben werden (§ 204 Absatz 1a des Unternehmensgesetzbuches).*

I. STEUERRECHT

1. Wahlrecht

Das **Wahlrecht für die Sofortabschreibung** geringwertiger Wirtschaftsgüter des abnutzbaren Anlagevermögens steht für jedes Wirtschaftsgut einzeln zu (Individualbetrachtung) und kann in jedem Wirtschaftsjahr unterschiedlich ausgeübt werden (kein Stetigkeitsgebot). Es kann zudem unabhängig von der Behandlung im unternehmensrechtlichen Jahresabschluss ausgeübt werden.

2. Wertgrenze

Geringwertige Wirtschaftsgüter des abnutzbaren Anlagevermögens sind solche, deren Kosten **400 Euro** nicht übersteigen. Bei vorsteuerabzugsberechtigten Unternehmern gehört die abziehbare Umsatzsteuer (= Vorsteuer) nicht zu den Anschaffungs- oder Herstellungskosten.

Mit dem **Steuerreformgesetz I 2019/2020** soll diese Grenze ab dem **Jahr 2020** (exakt: „für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2019 beginnen“) auf **800 Euro** und ab dem **Jahr 2021** auf **1.000 Euro** erhöht werden. Inwieweit dies aufgrund der aktuellen Regierungssituation (zeitgerecht) umgesetzt wird, ist momentan allerdings ungewiss.

3. Abnutzbares Anlagevermögen

Nur **abnutzbare Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens**, egal ob neu oder gebraucht, kommen für die Sofortabschreibung in Betracht. Unter das Anlagevermögen fallen nach dem Einkommensteuergesetz Wirtschaftsgüter, deren Verwendung oder Nutzung zur Einkünfteerzielung sich erfahrungsgemäß auf einen Zeitraum von mehr als einem Jahr erstreckt (§ 7 Absatz 1 des Einkommensteuergesetzes).

4. Anschaffungs- und Herstellungskosten, Einlagen

Nach dem Gesetzestext können nur **Anschaffungs- und Herstellungskosten** von geringwertigen Wirtschaftsgütern des abnutzbaren Anlagevermögens sofort abgesetzt werden. Nach den Einkommensteuer-richtlinien des Finanzministeriums bestehen allerdings keine Bedenken, auch bei einer **Einlage** von zunächst privat erworbenen abnutzbaren Anlagegütern (zB Einrichtungsgegenstände oder Werkzeuge) eine Sofortabschreibung vorzunehmen, wenn der Grenzbetrag von 400 Euro je Wirtschaftsgut im Umwidmungszeitpunkt nicht überschritten wird (EStR Rz 441).

5. Abschreibungszeitpunkt

Bei **Bilanzierern** hat die Sofortabschreibung im Jahr der Anschaffung, Herstellung oder Einlage zu erfolgen. Bei **Einnahmen-Ausgaben-Rechnern** und **Pauschalierern** (= vereinfachte Einkünfteermittlungen im betrieblichen Bereich) sowie **Überschussermittlern** (Einkünfteermittlung im außerbetrieblichen Bereich) ist die Sofortabschreibung dagegen grundsätzlich im Jahr der Bezahlung vorzunehmen. Auf den Zeitpunkt der Inbetriebnahme kommt es bei der Sofortabschreibung nicht an.

6. Einheitliches Wirtschaftsgut

Wirtschaftsgüter, die aus Teilen bestehen, sind als Einheit aufzufassen, wenn sie nach ihrem wirtschaftlichen Zweck oder nach der Verkehrsauffassung eine Einheit bilden (§ 13 vierter Satz des Einkommensteuergesetzes). Handelt es sich nach der Verkehrsauffassung demnach bei mehreren Wirtschaftsgütern um eine **wirtschaftliche Einheit**, ist steuerlich ein einheitliches Wirtschaftsgut anzunehmen. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Wirtschaftsgüter technisch oder nach Art, Stil oder sonstigem Verwendungszweck so aufeinander abgestimmt sind, dass darüber üblicherweise einheitlich disponiert wird und eine Trennung zum Verlust bzw zu einer massiven Einschränkung der selbständigen Nutzbarkeit des einzelnen Wirtschaftsguts führen würde.

Beispiele für einheitliche Wirtschaftsgüter sind:

Baugerüst; zur einheitlichen Verwendung bestimmter Werkzeugsatz; einheitliche Möbelgarnitur; mehrbändiges Bücherwerk; Kino- oder Theaterbestuhlung.

Nicht als einheitliche Wirtschaftsgüter werden angesehen: Schreibtisch mit Rollcontainer und Beistelltisch; PC mit Bildschirm, Drucker und Maus; Beleuchtungskörper (anders allerdings dann, wenn sie nach ihrem Erscheinungsbild eine räumliche Einheit

bilden); Geschäftseinrichtungen (anders nur dann, wenn die Geschäftseinrichtung Ausfluss einer einheitlichen künstlerischen Arbeit ist); Einkaufswägen in Geschäften.

Seilbahntickets in Form von Chipkarten gehören übrigens zum **Umlaufvermögen** des Seilbahnunternehmens und sind deshalb nicht als geringwertige Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens sofort abschreibbar. Dasselbe gilt auch für Skier oder Kostüme im Rahmen eines gewerbsmäßigen Verleihs.

7. Gemischt genutztes Wirtschaftsgut

Wird ein Wirtschaftsgut des Anlagevermögens auch privat genutzt, **kürzt der Anteil der privaten Nutzung nicht die maßgeblichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten**; die private Nutzung ist als Nutzungsentnahme zu erfassen (so die Verwaltungspraxis in Rz 3894 der Einkommensteuerrichtlinien). Ein Laptop mit Anschaffungskosten von 600 Euro wird deshalb nicht dadurch zu einem geringwertigen Wirtschaftsgut des abnutzbaren Anlagevermögens, weil sich der Privatanteil auf 40 % beläuft; vielmehr ist die Abschreibung des Laptops auf die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer (zumindest 3 Jahre bei neuen Geräten) zu verteilen, was zu einer jährlichen Absetzung für Abnutzung von 200 Euro und einem jährlichen Privatanteil von 80 Euro (40 % von 600 Euro, verteilt auf 3 Jahre) führt.

8. Zusammenhang mit dem Gewinnfreibetrag

Wird von der Sofortabschreibung Gebrauch gemacht, steht für geringwertige Wirtschaftsgüter des abnutzbaren Anlagevermögens ein **investitionsbedingter Gewinnfreibetrag** jedenfalls **nicht** zu (§ 10 Absatz 4 des Einkommensteuergesetzes).

II. UNTERNEHMENSRECHT

Im Unternehmensgesetzbuch wird der Begriff des **geringwertigen Vermögensgegenstandes** nicht gesondert definiert. Die im Einkommensteuergesetz vorgesehene Grenze (aktuell 400 Euro je Wirtschaftsgut) wird deshalb auch im unternehmensrechtlichen Jahresabschluss als grundsätzlicher Maßstab für die Geringwertigkeit herangezogen.

Unter **Anlagevermögen** werden Gegenstände verstanden, die bestimmt sind, dauernd dem Geschäftsbetrieb zu dienen (§ 198 Absatz 2 des Unternehmensgesetzbuches). Die im Steuerrecht normierte Jahresgrenze (siehe oben Punkt 3) entfaltet auch hier Indizwirkung.

STB DR. PETER PÜLZL, LL.M.

KANN ICH MEHRFACH SOZIALVERSICHERT SEIN?

Mehrfachversicherung in der Pensions- oder Krankenversicherung liegt vor, wenn mehrere versicherungspflichtige Erwerbstätigkeiten gleichzeitig oder hintereinander in einem Kalenderjahr ausgeübt werden. Dies entsteht, wenn z. B. neben einem Dienstverhältnis (ASVG-pflichtig) Einkünfte aus einer Tätigkeit auf selbständiger Basis (GSVG-pflichtig) erzielt werden.

Pensionsversicherung

Grundsätzlich können vorerst bei Mehrfachversicherung Beiträge in jedem System bis zur Höchstbeitragsgrundlage anfallen. Allerdings ist die Beitragsleistung des Versicherten mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt. Zuviel bezahlte Pensionsbeiträge werden dem Versicherten bei Pensionsanfall von Amts wegen oder auf Antrag auch schon früher zurückgezahlt. Unternehmer können einen entsprechenden Antrag bei der SVA stellen. ASVG-Beiträge werden zur Hälfte erstattet, GSVG-Beiträge in voller Höhe. Mittels eines Antrags auf Differenzvorschreibung kann aber die GSVG-Beitragsgrundlage auch vorläufig in einer Höhe

festgesetzt werden, die eine bestehende ASVG-Versicherung berücksichtigt (eine Entgeltbestätigung des Dienstgebers ist erforderlich). Sobald alle Beitragsgrundlagen dann endgültig feststehen, kann es zu Nachforderungen bzw. Rückzahlungen kommen.

Krankenversicherung

Auch bei der Krankenversicherung sind bei Mehrfachversicherung Beiträge an alle beteiligten Krankenkassen zu leisten. Ist man nun ASVG-krankenversichert, kann man für seine GSVG-pflichtigen Einkünfte analog zur Pensionsversicherung auch eine Differenzvorschreibung beantragen, oder es kann über Antrag an die SVA eine Beitragserstattung von 4 % vorgenommen werden.

Ein Mehrfachversicherter kann sich grundsätzlich bei jedem Arztbesuch die zuständige Krankenversicherung aussuchen.

STB MAG. JULIAN HOLLEIS

WIE WIRD DER GEWINN EINER GMBH BESTEUERT?

Eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) ist als Kapitalgesellschaft ein eigenes Steuersubjekt. Gewinne der GmbH unterliegen auf Ebene der Kapitalgesellschaft der Körperschaftsteuer. Diese beträgt 25 %.

Sofern Gewinne an natürliche Personen ausgeschüttet werden, unterliegen die ausgeschütteten Gewinnanteile auf Ebene der Gesellschafter der Kapitalertragsteuer in Höhe von 27,5 %. Der an den Gesellschafter ausgeschüttete Gewinn unterliegt somit einer Steuerbelastung von insgesamt 45,63 %.

Sollte die Kapitalgesellschaft Verluste erzielen, können diese nur auf Ebene der Kapitalgesellschaft verwertet werden (in Folgejahren abgezogen). Die Verluste können also grundsätzlich nicht auf den Gesell-

schafter übergehen.

Auch in wirtschaftlich nicht erfolgreichen Jahren muss eine Kapitalgesellschaft Körperschaftsteuer abführen (Mindestkörperschaftsteuer). Für alle ab dem 01.07.2013 neu gegründeten GmbHs beträgt die Mindestkörperschaftsteuer

- für die ersten fünf Jahre € 500,00 p. a.,
- für die nächsten fünf Jahre € 1.000,00 p. a. und
- danach € 1.750,00 p. a.

Für alle vor dem 1.7.2013 gegründeten GmbHs beträgt die Mindestkörperschaftsteuer € 1.750,00 p. a.

STB MAG. JULIAN HOLLEIS

PERSONAL- VERRECHNUNG

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG DER HÖCHSTGERICHTE AUS DEM ARBEITSRECHT

EuGH Urteil betreffend die Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit

Die spanische Gewerkschaft CCOO erhob vor dem Nationalen Gerichtshof eine Klage auf Feststellung der Verpflichtung der Deutschen Bank SAE, ein System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten.

Die Gewerkschaft vertritt die Auffassung, das mit diesem System die Einhaltung der vorgesehenen Arbeitszeit und der in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehene Verpflichtung, den Gewerkschaftsvertretern die Angaben über die monatlich geleisteten Überstunden zu übermitteln, überprüft werden könne. Nach Auffassung der CCOO ergebe sich Verpflichtung zur Einrichtung eines solchen Registrierungssystems nicht nur aus innerstaatlichen Rechtsvorschriften, sondern auch aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Arbeitszeitrichtlinie.

Die Deutsche Bank machte dagegen geltend, dass das spanische Gesetz lediglich vorsieht, nur die geleisteten Überstunden aufzuzeichnen und an die Arbeitnehmer

und ihre Vertreter zu übermitteln.

Der Nationale Gerichtshof hegte Zweifel an der Vereinbarkeit des spanischen Gesetzes mit dem Unionsrecht und hat den Gerichtshof dazu befragt.

Der EugH weist zunächst auf die Bedeutung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hin, das in der Charta verbürgt ist und dessen Inhalt durch die Arbeitszeitrichtlinie weiter präzisiert wird. Die Mitgliedsstaaten müssen dafür sorgen, dass den Arbeitnehmern die ihnen verliehenen Rechte zugutekommen.

Der Gerichtshof stellt fest, dass ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden kann, so dass es für die Arbeitnehmer

äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen.

Um die praktische Wirksamkeit der von der Arbeitszeitrichtlinie und der Charta verliehenen Rechte zu gewährleisten, müssen die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Es obliegt den Mitgliedsstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere der von ihm anzunehmenden Form, zu bestimmen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.

Umgelegt auf Österreich bedeutet das, dass jeder Arbeitgeber in der EU über ein (wohl gemeint: elekt-

ronisches) Zeiterfassungssystem verfügen muss, das objektiv, verlässlich und zugänglich ist.

Es stellt sich die Frage ob im Arbeitszeitgesetz vorgesehene Erleichterungen bei der Erfassung der Arbeitszeit gemeinschaftswidrig sind.

Darunter fällt z.B. § 26 Abs. 3 AZG, wonach nur die Dauer, aber nicht auch die Lage der Arbeitszeit aufgezeichnet werden muss, wenn man Arbeitsort und Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmt oder die Tätigkeit überwiegend in der Wohnung ausgeübt wird.

Nach § 26 Abs. 5a AZG sind bei schriftlich festgehaltenen fixer Arbeitszeiteinteilung nur die Abweichungen zu erfassen.

Die Umsetzung dieses Urteils liegt nun bei den Mitgliedsstaaten und wir werden Sie, was diese Entwicklung betrifft, auf dem Laufenden halten.

MIT FLIP FLOPS INS BÜRO?

Der letztjährige Sommer zählte zu den heißesten der Messgeschichte. Ob der heurige Sommer wieder überdurchschnittlich warm wird, oder doch nur Durchschnitt, das wird sich erst zeigen. Grund genug sich mit dem Thema Hitze aus arbeitsrechtlicher Sicht zu befassen.

Wenn die Temperaturen Richtung 30 Grad Marke steigen, dann kann es am Arbeitsplatz schon recht unangenehm werden und mancher hitzegeplagte Arbeitnehmer stellt sich die Frage wie hoch die Temperaturen in Arbeitsräumen sein dürfen.

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz heißt es lediglich, dass in Arbeitsräumen unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

§28 der Arbeitsstättenverordnung schreibt vor, dass die Lufttemperatur in Arbeitsräumen zwischen 19 und 25 ° C bei Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung betragen soll, bei Arbeiten mit normaler körperlicher Belastung ist dafür zu sorgen, dass die Raumtemperatur zwischen 18 und 24 ° C beträgt.

In der warmen Jahreszeit ist es geboten, dass die

Lufttemperatur 25 ° C bei Vorhandensein einer Klima- oder Lüftungsanlage nicht überschreitet. Fehlt eine Klimaanlage, dann müssen sonstige Maßnahmen ausgeschöpft werden, um die Temperatur nach Möglichkeit zu senken.

Es besteht demnach keine Verpflichtung des Arbeitgebers eine Klimaanlage zu installieren. Das Gesetz gebietet dem Arbeitgeber die Temperatur durch sonstige Maßnahmen zu senken, ohne diese zu konkretisieren.

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern und dafür zu sorgen, dass keine Gesundheitsgefährdungen entstehen. Besteht die Gefahr, dass es zu Unfällen durch hitzebedingte Konzentrationsmängel kommen kann, dann greift die Fürsorgepflicht früher. Sollte der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommen, dann empfiehlt es sich mit dem Arbeitgeber Rücksprache zu halten und ihn auf die unzumutbaren Arbeitsbedingungen hin-

zuweisen. Eines sollte man jedoch nicht tun: Einfach nach Hause gehen. Lässt man alles liegen und geht, ohne seinen Arbeitgeber zu informieren, dann kann im Schlimmsten Fall die Entlassung drohen.

Und wie sieht es mit sommerlicher Kleidung im Büro aus? Grundsätzlich unterliegt das Äußere eines Mitarbeiters den Persönlichkeitsrechten, es können jedoch betriebliche Interessen gegenüber den persönlichen überwiegen. Überall dort, wo eine bestimmte Kleidung nötig ist, um eine gewisse Glaubwürdigkeit auszustrahlen, hat der Arbeitgeber ein Mitspracherecht. So zum Beispiel im Bereich der Finanzdienstleistung oder

in bestimmten Branchen mit Kundenkontakt. Solche Kleidervorschriften finden sich dann in Dienstverträgen oder in allgemeinen Verhaltensvorschriften. Ein Nichteinhalten von Kleidervorschriften kann als Dienstpflichtverletzung gesehen werden und sogar zu einer Entlassung führen. So geschehen im bekannten „Goldketterl-Fall“: Ein Bankmitarbeiter hatte sich nicht davon abhalten lassen, eine massive Goldkette – ein Andenken an den verstorbenen Bruder – sichtbar zu tragen. Der OGH akzeptierte das als Entlassungsgrund. Nichtsdestotrotz ist es möglich und üblich Bekleidungs Vorschriften bei Rekordhitze zu lockern.

ALLES RUND UM DEN „URLAUB“

Der Sommer steht vor der Tür und viele freuen sich auf ihre wohlverdienten Auszeit. Dieser Artikel behandelt die wichtigsten Themen rund um den Urlaub.

Das Urlaubsgesetz (UrlG) regelt den Urlaubsanspruch und das Urlaubsausmaß für Arbeiter und Angestellte. Für freie Dienstnehmer und Volontäre besteht kein Urlaubsanspruch.

Darüber hinaus existieren für einige Arbeitnehmergruppen Sonderregelungen bzw. Ausnahmen, darunter fallen unter anderem Bauarbeiter, Nachtschwerarbeiter, Arbeitnehmer, die dem Landarbeitersgesetz unterliegen, Arbeitnehmer der Länder und Gemeinden sowie Bundesbedienstete.

Der Urlaubsanspruch

Der Anspruch auf Urlaub entsteht ab Eintritt für die ersten sechs Monate anteilig im Verhältnis zur zurückgelegten Dienstzeit. Nach Ablauf dieser ersten sechs Monate hat der Arbeitnehmer den vollen Urlaubsanspruch. Ab dem zweiten Urlaubsjahr entsteht der volle Urlaubsanspruch bereits bei Beginn des Urlaubsjahres. Der Urlaubsanspruch entsteht kraft Gesetzes und kann nicht abbedungen werden.

Das Urlaubsjahr entspricht grundsätzlich dem Arbeitsjahr. Das heißt, das Urlaubsjahr eines jeden Arbeitnehmers ist somit individuell und richtet sich nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses. Da dies in größeren Betrieben zu technischen Schwierigkeiten

führen kann, ist eine Umstellung auf das Kalenderjahr oder einen anderen Jahreszeitraum möglich.

Das Urlaubsausmaß

Der Urlaub wird grundsätzlich in Werktagen gemessen. Unter Werktagen versteht man die Tage von Montag bis Samstag, ausgenommen Feiertage. Es ist jedoch auch eine Bemessung in Arbeitstagen möglich.

Das Urlaubsausmaß beträgt

- bei weniger als 25 Arbeitsjahren 30 Werktage (= 5 Wochen bzw. bei 5-Tage-Woche 25 Arbeitstage)
- ab vollendetem 25. Arbeitsjahr 36 Werktage (= 6 Wochen bzw. bei 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage)

Der Verbrauch ist dann ebenfalls je nach Berechnungsart in Werk- oder Arbeitstagen abzuziehen.

Bei Teilzeitbeschäftigten kommt es zu einer Umrechnung des Urlaubsanspruches von Werktagen auf tatsächlich geleistete Arbeitstage. Das Urlaubsausmaß von fünf (bzw. sechs) Wochen bleibt immer gleich.

Urlaub - Anrechnungsbestimmungen

Die Zusammenrechnung und die Anrechnung von Dienstzeiten sind für das Ausmaß des Urlaubsan-

spruches bedeutsam. Es geht um die Frage, wann das 25. Dienstjahr vollendet wird und sich der Urlaubsanspruch von fünf auf sechs Wochen erhöht.

Unter Zusammenrechnung versteht man die Dienstzeiten, die der Arbeitnehmer beim selben Arbeitgeber ohne Unterbrechung zugebracht hat. Bei der Anrechnung werden andere Dienstzeiten und Zeiten der Ausbildung bis zu einem gewissen Ausmaß angerechnet. Das Maximum an anrechenbaren Zeiten (ausgenommen Fälle von Haftentschädigung) sind zwölf Jahre. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Vordienstzeiten zu fragen, die Nachweise sind an keine besondere Form gebunden, infrage kommen insbesondere Schul-, Hochschul- und/oder Dienstzeugnisse und Versicherungsnachweise. Wurden Zeiten parallel zurückgelegt (z.B. Studium neben Arbeitsverhältnis), so zählen derartige Zeiten nicht doppelt, sondern nur einfach.

Arbeitsverhältnisse oder selbstständige Tätigkeiten in einem EWR/EU Staat sind wie Dienstzeiten im Inland zu behandeln. Sie werden, vorausgesetzt, sie haben mindestens 6 Monate gedauert, ebenfalls als Vordienstzeiten angerechnet.

Urlaubsvereinbarung Einvernehmlicher Urlaubsantritt

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann. Es ist ein Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig.

Die Urlaubsvereinbarung ist an keine bestimmte Form gebunden, aus Beweisgründen empfiehlt es sich, die Urlaubsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

Urlaubsteilung

Nach dem Gesetzeswortlaut kann der Urlaub in zwei Teilen verbraucht werden, wobei ein Teil mindestens sechs Werktage (= fünf Arbeitstage) betragen muss. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber aber auch Tages-, Halbtagsurlaub oder Urlaub nach Stunden gewähren, muss es aber nicht.

Durchsetzung des Urlaubsverbrauchs

Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Duldung klagen. Ebenso wenig kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Urlaubsverbrauch zwingen. Ein einseitiger Urlaubsantritt ist grundsätzlich unzulässig und kann den Entlassungsgrund der Arbeitspflichtverletzung verwirklichen.

In Ausnahmefällen ist ein einseitiger Urlaubsantritt unter bestimmten Voraussetzungen trotzdem zulässig:

- Zur Durchsetzung des Urlaubsanspruchs bei Bestehen eines Betriebsrates und einem erfolglosen innerbetrieblichen Schlichtungsverfahren
- Zur notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes
- Für einen „persönlichen Feiertag“

Rücktritt von der Urlaubsvereinbarung

Eine Urlaubsvereinbarung kann grundsätzlich weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber widerrufen werden, jedoch besteht bei Vorliegen wichtiger Gründe ein beidseitiges Rücktrittsrecht.

Urlaubsvorgriff

Ein Urlaubsvorgriff bietet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, einen Teil des ihm erst im folgenden Jahr gebührenden Urlaubs bereits vorweg zu verbrauchen. Anwendung findet der Urlaubsvorgriff zumeist dann, wenn der Urlaubsanspruch für das laufende Jahr bereits verbraucht wurde oder der noch bestehende Urlaubsanspruch nicht mehr ausreicht, um beispielsweise eine längere Reise zu unternehmen. Der Arbeitnehmer erhält dadurch nicht mehr an Urlaub, es ändert sich jedoch die zeitliche Verteilung.

Ein Urlaubsvorgriff ist zulässig, muss aber zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Ohne Vereinbarung ist mangels Anhaltspunkten davon auszugehen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen zusätzlichen Urlaub ohne Anrechnung auf den künftigen Urlaub gewährt!

Das Urlaubsentgelt ist wie bei jedem anderen Urlaub auch, bereits mit Antritt des vorgegriffenen Urlaubs fällig.

TIPP: Zur Vermeidung eines Urlaubsvorgriffs kann auch ein unbezahlter Urlaub (= Karenzierung) gewährt werden.

Verjährung von Urlaub

Wird der Urlaub nicht innerhalb von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, konsumiert, verjährt er. Das heißt: Abgesehen vom ersten Arbeitsjahr verjährt Urlaub drei Jahre, nachdem er entstanden ist.

Diese Verjährungsfrist betrifft nur den Urlaubsanspruch, nicht jedoch die finanzielle Abgeltung des noch nicht verbrauchten Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für diese gilt die dreijährige Frist des §1486 ABGB (sofern nicht der jeweilige Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag eine kürzere Verfallsfrist vorsieht).

Wird Urlaub konsumiert, dann wird dieser vorrangig auf den ältesten Anspruch angerechnet, d.h. es wird immer zuerst der älteste noch bestehende Urlaub verbraucht.

In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden daran gehindert ist, den Urlaubsanspruch zu verbrauchen, kann eine Verjährung nicht eintreten.

Unbezahlter Urlaub (=Karenzierung)

Bei einem unbezahlten Urlaub ruhen die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers einerseits und die Entgeltpflicht des Arbeitgebers andererseits. Eine Karenzierung des Arbeitsverhältnisses kann jederzeit einvernehmlich vorgenommen werden (= vereinbarte Karenz). Davon zu unterscheiden sind Fälle, in denen das Gesetz einen Rechtsanspruch auf Karenz vorsieht, z.B. Elternkarenz. Die Vereinbarung einer Karenz ist z.B. dann denkbar, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr hat.

Betriebsurlaub

Darunter versteht man die Schließung des Betriebs bzw. von Betriebsteilen für einen bestimmten Zeitraum, während dem sich alle dort beschäftigten Arbeitnehmer im Urlaub befinden. Ein Betriebsurlaub kann nicht einseitig angeordnet werden, sondern muss mit jedem Arbeitnehmer individuell vereinbart werden. Dies geschieht zu meist im Arbeitsvertrag, kann aber auch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Dem Arbeitnehmer muss immer ein ausreichender Teil seines Urlaubsanspruchs für die persönliche Urlaubsplanung zur Verfügung stehen.

Urlaub und Krankheit

Erkrankung vor Antritt des Urlaubs

Wenn die Krankheit (oder der Unglücksfall) vor Abschluss der Urlaubsvereinbarung bekannt war, kann für die Zeit des Krankenstandes keine Urlaubsvereinbarung geschlossen werden. Tritt die Krankheit bzw. der Unglücksfall nach Abschluss der Urlaubsvereinbarung aber vor Urlaubsantritt ein, ist der Arbeitnehmer zum Rücktritt der Urlaubsvereinbarung berechtigt.

Erkrankung während des Urlaubs

Eine Erkrankung unterbricht den Urlaub, wenn die Krankheit länger als drei Kalendertage dauert. Diese mindestens vier Kalendertage müssen nicht unbedingt alle in den Urlaub fallen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer in den letzten zwei Tagen seines Urlaubs und dauert die Krankheit insgesamt länger als 3 Tage, dann zählen diese letzten zwei Tage des Urlaubs aufgrund der Erkrankung nicht mehr als Urlaub.

Achtung: Mehrere nicht zusammenhängende Krankheiten, die jeweils höchstens drei Tage dauern, werden nicht zusammengerechnet.

Der Urlaub wird nur so lange unterbrochen, als der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Es kommt also nicht darauf an, ob auch der Erholungszweck des Urlaubs (etwa wegen Bettruhe) beeinträchtigt ist. Es werden nur jene Krankheitstage nicht auf das Urlaubsausmaß angerechnet, die auf einen Werktag fallen.

Die Krankheit unterbricht allerdings den Urlaub dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat. Grobe Fahrlässigkeit ist nur dann anzunehmen, wenn eine ungewöhnlich auffallende Vernachlässigung einer Sorgfaltspflicht vorliegt und der Eintritt des Schadens als wahrscheinlich und nicht bloß als möglich voraussehbar ist.

Ebenso wenig wird der Urlaub unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt und aufgrund dessen erkrankt oder verunglückt. Davon sind nur entgeltliche Tätigkeiten umfasst.

Der Arbeitnehmer muss die Krankheit nach dreitägiger Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber melden und einen geeigneten Nachweis über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit erbringen (Krankenstandsbestätigung).

Erkrankt der Arbeitnehmer im Ausland, muss er – neben dem Attest des ausländischen Arztes – eine Bescheinigung vorlegen, mit der bestätigt wird, dass der behandelnde Arzt zur Ausübung des Berufes befugt ist. Wird die Behandlung in einem Krankenhaus durchgeführt, kann die Vorlage einer solchen Bescheinigung unterbleiben. Die Unterbrechung des Urlaubs führt zu keiner automatischen Verlängerung des vereinbarten Urlaubs.

Urlaub und andere Arbeitsverhinderungen Bekanntwerden vor dem Urlaubsantritt

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, kann kein Urlaub vereinbart werden (z.B. Krankenstand, Kur- oder Reha-Aufenthalt, Arztbesuch ect.). Wird ein Verhinderungsgrund erst nach Abschluss der Urlaubsvereinbarung bekannt, kann der Arbeitnehmer von der Urlaubsvereinbarung zurücktreten.

Bekanntwerden während des Urlaubs

Tritt die Arbeitsverhinderung erst während des Urlaubs auf, besteht ebenso die Möglichkeit zum Rücktritt. Wenn der Arbeitnehmer von der Urlaubsvereinbarung zurücktreten könnte, von diesem Rücktrittsrecht aber nicht Gebrauch macht, sind die Regeln zur Erkrankung während des Urlaubs analog anzuwenden. Der Urlaub wird dann automatisch unterbrochen.

Eine solche Unterbrechung wird z.B. angenommen bei einer Einberufung zum Präsenzdienst oder bei Auftreten eines Pflegebedarfs für einen nahen Angehörigen.

Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs behält der Arbeitnehmer den An-

spruch auf Entgelt; das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubs für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen. Welche Entgeltbestandteile bei der Berechnung des Urlaubsentgelts einzubeziehen sind, regelt ein eigens abgeschlossener Generalkollektivvertrag. Die Berechnung erfolgt nach dem sogenannten Ausfallsprinzip: dem Arbeitnehmer gebührt jenes Entgelt, das er verdient hätte, wenn er gearbeitet hätte.

Rückverrechnung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Urlaub verbraucht, als ihm zugestanden wäre, ist eine Rückverrechnung nur zulässig wenn das Arbeitsverhältnis durch

- unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
- verschuldete Entlassung endet.

Urlaubsablöse

Unter einer Urlaubsablöse versteht man eine Geld- oder sonstige vermögenswerte Leistung, die der Arbeitnehmer für den Nichtverbrauch des Urlaubs erhält. Eine Vereinbarung über eine Urlaubsablöse ist absolut nichtig. Der Arbeitnehmer kann deshalb seinen Urlaubsanspruch trotz einer Ablöse in Geld, dennoch konsumieren.

TIPP: Wird trotz des Ablöseverbots eine Urlaubsablöse vereinbart, ist dringend zu empfehlen, in der Vereinbarung ausdrücklich festzuhalten, dass der in Geld abgelöste Urlaub jederzeit in natura konsumiert werden kann, wobei in diesem Fall dann das dafür erhaltene Geld zurückzuzahlen ist.

**STB PETER BLIEM, MAG. CHRISTINE HOLLEIS, MARION HÖLLWERTH, PATRICK KRÖLL,
KURT SCHÖPPL, MELANIE RAINSBERGER UND MAG. BIRGIT WÜNSCHE**

UMSATZSTEUER: VERMIETUNG VON GRUNDSTÜCKEN

Im Steuerrecht gibt es den Begriff „Grundstücke“, welcher sowohl das „Gebäude“ (das Haus, die Wohnung, u.Ä.) und „Grund und Boden“ (das Grundstück) umfasst. Wird im Folgenden also über Grundstücke geschrieben, werden immer sowohl Grund und Boden als auch Gebäude gemeint.

Das Umsatzsteuergesetz legt fest, dass die **Umsätze aus der Vermietung und Verpachtung von Grundstücken grundsätzlich unecht von der Umsatzsteuer befreit sind**. Wenn Umsätze unecht von der Umsatzsteuer befreit sind, heißt das, dass auch kein Vorsteuerabzug geltend gemacht werden kann. Mit anderen Worten: man braucht keine Umsatzsteuer bezahlen, darf sich aber auch gleichzeitig keine Vorsteuer abziehen.

Vom Grundsatz der unechten Befreiung der Vermietung von Grundstücken gibt es aber folgende **Ausnahmen**:

Als erstes ist dabei die **Vermietung für Wohnzwecke** zu nennen. Wenn man anderen die Nutzung seines Grundstückes entgeltlich zur Verfügung stellt, damit diese ihren ständigen Wohnbedarf decken können, muss man für die daraus resultierenden Umsätze eine Umsatzsteuer in der Höhe von 10 % abführen. Außerdem fällt für die Vermietung von Autoabstellplätzen eine Umsatzsteuer im Ausmaß von 20 % an. Vermietet man also beispielsweise eine Wohnung und eine Garage, ist es wichtig, das Mietentgelt aufzuteilen, um eine unterschiedliche Besteuerung durchführen zu können.

20-prozentige Umsatzsteuern fallen auch für die Vermietung von **Betriebsvorrichtungen** an. Dazu zählen beispielsweise Betriebsanlagen oder Maschinen.

Weitere für unsere Region wichtige Ausnahmen sind die **Beherbergung in eingerichteten Wohn- und Schlafräumen sowie die Vermietung für Campingzwecke** – denn für Umsätze beider Sachverhalte ist eine Umsatzsteuer in der Höhe von 10 % abzuführen.

Für viele scheint sodann die Entscheidung günstig, eine Wohnung oder Ähnliches anzuschaffen, um diese touristisch vermieten zu können. Da man für die Beherbergung in eingerichteten Wohn- und Schlafräumen der Umsatzsteuerpflicht unterliegt, darf man sich unter anderem beim Kauf der Liegenschaft auch die

Vorsteuer abziehen. Nicht außer Acht lassen darf man dabei aber die sogenannte **Liebhabereiverordnung**. Unter diese Verordnung fallen Tätigkeiten, welche mittel- bis langfristig keinen Gewinn erwarten lassen. Solche Tätigkeiten gelten als steuerlich unbeachtlich. Diese Tätigkeiten sind dem privaten Bereich zuzurechnen und unterliegen somit nicht der Umsatzsteuer, gleichzeitig dürfen aber keine Vorsteuern geltend gemacht werden. Im umsatzsteuerrechtlichen Sinn kann Liebhabeerei nur bei solchen Tätigkeiten vorliegen, welche entweder unmittelbar in der privaten Lebensführung begründet sind oder der Vermögensvorsorge dienlich sind.

Als Beispiel kann eine Jagd herangezogen werden. Wenn ein Jäger für die Jagdpacht monatlich € 1.200,00 bezahlt (darin enthalten sind € 200,00 USt) und durch die erlegten Tiere monatlich „nur“ Einnahmen von € 500,00 (darin enthalten sind € 50,00 USt) erzielt, würde er jeden Monat ein Guthaben in der Höhe von € 150,00 USt geltend machen.

Liebhabeerei kann dann ausgeschlossen werden, wenn über einen absehbaren Zeitraum ein Gesamtgewinn zu erwarten ist. Bei der Bewirtschaftung von Eigenheimen, Eigentumswohnungen und Mietwohngrundstücken mit qualifizierten Nutzungsrechten beträgt der absehbare Zeitraum laut Liebhabereiverordnung 20 Jahre. Bei „großen“ Vermietungen muss ein Gesamterfolg nach 25 Jahren zu erwarten sein.

Um vor der Abgabenbehörde „beweisen“ zu können, dass keine Liebhabeerei vorliegt, muss eine sogenannte Prognoserechnung erstellt werden. Mit Hilfe dieser lässt sich erkennen, ab wann Gewinne aus der Vermietung zu erwarten sind. Eine Prognoserechnung muss nicht nur plausibel und nachvollziehbar sein, sie muss auch realistisch sein.

Optionsmöglichkeit zur Umsatzsteuerpflicht

Für die Vermietung und Verpachtung von Grundstücken zu Geschäftszwecken kann die Optionsmöglichkeit gem. § 6 Abs 2 UStG angewandt werden. Dadurch werden die sonst steuerfreien Vermietungs- und Verpachtungsumsätze mit einem Steuersatz von 20 % regelbesteuert. Dies ist allerdings nur möglich, wenn der Mieter das Grundstück zu mindestens 95 % für Umsätze verwendet, für die der Abzug der Vorsteuern nicht ausgeschlossen ist.

Was bedeutet die Optionsmöglichkeit eigentlich?
Da eine unechte Umsatzsteuerbefreiung auch nach-

teilig sein kann – beispielsweise, wenn Unternehmer ausschließlich an vorsteuerabzugsberechtigte Unternehmer leisten – wurde die Optionsmöglichkeit geschaffen. Vor etwaiger Optierung sollen Überlegungen hinsichtlich Steuervorteile angestellt werden. Man muss sich überlegen ob besser ist, unecht steuerbefreit zu sein oder besser, der Steuerpflicht zu unterliegen. Die Optionsmöglichkeit wird immer dann günstiger sein, wenn Leistungsempfänger stets vorsteuerabzugsberechtigte Unternehmer sind oder wenn hohe Investitionen getätigt werden müssen.

MARIA KIRCHNER

INNERGEMEINSCHAFTLICHER ERWERB

Wann handelt es sich um einen innergemeinschaftlichen Erwerb?

Von einem innergemeinschaftlichen Erwerb ist dann die Rede, wenn

- ein Gegenstand aus dem übrigen Gemeinschaftsgebiet (= EU) ins Inland (= Österreich) gelangt – eine **Warenbewegung über die Grenze ist notwendig**
- derjenige, der den Gegenstand erwirbt, ein **Unternehmer** ist und den Gegenstand für sein Unternehmen erwirbt
- der Lieferer ein **Unternehmer** (KEIN Kleinunternehmer) ist, welcher gegen Entgelt und im Rahmen seines Unternehmens handelt

Wo befindet sich der Ort des innergemeinschaftlichen Erwerbes?

Der Ort des innergemeinschaftlichen Erwerbes ist grundsätzlich dort, wo sich der Gegenstand am **Ende der Beförderung** oder Versendung (Bestimmungslandprinzip) befindet.

Was ist die Erwerbssteuer und wer muss sie berechnen?

Die **Umsatzsteuer auf den Erwerb von Gegenständen, welche von einem anderen EU-Land stammen**, wird **Erwerbssteuer** genannt.

Sie ist **vom Unternehmer selbst zu berechnen** und in die **Umsatzsteuervoranmeldung** aufzunehmen.

Gleichzeitig kann sie **als Vorsteuer abgezogen** werden (selbstverständlich nur dann, wenn der Erwerber den Gegenstand für sein Unternehmen erwirbt und die übrigen Voraussetzungen für den Vorsteuerabzug gegeben sind).

Wann entsteht die Steuerschuld?

Mit **Ausstellung der Rechnung**, spätestens jedoch mit Ablauf des dem Erwerb folgenden Kalendermonates, entsteht die Steuerschuld.

Welche Höhe hat die Erwerbssteuer?

Der Steuersatz richtet sich nach den Vorschriften des § 10 UStG – d.h. es werden die gleichen Prozentsätze wie bei der Umsatzsteuer im Inland angewandt, sprich entweder 20 % (19 %), 10 % oder 13 %.

Welche Merkmale muss die Rechnung beinhalten?

Wichtig ist, dass man dem im Ausland ansässigen Unternehmer, von dem man sein Produkt erwirbt, seine **österreichische UID-Nummer** bekannt gibt. Tut man das nicht, stellt der ausländische Unternehmer die Rechnung mit ausländischer Umsatzsteuer aus. **Diese kann nicht als Vorsteuer abgezogen werden und wird zum Kostenfaktor.** Ansonsten gelten die allgemeinen Bestimmungen zur Rechnungsausstellung.

Was sind Schwellenerwerber und welche Regeln gelten für sie?

Unter Schwellenerwerber fallen Unternehmer, die **nur unecht steuerbefreite Umsätze ausführen** (beispielsweise Kleinunternehmer, Physiotherapeuten, Psychotherapeuten), pauschalierte Land- und Forstwirte sowie juristische Personen, die nicht Unternehmer sind bzw. den Gegenstand nicht für ihr Unternehmen erwerben (beispielsweise Gemeinden).

Bei solchen Unternehmern ist beim innergemeinschaftlichen Erwerb die sogenannte **Erwerbsschwelle** von Bedeutung. Wird diese **überschritten** oder **verzichtet** man auf sie, gilt das Bestimmungslandprinzip. Das heißt, dass die oben genannten Regeln gelten.

Wenn die Erwerbsschwelle **nicht überschritten** wird, so gilt das **Ursprungslandprinzip**. Dies bedeutet, dass der österreichische Unternehmer dem ausländischen Unternehmer seine UID-Nummer nicht bekannt gibt und dieser somit steuerbar und steuerpflichtig in „seinem“ Ansässigkeitsland (in der Rechnung ist die ausländische USt ausgestellt) liefert.

Wann wird die Erwerbsschwelle überschritten?

Wenn der Gesamtbetrag der Erwerbe aus anderen EU-Mitgliedsstaaten entweder im vorangegangenen Kalenderjahr oder im laufenden Kalenderjahr den **Betrag von € 11.000,00 netto übersteigen**, wird die Erwerbsschwelle überschritten.

Wie kann man auf die Erwerbsschwelle verzichten?

Wenn man Schwellenerwerber ist, besteht die Möglichkeit, auf die Erwerbsschwelle zu verzichten. Dies

muss dem Finanzamt innerhalb der Frist zur Abgabe der Voranmeldung für den Voranmeldezeitraum **schriftlich erklärt werden**. Außerdem gilt die Verwendung einer UID-Nummer gegenüber dem ausländischen Lieferanten als Verzicht. Verzichtet man, ist man für zwei Jahre gebunden.

Die Theorie soll durch ein Beispiel veranschaulicht werden:

Der österreichische Kleinunternehmer Willi kauft in Deutschland bei Walter Handelswaren um

1) € 9.000,00

2) € 12.000,00

Sonst hat Willi im gesamten Kalenderjahr in keinem anderen EU-Land Gegenstände erworben.

Wie ist der Sachverhalt zu beurteilen?

- 1) Da der Erwerb unter der Erwerbsschwelle liegt, gibt Willi dem Walter seine UID-Nummer nicht bekannt. Also liefert Walter in Deutschland steuerbar und steuerpflichtig. Somit stellt er die Rechnung auch mit deutscher Umsatzsteuer aus (€ 9.000,00 + 19 % USt = 10.710,00). Es handelt sich um das Ursprungslandprinzip.
- 2) Da der Erwerb über der Erwerbsschwelle liegt, muss Will eine UID-Nummer beantragen und diese dem Walter mitteilen. Walter liefert dann steuerfrei (innergemeinschaftliche Lieferung). Und Willi muss in Österreich seinen innergemeinschaftlichen Erwerb versteuern. Da er als Kleinunternehmer nicht vorsteuerabzugsberechtigt ist, wird die Erwerbssteuer zum Kostenfaktor (€ 12.000,00 + 20 % USt = 14.400,00).

MARIA KIRCHNER



WIR GRATULIEREN

MARIA KIRCHNER, BA BA MA

... zur bestandenen Prüfung zur diplomierten Buchhalterin



RAIFFEISENBANK OBERPINZGAU FEIERT 125. GEBURTSTAG

Im Jahr 1894 wurde mit der Gründung der „Spar- und Darlehenskassenvereine“ in Bramberg, Uttendorf und Mittersill der Grundstein zu einer sozial verantwortlich, sicheren und stabilen Genossenschaftsbank gelegt. Gemeinsam mit den etwas später gegründeten Raiffeisenbanken Wald, Krimml und Neukirchen erfolgte im Jahr 2017 der Zusammenschluss zur heutigen Raiffeisenbank Oberpinzgau

Jubiläumsfest mit 850 Gästen

Das Jubiläum wurde im feierlich gestalteten Festzelt in Hollersbach von rund 850 Ehrengästen, Miteigentümern, Kunden und Mitarbeitern gefeiert. Das Team vom Familienhotel Finkau verwöhnte mit Unterstützung der Tourismusschulen Bramberg kulinarisch.

Der Festakt

Obmann Andreas Schweinberger begrüßte in seiner Einleitung die anwesenden Miteigentümer und Ehrengäste. Die ORF-Redakteurin Helene Voglreiter aus

Mittersill führte auf charmante und professionelle Art und Weise durch den Abend und gab gemeinsam mit Dir. Sepp Kröll einen spannenden und mit einigen Anekdoten gespickten Rückblick auf die Geschichte der jubilierenden Genossenschaft.

Für ihre Verdienste um Raiffeisen im Oberpinzgau wurden die vier langjährigen Geschäftsleiter Franz Stotter, Dir. Peter Hofer, Dir. Albert Bernhard und Dir. Sepp Kröll geehrt, die kürzlich in den wohlverdienten Ruhestand getreten sind.



Erfolgreiche Sportler

Die Raiffeisenbank Oberpinzgau fördert neben Vereinen und Institutionen auch zahlreiche Sportler aus der Region.

Anlässlich des Jubiläumsfestes präsentierten sich Elias Bacher (Skidoo), Alexandra Elmer (Klettern), Sarah Dreier (Skibergsteigen) sowie die Zwillinge Hansi und Manuel Innerhofer (Laufen und Berglaufen) und berichteten über Erfolge und Herausforderungen im Sport.

Solide und regionale Geschäftspolitik

„Vertrauen und Sicherheit haben für uns einen hohen Stellenwert. Wir setzen auf eine solide und regionale Geschäftspolitik, auf eine solide Eigenkapitalausstattung und auf Sicherheit. Ebenso wichtig in diesem Geschäftsmodell ist die Regionalität und die Möglichkeit einer Entscheidung vor Ort. Wir wollen Verantwortung für die Region übernehmen, in der wir selber leben und arbeiten und in der unsere Raiffeisenbank tief verwurzelt ist“, betonten die drei Geschäftsleiter Dir. Roland Kröll, Sandra Wenger und Dir. Helmut Bacher.

**Raiffeisenbank
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



Gruber & Partner
UNTERNEHMENSBERATUNG

WIR HELFEN
IHNEN BEIM
WACHSEN

UNTERNEHMENSBERATUNG

NIMMT WISSEN IN BETRIEB.



VERÄNDERUNGEN AM MARKT



Davon sind alle Unternehmen betroffen, auch wir als Steuerberater müssen an die Zukunft denken und rechtzeitig die richtigen Schritte setzen. Unsere Geschäftsführung und unsere Teamleiter haben daher einen Zukunftstag eingelegt und mit Markus Grund von einfach.anders an unserer Kanzleistrategie gearbeitet.



Der Tag im Tauriska Kammerlanderstall war wirklich sehr spannend und auch enorm arbeitsintensiv, aber es hat sich gelohnt. Wir konnten einige sehr wichtige Weichenstellungen für unsere Zukunft legen und damit sicherstellen, dass wir auch künftig für unsere Klienten ganz vorne mit dabei sind.



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



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,

Fotos: photoart-reifmueller, ingimage.com, Raiffeisenbank Oberpinzgau

Druck: Druckerei Hönigsmann GmbH, Schettbühl 3, A-5730 Mittersill