

KLIENTEN magazin

für Steuer- und Wirtschaftsrecht



Steuerhinterziehung ist kein Kavaliersdelikt

Steuerrecht

Die Selbstanzeige

Ab 1. Oktober 2014 kommt es im Finanzstrafgesetz zu Veränderungen. Ab dann werden bei der Selbstanzeige Aufschläge von bis zu 30% des angezeigten Betrages fällig, um Straffreiheit zu erlangen.

Grundsätzlich dient die Selbstanzeige dem Steuerpflichtigen dazu, Fehler, die ihm bei der Berechnung von Steuern und Abgaben passieren, den Behörden und Abgaben passieren, den Behörden zu melden ohne mit einer Strafe rechnen zu müssen. Somit braucht der Steuerpflichtige keine Angst zu haben, dass er mehr zu zahlen hat als den Betrag, der sich aus der Korrektur ergibt und der Staat bekommt Einnahmen, ohne extra eine Betriebsprüfung durchführen zu müssen. Somit für beide Seiten ein Gewinn.

Wichtig zu erwähnen ist, dass es natürlich auch bei Selbstanzeigen gewisse Beschränkungen betreffend der Straffreiheit gibt. Hier sind zwei Kategorien zu unterscheiden: Fehler aus

Fahrlässigkeit und Fehler aus Vorsatz. Bei Fehlern, die aus Fahrlässigkeit passieren, kann der Steuerpflichtige jederzeit eine Selbstanzeige erstatten. Dies ist auch dann noch möglich, wenn eine Betriebsprüfung bereits begonnen hat oder das Finanzamt eine Nachschau durchführt. Bei Fehlern aus Vorsatz muss die Selbstanzeige bis zum Beginn der Betriebsprüfung oder Nachschau erstattet werden, um Straffreiheit zu erlangen. Diese Beschränkung dient dazu, den Steuerpflichtigen zur Bekanntgabe von Fehlern zu bewegen, die er kennt. Somit kann er im Prüfungsverlauf nicht mehr auf Straffreiheit hoffen indem er, wenn die Behörde den Fehler findet, erst dann eine Selbstanzeige aufgibt.

In der Selbstanzeige muss der Steuerpflichtige den Fehler ausführlich erklären und alle bedeutsamen Umstände offenlegen, sodass die Behörde die Höhe der Korrektur feststellen kann. Darüber hinaus ist anzugeben, für welche Personen die Selbstanzeige gilt. Somit sollte bei einer GmbH in

Editorial



Arbeitnehmerveranlagung

Durch eine Arbeitnehmerveranlagung kann oft Geld vom Finanzamt zurückgeholt werden.

In folgenden Fällen macht eine Arbeitnehmerveranlagung jedenfalls Sinn: bei schwankenden Gehaltsbezügen; bei Arbeitgeberwechsel oder nicht ganzjähriger Beschäftigung, bei steuerlich absetzbaren Ausgaben, wie zB Sonderausgaben, Werbungskosten und außergewöhnlichen Belastungen, bei Verlusten oder Verlustvorträgen aus anderen Einkunftsarten und bei Absetzbeträgen, die bisher nicht berücksichtigt wurden oder zu einer negativen Einkommensteuer führen.

Und genau hier können wir Ihnen helfen und Sie tatkräftig unterstützen, damit Sie vielleicht auch einige zu viel bezahlte Euros wieder zurückbekommen. Man hat bis zu fünf Jahre Zeit diese Erklärungen beim Finanzamt einzureichen. Melden Sie sich und wir vereinbaren einen Termin, um Ihre persönliche Steuerpflicht zu durchleuchten.

Mitte Juni 2014 sind wir nun endlich in unser neues Büro in den Wirtschaftspark Söll übersiedelt.

Wir sind hochmotiviert und freuen uns Sie in unseren neuen Büroräumlichkeiten beraten zu dürfen. Vereinbaren Sie bitte einen Termin und gemeinsam finden wir die für Sie zugeschnittene perfekte Lösung!

Als besonderen Service haben wir alle unsere Klientenmagazine auf unserer Homepage online gestellt – Register „Aktuelles“.

Nutzen Sie unsere NEUE HOMEPAGE:
www.sbu-steuerberatung.at

Dipl.BW Gerhard Traunfellner MBA

Aus dem Inhalt:

Die Selbstanzeige	1
Der Umsatzsteuer One-Stop-Shop	2
Vorsicht bei telefonischen Anbringungen ..	3
Süßes und Saures	4
Arbeitsplatz nach Karenz	5
Erlass zum Arbeitgeberbegriff in Fällen internationaler Arbeitskräfteüberlassung	5
Innovationen vermarkten	6
Werbeaussagen – aus rechtlicher Sicht beim Wort genommen	7

der Selbstanzeige sowohl die GmbH als auch deren Vertreter (Geschäftsführer, Prokuristen) angeführt werden.

Die Straffreiheit tritt nach der Selbstanzeige jedoch nur dann ein, wenn der Betrag der Korrektur innerhalb eines Monats bezahlt wird. Diese Frist fängt bei Selbstberechnungsabgaben (zB Umsatzsteuer) mit der Erstattung der Selbstanzeige an, bei Fällen in denen die Behörde den Betrag erst feststellen muss (Einkommensteuer), mit der Mitteilung der Behörde (Bescheid). Zusätzlich zur Korrektur kann es bei der Einkommen- und Körperschaftsteuer zur Festsetzung von Anspruchszinsen kommen, wenn diese mehr als € 50,- ausmachen. Die Anspruchszinsen sind allerdings keine Strafe aufgrund des Finanzstrafgesetzes sondern stammen aus der Bundesabgabenordnung.

Sollte der Steuerpflichtige feststellen, dass die erstattete Selbstanzeige wiederum fehlerhaft war, kann er eine erneute Selbstanzeige einbringen. Allerdings wird in diesem Fall ein Zuschlag iHv 25% der Korrektur von der Behörde mittels Bescheid vorgeschrieben. Doch dieser Punkt ist einer der sich ab dem 1. Oktober 2014 ändern wird.

Durch die Änderungen im Finanzstrafgesetz mit 1. Oktober 2014 wird die Selbstanzeige eingeschränkt und vor allem teurer.

Bei Selbstanzeigen aus leichter Fahrlässigkeit bleibt der bisherige Status aufrecht. Diese können weiterhin auch im Laufe einer Betriebsprüfung oder Nachschau eingebracht werden. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit kommt es zu einer drastischen Verschärfung, wenn die Selbstanzeige anlässlich der Betriebsprüfung erstattet wird. Hier werden nun Zuschläge je nach Höhe der Korrektur fällig.

Bis zu einer Korrektur von € 33.000,- beträgt der Zuschlag 5% (max € 1.650,-), bis € 100.000,- beträgt der Zuschlag 15% (max € 15.000,-), bis € 250.000,- beträgt der Zuschlag 20% (max € 50.000,-) und bei einer Korrektur über € 250.000,- fällt ein Zuschlag von 30% an.

Durch diese Zuschläge will die Behörde erreichen, dass der Steuerpflichtige von sich aus, bereits ohne Ankündigung einer Betriebsprüfung oder Nachschau, eine Korrektur vornimmt. Das Taktieren und Abwarten, ob eine Betriebsprüfung kommt und erst dann eine Selbstanzeige zu erstatten, soll damit eingedämmt werden. Eine weitere Einschränkung entsteht bei der Einbringung einer Selbstanzeige, wenn für dieselbe Steuer oder Abgabe bereits eine Selbstanzeige eingebracht wurde. Somit wird es ab 1. Oktober 2014 nicht mehr möglich sein, eine fehlerhafte Selbstanzeige zu korrigieren. Daher gilt es dann noch mehr, in der Selbstanzeige alle wichtigen Punkte darzustellen und zu erfassen, um eine gültige Selbstanzeige einzubringen und damit zur Straffreiheit zu gelangen.

Ob diese Änderungen den gewünschten Erfolg von Mehreinnahmen für den Staat bringen, bleibt abzuwarten. Durch die Einführung der Zuschläge kann es dazu kommen, dass so mancher Steuerpflichtiger noch vor Ankündigung einer Betriebsprüfung eine Selbstanzeige einbringt. Andererseits könnte die Verschärfung der Regelungen aber auch dazu führen, dass sich Steuerpflichtige eher verschlossen geben und es im Prüfungsfall darauf ankommen lassen. Schließlich muss dann die Behörde alle abgabenrelevanten Umstände von Amts wegen ermitteln und bekommt sie nicht säuberlichst aufbereitet vom Steuerpflichtigen geliefert. Wie sich die Novelle bewährt, bleibt also abzuwarten.



Der Umsatzsteuer One-Stop-Shop

Mit Anfang 2015 treten EU-weit neue Leistungsordnungen für elektronisch erbrachte Dienstleistungen in Kraft, sofern diese an Nichtunternehmer erbracht werden. Um den dadurch entstehenden Mehraufwand für die Leistungserbringer zu reduzieren, werden sogenannte „Mini-One-Stop-Shops“ (kurz MOSS) eingerichtet.

In Umsetzung der Bestimmungen der EU-Mehrwertsteuerrichtlinie wurden durch das Budgetbegleitgesetz 2014 neue Leistungsordnungen beschlossen, die mit 1. Jänner 2015 in Kraft treten werden. Von der Neuordnung betroffen sind zunächst Telekommunikations-, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen, aber auch alle anderen elektronisch erbrachten sonstigen Leistungen. Darunter fallen zum Beispiel die Bereitstellung von Websites, Webhosting, die Bereitstellung von Software sowie deren Aktualisierung, die Bereitstellung von Datenbanken, Texten, Bildern und Musik oder die Erteilung von automatisiertem Fernunterricht.

Nach der bisherigen gesetzlichen Regelung werden diese Dienstleistungen in dem Land ausgeführt, in dem der leistende Unternehmer sein Unternehmen betreibt. Dies brachte bislang einen Wettbewerbsvorteil für jene Unternehmer, die sich in einem Niedrigsteuerland niedergelassen hatten. Schließlich konnten die Leistungen mit dem niedrigen Umsatzsteuersatz des Sitzstaates an die Konsumenten verrechnet werden.

Dies wird sich ab dem kommenden Jahr ändern. Dann nämlich gelten all die genannten Leistungen als in dem Land ausgeführt, in dem der Empfänger seinen Wohnsitz, Sitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat. Wo der Leistungserbringer seinen Sitz hat, ist dann unbeachtlich.

Damit sind aber umfangreiche Erhebungsarbeiten verbunden, da der Unternehmer den richtigen Leistungs-ort für jeden Umsatz ermitteln muss.

Um den daraus entstehenden Aufwand etwas zu reduzieren, sieht eine EU-Durchführungsverordnung Vereinfachungsregeln vor. Diese bestehen in Vermutungen und in Beweismitteln:

Vermutungen: Kann eine Leistung nur an einem bestimmten Ort empfangen werden (zB Telefonzelle) gilt die Vermutung der Ansässigkeit für genau diesen Ort. Bei Leistungserbringung über Festnetzanschlüsse ist der Ort des Anschlusses maßgeblich, bei mobilen Netzwerken der Ländercode der SIM-Karte.

Beweismittel: Kommt keine Vermutung zur Anwendung, muss der Unternehmer zwei einander nicht widersprechende Beweismittel vorlegen können. Darunter fallen etwa Rechnungsanschrift, IP-Adresse, Bankverbindung oder andere relevante Informationen. Mit drei derartigen Beweismitteln kann der Unternehmer sogar die oben genannten Vermutungen widerlegen.

Erbringt nun ein Unternehmer derartige Dienstleistungen an Kunden in vielen verschiedenen EU-Mitgliedstaaten, müsste er sich nach den allgemeinen Bestimmungen in jedem dieser Mitgliedstaaten für umsatzsteuerliche Zwecke registrieren, dort Umsatzsteuer-Voranmeldungen und -Jahreserklärungen abgeben sowie die Zahllasten begleichen. Hier setzt jedoch die zweite wesentliche Änderung an: Mit Anfang 2015 wird der sogenannte Mini-One-Stop-Shop – kurz MOSS – eingeführt, der es dem Leistungserbringer ermöglichen wird, sich nur in einem Land zu registrieren und seine diesbezüglichen umsatzsteuerlichen Verpflichtungen auch nur über diese eine Plattform abzuwickeln.

Wie funktioniert Mini-One-Stop-Shop (MOSS)?

Zunächst einmal ist MOSS eine freiwillige Einrichtung. Das bedeutet, dass jeder Unternehmer, der einschlägige Umsätze macht, entscheiden kann, ob er dieses System nutzen will oder nicht. Entscheidet sich ein Unternehmer für MOSS, muss er sich in dem EU-Land, in dem sein Unternehmen

den Sitz hat, registrieren. In Österreich erfolgt das über das Portal von FinanzOnline. Ab dem der Anmeldung folgenden Kalendervierteljahr kann MOSS dann verwendet werden. Wer dies bereits ab dem 1. Quartal 2015 tun will, muss sich daher noch heuer registrieren. Ab 1. Oktober 2014 wird dies möglich sein.

Erklärungszeitraum für MOSS ist stets das jeweilige Quartal, wobei die Erklärungen bis zum 20. Tag des dem Kalendervierteljahr folgenden Monats einzureichen sind. Bis zum selben Tag ist auch die sich aus der Erklärung ergebende Zahllast auf ein eigens für MOSS-Zwecke eingerichtetes Konto zu bezahlen. Von diesem Konto aus werden die Beträge an die entsprechenden Mitgliedstaaten weitergeleitet.

In der Erklärung sind die MOSS-relevanten Umsätze sowie die darauf entfallende Umsatzsteuer getrennt nach Steuersatz und Mitgliedstaat anzugeben, wobei alle Beträge in Euro zu erfassen sind. Gibt es in einem Quartal keine diesbezüglichen Umsätze ist trotzdem eine Erklärung (= Nullmeldung) abzugeben. Über die in der Erklärung gemachten Umsätze hat der Unternehmer Aufzeichnungen zu führen und 10 (!) Jahre aufzubewahren. Über Aufforderung sind diese Aufzeichnungen elektronisch zur Verfügung zu stellen.

Wie bereits erwähnt ist die Inanspruchnahme von MOSS für die Unternehmer freiwillig. Hat sich ein Unternehmer dafür entschieden, kann er dies aber auch jederzeit wieder beenden. Die Beendigung muss spätestens 15 Tage vor Ablauf eines Quartals elektronisch erklärt werden und gilt dann bereits für dieses Quartal. Allerdings löst die Beendigung eine Sperrfrist von zwei Quartalen aus, während dieser die Umsätze nach den allgemeinen Regeln erklärt werden müssen. Danach kann MOSS jedoch erneut in Anspruch genommen werden.

Im immer größer und undurchschaubarer werdenden Dschungel der Umsatzsteuer stellt das System dieser One-Stop-Shops sicher einen wesentlichen Schritt in die richtige

Richtung dar. Die Fülle an Ausnahmen, Berichts- und Meldepflichten entwickeln sich immer mehr zur Stolperfalle im Bereich der Umsatzsteuer, die ja eigentlich für Unternehmer neutral sein sollte. Jede Verwaltungsvereinfachung auf diesem Gebiet ist herzlich willkommen und lässt eine zarte Hoffnung auf weitere Maßnahmen zur Entlastung der Unternehmen aufkeimen.

Tip:

Wer Umsätze im Bereich der Telekommunikations-, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen oder andere elektronisch erbrachte sonstige Leistungen an Nichtunternehmer in anderen EU-Staaten erbringt, sollte sich noch heuer für den One-Stop-Shop anmelden. Nur dann können die damit verbundenen Vereinfachungen bereits ab Jänner 2015 in Anspruch genommen werden.

Vorsicht bei telefonischen Anbringen

Wer gerne telefonisch mit den Finanzbehörden verkehrt, sollte Vorsicht walten lassen. Nicht jedes Einvernehmen, das mit dem Mitarbeiter eines Finanzamtes am Telefon erzielt wird, bindet die Behörde.

In einem konkreten Fall wurde erst im vergangenen Mai vom neuen Bundesfinanzgericht eine Bescheidbeschwerde für zurückgenommen erklärt, weil der Beschwerdeführer einen Mängelbehebungsauftrag nicht rechtzeitig beantwortet hat.

Und das kam so: Ein Steuerpflichtiger hatte gegen einen Abgabenbescheid Beschwerde eingelegt und dies auch rechtzeitig getan. Allerdings wies seine Beschwerde Mängel auf, weshalb er vom Finanzamt einen Mängelbehebungsauftrag erhielt. Dieser Auftrag war mit einer Frist verbunden, bei deren Nichteinhaltung die Beschwer-

de als zurückgenommen gilt. Da der Beschwerdeführer die Mängel nicht innerhalb der gesetzten Frist beheben konnte, setzte er sich mit einem Mitarbeiter des Finanzamtes telefonisch in Verbindung, um eine Fristverlängerung zu erreichen. Diese wurde ihm daraufhin auch mündlich zugesagt und der Mangel innerhalb der – scheinbar – verlängerten Frist behoben.

Doch der Beschwerdeführer hatte seine Rechnung ohne das Bundesfinanzgericht gemacht. Dieses befand nämlich, dass Fristen von Mängelbehebungsaufträgen als behördliche Fristen zwar verlängert werden können, dafür aber ein schriftlicher oder elektronischer Antrag via FinanzOnline erforderlich ist. Telefonische Anbringen sind in diesem Fall im Gesetz nicht vorgesehen. Außerdem hätte das Finanzamt über die Bewilligung der Fristverlängerung einen Bescheid erlassen müssen. Und auch in diesem Fall sieht das Gesetz keine Möglichkeit vor, einen Bescheid telefonisch zu erlassen – Pech gehabt.

Fazit: Wenn's wirklich wichtig ist, dann mit der Post – zumindest mit der elektronischen.

 Sozial- und Arbeitsrecht

Süßes und Saures

In den letzten Monaten schaffte es ein arbeitsrechtlicher Fall aus Wien in die Schlagzeilen, der hohe mediale Wellen schlug. In einem berühmten Wiener Restaurant hat ein Arbeitnehmer seine selbst mitgebrachten Erdbeeren mit Zucker seines Arbeitgebers versüßt.

Nachdem der Arbeitgeber von diesem Sachverhalt Kenntnis erlangte, sprach er die Entlassung aus, welche letztendlich vom Arbeitsgericht als ungerechtfertigt beurteilt wurde.

*Im Folgenden soll ein kurzer **Überblick** über die wesentlichen **Voraussetzungen** für den Ausspruch einer **gerechtfertigten Entlassung** dargestellt werden:*

Formvorschriften

Will ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis einseitig beenden, so muss er grundsätzlich bestimmte Kündigungsfristen und Kündigungstermine einhalten. Im Gegensatz zu einer Kündigung beendet eine Entlassung das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung. Die Entlassung muss lediglich ausgesprochen werden und dem Arbeitnehmer zugehen.

Dabei ist zu beachten, dass Entlassungserklärungen erst dann als dem Arbeitnehmer zugegangen gelten, wenn sie in dessen „Machtbereich“ gelangen. Eine unter Anwesenden ausgesprochene Entlassung geht sofort zu, ein Brief dann, wann üblicherweise damit gerechnet werden kann, dass der Postkasten vom Arbeitnehmer entleert wird. Bei eingeschriebenen und nicht entgegengenommenen Briefen gilt der erste Tag der Abholfrist als Zustelltag.

Hinsichtlich der Erklärung ist zu beachten, dass grundsätzlich **keine Formvorschriften** bestehen (die Entlassung kann daher auch mündlich ausgesprochen werden) und auch der Entlassungsgrund muss in der Erklärung nicht genannt werden.

Die Verwendung einer bestimmten Form oder des Wortes „Entlassung“ ist dabei nicht notwendig. Es muss

men aber generell auch Handlungen in Betracht, welche den Arbeitnehmer vertrauensunwürdig erscheinen lassen oder aber auch Umstände, welche eine generelle Arbeitsunfähigkeit bewirken können (zB Verlust des Führerscheins bei einem Außendienstmitarbeiter).

Unverzüglichkeitsgrundsatz

Spricht der Arbeitgeber bei Kenntnis des Entlassungsgrundes die Entlassung nicht **unverzüglich** aus, so ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. Dieser Rechtsfolge liegt der Gedanke zu Grunde, dass der Entlassungsgrund so schwerwiegend die Vertrauensbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerrütten muss, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist nicht zumutbar ist. Bei einem zu langen Warten wird unterstellt, dass dieser Umstand gerade nicht vorliegt.

Bloße Verdachtsmomente erfordern noch kein unmittelbares Handeln des Arbeitgebers. Erst dann, wenn dem Arbeitgeber alle Einzelheiten über Grund und Person bekannt sind, muss der Arbeitgeber handeln. Die Einholung einer Rechtsauskunft wird



nur mit hinreichender Deutlichkeit die Absicht des Arbeitgebers erkennbar sein, dass er das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden will.

Wichtiger Grund

Damit eine Entlassung gerechtfertigt ist, muss ein wichtiger Grund vorliegen, welcher dem Arbeitgeber die **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses** auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist **unzumutbar** macht.

Welche Gründe dafür in Betracht kommen, ist für Arbeiter und Angestellte nach wie vor unterschiedlich geregelt. Neben strafbaren Handlungen und Ehrverletzungen kom-



dem Arbeitgeber aber ebenso zugebilligt wie die Einhaltung betriebsinterner Hierarchien. Kann die Entlassung nur durch den Geschäftsführer ausgesprochen werden, so kann ein Vorgesetzter warten, bis der Geschäftsführer wieder erreichbar ist. Ein Zögern des Vorgesetzten mit der Verständigung des Geschäftsführers geht aber zu Lasten des Arbeitgebers.

Ist Diebstahl automatisch immer ein Entlassungsgrund?

Eine strafbare Handlung des Arbeitnehmers, die er zu Lasten seines Arbeitgebers begeht, berechtigt grundsätzlich zum Ausspruch einer Entlassung. Eine strafgerichtliche Verurteilung ist nicht notwendig. Der Arbeitgeber kann daher auch dann noch eine Entlassung aussprechen, wenn das Strafverfahren durch Diversion oder wegen Geringfügigkeit eingestellt wird.

Bei einem Diebstahl kommt es auch auf den **Wert eines Deliktobjekts** nicht an, so dass auch der Diebstahl von Sachen mit geringem Wert eine Entlassung rechtfertigt. Von diesem Grundsatz macht die Rechtsprechung dann eine Ausnahme, wenn es sich um eine „nahezu wertlose“ Sache handelt und besondere Umstände für das Fehlen der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung sprechen. Als Gründe kommen in Betracht: Umstände, unter denen die Tat begangen wurde wie eine Zwangslage oder Anstiftung, der Kontrast der Tat zum sonstigen Verhalten des Arbeitnehmers und das Alter und die Einsichtsfähigkeit des Arbeitnehmers.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Fragen im Zusammenhang mit Entlassungsgründen immer heikel sind. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben sind hier eine genaue Analyse des Sachverhalts und ein rasches Vorgehen gefragt. Wie die Rechtsprechung stets betont, ist die Frage des Vorliegens eines Entlassungsgrundes von den Umständen des Einzelfalles abhängig, so dass jeder Vorfall gesondert betrachtet werden muss.



Arbeitsplatz nach Karenz

Arbeitnehmer, welche ihren Karenzurlaub nach dem MSchG/VKG in Anspruch nehmen, haben nach Rückkehr aus der Karenz Anspruch, in der gleichen Verwendung weiterbeschäftigt zu werden, zu der sie seinerzeit vertraglich aufgenommen und auch tatsächlich eingesetzt worden waren. In einem aktuellen Fall (OGH 25.6.2014, 9 ObA 50/14i) war eine Arbeitnehmerin vor der Karenz als Verkaufsleiterin eines Hotels beschäftigt. Während der Karenz wurden die Verkaufsabteilungen zweier weiterer Hotels desselben Konzerns mit der Verkaufsabteilung des ersten Hotels zusammengelegt und die bisherige Stellvertreterin zur Leiterin bestellt. Die neue Leiterin war im selben Büro, am selben Schreibtisch und mit denselben Arbeitsmitteln wie zuvor die karenzierte Arbeitnehmerin beschäftigt. Das Aufgabengebiet der Verkaufsleitung blieb gleich, die nunmehrige Leiterin war jedoch für die Verkaufsabteilungen von drei Hotels zuständig. Nachdem in einem Vorprozess entschieden wurde, dass die betroffene Arbeitnehmerin nicht verpflichtet ist, bei gleichen Bezügen eine untergeordnete Stelle anzunehmen, beantragte der Arbeitgeber die gerichtliche Zustimmung zur Kündigung wegen Wegfalls der Stelle.

Der OGH bestätigte die Feststellungen der Vorinstanzen, dass sich zwar der Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin geändert hat, da dieser nunmehr die Verkaufsabteilung von drei Hotels und zwanzig Mitarbeitern anstelle von einem Hotel und zehn Mitarbeitern umfasst, der Aufgabenbereich im Übrigen aber unverändert blieb und auch an derselben Örtlichkeit und mit denselben Betriebsmitteln verrichtet wurde.

Aus diesen Gründen war die Argumentation des Arbeitgebers, dass der bisherige Arbeitsplatz weggefallen sei und deshalb eine betriebsbedingte Kündigung vorliege, unzutreffend.

Erlass zum Arbeitgeberbegriff in Fällen internationaler Arbeitskräfteüberlassung

Ist ein Arbeitnehmer im Auftrag seines Arbeitgebers vorübergehend in einem anderen Staat tätig, so stellt sich die Frage, welcher Staat die Einkünfte aus dieser Auslandstätigkeit besteuern darf. In diesem Zusammenhang sind Doppelbesteuerungsabkommen zu beachten, welche eine Zuteilung der Besteuerungsrechte festhalten.

Vom Grundsatz, dass der Tätigkeitsstaat die Einkünfte besteuern darf, wird durch die 183-Tage-Klausel eine Ausnahme gemacht. Dafür müssen 3 Voraussetzungen vorliegen: Danach behält der Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers dann sein Besteuerungsrecht, wenn

- (1) der Arbeitnehmer sich im Tätigkeitsstaat nicht länger als 183 Tage innerhalb eines bestimmten 12-monatigen Zeitraums aufhält,
- (2) der Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat nicht ansässig ist und
- (3) dort auch über keine Betriebsstätte verfügt.

In Fällen der internationalen Arbeitskräfteüberlassung folgt nunmehr das BMF (Erlass BMF-010221/0362-VI/8/2014) einem Erkenntnis des VwGH (2009/13/0031), nach welchem

der Arbeitgeberbegriff der 183-Tage-Klausel im Sinne eines „wirtschaftlichen Arbeitgebers“ zu verstehen ist. Es ist daher nicht entscheidend, mit wem der Arbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, sondern wer die Vergütungskosten wirtschaftlich trägt, was in den Fällen der Arbeitskräfteüberlassung in der Regel der Beschäftiger ist.

Diese Ansicht führt dazu, dass ins Ausland überlassene Arbeitnehmer unter Umständen schon ab dem ersten Tag von der österreichischen Steuerpflicht befreit sind, während korrespondierend bei nach Österreich überlassenen Arbeitnehmern Steuerpflicht ebenso bereits ab dem ersten Tag besteht.

Im angesprochenen Erlass finden sich nähere Aussagen darüber, was als Überlassung zu verstehen ist, wie mit Inbound-Fällen (nach Österreich überlassene AN) und Outbound-Fällen (ins Ausland überlassene AN) umzugehen ist, sowie über die Sonderfälle Deutschland und Schweiz und die zeitliche Anwendbarkeit des Erlasses.

Finanzen und Betriebswirtschaft

Innovationen vermarkten

Neue Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle sind nur dann erfolgreich, wenn sie vom Markt auch aufgenommen werden. Erst die erfolgreiche Vermarktung macht ein neues Produkt zu einer Innovation. Damit Sie zielgerichtet zum gewünschten Erfolg kommen, können Sie der folgenden „Roadmap“ folgen.

In der ersten Station „Ideenregen“ stellt sich die Frage, ob Sie ausreichend gute Ideen als Grundlage für neue Produkte und Dienstleistungen haben. Sollte das nicht der Fall sein, sind die geeigneten Ideengewinnungstechniken einzusetzen. Und hier gibt es erheblich mehr als nur „Brainstorming“. Die Bandbreite reicht von der Osborne-Checkliste über die 6-Hüte-Technik von De Bono bis hin zu TRIZ.



Download:

Wenn Sie die Innovationsroadmap (zB in A3) ausdrucken und mit dieser arbeiten wollen, so können Sie diese samt detaillierterer Anleitung kostenlos unter office@orange-cosmos.com anfordern.

In der zweiten Station „Ozean der Verzettlung“ stellt sich die Frage, ob Sie ein System haben, um aus den vorliegenden Ideen auch die Besten auszuwählen? Dann kommen Sie zur „Flussmündung der Priorisierung“: Ein Projektplan wird entwickelt, der

aufzeigt, was zu welcher Zeit mit welcher Priorität zu erfolgen hat, damit man auch konzentriert zum Ziel findet. Oft begeht man bei Innovationen ob der tollen Funktionen des Produktes den Fehler, die Zielgruppe viel zu breit anzugehen, da man der

Meinung ist, dass das Produkt für jeden oder sehr viele geeignet wäre. Die Zielgruppen sollten jedoch stets ganz klar und scharf segmentiert werden. Dies bringt meist mehr Erfolg, da Sie die Zielgruppen besser ansprechen können. Darüber hinaus benötigt man auch nicht immer für jede Zielgruppe alle Funktionen. Ein Übermaß an Funktionen erzeugt zu hohe Kosten, die der Kunde nicht bereit ist zu bezahlen. Hier sollte man sich stets am Pfad des Kundennutzens halten, dh der Kunde soll auch genau jenen Nutzen erhalten, den er sich erwartet. Das Produkt muss nun kalkuliert werden. Der aufgrund der Kosten entstehende Preis ist aber nicht unbedingt der Preis, den ein Kunde für den Nutzen bereit ist zu bezahlen. Darüber hinaus sind die Kosten auch von der Absatzmenge abhängig. Jede Absatzmenge erzeugt andere Preise. Wählen Sie die geeignete Absatzmengen-Preisfunktion, bei der der beste Ertrag erwirtschaftet wird. Darüber hinaus sollten Sie intelligente Preismodelle einsetzen, welche dann auch die nötigen Margen erzeugen. Ein neues Produkt soll ja nicht unbemerkt auf den Markt kommen. Dh nicht nur der Kunde, sondern auch die Konkurrenz wird auf Ihr Angebot reagieren. Kennen Sie die Mitbewerber ausreichend und die Fallstricke, in die Sie tappen könnten? Wie agieren Sie beispielsweise, wenn der Mitbewerb mit Preissenkungen reagiert? Nun kommen wir zum „reißen den Fluss des Marktzugangs“: Haben Sie für Ihr neues Leistungsangebot die optimalen Vertriebswege festgelegt und bestehen ausreichend Marktzugänge und Konzepte, bzw wie können Sie eventuell vorhandene Marktbarrieren überwinden? Im Rahmen des „Vertriebskrokodils“ beschäftigen Sie sich mit Ihrer internen Vertriebsorganisation. Denn diese kennt Ihre neuen Produkte womöglich auch noch nicht gut genug und hat Vorbehalte. Vermeiden Sie diese „Bremswirkungen“ indem Sie Ihre Organisation klar strukturieren und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen setzen. Im nächsten Schritt ist zu prüfen, ob Sie Pilotkunden gewinnen können, die sowohl als Testkunde

als auch als Referenz zur Verfügung stehen? Und gelingt es in der Folge die Erfahrungen beim Pilotkunden auf die laufende Produktion bzw Erbringung der Dienstleistung zu übertragen? Danach sollte man sich um seine Vertriebspartnerschaften kümmern, hierbei die Aufgabenteilungen regeln, um somit eine effektive Brücke auf den Markt zu schlagen. Versäumen Sie nicht Instrumente einzusetzen, die Ihr Produkt, Ihre Dienstleistung oder Ihr Geschäftsmodell zu einer Marke werden lassen (zB Markensteuerrad). Eine Marke soll die nötige Attraktivität erzeugen. Die Marke erzeugt im Kopf des Kunden das Bild, dass Sie die Nummer 1 für seine Problemlösung sind, da mit Ihrer Marke kurz und prägnant Ihr Leistungsversprechen und damit der gebotene Nutzen sichtbar werden. Verlaufen Sie sich in der Folge nicht im Labyrinth der Werbung. Für jede Art von Zielgruppe ist klar festzulegen, wie die Kommunikationskanäle laufen sollen. Man kann in der Werbung viel Geld verbrennen, daher sind Kommunikationsmaßnahmen, erwartete Wirkungen und Kosten genau festzulegen und in das Budget bzw den Businessplan einzubauen. Auf dem „Highway der Umsetzung“ wird es nun ernst. Sind alle Entscheidungen so kraftvoll, dass Sie, Ihre Mitarbeiter und Kooperationspartner nun so auf die Ideenumsetzung fokussiert sind, damit auch die konsequente Umsetzung gelingt? Und sind ausreichend zeitliche und finanzielle Mittel vorhanden, dass die Innovationsvermarktung auch erfolgreich sein kann? Der Markteinführungsplan und der Businessplan sind in der Folge mittels Controlling zu steuern. Es ist stets zu prüfen, ob die Zielvorgaben eingehalten und die festgelegten Verantwortungen wahrgenommen werden. Wer diesen Weg konsequent beschreitet wird nicht vom „Pleitegeier“ verfolgt und erreicht das „Füllhorn des Erfolges“. Wenn Sie die Innovationsroadmap (zB in A3) ausdrucken und mit dieser samt detaillierterer Anleitung kostenlos unter office@orange-cosmos.com anfordern.


 Recht Allgemein

Werbeaussagen – aus rechtlicher Sicht beim Wort genommen

Bei Werbeaussagen, in denen Versprechen für die Zukunft abgegeben werden, ist ein Unternehmer gut beraten, vorher abzuklären, ob er diese versprochene Leistung in der Zukunft auch einhalten kann oder einhalten wird wollen. Das hat der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung 4 Ob 115/13 k vom 20.1.2014 klar gemacht.

Im konkreten Fall hatte sich der Oberste Gerichtshof (OGH) mit einer Werbebotschaft vom Telekommunikationsanbieter A1 Telekom zu beschäftigen. Im Jahr 2007 bewarb das Unternehmen ein Kombipaket, bestehend aus Internet-, Mobilfunk- und Festnetztelefondienstleistungen zum Preis von € 19,90 pro Monat für die Dauer der Vertragslaufzeit bzw ein Leben lang.

Vier Jahre später wurde von jenen Kunden mit dem Kombipaket zusätzlich eine jährliche Servicepauschale von € 15,- gefordert. Als Zusatzleistungen wurden eine vergrößerte Mailbox sowie mehr Speicherplatz auf der Online-Festplatte in Aussicht gestellt und der Entfall des Pauschalbetrags von € 100,-, welcher ursprünglich für den Fall einer nicht ordnungsgemäßen Retournierung der ADSL-Ausstattung vereinbart war. Für den Fall, dass die Kunden diese Vertragsänderung nicht akzeptieren, räumten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen aufgrund einer nicht ausschließlich begünstigenden Änderung der Vertragsinhalte das Sonderkündigungsrecht ein. Die Bundesarbeiterkammer begehrte, dass dem Unternehmen solche aggressiven Geschäftspraktiken verboten werden und klagte auch auf Unterlassung unlauterer Geschäftspraktiken im Sinne des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG).

Schon die II. Instanz (Oberlandesgericht Wien) sprach im gegenständlichen Fall aus, dass die Werbeanündigung „kommt auf die Dauer der Vertragslaufzeit ein monatliches Grundentgelt in der Höhe von 19,90 EUR... zur Verrechnung“ so zu verstehen ist, dass das Grundentgelt auf die Dauer der Vertragslaufzeit garantiert wird und daher Preiserhöhungen während der gesamten Laufzeit des Vertrags nicht erfolgen dürfen. Das Oberlandesgericht Wien ließ jedoch die Revision an den OGH zu. Dieser sollte klären, ob ein Unternehmer unlauteren Wettbewerb betreibt, wenn er während eines Dauerschuldverhältnisses ein höheres als das ursprünglich vereinbarte Entgelt fordert, obwohl dies vorher vertraglich ausgeschlossen wurde. Unlauteren Wettbewerb betreibt jemand, der aggressive oder irreführende Geschäftspraktiken anwendet.

Die Entscheidung des OGH in diesem Fall ist richtungsweisend, denn das Höchstgericht hat sich auf die Seite der Kunden gestellt. Wenn ein Unternehmen seinem Kunden trotz Werbung und vertraglicher Zusage ein gleichbleibendes Grundentgelt für

die Dauer der Vertragslaufzeit zusagt und während der Laufzeit aber zusätzliche Entgelte für nicht bestellte und wirtschaftlich nicht werthaltige Leistungen (Internet-Service-Pauschale) verrechnet, liegt eine Irreführung des Kunden vor.

Der OGH erblickt im Aufdrängen von entgeltlichen nicht bestellten Zusatzleistungen eine aggressive Geschäftspraktik im Sinne des § 1a Abs 1 UWG: demnach gilt eine Geschäftspraktik als aggressiv, wenn sie geeignet ist, die Entscheidungs- oder Verhaltensfreiheit des Marktteilnehmers in Bezug auf das Produkt durch Belästigung, Nötigung oder durch unzulässige Beeinflussung wesentlich zu beeinträchtigen und ihn dazu zu veranlassen, eine geschäftliche Entscheidung zu treffen, die er andernfalls nicht getroffen hätte.

Eine Kündigung des Vertrags über Mobilfunk-, Internet- und Festnetzanschluss ist für den Kunden mit Unannehmlichkeiten verbunden und bis zur Neuinstallation der notwendigen Geräte hat er eine Unterbrechung der Internetverbindung hinzunehmen. Weiters muss sich der Kunde Zeit für das Sondieren der Angebote

der Mitbewerber seines bisherigen Telekommunikationsanbieters nehmen. Daher ist nicht auszuschließen, dass ein Kunde die neuen Vertragsbedingungen akzeptiert, um diesen Mühen und Unannehmlichkeiten aus dem Weg zu gehen. Darin sieht das Höchstgericht eine Machtposition des Unternehmers, nämlich eine aggressive Geschäftspraktik im Sinne des § 1a UWG, weil die Kunden – um Mühen und Unannehmlichkeiten zu vermeiden – veranlasst wurden, die Vertragsbedingungen zu akzeptieren, obwohl sie sie unter anderen Umständen nicht akzeptiert hätten.

Die höchstgerichtliche Entscheidung hat daher bewirkt, dass der Telekommunikationsanbieter Telekom A1 in zukünftigen Werbeaussagen nicht mehr irreführende Angaben machen darf und den Kombi-Paket-Kunden die Internetservice-Pauschale nicht mehr verrechnen darf.

Es ist daher Vorsicht geboten bei Werbeversprechen wie „lebenslang“, „ein Leben lang“ oder „für die Dauer der Vertragslaufzeit“. Nachträgliche Änderungen des zuvor vereinbarten Entgelts oder der zuvor vereinbarten Leistung sind dann nicht mehr zulässig.

Kanzleiecke



Wald 32/8, 6306 Söll | Tel.: 05333/20380-0 | www.sbu-steuerberatung.at

Unser Ziel ist es, die jeweils steuerlich und wirtschaftlich optimalste Lösung für Sie zu finden!

Unser Leistungsspektrum geht über die Standardleistungen der Finanzbuchhaltung, Lohnverrechnung, Jahresabschlusserstellung und Steuererklärungen dort hinaus, wo es sinnvoll und nötig ist. Wir decken genau jene Leistungen ab, die der mittelständische Unternehmer für eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmensführung und einen langfristigen Vermögensaufbau benötigt.



Member of MANAGEMENT CENTER NORD
www.managementcenternord.at



Medieninhaber und Herausgeber: dbv-Verlag, A-8010 Graz, Geidorfgürtel 24. **Verlagspostamt:** A-8010 Graz. **Richtung/Blattlinie:** Das Klientenmagazin gibt unabhängige Information über Recht und Wirtschaft. **Hersteller:** dbv Druck-, Beratungs- und Verlagsges.m.b.H. Inhalt: Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages und der Autoren ist ausgeschlossen.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung, wie zB Künstler/In, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter. **Erscheinungsdatum:** 11.9.2014; **nächste Ausgabe:** 20.11.2014.