

KLIENTEN magazin

für Steuer- und Wirtschaftsrecht



Mit unseren Steuertipps zum Jahreswechsel sparen Sie Bares!

 Steuerrecht

Steuertipps zum Jahreswechsel

Das Jahr 2013 nähert sich rasch seinem Ende. Um die Steuerlast für dieses Jahr noch zu vermindern, bleibt in manchen Fällen nicht mehr sehr viel Zeit. Denn für viele Steuertipps gilt der Grundsatz: Am 32. Dezember ist es zu spät.

Für Unternehmer:

Unternehmer, die ihren Gewinn nicht mittels Bilanz sondern durch **Einnahmen-Ausgaben-Rechnung** bzw Überschussrechnung ermitteln, haben im Regelfall ein einfaches Mittel zur Hand, ihren steuerlich relevanten Gewinn zu beeinflussen: Da es im Regelfall auf den Zu- bzw Abfluss von Zahlungen ankommt, kann durch vorgezogene Zahlungen, Vorauszahlungen oder verschobene Einnahmen das Ergebnis entsprechend gesteuert werden. Zu beachten ist bei bestimmten Vorauszahlungen jedoch, dass diese nur dann im Jahr der Zahlung geltend gemacht werden können, wenn sie das

laufende und das folgende Jahr betreffen, ansonsten muss der Aufwand periodengerecht verteilt werden. Weiters werden Vorauszahlungen an die SVA der gewerblichen Wirtschaft nur mehr anerkannt, wenn sie auf einer möglichst genauen Schätzung der Nachzahlung für das laufende Jahr basieren – es können also keine beliebig hohen Anzahlungen mehr als Betriebsausgabe geltend gemacht werden.

Obwohl im Zuge des Abgabenänderungsgesetzes 2012 als Maßnahme zur „Reichenbesteuerung“ stark eingeschränkt, handelt es sich beim **investitionsbedingten Gewinnfreibetrag** um einen noch immer interessanten Steuervorteil. Denn zusätzlich zum Grundfreibetrag in Höhe von € 3.900,-- können alle natürlichen Personen unabhängig von der Gewinnermittlungsart zusätzlich bis zu 13% des Gewinnes durch bestimmte Investitionen als Gewinnfreibetrag geltend machen. Für die ersten € 175.000,-- des Gewinnes beträgt der Freibetrag 13%, für die nächsten € 175.000,-- 7% und für die folgenden € 230.000,-- 4,5%. Insgesamt

Editorial



Jahreswechsel auf 2014!

Vor dem Jahreswechsel ist die Arbeitsbelastung bei jedem sehr groß. Vieles muss unbedingt noch vor dem 31.12. erledigt werden (für Bilanzierende gilt dies, wenn sich das Wirtschaftsjahr mit dem Kalenderjahr deckt). Trotzdem sollte man sich ausreichend Zeit nehmen, um seine Steuersituation nochmals zu überdenken.

Je nachdem, ob Sie Bilanzierer sind oder Ihre Einkünfte mit einer Einnahmen/Ausgaben Rechnung ermitteln. Es gibt für alle verschiedene Steuertipps, um den zu versteuernden Gewinn und somit die Steuerbelastung zu optimieren.

Bei all diesen Schritten und Vorarbeiten können wir Sie tatkräftig unterstützen und die richtigen Schritte setzen. Wichtig ist nur, dass Sie sich vor dem Jahreswechsel noch mit uns in Verbindung setzen. Wir prüfen auch, ob es eventuell von Vorteil wäre, die Art der Gewinnermittlung zu wechseln und die laufende Buchhaltung umzustellen.

Hat sich im Jahr 2013 etwas an Ihrer steuerlichen Situation geändert oder wollen Sie vorab Ihre Steuerbelastung schon wissen, sollten Sie mit uns einen Termin vereinbaren um die Auswirkungen bzw. die Steuerhöhe zu berechnen und eventuell noch heuer dagegen zu steuern.

Wir wissen wie's geht!

Die neuesten Infos und Tipps sehen Sie auf unserer Homepage www.sbu-steuerberatung.at

SBU Wirtschaftstreuhand und Steuerberatungs GmbH

Dipl.BW Gerhard Traunfellner MBA

Aus dem Inhalt:

Steuertipps zum Jahreswechsel	1
Das neue Rechtsmittelverfahren	2
Die e-Rechnung an den Bund	3
Pflegekarenz und Pflegeteilzeit	4
Zuviel bezahltes Entgelt und gutgläubiger Verbrauch!	5
Neue Werte in der Sozialversicherung 2014	6
Businessplanerstellung bei Nachfolgen und Übernahmen	6
Haftungsausschluss für leichte Fahrlässigkeit des Subunternehmers?	8

können ab der Veranlagung 2013 daher nur mehr € 41.450,- (statt bisher € 96.100,-) als investitionsbedingter Gewinnfreibetrag steuermindernd geltend gemacht werden. Voraussetzung ist jedoch, dass die Investition noch im laufenden Jahr getätigt wird. Will man den daraus resultierenden Steuervorteil daher optimal nutzen, sollte der voraussichtliche Gewinn für das laufende Jahr noch vor Jahresende geschätzt werden. Ihr Steuerberater wird Sie dabei gerne unterstützen und Sie auch dahingehend beraten, ob die getätigten Investitionen bereits ausreichen oder es vielleicht sinnvoll ist, noch rasch begünstigte Wertpapiere zu kaufen.

Wer **umsatzsteuerrechtlich** als **Kleinunternehmer** gilt und somit keine Umsatzsteuer in Rechnung stellen muss, sollte vor Jahresende überprüfen, ob er Gefahr läuft, die Umsatzgrenze von € 30.000,- (zuzüglich fiktiver Umsatzsteuer) im laufenden Jahr zu überschreiten. Das hätte nämlich den Verlust der Steuerbefreiung und – falls die Umsatzsteuer den Kunden nicht nachverrechnet werden kann – unangenehme Steuernachzahlungen zur Folge. In diesem Fall sollten mögliche Einnahmen daher unbedingt ins nächste Jahr verschoben werden.

Unternehmer, die sozialversicherungsrechtlich als **Neue Selbstständige** gelten und gegenüber der Sozialversicherungsanstalt erklärt haben, die Versicherungsgrenze nicht zu überschreiten, sollten vor Jahresende unbedingt überprüfen, ob dies für 2013 auch tatsächlich zutrifft. Sollte sich nämlich erst im Zuge der Veranlagung herausstellen, dass die Einkünfte über der Grenze liegen, muss neben den Beiträgen auch ein Beitragszuschlag in Höhe von 9,3% bezahlt werden. Wer der Versicherungsanstalt aber noch heuer mitteilt, dass die Versicherungsgrenze für das Jahr 2013 überschritten wird, kann zwar den Eintritt der Versicherungspflicht und die damit verbundenen Beiträge nicht verhindern, sich aber zumindest den Beitragszuschlag sparen.

Für Dienstnehmer:

Was für Unternehmer die Betriebsausgaben sind, sind für nichtselbstständige Erwerbstätige die **Werbungskosten**.

Wer in seiner Arbeitnehmerveranlagung Ausgaben für Fortbildung, Fachliteratur, Arbeits- oder Kommunikationsmittel, doppelte Haushaltsführung etc steuermindernd geltend machen möchte, sollte darauf achten, dass die entsprechenden Zahlungen auch tatsächlich noch vor dem 31. Dezember getätigt werden. Wie bei der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung gilt auch hier: Wer Ausgaben vorzieht, kommt früher zu seiner Steuerersparnis.

Für alle Steuerzahler:

Seit der Veranlagung 2012 können Beiträge zu anerkannten Religionsgemeinschaften (Kirchenbeitrag) bis zu einem Höchstbetrag von € 400,- als **Sonderausgaben** abgesetzt werden. Wer diesen Betrag für heuer noch nicht ausgenutzt hat, kann dies mit steuerlicher Wirkung noch bis Jahresende tun.

Gerade in der Zeit um Weihnachten kommt auch Spenden meist eine große Bedeutung zu. Neben humanitären Einrichtungen sind mittlerweile auch Spenden an freiwillige Feuerwehren und zum Zwecke des Umwelt- und Tierschutzes sowie an Dachverbände zur Förderung des Behindertensportes steuerlich abzugsfähig. Voraussetzung ist jedoch, dass der Spendenempfänger in der diesbezüglichen Liste des Finanzministeriums aufscheint und dass die Spende mit einem Beleg nachgewiesen werden kann. Neben schriftlichen Spendenbestätigungen sind zum Nachweis natürlich auch Kontoauszüge geeignet.

Viele **außergewöhnliche Belastungen** wie zB selbst getragene Arzt- und Kurkosten, Kosten für Brillen und Zahnersatz etc wirken sich steuerlich nur aus, wenn sie den einkommensabhängigen Selbstbehalt (6% bis 12% des Einkommens) übersteigen. Sofern derartige Ausgaben planbar sind, könnte es von Vorteil sein, sie derart in einem Kalenderjahr zu bündeln, dass die Ausgaben den Selbstbehalt überschreiten. So könnte man etwa einen anstehenden Zahnarzttermin noch im Dezember statt im Jänner wahrnehmen oder seinem Zahnarzt eine Anzahlung überweisen.

Bis zu dem Kalenderjahr, in dem ein Kind sein 10. Lebensjahr vollendet, können **Kinderbetreuungskosten** als außergewöhnliche Belastung ohne Selbstbehalt abgezogen werden. Pro Kind und Kalenderjahr stehen dabei bis zu € 2.300,- zur Verfügung. Umfasst sind nicht nur die unmittelbaren Kosten der Kinderbetreuung sondern auch Verpflegungskosten, Bastelgeld, Kosten für Nachhilfe bzw für Kurse die Wissen vermitteln oder bei denen sportliche Betätigungen im Vordergrund stehen. Sogar die Kosten für die Betreuung der Kinder während der Ferien sind bis zum Höchstbetrag von € 2.300,- abzugsfähig. Es zahlt sich also aus, die entsprechenden Belege aufzubewahren bzw von der Betreuungseinrichtung anzufordern.

Das neue Rechtsmittelverfahren

Gerade einmal vor 11 Jahren ins Leben gerufen ist er ab 1. Jänner 2014 auch schon wieder Geschichte: der Unabhängige Finanzsenat (UFS). An diesem Tag übernimmt nämlich das neu geschaffene Bundesfinanzgericht dessen Aufgaben. Im Rechtsmittelverfahren in Abgabensachen gibt es daher im kommenden Jahr so manche Änderungen.

Haben bis Ende des Jahres 2002 noch die Finanzlandesdirektionen über Rechtsmittel in Steuerangelegenheiten entschieden und war seit 2003 der UFS dafür zuständig, wird sich künftig ein Gericht mit Umsatzsteuer und Co auseinandersetzen haben: Mit Jahresbeginn 2014 nimmt das Bundesfinanzgericht seine Tätigkeit auf. Damit ist die Umstellung des Rechtsschutzsystems von ursprünglich zwei verwaltungsbehördlichen Instanzen über den Umweg der gerichtsähnlichen Einrichtung des UFS zum zweistufigen gerichtlichen System abgeschlossen. Durch die Einführung einer Verwaltungsgerichtsbarkeit erster Instanz soll einerseits Rechtsschutz durch ein vollwertiges Gericht ermöglicht und andererseits der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) entlastet werden.

Auf den ersten Blick sind es nur viele Äußerlichkeiten, die sich für den Rechtsanwender ändern. So müssen aufgrund der Zuständigkeit eines Gerichtes zahlreiche Bezeichnungen an die im Gerichtsgebrauch üblichen Termini angepasst werden. So wird es künftig keine *Berufungen*, sondern *Beschwerden* geben. Die Gerichte werden darüber mit *Erkenntnissen* (Sachentscheidung) oder *Beschlüssen* (Formalentscheidung) reagieren und die Finanzämter können künftig *Beschwerdevorentscheidungen* erlassen. Aus der *Abgabenbehörde erster Instanz* wird schlicht und einfach die *Abgabenbehörde*, aus der zweiten Instanz das *Verwaltungsgericht*. Mangels zweiter Instanz fällt auch die Möglichkeit eines *Devolutionsantrages* weg, der durch eine *Säumnisbeschwerde* ersetzt wird. Und schließlich kann man den VwGH nicht mehr mittels *Beschwerde* sondern künftig mittels *Revision* beschäftigen.

Das – mit vollständiger Bezeichnung – Verwaltungsgericht des Bundes für Finanzen, kurz BFG, ist künftig für alle Beschwerden in Angelegenheiten der öffentlichen Abgaben und des Finanzstrafrechtes zuständig, sofern diese von Bundesbehörden (BMF, Finanzämter, Zollämter) besorgt werden. Das Gericht wird entweder durch Einzelrichter oder Senate entscheiden, wobei den Senaten jeweils 2 Berufs- und 2 fachkundige Laienrichter angehören. Zu Jahresbeginn noch unerledigte Rechtsmittelverfahren werden vom BFG übernommen.

Die Rechtsmittelfrist wird auch künftig einen Monat betragen und verlängerbar sein, ebenso sind die Rechtsmittel auch weiterhin bei der belangten Abgabenbehörde einzubringen. Diese wird dann im Regelfall mittels *Beschwerdevorentscheidung* reagieren, die wie bisher mit einem Vorlageantrag angefochten werden kann. Neu ist jedoch, dass es keine 2. *Beschwerdevorentscheidung* gibt. Im *Beschwerdeverfahren* haben die Verwaltungsgerichte dann grundsätzlich dieselben Befugnisse wie die Abgabenbehörden, können weitere Ermittlungen durchführen lassen und die Parteien zu einem Erörterungstermin laden. Auch gilt für das Verfahren vor dem BFG kein Neuerungsverbot,

sodass auch neue Tatsachen, Beweise und Anträge zu berücksichtigen sind. Das BFG kann schließlich in der Sache selbst entscheiden oder den angefochtenen Bescheid beheben und die Sache an die Abgabenbehörde zurückverweisen. War die Beschwerde hingegen unzulässig (zB verspätet eingebracht), ist sie mit Beschluss zurückzuweisen.

Neu hinzugekommen ist die sogenannte *Maßnahmenbeschwerde*, mit der man sich gegen Akte unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt (zB Amtshandlungen der Finanzpolizei) beschweren kann. Sie ist ebenfalls binnen Monatsfrist einzubringen und hat zum Ziel, die bekämpfte Maßnahme für rechtswidrig zu erklären bzw abzustellen.

Kommt eine Abgabenbehörde künftig ihrer Entscheidungspflicht nicht innerhalb von 6 Monaten nach, kann dies mittels *Säumnisbeschwerde* an das BFG bekämpft werden. Entscheidet die Abgabenbehörde auch trotz Nachfristsetzung durch das BFG nicht, geht die Zuständigkeit auf das BFG über.

Wer mit der Entscheidung des BFG nicht einverstanden ist, dem steht auch künftig noch der Rechtsweg zum VwGH zur Verfügung – allerdings stark eingeschränkt. Da ja mit dem BFG bereits ein Gericht entscheidet, kann dagegen nur mehr bei Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung *Revision* an den VwGH eingelegt werden. Die *Revision* ist

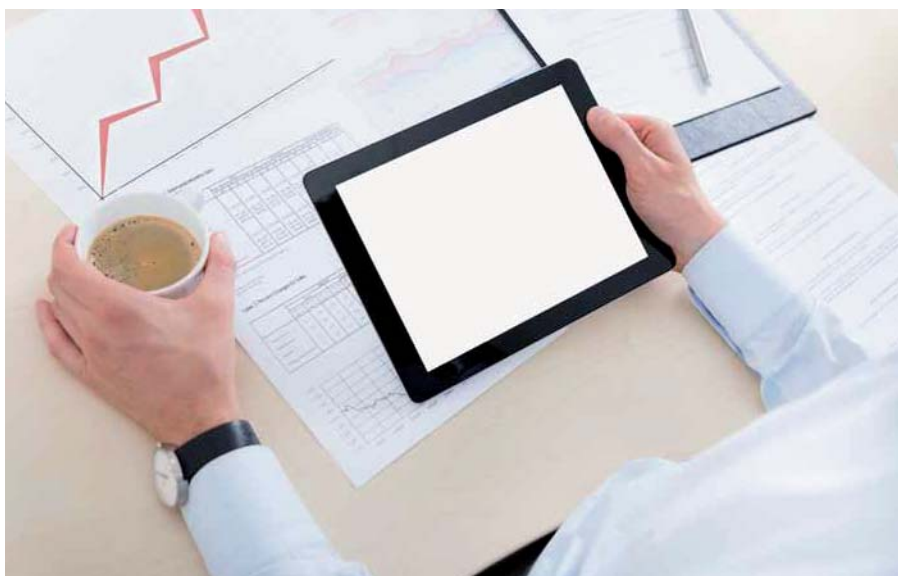
innerhalb einer Frist von 6 Wochen beim BFG einzubringen und hat keine aufschiebende Wirkung. Diese muss eigens beantragt werden.

Ob der Rechtsschutz in Abgabensachen mit den dargestellten Änderungen tatsächlich verbessert wird, bleibt abzuwarten. Es wäre jedenfalls mehr als wünschenswert, wenn Erledigungsdauern von mehreren Jahren künftig der Vergangenheit angehörten.

Die e-Rechnung an den Bund

Was seit Anfang 2013 möglich ist, wird ab 1. Jänner 2014 zur Verpflichtung: Rechnungen über Waren und Dienstleistungen an den Bund müssen in strukturierter elektronischer Form eingebracht werden. Ab diesem Zeitpunkt dürfen von den österreichischen Bundesdienststellen weder Papierrechnungen noch Rechnungen im PDF-Format akzeptiert werden.

Wir haben es noch von Steuererklärungen und Jahresabschlüssen in Erinnerung. Was für kurze Zeit auf freiwilliger Basis zur Verfügung steht, wird kurz darauf zur gesetzlichen Verpflichtung: Die Übermittlung von Daten an die Republik Österreich in elektronischer Form. Mit Anfang des kommenden Jahres wird E-Government um einen bedeutenden Bereich erweitert: die Rechnung.



Unter e-Rechnung versteht man eine elektronische Rechnung, die in einem bestimmten elektronischen (XML-) Format ausgestellt, gesendet, empfangen und verarbeitet werden kann.



Achtung! Rechnungen, die mittels E-Mail zB im PDF-Format übermittelt

werden, gelten nicht als e-Rechnung und dürfen von den Bundesdienststellen nicht akzeptiert werden.

Als Bundesdienststellen gelten alle Ministerien und deren nachgeordnete Dienststellen, das Parlament, die Präsidentschaftskanzlei, der Verwaltungs- und der Verfassungsgerichtshof sowie die Volksanwaltschaft und der Rechnungshof.

Betroffen sind alle Unternehmer, die Warenlieferungen oder Dienstleistungen an eine Bundesdienststelle erbringen. Selbst Personen, die vom Bund im Rahmen eines Werkvertrages beschäftigt werden, sind künftig zur Ausstellung und Übermittlung von e-Rechnungen verpflichtet. Konsequenz einer nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechenden e-Rechnung ist, dass der Unternehmer für seine Leistung schlicht und einfach kein Geld bekommt. Denn der Rechnungsbetrag wird erst mit Übermittlung einer inhaltlich richtigen und vollständigen e-Rechnung fällig. Wer über keine entsprechende EDV-Infrastruktur verfügt, muss sich diese zulegen oder Dienstleistungen einschlägiger Anbieter in Anspruch nehmen.

Um e-Rechnungen einbringen zu können, muss sich der Unternehmer zunächst einmal unter www.usp.gv.at am Unternehmensserviceportal (USP) registrieren. Danach stehen grundsätzlich drei Möglichkeiten zur Verfügung, e-Rechnungen einzubringen:

Man kann

- (1.) selbst erstellte XML-Rechnungen im USP hochladen,
- (2.) die Inhalte der Rechnung direkt online in einem Formular erfassen und übermitteln oder
- (3.) mit einem Webservice (Computer-Computer-Verbindung) die maschinelle Übermittlung

der selbst erzeugten XML-Rechnungen durchführen lassen.

Derart erstellte e-Rechnungen müssen folgende Inhalte aufweisen:

- Absender (Firma, Adresse, E-Mail-Adresse, UID-Nummer, Kontaktdaten)
- Empfängerdienststelle
- Rechnungsnummer
- Rechnungsdatum
- Lieferantenummer und Auftragsreferenz (aus der Beauftragung)
- Bankverbindung mit IBAN und BIC
- Positionsnummer (aus der Beauftragung)
- Daten zur verrechneten Leistung (Bezeichnung, Menge, Einheit, Einzelpreis)
- Gesamtpreis (Brutto, Netto, Umsatzsteuer)
- Zahlungsbedingungen

Für Fragen rund um die e-Rechnung wurde unter www.erb.gv.at eine eigene Informations-Website eingerichtet. Dort finden sich nicht nur Anleitungen zur Erstellung und Übermittlung von e-Rechnungen sondern auch Informationen über rechtliche Grundlagen und technische Anforderungen. Eine aktuelle Liste aller Bundesdienststellen, für die die Neuregelung gilt, kann unter <http://www.bbg.gv.at/lieferanten/kundenlisten/bund> abgerufen werden. Sollte sich einer Ihrer Kunden auf dieser Liste befinden, sollten Sie keine Zeit verlieren und sich auf die e-Rechnung vorbereiten. Denn ab 1. Jänner 2014 geht es dabei um Ihr Geld.

Sozial- und Arbeitsrecht

Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

Weisen nahe Angehörige von Arbeitnehmern plötzlich einen Pflegebedarf auf oder stehen Personen, die den nahen Angehörigen bisher gepflegt haben, unverhofft nicht mehr zur Verfügung, so greifen die bisher bestehenden gesetzlichen Regelungen

wie etwa die Pflegefreistellung oder die Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe, insbesondere wegen der knappen Dauer der bezahlten Dienstfreistellung zu kurz. Aus diesen Gründen wird mit 1.1.2014 die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pflegekarenz und Pflegeteilzeit eingeführt.

Voraussetzung für den Antritt einer Pflegekarenz oder einer Pflegeteilzeit ist, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und dass eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegt. Die Pflegekarenz kann grundsätzlich zur Pflege und/oder Betreuung von nahen Angehörigen, denen zum Zeitpunkt des Antritts Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 mit Bescheid zuerkannt wurde, in der Dauer von mindestens einem Monat bis maximal drei Monaten vereinbart werden.

Die Pflegekarenz bzw Pflegeteilzeit kann für ein und dieselbe zu pflegende/betreuende Person in der Regel nur einmal vereinbart werden (Ausnahme bei einer wesentlichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes der zu pflegenden/betreuenden Person). Eine zeitliche Unterbrechung der Pflegekarenz ist ebenso unzulässig wie die Vereinbarung einer Pflegeteilzeit nach Antritt der Pflegekarenz oder die Umwandlung einer Pflegekarenz in eine Pflegeteilzeit. Nur bei einer wesentlichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes der zu pflegenden/betreuenden Person besteht bei einer neuerlichen Vereinbarung ein Wahlrecht zwischen Pflegekarenz und Pflegeteilzeit.

Zeiten der Pflegekarenz bleiben bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Es kommt zu einer Aliquotierung sonstiger Bezüge (insbesondere Sonderzahlungen) und des nicht verbrauchten Urlaubs. Für Zeiten eines Beschäftigungsverbot oder einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz/VKG bzw Zeiten eines Präsenz- und Zivildienstes kann eine Pflegekarenz nicht vereinbart werden. Auf die Berechnung der Ansprü-

che für die Abfertigung alt wirken sich Zeiten einer Pflegekarenz nicht mindernd aus. Ist das System der Abfertigung neu anzuwenden, erwirbt der Arbeitnehmer auch für Zeiten einer Pflegekarenz/Pflegezeit einen Abfertigungsanspruch, der aus den Mitteln des Bundes finanziert wird.

Wird eine Pflegezeit vereinbart, darf die herabgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht unter 10 Stunden liegen, wobei Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung festgelegt werden müssen. Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Pflegezeit vorsehen, sind unzulässig. Sonderzahlungen gebühren in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß.

Sowohl für Pflegekarenz als auch Pflegezeit gilt ein Motivkündigungsschutz.

Für Arbeitnehmer die für die Dauer der Pflegekarenz kein Einkommen aus ihrer Tätigkeit erzielen, besteht für diesen Zeitraum ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld für die Höchstdauer von 3 Monaten. Das karenzierte Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen 3 Monate der Vollversicherung nach dem ASVG unterlegen sein. Daher vermittelt eine geringfügige Beschäftigung keinen Anspruch auf Pflegekarenzgeld.

Die Höhe bemisst sich nach dem Grundbetrag des Arbeitslosengeldes (55% des täglichen Nettoeinkommens) jedoch mindestens in der Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze. Im Falle einer Pflegezeit kann das Pflegekarenzgeld aliquot bezogen werden. Das Pflegekarenzgeld ist von der Einkommensteuer befreit.

Bezieher von Pflegekarenzgeld sind in der Kranken- und Pensionsversi-

cherung teilversichert, wobei die Kosten vom Bund getragen werden.

Zuviel bezahltes Entgelt und gutgläubiger Verbrauch!

Das Arbeitsverhältnis ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet und der Arbeitgeber dafür ein entsprechendes Entgelt zu leisten hat. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die häufige Problematik eines irrtümlich zu viel bezahlten Entgelts und der Frage einer Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers gegeben werden.

In der Praxis sind eine Vielzahl derartiger Konstellationen denkbar: der Arbeitgeber „vergisst“ den Austritt eines Mitarbeiters an die zuständige Lohnverrechnung weiterzugeben, so dass der Arbeitnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses noch ein Entgelt erhält; oder durch einen Eingabefehler erhält der Arbeitnehmer in einem Monat das doppelte Gehalt; bzw sind darunter auch jene Fälle zu behandeln, in denen der Arbeitgeber aufgrund eines Rechenfehlers eine zu hohe Provision, Prämie oder sonstige Leistung auszahlt.

Wird dem Arbeitnehmer irrtümlich vom Arbeitgeber mehr Entgelt ausbezahlt, als dem Arbeitnehmer zusteht, so steht dieser zu hohen Entgeltleistung keine entsprechende Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gegenüber. Der Arbeitnehmer ist somit aufgrund des Irrtums des Arbeitgebers bereichert und der Arbeitgeber hat eine Nichtschuld bezahlt, welche nach bereicherungsrechtlichen Vorschriften auch zurückgefordert werden könnte. Diese allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätze werden im Bereich des Arbeitsrechts jedoch wesentlichen Einschränkungen unterworfen. Nach der Rechtsprechung des OGH muss ein Arbeitnehmer zu viel erhaltenes Entgelt dann nicht zurückzahlen, wenn der Arbeitnehmer das **Entgelt**

gutgläubig empfangen und verbraucht hat und dem Entgelt **Unterhaltscharakter** zugekommen ist.

Gutgläubigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass dem Arbeitnehmer bei Empfang und Verbrauch des Entgelts nicht auffallen musste, dass das Entgelt irrtümlich an ihn geleistet wurde. Die Gutgläubigkeit wird nach objektiven Gesichtspunkten geprüft, wobei bereits Zweifel des Arbeitnehmers an der Rechtmäßigkeit der Zahlung die Gutgläubigkeit ausschließen. Gutgläubigkeit wird dann nicht anzunehmen sein, wenn der Arbeitnehmer irrtümlicherweise einen doppelten Bezug erhalten hat, da der Arbeitnehmer nach objektiven Gesichtspunkten zumindest Zweifel an der Rechtmäßigkeit dieser Zahlung haben musste. Werden jedoch zB irrtümlicherweise Reisekosten oder Provisionen, welche grundsätzlich monatlich in unterschiedlicher Höhe anfallen, falsch berechnet ausbezahlt und ist die Fehlberechnung nicht offenkundig, so wird der Arbeitnehmer derartige Leistungen in der Regel im guten Glauben empfangen haben.

Ist Gutgläubigkeit gegeben, so kann dennoch eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers bestehen, wenn dem zu viel geleisteten Entgelt kein Unterhaltscharakter zugesprochen werden kann. Geprüft wird in diesem Fall, ob das Entgelt zur Bestreitung des Lebensunterhalts des Empfängers diente. Dies ist etwa dann nicht der Fall, wenn eine zu viel bezahlte Abfertigung der vorzeitigen Abzahlung eines Kredites oder der Gründung eines Unternehmens diente.

Liegen die Voraussetzungen für einen gutgläubigen Verbrauch nicht vor und weigert sich der Arbeitnehmer das zu viel bezahlte Entgelt zurückzuzahlen, so kann der Rückforderungsanspruch gerichtlich durchgesetzt werden. Bestehen vor Auszahlung Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Zahlung, so sollte die Zahlung stets mit einem Rückforderungsvorbehalt versehen werden, um den späteren möglichen Einwand des gutgläubigen Verbrauchs auszuschließen.



Neue Werte in der Sozialversicherung 2014

Folgende Werte kommen voraussichtlich 2014 zur Anwendung:

Höchstbeitragsgrundlagen	
Täglich	€ 151,00
Monatlich	€ 4.530,00
Monatlich für freie DN	€ 5.285,00

Geringfügigkeitsgrenzen	
Täglich	€ 30,35
Monatlich	€ 395,31

Grenzbeiträge in der Arbeitslosenversicherung	
bis € 1.246,00	0%
über € 1.246,00 bis € 1.359,00	1%
über € 1.359,00 bis € 1.530,00	2%
über € 1.530,00	3%

Auflösungsabgabe 2014	
€ 115,00	

 Finanzen und Betriebswirtschaft

Businessplanerstellung bei Nachfolgen und Übernahmen

Wie im letzten Klientenmagazin beschrieben, wurden von Harald Schützinger im Rahmen des Managementcenter Nord österreichische Steuer- und Unternehmensberater befragt, woran deren zu betreuende Klienten aufgrund von Übernahmen bzw. Nachfolgen gescheitert sind. In 51% der Fälle wurde das Fehlen eines Businessplans und in der Folge das Fehlen eines Controllings als wesentlich für das Scheitern von Nachfolgen gesehen.

Istzustand des Unternehmens? Situation, in der sich das Unternehmen befindet.	Sollzustand des Unternehmens? Situation, die nach der Übernahme/Nachfolge erzeugt werden soll.
Ziele, Strategie, Geschäftsidee, -modell, Rollen	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was ist die grundlegende Geschäftsidee? ▪ Wie ist das Geschäftsmodell aufgebaut? ▪ Wie sieht die aktuelle Strategie des Unternehmens aus? ▪ Welche Ziele verfolgt das Unternehmen mit welchem Erfolg? ▪ Rolle des Übergebers vor und nach der Übergabe? ▪ Was sind die Kernkompetenzen des Unternehmens? ▪ Wo liegen die Alleinstellungsmerkmale? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie wird sich die Geschäftsidee ändern? ▪ Welche Aspekte wird es nicht mehr geben? ▪ Welche Geschäftsideen kommen dazu? ▪ Was verändert sich somit am Geschäftsmodell? ▪ Wie ist die Strategie anzupassen? ▪ Welche Ziele leiten sich hieraus ab? ▪ Was möchte der Übernehmer/Nachfolger persönlich mit dem Unternehmen erreichen? ▪ Rolle des Übernehmers/Nachfolgers vor bzw. nach der Übernahme? ▪ Welche Erfordernisse an die Kernkompetenzen stellt die Zukunft und wo werden die Alleinstellungsmerkmale dann liegen?
Produkte/Leistungen/Zielgruppen/Nutzen	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie sind die derzeitigen Produkte und Leistungen beschaffen? ▪ Welche Zielgruppen gibt es? ▪ Was sind die Hauptmerkmale? ▪ Wie sind diese kalkuliert? ▪ Welche Produktmerkmale sind dem Kunden wichtig? ▪ Welche Hauptnutzen werden für welche Zielgruppen hergestellt? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Zielgruppen werden in Zukunft forciert? ▪ Welchen Nutzen erwarten sich diese Zielgruppen? Welche Bedürfnisse haben die spannendsten Zielgruppen? ▪ Welche konkreten Produktmerkmale werden sich daher verändern? ▪ Wie wird diese Produktentwicklung bewerkstelligt? ▪ Wie sind diese Produkte dann kalkuliert?
Markt	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie groß ist der Markt hinsichtlich der derzeit bedienten Zielgruppen? ▪ Welches Potenzial liegt hier vor? ▪ Wie weit ist dieses ausgeschöpft? ▪ Wie wurden derzeit diese Kunden erreicht und bedient? ▪ Welche Marktregeln liegen vor? ▪ Wie erfolgt der Vertrieb? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie groß ist der Markt in Zukunft hinsichtlich der zu forcierenden Zielgruppen? ▪ Wie ändert sich dieses Potenzial? ▪ Wie kann das Potenzial erreicht werden? Was ändert sich daher in der Vertriebsstruktur? ▪ Wie müssen in Zukunft die Kunden anders angesprochen werden, um diese zu erreichen? ▪ Wie ändern sich die Marktregeln bzw. wie können die Marktregeln gestaltet werden?
Mitbewerb	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie ist der derzeitige Wettbewerb beschaffen? ▪ Wie reagiert der Wettbewerb auf das eigene bestehende Angebot? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie ändert sich der bestehende Wettbewerb? ▪ Was ändert sich bei der Konkurrenz aufgrund der Änderungen? ▪ Wie wird der Wettbewerb auf die Veränderungen reagieren und wie kann dem begegnet werden?

Istzustand des Unternehmens? Situation, in der sich das Unternehmen befindet.	Sollzustand des Unternehmens? Situation, die nach der Übernahme/Nachfolge erzeugt werden soll.
Personal, Management, Struktur und Prozesse	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie ist das Personal derzeit strukturiert (dh welche Hierarchiestufen, Qualifikation, Altersstruktur etc liegen vor)? ▪ Welche Vor- und Nachteile bietet die vorliegende Struktur? ▪ Welche Kennzahlen wie Personalfluktuation, Mitarbeiterzufriedenheit, Krankenstände etc zeigen welche Themen auf? ▪ Welche Prozesse und insbesondere Schnittstellen bestehen und welche Engpässe können hier identifiziert werden? ▪ Welche Führungsinstrumente werden eingesetzt? ▪ Welche Aufgaben haben die Schlüsselpersonen? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was muss in der Personalsituation anders strukturiert werden? ▪ Wohin wird sich das Personal mittelfristig entwickeln? ▪ Was wird sich in den Prozessen ändern, welche Schnittstellen werden Probleme bereiten, wo werden Engpässe entstehen und wie können diese Problemstellungen gelöst werden? ▪ Wie kann die Veränderung gesteuert werden? ▪ Was wird sich im Bereich der Schlüsselpersonen verändern? ▪ Welche neuen Führungsinstrumente kommen zum Einsatz und was sollen diese bewirken?
Infrastruktur	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Infrastruktur (Geräte, Maschinen, Standorte, Betriebsräumlichkeiten etc) liegt vor? ▪ Was leistet die Infrastruktur? ▪ Welche Erfordernisse in der Infrastruktur sind gegeben (zB Instandhaltungsbedarf)? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie muss die Infrastruktur angepasst werden? ▪ Was ist auszuscheiden, zu erhalten oder zu erneuern? ▪ Was kann übernommen werden und was nicht?
Ressourcen/Know-how/Netzwerke/Kooperationen	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche weiteren Ressourcenzugänge hat das Unternehmen (zB Rohstoffversorgung)? ▪ Welches Spezial-Know-how ist gegeben? ▪ Wie weit ist der Erfolg in bestimmten Bereichen vom Übergeber abhängig? ▪ In welchen Netzwerken und Kooperationen befindet sich das Unternehmen? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie wird sich der Ressourcenzugang verändern und was ist hier zu tun? ▪ Welches Spezial-Know-how ist zusätzlich erforderlich? Welches geht verloren bzw welches muss auf welche Weise erhalten werden? ▪ Wie kann die Abhängigkeit des Erfolges vom Übergeber eliminiert werden? ▪ Wie können Netzwerke, Kontakte und Kooperationen leistungsfähig übergeben werden und wie sind diese in der Zukunft aufzubauen?
Rahmenbedingungen (Rechtsform, Finanzierung)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Rechtsform hat das Unternehmen? Vor- und Nachteile der Rechtsform? ▪ Ist die Rechtsform sinnvollerweise vor Übergabe noch zu ändern (asset deal versus share deal)? ▪ Wie ist die Finanzierung aufgestellt? ▪ Welchen Kapitaldienst kann das Unternehmen leisten? ▪ Welchen Preis müsste der Übergeber erhalten, um im Alter davon leben zu können? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Rechtsform ist für den übernommenen Betrieb am sinnvollsten? ▪ Was sind die Gründe dafür? ▪ Wie kann in die neue Rechtsform überführt werden? ▪ Wie kann die Finanzierung der Übernahme, aber auch des laufenden Geschäftsbetriebes sichergestellt werden? ▪ Welcher Kaufpreis kann aufgrund der zu erwartenden Renditen verkräftet werden? ▪ Welche Auswirkung hat das sich ändernde Geschäftsmodell auf die Finanzdaten des Unternehmens? ▪ Wie können eventuelle Finanzierungsthemen gelöst werden?

Fahrplan
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeitpunkt der Übernahme? ▪ Milestones? ▪ Kaufpreisfindung? ▪ Vorbereitungsmaßnahmen auf Übergeber- und Übernehmerseite? ▪ Monetäre Planung (Leistungsbudget, Finanzplan, Planbilanz)

Die Strukturierung eines Businessplanes ist von den Adressaten abhängig.

Benötigt man einen Businessplan für beispielsweise Finanzierungszwecke, so wird man für die potenziellen Finanzgeber die Strategie inkl einer Stärken-Schwächen-Analyse darstellen und neben weiteren üblichen Elementen diesen Geschäftsplan mit einer Budgetplanung abschließen. In Nachfolgesituationen gibt es zusätzlich oder primär die Adressaten: Übergeber und Nachfolger. Somit empfiehlt es sich darüber hinaus eine Gegenüberstellung zwischen der Ist- und Sollsituation zu entwickeln. Also ein Businessplan mit jeweils 2 Spalten: Eine Spalte, in welcher der Sollzustand nach Übernahme eingetragen wird und eine zweite Spalte, in welcher gegenüberstellend der aktuelle Zustand aufgezeigt wird. In dieser Form sieht man am besten, welche Kriterien im betreffenden Fall zu einer erfolgreichen Übernahme führen.

Und beachten Sie: Das Erstellen des Businessplans – also der Prozess – ist wesentlicher, als dann das Ergebnis an sich. Denn bei der Erstellung werden jedem Unternehmer und Nachfolger die Erfolgsfaktoren bewusst, die es in der Folge zu beachten gilt. Dieses Bewusstsein führt ganz automatisch zu erfolgreicherem Nachfolgen.

Die gesamte oben angeführte Studie „Woran scheitern Übernahmen/Nachfolgen bei Klein- und Mittelunternehmen“ können Sie kostenlos unter www.unternehmensnachfolge-kmu.at herunterladen.

Die Struktur und Fragestellungen könnten in etwa so wie in der links abgebildeten Tabelle aussehen:

Recht Allgemein

Haftungsaus- schluss für leicht- e Fahrlässigkeit des Subunter- nehmers?

Der Oberste Gerichtshof (OGH) beschäftigt sich im Juni 2013 mit der Frage, ob eine Haftungsbeschränkung zugunsten des Generalunternehmers auch die Haftung des Subunternehmers impliziert. OGH Entscheidung 9 Ob 41/13i vom 25. Juni 2013

Ein Haftungsausschluss für Schäden, die durch leichte Fahrlässigkeit herbeigeführt wurden, ist – wenn es sich nicht um einen Personenschaden oder um Schäden an Sachen, die zur Bearbeitung übernommen werden, handelt – sogar im Anwendungsbereich des Konsumentenschutzgesetzes möglich. Im Juni 2013 beschäftigte sich der OGH mit einem Werkvertrag, der zwischen einem Eigentümer einer Biogasanlage und einem Generalunternehmer geschlossen wurde. Gegenstand des Gerichtsverfahrens bildete ein Schaden an der Biogasanlage, der durch Bohrarbeiten eines Subunternehmers herbeigeführt wurde.

Der Werkvertrag zwischen dem Eigentümer der Biogasanlage und dem Generalunternehmer beinhaltete die Klausel, dass der Generalunternehmer für durch leichte Fahrlässigkeit herbeigeführte Schäden und daraus resultierende Folge- und Vermögensschäden nicht hafte. Einen Teil der Werksarbeiten vergab der Generalunternehmer an einen Subunternehmer. Die Bohrarbeiten des Subunternehmers führten wegen unzureichender Gasmessungen in der Biogasanlage zu einer Beschädigung der Anlage.

Der Subunternehmer stand zu keiner Zeit in einem Vertragsverhältnis mit dem geschädigten Anlageneigentümer. Schon das zweitinstanzliche Gericht setzte sich damit auseinander, dass der zwischen dem Generalunternehmer und dem Subunternehmer geschlossene Vertrag kein Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten des Eigentümers der Biogasanlage ist. Der Eigentümer der Biogasanlage wird einzig vom Vertrag, den er mit dem Generalunternehmer geschlossen hat, geschützt. Und eben dieser Vertrag beinhaltete den Ausschluss der Haftung für den Fall leichter Fahrlässigkeit.

Der Subunternehmer argumentierte, die Haftungsbeschränkung des Generalunternehmers umfasse auch ihn, da es keinen Unterschied machen dürfe, ob der Generalunternehmer zur Erfüllung des Werkvertrags einen eigenen Mitarbeiter heranzieht oder diese Arbeitsschritte an einen Subunterneh-

mer überträgt. Dieser Argumentation folgte der OGH jedoch nicht!

Ein Generalunternehmer verfügt über ein Weisungsrecht nur gegenüber seinen Dienstnehmern, nicht auch gegenüber dem Subunternehmer. Als weiteres Argument führte der OGH ins Treffen, dass Subunternehmer und Generalunternehmer nicht in einem dauerhaften vertraglichen Naheverhältnis stehen. Würde man die Haftungsbeschränkung im zwischen dem Eigentümer der Biogasanlage und dem Generalunternehmer geschlossenen Vertrag so weit ausdehnen, dass sie auch den Subunternehmer umfasst, dann könnte der Biogasanlagenbetreiber dies so werten, dass der Generalunternehmer bei der Auswahl des Subunternehmers sorglos sei oder dass der Subunternehmer nicht ausreichend qualifiziert sei, so das Höchstgericht.

Der OGH sprach bereits in der Vergangenheit mehrmals aus, dass Vereinbarungen über die Beschränkung oder den Ausschluss der Haftung nach der Absicht der Vertragsparteien und nach der Übung des redlichen Verkehrs auszulegen sind. Will ein Generalunternehmer die Haftungsbeschränkung auch auf von ihm beigezogene Subunternehmer ausgedehnt wissen, so bedarf es einer Begründung im Vertrag. Von einer Haftungsbeschränkung des Generalunternehmers mit einem Dritten profitiert der Subunternehmer daher nicht automatisch!


Kanzleiecke



6306 Söll, Am Steinerbach 19 | 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:** 21.11.2013; **nächste Ausgabe:** 23.1.2014.