

KLIENTEN magazin

für Steuer- und Wirtschaftsrecht



2013 erhöht sich die Unterstützung für Pendler.

Steuerrecht

Verbesserung der Pendler- förderung

Steigende Treibstoffkosten machen das Pendeln für Arbeitnehmer ständig teurer. Im Vorfeld des Wahljahres 2013 hat die Bundesregierung daher angekündigt, die Pendlerförderung verbessern zu wollen. Die Regierungsvorlage für die Gesetzesänderung liegt bereits vor.

Hauptprofiteure der geplanten Neuregelung werden Teilzeitarbeitskräfte sein. Nach der bisherigen Regelung konnte ein Pendlerpauschale nur von Personen geltend gemacht werden, die den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte an mindestens 11 Tagen im Kalendermonat zurücklegen. Viele Teilzeitkräfte sind aus diesem Grund nie in den Genuss dieser Begünstigung gekommen und konnten ihre Fahrtkosten mit Ausnahme des Verkehrsabsetzbetrages von jährlich

€ 291,--, der jedem nichtselbstständig Beschäftigten zusteht, steuerlich nicht geltend machen.

Für diese Personen sieht die Neuregelung eine Staffelung nach Tagen vor: Wer die Wegstrecke Wohnung-Arbeitsplatz an 4 bis 7 Tagen im Monat zurücklegt, soll ein Drittel des jeweiligen Pendlerpauschales geltend machen können. Wird an 8 bis 10 Tagen gefahren, liegt der Wert bei zwei Dritteln des Pauschbetrages.

Da das Pendlerpauschale die Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer verringert, würden Personen, die aufgrund ihres Einkommens ohnehin keine Steuer bezahlen müssen, von der Begünstigung nicht profitieren. Aus diesem Grund wird das Pendlerpauschale auch als Negativsteuer ausbezahlt, wobei der Höchstbetrag von derzeit € 141,-- auf € 290,-- angehoben werden soll.

Nichts geändert hat sich an der bisherigen Staffelung nach Wegstrecken und der Unterscheidung in „großes“

Editorial



Neue Abgabe bei Kündigung

€ 113,00 kostet seit 1.1.2013 die Auflösung eines Dienstverhältnisses. Diese neue Abgabe nennt sich Auflösungsabgabe. Die Höhe wird jährlich mit der jeweils gültigen Aufwertungszahl angepasst.

Sie ist im Monat der Auflösung des Dienstverhältnisses gemeinsam mit den fälligen Sozialversicherungsbeiträgen unaufgefordert zu entrichten. Im Zuge der Abmeldung muss angegeben werden, ob eine Abgabe zu entrichten ist.

Wieder eine Geldbeschaffungsaktion für den Bund, den die Unternehmen tragen müssen.

Für hauptsächlich personalintensive Unternehmen, für die die „Ausnahmen“ nicht tragend werden, ist das eine zusätzliche Kostenbelastung, die bei der Kalkulation berücksichtigt werden muss. Im Endeffekt wird der Endverbraucher in irgendeiner Weise mit diesen Kosten belastet.

Sollten Sie davon betroffen sein oder mehr wissen wollen, vereinbaren Sie mit uns einen unverbindlichen Termin und wir finden die richtige Lösung! Die neuesten Infos und Tipps sehen Sie auf unserer Homepage www.sbu-steuerberatung.at

Wir möchten die Klienten und Freunde unseres Unternehmens darauf aufmerksam machen, dass unsere Firma, in dieser Rechtsform und an diesem Standort, im Jahr 2013 bereits das zehnjährige Bestehen feiern kann.

SBU Wirtschaftstreuhand und Steuerberatungs GmbH

Dipl.BW Gerhard Traunfellner MBA

Aus dem Inhalt:

Verbesserung der Pendlerförderung ...	1
Gastgewerbepauschalierung NEU ..	2
Elektronische Rechnungslegung	3
Änderung beim Vorsteuerabzug für „IST-Versteuener“	4
Fürsorgepflicht im Arbeitsverhältnis ...	4
Abfertigungsübertritt	6
Auflösungsabgabe	6
Der Lohmann Ruchti Effekt	6
Berufliche Nutzung von privater IT-Infrastruktur	7

und „kleines“ Pendlerpauschale, je nachdem ob die Benützung eines Massenverkehrsmittels zumutbar ist oder nicht. Auch die Höhe der Pauschalbeträge soll nicht geändert werden.

Entgegen der bisherigen Regelung sollen jedoch Dienstnehmer, die ein arbeitgebereignetes Fahrzeug auch privat benützen dürfen (Dienstwagen mit Sachbezug) den Anspruch auf das Pendlerpauschale verlieren.

Als vollständige Neuheit soll zusätzlich zum Pendlerpauschale ein sogenannter „Pendlereuro“ eingeführt werden. Dieser wird jährlich € 2,- pro Kilometer der einfachen Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsplatz betragen und als Steuerabsetzbetrag direkt von der Einkommensteuer abgezogen werden. Voraussetzung ist, dass der Anspruch auf ein Pendlerpauschale zusteht. Auch beim „Pendlereuro“ soll die neue Tagesstaffelung gelten, sodass auch Teilzeitkräfte davon profitieren. Wer also zB 30 km zu seinem Arbeitsplatz pendelt und dies an mehr als 10 Tagen im Kalendermonat tut, kann in Hinkunft pro Jahr € 60,- von seiner Einkommensteuer abziehen. Bei nur 4 Tagen im Monat beträgt der „Pendlereuro“ hingegen nur ein Drittel des vollen Betrages (im vorigen Beispiel daher € 20,- pro Jahr).

Ebenfalls verbessert soll das vor einigen Jahren eingeführte „Jobticket“ werden. Stellt der Dienstgeber seinen Mitarbeitern für die Fahrten von der Wohnung zum Arbeitsplatz Fahrkarten für Massenbeförderungsmittel unentgeltlich zu Verfügung, führt dies nicht zu einem geldwerten Vorteil aus dem Dienstverhältnis und ist daher steuerfrei. Allerdings war das bislang daran geknüpft, dass die Mitarbeiter dem Grunde nach Anspruch auf ein Pendlerpauschale hatten. Diese Voraussetzung soll künftig wegfallen und somit ein zusätzlicher Anreiz für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel geschaffen werden.



Aber Achtung: Gehaltsumwandlungen werden auch in Zukunft

steuerpflichtig bleiben. Wer daher die Jahresnetzkarte eines Verkehrsunternehmens anstelle eines Gehaltsteiles oder einer Gehaltserhöhung erhält, kommt nicht in den Genuss der Steuerfreiheit.

Alle diese Neuerungen sollen rückwirkend ab 1. Jänner 2013 gelten. Allerdings wurde der Gesetzesantrag der Bundesregierung bislang noch nicht im Nationalrat beschlossen. Auf dem Weg zur Gesetzwerdung kann es daher durchaus noch zu Änderungen kommen.

Gastgewerbepauschalierung NEU

Wieder einmal war es der Verfassungsgerichtshof, der die Regierung zum Handeln gezwungen hat. Die bisherige Gaststättenpauschalierungs-Verordnung wurde nämlich als verfassungswidrig aufgehoben. Mit der am 21. Dezember 2012 im Bundesgesetzblatt kundgemachten Neuregelung wird nun in diesem Bereich ein neuer Weg beschritten.

Im Gegensatz zu den meisten anderen Pauschalierungsmöglichkeiten, bei denen pauschale Betriebsausgaben von den tatsächlichen Einnahmen abgezogen werden, konnte bei Anwendung der alten Gastgewerbepauschalierung der Gewinn pauschal mit 5,5% der Einnahmen zuzüglich eines Fixbetrages von € 2.180,- angesetzt werden. Der Abzug weiterer Betriebsausgaben war unzulässig.

Mit der Neuregelung ist nun ein Systemwechsel verbunden. In Hinkunft müssen auch pauschalierte Gastwirte eine Einnahmen/Ausgaben-Rechnung aufstellen, in der von den tatsächlichen Einnahmen Pauschalbeträge für bestimmte Betriebsausgaben abgezogen werden können. Einige Betriebsausgaben, die vom Pauschale nicht umfasst sind, können zusätzlich abgesetzt werden.

Die Verordnung kennt drei verschiedene Pauschalbeträge: das Grundpauschale, das Mobilitätspauschale und das Energie- und Raumpauschale.

Grundpauschale:

Das Grundpauschale beträgt 10% der Umsätze – mindestens jedoch € 3.000,- – und ist nach oben hin mit € 25.500,- gedeckelt. Ausdrücklich umfasst dieser Pauschalbetrag Ausgaben für ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer. Zusätzlich zu diesem Betrag dürfen folgende Ausgaben als Betriebsausgaben geltend gemacht werden: Wareneinkäufe, Personalkosten, Sozialversicherungsbeiträge, Fortbildung von Mitarbeitern, Absetzung für Abnutzung, Ausgaben für Instandsetzung und Instandhaltung, Miete und Pacht von Immobilien und Betrieben bzw Teilbetrieben und Finanzierungskosten.

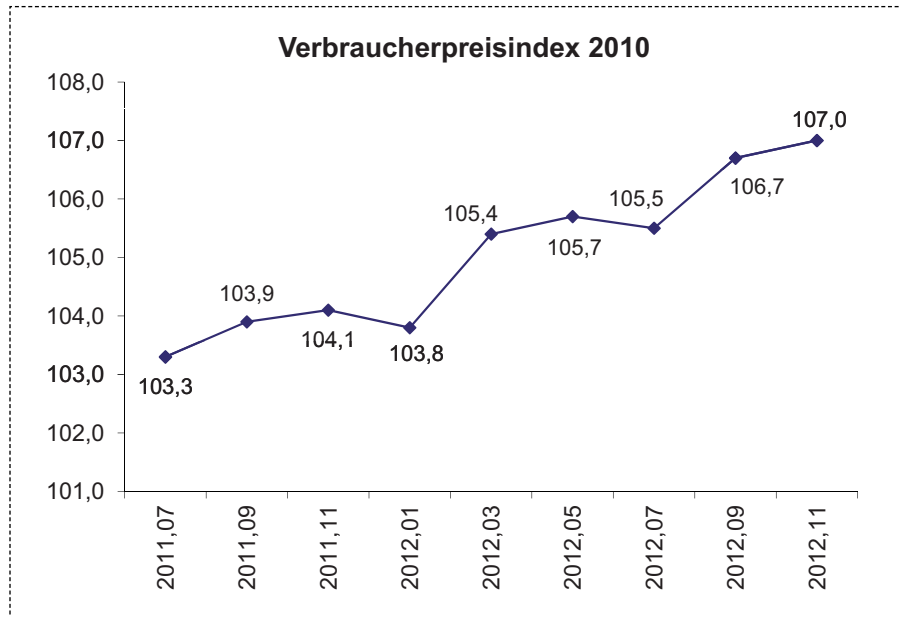
Außerdem dürfen das Mobilitätspauschale und das Energie- und Raumpauschale oder die darunter fallenden tatsächlichen Ausgaben neben dem Grundpauschale angesetzt werden.



Mobilitätspauschale:

Entscheidet sich der Gastwirt für die Anwendung des Grundpauschales, darf er zusätzlich auch das Mobilitätspauschale ansetzen. Damit sind alle Aufwendungen im Zusammenhang mit der Nutzung von Kraftfahrzeugen (Absetzung für Abnutzung, Leasingentgelt, Treibstoff, Wartung, Kilometergeld) abgegolten, ebenso die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und der Ansatz von Diäten. Ausgenommen sind derartige Aufwendungen, wenn sie für Mitarbeiter anfallen. Dann können sie zusätzlich zum Pauschale angesetzt werden.

Verzichtet der Unternehmer auf das Mobilitätspauschale, kann er die tat-



sächlichen Ausgaben als Betriebsausgaben geltend machen.

Das Mobilitätspauschale beträgt grundsätzlich 2% des Umsatzes, ist aber mit dem höchsten Pendlerpauschale (derzeit € 3.672,-) gedeckelt.

Energie- und Raumpauschale:

Verwendet der Gastwirt zur Ausübung seines Gewerbes Räumlichkeiten, die außerhalb seines Wohnungsverbandes liegen, darf er anstelle der tatsächlichen Kosten für Instandhaltung, Miete und Pacht bzw Abschreibung ein Energie- und Raumpauschale in Höhe von 8% des Umsatzes – maximal jedoch € 20.400,- – ansetzen. Wie beim Mobilitätspauschale muss auch hier zumindest das Grundpauschale in Anspruch genommen werden.

Allgemeine Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Gastgewerbepauschales ist, dass keine Buchführungspflicht besteht und auch nicht freiwillig Bücher geführt werden, die eine Bilanzerstellung ermöglichen. Zusätzlich gibt es eine Umsatzgrenze von € 255.000,-, die nicht überschritten werden darf, will man vom Pauschale Gebrauch machen. Ausschlaggebend sind grundsätzlich die Umsätze des vorangegangenen Jahres. Handelt es sich dabei um ein Rumpfwirtschaftsjahr (weniger als 12 Mo-

nate), so ist auf ein ganzes Jahr hochzurechnen. Bei Betriebseröffnungen sind ausnahmsweise die Umsätze des Eröffnungsjahres ausschlaggebend.

Wer sich für die Anwendung der Pauschalierung entscheidet, kann jedoch nicht gleich im nächsten Jahr wieder zu den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften zurückkehren. An die gewählte Pauschalierung ist der Unternehmer auch noch für die beiden folgenden Jahre – und somit für insgesamt drei Wirtschaftsjahre – gebunden. Wer danach zurückwechselt, darf erst nach Ablauf von weiteren 3 Jahren wieder pauschalieren.

Diese Neuregelung gilt für alle Veranlagungen ab dem Kalenderjahr 2013. Für die davor liegenden Zeiträume behält die alte Verordnung weiterhin ihre Gültigkeit.

Tip:

Bevor man sich zur Anwendung der neuen Pauschalierung entscheidet, sollte man jedenfalls anhand einer Kontrollrechnung feststellen, ob nicht die Gewinnermittlung nach den allgemeinen Regeln günstiger ausfällt. Immerhin ist man an das gewählte Pauschale insgesamt 3 Jahre gebunden.

Elektronische Rechnungslegung

Mit dem Abgabenänderungsgesetz 2012 wurden die Voraussetzungen für die elektronische Übermittlung von Rechnungen geändert und für die betroffenen Unternehmer somit etwas erleichtert.

Die elektronische Rechnung war bislang nicht wirklich ein Renner. Aufgrund des Erfordernisses einer elektronischen Signatur wurde von dieser Form der Rechnungsausstellung nur von wenigen – vor allem größeren – Unternehmen Gebrauch gemacht. Das soll sich nun ändern. Für Umsätze ab dem 1. Jänner 2013 ist eine elektronische Signatur nicht mehr zwingend vorgeschrieben.

Von nun an darf der leistende Unternehmer seinem Kunden die Rechnung als E-Mail, E-Mail-Anhang, Download, pdf oder Textdatei übermitteln. Sogar eingescannte Papierrechnungen bzw Fax-Rechnungen sind nach der neuen Rechtslage möglich. Voraussetzung ist nur, dass der Leistungsempfänger der gewählten Art der Rechnungsausstellung auch zustimmt.

Allerdings – und hier kann es problematisch werden – berechtigt eine derartige Rechnung nur dann zum Vorsteuerabzug, wenn folgende Punkte sichergestellt werden:

- Echtheit der Herkunft (= Identität des Leistungserbringers oder Rechnungsausstellers)
- Unversehrtheit des Inhalts (= keine Änderung des erforderlichen Rechnungsinhaltes)
- Lesbarkeit (= inhaltlich erfassbar und verständlich)

Sowohl der Leistungserbringer als auch der Leistungsempfänger haben in ihrem jeweiligen Bereich unabhängig voneinander das Vorliegen dieser Voraussetzungen zu gewährleisten, und zwar bis zum Ende der Aufbewahrungsfrist von 7 Jahren.

Wie dies genau zu geschehen hat, legt das Gesetz nicht fest. Nach einer Information des Finanzministeriums kann jeder Unternehmer ein für ihn

geeignetes Verfahren zur Sicherstellung der drei Voraussetzungen wählen. Dies könne sowohl durch ein entsprechend eingerichtetes Rechnungswesen als auch durch manuellen Abgleich der Rechnungen mit den vorhandenen Geschäftsunterlagen erfolgen.

In der E-Rechnung Umsatzsteuer-Verordnung vom 28. Dezember 2012 hat die Finanzministerin aber festgelegt, wann die geforderten Voraussetzungen jedenfalls als erfüllt gelten. Dies ist hauptsächlich dann der Fall, wenn der Unternehmer ein innerbetriebliches Steuerungsverfahren anwendet, durch das ein verlässlicher Prüfpfad zwischen elektronischer Rechnung und der ihr zugrunde liegenden Leistung hergestellt wird. Aber selbstverständlich kann auch – wie bisher – mit einer qualifizierten elektronischen Signatur gearbeitet werden.

Tipp:

Aufgrund der im Gesetz festgelegten Verpflichtungen der Unternehmer im Zusammenhang mit Echtheit, Unversehrtheit und Lesbarkeit der elektronischen Rechnung mag deren Einführung im Unternehmen wohl überlegt sein. Jedenfalls sollte überprüft werden, ob das eigene interne Kontrollsystem den diesbezüglichen gesetzlichen Anforderungen gerecht wird.

Wer ein und dieselbe Rechnung in mehreren Formaten ausstellt (zB in Papierform und als pdf) sollte unbedingt in der Rechnung auf diesen Umstand hinweisen, um die Entstehung einer Steuerschuld kraft Rechnungslegung zu vermeiden.

Änderung beim Vorsteuerabzug für „IST-Versteuerer“

Für Unternehmer, die ihre Umsätze nach vereinnahmten Entgelten – also

entsprechend dem Zufluss – versteuern, ändern sich ab 2013 die Voraussetzungen für die Geltendmachung des Vorsteuerabzuges.

Grundsätzlich entsteht für einen Unternehmer die Steuerpflicht in der Umsatzsteuer mit der Ausführung einer Lieferung oder sonstigen Leistung, unabhängig davon, wann die Zahlung durch den Kunden erfolgt. Umgekehrt kann er Vorsteuern für an sein Unternehmen ausgeführte Leistungen geltend machen, sobald ihm eine entsprechende Rechnung vorliegt. Auch hier kommt es nicht auf den Zeitpunkt der Bezahlung an (System der „SOLL-Besteuerung“).

Von diesem Grundsatz gab – und gibt es auch weiterhin – eine wesentliche Ausnahme: Land- und Forstwirte und Gewerbetreibende, die aufgrund ihrer Umsätze nicht buchführungspflichtig sind sowie freiberuflich tätige Personen, unabhängig von der Umsatzhöhe, haben die Umsatzsteuer auf die von ihnen erbrachten Leistungen erst dann abzuführen, wenn die Zahlung durch den Kunden erfolgt ist (System der „IST-Besteuerung“).

Allerdings wurde dieses auf den Zahlungsfluss abstellende System nicht konsequent durchgehalten, da hinsichtlich des Zeitpunktes des Vorsteuerabzuges ebenfalls nur auf das Vorliegen der Rechnung abgestellt wurde. Bekam zB ein Einnahmen-/Ausgaben-Rechner im Dezember eine Leistung verrechnet, die er erst im darauffolgenden Jänner bezahlt hat, so musste er die Vorsteuer im alten Jahr, die Betriebsausgabe hingegen im neuen Jahr geltend machen.

Diese Systemwidrigkeit wurde mit dem Abgabenänderungsgesetz 2012 nun teilweise beseitigt. Für alle Umsätze, die nach dem 31. Dezember 2012 ausgeführt werden, steht einem „IST-Versteuerer“ der Vorsteuerabzug erst dann zu, wenn er die Leistung auch bezahlt hat. Betriebsausgabe und Vorsteuerabzug können dann im selben Jahr erfasst werden. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Vorjahresumsatz nicht mehr als € 2 Mio betragen hat. Für Unternehmer, die diese Umsatzgrenze im Vorjahr überschritten haben, ändert sich durch diese Neuregelung nichts.

Die ursprünglich von der Regierung geplante Abschaffung der „IST-Besteuerung“ bei Vorjahresumsätzen von mehr als € 2 Mio wurde hingegen nicht umgesetzt.

Sozial- und Arbeitsrecht

Fürsorgepflicht im Arbeitsverhältnis

Kann ein Arbeitgeber für Mobbinghandlungen, welchen ein Arbeitnehmer von seinen Kollegen ausgesetzt war, haftbar gemacht werden? Mit dieser Frage musste sich der OGH kurz vor Jahresende auseinandersetzen (OGH 26.11.2012, 9 ObA 131/11x).

Der gegenständlichen Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Ein in einem Rehabilitationszentrum als Hausarbeiter beschäftigter Arbeitnehmer wurde von seinen Kollegen zunehmend ausgegrenzt und schikaniert, was unter anderem damit zusammenhing, dass er die Konsumation von Alkohol während der Arbeitszeit ablehnte. Als die Situation für diesen Arbeitnehmer immer unerträglicher wurde, wandte er sich im September 2008 in einem E-Mail an den Verwaltungsleiter seines Arbeitgebers, in welchem er die Problematik des Mobbing der Kollegen ansprach. Ende September fand eine Besprechung mit dem Verwaltungsleiter statt, in welcher auch die Namen jener Kollegen, welche die vermeintlichen Mobbinghandlungen gesetzt hatten, benannt wurden und der Arbeitnehmer um eine Versetzung bat.

Der Verwaltungsleiter beteuerte daraufhin, dass etwas unternommen werden müsse. Er stellte Gespräche mit den Kollegen des Arbeitnehmers und zunehmende Kontrollen in Aussicht, für eine Versetzung gab es zu diesem Zeitpunkt jedoch keine Möglichkeit.

Nach diesem Gespräch fanden tatsächlich entsprechend mehr Kontrollen statt und der Arbeitnehmer wurde

auch nicht mehr mit den mobbenden Kollegen zur Arbeit eingeteilt. Im Rahmen eines Betriebsausfluges erfuhren jedoch diese Kollegen von dem Gespräch, wodurch es in der Folge zu vermehrten Angriffen kam.

In einem daraufhin im November stattfindenden Gespräch zwischen dem Arbeitnehmer, dem Verwaltungsleiter und den Kollegen des Arbeitnehmers konnten die Differenzen nicht ausgeräumt werden, so dass vom Verwaltungsleiter die Hinzuziehung eines Mediators erwogen wurde. Weitere Schritte wurden nicht gesetzt.



Mobbing bei Arbeitnehmern betrifft auch den Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer war auch nach diesem Gespräch weiterhin Mobbingattacken ausgesetzt. Die angekündigte Mediation konnte nicht stattfinden, da sich der Mediator auf Grund von Termenschwierigkeiten erst im Jänner 2009 der Sache annehmen hätte können.

Am 5.1.2009 ging der Arbeitnehmer in Krankenstand und trat Ende 2009 vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aus.

In seiner gegen seinen Arbeitgeber erhobenen Klage machte der Arbeitnehmer Schadenersatzansprüche geltend, wobei er begründend ausführte, dass er über eine längere Zeit hindurch Opfer von Mobbingattacken seiner Kollegen geworden war und sein Arbeitgeber trotz Aufzeigens dieser Attacken keine Abhilfe geleistet habe. Durch diese Mobbinghandlungen habe er eine psychische Beeinträchtigung erlitten. Der Arbeitgeber hafte dem Arbeitnehmer auf Grund einer

Verletzung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht.

Der OGH bejahte eine Verletzung der Fürsorgepflicht. Er führte aus, dass ein Arbeitgeber bei Mobbinghandlungen unverzüglich und angemessen reagieren muss. In der Wahl der Mittel ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei. Insbesondere ist er nicht verpflichtet, die Arbeitsverhältnisse der mobbenden Kollegen zu beenden. Der Arbeitgeber muss jedoch solche Schritte setzen und Mittel ergreifen, die den betroffenen Arbeitnehmer vor weiteren Angriffen schützen.

Anspruchsgrundlage war somit die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht. Diese Fürsorgepflicht ist gesetzlich in § 1157 ABGB geregelt und schreibt in erster Linie vor, dass der Arbeitgeber die Dienstleistungen so zu regeln hat und bezüglich der von ihm bereit gestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen hat, dass Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.

Es handelt sich bei dieser Bestimmung um eine Generalklausel, welche neben den ausdrücklich genannten Schutzgütern, Leben und Gesundheit, noch andere schutzfähige Rechtsgüter kennt.

So hat der Arbeitgeber vermögensrechtliche Interessen der Arbeitnehmer zu wahren, was etwa in der Ob- und Sorgereverpflichtung des Arbeitgebers für in den Betrieb mitgebrachte Sachen (Handtasche, Kleidung usw.) seinen Ausdruck findet.

Daneben hat der Arbeitgeber auch dafür zu sorgen, dass die Sittlichkeit des Arbeitnehmers geschützt wird. Während dies für sexuelle Belästigungen gesetzlich ausdrücklich geregelt wurde, wird die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schutz der Arbeitnehmer vor anderen Formen einer unsachlichen Belästigung (Mobbing) aus der Fürsorgepflicht abgeleitet.

Verletzungen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers können neben Leistungsverweigerungsrechten und Schadenersatzansprüchen des Arbeitnehmers auch einen Grund für einen berechtigten vorzeitigen Austritt darstellen.

Zusammenfassend ist somit noch einmal festzuhalten, dass Mobbing innerhalb des Betriebes den Arbeitgeber zu einem Handeln verpflichtet. Dabei muss der Arbeitgeber unverzüglich und angemessen reagieren. In der Wahl der Mittel (Gespräche, Verwarnung, Versetzung, Einschaltung eines Mediators usw.) ist der Arbeitgeber frei. In Anbetracht der gegenständlichen Entscheidung wird auch ein besonderes Augenmerk darauf zu richten sein, dass ein einmaliges Reagieren des Arbeitgebers in der

Regel nicht ausreichend sein wird. Der Arbeitgeber wird vielmehr zu kontrollieren haben, ob die gewählten Mittel ausreichend waren, um den gemobbten Arbeitnehmer auch tatsächlich vor weiteren Angriffen zu schützen.

Vollübertritt von Abfertigung Alt auf Abfertigung Neu weiterhin möglich!

Kurz vor Weihnachten hat der Nationalrat eine Gesetzesänderung beschlossen, nach welcher Vollübertritte aus dem System der Abfertigung Alt in das System der Abfertigung Neu (BMSVG) auch nach dem 31.12.2012 zeitlich unbegrenzt möglich sind.

Für alle Arbeitsverhältnisse, welche nach dem 31.12.2002 begonnen haben, ist das System der Abfertigung Neu (BMSVG) anzuwenden. Demnach hat der Arbeitgeber 1,53% des monatlichen Bruttoentgelts an eine von ihm ausgewählte Mitarbeitervorsorgekasse zu zahlen.

Der Anspruch auf eine Abfertigung richtet sich dann nicht mehr gegen den Arbeitgeber, sondern gegen die ausgewählte Mitarbeitervorsorgekasse.

Im BMSVG ist auch die Möglichkeit verankert, dass Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen haben, in das System der Abfertigung Neu freiwillig übertreten. Der sogenannte „Vollübertritt“, bei welchem sämtliche Altabfertigungsanwartschaften in eine Mitarbeitervorsorgekasse übertragen werden und ab einem vereinbarten Stichtag dann für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses Beitragsleistungen des Arbeitgebers schlagend werden, war nach dem ursprünglichen Gesetzeswortlaut nur bis zum 31.12.2012 möglich. Diese Variante ist dadurch gekennzeichnet, dass es zu einem vollständigen Wechsel vom System der Abfertigung Alt in das System der Abfertigung Neu kommt.

Diese zeitliche Begrenzung ist mit der gegenständlichen Novelle weggefallen, so dass derartige Übertrittsvereinbarungen zeitlich unbegrenzt möglich sind.

Neben der Variante des Vollübertritts ist, wie schon bisher, auch ein „Teilübertritt“ möglich. In diesem Fall bleiben die Regeln der Abfertigung Alt bis zu einem vereinbarten Stichtag weiterhin anwendbar. Für die Dauer nach dem Stichtag kommt aber das System der Abfertigung Neu zur Anwendung. Beim Teilübertritt finden daher beide Abfertigungssysteme auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung.

Achtung Auflösungsabgabe wirksam!

Bitte beachten Sie, dass für Beendigungen von arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen im Jahr 2013 eine Auflösungsabgabe im Ausmaß von € 113,- pro Auflösung zu entrichten ist.

Keine Abgabe fällt bei folgenden Auflösungsarten an:

- Beendigung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses
- Auflösung in der Probezeit
- Beendigung eines auf längstens 6 Monate befristeten Dienstverhältnisses
- Arbeitnehmer-Kündigung
- Unberechtigter Austritt/gerechtfertigte Entlassung
- Vorzeitiger Austritt aus gesundheitlichen Gründen
- Einvernehmliche Auflösung nach Vollendung des Regelpensionsalters mit Pensionsanspruch
- Beendigung wenn der AN einen Anspruch auf Sonderruhegeld, Invaliditätspension oder Berufsunfähigkeitspension besitzt
- Auflösung von Lehrverhältnissen
- Auflösung eines verpflichtenden Ferial- oder Berufspraktikums
- Konzernwechsel
- Tod des Arbeitnehmers
- Lösung des Dienstverhältnisses nach § 25 IO

 Finanzen und Betriebswirtschaft

Der Lohmann Ruchi Effekt

Wie entsteht aufgrund der Finanzierungswirkung über die Abschreibungen ein Kapazitätserweiterungseffekt?

Oder wie Sie auf einfache Weise 100 Maschinen verdoppeln.

Gesetzt den Fall Sie wollen einen Waschsalon aufbauen. Eine Waschmaschine kostet € 1.000,- und muss, da Sie das Gerät nicht warten, nach 5 Jahren kostenneutral entsorgt werden. Die Abschreibung beläuft sich somit auf € 200,-. Für den Standplatz zahlen Sie pro Jahr € 250,-. Sie haben 300 Öffnungstage und verlangen pro Waschgang € 2,-. Ihre variablen Kosten für Strom und Wasser betragen € 0,50 pro Waschgang. Aufgrund des Selbstbedienungskonzeptes müssen keine Personalkosten zum Ansatz gelangen. Es stellt sich heraus, dass im Durchschnitt nur ein Waschgang pro Öffnungstag durchgeführt wird. Somit erwirtschaften Sie im gesamten Jahr mit Ihrer Waschmaschine einen Rothertrag von 300 Tage mal € 1,50 (= € 2,- minus € 0,50), also € 450,-. Nach Abzug der Standplatzmiete von € 250,- erwirtschaften Sie einen Cash-Flow von € 200,- und einen Gewinn von genau € 0,- (Cash-Flow minus Abschreibung).

Nach genau fünf Jahren werden Sie über den gesamten Zeitraum einen Cash-Flow von € 1.000,- (= 5 Jahre mal € 200,-) erzielt haben und sich somit wieder eine neue Maschine zulegen können. Ihr Gesamtgewinn bleibt unter diesen Bedingungen immer auf € 0,- und über alle Zeiten hinweg können Sie Ihr Erstinvestment in Höhe von € 1.000,- aufrechterhalten; was stets einer Waschmaschine entspricht. (Anmerkung: Inflationseffekte werden hier vereinfachungsgemäß nicht berücksichtigt.)

Würden Sie hingegen viel größer in das Waschsalongeschäft einsteigen, sieht die Rechnung schon ganz anders aus.

Kapazitätserweiterungseffekt				
Jahre	Anzahl	Cash-Flow	Erweiterung	Rest-Cash-Flow
Jahr 1	100	20.000	20	0
Jahr 2	120	24.000	24	0
Jahr 3	144	28.800	28	800
Jahr 4	172	35.200	35	200
Jahr 5	207	41.600	41	600
Jahr 6	148	30.200	30	200
Jahr 7	158	31.800	31	800
Jahr 8	165	33.800	33	800
Jahr 9	170	34.800	34	800
Jahr 10	169	34.600	34	600

Gesetzt den Fall Sie investieren in 100 Standorte, was einem Investment von € 100.000,- entspricht und einer Abschreibung von in Summe € 20.000,-. Da Sie unterschiedliche Standorte wählen, können Sie weiterhin den Schnitt von einem verkauften Waschgang pro Öffnungstag halten. 100 Standorte bringen Ihnen pro Jahr 100 mal € 200,- an Cash-Flow, also € 20.000,- und weiterhin € 0,- Gewinn (= Cash-Flow minus Abschreibung). Obwohl weiterhin kein Gewinn erzielt werden kann, können Sie aber bereits nach einem Jahr mit der finanzierten Abschreibung von € 20.000,- weitere 20 Waschmaschinen erwerben. Bereits im zweiten Jahr haben Sie somit 120 Waschmaschinen und keine nur 100 Waschmaschinen. Im Eingangsbeispiel, dh dem Erwerb nur einer Maschine, kann diese jeweils erst nach fünf Jahren ersetzt werden, im zweiten Fall haben wir hingegen einen Kapazitätserweiterungseffekt in Höhe von 20 Maschinen nach einem Jahr aufgrund der Finanzierungswirkung der Abschreibung. Im letzteren Fall wäre es sogar in einer Verlustsituation beispielsweise aufgrund von nötigen Preissenkungen von insgesamt € 5.000,- möglich, aufgrund des dann entstehenden Cash-Flows iHv € 15.000,- noch weitere 15 Maschinen anzuschaffen.

Bei 100 Maschinen haben Sie bereits nach 18 Tagen (= 365 Tage durch 20.000×1.000) Ihre erste Erweiterungsmaschine verdient.

Wenn Sie diesen Gedanken auf Ihre Investitionen in Anlagen übertragen, wird Ihnen rasch klar, dass der größer aufgestellte Unternehmer hier die Nase aufgrund eines erhöhten Finanzierungsspielraumes – spricht dem Kapazitätserweiterungseffekt – vorne hat. Dieser Effekt wird in der betriebswirtschaftlichen Literatur Lohmann-Ruchti-Effekt benannt.

Die folgende Grafik zeigt Ihnen bei jährlichem Zukauf von Erweiterungsmaschinen die gesamte Entwicklung über 10 Jahre. Im fünften Jahr haben Sie bereits 207 Maschinen im Einsatz – dh Ihre Maschinen mehr als verdoppelt. Am Ende des fünften Jahres fallen Ihnen dann aber auch gleichzeitig 100 Maschinen raus, da Sie jedoch wieder um 41 erweitern können, haben Sie im sechsten Jahr noch immer 148 und da nun jährlich Maschinen rausfallen und neue zugekauft werden, pendelt sich der Wert ein. Ab dem 15ten Jahr werden Sie dauerhaft 166 Maschinen im Einsatz haben. Der Endeffekt ist somit eine Steigerung um 2/3!



 Recht Allgemein

Berufliche Nutzung von privater IT-Infrastruktur

IT-Sicherheit liegt nicht nur in den Händen des Systemadministrators, sondern bedarf auch einiger rechtlicher Überlegungen. Die berufliche Nutzung von privaten IT-Geräten der Mitarbeiter erscheint auf den ersten Blick als positive Lösung für das Unternehmen und die Mitarbeiter. Damit können aber auch Risiken einhergehen, die zu Beginn nicht beachtet werden.

Die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz wurde bereits als sensibles Thema erkannt. Nun rückt die berufliche Nutzung privater IT-Ausstattung zunehmend ins Interesse des Arbeitgebers. Immer wieder neigen Mitarbeiter dazu, ihre privaten Laptops, Tablets oder Smartphones ins Büro mitzunehmen und diese auf eigene Kosten beruflich zu nutzen. Mag sein, weil das Diensthandy bloß ein Mobilfunktelefon einer älteren Generation ist oder der Firmenlaptop mit dem schicken privaten High-tech-Notebook nicht mithalten kann. Zunächst erscheint es eine win-win-Lösung zu sein: dem Arbeitgeber entstehen keine Kosten für die Anschaffung dieser Geräte und der Arbeitnehmer wird bei der Dienstverrichtung von modernsten IT-Infrastrukturen unterstützt.

Die Kehrseite der Medaille kann aber darin bestehen, dass die berufliche Nutzung von privaten Geräten Mehrkosten hervorruft. Erwachsen dem Mitarbeiter zusätzliche Kosten (zB beruflich veranlasste Datenroamingkosten), so sind Unstimmigkeiten wegen der Kostentragung möglich.

Weitere Gefahren im Zusammenhang mit privaten Geräten sind datenschutzrechtlicher Natur. Der Arbeitnehmer speichert unternehmensbezogene Daten für die Verrichtung seiner Arbeit am privaten Gerät und diese sind somit der Datensicherheit des



Unternehmens entzogen und möglicherweise Dritten über das Internet oder weiteren Nutzern des privaten Endgeräts zugänglich. Der Arbeitgeber verliert somit die Herrschaft über den Verbleib und die weitere Verarbeitung seiner Daten und Dokumente. Er ist darauf angewiesen, dass der Dienstnehmer seine IT-Ausstattung mit effizienten Viren- und Datenschutzprogrammen versieht. Es entzieht sich auch seiner Kenntnis, ob Freunde oder Familienangehörige des Arbeitnehmers ebenso dessen private IT-Infrastruktur benutzen.

Daher kann durch die Nutzung privater Geräte eine Datensicherheitslücke entstehen, weil das Einschleppen und Verbreiten von Viren und Trojanern ins Firmennetzwerk erleichtert und Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse an Dritte preisgegeben werden könnten.

Weiters muss auch das Installieren privater Software im Büro mit Argwohn betrachtet werden. Installiert der Mitarbeiter etwa seine zuhause genutzten Softwareprogramme, so bedenkt er in den seltensten Fällen, dass

er eine Urheberrechtsverletzung begehen könnte, weil diese Programme sodann ohne Lizenz verwendet werden oder gegen das Urheberrecht verstoßen (etwa vom Mitarbeiter installierte Musik- oder Filmdateien). Es gibt auch Software, deren Download für private Zwecke gratis zugänglich ist, eine Nutzung im Rahmen eines Unternehmens jedoch untersagt ist. Dies bedenkt der Arbeitnehmer nicht immer und konfrontiert seinen Arbeitgeber somit mit einer Lizenzverletzung.

Dies könnte als unprofessionelles IT-Management verstanden werden und von Ihnen stammende Daten gelten dann für Dritte als „Risikofaktor“. Damit geht ein Imageverlust einher. Setzen Sie Ihr Unternehmen nicht solchen Risiken aus. Daher sollte jedes Unternehmen über ein IT-Sicherheitskonzept verfügen. Ausschließlich der zuständige Administrator sollte über die Installationsrechte verfügen. Für die beruflich veranlasste Nutzung von privaten Geräten sollte eine Nutzungsvereinbarung abgeschlossen werden, um die Kostentragung zu regeln und festzulegen, wie vorzugehen ist, wenn das private Gerät während einer Dienstreise gestohlen oder im Rahmen der dienstlichen Nutzung beschädigt wird.

Kanzleiecke



WIRTSCHAFTSTREUHAND &
STEUERBERATUNGS GMBH
Steuern | Buchhaltung | Unternehmensberatung

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:** 24.1.2013; **nächste Ausgabe:** 18.4.2013.