

KLIENTEN magazin



Für Unternehmer gibt es Änderungen beim Gutscheinkauf

 Steuerrecht

Umsatzsteuer bei Gutscheinkauf

Der Verkauf von Gutscheinen an Kunden wirft für den Unternehmer die Frage auf, ob bereits beim Verkauf des Gutscheins oder erst im Zeitpunkt der Leistungserbringung Umsatzsteuer abgeführt werden muss. Die bislang in Österreich geübte Verwaltungspraxis zu diesem Thema wurde nun mit Jahresbeginn geändert, da eine entsprechende EU-Richtlinie umzusetzen war.

Die umsatzsteuerliche Behandlung des Verkaufs von Gutscheinen für Waren und Dienstleistungen ist im Umsatzsteuergesetz nicht ausdrücklich geregelt sondern ergibt sich aus den allgemeinen Bestimmungen des Gesetzes zu den Themen steuerbare Umsätze und Anzahlungsbesteuerung. Aus diesen Bestimmungen hat die Finanzverwaltung die Umsatzsteuerpflicht für Gutscheine bislang wie folgt gehandhabt:

Alte Rechtslage bis Ende 2018:

Der österreichischen Umsatzsteuer unterliegen grundsätzlich Lieferungen und sonstige Leistungen, die ein Unter-

nehmer im Inland im Rahmen seines Unternehmens erbringt. Die bloße Entgegennahme eines Geldbetrages ohne korrespondierende Leistung kann daher grundsätzlich keine Umsatzsteuerpflicht auslösen. Als Ausnahme zu diesem Grundsatz existiert jedoch die Steuerpflicht für Anzahlungen: Wird eine konkrete Leistung (Warenlieferung oder Dienstleistung) vereinbart und bereits vor Leistungserbringung ein Teil des Entgelts oder das gesamte Entgelt entrichtet, so entsteht bereits mit der Zahlung und nicht erst mit der Leistungserbringung die Umsatzsteuerschuld.

Was bedeutet das nun für Gutscheine?

Editorial



Volle Fahrt – auch im Jahr 2019!

Es gibt in dieser Ausgabe viele interessante Artikel und Neuerungen zum Lesen, wie zB die Familienbeihilfe und der Familienbonus Plus – spannende Themen! Wie viel ist mein Unternehmen wert? Das wird sicher einige Unternehmer interessieren, die vielleicht in naher Zukunft den wohlverdienten Ruhestand anstreben. Gespannt sind wir auch über die Details der geplanten Steuerreform, die gerade von den politischen Parteien ausverhandelt und in den Medien heiß diskutiert wird. In den nächsten Ausgaben werden wir je nach Fortschritt darüber berichten.

Melden Sie sich und wir vereinbaren einen Termin, um Ihre persönliche Situation zu durchleuchten.

Wir helfen Ihnen gerne weiter.

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

Nutzen Sie unsere NEUE HOMEPAGE.

Alle Ansprechpersonen und die neuesten Infos und Tipps auf einen Klick:

www.sbu-steuerberatung.at

SBU Wirtschaftstreuhand und Steuerberatungs GmbH

Dipl.BW Gerhard Traunfellner MBA

AUS DEM INHALT:

Umsatzsteuer bei Gutscheinkauf . . .	1
Indexierung von Familienleistungen .	2
Neuberechnung der Kammerumlage 1	3
Kann das Abwerben von Mitarbeitern schadenersatzpflichtig machen?	4
Wie viel ist mein Unternehmen wert? 6	
Umgang mit dem Register der wirtschaftlichen Eigentümer (WiEReG) . .	7

Es kommt darauf an, ob im Zeitpunkt des Gutscheinverkaufs die damit gekaufte Leistung bereits konkret bestimmt ist. Ist sie das, löst bereits der Verkauf des Gutscheins nach den Regeln der Anzahlungsbesteuerung Umsatzsteuerpflicht aus. Bleibt die Leistung hingegen unbestimmt, handelt es sich beim Gutscheinverkauf um einen nicht umsatzsteuerbaren Vorgang. Erst bei der Einlösung des Gutscheins durch den Kunden, somit im Zeitpunkt der tatsächlichen Leistungserbringung, entsteht die Umsatzsteuerschuld.

Beispiele:

1. Gutschein einer Textilhandelskette, einzulösen für beliebige Waren in ganz Österreich: Leistung bleibt unbestimmt, daher keine Umsatzsteuer bei Verkauf des Gutscheins.
2. Gutschein einer Hotelkette für ein ganz bestimmtes Arrangement im Inland, Nächtigung, Verpflegung und Termin stehen fest: Die Leistung ist ausreichend konkretisiert, der Gutscheinverkauf somit umsatzsteuerpflichtig.

Neue Rechtslage ab 2019:

Die eben geschilderte umsatzsteuerliche Behandlung von Gutscheinen stand in Widerspruch zu einer Richtlinie des EU-Rates aus dem Jahr 2016, mit der die EU-MwSt-Richtlinie abgeändert wurde. Da diese Richtlinie bis Ende 2018 in nationales Recht umzusetzen war, konnte die Finanzverwaltung ihre bisherige Rechtsansicht nicht aufrechterhalten. Da nach Ansicht des Finanzministeriums die geänderte EU-Richtlinie aber ohnedies im heimischen Umsatzsteuergesetz Deckung findet, war eine Gesetzesänderung nicht erforderlich. So wurden mit einem Wartungserlass einfach die Umsatzsteuer Richtlinien abgeändert und dem Gesetzestext eine neue Bedeutung beigegeben.

Bei ab 1. Jänner 2019 ausgestellten Gutscheinen ist daher zu unterscheiden, ob es sich um Einzweck- oder Mehrzweck-Gutscheine handelt. Ein Einzweck-Gutschein liegt demnach dann vor, wenn bei dessen Verkauf bereits feststeht, an welchem Ort (In- oder Ausland) die Leistung erbracht werden soll und welcher Umsatzsteuerbetrag dafür geschuldet wird. Alle Gutscheine, die keine Einzweck-Gutscheine sind, gelten als Mehrzweck-Gutscheine. Einzweck-



Gutscheine sind bereits bei Ausstellung umsatzsteuerpflichtig, da Leistungsort und Umsatzsteuerbetrag nun offenbar für die Konkretisierung der Leistung ausreichend sind. Mehrzweck-Gutscheine hingegen führen erst bei ihrer Einlösung (dh bei der Leistungserbringung) zur Umsatzsteuerpflicht.

Beispiele:

1. Gutschein für ein beliebiges Elektrogerät einer österreichischen Handelskette: Da der Gutschein nur in Österreich eingelöst werden kann, steht der Leistungsort (Inland) fest. Da Elektrogeräte dem Normalsteuersatz (20%) unterliegen, steht auch der Umsatzsteuerbetrag bereits fest. Es handelt sich daher um einen Einzweck-Gutschein, der bereits bei Ausgabe zur Umsatzsteuerpflicht führt.
2. Gutschein für eine inländische Restaurantkette: In diesem Fall steht zwar der Leistungsort (Inland) fest, nicht aber die Umsatzsteuer, da der Gutschein für Speisen und Getränke eingelöst werden kann und diese Leistungen unterschiedlichen Steuersätzen unterliegen. Die Umsatzsteuer für diesen Mehrzweck-Gutschein wird daher erst bei Konsumation fällig.

Die Neuregelung wird daher vor allem für jene Unternehmen zu einer Systemumstellung führen müssen, die ihre Leistungen ausschließlich im Inland anbieten und mit ihren Leistungen nur einem einzigen Umsatzsteuersatz unterliegen.

Indexierung von Familienleistungen

• Mit Beginn des Jahres 2019 hat die Bundesregierung ihre Ankündigung wahr gemacht und die Indexierung der Familienbeihilfe eingeführt. Besonders betroffen sind Familien mit Kindern, die in osteuropäischen Ländern leben. So hat etwa Rumänien bereits heftig gegen diese Neuregelung protestiert. Weniger bekannt dürfte sein, dass von der Indexanpassung auch der Familienbonus Plus, der Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrag sowie der Unterhaltsabsetzbetrag betroffen sind.

Es war von Beginn an eine heftig diskutierte Maßnahme: Leben Kinder von in Österreich arbeitenden Eltern dauerhaft in einem anderen EU-, EWR-Land bzw der Schweiz, soll die Familienbeihilfe an die Kaufkraft des Wohnsitzlandes angepasst werden. Primäres Motiv dafür war natürlich nicht, Familien zu unterstützen, deren Kinder in der teuren Schweiz wohnen. Vielmehr sollten Transferzahlungen in Richtung Osteuropa vermindert werden. Begründet wurde dies damit, dass mit der Familienbeihilfe jene Kosten abgegolten werden sollen, die Familien durch ihre Kinder erwachsen. Und da diese Kosten ja nach Wohnsitzstaat differieren,

soll die Familienbeihilfe an das Niveau der Lebenshaltungskosten des jeweiligen Landes angeglichen werden. Dem Argument, dass Kinder dann ungleich behandelt werden, wird entgegengehalten, dass es erst durch die Indexierung zu einer Gleichbehandlung kommt. Schließlich seien € 100,- in der Schweiz oder Island wesentlich weniger wert als etwa in Rumänien oder Bulgarien.

Es ist aber nicht nur die Familienbeihilfe von der Indexierung betroffen. Auch der Alleinverdiener- bzw. Alleinerzieherabsetzbetrag, der Unterhaltsabsetzbetrag und der neugeschaffene Familienbonus Plus unterliegen ab Beginn 2019 der Anpassung an die Kaufkraft des Wohnsitzlandes der Kinder.

Die gesetzliche Grundlage für diese Indexanpassung wurde bereits mit dem Jahressteuergesetz 2018 geschaffen. Die detaillierte Festsetzung der Anpassungsbeträge erfolgte Mitte Dezember 2018 mit einer Verordnung des Finanzministers (Familienbonus Plus-Absetzbeträge-EU-Anpassungsverordnung). Darin wird aufgrund von Indikatoren, die das Statistische Amt der Europäischen Union veröffentlicht hat, ein Kaufkraftvergleich zwischen den Ländern der EU, des EWR und der Schweiz angestellt. Auf deren Grundlage ermitteln sich schließlich die Anpassungsfaktoren, die auf die einzelnen Absetzbeträge bzw. den Familienbonus Plus anzuwenden sind.

Wie bereits in früheren Beiträgen erwähnt, ersetzt der Familienbonus Plus ab dem Veranlagungsjahr 2019 die Kinderfreibeträge sowie die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten. Während letztere erst in der Jahressteuererklärung (bzw. Arbeitnehmerveranlagung) geltend gemacht werden konnten, kann der Familienbonus Plus für Arbeitnehmer bereits in der laufenden Lohnverrechnung berücksichtigt werden.

Dazu muss der Antragsteller dem Dienstgeber ein Formular E 30 sowie eine Bestätigung des Finanzamtes über den Familienbeihilfebezug übergeben. Aus diesen Bestätigungen ergibt sich, wer für welches Kind und für welchen Zeitraum Anspruch auf Familienbeihilfe hat und – wichtig – in welchem Staat sich das Kind ständig aufhält. Aufgrund dieser Informationen muss dann die Personalverrechnung die korrekten Absetzbeträge bzw. den richtigen Familienbonus Plus ermitteln.

Hierbei kann es zu deutlichen Unterschieden kommen. Beträgt der Familienbonus Plus für Kinder unter 18 in Österreich € 1.500,- pro Jahr, sind es für in Bulgarien lebende Kinder nur € 675,-, während für ein in Island lebendes Kind € 2.125,56 pro Jahr zustehen. Aus dem Alleinverdienerabsetzbetrag für Österreich in Höhe von € 494,- werden in Island € 700,-, während für Bulgarien nur 222,30 verbleiben.

Es bleibt jedenfalls abzuwarten, ob unter dem Strich die Einsparungen aus dieser Maßnahme jene Kosten übersteigen, die dem Staat und den Unternehmen aus der Durchführung dieser doch etwas komplizierten Maßnahme erwachsen.

Tipp:

Legen Ihnen Mitarbeiter ein Formular E 30 vor, um Alleinverdiener- bzw. Alleinerzieherabsetzbetrag oder Familienbonus Plus bereits im Zuge der laufenden Lohnverrechnung zu berücksichtigen, bestehen Sie unbedingt auf die Vorlage einer Familienbeihilfebestätigung des Finanzamtes. Nur so erhalten Sie einen Nachweis über den Wohnsitz des Kindes und Ihr Personalverrechner kann die entsprechenden Absetzbeträge richtig ermitteln. Familienbeihilfebestätigungen erhält man entweder direkt beim Finanzamt oder elektronisch über FinanzOnline (Anträge/Bescheinigungen).

Neuberechnung der Kammerumlage 1

Die Wirtschaftskammer finanziert sich über verschiedenste Beiträge ihrer Mitglieder. Neben der Grundumlage, die jedes Mitglied zu entrichten hat, gibt es die sogenannte Kammerumlage 1, die sich nach den geltend gemachten Vorsteuerbeträgen bemisst, und die Kammerumlage 2 – besser bekannt als DZ – die als lohnabhängige Abgabe von der Lohn- und Gehaltssumme eines Un-



ternehmens abhängt. Die Kammerumlage 1 ist ab 2019 neu zu berechnen und wird zu einer – wenn meist auch bescheidenen – Entlastung von Unternehmen führen.

Nach der bis Ende 2018 geltenden Regelung war jedes Wirtschaftskammermitglied mit einem Jahresumsatz von mehr als € 150.000,- verpflichtet, die Kammerumlage 1 selbst zu berechnen und an das Betriebsfinanzamt abzuführen. Bemessungsgrundlage waren dabei alle Vorsteuerbeträge inklusive Einfuhrumsatzsteuer und Erwerbsteuer sowie Vorsteuern aus dem Übergang der Steuerschuld (Reverse Charge). Als Tarif kamen 0,3% zur Anwendung.

Bereits im Jahr 2017 wurde eine Novelle des Wirtschaftskammergesetzes beschlossen, die auch eine Neuberechnung der Kammerumlage 1 zum Inhalt hatte. Mit Wirkung ab 1. Jänner 2019 ist diese Umlage daher wie folgt zu berechnen:

Wie bisher zählen grundsätzlich alle Vorsteuerbeträge zur Bemessungsgrundlage der Umlage. Allerdings dürfen nun – und das ist neu – Vorsteuern auf Investitionen in das Anlagevermögen von der Bemessungsgrundlage abgezogen werden. Mit dieser Maßnahme sollen investitionsfreudige Unternehmen entlastet werden. Die Regelung bezieht sich auf alle Zugänge zum Anlagevermögen und unterscheidet nicht zwischen neuen und gebrauchten Anlagegütern. Selbst die Anschaffung von geringwertigen Wirtschaftsgütern (Anschaffungs- oder Herstellungskosten von maximal € 400,-) ist von der Erleichterung umfasst.

Aber nicht nur die Bemessungsgrundlage wurde verändert, auch beim Tarif gab es Änderungen. Anstelle des bislang einheitlichen Umlagesatzes von 0,3% tritt nun ein Staffeltarif. Bis zu einer Bemessungsgrundlage (Summe der Vorsteuerbeträge abzüglich Vorsteuern auf Investitionen) von € 3 Mio pro Jahr gilt

ab heuer ein Umlagesatz von 0,29%. Damit kommt es für jeden umlagepflichtigen Unternehmer zumindest zu einer geringfügigen Reduktion der Umlage. Übersteigt die Bemessungsgrundlage den Betrag von € 3 Mio vermindert sich der Tarif für den übersteigenden Teil auf 0,2755%. Eine weitere Reduktion gibt es dann erst ab einer Bemessungsgrundlage von € 32,5 Mio, ab der nur mehr 0,2552% an Umlage abzuführen ist.

Die Umsatzschwelle, bei deren Überschreiten die Kammerumlage zu entrichten ist, blieb mit € 150.000,- unverändert. Trotz einer kleinen Entlastung gibt es daher auch bei der Wirtschaftskammer ein bisschen „kalte Progression“.

 Sozial- und Arbeitsrecht

Kann das Abwerben von Mitarbeitern schadenersatzpflichtig machen?

Zur Frage der möglichen Rechtsfolgen eines Abwerbens von Mitarbeitern hat sich kürzlich der OGH geäußert. Insbesondere ging es um die Frage, ob eine solidarische Haftung gegeben sein kann, wenn mehrere ehemalige Mitarbeiter gemeinschaftlich die Abwerbung betreiben.

Aufgrund des erhöhten Wettbewerbs zwischen Unternehmen und dem bestehenden Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen sind die Arbeitgeber bestrebt, wichtige Fachkräfte an sich zu binden.

Weiters wenden Arbeitgeber oft nicht unerhebliche Mittel für die Ausbildung ihrer Arbeitskräfte auf, um zu einem späteren Zeitpunkt von den erweiterten Fachkenntnissen der Arbeitnehmer profitieren zu können.

Letztendlich besteht auch das Interesse der Arbeitgeber, dass das bei Ihnen erworbene Fachwissen bzw die Kenntnisse über Geschäfts- und Betriebspraktiken bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers weiterhin geschützt und nicht von Konkurrenten verwertet werden.

Zur arbeitsrechtlichen Absicherung dieser Interessenslage dienen vor allem Vereinbarungen über den Rückersatz von Ausbildungskosten bzw die Vereinbarung einer nachvertraglichen Konkurrenzklausel.

Im Folgenden sollen die wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen einer Konkurrenzklausel dargestellt werden und abschließend auf ein aktuelles Urteil des OGH im Zusammenhang mit der Abwerbung von Mitarbeitern durch bereits ausgeschiedene Mitarbeiter eingegangen werden.

Konkurrenzklauseln stehen dem Interesse des Arbeitnehmers an seiner Mobilität am Arbeitsmarkt gegenüber.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarung von Konkurrenzklauseln sind für die Angestellten im Angestelltengesetz und für Arbeiter im Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz geregelt.

Eine Konkurrenzklausel ist eine Vereinbarung, durch die der Angestellte für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird.

Das in § 7 AngG festgelegte Konkurrenzverbot verbietet es dem Arbeitnehmer, während des aufrechten Dienstverhältnisses ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben, oder im Geschäftszweig des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte zu machen. Während das Konkurrenzverbot das Interesse des Arbeitgebers während des aufrechten Arbeitsverhältnisses schützt, bezieht sich eine Konkurrenzklausel auf den Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Im Angestelltengesetz finden sich einerseits Zulässigkeitsgrenzen und andererseits Geltendmachungsgrenzen.

Konkurrenzklauseln können mit minderjährigen Arbeitnehmern nicht wirksam vereinbart werden.

Des Weiteren ist eine Konkurrenzklausel nur insoweit wirksam, als sich die Beschränkung auf Tätigkeiten im Geschäftszweig des Arbeitgebers bezieht. Hinsichtlich des zeitlichen Rahmens kann eine derartige Klausel auf maximal ein Jahr ausgedehnt werden.

Wird in der Vertragsvereinbarung diese Frist überschritten, so ist nicht die gesamte Klausel unwirksam, sondern die maximale Bindungsdauer wird auf die gesetzliche Maximalfrist von einem Jahr reduziert.

Konkurrenzklauseln sind weiters unwirksam, wenn die Beschränkung nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse,

dass der Arbeitgeber an der Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten darstellt. Es hat diesbezüglich eine Interessenabwägung stattzufinden, in welcher das Interesse des Arbeitnehmers, seine Arbeitskraft bestmöglich zu verwerten, dem Interesse des Arbeitgebers, in seinem Wert nicht geschädigt zu werden, gegenüber gestellt wird.

Der Arbeitnehmer kann keinesfalls dazu angehalten werden, seine Kenntnisse und Berufserfahrungen Brach liegen zu lassen und in eine berufsfremde Sparte mit geringerem Einkommen zu wechseln.

Die Durchführung der Interessenabwägung hängt in der Regel von den Umständen des Einzelfalls ab und ist von vielfältigen Elementen abhängig.

Hinsichtlich des örtlichen Wirkungsbereiches wird im Gesetz keine Maximalbeschränkung festgelegt. In diesem Zusammenhang ist jedoch auch immer auf den jeweiligen Einzelfall abzustellen, so kann für einen leitenden Angestellten eines Konzernunternehmens als räumlicher Geltungsbereich das gesamte Bundesgebiet vereinbart werden, während dies für einen Versicherungsvertreter zu weitgehend sein könnte. Eine zu große örtliche Ausdehnung führt wiederum nicht zur gänzlichen Unwirksamkeit der Konkurrenzklausel, sondern nur zu einer entsprechenden Einschränkung.

Abschließend ist noch zu prüfen, ob die im Gesetz vorgesehene Entgeltgrenze eingehalten wird.

Eine Konkurrenzklausel ist nur dann wirksam, wenn das Entgelt des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine bestimmte Grenze übersteigt.



Für Vereinbarungen, die ab dem 29.12.2015 abgeschlossen wurden, gilt als monatliche Entgeltgrenze ein Betrag von brutto € 3.480,-- (Wert 2019). Das Entgelt umfasst in diesem Fall Lohn oder Gehalt sowie den Durchschnitt der sonstigen unregelmäßigen Entgeltbestandteile (Überstunden, Zulagen, Provisionen usw). Sonderzahlungen werden hingegen nicht berücksichtigt.

Für Vereinbarungen, die vor dem 29.12.2015 geschlossen wurden, beträgt die monatliche Entgeltgrenze € 2.958,-- brutto (Wert 2019). In diesem Fall kann auch ein Zwölftel der Sonderzahlungen bei der Berechnung der Entgeltgrenze mitberücksichtigt werden.

Für Vereinbarungen, die vor dem 17.3.2006 (Angestellte) bzw 18.3.2006 (Arbeiter) abgeschlossen wurden, bestehen keine gesetzlichen Entgeltgrenzen.

Hinsichtlich der Geltendmachungsgrenzen ist zunächst zu prüfen, auf welche Art und Weise das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

In der Regel kann eine Konkurrenzklausel dann in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitnehmer von sich aus das Arbeitsverhältnis beendet hat, und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer

hierzu nicht aufgrund eines schuldhaften Verhaltens dazu veranlasst hat.

Beendet der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne schuldbares Verhalten des Arbeitnehmers, so kann eine vereinbarte Konkurrenzklausel nur dann aufrechterhalten werden, wenn der Arbeitgeber erklärt hat, dass er während der Dauer der Beschränkung dem Arbeitnehmer das ihm zuletzt zukommende Entgelt leistet (Karenzentschädigung).

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen eine wirksam vereinbarte Konkurrenzklausel, so kann der Dienstgeber auf Erfüllung der Vereinbarung klagen (Unterlassungsklage). Erfolgte die Verletzung darüber hinaus schuldhaft, so kann auch Schadenersatz verlangt werden. In diesem Zusammenhang kann auch eine Konventionalstrafe vereinbart werden.

Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, ist der Anspruch auf Unterlassung bzw der Ersatz eines die Konventionalstrafe übersteigenden Schadens jedoch ausgeschlossen.

Konventionalstrafen unterliegen weiters dem richterlichen Mäßigungsrecht.

Konkurrenzklauseln können in vielfältiger Form auftreten.

Während die klassische Konkurrenzklausel eine Erwerbstätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen des Dienstgebers verhindern soll, finden sich auch Kundenschutzklauseln, Mitarbeiterschutzklauseln bzw auch Lieferantenschutzklauseln. Während auf Kundenschutz- und Lieferantenschutzklauseln das Konkurrenzklauselrecht angewendet wird, ist dies nach der Rechtsprechung bei Mitarbeiterschutzklauseln nicht der Fall. Dennoch können derartige Mitarbeiterschutzklauseln vertraglich vereinbart und auch mit einer Konventionalstrafe abgesichert werden.

In diesem Zusammenhang musste der OGH kürzlich darüber befinden, ob bei gemeinsamer Abwerbung von Kollegen durch zwei Dienstnehmer, jeder von ihnen die vereinbarte Konventionalstrafe zu zahlen hat, bzw ob es eine entsprechende Anrechnungsmöglichkeit gibt (OGH 27.9.2018, 9ObA87/18m).

Im gegenständlichen Fall wurde eine Konventionalstrafe in der Höhe von € 2.500,-- pro Verstoß für den Fall vereinbart, dass die Mitarbeiter nach Beendigung des Dienstverhältnisses andere Mitarbeiter abwerben.

Beide Arbeitnehmer waren hinsichtlich der Abwerbung bei sieben Mitarbeitern



erfolgreich und wurden die Dienstnehmer zu einer Zahlung von je € 22.500,-- verpflichtet (wobei hinsichtlich eines abgeworbenen Mitarbeiters die Konventionalstrafe auf € 1.000,-- richterlich gemäßigt wurde).

Der OGH bestätigte diese Entscheidung und führte aus, dass es zur arbeitsvertraglichen Pflicht eines Arbeitnehmers zählt, auch die Abwerbung von Arbeitskollegen zu unterlassen.

Wird die Verpflichtung des Arbeitnehmers, Abwerbungen zu unterlassen, ausdrücklich in den Dienstvertrag aufgenommen und für den Fall des Zuwiderhandelns eine Konventionalstrafe vereinbart, ist der Zweck der Pönalvereinbarung, auf den Arbeitnehmer einen zusätzlichen Erfüllungsdruck auszuüben. In diesem Fall steht nicht die Ausgleichsfunktion, sondern die Abschreckungsfunktion der Konventionalstrafe im Vordergrund. Dieses Ziel würde aber bei einer solidarischen Haftung im Falle der gemeinsamen Abwerbung von Kollegen erheblich entwertet.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass neben dem Konkurrenzklausalrecht durchaus andere Verpflichtungen der Arbeitnehmer mit Konventionalstrafen abgesichert werden können.

Die Unterlassung der Abwerbung von Arbeitskollegen stellt zwar keine Verletzung zum Vertragsbruch dar, kann aber den Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig machen, wenn die Abwerbung für ein Konkurrenzunternehmen erfolgt, oder dem Arbeitgeber wegen des Arbeitskräftemangels ein empfindlicher Schaden zugefügt wird.

Finanzen und Betriebswirtschaft

Wie viel ist mein Unternehmen wert?

- *Wie man Daumen mal Pi zu einem ersten Wertansatz gelangt.*

Sowohl im Rahmen von Unternehmensverkäufen, als auch bei Nachfolgen innerhalb und außerhalb der Familie oder bei Erbauseinandersetzungen bzw bei Beteiligungen durch bspw Mitarbeiter stellt sich stets die Frage nach dem Wert des Unternehmens. Ob jemand bereit ist, den ermittelten Wert eines Unternehmens auch als Preis zu bezahlen, kann

hier nicht beantwortet werden. Häufig gibt es bei Kleinstunternehmen keine Kaufinteressenten, was den Preis massiv drücken würde. Es kann aber auch das Interesse aus zB Synergiegründen oder aufgrund des Zukunftspotenzials (zB bei Start-ups) so groß sein, dass ein erheblicher Aufschlag über den objektivierten Wert hinaus bezahlt wird. Der Preis ist somit stark vom potenziellen Käufer abhängig. Der Wert eines Unternehmens ist aber nicht davon abhängig, was ein eventueller Erwerber alles mit dem Unternehmen vorhat, sondern vielmehr, was auf Basis der aktuellen Grundlagen in der Zukunft prognostisch an Ertrag zu erwirtschaften ist. Hängt der Erfolg sehr stark vom Übergeber ab, so wird dies den Wert beeinträchtigen. Daher sollten Unternehmer stets daran arbeiten, dass das Unternehmen auch unabhängig von ihnen erfolgreich laufen kann.

Bei der Wertfeststellung empfiehlt es sich den Blick eines Investors einzunehmen. Denn was erwartet jemand, der sich an einem Unternehmen beteiligt oder dieses als Ganzes kauft? Jeder wird sich einen ausreichenden „Return on Investment“ (ROI) wünschen. Und da die Rückflüsse bei Veranlagung in einem Unternehmen mit einem höheren Risiko behaftet sind als bei Veranlagung



in bspw Staatsanleihen, ist ein entsprechend hoher Risikoprozentsatz anzusetzen. Ein Gesamtzinssatz als Renditeerwartung in einer Bandbreite von 6 bis 12% wird man je Risikoeinschätzung, Markt und Branche anführen können. Nehmen wir einmal den Mittelwert von 9% als Renditeerwartung her. Wenn man bspw € 1 Mio investiert, dann würde man sich einen jährlichen Rückfluss von € 90 Tsd erwarten. Im Umkehrschluss ist somit ein jährlicher Rückfluss von € 90 Tsd dann auch, so man den Rückfluss auf alle Zeiten – also unendlich lange – erwartet, € 1 Mio wert.

Was ist nun der Rückfluss? Alles, was ein Unternehmen in Zukunft ausschütten kann, ist der mögliche „Return on Investment“. Dies ist auch der Grund, warum die meisten Unternehmensbewertungsverfahren zukünftige Erträge oder Cash-Flows auf den heutigen Zeitpunkt abzinsen und somit weniger auf den aktuellen Substanzwert abstellen. Da nach 5 bis 15 Jahren die Erträge nur mehr dem Übernehmer und nicht mehr dem Übergeber zuzurechnen sind, kann man auch zB statt auf unendlich nur auf 15 Jahre rechnen. Rechnet man einen Rückfluss von € 90 Tsd mit einer Renditeerwartung von 9% auf eine unendliche Zeit, so rechnet man € 90 Tsd durch 9%, was genau € 1 Mio ergibt. Rechnet man hier die Rückflüsse abgezinst nur für 15 Jahre, so ist der Wert aber gar nicht so weit weg von € 1 Mio und zwar bereits bei rund € 725 Tsd. Bei 10 Jahren wird man auf einen Wert von rund € 578 Tsd kommen. Und das passt auch schon ganz gut als Wertbandbreite. Das Unternehmen, das jährlich € 90 Tsd abwirft, wird zwischen € 578 Tsd und € 725 Tsd wert sein. Nehmen wir den mittleren Wert von € 652 Tsd, so entspricht dies dem 7,25 fachen der jährlichen Rendite von € 90 Tsd.

Wenn man sich nochmals den Rückfluss ansieht, so geht es um zukünftige ausschüttbare Cash-Flows. Dh man wird das Ergebnis vor Steuern und vor Fremdkapitalzinsen ansetzen und hier die Abschreibung hinzuzählen, sodass man zum Cash-Flow vor Finanzierungskosten kommt. Das ist aber noch nicht der frei verfügbare Cash-Flow, denn man muss ja auch in Zukunft Investitionen tätigen, um die Betriebstätigkeit aufrecht erhalten zu können. In vielen Fällen werden die laufend nötigen Inve-

stitionen auch wieder genau in der Höhe der Abschreibung sein. Somit ergibt sich als freier Cash-Flow das Ergebnis vor Zinsen und Steuern. Man rechnet mit dem Ergebnis vor Steuern, da ja jede Art von „Return on Investment“ auch noch zu versteuern sein wird und man rechnet vor Zinsen, da die Betrachtung unabhängig der Finanzierungssituation anzusetzen ist. Daher ist häufig der freie Cash-Flow ähnlich dem EBIT (earnings before interest and taxes – also Gewinn vor Zinsen und Steuern).

Für kleine Unternehmen oder auch zur Plausibilisierung der ermittelten Unternehmenswerte für Unternehmen jedweder Größe werden häufig EBIT-Multiplikatoren zur Unternehmenswertfeststellung angewendet. Je nach Branche bewegen sich diese zwischen 5 und 10 und einem Mittelwert von 7 bis 7,5. Und das kommt nicht von ungefähr, denn dieser Multiplikator entspricht auch den bereits oben errechneten 7,25fachen.

Fazit: Wenn in einem Unternehmen ungefähr in der Höhe der Abschreibung auch laufend reinvestiert werden muss, so wird man mit dem 7fachen Gewinn vor Steuern und Zinsen zu einem guten Daumen mal Pi Unternehmenswert gelangen. Wie erwähnt ist natürlich hiermit noch lange nicht gewährleistet, dass dieser Wert auch preislich erzielt werden kann.

Recht Allgemein

Umgang mit dem Register der wirtschaftlichen Eigentümer (WiEReG)

Seit Jänner letzten Jahres wird mit dem Wirtschaftliche Eigentümer Registergesetz (WiEReG) die 4. Geldwäscherichtlinie zum Zwecke der Vermeidung von Geldwäsche und Terrorfinanzierung umgesetzt. Seither sind die wirtschaftlichen Eigentümer von Gesellschaften, Stiftungen und Trusts über das Unternehmensserviceportal an die beim Finanzministerium eingerichtete WiEReG-Registerbehörde zu

melden. Meldungen können sowohl durch die Gesellschaft selbst, als auch durch bevollmächtigte Vertreter wie etwa Rechtsanwalt oder Steuerberater vorgenommen werden. Die erstmalige Meldung war bereits im letzten Jahr fällig. Damit ist es aber nicht getan – das Gesetz beinhaltet laufende Sorgfalts- und Dokumentationspflichten.

Jedes Jahr ist von den Rechtsträgern der wirtschaftlichen Eigentümer zu prüfen, ob die an die Registerbehörde gemeldeten wirtschaftlichen Eigentümer noch aktuell sind. Wenn die eingetragenen Daten nach wie vor aktuell sind, wird von der Registerbehörde die Abgabe einer nochmaligen Meldung der bereits eingetragenen Daten empfohlen. Der Zeitpunkt der jährlichen Meldung darf von den Rechtsträgern gewählt werden. Der Zeitraum zwischen den jährlichen Meldungen darf jedoch nicht mehr als 12 Monate betragen.

Doch welche Informationen sind dabei zu erheben, um die Meldungen an die Registerbehörde vorzunehmen?

Die Rechtsträger haben gem § 3 WiEReG anhand angemessener Maßnahmen die Identität der wirtschaftlichen Eigentümer festzustellen. Zu dabei auftretenden Fragestellungen informiert das Finanzministerium – laufend aktualisiert – auf der Website <https://www.bmf.gv.at/finanzmarkt/register-wirtschaftlicher-eigentuemer/uebersicht/fallbeispiele.html> mit Fallbeispielen.

Eine angemessene Maßnahme zur Erhebung der wirtschaftlichen Eigentümer von Gesellschaften, Stiftungen, Trusts und trustähnlichen Rechtsvereinbarungen sind die Einsichtnahme in öffentliche Register (Firmenbuch etc) und das Anfertigen von Kopien (Lichtbildausweise, privaten Urkunden wie zB Gesellschaftsverträge, Stiftungsurkunden etc).

Bei der Feststellung und Überprüfung von indirekten wirtschaftlichen Eigentümern bedarf es landesüblicher Nachweise. Für die Meldung von wirtschaftlichen Eigentümern mit Hauptwohnsitz im Inland ist es mit der Angabe von Vorname, Nachname und Geburtsdatum getan. Weitere Dokumente zum Identitätsnachweis sind nicht erforderlich, weil ein automatischer Abgleich mit dem zentralen Melderegister erfolgt.

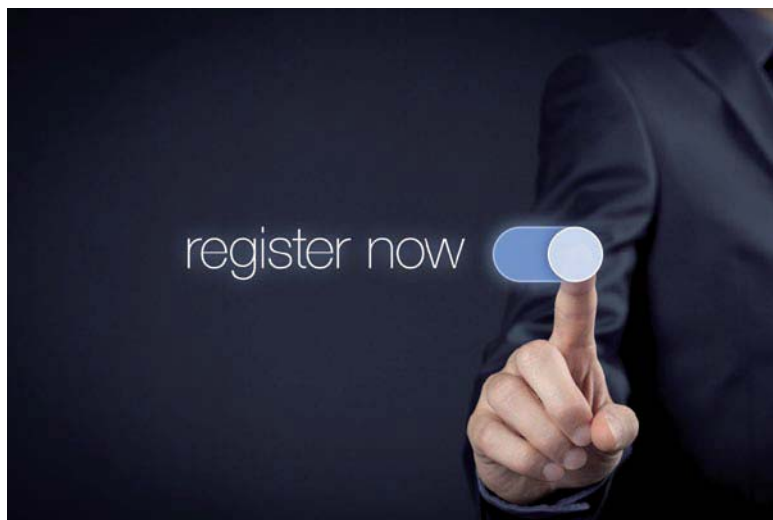
Bei wirtschaftlichen Eigentümern ohne Hauptwohnsitz im Inland ist die Meldung von Vorname, Nachname und Geburtsdatum nicht ausreichend: es bedarf auch der Mitteilung der Nationalität und der Adresse des Wohnsitzes. Dies ist mit einer Kopie eines amtlichen Lichtbildausweises zu belegen.

Neben diesen Angaben ist es auch erforderlich, die Art und den Umfang des wirtschaftlichen Interesses des wirtschaftlichen Eigentümers offenzulegen: Eigentum, Stimmrechte, Kontrollrechte etc.

Der Rechtsträger hat in jenen Fällen, wo eine natürliche Person als wirtschaftlicher Eigentümer nicht ermittelt werden kann, die natürlichen Personen der Geschäftsführung als subsidiäre wirtschaftliche Eigentümer zu melden.

Bei Privatstiftungen gelten die Stifter und die in der Stiftungsurkunde als Begünstigte angegebenen Personen als die wirtschaftlichen Eigentümer. Begün-

stigte, welche pro Kalenderjahr bis zu € 2.000,- an Zuwendungen erhalten, sind als „Einmalbegünstigte“ zu mel-



den, ebenso die Mitglieder des Stiftungsvorstandes“.

Bei einem Trust sind Folgende als wirtschaftliche Eigentümer an das Register zu melden: Settlor/Trustor, Trustees, der allenfalls vorhandene Protektor und die Begünstigten bzw der Begünstigtenkreis. Auch bei Trusts sind die Einmalbegünstigten und jene Personen, welche den Trust kontrollieren, zu melden.

Wenn ein wirtschaftlicher Eigentümer bei der Meldung an das Register bereits verstorben ist, so ist dieser dennoch als

wirtschaftlicher Eigentümer an die Registerbehörde zu melden. In einem solchen Fall reicht es aus, den Vor- und Nachnamen, das Vorliegen eines Treuhandverhältnisses und Umfang und Art des wirtschaftlichen Interesses des verstorbenen wirtschaftlichen Eigentümers zu melden. Technisch ist es derzeit nicht möglich, die Kopie der Sterbeurkunde oder des Einantwortungsbeschlusses im Register einzupflegen. Diese Do-

kumente sind der Registerbehörde auf Aufforderung vorzulegen.

Weiterführende Informationen rund um das Wirtschaftliche Eigentumsregister sowie nähere Erklärungen zu den organisatorischen Voraussetzungen für Meldungen in das Register finden Sie unter: <https://www.bmf.gv.at/finanzmarkt/WiEReG.html>

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:** 24.1.2019; **nächste Ausgabe:** 11.4.2019