

KLIENTEN magazin

für Steuer- und Wirtschaftsrecht



Wer Strafen vermeiden will, muss sich registrieren

 Steuerrecht

Registrierkassen – jetzt wird es ernst

Die Verpflichtung, unter bestimmten Voraussetzungen elektronische Registrierkassen zu verwenden, gibt es ja schon seit vorigem Jahr. Mit 1. April 2017 müssen diese Kassen nun auch manipulationssicher sein und bei der Finanzverwaltung registriert werden. Eine von der Wirtschaft geforderte Terminverschiebung wird es nicht geben.

Wer aufgrund des Überschreitens der gesetzlich vorgeschriebenen Grenzen (€ 15.000,- Umsatz und € 7.500,- Bar-einnahmen) zum Einsatz einer elektronischen Registrierkasse verpflichtet ist und diese samt Sicherheitseinrichtung noch nicht via FinanzOnline bei der Finanzverwaltung registriert hat, muss sich beeilen. Die sogenannte Registrierkassensicherheitsverordnung, die alle Einzelheiten des erforderlichen Manipulationsschutzes regelt, tritt mit 1. April 2017 in Kraft.

Was konkret ist dem Finanzamt zu melden?

Um eine Kasse fit für den Einsatz ab 1. April 2017 zu machen, sind grundsätzlich 3 Schritte einzuhalten:

1. Registrierung der Kasse
2. Registrierung der Sicherheitseinrichtung
3. Übermittlung des Startbeleges

Zunächst muss dem Finanzamt für jede im Betrieb eingesetzte Kasse eine Kas-senidentifikationsnummer und der sogenannte Benutzerschlüssel AES-256 mitgeteilt werden. Die Identifikationsnummer kann frei gewählt und einer Kasse zugeordnet werden (zB K001). Sie soll die Kasse im Unternehmen eindeutig bezeichnen. Der Benutzerschlüssel ist ein Verschlüsselungscode, der für die Anonymisierung des Umsatzzählers der Registrierkasse erforderlich ist.

Im nächsten Schritt ist die im Kassensystem verwendete Sicherheitseinrich-

Editorial



Registrierkasse ab 1.4.2017

Mit 1.4.2017 traten die letzten gesetzlichen Bestimmungen zur Registrierkasse in Kraft. Dann müssen alle Vorbereitungen für den laufenden Betrieb mit Registrierkasse – wie Inbetriebnahme und Registrierung – erledigt sein. Ab dann wird die Finanz die Kontrollen im Bereich der Registrierkassen erweitern. Im Zusammenhang mit der Registrierkasse interessiert die Finanz insbesondere, ob die Registrierkassenpflicht selbst eingehalten wird oder Ausnahmen von Registrierkassen- und Belegerteilungspflicht (z. B. „vereinfachte Losungsermittlung“) in Anspruch genommen werden, ob die Belege für Barumsätze ordnungsgemäß erteilt werden (Belegerteilungspflicht) und – ab 1.4.2017 – ob den Meldepflichten für die Registrierkassen und Sicherheitseinrichtungen per FinanzOnline nachgekommen wurde.

Bei Unregelmäßigkeiten kann die Kassennachschau weitere Überprüfungen nach sich ziehen. Melden Sie sich bitte und wir vereinbaren einen Termin um Ihre persönliche Situation zu durchleuchten.

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 Steuerberatung GmbH

Dipl.BW Gerhard Traunfellner MBA

AUS DEM INHALT:

Registrierkassen – jetzt wird es ernst	1
Absetzung von Kinderbetreuungs-kosten ab 2017 erschwert	2
Neues zum Pendlerpauschale	3
Können Arbeitgeber jetzt Kopftücher einfach verbieten?	4
Neue gesetzliche Regelungen	5
Der spezifische Deckungsbeitrag	5
Datenpflege im Firmenbuch ist wichtig!	7

tung zu melden. Dabei ist anzugeben, ob man eine Signaturkarte oder ein eigenes oder fremdes Hardware-Sicherheitsmodul verwendet, sowie von welchem Vertrauensdienstanbieter das Sicherheitszertifikat stammt. Zurzeit gibt es drei derartige Anbieter (A-Trust, Globaltrust und PrimeSign). Schließlich muss noch die Seriennummer des Zertifikates eingegeben werden.

Sind alle Kassen und die Sicherheitseinrichtung registriert, wird es spannend: Jetzt muss nämlich noch der Startbeleg übermittelt und geprüft werden. Ist auch das geschehen, kann der 1. April getrost kommen.

Welche Möglichkeiten stehen für die Registrierung zur Verfügung?

Grundsätzlich bestehen drei Möglichkeiten, die oben beschriebenen Meldungen durchzuführen. Für alle Unternehmer, die über einen FinanzOnline-Zugang verfügen, besteht die bequemste Art der Meldung darin, dass die Kasse sämtliche Registrierungsinformationen (Kasse – Sicherheitseinrichtung – Startbeleg) in XML-Dateien verpackt. Diese können dann wie Steuererklärungen via FinanzOnline übermittelt werden. Über den Erfolg der Übermittlung gibt ein Sendeprotokoll Auskunft. Zudem können die Daten nach erfolgreicher Übermittlung über den Menüpunkt „Registrierkassen“ abgefragt werden.

Wer keine XML-Dateien senden kann oder will, hat auch die Möglichkeit, alle Daten in FinanzOnline manuell zu erfassen. Hier kann das Ergebnis der Eingaben auch sofort angesehen werden. Für die Übermittlung und Prüfung des Startbeleges ist in diesem Fall aber ein Tablet oder ein Mobiltelefon erforderlich. Mittels einer eigenen App („BMF Belegcheck“), die in den jeweiligen App-Stores unentgeltlich zur Verfügung steht, kann zunächst der QR-Code des Startbeleges gescannt werden. Ist dies geschehen, muss nur noch ein Authentifizierungscode eingegeben werden, der den QR-Code auf Übereinstimmung mit den vorher gemeldeten Daten überprüft. Diesen Authentifizierungscode wiederum erhält man über FinanzOnline (Menüpunkt Registrierkassen/Belegprüfung). Ist der Startbeleg in Ordnung,

wird dies von der App sofort mitgeteilt und auch in FinanzOnline angezeigt.

Eine dritte Möglichkeit der Anmeldung steht auch jenen Unternehmern offen, die über keinen eigenen FinanzOnline-Zugang verfügen. Voraussetzung dafür ist allerdings eine internetfähige Registrierkasse, die sich über einen Web-Service mit der Finanzverwaltung verbinden lässt. Die Zugangsdaten für diesen Registrierkassen-Webservice können über FinanzOnline selbst generiert werden. Mangels eigenen Zugangs kann dies aber auch durch einen bevollmächtigten Steuerberater erfolgen.

Was kann geschehen, wenn nicht rechtzeitig umgestellt und gemeldet wurde?

Bei Verstoß gegen die Registrierkassenpflicht drohen nach dem Finanzstrafgesetz grundsätzlich Strafen bis zu € 5.000,--. Dem Finanzministerium ist jedoch bekannt, dass viele Unternehmer ihre Kassen nur deshalb noch nicht umgestellt haben, weil dies seitens der Kassenhersteller aus Gründen der Auslastung auch gar nicht möglich war. Es wurde daher erklärt, dass in jenen Fällen keine Strafen verhängt werden, in denen die Säumnis nicht auf ein Fehlverhalten des Unternehmers zurückzuführen ist. Dies soll dann der Fall sein, wenn der Unternehmer die Umrüstung seiner Kasse bereits vor Mitte März 2017 beauftragt hat und er diesen Umstand zumindest glaubhaft machen kann. Außerdem muss er alle sonstigen Vorschriften der Kassenrichtlinie (va Einzelaufzeichnungs- und Belegerteilungspflicht) eingehalten haben.

Tipp:

Sollten Sie Ihre Sicherheitseinrichtung bzw Umrüstung der Kasse bereits vor Mitte März 2017 bestellt aber noch nicht erhalten haben, dokumentieren Sie den Vorgang so gut wie möglich. Im Idealfall lassen Sie sich die Verzögerung auch von Ihrem Lieferanten bestätigen! Dies kann auch bei Prüfungen hilfreich sein, die zwar erst in einigen Jahren stattfinden, aber noch den Zeitraum 2017 umfassen.

Absetzung von Kinderbetreuungskosten ab 2017 erschwert

• Bereits seit dem Jahr 2009 können Eltern die Kosten für die Betreuung ihrer Kinder steuerlich geltend machen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte durch diese Maßnahme erleichtert werden. Aufgrund eines Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes kommt es ab heuer zu einer Verschärfung bei der erforderlichen Qualifikation des Betreuungs-personals.

Immerhin € 2.300,-- pro Jahr sind es, die für ein Kind bis zu dessen 10. Geburtstag für Kinderbetreuung steuerlich geltend gemacht werden können. Bei Bezug erhöhter Familienbeihilfe aufgrund einer Behinderung des Kindes geht dies sogar bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres. Damit die Kosten absetzbar sind, muss die Betreuung entweder in öffentlichen oder privaten Kinderbetreuungseinrichtungen oder durch pädagogisch qualifizierte Personen erfolgen.

Bei den Kinderbetreuungseinrichtungen handelt es sich vor allem um Kinderkrippen, Kindergärten, Horte, Kinder- und Spielgruppen, die entweder von öffentlichen Einrichtungen (Bund, Länder oder Gemeinden) oder aber von privaten Institutionen (Kirchen, Vereine oder Betriebe) unterhalten werden. In diesem Bereich ist es zu keiner Änderung gekommen. Eine einfache Bestätigung der Einrichtung mit Name und Sozialversicherungsnummer des Kindes, Zeitraum und Kosten der Betreuung reichen für die steuerliche Absetzbarkeit.

Anders bei den sogenannten pädagogisch qualifizierten Personen. Hier gab es von Anfang an Interpretationsspielraum, da der Gesetzgeber den Begriff nicht weiter ausgeführt hat. Von der Finanzverwaltung wurde es jedoch als ausreichend angesehen, wenn Personen eine Aus- bzw Weiterbildung zur Kinderbetreuung und Kindererziehung im Mindestausmaß von 8 Stunden nachweisen konnten. Nur für Personen zwischen 16 und 21 Jahren wurde eine Ausbildung von zumindest 16 Stunden voraus-



gesetzt. Die Betreuungskosten konnten erst ab dem Zeitpunkt abgesetzt werden, ab dem die Betreuungsperson ihre Ausbildung abgeschlossen hat. Für Au-Pair-Kräfte bestand jedoch eine Ausnahme: Erfolgte ihre Schulung innerhalb der ersten beiden Monate ihres Au-Pair-Einsatzes in Österreich, konnten die Betreuungskosten ab Beginn ihrer Tätigkeit abgesetzt werden.

Ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH) aus dem Jahr 2015 hat die Finanzverwaltung nun bewogen, die Anforderungen an die Ausbildung von Betreuungspersonen zu erhöhen. Demnach muss die Betreuungsperson künftig das 18. Lebensjahr vollendet haben und eine einschlägige Ausbildung von zumindest 35 Stunden nachweisen können. Die nunmehr erforderlichen 35 Stunden leitet der VwGH aus dem Ausbildungserfordernis für Tagesmütter (und Tagesväter) ab und verlangt, dass eine pädagogisch qualifizierte Person im Sinne des Einkommensteuergesetzes zumindest über die pädagogische Ausbildung einer Tagesmutter (eines Tagesvaters) verfügen sollte. Bei welchen Organisationen derartige Ausbildungen absolviert werden können, kann auf der Website des Familienministeriums abgefragt werden (www.bmfj.gv.at/familie/kinderbetreuung/steuerliche-absetzbarkeit.html).

Die geänderten Anforderungen werden von der Finanzverwaltung ab dem Jahr 2017 verlangt, wobei für den Nachweis der Qualifikation eine Erleichterung vorgesehen wurde. Wer nachweisen kann, dass die Betreuungsperson die 35-Stunden-Ausbildung bis Ende 2017 nachge-

holt hat, kann die Betreuungskosten für das ganze Jahr 2017 absetzen. Ab kommendem Jahr werden die Kosten dann aber wieder erst ab dem Zeitpunkt der abgeschlossenen Ausbildung anerkannt. Bezüglich der Au-Pair-Kräfte wurde die Ausnahme mit den 2 Monaten beibehalten, allerdings brauchen auch sie ab 2017 eine Mindestausbildung von 35 Stunden.

Tipp:

Wenn Sie Privatpersonen für die Betreuung Ihrer Kinder bezahlen oder eine Au-Pair-Kraft beschäftigen, vergewissern Sie sich, dass diese Personen über die ab nun geforderte Ausbildung im Ausmaß von mindestens 35 Stunden verfügen. Sollte dies nicht der Fall sein, verlangen Sie bis spätestens Jahresende einen Nachweis über die Nachholung der Ausbildung!

Neues zum Pendlerpauschale

- Die beiden Höchstgerichte (der Verfassungs- und der Verwaltungsgerichtshof) hatten sich mit zwei Fragen im Zusammenhang mit dem Pendlerpauschale zu beschäftigen. Dabei ging es um den Anspruch auf Pendlerpauschale bei Privatnutzung von Firmenfahrzeugen und bei vorhandenem Werkverkehr.

Mit dem Veranlagungsjahr 2013 wurden die Bestimmungen über das Pendlerpauschale flexibilisiert und die Pendlerförderung auch für Teilzeitkräfte attraktiver

gemacht. Gleichzeitig gab es aber eine Verschlechterung für Arbeitnehmer, die über ein **Firmenfahrzeug** verfügen und dieses auch privat nutzen dürfen. Seit 1. Mai 2013 steht dieser Personengruppe nämlich kein Pendlerpauschale mehr zu.

Begründet wurde diese Gesetzesänderung mit dem Umstand, dass Personen, denen für die Fahrt zwischen Wohnort und Arbeitsstätte ohnedies ein Dienstwagen zur Verfügung steht, nicht auch noch in den Genuss einer staatlichen Pendlerförderung kommen sollen. Schließlich erwachsen ihnen für derartige Fahrten ja auch keine Kosten, während Personen, die ein Privatfahrzeug oder öffentliche Verkehrsmittel benutzen, dafür auch bezahlen müssen.

Gegner der Neuregelung argumentierten vor allem damit, dass Personen mit Dienstwagen für dessen Privatnutzung einen Sachbezug zu versteuern hätten. Und da der Weg vom Wohnort zur Arbeit als Privatfahrt gilt, würden für diese Fahrten über den Umweg des Sachbezuges sehr wohl Kosten anfallen. Der Verfassungsgerichtshof konnte vergangenen Herbst in der gesetzlichen Bestimmung jedoch keine sachlich ungerechtfertigte Benachteiligung von Firmenwagennutzern sehen und hat den Hoffnungen, die Neuregelung könnte verfassungswidrig sein, eine Abfuhr erteilt.

Aber nicht nur Benutzer von Firmenautos sind von den Segnungen des Pendlerpauschales ausgeschlossen, auch Personen, die einen **Werkverkehr** nutzen, haben für diese Wegstrecke keinen Anspruch. Nach dem Gesetzeswortlaut fällt der Anspruch aber nur dann weg, wenn der Arbeitnehmer den Werkverkehr auch tatsächlich in Anspruch nimmt. Die bloße Möglichkeit, Werkverkehr zu nutzen, reicht nicht aus.



Die Finanzverwaltung war in einem Fall offensichtlich gegenteiliger Ansicht und hat ein Verfahren bis zum Verwaltungsgerichtshof geführt. Dieser hat nun ausgesprochen, dass in solchen Fällen immer auf die tatsächlichen Verhältnisse abzustellen sei und nicht auf die bloße Möglichkeit der Inanspruchnahme des Werkverkehrs. Dies ergebe sich bereits aus dem klaren Wortlaut des Gesetzestextes.

Tipp:

Wer trotz des Angebotes von Werkverkehr durch seinen Arbeitgeber privat zum Dienort anreist, sollte dies gut dokumentieren (zB Fahrtenbuch führen, Fahrscheine bzw Netzkarten aufbewahren), wenn er ein Pendlerpauschale geltend machen möchte.



Sozial- und Arbeitsrecht

Können Arbeitgeber jetzt Kopftücher einfach verbieten?

In den Bereichen Diskriminierungsschutz und Gleichberechtigung in der Arbeitswelt wird auch das österreichische Arbeitsrecht stark von europäischen Rahmenbedingungen geprägt.

Nach Art 6 Abs 2 des Vertrages über die Europäische Union beruht die EU auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit. Um einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen, wurde im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten die sogenannte Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2000/78/EG) erlassen.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, dass eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der oben genannten Gründe unzulässig ist. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbar ist eine Diskriminierung hingegen dann, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Die Bestimmungen dieser Richtlinie wurden in Österreich im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GIBG) gesetzlich umgesetzt.

In einem aktuellen Urteil des EuGH, in welchem er die belgischen Umsetzungsrichtlinien zur angesprochenen EU-Richtlinie prüfen musste, ging es um folgenden Sachverhalt:

Der belgische Arbeitgeber erbrachte für

Kunden aus dem öffentlichen und privaten Sektor unter anderem Rezeptions- und Empfangsdienste und beschäftigte eine Arbeitnehmerin, die muslimischen Glaubens war, mit einem unbefristeten Vertrag. Im Unternehmen galt die ungeschriebene Regel, wonach Arbeitnehmer am Arbeitsplatz keine sichtbaren Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen tragen durften.

Im April 2006 kündigte die Arbeitnehmerin an, dass sie beabsichtige, künftig während der Arbeitszeiten das islamische Kopftuch zu tragen. Der Arbeitgeber teilte daraufhin der Mitarbeiterin mit, dass das Tragen eines Kopftuches nicht geduldet werde, da das sichtbare Tragen politischer, philosophischer oder religiöser Zeichen der vom Unternehmen angestrebten Neutralität widerspreche. Dessen ungeachtet teilte die Arbeitnehmerin mit, dass Sie das Kopftuch tragen werde.

Ende Mai wurde seitens des Betriebsrates eine Anpassung der Arbeitsordnung gebilligt, in welcher die Rechtsmeinung des Arbeitgebers ausdrücklich niedergeschrieben wurde. Im Juni 2006 wurde die Arbeitnehmerin unter Durchführung einer Endabrechnung entlassen, wobei auch eine „Entlassungsabfindung“ gezahlt wurde.

Die belgischen Vorinstanzen gaben dem Arbeitgeber Recht, da weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Dis-

kriminierung vorgelegen sei. Die Arbeitnehmerin sei nicht wegen ihres muslimischen Glaubens entlassen worden, sondern weil sie die feste Absicht gehabt habe, diesen Glauben während der Arbeitszeit sichtbar durch das Tragen eines islamischen Kopftuches zu bekennen. Dadurch habe die Arbeitnehmerin gegen die Arbeitsordnung, welche allgemeine Geltung habe, verstoßen.

In weiterer Folge wurde die Frage an den EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob die EU-Richtlinie so auszulegen ist, dass das Verbot, als Muslima am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen, keine unmittelbare Diskriminierung darstellt, wenn die beim Arbeitgeber bestehende Regel es allen Arbeitnehmern verbietet, am Arbeitsplatz äußere Zeichen politischer, philosophischer und religiöser Überzeugungen zu tragen.

Der EuGH hat diesbezüglich festgehalten, dass die vorliegende Regelung der Arbeitsordnung keine unmittelbare Diskriminierung darstellt, da nach dieser Regelung alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleich behandelt werden, indem ihnen allgemein und undifferenziert unter anderem vorgeschrieben wird, sich neutral zu kleiden, was das Tragen solcher Zeichen ausschließt.

Hinsichtlich einer etwaigen mittelbaren Diskriminierung hält der EuGH fest, dass die dem Anschein nach neutrale Bestimmung der Arbeitsordnung dennoch tatsächlich Personen einer bestimmten Religion in besonderer Weise benachteiligen kann. Derartige Ungleichbehandlungen führen jedoch dann nicht zu einer Diskriminierung, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt wären und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären. Der EuGH bestätigt, dass der Wille gegenüber den Kunden des Unternehmens Neutralität zum Ausdruck zu bringen, als rechtmäßiges Ziel anzuerkennen ist. Dies insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber bei der Verfolgung dieses Ziels nur die Arbeitnehmer einbezieht, die mit seinen Kunden in Kontakt treten sollen.

Hinsichtlich der Erforderlichkeit hat das vorliegende Gericht aber noch zu prüfen, ob es dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der unternehmensinternen Zwänge und ohne eine zusätzliche Belastung tragen zu müssen, möglich gewesen wäre, der Arbeitnehmerin einen Arbeitsplatz ohne Sichtkontakt mit

Kunden anzubieten.

Zusammenfassend kann dem Urteil entnommen werden, dass Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit haben, das sichtbare Tragen von Zeichen der politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugung in einer generellen Anordnung zu verbieten. Der Arbeitgeber muss dabei aber Neutralität gegenüber allen Religionen wahren. Trifft eine dem Anschein nach neutrale Anordnung im Wesentlichen nur die Angehörigen einer bestimmten Religion, kann dies eine mittelbare Diskriminierung darstellen. Zu beachten ist, dass der EuGH offenbar weiters davon ausgeht, dass sich ein etwaiges Verbot auf Arbeitnehmer mit Kundenkontakt bezieht und Arbeitgeber verpflichtet, etwaige Versetzungsmöglichkeiten zu prüfen. Ist ein Betriebsrat eingerichtet, so muss die allgemeine Vorschrift zur Neutralität in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Neue gesetzliche Regelungen

Um die Jahreswende ist auch der Gesetzgeber nicht untätig geblieben. Im Rahmen des AbgÄG wurde auch das Kommunalsteuergesetz geändert. In § 4 Abs 3 KommStG wurde festgehalten, dass auch bei einer Arbeitskräfteüberlassung von Österreich ins Ausland für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten der überlassene Arbeitnehmer weiterhin der österreichischen Betriebsstätte zugerechnet wird. Damit bleibt die Kommunalsteuerpflicht für die ersten 6 Monate



der Überlassung weiter aufrecht. Ab dem 7. Monat entfällt die Kommunalsteuerpflicht.

Auch im Bereich der Arbeitsverfassung kam es zu einer Novellierung. Die Funktionsperiode für Betriebsräte wurde von 4 Jahren auf 5 Jahre ausgedehnt. Diese Regelung gilt für nach dem 31.12.2016 neu konstituierte Betriebsräte.



Finanzen und Betriebswirtschaft

Der spezifische Deckungsbeitrag

Es gibt viele Deckungsbeitragsdefinitionen. Wenn man den falschen Deckungsbeitrag betrachtet, trifft man falsche Entscheidungen. Das Konzept des spezifischen Deckungsbeitrags sollte man daher kennen.

Zieht man vom Nettoumsatz nach Abzug von Erlösschmälerungen (wie Rabatte und Skonti) die variablen Kosten (Materialeinsatz und variable Fertigungskosten) ab, erhält man den Deckungsbeitrag. Der Deckungsbeitrag hilft zu beurteilen, ob sich ein Geschäft rechnet oder nicht, ob es besser ist, eine Ware zuzukaufen oder selbst zu produzieren oder ob das Sortiment in einer anderen Zusammenstellung mehr Gewinn erzeugen wird. Der Deckungsbeitrag soll pro Verkauf einen Beitrag zur Abdeckung der Fixkosten leisten. Er sollte somit stets positiv sein, denn schon der Hausverstand gebietet uns, dass wir nicht etwas billiger verkaufen als wir es einkaufen. Da die Fixkosten (wie Abschreibung, Raummiete, Versicherung etc) in der Regel unabhängig der Verkaufs- und Produktionsmenge anfallen, werden diese von den variablen Kosten, die je Produktionsmenge anfallen, getrennt. Wenn man im Monat 1.000 Stück eines Produktes fertigen kann und einen Deckungsbeitrag von 1 Cent je Stück erzielt, dann sind gerade einmal € 10,- zur Abdeckung der Fixkosten zusammengekommen. Wenn man € 10.000,- Fixkosten im Monat hat, so muss man zumindest € 10,- Deckungsbeitrag pro Stück erzielen, damit der Betrieb positiv läuft. Somit kann bei einem positiven Deckungsbeitrag

noch nicht gesagt werden, dass der gesamte Betrieb dann positiv sein wird. Man kann nur die Aussage treffen, dass das Produkt, welches € 2,-- pro Stück Deckungsbeitrag erwirtschaftet, eher produziert werden sollte, als das Produkt, das nur 1 Cent abwirft. Hierbei vergisst man jedoch häufig die Kapazitäten je Produktionsschritt zu beachten. Denn womöglich gibt es in Produktionsschritten einen Kapazitätsengpass und man kann nur weniger Stück vom Produkt mit dem besseren Deckungsbeitrag produzieren. Aus diesem Grund sollte man stets die Kapazitätsgrenzen identifizieren, dann den Deckungsbeitrag durch den Kapazitätsverbrauch der Engpassfertigung dividieren und man erhält somit den Deckungsbeitrag je Engpasseinheit. Diesen Deckungsbeitrag der Engpasseinheit nennt man spezifischer Deckungsbeitrag. Wenn es möglich ist im Sortiment Veränderungen durchzuführen, so wird man als erstes jene Produkte durch andere ersetzen, welche

die schlechtesten Deckungsbeiträge je Engpasseinheit aufweisen.

Ein vereinfachtes Beispiel einer Pizzaproduktion soll dieses Konzept des spezifischen Deckungsbeitrags verständlich machen:

Wie in der Abbildung sichtbar, produziert das Unternehmen in einer achtstündigen Produktion Pizza der Sorte Margherita und Capricciosa. Bei der Pizza Margherita ist ein Nettopreis von € 4,-- erzielbar. Die unmittelbaren Materialeinsatzkosten für Teig und Belag betragen 50 Cent und die variablen Produktionskosten entstehen durch Ausmultiplikation der verbrauchten Sekunden je Fertigungsschritt mal dem jeweiligen Sekundenkostensatz (= angegebener Minutenkostensatz durch 60). Somit entsteht ein Deckungsbeitrag pro Stück in der Höhe von € 1,05. Die Capricciosa weist einen Deckungsbeitrag von € 1,50 auf. In einer Standardbetrachtung würde man diesem Unternehmen empfehlen, mehr Capricciosa

als Margherita zu produzieren, um das Gesamtergebnis zu optimieren.

Die Gesamtproduktionszeiten sind nahezu auch gleich. Die Margherita benötigt 380 Sekunden und die Capricciosa 385 Sekunden bis zum verpackten Zustand. Normalerweise würde man sich hier keine weiteren Gedanken machen, doch schauen wir nun ins Detail. Wenn sich in den zeitaufwändigen Produktionsschritten keinerlei Engpässe abzeichnen, da genügend Ofenfläche und Kühlraum vorhanden ist und wenn die Verpackung ohnedies gleich oder schneller arbeitet, als eine Pizza belegt werden kann, dann ist nur noch das Belegen nach einem potenziellen Engpass zu untersuchen. Obgleich nur wenige Sekunden (in Relation zur Gesamtfertigungszeit) – und zwar 5 bei Margherita versus 10 bei Capricciosa pro Stück – beim Belegen verbraucht werden, wird der relative Unterschied bedeutend. Denn gibt es einen Engpass beim Belegen, so kann man doppelt so viel Margherita wie

Einfachstes Beispiel Pizza - Produktion

Pizza	Margherita	Capricciosa
Umsatz pro Stück	4,00	5,00
Materialeinsatz pro Stück (Pizzaboden, Belag)	0,50	1,00
Rohertrag pro Stück	3,50	4,00
variable Produktionskosten (wie Energie, Lohn, etc.)	2,45	2,50
Deckungsbeitrag pro Stück	1,05	1,50

Produktionsschritte:	Zeitverbrauch in Sekunden		Kosten pro Minute
Belegen	5,00	10,00	0,58
Backen	120,00	120,00	0,83
Kühlen	250,00	250,00	0,17
Verpacken	5,00	5,00	0,50
Gesamtsekunden Produktionsschritte	380,00	385,00	

Kapazität pro Tag bei 8 h Betrieb	Gesamt Sekunden
Belegen	28.800,00

Pizza	Margherita	Capricciosa
Deckungsbeitrag pro Engpasseinheit - d.h. Deckungsbeitrag pro Stück bezogen auf die Engpasseinheit Sekunden fürs Belegen	0,21	0,15
Maximal möglicher DB pro Tag bei ausschließlicher Produktion Margherita ODER Capricciosa	6.040,00	4.320,00



Capricciosa produzieren. Da pro Tag nur 28.800 Produktionssekunden zur Verfügung stehen, können 5.760 Stück Margherita oder 2.880 Stück Capricciosa produziert werden. Multipliziert mit dem Deckungsbeitrag pro Stück ergibt dies einen maximalen Tagesdeckungsbeitrag bei Margherita von € 6.040,- und von Capricciosa von € 4.320,-.

Somit sollte man entgegen der ersten Einschätzung auf Basis des stückbezogenen Deckungsbeitrags die Pizza Margherita forcieren.

Damit man einzelne Produkte optimal vergleichen kann (zB bei der Evaluierung einer neuen Pizzasorte), dividiert man den möglichen Deckungsbeitrag pro Stück durch den Kapazitätsverbrauch der Engpassfertigung – dh bei der Margherita € 1,05 DB durch 5 Sekunden und bekommt einen Sekundendeckungsbeitrag (= spezifischer Deckungsbeitrag) von 21 Cent. Die Capricciosa weist einen spezifischen Deckungsbeitrag von nur 15 Cent auf. Vielleicht kann eine neue Pizzasorte einen noch besseren DB aufweisen.

Übrigens: Multipliziert man den spezifischen Deckungsbeitrag mit der Fertigungszeit der Engpassstelle, so erhält man wiederum den maximalen Deckungsbeitrag bei ausschließlicher Fertigung (also € 6.040,- Margherita und € 4.320,- Capricciosa).

Wenden Sie dieses Konzept analog auf Ihre Fertigungsprozesse an. Vielleicht ergeben sich neue Erkenntnisse für die Gestaltung Ihres Produktsortiments im Sinne einer Gesamtdeckungsbeitrags- bzw. Gewinnoptimierung.

Es gibt natürlich wie immer auch andere Maßnahmen, um das Thema zu lösen. ZB könnte man – so möglich – die Preise der Produkte mit dem schlechtesten spezifischen Deckungsbeitrag anheben oder man könnte auch durch Erweiterung der Kapazitäten diese Engpässe beseitigen. Darüber hinaus stellt sich natürlich auch die Frage nach dem möglichen Markt und zwar, ob man überhaupt ein Produkt forcieren kann oder ob sich das Produktionsverhältnis verschiedener Artikel nicht gegenseitig bedingt.

 Recht Allgemein

Datenpflege im Firmenbuch ist wichtig!

• Wenn im Firmenbuch ein Geschäftszweig angegeben ist, welcher im Geschäftsleben aber nicht (mehr) ausgeübt wird, wird in der Öffentlichkeit der Eindruck erweckt, dass diese Gewerbetätigkeit auch tatsächlich ausgeübt wird.

Der Firmenbucheintrag einer Tiroler Gesellschaft mit beschränkter Haftung wies unter anderem den Geschäftszweig „An- und Verkauf von Liegenschaften“ auf. Die betroffene GmbH war jedoch nicht mehr im Besitz eines gültigen Gewerbescheins als Immobilienmakler, da dieses Gewerbe bereits vor Jahren zurückgelegt wurde. Leistungen in diesem Bereich wurden seither weder ausgeübt noch aktiv angeboten.

Laut Gewerbeordnung bedarf die gewerbmäßige Ausübung einer Tätigkeit einer Gewerbeberechtigung und wird der Gewerbeausübung das Anbieten eines Geschäftszweiges aus einem bestimmten Gewerbe an einen größeren Personenkreis gleichgehalten. Thema der gegenständlichen Rechtssache war, ob das Aufscheinen des Geschäftszweigs im Firmenbuch ein „Anbieten an einen größeren Personenkreis“ ist. Dem Geschäftsführer wurde zur Last gelegt, das Gewerbe des Immobilienmaklers ausgeübt zu haben, weil dieser Geschäftszweig im Firmenbuch weiterhin eingetragen war. Das Landesverwaltungsgericht Tirol bestätigte daher eine über einen GmbH-Geschäftsführer verhängte Geldstrafe. Der Geschäftsführer bekämpfte die Entscheidung beim Verwaltungsgerichtshof. Er brachte vor, dass die GmbH

keine Werbung für Tätigkeiten als Immobilienmakler gemacht habe.

dabei unerheblich. Denn der Firmenbucheintrag ist als „Anbieten“ einer gewerblichen Tätigkeit ausreichend. Das Höchstgericht sprach aus, dass „Anbieten“ bereits vorliegt, wenn eine Ankündigung den Eindruck erwecken kann, dass eine unter den Wortlaut der Ankündigung fallende gewerbliche Tätigkeit angeboten wird. Das sind auch Firmenbucheinträge, weil diese der Öffentlichkeit grundsätzlich zugänglich sind und sie daher den Eindruck erwecken, dass das Unternehmen diese Leistungen auch tatsächlich anbietet.

Es empfiehlt sich daher ein gelegentlicher Blick in das Firmenbuch. Mit einer Firmenbuchabfrage kann abgeklärt werden, ob die tatsächlichen Firmentätigkeiten mit den Firmenbucheinträgen übereinstimmen. Wenn also ein Gewerbe ruhend gemeldet wird, sollte auch der zugehörige Eintrag im Firmenbuch gelöscht werden.



Der Verwaltungsgerichtshof wies das Rechtsmittel als unbegründet ab, weil der bloße Eintrag im Firmenbuch ausreicht, um sich des „Anbietens“ einer Tätigkeit ohne Gewerbeschein strafbar zu machen. Ob für diese Tätigkeit Werbung gemacht wird oder nicht, ist

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, Jahresabschlussstellung 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:** 6.4.2017; **nächste Ausgabe:** 7.9.2017