

KLIENTEN

für Steuer- und Wirtschaftsrecht

magazin



Ehrliches Handwerk wird auch 2015 gefördert

Steuerrecht

Der Handwerkerbonus geht ins 2. Jahr

Entgegen mancher Erwartungen war der im Vorjahr eingeführte Handwerkerbonus ein voller Erfolg. Die zur Verfügung gestellten Fördermittel von € 10 Mio waren bereits Mitte November 2014 ausgeschöpft.

Nun geht der Handwerkerbonus in sein 2. Jahr. Für heuer stehen € 20 Mio zur Förderung von Handwerkerleistungen zur Verfügung. Damit nicht jene Personen leer ausgehen, die erst gegen Ende 2014 – und somit nach Ausschöpfung des Fördertopfes – Leistungen beauftragt haben, wurden die Förderrichtlinien geändert. Für die Förderperiode 2015 können nun Anträge gestellt werden, wenn die Endrechnung frühestens mit 19. November 2014 datiert und die Arbeiten bis spätestens 31. Dezember 2015 abgeschlossen werden.

Späterschlossene sollten dennoch aufpassen: Auf die Förderung gibt es keinen Rechtsanspruch. Da aus jetziger Sicht diese Aktion Ende 2015 ausläuft, können Förderanträge nur so lange bewilligt werden, bis der Fördertopf leer ist. Wer zu spät kommt, hat dann einfach Pech gehabt.

Zur Erinnerung hier noch kurz die Eckpunkte des Handwerkerbonus:

- Gefördert werden nur die reinen Arbeitskosten (inklusive Fahrtkosten) allerdings keine Materialkosten.
- Auf der Rechnung sind Arbeitsleistung und Fahrtkosten gesondert auszuweisen.
- Die Leistungen dürfen nur von einem Unternehmen mit entsprechender Gewerbeberechtigung ausgeführt werden.
- Die Rechnung muss mittels Überweisung bezahlt worden sein, somit sind Barzahlungen automatisch von der Förderung ausgeschlossen.
- Das betroffene Wohnobjekt muss dem Förderwerber als Haupt- oder

Editorial



Neues Jahr 2015

Im Jahr 2015 gibt es wieder einige Änderungen, die nicht nur uns Unternehmer betreffen. Zusammengefasst sind das folgende Bereiche: Arbeit und Soziales, Finanzen, Gesundheit, Inneres, Recht/Justiz, Sport, Verfassung und Verwaltung, Verkehr, Wirtschaft, Wissenschaft und Bildung.

Das klingt nach einer schönen Kostenvollstreckung, die da auf uns zukommt! Und erst die geplanten Änderungen mit der groß angekündigten Steuerreform. Es sind sich die Verhandlungspartner noch nicht einig, wie die Ersparnis zu finanzieren ist und mit welchen Gegenmaßnahmen zu rechnen ist?

Wir werden sehen! Jedenfalls wird das neue Jahr sehr spannend.

Und genau hier können wir Ihnen helfen und Sie tatkräftig unterstützen, damit Sie vielleicht auch einige zu viel bezahlte Euros wieder zurückbekommen. Melden Sie sich und wir vereinbaren einen Termin, um Ihre persönliche Steuerpflicht 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 Steuerberatungs GmbH

Dipl.BW Gerhard Traunfellner MBA

Aus dem Inhalt:

Der Handwerkerbonus geht ins 2. Jahr	1
Die Basispauschalierung von Betriebsausgaben und Vorsteuern	2
Änderungen der Pendlerverordnung	3
Start des Umsatzsteuer One-Stop-Shop mit 1.1.2015	4
Wesentliche Neuerungen des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2014	5
Wie Führungskräfte mehr Handlungsfreiraum bekommen	6
Vorsicht bei Banküberweisungen!	7

Nebenwohnsitz dienen und in Österreich liegen.

- Maximal € 3.000,- an förderbaren Kosten pro Person und Jahr werden anerkannt. Davon erhält man eine Förderung von 20 Prozent. Somit beträgt die maximale Förderung pro Jahr € 600,-.

Ein Förderantrag kann erst gestellt werden, wenn die Arbeiten abgeschlossen sind, die Endabrechnung vorliegt und der Rechnungsbetrag an den befugten Unternehmer überwiesen worden ist. Neben der Rechnung und der Überweisungsbestätigung ist dem Antrag auch noch eine Meldebestätigung beizulegen, da der Antragsteller am betreffenden Wohnobjekt gemeldet sein muss. Der Antrag ist schließlich bei einer Bausparkassenzentrale (Allgemeine Bausparkasse, Bausparkasse der österreichischen Sparkassen, Raiffeisen Bausparkasse oder Bausparkasse Wüstenrot) einzubringen, wobei dies in Papierform, Fax oder E-Mail erfolgen kann. Die Vorlage von Originaldokumenten ist jedenfalls nicht erforderlich und auch nicht ratsam, da diese nicht retourniert werden. Nach Prüfung des Antrages wird der Antragsteller schriftlich verständigt und die Förderung auf das im Antrag angegebene Konto ausgezahlt. Antragsformulare stehen auf der eigens eingerichteten Website www.handwerkerbonus.gv.at zum Download bereit. Außerdem finden

sich dort Antworten auf häufig gestellte Fragen sowie weitergehende Informationen zu dieser Förderung.

Die Basispauschalierung von Betriebsausgaben und Vorsteuern

Wer seine Betriebsausgaben und bzw. oder seine Vorsteuern pauschal ermittelt, kann nicht nur Steuern sondern auch viel Arbeit und Zeit sparen. Einige Dinge gilt es aber zu beachten, damit man die Pauschalierungsmöglichkeiten auch optimal nutzen kann.

1. Betriebsausgabenpauschale

Das Einkommensteuergesetz bietet allen Personen, die Einkünfte aus selbstständiger Arbeit oder aus Gewerbebetrieb erzielen, eine sehr einfach anzuwendende Pauschalierungsmöglichkeit, die auch „Basispauschalierung“ genannt wird. Im Gegensatz zu den branchenspezifischen Pauschalierungen (wie zB für Gastwirte oder Handelsvertreter) kann die Basispauschalierung bei allen selbstständigen oder gewerblichen Einkünften zum Einsatz kommen.

Die wichtigsten Voraussetzungen sind, dass der Steuerpflichtige nicht

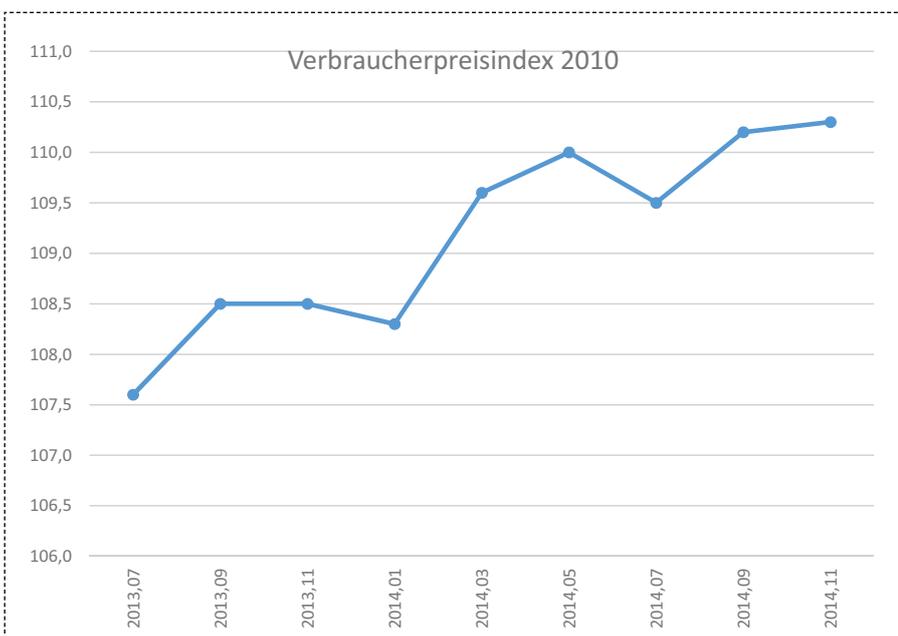
buchführungspflichtig ist und auch nicht freiwillig Bücher führt, und dass der Umsatz des vorangegangenen Jahres nicht mehr als € 220.000,- betragen hat. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, können die Betriebsausgaben mit einem Prozentsatz des Umsatzes pauschal angesetzt werden.

Dieser Prozentsatz beträgt 6% bei freiberuflichen oder gewerblichen Einkünften aus einer kaufmännischen oder technischen Beratung, schriftstellerischen, vortragenden, wissenschaftlichen, unterrichtenden oder erzieherischen Tätigkeiten, bei Einkünften aus vermögensverwaltenden Tätigkeiten (zB Hausverwalter, Aufsichtsrat) oder bei Einkünften als wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer. Bei allen anderen Einkünften aus selbstständiger Tätigkeit oder aus einem Gewerbebetrieb können 12% des Umsatzes abgesetzt werden.

Allerdings sind die Pauschalbeträge der Höhe nach limitiert: Bei Anwendung des 6%-Satzes beträgt das Pauschale maximal € 13.200,-, beim 12%-Satz maximal € 26.400,-. Das entspricht in beiden Fällen einem Umsatz von € 220.000,-.

Mit diesen Beträgen werden jedoch nicht alle Betriebsausgaben abpauschaliert. So können neben den Pauschalbeträgen auch noch einige weitere Betriebsausgaben angesetzt werden, die allerdings im Gesetz abschließend aufgezählt sind. Dabei handelt es sich um Löhne und Gehälter inklusive der gesetzlichen Lohnnebenkosten (Sozialversicherungsbeiträge, DB, DZ, Kommunalsteuer etc), Fremdlöhne (Subhonorare), sämtliche Ausgaben für Waren, Rohstoffe, Halberzeugnisse, Hilfsstoffe und Zutaten sowie die eigenen Sozialversicherungsbeiträge des Unternehmers.

Alle anderen Betriebsausgaben – vor allem auch Abschreibungen – sind hingegen mit der Pauschalierung abgegolten und können nicht zusätzlich geltend gemacht werden. Ob sich eine Pauschalierung rechnet, wird daher auf diesen Bereich der sonstigen Betriebsausgaben ankommen. Wer hohe Ausgaben für Mieten oder Reisen hat und viel Anlagevermögen zum Einsatz bringt, wird in aller Regel mit einer vollständigen Einnahmen/Ausgaben-



rechnung die bessere Wahl treffen. Für Unternehmer hingegen, die entweder überhaupt keine oder nur sehr wenige Betriebsausgaben haben oder vor allem solche Betriebsausgaben, die zusätzlich zum Pauschale geltend gemacht werden können, kann die Basispauschalierung deutliche Steuervorteile bringen.

Doch sollte man sich vor der Entscheidung für die Pauschalierung auch über deren Nachteile Gedanken machen: Wie bereits erwähnt ist das Pauschale der Höhe nach limitiert und fällt zudem ab dem Folgejahr weg, wenn der Umsatz im Erklärungsjahr € 220.000,- überschreitet. Auch muss der pauschalierte Steuerpflichtige auf den investitionsbedingten Gewinnfreibetrag verzichten. Nur der Grundfreibetrag von 13% des Gewinnes bis € 30.000,- (also maximal € 3.900,-) kann neben dem Pauschale geltend gemacht werden.

Auch ist es nicht möglich, jährlich zwischen vollständiger Einnahmen/Ausgabenrechnung und Pauschalierung zu wechseln, um ein steueroptimales Ergebnis zu erzielen. Zwar kann man von der einmal gewählten Pauschalierung bereits im Folgejahr wieder abgehen, ein Zurückwechseln in die Pauschalierung ist dann aber erst wieder in fünf Jahren möglich. Ein derartiger Schritt sollte daher jedenfalls sorgfältig geplant werden. Auch wer infolge Überschreitens der € 220.000,- Umsatzgrenze zwangsweise im Folgejahr auf die Pauschalierung verzichten muss, kann selbst bei danach gesunkenen Einnahmen erst in fünf Jahren wieder vom Pauschale Gebrauch machen.

2. Vorsteuerabzug nach Durchschnittssätzen

Liegen für einen Unternehmer die oben genannten Voraussetzungen für die Anwendung der Betriebsausgabenpauschalierung vor, besteht auch im Bereich der Umsatzsteuer die Möglichkeit zu pauschalieren. In diesem Fall können die abziehbaren Vorsteuerbeträge mit einem Pauschalsatz von 1,8% des Umsatzes ermittelt werden.

Bemessungsgrundlage ist das (Netto-) Entgelt aller Umsätze aus selbstständiger Arbeit und Gewerbebetrieb mit Ausnahme der Umsätze aus Hilfseschäften. Entsprechend der Umsatz-

grenze von € 220.000,- beträgt die auf diese Art ermittelte pauschale Vorsteuer maximal € 3.960,-. Damit sind die Vorsteuern auf alle Betriebsausgaben grundsätzlich abgegolten. Allerdings gibt es auch hier einige Ausnahmen. So können Vorsteuern für die Anschaffung bzw Herstellung von Anlagegütern mit Anschaffungs- bzw Herstellungskosten von mehr als € 1.100,- zusätzlich abgesetzt werden. Ebenso die Vorsteuern für den Einkauf von Waren und Hilfsstoffen sowie für Fremdlöhne, soweit diese unmittelbar in Leistungen eingehen, die den Betriebsgegenstand bilden.

Entscheidet sich ein Unternehmer für die Anwendung der Vorsteuerpauschale, ist er für zumindest zwei Jahre daran gebunden. Erst danach kann er seine Erklärung dem Finanzamt gegenüber widerrufen und zur Vorsteuerermittlung nach den allgemeinen Regeln zurückkehren. Danach kann eine erneute Pauschalierung allerdings erst nach Ablauf von fünf Jahren erfolgen. Damit soll verhindert werden, dass durch Taktieren Steueroptimierungen vorgenommen werden.

Betriebsausgabenpauschalierung und Vorsteuer nach Durchschnittssätzen können unabhängig voneinander in Anspruch genommen werden.

3. Allgemeines

Überlegt man Vor- und Nachteile einer Pauschalierung sollte der unmittelbar erzielbare Steuervorteil jedenfalls nicht der einzige Entscheidungsgrund sein. Es gibt eine Reihe weiterer Punkte, die für eine Pauschalierung sprechen können.

Wer eine Pauschale anwendet, braucht seine tatsächlichen Ausgaben auch nicht zu erfassen. Das Sammeln, Aufbuchen und Aufbewahren der entsprechenden Belege für steuerliche Zwecke ist nicht erforderlich. Trotzdem ist es natürlich vor der Entscheidung für eine Pauschalierung ratsam, die Höhe des Pauschalbetrages mit den tatsächlichen Werten zu vergleichen. Auch sollte ein einmal gewähltes Pauschale von Zeit zu Zeit auf seine Sinnhaftigkeit überprüft werden.

Nicht zuletzt kann eine Pauschalierung auch bei abgabenbehördlichen Überprüfungen von Vorteil sein.

Eine Betriebsprüfung beschränkt sich dann auf die korrekte Erfassung der Umsätze und die richtige Berechnung des Pauschalbetrages. Fertig. Diskussionen mit dem Prüfer über die Höhe von Bewertungskosten, die Angemessenheit von Betriebsausgaben bzw allfällige Vorsteuerkürzungen kann man sich ersparen.

Änderungen der Pendlerverordnung

Nach Einführung der Pendlerverordnung im September 2013 gab es bereits einige Anpassungen, wie es bei Neuregelungen häufig der Fall ist. Jetzt wurden vor allem Änderungen in der Bemessung der Entfernung durchgeführt.

Die Berechnung von Entfernung und Reisedauer ist die größte Herausforderung für den Pendlerrechner. Bei der bisherigen Berechnung musste sich der Arbeitnehmer nach den Fahrplänen sowie der Reisedauer der Massenverkehrsmittel richten. Das hatte zur Folge, dass man bei flexiblen Arbeitszeiten gemäß Pendlerverordnung vielleicht gar keine Pendlerpauschale bekam, weil die Möglichkeit zum Arbeitsantritt einen zu großen Spielraum zuließ. Ebenso wurde bei mehreren möglichen Wegen jener gewählt, der der kürzesten Strecke entsprach, selbst wenn ein geringfügig längerer Weg in kürzerer Zeit zurückgelegt werden könnte.

Mit der Änderung der Pendlerverordnung nimmt man nun Abstand von dem Spielraum bei flexiblen Arbeitszeiten und beschränkt sich auf den üblichen Arbeitsbeginn im Kalenderjahr. Damit wird berücksichtigt, dass es zwar möglich ist, zu unterschiedlichen Zeiten in die Arbeit zu fahren, es aber für die meisten Arbeitnehmer eine fixe Beginnzeit gibt. Ergeben sich bei der Ermittlung der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte hinsichtlich der Hin- und Rückfahrt abweichende Entfernungen, so ist nun die längere Entfernung maßgebend. Ist die Benützung eines Massenverkehrsmittels nicht zumutbar, wird auf die



schnellste Straßenverbindung abgestellt, die – im Gegensatz zur alten Regelung – nicht der kürzeste Weg sein muss.

Bei der Bemessung der Zumutbarkeit gab es einige Spezifizierungen, um genauer festzuhalten, wann ein Massenverkehrsmittel, ein eigenes Verkehrsmittel oder eine Kombination von beiden anzuwenden ist. So wird nun die Kombination von einem eigenen Verkehrsmittel mit maximal 15 Prozent und einem Massenverkehrsmittel für den Rest vorrangig berücksichtigt. Diese Kombination wird allerdings nur dann herangezogen, wenn diese Verbindung um 15 Minuten schneller ist als die Benutzung von Massenbeförderungsmittel für die gesamte Strecke.

Auch in Bezug auf den Pendlerrechner gab es einige Anpassungen. So kann zwar wie bisher ein anderer Nachweis herangezogen werden, dieser ist jedoch nur relevant, wenn er auf den gleichen Parametern beruht, die beim Pendlerrechner hinterlegt sind (zB Durchschnittsgeschwindigkeit). Für jene Fälle, bei denen der Pendlerrechner kein Ergebnis liefert, kann nun wie früher ein Formular ausgefüllt und vom Arbeitgeber berücksichtigt werden. Allerdings muss man einen Ausdruck des Pendlerrechners (ohne Ergebnis) ebenfalls aufbewahren.

Für all diese Änderungen und die bisherigen Ergebnisse des Pendlerrechners gibt es Übergangsbestimmungen. So sind alle Ergebnisse des Pendlerrechners vor dem 25. Juni 2014 nur mehr bis 31. Dezember 2014 gültig. Sollten Arbeitnehmer vor diesem Zeitpunkt einen Ausdruck beim Arbeitgeber abgegeben haben, müssen sie für 2015 eine neue Abfrage durchführen und abgeben, um weiterhin die Pendlerpauschale und den Pendlereuro in Anspruch nehmen zu können. Sollte der neue Ausdruck eine höhere Pendlerpauschale ergeben, kann diese rückwirkend für das gesamte Jahr 2014 in der Arbeitnehmerveranlagung berücksichtigt werden.

Start des Umsatzsteuer One-Stop-Shop mit 1.1.2015

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

Von der Neuregelung betroffen sind Telekommunikations-, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen, aber auch alle anderen elektronisch erbrachten sonstigen Leistungen. Darunter fallen zum Beispiel die Bereitstellung von Websites, Webhosting, die Bereitstellung von Software sowie deren Aktualisierung, die Bereitstellung von Datenbanken, Texten, Bildern und Musik oder die Erteilung von automatisiertem Fernunterricht.

Ab Jahresbeginn gelten all die genannten Leistungen – sofern sie an Nichtunternehmer erbracht werden – als

in dem Land ausgeführt, in dem der Empfänger seinen Wohnsitz, Sitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Erbringt nun ein Unternehmer derartige Dienstleistungen an Kunden in vielen verschiedenen EU-Mitgliedstaaten, müsste er sich nach den allgemeinen Bestimmungen in jedem dieser Mitgliedstaaten für umsatzsteuerliche Zwecke registrieren, dort Umsatzsteuer-Voranmeldungen und -Jahreserklärungen abgeben sowie die Zahllasten begleichen.

Der sogenannte Mini-One-Stop-Shop – kurz MOSS – ermöglicht es dem Leistungserbringer jedoch, sich nur in einem Land zu registrieren und seine diesbezüglichen umsatzsteuerlichen Verpflichtungen nur über diese eine Plattform abzuwickeln. In Österreich kann man sich über das Portal von FinanzOnline zu MOSS registrieren. Die Teilnahme ist freiwillig, bringt aber für die betroffenen Unternehmen eine deutliche Verwaltungsvereinfachung.

Wer entsprechende Umsätze an Nichtunternehmer in anderen EU-Staaten erbringt, sollte sich daher möglichst rasch für den One-Stop-Shop anmelden, um in den Genuss der damit verbundenen Vereinfachungen zu kommen.

 Sozial- und Arbeitsrecht

Wesentliche Neuerungen des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2014

Im Dezember wurde das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2014 (ARÄG 2014) beschlossen, welches in einigen Teilbereichen beachtliche Änderungen beinhaltet. Arbeitszeitrechtlich wurden die Aufzeichnungspflichten angepasst, während im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) verschärfte Regelungen über das Lohn- und Sozialdumping eingeführt wurden. Im Folgenden sollen die wesentlichen Aspekte des ARÄG 2014 dargestellt werden.

Lohn- und Sozialdumping

Gemäß den Bestimmungen des AVRAG (§ 7i Abs 5 AVRAG) begeht ein Arbeitgeber, welcher einen Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, eine Verwaltungsübertretung, sofern er dem Arbeitnehmer nicht das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien leistet bzw geleistet hat.

Es ist vom weiten arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff auszugehen, wobei der Ausnahmekatalog des § 49 Abs 3 ASVG (Entgeltbestandteile, welche kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung vom Entgeltbegriff ausgenommen sind) zu beachten ist.

Entgeltbestandteile, die in einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag festgehalten sind, fallen nicht unter den Entgeltbegriff im Sinne des Lohn- und Sozialdumpings. Überzahlungen, welche in derartigen Normen festgehalten sind, können aber auf etwaige Unterentlohnungen angerechnet werden.

Für Arbeitnehmer, die dem ASVG unterliegen, liegt bei Sonderzahlungen nur dann eine Unterentlohnung vor, wenn diese nicht vollständig bis zum 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres geleistet wurden.

Die zuständigen Behörden können bei Unterentlohnungen von der Erstattung einer Anzeige bzw der Verhängung einer Strafe absehen, wenn

- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer zustehenden arbeitsrechtlichen Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich zahlt, und
- die Unterschreitung des Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist, oder
- das Verschulden des Arbeitgebers leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt.

Leistet ein Arbeitgeber vor einer Erhebung das gebührende Entgelt, so scheidet eine Strafbarkeit aus (tätige Reue bei Unterentlohnung).

Kommt es zu einer Anzeige und sind von der Unterentlohnung höchstens 3 Arbeitnehmer betroffen, so beträgt der Strafraumen pro unterentlohntem Arbeitnehmer € 1.000,-- bis € 10.000,--, im Wiederholungsfall € 2.000,-- bis € 20.000,--. Sind mehr als 3 Arbeitnehmer von der Unterentlohnung betroffen, so kann eine Geldstrafe zwischen € 2.000,-- und € 20.000,--, im Wiederholungsfall zwischen € 4.000,-- und € 50.000,-- je Arbeitnehmer verhängt werden.

Die Nachzahlung des Entgelts ist in jedem Fall strafmildernd zu berücksichtigen.

Entsendungen

Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, welche Arbeitnehmer nach Österreich entsenden, müssen bestimmten Anzeige- und Dokumentationsanforderungen entsprechen und es muss den entsendeten Arbeitnehmern mindestens das gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt geleistet werden, welches am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Zusätzlich ist die Einhaltung kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen zu beachten und ist ein etwaiger höherer österreichischer Urlaubsanspruch zu berücksichtigen.

Während Beiträge nach dem Betriebspensionsgesetz und BMSG vom Entgeltbegriff ausgeklammert werden, wird nunmehr festgehalten, dass eventuell gebührende Sonderzahlungen an entsendete Arbeitnehmer aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode (Kalendermonat) zusätzlich zum laufenden Entgelt zu leisten sind. Die Meldepflichtungen wurden in bestimmten Punkten ergänzt (zB UID-Nummer, Gewerbebefugnis). Werden die entsprechenden Unterlagen nicht am Arbeitsort bereit gehalten, wird der Strafraumen angehoben (Mindeststrafe € 1.000,-- bis € 2.000,-- im Wiederholungsfall).

Mit dem ARÄG 2014 wird eine Klarstellung des Entsendungsbegriffs eingeführt. Demnach handelt es sich um keine Entsendung, wenn die Arbeitnehmer zu kurzfristigen Arbeitsleistungen im geringen Umfang nach Österreich entsendet werden, und es sich um folgende Tätigkeiten handelt:

- Geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen.
- Teilnahme an Seminaren ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen.
- Messen und messeähnliche Veranstaltungen.
- Besuch und Teilnahme an Kongressen.
- Kulturelle Veranstaltungen im Rahmen einer Tournee, bei welcher die Veranstaltung in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung hat, soweit der AN seine Arbeitsleistung zumindest für den Großteil der Tournee zu erbringen hat.
- Teilnahme und Abwicklung von internationalen Wettkämpfen, ausgenommen Vor- und Abschlussarbeiten.

Bei Vorliegen dieser Tätigkeiten ist zu differenzieren, ob der entsendende Arbeitgeber seinen Sitz in der EU/EWR hat oder nicht, und ob die Entsendung im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages erfolgt oder nicht. Liegt einer Entsendung aus einem EU/EWR-Mitgliedstaat ein Dienstleistungsvertrag zugrunde, liegt weiterhin eine meldepflichtige Entsendung vor, wobei jedoch die lohnrechtlichen und urlaubsrechtlichen Bestimmungen keine Anwendung finden sollen.

Arbeitszeit

Erleichterungen sieht das ARÄG 2014 im Bereich der Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen vor. Bisher bestand die Möglichkeit von Saldenaufzeichnungen lediglich für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte verbringen und welche die Lage ihrer Arbeitszeit und ihres Arbeitsortes weitgehend selbst bestimmen können (Außendienstmitarbeiter). Nunmehr wird die Möglichkeit von Saldenaufzeichnungen auch für Telehelfer ausgedehnt, auch wenn diese nicht weitgehend selbst über Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen können.

In Betrieben ohne Betriebsrat besteht in Zukunft eine Ausnahme von der Aufzeichnungspflicht für Ruhepausen, wenn in einer schriftlichen Einzelvereinbarung Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden und es dem Arbeitnehmer überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraums die Ruhepause zu nehmen und von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird. Bei schriftlich festgehaltenen fixen Arbeitszeiteinteilungen haben die Ar-

beitgeber lediglich deren Einhaltung – zumindest am Ende der Entgeltzahlungsperiode (idR Kalendermonat) sowie auf Verlangen des Arbeitsinspektors – zu bestätigen. Abweichungen von der fixen Arbeitszeiteinteilung sind jedoch laufend aufzuzeichnen.

In Zukunft haben Arbeitnehmer einmal monatlich Anspruch auf kostenfreie Übermittlung ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen. Solange die Übermittlung verwehrt wird, sind Verfallsfristen gehemmt.

 Finanzen und Betriebswirtschaft

Wie Führungskräfte mehr Handlungsfreiraum bekommen

Der Jahreswechsel ist stets der Zeitpunkt für neue Vorsätze. Letztlich geht es oft darum, wie man als Unternehmer und Führungskraft mehr Selbstbestimmung und Handlungsfreiraum erhält und nicht im Tagesgeschäft

untergeht. Eine Methode, damit die Vorsätze auch halten, ist, die Energieräuber zu erkennen und gezielt zu verringern.

Aktive Führungskräfte entwickeln täglich viele Ideen, wie man den Nutzen der Produkte und Dienstleistung für deren Kunden erhöhen könnte, welche Partner und Kontakte noch besser betreut werden sollten, welche Zielgruppen noch stärker bearbeitet werden sollten usw., aber es fehlt die Zeit und Energie alles wunschgemäß zu erfüllen. Hier macht es Sinn sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Was möchte die Führungskraft mit ihrem Tun erreichen? Was ist hierbei wesentlich und was nicht? Wo soll das Unternehmen in fünf Jahren stehen und was sind die Tätigkeiten, die genau diese Ziele erreichen lassen und welche Tätigkeiten tragen nur zur Verzettelung bei? Man kann oft feststellen, dass man „fünfte Räder am Wagen“ mitführt, die man weglassen kann, ohne dass das Unternehmen ins Wanken gerät. Gemeint sind zB Geschäftsfelder, die viel Energie kosten, aber keinen Ertrag erwirtschaften oder Kunden, die nur Ärger aber keinen Gewinn bringen.



Derartige „fünfte Räder am Wagen“ (also letztlich Energieräuber) sollten rigoros abmontiert werden.

Um diese „fünften Räder am Wagen“ zu identifizieren bzw die nötige Konzentration zu erreichen, helfen darüber hinaus die folgenden Fragestellungen:

- Was sind die drei wesentlichen Differenzierungsmerkmale, Nutzenargumente und Verkaufsvorteile? Mehr braucht man in der Regel nicht, da die Kunden ohnedies zahlreiche Merkmale nicht wahrnehmen können.
- Was sind die drei Schlüsselressourcen, um diese Vorteile liefern zu können? Das können bestimmte Mitarbeiter, Infrastruktur oder Know-how-Bereiche sein. Mehr braucht man auch hier nicht, denn mehr kann man oft nur mit übermäßigem und damit unwirtschaftlichem Aufwand managen.
- Welche drei Schlüsselpartner helfen dabei, die Ressourcen und Vorteile zu verbessern? Und welche Lieferanten, Wissensträger, Vertriebspartner und Multiplikatoren sind überhaupt Schlüsselpartner?
- Was sind die drei Schlüsseltätigkeiten, in denen das Unternehmen wirklich gut ist? Wie viel Prozent der Arbeitszeit verwenden die Führungskräfte, um die oben und hier beschriebenen Ergebnisse zu bewerkstelligen? Es sollte genau in die Feststellung dieser Aspekte die meiste Arbeitszeit investiert werden und nicht an Energieräuber vergeudet werden!
- Was sind die Schlüssel-Kundenbeziehungen? Welche drei Zielgruppen bringen den meisten Erfolg?

In der Folge sollten Führungskräfte diese Potenziale für freie Ressourcen auch nutzen:

- Man sollte die Leistungen und Kommunikation auf die drei Nutzen- bzw Verkaufsvorteile fokussieren. Hierbei setzen effektive Führungskräfte auf einfache Botschaften mit wenigen Nutzenargumenten und formulieren diese dafür umso prägnanter. Es wird auf wenige Produkte reduziert, die

aktiv angeboten werden. Alle anderen Leistungen können immer noch angeboten werden, wenn der Kunde danach fragt. Somit wird die Komplexität reduziert und es werden Ressourcen geschaffen, die noch zielgerichteter eingesetzt werden können und damit wird ein größerer Erfolg mit weniger Ressourceneinsatz erzielt.

- Schlüsselressourcen und Schlüsselpartner werden gezielt gepflegt und entwickelt. Die wichtigsten Mitarbeiter und weiteren Partner werden für deren wesentlichen Beitrag zum Erfolg belohnt und gelobt. Bei Überlastung der Partner muss diesen unbedingt geholfen werden, damit auch ihnen das Entrümpeln und Delegieren gelingt.
- „Tote Pferde“ sollten rasch begraben werden. Alle erkannten Energieräuber und Fehlentwicklungen (wie zB im Verkauf historisch gewachsene Listenpreise, Sonderpreise etc oder im Produktsortiment befindliche Ladenhüter und Verlustbringer oder Innovationsprojekte, die schon zu lange dauern bzw keinen ausreichenden Ertrag erwarten lassen oder zu aufwändige Verwaltungsprozesse, wie zu viele Kennzahlen im Controlling, die nichts aussagen) werden möglichst auf einen Sitz bereinigt.
- Gute Führungskräfte arbeiten stets daran, ihren Terminkalender zu entrümpeln. Es werden Termine mit Nicht-Schlüsselpartnern verschoben oder abgesagt und Kooperationen mit wenig Nutzen beendet. Somit wird mehr Zeit für Schlüsseltätigkeiten geschaffen.
- Die vielversprechendsten Zielgruppen (siehe oben) werden ins Zentrum gerückt. Wenn man nicht klar sagen kann, welche Zielgruppen das größte Potenzial haben, sollte man schleunigst die Kalkulation, die Kostenrechnung und die Marktanalysen überarbeiten.

Mit diesen Schritten gelingt es nicht nur allgemein Energieräuber zu beseitigen, sondern auch genau dort wirksam zu sein, wo der Erfolg liegt.



Vorsicht bei Banküberweisungen!

Die Empfängerbank trifft für Schäden aus Fehlüberweisungen, die auf der Angabe einer falschen Kontonummer am Überweisungsauftrag beruhen, keine Schadenersatzpflicht. Dies hat der Oberste Gerichtshof (OGH) in seiner Entscheidung vom 23.10.2014, 2 Ob 224/13 z, klargestellt.

Ein Unternehmen beabsichtigte im Sommer 2010 rund € 17.000,- auf das Konto eines Geschäftspartners zu überweisen und erstellte via Telebanking einen Überweisungsauftrag. Im Überweisungsauftrag wurden der Name des Empfängers und dessen Bankleitzahl korrekt angegeben, jedoch eine falsche Kontonummer. Das im Überweisungsauftrag angeführte Konto existierte bei der Empfängerbank tatsächlich, es war jedoch nicht das Konto des Geschäftspartners, sondern gehörte einem Dritten. Daher wurde der Betrag von rund € 17.000,- dem falschen Konto gutgeschrieben.

Das Unternehmen, welches die Überweisung durchgeführt hatte, klagte die Empfängerbank auf Schadenersatz. Mit der Begründung, die Empfängerbank wäre zur Kontrolle, ob das im Überweisungsauftrag angeführte Konto jener Person gehört, deren Name im Überweisungsauftrag aufscheint, verpflichtet. Dabei berief sich das überweisende Unternehmen auf die bisherige Judikatur des OGH.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des OGH war die Empfängerbank zur Kontrolle der im Überweisungsauftrag angeführten Angaben, nämlich Empfängername und Kontonummer, verpflichtet. Die unterlassene Kontrolle stellte eine Sorgfaltswidrigkeit dar und verpflichtete die Empfängerbank zum Schadenersatz. Anderslautende Klauseln in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Banken waren aus diesem Grunde nichtig.

Am 1.11.2009 trat das Zahlungsdienstegesetz (ZaDiG), BGBl I Nr 66/2009, in Kraft. Damit wurde die „Richtlinie 2007/64/EG des Europäischen Parla-

ments und des Rates vom 13.11.2007 über Zahlungsdienste im Binnenmarkt“ umgesetzt. Ziel dieser Richtlinie war es, am europäischen Binnenmarkt einen einheitlichen Rechtsrahmen für Zahlungsdienste zu schaffen. Die Mitgliedstaaten dürfen von der Richtlinie ausnahmslos nur dort abweichen, wo die Richtlinie dies für zulässig erklärt. Die Richtlinie sieht zur Kundenidentifikation ausschließlich die internationale Bankkontonummer (IBAN) und die internationale Bankleitzahl (BIC) vor. Seit dem 1.2.2014 wurde mit der EU-Verordnung 260/2012 sowohl für Überweisungen im Inland als auch für solche in das Ausland der IBAN als alleiniger

Kundenidentifikator bestimmt. Seither ist der Überweisungsauftrag korrekt ausgeführt, wenn die Überweisung

ob der IBAN korrekt angegeben ist. Wird der IBAN im Überweisungsauftrag falsch eingetragen, so haftet die

Empfängerbank nicht für eine fehlerhafte oder nicht erfolgte Durchführung der Überweisung! Nach der neuen Rechtslage des ZaDiG sind Überweisungsaufträge ausschließlich auf Basis der angegebenen IBAN und BIC durchzuführen. Zusätzliche Angaben im Überweisungsauftrag (zB Name des Empfängers) darf das Bankinstitut ignorieren. Das Risiko einer



auf jenes Konto erfolgt, das den angegebenen Kundenidentifikator (IBAN) trägt.

Daher ist beim Ausfüllen eines Überweisungsauftrages genau zu prüfen,

Fehlüberweisung oder einer nicht durchgeführten Überweisung aufgrund im Überweisungsauftrag fehlerhaft angegebener Kundenidentifikatoren (IBAN und BIC) trägt somit der Überweisende!

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:** 22.1.2015; **nächste Ausgabe:** 9.4.2015