

KLIENTEN magazin

für Steuer- und Wirtschaftsrecht



Der „größten Steuerreform aller Zeiten“ fehlt die Nachhaltigkeit

Editorial



Steuerreform 2015 und der ideale Kunde

Versprochen und gehalten: Die Steuerreform ist durch!

Noch vor dem Sommer wird die Steuerreform im Parlament beschlossen werden, damit die versprochenen Entlastungen ab Jänner 2016 spürbar der Bevölkerung zur Verfügung stehen!

Mit einer Entlastung von fünf Milliarden kommt die größte Steuerreform, die es in Österreich je gegeben hat – sagen zumindest die Politiker! Wir werden sehen, welche Belastungen nun auf uns zukommen? Irgendwie müssen diese 5 Milliarden ja wieder reinkommen – sieht nach reiner Umverteilung aus!

Was versteht man unter dem idealen Kunden? Wie bekommen und vor allem wie können wir diese Kunden halten? Lesen Sie den Artikel „Die ideale Zielgruppe“ in dieser Ausgabe.

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:

„Die größte Steuerreform aller Zeiten“	1
Voraussetzungen für die Versetzung eines Arbeitnehmers	4
Mitwirkung des Betriebsrates bei einvernehmlichen Lösungen	6
Die ideale Zielgruppe	6
Vorsicht beim Beladen von Fahrzeugen!	7

Steuerrecht

„Die größte Steuerreform aller Zeiten“

Am Freitag, den 13. März 2015 war es nach Monaten des Wartens soweit. Bei einer Pressekonferenz verkündeten Kanzler und Vizekanzler die Einigung auf eine Steuerreform, die schon bald darauf als „Größte Steuerreform aller Zeiten“ durch die Medien geisterte. Ein Entlastungsvolumen von insgesamt € 5,2 Mrd. wurde genannt, alle Einkommensteuerzahler, Familien und auch die Wirtschaft sollen profitieren. Für die Finanzierung setzt die Regierung vor allem auf ein höheres Steueraufkommen durch gesteigerten Konsum, auf die verstärkte Bekämpfung von Abgaben- und Sozialbetrug sowie – wie könnte es anders sein – auf die Erhöhung so mancher bestehenden Steuer bzw Sozialabgabe.

Aber sind die nun vorgestellten Änderungen wirklich der große Wurf, auf den das Land in den vergangenen Wochen und Monaten gewartet hat und von dessen Gelingen zeitweise sogar der Fortbestand der Regierung abhängig gemacht wurde? Wohl kaum. Und das vor allem aus zwei Gründen:

Zum einen wird es mit diesen Maßnahmen nicht wirklich gelingen, die gesamte Abgabenquote deutlich zu senken. In manchen Bereichen werden sich die Steuerpflichtigen die Steuerentlastungen nämlich durch die Anhebung anderer Steuern selbst finanzieren müssen, während es anderswo einfach nur zu Umverteilungen kommen wird. So soll etwa eine Negativsteuer für Pensionisten durch höhere Sozialversicherungsbeiträge und somit auch durch höhere Lohnnebenkosten finanziert werden.

Der zweite – und viel gewichtigere – Grund, warum die Freude über diese Steuerreform nur sehr verhalten ausfällt, ist deren fehlende Nachhaltigkeit. Keine Rede ist von Abschaf-

fung der kalten Progression, die die Steuerentlastung in wenigen Jahren wieder auffressen wird, während die Belastungen wie zum Beispiel die höhere Umsatzsteuer erhalten bleiben. Statt Senkung der Lohnnebenkosten werden diese erhöht und belasten den Faktor Arbeit weiter, statt ihn wie schon so oft angekündigt zu entlasten. Ebenso vergeblich wird man im Reformpaket Vereinfachungen des Steuer- und Sozialversicherungssystems oder eine merkbare Entrümpelung bei den zahlreichen Ausnahmen suchen. Für all diese Vorhaben, wie auch eine weitergehende Entlastung der Wirtschaft bestehen bestenfalls Absichtserklärungen.

Was sind nun die konkreten Maßnahmen, die uns die Steuerentlastung bringen sollen, und welche Belastungen werden auf uns zukommen?

1. Einkommensteuer

Die zweifellos umfassendsten und für alle spürbaren Veränderungen wird es im Einkommensteuertarif geben. Hier waren sich die Regierungsparteien ja von Anfang an einig, dass der Eingangsteuersatz deutlich gesenkt werden soll. Und tatsächlich wird dieser von jetzt 36,5% auf 25% sinken. Aber auch die anderen Progressionsstufen werden verändert, was insgesamt zu einer flacheren Progressionskurve führen wird. Statt der nun drei Steuersätze (rechnet man die 0% nicht mit) wird es in Zukunft sechs Stufen geben. Die ersten € 11.000,- werden auch künftig steuerfrei sein, und der bisherige Höchstsatz von 50% wird erst ab € 90.000,- statt bisher ab € 60.000,- zur Anwendung kommen. Für sehr hohe Einkommen (ab € 1 Mio. pro Jahr) soll es – befristet auf 5 Jahre – einen Steuersatz von 55% geben. Diese Maßnahme soll einerseits einen zusätzlichen Beitrag der Gutverdiener darstellen (Stichwort „Reichensteuer“) und ist andererseits als Kunstgriff erforderlich, um die Kapitalertragsteuer anzuheben. Diese beträgt nämlich per Verfassungsgesetz die Hälfte des Spitzensteuersatzes. Die folgenden Tabellen geben Überblick über die neuen Tarifstufen im Vergleich zu den bisher gültigen.

Einkommensteile		Steuersatz
über	bis	
0 €	11.000 €	0,00%
11.000 €	25.000 €	36,50%
25.000 €	60.000 €	43,21%
60.000 €		50,00%

Einkommensteile		Steuersatz
über	bis	
0 €	11.000 €	0,00%
11.000 €	18.000 €	25,00%
18.000 €	31.000 €	35,00%
31.000 €	60.000 €	42,00%
60.000 €	90.000 €	48,00%
90.000 €	1.000.000 €	50,00%
1.000.000 €		55,00%

Aus dieser Tarifgestaltung werden alle Einkommensteuerzahler, die nicht mehr als eine Million Euro zu versteuern haben, Vorteile ziehen. Je mehr man verdient, desto höher wird der Vorteil ausfallen. Bei € 90.000,- ist allerdings die maximale Ersparnis erreicht. Ohne Berücksichtigung anderer Maßnahmen ergeben sich aus den Änderungen im Tarif folgende Einsparungen:

Einkommen pro Jahr (€)	Steuer alt (€)	Steuer neu (€)	Differenz pro Jahr (€)
20.000	3.285	2.450	835
30.000	7.271	5.950	1.321
50.000	15.914	14.280	1.634
70.000	25.235	23.280	1.955
90.000	35.235	32.880	2.355
500.000	240.235	237.880	2.355

Neben der Tarifänderung wurde noch eine Reihe zusätzlicher Maßnahmen beschlossen. So sollen für Personen mit nichtselbstständigen Einkünften der Arbeitnehmer- und der Verkehrsabsetzbetrag zusammengelegt und um € 55,- auf dann € 400,- pro Jahr erhöht werden. Dieser Absetzbetrag wird von der Tarifsteuer abgezogen und bringt daher einen unmittelbaren Nettovorteil. Ebenso soll es zu einer Anhebung der Negativsteuer kommen. Derzeit

werden unter diesem Titel Arbeitnehmern 10% der entrichteten Sozialversicherungsbeiträge gutgeschrieben, wenn die errechnete Einkommensteuer negativ wäre, wobei der Maximalbetrag € 110,- beträgt. Dieser Betrag soll auf € 400,- erhöht werden. Außerdem sollen künftig auch Pensionisten in den Genuss dieser Steuergutschrift kommen, in diesem Fall allerdings mit € 110,- gedeckelt. Aber nicht nur Pensionisten, auch Familien dürfen sich freuen: Der Kinderabsetzbetrag wird auf € 440,- pro Kind und Jahr verdoppelt.

Aber kein Licht ohne Schatten. Zur Finanzierung der Steuerentlastung kommt es auch im Bereich des Einkommensteuergesetzes zu Verschärfungen bzw zur Streichung von Vergünstigungen. So soll der sogenannte Sonderausgabentopf ab 2016 ersatzlos gestrichen werden. Nur für Altverträge soll der Sonderausgabenabzug noch 5 Jahre erhalten bleiben. Betroffen davon sind Ausgaben für Personenversicherungen und Wohnraumerschaffung. Diese Maßnahme wird vor allem Personen mit niedrigeren Einkommen treffen, da schon bisher ab einem Jahreseinkommen von mehr als € 60.000,- nur ein Pauschbetrag von € 60,- zustand.

Eine weitere Änderung betrifft den Sachbezug von privat genutzten Firmenwagen. Hier soll in die Ermittlung des Sachbezugswertes eine ökologische Komponente eingebaut werden. Beträgt der CO₂-Ausstoß eines Pkw mehr als 120 g/km wird der volle Sachbezug künftig 2% (statt bisher 1,5%) der Anschaffungskosten betragen. Bei Fahrzeugen mit Elektromotor soll der Sachbezug hingegen vollständig entfallen.

Wie schon einleitend angedeutet soll auch die Kapitalertragsteuer angehoben werden. Im Gespräch ist ein Steuersatz von 27,5%, was genau der Hälfte des neuen Spitzensteuersatzes entspricht. Allerdings will man Sparbuch- und Kontozinsen von dieser Erhöhung ausnehmen. Dort soll weiterhin der derzeitige Steuersatz von 25% gelten. Die Steuer auf Aktiendividenden und auf Gewinnausschüttungen von GmbHs wird aber steigen. Ob zwei verschiedene KEST-Sätze aber ohne Verfassungsänderung überhaupt zulässig sind, darüber sind die Exper-

ten derzeit noch unterschiedlicher Meinung.

Aber nicht nur Aktionäre und GmbH-Gesellschafter werden zur Kasse gebeten, auch Immobilienbesitzer werden einen höheren Beitrag als bisher leisten müssen. Wer seine Liegenschaft mit Gewinn verkauft, wird eine höhere Immobilienertragsteuer bezahlen müssen. Der neue Steuersatz wird 30% (bisher 25%) betragen. Außerdem soll es künftig nicht mehr möglich sein, bei Verkäufen nach Ablauf von 10 Jahren einen Inflationsabschlag zu berücksichtigen. Bei Liegenschaften im Betriebsvermögen wird künftig ein einheitlicher Abschreibungssatz von 2,5% gelten, und wer Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung erzielt, muss Ausgaben für die Instandsetzung seiner Liegenschaft künftig auf 15 Jahre (bisher 10) verteilen.

Eine bittere Pille für Unternehmen, die regelmäßig in die Fortbildung ihrer Mitarbeiter investieren, ist die vollständige Streichung von Bildungsprämie und Bildungsfreibetrag ab 2016. Förderung von lebenslangem Lernen sieht wohl anders aus. Auf der anderen Seite wird – als kleiner Anreiz – die Forschungsprämie von derzeit 10% auf künftig 12% erhöht.

2. Umsatzsteuer

Ein Gutteil der Steuerentlastung soll ja durch erhöhten Konsum und die in dessen Folge vereinnahmten Steuern finanziert werden. Offenbar hat man der eigenen Prognose diesbezüglich nicht ganz vertraut und lieber gleich auch die Umsatzsteuer angehoben. Doppelt hält ja bekanntlich besser. Der ermäßigte Steuersatz von 10% wird zwar nicht abgeschafft, aber für eine Vielzahl von Produkt- bzw. Dienstleistungsgruppen auf 13% erhöht. Betroffen sind ab 1. Jänner 2016 v.a. lebende Tiere, Saatgut, Pflanzen, Futtermittel, Holz, kulturelle Dienstleistungen, Filmvorführungen, Eintritte in Museen und Tiergärten, Jugendbetreuung und nationale Luftfahrt. Auch der Ab-Hof-Verkauf von Wein unterliegt künftig dem Steuersatz von 13%. Für Beherbergungsbetriebe soll der neue Steuersatz hingegen erst ab April 2016 gelten, da man auf bereits erfolgte Buchungen für die Wintersaison Rücksicht nehmen will.

3. Grunderwerbsteuer

Als „Erbchaftssteuer durch die Hintertür“ hat die geplante Änderung der Grunderwerbsteuer ihren Weg in die Medien gefunden. Und tatsächlich, speziell für Familien kann das Erben und Verschenken von Liegenschaften teuer werden. Diese Maßnahme überrascht vor allem deshalb, da erst im Juni 2014 eine grundlegende Neuregelung der Grunderwerbsteuer in Kraft getreten war. Man hatte sich damals an der ebenfalls neu geregelten Grundbuchseintragungsgebühr orientiert und nicht mehr wie früher auf die Erwerbsart (entgeltlich oder unentgeltlich) sondern darauf abgestellt, wer erwirbt. Dabei wurden Erwerbe im Familienverband wesentlich günstiger behandelt als andere. Bemessungsgrundlage dafür war nämlich der 3-fache Einheitswert.

Künftig soll die Grunderwerbsteuer generell vom Verkehrswert der Liegenschaft bemessen und für unentgeltliche Übertragungen ein Stufentarif eingeführt werden. Die Steuer soll bei einem Verkehrswert bis zu € 250.000,- 0,5%, bis € 400.000,- 2% und darüber hinaus 3,5% betragen. Nur im Bereich der Land- und Forstwirtschaft soll nach wie vor der einfache Einheitswert zur Anwendung kommen. Für altersbedingte unentgeltliche Betriebsübertragungen wird der bisherige Freibetrag von € 365.000,- auf € 900.000,- erhöht.

Offen ist noch, wie im Falle unentgeltlicher Übertragungen der Verkehrswert zu ermitteln ist. Sollte man dafür nämlich ein Gutachten benötigen, würde dies zu einem weiteren Anstieg der Kosten für die Beteiligten führen.

4. Bekämpfung von Steuer- und Sozialbetrug

Die Bekämpfung von Steuer- und Sozialbetrug hat sich die Bundesregierung besonders an ihre Fahnen geheftet, will sie doch auf diese Weise € 1,9 Mrd. pro Jahr in die Staatskassen spülen.

Ein Großteil dieses Betrages – nämlich € 900 Mio. – soll durch den verpflichtenden Einsatz von Registrierkassen verbunden mit einer Belegerteilungspflicht aufgebracht werden. Fixpunkte der Neuregelung werden sein:

Alle Betriebe, die überwiegend Barumsätze erzielen, müssen ihre Einzelumsätze künftig verpflichtend mit einer Registrierkasse aufzeichnen. Als Bagatellgrenze, bis zu der keine Registrierkasse erforderlich ist, wurde ein jährlicher Nettoumsatz von € 15.000,- genannt. Zudem sind Unternehmer, die ihre Umsätze von Haus zu Haus, auf öffentlichen Wegen, Straßen oder Plätzen ausführen, von der Kassenpflicht befreit (sogenannte Kalte-Hände-Regelung). Allerdings soll die Befreiung nur bis zu einem Nettoumsatz von € 30.000,- pro Jahr gelten. Mobile Gruppen, die nicht un-





ter diese Befreiungsbestimmung fallen (wie zB mobile Friseure, Masseure, Hebammen, etc) dürfen ihre mobilen Umsätze zwar händisch aufzeichnen, müssen diese aber im Nachhinein am Betriebsstandort in der Registrierkasse erfassen. Die Anschaffung der Registrierkassen soll mit einer Prämie von bis zu € 200,- gefördert werden. Außerdem werden die Kosten der Kasse im Jahr der Anschaffung vollständig abschreibbar sein.

Weitere € 700 Mio. erwartet sich der Finanzminister von einer De-facto-Abschaffung des Bankgeheimnisses. Im Rahmen abgabenbehördlicher Prüfungen soll es den Prüfern möglich sein, alle Kontoverbindungen des geprüften Abgabepflichtigen abzufragen. In diesem Zusammenhang ist auch die Schaffung eines zentralen Kontenregisters geplant, das die Abfrage durch die Finanzbehörden erleichtern soll. Zusätzlich werden die Banken dazu verpflichtet, höhere Kapitalabflüsse durch Barabhebungen bzw Überweisungen ins Ausland routinemäßig zu melden. Für diese Verpflichtung soll sogar eine Rückwirkung geschaffen werden, sodass Kapitalabflüsse seit dem 15. März 2015 betroffen sind. Ziel dieser Maßnahme ist in erster Linie die Bekämpfung von gewerbsmäßigem Pusch.

Insgesamt sollen gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung von Sozialbetrug € 200 Mio. zur Finanzierung der Steuerreform beitragen. Genannt wurden in diesem Zusammenhang das Aufdecken und Zurückdrängen von

Scheinfirmen sowie des sogenannten Anmeldekaufs, ein Barzahlungsverbot am Bau zur Verhinderung von Scheinrechnungen, verstärkte Kontrollen gegen Schwarzarbeit beim privaten Hausbau, Aufdeckung von Missbrauch bei Krankenständen und mit E-Cards.

Aber nicht nur bisherige Betrüger sollen die Sozialtöpfe künftig auffüllen, auch ehrliche Steuerzahler werden auf diesem Gebiet zur Kasse gebeten. Die Höchstbeitragsgrundlage in der gesetzlichen Sozialversicherung soll nämlich außertourlich um € 100,- angehoben werden. Das macht einerseits für Besserverdiener einen Teil der Ersparnis aus der Tarifreform wieder zunichte und führt andererseits für Dienstgeber zu einer Erhöhung der Lohnnebenkosten. Diese sollen zwar gesenkt werden, aber erst später, stufenweise und „unter der Voraussetzung der budgetären Bedeckung“, wie es im Vortrag des Finanzministers an den Ministerrat so schön heißt. Was das für die Praxis bedeutet, kann man sich leicht ausmalen.

Mit Ausnahme der Rückwirkung der Meldepflicht von Kapitalabflüssen für die Banken und der Anhebung des Umsatzsteuersatzes für Beherbergungsumsätze sollen die genannten Änderungen mit Anfang 2016 in Kraft treten. Zurzeit wird an einem Begutachtungsentwurf gearbeitet, im Juli soll das Gesetzeswerk schließlich im Nationalrat beschlossen werden. Man darf gespannt sein.

Sozial- und Arbeitsrecht

Unter welchen Voraussetzungen ist eine Versetzung eines Arbeitnehmers möglich?

Allgemeines

Unter dem Begriff der Versetzung werden in der Regel eine Änderung des mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Tätigkeitsbereiches oder eine Änderung des Arbeitsortes verstanden. Die Bestimmungen hinsichtlich des Versetzungsschutzes sind also auch dann zu beachten, wenn ein Arbeitnehmer zwar am bisherigen Arbeitsort verbleibt, ihm aber ein anderes Aufgabenfeld zugewiesen wird.

Die Möglichkeit des Arbeitgebers den Tätigkeitsbereich und/oder den Arbeitsort zu ändern sind zweifach beschränkt. Einerseits ist zu prüfen, ob die Änderung durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist (individualrechtliche Komponente), und andererseits muss – sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist – unter Umständen die Zustimmung des Betriebsrates eingeholt werden.

Arbeitsvertragliche Schranken

Der Arbeitgeber kann den Tätigkeitsbereich/Arbeitsort des Arbeitnehmers einseitig – also ohne dass der Arbeitnehmer der geplanten Änderung zustimmen muss – anordnen, wenn die Änderung durch den Inhalt des Arbeitsvertrages gedeckt ist. In diesem Fall wird der Arbeitgeber die Änderung durch Weisung anordnen und der Arbeitnehmer hat dieser Weisung Folge zu leisten (direktionale Versetzung).

Ob eine Änderung im Arbeitsvertrag gedeckt ist oder nicht, hängt entscheidend davon ab, was im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Zu welchen Tätigkeiten sich der Arbeitnehmer verpflichtet hat muss somit anhand der Bestimmungen des Arbeitsvertrages geprüft werden. Der Inhalt der Arbeitspflicht kann sich unter Umständen auch erst durch Auslegung ermitteln lassen.

Wenn keine ausdrückliche Regelung im Vertrag getroffen wurde und sich die Verwendung des Arbeitnehmers auch nicht durch Auslegung ermitteln lässt, wird auf die nach den Umständen angemessenen Dienste bzw dem Ortsgebrauch abgestellt. In diesen Fällen hat auch eine Abwägung der gegenseitigen Interessen stattzufinden, bei welcher eine Vielzahl von Kriterien herangezogen wird.

Bei Veränderungen des Arbeitsortes spielen bei der Interessenabwägung insbesondere folgende Umstände eine Rolle:

- Verkehrsbedingungen
- Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort vor und nach der Versetzung
- Verkehrsstatus auf der Fahrtstrecke
- Verhältnis der Fahrtzeit zur durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit
- Etwaige Mehraufwendungen und deren Abgeltung durch den Arbeitgeber
- Vergünstigungen des Arbeitgebers wegen Arbeitsortverlagerung
- Sonstige Umstände betreffend den persönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers

In der Praxis werden häufig bereits im Arbeitsvertrag Versetzungsvorbehalte aufgenommen, in welchen sich der Arbeitnehmer bereits zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsabschlusses mit einer möglichen zukünftigen Änderung des Tätigkeitsbereiches oder Arbeitsortes einverstanden erklärt. Die Rechtsprechung beurteilt derartige Versetzungsvorbehalte als einseitige Gestaltungsrechte, welche der Arbeitgeber nur im Rahmen „billigen Ermessens“ ausüben darf. Diese Ermessensbeurteilung darf somit auch keine grobe Interessenbeeinträchtigung des Arbeitnehmers ergeben.

Ist die geplante Änderung nicht durch den Arbeitsvertrag gedeckt, so kann der Arbeitgeber die Änderung nicht einseitig anordnen. Man spricht in diesen Fällen von den sogenannten „vertragsändernden Versetzungen“. Die Umsetzung der Änderung erfordert die Zustimmung des Arbeitnehmers, da es sich dabei um eine inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrages handelt.

Weigert sich der Arbeitnehmer seine Zustimmung zu erklären, so besteht für den Arbeitgeber lediglich die Möglichkeit, die Änderung über den Weg einer Änderungskündigung durchzusetzen. In diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, aber dem Arbeitnehmer gleichzeitig das Angebot unterbreitet, die Kündigung bei Zustimmung der geplanten Änderung des Arbeitsvertrages wieder zurückzuziehen.

Eine durch den Arbeitsvertrag gedeckte Versetzung oder auch eine vertragsändernde Versetzung, für welche die Zustimmungen des Arbeitnehmers bereits vorliegen, kann aber unter Umständen unzulässig sein, wenn der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsschutz zur Anwendung gelangt.

Betriebsverfassungsrechtlicher Versetzungsschutz

Der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsschutz kommt zur Anwendung, wenn ein Betriebsrat eingerichtet ist, der für den von der Versetzung betroffenen Arbeitnehmer zuständig ist.

Die maßgeblichen Bestimmungen dieses Versetzungsschutzes finden sich in § 101 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Danach ist eine jede dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Über Verlangen des Betriebsrates ist auch über die Versetzung zu beraten.

Von einer dauernden Einreihung spricht man dann, wenn die Änderung voraussichtlich länger als 13 Wochen andauern wird.

Ist mit der Versetzung eine Änderung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf es für die Rechtswirksamkeit der Versetzung zusätzlich der Zustimmung des Betriebsrates. Weigert sich der Betriebsrat seine Zustimmung zu erteilen, kann die Zustimmung nur durch ein Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts ersetzt werden, wenn sachliche Gründe für die Versetzung vorliegen.

Für die Beurteilung, ob eine Versetzung für den Arbeitnehmer mit Verschlechterungen verbunden ist, ist die Gesamtsituation des Arbeitnehmers zu betrachten. Als Verschlechterung kommt jeder Nachteil des Arbeitnehmers in Betracht, wobei dieser materieller oder immaterieller Natur sein kann.

Der Entgeltbegriff ist im weitesten Sinn zu verstehen und es kann zum Beispiel zu einer Verschlechterung kommen, wenn der Arbeitnehmer auf einen Arbeitsplatz versetzt wird, und es dadurch zum Entfall bestimmter Zulagen (Gefahren- oder Nachtzulagen) kommt. Eine ungünstigere steuerliche Situation bewirkt für sich allein noch keine ungebührliche Entgeltschmälerung.

Unter den sonstigen Arbeitsbedingungen können unter anderem län-



gere Anfahrtszeiten, die Vertrautheit des Arbeitnehmers mit den bisherigen Arbeitsbedingungen oder die Erschwerung der Arbeitsbedingungen verstanden werden.

Ist mit der Versetzung eine teilweise Verbesserung und eine teilweise Verschlechterung verbunden, so sind die gegenseitigen Folgen miteinander abzuwägen.

Mitwirkung des Betriebsrates bei einvernehmlichen Lösungen

Ein Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich jederzeit durch einvernehmliche Lösung beendet werden.

Bei der einvernehmlichen Lösung handelt es sich um die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Termin zu beenden.

Grundsätzlich bestehen keine Formvorschriften (Ausnahme etwa Arbeitnehmer, die unter dem besonderen

Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz stehen), die einvernehmliche Lösung kann daher auch mündlich erfolgen.

Ist in einem Unternehmen ein Betriebsrat eingerichtet, ist in diesem Rahmen jedoch § 104a ArbVG zu beachten. Verlangt ein Arbeitnehmer vor der Vereinbarung der einvernehmlichen Lösung gegenüber dem Betriebsinhaber nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung nicht vereinbart werden.

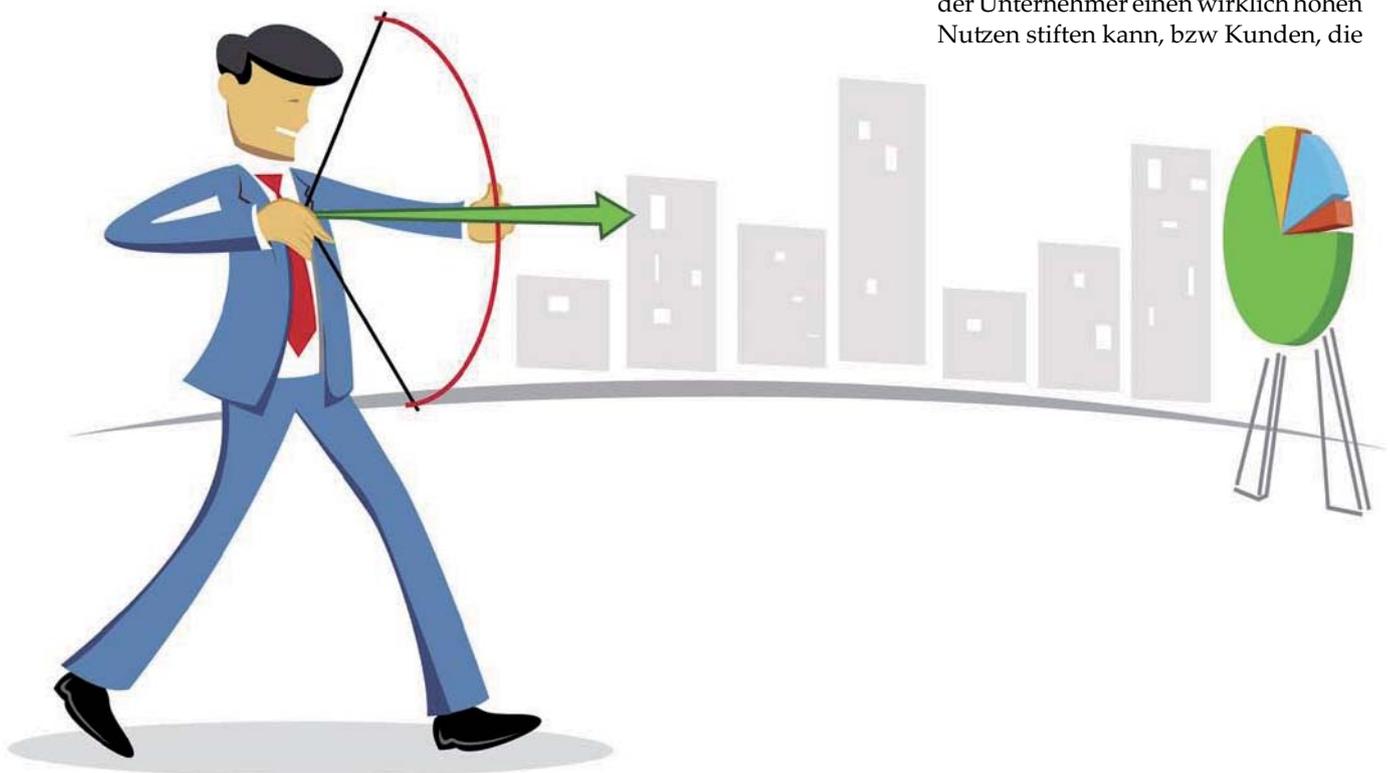
Ob ein entsprechendes Verlangen vorliegt, ist anhand der Umstände des Einzelfalls zu beurteilen. Es muss daher nicht zwingend schriftlich erfolgen, sondern kann auch aus dem Verhalten des Arbeitnehmers abgeleitet werden. Das Verhalten des Arbeitnehmers ist dabei so zu verstehen, wie es ein redlicher Erklärungsempfänger verstehen konnte (OGH 9 ObA 137/14h).

Wird dennoch innerhalb dieser Frist die einvernehmliche Lösung abgeschlossen, so kann der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit dieser Vereinbarung innerhalb einer Woche nach Ablauf der 2-Tages-Frist schriftlich geltend machen.

 Finanzen und Betriebswirtschaft

Die ideale Zielgruppe

Gerade für Kleinbetriebe ist der Markt in der Regel unerschöpflich groß. Trotzdem wissen viele Unternehmer häufig nicht, wie sie die Produkte und Leistungen ihren potenziellen Kunden verkaufen können. Die Konzentration auf wenige ideale Kunden bzw Kundengruppen und somit die Erhöhung der Sichtbarkeit in einem ganz engen Marktfeld führen meist zum Erfolg. Denn häufig könnte zwar das Produkt nahezu jeder brauchen, doch da niemand weiß, dass es den Kleinunternehmer gibt, wird er auch nicht von seinen Kunden gefunden. Um sichtbarer zu werden, empfiehlt es sich nicht „alles für jeden“ anzubieten, sondern ein ganz spezielles Produkt für eine ganz besondere Kundenschicht zu schaffen. „Wenn man hinter vielen Hasen herjagt, wird man letztlich keinen einzigen fangen“. Konzentration ist somit angesagt. Aber worauf? Und hier kommt der „ideale Kunde“ ins Spiel. Gesetzt den Fall ein Kleinstunternehmer wählt genau jene Kunden, die ihm in der Zusammenarbeit besondere Freude bereiten. Also Kunden, für die der Unternehmer einen wirklich hohen Nutzen stiften kann, bzw Kunden, die



aufgrund der positiven Zusammenarbeit voll des Lobes sind. Eine positive Aufwärtsspirale setzt sich in Gang. Umso mehr Spaß es macht, mit diesen Kunden zu arbeiten, desto mehr Energie hat man selbst, desto lieber löst man die Probleme der Kunden und desto besser wird die Leistung und somit wiederum der Nutzen für diese Gruppe. Somit steigt die Kundenzufriedenheit und letztlich die Mundpropaganda. Vielfach ist das Gegenargument, dass das fokussierte Zugehen auf nur wenige Kundenschichten womöglich dazu führe, dass der Markt zu klein, zu eng und zu risikoreich werden würde. Eine gewisse Breite sichert scheinbar das Geschäft besser ab. Jedoch, wenn der Markt klein ist und der Kleinstunternehmer in dieser Nische der beste Anbieter ist, dann sichert er sich einen hohen Marktanteil und die idealen Zielkunden kommen quasi gar nicht an diesem Anbieter vorbei. Oft treten auch Ängste auf, dass das Fokussieren bald uninteressant werden würde, da man immer ähnliche Dinge mache. Dem ist entgegenzuhalten, dass man ja nicht immer dasselbe machen muss und die Problemstellungen in der Nische meist ohnedies sehr vielfältig sind und dass man jederzeit, wenn man weiß, wie es geht, von einer Nische auch in eine nächste wandern kann. Denn, wenn man einmal ein „großer Fisch in einem kleinen Teich ist“, besitzt man auch die Kraft in den nächsten Teich zu springen und dort wieder ein „großer Fisch“ zu werden. Dies ist jedenfalls besser, als „ein kleiner Fisch in einem riesigen Teich zu sein und bald selbst gefressen zu werden“.

Stellen Sie sich daher die folgenden Fragen:

- Was sind Ihre besonderen Fähigkeiten?
- Welche Kundenprobleme sind brennend und welche können Sie besonders gut lösen?
- Welche Problemlösungen bereiten Ihnen die größte Freude?
- Welche Zielgruppen sind am zufriedensten mit Ihren Produkten, Leistungen und Lösungen?
- Welche ganz konkreten Zielgruppen würden Sie als ideal bezeichnen?
 - + Da es Spaß macht, mit diesen Zielgruppen zu arbeiten.

- + Da Sie hier auch das Geld verdienen, das Sie verdienen.
- + Da Sie von dieser Zielgruppe besonders geschätzt werden.
- + Da die Leistungserbringung genau an jene Zielgruppen für Sie wertvoll ist bzw. dies Ihrem Leben einen Sinn gibt.

Der ideale Kunde bestimmt den idealen Zielmarkt. Denn der ideale Kunde hat wahrscheinlich bestimmte Gemeinsamkeiten. Dieser ist beispielsweise von ähnlichen Lieferanten und Kooperationspartnern umgeben, in bestimmten Netzwerken aktiv, sie vertreten ähnliche Meinungen, sehen die Zukunft ähnlich oder haben noch zahlreiche andere Gemeinsamkeiten. Arbeiten Sie diese Gemeinsamkeiten heraus und versuchen Sie an den sich hieraus anbietenden Anknüpfungspunkten sichtbar zu sein. Wenn beispielsweise Ihre Zielgruppe an ähnlichen Veranstaltungen teilnimmt, dann gehen Sie auch dort hin, wenn bestimmte Kooperationspartner und Meinungsführer im Kreise unserer idealen Kunden immer die gleichen Personen sind, so werden wir mit diesen Meinungsführern in Kontakt treten und versuchen, diesen zu helfen, Nutzen zu stiften etc.

Je klarer der ideale Kunde und seine Gemeinsamkeiten erkannt werden, desto einfacher ist es auch für den Anbieter sein besonderes Know-how sichtbar zu machen. Auch hier gilt wieder einmal: Weniger ist mehr. Lieber der Beste in einem kleinen Markt als Mittelmaß in einem großen Markt. Und wo kann man der Beste sein? Genau dort, wo man selbst die größte Freude an der Arbeit hat. Denn Spaß am Tun hat jeder meist ohnehin nur dort, wo auch die Begabungen und somit Nutzenstiftungsfähigkeiten liegen.

Jeder Kleinstunternehmer sollte Mut zur Lücke zeigen und sich eine ideale Zielgruppe herausuchen. Dies muss ja nicht bedeuten, dass man die anderen Kunden, die ohnedies kommen und nicht der idealen Zielgruppe angehören, vergraulen muss. Die Energie im Marketing und Vertrieb wandert aber zur Gruppe Ihrer idealen Kunden.

Was ist somit Ihre „ideale Zielgruppe“?



Recht Allgemein

Vorsicht beim Beladen von Fahrzeugen!

Einen Unternehmer trifft die Mithaftung für Schäden, die aus den durch seine Dienstnehmer vorgenommenen Beladungsfehlern entstehen (OGH 11.9.2014, 2 Ob 13/14x).

Ein Lkw-Lenker wurde von seinem Arbeitgeber beauftragt, bei einem Schlachthof eine Bestellung (Schweinehälften) abzuholen. Welche Menge und welche Ware im Schlachthof geladen werde, wurde dem Lkw-Lenker dabei aber nicht mitgeteilt. Die Beladung im Schlachthof erfolgte nicht durch den Lkw-Lenker selbst, sondern durch die Mitarbeiter des Schlachthofes. Während des Ladungsvorgangs war der Lkw-Lenker nicht anwesend. Die Dienstnehmer des Schlachthofs beachteten dabei aber nicht, dass für die Menge der Ladung eine besondere Art der Beladung (Sperrstangen) notwendig gewesen wäre, um ein Querschwingen der Schweinehälften zu vermeiden.

Der Lkw-Lenker übernahm den beladenen Lkw, ohne vor Fahrtantritt in den Frachtraum hineinzusehen. Die Beladung erfolgte so fehlerhaft, dass später auf der Fahrt die Schweinehälften in einer S-Kurve trotz Einhaltung der zulässigen Geschwindigkeit ins Schwingen gerieten und der Lkw verunfallte. Der Lkw-Lenker wurde dadurch schwer verletzt und begehrt Schmerzensgeld und die Feststellung der Haftung für weitere Schäden. Der Fahrer beklagte den Betreiber des Schlachthofes.

§ 101 Kraftfahrgesetz (KFG) regelt die Beladung von Kraftfahrzeugen und Anhängern, um eine verkehrssichere Verwahrung der Ladung herbeizuführen. Diese Bestimmung dient dazu, dass andere Verkehrsteilnehmer vor der Unfallgefahr eines falsch oder fehlerhaft beladenen Fahrzeugs geschützt werden. § 101 KFG richtet sich mit seinen Vorschriften für eine verkehrssichere Beladung eines Fahrzeuges an den Fahrzeuglenker und zwar auch



beim Auftrag die Ware im Schlachthof abzuholen weder davon informiert wurde, um welche Art von Ware und um welche Menge es sich handelt, war es ihm aus Sicht des OGH nicht zumutbar, die Ladung vor Fahrtantritt zu überprüfen.

Der Schlachthofbetreiber hätte im Verfahren vor dem OGH beweisen müssen, dass er seine Mitarbeiter dahingehend instruiert hatte, bei der Abholung von Ware mit einem nicht geeigneten Fahrzeug das Beladen zu unterlassen, um die Verkehrssicherheit des Fahrzeugs nicht zu beeinträchtigen. Der Schlachthofbetreiber gab an, seine Mitarbeiter hätten jahrelange Routine im Verladen von Schlachtwaren auf Fahrzeuge. Er konnte jedoch nicht nachweisen, dass er seine Mitarbeiter geschult hätte, wie sie bei der Abholung bestellter Ware mittels ungeeigneten Fahrzeugen vorzugehen hätten.

Im Ergebnis verdeutlicht diese Entscheidung, dass jene Arbeitnehmer, welche Beladungen vornehmen, immer wieder auf die Einhaltung der Beladungsvorschriften zu schulen sind, um die Verkehrssicherheit auf den Straßen zu gewährleisten und Unfälle und daraus resultierende Schadenersatzprozesse zu vermeiden.

dann, wenn die Beladung durch Dritte vorgenommen wird. Gemäß § 102 KFG darf der Lenker ein Kraftfahrzeug erst in Betrieb nehmen, wenn er sich – soweit dies zumutbar ist – davon überzeugt hat, dass das Fahrzeug und ein mit diesem zu ziehender Anhänger sowie deren Beladung vorschriftsmäßig sind.

Im gegenständlichen Fall aber entschied der OGH, dass es sich bei § 101

KFG um eine umfassende Schutznorm handelt: nicht nur der Schutz der anderen Verkehrsteilnehmer wird damit bezweckt, sondern ein „umfassender Schutz“. Das bedeutet, dass § 101 KFG darauf abzielt, dass „niemand“ durch eine falsche oder fehlerhafte Beladung gefährdet wird. Daher wurde vom OGH ausgesprochen, dass vom § 101 KFG auch der Schutz der absoluten Rechtsgüter (Leib und Leben) des Lenkers umfasst wird. Da der Lenker

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:** 9.4.2015; **nächste Ausgabe:** 10.9.2015