

**HOFER
LEITINGER**

—
STEUERBERATUNG

AMPULS

—
Juli
2016

DER EINFACHE WEG
ZUM ARBEITSVERTRAG



INHALT

-
- 04_DER EINFACHE WEG ZUM ARBEITSVERTRAG
 - 08_SANKTUS FÜR HANDWERKERBONUS
 - 10_REGISTRIERKASSA: DAS GROSSE AUFATMEN
 - 12_SCHENKEN – ABER RICHTIG!
 - 14_SOMMER, SONNE, FERIAJOB
 - 16_STEUERSPLITTER
 - 17_VERTRAGSBRUCH RISKIEREN?
 - 18_DIE SOFORTMASSNAHME „SICHERSTELLUNGSaufTRAG“
 - 20_GEBÄUDEABSCHREIBUNG: SO WIRD AB 2016 GERECHNET
 - 22_ÄRZTE: BETRIEBSAUSGABEN AUF REZEPT
 - 24_DER VEREIN – VERTRETER IM KRIMINAL?
 - 26_WHISTLEBLOWER IM EIGENEN UNTERNEHMEN
 - 28_BLOGPOST
 - 29_STIMMGENUSS STATT STEUERVERDRUSS
 - 31_DRUCKFRISCH

Juli
2016



EDITORIAL VON
MAG. ALEXANDER HOFER

**ENTWEDER MAN GEHT MIT DER ZEIT,
ODER MAN GEHT MIT DER ZEIT**



Es spielt (leider) keine Rolle, ob Sie oder ich es *wollen*. Es ist ein Faktum: Wir befinden uns in einer „digitalen Revolution“ und sie ändert unser Leben. Kann man sich im privaten Bereich manchen Entwicklungen noch in freier Entscheidung entziehen (haben Sie schon einen „Kindle“ oder blättern Sie noch?), so ist Unternehmen in der Regel diese Wahl genommen. Professionell sein heißt in diesem Zusammenhang, die Möglichkeiten dieser Welt verantwortungsvoll zu selektieren und für weitere Verbesserungen zu nutzen. Nun mag bei Arbeitsmethoden und dem Einsatz von Arbeitsmitteln die Digitalisierung weniger Einfluss auf die eigentlichen Ergebnisse der Arbeit nehmen – der Effekt liegt mehr in neuen Arbeitsweisen und der Effizienzsteigerung der Prozesse. Die digitale *Kommunikation* dagegen beeinflusst nicht nur das *Wie*, sondern auch das *Was*. Schon die „guten“ alten Medien schaffen allein mit der Thematisierung (vermeintliche) Realitäten. Nicht nur worüber geredet wird (und damit auch worüber nicht), wird beeinflusst, sondern auch die Meinungen der Informationsempfänger zum (vermeintlich) Wichtigen. Die Dimension dieser Effekte nimmt rasant zu. Über Internetmedien und Social Media gestreute Informationen sind für uns einzelne Nachrichtenempfänger nur mit Reife und Mündigkeit nach Seriosität und Relevanz beurteilbar. Und wir fühlen uns dabei manchmal wohl auch überfordert. Erst recht schulden wir unseren Kindern, sie ein kritisches Bewusstsein zu lehren.

Möge auch unser aktuelles AmPuls hinsichtlich Seriosität, Relevanz und Inhalt wieder Ihren Zuspruch finden.



DER EINFACHE WEG ZUM ARBEITSVERTRAG

VERKLAUSULIERT? ARBEITSVERTRÄGE WERDEN MEIST IN EINER JURISTISCHEN SPRACHE GESCHRIEBEN UND SIND DESHALB IN DER REGEL SCHWER VERSTÄNDLICH. WIR HABEN DAS „PUZZLE“ ARBEITSVERTRAG FÜR SIE ZERLEGT UND STELLEN IHNEN DIE WESENTLICHEN GRUNDLAGEN VOR.

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. In der Praxis werden immer wieder Muster verwendet, die aus verschiedenen Gründen für den konkreten Fall ungeeignet sind (veraltet, dem Gesetz oder Kollektivvertrag widersprechende Regelungen etc). Die nachstehende Zusammenfassung berücksichtigt neben den „Basics“ auch aktuelle Rechtsprechung und Änderungen im Arbeitsvertragsrecht:

VERPFLICHTENDE VERTRAGSBESTANDTEILE

Gemäß § 2 AVRAG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Aufnahme der Tätigkeit einen Dienstzettel auszustellen, der zumindest die nachstehenden Inhalte aufzuweisen hat:

- ▶ Name und Anschrift des Arbeitgebers und Arbeitnehmers
- ▶ Beginn des Arbeitsverhältnisses
- ▶ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Ende des Arbeitsverhältnisses
- ▶ Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin
- ▶ Gewöhnlicher Arbeits-/Einsatzort
- ▶ Allfällige Einstufung in ein generelles Schema
- ▶ Vorgesehene Verwendung
- ▶ Betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -lohns, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts
- ▶ Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes
- ▶ Ausmaß und Lage der vereinbarten täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers
- ▶ Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (zB Kollektivvertrag) und Hinweis auf den Ort im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegt
- ▶ Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse des Arbeitnehmers

Zusätzliche Angaben sind vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer länger als einen Monat im Ausland tätig zu sein hat.

DRINGEND RATSAME VERTRAGSBESTANDTEILE

- ▶ Vereinbarung einer Probezeit
- ▶ Kündigung des Angestellten zum 15. oder Monatsletzten
- ▶ Verfallsvereinbarungen

- ▶ (sofern möglich) Vereinbarung eines flexiblen Arbeitszeitmodells
- ▶ Verpflichtung zur Leistung von Überstunden
- ▶ Widerrufbarkeit eines allfällig vereinbarten Überstundenpauschales
- ▶ Widerrufs- und Unverbindlichkeitsvorbehalt bei freiwilligen Leistungen
- ▶ Konventionalstrafe (pauschalierter Schadenersatz mit richterlichem Mäßigungsrecht)
- ▶ Vereinbarung der Rückgabe eines Firmenfahrzeuges, zB bei ruhendem Dienstverhältnis
- ▶ Aufforderung zur Vorlage der Vordienstzeiten

WEITERE MÖGLICHE VERTRAGSBESTANDTEILE

- ▶ Bekanntgabe der Wohn- bzw Standesveränderung
- ▶ Betriebsurlaub
- ▶ Telearbeit
- ▶ Konkurrenzverbot
- ▶ Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse
- ▶ Dienstverhinderung
- ▶ Konkurrenzklausel
- ▶ Begünstigung, Vorschüsse, Darlehen
- ▶ Rückersatz von Ausbildungskosten

Aktuelle Rechtsprechung und Änderungen im Arbeitsvertragsrecht

FIXE ARBEITSZEITEINTEILUNG

Seit 2015 muss die Arbeitszeit nicht mehr fortlaufend aufgezeichnet werden, wenn schriftlich fixe Arbeitszeiteinteilungen vorliegen. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer lediglich zum Ende der Entgeltperiode bestätigen, dass die fixe Arbeitszeiteinteilung eingehalten wurde. Abweichungen von dieser fixen Arbeitszeiteinteilung (zB Leistung von Mehr- und Überstunden etc) müssen allerdings laufend aufgezeichnet werden.

AUFZEICHNUNG DER RUHEPHASEN

Bereits seit 2015 entfällt die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Ruhephasen, wenn in schriftlichen Einzelvereinbarungen mit jedem Arbeitnehmer entweder der Beginn und das Ende der Ruhephasen festgelegt werden, oder es dem Arbeitnehmer überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraums die Ruhephasen zu nehmen.

AUSWEISUNG DES GRUNDLOHNS IN DIENSTZETTELN

In den seit 1.1.2016 auszustellenden Dienstzetteln muss die Höhe des Grundlohns bzw Grundgehalts ausgewiesen werden. Ein Verweis auf das kollektivvertragliche oder gesetzliche Entgelt ist nicht ausreichend. Jede Änderung des Grundgehalts bzw des Grundlohns ist dem Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Eine derartige Meldung kann aber dann unterbleiben, wenn die Änderung eine Folge von dienstzeitabhängigen Vorrückungen in derselben Verwendungsgruppe lt Kollektivvertrag ist.

ALL-IN-VERTRÄGE

Bei sogenannten All-In-Verträgen muss der Grundlohn im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel gesondert ausgewiesen werden. Fehlt diese Angabe, gilt der angemessene Ist-Grundlohn als vereinbart. Damit soll die Transparenz bei All-In-Verträgen verbessert werden. Der Ist-Grundlohn ist Grundlage für die Abgeltung zeitbezogener Entgeltbestandteile.

KONKURRENZKLAUSELN

Konkurrenzklauseln sind nur mehr bei Arbeitnehmern zulässig, deren letztes Monatsentgelt über dem 20-fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegt. Im Jahr 2016 entspricht dies einem Bruttomonatsentgelt iHv € 3.240. Sonderzahlungen sind bei der Bemessung des maßgeblichen Entgelts außer Acht zu lassen. Eine vereinbarte Konventionalstrafe darf höchstens sechs Nettomonatsentgelte (ohne Sonderzahlungen) betragen und unterliegt dem richterlichen Mäßigungsrecht.

ZURÜCKFORDERUNG VON AUSBILDUNGSKOSTEN

Ausbildungskosten dürfen vom Arbeitgeber nur mehr innerhalb von vier Jahren zurückgefordert werden (bislang fünf Jahre). Dabei ist der Rückforderungsbetrag monatlich zu aliquotieren. In besonderen Fällen darf nach wie vor eine achtjährige Rückforderungsfrist vereinbart werden. Zu beachten ist insbesondere, dass die Vereinbarung konkret vor einer bestimmten Ausbildung erfolgen muss, wobei auch die zu ersetzenden Kosten exakt anzuführen sind. Eine pauschale Vereinbarung zum Ausbildungskostenrückerersatz im Arbeitsvertrag hat lediglich informativen Charakter.

Vor kurzem hat der OGH entschieden, dass die Regelung über den Ausbildungskostenrückerersatz nach § 2d AVRAG nicht auf Fortbildungen (zB Tagesseminare) anzuwenden ist. Die Fortbildung begnügt sich damit, die bereits vorhandene Ausbildung des Dienstnehmers auf dem aktuellen Stand zu halten. ◇



**MAG. BIRGIT
POSCH**

ist Klientenbetreuerin
Personalmanagement



DER ARBEITSVERTRAG

Unsere Publikation „Der Arbeitsvertrag“ stellt kompakt und verständlich die verschiedenen, einem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden Vertragstypen sowie alle Mindestkriterien eines Dienstzettels bzw Arbeitsvertrages dar und geht auf unterschiedliche Themengebiete ein. Erhältlich bei Hofer Leitinger Steuerberatung oder dbv-Verlag. ISBN: 978-3-7041-0648-3

SANKTUS FÜR HANDWERKER

DER HANDWERKERBONUS GEHT 2016/17
IN DIE VERLÄNGERUNG.

Grünes Licht erteilte der Ministerrat für die Verlängerung des Handwerkerbonus für Handwerksleistungen im Zeitraum von Juni 2016 bis Dezember 2017. Diese Förderung von Handwerkerleistungen im Zusammenhang mit Renovierung und Sanierung von privatem Wohnraum wurde bereits 2014/15 ins Leben gerufen. Angeblich mit Erfolg wirkte sich diese Konjunkturstütze auf Klein- und Mittelbetriebe aus, weshalb es nun zu einer Neuauflage kommt. Für die Förderperiode 2016/17 landen insgesamt 40 Millionen Euro im Fördertopf.

Gefördert werden 20 % der Handwerkerkosten (ausschließlich Arbeits- und nicht Materialkosten) von € 200 bis höchstens € 3.000 (netto). Privatpersonen erhalten demnach ab 1. Juni 2016 einen Bonus von bis zu € 600 für die Inanspruchnahme von Handwerkerleistungen. Das bedeutet konkret, dass offiziell versteuerte Arbeitsleistungen von Handwerkern und befugten Unternehmen in privaten Haushalten die in Zusammenhang mit Renovierung sowie Erhaltung und Modernisierung von Wohnraum stehen, im Inland gefördert werden.



BONUS

Neu ist, dass für den Zahlungsnachweis der Handwerkerleistung nun auch Zahlungsbelege gem § 132a BAO möglich sind. Damit ist etwa auch eine bar gezahlte Handwerkerleistung per se nicht mehr von der Förderung ausgeschlossen. Es besteht kein Rechtsanspruch auf den Handwerkerbonus. Eine Antragstellung wird voraussichtlich ab Anfang Juli 2016 bei den Bausparkassen möglich sein.

FIRST COME, FIRST SERVE

Wenn Sie Renovierungs-, Sanierungs- oder Modernisierungsarbeiten in den eigenen vier Wänden planen, sollten Sie damit nicht zu lange warten. Wer den Handwerkerbonus in Anspruch nehmen möchte, sollte das Antragsformular rasch ausfüllen, denn das Förderungsausmaß ist für die Jahre 2016 und 2017 mit jeweils höchstens 20 Millionen Euro gedeckelt. ◇

Anmerkung der Redaktion: Die Regierungsvorlage war zu Redaktionsschluss zur parlamentarischen Behandlung zugewiesen worden, die finale Beschlussfassung ist abzuwarten.



MAG. HELMUT LEITINGER

ist Geschäftsführer und ua spezialisiert auf Verrechnungspreise

DAS BANKGESPRÄCH

VERANLAGUNG FÜR FIRMIENKUNDEN

Hypo Vorarlberg in Graz

Persönliche Beratung. Das Team der Hypo Vorarlberg am Joanneumring überzeugt anspruchsvolle Kunden mit individueller und ausführlicher Beratung, langjähriger Kompetenz und einer innovativen Produktpalette. Mit typischen Vorarlberger Werten wie Beständigkeit, Stabilität und Handschlagqualität ist die Hypo Vorarlberg in Graz ein gefragter Partner im Veranlagungsbereich sowie bei Finanzierungen. Bestärkend auf das Kundenvertrauen wirkt sich auch die gute Bonität aus, die von Standard & Poor's mit „A-“ bestätigt wurde.

Gerhard Vollmann, Leiter des Private Banking, im Interview:

Womit überzeugt die Hypo Vorarlberg in Graz ihre Firmenkunden?

Unsere Kunden profitieren von umfangreichen finanziellen Dienstleistungen für all ihre Aktivitäten im In- und Ausland: Beratung und Abwicklung von Förderungen, Zins- oder Währungsabsicherungen, Finanzierungs- und Veranlagungsfragen sowie alternative Finanzierungsformen über den Kapitalmarkt. Wir betreuen unsere Kunden individuell und entwickeln u.a. hauseigene Vermögensverwaltungsstrategien, die ertragsorientiert sind, ohne dabei den Risikoaspekt zu vernachlässigen. Wir unterstützen unsere Kunden bei der notwendigen Optimierung ihrer Portfolios, um aus Anlegersicht das attraktivste Rendite-Risiko-Verhältnis zu erzielen.

Welche Anlagemöglichkeiten bietet das derzeitige Niedrigzinsumfeld noch?

Gewinnbringend an den Kapitalmärkten zu investieren, wird immer schwieriger. Vor allem weil Anleger ihr Kapital mit sicheren Anlageformen auf lange Sicht nicht real erhalten können. Trotz des schwachen Starts ins Börsenjahr 2016 spricht einiges für ein breit diversifiziertes Aktieninvestment: Die zu erwartende positivere Konjunktur in Europa, die Gewinnentwicklung der Unternehmen sowie fehlende Anlagealternativen. Trotz möglicher Risiken können Anleger mittelfristig kaum darauf verzichten, über einen längeren Zeitraum verteilt Aktien ins Portfolio aufzunehmen. Wir empfehlen Anlegern mehr denn je, die Verwaltung ihres Vermögens in die Hände unserer Experten zu legen. Als ambitionierte Unternehmerbank legen wir Wert auf langfristig erfolgreiche Partnerschaften. Dafür nehmen wir uns gerne Zeit – auch außerhalb unserer Geschäftszeiten.



Gerhard Vollmann CFP®, EFA®
Leiter Private Banking

Hypo Vorarlberg in Graz
T +43/(0)50-414 6814
gerhard.vollmann@hypovbg.at
www.hypovbg.at
Joanneumring 7, 8010 Graz



REGISTRIERKASSA: DAS GROSSE AUFATMEN

DER MINISTERRAT BESCHLIESST ERLEICHTERUNGEN FÜR GEMEINNÜTZIGE VEREINE UND KLEINE BETRIEBE. DIE GESETZWERDUNG BLEIBT ALLERDINGS NOCH ABZUWARTEN.

Für Unternehmer mit einem Jahresumsatz über € 15.000 und Barumsätze über € 7.500 besteht bekannter Weise ab Jänner 2016 die Verpflichtung zur Verwendung eines elektronischen Aufzeichnungssystems – kurz: Registrierkassenpflicht. Weiters besteht ab 1.1.2016 die Verpflichtung, bei Barzahlungen einen Beleg zu erstellen und dem Käufer auszuhändigen – kurz: Belegerteilungsverpflichtung. Ausnahmen bzw Erleichterungen von der Beleg- und Registrierkassenpflicht gab es bisher nur wenige. Unter diese Sonderregelungen fielen bisher:

- ▶ Umsätze im Freien („Kalte-Hände-Regelung“) bis zu einem Jahresumsatz des gesamten Betriebes von maximal € 30.000
- ▶ Mobile Gruppen, die nicht unter die „Kalte-Hände-Regelung“ fallen (zB Masseur, Friseur, Schneider, Tierärzte), können ihre mobilen Umsätze händisch aufzeichnen und im Nachhinein in der Registrierkasse am Betriebsstandort erfassen.
- ▶ Entbehrliche Hilfsbetriebe von gemeinnützigen, mildtätigen und kirchlichen Vereinen (zB für kleine Vereinsfeste) können mit Kassensturz aufzeichnen.
- ▶ Für bestimmte Warenausgabe- und Dienstleistungsautomaten sind ebenfalls Erleichterungen vorgesehen.

NEUE AUSNAHMEN

Nach dem Sturmlauf mehrerer Organisationen und Branchenvertretungen beschloss nun der Ministerrat Erleichterungen für gemeinnützige Vereine und kleine Betriebe. Damit sollen bürokratische Hürden abgebaut und das Engagement in gemeinnützigen Vereinen und politischen Organisationen unterstützt werden.

Die geplanten Erleichterungen sehen nun vor, dass Umsätze von Unternehmen, die außerhalb von festen Räumlichkeiten erzielt werden, von der Registrierkassenpflicht ausgenommen werden sollen und eine einfache Losungsermittlung ermöglicht werden soll („Kalte-Hände-Regelung“), wenn die

außerhalb der festen Räumlichkeiten ausgeübten Tätigkeiten die Umsatzgrenze von € 30.000 nicht überschreiten.

Auch für Ski-, Alm-, Berg- und Schutzhütten soll die „Kalte-Hände-Regelung“ und somit keine Registrierkassenpflicht gelten, sofern die erwirtschafteten Umsätze unterhalb der Grenze von € 30.000 bleiben.

ERLEICHTERUNGEN FÜR VEREINE

Führt ein gemeinnütziger Verein auch eine Kantine, soll fortan keine Registrierkassen- und Belegerteilungspflicht mehr für diesen bestehen. Einzige Bedingung ist, dass die Kantine an maximal 52 Tagen pro Jahr geöffnet ist und sich der Jahresumsatz auf maximal € 30.000 beläuft. Erleichtert soll auch die Zusammenarbeit von Gastronomen und Vereinen werden. Wird bei kleinen Vereinsfesten mit einem Wirt zusammengearbeitet, bleiben die steuerlichen Begünstigungen für den Verein erhalten. Dauert das Vereinsfest nicht länger als 72 Stunden (bisher 48 Stunden), soll künftig ebenso keine Registrierkasse mehr notwendig sein.

Auch die freiwillige und unentgeltliche Mitarbeit von Vereinsmitgliedern bei Vereinsfesten soll keine lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit begründen. Zuwendungen bis zu maximal € 100 pro eigenes Vereinsmitglied soll ebenso keine Steuerpflicht hervorrufen. Ebenso bei unentgeltlicher Mitarbeit von vereinsfremden Personen im Rahmen eines kleinen Vereinsfestes soll der Verein seine steuerlichen Begünstigungen nicht verlieren.

AUCH PARTEIEN PROFITIEREN

Für Parteien sollen im Zusammenhang mit Festen und Veranstaltungen künftig dieselben Regelungen wie für gemeinnützige Vereine gelten. Allerdings sollen Feste politischer Parteien nur bis zu einem Jahresumsatz von € 15.000 anstatt bisher von € 30.000 begünstigt sein. Diese Beschränkungen sollen, ganz unabhängig von der Rechtsstruktur, jeweils auf Ebene der derzeit bestehenden kleinsten Organisationseinheit (Bezirks- oder Ortsebene) gelten.

MANIPULATIONSSCHUTZ VERTAGT

Ursprünglich sollten ab 1. Jänner 2017 Registrierkassen über eine spezielle technische Sicherheitseinrichtung ver-

fügen, um vor Manipulationen geschützt zu sein. Nun soll das Inkrafttreten der Pflicht zur technischen Sicherheitseinrichtung von Registrierkassen auf 1. April 2017 verschoben werden.

Denken Sie aber bereits jetzt bei der Anschaffung einer Registrierkasse an den notwendigen technischen Schutz vor Manipulation. Die Kosten der Anschaffung oder deren Umrüstung müssen Sie zwar selbst tragen, allerdings können Sie die Anschaffungskosten sofort steuerlich absetzen und mit der jährlichen Steuererklärung für die Jahre 2015 und 2016 eine steuerfreie Prämie in Höhe von € 200 pro Kasse bzw € 30 pro Erfassungseinheit beantragen.

ENDE DER TOLERANZFRIST

Ernst wird es allerdings mit 30. Juni 2016! Weil die Vorschriften zur Registrierkassenpflicht für viele Unternehmer zu kurzfristig eingeführt wurden, gewährte die Finanz per Erlass eine Toleranzfrist, die mit 30.6.2016 ausläuft. Für bestimmte Unternehmer sorgte inzwischen aber der Verfassungsgerichtshof (VfGH) für eine neuerliche zeitliche Erleichterung. Die Finanz vertrat die Auffassung, dass die Registrierkassenpflicht ab 1. Jänner 2016 gelten soll, wenn die Umsatzgrenzen in 2015 überschritten wurden. Wie in unserem Newsletter berichtet, widersprach dem der VfGH in seinem Erkenntnis vom 9. März 2016 und stellte klar, dass das Gesetz derart zu interpretieren sei, dass für das Überschreiten der Umsatzgrenzen nur Zeiträume ab 1. Jänner 2016 herangezogen werden dürfen. Wer zur monatlichen Abgabe der Umsatzsteuervoranmeldungen verpflichtet ist und im Jänner 2016 die Umsatzgrenze von € 15.000 überschritten hat sowie bereits im Jänner 2016 davon mehr als € 7.500 bar vereinnahmt hat, hat gesetzlich mit 1. Mai 2016 verpflichtend eine Registrierkassa zu verwenden. Liegen gute Gründe vor, warum noch keine Registrierkassa verwendet werden kann, drückt die Finanz nur noch bis 30. Juni ein Auge zu.

Die Finanzverwaltung führt seit Jahresbeginn Erhebungen zur Einzelaufzeichnungs- und Belegerteilungsverpflichtung sowie zur Registrierkassenpflicht durch. Kommen Sie allfälligen unangenehmen Feststellungen zuvor, indem Sie unseren **Belegwesen-Check** beanspruchen! Mit dieser Überprüfung der formellen Richtigkeit Ihres Belegwesens sind Sie auf der sicheren Seite und optimal auf eine mögliche Nachschau der Finanz vorbereitet. Bitte kontaktieren Sie uns! ◇



**MAG. GERHARD
SIEBENHOFER**

ist Steuerberater
und spezialisiert auf
Verfahrens- und
Finanzstrafrecht

SCHENKEN – ABER RICHTIG!

ACHTUNG UMSATZSTEUER! WAS SIE BEI WERBE- GESCHENKEN AN KUNDEN BEACHTEN SOLLTEN.

Ihre Kunden erhalten Werbegeschenke oder Gutscheine? Damit die Beglückung Ihrer Kunden zu keiner unerwarteten Umsatzsteuerpflicht führt, informieren wir Sie in diesem Beitrag über die wichtigsten Grundlagen im Zusammenhang mit der umsatzsteuerlichen Behandlung von sogenannten „Goodies“.

WERBEGESCHENKE

Wenn aus unternehmerischen Gründen wie zB aus Werbezwecken oder Imagepflege, Gegenstände ohne Erhalt einer Gegenleistungen abgegeben werden, handelt es sich um unentgeltliche Zuwendungen an Dritte. Diese unterliegen als Eigenverbrauch der Umsatzsteuer, wenn die Gegenstände zu einem vollen oder teilweisen Vorsteuerabzug berechtigt haben. Nicht umsatzsteuerpflichtig sind Geschenke, die zu keiner Bereicherung des Empfängers führen, wie zB Verkaufskataloge oder Probeexemplare von Zeitschriften. Auch Geschenke von geringem Wert unterliegen nicht der Umsatzsteuer. Dies sind Geschenke mit Anschaffungs- oder Herstellungskosten von nicht mehr als € 40. Geringwertige Werbeträger wie Kugelschreiber oder Feuerzeuge können vernachlässigt werden und sind nicht in die € 40 Grenze miteinzubeziehen. Wird ein Gegenstand nur scheinbar un-

entgeltlich abgegeben, zB 6 Stück einer Ware werden geliefert aber nur 5 verrechnet, handelt es sich insgesamt um einen entgeltlichen Umsatz. Der schenkende Unternehmer versteuert nur das erhaltene Entgelt. Für die Zugabe fällt keine Umsatzsteuerpflicht an.

GUTSCHEINE

Gutscheine werden vermehrt als Werbemaßnahme eingesetzt, um neue Kunden zu gewinnen oder bestehende Kunden weiterhin an das Unternehmen zu binden. Aus umsatzsteuerlicher Sicht ist zunächst zu unterscheiden, ob es sich um unentgeltliche oder um entgeltliche Gutscheine handelt.

GRATISGUTSCHEINE

Werden Gratisgutscheine verteilt, die den unentgeltlichen Erwerb einer Ware ermöglichen, liegt umsatzsteuerlich kein relevanter Sachverhalt vor, wenn es sich um eine Ware von geringem Wert handelt (€ 40 – Grenze). Gratisgutscheine im Rahmen einer Werbemaßnahme, die bei einer Einlösung zu einer Preisreduktion führen, können die Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer mindern und wirken sich erst bei Geschäftsabschluss aus. Die verminderte Bemessungsgrundlage ist von jenem Unternehmer geltend zu machen,

der den Umsatz ausführt und den finanziellen Aufwand für die Vergütung des Gutscheines trägt.

KAUFGUTSCHEINE

Bei der Ausgabe von entgeltlichen Gutscheinen ist zu unterscheiden, ob die Leistung bereits im Vorhinein konkret bestimmt wurde oder nicht. Berechtigt der Gutschein zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen nach freier Wahl, liegt kein steuerbarer Vorgang vor. Der Gutschein gilt als reines Zahlungsmittel und die Umsatzsteuerpflicht entsteht erst zum Zeitpunkt des EinlöSENS des Gutscheins. Steht bei der Veräußerung des Gutscheins die Leistung bereits fest, zB für den Besuch einer bestimmten Theatervorstellung, so unterliegt schon der Gutscheinverkauf der Umsatzsteuer. ◇



**MAG. (FH)
SABINE ZIERLER**

ist Assistentin Steuern
und spezialisiert auf
Umsatzsteuer

OPTIMAL VERSICHERT

MEDCARE: EASY – DIE UNKOMPLIZIERTE GRUPPENKRANKENVERSICHERUNG ZUM KLEINEN PREIS

MedCare: Easy – was ist das?

Auf der Grundlage einer Rahmenvereinbarung für MedCare: Easy, die zwischen Unternehmensleitung oder Betriebsrat und der Generali abgeschlossen wird, kann die Sonderklasse nach Unfall (Versicherungsschutz besteht für die stationäre Behandlung von Unfallfolgen) wahlweise mit einer Dienstreiseversicherung, mit Transport- und Bergungskostendeckung (auch für Tagesdienstreisen!), mit einem Tarif für ambulante Operationen oder mit einer Basisdeckung für ambulante Heilbehandlungen, kombiniert werden. Der Deckungsumfang legt somit ein spezielles Augenmerk auf Risiken, denen Arbeitnehmer im Rahmen Ihrer Tätigkeit ausgesetzt sein können.

Fürsorgepflicht

Wird die Tarifkombination Sonderklasse nach Unfall und MedDienstreise gewählt, kommt das Unternehmen für Transport- und Bergungskosten seinen Fürsorgepflichten nach § 1157 ABGB bzw. § 18 AngG nach – und das auch für Tagesdienstreisen ohne Übernachtung, die bei gängigen Reiseversicherungen oft nicht vom Versicherungsschutz umfasst sind.

Tipp: Damit Unternehmen der gesetzlichen Fürsorgepflicht in vollem Umfang nachkommen können, empfiehlt sich der Abschluss einer Auslandsreise-Krankenversicherung für die Mitarbeiter, die nicht nur im Inland für das Unternehmen unterwegs sind.

Unkomplizierter Einstieg

Wird MedCare: Easy durch den Arbeitgeber finanziert, entfällt die Gesundheitsprüfung für die Mitarbeiter beim Einstieg in das Modell zur Gänze! Aber auch wenn die Prämien für MedCare: Easy von den Arbeitnehmern selbst getragen werden und sich mindestens 80 % der Mitarbeiter des Unternehmens für einen Beitritt entscheiden, verzichtet die Generali auf eine Gesundheitsprüfung.

MedCare: Easy als zusätzliche Sozialleistung im Unternehmen

Die niedrigen Fixprämien machen es möglich: Erstmals eignet sich ein Produkt der Gruppenkrankenversicherung als steuerfreie Zukunftssicherungsmaßnahme, gemäß § 3 (1) 15a EStG! Die Lohnnebenkosten entfallen, die Prämien stellen Betriebsaufwand dar.

Helmut Robnik
helmut.robnik@generali.com

Generali Versicherung AG
AGENTUR LEIBNITZ
Reichsstraße 82
8430 Leibnitz/ Österreich
T +43 3452 76516 12
www.generali.at





SOMMER, SONNE, FERIALJOB

RECHTZEITIG VOR BEGINN DER „FERIAL- PRAKTIKANTENSAISON“ INFORMIEREN WIR SIE ÜBER DIE WESENTLICHEN UNTERSCHIE- DE ZWISCHEN VOLONTÄREN, FERIALARBEIT- NEHMERN UND FERIALPRAKTIKANTEN.

Beim Volontariat **überwiegt** der **Ausbildungszweck**: Kriterien für das Überwiegen des Ausbildungszweckes sind, dass

- ▶ der beschäftigte Volontär **Arbeiten**, die nicht dem **Ausbildungszweck dienen**, nur in einem zeitlich zu vernachlässigenden Ausmaß ausführt;
- ▶ sich die von ihm verrichteten Tätigkeiten **nicht** nach den **Betriebserfordernissen, sondern** nach der **Wahl** des **Auszubildenden** richten;
- ▶ der beschäftigte Volontär größere **Freiheiten** bei der **zeitlichen Gestaltung** der **Anwesenheit** im Betrieb hat;
- ▶ eine **Pflicht** zur **Entlohnung** fehlt.

Entscheidend ist dabei immer eine Gesamtbetrachtung.

Ferialpraktikanten sind Personen, deren **kurzfristiger Aufenthalt im Betrieb** lediglich dazu dient, die **Einrichtungen des Betriebes kennenzulernen**. Auch beim Ferialpraktikum **überwiegt** daher der **Ausbildungszweck**, weshalb die für das **Volontariat** geltenden **Kriterien** auch für die Beurteilung eines Ferialpraktikums **gelten**. Im Unterschied zum Volontär fordert aber die Schul- oder Studienordnung deshalb, sich gewisse praktische Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, und schreibt die Tätigkeit des **Ferialpraktikanten** vor.

Sobald der Ferialpraktikant vom Arbeitgeber ein „Taschengeld“ erhält, unterliegt er der Lohnsteuerpflicht. Dies hat zur Folge, dass abhängig von der Höhe des „Taschengeldes“ eine Vollversicherung oder eine geringfügige Beschäftigung als Dienstnehmer nach dem ASVG entsteht. Das gilt auch dann, wenn auf Grund zu geringer Beträge die „Lohnsteuergrenze“ nicht erreicht wird.

Achtung: Ein Ferialpraktikum kann nicht im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses absolviert werden!

Unter Ferialarbeitnehmern sind Personen zu verstehen, die sich während der Ferien etwas **dazuverdienen** möchten, somit überwiegend Schüler und Studenten, die jedoch die Tätigkeit nicht zu Ausbildungszwecken ausüben.

Ob ein Volontariat/Ferialpraktikum oder ein echtes Ferialarbeitsverhältnis vorliegt, richtet sich danach, ob die **konkrete Beschäftigung in erster Linie im Interesse des Auszubildenden** ist.

Steht der Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten im Vordergrund, spricht dies für ein Volontariat oder Ferialpraktikum. Überwiegt das Interesse des Betriebsinhabers an der Arbeitsleistung, liegt ein Ferialarbeitsverhältnis vor.

Ersetzt daher ein Ferialpraktikant während der Urlaubszeit einen **Arbeitnehmer**, ist er an **bestimmte Arbeitszeiten gebunden** und in den **Betrieb eingegliedert**, dann ist er nicht als Volontär oder Ferialpraktikant, sondern als **echter Arbeitnehmer** zu qualifizieren.

Im Zweifel ist von einem **Ferialarbeitsverhältnis** auszugehen. Für ein Volontariat ist der Betriebsinhaber beweispflichtig. Er muss darlegen, dass sich die von einem Volontär oder **Ferialpraktikanten** ausgeübte Tätigkeit inhaltlich von der Tätigkeit der anderen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend unterscheidet.

Um im Rahmen einer Gemeinsamen Prüfung lohnabhängiger Abgaben eine Nachzahlung aufgrund einer Umqualifizierung zu vermeiden, kontaktieren Sie unsere Mitarbeiterinnen im Personalmanagement, bevor Sie einen Volontär oder Ferialpraktikanten in Ihrem Betrieb beschäftigen. ◇



**MAG. JESSICA
GHAHRAMANI-
HOFER**

ist Juristin
und spezialisiert auf
Beratung
Personalmanagement

STEUER- SPLITTER

SV-BEITRAG?

FAMILIENHAFTE MITARBEIT IN TOURISMUS UND GASTRONOMIE

In Familienunternehmen – vor allem in Tourismus- und Gastronomiebetrieben – arbeiten häufig Ehepartner, Kinder oder auch andere Familienangehörige mit, ohne dass diese dafür ein Entgelt erhalten. Unternehmer sind dabei stets mit der Frage konfrontiert, unter welchen Voraussetzungen eine GKK in diesen Fällen ein Versicherungsverhältnis herstellen und Beiträge verlangen kann. In all diesen Fällen kommt es nur darauf an, ob ein Entgelt vereinbart wurde oder nicht. Geringfügige Zuwendungen wie freie Mahlzeiten oder ein „Taschengeld“ ändern daran nichts, sie zählen nicht als Entgelt. Alle anderen bisherigen eher schwammigen Kriterien wie „Betriebsnotwendigkeit“, „Selbsterhaltungsfähigkeit“ oder „Beistandspflicht nach ABGB“, die bisher zu großer Rechtsunsicherheit führten, kommen in der Praxis nicht mehr zur Anwendung.

PSSST! BANKGEHEIMNIS?

VERORDNUNGEN ZUM BANKENPAKET DER STEUERREFORM 2015/16

Das Bankenpaket der Steuerreform 2015/16 bringt umfangreiche neue Meldeverpflichtungen mit sich. Um in Abgabenverfahren rasch die notwendigen Informationen verfügbar zu haben, wurde die Durchbrechung des Bankgeheimnisses um abgabenrechtliche Verfahren erweitert und ein neues Kontenregister sowie Meldeverpflichtungen von Kapitalabflüssen wurden eingeführt. Die entsprechende Umsetzung wird nun in der **Kapitalabfluss-Durchführungsverordnung** (KapAbfl-DV) sowie in der **Kontenregister-Durchführungsverordnung** (KontReg-DV) geregelt. Beide Verordnungen beinhalten konkrete Regelungen für die elektronische Übertragung von Daten an das BMF.

PRIVAT UNTERWEGS

ERFASSUNG VON PRIVATFAHREN IM FAHRTENBUCH

Bei Betriebsprüfungen werden Aufwendungen, die im Zusammenhang mit einem Kfz stehen, in der Regel besonders genau unter die Lupe genommen. Wird das Kfz beruflich und privat genutzt, muss ein Fahrtenbuch geführt werden. Diesem Thema hat sich das Bundesfinanzgericht in einem kürzlich ergangenen Urteil angenommen. Dabei wurde erwogen, dass in einem Fahrtenbuch nicht nur die beruflich bedingten Fahrten, sondern auch die Privatfahrten und Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auszuweisen sind. Führt der Steuerpflichtige kein Fahrtenbuch, ist die Abgabenbehörde berechtigt, die Fahrtkosten zu schätzen. Zudem muss das Fahrtenbuch zeitnah und in geschlossener Form geführt werden. Das bedeutet, dass mittels Computerprogramm (zB Excel) geführte Fahrtenbücher diese Voraussetzung nicht erfüllen, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass zu einem früheren Zeitpunkt eingegebene Daten nachträglich verändert werden.



VERTRAGS- BRUCH RISKIEREN?

GERADE ZU BEGINN EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES SIND BEFRISTUNGEN HÄUFIG. DOCH WIE SIEHT ES ARBEITSRECHTLICH BEI KÜNDIGUNG EINES BEFRISTETEN DIENSTVERHÄLTNISSSES AUS? WIRD DIE KÜNDIGUNGSVEREINBARUNG IM BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAG UNWIRKSAM?

Beginnt ein Dienstnehmer neu in einem Unternehmen, so soll die erste Zeit dazu dienen, dass sich beide Seiten ein Bild voneinander machen. In dieser Phase ist daher eine zeitlich klar definierte Befristung von drei bis sechs Monaten gebräuchlich. Doch was, wenn es nicht passt? Anlässlich einer neuen Entscheidung des OLG Wien fassen wir für Sie zusammen, worauf es bei einer Kündigungsvereinbarung in einem befristeten Arbeitsverhältnis ankommt:

Nach ständiger Rechtsprechung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch für ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis die Möglichkeit einer Kündigung vereinbaren, sofern es sich um eine längere Befristung handelt. Ab wann eine „längere Befristung“ besteht, ist in der Rechtsprechung nicht geklärt. In der Lehre wird vertreten, wenn überhaupt, könnte eine Kündigung nach vier oder fünf Monaten offen stehen. Dies setzt abervoraus, dass die Dauer der Befristung und die Möglichkeit der Kündigung in einem angemessenen Verhältnis stehen müssen. Je länger das befristete Arbeitsverhältnis bzw die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber ist, je spärlicher dessen Kündigungstermine, je größer das Interesse des Arbeitnehmers und je kleiner das Interesse des Arbeitgebers an flexibler Vertragsgestaltung, desto eher ist eine Kündigungsvereinbarung akzeptabel.

Kürzlich hat nunmehr das OLG Wien entschieden, dass bei länger befristeten Dienstverhältnissen eine vereinbarte Kündigungsmöglichkeit nicht immer zulässig sein muss. Voraussetzung für die Zulässigkeit der Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Dienstverhältnissen sind sachliche Gründe.

Sachliche Gründe für eine Kündigungsmöglichkeit im befristeten Dienstverhältnis ergeben sich in der Regel aus dem Zusammenhang von Zweck und Dauer der Befristung sowie der Länge der Kündigungsfristen und -termine. Ein sachlicher Grund kann etwa in einer zeitlich begrenzten Förderzusage des AMS oder im Umstand liegen, dass es sich um ein Saisonarbeitsverhältnis handelt.

Liegt eine vereinbarte Kündigungsmöglichkeit ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers, liegt kein sachlicher Grund vor, weshalb auch keine wirksame Kündigungsvereinbarung besteht. Nicht zu berücksichtigen ist beispielsweise das Interesse des Arbeitgebers, auf saisonale Schwankungen zu reagieren. ◇



**MAG. BIRGIT
POSCH**

ist Klientenbetreuerin
Personalmanagement

DIE SOFORTMASSNAHME „SICHERSTELLUNGS-AUFTRAG“

IM FALLE EINER BETRIEBSPRÜFUNG KÖNNEN SELBST VOR FESTSTELLUNG DES GENAUEN AUSMASSES DER ABGABENSCHULD EINBRINGUNGSMASSNAHMEN IM WEGE EINES SICHERSTELLUNGS-AUFTRAGES GESETZT WERDEN.

Ist eine Gefährdung der Einbringung von Abgaben begründet zu befürchten, sind Sicherstellungsmaßnahmen im Wege eines Sicherstellungsauftrages zulässig. Das Wesen des Sicherstellungsauftrages besteht in einer behördlichen Sofortmaßnahme.

Wann besteht der Verdacht von Gefährdungen und Erschwerungen? Erschwerungen können unter anderem bei drohendem Insolvenz- oder Ausgleichsverfahren, bei Exekutionsführung von dritter Seite, bei Auswanderungsabsicht, bei Vermögensverschiebung ins Ausland oder an Verwandte oder bei dringendem Verdacht einer Abgabenhinterziehung gegeben sein.

Schwerwiegende Mängel in den Büchern und Aufzeichnungen rechtfertigen eine derartige Maßnahme, wenn eine begründete Annahme besteht, dass sich der Abgabepflichtige auch der Vollstreckung der noch festzusetzenden Abgaben entziehen will. Vermeiden Sie erhebliche Verschuldungen, da in diesem Fall ein Zugriff anderer Gläubiger auf Ihr Vermögen befürchtet werden kann.

Die Finanzbehörde schließt aus der wirtschaftlichen Lage des Betroffenen, dass die Abgabeneinbringung voraussichtlich nicht gesichert erscheint. Die Erlassung von Sicherstellungsaufträgen liegt im Ermessen der Behörde, muss aber zweckmäßig sein. Ein Sicherstellungsauftrag erscheint unzulässig, wenn keinerlei Besicherungsmöglichkeiten bestehen und die Abgabenschuld bzw. die zu erlangende Sicherheit geringfügig sind. Für die Annahme einer Gefährdung der Einbringung müssen entsprechende Tatsachenfeststellungen und nicht bloße Vermutungen zugrunde liegen. Die diesbezüglich erforderlichen Entscheidungen sind im Einzelfall zu treffen.

Sicherstellungsaufträge haben einen Geldbetrag zu bestimmen. Wenn der Geldbetrag hinterlegt wird, unterbleibt

die Vollziehung des Sicherstellungsauftrages und bereits vollzogene Maßnahmen werden aufgehoben. Die vollziehende Behörde muss bei Erlassen eines Sicherstellungsauftrages den gesetzlichen Vorgaben gerecht werden. Bei Erlassen eines Bescheides müssen gewisse inhaltliche Anforderungen erfüllt werden. Der Bescheid wird allerdings nicht mit der Post zugestellt, vielmehr „überrascht“ das zuständige Erhebungsorgan und übergibt dem Abgabenschuldner den Sicherstellungsauftrag. In der grauen Amtsstube bieten sich für die Beurteilung der Gefährdung bzw. wesentlichen Erschwerung der Einbringung einer Abgabe weit weniger Anhaltspunkte als bei einer Prüfung vor Ort an. Vor Ort führt das zuständige Organ Sicherungsmaßnahmen im Wege von Pfändungen durch.

Es kann leicht passieren, dass sich die Amtshandlung der Sicherstellung, welche bei einem Unternehmer im Zuge einer Betriebsprüfung vorgenommen wurde, bis zu seinen Geschäftspartnern durchspricht. Dieser Umstand übt nicht gerade einen positiven Einfluss auf die Kreditwürdigkeit des betroffenen Steuerpflichtigen aus. Für die Zulässigkeit des Sicherstellungsauftrages spielt dieser Umstand rechtlich keine Rolle und der Unternehmer muss einen allfälligen Imageverlust hinnehmen. ◇



**MAG. EVA-MARIA
WILHELMER, MA**

ist Assistentin Steuern
und spezialisiert auf
Verfahrens- und
Finanzstrafrecht

RECHT KURZ GEFASST

KINDESUNTERHALT BEI GEMEINSAMER OBSORGE NACH SCHEIDUNG/TRENNUNG

Zu den schwierigsten Fragen im Zuge einer Scheidung/Trennung zählt häufig jene der **Obsorgeregelung** gemeinsamer Kinder. Ist zwischen den Eltern eine weiterhin vernünftige Gesprächsbasis vorhanden, so besteht immer häufiger der Wunsch nach **Beibehalten** der **gemeinsamen Obsorge** auch im Falle einer Scheidung/Trennung.

Dieses **Modell der obsorgerechtlichen Gleichstellung der Eltern, unabhängig davon, ob diese in einer Ehe oder in einer Lebensgemeinschaft zusammengeliebt haben**, nach ihrer Scheidung/Trennung wurde **durch das Kindschafts- und Namensrechts-Änderungsgesetz 2013 weiter gefördert**, indem die Möglichkeiten einer gemeinsamen Obsorge und damit angeglichenen Betreuung von gemeinsamen Kindern auch nach ihrer Scheidung/Trennung noch **weiter ausgebaut** wurden.

Zudem findet es mittlerweile auch im **Unterhaltsrecht** seine Berücksichtigung: Der rechtliche Grundsatz, dass der Elternteil, der jenen Haushalt führt, in dem das Kind betreut wird, grundsätzlich dadurch seinen Beitrag zum Kindesunterhalt leistet, wurde von den Gerichten dergestalt ausgelegt, dass den lediglich „besuchsberechtigten“ Elternteil eine **Geldunterhaltspflicht** für das Kind trifft. Dies führte insbesondere dann zu **unbefriedigenden Ergebnissen**, wenn die Betreuungsleistungen des nicht haushaltsführenden Elternteils über ein „**übliches Kontaktrecht**“ (im Sinne von 1 Tag in der Woche bzw. ca. 4 Wochen in den Ferien) hinausgehen bzw. beide Eltern das Kind faktisch annähernd gleichteilig betreuen bzw. betreut haben.

In seiner Entscheidung **4 Ob 16/13 a** (u.a.) hat der OGH jedoch nunmehr der gleichwertigen Betreuung und Versorgung des Kindes durch beide Eltern auch in unterhaltsrechtlicher Hinsicht Rechnung getragen, indem er über Einführung des sog. „**betreuungsrechtlichen Unterhaltsmodelles**“ folgendes judiziert hat: Wenn **gleichwertige Betreuungs- und Naturalunterhaltsleistungen** erbracht werden und die **Einkommen der Eltern** in etwa gleich hoch sind (Einkommensunterschiede von bis zu 1/3 sollen hinzunehmen sein), ist darüber hinaus grundsätzlich **kein Geldunterhalt** mehr für das Kind zu leisten.

Zwar sind in diesem Zusammenhang noch nicht alle Fragen gänzlich beantwortet (z.B. wann genau eine **gleichteilige Betreuung und Versorgung** vorliegt und wie bei **Einkommensunterschieden** genau vorzugehen ist), die jüngsten OGH Entscheidungen geben aber Grund zur Hoffnung, dass auch diese zeitnah geklärt werden.

Dr. Guido Schwab ist öffentlicher
Notar in Kapfenberg.

Wiener Straße 29
8605 Kapfenberg
Tel: +43 (0) 3862 28800-0
Fax: +43 (0) 3862) 28800-9
office@notariat-kapfenberg.at
www.notariat-kapfenberg.at



NOTARIAT
SCHWAB

Öffentlicher Notar

Dr. Guido Schwab



GEBÄUDEABS SO WIRD AB 2

—
ERTRAGSSTEUERRECHTLICHE ÄNDERUNGEN
IM ZUSAMMENHANG MIT DER
BESTEUERUNG VON GRUNDSTÜCKEN
SEIT JÄNNER 2016.
—

Für im Jahr 2016 beginnende Wirtschaftsjahre gilt bei der Absetzung für Abnutzung **betrieblich genutzter Betriebsgebäude** ein einheitlicher Abschreibungssatz von 2,5 %. Werden Gebäude für Wohnzwecke überlassen, ist wie bei der Vermietung und Verpachtung im außerbetrieblichen Bereich ein Abschreibungssatz von 1,5 % anzuwenden. Bei Dritten zur Nutzung überlassenen Gebäuden ist daher zu differenzieren, ob die Überlassung für Wohnzwecke oder für andere Zwecke erfolgt.

ABSCHREIBUNG: 2016 GERECHNET

Dem Steuerpflichtigen bleibt in jedem Fall auch weiterhin die Möglichkeit erhalten, im Zeitpunkt der Inbetriebnahme eine kürzere Nutzungsdauer nachzuweisen. Wurde der Nachweis in der Vergangenheit bereits erbracht, kommt es durch das Steuerreformgesetz 2015/2016 zu keiner Änderung des Abschreibungssatzes. Im Falle einer Änderung des Abschreibungssatzes ist der neue Abschreibungssatz von 2,5 % auf die ursprüngliche Bemessungsgrundlage anzuwenden. Die Änderung des Abschreibungssatzes führt demzufolge zu einer Änderung der Restnutzungsdauer.

Bei bebauten Grundstücken, die dem **außerbetrieblichen Bereich** zuzurechnen sind und der Erzielung von Einkünften aus Vermietung und Verpachtung dienen, sind seit dem 1. Jänner 2016, sofern kein Nachweis eines anderen Aufteilungsverhältnisses erbracht wird, 40 % der Anschaffungskosten als Anteil des Grund und Bodens pauschal auszuscheiden. Demnach entfallen 60 % der Anschaffungskosten auf das Gebäude und stellen die Bemessungsgrundlage für die Abschreibung dar.

Das pauschale Aufteilungsverhältnis kommt dann nicht zur Anwendung, wenn:

- ▶ das tatsächliche Aufteilungsverhältnis zB durch ein Gutachten nachgewiesen wird oder
- ▶ wenn die tatsächlichen Verhältnisse offenkundig erheblich vom pauschalen Aufteilungsverhältnis abweichen. In diesem Zusammenhang ist vor allem auf die Größe und den Zustand des Gebäudes im Verhältnis zur Grundfläche abzustellen.

Abweichend von der gesetzlichen Grundregel lässt die **Grundanteilverordnung**, abhängig vom Grundstückswert und der Einwohnerzahl der Gemeinde sowie der Bebauung, nun **auch Grundanteile von 20 % oder 30 %** zu.

Ein Grundanteil von 20 % ist dann anzuwenden, wenn die Gemeinde weniger als 100.000 Einwohner hat und der durchschnittliche Quadratmeterpreis für Bauland € 400 nicht übersteigt. Bei Überschreitung dieser Grenzen ist ein Anteil von 30 % anzusetzen, wenn das Gebäude mehr als zehn Wohn- oder Geschäftseinheiten umfasst. Bei Grundstücken, die in den Städten Wien, Graz, Linz, Salzburg oder Innsbruck gelegen sind, kann daher unter Anwendung der Grundanteilverordnung der Anteil von 20 % nie Anwendung finden.

Das pauschale Aufteilungsverhältnis kommt auch auf bereits vermietete Gebäude zur Anwendung, sofern bisher kein Nachweis über ein anderes Aufteilungsverhältnis erbracht worden ist. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass, sofern die Frage des Wertverhältnisses von Grund und Boden und Gebäuden für den Steuerpflichtigen erkennbar Gegenstand von Überprüfungsmaßnahmen durch das Finanzamt war, jenes Aufteilungsverhältnis als nachgewiesen anzusehen ist, das sich als Ergebnis der Überprüfung ergeben hat. Bedingung ist jedoch, dass das Aufteilungsverhältnis konkret Gegenstand der abgabenbehördlichen Prüfungsmaßnahmen war. ◇



**MMAG. KRISTOF
PÖLZLER**

ist Assistent Steuern
und spezialisiert auf
Immobilienversteuerung

ÄRZTE: BETRIEBSAUSGABEN AUF REZEPT

—
MIT WELCHEN AUSGABEN
IST BEIM FISKUS ETWAS ZU
HOLEN? WAS KANN UND
MUSS DER STEUERPFLICHTIGE
DAZU BEITRAGEN?
—

Wir haben ausgesuchte Rezepte zum Steuersparen für Sie zusammengetragen:

ES IST NICHT ALLES ARBEITS-
ZIMMER, WO GEARBEITET WIRD

Ein Arbeitszimmer im steuerlichen Sinn zeichnet aus, dass es im Wohnungsverband liegt, also einen Teil der Wohnung ausmacht und über keinen eigenen Eingang verfügt. Nur wenn das Arbeitszimmer den materiellen Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet, wird es steuerlich anerkannt. Bei Ärzten liegt aufgrund der Rechtsprechung der Mittelpunkt der Tätigkeit an jenem Ort, an dem die ärztliche Untersuchung und Betreuung der Patienten erfolgt. **Conclusio:** In der Regel wird ein Arbeitszimmer für Ärzte nicht anerkannt. Ausnahmen: Eine entsprechend ausgestattete **Notfallpraxis** im Wohnungsverband mit eigenem Zugang; ein Arbeitszimmer, das für die Vor- und Nachbereitung im Rahmen einer einschlägigen Fachvortrags-tätigkeit (und dahingehend zeitlich überwiegend) verwendet wird.

IMMER WIEDER AUTO –
UND FAHRTENBUCH

Die entscheidende Frage vorab für die Absetzbarkeit der Autokosten ist: Betriebs- oder Privatvermögen? Das Auto gehört zum Betriebsvermögen, wenn es überwiegend beruflich genutzt wird. Das Ausmaß der Nutzung weist man über ein Fahrtenbuch und die gefahrenen Kilometer nach (siehe Beitrag auf Seite 16). Für Betriebsvermögen sind grundsätzlich die tatsächlichen Ausgaben (Abschreibung, Versicherung, Service etc) anzusetzen. Im Ausmaß der privaten Nutzung erfolgt eine Kürzung der Betriebsausgaben (Fahrtenbuch!). Achtung: Wird das Auto aus dem Betriebsvermögen verkauft, zählt der Verkaufserlös in voller Höhe zu den Betriebseinnahmen! Wird ein privates Auto verkauft, ist der Veräußerungserlös dagegen unbeachtlich. Beruflichen Fahrten, welche mit einem privaten Auto unternommen werden, zeichnet man mittels Fahrtenbuch(!) auf; auf dieser Grundlage können die entsprechenden Kilometergelder – und nur diese! – als Betriebsausgabe abgesetzt werden.

KONGRESS- UND STUDIENREISEN

Ausgaben für berufliche Fortbildung sind dem Grunde nach steuerlich abzugsfähig. Dazu zählen jedenfalls die unmittelbaren Kosten wie Kursgebühren, Skripten uä sowie Fahrtkosten. Um

Tages- und Nächtigungsgelder anzusetzen, muss eine steuerliche Reise vorliegen, was dann der Fall ist, wenn, vom Tätigkeitsmittelpunkt aus gerechnet, eine Entfernung von 25 Kilometer und eine Reisedauer von 3 Stunden überschritten wird. Tagesgelder (Diäten) werden immer mit Pauschalsätzen berücksichtigt. Anstatt der Pauschalen für Nächtigungen (und Frühstück) können aber auch die (höheren) tatsächlichen Kosten angesetzt werden. Gemischt, nämlich auch privat, veranlasste Reisen – etwa dann, wenn eine Fortbildung mit einer anschließenden Urlaubsreise verbunden wird – stehen wiederum im Visier der Finanz: Die unmittelbaren Kosten bleiben jedenfalls abzugsfähig, Reise- und Aufenthaltskosten sind nur nach einem sachgerechten Aufteilungsmaßstab, welcher eine Schätzung sein kann, abzugsfähig. In solchen Fällen ist eine gute Dokumentation für die optimale Ermittlung der Betriebsausgaben oder Werbungskosten unerlässlich.

DRESSCODE „BERUFSKLEIDUNG“

Ausgaben für Bekleidungsstücke sind nicht abzugsfähig, wenn es sich dabei um bürgerliche Kleidung und nicht um typische Berufskleidung handelt. Typische Berufskleidung zeichnet aus, dass sie im Wesentlichen nur für die berufliche Verwendung geeignet ist (so, wie das bei Uniformen oder Schutzkleidung der Fall ist). Damit scheiden weiße Hosen, Hemden, Polos und Schu-

BEYOND EXPECTATIONS

SLOWAKEI: VERSCHLECHTERUNG DER STANDORTVORTEILE

Eine Gesetzesnovelle im Bereich der Arbeitnehmerentsendung, die im Juni 2016 in Kraft treten wird, könnte die Konkurrenzfähigkeit der Slowakei gegenüber ihren Nachbarländern senken. Auf Unternehmen kommt eine Fülle von neuen bürokratischen Pflichten zu, die die Kosten und den administrativen Aufwand bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Slowakei wesentlich erhöhen. Nach der Neuregelung sind alle Unternehmen, die

Arbeitnehmer innerhalb einer Unternehmensgruppe oder zu Kunden mit Sitz in der Slowakei entsenden, verpflichtet, dem Nationalen Arbeitsinspektorat umfangreiche Angaben zu melden, und zwar

- ▶ personenbezogene Angaben über den Arbeitnehmer, seinen Arbeitsvertrag einschließlich der Gehaltshöhe sowie
- ▶ eine detaillierte Aufstellung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers während seines Aufenthaltes in der Slowakei.

Bei unrichtigen oder fehlenden Angaben droht der Firma, die auf dem Gebiet der Slowakei unternehmerisch tätig ist und die dorthin einen ausländischen Arbeitnehmer entsendet hat, eine Strafe in Höhe von 2.000 bis 200.000 Euro.

Fest steht: Diese Maßnahmen werden nicht nur die Unternehmen belasten, sie könnten auch die Position der Slowakei als Land schwächen, das bislang in erheblichem Maße von ausländischen Investitionen abhängig ist. Mit dem neuen Gesetz droht die Slowakei gegenüber Ländern wie Tschechien und Ungarn ins Hintertreffen zu geraten, da dort Arbeitnehmerentsendungen unter wesentlich einfacheren Bedingungen möglich sind. Betroffen sind vor allem Tochterunternehmen internationaler Automobil- und IT-Gesellschaften in der Slowakei, die es gewohnt sind, ihre qualifizierten Arbeitnehmer schnell und unbürokratisch dorthin zu entsenden, wo sie benötigt werden.

Praxishinweis: Unternehmen sollten sich rechtzeitig auf die anstehenden Veränderungen in der Slowakei einstellen und einen Standortvergleich mit anderen CEE-Staaten im Hinblick auf die dargestellten negativen Entwicklungen vornehmen. Dabei ist zu prüfen, ob eine Verlegung der unternehmerischen Tätigkeiten im Einzelfall sinnvoll ist.

he grundsätzlich aus. Ausnahme: die Kleidungsstücke werden im (leider vielfach teureren) Fachhandel erworben oder sind beispielsweise mit dem Logo der Arztpraxis versehen.

KRANKENVERSICHERUNG

Enorm einsparen lässt sich bei der Sozialversicherung. Über den Umstand, dass freiberuflich tätige Ärzte ihre Krankenversicherung frei wählen können, eröffnen sich interessante Möglichkeiten. So lassen sich nur durch die richtige Wahl der Krankenversicherung – welche immer von den Umständen des Einzelfalls abhängt – im Jahr über € 4.000 bei gleichen Leistungen einsparen! ◆

HELLO MED

*Kennen Sie schon unsere HL Med-Line?
Hier finden Sie Rechnungswesenlösungen für medizinische Berufe.
www.hoferleitinger.at/hellomed*



MAG. ALEXANDER HOFER

ist Geschäftsführer und ua spezialisiert auf Sozialversicherung und Steuern von medizinischen Berufen

Foto: AndreasF. / photocase.de

Wilfried Serles ist Steuerberater und Managing Partner von IB Grant Thornton Slowakei.

IB Interbilanz Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung GmbH & Co KG
Schönbrunner Straße 222-228/1/7
A-1120 Wien
T: +43 1 505 43 13 2036
E: office@ibgroup.at
W: www.ibgroup.at



IB.Group
operates in Central and Eastern Europe

DER VEREIN — VERTRETER IM KRIMINAL?

IM SECHSTEN TEIL UNSERER SERIE
BESCHÄFTIGEN WIR UNS MIT DEN
HAFTUNGSBESTIMMUNGEN DER
BUNDESABGABENORDNUNG (BAO).

Vereine sind juristische Personen und werden durch jene Personen vertreten, die in den Vereinsstatuten dazu berufen sind. Mit der Vertretung nach außen sind aber auch Haftungsrisiken für die Vertretungsbefugten verbunden. Für die Haftung ist nicht maßgebend, wer tatsächlich die Geschäfte des Vereines oder die Vereinsaufzeichnungen führt, sondern entscheidend ist, wer in den Statuten als Vertretungsbefugter des Vereines genannt ist.

HAFTUNG GEMÄSS § 9 BAO

Die Vertreterhaftung nach § 9 BAO besteht insoweit, als Abgaben aufgrund schuldhafter Pflichtverletzung der Vertreter nicht entrichtet werden.

- Die Haftung des § 9 BAO setzt ua
- ▶ das Bestehen einer Abgabenforderung,
 - ▶ die Uneinbringlichkeit der Abgabenforderung beim Verein,
 - ▶ eine Verletzung abgabenrechtlicher Pflichten durch den Vertreter und
 - ▶ ein Verschulden des Vertreters voraus.

Beim Verein uneinbringlich ist eine Abgabenforderung, wenn Einbringungsmaßnahmen erfolglos waren oder voraussichtlich erfolglos wären.

- Zu den abgabenrechtlichen Pflichten gehören insbesondere
- ▶ die Entrichtung aller Abgaben,
 - ▶ die fristgerechte Einreichung von Abgabenerklärungen,
 - ▶ die Führung gesetzmäßiger Aufzeichnungen und
 - ▶ das Aufbewahren der Aufzeichnungen bzw Bücher.

Beim Verschulden des Vertreters reicht uU auch schon leichte Fahrlässigkeit.

Die Haftung besteht nicht nur für Abgabenschuldigkeiten, deren Fälligkeitszeitpunkt in die Zeit der Tätigkeit als Vertreter fällt, sondern auch für noch offene Abgabenschul-

digkeiten, deren Fälligkeitszeitpunkt bereits vor der Vertretertätigkeit entstanden sind.

Die Haftung erlischt auch nicht, wenn der Vertreter seine Tätigkeit beendet, und kann auch noch geltend gemacht werden, wenn der Verein bereits aufgelöst wurde.

HAFTUNG NACH § 11 BAO

Bei vorsätzlichen Finanzvergehen und bei vorsätzlicher Verletzung von Abgabenvorschriften haften rechtskräftig verurteilte Täter und andere an der Tat Beteiligte, für den Betrag, um den die Abgaben verkürzt wurden. Diese Haftung setzt eine rechtskräftige Verurteilung im finanzbehördlichen bzw im gerichtlichen Finanzstrafverfahren voraus.

HAFTUNG NACH § 15 BAO

Wenn nach einem Vertreterwechsel der neue Vertreter erkennt, dass bereits abgegebene Erklärungen zur Festsetzung von Abgaben unrichtig oder unvollständig sind oder dass die Einreichung solcher Erklärungen pflichtwidrig unterlassen wurde, haftet dieser für die vorenthaltenen Abgabebeträge dann, wenn er den erkannten Verstoß nicht binnen drei Monaten der zuständigen Abgabenbehörde anzeigt. Nur Erklärungen, für die eine Verpflichtung zur Einreichung bestand und die zur Festsetzung von Abgaben eingereicht wurden, sind haftungsrelevant. Eine Verpflichtung zur Prüfung der Erklärungen trifft den neuen Vertreter nicht.

GELTENDMACHUNG DER HAFTUNGEN

Mittels Haftungsbescheid macht die zuständige Abgabenbehörde die Haftung geltend. Es liegt in ihrem Ermessen, ob die Haftung geltend gemacht wird, gegen wen sie geltend gemacht wird und in welchem Ausmaß diese erfolgt. Können mehrere Vertreter zur Haftung herangezogen werden, ist im Haftungsbescheid entsprechend zu begründen, wer in welchem Ausmaß in Anspruch genommen wird. ◇

DRUM PRÜFE ...

QUALITÄTSSICHERUNG IN DER WP-KANZLEI

In Zeiten zunehmender Sensibilität gegenüber Bilanzmanipulationen spielt die Qualitätssicherung in der Abschlussprüfung eine bedeutende Rolle. Die Verantwortung des Abschlussprüfers besteht darin, durch gewissenhafte Prüfung des Jahresabschlusses wesentliche Fehldarstellungen aufzudecken. Um eine hohe Qualität der durchgeführten Prüfungen zu gewährleisten, ist ein Qualitätssicherungssystem erforderlich.

Abschlussprüfer und Prüfungsgesellschaften müssen sich seit dem Jahr 2010 im Abstand von 3 Jahren einer externen Qualitätsprüfung unterziehen, sofern sie kapitalmarktorientierte Unternehmen, Kreditinstitute, Versicherungen oder Pensionskassen prüfen. Andernfalls sind sie zu einer Qualitätsprüfung im Abstand von 6 Jahren verpflichtet. Im Rahmen der externen Qualitätsprüfung werden insbesondere die Qualität der durchgeführten Abschlussprüfungen, die Einhaltung der Berufsgrundsätze (Verschwiegenheit, Unabhängigkeit...) sowie das interne Qualitätskontrollsystem mit Regelungen für die Auftragsabwicklung durch einen externen Prüfer überprüft.

Im Jahr 2014 hat die EU umfassende Änderungen im Parlament beschlossen und eine neue Verordnung mit den Anforderungen für die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse erlassen.

Mit dem Abschlussprüferaufsichtsgesetz sollen die beschlossenen Änderungen im Jahr 2016 in österreichisches Recht umgesetzt werden. Dieses sieht unter anderem die Implementierung einer neuen unabhängigen Abschlussprüferaufsichtsbehörde vor und regelt deren Befugnisse sowie die Bestimmungen hinsichtlich Qualitätssicherungsprüfungen, Inspektionen, Untersuchungen, Sanktionen, Fortbildungen und internationaler Zusammenarbeit.

Abschlussprüfer und Prüfungsunternehmen, die Unternehmen von öffentlichem Interesse prüfen, werden zukünftig von berufsunabhängigen Inspektoren überprüft, um eine noch bessere Qualität der Abschlussprüfungen zu erlangen. Alle anderen Wirtschaftsprüfungsunternehmen werden wie bisher von externen Qualitätsprüfern überprüft. Die Dr. Denk Wirtschafts-Prüfungs GmbH bietet, neben den klassischen Jahresabschlussprüfungen, ebenfalls Qualitätsprüfungen an.



**MAG. KARIN
STEINER**

ist Steuerberaterin
und ua spezialisiert auf
Vereinssteuerrecht



Elisabeth Feldhofer, BSc ist Revisionsassistentin
bei der Dr. Denk Wirtschafts-Prüfung.

**Dr. Denk
Wirtschafts-Prüfungs
GmbH**
Johann Fux-Gasse 26
8010 Graz
www.wirtschafts-pruefung.at



**DR. DENK
WIRTSCHAFTS-PRÜFUNGS
GMBH**

WHISTLEBLOWER IM EIGENEN UNTERNEHMEN

MISSTÄNDE AUFDECKEN,
PROBLEME ANSPRECHEN –
ERFAHREN SIE, WAS
CONTROLLING MIT EINEM
WHISTLEBLOWER GEMEIN-
SAM HAT UND WIE SIE
DIESES WERKZEUG FÜR IHR
UNTERNEHMEN EINSETZEN
KÖNNEN.

Controlling bringt man gemeinhin mit großen Unternehmen in Verbindung. Große Unternehmen haben ausgebaute Controllingsysteme, oft sogar eigene Abteilungen mit mehreren Mitarbeitern. Ist Controlling daher nur etwas für Große? Oder kann Controlling auch von Vorteil für kleine und mittelgroße Unternehmen sein? Und was ist Controlling überhaupt?

Meistens haben auch kleine und mittelgroße Unternehmen ziemlich genaue Vorstellungen, in welche Richtung sich ihr Geschäft in finanzieller Hinsicht entwickeln soll. Allerdings sind diese Vorstellungen nur selten detailliert quantifiziert, also in die Form eines Budgets gegossen. Eigentlich unverständlich, ist ein Budget für ein Unternehmen doch das, was ein Routenplaner für die Urlaubsreise ist: Will

jemand von Punkt A zu Punkt B, zeigt ihm der Routenplaner, was er dafür unternehmen muss. Dabei gibt es häufig verschiedene Wege, das Ziel zu erreichen. Erst wenn die Reise gut vorbereitet, Ausgangspunkt, Zwischenziele und Endpunkt definiert sind und aus den vorgeschlagenen Routen der konkrete Weg gewählt ist, steht wirklich fest, wie man dorthin kommt. Erst jetzt sollte die Fahrt tatsächlich losgehen!

So passiert es aber immer wieder im Unternehmerleben, dass Monat für Monat ins Land zieht, ohne dass Abweichungen von der Route überhaupt wahrgenommen werden. Andere Dinge nehmen einen in Beschlag, konkrete Auswertungen liegen erst spät am Tisch und wirken nicht mehr aktuell und überhaupt fehlt eine *Analyseroutine*: wo anfangen, wo aufhören, welche Schlüsse ziehen?

Um wie viel nützlicher wäre es, schon nach der ersten Periode der Planungszeit konkret auf zahlenmäßige Abweichungen zu stoßen, darüber nachzudenken, zu analysieren, zu akzeptieren oder Maßnahmen einzuleiten. Lassen Sie so Ihr laufendes Controlling die Rolle eines *Whistleblower* übernehmen: Es flüstert Ihnen geradezu aufdringlich und frühzeitig zu, wo Probleme entstehen können und in welchen Bereichen Sie steuernd eingreifen sollen, um auf dem Kurs zu bleiben, damit es nicht heißt: „Bei der nächsten Gelegenheit bitte wenden!“

CONTROLLING OHNE GUTE
PLANUNG IST UNMÖGLICH.
PLANUNG OHNE CONTROLLING
IST SINNLLOS.

Der erste Schritt ist daher die Planung. Sie werden es nicht für möglich halten, wie vergleichsweise wenig Zeit und Geld Sie investieren müssen, um ein Planjahr Ihres Unternehmens in einem Budget zahlenmäßig abzubilden. Und Sie werden vom ersten Soll-Ist-Vergleich an verlässlich nie mehr auf den Effekt einer strukturierten Übersicht und konkreter Analyseansätze verzichten wollen. ◇



MAG. ANNA
MADEJ-ZIPPER,
ACCA

ist Controllerin

REGELMÄSSIGES CONTROLLING – IHR NUTZEN

- ▶ *Optimierung von Prozessen, Aufwendungen etc (Effizienz und Effektivität)*
- ▶ *Das eigene Unternehmen (noch) besser verstehen lernen*
- ▶ *Kontrollierte und unkontrollierte Umstände können identifiziert werden*
- ▶ *Frühzeitige Erkennung von Problemen. Dadurch können Maßnahmen zur Zielerreichung rechtzeitig ergriffen werden*
- ▶ *Revision vom Zielen, wenn Umstände das erfordern*
- ▶ *Motivationsfaktor (Mittel der Leistungsbewertung)*
- ▶ *Ermöglicht rollierende Planung*

Professionalisieren Sie Ihre Unternehmensführung und kontaktieren Sie uns für eine kostenlose Erstberatung!

BLOGPOST

... EINES DURSTLÖSCHER-DUOS



—
ÖSTERREICHISCH,
HYPOTONISCH, FLÜSSIG –
MIT DIESEL SPORT LÖSCHEN
GEORG JILLICH UND
CHRISTIAN DIESEL DURST
AUF DIE EFFEKTIVSTE WEISE.
—

Wenn das Gegenteil von hungrig satt ist, was ist dann das Gegenstück zu durstig? – „DIESEL SPORT! Wir löschen deinen Durst schneller, als du hypotonisch googlen kannst!“

Wer behauptet so etwas? Das junge Unternehmerduo der BEAT YOUR LIMITS OG: Der eine ist Christian Diesel, der andere Georg Jillich. Der eine studierte Betriebswirtschaft, der andere Sportwissenschaften. Was die beiden seit einem Jahr verbindet, ist ein hypotonischer Sportdrink aus Österreich, namens DIESEL SPORT.

Koffein, Vitamine, Mineralsalze, Flüssigkeit – unverzichtbar bei jeglicher Art von Sport und auch gleichzeitig jene Worte, mit denen Diesel und Jillich DIESEL SPORT beschreiben. Die Bedeutung um **schnelle und nachhaltige Flüssigkeitszufuhr** kennen der mehrfache Ironman-Finisher, Marathonläufer und Performance Coach Georg Jillich sowie der aktive Basketball-Landesligaspieler Christian Diesel aus eigener Erfahrung genau: Unabhängig von der Sportart – ob Ausdauer oder Schnellkraft – ein hypotonisches Getränk geht sofort in den Kreislauf und hydriert daher schneller als isotonische Getränke oder Wasser.

Aber wie kommt eine Flüssigkeit und die darin enthaltenen Wirkstoffe möglichst schnell in den Kreislauf? Diese Frage stellten sich Ernährungswissenschaftler und Hochleistungssportler bei der Entwicklung der Rezeptur unter dem Dach der Diesel GmbH. Die Lösung ist ein Getränk mit hypotonischer Wirkung. Das heißt, die Flüssigkeit ist so zusammengesetzt, dass die Nährstoffteilchen blitzschnell vom menschlichen Organismus aufgenommen werden.

Anfang 2016 übernahmen Diesel und Jillich den Generalvertrieb und das Marketing von DIESEL SPORT. Ein genialer Schachzug, wie sich schon nach kurzer Zeit herausstellte. Denn eines war klar: Dass DIESEL SPORT zu Top-Athleten und Hobby-Sportlern gebracht werden muss. Und das weltweit!

Die Mission von Sportwissenschaftler Jillich, der parallel als Spezialist für betriebliche Gesundheitsförderung und sportwissenschaftliche Beratung mit seinem Programm quer durch Europa tourt (mehr dazu unter www.innovit.at) und Marketingexperte Diesel, der sein Praxis-Knowhow im Familienbetrieb sowie bei Projekten in Spielberg erlangte,

lautet: Ein flächendeckendes Vertriebsnetz zu schaffen und DIESEL SPORT im Startfeld jedes Marathons, Rad-Rennens oder sonstigen sportlichen Wettbewerbs zu etablieren. Und daran arbeiten die beiden.

Auch Lust auf DIESEL SPORT bekommen?

DIESEL SPORT ist kein Energy-Drink und enthält kein Taurin. 500 ml DIESEL SPORT, abgefüllt in einer nachhaltigen PET-Flasche, enthalten lediglich 25 kcal und 0,5 g Zucker und sind damit der Durstlöcher in jeder Lebenslage! Denn abseits des Sports sorgt DIESEL SPORT für Konzentration und Durchhaltevermögen in der Arbeit, beim Autofahren oder einfach in Zeiten erhöhten Energiebedarfs.

Ab sofort löschen wir Ihren Durst auch in der Hofer Leitinger Lounge in Graz. ◇

www.diesel-sport.at

EIN GENUSS

Wer schon immer einmal Franz Schubert im Orient und Okzident treffen oder auf den Spuren von Carl Loewes Tom der Reimer wandern wollte, mit Wolfgang Amadeus Mozart nach Rom reisen oder Giuseppe Verdi Don Carlos in Spanien besuchen wollte, hatte beim diesjährigen „Stimmengenuss statt Steuerverdruss“ der Hofer Leitinger Steuerberatung GmbH am 21.6.2016 die Gelegenheit dazu.

Das Steuerberatungsunternehmen entführte seine Gäste ins Palais Meran, das den Rahmen für ein klassisches Konzert bot. Die Gesangsstudierenden von Prof. Dr. Ulf Bästlein bezauberten das Publikum mit beliebten Liedern und Arien.

Die musikalische Reise endete im Park des Palais Meran, wo auf die Gäste das Weingut Rossman mit prämierten Weinen wartete. Für das leibliche Wohl sorgte die Buschenschank Bauer-Prall.



„Henne im Korb“ Ulli Glettler mit Guido Schwab und Alexander Hofer.



Familie Reinbacher, Klementschitz und Pernitsch mit Bednar und Leitinger.



Gut unterhalten haben sich Nadja Hubmann und Franz Pachler.



Wein & Stimmen genossen auch Erich Kickenweit mit Ehefrau und Karin Steiner.



Sichtlich gefallen hat es auch dem Ehepaar Visotschnig und Claudia Leitinger.



Hoch erfreut war Ulf Bästlein über den Besuch des Indentanten Florian Scholz.



Starke Stimmen unter sich: Nach dem Konzert erfrischten sich auch die jungen Künstler.



Für ein volles Glas Wein sorgte Winzer Matthias Rossmann bei Wilhelm Robatscher.



Im Palais Meran bei sommerlicher Stimmung: Familie Perner und Familie Stegmüller.



BYE BYE, PAPER

ALLES PALETTI, ODER?



BELEGERTEILUNGSVERPFLICHTUNG, REGISTRIERKASSENPFICHT, AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN, FORMVORSCHRIFTEN, AUFBEWAHRUNGSVORSCHRIFTEN, ... HABEN SIE NOCH DEN ÜBERBLICK? WISSEN SIE, OB SIE BEI ALL DEN PFLICHTEN UND VORSCHRIFTEN DIE WIRKLICH RELEVANTEN BESTIMMUNGEN EINHALTEN UND OB SIE DAFÜR AUCH NUR DEN GERINGSTMÖGLICHEN EINSATZ AUFWENDEN?

Als Stiefkind wird oftmals die bestmögliche Organisation der Buchhaltung behandelt. Werden alle notwendigen Aufzeichnungen geführt? Sind sämtliche Arbeitsschritte noch zeitgemäß und auch erforderlich? Verschaffen Sie sich Gewissheit!

Unsere Spezialisten prüfen gemeinsam mit Ihrem Fachpersonal in einem Intensiv-Check die wichtigsten Faktoren und beantworten die wesentlichen Fragen zu den Aufzeichnungspflichten und digitalen Vereinfachungsmöglichkeiten.

BELEGWESEN-CHECK

Wir überprüfen **allgemeine Aufzeichnungspflichten** mit Fokus auf:

- ▶ Korrektes Ausstellen von Belegen
- ▶ Festhalten
- ▶ Aufzeichnen
- ▶ Archivieren

Ihre Benefits:

- ▶ Komfortabel vor Ort
- ▶ Erkennen möglicher Mängel und Fehler
- ▶ Sicherheit
- ▶ Vereinfachungspotenziale erkennen
- ▶ Auszeichnung

€ 450*

UST-CHECK

Wir überprüfen **umsatzsteuerliche Aufzeichnungspflichten** mit Fokus auf:

- ▶ Korrektem Ausstellen von Belegen
- ▶ Dokumentieren der Geschäftsfälle

Ihre Benefits:

- ▶ Komfortabel vor Ort
- ▶ Erkennen möglicher Mängel und Fehler
- ▶ Keine unerwarteten Umsatzsteuernachzahlungen
- ▶ Sicherheit

€ 450*

* zzgl 20 % USt und zzgl € 100 Reisekostenpauschale außerhalb der Bezirke Graz oder Voitsberg.

Vereinbaren Sie gleich einen Termin unter 0316 386001 0 bzw per Mail unter graz@hoferleitinger.at.

AUS UNSERER FEDER

MAN KANN NICHT NICHT KOMMUNIZIEREN – UND HOFER LEITINGER STEUERBERATUNG KOMMUNIZIERT GERNE! VOR ALLEM MIT IHNEN! DIE KOMMUNIKATION MIT UNSEREN KLIENTEN IST UNS EIN ANLIEGEN. WIR KOMMUNIZIEREN UNTER ANDEREM ÜBER UNSER AMPULS, ÜBER DEN NEWSLETTER UND ÜBER SELBST ERSTELLTE FACHLITERATUR:



EINKOMMEN- UND UMSATZSTEUER IN DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

Das Nachschlagewerk für besondere Problemstellungen und Spezialvorschriften innerhalb der Einkommens- und Umsatzbesteuerung für L&F.

Autorin: Nadja Hubmann

ISBN: 978-3-7041-0654-4

2. Auflage, Mai 2016

Erschienen im dbv-Verlag (www.dbv.at)



DER FREIBERUFLER ALS UNTERNEHMER

Ein Leitfaden durch Marketing, Finanzierung, Recht und Steuern.

Autoren: Alexander Hofer, Sascha Gross, Peter Gerhard Lazar, Mario Sollhat

ISBN: 978-3-7041-0649-0

3. Auflage, Juni 2016

Erschienen im dbv-Verlag (www.dbv.at)



DER ARBEITSVERTRAG

Kompakte und verständliche Übersicht über die verschiedenen, einem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden Vertragstypen sowie über alle Mindestkriterien eines Dienstzettels bzw. Arbeitsvertrages.

Autorin: Jessica Ghahramani-Hofer

ISBN: 978-3-7041-0648-3

2. Auflage, März 2016

Erschienen im dbv-Verlag (www.dbv.at)

IMPRESSUM

Herausgeber

Hofer Leitinger Steuerberatung GmbH

Redaktion

Mag. Simone Wesiak

Mag. Alexander Hofer

Design

DI (FH) Nicole Huber, Bakk.

nicole.huber@hoferleitinger.at

Kontakt

simone.wesiak@hoferleitinger.at

www.hoferleitinger.at

druck

medienfabrik graz

Das Journal „AmPuls“ wird den Klienten von Hofer Leitinger Steuerberatung GmbH freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder juristischen Person ausgerichtet. Aufgrund der gebotenen Knappheit der Meldungen sollte niemand handeln, ohne sich geeignete fachliche Beratung eingeholt zu haben. Hofer Leitinger Steuerberatung GmbH kann daher keine Haftung übernehmen.

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter. Wir danken für Ihr Verständnis.



WERDE EIN GESICHT VON

**HOFER
LEITINGER**

www.hoferleitinger.at

DENKBAR MACHBAR

**HOFER LEITINGER
STEUERBERATUNG GMBH**

A Geidorfgürtel 20, 8010 Graz
T +43 316 386001 0
F +43 316 386001 64
E graz@hoferleitinger.at

A Hauptstraße 86, 8582 Rosental
T +43 3142 23160 0
F +43 3142 23160 110
E rosental@hoferleitinger.at

www.hoferleitinger.at