

INHALT

WIEN, AM 15.11.2006

- 1) VERLUSTVORTRAG FÜR EINNAHMEN- UND AUSGABENRECHNUNG
- 2) ANHEBUNG DER KLEINUNTERNEHMERGRENZE
- 3) KEINE VERMEIDUNG DER GEBÜHRENPFLICHT BEI ELEKTRONISCHEN VERTRÄGEN
- 4) DIE BEHANDLUNG VON ÜBERSTUNDENPAUSCHALEN
- 5) ERWEITERTE ANGABEN IM LAGEBERICHT
- 6) DIENSTLEISTUNGSSCHECK

VERLUSTVORTRAG FÜR EINNAHMEN- UND AUSGABENRECHNUNG

Im Rahmen des KMU-Förderungsgesetzes wurde auch eine neue Bestimmung bezügl. des **Verlustvortrages für Einnahmen- und Ausgabenrechnung** geschaffen. Ab dem Jahr 2007 sind grundsätzlich alle Verluste 3 Jahre vortragsfähig.

ANHEBUNG DER KLEINUNTERNEHMERGRENZE

Die Kleinunternehmergrenze wurde ab dem Jahr 2006 von bisher € 22.000,00 auf € 30.000,00 angehoben. Wer die **Kleinunternehmerregelung** für sich in Anspruch nimmt, ist von der Verpflichtung zur Rechnungsstellung und Abfuhr von Umsatzsteuer befreit. Zu beachten ist allerdings, dass auch kein Vorsteuerabzug zusteht. Um in den Genuss der Kleinunternehmerregelung zu gelangen, ist beim Finanzamt ein „**Regelbesteuerungsantrag**“ zu stellen, an den der Unternehmer 5 Jahre lang gebunden ist. In der Praxis hat die Kleinunternehmerregelung nur dann Sinn, wenn die Abnehmer des „Kleinunternehmers“ Endverbraucher sind, da bei Leistungserbringung an Unternehmer, diese sowieso vorsteuerabzugsberechtigt sind und die Umsatzsteuer für den Kleinunternehmer lediglich einen Durchlaufposten darstellt.

KEINE VERMEIDUNG DER GEBÜHRENPFLICHT BEI ELEKTRONISCHEN VERTRÄGEN

In letzter Zeit hat es wiederholte Versuche gegeben, der Gebührenschild dadurch zu entgehen, dass Verträge elektronisch errichtet werden. Damit ein derartiges Dokument auch wirklich beweiskräftig ist, muss es entsprechend gesichert werden; in der Praxis geschieht dies mit Hilfe einer „**elektronischen Signatur**“. Die Finanzverwaltung hat nunmehr ausdrücklich festgestellt, dass auch elektronisch signierte Verträge Rechtsgebühren auslösen, auch wenn sie nicht ausgedruckt werden.

DIE BEHANDLUNG VON ÜBERSTUNDENPAUSCHALEN

Immer mehr wird es üblich, „**Gesamtgehaltsvereinbarungen**“ zu treffen. In der Praxis werden derartige Dienstverträge auch als „**All inclusive**“ Verträge bezeichnet. Die Dienstgeber sind beim Abschluss derartiger Verträge überzeugt, sich einerseits Lohnsteuer und andererseits die lästige Überstundenaufzeichnung zu ersparen.

Wie ich jedoch immer wieder feststellen muss, werden die wesentlichen Voraussetzungen – die für ein Wirksamwerden einer derartigen Pauschalvereinbarung erforderlich sind – übersehen, nämlich

- in der Gesamtgehaltsvereinbarung muss schriftlich festgehalten werden, welche **Art von Überstunden** gemacht werden.
- die **Anzahl der Überstunden** ist genau auszuweisen.
- die Anzahl der Normalüberstunden und der qualifizierten Überstunden (Sonntag-, Feiertags-, und Nachtzuschläge) ist **konkret** und **zeitnah** aufzuzeichnen.

- bei qualifizierten Überstunden ist der **Tag** und die **konkrete Tagesstundenanzahl aufzuzeichnen**.
- ebenso ist bei qualifizierten Überstunden der zwingende betriebliche Grund, gerade an diesem Tag bestimmte Tätigkeit auszuüben, schriftlich festzuhalten.

Die Aufzeichnung für Normal-Überstunden ist nur dann nicht notwendig, wenn bisher mehr als 5 Überstunden erbracht und ausbezahlt wurden, die regelmäßige Leistung dieser Überstunden nachgewiesen wird und die Leistung nach wie vor glaubhaft gemacht wird.

ERWEITERTE ANGABEN IM LAGEBERICHT

Für mittelgroße und große Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Aktiengesellschaften, Personengesellschaften deren einzig vollhaftende Gesellschaft eine Kapitalgesellschaft ist (z.B. GesmbH & Co KG und Privatstiftungen), entsteht nunmehr die Verpflichtung zusätzliche Angaben in den Lagebericht aufzunehmen.

Diese zusätzlichen Angaben sind:

- umfassende Analyse des Geschäftsverlaufes einschließlich des Geschäftsergebnisses und der Lage des Unternehmens.
- Große Kapitalgesellschaften müssen auch nicht finanzielle Leistungsindikatoren z.B. Information über Umwelt und Arbeitnehmerbelange angeben.
- Bei der Verwendung von Finanzinstrumenten – sofern diese von wesentlicher Bedeutung sind – ist auf die Methoden, die zur Absicherung derartiger Geschäfte angewandt wurden, einzugehen.

Diese erweiterten Angaben gelten für alle Wirtschaftsjahre die nach dem 31. Dezember 2004 beginnen.

DIENSTLEISTUNGSSCHECK

Aufgrund zahlreicher Anfragen kann ich feststellen, dass bezüglich des Dienstleistungsschecks noch immer Unklarheit besteht.

Der Dienstleistungsscheck gilt seit dem 1. Jänner 2006 und ist ausschließlich bei **einfachen und haushaltstypischen Tätigkeiten** verwendbar. Darunter versteht man im Alltag das Aufräumen der Wohnung, Bügeln, einfache Gartenarbeit oder die Beaufsichtigung von Kindern. Tätigkeiten, die eine spezielle Ausbildung erfordern (z.B. Altenbetreuung, Krankenbetreuung, Kindererziehung) sind davon **nicht** erfasst. Die Beschäftigung darf nicht mehr als einen Monat dauern; in der Praxis werden hier neue Vereinbarungen von Woche zu Woche abgeschlossen. Das Entgelt darf die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von derzeit € 333,16 pro Monat nicht übersteigen.

Ferner bitte ich Sie zu beachten, dass bei der Ermittlung des Entgelts der Mindestlohn- tarif des **Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes** zu berücksichtigen ist. Gemäß diesem Gesetz erhält der Arbeitnehmer eine Sonderzahlung in Höhe von 25 % des Entgelts. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt dem Arbeitnehmer eine Urlaubersatzleistung in Höhe von 9,6 % des zustehenden Entgelts zur Abgeltung des – aliquot – erworbenen und noch nicht verbrauchten Urlaubes und einen Zuschlag von 25 % als Sonderzahlung. Werden von einem Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer beschäftigt und überschreitet das Entgelt die 1,5fache der Geringfügigkeitsgrenze, so muss er die Dienstgeberabgabe entrichten.

Der Arbeitnehmer muss ferner beachten, dass die Entlohnung mittels Dienstleistungsscheck mitunter die Kürzung einer allfälligen Arbeitslosenunterstützung mit sich bringt, nämlich dann, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird (die Kürzung des Arbeitslosenentgelts erfolgt für jene Tage, an denen die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird).

Pflichten für den Arbeitnehmer

- Die Dienstleistungsschecks sind monatlich an die zuständige Krankenkasse zu übermitteln.
- Der Arbeitnehmer ist – sofern er Arbeitslosenunterstützung bezieht – verpflichtet die Beschäftigung zu melden.
- Beträgt das Einkommen des Arbeitnehmers jährlich mehr als € 10.900,00 ist eine Arbeitnehmerveranlagung vorzunehmen.

Die Dienstleistungsschecks sind in Postämtern und Trafiken erhältlich.

Die Auszahlung des Entgelts erfolgt aufgrund der Übermittlung des Dienstleistungsschecks (durch den Arbeitnehmer an die Gebietskrankenkasse) direkt durch die Gebietskrankenkasse.