

INHALT

WIEN, 17. OKTOBER 2007

- 1) **ÄNDERUNG DES ARBEITSGESETZES AB 1.1.2008**
- 2) **LEHRSTELLENFÖRDERUNG**
- 3) **VORSICHT BEI DER BESCHÄFTIGUNG VON SUBUNTERNEHMERN**
- 4) **WEIHNACHTSGESCHENKE UND BETRIEBSVERANSTALTUNGEN STEUERFREI**
- 5) **VORSTEUER AUF MIETENTGELTE**
- 6) **VERBRAUCHERPREISINDEX**

1080 WIEN, LERCHENGASSE 18/PFEILGASSE 13

TEL: +43/1/408 00 16, FAX: +43/1/408 00 16 33

DVR: 0432938

Homepage: www.weinmar.at,

E-Mail: WT-WEINMAR@WEINMAR.AT

Diese Information ist urheberrechtlich geschützt. Weitergabe, Vervielfältigung, Druck – auch auszugsweise – nur mit ausdrücklicher, schriftlicher Genehmigung der Herausgeber, unter Angabe der Quelle, gestattet. Diese Informationen geben Ihnen nur einen allgemeinen Überblick über die behandelten Themenbereiche. Bitte holen Sie unbedingt fachlichen Rat bei unseren SachbearbeiterInnen ein.

ÄNDERUNG DES ARBEITSZEITGESETZES AB 1.1.2008

Ab 1. Jänner 2008 tritt eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes in Kraft.

Die wesentlichen Änderungen sind:

- Bei einer **4 Tagewoche** können 10 Stunden pro Tag Normalarbeitszeit (NAZ) durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden; in Betrieben in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann mit den einzelnen Dienstnehmern eine Einzelvereinbarung getroffen werden.
- Bei **Gleitzeit** können nun bei Einzel- bzw. Betriebsvereinbarung 10 Stunden Normalarbeitszeit (NAZ) vereinbart werden (bisher nur in Branchen, in denen dies der Kollektivvertrag vorsah)
- Im Falle von **Überstunden** besteht die Möglichkeit, Dienstnehmer 12 Stunden pro Tag und max. 60 Stunden pro Woche zu beschäftigen. Voraussetzung ist allerdings, dass ein Arzt die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit bescheinigen muss.
- Erleichterungen gibt es bei der **Schichtarbeit**
- **Mehrstunden** sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie noch im selben Quartal (oder einem anderen definierten 3 Monatszeitraum) durch Zeitausgleich abgegolten werden
- Eine unregelmäßige **saisonbedingte Arbeitszeit** kann im vorhinein vereinbart werden (z.B. im Einzelhandel zur Weihnachtszeit) und gilt nicht als Mehrarbeit
- Sieht der Kollektivvertrag **zuschlagsfreie Mehrarbeit** für Vollzeitbeschäftigte vor (z.B. im Handel im Ausmaß von 1,5 Stunden pro Woche) ist die aliquote Stundenanzahl auch bei Teilzeitbeschäftigten zuschlagsfrei.

LEHRSTELLENFÖRDERUNG



Das unter der Bezeichnung „**Blum-Bonus**“ bekannte Förderungsmodell für die Anstellung von Lehrlingen wurde bis Ende 2007 verlängert.

Ich darf die wesentlichen Bestimmungen dieser Förderung nochmals in Erinnerung rufen:

a) VORAUSSETZUNG

Voraussetzung ist die Schaffung einer zusätzlichen Lehrstelle. Die Anzahl der Lehrverhältnisse im Zeitraum zwischen 1. Juli 2007 und 31. Dezember 2007 muss größer sein als die Anzahl der betrieblichen Lehrstellen am 31. Dezember 2006.

Dieses Verhältnis muss auch noch 4 Monate nach Lehrbeginn bestehen bleiben, scheidet somit ein Lehrling unterjährig aus, muss die Stelle rechtzeitig nachbesetzt werden.

b) HÖHE DER AUSZAHLUNG

Die Förderung beträgt:

- | | | |
|-------------|---|-------------------|
| 1. Lehrjahr | ⇒ | €400,00 monatlich |
| 2. Lehrjahr | ⇒ | €200,00 monatlich |
| 3. Lehrjahr | ⇒ | €100,00 monatlich |

insgesamt €8.400,00 und wird im Nachhinein ausbezahlt.



c) FORMVORAUSSETZUNG

Formvoraussetzung ist ein Beratungsgespräch des Förderungswerbers beim AMS.

Weiters gibt es Sonderförderungen für Lehrlinge, für die entweder die erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird oder welche Behinderungen aufweisen oder einen sonderpädagogischen Förderbedarf bzw. keinen oder einen negativen Hauptschulabschluss haben.

Weiters besteht eine Lehrlingsprämie in Höhe von €1.000,00 jährlich, die vom Finanzamt ausbezahlt wird.

Sämtliche zuvor genannten Prämien sind von der Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer befreit.

VORSICHT BEI DER BESCHÄFTIGUNG VON SUBUNTERNEHMER

Im Baugewerbe ist es immer mehr üblich, Tätigkeiten an Subunternehmer zu vergeben. Die Gründe hierfür sind in der Praxis, dass der „Generalunternehmer“ nicht über die entsprechende Personalkapazität verfügt, oder dass Subunternehmer aufgrund von freien Arbeitskapazitäten bzw. geringem Lohnniveau die Leistung günstiger erbringen, als dies mit eigenen Arbeitskräften durchgeführt werden kann. In der Praxis werden derartige Subaufträge unter „Freunden“ vergeben, d.h. per Handschlag vereinbart und es wird davon ausgegangen, dass den Generalunternehmer keinerlei Haftung trifft und für den Generalunternehmer mit Bezahlung der Rechnung an den Subunternehmer alles abgetan ist.



leistung günstiger erbringen, als dies mit eigenen Arbeitskräften durchgeführt werden kann. In der Praxis werden derartige Subaufträge unter „Freunden“ vergeben, d.h. per Handschlag vereinbart und es wird davon ausgegangen, dass den Generalunternehmer keinerlei Haftung trifft und für den Generalunternehmer mit Bezahlung der Rechnung an den Subunternehmer alles abgetan ist.

Da es immer mehr „schwarze Schafe“ unter den Subunternehmern gibt, sind Subunternehmeraufträge verstärkt in das Visier der Finanzverwaltung, der Sozialversicherungsträger, aber auch der Arbeitnehmer-Interessensvertretungen geraten.



Ich empfehle daher bei Beschäftigung vom Subunternehmer folgende Bestimmungen zu beachten:

a) ZIVILRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Nicht nur aus Haftungsgründen, sondern auch zwecks steuerlicher Anerkennung der Rechnung des Subunternehmers, ist es zweckmäßig einen exakten **Werkvertrag** abzuschließen. Gegenstand dieses Vertrages muss auf jeden Fall sein:

- Beschreibung des Werkes
- Zeitpunkt der Leistungserbringung
- Ort der Leistungserbringung
- Verpflichtung des Subunternehmers, selbst Material und Werkzeug beizustellen
- Regelung der Mitarbeiteraufsicht, die der Subunternehmer für das Werk beschäftigt
- Genaue Beschreibung des Produktes bzw. der Dienstleistung bzw. des Zwischenergebnisses
- Gewährleistung und Haftung des Subunternehmers
- Zahlungsvereinbarung

In letzter Zeit häufen sich Fälle, wo – meist GesmbHs – als Subunternehmer auftreten und ehe noch das Werk abgerechnet und die Mitarbeiter entlohnt sind, die Geschäftsführer nicht mehr auffindbar sind. Der Firmensitz in solchen Fällen entpuppt sich meist als abgehauste Wohnung in einem Randbezirk. Grundsätzlich kann jeder – aufgrund des Publizitätsprinzips des Firmenbuches – davon ausgehen, dass das Unternehmen auf dem im Firmenbuch eingetragenen Ort seinen Firmensitz hat. Die Einholung eines Firmenbuchauszuges und Beiheftung zum Werkvertrag ist zumindest ein Indiz, dass der Generalunternehmer die Identität des Subunternehmers überprüft hat. Die Finanzverwaltung vertritt jedoch immer mehr die Ansicht, dass der Generalunternehmer eine erhöhte Mitwirkungspflicht bei derartigen Werkverträgen hat und die Identität des Subunternehmers überprüfen muss. Möglichkeiten des Nachweises der Identitätsprüfung sind einerseits, dass die Steuernummer sowie die UID-Nummer des Subunternehmers abgefragt werden und andererseits eine Ausweiskopie der Organe (Geschäftsführer) der Subunternehmer verlangt werden.

b) ARBEITSRECHTLICHE ASPEKTE

Arbeitsrechtlich kann die nicht exakte vertragliche Regelung dazu führen, dass die Dienstnehmer des Subunternehmers dem Generalunternehmer zugerechnet werden. In der Praxis bedeutet dies, dass der Generalunternehmer nicht nur für alle Abgaben im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis haftet, sondern – soferne der Subunternehmer die Arbeitslöhne nicht ausbezahlt – auch für diese herangezogen wird und über ihn Strafen (z.B. wegen Verstoß gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz) verhängt werden.

Der Verwaltungsgerichtshof hat kürzlich in einer Entscheidung festgestellt, dass eine Überlassung von Arbeitskräften (und kein Werkvertrag) vorliegt, wenn

- Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im **Betrieb des Werkbestellers** in Erfüllung von Werkverträgen erbringen.
- kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers **abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken.**
- die Arbeit nicht vorwiegend mit **Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten.**
- organisatorisch in den Betrieb des **Werkbestellers** eingegliedert sind und dessen **Dienst- und Fachaufsicht** unterstehen.
- der Werkunternehmer nicht für den **Erfolg der Werkleistung** haftet.

c) STEUERLICHE UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Steuerrechtlich bitte ich Sie zu beachten, dass im Rahmen der erhöhten Beweiskraft der Zahlungsfluss eine erhöhte Beweiskraft hat, den die Finanzverwaltung immer mehr bei solchen Geschäften abverlangt. Erfolgt die Bezahlung bar oder mittels Scheck, so ist die Beweiskraft äußerst gering. Zeckmäßig bei derartigen Leistungen ist es daher, dass die Bezahlung auf das Bankkonto des Subunternehmers erfolgt. Empfehlenswert ist es auch, dass bei Abschluss des Werkvertrages die Krankenkassenanmeldung, der vom Subunternehmer für die werkbeschäftigten Personen, in Kopie abverlangt und dem Werkvertrag beigelegt wird.

Für eventuelle Rückfragen im Zusammenhang mit dem Abschluss von Werkverträgen steht Ihnen meine Mitarbeiterin, Frau Manuela Banoza (Tel. 0/408 00 16 DW 16, E-Mail: banoza@weinmar.at) jederzeit gerne zur Verfügung.

WEIHNACHTSGESCHENKE UND BETRIEBS- VERANSTALTUNGEN STEUERFREI

Geschenke, die anlässlich von Betriebsveranstaltungen an die Dienstnehmer gegeben werden, sind bis max. €186,00 jährlich als **Sachzuwendung** sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei. Die Kosten für diverse Betriebsveranstaltungen (z.B. Weihnachtsfeier, Geburtstagsfeier) sind bis zu €365,00 pro Person jährlich steuer- und beitragsfrei. Werden die zuvor genannten Beträge überschritten, unterliegen sie sowohl der Sozialversicherung als auch der Lohnsteuer.



VORSTEUER AUF MIETENTGELTE

Seit 1. Jänner 2003 gelten strenge Formvorschriften für die Ausstellung von Rechnungen.

Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, dass bei laufend wiederkehrenden Zahlungen in gleicher Höhe der Vertrag in Verbindung mit den Zahlungsbelegen als Rechnung anerkannt und zum Vorsteuerabzug berechtigt ist. Derartiges ist, z.B. bei Mietverträgen üblich.

Voraussetzung für den Vorsteuerabzug ist, dass der Vertrag alle Merkmale einer Rechnung enthält; darunter fällt insbesondere die **Angabe der Umsatzsteuer-Identifikationsnummer**. Der unabhängige Finanzsenat hat kürzlich in einer Entscheidung den Vorsteuerabzug deshalb versagt, weil weder im Mietvertrag noch auf der Mietenvorschreibung die Umsatzsteuer-Identifikationsnummer angeführt war.

 **Tipp** 

Ich empfehle Ihnen Ihre Mietenvorschreibungen bezüglich dieses Formerfordernisses zu überprüfen.

VERBRAUCHERPREISINDEX

	Februar 2007	März 2007	April 2007	Mai 2007	Juni 2007
Großhandelspreisindex ohne MwSt.					
(1976 = 100)	164,0	164,3	166,1	166,1	166,7*
(1986 = 100)	123,2	123,4	124,7	124,7	125,2*
(1996 = 100)	118,2	118,4	1119,6	119,6	120,1*
(2000 = 100)	114,7	114,9	116,2	116,2	116,6*
(2005 = 100)	104,2	104,4	1105,5	105,5	105,9*
harmonisierter Verbraucher- preisindex					
(HVPI-KS 2005 = 100)	102,69	103,19	103,62	103,80**	103,80*
(HVPI 2005 = 100)	102,72	103,21	103,65	103,83**	103,82*
Verbraucherpreisindex 2005 (2005 = 100)	102,3	102,8	103,3	103,6	103,7*
Verbraucherpreisindex 2000 (2000 = 100)	113,1	113,7	114,2	114,6	114,7*
Verbraucherpreisindex 1996 (1996 = 100)	119,1	119,7	120,2	120,6	120,7*
Verbraucherpreisindex 1986 (1986 = 100)	155,7	156,5	157,2	157,7	157,8*
Verbraucherpreisindex 1976 (1976 = 100)	242,0	243,2	244,4	245,1	245,4*
Verbraucherpreisindex 1966 (1966 = 100) einschl. MwSt.	424,7	426,8	428,9	430,1	430,6*
Verbraucherpreisindex I (1958 = 100)	541,2	543,8	546,5	548,0	548,6*
Verbraucherpreisindex II (1958 = 100)	542,9	545,6	548,2	549,8	550,3*
Kleinhandelspreisindex (März 1938 = 100)	4.098,0	4.118,1	4.138,1	4.150,1	4.154,1*
Lebenshaltungskostenindex (1938 = 100)	4.038,7	4.058,4	4.078,2	4.090,0	4.094,0
(1945 = 100)	4.755,0	4.778,2	4.801,5	4.815,4	4.820,1
Arbeiter-Netto-Tariflöhne (April 1945 = 100)					
ohne Kinderbeihilfe	11.451,1	11.457,0	11.468,9	11.516,5	11.522,5
mit Kinderbeihilfe	13.550,9	13.558,0	13.572,1	13.628,4	13.635,4
Baukostenindex Wohnhaus- und Siedlungsbau Baumeisterarbeiten Gesamtbau	(2000 = 100)				
	125,3	125,5	126,4	128,2	128,2
	123,4	123,7	124,1	125,7	125,8

* Vorläufig

** Korrigiert