

# KLIENTEN magazin

für Steuer- und Wirtschaftsrecht



MM – DIE BUCHHALTUNG

Marion Maroscheck

Salcherstraße 70  
3100 St. Pölten

tel +43 664 257 00 00

fax +43 1 804 805 35 450

mail [marion@maroscheck.com](mailto:marion@maroscheck.com)web [www.die-buchhaltung.com](http://www.die-buchhaltung.com)

Das sollten Sie vor Unterzeichnung freier Dienstverträge beachten

## Fälligkeiten und Termine der wichtigsten Abgaben:

### 31. Jänner 2018

- Ende der Gültigkeit Vignette 2017
- ZM 12/2017 bzw 10–12/2017
- Übermittlung Honorare gem § 109a und § 109b EStG für 2017 (mittels Formular)

### 15. Februar 2018

- Umsatzsteuer 12/2017 bzw 10–12/2017
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer 1/2018
- Altlastenbeitrag 10–12/2017
- KESt, NoVA, Energieabgaben 12/2017
- Kraftfahrzeugsteuer 10–12/2017
- Kammerumlage 10–12/2017
- Grundsteuer, Bodenwertabgabe 1–3/2018
- Beiträge von luf Betrieben 1–3/2018
- Körperschaftsteuer-VZ 1–3/2018
- Einkommensteuer-VZ 1–3/2018
- Versicherungs-, Feuerschutzsteuer 12/2017
- Gebühren, GrESt, ImmoESt 12/2017
- Werbeabgabe 12/2017

### 28. Februar 2018

- ZM 1/2018
- elektron Übermittlung Lohnzettel 2017
- elektron Übermittlung Honorare gem §§ 109a und 109b EStG für 2017

### 15. März 2018

- Umsatzsteuer, Flugabgabe 1/2018
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer 2/2018
- KESt, NoVA, Energieabgaben 1/2018
- Versicherungs-, Feuerschutzsteuer 1/2018
- Gebühren, GrESt, ImmoESt 1/2018
- Werbeabgabe 1/2018

### 3. April 2018

- Jahreserklärung 2017 der Werbeabgabe und Kommunalsteuer (elektronisch)
- Stabilitätsabgabe Sonderzahlung 2018
- ZM 2/2018

## AUS DEM INHALT:

Der freie Dienstvertrag	1
Umsatzsteuer – Entscheidungen zu Jahresbeginn	3
Registrierkassen – Erstellung des Jahresbeleges	3
Auslaufen des Beschäftigungsbonus	4
Angleichung von Arbeitern und Angestellten – Arbeitsrechtspaket 2017	4
Wertangebote schaffen	6
Neues Jahr, neue Meldepflichten, neues Register!	7

Steuerrecht

## Der freie Dienstvertrag

Seit einiger Zeit machen die Gebietskrankenkassen im Verbund mit den Finanzämtern Jagd auf sogenannte atypische Beschäftigungsverhältnisse. Im Zuge von Lohnabgabenprüfungen werden Formen der Zusammenarbeit, die sich außerhalb von Dienstverhältnissen abspielen sehr kritisch durchleuchtet, und nicht selten kommt es zu Umqualifizierungen mit sehr kostspieligen Folgen für den Auftraggeber. In vielen Fällen wäre wahrscheinlich ein freier Dienstvertrag die richtige Rechtsform für die Zusammenarbeit. Nachfolgend soll dargestellt werden, was die Merkmale freier Dienstverträge sind, was sie von echten Dienstverhältnissen unterscheidet und wie sie steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu behandeln sind.

Ein sehr wesentliches Merkmal liefert bereits der Name dieser Beschäftigungsform. Die Bezeichnung als DIENSTVERHÄLTNIS stellt klar, dass der Auftrag- bzw Dienstnehmer in erster Linie seine Arbeitsleistung schuldet und nicht einen bestimmten Erfolg. Darin liegt eine wesentliche Unterscheidung zum Werkvertrag, bei dem die Erstellung eines konkreten Werkes vereinbart wird. Nicht die bloße Bemühung soll belohnt werden, sondern ausschließlich die Vollendung eines vereinbarten Werkes. Wird nicht

geliefert, wird auch nicht bezahlt. Der Dienstnehmer hingegen bekommt seine Bemühung, dh in der Regel seine Arbeitszeit bezahlt. Leistet er schlecht, hat er trotzdem Anspruch auf Entlohnung.

### Wo liegt nun der Unterschied zwischen echtem und freiem Dienstverhältnis?

Generell lässt sich sagen, dass freie Dienstnehmer wesentlich weniger persönlich und organisatorisch in das Unternehmen des Dienstgebers eingebun-

den sind. Dies äußert sich in erster Linie darin, dass ihnen in der Regel die Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit freisteht. Meist arbeiten freie Dienstnehmer im Homeoffice zu Zeiten, die sie selbst bestimmen. Sie sind daher organisatorisch nicht so in das Unternehmen eingegliedert wie echte Dienstnehmer. Dieser Umstand zeigt sich auch darin, dass die Weisungsgebundenheit, die ein zentrales Merkmal von Dienstverträgen darstellt, bei freien Dienstnehmern wesentlich weniger stark ausgeprägt ist als im echten Dienstverhältnis. Die enge persönliche Abhängigkeit des Dienstnehmers erscheint daher beim freien Dienstvertrag gelockert. Merkmal dafür ist auch, dass sich freie Dienstnehmer grundsätzlich vertreten lassen können. Zwar sollten die Aufträge grundsätzlich vom Vertragspartner persönlich erbracht werden, jedoch besteht die Möglichkeit, sich von geeigneten Personen vertreten zu lassen. Auch kann der freie Dienstnehmer Aufträge ablehnen, was bei einem echten Dienstnehmer einer Arbeitsverweigerung gleichkommt und einen Entlassungsgrund darstellen kann. Schließlich ist es auch nicht unüblich, dass sich freie Dienstnehmer einige Betriebsmittel (zB Laptop oder Mobiltelefon) selbst besorgen und nicht alles vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt bekommen.

Schon die Schilderung dieser Merkmale lässt erkennen, dass sich freie Dienstverhältnisse rechtlich nicht eindeutig einordnen lassen, da sie sich irgendwo in einem Zwischenbereich zwischen selbständiger und nichtselbständiger Arbeit bewegen. Und tatsächlich kommt es in arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht zu unterschiedlicher Behandlung. Während für die Sozialversicherung freier Dienstnehmer das ASVG zuständig ist, das solche Personen daher grundsätzlich wie Dienstnehmer behandelt, gelten sie im Arbeitsrecht und im Steuerrecht als selbständige Unternehmer.

### **Sozialversicherung**

Freie Dienstnehmer unterliegen der Pflichtversicherung nach dem ASVG. Wie bei echten Dienstnehmern auch, haben die Auftrag- bzw Dienstgeber die Dienstnehmerbeiträge einzubehalten und gemeinsam mit den Dienstgeberbeiträgen an die zuständige

Gebietskrankenkasse abzuführen. Die Beitragssätze betragen für den Dienstnehmer 17,62% und für den Dienstgeber 22,51%. Bemessungsgrundlage für die Beiträge ist das vom Dienstnehmer in Rechnung gestellte Entgelt (ohne Umsatzsteuer). Legt ein freier Dienstnehmer daher seinem Auftraggeber eine Rechnung für erbrachte Leistungen, wird er den Rechnungsbetrag nur abzüglich der einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge ausbezahlt bekommen.



### **Lohnnebenkosten**

Wie bei echten Dienstverhältnissen fallen auch für freie Dienstnehmer Lohnnebenkosten an. So sind vom abgerechneten Entgelt 3,9% Dienstgeberbeitrag an den Familienlastenausgleichsfonds, 3% Kommunalsteuer an die Gemeinde sowie ca 0,4% (Höhe hängt vom Bundesland ab) Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag an die Wirtschaftskammer zu bezahlen. Bei diesen Abgaben sind freie Dienstnehmer den echten vollkommen gleichgestellt.

### **Umsatz- und Einkommensteuer**

Im Bereich der Umsatz- und der Einkommensteuer werden freie Dienstnehmer hingegen wie Unternehmer behandelt. Sofern ein freier Dienstnehmer pro Kalenderjahr mehr als € 30.000,- (netto) in Rechnung stellt und somit die Kleinunternehmergrenze überschreitet, muss er daher wie jeder andere Unternehmer auch für seine Leistungen Umsatzsteuer in Rechnung stellen und regelmäßig Umsatzsteuervoranmeldungen abgeben. Im Bereich der Einkommensteuer erzielt ein freier Dienstnehmer betriebliche Einkünfte (aus selbständiger Arbeit

oder Gewerbebetrieb) und muss für die Entrichtung der Einkommensteuer selbst sorgen. Im Unterschied zum echten Dienstnehmer muss der Dienstgeber nämlich bei freien Dienstverhältnissen keine Lohnsteuer einbehalten und an das Finanzamt abführen. Das ausbezahlte Honorar ist daher kein echter Nettolohn. Zwar wurden die Sozialversicherungsbeiträge bereits einbehalten, nicht aber die Einkommensteuer. Jeder freie Dienstnehmer ist daher gut beraten, sich einen entsprechenden Teil des Zahlungsbetrages für die Bezahlung seiner Einkommensteuer zur Seite zu legen.

### **Arbeitsrecht**

Da der freie Dienstnehmer nicht der arbeitsrechtlichen Definition von Arbeitnehmern entspricht, sind die meisten arbeitsrechtlichen Bestimmungen auf derartige Dienstverhältnisse nicht anwendbar. Insbesondere fehlen Ansprüche auf Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und es sind die Kollektivverträge nicht anzuwenden. Dies hat zur Folge, dass es etwa keinen kollektivvertraglichen Mindestlohn gibt. Aber auch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld haben freie Dienstnehmer keinen Anspruch. Nur wenige Bereiche des Arbeitsrechts sind kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung auch auf freie Dienstverhältnisse anzuwenden. So sind auch freie Dienstnehmer etwa Mitglieder der Arbeiterkammer und genießen die Segnungen des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes.

Mit dem freien Dienstverhältnis existiert daher eine Rechtsform der Zusammenarbeit, die eine Mischung aus nichtselbständiger Arbeit und unternehmerischer Tätigkeit darstellt. Diese Zwitterstellung spiegelt sich in der unterschiedlichen Behandlung im Steuer-, im Sozialversicherungs- und im Arbeitsrecht wider. In vielen Fällen atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird das freie Dienstverhältnis aber die geeignetste Rechtsform darstellen, die zudem auch größere Rechtssicherheit als Werkverträge bietet. Da freie Dienstverhältnisse beitragsrechtlich (Sozialversicherung, Lohnnebenkosten) den echten Dienstverhältnissen nahezu gleichgestellt sind, ist die Motivation von Finanzämtern und Gebietskrankenkassen für etwaige Umqualifizierungen weitaus geringer. Außerdem erhält man durch die Nichtanwendbarkeit der mei-

sten arbeitsrechtlichen Bestimmungen für beide Seiten eine höhere Flexibilität in der Ausgestaltung der Zusammenarbeit.

## Umsatzsteuer – Entscheidungen zu Jahresbeginn

Unternehmer, die umsatzsteuerpflichtige Leistungen ausführen, sollten zu Beginn jedes Jahres kurz überlegen, ob Handlungsbedarf bezüglich der Zeiträume der Umsatzsteuervoranmeldung besteht, und ob eine allenfalls bestehende Regelbesteuerungsoption widerrufen werden soll.

### Zeitraum der Umsatzsteuervoranmeldung

Das Umsatzsteuergesetz kennt zwei verschiedene Voranmeldungszeiträume: den Kalendermonat und das Kalendervierteljahr. Welcher Zeitraum zur Anwendung kommt, bestimmt der Umsatz des jeweiligen Vorjahres. Lag der Vorjahresumsatz über € 100.000,--, sind zwingend monatliche Umsatzsteuervoranmeldungen abzugeben. Hat der Vorjahresumsatz jedoch den Wert von € 100.000,-- nicht überstiegen, so hat der Unternehmer die Wahl: Grundsätzlich gilt in diesem Fall das Quartal als Voranmeldungszeitraum. Allerdings hat er die Möglichkeit, freiwillig den Kalendermonat zu wählen. Dieses Wahlrecht wird dadurch ausgeübt, dass bis 15. März eine Voranmeldung für den Jänner abgegeben wird. Dann gilt der Monat für das gesamte Jahr als Voranmeldungszeitraum. Wird bis 15. März keine Voranmeldung abgegeben, so gilt automatisch das Quartal als gewählt.

Für Kleinunternehmer (Umsätze von maximal € 30.000,-- pro Jahr), die zur Regelbesteuerung optiert haben (siehe unten!) gibt es eine weitere Erleichterung zu beachten: Unter der Voraussetzung, dass solche Unternehmer ihre Umsatzsteuerzahllast pünktlich entrichten, sind sie von der Verpflichtung zur Abgabe einer Umsatzsteuervoranmeldung überhaupt befreit. Es reicht in diesen Fällen daher, die Zahllast zu berechnen und mit entsprechender Verrechnungsweisung auf dem Überweisungsbeleg pünktlich zu bezahlen.

### Tipp:

Überprüfen Sie Ihren Vorjahresumsatz! Haben Sie die Umsatzsteuer bislang quartalsweise bezahlt und überstieg Ihr Umsatz im Jahr 2017 die € 100.000-Grenze, müssen Sie ab 2018 monatliche Voranmeldungen abgeben. Die erste UVA (Jänner 2018) ist dann bis 15. März 2018 fällig. Im umgekehrten Fall (bisher monatliche UVA, Umsatz 2017 aber unter € 100.000,--) können Sie 2018 zwischen monatlicher und quartalsweiser Meldung wählen.

### Widerruf Regelbesteuerungsoption

Unternehmer mit Umsätzen von nicht mehr als € 30.000,-- im Kalenderjahr gelten aufgrund des Umsatzsteuergesetzes als Kleinunternehmer und sind nicht verpflichtet, Umsatzsteuer in Rechnung zu stellen und abzuführen. Allerdings besteht die gesetzliche Möglichkeit, auf diese Steuerbefreiung zu verzichten. Erklärt ein Unternehmer diesen Verzicht (= Regelbesteuerungsoption), muss er wie jeder andere Unternehmer auch seinen Kunden Umsatzsteuer verrechnen und darf im Gegenzug Vorsteuern in Abzug bringen.

Diese Option hat aber einen großen Nachteil: Sie bindet den Unternehmer für fünf Kalenderjahre und endet nach Ablauf dieser fünf Jahre nicht automatisch. Um die Regelbesteuerungsoption wieder loszuwerden, muss der Unternehmer seine seinerzeitige Erklärung gegenüber dem Finanzamt widerrufen. Und für diesen Widerruf gilt eine strenge Frist: Nur wenn der Widerruf bis Ende Jänner erklärt wird, entfaltet er seine Wirkung noch für

das jeweilige Jahr. Wer den Jänner verpasst, muss dann ein ganzes weiteres Jahr Umsatzsteuer abführen.

### Tipp:

Sind Sie Kleinunternehmer und haben Sie zur Regelbesteuerung optiert, prüfen Sie nach Ablauf von fünf Jahren regelmäßig zu Jahresbeginn, ob Sie einen Widerruf erklären wollen!

## Registrierkassen – Erstellung des Jahresbeleges

Die seit dem Vorjahr verbindliche elektronische Sicherheitseinrichtung bei Registrierkassen hat Unternehmern nicht nur zeitlichen Umstellungsaufwand und Kosten verursacht, sondern bringt auch regelmäßige Meldeverpflichtungen mit sich. Anlässlich des Jahreswechsels soll daher an die Erstellung des Jahresbeleges erinnert werden.

Der Gesetzgeber schreibt vor, dass seit 1. April 2017 Registrierkassen durch eine technische Sicherheitseinrichtung gegen Manipulation geschützt werden



müssen. Zu diesem Zweck wird – neben anderen Merkmalen – auf jedem Kassenbeleg eine elektronische Signatur angedruckt und der Gesamtumsatz in verschlüsselter Form mitgezählt. Auf diese Weise soll es unmöglich gemacht werden, Umsätze nachträglich hinzuzufügen oder zu entfernen.

Um die Einhaltung der Sicherheitsmaßnahmen sicherzustellen, trifft jeden Kassenbesitzer die Verpflichtung, am Jahresende einen Jahresbeleg zu erstellen und den Manipulationsschutz zu überprüfen. Dazu ist in zwei Schritten vorzugehen:

### 1. Schritt:

Zum Stichtag 31. Dezember ist ein Jahresbeleg zu erstellen. Dieser Jahresbeleg ist ident mit dem Monatsbeleg für Dezember. Wie beim Startbeleg handelt es sich auch beim Monatsbeleg Dezember (= Jahresbeleg) um einen Nullbeleg, der durch Eingabe des Wertes NULL erstellt werden kann. Dieser Jahresbeleg ist – wie alle anderen Belege auch – sieben Jahre lang aufzubewahren. Sollte der Beleg mit Thermopapier erstellt worden sein, empfiehlt es sich jedenfalls, ihn auf Normalpapier zu kopieren, damit er auch während der gesamten Aufbewahrungsfrist hindurch lesbar bleibt.

### 2. Schritt:

Ist der Jahresbeleg erstellt, muss dann noch der Manipulationsschutz überprüft werden. Dazu ist der auf dem Beleg aufgedruckte QR-Code mittels der Belegcheck-App des Finanzministeriums einzuscannen und der Authentifizierungscode, der über FinanzOnline erhältlich ist, einzugeben. Ist der Beleg in Ordnung, erhält man sofort eine positive Bestätigung und die Übermittlung von Beleg und Prüfergebnis wird in FinanzOnline mit OK angezeigt. Ist das Prüfergebnis negativ, sollte man sich mit Unterstützung des Kassenanbieters rasch auf Fehlersuche begeben. Denn: Die Überprüfung des Jahresbeleges muss bis 15. Februar des Folgejahres stattfinden.

### Tipp:

Einfacher geht es mit Kassen, die internetfähig sind. Über das sogenannte Registrierkassen-Webservice können derartige Kassen den Jahresbeleg direkt an FinanzOnline übermitteln und die Überprüfung des Manipulationsschutzes selbständig vornehmen.

## Aktueller Hinweis – Auslaufen des Beschäftigungsbonus

Zur Belebung des Arbeitsmarktes und Absenkung der Arbeitslosenrate wurde im Vorjahr ein Beschäftigungsbonus eingeführt, der Unternehmer belohnen sollte, die zusätzliche Arbeitskräfte in ihrem Betrieb beschäftigen. Als eine der ersten Maßnahmen der neuen Bundesregierung wurde bereits am 30. Dezember 2017 das Auslaufen dieser Förderung beschlossen. Anträge auf Gewährung des Beschäftigungsbonus können daher **nur mehr bis 31. Jänner 2018** bei der Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft (AWS), die die Förderung abwickelt, gestellt werden.

Nähere Informationen finden sich unter [www.beschaefigungsbonus.at](http://www.beschaefigungsbonus.at).

austria  
wirtschafts  
service 

### Sozial- und Arbeitsrecht

## Angleichung von Arbeitern und Angestellten – Arbeitsrechtspaket 2017

Am 12. Oktober 2017 wurde im Nationalrat die weitgehende arbeitsrechtliche Angleichung von Angestellten und Arbeitern beschlossen und am 13. November 2017 im Bundesgesetzblatt kundgemacht (BGBl I 153/2017).

Wesentliche Änderungen ergeben sich aufgrund dieser Neuregelung im Bereich der Entgeltfortzahlung, der Kündigungsfristen sowie der Dienstverhinderungsgründe.

### 1. Entgeltfortzahlung

Im Bereich der Entgeltfortzahlung werden Regelungen betreffend der Arbeiter in das Angestelltengesetz übernommen.

Somit wird für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ein gesonderter Entgeltfortzahlungsanspruch festgelegt, welcher von anderen Zeiten einer Dienstverhinderung unabhängig ist. Demnach steht bei Arbeitsunfällen bzw Berufskrankheiten ein Fortzahlungsanspruch im Ausmaß von acht Wochen zu, welcher sich auf die Dauer von zehn Wochen erhöht, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen fünfzehn Jahre gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die grundsätzliche achtwöchige Fortzahlungsdauer noch nicht ausgeschöpft ist.

Für normale Dienstverhinderungen beträgt der Entgeltfortzahlungsanspruch sechs Wochen. Während nach der alten Rechtslage sich der Anspruch erst nach einer Dienstzeit von fünf Jahren auf acht Wochen erhöht, wurde nunmehr festgelegt, dass bereits ab einer einjährigen Dienstzeit der erhöhte Anspruch von acht Wochen zusteht.

Die mitunter komplizierte Regelung betreffend Erst- und Wiedererkrankung wurde bei den Angestellten gestrichen, sodass die Entgeltfortzahlungsansprüche bei Krankheit (Unglücksfall) wie bei Arbeitern je Arbeitsjahr zustehen.

Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet.

Das Angestelltengesetz sieht diesbezüglich spezielle Möglichkeiten für die Anspruchsberechnung im Umstellungszeitpunkt vor.

Es ist ein Umstellungszeitraum zu definieren (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des folgenden Kalenderjahres) in welchem die Ansprüche gesondert berechnet werden. Jedenfalls müssen für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung, abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung gewährt wurde, zustehen.

Für neu Eintretende Angestellte ist zu prüfen, ob sie zum Umstellungsstichtag eine Dienstzeit von mehr oder weniger als sechs Monaten aufweisen. In jenen Fällen, in denen die Dienstzeit mehr als sechs Monate beträgt, ist jedenfalls der volle Anspruch zu gewähren.

Besteht keine kollektivvertragliche Regelung bzw kann eine Betriebsvereinbarung mangels Betriebsrat nicht abgeschlossen werden, so ist bei vertraglichen Umstellungen immer der volle ungekürzte Anspruch für den Umstellungszeitraum zu gewähren.

Die Rechtsfolgen einer Kündigung im Krankenstand wurden auch auf einvernehmliche Lösungen ausgeweitet. Wird nunmehr während eines Krankenstandes oder im Hinblick auf einen solchen (etwa bei einer zu erwartenden Operation) das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im gesetzlichen Ausmaß weiter bestehen, wenn gleich das Dienstverhältnis früher endet. Die neue Rechtslage betreffend die Entgeltfortzahlung gilt grundsätzlich ab 1. Juli 2018 und betrifft Arbeitsjahre, die ab diesem Zeitpunkt neu zu laufen beginnen.

Sehen lohngestaltende Vorschriften (Kollektivverträge) eine günstigere Wiedererkrankungsregelung vor, so bleibt die alte gesetzliche Regelung aufrecht, bis die Kollektivvertragsparteien eine Neuregelung des Kollektivvertrages erlassen.

Für Arbeiter wird korrespondierend ebenso festgelegt, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch bereits nach einer Dienstzeit von einem Jahr auf acht Wochen erhöht wird.

Weiters wurde auch für Arbeiter festgelegt, dass bei einvernehmlichen Lösungen während eines Krankenstandes die Entgeltfortzahlungsansprüche auch dann ausgesteuert werden müssen, wenn das Dienstverhältnis früher endet.

## 2. Kündigungsbestimmungen

Bei Angestellten kamen die speziellen Kündigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes nur dann zur Anwendung, wenn eine bestimmte Mindest-

beschäftigung vorlag. Bezogen auf eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden musste sohin zumindest eine Wochenarbeitszeit von acht Wochenstunden vereinbart sein, um zur Anwendung der Kündigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes zu gelangen.

Dieses Mindestbeschäftigungsausmaß ist nunmehr entfallen, sodass die Kündigungsbestimmungen auf sämtliche Dienstverhältnisse – unabhängig vom Beschäftigungsausmaß – anzuwenden sind.

Diese Neuregelung gilt bereits für Kündigungen, die nach dem 31. Dezember 2017 ausgesprochen werden.

Für Arbeiter wurden die Kündigungsbestimmungen gänzlich neu überarbeitet und die Bestimmungen des Angestelltengesetzes übernommen.

Demnach kann mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres (Quartal) durch vorangegangene Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei Monate, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier Monate und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter diese Zeitspannen herabgesetzt werden, jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endet.



Die Dienstnehmer können mangels günstigerer Vereinbarung ihr Dienstverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats und unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.

Für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, können die Kollektivverträge von diesen Bestimmungen auch abweichende Regelungen vorsehen.

Die Neuregelung betreffend Kündigungsfristen für Arbeiter treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft und sind auf Beendigungen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden. Mit diesem Zeitpunkt treten auch die entsprechenden Bestimmungen im ABGB sowie der Gewerbeordnung 1859 außer Kraft.

### 3. Dienstverhinderungsgründe Arbeiter

Mit 1. Juli 2018 können Kollektivverträge keine Verschlechterungen mehr

durch taxative Aufzählung der Dienstverhinderungsgründe regeln.

Ab diesem Zeitpunkt entspricht die Rechtslage für sonstige wichtige die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe, die ihm an der Erbringung der Dienstleistung hindern, jener der Angestellten.

### 4. Zusammenfassung

Wie dargestellt, bezieht sich die Angleichung der Angestellten und Arbeiter im Wesentlichen auf die Bereiche der Entgeltfortzahlung und Kündigungen. Währenddessen die Kündigungsvorschriften der Angestellten auf die Arbeiter ausgedehnt wurden, wurde bei der Entgeltfortzahlung der umgekehrte Weg gewählt und wurde die Arbeiterrechtslage nunmehr auch auf die Angestellten überführt.

Die Neuregelungen betreffend die Entgeltfortzahlung sind bereits im heurigen Jahr zu beachten, währenddessen die Kündigungsbestimmungen erst mit 2021 schlagend werden.

Dessen ungeachtet empfiehlt es sich bereits jetzt in den Arbeiter-Verträgen

jedenfalls entsprechende Kündigungsklauseln aufzunehmen, nach welchen es einem Arbeitgeber möglich ist, das Dienstverhältnis zu jedem Fünfzehnten und Monatsletzten zu kündigen.

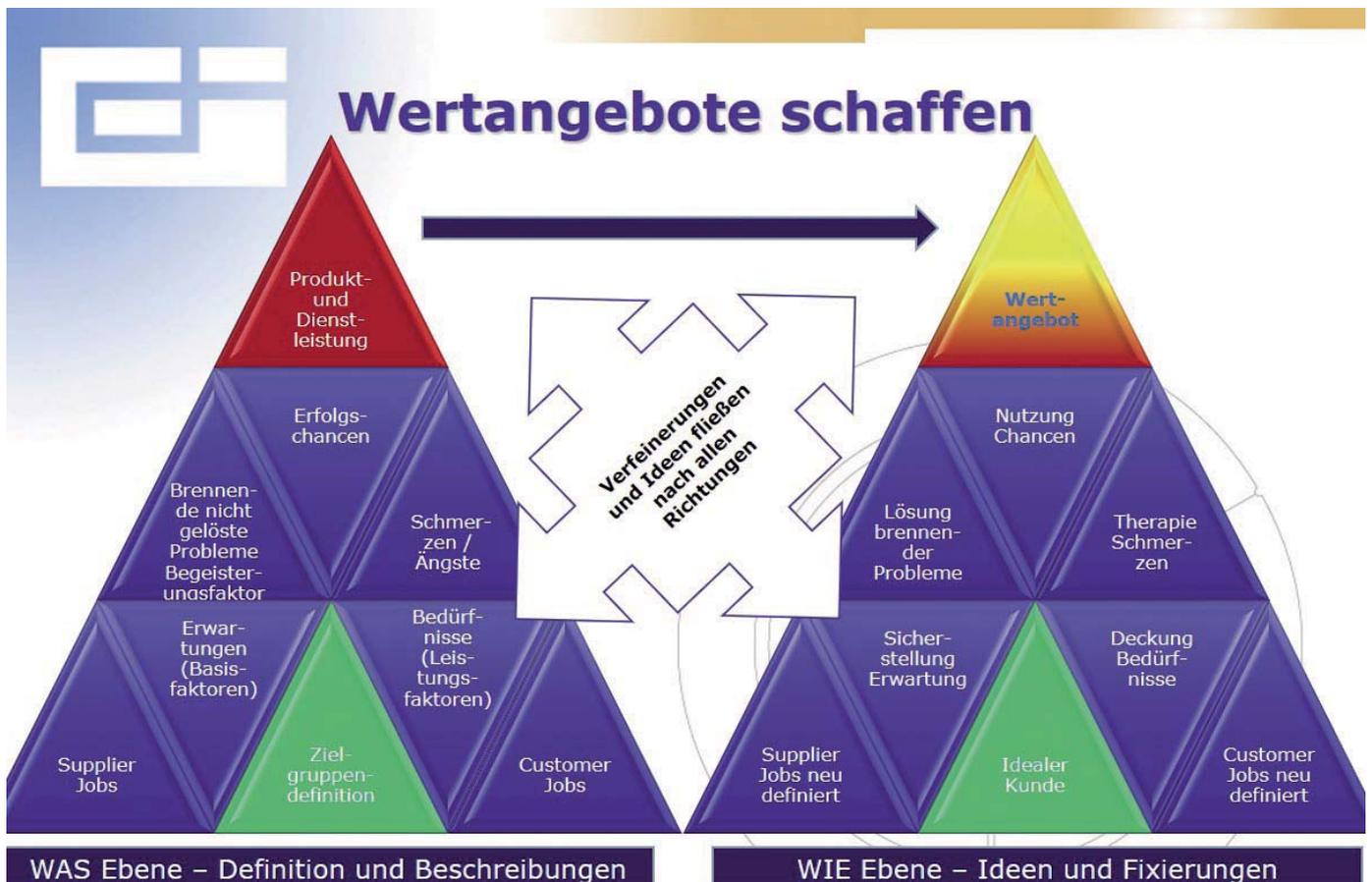
Bei gänzlichem Fehlen vertraglicher Regelungen über Kündigungstermine wird mit 1. Jänner 2021 eine Kündigung nur zum jeweiligen Quartal möglich sein, sofern kollektivvertraglich nichts anderes vorgesehen ist.

 Finanzen und Betriebswirtschaft

## Wertangebote schaffen

### Der Prozess zur Spezifizierung des Angebotes von Innovationen

Innovationen werden erst dann am Markt erfolgreich, wenn sie den Nutzen stiften, den der Kunde bereit ist, zu kaufen. Bei völlig neuen Produkten mit neuen Nutzenstiftungsfähigkeiten gibt es womöglich noch keinen Be-



darf, da die potenziellen Kunden noch nicht wissen, dass sie das Produkt benötigen. Aber letzten Endes müssen für den Innovationserfolg die möglichen Produktmerkmale mit den geforderten und noch nicht geforderten Kundennutzen perfekt in Einklang gebracht werden, damit ein Bedarf entstehen kann. Man spricht von einem „Wertangebot“, wenn neue Produkte oder innovative Dienstleistungen entwickelt werden, die eine hohe Passgenauigkeit zwischen angebotenen und nachgefragten Nutzen erreichen.

Der folgende Prozess (am besten im Rahmen von Workshops) beschreibt die strukturierte Erzeugung von Wertangeboten: Am Anfang einer Innovation steht meist eine neue Produkt- bzw. Dienstleistungsidee oder ein Produkt mit neuen Eigenschaften. Im ersten Schritt sollte man sich vor Augen halten, für welche Zielgruppen das neue Produkt bzw. die innovative Dienstleistung am besten geeignet ist. Aus den vielen möglichen Zielgruppen kristallisiert man die ideale Zielgruppe heraus. Die ideale Zielgruppe wird jene sein, welche vordergründig die größten Erfolgschancen bietet, dh das Produkt am besten nachfragt, aber auch jene, mit der das Unternehmen am besten umgehen kann, da zB die Zugänge zu diesem Markt optimal sind und der Kunde attraktiv ist und zwar aufgrund von Merkmalen wie Kundenwachstum, gleiche Werthaltungen, berechenbares Kaufverhalten etc.

Hat man die erste ideale Zielgruppe erfolgreich erschlossen, kann man sich auf weitere Zielgruppen stürzen. Der Erfolg liegt meist in der anfangs starken Fokussierung auf wenige Kundenschichten und hierbei insbesondere auf die idealen Kunden.

In Bezug zur Zielgruppe steht die derzeitige Ausgestaltung bzw. die mögliche Ausgestaltung des Produktes bzw. der Dienstleistung.

Man arbeitet im Rahmen eines Workshops wechselseitig immer zuerst die WAS-Ebene durch und dann die WIE-Ebene. Die WAS-Ebene ist beschreibend und die WIE-Ebene kreativ und lösungsorientiert. Dh in der WAS-Ebene wird einerseits der ideale Kunde (wie Kundenart, Kundenherkunft, Kundenverhalten etc) definiert und andererseits werden die möglichen oder derzeit vorhandenen Produktmerkmale beschrieben. Dann

folgt die WIE-Runde. Hierbei werden einerseits Ideen zur zielgenaueren Definition der idealen Kunden und andererseits Ideen zur besseren Treffsicherheit der Produktmerkmale gesucht. Auf der WAS-Ebene wird somit definiert, welche Funktionen und Merkmale das Produkt derzeit aufweist und auf der WIE-Ebene wird herausgearbeitet, welche Produktmerkmale nötig sind und ausgestaltet werden müssen, um die ideale Zielgruppe zu begeistern.

Darüber hinaus arbeitet man noch folgende Fragen sowohl auf der WAS- als auch auf der WIE-Ebene durch (siehe auch die dazu passenden Felder in der Abbildung):

- Was haben die Lieferanten an der Nutzenstiftungsfähigkeit des Produktes bzw. der innovativen Dienstleistung beizutragen? (Anmerkung: Hier sollte man kreativ sein, denn, was vielleicht ursprünglich als eigene Tätigkeit des eigenen Unternehmens gedacht war, kann vielleicht ein effizienterer Lieferant besser machen oder eine bisherige Leistung der Lieferanten wird nun nutzbringender selbst übernommen.)
- Was haben die Kunden am Erfolg des Wertangebots mitzutragen?
- Was sind Erwartungen, die K.O.-Kriterien wären, wenn das Wertangebot diese nicht leisten könnte?
- Was sind darüber hinaus Bedürfnisse, die der potenzielle ideale Kunde aktiv fordert?
- Was sind derzeit dem Kunden unter den Fingernägeln brennende Probleme, die noch keiner löst, die das Wertangebot aber als Nutzen bereithält?  
Auf Basis der Beantwortung dieser Frage entsteht Differenzierung. Womöglich muss man hier daher nochmals in die Entwicklung des Produktes gehen und ein paar für den Kunden offensichtlich relevante Probleme technisch bzw. organisatorisch lösen.
- Welche Schmerzen und Ängste hat die ideale Zielgruppe, die durch das Produkt möglichst gut beseitigt werden können?
- Gibt es Erfolgschancen, die andere nicht erkannt haben und die das Produkt bzw. die Dienstleistung perfekt nutzen könnten?

Es handelt sich um keinen linearen Prozess. Im Rahmen des Workshops kommen sowohl neue Definitionen und Beschreibungen für alle Felder laufend hinzu als auch auf der anderen Seite neu auftauchende Ideen. Erst ganz am Ende des Prozesses trifft man eine kraftvolle Entscheidung, um zu fixieren, welches Wertangebot für welche Zielgruppe geschaffen wird.

Am Ende des Workshops hat man somit ein klares Bild, welche Zielgruppe ideal ist und mit welchen Merkmalen und Lösungen das Wertangebot auszugestaltet ist, damit es sich wie die sprichwörtlich „warmen Semmeln“ verkauft.



## Neues Jahr, neue Meldepflichten, neues Register!

- Am 15.1.2018 ist das „Wirtschaftliche Eigentümer Registergesetz“ (WiEReG) in Kraft getreten. Das WiEReG basiert auf der 4. Geldwäschere-Richtlinie und soll Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Abgabenhinterziehung verhindern und die Transparenz bei der Offenlegung der hinter Gesellschaften und Vermögensmassen stehenden Personen erhöhen.

Bis spätestens 1.6.2018 haben Gesellschaften und juristische Personen mit Sitz in Österreich sowie Trusts bzw. trustähnliche Strukturen mit inländischer Verwaltung – oder deren Wirtschaftstreuhänder oder Rechtsanwälte – ihre wirtschaftlichen Eigentümer bekannt zu geben und die Aktualität deren Daten jährlich zu prüfen. Name, Nummer und Art des amtlichen Lichtbildausweises, Geburtsdaten, Staatsangehörigkeit, Wohnsitz sowie Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses sind in einem Register zu erfassen, welches von einer beim Bundesminister für Finanzen geführten Registerbehörde geführt wird. Der Zugang erfolgt über das Unternehmensserviceportal. Aus Gründen des Datenschutzes ist das Register – anders als etwa das Grundbuch – nicht öffentlich einzusehen. Daten, welche bereits

im Firmenbuch, im Vereinsregister und im Ergänzungsregister hinsichtlich einer OG, KG, GmbH, AG, eines Vereins oder Erwerbs- sowie Wirtschafts-genossenschaften erfasst sind, werden automatisch in dieses Register übernommen. Bei Neugründungen hat die Meldung im Register binnen vier Wochen nach Eintragung in das Firmenbuch oder das Vereinsregister zu erfolgen. Wenn ausschließlich natürliche Personen als wirtschaftliche Eigentümer eines Rechtsträgers fungieren und diese bereits im Firmenbuch, im Vereinsregister oder im Ergänzungsregister erfasst sind, so besteht keine Meldepflicht. Die Unterlassung der Meldung oder eine Meldung unrichtiger Daten wird mit Geldstrafen bis zu € 200.000,-- geahndet. Die Strafe für eine unbefugte Einsichtnahme in das Register beträgt bis zu € 10.000,--.

Personen mit berechtigtem Interesse und alle zur Geldwäsche- und Terroris-musprüfung Verpflichteten haben das Recht auf Einsichtnahme in das Register.

Für die im Register erfassten Rechtsträger besteht das Recht unentgeltlich in alle sie betreffenden im Register erfassten Daten Einsicht zu nehmen oder gegen Kostenersatz einen Auszug anzufordern, in welchem zusätzliche Daten ersichtlich sind.



Bei der Definition des wirtschaftlichen Eigentümers stellt das WiEReG auf das Eigentum und die Kontrollmöglichkeit einer Person ab und normiert sehr detaillierte Regelungen dazu:

Beim direkten wirtschaftlichen Eigentümer etwa sind es natürliche Personen, in deren Eigentum oder unter deren Kontrolle ein Rechtsträger agiert. In diesem Falle hält der „wirtschaftliche Eigentümer“ mehr als 25% der Aktien oder ist mit mehr als 25% beteiligt, er hält ausreichend Stimmrechte oder hat die Kontrolle über die Geschäftsführung inne.

Beim indirekten wirtschaftlichen Eigentümer wird auf die Kontrollmöglichkeit durch Beteiligungen von mehr als 50% abgestellt. Kann ein wirtschaftlicher Eigentümer nicht ermittelt werden, so werden die Mitglieder der obersten Führungsebene (Mitglieder des Vorstands, Geschäftsführer etc) als die wirtschaftlichen Eigentümer angesehen. Für wirtschaftliche Eigentümer von Privatstiftungen und Trusts normiert das WiE-

ReG eigene Regelungen.

Informationen zum Register und zum Gesetz selbst finden Sie unter <https://www.bmf.gv.at/finanzmarkt/WiEReG.html>

### Wichtige Werte aus dem Steuer- und Sozialversicherungsrecht

<b>Bausparprämie 2018</b>	1,50%	<b>Sozialversicherung</b>		<b>Alleinverdienerabsetzbetrag</b>	
2017	1,50%	<b>HöchstbeitragsGL 2018</b>		ohne Kind	–
<b>Pensionsvorsorgeprämie 2018</b>	4,25%	– für Dienstnehmer (14x pa)	€ 5.130,--	mit einem Kind	€ 494,--
2017	4,25%	– für Selbstständige (12x pa)	€ 5.985,--	mit zwei Kindern	€ 669,--
<b>Zinssätze (seit 16.3.2016)</b>		<b>HöchstbeitragsGL 2017</b>		für jedes weitere Kind zusätzlich	€ 220,--
Basiszinssatz (pa)	– 0,62%	– für Dienstnehmer (14x pa)	€ 4.980,--	Einkunftsgrenze (Ehe-)Partner	€ 6.000,--
Stundungszinsen (pa)	3,88%	– für Selbstständige (12x pa)	€ 5.810,--	<b>Erhöhter Pensionistenabsetzbetrag</b>	
Aussetzungszinsen (pa)	1,38%	<b>Geringfügigkeitsgrenze 2018</b>		(Ersatz für AVAB ohne Kinder)	€ 764,--
Anspruchszinsen (pa)	1,38%	pro Monat	€ 438,05	Einkunftsgrenze	
<b>Zinsersparnis Arbeitgeberdarlehen</b>		täglich entfällt seit 2017		– für Antragsteller	€ 19.930,--
2018	0,50% pa	<b>Geringfügigkeitsgrenze 2017</b>		– für (Ehe-)Partner	€ 2.200,--
2017	1,00% pa	pro Monat	€ 425,70	<b>Pendlerpauschale</b>	
<b>Veranlagungsfreibetrag</b>	€ 730,--	<b>Grenzwert Dienstgeberabgabe</b>		„klein“ 2 – 20 km	–
<b>Umsatzsteuer</b>		2018/monatlich	€ 657,08	20 – 40 km	€ 696,--
Kleinunternehmergrenze,		2017/monatlich	€ 638,55	40 – 60 km	€ 1.356,--
Jahresumsatz von	€ 30.000,--	<b>Diäten Inland (brutto inkl 10% USt)</b>		über 60 km	€ 2.016,--
Kleinstbetragsrechnung (brutto)		Tagesdiät	€ 26,40	„groß“ 2 – 20 km	€ 372,--
seit 1.3.2014	€ 400,--	Nachtdiät	€ 15,--	20 – 40 km	€ 1.476,--
<b>Auflösungsabgabe 2018</b>	€ 128,--	<b>Kosten e-card 2018</b>	€ 11,35	40 – 60 km	€ 2.568,--
2017	€ 124,--			über 60 km	€ 3.672,--
				<b>Pendlereuro pro km</b>	€ 2,--

**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:** 25.1.2018; **nächste Ausgabe:** 12.4.2018