

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.comweb www.die-buchhaltung.com

Wer Einkommen erwirtschaftet, darf Steuern berechnen

Fälligkeiten und Termine der wichtigsten Abgaben:

16. September 2019

- Umsatzsteuer, Flugabgabe 7/2019
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer 8/2019
- KESt, NoVA, Energieabgaben 7/2019
- Versicherungssteuer 7/2019
- Feuerschutzsteuer, Werbeabgabe 7/2019
- Geb, GrESt, ImmoESt 7/2019

30. September 2019

- Steirische Tourismusabgabe 2019
- Frist für Herabsetzungsantrag Einkommen- und Körperschaftsteuer-VZ 2019
- Arbeitnehmerveranlagung 2018 (Pflichtveranlagung)
- ZM 8/2019
- KESt Zinsen aus Geldeinl. Rest 2018
- Abschlagszahlung ESt/KSt 2018

15. Oktober 2019

- Umsatzsteuer, Flugabgabe 8/2019
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer 9/2019
- KESt, NoVA, Energieabgaben 8/2019
- Versicherungs-, Feuerschutzsteuer 8/2019
- Fremdenverkehrsabgabe 7–9/2019
- Gebühren, GrESt, ImmoESt 8/2019
- Werbeabgabe 8/2019

21. Oktober 2019

- USt für MOSS 7-9/2019

31. Oktober 2019

- ZM 9/2019 bzw 7–9/2019
- Stabilitätsabgabe 10–12/2019 und Jahreserklärung 2019

15. November 2019

- Umsatzsteuer 9/2019 bzw 7–9/2019
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer 10/2019
- Altlastenbeitrag 7–9/2019
- KESt, NoVA, ImmoESt 9/2019
- Versicherungs-, Feuerschutzsteuer 9/2019
- Kraftfahrzeugsteuer 7–9/2019
- Kammerumlage 7–9/2019
- Energieabgaben, Flugabgabe 9/2019
- Grundsteuer 10–12/2019
- Gebühren, GrESt, Werbeabgabe 9/2019
- Bodenwertabgabe 10–12/2019
- Abgabe v luf Betrieben 10–12/2019
- Körperschaftsteuer-VZ 10–12/2019
- Einkommensteuer-VZ 10–12/2019

AUS DEM INHALT:

Die Einkommensteuer-Vorauszahlung . . .	1
Pauschalierungen im Einkommensteuerrecht	3
Betriebliche Übung im Arbeitsrecht	4
Unternehmensstrategien entwickeln	6
Achtung bei der Formulierung von Gesellschaftsverträgen!	7

Steuerrecht

Die Einkommensteuer-Vorauszahlung

• Sie begleiten jeden Unternehmer sein Unternehmerleben lang und sorgen vier Mal im Jahr für einen finanziellen Aderlass: die Vorauszahlungen auf die Einkommensteuer. Doch deren Höhe ist nicht in Stein gemeißelt und kann bzw sollte den tatsächlichen Einkommensverhältnissen entsprechen. Damit auch keine Zahlung vergessen wird, gibt es ab sofort eine Erleichterung bei der Überweisung.

Welcher Unternehmer kennt sie nicht, die vierteljährlichen Benachrichtigungen über die Einkommensteuer-Vorauszahlung. Doch oft fragt man sich, wie deren Höhe zustande kommt und ob man überhöhte Beträge nicht herabsetzen kann. Die Antwort vorweggenommen: Man kann. Aber natürlich nicht beliebig, denn die Vorauszahlungen sollen schließlich im Idealfall genau jener Steuer entsprechen, die der Unternehmer für sein Einkommen in diesem Jahr entrichten muss. Oder anders gesagt, der für dieses Jahr ergehende Einkommensteuerbescheid führt im Idealfall weder zu einer Nachforderung noch zu einer

Gutschrift. Das ist natürlich nur äußerst selten der Fall, denn wer kennt sein Einkommen schon centgenau im Voraus? Doch wie legen die Finanzämter nun die Höhe der Vorauszahlungen fest?

Am Beginn einer Unternehmerlaufbahn setzt die Behörde die Höhe der Vorauszahlungen aufgrund einer Selbsteinschätzung des Steuerpflichtigen fest. Gibt man dem Finanzamt die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit oder einer Vermietung bekannt, wird man aufgefordert, den voraussichtlichen Gewinn für die ersten beiden Jahre der Tätigkeit anzugeben. Aufgrund dieser Schätzung

ermittelt das Finanzamt dann die voraussichtliche Einkommensteuer und schreibt diese mittels Vorauszahlungsbescheid vor.

Der Jahresbetrag ist dann grundsätzlich in vier gleich großen Teilbeträgen jeweils zur Mitte der Monate Feber, Mai, August und November zu entrichten. Ändert sich jedoch der Jahresbetrag nach Ablauf eines dieser Zahlungstermine, kommt es bei der nächsten Fälligkeit zum Ausgleich. Mit dem sogenannten „Ausgleichsviertel“ wird entweder das zurückgezahlt, was in den vorangegangenen Quartalen zu viel entrichtet wurde, oder es muss der Minderbetrag nachgezahlt werden. Erhält ein Unternehmer beispielsweise im September seinen ersten Vorauszahlungsbescheid, muss der gesamte Jahresbetrag im 4. Quartal entrichtet werden.

Wurde ein Vorauszahlungsbescheid erlassen, bleibt dieser solange in Geltung, bis er durch einen neuen ersetzt wird. Neue Bescheide ergehen entweder automatisch im Gefolge einer Einkommensteueranmeldung oder auf Antrag des Steuerpflichtigen.

Automatische Anpassung:

Erlässt das Finanzamt einen Einkommensteuerbescheid, kommt es zu einer automatischen Anpassung der Vorauszahlungen für das laufende Jahr. Ausgangspunkt dieser Anpassung ist die festgesetzte Einkommensteuer im aktuellen Einkommensteuerbescheid. Dieser Betrag wird dann um 4% angehoben und auf ganze Euro gerundet und bildet so den neuen Vorauszahlungsbetrag.

Betrifft der Einkommensteuerbescheid allerdings nicht das Vorjahr, sondern liegt weiter zurück, so erfolgt für jedes weitere Jahr eine Anhebung der Vorauszahlungen um weitere 5 Prozentpunkte.

Beispiel:

Wird das Jahr 2018 im Juni 2019 veranlagt, so wird der maßgebliche Steuerbetrag für die Vorauszahlungen 2019 um 4% angehoben. Betrifft die Veranlagung jedoch das Jahr 2017, so erfolgt eine Anhebung um 9%. Damit unterstellt der Gesetzgeber ein kontinuierliches Anwachsen der Unternehmensgewinne.

Antrag:

Da die Realität jedoch oft anders aussieht, hat jeder Steuerpflichtige die Möglichkeit, sich gegen derartige Anpassungen zu wehren. Innerhalb der Rechtsmittelfrist von einem Monat ab Zustellung des Vorauszahlungsbescheides kann Beschwerde dagegen eingebracht werden. Außerhalb der Rechtsmittelfrist kann ein Antrag auf Herabsetzung der Vorauszahlungen gestellt werden. Dies wird immer dann Sinn machen, wenn der für das laufende Jahr erwartete Gewinn deutlich von den festgesetzten Vorauszahlungen abweicht. Aber Achtung: Für das laufende Jahr muss ein derartiger Antrag bis spätestens 30. September gestellt werden. Wer zu lange wartet, kann die Vorauszahlungen für das laufende Jahr nicht mehr ändern und muss für eine allfällige Steuergutschrift auf die Jah-

resveranlagung warten. Aber auch das Finanzamt kann nach dem 30. September von Amts wegen keine Änderungen der Vorauszahlungen für das laufende Jahr mehr vornehmen.

Eine kleine Erleichterung für die Bezahlung der Vorauszahlungen hat der Finanzminister mit Wirkung ab 1. Juli 2019 geschaffen. Aufgrund einer an diesem Tag in Kraft getretenen Verordnung besteht nun die Möglichkeit, der Finanzverwaltung ein SEPA-Lastschriftmandat zu erteilen. Tut man dies, werden alle fälligen Vorauszahlungen an Einkommensteuer in der jeweiligen Höhe termingerecht vom Bankkonto des Unternehmers abgebucht. Sofern das Konto über ausreichende Deckung verfügt, kann somit keine Zahlung mehr vergessen werden.

Um ein SEPA-Lastschriftmandat zu erteilen, muss der Unternehmer in seinen persönlichen FinanzOnline-Zugang einsteigen. Unter dem Menüpunkt „Anträge“ findet sich ein Unterpunkt „SEPA-Lastschriftmandat“, mit dem unter Angabe seiner IBAN einfach eine Einziehungsermächtigung für Einkommensteuer-Vorauszahlungen erteilt werden kann. Genauso einfach wie die Erteilung, kann auch der Widerruf erfolgen. Das entsprechende Feld ist unter demselben Menüpunkt zu finden.

Tipps:

Überprüfen Sie, ob Ihr voraussichtliches Einkommen 2019 den aktuellen Vorauszahlungen halbwegs entspricht. Stellen Sie ein krasses Missverhältnis fest, beantragen Sie bis spätestens 30. September eine Anpassung des Vorauszahlungsbetrages!

Mussten Sie schon einmal einen Säumniszuschlag bezahlen, weil Sie die Einkommensteuer-Vorauszahlung ein paar Tage zu spät oder in falscher Höhe entrichtet haben? Oder wollen Sie ganz einfach an vier Zahlungstermine im Jahr weniger denken müssen? Dann erteilen Sie Ihrem Finanzamt ein SEPA-Lastschriftmandat für die Vorauszahlungen! Einfach über Ihren persönlichen Finanz Online-Zugang erfassen!





Pauschalierungen im Einkommensteuerrecht

Der frühere Finanzminister Karl-Heinz Grasser hat eine seiner Steuerreformen damit beworben, dass der Tarif nun so einfach sei, dass man die Steuer auf einem Bierdeckel ausrechnen könne. Dabei war die Berechnung der Steuer nie sonderlich kompliziert, wenn man die Bemessungsgrundlage – das Einkommen – kannte. Die wahren Schwierigkeiten lagen seit jeher dort, die Gewinne oder Verluste bzw Überschüsse aus den einzelnen Einkunftsarten zu ermitteln, um zur Besteuerungsgrundlage zu gelangen. Diverse Pauschalierungsmöglichkeiten schaffen dabei Erleichterung. Für 2020 ist eine neue Pauschalierung für Kleinunternehmer geplant.

Das Ertragssteuerrecht kennt eine Vielzahl an Pauschalierungsmöglichkeiten, die den Steuerpflichtigen das Leben vereinfachen sollen. Man unterscheidet im Wesentlichen zwischen Vollpauschalierungen, bei denen Einnahmen und Ausgaben pauschal ermittelt werden, und den Ausgabenpauschalieren. Bei letzteren sind zwar die Einnahmen vom Unternehmer genau zu ermitteln, die Ausgaben aber werden ganz oder teilweise pauschal angesetzt.

Die Pauschalierungsform, die wohl am häufigsten zur Anwendung kommt, ist die sogenannte **Basispauschalierung**. Dabei handelt es sich um eine Betriebsausgabenpauschalierung. Das bedeutet, dass die tatsächlichen Einnahmen um einen Pauschalbetrag vermindert werden, um den Gewinn zu ermitteln. Anwendbar ist diese Pauschalierungsform bei selbständigen Einkünften und Einkünften aus Gewerbebetrieb, wobei der Pauschalsatz grundsätzlich 12% der Einnahmen beträgt. Nur bei Einkünften aus kaufmännischer oder technischer Beratung, Einkünften von Gesellschafter-Geschäftsführern sowie aus schriftstellerischen, vortragenden, unterrichtenden oder erzieherischen Tätigkeiten beträgt er 6%.

Voraussetzung für die Anwendung der Basispauschalierung ist, dass der Umsatz des jeweiligen Vorjahres € 220.000,- nicht übersteigt. Mit dem Pauschale sind die meisten Betriebsausgaben abgegolten. Dennoch können einige – nicht unwesentliche – Ausgaben zusätzlich zum Pauschale angesetzt werden: dazu gehören der Wareneinkauf bei Handelsbetrieben, Ausgaben für Löhne bzw Gehälter und Fremdleistungen sowie die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung. Außerdem kann auch der Grundfreibetrag in Anspruch genommen werden.

Mit der Anwendung des Pauschales ist vor allem eine Arbeitserleichterung für den Unternehmer verbunden. So muss er für jene Ausgaben, die mit dem Pauschale abgegolten sind, keine Belege sammeln, verbuchen und aufbewah-

ren. Auch gestaltet sich eine allfällige Betriebsprüfung wesentlich einfacher, da nur mehr die Ermittlung der Einnahmen, die Anwendung des richtigen Pauschalsatzes und die wenigen nicht pauschalieren Ausgaben geprüft werden müssen. Ob die Pauschalierung auch zu einer Steuerersparnis führt, kann natürlich nur im Einzelfall geprüft und entschieden werden.

Neben der Basispauschalierung gibt es für sehr viele Berufsgruppen eigene Pauschalierungsvorschriften, die in verschiedenen Verordnungen enthalten sind. Ein Überblick:

- Land- und Forstwirtschaft: Für land- und forstwirtschaftliche Betriebe gibt es abhängig vom maßgeblichen Einheitswert des jeweiligen Betriebes die Möglichkeit einer Vollpauschalierung, bei der der Gewinn in einem Prozentsatz des Einheitswertes ermittelt wird, und die einer Ausgabenpauschalierung.
- Nichtbuchführende Gewerbetreibende: Vom Bäcker über den Fußpfleger bis zum Zahntechniker existieren für sehr viele Gewerbe individuelle Pauschalsätze für Betriebsausgabenpauschale. Im Gegensatz zur Basispauschalierung können bei diesem Pauschalmodell auch Abschreibungen und Ausgaben für Miete, Pacht, Energie, Post und Telefon abgesetzt werden.
- Gaststättengewerbe
- Lebensmittelhandel
- Drogisten
- Handelsvertreter
- Künstler und Schriftsteller

Geplante Neuerung ab 2020:

Im Frühjahr 2019 wurde von der alten Bundesregierung noch ein Ministerialentwurf ausgearbeitet, der eine neue Betriebsausgabenpauschalierung für Kleinunternehmer ab kommendem Jahr vorgesehen hat. Ziel dieses Reformvorhabens ist, Kleinunternehmer steuerlich und administrativ zu entlasten. Aber auch die Finanzverwaltung sollte durch einfachere Abgabenerklärungen und somit weniger Prüfungsaufwand von dieser Maßnahme profitieren. Denn die Gewinnermittlung soll sich denkbar einfach gestalten: Betriebseinnahmen abzüglich Pauschalbetrag ist gleich Gewinn.

 Sozial- und Arbeitsrecht

Betriebliche Übung im Arbeitsrecht

• Neben dem Gesetz und dem Kollektivvertrag werden arbeitsrechtliche Ansprüche vor allem im Rahmen des Arbeitsvertrages zugesagt. Darüber hinaus kann es bei entsprechenden Verhaltensweisen allerdings auch zu einer betrieblichen Übung kommen.

Beim Arbeitsvertrag handelt es sich um einen schuldrechtlichen Vertrag, dessen Abschluss grundsätzlich an keine bestimmte Form gebunden ist. Ungeachtet dessen werden die wesentlichen vertraglichen Rahmenbedingungen häufig schriftlich zwischen den Vertragsparteien festgehalten. Dies dient vor allem auch Beweis Zwecken.

Im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses lassen sich jedoch niemals sämtliche Aspekte des zukünftigen Arbeitsverhältnisses vorherbestimmen. Es liegt im Wesen des Arbeitsverhältnisses als Dauerschuldverhältnis, dass dieses auch Änderungen unterworfen ist.

Es steht den Vertragsparteien daher durchaus frei, für die Zukunft abweichende Regelungen vom ursprünglich Vereinbarten zu treffen. Wird dies durch einen schriftlichen Zusatz bzw eine Änderung des Arbeitsvertrages dokumentiert, bestehen in der Regel keine besonderen Probleme.

Zu beachten ist jedoch, dass nach der Rechtsprechung auch ein Verhalten und sohin äußere Umstände zu einer Vertragsanpassung führen können. Sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen, kann es auch zu einer Anspruchseinräumung durch eine sogenannte „betriebliche Übung“ kommen.

Im Kern kommt es durch eine gleichförmige Verhaltensweise des Arbeitgebers, welche dieser wiederholt gegenüber einer Gruppe von Arbeitnehmern setzt, zu einer Einräumung von zusätzlichen Ansprüchen.

Die Rechtsprechung wertet diese Verhaltensweisen dahingehend, dass der Arbeitgeber durch sein Verhalten ein schlüssiges Angebot zur Vertragsergän-



Wer ist die Zielgruppe der Neuregelung?

Die neue Pauschalierungsmöglichkeit soll Kleinunternehmern zugutekommen. Der Gesetzesentwurf definiert Kleinunternehmer mit Personen, die Einkünfte aus selbständiger Arbeit oder aus Gewerbebetrieb erzielen und eine jährliche Umsatzgrenze von € 35.000,-- nicht überschreiten. Diese betragliche Begrenzung soll der Kleinunternehmergrenze im Umsatzsteuerrecht entsprechen, die derzeit noch bei € 30.000,-- liegt, im Zuge der nächsten Reformschritte aber auf eben diese € 35.000,-- angehoben werden soll. Ausdrücklich ausgenommen von der Pauschalierungsmöglichkeit sollen Gesellschafter-Geschäftsführer, Aufsichtsräte und Stiftungsvorstände mit ihren diesbezüglichen Einkünften sein.

Wie hoch ist das Pauschale?

Grundsätzlich sieht der Entwurf zwei Pauschalbeträge vor: Generell sollen 60% der Umsätze als pauschale Betriebsausgaben angesetzt werden können. Bei Dienstleistungsbetrieben sollen es nur 35% sein, da in derartigen Betrieben in der Regel auch weniger Kosten anfallen. Mit diesen Pauschalsätzen werden alle Betriebsausgaben abgegolten. Das bedeutet, dass neben dem Pauschale keine weiteren Betriebsausgaben angesetzt werden können. Die genannten Beträge stehen aber auch

nur dann in dieser Höhe zu, wenn der Unternehmer in dem entsprechenden Jahr seine gesetzlichen Pflichtbeiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung vollständig geleistet hat. Wurde weniger bezahlt, als vorgeschrieben, oder liegt eine Befreiung vor, vermindern sich die Pauschalsätze um jeweils 15 Prozentpunkte. Der allgemeine Satz vermindert sich demnach auf 45%, der für Dienstleister auf 20%.

Neben dem Betriebsausgabenpauschale sollen zwar keine anderen Betriebsausgaben angesetzt werden können, der Gewinnfreibetrag in Form des Grundfreibetrages soll aber dennoch zustehen. Um einen Missbrauch auszuschließen, kann man zwar jederzeit zur Gewinnermittlung nach den allgemeinen Regeln zurückwechseln, darf dann aber die pauschale Methode erst wieder nach Ablauf von drei Jahren in Anspruch nehmen.

Tipp:

Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater, ob in Ihrem konkreten Fall eine Pauschalierung in Frage kommt und sinnvoll ist! Möglicherweise können Sie damit Steuern sparen oder zumindest den Buchhaltungsaufwand und das Risiko bei Betriebsprüfungen vermindern.

zung setzt. Dieses Angebot wird von den Arbeitnehmern – in ebenso schlüssiger Weise – angenommen. Im Endergebnis führt die „betriebliche Übung“ zu einer Ergänzung der Einzelarbeitsverträge.

Inhalt einer „betrieblichen Übung“ kann alles sein, was auch wirksam in einem Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden kann. Es muss sich dabei nicht immer nur um die Gewährung bestimmter Leistungen (vor allem Entgeltleistungen) handeln, sondern kann auch zur Duldung bestimmter Verhaltensweisen führen (zB zusätzliche Pausen).

Leistungen des Arbeitgebers werden in entgeltnahe und entgeltferne Leistungen unterteilt.

Als entgeltnah werden Leistungen bezeichnet, welche wie das Entgelt jedem Arbeitnehmer zufließen und daher leicht individualisierbar sind (wie zum Beispiel zusätzliche Sonderzahlungen).

Entgeltferne Leistungen stehen nur in einem losen Zusammenhang mit der Arbeitsleistung. Als entgeltfern wurde zum Beispiel die Durchführung einer Weihnachtsfeier, die Herausgabe einer Werkszeitung und der Zuschuss zu einem Theaterabonnement angesehen.

Bei entgeltnahen Leistungen ist die Rechtsprechung großzügiger mit der Annahme einer Betriebsübung.

Wie oft ein Arbeitgeber eine Verhaltensweise an den Tag gelegt haben muss, damit eine Betriebsübung begründet werden kann, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. In der Regel wird eine zwei- bis dreimalige Auszahlung bei einer jährlichen Leistung gefordert. Bei täglichen Leistungen kann ein Anspruch aufgrund einer Betriebsübung bereits nach einigen Wochen bzw wenigen Monaten entstehen.

Jedenfalls muss die Leistungsgewährung einem generalisierenden Prinzip folgen und der Mehrheit der Arbeitnehmer gegenüber gewährt werden.

Da der Betriebsübung ein kollektives Element zugrunde liegt, muss nicht ein jeder einzelne Arbeitnehmer auch das Verhalten des Arbeitgebers kennen. Durch die Betriebsübung wird das Vertrauen der Arbeitnehmer, dass die Leistung auch für die Zukunft zusteht, geschützt.

Es darf daher kein vernünftiger Grund für Zweifel bestehen. Die Betonung der Freiwilligkeit der Leistung reicht nach der

Rechtsprechung nicht aus, um als Vorbehalt das Entstehen einer Betriebsübung zu verhindern. Will man als Arbeitgeber eine Bindung verhindern, muss unzweideutig zum Ausdruck gebracht werden, dass für die Zukunft kein Rechtsanspruch entstehen soll. Dies kann durch die Aufnahme eines Unverbindlichkeitsvorbehaltes im Zusammenhang mit der Leistungsgewährung erreicht werden.

Subjektive Überlegungen spielen hingegen keine Rolle. Es kommt nicht darauf an, was der Arbeitgeber bei der Gewährung der Leistung im Sinn hat. Entscheidend ist, welchen Eindruck die Arbeitnehmer vom Verhalten des Arbeitgebers haben konnten. Zu beachten ist, dass in jenen Fällen, in denen ein Anspruch bereits aufgrund einer Betriebsübung entstanden ist, diese auch für neueintretende Arbeitnehmer gilt, ungeachtet davon, ob die Arbeitnehmer auch Kenntnis von dieser Betriebsübung haben. Um zu verhindern, dass die Leistung auch neu eintretenden Arbeitnehmern gewährt werden muss, muss ein entsprechender Ausschluss der Leistung im Arbeitsvertrag erfolgen.

In einer aktuellen Entscheidung (OGH 28.3.2019, 9 ObA 137/18 i) musste sich der OGH mit der Frage auseinandersetzen, ob auch pensionierte Arbeitnehmer Anspruch auf die Zuteilung von Essensbons aufgrund einer betrieblichen Übung hatten.

Der Arbeitgeber gewährte seit langer Zeit sowohl den aktiven als auch den pensionierten Mitarbeitern Essensbons, mit denen in der Kantine und in umliegenden Vertragsgasthäusern vergünstigte Mahlzeiten bezogen werden konnten.

Aus steuerlichen Gründen wurde seitens des Arbeitgebers das Zuteilungssystem umgestellt und wurden elektronische Wertkarten ausgehändigt.

Nachdem dem Kläger – und auch den anderen pensionierten Arbeitnehmern – im gegenständlichen Fall keine Wertkarte zugeteilt wurde, klagte er diese ein und brachte vor, dass aufgrund einer „betrieblichen Übung“ ein vertraglicher Anspruch auf Zuteilung der Essensbons entstanden sei.

Der OGH wies die Klage ab und führte aus, dass es für die Frage, welche individuellen Ansprüche der Arbeitnehmer durch schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers begründet werden können, eine Rolle spielt, ob und wie weit die Leistungen mit den Arbeitsleistungen zusammenhängen oder vorrangig andere Ziele verfolgen.

Ist nur letzteres der Fall, wird in der Regel keine schlüssige Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer dauerhaften, nicht einseitig widerruflichen Leistung aus dem Arbeitsverhältnis angenommen.





In einer Vorentscheidung wurde der Zweck von Essensbons im Zusammenhang mit ihrer Entgeltfortzahlungs- und Abfertigungswirksamkeit näher beleuchtet und ausgeführt, dass solche Sachleistungen von der Entgeltfortzahlung auszunehmen sind, die ihrer Natur nach derart eng und untrennbar mit der Erbringung der aktiven Arbeitsleistung am Arbeitsplatz verbunden sind, dass sie ohne Arbeitsleistung nicht widmungsgemäß konsumiert werden können. Der Zweck der Gewährung von freien oder verbindlichen Mahlzeiten am Arbeitsplatz ist primär in den arbeitsökonomischen Vorteilen einer solchen Verköstigung während des Arbeitstages zu sehen.

Im vorliegenden Fall unterlagen die Vergünstigungen bestimmten Veränderungen. Die Umstände des Einzelfalls sprachen dafür, dass die Essensbons mit der Pensionierung eines Mitarbeiters zwar noch als Sozialleistung für ehemalige Mitarbeiter, nicht aber als vertraglich geschuldete Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung aufgefasst werden konnten.

Sozialleistungen sind jedoch einseitig abänderbar, sodass die Klage abzuweisen war.

 Finanzen und Betriebswirtschaft

Unternehmensstrategien entwickeln

*„Es ist nicht wichtig, woher der Wind weht,
es kommt darauf an, wie man die Segel setzt“*

– Sokrates

- Unternehmen setzen ihre Segel strategisch, damit sie erfolgreich sind und ihren Kunden den optimalen Nutzen liefern können. Eine Strategie besteht aus dem Ziel des Unternehmens, den Teilzielen und gleichzeitig aus den Wegen zum Ziel.

Leitplanken

Bevor man als Unternehmer seine unternehmerischen Visionen, Leitbilder, Geschäftspolitiken und Ziele ableitet, sollte man zuerst seine höchstpersönlichen Lebensziele betrachten. Was treibt einen an? Wofür steht man täglich auf? Was möchte man in seinem Leben unbedingt alles erreichen? Aus welchen Zielen zieht man den Sinn seines Lebens? Denn diese Lebensziele sind die Leitplanken für jegliche unternehmerischen Ziele. So es im Unternehmen mehrere Unternehmer – sprich Partner – gibt, so sollten diese höchstpersönlichen Vorstellungen stets vergemeinschaftet werden. Ein Unternehmen ist selbstredend erfolgreicher, wenn alle in die gleiche Richtung ziehen.

Analyse

Jedes Unternehmen hat von innen heraus Fähigkeiten, wie zB das Know-How der Mitarbeiter, effiziente Prozesse und einzigartige Verfahren usw. Auf der anderen Seite ist das Unternehmen im Spannungsfeld zum restlichen Markt und Umfeld tätig. Und genau diese Punkte gilt es zu analysieren. Nach innen wird man die Kompetenzen,

Fähigkeiten, Kosten, Ertragserzielungsmöglichkeiten analysieren und nach außen den Wettbewerb, die Bedürfnisse der Zielgruppen und die Entwicklung der Rahmenbedingungen des Marktes – wie zB Marktwachstum und -größe.

Je flexibler man die Daten zu Informationen verdichten kann, desto einfacher wird es im Strategieprozess sein, verschiedene Blickwinkel einzunehmen.

Neben der Datensammlung und -aufbereitung wird methodisch häufig eine SWOT-Analyse gemacht. SWOT steht für Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats – also für Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken. Identifiziert man jene Stärken, die eigentlich das gesamte Geschäftsmodell begründen und aus Kundensicht allesentscheidend für die Wahl des Anbieters sind, also letztlich den Erfolg ausmachen, so wird man diese als Kernkompetenzen bezeichnen.

Ideen und Optionen

Unter Anwendung zahlreicher Kreativitätstechniken wird man nun Ideen entwickeln, wie man sich auf das Umfeld besser einstellen kann, dem Wettbewerb begegnen, die Bedürfnisse der Kunden optimal bedienen und innerbetrieblich noch mehr aus den Fähigkeiten herausholen kann. Im Rahmen der SWOT-Analyse wird man versuchen, zahlreiche Ideen zu generieren, wie man Stärken stärkt und hierbei die Chancen optimal nutzt oder Schwächen beseitigt, um schlagendwerdenden Risiken aus dem Weg zu gehen. Und jedenfalls bedarf es zahlreicher Ideen, wie man die identifizierten oder in Zukunft benötigten Kernkompetenzen entwickelt und auf die Spitze treibt. Alle diese Ideen stellen Handlungsoptionen dar. Im Rahmen der Leitplanken und der Analyse bzw der somit erkannten Situation des Unternehmens gibt es nun zahlreiche Möglichkeiten, wie man entscheiden könnte, um erfolgreich in die Zukunft zu gehen.

Vorläufige Strategie, Kundenbedürfnisanalyse und Beweissuche

In diesem Schritt trifft man Entscheidungen und legt vorläufig die Strategie – also die Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung – fest. Man tut so, als ob man sich nun schon endgültig entscheiden müsste; nur man zieht noch

ein Fangnetz ein – und zwar in Form der Beweissuche. Diese ist zweigeteilt: Zuerst schaut man sich jene Zielgruppen und idealen Kundenschichten an, die im Rahmen der vorläufigen Strategie angegangen werden und analysiert die Kundenbedürfnisse noch tiefer. Denn es geht ja nicht nur darum, dass man Kundenbedürfnisse befriedigt, sondern dass der potenzielle Kunde diese Nutzenstiftung auch beim betreffenden Unternehmen kauft. Daher sind vor allem die Kaufentscheidungsprozesse unter die Lupe zu nehmen. Dann wird vorübergehend am Markt getestet, ob die in der Strategie gemachten Überlegungen auch am Markt funktionieren. Denn es ist besser man erkennt schon bald, dass ein verfolgter Pfad eine Sackgasse ist, als wenn man alle Ressourcen unumkehrbar aufs „falsche Pferd“ setzt. In Schleifen werden die strategischen Optionen so lange getestet, bis man sich sicher ist, dass man die richtige Mischung an Optionen zur Ausrichtung des Unternehmens gefunden hat.

Strategiefixierung, Vision, Unternehmenspolitik

Ist man sich nun ziemlich sicher, dass ein Strategiebündel aufgehen wird, so stellt man sich für das Unternehmen nochmals die Frage, wo man visionär hinkäme und leitet somit die Unternehmensvision ab und welche Praktiken (= Unternehmenspolitik) zum Erfolg führen werden. Somit wird die Strategie, die weiterverfolgt wird, fixiert. Die Entscheidung ist somit getroffen. Oft wird an dieser Stelle auch ein Leitbild des Unternehmens entwickelt oder das bestehende Leitbild angepasst. Bindet man hierbei viele Mitarbeiter ein, so entsteht eine Kommunikation der Strategie nach innen.

Programm, Kommunikation und Umsetzung

Damit die Strategie umgesetzt wird, benötigt es ein klares Programm mit Maßnahmen, Projektmanagement und Meilensteinen. Meist kommt man an dieser Stelle darauf, dass man sich viel zu viele Maßnahmen vorgenommen hat. Aus diesem Grund müssen noch Prioritäten gesetzt werden und es wird nochmals überprüft, wie leicht die Umsetzung scheitern könnte und was man

dagegen tun kann. Die Strategie ist nun reif dafür, auch nach außen – also am Markt – präsentiert und kommuniziert zu werden. Daraufhin braucht es ein straffes Projektmanagement, um nun auch die Strategie konkret zu verfolgen und die gewünschten Ziele zu erreichen und Erfolge einzufahren.

Recht Allgemein

Achtung bei der Formulierung von Gesellschaftsverträgen!

Was in den 60er-Jahren noch Gang und Gäbe war, ist heutzutage nicht mehr „in“. Dies kann auch für Verträge bzw Vertragsbestandteile gelten, welche schon vor längerer Zeit geschlossen wurden.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) befasste sich heuer mit einem Gesellschaftsvertrag einer Kommanditgesellschaft aus dem Jahr 1963. Drei Holzindustrielle – Vater samt zwei Söhne – setzten einen Gesellschaftsvertrag auf, wonach die Übertragung von Gesellschaftsanteilen oder Teilen derselben dann ohne Zustimmung erfolgen sollte, wenn es sich um die Übertragung an männliche Nachkommen ersten Grades eines der beiden Komplementäre handelt. Auch für die Übertragung von Gesellschafter-Anteilen im Erbfall wurden nur männliche Nachkommen vorgesehen. Eine Übertragung an weibliche Nachkommen war nur mit Zustimmung sämtlicher Gesellschafter möglich.

Bereits zu Lebzeiten ersuchte der Komplementär der Gesellschaft seine Mitgesellschafter um Zustimmung zur Anteilsübertragung an seine Tochter als künftige Erbin seines Gesellschaftsanteils. Eine Einigung konnte nicht erzielt werden. Daher beschritt der Komplementär den Rechtsweg um die Feststellung der Nichtigkeit der frauendiskriminierenden Klauseln im Gesellschaftsvertrag zu erwirken: zu prüfen war, ob der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz (vor dem Gesetz sind alle Staatsbürger gleich)

auch auf privatrechtliche Vereinbarungen anzuwenden ist oder der Grundsatz der Privatautonomie stärker ist. Der Grundsatz der Privatautonomie ist die Freiheit des Einzelnen, seine rechtlichen Beziehungen zu anderen selbstbestimmt zu gestalten.

Im Jahr 2017 verstarb der Komplementär, welcher in seinem Testament festhielt, seine Beteiligung an der Kommanditgesellschaft an seine Tochter zu übertragen und diese als seine Rechtsnachfolgerin in der Kommanditgesellschaft einzusetzen. Der Komplementär verstarb während des Verfahrens. Das Verfahren wurde durch die Verlassenschaft fortgesetzt.

Dass nur Söhne Gesellschafter werden sollen, wurde im Jänner 2019 vom Obersten Gerichtshof gekippt, da es sich dabei um eine unzulässige Diskriminierung von Frauen handelt. In seiner Entscheidung vom 24.1.2019, 6 Ob 55/18h, bejahte der OGH die Nichtigkeit der frauendiskriminierenden Vertragsteile. Das nunmehr anwendbare EU-Recht sieht auch vor, dass es in Bezug auf die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens zu keinerlei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts kommen darf.

Da im Zeitpunkt der Errichtung des Gesellschaftsvertrags in Österreich in familienrechtlicher Hinsicht ein patriarchalisches Modell vorherrschte, verstieß



der Vertrag im damaligen Zeitpunkt nicht gegen die guten Sitten des ABGB. Diese Vertragsbestandteile sind nach heutiger Rechtslage sittenwidrig, da sie nicht mehr dem Anstandsgefühl eines gerecht denkenden Menschen entsprechen. Die Kriterien für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit eines Rechtsge-

schäfts unterliegen daher dem Wandel der Zeit.

Für die Gestaltung des Innenverhältnisses von Personengesellschaften besteht sehr weitgehende Vertragsfreiheit: Einschränkungen ergeben sich aus der Bestimmung über die Sittenwidrigkeit (§ 879 Abs 1 ABGB) und durch die Bestimmungen für die Regelung von Personengesellschaften. Vertragsbestandteile können sittenwidrig sein, wenn sie einen Gesellschafter rechtlos stellen oder eine grobe Ungleichbehandlung der Gesellschafter untereinander herbeiführen. Eine grobe Ungleichbehandlung könnte etwa darin bestehen, wenn die wirtschaftliche Überlegenheit des einen Gesellschafters oder die mangelnde Erfahrung des anderen ausgenutzt werden.

Laut OGH sind Vertragsbestimmungen, welche nach dem Geschlecht diskriminieren, sittenwidrig und nichtig. Nämlich auch dann, wenn diese Vertragsbestimmungen zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch gesetzeskonform waren.

Daher bietet sich an, vor längerer Zeit abgeschlossene Verträge von einem Rechtskundigen auf die Rechtskonformität hin prüfen zu lassen, um späteren Problemen vorzubeugen.

WICHTIGE WERTE AUS DEM STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Bausparprämie 2019	1,50%	Sozialversicherung		Alleinverdienerabsetzbetrag	
2018	1,50%	HöchstbeitragsGL 2019		ohne Kind	–
Pensionsvorsorgeprämie 2019	4,25%	– für Dienstnehmer (14x pa)	€ 5.220,–	mit einem Kind	€ 494,–
2018	4,25%	– für Selbstständige (12x pa)	€ 6.090,–	mit zwei Kindern	€ 669,–
Zinssätze (seit 16.3.2016)		HöchstbeitragsGL 2018		für jedes weitere Kind zusätzlich	€ 220,–
Basiszinssatz (pa)	– 0,62%	– für Dienstnehmer (14x pa)	€ 5.130,–	Einkunftsgrenze (Ehe-)Partner	€ 6.000,–
Stundungszinsen (pa)	3,88%	– für Selbstständige (12x pa)	€ 5.985,–	Familienbonus Plus	
Aussetzungszinsen (pa)	1,38%	Geringfügigkeitsgrenze 2019		pro Monat	
Anspruchszinsen (pa)	1,38%	pro Monat	€ 446,81	bis 18. Lj	€ 125,–
Zinsersparnis Arbeitgeberdarlehen		Geringfügigkeitsgrenze 2018		ab 18. Lj	€ 41,68
2019	0,50% pa	pro Monat	€ 438,05	Pendlerpauschale	
2018	0,50% pa	täglich entfällt seit 2017		„klein“ 2 – 20 km	–
Veranlagungsfreibetrag	€ 730,–	Grenzwert Dienstgeberabgabe		20 – 40 km	€ 696,–
Umsatzsteuer		2019/monatlich	€ 670,22	40 – 60 km	€ 1.356,–
Kleinunternehmergrenze,		2018/monatlich	€ 657,08	über 60 km	€ 2.016,–
Jahresumsatz von	€ 30.000,–	Diäten Inland (brutto inkl 10% USt)		„groß“ 2 – 20 km	€ 372,–
Kleinstbetragsrechnung (brutto)		Tagesdiät	€ 26,40	20 – 40 km	€ 1.476,–
seit 1.3.2014	€ 400,–	Nachtdiät	€ 15,–	40 – 60 km	€ 2.568,–
Auflösungsabgabe 2019	€ 131,–	Kosten e-card 2019	€ 11,70	über 60 km	€ 3.672,–
2018	€ 128,–			Pendlereuro pro km	€ 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:** 5.9.2019; **nächste Ausgabe:** 14.11.2019