



Kislinger & Partner

Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft

STEUER NEWS

FRÜHLING 2013



© Lanak - Fotolia.com

Bilanzberichtigung nach Eintritt der absoluten Verjährung

Mit dem Abgabenänderungsgesetz wurden die Vorschriften zur Bilanzberichtigung erweitert.

Erweiterte Bilanzberichtigung

Eine Vermögensübersicht, die nicht den allgemeinen Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung oder den zwingenden gesetzlichen Vorschriften entspricht, ist im Wege der Bilanzberichtigung zu korrigieren.

Ist ein Fehler bereits verjährt, kann er nicht mehr steuerwirksam berichtigt werden. Um trotz allem einen richtigen Totalgewinn zu erreichen, kann von Amts wegen oder auf Antrag eine Fehlerberichtigung durch Zu- oder Abschläge im ersten noch nicht verjährten Veranlagungszeitraum vorgenommen werden.

Das heißt, durch die Neuregelung sind Fehler, die

- ihre Wurzel in bereits verjährten Zeiträumen haben,
- ihre Folgen allerdings in noch nicht verjährten Veranlagungszeiträumen hineinreichen (Auswirkung auf Folgejahre hat z.B. ein zu Unrecht sofort abgesetzter Herstellungsaufwand)

nun durch Zu- oder Abschläge steuerwirksam zu korrigieren.

Damit begonnen werden muss im ersten Veranlagungszeitraum der zum Zeitpunkt des Erlassens des Bescheids noch nicht verjährt ist. Sie gilt erstmalig für Fehler, die im Veranlagungszeitraum 2003 passiert sind.

Sinngemäß gelten die Änderungen auch für Einnahmen-Ausgaben-Rechner und bei der Ermittlung von Einkünften aus Vermietung und Verpachtung.

Verjährungsfristen

Grundsätzlich verfällt nach fünf Jahren das Recht der Abgabenbehörde, eine Abgabe bescheidmäßig festzusetzen (Festsetzungsverjährung). Eigene Fristen gibt es z.B. bei Verbrauchssteuern, bei hinterzogenen Abgaben, ...

Unter bestimmten Voraussetzungen können diese Fristen verlängert werden, allerdings längstens bis zur absoluten Verjährungsfrist.

Bisherige Regelung

Es gilt eine absolute Verjährungsfrist. Die Abgabe darf nicht mehr festgesetzt werden, wenn seit ihrem Entstehen zehn Jahre vergangen sind (hier gibt es keine Verlängerung mehr). Aufgrund der Änderung ist nun auch nach Eintritt der absoluten Verjährungsfrist unter Umständen eine Bilanzberichtigung möglich. ■

Liebe Klientinnen, liebe Klienten!

Seit Jahresanfang ist die sogenannte Auflösungsabgabe (€ 113,00) zu zahlen. Unter welchen Voraussetzungen keine Abgabe anfällt, lesen Sie auf Seite 4.

Weiters können seit Jahresbeginn bei der Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) Forschungsgutachten für eigenbetriebliche Forschung beantragt werden. Sie sind verpflichtend, um eine Forschungsprämie für eigenbetriebliche Forschung zu erhalten. Mehr dazu auf Seite 7.

Auf der letzten Seite widmen wir uns dem Thema: Kann ein Geschäftsführer aus steuerlicher Sicht auch ein Vertreter sein?

Viel Erfolg!

Ihre Team der Steuerberatungsgesellschaft KWT – Kislinger & Partner



WEITERE INHALTE

- 2 > Erfreuliche Änderungen für Pendler
> Änderungen rechtzeitig melden!
- 3 > Was ist der Unterschied zwischen Spenden und Sponsoring?
> Bekomme ich Familienbeihilfe, wenn mein Kind im Ausland die Schule besucht?
- 4 > Neue Abgabe bei Kündigung
> Mit kleinen Kniffen am Hörer punkten
- 5 > 20 % Gastgewerbepauschalierung?
> GSVG-Sozialversicherungswerte 2013
- 6 > Was gibt es Neues bei den Sachbezügen?
> Neues Krankengeld für Selbständige
- 7 > Leasingpersonal aus dem Ausland
> Gleich zu Jahresbeginn an die Forschungsprämie denken
- 8 > Steht mir als Geschäftsführer das Vertreterpauschale zu?
> Sollen wir unseren Mitarbeitern die Nutzung von Facebook verbieten?
> Steuertermine

Die Erweiterung des Pendlerpauschales bringt zusätzliche Begünstigungen

Erfreuliche Änderungen für Pendler

Noch im alten Jahr wurde im Ministerrat eine Erweiterung des Pendlerpauschales beschlossen. Die bisherigen Begünstigungen bleiben bestehen. Durch die Ausweitung werden zusätzliche Begünstigungen eingeführt. Der endgültige Beschluss im Nationalrat soll im Frühling 2013 erfolgen. Allerdings sollen die Änderungen rückwirkend zum 1.1.2013 in Kraft treten. Die Gesetzwerdung bleibt daher noch abzuwarten.

Pendlerpauschale für Teilzeitkräfte

Bisher stand das Pendlerpauschale nur Arbeitnehmern zu, die an mehr als zehn Tagen im Monat zum Arbeitsplatz fahren. Dieses Limit gibt es nun nicht mehr, das Pauschale wird nach Tagen gestaffelt. Teilzeitkräfte, die nur einen oder zwei Tage pro Woche zu ihrer Arbeitsstätte fahren, erhalten bei einer Beschäftigung von

- einem Tag pro Woche ein Drittel
- zwei Tage pro Woche zwei Drittel

des jeweiligen Pendlerpauschales. Alle Arbeitnehmer, die an mindestens elf Tagen im Monat pendeln, steht das gesamte Pauschale zu.

Pendlereuro

Neu ist der Pendlereuro. Jeder, der Anspruch auf das Pendlerpauschale hat, hat auch Anspruch auf den Pendlereuro. Er ist ein Jahresbetrag und beträgt pro Kilometer Distanz zwischen Wohnstätte und Arbeitsplatz € 2,00. Der Pendlereuro ist vom Arbeitgeber zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigten steht derselbe aliquote Anteil zu wie beim Pendlerpauschale.

Beispiel: Entfernung Wohnung – Arbeit: 30 km und der Arbeitnehmer pendelt ein-

mal pro Woche. Ihm steht daher 1/3 des Pendlereuros zu (€ 20,00 pro Jahr).

Pendlerausgleichsbetrag

Den Pendlerausgleichsbetrag erhalten alle Pendler, die einer Einkommensteuer bis maximal € 290,00 unterliegen. Er beträgt € 290,00 und wird zwischen einer Steuer von € 1,00 und € 290,00 gleichmäßig eingeschliffen.

Negativsteuer mit Pendlerzuschlag

Wenn die Einkommensteuer nach Anwendung des Tarifs und nach Berücksichtigung der Absetzbeträge negativ ist, so sind der Alleinverdienerabsetzbetrag oder der Alleinerzieherabsetzbetrag inklusive den Kinderzuschlägen gutzuschreiben.

Besteht ein Anspruch auf den Arbeitnehmerabsetzbetrag, werden 10 % der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung – höchstens jedoch € 110,00 jährlich – unter bestimmten Voraussetzungen gutgeschrieben.

Erhöhung Höchstbetrag

Liegen zusätzlich die Voraussetzungen für das Pendlerpauschale vor, erhöht sich die Gutschrift der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung auf 18 % (neuer Wert) bzw. auf 15 % (Wert vor der Neuregelung) und der Höchstbetrag auf € 400,00 jährlich (neuer Wert) bzw. auf € 251,00 jährlich (Wert vor der Neuregelung).

Kein Pendlerpauschale bei Dienstwagen

Eine schlechte Nachricht gibt es allerdings für Arbeitnehmer mit Dienstwagen. Alle Arbeitnehmer, die ihren Dienstwagen auch privat nutzen dürfen, steht kein Pendlerpauschale mehr zu und auch nicht der neue Pendlereuro.

SOZIALVERSICHERUNG

Änderungen rechtzeitig melden!

Sozialversicherungsabgaben können nach zwei unterschiedlichen Verfahren abgerechnet werden: Lohnsummenverfahren und Vorschreibverfahren.

UNTERSCHIED LOHNSUMMENVERFAHREN/VORSCHREIBEVERFAHREN

Lohnsummenverfahren: In diesem Fall werden die fälligen Sozialversicherungsabgaben (sowohl Dienstgeber- als auch Dienstnehmerbeiträge) selbst berechnet und danach selbständig eingezahlt.

Vorschreibverfahren: Die Abgaben werden von der Sozialversicherungsanstalt berechnet und vorgeschrieben. Danach erfolgt eine Vorschreibung der Beiträge. Nur Betriebe, in denen weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind, dürfen das Vorschreibverfahren anwenden.

BEI BEIDEN VERFAHREN ZU MELDEN

Neben der An- und Abmeldung von Arbeitnehmern sind auch bedeutsame Änderungen, die den Versicherten betreffen, mittels einer Änderungsmeldung elektronisch via ELDA dem zuständigen Sozialversicherungsträger zu melden. **Meldepflichtig** (unabhängig vom gewählten Abrechnungsverfahren) sind unter anderem z.B. Änderungen

- beim Namen,
- bei der Adresse,
- der Beitragsgruppe,
- beim Beschäftigungsausmaß (Wechsel von Vollversicherung auf Geringfügigkeit und umgekehrt).

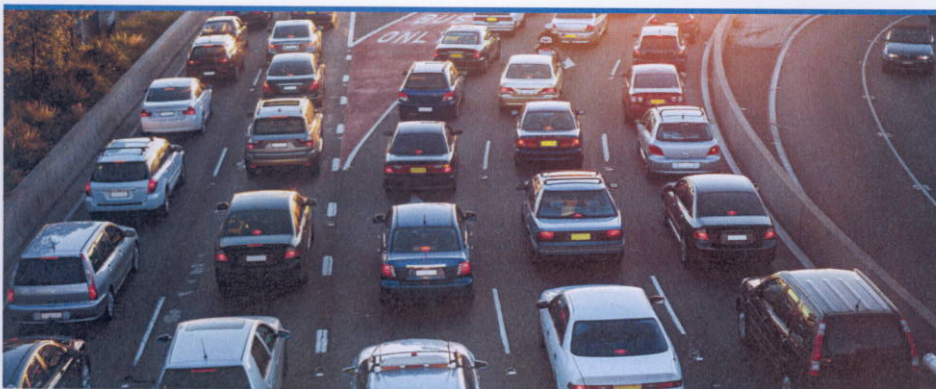
Nur Betriebe, die das Vorschreibverfahren verwenden, müssen dem Sozialversicherungsträger eine Änderung des Gehalts/Lohns melden.

7-TAGES-FRIST

Nach dem ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) sind die Änderungen grundsätzlich innerhalb von sieben Tagen zu melden. Die Änderungen, die das Entgelt betreffen, haben innerhalb von sieben Tagen nach dem Ende des Kalendermonates zu erfolgen, in dem sich die Beitragsgrundlage vermindert oder erhöht hat.

WECHSEL ZWISCHEN VOLL- UND TEILVERSICHERUNG

Ändert sich das Beschäftigungsausmaß in einem solchen Umfang, dass es zu einem Wechsel von einer Voll- und Teilversicherung kommt (oder umgekehrt), muss dem Dienstnehmer eine Kopie der Änderungsmeldung übermittelt werden.



Was ist der Unterschied zwischen Spenden und Sponsoring?

Im Allgemeinen wird für eine Spende keine Gegenleistung erwartet. Beim Sponsoring hingegen erwartet sich der Unternehmer als Gegenleistung für die Zahlung eine Werbung für seine Firma. Sponsoring ist z.B. üblich bei Sportveranstaltungen, aber auch im kulturellen Bereich.

Grundsätzlich sind beides freiwillige Zuwendungen und dürften daher nicht als Betriebsausgaben abgezogen werden. Für Spenden wird dieses Abzugsverbot immer mehr gelockert. Hier sieht das Gesetz einige Ausnahmen vor.

Eine eigene gesetzliche Regelung für das Sponsoring gibt es nicht. Nach dem allgemeinen Betriebsausgabenbegriff sind die Aufwendungen dann absetzbar, wenn sie durch das Unternehmen veranlasst sind.

Sponsoring als Werbung oder aufgrund privater Motive?

Die Finanzverwaltung sieht nicht immer eine Veranlassung durch das Unternehmen gegeben, manchmal vermutet sie hinter dem Sponsoring auch private Motive. Beispielsweise könnte ein bestimmter Sportler lediglich gesponsert werden, weil der Unternehmer ein Fan von ihm ist. Damit das Sponsoring als Betriebsausgabe anerkannt wird, müssen laut VwGH die gegenseitigen Ver-

pflichtungen von vornherein eindeutig fixiert sein. Aus Beweisgründen ist es hier empfehlenswert, die Verpflichtungen in einem schriftlichen Vertrag festzuhalten.

Weiters muss das Sponsoring einem Fremdvergleich standhalten. Entscheidend ist die Höhe des Geldbetrags im Verhältnis zur erhaltenen Gegenleistung. D.h. die Finanzbehörde prüft, ob auch ein anderer Unternehmer unter denselben Voraussetzungen einen Sponsorvertrag abgeschlossen hätte.

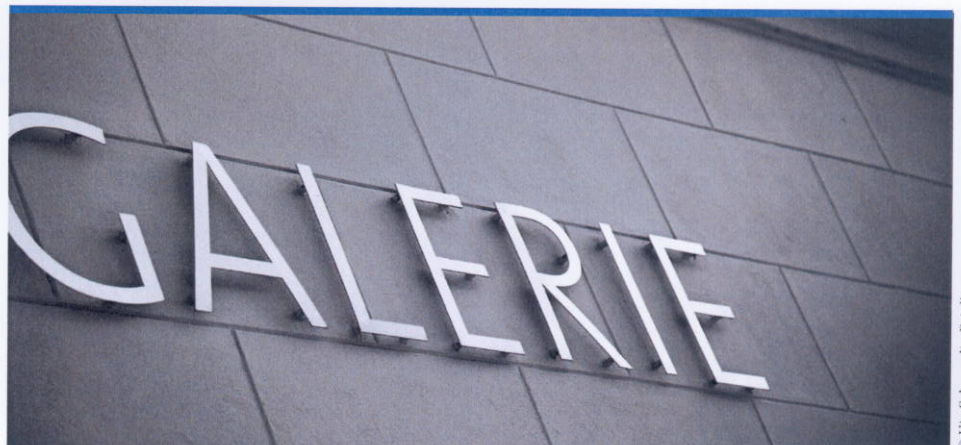
Aktuelle Entscheidung des UFS Linz

In einer aktuellen Entscheidung des UFS

(Unabhängiger Finanzsenat) Linz wurden einem Unternehmen die Zahlungen als Sponsor nicht als Betriebsausgabe anerkannt.

Anlass dazu gab die Aussage des Sponsors, dass er keinen vertraglichen Zwängen unterliegen wollte und deshalb keinen schriftlichen Vertrag aufsetzte. Die Verpflichtungen wurden mündlich und in den Sitzungsprotokollen festgehalten.

Laut dem UFS lag in diesem Fall keine im Vorhinein eindeutig fixierte Verpflichtung vor, sondern vielmehr ein „good will“ von beiden Seiten, sich gegenseitig zu unterstützen.



© Ute Schwanitz - Fotolia.com

BEKOMME ICH FAMILIENBEIHILFE, WENN MEIN KIND IM AUSLAND DIE SCHULE BESUCHT?

Die Familienbeihilfe beträgt für das erste Kind:

bis zum 2. Lebensjahr	€ 105,40
ab 3. bis 9. Lebensjahr	€ 112,70
ab 10. bis 18. Lebensjahr	€ 130,90
ab dem 19. Lebensjahr	€ 152,70

Der Gesamtbetrag der Familienbeihilfe erhöht sich monatlich

- bei zwei Kindern um € 12,80,
- bei drei Kindern um insgesamt € 47,80,
- bei vier Kindern um insgesamt € 97,80
- und für jedes weitere Kind um € 50,00.

Anspruch darauf haben Kinder, die in Öster-

reich einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Volljährige Kinder haben bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres einen Anspruch darauf, wenn sie

- für einen Beruf ausgebildet oder
- in einem erlernten Beruf in einer Fachschule fortgebildet werden, falls ihnen durch den Schulbesuch die Ausübung ihres Berufes nicht möglich ist.

Wichtig: Wenn für die Dauer des Auslandsaufenthalts kein Anspruch auf Familienbeihilfe bestanden hat, kann es dazu kommen, dass die Familienbeihilfe im Nachhinein zurückbezahlt werden muss.

SCHULBESUCH IM AUSLAND

Wenn ein noch nicht volljähriges Kind eine Schule im Ausland besucht, sieht der VwGH (Verwaltungsgerichtshof) die Dauer des Auslandsaufenthaltes als maßgebend

an, ob weiterhin Familienbeihilfe gewährt wird. Nicht entscheidend ist, ob das Kind vor hat, nach der Schulausbildung wieder nach Österreich zurückzukommen. Als vorübergehend sieht der VwGH gerade noch fünfeneinhalb Monate an. Kein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht daher, wenn das Kind ein ganzes Schuljahr im Ausland verbringt.

SPRACHKURS IM AUSLAND

Der UFS (Unabhängiger Finanzsenat) Salzburg hat kürzlich die Rückforderung der Familienbeihilfe als gerechtfertigt angesehen. In diesem Fall hatte das Kind nach der Matura in Frankreich einen zweimonatigen Sprachkurs besucht. Hier besteht kein Anspruch auf Familienbeihilfe, weil der Sprachkurs laut UFS für sich allein keine Berufsausbildung darstellt. Er war auch keine Voraussetzung für das danach begonnene Studium.

BETRIEBSWIRTSCHAFT

Mit kleinen Kniffen am Hörer punkten

Das Telefon läutet, Ihr Mitarbeiter hebt ab – eine Alltäglichkeit. Doch Telefongespräche mit Kunden können nichtsdestotrotz langfristig höchst bedeutsam für die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens sein. Denn, wer die Grundprinzipien erfolgreichen Telefonierens kennt und den Nutzen des Anrufers im Blick behält, kann viel für die Kundenbindung tun.

Freundlichkeit, Erreichbarkeit, Rückrufgarantie – diese drei Bausteine bilden die Basis für erfolgreiches Telefonieren. Das klingt wie eine Selbstverständlichkeit, doch wird es viel zu oft vernachlässigt. So trivial eine telefonische Auskunft einem Mitarbeiter auch erscheinen mag, so entscheidend können diese Minuten am Hörer für Ihr Unternehmen sein.

DEN NUTZEN IM AUGE BEHALTEN

Das Erfolgsrezept lautet: Nutzenorientierte Kommunikation bringt maximale Ausbeute. Doch was heißt das konkret? Was kann man aus ein paar Minuten Gespräch am Telefon herausholen? Wenn Ihr Unternehmen z.B. eine Homepage hat, auf der der Kunde bestimmte Informationen z.B. Produktpreise oder genaue Angaben zu den Produkten selbst entdecken kann – weisen Sie den Kunden beim Telefonat darauf hin. Erklären Sie dem Kunden, wie er selbst zu diesen Informationen kommt. Das erspart Ihrem Kunden Zeit und auch Ihre Mitarbeiter werden dadurch entlastet.

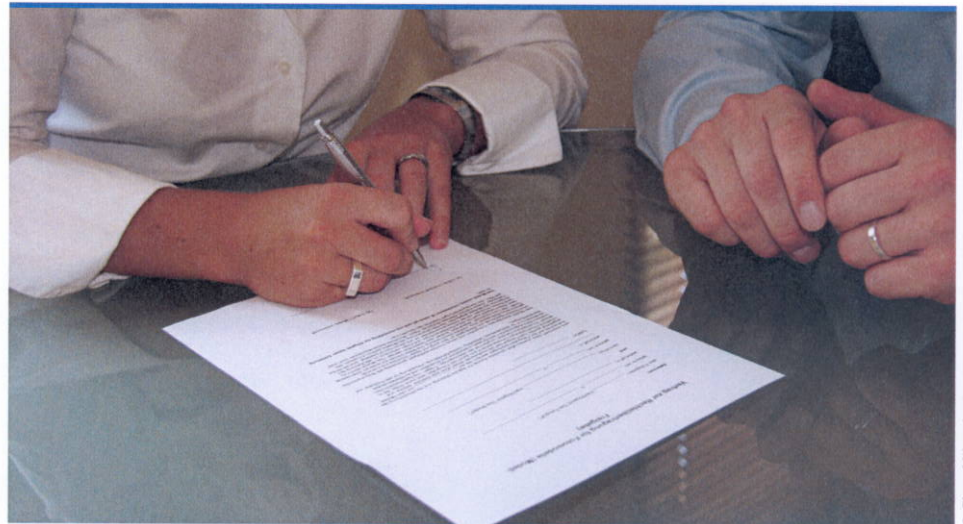
KEINE SCHEU VOR SCHULUNGEN

Um Ihren Mitarbeitern die Kunst gelungenen Telefonierens und die Möglichkeiten Ihres Unternehmens näherzubringen, sollten Sie eine Schulung in Betracht ziehen.

Dabei können sich die Mitarbeiter außer mit den allgemeinen Verhaltensstrategien am Telefon beispielsweise auch mit den Servicefunktionen auf Ihrer Homepage vertraut machen und lernen, wie sie diese nach außen kommunizieren.

Seit 1.1.2013 ist bei Auflösung eines Dienstverhältnisses eine **Auflösungsabgabe** in der Höhe von € 113,00 zu entrichten

Neue Abgabe bei Kündigung



© Claus Mikosch - Fotolia.com

€ 113,00 kostet seit 1.1.2013 die Auflösung eines Dienstverhältnisses. Diese neue Abgabe nennt sich **Auflösungsabgabe**. Die Höhe wird jährlich mit der jeweils gültigen Aufwertungszahl angepasst.

Sie ist im Monat der Auflösung des Dienstverhältnisses gemeinsam mit den fälligen Sozialversicherungsbeiträgen unaufgefordert zu entrichten.

Im Zuge der Abmeldung muss angegeben werden, ob eine Abgabe zu bezahlen ist.

Wann fällt die Abgabe an?

Die Abgabe ist zu entrichten:

- bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber,
- bei einer einvernehmlichen Auflösung und
- beim Ablauf von befristeten Dienstverhältnissen (wenn Befristung länger als sechs Monate).

Im Fall einer Kündigung und einer einvernehmlichen Auflösung gilt: Die Abgabe fällt nicht an, wenn das Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet war und es vorzeitig aufgelöst wird.

Wann ist keine Abgabe zu entrichten?

Dies ist z.B. der Fall:

- wenn der Arbeitnehmer gekündigt hat, ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist oder gerechtfertigt entlassen wurde,
- bei Befristungen auf längstens sechs Monate,

- bei Auflösung am Ende der Behaltfrist (im Anschluss an die Lehrzeit) bei schriftlicher Vereinbarung,
- bei Auflösung während des Probemonats,
- bei Auflösung von Lehrverhältnissen,
- wenn ein verpflichtendes Ferial- oder Berufspraktikum beendet wird,
- bei einer einvernehmlichen Auflösung nach Vollendung des Regelpensionsalters mit Pensionsanspruch oder bei Anspruch auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension,
- bei einvernehmlicher Auflösung mit Sonderruhegeldanspruch,
- bei unmittelbarem Wechsel im Konzern,
- bei Tod des Arbeitnehmers,
- wenn das Dienstverhältnis aufgrund der Insolvenzordnung aufgelöst wird,
- bei einem berechtigten Austritt aus gesundheitlichen Gründen,
- bei Lösung des freien Dienstverhältnisses durch den Auftraggeber aus wichtigem Grund,
- bei vorzeitiger Lösung des freien Dienstverhältnisses durch den Auftragnehmer ohne wichtigem Grund.

Wird ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis beendet, ist keine Auflösungsabgabe zu bezahlen, da hier kein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis vorliegt.

Abgabepflichtig ist allerdings, wenn ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis beendet wird und ein neues geringfügiges Dienstverhältnis begonnen wird.

SOZIALVERSICHERUNG

Sozialversicherung der
Selbständigen (GSVG)

BEITRAGSSÄTZE 2013 FÜR WIRTSCHAFTSKAMMERMITGLIEDER

Nachstehend geben wir Ihnen einen Überblick über die Beitragssätze 2013 der gewerblichen Wirtschaft.

Pensionsversicherung	
Höchstbeitragsgrundlage pro Monat pro Jahr	€ 5.180,00 € 62.160,00
Mindestbeitragsgrundlage 1. - 3. Jahr pro Monat pro Jahr	€ 537,78 € 6.453,36
Mindestbeitragsgrundlage ab 4. Jahr pro Monat pro Jahr	€ 673,17 € 8.078,04

Im Zuge des Stabilitätsgesetzes 2012 wurde der Pensionsversicherungs-Beitragssatz ab 1.1.2013 auf 18,5 % erhöht (davor 17,5 %).

Krankenversicherung

Höchstbeitragsgrundlage pro Monat pro Jahr	€ 5.180,00 € 62.160,00
Mindestbeitragsgrundlage 1. - 3. Jahr pro Monat pro Jahr	€ 537,78 € 6.453,36
Mindestbeitragsgrundlage ab 4. Jahr pro Monat pro Jahr	€ 689,81 € 8.277,70

Unfallversicherung

Beitrag zur Unfallversicherung monatlich jährlich	€ 8,48 € 101,76
--	--------------------

Neue [Gastgewerbepauschalierungs-Verordnung](#) gilt ab Veranlagung für 2013

20 % Gastgewerbe- pauschalierung?

Die neue Gastgewerbepauschalierungs-Verordnung ist ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2013 anzuwenden.

Alle Unternehmer, die ein Gastgewerbe mit zugehöriger Gewerbeberechtigung betreiben, haben Anspruch darauf, wenn

- keine Buchführungspflicht besteht und nicht freiwillig Bücher geführt werden,
- die Umsätze im vorangegangenen Wirtschaftsjahr nicht mehr als € 255.000,00 betragen (falls das vorige Wirtschaftsjahr zwölf Monate umfasst hat).

Entscheidung bindend für drei Jahre

Wenn Sie sich für die Inanspruchnahme des Grundpauschales erstmals entscheiden, sind Sie in den folgenden zwei Wirtschaftsjahren verpflichtet, ebenfalls das Grundpauschale in Anspruch zu nehmen.

Drei Bausteine

Das neue System beruht auf drei Bausteinen: Grundpauschale, Mobilitätspauschale sowie Energie- und Raumpauschale.

Nur das Grundpauschale oder alle drei? Sie können nur das Grundpauschale für sich allein in Anspruch nehmen. Wenn Sie das Grundpauschale gewählt haben, können Sie sich noch für das Mobilitäts-

pauschale und/oder das Energie- und Raumpauschale entscheiden. Bemessungsgrundlage für alle drei sind die Umsätze.

Grundpauschale: Dieses Pauschale beträgt 10 % der Bemessungsgrundlage – mindestens jedoch € 3.000,00 und höchstens € 25.500,00.

Mobilitätspauschale: 2 % der Bemessungsgrundlage – allerdings gilt: Es darf nicht höher sein als das höchste Pendlerpauschale (jedenfalls nicht höher als € 5.100,00).

Energie- und Raumpauschale: Dieses beträgt 8 % der Bemessungsgrundlage – höchstens jedoch € 20.400,00. Die Räumlichkeiten, die der Ausübung des Gastgewerbes dienen, müssen außerhalb des Wohnungsverbandes gelegen sein.

Voll abzugsfähige Aufwendungen

Neben den Pauschalen können weitere Aufwendungen abgezogen werden, wie z.B. Ausgaben für Waren, Löhne und Lohnnebenkosten, Fortbildungen von Mitarbeitern, betriebliche Ausgaben für die Instandsetzung und Instandhaltung. Auch ein Gewinnfreibetrag (nur der Grundfreibetrag) und ein Bildungsfreibetrag dürfen abgezogen werden. —

NEU: Grundpauschale, Mobilitätspauschale, Energie- und Raumpauschale



SOZIALVERSICHERUNG

Neues Krankengeld für Selbständige

Wie sichern Unternehmer ihr Einkommen, wenn sie längere Zeit krank sind? Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfall eine Entgeltfortzahlung und Krankengeld. Für selbständig Erwerbstätige gab es bislang nur die Möglichkeit einer freiwilligen Zusatzversicherung. Nun wurde auch für Selbständige eine beitragsfreie, gesetzliche Unterstützungsleistung geschaffen.

VORAUSSETZUNGEN

Die neue Unterstützungsleistung erhalten selbständig Erwerbstätige, die keine oder weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Aufrechterhaltung des Betriebes muss von der persönlichen Arbeitsleistung des Unternehmers abhängen. Ein Anspruch auf das Krankengeld besteht erst ab dem 43. Tag der Krankheit. Es wird für ein und dieselbe Krankheit längstens bis zu 20 Wochen ausbezahlt.

HÖHE DER ZAHLUNG

Die Höhe der Zahlung wird jedes Jahr angepasst. Für das Jahr 2013 beträgt sie € 27,73 täglich. Nach vier Wochen Arbeitsunfähigkeit muss der Unternehmer innerhalb von zwei Wochen mittels ärztlicher Bestätigung den Beginn der Arbeitsunfähigkeit melden. Der Arzt muss die Arbeitsunfähigkeit alle 14 Tage bestätigen. Diese Bestätigung muss dem Versicherungsträger innerhalb einer Woche vorgelegt werden. Ist der Unternehmer wieder gesund, muss dies unverzüglich gemeldet werden.

FREIWILLIGE ZUSATZVERSICHERUNG

Die freiwillige Zusatzversicherung auf Krankengeld bleibt auch weiterhin bestehen. Jeder unter 60-jährige Unternehmer, der aktiv erwerbstätig und bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft krankenversichert ist, kann sie abschließen. Sie wird ab dem 4. Tag der Krankheit, höchstens allerdings für 26 Wochen ausbezahlt.

Neu mit 1.1.2013: Die Höchstdauer kann auf 52 Wochen verlängert werden. Auch hier muss die Krankheit vierzehntägig vom Arzt bestätigt werden. Der Krankenversicherungsträger muss die Bestätigung innerhalb einer Woche erhalten. Ab 1.1.2013 ist ein Mindestbeitrag in Höhe von € 27,96 vorgesehen (jährliche Anpassung).

Das Jahr 2013 bringt **Neuerungen** bei der **Bewertung des Sachbezuges** für Wohnraum und Arbeitnehmerdarlehen

Was gibt es Neues bei den Sachbezügen?

Die Entlohnung eines Arbeitnehmers besteht normalerweise in Geldleistungen. Daneben kann diese auch (teilweise) in Form von Sachleistungen erfolgen.

Geldwerte Vorteile sind in Geld umzurechnen. Die Grundregel lautet, dass geldwerte Vorteile mit den üblichen Mittelpreisen des Verbrauchsortes anzusetzen sind. Für die wichtigsten geldwerten Vorteile ist allerdings keine individuelle Ermittlung vorzunehmen, da eine bundesweite Sachbezugsregelung in Verordnungsform besteht.

Ein Sachbezug ist anzusetzen

- bei der Ermittlung der Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung und auch
- bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage der Lohnsteuer.

Neuregelung ab 2013

Seit Anfang 2013 gibt es Neuerungen bei der Bewertung des Sachbezugs für Wohnraum und für Arbeitnehmerdarlehen. Alle Änderungen sind ab der Veranlagung für das Jahr 2013 anzuwenden oder für alle Lohnzahlungen ab 1.1.2013. Sie gelten für Lohnsteuer und Sozialversicherung.

Arbeitgeberdarlehen, Gehaltsvorschüsse

Erhalten Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt entweder Gehaltsvorschüsse oder Arbeitgeberdarlehen, bringt das für den Arbeitnehmer den Vorteil einer Zinsersparnis. Für diese Zinsersparnisse ist ein Sachbezug anzusetzen. Der Prozentsatz, der für die Bewertung des Sachbezugs maßgebend ist, ist nun

variabel. Er ist abhängig vom Euribor, der vom Europäischen Bankenverband veröffentlicht wird. Der Wert für 2013 beträgt 2 % laut Veröffentlichung vom BMF (Bundesministerium für Finanzen).

Der bisher geltende Freibetrag wurde nicht geändert. Auch weiterhin ist für Arbeitgeberdarlehen oder Gehaltsvorschüsse bis € 7.300,00 kein Sachbezug anzusetzen.

Änderung beim Sachbezug für Wohnraum

Auch beim Sachbezug für Wohnraum kam es mit Jahresanfang zu Änderungen. Für arbeitsplatznahe Unterkünfte, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer verbilligt oder kostenlos zur Verfügung stellt, gilt:

- Kein Ansatz eines steuerlichen Sachbezugs bei einer Unterkunft, die bis zu 30 m² groß ist.
- Ist die Unterkunft größer als 30 m², ist ein Sachbezug anzusetzen. Allerdings darf bei einer Größe von maximal 40 m² ein Abschlag von 35 % berücksichtigt werden.

Voraussetzung für diese Neuregelung:

Die Unterkunft muss vom selben Arbeitgeber für maximal zwölf Monate zur Verfügung gestellt werden. Zusätzlich muss der Arbeitgeber aufgrund der Art des Dienstverhältnisses ein besonderes Interesse daran haben, dass der Arbeitnehmer rasch zur Verfügung steht. Treffen die Voraussetzungen für die Neuregelung nicht zu, ist der Wohnraum weiterhin nach den bisher gültigen Vorschriften zu bewerten.



Leasingpersonal aus dem Ausland

Was habe ich steuerlich zu berücksichtigen, wenn ich Personal von einer ausländischen Leasingfirma beschäftige?

Aufpassen müssen Sie auf jeden Fall, wenn die Leasingfirma in Österreich keinen Sitz hat. Hier sind besondere Bestimmungen zu beachten.

Beschränkte Steuerpflicht

Aus ertragsteuerlicher Sicht ist ein Unternehmer, der seinen Sitz nicht im Inland hat, in Österreich beschränkt steuerpflichtig. Die ausländische Personalleasingfirma unterliegt der Abzugsteuer von 20 %.

Achtung: Schuldner der Steuer ist das österreichische Unternehmen, welches das geleaste Personal beschäftigt.

Entfall der Abzugsteuer

Zu beachten sind hier Sonderregelungen durch Doppelbesteuerungsabkommen (DBA). Das ausländische Unternehmen kann, falls die Voraussetzungen für eine Befreiung vorliegen, einen Befreiungsschein von der Abzugsteuer beim österreichischen Finanzamt beantragen. Damit wird sichergestellt, dass keine Verpflichtung zur Abzugsteuer besteht.

Tipp: Verlangen Sie von dem ausländischen Personalleasing-Unternehmen den Befreiungsschein und heben Sie ihn auf.

Achtung: Bauleistungen

Wenn Bauleistungen von einem Unternehmen an ein anderes Unternehmen weitergegeben werden, haftet der Auftraggeber für die sozialversicherungs- und lohnabhängigen Abgaben, die das beauftragte Unternehmen zu entrichten hätte.

Das heißt: Erbringt ein Unternehmen Bauleistungen und werden dabei Arbeitnehmer einer Personalleasingfirma beschäftigt, kommt diese Haftung voll zu tragen.

Sie entfällt, wenn in Summe 25 % (5 % lohnabhängige und 20 % für SV-Beiträge) des geleisteten Werklohns an das DLZ-AGH (Dienstleistungszentrum Auftraggeberhaftung) entrichtet werden oder wenn das beauftragte Unternehmen in die HFU-Liste eingetragen ist.

Umsatzsteuer

Beim Personalleasing aus einem Land innerhalb der Europäischen Union kommt es zu einem Übergang der Steuer-schuld (Reverse Charge).

Das bedeutet, der österreichische Leistungsempfänger ist Schuldner der Steuer. Sie müssen die UID-Nummer des ausländischen Unternehmers überprüfen und die Unterlagen dazu archivieren.

Achtung: Kommunalsteuerpflicht

Die ausländische Personalleasingfirma muss für ihre nach Österreich verliehenen Arbeitnehmer keine Kommunalsteuer zahlen, wenn sie keinen Sitz in Österreich hat. Statt ihr muss das österreichische Unternehmen, bei dem die Arbeitnehmer tätig sind, die Kommunalsteuer entrichten. Sie beträgt 3 % von 70 % des Gestellungsentgeltes.



© Piskin - Fotolia.com

GLEICH ZU JAHRESBEGINN AN DIE FORSCHUNGSPRÄMIE DENKEN

Die Prämie wird am Abgabekonto gutgeschrieben. Es lohnt sich daher die Forschungsprämie auch zu beantragen, wenn Sie in dem betreffenden Wirtschaftsjahr keinen Gewinn erwirtschaftet haben.

HÖHE DER PRÄMIE

Die Prämie beträgt 10 % der begünstigten Aufwendungen für die Forschung. Dies gilt sowohl für die Auftrags- als auch für die eigenbetriebliche Forschung. Allerdings besteht bei der Auftragsforschung eine Deckelung von € 1 Mio. Die Forschungsprämie für Auftragsforschung kann dadurch bis zu € 100.000,00 betragen.

AB 1.1.2013 GUTACHTEN BEANTRAGEN

Für eigenbetriebliche Forschung und experimentelle Entwicklung muss ein Gutachten der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) eingeholt werden. Diese Regelung gilt für alle Wirtschaftsjahre, die 2012 begonnen haben. Angefordert werden kann das Gutachten seit 1.1.2013 über FinanzOnline.

Für die Beschreibung des Projekts steht nur eine beschränkte Anzahl an Zeichen zur Verfügung. Die wesentlichen Punkte der Forschungsarbeit müssen daher in einer kurzen Zusammenfassung beschrie-

ben werden. Ist die Anforderung des Gutachtens einmal abgesendet, kann es nicht mehr verändert werden.

Die FFG übermittelt dieses dann ebenfalls via FinanzOnline an die Finanzverwaltung. Das Gutachten ist für die Unternehmer kostenlos.

Von der FFG wird beurteilt, ob es sich tatsächlich um eine begünstigte Forschung und experimentelle Entwicklung handelt. Seitens der FFG wird nicht geprüft, ob die Bemessungsgrundlage richtig ermittelt wurde. Das überlässt sie dem Finanzamt.

TIPP

Stand: 14.02.2013

Medieninhaber und Herausgeber: KWT Kisliger & Partner Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft OG, Haushamer Straße 2 – 7. Stock – Top 23, UniCredit Tower, A-8054 Seiersberg, Telefon: +43 316 28 29 33, Fax: +43 316 28 29 33-111, Email: office@kwt-steuerberatung.at, Internet: www.kwt-steuerberatung.at, Firmenbuchnummer: FN 344130z, Firmenbuchgericht: LG für Zivilrechtssachen Graz, Mitglied der Kammer der Wirtschaftstreuhänder Österreich; **Layout und grafische Gestaltung:** Atikon EDV und Marketing GmbH, E-Mail: info@atikon.com, Internet: www.atikon.com; **Grundlegende Richtung:** Dieser Newsletter beinhaltet unpolitische News, die sich mit dem Steuer-, Sozial- und Wirtschaftsrecht beschäftigen. **Haftungsausschluss:** Die Texte sind urheberrechtlich geschützt und alle Angaben sind, trotz sorgfältiger Bearbeitung, ohne Gewähr. Für Detailinformationen kontaktieren Sie bitte unsere Berater. **Hinweis nach § 25 (1) MedienG:** Die Angaben nach § 25 (2 bis 4) MedienG sind unter der Web-Adresse www.kwt-steuerberatung.at auffindbar.

IMPRESSUM



Kisliger & Partner
Wirtschaftstreuhand- und
Steuerberatungsgesellschaft

Steht mir als Geschäftsführer das Vertreterpauschale zu?



© auremar - Fotolia.com

Nein, sagt dazu der UFS (Unabhängiger Finanzsenat) Feldkirch in einer aktuellen Entscheidung. Auch dann nicht, wenn der Geschäftsführer mehr als die Hälfte seiner Gesamtarbeitszeit im Außendienst tätig ist. In dieser konkreten Entscheidung gab der angestellte Geschäftsführer an, 30 % seiner Gesamtarbeitszeit seinen Aufgaben als Geschäftsführer zu widmen. Somit ist er nicht ausschließlich als Vertreter tätig.

Wann ist jemand aus steuerrechtlicher Sicht ein Vertreter?

Nach gängiger Verwaltungspraxis sind Vertreter Personen,

- die regelmäßig im Außendienst
- zum Zwecke der Anbahnung und des Abschlusses von Geschäften und zur Kundenbetreuung tätig sind.

Ist das Ziel der Tätigkeit nicht in erster Linie das Herbeiführen eines Geschäftsabschlusses, ist das keine Vertretertätigkeit.

Laut der zugehörigen Verordnung der Finanz gehören zwar Innendiensttätigkeiten zur Aufgabe eines Vertreters. Die Arbeiten im Innendienst müssen allerdings für konkrete Aufträge erfolgen.

Welchen Vorteil hätte das Vertreterpauschale?

Steht das Vertreterpauschale zu, kann anstelle des allge-

meinen Werbungskostenpauschales in der Höhe von € 132,00 das Werbungskostenpauschale für Vertreter in Anspruch genommen werden. Der Durchschnittssatz für diese Werbungskosten beträgt 5 % der Bemessungsgrundlage, **höchstens jedoch € 2.190,00** jährlich.

Bemessungsgrundlage sind in diesem Fall die Bruttobezüge abzüglich der steuerfreien Bezüge und abzüglich der sonstigen Bezüge (wenn sie nicht wie ein laufender Bezug besteuert werden).

Bei Inanspruchnahme dieses Berufsgruppenpauschales können keine weiteren Werbungskosten geltend gemacht werden.

STEUERTERMINE // MÄRZ – MAI 2013

Fälligkeitstermin 15. März 2013

USt-Vorauszahlung
L, DB, DZ, GKK, KommSt

für **Jänner**
für **Februar**

Fälligkeitstermin 15. April 2013

USt-Vorauszahlung
L, DB, DZ, GKK, KommSt

für **Februar**
für **März**

Fälligkeitstermin 15. Mai 2013

USt-Vorauszahlung
L, DB, DZ, GKK, KommSt
KU, KR
EST- und KöSt-Vorauszahlung

für **März**
für **April**
für das **I. Quartal 2013**
für das **II. Quartal 2013**

BETRIEBSWIRTSCHAFT

Sollen wir unseren Mitarbeitern die Nutzung von Facebook verbieten?

Bevor Sie diese Entscheidung treffen, ist es ratsam zu erheben, wie viel Ihre Mitarbeiter tatsächlich während der Arbeit auf Social-Media-Seiten surfen. Verbringen die Mitarbeiter zu viel ihrer Arbeitszeit in sozialen Netzwerken, gibt es die Möglichkeit, gewisse Seiten für die Mitarbeiter sperren zu lassen.

VERHALTENSREGELN IN SOZIALEN NETZWERKEN

Sonst Selbstverständliches wird in sozialen Netzwerken oft nicht ernst genommen oder schnell vergessen. Unabhängig davon, ob Sie die Nutzung von Social-Media-Seiten während der Arbeitszeit zulassen oder nicht, sollten Sie Ihre Mitarbeiter über die allgemein gültige „Netiquette“ informieren. Legen Sie Regeln fest, wie sich Ihre Mitarbeiter im Netz präsentieren sollten. Dazu gehört z.B. die Frage: „Dürfen sich Ihre Mitarbeiter mit Ihrer Firmen-E-mail-Adresse in sozialen Netzwerken registrieren lassen?“

Denn eines sollten Sie bedenken: Sobald der Mitarbeiter die Firma bei der er arbeitet auf der Social-Media-Seite angibt, wird er nicht mehr nur als Privatperson, sondern auch als Mitarbeiter Ihrer Firma wahrgenommen.

Es muss jedem Mitarbeiter klar sein, dass er

- keine vertraulichen Informationen über das Unternehmen oder Kunden veröffentlichen darf,
- das eigene Unternehmen sowie auch Kunden und Lieferanten nicht öffentlich kritisiert,
- in seinen Postings immer freundlich und respektvoll bleibt und nicht beleidigend oder diskriminierend wird.

Grundsätzlich sollte sich jeder, der in einem sozialen Netzwerk aktiv ist, überlegen: „Kann ich auch morgen noch mit dem Leben, was ich heute über mich und mein Umfeld preisgegeben habe?“