

Steuer NEWS



Wir wünschen Ihnen ein frohes Osterfest!

© racamant - Fotolia.com

Abschaffung der Forschungsfreibeträge und **Erhöhung der Forschungsprämie.**

Erhöhte Forschungsprämie ab 2011

Mit dem Budgetbegleitgesetz 2011 wurden alle Forschungsfreibeträge abgeschafft. Dies betrifft den allgemeinen Forschungsfreibetrag (FFB I), den sogenannten „Frascati“-Forschungsfreibetrag (FFB II) und den Auftragsforschungsfreibetrag (FFB III).

Ab 2011 kann jedoch eine Forschungsprämie in Höhe von 10 % (statt bisher 8 %) der Forschungsaufwendungen geltend gemacht werden. Die Forschungsprämie kann für eigenbetriebliche Forschung und Auftragsforschung beantragt werden. Sie wird als Gutschrift am Abgabekonto des Steuerpflichtigen verbucht.

Zum Forschungsaufwand **bei eigener Forschung** zählen:

- Löhne und Gehälter für Mitarbeiter, die in der Forschung tätig sind,
- Aufwendungen und Investitionen, die unmittelbar die Forschung betreffen. Dazu zählt z.B. auch die Anschaffung von Grundstücken. Sie müssen jedoch mindestens die halbe Nutzungsdauer der Forschung dienen (Grundstücke und Gebäude mindestens zehn Jahre).

- Finanzierungsaufwendungen und Gemeinkosten (Verwaltungs- und Vertriebskosten), wenn sie der Forschung und Entwicklung dienen.

Die Forschungsprämie für **Auftragsforschung** kann nur für Aufwendungen (Ausgaben) in der Höhe von höchstens € 100.000,00 pro Wirtschaftsjahr geltend gemacht werden.

Der Auftraggeber muss dem Auftragnehmer mitteilen, in welchem Ausmaß er die Prämie in Anspruch nimmt.

Der Auftragnehmer kann dann die Prämie nur für darüber hinaus gehende Aufwendungen in Anspruch nehmen. Weiters muss der Auftragnehmer eine Forschungseinrichtung sein (z.B. eine Universität) oder ein Unternehmen, das sich mit Forschungsarbeiten in diesem Bereich beschäftigt.

Der Sitz des Unternehmens muss im EU- oder EWR-Raum sein.

Die neuen Bestimmungen der Forschungsförderung gelten für Wirtschaftsjahre, die **nach dem 31.12.2010** beginnen. ■

Liebe Klientinnen, liebe Klienten!

Die steuerlichen Regelungen der staatlichen Forschungsförderung wurden durch das Budgetbegleitgesetz 2011 geändert und in einer einheitlichen erhöhten Prämie zusammengefasst.

Als Arbeitgeber sind bei Lohnpändungen Ihrer Mitarbeiter unter Berücksichtigung der jährlich neu festgesetzten Existenzminima Teile des Nettolohns an den Gläubiger abzuführen.

Änderungen im Gleichbehandlungsgesetz bringen unter anderem Neuerungen bei Stelleninseraten.

Die Regelungen zur strafbefreienden Selbstanzeige haben sich durch die Novelle zum Finanzstrafgesetz geändert.

Konflikte im Wirtschaftsleben lassen sich oft kostengünstiger lösen, wenn sie durch Mediation vor Inanspruchnahme der Gerichte beigelegt werden können.

Viel Erfolg!

Alois Schmollmüller und sein Team



Besuchen Sie unsere Website:
www.schmollmueller-partner.at

WEITERE INHALTE

- Seite
- 2 > Lohnpändung: Der Arbeitgeber als Drittschuldner
> Änderungen im Gleichbehandlungsgesetz
 - 3 > Option zur Steuerpflicht bei Grundstücksumsätzen
> Werbungskostenpauschale für Vertreter
 - 4 > Die neue Selbstanzeige
> Wirtschaftsmediation
> Steuertermine und VPI

Lohnpfändung: Der Arbeitgeber als Drittschuldner

Kommt es bei einem Arbeitnehmer zu einer gerichtlichen Lohnpfändung, so ist der Arbeitgeber verpflichtet das Existenzminimum zu ermitteln. Der pfändbare Betrag muss bis zur Tilgung der Schuld an den Gläubiger überwiesen werden.

Arbeitgeber als Drittschuldner

Der Arbeitgeber wird in diesem Zusammenhang als **Drittschuldner** bezeichnet. Er muss innerhalb von vier Wochen dem Gläubiger und dem Gericht eine Drittschuldnererklärung übermitteln. Die Pfändung des Arbeitseinkommens umfasst das gesamte Einkommen sowie Sachleistungen. Gepfändet werden darf nur oberhalb des Existenzminimums.

Durch die Verpflichtung zur Berechnung des Existenzminimums entsteht dem Arbeitgeber ein entsprechender Verwaltungsaufwand. Um einen Teil der Kosten zurückzubekommen, stehen ihm zu:

- 2 % des an den Gläubiger zu zahlenden Betrages - **höchstens € 8,00** bei der ersten Zahlung an den Gläubiger
- 1 % - **höchstens € 4,00** bei jeder weiteren Zahlung

Existenzminimum-Beträge für 2011

Der **allgemeine Grundbetrag** in Höhe von € 793,00 monatlich (€ 185,00 wöchentlich, € 26,00 täglich) bleibt dem

Arbeitnehmer, wenn er Sonderzahlungen erhält. Der **erhöhte allgemeine Grundbetrag** in Höhe von € 925,00 monatlich (€ 215,00 wöchentlich, € 30,00 täglich) steht dem Arbeitnehmer zu, wenn er keine Sonderzahlungen erhält.

Der **Unterhaltsgrundbetrag** beträgt pro unterhaltsberechtigter Person € 158,00 monatlich (€ 37,00 wöchentlich, € 5,00 täglich). Bis zu einem **Höchstbetrag** von € 3.160,00 monatlich (€ 740,00 wöchentlich, € 105,00 täglich) kann sich das Existenzminimum des Arbeitnehmers maximal erhöhen.

Die angegebenen Werte stellen nur das allgemeine Existenzminimum dar. Vom Bundesministerium für Justiz werden jährlich genaue Existenzminimum-Tabellen zur Verfügung gestellt (www.justiz.gv.at). Anhand dieser Tabellen kann ausgehend vom Nettolohn des Arbeitnehmers das dem Arbeitnehmer verbleibende Existenzminimum ermittelt werden.

Ist die hereinzubringende Forderung ein gesetzlicher Unterhaltsanspruch, so sind zusätzliche Regelungen zu beachten. Der Arbeitnehmer kann in bestimmten Fällen beim Exekutionsgericht die Erhöhung des Existenzminimums beantragen. Umgekehrt kann auch der Gläubiger die Herabsetzung beantragen (z.B. wenn der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Trinkgelder erhält). ■

Die Pfändung des Arbeitseinkommens umfasst das **gesamte Einkommen sowie Sachleistungen**.

Änderungen im Gleichbehandlungsgesetz

INHALT VON STELLENANZEIGEN

Stellenanzeigen müssen ab **1.3.2011** das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende **kollektivvertragliche** oder das durch Gesetz geregelte **Brutto-Mindestentgelt** (auf Vollzeitbasis) enthalten.

Verlangt der Arbeitgeber eine bestimmte Berufserfahrung, dann ist diese in den kollektivvertraglichen Mindestlohn einzuberechnen.

Falls Zulagen zu diesem Zeitpunkt schon bekannt sind, so müssen diese ebenfalls berücksichtigt werden. Besteht vom Arbeitgeber die Bereitschaft dazu, über dieses Entgelt hinaus mehr zu bezahlen, so muss darauf hingewiesen werden.

Diese Regelung gilt für alle Dienstverhältnisse, für die es kollektivvertragliche oder andere gesetzliche Vereinbarungen gibt.

Betroffen sind auch Inserate, in denen geringfügig Beschäftigte gesucht werden. Davon ausgenommen sind freie Stellen des öffentlichen Dienstes bei Bund, Ländern und Gemeinden und atypische Dienstverträge (Neue Selbständige, Werkverträge).

Halten sich Arbeitgeber im Jahr 2011 noch nicht an das neue Gesetz, so müssen sie noch keine Strafen befürchten. Ab dem **1.1.2012** jedoch kommt es bei einem erstmaligen Verstoß zu einer **Verwarnung**. Bei wiederholten Verstößen ist eine **Verwaltungsstrafe** bis zu **€ 360,00** vorgesehen. Wird nur das über dem kollektivvertraglichen Mindestniveau liegende Entgelt angegeben, führt das zu keiner Strafe.

EINKOMMENSBERICHTE

Im Jahr 2011 müssen diese Einkommensberichte nur von Unternehmen mit mehr als tausend Arbeitnehmern erstellt werden.

Diese Berichtspflicht wird bis **2014** weiter ausgedehnt: Dann werden auch Unternehmen mit **mehr als 150 Mitarbeitern** verpflichtet sein, alle zwei Jahre Einkommensanalysen zu erstellen.

Der Bericht hat Angaben über die Anzahl der Männer und Frauen im Unternehmen sowie über das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt von Frauen und Männern zu enthalten. Dabei ist das Gesamtarbeitsentgelt zu verwenden. Das bedeutet, neben dem Grundlohn/Grundgehalt sind auch Zulagen, Remunerationen und ähnliche Vergütungen mit einzubeziehen. Der Bericht soll in anonymisierter Form erstellt werden, damit keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen gezogen werden können. Die Arbeitnehmer und ihre Organe sind zur Verschwiegenheit über diese Einkommensberichte verpflichtet.



Option zur Steuerpflicht bei Grundstücksumsätzen

Unter Grundstücksumsätzen werden Umsätze im Zusammenhang mit Grund und Boden und darauf errichteten Gebäuden verstanden. Grundsätzlich sind Grundstücksumsätze von der Umsatzsteuer **unecht befreit**. Bei unechter Befreiung muss keine Umsatzsteuer abgeführt werden, es ist aber auch kein Vorsteuerabzug bei erhaltenen Eingangsrechnungen möglich.

Unter die Befreiung fallen auch Vermietungen – soweit sie nicht Wohnzwecken dienen. Gerade bei Vermietungen trägt meist der Vermieter die Kosten von Instandhaltungen, wobei hohe Kosten anfallen können. Ein Vorsteuerabzug ist daher von großem Vorteil.

Ist der Mieter selbst im steuerlichen Sinne Unternehmer und zum Vorsteuerabzug berechtigt, entstehen durch die Steueroption für beide Seiten keine zusätzlichen Kosten. Er kann sich die in Rechnung gestellte Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen.

Der Verzicht auf die Steuerbefreiung erfordert keine eigene schriftliche Erklärung an das Finanzamt. Maßgeblich ist die steuerpflichtige Behandlung gegenüber dem Finanzamt.

Sollte von der Steuerpflicht wieder zu einer Steuerbefreiung gewechselt werden, ist zu beachten, dass abgezogene **Vorsteuern zu korrigieren** sind. Die Korrektur beträgt ab dem Jahr der Änderung in den darauf folgenden neun Jahren je ein Zehntel der geltend gemachten Vorsteuerbeträge.

Bisher stand der Vorsteuerabzug erst ab dem Zeitpunkt zu, ab dem der Umsatz steuerpflichtig (in der UVA) behandelt wurde.

Vorsteuern beim Kauf eines Grundstücks und in der Errichtungsphase konnten nicht geltend gemacht werden. Diese Rechtsmeinung wurde nun geändert. Ein Vorsteuerabzug kann in dieser Phase geltend

gemacht werden. Jedoch muss zweifelsfrei dar gelegt werden können, dass eine steuerpflichtige Veräußerung mit großer Sicherheit anzunehmen ist. Dies ist zum Beispiel der Fall bei einer Immobilien Gesellschaft, deren Unternehmenszweck es ist Gebäude zu errichten und zu veräußern. Die Wohnungen in den Gebäuden werden an Anleger verkauft, die diese an Dritte weiter vermieten. Bereits bei Baubeginn liegen Kaufangebote (inklusive Umsatzsteuer) der Anleger vor.

In diesem Fall kann das Unternehmen bereits bei Baubeginn Vorsteuerbeträge abziehen. Allfällige Anzahlungen, die das Unternehmen bekommt, sind jedoch auch umsatzsteuerpflichtig.



© Markus Bormann - Fotolia.com

WERBUNGSKOSTENPAUSCHALE FÜR VERTRETER

Um das Werbungskostenpauschale für Vertreter in Anspruch nehmen zu können, muss ein Arbeitnehmer ausschließlich als Vertreter tätig sein.

Zu dieser Tätigkeit gehören sowohl Arbeiten im Außendienst wie die Anbahnung und der Abschluss von Geschäften und die Kundenbetreuung als auch die für konkrete Aufträge erforderlichen Tätigkeiten im Innendienst. Mehr als die Hälfte der gesamten Arbeitszeit muss dabei im Außendienst verbracht werden. Außendiensttätigkeiten wie Kontrolltätigkeiten, die Durchführung und Leitung eines Projektes oder Inkassotätigkeiten stellen keine Tätigkeit als Vertreter da.

Wichtig ist für die Tätigkeit als Vertreter, dass er selbst Geschäftsabschlüsse tätigt. Einem Versicherungsvertreter, der z.B. nur Versicherungsverträge vermittelt, steht das Vertreterpauschale nicht zu.

Treffen diese Voraussetzungen zu, dann kann der Vertreter anstelle des allgemeinen Werbungskostenpauschales von € 132,00 das Werbungskostenpauschale für Vertreter in Anspruch nehmen. 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 Berufgruppenpauschales können keine weiteren Werbungskosten geltend gemacht werden.

Laut einem Urteil des Verwaltungsgerichtshofs darf neben der Vertreter Tätigkeit eine andere Tätigkeit nur in einem völlig untergeordneten Ausmaß ausgeübt werden. In einem konkreten Fall nahmen die anderen Außendiensttätigkeiten ein Stundenausmaß von 15 – 20 % der Gesamtarbeitszeit ein. Dies stellt keine untergeordnete Tätigkeit mehr dar. Das Vertreterpauschale darf deshalb nicht in Anspruch genommen werden.

TIPP

Stand: 10.03.2011

Medieninhaber und Herausgeber: Schmollmüller und Partner Steuerberatungs Gesellschaft mbH, Geschäftsführer: Mag. Schmollmüller, Gesellschafter mit einer Beteiligung von über 25 %; Mag. Schmollmüller, Industriestrasse 6, A-4240 Freistadt, Tel. +43(0)7942/75055-150, Fax-DW 165, E-Mail: office@schmollmueller-partner.at, Internet: www.schmollmueller-partner.at, FB-Nr.: 261132v, FB-Gericht: LG Linz, UID-Nr.: ATU 61542049, 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.

IMPRESSUM

SCHMOLLMÜLLER
PARTNER STEUERBERATUNGS
GESELLSCHAFT MBH

Novelle des Finanzstrafgesetzes 2010.

Die neue Selbstanzeige



© Steff - Fotolia.com - Fotolia.com

Mit der Novelle des Finanzstrafgesetzes gab es beim Erstellen einer Selbstanzeige einige Änderungen. Die Selbstanzeige kann nun **bei jedem Finanzamt** eingebracht werden. Früher musste sie beim örtlich und sachlich zuständigen Finanzamt eingebracht werden. Unterschieden wird nur mehr zwischen Finanz- oder Zollämtern.

Strafbefreiend wirkt die Selbstanzeige nur dann, wenn die **Beträge auch tatsächlich entrichtet werden**. Bei einer Selbstanzeige kommt der tatsächlichen Schadensgutmachung große Bedeutung zu. Dazu zählen die tatsächliche Bezahlung, aber auch die Aufrechnung mit bestehenden Abgabenguthaben. Die **Entrichtung** der Abgabenschuld muss **innerhalb einer Frist von einem Monat** erfolgen. Die Monatsfrist beginnt bei selbst zu berechnenden Abgaben mit der Selbstanzeige zu laufen. In allen übrigen Fällen nachdem der zu zahlende Betrag bekannt gegeben wurde. Mittels Bescheid können **Zahlungserleichterungen** gewährt werden, jedoch höchstens bis zu zwei Jahre.

Die **Straffreiheit** durch Erstattung einer Selbstanzeige tritt **nicht** ein, wenn zum Zeitpunkt der Selbstanzeige zumindest der **objektive Tatbestand bereits entdeckt** war oder die Entdeckung des objektiven Tatbestandes unmittelbar bevor stand und dies dem Anzeiger bekannt war. Dabei muss der tatsächliche Täter der Behörde noch nicht bekannt sein.

Die Selbstanzeige **wirkt für den Anzeiger** und für die **Personen, für die sie erstattet**

wird. Bisher galt sie nur für die Personen, für die sie erstattet wurde. Nach der Neuregelung gilt die Selbstanzeige z.B. für den Geschäftsführer, der die Anzeige macht und für die Gesellschaft, für die er die Anzeige erstattet.

Wurde wegen desselben Abgabenspruchs in der **Vergangenheit** schon einmal eine Selbstanzeige gemacht, so tritt eine Strafbefreiung nur ein, wenn

- zusätzlich zu den übrigen Voraussetzungen
- eine Abgabenerhöhung von 25 % des sich aus der neuen Selbstanzeige ergebenden Mehrbetrags rechtzeitig entrichtet wird.

Die Finanzstrafgesetz-Novelle 2010 und somit die Neuregelungen zur Selbstanzeige sind mit **1.1.2011 in Kraft getreten**. Sie gelten auch für Selbstanzeigen, die zuvor begangene Finanzvergehen betreffen.

STEUERTERMINE // APRIL 2011

Fälligkeitsdatum 15. April 2011

 USt, NoVA, WerbeAbg. für Februar

 L, DB, DZ, GKK, KommSt für März

VERBRAUCHERPREISINDIZES

Monat	Jahresinflation %	VPI 2005 (2005=100)	VPI 2000 (2000=100)
Februar 2011	3,0	111,4	123,2
Jänner 2011	2,4	110,6	122,3
Ø 2010	1,9	109,5	121,1

BETRIEBSWIRTSCHAFT

Wirtschaftsmediation

Ziel der Wirtschaftsmediation ist, eine Lösung des Konflikts zu finden, mit der alle Konfliktparteien leben können. Begleitet wird sie von ausgebildeten Mediatoren. Sie sind nicht in den Konflikt verwickelt und führen die Gespräche daher unabhängig und objektiv.

VORTEILE EINER PROFESSIONELL BEGLEITETEN MEDIATION

Zeitersparnis: Die Konflikte werden schnell gelöst mit Vereinbarungen, die sofort umgesetzt werden können. Durch gemeinsame Lösungen können neue, innovative Ansätze entstehen.

Kostensparnis: Eine außergerichtliche Lösung erspart hohe Gerichtskosten. Außerdem führt eine erfolgreiche Mediation auf beiden Seiten zu einer Win-Win-Situation. So kann z.B. eine Geschäftsbeziehung gerettet oder ein kompletter Zahlungsausfall vermieden werden.

Imageschaden: Geht ein Mitarbeiter, Kunde oder Lieferant gerichtlich gegen ein Unternehmen vor, kann das zu einem beträchtlichen Imageschaden des Unternehmens führen. Nach einer Mediation gibt es meist Vertraulichkeitsvereinbarungen darüber, was über den Streit an die Öffentlichkeit dringen darf.

Höhere Akzeptanz des Ergebnisses: Die Konfliktparteien selbst entscheiden über den Ablauf und den Ausgang der Mediation. Gemeinsam gefundene Lösungen erhöhen die Bereitschaft, diese im alltäglichen Miteinander umzusetzen.

Optimierung der Kommunikationsstruktur: Herrscht im Unternehmen eine gute Kommunikationsstruktur sowohl in der Hierarchie-Ebene von oben nach unten als auch umgekehrt, kann viel flexibler und produktiver gearbeitet werden. Innovative Ideen haben mehr Chancen und wichtige Informationen gelangen rascher an die richtigen Stellen.

Verbesserung des Betriebsklimas: Arbeiten die Mitarbeiter gut zusammen, können Aufgaben rascher und oft auch mit höherer Qualität gelöst werden. Spannungen im Betrieb können zu unkonzentriertem Arbeiten führen und dadurch auch die Sicherheit von Mitarbeitern gefährden.