

Steuer NEWS



© Peter Kunz - Fotolia.com

Der neue **verbindliche Auskunftsbescheid** der Behörde.

Advance Ruling

Neue Regelung

Mit 1.1.2011 ist das neue Advance Ruling in Kraft getreten. Hinter diesem englischen Begriff verbirgt sich die behördliche Verpflichtung zur Erteilung einer **verbindlichen** Auskunft zu einem noch nicht verwirklichten steuerlichen Sachverhalt.

Vorerst gibt es diesen Auskunftsbescheid nur für Rechtsfragen zu den Themen **Umgründungen, Unternehmensgruppen und Verrechnungspreise**.

Wie bisher kann auch weiterhin eine kostenlose Auskunft bei der Behörde eingeholt werden. Diese beruht auf dem Prinzip von Treu und Glauben und gilt nicht als verbindlich.

Inhalt des Antrags

Voraussetzung, um einen Auskunftsbescheid zu erhalten, ist ein **schriftlicher Antrag**. Dieser kann auch über FinanzOnline oder mittels eines Faxgerätes übermittelt werden. Der Antrag gilt **nicht** als eingebracht, wenn er **per E-Mail** übermittelt wird.

Der Antrag muss enthalten:

- Eine umfassende Darstellung des noch

nicht verwirklichten Sachverhaltes

- Die Darlegung des besonderen Interesses des Antragstellers
- Eine Schilderung des Rechtsproblems
- Konkret formulierte Rechtsfragen
- Zu den formulierten Rechtsfragen muss eine eingehend begründete Rechtsansicht dargelegt werden.
- Alle Angaben, die für die Höhe des Verwaltungskostenbeitrages maßgeblich sind (z.B. Umsatzerlöse, Konzernmitgliedschaft).

Verwaltungskostenbeitrag

Kosten fallen nach Stellung eines Antrags in jedem Fall an. Auch wenn der Antrag zurückgewiesen oder vor der Bearbeitung zurückgenommen wird, sind € **500,00** zu bezahlen. Die Kosten orientieren sich an den **Vorjahresumsätzen** des Antragstellenden Unternehmens. Mindestens betragen sie € **1.500,00**. Je nach Vorjahresumsatz können die Kosten auf **bis zu € 20.000,00** ansteigen (wenn der Vorjahresumsatz € 38,5 Mio. überschreitet). Mitglieder eines Konzerns, der zur Aufstellung eines Konzernabschlusses verpflichtet ist, bezahlen immer den Höchstbetrag von € 20.000,00. Laut den Einkommensteuerrichtlinien können die Kosten als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. ■

Liebe Klientinnen, liebe Klienten!

Die gesetzlichen Neuigkeiten, über die Sie in dieser Ausgabe lesen können, sind:

- Der neue verbindliche Auskunftsbescheid der Finanzbehörde (Advance Ruling),
- Seit 1.1.2011 sind Preisausschreiben gebührenpflichtig und
- Den Dienstleistungsscheck gibt es neu in elektronischer Form.

Der Sommerurlaub vieler Dienstnehmer steht bevor. Aus diesem Grund finden Sie in dieser Ausgabe eine Zusammenfassung der wichtigsten Regelungen im Urlaubsgesetz.

Der betriebswirtschaftliche Artikel beschäftigt sich diesmal mit einem sehr wichtigen Thema: Datensicherheit im Unternehmen. Sind Ihre Daten ausreichend geschützt?

Viel Erfolg!

Alois Schmolzmüller und sein Team



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

WEITERE INHALTE

Seite

- 2** > Urlaubsansprüche
- > Schätzung von Beitragsgrundlagen
- > Neu: Der elektronische Dienstleistungsscheck
- 3** > Steuerfreie Essensgutscheine
- > Bildungsprämie und Bildungsfreibetrag
- 4** > Besteuerung von Preisausschreiben
- > Klein- und Mittelbetriebe: Gefahr des Datendiebstahls nicht unterschätzen!
- > Steuertermine und VPI

Die **wichtigsten Bestimmungen** zum Thema Urlaub.

Urlaubsansprüche

Urlaubsgesetz (UrlG)

Die gesetzlichen Bestimmungen zum Thema Urlaub sind im **Urlaubsgesetz** geregelt. Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, die in einem **privatrechtlichen Arbeitsverhältnis** stehen. Ausgenommen sind daher alle Beschäftigten bei Bund, Ländern und Gemeinden, sowie Bau- und Heimarbeiter, Land- und Forstarbeiter und Arbeitnehmer, auf die das Theaterarbeitersgesetz anzuwenden ist.

Bezugszeitraum

Jedem Arbeitnehmer steht ein bezahlter Urlaub von grundsätzlich **30 Werktagen (von Montag bis Samstag) oder auch 5 Wochen** im Jahr zu. Ab Vollendung des 25. Dienstjahres erhöht sich dieser Anspruch auf **36 Werktage oder 6 Wochen**. Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte haben denselben Anspruch auf Urlaub. Zusätzlichen Urlaubsanspruch von zwei Werktagen haben Arbeitnehmer, wenn sie mindestens 50-mal in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr über einen Zeitraum von mindestens sechs Stunden Schwerarbeit geleistet haben.

Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt besteht aus dem **regelmäßigen Entgelt**. Das ist das Entgelt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wäre er nicht auf Urlaub gewesen. Bei Akkord- oder Stücklöh-

nen sowie sonstigen leistungsbezogenen Prämien wird das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen berechnet. Ausnahmsweise geleistete Arbeiten sind auszuschneiden.

Erholungszweck

Der Urlaub ist im Vorhinein zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren. Vorwiegend soll der Urlaub der Erholung des Arbeitnehmers dienen. Ist der Arbeitnehmer während seines Urlaubs länger als drei Tage krank, wird der Urlaub dadurch unterbrochen.

Ablöseverbot

Nicht rechtmäßig ist die Ablösung des Urlaubs in Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Arbeitgebers. Auch wenn diesbezüglich Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getroffen wurden, sind diese nicht rechtswirksam. Anders ist das im Falle einer **Urlaubersatzleistung**. Das ist die aliquote Abgeltung von nicht verbrauchtem Urlaub bei Beendigung eines Dienstverhältnisses.

Verjährung

Wird der Urlaub nicht in Anspruch genommen, so verliert er zwingend **nach zwei Jahren** ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden wäre, seine Gültigkeit. ■

SOZIALVERSICHERUNG Schätzung von Beitragsgrundlagen

Sind die Daten zur Berechnung der Beitragsgrundlagen oder der Steuer nicht vollständig dokumentiert, nehmen sowohl die Finanzbehörde als auch die Sozialversicherungsanstalt eine Schätzung vor. Schätzungen müssen von der Behörde begründet werden. Falls die vorhandenen Unterlagen keine ordnungsgemäßen Schätzungen zulassen und die Daten nicht ermittelt werden können, ist die Schätzung nicht rechtsgültig.

URTEIL DES VERWALTUNGSGERICHTSHOFES

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hat sich im letzten Jahr dieses Themas angenommen. Laut dem Verwaltungsgerichtshof kann die Behörde (in diesem Fall die Sozialversicherungsanstalt), die für das Versicherungsverhältnis maßgebenden Daten aus den Daten eines anderen Dienstnehmers, der beim selben Dienstgeber beschäftigt ist, bemessen. Weiters ist sie berechtigt, die Daten von den Dienstnehmern anderer gleichartiger oder ähnlicher Betriebe für die Berechnung heranzuziehen.

VORGEHENSWEISE BEI EINER SCHÄTZUNG

In seinem Urteil führt der VwGH weiter aus, dass die für die Schätzung zuständige Behörde die als Bemessungsgrundlage für die Schätzung dienenden Daten in einem einwandfreien Verfahren ermitteln muss. Bei diesem Verfahren müssen sowohl Parteien angehört als auch Hinweise der anderen Parteien nachgeprüft werden. Weiters müssen bekannt gegeben werden:

- die Schätzungsmethode,
- die Sachverhaltsannahmen, die der Schätzung zugrunde liegen und
- die Ableitung der Schätzungsergebnisse.

Im konkreten Fall wurde der Bescheid wegen Verletzung von Verfahrensvorschriften vom Verwaltungsgerichtshof aufgehoben.

Neu: Der elektronische Dienstleistungsscheck

Seit 1. Mai 2011 können alle Aktivitäten rund um den Dienstleistungsscheck elektronisch abgewickelt werden. Über **www.dienstleistungsscheck-online.at** kann der Arbeitgeber ihn bestellen, kaufen und bezahlen, sowie an die Arbeitnehmer weiterleiten. Pro Monat dürfen im Jahr 2011 Schecks im Wert von € 512,36 in Rechnung gestellt werden.



Essensmarken sind **kein Bestandteil des Arbeitslohns**.

Steuerfreie Essensgutscheine

Gesetzliche Regelungen

Im Sozialversicherungsgesetz sind freiwillig gewährte Mahlzeiten beitragsfrei. Es gibt keinen Höchstbetrag ab dem eine Steuerpflicht entsteht.

Im Gegensatz dazu gibt es im Einkommensteuergesetz genaue Regelungen. Lohnsteuerbefreit sind Essensmarken **nur bis zu einem Wert von € 4,40 pro Arbeitstag**. Wenn mit diesen Gutscheinen **auch Lebensmittel gekauft** werden können, verkürzt sich die Steuerfreiheit auf einen Betrag von **€ 1,10 pro Arbeitstag**. Sofern der Höchstbetrag (€ 4,40 oder € 1,10) überschritten wird, liegt ein **steuerpflichtiger Sachbezug** vor. Für jeden Arbeitstag darf nur ein Gutschein (auch elektronisch) ausgegeben werden.

Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof

Eine Arbeitnehmerin klagte ihren ehemaligen Arbeitgeber auf Berücksichtigung der Essensmarken auch an den Tagen, an denen sie keine Arbeitsleistung (Krankenstand, Urlaub) erbrachte. Ihrer Ansicht nach stellten die Essensmarken einen Lohnbestandteil dar, der auch in die

Bemessungsgrundlage der Abfertigung mit einzubeziehen wäre.

In seinem Urteil führte der Oberste Gerichtshof aus, dass solche Sachleistungen, die ihrer Natur nach so eng mit der Erbringung der Arbeitsleistung verknüpft sind, dass sie ohne Arbeitsleistung nicht konsumiert werden können,

von der Entgeltfortzahlung auszunehmen sind. Darunter fallen auch die Essensmarken. Sie stellen lediglich einen Aufwandsersatz dar und sind **kein Bestandteil des Arbeitslohns**. Daher sind sie **nicht in die Bemessungsgrundlage der Abfertigung alt** einzubeziehen und nicht bei der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen. ■



© fox17 - Fotolia.com

BILDUNGSPRÄMIE UND BILDUNGSFREIBETRAG

Unternehmen können für die Kosten der Mitarbeiteraus- und -weiterbildungen, die im betrieblichen Interesse liegen, eine **Bildungsprämie** oder einen **Bildungsfreibetrag** in Anspruch nehmen. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist, dass die Aufwendungen vom Unternehmer getragen werden.

Nur die Aufwendungen, die tatsächlich die Aus- oder Weiterbildung betreffen, sind steuerlich begünstigt. Darunter fallen zum Beispiel die Kursgebühren oder Kosten für die Unterlagen.

BILDUNGSPRÄMIE

Die Prämie beträgt **sechs Prozent vom Netto-Rechnungsbetrag**. Die Fortbil-

dung muss von einem externen Unternehmen (Seminarveranstalter oder WIFI, BFI) abgehalten werden.

Wenn das Unternehmen nicht vorsteuerabzugsberechtigt ist, kann die Prämie vom Bruttoaufwand berechnet werden. Es ist das Steuererklärungsformular E108c auszufüllen und gemeinsam mit der Steuererklärung abzugeben. Die nicht steuerpflichtige Prämie wird auf dem Abgabekonto **gutgeschrieben**. Sie ist vor allem in Jahren, in denen Verluste geschrieben werden, empfehlenswert.

BILDUNGSFREIBETRAG

Die Alternative zur Prämie stellt der Frei-

betrag dar. Er beträgt **20 %** und wird als **Betriebsausgabe** abgezogen. Das heißt, es können zusätzlich zu den Fortbildungskosten noch **20 % Freibetrag** als Betriebsausgabe abgesetzt werden.

Wird er geltend gemacht, muss er in der **Steuererklärung ausgewiesen** werden. Besteht eine innerbetriebliche Bildungseinrichtung, die mit einem Teilbetrieb vergleichbar ist, so kann auch für innerbetriebliche Aus- und Weiterbildungen ein **20%-iger Freibetrag** in Anspruch genommen werden.

Hier gilt die Höchstgrenze von **€ 2.000,00** pro Aus- und Weiterbildung und Tag, unabhängig von der Teilnehmeranzahl.

TIPPS

Stand: 06.06.2011

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
 30 PARTNER STEUERBERATUNGS
 GESELLSCHAFT MBH

Glücksspielabgabe in Höhe von **fünf Prozent** auf Preisausschreiben.

Besteuerung von Preisausschreiben



© Amaro - Fotolia.com

Höhe der Abgabe

Von Gewinnen, die bei Preisausschreiben verlost werden, muss eine **Gebühr von 5 %** an das Finanzamt abgeführt werden. Als Berechnungsbasis dient der **Verkaufspreis (gemeine Wert) der verlostten Gegenstände**.

Steuerschuldner, Berechnung und Abfuhr der Steuer

Der **Unternehmer**, der das Gewinnspiel veranstaltet, ist verpflichtet, die Gebühr einzuheben.

Das dafür vorgesehene Steuererklärungsformular ist das **Formular zur Abrechnung über Glücksspielabgabe Finanzierungsbeitrag und Landeszuschläge (GSp 50)**. Die Unterlagen über das Preisausschreiben sollten aufbewahrt werden.

Änderung für den Gewinner

Für den Kunden selbst, der an dem Preisausschreiben teilnimmt, bleibt alles beim Alten. Er muss keine Steuer für seinen Gewinn abführen.

Neu im Ministerialratsentwurf

Es wird eine **Bagatellgrenze** eingeführt. Die Steuer-

pflicht entsteht erst, wenn die Steuer den Betrag von **€ 500,00 im Kalenderjahr übersteigt** (ab Gewinnen im Wert von über € 10.000,00). Weiters entsteht die Gebührenpflicht nur, wenn sich das Glücksspiel (auch) an die inländische Öffentlichkeit richtet. Die Steuer wird mit Ende des Kalenderjahres, in dem das Gewinnspiel veröffentlicht wurde, fällig. Geplant ist das Inkrafttreten der Änderungen mit 1. September 2011. Bei diesen Änderungen bleibt die tatsächliche Gesetzeswerdung noch abzuwarten.

STEUERTERMINE // JULI 2011

Fälligkeitsdatum 15. Juli 2011

USt, NoVA, WerbeAbg. **für Mai**

L, DB, DZ, GKK, KommSt **für Juni**

VERBRAUCHERPREISINDIZES

Monat	Jahresinflation %	VPI 2005 (2005=100)	VPI 2000 (2000=100)
Mai 2011	3,2	113,2	125,2
April 2011	3,3	113,2	125,2
März 2011	3,1	112,7	124,6

DATENSICHERHEIT

Klein- und Mittelbetriebe: Gefahr des Datendiebstahls nicht unterschätzen!

DATENSICHERHEIT IM UNTERNEHMEN

Vor allem in kleinen und mittleren Betrieben wird die **Gefahr des Datendiebstahls häufig unterschätzt**. Österreichische Unternehmen zeichnen sich durch ein hohes Ausmaß an innovativen Technologien aus. Das wichtigste Kapital ist das Know-how und das sollte gut geschützt werden.

VERHALTENSREGELN FÜR MITARBEITER

Die besten Sicherheitssysteme und -regeln sind wirkungslos, wenn sich die **Mitarbeiter dem Gefahrenpotential nicht bewusst** sind. Mitarbeiter sollten darauf aufmerksam gemacht, unternehmenseinheitliche **Sicherheitsrichtlinien** aufgestellt und das **Sicherheitsverhalten geschult** werden. Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter darauf, dass sie Passwörter und Zugangskennungen nicht weitergeben. Keinesfalls sollten sie auf einen Zettel aufgeschrieben auf dem Schreibtisch offen liegen gelassen werden. Genauso wenig sollten Passwörter auf dem Rechner gespeichert werden. Es ist ein sehr wichtiges Thema, daher sollte sich jemand dafür verantwortlich fühlen. Dazu ist es gut, einen Sicherheitsverantwortlichen zu benennen. Auf sensible Daten wie zum Beispiel Konstruktionszeichnungen und Finanzunterlagen sollten nur speziell dafür autorisierte Personen Zugriff erlangen.

SICHERHEITSSYSTEME

Halten Sie Ihren Virens Scanner, Ihre Firewall und Ihren Browser **immer auf dem neuesten Stand**. Neue Sicherheitslösungen sollten sich einfach in die alten IT-Infrastrukturen einfügen lassen. Denken Sie auch über eine **Verschlüsselung** wichtiger E-Mails nach. Auf mobilen Geräten wie Notebooks sollten keine wichtigen Daten gespeichert werden. Vor allem nicht, wenn diese ins Ausland mitgenommen werden.