



CONSULTATIO

INNOVATION. WACHSTUM. ZUKUNFT.

NEWS

STEUERBERATUNG. WIRTSCHAFTSPRÜFUNG.
UNTERNEHMENSBERATUNG.



Fakten zur Arbeitszeit- flexibilisierung

03/18

INHALT: Nachgefragt bei ... [Wolfgang Zwettler](#) S. 2 | [Horizontal Monitoring](#): Der Prototyp ist nun serienreif. S. 3 | [Die Fakten zur Arbeitszeitreform 2018](#). Was Sie als Arbeitgeber über das neue Gesetz wissen müssen. S. 4 | [Arbeitenden Eltern soll mehr Geld im Börsel bleiben](#). [So funktioniert der neue Familienbonus Plus](#). S. 6 | [Alles, was Recht ist](#). S. 7 | [Intern](#). [Steuernuss](#) S. 8



Wolfgang Zwiertler

Welche persönlichen Herbstpläne hat Wolfgang Zwiertler?

Nach einem erholsamen Familienurlaub zeichnet sich ein herausfordernder und intensiver beruflicher Herbst 2018 ab. Mit einem hochmotivierten und fachlich exzellenten Team sind wir dafür bestens aufgestellt. Persönlich freue ich mich auf das eine oder andere Wanderwochenende, zudem habe ich mein Rennrad startbereit in der Garage stehen.

Allen unseren Leserinnen und Lesern wünsche ich eine erfolgreiche Herbstzeit!

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: „Steuerforum – Verein zur Grundlagenforschung im Abgabenrecht“, 1210 Wien, Karl-Waldbrunner-Platz 1

Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Georg Salcher

Redaktion: Dr. Georg Salcher, Mag. Angelika Trippolt, Mag. Julius Stägel, Mag. Katharina Koller, Mag. Christian Kraxner

Lektorat: scriptophil, die textagentur, www.scriptophil.at

Layout: Klara Keresztes, E-Mail: themoveon@chello.at

Fotos: CONSULTATIO, S. 1: shutterstock/Cio,

S. 3: shutterstock/g-stockstudio,

S. 4: shutterstock/ImageFlow,

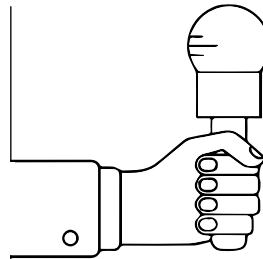
S. 6: shutterstock/Sharomka,

S. 7: shutterstock/chrisbrignell

Adresse der Redaktion:

CONSULTATIO Wirtschaftsprüfung GmbH & Co KG, 1210 Wien, Karl-Waldbrunner-Platz 1, Tel. 27775-0, Fax -279, E-Mail: office@consultatio.at, www.consultatio.com

CONSULTATIO  A member of Nexia International



Nachgefragt bei ...

Wolfgang Zwiertler

Die Steuerreformpläne der Regierung werden konkreter. Immer wieder ist von einer „radikalen Vereinfachung“ die Rede. Was sind Ihre Erwartungen?

Seit ich vor über 30 Jahren in der Steuerberatung begonnen habe, bezeichnen neue Finanzminister und Regierungen eine tiefgreifende Systemvereinfachung als ihr oberstes Steuerziel. Wenn der Finanzstaatssekretär dieses Mal das angekündigte ideale Einkommensteuerrecht tatsächlich findet, würde ich das natürlich sehr begrüßen. Ich habe aber doch gewisse Zweifel, dass es gelingt. Denn die zu regelnden Sachverhalte werden immer komplexer und ändern sich immer rasanter. Darauf hat der Steuergesetzgeber zu reagieren – und schon sind wir wieder bei einem Jahressteuergesetz gelandet, das eine immense Anzahl diffiziler Änderungen bringt, trotz bester Absichten.

Apropos Jahressteuergesetz 2018: Welche spektakulären Änderungen kommen auf die Steuerzahler zu?

Das Jahressteuergesetz nimmt einige wichtige Themen in Angriff. Dazu gehört der „Familienbonus Plus“ oder auch das „Horizontal Monitoring“. Über beides berichten wir in dieser Ausgabe der CONSULTATIO News. Von einer spektakulären Veränderung sind wir meiner Meinung nach allerdings weit entfernt. Was die weiteren Steuerpläne bringen, werden wir sehen. Es soll Entlastungen geben – sowohl beim bürokratischen Aufwand als auch bei der Abgabenquote. Beides hören wir sehr gerne. Genau wie bisher werden wir die Entwicklung genauestens im Auge behalten und unsere KlientInnen zukunftsorientiert beraten und betreuen.

Die CONSULTATIO bietet ja bald auch eine Veranstaltung zum „Jahressteuergesetz 2018“ an.

Ja! Sie findet am 17. Oktober unter dem Titel „Durchblick für Unternehmer – Update Steuerrecht“ statt. Meine Geschäftsführer-Kollegen und ich werden dort nicht nur die Highlights des Jahressteuergesetzes 2018 präsentieren, sondern auch andere aktuelle Steuer-News unter die Lupe nehmen und über erste Erfahrungen betreffend das Wirtschaftliche Eigentümer Registrierungsgesetz (WiEReG) berichten. CONSULTATIO-KlientInnen sind dazu recht herzlich eingeladen und können sich via marketing@consultatio.at anmelden.

Jetzt anmelden!

Horizontal Monitoring: Der Prototyp ist nun serienreif

Besser schlafen mit dem „Feind“ im Bett?

Dr. Georg Salcher



Lassen Sie den Fiskus in Ihr Steuerbett und schlafen Sie dadurch ruhiger! Dieser Appell klingt nur fürs Erste paradox. Denn große Firmen können ab 2020 die gefürchteten Betriebsprüfungen vermeiden, indem sie eine „begleitende Kontrolle“ der Finanz zulassen. Welche Voraussetzungen ein Unternehmen zu erfüllen hat, um bei diesem Horizontal Monitoring dabei zu sein, weiß CONSULTATIO News.

Vor ein paar Jahren als Pilotprojekt mit einigen Großunternehmen gestartet, die freiwillig daran teilnahmen, wird das Horizontal Monitoring unter dem Titel „begleitende Kontrolle“ nun zum genau geregelten Normalfall.

Wer kann das Modell beantragen?

Prinzipiell sind inländische Unternehmen bzw. Privatstiftungen antragsberechtigt, die

- Bücher verpflichtend oder freiwillig führen,
- in den beiden Wirtschaftsjahren vor der Antragstellung mehr als EUR 40 Mio. Umsatz gemacht haben
- und seit mindestens fünf Jahren finanzstrafrechtlich eine weiße Weste haben.

Außerdem muss der Antragsteller via Gutachten eines Wirtschaftsprüfers bzw. Steuerberaters nachweisen, ein Steuerkontrollsystem eingerichtet zu haben. Dieses System muss gewährleisten, dass erstens die Besteuerungsgrundlagen richtig ausgewiesen sind und zweitens die fälligen Steuern korrekt und pünktlich bezahlt werden.

Die „begleitende Kontrolle“ ist eine Alternative zur Betriebsprüfung. Sie gibt auch Unternehmensgruppen und Konzernen die Möglichkeit, einheitlich geprüft zu werden und auf Steuerfragen einheitliche Antworten zu

bekommen. Deshalb kann nicht nur ein einzelnes Unternehmen diese Variante beantragen, sondern auch ein „Kontrollverbund“.

Mindestens eine der Firmen eines solchen Verbundes muss allerdings die genannte Umsatzgrenze von EUR 40 Mio. überschreiten, damit das Horizontal Monitoring überhaupt möglich ist. Für Kreditinstitute und Versicherungen gilt der Mindestumsatz nicht. Körperschaftsteuerliche Unternehmensgruppen müssen den Antrag für sämtliche Gruppenmitglieder stellen.

Was passiert nach der Antragstellung?

Erfüllt ein Unternehmen oder eine Gruppe die Voraussetzungen für das Monitoring, dann schreitet das zuständige Finanzamt zur Tat. Es führt zunächst eine Außenprüfung der letzten, ungeprüften Jahre vor der Antragstellung durch, um eine Vertrauensbasis zu schaffen und sicherzustellen, dass steuerlich keine ungeprüften Zeiten „übrig bleiben“. Zudem kontrollieren die Finanzbeamten, ob der Antragsteller steuerlich zuverlässig ist: Hat er Fristen eingehalten? Erfüllte er bislang seine Offenlegungspflichten? Hat er Stundungsansuchen gestellt?

Was bedeutet die „begleitende Kontrolle“?

Sobald ein Unternehmen in die „begleitende Kontrolle“ wechselt, unterliegt es einer erweiterten Offenlegungspflicht. Sachverhalte, die die Finanz abweichend beurteilen könnte, hat die Firma bereits vor Einreichung der Abgabenerklärung offenzulegen. Das muss außerdem geschehen, ohne dass die Finanz extra dazu auffordert.

Ist die „begleitende Kontrolle“ aktiviert, gilt es zumindest viermal im Kalenderjahr Treffen zwischen den Unternehmensvertretern und den Beamten des zuständigen Finanzamtes anzusetzen. Sie dienen dazu, bei Bedarf offene abgabenrechtliche Fragen, aktuelle Entwicklungen im Unternehmen oder Entwürfe von Abgabenerklärungen zu besprechen. Dabei ist das fürs Monitoring zuständige Finanzamt angehalten, der Firma Auskunft zu wichtigen steuerlichen Sachverhalten zu geben. Die „begleitende Kontrolle“ führen die Großbetriebsprüfer durch. Sie können dabei alle Amtshandlungen setzen, die auch im Zuge einer Außenprüfung denkbar wären.

Für detailliertere Auskünfte zur „begleitenden Kontrolle“ – vor allem zum Aufbau eines Steuerkontrollsystems – stehen Ihnen Ihre CONSULTATIO-ExpertInnen gerne zur Verfügung.

Was Sie als Arbeitgeber über das neue Gesetz wissen müssen

Die Fakten zur Arbeitszeitreform 2018

Mag. Julius Stigel



Am 1. September 2018 in Kraft getreten, ist die Novelle zum Arbeitszeitgesetz bis heute politisch heftig umstritten. Eine längst überfällige Flexibilisierung, um die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen zu stärken, sagen die einen. Lohnraub und ein Bruch der Sozialpartnerschaft, sagen die anderen. CONSULTATIO News wirft im Folgenden einen emotionslosen Blick auf die neue Rechtslage.

Die Höchstarbeitszeit: 12 Stunden täglich

Seit Anfang September dürfen Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich zwölf Stunden pro Tag arbeiten. Davor waren es nur zehn Stunden gewesen. Ist der Arbeitsbedarf in der Firma erhöht, lassen sich so nun wöchentlich bis zu 20 Überstunden leisten. Die maximal zulässige Wochenarbeitszeit ist damit von bislang 50 auf nunmehr 60 Stunden gestiegen. Ihre Belegschaft darf allerdings nicht laufend Überstunden im Höchstausmaß machen: Achten Sie darauf, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit – über einen Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen – 48 Stunden nicht über-

schreitet. Dieser Durchrechnungszeitraum lässt sich via Kollektivvertrag auch noch verlängern. An den bestehenden Normalarbeitszeiten von acht Stunden täglich beziehungsweise 40 Stunden wöchentlich ändern die höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeiten aber nichts.

11. und 12. Überstunde: Ablehnungsrecht, Kündigungsschutz, Wahlrecht

Ihre Arbeitnehmer müssen nur dann Überstunden machen, wenn das im Kollektivvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Dienstvertrag festgehalten ist. Jeder Dienstnehmer kann eine 9. und 10. Arbeitsstunde – also Überstunden – zudem schon heute ablehnen, ohne Sanktionen fürchten zu müssen. Das unter der Voraussetzung, dass er wichtige Gründe dafür hat, zum Beispiel Betreuungspflichten in der Familie. Das gilt auch weiterhin.

Will ein Dienstnehmer keine 11. oder 12. Stunde arbeiten, kann er das ohne Begründung ablehnen – und darf deshalb keinesfalls benachteiligt oder gar gekündigt werden. Würden Sie den Arbeitnehmer aus dem genannten Grund an die Luft setzen, kann er das binnen zwei Wochen gerichtlich anfechten!

Ob Überstunden in Form von Geld oder von Zeitausgleich abgegolten werden, ist meist kollektiv- oder dienstvertraglich geregelt. Im Fall der 11. und 12. „Arbeitsüberstunde“ hat jeder einzelne Mitarbeiter ausdrücklich das Recht, zwischen Auszahlung und Freizeit zu wählen.

Gleitzeit: Bis zu 12 Stunden täglich, aber neu zu vereinbaren!

Kann Ihr Arbeitnehmer den Beginn und das Ende seiner täglichen Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens selbst bestimmen, spricht man von Gleitzeit. Für solche Modelle gilt grundsätzlich nach wie vor, dass die tägliche Normalarbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten darf. Neu ist, dass Sie nun mit Ihrem Dienstnehmer eine Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden täglich vereinbaren können. Dazu bedarf es allerdings einer Anpassung der bestehenden Gleitzeitvereinbarung.

In der neuen, geänderten Vereinbarung ist Folgendes ausdrücklich festzuhalten:

- Ein etwaiges Zeitguthaben darf ganztägig verbraucht werden.
- Es ist nicht ausgeschlossen, das Guthaben im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit zu verbrauchen.

Beachten Sie also: Das Inkrafttreten der Arbeitszeitreform 2018 verändert bereits bestehende Gleitzeitvereinbarungen keineswegs automatisch. Das ist wichtig, entscheidet nun doch der Inhalt einer solchen Vereinbarung darüber, ob ein Zwölf-Stunden-Tag infrage kommt. Daher müssen die Vertragsparteien die Gleitzeitvereinbarung neu abschließen, um den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen.

Im Klartext heißt das:

- Gleitzeit-Arbeitnehmer haben es künftig leichter, Zeitguthaben zu erwerben und dann geblockt zu konsumieren, etwa in Form einer Vier-Tage-Woche.
- Wer nur innerhalb der Normalarbeitszeit selbstbestimmt arbeitet, bekommt keine Überstundenzuschläge.
- Die Gleitzeitvereinbarung ist zu aktualisieren. Sie darf nicht verbieten, ein Zeitguthaben in ganzen Tagen zu verbrauchen.
- Außerdem muss der Dienstnehmer sein Zeitguthaben auch an einem Montag oder an einem Freitag nutzen dürfen, dies in Kombination mit seiner Wochenendruhe.

Und: Auch bei Gleitzeit zahlen Sie dann Überstundenzuschläge, wenn Sie Ihre Dienstnehmer einer dauerhaften Mehrbelastung aussetzen. Dauerhaft heißt, dass die Mitarbeiter ein Zeitguthaben weder abbauen noch übertragen können. Die Zuschläge sind zudem auch fällig, wenn Sie als Arbeitgeber Überstunden anordnen – denn dann kann der Arbeitnehmer nicht selbstbestimmt entscheiden.

WAS DIE ARBEITSZEITREFORM SONST NOCH NEUES BRINGT

Ausnahmen für „dritte Führungsebene“ und die Familie

Für leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, galt das Arbeitszeitgesetz schon bislang nicht. Die aktuelle Reform erweitert diesen Kreis ausgenommenen Personen um bestimmte Familienangehörige und die sogenannte „dritte Führungsebene“.

Als Familienangehörige gelten nahe Angehörige des Arbeitgebers: Eltern, volljährige Kinder, ein im gemeinsamen Haushalt lebender Ehepartner, eingetragene Partner sowie Lebensgefährten. Unklar ist hingegen, wer genau zur „dritten Führungsebene“ gehört. Das Gesetz spricht vage von „sonstigen Arbeitnehmern, denen eine maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist“.

Die neue Ausnahme greift jedoch nur dann, wenn aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- die gesamte Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer nicht gemessen bzw. im Voraus festgelegt wird oder
- die Arbeitnehmer die volle Arbeitszeit hinsichtlich Lage und Dauer selbst festlegen können.

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

Fällt in einem Betrieb vorübergehend besonders viel Arbeit an, sind via Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe möglich – und zwar an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer und Jahr. Die Wochenendruhe darf aber nicht an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden unterbrochen werden. In Firmen ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber eine Wochenend- und Feiertagsarbeit schriftlich mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbaren. Den Dienstnehmern steht es in diesem Fall frei, eine solche Arbeit ohne Angabe von Gründen abzulehnen.

All-In-Vereinbarungen

Eine All-In-Vereinbarung kann die Abgeltung „aller zulässigen Überstunden“ enthalten. Waren das bisher maximal 320 Überstunden pro Jahr, sind es in Zukunft 416 Stunden. Auch in diesem Fall gilt: Die Gesetzesänderung berührt bestehende Verträge nicht unmittelbar. Wer aber neue Vereinbarungen abschließt, muss die Änderung selbstverständlich berücksichtigen.

REGELUNG	bis 31.8.2018	ab 1.9.2018
Tägliche Höchstarbeitszeit	10 Stunden	12 Stunden
Wöchentliche Höchstarbeitszeit	50 Stunden	60 Stunden
Ausnahmen vom Geltungsbereich	Leitende Angestellte	Leitende Angestellte, erste bis dritte Führungsebene, bestimmte Familienangehörige
Tägliche Höchstgrenze Gleitzeit	10 Stunden/Tag	eventuell bis zu 12 Stunden/Tag
Zulässige Überstunden bei erhöhtem Arbeitsbedarf	5 Überstunden/Woche 60 Überstunden/Jahr Maximal 10 Stunden/Tag Maximal 50 Stunden/Woche	20 Überstunden/Woche Maximal 12 Stunden/Tag Ø 48 Stunden/17 Wochen
Ausnahme Wochenend-/Feiertagsruhe	Keine Betriebsvereinbarung möglich	Betriebsvereinbarung für maximal 4 Wochenenden



Arbeitenden Eltern soll mehr Geld im Borsel bleiben

So funktioniert der neue Familienbonus Plus

Mag. Katharina Koller

Das im Juli 2018 beschlossene Jahressteuergesetz brachte den Familienbonus Plus. Das – zuvor schon intensiv diskutierte – Steuerzuckerl soll den österreichischen Familien eine Entlastung von EUR 1,5 Mrd. beschern. Pro Kind und Jahr gibt's EUR 1.500 in Form eines Absetzbetrages. Eltern können sich den Bonus also nur dann holen, wenn sie steuerpflichtige Einkünfte beziehen.

Die Voraussetzung: Familienbeihilfe beziehen

Der neue Absetzbetrag steht ab 1. Jänner 2019 für jedes Kind zu, für das der Staat auch Familienbeihilfe gewährt. Im Gegenzug entfällt allerdings der bisherige Kinderfreibetrag. Außerdem sind die Kinderbetreuungskosten bis zum 10. Lebensjahr künftig nicht mehr absetzbar.

Wie hoch der Familienbonus genau ist, hängt von Alter und Wohnsitz des Kindes ab: Lebt der Nachwuchs in Österreich, reduziert sich die Einkommensteuer bis zum 18. Geburtstag um EUR 125 monatlich bzw. um EUR 1.500 pro Jahr. Nach Ablauf jenes Monats, in den der 18. Geburtstag fällt, sinkt die Steuer nur mehr um EUR 41,68 monatlich (EUR 500,16 pro Jahr) – und zwar so lange, wie für den nun Jugendlichen noch Familienbeihilfe fließt.

Halten sich Kinder ständig in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder des EWR bzw. in der Schweiz auf, ist der Familienbonus auf Basis des Preisniveaus des jeweiligen Landes zu bestimmen. Für Kinder, die außerhalb der genannten Staaten leben, lässt sich gar kein Absetzbetrag beanspruchen.

Neuer Bonus: Nur auf Antrag!

Um ihn lukrieren zu können, ist der neue Absetzbetrag zu beantragen. Das geht entweder über die Jahres-Steuererklärung oder mittels einer Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber.

Antragsberechtigt sind je nach Familiensituation

- der „Familienbeihilfenberechtigte“,
- dessen (Ehe-)Partner oder auch
- die Person, der der Unterhaltsabsetzbetrag zusteht.

Wer den Steuerbonus schon im Rahmen der laufenden Lohnverrechnung kassieren will, muss gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklären, dass die nötigen Voraussetzungen vorliegen. Dafür gibt es einen amtlichen Vordruck.

Mehr Aufwand für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat den amtlichen Vordruck und die für die korrekte Berücksichtigung des Familienbonus notwendigen Angaben (Daten des Kindes, Anzahl der Monate und Höhe des berücksichtigten Absetzbetrags) in das Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzunehmen.

Um eine Haftung des Arbeitgebers auszuschließen, muss er sich vom Arbeitnehmer den Nachweis holen, dass dieser für das jeweilige Kind tatsächlich Familienbeihilfe bezieht. Auch die Tatsache, dass ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht, müssen Antragsteller dem Arbeitgeber nachweisen. Dazu legen sie zum Beispiel den Gerichtsbeschluss über die Unterhaltsverpflichtung und Kontoauszüge vor, die die Zahlungen fürs Kind dokumentieren.

Manchmal ändern sich die Verhältnisse: Die Familienbeihilfe fällt weg, das Kind wechselt den Wohnsitz, Eltern trennen sich, der Anspruch auf den Unterhaltsabsetzbetrag oder die gesetzlichen Unterhaltspflichten selbst entfallen. Solche Änderungen sind dem Arbeitgeber innerhalb eines Monats zu melden.

Machen Mitarbeiter offensichtlich falsche Angaben, darf der Arbeitgeber den Absetzbetrag nicht berücksichtigen. Er haftet außerdem, falls er die Lohnsteuer unrichtig berechnet. Und sobald das Kind das 18. Lebensjahr vollendet, darf die Lohnverrechnung „ohne weiteres Zutun des Arbeitnehmers“ den Familienbonus zunächst nicht länger von der Steuer abziehen. Der Arbeitnehmer muss nun nochmals eine Erklärung abgeben und nachweisen, weiterhin Familienbeihilfe zu beziehen. Erst dann steht der – nunmehr geringere – Familienbonus für das volljährige Kind zu. Im Monatslohnzettel ist der bei der Lohnverrechnung berücksichtigte Familienbonus extra auszuweisen.

Klug aufteilen und sparen

Beim Familienbonus können die Eltern wählen: Nimmt einer den Absetzbetrag zur Gänze in Anspruch oder machen die Partner jeweils die Hälfte geltend? Die Anspruchsberechtigten



dürfen die entsprechende Erklärung für ein Kind allerdings nur einem Arbeitgeber vorlegen. Gibt es für mehrere Kinder Anspruch auf den Bonus, lässt sich die Erklärung für verschiedene Kinder auch verschiedenen Arbeitgebern übergeben.

CONSULTATIO TIPP

Bleiben die Verhältnisse ansonsten gleich, können Eltern die Entscheidung, wie sie den Bonus aufteilen, für jedes Kind nur für das ganze Jahr treffen. Ein ständiger „Modellwechsel“ ist nicht möglich. Berechnen Sie daher im Voraus, welcher Partner wie viel verdienen wird. Damit vermeiden Sie, dass Sie wegen zu niedriger Einkünfte bei einem Elternteil den Absetzbetrag nicht voll ausnutzen. Ihre CONSULTATIO-BeraterInnen unterstützen Sie gerne dabei.



ALLES, WAS RECHT IST

VwGH: Gesellschafter-Geschäftsführer profitieren bei der Abfindung vom Hälfteuersatz

Ein selbstständiger Gesellschafter-Geschäftsführer ließ sich, als er in Rente ging, seine Ansprüche auf eine Firmenpension durch eine einmalige Abfindung abgelden. Diese Abfindung ist im Rahmen einer Betriebsaufgabe begünstigt zum Hälfteuersatz zu versteuern. Das hat der Verwaltungsgerichtshof kürzlich entschieden.

Der langjährige Alleingesellschafter-Geschäftsführer hatte eine Pensionszusage, die ihm die Option gab, anstelle einer laufenden Firmenpension eine einmalige Kapitalabfindung zu verlangen. Der Geschäftsführer stellte nach Vollendung des 60. Lebensjahres seine Erwerbstätigkeit ein und nahm gleichzeitig mit dem Ausscheiden aus der Geschäftsleitung diese Abfindung in Anspruch.

Die Verwaltungsrichter haben festgestellt: Die so entstandene Forderung ist damit Teil des Übergangsgewinns, den der Geschäftsführer anlässlich seiner Betriebsaufgabe zu ermitteln hat. Daraus folgt wiederum, dass die Forderung Teil der außerordentlichen Einkünfte ist. Sofern die sonstigen steuerlichen Voraussetzungen gegeben sind, ist der Steuersatz für diese Einkünfte ermäßigt – auf die Hälfte des auf das gesamte Einkommen entfallenden Durchschnittssteuersatzes.

KLEINE ARBEITSPLATZNAHE UNTERKÜNFTE: AB 2018 ENTFÄLLT SACHBEZUG

Wenn ein Arbeitgeber seinem Dienstnehmer in der Nähe des Arbeitsplatzes eine kleine, bis zu 30 m² große Unterkunft kostenlos überlässt, dann fällt dafür rückwirkend ab 1. Jänner 2018 keine Lohnsteuer mehr an. Die arbeitsplatznahe Unterkunft (Wohnung, Appartement, Zimmer) darf jedoch nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen des Dienstnehmers darstellen.

Die bisherige Voraussetzung, dass „die rasche Verfügbarkeit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz nach der Natur des Dienstverhältnisses im besonderen Interesse des Arbeitgebers“ liegen muss, entfällt.

ES LEBE DER SPORT ...

Nicht einmal die tropischen Temperaturen dieses Sommers konnten die sportlichen Ambitionen der CONSULTATIO-Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter stoppen. Im Juli lud „Job-TransFair“ zum legendären Tretbootrennen an der Alten Donau. Das dreiköpfige CONSULTATIO-Team legte einen starken Start hin, kämpfte in der Finalphase kurz mit Problemen und holte sich am Schluss dennoch den hervorragenden dritten Platz. Der Reinerlös der Veranstaltung kommt heuer dem Verein „backup“ zugute, der Transitarbeitskräfte in Krisensituationen unterstützt.



Beim „Wien Energie Business Run“ Anfang September gingen 21 CONSULTATIO-Vertreter an den Start. Sie meisterten die Strecke in gewohnt ehrgeizigem Tempo. So brauchte unser Top-Läufer für die 4,1 Kilometer nur 18,18 Minuten. Anschließend füllte das Team seine leeren Speicher in der „Luftburg“ mit Bier und Stelzen wieder auf.



Die Freunde des Fußballs tobten sich schließlich Mitte September in Barcelona aus. NEXIA International lud dort zum „EMEA Football Tournament 2018“, bei dem 14 Firmen aus zehn Ländern mit 26 Teams antraten. Sie matchten sich im Stil großer Turniere, Gruppen- und Finalsiege inklusive. Am Ende war die Mannschaft aus Südafrika verdienter Sieger. Als Gewinner konnten sich aber alle fühlen, standen doch unter den Ländervertretern das Kennenlernen und der Austausch an vorderster Stelle.



#NEXIADAY2018

Anlässlich des diesjährigen **Nexia Day** ließ auch die CONSULTATIO – so wie Partnerfirmen in über 100 Ländern weltweit – NEXIA International hochleben. In Wien stieß man heuer speziell auf die fünfjährige Nexia-Mitgliedschaft der CONSULTATIO an. Der österreichische Gruß an die Netzwerkpartner auf der ganzen Welt war deshalb ein ganz besonders süßer: Manner-Schnitten im Nexia-Style.



STEUERNUSS

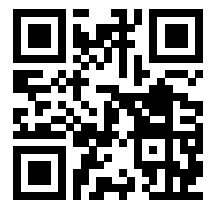


CONSULTATIO Steuernuss

Hartwig ist Vater eines schulpflichtigen Kindes. Er will, dass seine Firma ab Jänner 2019 den Familienbonus Plus bei der monatlichen Gehaltsabrechnung gleich direkt berücksichtigt. Was muss Hartwig seinem Chef bringen, damit dieser den neuen Steuerabsetzbetrag direkt von der Lohnsteuer abziehen kann?

- eine Schulbesuchsbestätigung
- einen Vaterschaftstest
- den Nachweis über den Bezug von Familienbeihilfe
- den Nachweis über Kinderbetreuungskosten

Die richtige Antwort lautet c. Der Familienbonus Plus lässt sich dann beanspruchen, wenn für das Kind Familienbeihilfe nach dem FLAG 1967 gewährt wird. Beginnt oder endet der Bezug von Familienbeihilfe während des Kalenderjahres, besteht der Anspruch auf den Familienbonus Plus deshalb nur für jene Monate, in denen die Beihilfe auch bezogen wurde.



FILM AB!
CONSULTATIO mit neuem Video:
Jetzt auf YouTube „consultatiowien“
oder QR-Code scannen.