

BUSINESS LETTER 2006/2

SEITE 1

Sehr geehrte Unternehmerin, sehr geehrter Unternehmer,

in dieser Ausgabe unseres BUSINESS-LETTERS möchten wir Sie über steuerliche Erleichterungen und Begünstigungen für KMU informieren sowie auf zwei arbeitsrechtliche Gesetzesänderungen hinsichtlich Konkurrenzklausel und Ausbildungskostenrückerstattung aufmerksam machen.

Die heranrückende Ferienzeit nehmen wir zum Anlass, wichtige Unterschiede und die damit verbundenen rechtlichen Auswirkungen zwischen Ferialpraktikant und Ferialarbeitnehmer aufzuzeigen.

Ferialpraktikant - Ferialarbeitnehmer

Die Einordnung als Ferialpraktikant oder als Ferialarbeitnehmer hat weitreichende arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen. Daher ist vor Aufnahme des Mitarbeiters die Sachlage genau abzuklären.

Unter Ferialpraktikanten sind Schüler und Studenten zu verstehen, die auf Grund schulischer Vorschriften oder aufgrund der Studienordnung eine bestimmte praktische Ausbildung absolvieren müssen.

Ferialarbeitnehmer sind Schüler oder Studenten, die während der Ferien Geld verdienen wollen, wobei diese Arbeiten nicht als Pflichtpraktikum von der Schule bzw. Universität (FH) gefordert wird. Bei ihnen liegt ein ganz normales Dienstverhältnis vor und sie unterliegen auch den arbeitsrechtlichen Regelungen.

Im Folgenden werden die Unterschiede kurz dargestellt:

Merkmale eines Ferialpraktikums:

- keine Bindung an die betriebliche Arbeitszeit
- keine Weisungsgebundenheit
- kein Anspruch auf Entgelt
- der Ferialpraktikant ist kein Arbeitnehmer; somit gelten auch nicht die arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie z.B. das Urlaubs-, das Entgeltfortzahlungs-, das Angestelltengesetz oder ein Kollektivvertrag.
- unterliegen nicht der Pflichtversicherung und sind nicht bei der Gebietskrankenkasse anzumelden; sie sind aber während des Pflichtpraktikums beitragsfrei unfallversichert.

BUSINESS LETTER 2006/2

SEITE 2

Achtung:

Der Kollektivvertrag kann spezielle Regelungen hinsichtlich Ferialpraktikanten getroffen haben, die dann zu beachten sind. Der Kollektivvertrag kann beispielsweise Regelungen über die Entlohnung eines Ferialpraktikanten vorsehen oder sie sogar zur Gänze wie Arbeitnehmer behandeln.

Der Kollektivvertrag für das **Hotel- und Gastgewerbe** sieht für Ferialpraktika einen Anspruch auf Entgelt in Höhe der jeweiligen Lehrlingsentschädigung vor. Aus der Rechtsprechung ergibt sich darüber hinaus, dass Ferialpraktikanten im Hotel- und Gastgewerbe nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden können!

Wird ein Taschengeld über der Geringfügigkeit bezahlt, ist dieses beitragspflichtig!

Merkmale eines Ferialarbeitnehmers:

- Abschluss eines Arbeitsverhältnisses auf bestimmte oder unbestimmte Zeit
- Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse zur Pflichtversicherung
- Weisungsgebunden
- Anspruch auf Entgelt
- Grundsätzlich Anspruch auf Auszahlung einer Urlaubersatzleistung

Tipp:

Aufgrund der Einhaltung von eventuell langen Kündigungsfristen bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist es von Vorteil ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit schriftlich zu vereinbaren.

Eventuell sieht der Kollektivvertrag eine Wartezeit für den Anspruch auf Sonderzahlungen vor.

BUSINESS LETTER 2006/2

SEITE 3

Neuregelung des Konkurrenzklausalrechts

Die Neuerungen umfassen folgende zwei Eckpunkte:

- Die Vereinbarung einer Konkurrenzklausal ist nun auch für Arbeiter vorgesehen.

Die im Angestelltengesetz verankerten Konkurrenzklausalregelungen haben bisher nur aufgrund der Rechtsprechung für Arbeiter gegolten. Durch die Einführung einer eigenen gesetzlichen Grundlage für Arbeiter wird somit mehr Rechtssicherheit geschaffen.

- Einführung einer neuen Entgeltgrenze

Mit Angestellten und Arbeitern können Konkurrenzklauseln nur dann rechtswirksam vereinbart werden, wenn das ihnen gebührende monatliche (Brutto-)Entgelt die 17-fache ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (derzeit **2.125,- €**) übersteigt.

Es ist auf das aktuelle, für den letzten Monat gebührende Entgelt abzustellen. Somit sind neben dem laufenden Grundgehalt etwa ausgezahlte Überstundenentgelte, anteilige Remunerationen (Weihnachts- und Urlaubsgeld), Zulagen, Prämien, etc. einzubeziehen. Nicht zu berücksichtigen sind etwa Abfertigungszahlungen, Kündigungsentschädigungen oder Urlaubersatzleistungen.

Nach wie vor sind im Einzelfall die unverändert weiter geltenden Zulässigkeitsvoraussetzungen der Wirksamkeit einer Konkurrenzklausal zu beachten:

- Die Konkurrenzklausal ist bei Minderjährigkeit des Arbeitnehmers beim Abschluss der Konkurrenzklausal unwirksam.
- Die Beschränkung durch die Konkurrenzklausal muss sich auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers im Geschäftszweig des Arbeitgebers beziehen, darf den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigen und nicht eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers darstellen.
- Weiters hängt die Anwendung der Konkurrenzklausal von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab.

Die Neuregelung gilt nur für Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes ab dem 17.03.2006 und für mit anderen Arbeitnehmern ab dem 18.03.2006 **neu** vereinbarte Konkurrenzklauseln.

Die bisherige Rechtsprechung bleibt bei der Beurteilung des jeweiligen Einzelfalles daher weiter maßgeblich.

BUSINESS LETTER 2006/2

SEITE 4

Rückersatz von Ausbildungskosten

Eine gesetzliche Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers Ausbildungskosten zumindest aliquot bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses rückzuerstatten, bestand bis jetzt nicht. Die von der Rechtsprechung in zahlreichen Einzelentscheidungen entwickelten Kriterien wurden nunmehr gesetzlich festgeschrieben und somit größere Rechtssicherheit im Hinblick auf die Gültigkeit solcher Vereinbarungen geschaffen.

Eine Verpflichtung zur Rückerstattung besteht unter folgenden Bedingungen:

- Es bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Nur die vom Arbeitgeber tatsächlich aufgewendeten Ausbildungskosten sind rückforderbar, keinesfalls aber Einschulungskosten.
- Die Rückforderung des während einer Ausbildung bezogenen Entgelts bedarf jedenfalls einer gesonderten Vereinbarung. Weiters muss der Arbeitnehmer für die Dauer der Ausbildung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt sein.
- Eine aliquote Rückerstattung ist nur innerhalb von 5 Jahren (in Ausnahmefällen innerhalb von 8 Jahren), gerechnet vom Ende der Ausbildungsveranstaltung zulässig.
- Der Arbeitnehmer darf nicht zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung minderjährig sein.

Keine Rückzahlungsverpflichtung entsteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- während der Probezeit,
- bei unbegründeter Entlassung,
- bei unverschuldeter Entlassung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit,
- bei begründetem vorzeitigem Austritt,
- bei Kündigung durch den Arbeitgeber,
- durch Zeitablauf (befristetes Arbeitsverhältnis).

Trotz gesetzlicher Regelung der Konkurrenzklausel und Ausbildungskostenrückersatz ist jeder Einzelfall für sich zu betrachten und zu beurteilen. Wenden Sie sich daher vor Abschluss einer Vereinbarung an Ihre Wirtschaftskammer Tulln, um gemeinsam die jeweilige Ausgangssituation zu besprechen.

BUSINESS LETTER 2006/2

SEITE 5

Neuregelung des Verlustvortrages

Auf Initiative von Präsidentin Sonja Zwazl ist im Rahmen des KMU-Pakets durch den Nationalrat der Verlustvortrag neu geregelt worden.

Mit Ausnahme der Anlaufverluste (= Verluste der ersten 3 Kalenderjahre ab Eröffnung des Betriebes) konnten bisher Verluste mit künftigen Gewinnen nicht gegenverrechnet werden. Ab dem Veranlagungsjahr 2007 können nun grundsätzlich alle bis zu 3 Jahre zurückliegende Verluste von Einnahmen/Ausgaben-Rechnern geltend gemacht werden.

Die Verlustvortragsgrenze, wonach Verluste, die in den vergangenen Jahren entstanden sind, nur im Ausmaß von 75 % des Gesamtbetrages der Einkünfte abgezogen werden können, gilt natürlich auch für Verluste der Einnahmen/Ausgabenrechner.

Beispiel:

Der Unternehmer A (Einnahmen/Ausgabenrechner) erzielt in den Jahren 2007-2011 folgende Gewinne (+) bzw. Verluste (-):

2007: - 50.000,--
2008: - 10.000,--
2009: - 65.000,--
2010: + 35.000,--
2011: + 45.000,--

A kann im Jahr 2010 75 % von 35.000,-- (d.s. 26.250,--) mit dem Verlust des Jahres 2007 gegen rechnen, sodass nur 8.750,-- zu versteuern sind. Der Gewinn aus 2011 kann mit den Verlusten aus 2008 und 2009 verrechnet werden, sodass im Jahr 2011 lediglich 25 % von 45.000,-- (d.s. 11.250,--) zu versteuern sind.

Freibetrag für investierte Gewinne

Mit dem Freibetrag ist ein wichtiger Schritt in Richtung besserer Eigenkapitalausstattung und betrieblichen Wachstum der KMU gesetzt worden.

Demnach besteht ab dem Veranlagungsjahr 2007 für Einnahmen-Ausgaben-Rechner die Möglichkeit, 10 % des Gewinns des Betriebs steuerfrei zu lassen, sofern dafür bestimmte Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens angeschafft werden.

Zu beachten ist, dass das Ausmaß des nicht zu versteuernden Gewinnes zum einen mit der Höhe der Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten, zum anderen mit € 100.000,-- je Steuerpflichtigen begrenzt ist.

Weiters sind noch zusätzliche Voraussetzungen zu beachten, deren Auflistung den Rahmen dieses Artikels überschreiten würde.

BUSINESS LETTER 2006/2

SEITE 6

Anhebung der Kleinunternehmergrenze auf € 30.000,--

Die derzeitige Kleinunternehmergrenze wird ab dem Jahr 2007 von € 22.000,-- auf € 30.000,-- Jahresumsatz angehoben.

Unternehmer, die ihren Wohnsitz oder Sitz in Österreich haben und diese Umsatzgrenze jährlich nicht überschreiten, müssen an ihre Kunden keine Umsatzsteuer verrechnen, haben dafür aber auch keinen Vorsteuerabzug. Der Kleinunternehmer kann aber per Antrag auf die Umsatzsteuerbefreiung verzichten.

Für die Berechnung der Grenze ist die Umsatzsteuer abzuziehen.

Über Detailfragen informiert Sie gerne Ihr Bezirksstellenteam!

Ing. FRANZ REITER
BEZIRKSSTELLENOBMANN

Mag. LOIS KRAFT
BEZIRKSSTELLENLEITER