

TU JOURNAL

Verschärfungen im Lohn- und Sozialdumping (LSDB-G)

- Grundsätzliches
- Ausweitung der Lohnkontrolle
- Höhere Strafe bei fehlenden Unterlagen und Unterentlohnung
- Zahlungsstopp bei begründetem Verdacht
- Verlängerung der Verjährungsfrist
- Sonstige Änderungen
- Was ist zu tun

Neue Leistungsregeln für elektronisch erbrachte Leistungen

2. Abgabenänderungsgesetz 2014 (2. AbgÄG)

- Einkommensteuer
- Körperschaftsteuer

Verbraucherpreisindex

2014

VERSCHÄRFUNGEN IM LOHN- UND SOZIALDUMPING (LSDB-G)

Bereits im Oktober 2014 wurde das Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz in Österreich verschärft. Da die Änderungen bereits mit 01.01.2015 in Kraft treten, möchten wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Informationen zu diesem Thema geben.

Grundsätzliches

Das Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) wurde bereits im Jahr 2011 – aufgrund der Arbeitsmarkttöffnung für Ostländer – verabschiedet. Ursprünglich diente es vor allem der Kontrolle ausländischer Arbeitgeber; es sind jedoch ebenfalls immer mehr österreichische Arbeitgeber davon betroffen.

Unter „Lohndumping“ versteht der Gesetzgeber eine Entlohnung, welche nicht den lohn- und sozialrechtlichen Ansprüchen gerecht wird; es handelt sich demnach um eine Unterentlohnung.

Ausweitung der Lohnkontrolle

Bisher unterlag der Kontrolle lediglich der Grundlohn. Mit der Änderung sollen alle Entgeltbestandteile (einschließlich Sonderzahlungen, Zulagen sowie Zuschläge) in die Lohnkontrolle miteinbezogen werden.

Höhere Strafe bei fehlenden Unterlagen und Unterentlohnung

Die Verwaltungsstrafen für fehlende Unterlagen und Unterentlohnung werden erhöht. Bei einer Kontrolle müssen die Lohnunterlagen jederzeit verfügbar sein. Trifft dies nicht zu, wurden bislang Strafen von 500 bis 5.000 Euro verhängt. Somit kam es den Unternehmen oft günstiger, die Unterlagen überhaupt nicht zur Verfügung zu stellen, als eine Strafe wegen nachgewiesener Unterentlohnung auferlegt zu bekommen. Aus diesem Grund wird die Strafe für fehlende Unterlagen zukünftig zwischen 1.000 und 10.000 Euro betragen. Die Strafe wegen Nichtbereithaltung der Unterlagen wird pro Arbeitnehmer verhängt, für den die Lohnunterlagen fehlen oder eine Unterentlohnung vorliegt (vorher: Strafe pauschal pro Arbeitgeber).

Zahlungsstopp bei begründetem Verdacht

Besteht ein begründeter Verdacht auf eine Verwaltungsübertretung und ist ggf. eine Vollstreckung pro-

blematisch durchzuführen (z.B. Auftragnehmer hat Sitz im Ausland), haben die Verwaltungsbehörden zukünftig das Recht, einen Zahlungsstopp zu verhängen. Mit anderen Worten, darf bei Beauftragung von Subunternehmern in der Bauwirtschaft der Bauherr sodann den restlichen Werklohn vorerst nicht mehr leisten. Innerhalb von drei Tagen muss dann die Behörde entscheiden, ob der Auftraggeber statt des Zahlungsstopps eine Sicherheitsleistung (z.B. Hinterlegung eines Betriebsmittels) zu leisten hat.

Verlängerung der Verjährungsfrist

Die Verjährungsfrist in Zusammenhang mit Lohndumping soll auf drei Jahre (bisher ein Jahr) ausgedehnt werden und mit Fälligkeit des Entgeltes (bisher ab Nachzahlung) beginnen.

Sonstige Änderungen

Erhält der Arbeitgeber aufgrund einer Unterentlohnung einen Strafbefehl, muss der betroffene Arbeitnehmer darüber informiert werden.

Eine weitere Änderung besteht darin, dass ein Auftraggeber nach dem Bundesvergabegesetz zukünftig Auskunft verlangen kann, ob gegen den Auftragnehmer eine rechtsgültige Bestrafung nach dem LSDB-G vorliegt. Diese Möglichkeit konnte man bislang nicht in Anspruch nehmen.

Bei geringfügigen Verfehlungen bzw. Unterentlohnungen kann die Behörde künftig Nachsicht von der Strafe üben; dies liegt jedoch im Ermessen der Behörde. Das Verschulden hierfür darf leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigen.

Was ist zu tun

- Führen Sie korrekte und nachvollziehbare Aufzeichnungen
- Überprüfen Sie die kollektivvertragliche Einstufung und Entlohnung Ihrer Mitarbeiter
- Führen Sie sämtliche Aufzeichnungen in der Personalverrechnung zeitnah und lückenlos.

TU-TIPP

In Österreich ist der Mindest-Lohn überwiegend in den jeweiligen Kollektivverträgen geregelt. Der anzuwendende Kollektivvertrag hängt dabei stets von der Bran-

che des Arbeitgebers ab. Haben Sie Fragen hinsichtlich des Kollektivvertrags, können Sie sich gerne an Ihren TU-Berater wenden.

NEUE LEISTUNGSREGELN FÜR ELEKTRONISCH ERBRACHTE LEISTUNGEN

Ab 01.01.2015 gelten in Bezug auf die umsatzsteuerliche Behandlung für elektronisch erbrachte Leistungen neue Regelungen.

Als auf elektronischem Weg erbrachte Leistungen werden solche determiniert, die über das Internet oder ein elektronisches Netz erbracht werden, deren Erbringung aufgrund ihrer Art im Wesentlichen automatisiert und nur mit minimaler menschlicher Beteiligung erfolgen und ohne Informationstechnologie nicht möglich wären (Vgl. RZ 196 § 3a Doralt Kommentar).

Bei einer elektronischen Leistung handelt es sich um eine sonstige Leistung. Eine sonstige Leistung an einem Unternehmer wird an dem Ort ausgeführt, an jenem der Empfänger sein Unternehmen betreibt. Diesbezüglich gibt es keine Änderungen.

Ab 01.01.2015 gilt dies auch für elektronisch erbrachte sonstige Leistungen an Nichtunternehmer. (Vor diesem Zeitpunkt werden sonstige Leistungen an einen Nichtunternehmer grundsätzlich an dem Ort ausgeführt, von dem aus der Unternehmer sein Unternehmen betreibt).

TU-TIPP

Unternehmen, die von dieser Neuregelung betroffen sind, müssen zukünftig bei jeder einzelnen elektronischen Leistung ermitteln, wo der Kunde ansässig ist. Damit dieser Aufwand nicht allzu hoch wird, gibt es bei der Bestimmung des Leistungsortes Erleichterungen.

Dasselbe gilt für die notwendige Registrierung für umsatzsteuerliche Zwecke im jeweiligen Mitgliedstaat. Hierfür besteht für Unternehmer die Möglichkeit, einen MOSS (Mini-One-Stop-Shop) zu nützen, sodass sich diese nicht in jedem einzelnen Mitgliedstaat, in dem derartige Leistungen erbracht werden, registrieren müssen. Für die Inanspruchnahme des MOSS ist eine Antragsstellung via FinanzOnline notwendig. Möchten Sie den MOSS bereits ab 01. Jänner 2015 verwenden, ist der Antrag bis spätestens 31.12.2014 zu stellen! Benötigen Sie detaillierte Informationen oder Hilfe bei

der Antragsstellung, können Sie sich gerne an Ihren TU-Berater wenden.

2. ABGABENÄNDERUNGSGESETZ 2014 (2. ABGÄG)

Im November 2014 hat der Ministerrat das 2. Abgabenänderungsgesetz (2. AbgÄG 2014) beschlossen; die endgültige Beschlussfassung ist noch im Dezember vorgesehen. Nachfolgend finden Sie eine Kurzfassung über die wesentlichsten Neuheiten:

Einkommensteuer

Im Einkommensteuergesetz sind unter § 3 Steuerbefreiungen angeführt. In dieser Aufzählung werden zukünftig auch die Ausgleichs- und Ergänzungszulage und das Pflegegeld genannt.

Gewährte Vergütungen von dritter Seite (mit Ausnahme von „Bonusmeilen“ und Trinkgeldern) sollen künftig in die Lohnverrechnung miteinbezogen werden.

Einnahmen-Ausgaben-Rechner dürfen Anschaffungskosten für bestimmte Wirtschaftsgüter ohne regelmäßigen Wertverzehr nicht sofort (bei Bezahlung) als Betriebsausgabe geltend machen. Durch das Abgabenänderungsgesetz soll diese Bestimmung konkretisiert werden, indem festgehalten wird, dass dies nur für Grundstücke, Gold, Silber, Platin und Palladium – sofern sie nicht umgehend weiterverarbeitet werden – gültig ist. Bisher war dies nicht explizit im Gesetz angeführt.

Das Gesetz kannte in früheren Jahren eine begünstigte Besteuerung für nicht entnommene Gewinne. Durch das Abgabenänderungsgesetz soll klargestellt werden unter welchen Tatbeständen eine Nachversteuerung der Begünstigung eintritt.

Auf dem Gebiet der Immobilien-Ertragsteuer erfolgt eine Klarstellung, dass die Hauptwohnsitzbefreiung (seit Anschaffung mindestens zwei Jahre Hauptwohnsitz) ebenfalls dann greift, wenn eine durchgehende Nutzung für ein Gebäude, dass erst errichtet werden muss, nicht ab der Anschaffung des Grundstückes möglich ist. D.h. wird ein Grundstück erworben und

erfolgt die Errichtung des Gebäudes erst danach, so ist die Befreiung trotzdem anwendbar. Zusätzlich soll die Abgeltungswirkung (=Endbesteuerungswirkung) auf den betrieblichen Bereich ausgedehnt werden, sofern das restliche Einkommen des Steuerpflichtigen 11.000 Euro nicht übersteigt und keine Steuererklärungspflicht besteht.

Körperschaftsteuer

Beteiligungserträge sind unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. Diese Befreiung soll nun auf sämtliche ausländische Körperschaften innerhalb des EU/EWR Raums ausgeweitet werden, sofern die Beteiligung einer inländischen Betriebsstätte zurechenbar ist.

Anpassungen ergeben sich auch hinsichtlich bei internationalen Schachtelbeteiligungen. Eine solche liegt vor, wenn eine österreichische Muttergesellschaft an einer ausländischen Tochtergesellschaft während eines durchgehenden Zeitraumes von zumindest einem Jahr zu mindestens 10 % beteiligt ist.

Der Gesetzgeber ist hier dem Steuerpflichtigen entgegengekommen, indem es Verbesserungen im Bereich der Optionsmöglichkeit zur Steuerpflicht gibt. Da dies jedoch nur eine geringe Anzahl von Unternehmen betrifft, wird nicht auf weitere Details eingegangen. Sollten Sie jedoch ausführlichere Auskünfte benötigen, erläutert Ihnen Ihr TU-Berater in einem persönlichen Gespräch gerne die Grundzüge der internationalen Schachtelbeteiligungen und die in diesem Zusammenhang mögliche Option zur Steuerpflicht.

TU-TIPP

Andere Änderungen betreffen u.a. Angleichungen bei der beschränkten Steuerpflicht auf Zinsen, Änderungen in der Feststellung bei Einkünften für große Arbeitsgesellschaften sowie Klarstellungen im Zusammenhang mit dem Umgründungssteuergesetz. Da das Gesetz teils nur klarstellenden Charakter hat, werden sich für die Mehrheit der Steuerpflichtigen keine Änderungen ergeben. Wollen Sie dennoch Details zu dem aktuellen Abgabenänderungsgesetz, informiert Sie Ihr TU-Berater gerne!

VERBRAUCHERPREISINDEX

Monat	Jahr	VPI 2010 (2010=100)	VPI 2005 (2005=100)	VPI 2000 (2000=100)	VPI 96 (1996=100)	VPI 86 (1986=100)	VPI 76 (1976=100)	VPI 66 (1966=100)
Jahresdurchschnitt	2011	103,3	113,1	125,0	131,6	172,0	267,4	469,3
Jahresdurchschnitt	2012	105,8	115,9	128,2	134,8	176,3	274,1	481,0
Jahresdurchschnitt	2013	107,9	118,2	130,7	137,5	179,8	279,6	490,6
Oktober	2014	110,1	120,6	133,3	140,3	183,4	285,2	500,4

Laufende Index-Tonbandauskunft Inland: 0800 501 544

Weitere Auskünfte über die aktuellen Indexzahlen finden Sie im Internet unter http://www.statistik.at/statistiken/preise/verbraucherpreisindex/zeitreihen_und_verkettungen



Die TREUHAND-UNION wünscht Frohe Weihnachtstage
und ein erfolgreiches Jahr 2015!
Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit im neuen Jahr!



Impressum

Herausgeber, Medieninhaber:
TREUHAND-UNION ÖSTERREICH GMBH
A-1010 Wien, Gonzagagasse 13
für den Inhalt verantwortlich:
Mag. Christoph de Cillia / Mag. (FH) Melanie Tscheliesnig
Sollten Sie diese Information nicht weiter erhalten wollen,
wenden Sie sich bitte an Ihre Treuhand-Union Kanzlei.
Druck: REMAprint Litteradruk / Layout & Satz: www.nikolausschmidt.com
Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in diesem Journal trotz sorgfältiger
Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Autors oder der
Treuhand-Union ausgeschlossen ist.

TREUHAND-UNION

Das TU-Journal wird ausschließlich für Klienten der Treuhand-Union Gesellschaften und Partner geschrieben. Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber vereinfachend und kurz gehalten. Sie kann daher die individuelle Beratung nicht ersetzen, sondern soll als Anregung zu einer noch intensiveren Zusammenarbeit zwischen Ihnen und uns dienen.



Member of INTERNATIONAL