



Für steigende Homeoffice-Kosten gibt es ein neues Pauschale.

Fälligkeiten und Termine der wichtigsten Abgaben:

2. Mai 2023

- USt für EU-OSS 1–3/2023
- ZM 3/2023 bzw 1–3/2023
- Stabilitätsabgabe 4–6/2023
- Allgemeine Frist zur Abgabe der Steuererklärung 2022 (ausgenommen bei Vorliegen eines DV, bei steuerlicher Vertretung oder bei elektronischer Einreichung)

15. Mai 2023

- Umsatzsteuer 3/2023 bzw 1–3/2023
- Abgabe der ESt-Erklärung 2022 für DN
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer 4/2023
- Altlastenbeitrag, Kraftfahrzeugsteuer 1–3/2023
- KEST, NoVA 3/2023
- Versicherungssteuer, Feuerschutzsteuer 3/2023
- Kammerumlage 1–3/2023
- Energieabgaben, Flugabgabe 3/2023
- Grundsteuer, Bodenwertabgabe, Abgaben von luf Betrieben 4–6/2023
- Körperschaftsteuer-VZ, Einkommensteuer-VZ 4–6/2023
- Geb, GrESt, ImmoESt 3/2023
- Werbeabgabe, Digitalsteuer 3/2023

31. Mai 2023

- ZM 4/2023

15. Juni 2023

- Umsatzsteuer, Flugabgabe 4/2023
- LSt, DB, DZ 5/2023
- Kommunalsteuer 5/2023
- KEST 4/2023, NoVA 4/2023
- Energieabgaben 4/2023
- Versicherungssteuer 4/2023
- Feuerschutzsteuer, Geb, GrESt, ImmoEST 4/2023
- Werbeabgabe, Digitalsteuer 4/2023

AUS DEM INHALT:

Das neue Arbeitsplatzpauschale	1
Aus- und Weiterbildung	2
„SEG“-Zulagen	3
Öffi-Pauschale für Unternehmer	4
Neuerungen im Bereich der Altersteilzeit	4
All-In und Elternteilzeit	5
Unternehmensfinanzierung und Digitalisierung	6
Augen auf im Straßenverkehr!	7

Steuerrecht

Das neue Arbeitsplatzpauschale

Immer mehr Menschen verbringen zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit im sogenannten „Homeoffice“. Angestoßen von der Pandemie hat sich in vielen Arbeitsbereichen die Arbeit von zu Hause aus als fester Bestandteil des Arbeitslebens etabliert. Doch mit der Arbeit daheim sind auch Kosten verbunden. Gerade in Zeiten hoher Energiepreise können auch Strom und Heizung eines häuslichen Arbeitsplatzes ins Gewicht fallen. Doch die steuerlichen Regelungen zur Anerkennung eines Arbeitszimmers sind streng. Zumindest für Unternehmer gibt es seit 2022 eine kleine Abhilfe in Form des Arbeitsplatzpauschales.

Wer als Unternehmer über kein eigenes bzw angemietetes Büro verfügt, sondern einen Raum seiner Wohnung oder seines Hauses als Arbeitszimmer nutzt, kann die darauf entfallenden Kosten steuerlich als Betriebsausgabe geltend machen. Allerdings knüpft der Gesetzgeber die steuerliche Absetzbarkeit an besonders strenge Voraussetzungen. Das spiegelt sich be-

reits in der Gesetzesterminologie wider, da die Kosten für ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer grundsätzlich als nicht abzugsfähig gelten.

Zwei wesentliche Voraussetzungen sind zu erfüllen, damit die Kosten eines Arbeitszimmers doch steuerlich verwendet werden können: Das Arbeitszimmer muss erstens den Mittelpunkt der

gesamten betrieblichen Tätigkeit des Unternehmers bilden und zweitens auch tatsächlich ausschließlich oder nahezu ausschließlich beruflich genutzt werden. Die zweite Voraussetzung ist einfach zu prüfen. Der als Arbeitszimmer genutzte Raum darf nicht nebenbei auch für private Zwecke verwendet werden. Wer seinen Heimarbeitsplatz daher in seiner Küche, in seinem Wohn- oder Schlafzimmer eingerichtet hat, verfügt aus steuerlicher Sicht über kein Arbeitszimmer.

Schwieriger ist die Beurteilung des Mittelpunktes der Tätigkeit. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob die Art der Tätigkeit die Nutzung eines Arbeitszimmers unbedingt notwendig macht. Ist dies gegeben, muss dann weiter untersucht werden, ob sich der Schwerpunkt der Tätigkeit tatsächlich dort befindet. Kann dies nach dem Berufsbild nicht eindeutig bestimmt werden, kann auf das zeitliche Überwiegen abgestellt werden. Als typische Berufsbilder, für die Arbeitszimmer als notwendig anerkannt werden, gelten etwa Schriftsteller, Gutachter, Maler oder Komponisten. Demgegenüber liegt bei Vortragenden, Dirigenten oder Politikern laut Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes der Mittelpunkt ihrer Tätigkeit nicht im Arbeitszimmer.

Wer beide Kriterien erfüllt, kann die Kosten für sein Arbeitszimmer als Betriebsausgabe absetzen. Darunter fallen anteilige Raumkosten wie etwa Miete oder Abschreibungen bei Gebäuden im Eigentum und anteilige Energiekosten (Strom und Heizung), aber auch Kosten der Einrichtung des Arbeitszimmers. Letztere müssen, sofern sie pro Gegenstand € 1.000,- übersteigen, auf die Jahre der voraussichtlichen Nutzung verteilt werden.

Unternehmer, die von zu Hause aus arbeiten, aber die oben beschriebenen Voraussetzungen nicht erfüllten, hatten steuerlich bislang Pech. Ihnen hilft das neue Arbeitsplatzpauschale, das es in zwei Spielarten gibt. Das „große“ Pauschale mit € 1.200,- pro Jahr und das „kleine“ mit € 300,-.

Ein Arbeitsplatzpauschale steht zu, wenn dem Unternehmer zur Ausübung seiner betrieblichen Tätigkeit kein anderer Raum zur Verfügung steht und er kein Arbeitszimmer steuerlich geltend machen kann. Welcher der beiden Pauscheträge zur Anwendung kommt,

hängt davon ab, ob der Unternehmer auch andere Einkünfte aus einer aktiven Erwerbstätigkeit von mehr als € 11.693,- pro Jahr erzielt, für die ihm außerhalb der Wohnung ein anderer Raum zur Verfügung steht. Ist dies der Fall, beträgt das Pauschale € 300,-, sonst € 1.200,-.

Mit dem „großen“ Arbeitsplatzpauschale werden sämtliche Aufwendungen, die aus der betrieblichen Nutzung der Wohnung entstehen, abgegolten. Wer nur Anspruch auf das „kleine“ Arbeitsplatzpauschale hat, kann zusätzlich Ausgaben bis zu insgesamt € 300,- pro Kalenderjahr für ergonomisch geeignetes Mobiliar (zB Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) eines in der Wohnung eingerichteten Arbeitsplatzes absetzen.

Aus- und Weiterbildung

• Wer sich fortbildet, wird in aller Regel privat und beruflich davon profitieren. Trägt man seine damit im Zusammenhang stehenden Kosten selbst, kann man aber auch in steuerlicher Hinsicht Vorteile lukrieren. Kosten für Ausbildung, Weiterbildung oder Umschulung können steuerlich geltend gemacht werden. Nachfolgend soll

• ein Überblick gegeben werden, auf welche Weise sich der Finanzminister an den Fortbildungskosten seiner Steuerzahler beteiligt.

Ausbildungskosten

Mit Ausbildung werden jene Bildungsschritte umschrieben, mit denen man den ersten Beruf erlernt. Als Beispiel seien Studien an Universitäten oder Fachhochschulen und Kurse an berufsbildenden Einrichtungen wie etwa BFI oder WIFI genannt. Alle Kosten, die mit solchen Bildungsmaßnahmen in Zusammenhang stehen, können steuerlich als Werbungskosten oder Betriebsausgaben geltend gemacht werden. Zu denken wäre hier primär an Studien- bzw Kursgebühren, Fachliteratur oder Prüfungsgebühren. Aber auch einen Laptop, eine Internetverbindung bzw diverse Büromaterialien wird man heutzutage für nahezu jede Ausbildung benötigen. Es kann sich daher durchaus auszahlen, bis zur nächsten Steuererklärung fleißig Belege zu sammeln.

Fortbildungskosten

Hat man seinen ersten Beruf erlernt, wird man gut daran tun, seine Kenntnisse auf dem letzten Stand zu halten und laufend zu erweitern. Diese Bildungsmaßnahmen, die einem meist durch das ganze Berufsleben hindurch beglei-



ten, werden Fort- oder Weiterbildung genannt. Darunter fällt auch etwa der Erwerb von Zusatzqualifikationen, die im ausgeübten Beruf von Nutzen sein können. Der Vorteil bei der steuerlichen Absetzbarkeit von Fortbildungskosten im Vergleich zu Ausbildungskosten liegt darin, dass sie sich in aller Regel deutlicher auswirken und zu einer vergleichsweise höheren Steuergutschrift führen. Personen, die sich in Ausbildung befinden, verfügen ja meist noch nicht über höhere Einkommen, sodass sich abgesetzte Kosten auch nur gering bis gar nicht auswirken. Wer hingegen schon seit einigen Jahren im Berufsleben steht und über entsprechendes Einkommen verfügt, kann sich bis zur Hälfte der Fortbildungskosten vom Fiskus zurückholen.

Auch hier sind in erster Linie Kurs- bzw. Seminargebühren und Fachliteratur gemeint. Aber auch Reisekosten, die nur für die Fortbildung anfallen, können steuerlich geltend gemacht werden. Wer sich daher nicht in der angenehmen Lage befindet, dass seine Fortbildungskosten vom Dienstgeber getragen werden, kann sich auf diesem Weg doch einiges an Geld zurückholen. Belege sammeln lohnt sich daher auch hier.

Kosten einer Umschulung

Während Ausbildungs- und Fortbildungskosten uneingeschränkt absetzbar sind, legt die Finanzverwaltung bei Umschulungen einen etwas strengeren Maßstab an. Grundsätzlich geht es darum, dass jemand abseits vom erlernten bzw. ausgeübten Beruf eine neue Berufsqualifikation erwerben möchte. Hier wird als Voraussetzung für die steuerliche Absetzbarkeit verlangt, dass die Umschulungsmaßnahme so umfassend ausfällt, dass tatsächlich ein neuer Beruf ausgeübt werden kann. Weiters wird gefordert, dass man glaubhaft darlegt, dass der neu erlernte Beruf nach Abschluss der Ausbildung auch tatsächlich ausgeübt werden wird.

Damit soll verhindert werden, dass jemand diese Kosten steuerlich verwerten kann, der nur als Hobby oder Interesse berufsbildende Kurse besucht und nie die Absicht hat, mit den erworbenen Kenntnissen Geld zu verdienen. Als Beispiel sei hier der Hobbykoch angeführt, der zahlreiche Kochkurse besucht, aber nie beabsichtigt, sein Hobby zum Beruf zu machen.



„SEG“-Zulagen

• Für Personen, die in ihrem Berufsleben besonders harte Arbeit zu verrichten haben, mit erheblichen Gefahren konfrontiert sind oder starke Verschmutzungen in Kauf nehmen müssen, besteht die Möglichkeit, einen – kleinen – Teil ihres Einkommens steuerfrei zu beziehen. Werden die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, können auf diese Weise bis zu € 360,-- pro Monat steuerfrei ausbezahlt werden. Unter welchen Bedingungen dies möglich ist, soll hier kurz dargestellt werden.

Die Teile des Bezuges, die steuerlich begünstigt sein können, werden Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (kurz „SEG“-Zulagen) genannt. Für die Steuerfreiheit reicht es aber nicht aus, dass ein wohlmeinender Dienstgeber seinen Mitarbeitern einen Teil ihrer Bezüge unter dem Titel SEG-Zulage abrechnet und ausbezahlt, weil er der Meinung ist, die erbrachte Arbeit sei besonders schwierig, gefährlich oder schmutzig. Vielmehr müssen einige gesetzliche Voraussetzungen erfüllt sein, um in den Genuss der steuerlichen Begünstigung zu gelangen.

1. Rechtsgrundlage:

Das Einkommensteuergesetz verlangt, dass SEG-Zulagen im Wesentlichen entweder aufgrund gesetzlicher Vorschriften, nach den Bestimmungen von

Kollektivverträgen oder aufgrund von Betriebsvereinbarungen gewährt werden. Alternativ ist es auch ausreichend, wenn solche Zulagen innerbetrieblich an alle oder bestimmte Gruppen von Mitarbeitern gewährt werden. In vielen Kollektivverträgen ist festgelegt, welche Mitarbeiter für welche Tätigkeiten Zulagen erhalten sollen. Auch die Höhe dieser Zulagen wird dort geregelt. Fehlt es am Kollektivvertrag kann an dessen Stelle die Übung im Betrieb treten. So kann eine Zulage allen Mitarbeitern gewährt werden oder dies auf eine genau umschriebene Gruppe (zB Schmutzzulage nur für Reinigungskräfte) beschränkt werden.

2. Tatsächliche Belastung der Tätigkeit:

Ist die Rechtsgrundlage gegeben, muss noch eine – im Regelfall schwerer zu bewältigende Hürde – genommen werden. So verlangt der Gesetzgeber, dass die Tätigkeit überwiegend unter Umständen ausgeübt wird, die eine derartige Zulage rechtfertigen. So muss bei der Schmutzzulage die Arbeit in erheblichem Maß zwangsläufig eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung bewirken. Um in den Genuss einer Erschwerniszulage zu kommen, muss die Arbeit im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis darstellen. Von Anwärtern auf eine Gefahrenzulage wird verlangt, dass ihre Tätigkeit infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder

Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen.

Was sich im Gesetz relativ einfach liest, bringt in der Praxis doch einige Auslegungsschwierigkeiten. Wann etwa ist das erhebliche Maß erreicht, das für die Schmutzzulage verlangt wird? Wann ist eine Erschwernis außerordentlich, wann eine Gefährdung zwangsläufig? Da dies seit Bestehen des Gesetzes von der Finanzverwaltung oft anders interpretiert wurde als von den Steuerzahlern, gibt es hierzu umfangreiche Judikatur, die zwar oft sehr einzelfallbezogen ist, aber immerhin eine Richtschnur für den eigenen Fall bieten kann. Bei Unsicherheiten, ob im konkreten Fall eine Zulage steuerfrei abgerechnet werden kann, lohnt es sich daher, im Vorfeld fachkundige Beratung einzuholen.

Einem Wort im Gesetzestext kommt in diesem Zusammenhang aber besondere Bedeutung zu: Die Tätigkeit muss **überwiegend** unter den oben genannten Umständen ausgeübt werden. Wer in einer 8-Stunden-Schicht nur 2 Stunden Schwerarbeit verrichtet, arbeitet nicht überwiegend unter erschwerten Bedingungen. Wer täglich nur kurz mit gefährlichen Stoffen in Kontakt kommt oder nur für kurze Zeit mit Verschmutzungen konfrontiert wird, kann sich nicht auf ein Überwiegen des Gefährdungs- oder Verschmutzungspotenzials berufen.

Die Finanzverwaltung verlangt für die Steuerfreiheit, dass mehr als die Hälfte der Arbeitszeit unter den angegebenen Bedingungen gearbeitet werden muss. Im Zweifelsfall muss dies durch Arbeitsaufzeichnungen der Mitarbeiter dargelegt werden. Fehlen derartige Aufzeichnungen und kann das Ausmaß auch nicht durch Arbeitsplatzbeschreibungen glaubhaft gemacht werden, besteht die Gefahr, die steuerliche Begünstigung zu verlieren.



Öffi-Pauschale für Unternehmer

- Wer als Unternehmer regelmäßig mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs ist, kann ab der Veranlagung 2022 von einer kleinen Erleichterung profitieren.

Reisekosten sind für jeden Unternehmer als Betriebsausgabe absetzbar, sofern sie betrieblich veranlasst sind. Die Taxifahrt zum Kunden, die Zugfahrt zur Messe, der Flug zum Kongress bereiten hier keine Probleme, da es sich um einzeln zuordenbare Reiseleistungen handelt. Schwieriger wird es bei Wochen-, Monats- oder Jahreskarten von öffentlichen Verkehrsunternehmen. Diese werden nämlich in aller Regel auch für private Zwecke genutzt. Welcher Anteil soll daher in die Steuererklärung aufgenommen werden? Niemand wird Aufzeichnungen führen, wie viele U-Bahnfahrten berufliche Ziele hatten und wie viele privat waren.

Für solche Fälle gibt es ab der Veranlagung 2022 eine Erleichterung: Wenn der Unternehmer glaubhaft macht, dass er eine nicht übertragbare Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für Einzelpersonen auch für betrieblich veranlasste Fahrten verwendet, kann er ohne weiteren Nachweis 50% der aufgewendeten Kosten steuerlich geltend machen. Somit kann zB ein Unternehmer aus Wien die Hälfte der Kosten seiner Jahresnetzkarte als Betriebsausgabe absetzen, auch wenn er sie nur sporadisch für berufliche Fahrten verwendet.

Sozial- und Arbeitsrecht

Neuerungen im Bereich der Altersteilzeit

- Um den Übergang vom Erwerbsleben in die Pension zu erleichtern, besteht die Möglichkeit, dass gegen Ende des Dienstverhältnisses die Normalarbeitszeit reduziert wird. Diese Arbeitszeitreduktion ist jedoch mit einem Einkommensausfall verbunden, welcher durch die Zahlung eines Lohnausgleichs abgedeckt wird.

Um für die Arbeitsmarktparteien derartige Vereinbarungen attraktiver zu gestalten, besteht die Möglichkeit der Förderung derartiger Arbeitszeitmodelle in der Form des Altersteilzeitgeldes.

Die geförderte Altersteilzeit kann 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter in Anspruch genommen werden und es bestehen diesbezüglich zwei Gestaltungsmöglichkeiten. Wird die Arbeitszeit gleichbleibend für die Dauer der Altersteilzeitperiode reduziert und erbringt der Arbeitnehmer bis zum Pensionsantritt regelmäßig diese reduzierte Arbeitszeit, spricht man von einer kontinuierlichen Altersteilzeit.

Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass ein Arbeitnehmer trotz reduzierter Arbeitszeit vorläufig weiterhin im Ausmaß seiner vorherigen Arbeitszeit tätig ist und in diesem Zeitraum Zeitguthaben erwirbt (Arbeitsphase), welches dann unmittelbar vor der Beendigung des Dienstverhältnisses und dem Pensionsstichtag abgebaut wird (Freizeitphase). Diese Variante wird als „geblockte Altersteilzeit“ bezeichnet.

Die Höhe der Förderung hängt vom gewählten Altersteilzeitmodell ab. Bei einer kontinuierlichen Altersteilzeit werden 90%, beim Blockmodell 50% des Mehraufwandes des Arbeitgebers ersetzt.

Die Form der Altersteilzeit im Blockmodell entspricht ihrem Wesen nach einer vorzeitigen Alterspension und hat keine wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, so dass sich der Gesetzgeber für eine Einstellung dieser Form der geförderten Altersteilzeit entschieden hat.

Der Zugang zu dieser Form der Altersteilzeit wird durch Anhebung des frühestmöglichen Zugangsalters von derzeit fünf Jahren vor dem Regelpensionsantrittsalter um sechs Monate pro Kalenderjahr, beginnend mit 1.1.2024 vermindert.

Im Rahmen dieser Gesetzesänderung wird auch eine weitere wesentliche Neuregelung vorgenommen, welche die Berechnung des geförderten Lohnausgleichs zum Inhalt hat.

Um eine Förderung beanspruchen zu können, muss seitens des Arbeitgebers ein Lohnausgleich geleistet werden. Dieser muss nach den gesetzlichen Vorschriften mindestens 50% der Differenz des durchschnittlich gebührenden Entgelts der letzten zwölf Monate und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt betragen.

Hinsichtlich der Berechnung des Unterwertes hat der VwGH im Jahr 2021 eine Entscheidung getroffen, welche von der bisherigen Berechnungspraxis abweicht (VwGH 17.11.2021, Ra 2020/08/0042).

In diesem Erkenntnis wurde festgehalten, dass für den Unterwert das für die Normalarbeitszeit gebührende Entgelt unmittelbar vor Antritt der Altersteilzeit, reduziert auf die neue Arbeitszeit, maßgeblich ist. Bezugszeitraum für die Bewertung des Unterwertes ist daher der letzte Kalendermonat vor Antritt der Altersteilzeit. Durch diese Recht-

sprechung ist es nicht ausgeschlossen, dass es zu sachwidrigen Gestaltungen kommen kann.

Um derartige Vorgehensweisen zu verhindern, soll eine Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Berechnung des Unterwertes erfolgen.

Danach sind sowohl der Ober- als auch der Unterwert für den Lohnausgleich auf das Jahr vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu beziehen und werden die Werte somit den gleichen Bezugszeitraum aufweisen.

Der Unterwert soll sich an der Entlohnung bemessen, die für eine entsprechend verringerte Arbeitszeit im Bezugszeitraum gebührt hätte und ist somit im Ergebnis ein prozentueller Teil des Oberwertes, wobei jedoch eine etwaige Überstundenentlohnung (auch Überstundenpauschalen) nicht einzu beziehen ist.

Die Neuregelung soll ab 2024 in Kraft treten und für sämtliche Altersteilzeitvereinbarungen gelten, somit auch für laufende sowie später beginnende Vereinbarungen. Bei laufenden Altersteilzeitvereinbarungen ist spätestens mit der Wirksamkeit der nächsten dem Arbeitsmarktservice bekanntzugebenden Entgeltänderung die neue Berechnung von Ober- und Unterwert anzuwenden.

Eine zusätzliche Neuregelung soll die vom Arbeitgeber übernommenen Dienstnehmeranteile zur Sozialversicherung betreffen. Ab dem 1.1.2024 ist für die Übernahme dieser Sozialversicherungsbeiträge kein Sachbezug mehr anzusetzen, womit es auch zu keiner Erhöhung der Bemessungsgrundlage für die Lohnnebenkosten mehr kommt.

All-In und Elternzeit

- Arbeitnehmer welche anlässlich der
- Geburt eines Kindes eine Elternzeit in Anspruch nehmen, sind nicht
- zur Erbringung einer Arbeitsleistung
- über das vereinbarte Arbeitszeitaus-
- maß (Mehrarbeit) verpflichtet.

Den Betreuungsinteressen wird etwaigen Mehrarbeitsverpflichtungen der Vorzug gegeben. Es besteht jedoch kein Verbot von Mehrarbeit. Erbringen Arbeitnehmer in Elternzeit einvernehmlich Mehrarbeit, dann steht ihnen auch das entsprechende Entgelt zu. Fraglich war in der Vergangenheit, welche Auswirkungen eine Elternzeit auf vertraglich vereinbarte Überstundenpauschalen bzw All-inclusive-Entgelte nach sich zieht.

Bereits im Jahr 2015 hat der OGH festgehalten, dass ein gänzlicher Wegfall einer Überstundenleistung durch längere Zeit hindurch aufgrund eines gesetzlichen Verbots zum Ruhen des Anspruchs auf Zahlung der Überstundenpauschale führt (OGH 24.6.2015, 9 ObA 30/15z).

In einer nunmehr aktuellen Entscheidung hat sich der OGH auch zu All-inclusive-Entgelten geäußert.

Der OGH differenziert hierbei zwischen echten All-inclusive-Vereinbarungen und unechten All-inclusive-Vereinbarungen. Bei einer echten All-inclusive-Vereinbarung ist keine bestimmte Anzahl von Überstunden erfasst, sondern alle Überstunden sind miteingeschlossen. Schließt das Gesamtentgelt jedoch neben einem Grundgehalt nur eine bestimmte Anzahl an Überstunden ein, so sind darüber hinausgehende Überstunden auch dann gesondert abzugelten, wenn das vereinbarte Gesamtentgelt diese Überstunden auch abdecken würde (unechtes All-in-Entgelt).

Lässt eine All-inclusive-Vereinbarung eine ausreichende Abgrenzung eines bestimmten Überstundenanteils in zeitlicher Hinsicht zu, so ist auch das Herausrechnen von Mehr- bzw Überstunden aus dem Pauschalentgelt möglich und es kommt während einer Elternzeit zu einem Ruhen dieses Entgeltteils (OGH 24.10.2022, 8 ObA 22/22a).



Zusammenfassend ist daher die konkrete Formulierung von Pauschalentgeltvereinbarungen entscheidend. Lässt sich aus der Formulierung der Pauschalentgeltvereinbarung eine bestimmte Anzahl von Mehr- und Überstunden erschließen, so ruht der dafür gebührende Entgeltteil während einer Elternzeit. Tatsächlich erbrachte Mehrleistungen sind gesondert abzurechnen.

 Finanzen und Betriebswirtschaft

Unternehmensfinanzierung und Digitalisierung

Die Digitalisierung ist in vollem Gange und auch die Unternehmensführung bleibt davon nicht verschont. Die Möglichkeiten und Potenziale der digitalen Transformation sind immens, und Unternehmen, die diese Technologien nicht nutzen, riskieren, den Anschluss zu verlieren.

An den Finanzmärkten können sich nicht nur Staaten, sondern auch Unternehmen refinanzieren, sodass das strategische Management diese Perspektive für die Unternehmensliquidität im Auge behalten sollte.

Die Ambition, am Markt innovative Wettbewerbsvorteile zu erreichen und gleichzeitig die eigenen Ressourcen zu schonen, bedingt für das strategische Management auch, dass für die Unternehmensfinanzierung und Liquiditätserhaltung alternative Denkansätze zugelassen werden.

Eine Technologie, die dabei besonders vielversprechend ist, ist die Blockchain-Technologie.

Sie ist eine dezentrale Datenbank, die es ermöglicht, Transaktionen sicher und transparent zu speichern. Der große Vorteil: Es ist kein zentrales Clearinghaus oder eine zentrale Institution nötig, um eine Transaktion abzuschließen. Stattdessen wird die Transaktion von vielen verschiedenen Teilnehmern validiert und verifiziert.

Diese Dezentralisierung macht die Blockchain-Technologie besonders interessant für die Unternehmensführung.



Denn sie ermöglicht es Unternehmen, die Transparenz und Sicherheit von Transaktionen zu erhöhen, ohne dabei auf eine zentrale Institution angewiesen zu sein. Dadurch können Kosten und Aufwand eingespart werden, und es entsteht zudem ein höheres Vertrauen in die Geschäftsbeziehungen.

Ein Beispiel dafür ist das Supply-Chain-Management: Hier kann die Blockchain-Technologie dazu genutzt werden, die Warenlieferungen und -prozesse zu verfolgen und sicherzustellen, dass alle Transaktionen und Dokumente lückenlos und fälschungssicher gespeichert werden. Dadurch wird das Risiko von Fehlern und Betrug minimiert und es entsteht ein höheres Vertrauen zwischen den Geschäftspartnern.

Auch im Finanzbereich bietet die Blockchain-Technologie viele Möglichkeiten. So könnten beispielsweise Überweisungen oder Investitionen über die Blockchain abgewickelt werden, was nicht nur sicherer und schneller wäre, sondern auch Kosten sparen würde, die bei herkömmlichen Überweisungen anfallen können.

Ein weiterer Bereich, in dem die Blockchain-Technologie bereits eingesetzt wird, ist das Management von digitalen Identitäten. Hier könnte die Blockchain-Technologie dazu beitragen, dass Informationen zu Identitäten sicher und

dezentral gespeichert werden und jederzeit abrufbar sind.

Doch trotz dieser vielfältigen Möglichkeiten und Potenziale gibt es auch noch einige Herausforderungen bei der Einführung der Blockchain-Technologie in die Unternehmensführung. So ist die Technologie noch relativ neu und viele Unternehmen haben noch keine Erfahrungen damit gesammelt. Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen sind noch nicht vollständig geklärt, was die

KEINE UNTERNEHMENSFÜHRUNG SOLLTE SICH DIESER NEUEN TECHNOLOGIE VERSCHLIESSEN.

Integration der Technologie in bestehende Geschäftsmodelle erschwert.

Dieser Spagat zwischen den zusätzlich nutzbaren Optionen in der Unternehmensfinanzierung im Cyberspace

und den Risiken aus der Internet-Nutzung als rechtsunbestimmter Raum fordert das Management auf, einerseits dem Unternehmen durch Nutzung digitaler Werteeinheiten Wettbewerbsvorteile generieren zu lassen und andererseits operative Sicherheitsmaßnahmen selbst zu definieren und einzuführen, damit das Unternehmen selbst und/oder seine Kunden aus dem Investment in Krypto-Assets oder der Nutzung einer unternehmenseigenen Kryptowährung im virtuellen Raum keinen (offensichtlichen) Schaden nehmen; dazu zählt auch Maßnahmen ins Feld zu führen, um Verschwörungstheorien im Kontext mit Kryptowährungen hintanzuhalten.

Die Unternehmensführung sollte virtuelle Werteeinheiten als weitere Bedingung im Geschäftsverkehr anerkennen. Nichtsdestotrotz sollte sich keine Unternehmensführung dieser neuen Technologie verschließen. Denn die Blockchain-Technologie bietet enorme Potenziale und kann dazu beitragen, die Effizienz und Sicherheit von Geschäftsprozessen zu erhöhen. Wichtig ist jedoch, sich intensiv mit der Technologie auseinanderzusetzen, eine klare Strategie zu entwickeln und Erfahrungen zu sammeln, um die richtigen Anwendungen zu identifizieren und umzusetzen.

Recht Allgemein

Augen auf im Straßenverkehr!

Der Oberste Gerichtshof befasste sich mit einem Fall, in dem ein Verkehrsteilnehmer auf einer Landesstraße mit einem quer auf der Straße liegenden Baumstamm kollidierte. Dieser Baumstamm war kurz zuvor im angrenzenden Waldstück abgebrochen und über eine Böschung auf die Fahrbahn der Landesstraße gerollt. Der Verkehrsteilnehmer – es handelte sich um einen Motorradfahrer – konnte nicht mehr rechtzeitig abbremsen. Im gerichtlichen Verfahren wurde erhoben, dass der Lenker des Motorrads die zulässige Höchstgeschwindigkeit von 100 km/h nicht überschritten, aber die Sichtbedingungen aufgrund Sonneneinfalls nicht angepasst hatte, sodass er trotz eingeleiteter Notbremsung eine Kollision mit dem Baumstamm auf der Fahrbahn nicht mehr verhindern konnte. Der Motorradfahrer kam zu Sturz und trug Verletzungen davon. Am Motorrad entstand Totalschaden. Der Motorradlenker begehrte Schmerzensgeld sowie Schadenersatz für diverse Sachschäden und die Feststellung der Haftung für zukünftige Schäden. Die Eigentümerin des Motorrads begehrte Schadenersatz für den Totalschaden des Fahrzeugs.

Gemäß § 1319 ABGB haftet derjenige, dessen Sache jemanden verletzt oder sonst einen Schaden verursacht, wenn das Schadensereignis die Folge der mangelhaften Beschaffenheit der Sache ist und der Eigentümer der Sache nicht beweist, dass er alle zur Abwendung der Gefahr erforderliche Sorgfalt angewendet habe.

Im darauffolgenden Gerichtsverfahren wurde der Lage der Waldparzelle und der Beschaffenheit des abgebrochenen Baums Augenmerk geschenkt: so wurde die Neigung des Waldgrundstücks zur Landesstraße hin als „stark abgeösch mit etwa 50 Grad bis 60 Grad Neigung“ beschrieben. Zum ursprünglichen Standort des Baumes wurde festgestellt, dass dieser 14,5 m zum Straßenrand hin entfernt eingepflanzt war. Dessen Baumstamm wies Borkenkäfer- und Kupferstecherbefall vor. Die Baumrinde war abgelöst, was jedoch nicht die Holzsubstanz in Mitleidenschaft zog und auch für den Bruch des Baumstammes nicht kausal war. Der Baumstamm brach ab, da die Holzsubstanz im unteren Teil des Stammes durch Fäuleerreger zersetzt wurde. Der betroffene Baum war eine

Rotkiefer und bei dieser Baumart kann der Befall von Fäuleerregern weder aus größerer Entfernung erkannt werden, noch durch Besichtigung aus der Nähe. Um zu beurteilen, ob die Holzsubstanz des Baumstammes intakt ist, bedürfte es einer Bohrung. Im Gerichtsverfahren kam zu Tage, dass es in der Forstwirtschaft weder üblich ist, solche Bohrungen auf Verdacht hin vorzunehmen, noch dass Richtlinien oder Normen, die die Anzahl von allfälligen Sichtkontrollen eines Baumbestandes auf einer Waldparzelle regeln, bestehen. Im gerichtlichen Verfahren kam zur Sprache, dass das Forstrecht es sogar zulässt, abgestorbene Bäume nicht zu entfernen, da diese Insekten, Vögel und Pilzen als Lebensraum dienen können.

Die Klage wurde vom Erstgericht gänzlich abgewiesen. Dagegen setzten sich die beiden Kläger mit Berufung zur Wehr. Die Berufung wurde abgewiesen. Für das Berufungsgericht stellte sich die Frage, ob die Kontrolle von Bäumen, die nicht gegen ein etwaiges Abrutschen gesichert sind und in gefahrgeneigten Bereichen (steiles Gelände in Richtung Straße) befindlich sind, auch Bohrungen



im Stammbereich mitumfasst. Dieser Frage maß das Berufungsgericht eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zu.

Die dagegen erhobene Revision an den Obersten Gerichtshof führte zu der Entscheidung vom 30.6.2022, 9Ob28/22s. Der OGH wies auf die Bestimmung des § 176 Abs 2 Forstgesetz 1975 hin, wonach den Waldeigentümer und dessen Leute sowie sonstige an der Waldbewirtschaftung mitwirkende Personen und deren Leute grundsätzlich keine Pflicht zur Abwendung der Gefahr von Schäden, die abseits von öffentlichen Straßen und Wegen durch den Zustand des Waldes entstehen könnten, trifft. Die zuvor genannten Personen sind insbesondere nicht verpflichtet, den Zustand des Waldbodens und dessen Bewuchses so zu ändern, dass dadurch solche Gefahren abgewendet oder ver-

mindert werden. Der OGH wies auf § 176 Abs 4 Forstgesetz 1975 hin: in dem Fall, dass der Zustand eines neben einer Weganlage befindlichen Waldes einen Schaden am Weg verursacht, haften der Waldeigentümer und sonstige an der Waldbewirtschaftung mitwirkende Personen und deren Leute keinesfalls strenger als der Wegehalter selbst. Der Oberste Gerichtshof wies dabei auf bereits bestehende Judikatur hin, wonach wegen dieser ausdrücklichen Spezialbestimmung die Haftung auf grobe Fahrlässigkeit beschränkt ist und der Waldeigentümer bei erkennbar gefährlichem Zustand von Bäumen entlang öffentlicher Straßen und Wege sorgsam sein muss (6 Ob 21/01h; 3 Ob 102/19z ua).

Der OGH verneinte eine grobe Fahrlässigkeit der Waldeigentümer, aus deren Parzelle der Baumstamm auf die Fahr-

bahn abrollte. Dies begründete er damit, dass äußerlich nicht erkennbar war, dass der abgebrochene Baumstamm an seiner Holzsubstanz geschädigt gewesen wäre. Weiters begründete er seine Entscheidung damit, dass eine Bohrung auf Verdacht hin in der Forstwirtschaft unüblich ist und es einer Bohrung zur Prüfung, ob die Holzsubstanz des Baumstammes intakt ist, nicht bedurfte.

Vor der nun herannahenden Motorrad- und Fahrradsaison mahnt dieser Fall, dass man auf neben Waldgrundstücken befindlichen (Freiland-)Straßen trotz Einhaltens der zulässigen Höchstgeschwindigkeit und unter Beachtung der Licht- und Witterungsverhältnisse Hindernisse auf der Fahrbahn nie gänzlich ausschließen kann – sei es ein durch Wind oder Regen abgebrochener Ast, ein Tierkadaver oder Wildwechsel.

WICHTIGE WERTE AUS DEM STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Bausparprämie 2023	1,50%	Sozialversicherung		Alleinverdienerabsetzbetrag (ab 2023)	
2022	1,50%	HöchstbeitragsGL 2023		ohne Kind	–
Pensionsvorsorgeprämie 2023	4,25%	– für Dienstnehmer (14x pa)	€ 5.850,--	mit einem Kind	€ 520,--
2022	4,25%	– für Selbstständige (12x pa)	€ 6.825,--	mit zwei Kindern	€ 704,--
Zinssätze (seit 22.3.2023)		HöchstbeitragsGL 2022		für jedes weitere Kind zusätzlich	€ 232,--
Basiszinssatz (pa)	2,88%	– für Dienstnehmer (14x pa)	€ 5.670,--	Einkunftsgrenze (Ehe-)Partner	€ 6.312,--
Stundungszinsen (pa)	4,88%	– für Selbstständige (12x pa)	€ 6.615,--	Familienbonus Plus	
Aussetzungszinsen (pa)	4,88%	Geringfügigkeitsgrenze 2023		pro Monat	
Anspruchszinsen (pa)	4,88%	pro Monat	€ 500,91	bis 18. Lj	€ 166,67
Beschwerdezinsen (pa)	4,88%	Geringfügigkeitsgrenze 2022		ab 18. Lj	€ 54,17
Zinsersparnis Arbeitgeberdarlehen		pro Monat	€ 485,85	Pendlerpauschale von 1.5.2022 bis 30.6.2023	
2023	1,00% pa	täglich entfällt seit 2017		„klein“ 2 – 20 km	–
2022	0,50% pa	Grenzwert Dienstgeberabgabe		20 – 40 km	€ 1.044,--
Veranlagungsfreibetrag	€ 730,--	2023/monatlich	€ 751,37	40 – 60 km	€ 2.034,--
Umsatzsteuer		2022/monatlich	€ 728,78	über 60 km	€ 3.024,--
Kleinunternehmergrenze 2023	€ 35.000,--	Diäten Inland (brutto inkl 10% USt)		„groß“ 2 – 20 km	€ 558,--
Kleinunternehmergrenze 2022	€ 35.000,--	Tagesdiät	€ 26,40	20 – 40 km	€ 2.214,--
Kleinstbetragsrechnung (brutto)		Nachtdiät	€ 15,--	40 – 60 km	€ 3.852,--
seit 1.3.2014	€ 400,--	Kosten e-card 2023	€ 12,95	über 60 km	€ 5.508,--
		2022	€ 12,70	Pendlereuro pro km	€ 8,--

Medieninhaber und Herausgeber: dbv-Verlag, A-8010 Graz, Geidorfgürtel 24. **Verlagspostamt:** A-8010 Graz. **Richtung/Blattlinie:** Das Klientenmagazin gibt unabhängige Information über Recht und Wirtschaft. **Hersteller:** dbv Druck-, Beratungs- und Verlagsges.m.b.H. Inhalt: Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages und der Autoren ist ausgeschlossen.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung, wie zB Künstler/in, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter. **Erscheinungsdatum:** 20.4.2023; **nächste Ausgabe:** 7.9.2023