



MAG. HELMUT DEUßNER
BEEIDETER WIRTSCHAFTSPRÜFER / STEUERBERATER



MAG. HELMUT LERCHER
BEEIDETER WIRTSCHAFTSPRÜFER / STEUERBERATER

A-5020 Salzburg, Fritschgasse 1

Telefon
+ 43 / 662 / 64 31 12

Telefax
+ 43 / 662 / 64 31 12-29

Email: info@deussner.at

Telefon
+ 43 / 662 / 64 31 10

Telefax
+ 43 / 662 / 64 31 10-9

Email: hlercher@lercher.cc

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE & RECHTLICHE INFORMATIONEN FÜR UNTERNEHMER

NR. 23

MANAGEMENT-INFO

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN



ARBEITSLOSENVERSICHERUNG FÜR SELBSTÄNDIGE

Seit 1.1.2009 können sich Selbständige in freiwilliger Form für den Fall der Arbeitslosigkeit versichern. Dieser Artikel gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestimmungen und Neuerungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG). Bitte beachten Sie auch die Fristen für das Jahr 2009!

PERSÖNLICHER GELTUNGSBEREICH DER NEUEN REGELUNGEN

In die freiwillige Arbeitslosenversicherung können optieren:

- Selbständige, die nach dem GSVG pensionsversichert oder nach § 5 GSVG von der Pensionsversicherung ausgenommen sind;
- Freiberuflich Tätige, die nach dem FSVG pensionsversichert sind;
- Selbständige Rechtsanwälte;

- Ziviltechniker;
- Bestimmte Personen, die im Rahmen der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen ins Ausland entsandt werden (für diese Personen ist die Wiener Gebietskrankenkasse zuständig);

Voraussetzung ist in allen Fällen, dass die Person unter 60 Jahre alt ist und das Mindestalter für eine vorzeitige Alterspension noch nicht erreicht hat.

EINTRITT

Die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft hat die oben angeführten Personen **schriftlich** über die maßgeblichen Umstände der Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung, die allfällige Bindungsdauer und die Wahlmöglichkeit der Beitragsgrundlage zu informieren. Der Eintritt muss **schriftlich** bei der Sozial-

INHALT

- Arbeitslosenversicherung für Selbständige
- Die Entlassung
- Verrechnungspreise - konzernintern ist nicht alles erlaubt

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG FÜR SELBSTÄNDIGE (Fortsetzung von Seite 1)

versicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft gestellt werden. (Formular als Druckversion: http://esv-sva.sozvers.at/mediaDB/MMDB143686_ALV.pdf). Gleichzeitig mit dem Eintritt ist eine der drei zur Verfügung stehenden **Beitragsgrundlagen** auszuwählen:

STUFE	BEITRÄGE P/M*
1	70,35
2	140,70
3	211,05

*Werte 2009

Zu beachten ist, dass die gewählte Beitragsgrundlage nicht mehr verändert werden kann. Der Eintritt gilt für einen Zeitraum von **acht (!)** Jahren.

AUSTRITT / ENDE DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Die freiwillige Arbeitslosenversicherung endet mit der **Einstellung** der selbständigen Erwerbstätigkeit. Diesfalls sind keine Beiträge mehr zu entrichten. Ein Austritt ist erstmals nach Ablauf von acht Jahren möglich.

FRISTEN

Die Frist für den Eintritt beträgt grundsätzlich **sechs Monate** ab der erwähnten Verständigung durch die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft. Erfolgt der Eintritt binnen drei Monaten nach der Verständigung, erfolgt die Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung ab dem Beginn der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung, **frühestens** jedoch mit **1.1.2009**. Andernfalls erfolgt die Einbeziehung ab dem Beginn des auf das Einlangen der Mitteilung folgenden Kalendermonats.

Für Personen, deren Erwerbstätigkeit bereits vor dem 1.1.2009 begonnen hat, endet die Frist mit **Ablauf des Jahres 2009**.

Werden diese Fristen nicht eingehalten, besteht erst nach 8 Jahren wieder die Möglichkeit eines Opting-In.

VORAUSSETZUNGEN DES ANSPRUCHS AUF ARBEITSLOSENGELD

- **Der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen**

Der Arbeitsvermittlung steht zur Verfü-

gung, wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf sowie arbeitsfähig, arbeitswillig und arbeitslos ist. Die selbständige Tätigkeit muss jedenfalls beendet werden. Eine Erwerbstätigkeit als **geringfügig Beschäftigter** ist **zulässig**. Wird die geringfügige Beschäftigung beim selben Dienstgeber aufgenommen, muss ein Zeitraum von einem Monat zwischen der vorhergehenden Beschäftigung und der neuen geringfügigen Beschäftigung liegen.

- **Anwartschaft**

Die **Rahmenfrist** für die erstmalige Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld beträgt **24 Monate**. Darin müssen mindestens 52 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung gelegen sein. Für Personen unter 25 Jahren gelten verkürzte Zeiträume. Zeiten der Versicherung in der Arbeitslosenversicherung sind anzurechnen. Eine selbständige Erwerbstätigkeit verlängert die Rahmenfrist.

- **Bezugsdauer ist noch nicht erschöpft**

Das Arbeitslosengeld wird grundsätzlich für 20 Wochen gewährt, eine Verlängerung ist möglich.

DER ANTRAG AUF ARBEITSLOSENGELD

Arbeitslosengeld gebührt ab dem Eintritt der Arbeitslosigkeit, sofern die **Meldung unverzüglich** bei der zuständigen (!) regionalen Geschäftsstelle des AMS erfolgt. Für die Arbeitslosmeldung ist ein bestimmtes Meldeformular zu verwenden. Es empfiehlt

DIE ENTLASSUNG

Entlassung ist die von Seiten des Arbeitgebers ausgesprochene Erklärung, dass das Arbeitsverhältnis **mit sofortiger Wirkung** beendet ist. Voraussetzung für eine Entlassung ist immer das Vorliegen eines wichtigen Grundes, der es für den Arbeitgeber unzumutbar macht, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer fortzusetzen. Anders als bei der Kündigung ist eine Entlassung uneingeschränkt auch bei befristeten Dienstverhältnissen möglich.

Die Entlassungserklärung ist grundsätzlich an keine Form gebunden, sie kann daher **auch mündlich** oder schlüssig erfolgen. Bei Lehrverhältnissen ist jedoch die Schriftform einzuhalten. Zu beachten ist, dass aus der Erklärung des Arbeitgebers klar hervorgehen muss, dass das Dienst-

sich jedenfalls eine **persönliche Antragstellung** bei der regionalen Geschäftsstelle, weil erst dann der Anspruch als geltend gemacht gilt.

HÖHE DES ARBEITSLOSENGELDES

Für die Festsetzung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes ist bei Geltendmachung bis 30.6. das Entgelt des vorletzten Kalenderjahres maßgeblich. Für Personen, die ausschließlich die oben angeführten Beitragsgrundlagen geleistet haben, ergeben sich folgende Beträge:

STUFE	ARBEITSLOSENGELD P/M*
1	566,40
2	910,80
3	1.251,60

Wurde daneben noch eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt, so ist die Gesamtbeitragsgrundlage heranzuziehen.

DIE „VORÜBERGEHENDE ERWERBSTÄTIGKEIT“

Eine „*vorübergehende Erwerbstätigkeit*“ im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 liegt vor, wenn eine selbständige oder unselbständige Beschäftigung für **weniger als vier Wochen** vereinbart wurde oder eine selbständige Erwerbstätigkeit weniger als vier Wochen ausgeübt wird. Zeiten der vorübergehenden Erwerbstätigkeit sind auf das Arbeitslosengeld anzurechnen.

verhältnis aus wichtigem Grund vorzeitig aufgelöst werden soll. Es ist nicht notwendig, dass die Entlassungserklärung den Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses enthält. Nach der Rechtsprechung darf der Arbeitgeber - in einem allfälligen gerichtlichen Verfahren - weitere Entlassungsgründe heranziehen, selbst wenn er sie erst nach der Entlassung erfahren hat.

Eine schlechte wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers berechtigt **nie** zu einer Entlassung von Arbeitnehmern.

DER GRUNDSATZ DER UNVERZÜGLICHKEIT

Entlassungsgründe sind unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern, geltend zu machen, widrigenfalls es zu Verzicht

Fortsetzung auf Seite 3

DIE ENTLASSUNG (Fortsetzung von Seite 2)

oder Verwirkung des Entlassungsrechtes kommt. „Unverzüglich“ bedeutet, dass der Arbeitgeber die Entlassung sofort auszusprechen hat, sobald ihm alle wesentlichen Details eines Entlassungsgrundes zur Kenntnis gelangt sind. Der Dienstgeber ist dabei zu allen ihm zumutbaren

Nachforschungen verpflichtet. Im Wesentlichen hängt es von den Umständen des Einzelfalles ab, ab welchem Zeitpunkt nicht mehr von Unverzüglichkeit gesprochen werden kann. Zur Orientierung seien an dieser Stelle einige **Beispiele** aus der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes angeführt: Eine ohne Kontaktmöglichkeit bestehende Urlaubszeit bleibt für die Prüfung der Rechtzeitigkeit der Entlassung grundsätzlich außer Betracht. Dies gilt in der Regel ebenso für Wochenenden und Feiertage. Allgemein anerkannt ist ferner, dass dem Arbeitgeber eine angemessene Überlegungsfrist sowie die Möglichkeit der Einholung einer Rechtsauskunft zuzubilligen ist. Eine Verzögerung des Ausspruches der Entlassung kann sich aus der Sachlage des Einzelfalles ergeben, und zwar insbesondere dann, wenn dem Arbeitgeber der Sachverhalt nicht klar ist und er sich diese Klarheit erst verschaffen muss. Zu berücksichtigen ist außerdem die interne Organisationsstruktur des Betriebes, wie etwa die länger dauernde Willensbildung bei juristischen Personen. Besonderes gilt, wenn dem Arbeitnehmer eine strafbare Handlung vorgeworfen wird und er diese bestreitet. In diesem Fall darf der Arbeitgeber mit der Entlassung so lange zuwarten bis die zuständige Behörde eine Entscheidung gefällt hat.

IST EINE VERWARNUNG NOTWENDIG?

Im Allgemeinen ist eine vorherige Verwarnung **nicht** erforderlich. Ausdrücklich normiert ist eine Verwarnung in § 82 lit c Gewerbeordnung 1859: Ein Hilfsarbeiter kann entlassen werden, wenn wiederholte Trunkenheit vorliegt und eine mindestens zweimalige Verwarnung keine Wirkung gezeigt hat. Gemäß § 27 Z 4 Angestelltengesetz setzt auch die Entlassung eines Angestellten wegen beharrlicher Dienstverweigerung bei wiederholter Begehung eine Verwarnung voraus.

DIE ROLLE DES BETRIEBSRATES

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat unverzüglich verständigen. Dieser kann

innerhalb von drei Arbeitstagen der Entlassung zustimmen, ihr widersprechen oder keine Stellungnahme abgeben. Das Verhalten des Betriebsrates hat Auswirkungen auf die gerichtlichen Anfechtungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers, nicht aber auf die Entlassung als solche.

ENTLASSUNGSGRÜNDE

Entlassungsgründe sind nicht einheitlich geregelt, sondern es bestehen **Unterschiede** für Arbeiter und Angestellte sowie Beschäftigte in verschiedenen Branchen. Aufgrund der Relevanz in der Praxis sei an dieser Stelle nur auf die Entlassungsgründe für Arbeiter und Angestellte eingegangen:

Die einzelnen Entlassungsgründe sind in § 82 Gewerbeordnung 1859 für Arbeiter (abschließende Aufzählung) und in § 27 Angestelltengesetz (beispielhafte Aufzählung) geregelt. Da die Aufzählung im Angestelltengesetz demonstrativ ist, können bei Angestellten weitere Entlassungsgründe vertraglich vereinbart werden.

VERSCHULDENSABHÄNGIGE ENTLASSUNGSGRÜNDE

Allen **verschuldensabhängigen** Entlassungsgründen ist immanent, dass der Arbeitgeber **Schadenersatzansprüche** gegen den Arbeitnehmer geltend machen kann. Diese verjähren nach Ablauf von drei Jahren nach Kenntnis von Schaden und Schädiger.

VERSCHULDENSUNABHÄNGIGE ENTLASSUNGSGRÜNDE

Eine Entlassung setzt nicht immer ein Verschulden des Arbeitnehmers voraus. Sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte gilt die **Arbeitsunfähigkeit** als Entlassungsgrund. Diese liegt nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes aber nicht schon bei Fehlleistungen oder unterdurchschnittlicher Arbeitsleistung vor, sondern erst dann, wenn der Arbeitnehmer „unverwendbar“ ist. Ein Entlassungsgrund bei Arbeitern ist auch eine abschreckende Krankheit.

DIE UNBEGRÜNDETE ENTLASSUNG

Von einer unbegründeten Entlassung spricht man, wenn kein wichtiger Grund für die Entlassung vorliegt. Das Dienstverhältnis ist zwar auch in diesem Fall beendet, der Arbeitnehmer hat jedoch



u.a. Anspruch auf **Kündigungsschädigung** und **Schadenersatz**. Eine Ausnahme von dieser Regel gilt für Personen, die einem besonderen **Entlassungsschutz** unterliegen. Dies sind Belegschaftsvertreter, Schwangere, Eltern in Karenz, Präsenz- und Zivildienere, begünstigte Behinderte, Lehrlinge und Hausbesorger. Eine unbegründete **Entlassung** ist in diesen Fällen **unwirksam**, das Dienstverhältnis wird fortgesetzt.

DER ENTLASSUNGSSCHUTZ

Man unterscheidet den individuellen, den allgemeinen und den besonderen Entlassungsschutz. Auf den besonderen Entlassungsschutz, der bestimmten Personengruppen zugute kommt, wurde oben bereits hingewiesen. § 106 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) regelt den allgemeinen Entlassungsschutz: In betriebsratspflichtigen Betrieben bzw. in solchen, in denen ein Betriebsrat einzurichten wäre, kann der Arbeitnehmer die Entlassung gerichtlich anfechten. Voraussetzung einer erfolgreichen **Anfechtung** ist, dass kein Entlassungsgrund gegeben war, also eine unbegründete Entlassung vorliegt. Unter den individuellen Entlassungsschutz fallen Entlassungen, die aus von der Rechtsordnung verpönten Motiven erfolgt sind. Darunter fallen insbesondere Entlassungen, die dem Gleichbehandlungsgesetz, das die Gleichstellung von Männern und Frauen bezweckt, widersprechen. In diesem Fall kann der/die Arbeitnehmer/in die Entlassung binnen 14 Tagen gerichtlich anfechten.

VERRECHNUNGSPREISE – KONZERNINTERN IST NICHT ALLES ERLAUBT

Die Globalisierung hat es mit sich gebracht, dass Unternehmen mit Niederlassungen in verschiedenen Ländern tätig werden und **konzernintern** Waren und Dienstleistungen ausgetauscht werden. Dies kann betriebswirtschaftlich sinnvoll sein, da einzelne Bereiche wie z.B. die Produktion in bestimmten (Billiglohn)Ländern günstiger ist und sich etwa auch durch die **Konzentration von Funktionen** (z.B. Finanzierungsfunktion oder Cash Pooling) insgesamt Vorteile für das gesamte Unternehmen ergeben können.

(Konzern)Verrechnungspreise als **Maßstab** für gelieferte Waren und erbrachte Dienstleistungen sind betriebswirtschaftlich notwendig, da die einzelnen Teile des Konzerns optimale Ergebnisse erzielen wollen und auch oftmals die Managementvergütungen vom Ergebnis beeinflusst werden. **Steuerlich** sind Verrechnungspreise vor allem auf die Problematik zurückzuführen, dass durch nicht fremdübliche Verrechnungspreise Ergebnisse verzerrt werden und **Unternehmensgewinne** in Länder mit einem **niedrigen Steuerniveau** verschoben werden können. Der oberste Grundsatz in der Verrechnungspreisgestaltung ist daher jener der Fremdüblichkeit (**Arm's length Prinzip**), demzufolge konzernintern Preise wie zwischen fremden Dritten angesetzt werden müssen. Da ein Vergleichspreis in der Praxis oftmals nicht leicht eruierbar ist, haben sich international diverse **Methoden** der Verrechnungspreismittlung, mit verschiedenen Stärken und Schwächen sowie unterschiedlicher Wertigkeit, herausgebildet. Neben den **Standardmethoden** – Preisvergleichsmethode, Wiederverkaufspreismethode und Kostenaufschlagsmethode – gibt es auch Methoden, bei denen mithilfe von **Datenbankstudien** ein möglichst richtiger Verrechnungspreis ermittelt wird.

Da die Überprüfung von Verrechnungspreisen bei **Betriebsprüfungen** (Steuerprüfungen) immer mehr in den Vordergrund rückt, sind österreichische Unternehmen mit Niederlassungen im Ausland gut beraten, die Verrechnungspreise gewissenhaft zu wählen und die Ermittlung bzw. damit zusammenhängende Umstände ausreichend zu **dokumentieren**. Insbesondere von Finanzverwaltungen im (Süd)Osteuroparaum wird oftmals im Rahmen einer Prüfung verlangt, die Verrechnungspreisdokumentation innerhalb weniger Tage



vorzulegen, wobei neben **Verspätungs- und Strafzuschlägen** die schlimmere Konsequenz darin zu sehen ist, dass der Verrechnungspreis in der vorliegenden Form nicht anerkannt wird.

ANFORDERUNGEN AN DIE VERRECHNUNGSPREISDOKUMENTATION

Eine Verrechnungspreisdokumentation beinhaltet je nachdem ob sie sich aus einer **Sachverhaltsdokumentation** oder auch aus einer **Angemessenheitsdokumentation** zusammensetzt, unterschiedliche Komponenten. Neben einer Beschreibung des Unternehmens und des Marktumfelds sowie des Industrie- bzw. Geschäftsumfelds erfolgt auch regelmäßig eine Darstellung der verschiedenen **Funktionen** und damit verbundenen **Risiken**. Die Ermittlung und Rechtfertigung des passenden Verrechnungspreises (welche Methode und welche Höhe?) hängt auch stark von den tatsächlich ausgeübten Funktionen und getragenen Risiken (z.B. Marktrisiko, Währungsrisiko etc.) ab. Da Verrechnungspreise immer zwischen zwei (verbundenen) Unternehmen zu betrachten sind, ist eine **Funktions- und Risikoanalyse** (welches Unternehmen übt welche Funktion aus bzw. trägt welchen Anteil am Risiko?) sehr hilfreich. Aus den vielfältigen Informationen, die in einer Verrechnungspreisdokumentation vorzufinden sind, lässt sich leicht erahnen, dass die (erstmalige) Erstellung einer Verrechnungspreisdokumentation innerhalb weniger Tage – z.B. aufgrund einer Betriebsprüfung – nur äußerst schwer möglich ist. Da sich Unter-

nehmen im Laufe der Zeit verändern, ist es notwendig, die Verrechnungspreisdokumentation laufend zu warten und an geänderte Umstände anzupassen.

UNTERNEHMENSUMSTRUKTURIERUNGEN STÄRKER IM BLICKFELD

Die Bedeutung von Verrechnungspreisen hat weltweit nicht nur hinsichtlich der fremdüblichen Vergütung des laufenden Leistungsaustausches innerhalb von Konzernen zugenommen, sondern auch bei der Beurteilung von **grenzüberschreitenden Umstrukturierungsmaßnahmen**. Der Hintergedanke besteht darin, dass bei der Übertragung von Funktionen bzw. eines Unternehmensbereichs, der z.B. im Heimatland (teuer und lange) aufgebaut wurde, ein fremder Dritter eine entsprechende (letztmalige) Vergütung fordern würde. Ein typischer grenzüberschreitender Umstrukturierungsvorgang ist z.B. die Verlagerung der **Produktionsfunktion** in ein Land mit niedrigem Lohnniveau. Ein über die Aufdeckung von stillen Reserven bei der Übertragung von materiellen und immateriellen Wirtschaftsgütern hinausgehendes Besteuerungsrecht sieht z.B. Deutschland als gerechtfertigt an – folglich sollen auch (entgangene) Gewinnchancen in die Besteuerung einfließen. Wenngleich die **OECD** einen moderateren Ansatz vertritt, ist weltweit eine Tendenz zur kritischen Hinterfragung von Umstrukturierungen auszumachen.

2010 werden voraussichtlich **österreichische Verrechnungspreisrichtlinien** veröffentlicht werden, wodurch einerseits eine Orientierung für Unternehmen geschaffen wird und andererseits das verstärkte Interesse österreichischer Betriebsprüfer an der Verrechnungspreisthematik zum Ausdruck kommt. Um bei komplexen Umstrukturierungsmaßnahmen gewisse **Rechtssicherheit** zu gewinnen, besteht weiterhin die Möglichkeit, eine Vorbeurteilung der Finanzverwaltung in einem „**Advanced Pricing Agreement**“ anzustreben.

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:
Klienten-Info - Klier, Krenn & Partner KG
Redaktion: F. Klier, H. Krenn, alle 1090 Wien, Rotenlöwengasse 19/12-14
Richtung: unpolitisch & unabhängig – Die Management-Info widmet sich Themen aus der Welt der Unternehmensberatung und aus dem Wirtschaftsrecht und ist speziell für Klienten von Steuer- u. Unternehmensberatungskanzleien bestimmt.
Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.
Kontakt: Klienten-Info: Tel. 01/929 15 91-0;
E-Mail: office@klienten-info.at, Internet: www.management-info.at