

MANAGEMENT-INFO

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN



© Daniel Fuhr - Fotolia.com

KINDERBETREUUNGSGELD UND ZUVERDIENSTMÖGLICHKEITEN: EIN ÜBERBLICK FÜR SELBSTÄNDIGE

Seit Anfang 2010 stehen fünf Varianten des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) zur Auswahl: vier Pauschalvarianten und eine einkommensabhängige Variante. Mit der Kindergeldregelung soll zum einen erwerbsorientierten Frauen die Verwirklichung des Kinderwunsches erleichtert werden, zum anderen soll die Karenzmöglichkeit für Väter interessanter gemacht werden. Im Rahmen des Artikels werden die unterschiedlichen Arten unter dem Gesichtspunkt der selbstständigen Erwerbstätigkeit und der Zuverdienstmöglichkeit beleuchtet.

Neben der Ergänzung des bislang bestehenden Pauschalsystems durch ein Einkommensersatzsystem führte die Änderung des KBG-Gesetzes im Jahr 2010 zu einer Ausweitung des KBG auf fünf verschiedene Bezugsvarianten, wobei alle Varianten bei Inanspruchnahme durch

beide Elternteile nunmehr eine **längere Gesamtbezugsdauer** vorsehen. Eine der vier Pauschalvarianten und das einkommensabhängige KBG wurden als **Kurzvarianten (12+2)** eingeführt. Diese beiden Kurzvarianten hat das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien evaluiert: laut dieser im Mai 2012 veröffentlichten Studie sind neben Indizien für eine **steigende Väterbeteiligung** auch ein Zusammenhang zwischen dem Erwerbstatus und der Auswahl der KBG Variante erkennbar: **Unselbstständig Erwerbstätige ziehen eher die Einkommensersatzleistung, Selbstständige die Pauschalvariante vor.**

Bevor auf die Höhe und die Zuverdienstmöglichkeiten der beiden Systeme eingegangen wird, sind die generellen **Voraussetzungen** für den Bezug von Kinderbe-

INHALT AUSGABE NR. 35

- Kinderbetreuungsgeld und Zuverdienstmöglichkeiten: ein Überblick für Selbstständige
- Personengesellschaften Teil 2: die Kommanditgesellschaft (KG)
- Business Intelligence - Begriffsverständnis und historischer Abriss

KINDERBETREUUNGSGELD UND ZUVERDIENSTMÖGLICHKEITEN: EIN ÜBERBLICK FÜR SELBSTÄNDIGE (Fortsetzung von Seite 1)

treuungsgeld anzuführen:

- » Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind,
- » Anspruch auf und tatsächlicher Bezug von Familienbeihilfe,
- » Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich,
- » Für Nicht-Österreicher: rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich,
- » Durchführung und Nachweis der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen,
- » Beachtung der Zuverdienstgrenze (jährlich 16.200 € bzw. alternativ 60 % des letzten Einkommens. Ausnahme beim einkommensabhängigen KBG: 6.100 €)
- » Einkommensabhängiges KBG: mind. 6 Monate in Österreich sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit des Antragstellers vor der Geburt des Kindes (wobei Zeiten, in denen Beihilfe oder Wochengeld gewährt wird, den Zeiten der tatsächlichen Ausübung gleichgestellt werden). Ähnliches gilt für Zeiten der Karenz bei Ruhendmeldung (nicht jedoch Abmeldung) des Gewerbes, wenn unmittelbar davor eine 6 monatige Erwerbstätigkeit zutraf. Im Bezugszeitraum dürfen keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden.

Höhe des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes siehe Tabelle unten.

KINDERBETREUUNGSGELD ALS ERGÄNZUNG DES ERWERBSEINKOMMENS:

Das einkommensabhängige KBG beträgt 80 % der Letzteinkünfte bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes, wenn nur ein Elternteil KBG bezieht. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile längstens bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes, wobei ein Elternteil nie mehr

als 12 Monate KBG beziehen kann. Der **Tagessatz** ist mit **max. 66 € gedeckelt** und entspricht rd. **2.000 € im Monat**. Bei der Berechnung des Tagesbetrages kommt folgende Formel zur Anwendung: $(\text{Summe der maßgeblichen Einkünfte} \times 0,62 + 4.000) / 365$.

Für die Berechnung sind die Einkünfte aus Erwerbstätigkeit (§ 2 Abs. 3 Z 1 bis 4 EStG: Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, aus selbständiger Arbeit, aus Gewerbebetrieb und aus nicht selbständiger Arbeit) des relevanten Einkommensteuerbescheides maßgeblich. Relevant sind jene Steuerbescheide des Kalenderjahres vor der Geburt, in dem unabhängig für welches Kind kein KBG bezogen wurde, beschränkt auf das drittvorangegangene Jahr. Die Erwerbseinkünfte werden um 3,5% erhöht und in weiterer Folge als **„maßgebliche Einkünfte“** bezeichnet. Einkünfte aus Kapitalvermögen, aus Vermietung und Verpachtung und sonstige Einkünfte im Sinne des § 29 EStG sind bei der Berechnung der Höhe des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes nicht einzubeziehen.

Falls der relevante Einkommensteuerbescheid noch nicht vorliegt, wird zunächst ein vorläufiges einkommensabhängiges KBG iHv. 33,- € ausbezahlt. Bei Vorliegen des Bescheides wird der Tagesbetrag neu berechnet, liegt der ermittelte Satz über dem vorläufigen wird die Differenz nachbezahlt. Liegt die Neuberechnung darunter, sollte die Möglichkeit genutzt werden, auf die Kurzvariante des Pauschalbetrages umzusteigen, da andernfalls eine Rückforderung droht. Bei späterer Änderung eines Steuerbescheides muss eine rückwirkende Neubemessung und Berichtigung beantragt werden. (Eine Korrektur seitens der

Behörde erfolgt nur bei durch den Antragsteller verschuldeten unrichtigen Steuerbescheiden.)

Auf folgende Punkte ist bei Inanspruchnahme des einkommensabhängigen KBG weiters zu achten:

- » Es gibt keinen Mehrlingszuschlag und keinen Zuschuss bzw. Beihilfe zum KBG.
- » Für jeden Elternteil wird der einkommensabhängige Tagesbetrag separat berechnet.
- » Die einmal gewählte Variante des KBG kann nicht mehr geändert werden und bindet auch den anderen Elternteil.

ANSPRUCHSZEITRÄUME

Das KBG kann frühestens ab Geburt des Kindes (bei Adoptivkindern: ab Übernahme in Pflege) bezogen werden. Wird der entsprechende Antrag auf KBG erst später gestellt, so wird höchstens 6 Monate rückwirkend KBG gewährt. Während des Bezuges von Wochengeld (auch vor Geburt eines weiteren Kindes) ruht der Anspruch auf KBG in der Höhe des Wochengeldes (nicht jedoch wenn der Vater KBG bezieht). Das Wochengeld beträgt nach den Bestimmungen des GSVG 26,97 € (2012) täglich, bei der kürzesten Pauschalvariante und gegebenenfalls beim einkommensabhängigen KBG kommt es zum Anspruch. Das KBG kann in **Blöcken** von mindestens **zwei Monaten** von den Elternteilen in Anspruch genommen werden, ein **zweimaliger Wechsel** untereinander ist möglich.

ZUVERDIENSTGRENZEN

Die Zuverdienstgrenze bei den **Pauschalvarianten** beträgt **jährlich 16.200 €** oder die höhere **individuelle Zuverdienstgrenze iHv 60 % des letzten Einkommens**, das im letzten Kalenderjahr vor der Geburt ohne KBG-Bezug erzielt wurde. Beim einkommensabhängigen KBG darf der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte pro Jahr **6.100 €** (bis 31.12.2011: 5.800 €) nicht übersteigen. Es werden nur die Einkünfte jenes Elternteils herangezogen, das KBG bezieht. Für die Ermittlung des Zuverdienstes sind für Geburten ab 2012 die **steuerpflichtigen Erwerbseinkünfte pauschal um 30 % zu erhöhen**. Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, aus Kapitalvermögen (Bsp: GmbH Gewinnanteile) und sonstige Einkünfte gemäß § 29 EStG werden nicht

HÖHE DES PAUSCHALEN KINDERBETREUUNGSGELDES:

ANSPRUCHSZEITRAUM	KINDERBETREUUNGSGELD
max. bis zur Vollendung 30./36. Lebensmonat	14,53 €/Tag = rd. 436 €/Monat
max. bis zur Vollendung 20./24. Lebensmonat	20,80 €/Tag = rd. 624 €/Monat
max. bis zur Vollendung 15./18. Lebensmonat	26,60 €/Tag = rd. 800 €/Monat
max. bis zur Vollendung 12./14. Lebensmonat	33,00 €/Tag = rd. 1.000 €/Monat

Fortsetzung auf Seite 3

KINDERBETREUUNGSGELD UND ZUVERDIENSTMÖGLICHKEITEN: EIN ÜBERBLICK FÜR SELBSTÄNDIGE (Fortsetzung von Seite 2)

(mehr) berücksichtigt.

Um eine mögliche Überschreitung der Zuverdienstgrenze zu vermeiden, kann auf das KBG für einzelne, ganze Kalendermonate im Vorhinein verzichtet werden. Eine Verzichtserklärung muss rechtzeitig vor der Auszahlung bei der Krankenkasse einlangen. Bei Überschreitung der Zuverdienstgrenze, ist die Differenz bis maximal in Höhe des bezogenen KBG zurückzuzahlen.

Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit werden als Jahreseinkommen gleichmäßig auf die einzelnen Monate aufgeteilt. Um nachweisen zu können, dass Einkünfte aus selbständiger Erwerbstätigkeit vor oder

nach Bezug des KBG bzw. während des Verzichtszeitraumes erzielt wurden, ist eine Zwischenbilanz oder Zwischen-Einnahmen-Ausgaben-Rechnung zu erstellen.

Fazit: Für Pauschalvarianten sprechen flexiblere Zuverdienstregelungen. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld ist als Ersatz des Erwerbseinkommens konzipiert und die Zuverdienstmöglichkeit deutlich eingeschränkt. Um eine (auch anteilige) Rückzahlung des KBG zu vermeiden, sind die unterschiedlichen Zuverdienstgrenzen jedenfalls zu beachten. Gewinnanteile von Kapitalgesellschaften bleiben bei beiden Systemen bei der Berechnung des Zuverdienstes unberück-

sichtigt. Die Abgrenzung der Einkünfte vor / nach Bezug des KBG kann sich aufwendig gestalten. Auch kann es vorteilhaft sein, für einzelne Monate auf den KBG-Bezug zu verzichten, wobei auch hier eine nachvollziehbare Abgrenzung erforderlich ist.

NÜTZLICHE LINKS

Berechnung des Zuverdienstes:

<https://www.sozialversicherung.at/kgbOnlineRechner/>

Online-Ratgeber der Wirtschaftskammer:

<http://www.kinderbetreuungsgeld.or.at>

KBG-Vergleichsrechner:

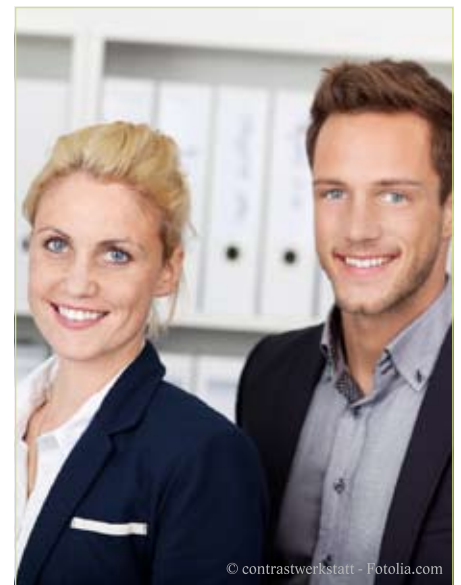
<http://www.bmwfj.gv.at>

PERSONENGESELLSCHAFTEN TEIL 2: DIE KOMMANDITGESELLSCHAFT (KG)

Die Kommanditgesellschaft ist eine Personengesellschaft mit kapitalistischem Element und deshalb mit zwei Gesellschafter-Grundtypen: Dem Komplementär, der die Geschäfte führt und die Gesellschaft nach außen vertritt und dem Kommanditisten, der sich durch Leistung einer Einlage an der Gesellschaft beteiligt. Der Artikel liefert eine Übersicht über die wichtigsten unternehmens- und gesellschaftsrechtlichen Themen zu dieser Gesellschaftsform.

Die **Firma**, das ist der ins Firmenbuch einzutragende Name der KG, hat zwingend den Rechtsformzusatz „KG“ bzw. einen anderen auf die Rechtsform hinweisenden Zusatz zu enthalten. Sind keine natürlichen Personen Komplementäre, so muss dies aus der Firma erkennbar sein (z.B.: GmbH & Co. KG). Durch die Firmenbucheintragung entsteht die KG. Eine KG kann grundsätzlich zu jedem ideellen oder materiellen Zweck gegründet werden, auch für freiberufliche und land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten. Im Wesentlichen gelten die **gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen** über die OG. Charakteristikum der KG ist die Teilung der Gesellschafter in Komplementäre und Kommanditisten. Die Komplementäre haften wie die Gesellschafter einer OG persönlich, solidarisch, unbeschränkt und primär, während die Haftung der Kommanditisten mit ihrer im Firmenbuch eingetragenen **Haftsumme** begrenzt ist. Daraus folgt, dass die KG aus mindestens zwei Gesellschaftern bestehen muss,

einem Komplementär und einem Kommanditisten. Die Kommanditisten sind nach dem Gesetz von der gewöhnlichen **Geschäftsführung** ausgeschlossen. Der Gesellschaftsvertrag kann vorsehen, dass dies auch für außergewöhnliche Geschäfte gilt. Umgekehrt kann durch Festlegung im Gesellschaftsvertrag ein Kommanditist Geschäftsführungsbefugnis erhalten. Von der Geschäftsführung ist die **organisationsrechtliche Vertretung** der Gesellschaft nach außen zu unterscheiden. Von dieser sind Kommanditisten jedenfalls ausgeschlossen; ihnen kann jedoch **Prokura oder Handlungsvollmacht** erteilt werden. Man unterscheidet die **Haftsumme** und - die gemäß Gesellschaftsvertrag - **bedungene Pflichteinlage**. Die Haftsumme begrenzt die Haftung des Kommanditisten **gegenüber Gesellschaftsgläubigern** während die Pflichteinlage jene Leistung bezeichnet, welche im **Innenverhältnis** laut Gesellschaftsvertrag zu leisten ist. Die Höhe der Pflichteinlage wird nicht ins Firmenbuch eingetragen. Der Kommanditist ist jedoch gegenüber den Gläubigern der Gesellschaft auf deren Verlangen zur Auskunft über die Höhe der geleisteten Einlage verpflichtet. Das **Beteiligungsverhältnis** der Gesellschafter untereinander bestimmt sich – sofern der Gesellschaftsvertrag nicht anderes vorsieht - nach dem Verhältnis der bedungenen Pflichteinlagen (**Kapitalanteil**). Der Kapitalanteil wird auf dem **Kapitalkonto** des Gesellschafter (Komplementäre und Kommanditisten) verbucht. Nach



dem Gesetz – der Gesellschaftsvertrag kann wiederum Abweichendes vorsehen – erfolgt die **Verteilung des Gewinnes** zuerst an die Komplementäre nach einem ihrer Haftung angemessenen Betrag. Danach ist den Arbeitsgesellschaftern ein angemessener Betrag zuzuweisen. Der restliche Gewinn ist auf die Gesellschafter im Verhältnis ihrer Beteiligung aufzuteilen. Ein **Verlust** ist grundsätzlich auch nach dem Verhältnis der Beteiligungen zuzuweisen. Eine an einen Kommanditisten zurückgezahlte Pflichteinlage stellt eine **Einlagenrückgewähr** dar und gilt gegenüber den Gesellschaftsgläubigern als nicht geleistet. Als Einlagenrückgewähr gilt jede Leistung ohne entsprechende Gegenleistung (z.B.:

Fortsetzung auf Seite 4

PERSONENGESELLSCHAFTEN TEIL 2: DIE KOMMANDITGESELLSCHAFT (KG)

(Fortsetzung von Seite 3)

auch Abfindungen). Der Kommanditist hat Anspruch auf Auszahlung seines Gewinnanteils (= **Entnahmerecht**), es sei denn die Auszahlung stellt einen offenbaren Schaden für die Gesellschaft dar, oder der Kommanditist hat die bedungene Pflichteinlage nicht geleistet, oder die Gesellschafter beschließen anderes. Eine Entnahme darf nicht stattfinden, wenn die Pflichteinlage durch dem Kommanditisten zugewiesene Verluste oder die Auszahlung des Gewinn-

nes unter den auf sie geleisteten Betrag gemindert würde. Ein bezogener Gewinn muss nicht wegen späterer Verluste an die Gesellschaft zurückgezahlt werden. Ein im guten Glauben bezogener Gewinn muss ebenfalls nicht rückerstattet werden. Der in eine bestehende KG eintretende Kommanditist haftet für **Altschulden**, das sind die vor seinem Eintritt begründeten Verbindlichkeiten, bis zur Höhe seiner Haftsumme. Der Kommanditist **haftet** auch

nach seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft („Nachhaftung“), und zwar für die bis zu seinem Ausscheiden begründeten Verbindlichkeiten, die innerhalb einer Frist von fünf Jahren nach seinem Ausscheiden fällig werden. Es gilt die Verjährungsfrist der Verbindlichkeit; der Kommanditist kann jedoch längstens innerhalb einer Frist von drei Jahren daraus in Anspruch genommen werden.

BUSINESS INTELLIGENCE – BEGRIFFSVERSTÄNDNIS UND HISTORISCHER ABRISS

Der Begriff Business Intelligence (BI) wurde im Jahre 1993 insbesondere von dem Marktforschungsunternehmen Gartner Group geprägt, die Business Intelligence wie folgt definieren:

„Data analysis, reporting, and query tools can help business users wade through a sea of data to synthesize valuable information from it – today these tools collectively fall into a category called ‘Business Intelligence’“

Im deutschsprachigen Raum existieren zahlreiche Übersetzungen und Interpretationen von Business Intelligence. Unterschieden wird zwischen einem betriebswirtschaftlichen und technologischen Begriffsverständnis. Im Kern sind sie jedoch alle gleich: Business Intelligence wird als Reaktion auf die Herausforderung der zunehmenden „Datenüberflutung“ in den Unternehmen gesehen.

Die **betriebswirtschaftliche Definition** beschreibt Business Intelligence als analytischen Entdeckungsprozess, in welchem fragmentierte Unternehmens- und Wettbewerbsdaten in handlungsgerichtetes Wissen transformiert werden. Somit werden alle Hilfsmittel die den Prozess aus Datenbereitstellung, Informationsgewinnung und Kommunikation unterstützen unter dem Begriff Business Intelligence zusammengefasst. Dabei sind insbesondere Informationen über die Fähigkeiten, Positionen, Handlungen und Ziele von (internen und externen) Akteuren von Relevanz. Der Prozess ist in mehreren Prozessphasen strukturiert: 1. Bereitstellung der Basisdaten, 2. Relevante Zusammenhänge erkennen 3. Muster und Prinzipien definieren, 4. Kommunikation der erlangten Erkenntnisse.

Das **technologische Begriffsverständnis** bringt Business Intelligence in Zusammenhang mit den neuartigen EDV- Technologien und sieht darin eine Weiterentwicklung der Managementinformationssysteme (MIS) aus den **sechziger Jahren**. Die begriffliche Abgrenzung von BI und MIS ist nicht eindeutig, da die Termini oft synonym verwendet werden.

Unter MIS i.e.S. wird eine IT- basierte Managementunterstützung verstanden, welche Managern verschiedener Hierarchieebenen Hilfestellungen bei der Planung und Kontrolle bietet und strikt von den Administrations- und Dispositionssystemen, welche für operative Abläufe wie z.B. der Auftragsabwicklung eingesetzt werden, zu trennen ist. Die Idee mit Hilfe der Informationstechnologie aus Daten Informationen zu gewinnen und das Management in seinen Entscheidungsprozessen zu unterstützen ist nicht neu, vielmehr haben sich im Laufe der Zeit – schon bald nach dem Einsatz von Datenbanken in Unternehmen – mehrere Ausprägungen von MIS herausgebildet. Die ersten Informationssysteme scheiterten jedoch vor allem an den technischen Möglichkeiten in Verbindung mit der hohen Komplexität einer gesamten Unternehmensabbildung. Die in den **siebziger Jahren** entwickelten Decision Support Systeme (DSS) bzw. Entscheidungsunterstützungssysteme (EUS)

fokussierten daher zunächst Teilbereiche oder Teilprobleme. Ziel war nun nicht mehr die reine Datenversorgung sondern die Unterstützung der Manager bei individuellen Entscheidungsaufgaben mittels problembezogener Daten, sowie speziellen Analyseinstrumenten. Dennoch konnte auch diese Form der Informationssysteme – abgesehen von technischen Mängeln – nicht überzeugen, da kein Manager an die Fähigkeit eines Computers glaubte, ihn bei dem kreativen Prozess des Lösen einer Entscheidungsaufgabe unterstützen zu können. Mit dem Aufkommen erster Überlegungen hinsichtlich kritischer Erfolgsfaktoren in einem Unternehmen, unternahmen die Softwareanbieter in den **achtziger Jahren** einen dritten Versuch mit dem Executive Information System (EIS) bzw. Führungsinformationssystem (FIS). Ihren Durchbruch erreichten die MIS jedoch erst Anfang der **neunziger Jahre** im Rahmen der schwachen Konjunktur und der zunehmend dynamischen Unternehmensumwelt mit Hilfe des Data Warehouse und der OLAP- Technologie. Business Intelligence kann deshalb auch wie folgt definiert werden: „Business Intelligence bezeichnet den Zugriff auf und die Analyse von in einem Data Warehouse oder einem Data Mart gespeicherten Daten durch die Anwender“.

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:
Klienten-Info - Klier, Krenn & Partner KG
Redaktion: F. Klier, H. Krenn, alle 1090 Wien, Julius-Tandler-Platz 6/9
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