

# BUSINESS REVIEW

AUSGABE NR. 12 / 2015

Das Klientenjournal der  - Gruppe / Intelligente Lösung für ein perfektes Zusammenspiel

## MEHRWERT DURCH WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Dr. Alfred Rumpf

## FINANZIERUNGSAKTIVITÄTEN UND INVESTORENSUCHE

Dr. Stefan Mayr u. Ing. Peter Panholzer

## LOHNVERRECHNUNG ODER – PERSONALMANAGEMENT?

Mag. Gerald Kreft

# INHALT

10

Wieviel ist mein Unternehmen wert?

04

Finanzierungsalternativen und Investorensuche

07

Rechnungslegungs-  
änderungsgesetz  
2014

12

Auslandsentsendungen von Arbeitnehmern – Bekämpfung des Lohndumping

13

Neues zum Arbeits- und Sozialrechts- Änderungsgesetz



## 04 | FINANZIERUNGSMETHODEN UND INVESTORSUCHEN

von Dr. Stefan Mayr und Ing. Peter Panholzer, MPS Uniconsult Unternehmensberatung

## 05 | MEHRWERT DURCH WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

von Dr. Alfred Rimpl, Ried i. I.

## 06 | LOHNRECHNUNG ODER - PERSONALMANAGEMENT?

von Mag. Gerald Kreft, Linz

## 07 | RECHNUNGSLEGUNGS-ÄNDERUNGSGESETZ 2014

von Mag. Jörg Rossdorfer, Ried i. I.

## 08 | WAS GIBT ES NEUES

in den Kanzleien von UNICONSULT OBERÖSTERREICH

## 09 | NEUES VERFAHREN VOR DEM BUNDESFINANZGERICHT (BFG)

von Mag. Markus Bartl, Vöcklabruck

## 10 | WIEVIEL IST MEIN UNTERNEHMEN WERT?

von Dr. Josef Rimpl, Ried i. I.

## 11 | NEUE LEISTUNGSMETHODEN SOWIE UST-ONE-STOP-SHOP (MOSS) AB 01.01.2015

von Mag. Gabriele Thumser, Ried i. I.

## 12 | AUSLANDSENTSENDUNGEN VON ARBEITNEHMERN - BEKÄMPFUNG DES LOHNDUMPING

von Mag. Markus Penco und Christian Lang, Schärding

## 13 | NEUES ZUM ARBEITS- UND SOZIALRECHTS-ÄNDERUNGSGESETZ

von Mag. Doris Schönleitner, Ried i. I.

## 14 | GESELLSCHAFTERHAFTUNG GEM. § 9 BAO

von Katharina Altmann, MA LL.B., Ried i. I.

## 15 | DAS VERRECHNUNGSKONTO DES GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRERS

von Mag. Sandra Augustin, Ried i. I.

# LIEBE LESERINNEN UND LESER,



## UNICONSULT OBERÖSTERREICH:

die richtige Antwort auf künftige Herausforderungen!

Mit dem Bekanntwerden des Ergebnisses der Steuerreform wird offenkundig, dass gerade unsere „KMUs“, welche das Rückgrat der österreichischen Wirtschaft darstellen, die Verlierer sind. Anstatt diese zu entlasten und Anreize für Investitionen zu schaffen, werden u.a. Ausschüttungen aus GmbHs versteuert, die Nutzungsdauer von Gebäuden wird verlängert, Firmenautos werden teurer etc. Wie soll da die Wirtschaft anspringen?

Es wird nicht nur der steuerliche Druck auf Unternehmen immer größer, sondern das Arbeiten generell erschwert. Sei es durch das Arbeitszeitgesetz, die Lohnverrechnung, die zu einer eigenen Wissenschaft wird, das Arbeiten im Ausland und vieles mehr. Hinzu kommt der Margendruck, den viele Unternehmer verspüren, wenn der Wirtschaftsmotor nicht rund läuft.

Dieses Umfeld stellt auch uns als Berater vor neue Herausforderungen – und Chancen. Durch die Komplexität, mit der wir konfrontiert sind, müssen wir ständig neue Produkte und Dienstleistungen entwickeln. Schließlich wollen wir unsere Klienten qualitativ noch besser beraten. Diese neuen Dienstleistungen subsumieren wir unter dem Begriff „Financial Advisory Service“. Dazu zählen die IT-Beratung, die Abdeckung personeller Engpässe im Rechnungswesen beim Klienten (wie z.B. Karenz- und Urlaubsvertretung oder Krankenstand), die Finanzierungsberatung, das Working Capital Management, die Kalkulation und die Unternehmensnachfolge – um nur einige aufzuzählen.

UNICONSULT OBERÖSTERREICH ist damit auf die geänderten Kundenanforderungen in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld bestens vorbereitet.

Josef Rumpel

## DER STANDORT LINZ WURDE ERWEITERT



v.l.: Mag. DDr. Herbert Helml, Mag. Gerald Kreft, MMag. Andreas Payer

Die sich ständig erweiternden Anforderungen an unseren Berufsstand und unser Bestreben eine umfassende Beratung und effiziente Klientenbetreuung auch in der Zukunft sicher zu stellen, hat die MOORE STEPHENS UNICONSULT Linz zu einem strategischen Schritt bewogen:

Mit Beginn dieses Jahres wurde die Kanzlei Mag. Kreft in

unserer Kanzlei aufgenommen. Kollege Mag. Kreft und seine Mitarbeiterinnen sind im Februar 2015 zu uns in den City Tower Linz, Lastenstrasse 38, 4020 Linz, übersiedelt. Wir sind ab 2015 unter der neuen Telefonnummer 050885-1 und wie bisher per Email unter [linzoffice@uniconsult.at](mailto:linzoffice@uniconsult.at) zu erreichen. Als Partner der Uniconsult OÖ Gruppe sind wir zu-

gleich Teil des weltweiten MOORE STEPHENS Netzwerkes. Mit dem Zusammenschluss und dem damit verbundenen Unternehmenswachstum inklusive der Kompetenzerweiterung, der persönlichen Betreuung und unserer Einstellung zur Qualität soll der Erfolg unserer Klienten bestmöglich unterstützt werden.

# FINANZIERUNGSAALTERNATIVEN UND INVESTORENSUCHE

Die Finanzierung von Unternehmen befindet sich nicht erst seit der Finanz- und Wirtschaftskrise in einem starken Wandel. Die Vorschriften von Basel II und III und die damit verbundene restriktivere Kreditpolitik von Banken machen für viele Unternehmen eine Neugestaltung der Unternehmensfinanzierung notwendig. Verschärft wird dieses Problem durch die teilweise sehr geringe Eigenkapitalausstattung vieler österreichischer KMU. Es ist davon auszugehen, dass (reine) Fremdfinanzierungen über Banken auch in Zukunft noch weiter zurückgehen werden. Alternative Finanzierungsformen als Ergänzung zur klassischen Kreditfinanzierung werden, so sind sich mittlerweile viele Experten einig, zukünftig an Bedeutung gewinnen. Zu diesen alternativen Finanzierungsformen zählen neben Leasing und Factoring auch alle Formen der Beteiligungsfinanzierung.

Darüber hinaus wird zukünftig die Eigenkapitalausstattung eines Unternehmens neben einem erfolgsversprechenden Geschäftsmodell ein zentraler Erfolgsfaktor werden. Für wachstumsorientierte Unternehmen mit hohen Investitionen ist es daher von zentraler Bedeutung, Eigenmittel (in bar) bzw. eine entsprechende Eigenkapitalausstattung als Finanzierungsbasis darzustellen. Eigenkapital muss nicht zwingend aus Unternehmensgewinnen oder von den bestehenden Gesellschaftern aufgebracht werden.

Zu den möglichen Quellen „externer“ Eigenkapitalbeschaffung zählen unter anderem folgende:



- **Öffentliche Investoren**, Austria Wirtschaftsservice (AWS), Unternehmensbeteiligungsgesellschaft (UBG)
- **Venture Capital und Private Equity-Gesellschaften** (z.B. INVEST AG der RLB ÖÖ)
- **Business Angels** (vermögende Privatpersonen)
- **Strategische Partner** (Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner)
- **Mitarbeiter** (als Möglichkeit zur Mitarbeiterbindung)

Als relativ neue Finanzierungsalternative auf Eigenkapitalbasis hat sich auch das so genannte „**Crowd Funding**“ etabliert: Mit dieser Methode der Geldbeschaffung lassen sich einzelne (Entwicklungs-)Projekte oder Geschäftsideen mit klassischem Eigenkapital in Form von Beteiligungen an einer Gesellschaft oder Eigenkapital ähnlichen Mitteln etwa in Form partiarischer Darlehen oder stiller Beteiligungen versorgen.

**RESÜMEE:** Planen Sie den Finanzierungsbedarf und die Eigenkapitalentwicklung Ihres Unternehmens langfristig: Die Experten der MPS UNICONSULT Unternehmensberatung unterstützen Sie sowohl bei der Finanzplanung und Businessplanerstellung als auch bei der strategischen Gestaltung Ihrer Finanzierung.

Dr. Stefan Mayr und Ing. Peter Panholzer,  
MPS Uniconsult Unternehmensberatung



# MEHRWERT DURCH WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Durch eine Wirtschaftsprüfung wird bestätigt, dass der Jahresabschluss den gesetzlichen Vorschriften entspricht, ein möglichst getreues Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage vermittelt sowie in Übereinstimmung mit den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung aufgestellt wurde.

Der Wert einer ordnungsgemäß durchgeführten Abschlussprüfung, die in der Regel mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk und einem erläuternden Prüfungsbericht abschließt, besteht insbesondere in der Außenwirkung gegenüber den Adressaten des Berichtes über die Prüfung des Jahresabschlusses. Die Verlässlichkeit und das Vertrauen in die im Jahresabschluss enthaltenen Informationen werden dadurch wesentlich erhöht. Aufsichtsorgane oder Geschäftspartner wie Kreditinstitute lassen Ergebnisse der Abschlussprüfung regelmäßig in ihre Entscheidungen einfließen.

An eine qualitativ hochwertige Wirtschaftsprüfung sind aber noch weitere Anforderungen zu stellen. Effiziente Abläufe, transparente Kostenstrukturen und der zeitnahe Überblick über die betriebswirtschaftliche Entwicklung sind entscheidende Grundlagen für die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherheit eines Unternehmens. Denn nur so können Ressourcen optimal genutzt, Chancen richtig verwertet und Risiken rechtzeitig minimiert werden.

Eine für den Klienten optimale Wirtschaftsprüfung bedeutet daher mehr als nur eine gesetzliche und freiwillige Prüfung. Ziel ist es, im Rahmen der Wirtschaftsprüfung Stärken und Schwächen eines Unternehmens zu erkennen und daraus die Zukunft zu gestalten – zum Vorteil des Unternehmens.

Die als Teil der UNICONSULT OÖ bestehende Wirtschaftsprüfungsgesellschaft **MOORE STEPHENS UNIAUDIT** unterzog sich 2014 einer externen

Qualitätsprüfung, bei der die erfolgreiche Teilnahme mittels Bescheid im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft bescheinigt wurde.

Damit können wir den hohen Ansprüchen unserer Klienten auch im Bereich Wirtschaftsprüfung sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene gerecht werden.

Dr. Alfred Rimpl, Ried i. I.



# LOHNVERRECHNUNG ODER- PERSONALMANAGEMENT?



Outsourcing und damit die komplette Übernahme von Lohnverrechnungen durch den Steuerberater gehört gerade in Österreich neben der klassischen Steuerberatung, Bilanzierung und Buchhaltung zu den Standardtätigkeiten aller Kanzleien, die mehr als eine Handvoll Mitarbeiter beschäftigen.

Diese „Lohnverrechnung“ umfasst in der Regel die monatliche Lohnabrechnung der Dienstnehmer inklusive aller Meldungen an die Behörden, Erstellung aller Auswertungen für den Dienstgeber inkl. elektronische Datenübergabe und der Erstellung aller Jahresmeldungen. Auch arbeits- und sozialrechtliche Beratungen werden angeboten. Schwieriger wird es dann bei Sonderfragen, sei es bei Pensionsfragen im Zusammenhang mit Gleitzeit- oder Teilzeitmodellen und bei Mitarbeiterbonifikationen. Dies kann von erfahrenen Mitarbeitern in der Personalverrechnung durchaus mitabgedeckt werden, bei Sonderfällen kann ein Arbeitsrechtsspezialist hinzugezogen werden.

Wenn es aber darum geht, für Klienten geeignetes Personal zu suchen, Schulungen und Trainer für Mitarbeiter auszuwählen oder auch um diesbezügliche Förderungen anzusuchen, fehlen oft die Zeit und auch die Ausbildung.

Dabei sind die Mitarbeiter das Fundament, auf dem die Unternehmer ihren Erfolg aufbauen. Mangels einer Personalabteilung kann dem Faktor Personal oft zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Die Gründe sind nachvollziehbar: Das Unternehmen ist zumeist nicht groß genug, um sich neben dem eigentlichen Kerngeschäft um diese Verwaltungsangelegenheiten zu kümmern. Es fehlt die Zeit dafür. Denn eine professionelle Personalsuche ist aufwendig, erfordert Erfahrung und das notwendige Know-how.

Was ist aber, wenn die Fachabteilung Personalverrechnung sich nicht nur um die korrekte Abrechnung und Beratung bei konkreten Fragen des Unternehmers Gedanken macht, sondern schon im Vorhinein den Bedarf für das Personalmanagement erkennt?

Die Mitarbeiter der Personalverrechnung erfahren rasch von einem bevorstehenden Austritt eines Mitarbeiters – und bereits hier kann schon die Unterstützung des Klienten ansetzen:

Benötigen Sie eine Nachbesetzung? Sollen wir ein Inserat schalten? Können wir bei der Vorsortierung der Bewerbungen behilflich sein? Benötigen Sie bei dem Bewerbungsgespräch eine erfahrene Fachperson, die nicht nur die richtigen Fragen kennt, sondern auch die Antworten analysiert? Wollen Sie mit Ihrem Mitarbeiter einen attraktiven Bildungsplan erarbeiten? Sind Sie ausreichend auf Ihre Mitarbeitergespräche vorbereitet? Wollen Sie eine Kündigung abwickeln? Oder sich der unbeliebten Pflicht, ein qualifiziertes Zeugnis zu schreiben, entledigen?

Ab heuer haben wir unsere Kompetenzen erweitert: Wir bieten Ihnen nicht „nur“ Personalverrechnung, sondern auch Personalmanagement.

Mag. Sonja Mühlböck, Wirtschaftspsychologin mit jahrelanger Erfahrung bei einem der führenden Personalrecruiters in Österreich, ist nicht nur im Thema Personalsuche und -führung bestens ausgebildet, sondern auch im Bereich Personalverrechnung.

Sie hat das Studium der Psychologie absolviert, den Bereich der Wirtschaftspsychologie vertieft und die Ausbildung zum „Systemischen Coach“ gemacht.

Sonja Mühlböck hat zehnjährige Erfahrung in der Personalsuche und -auswahl: Inseratentextierung, Selektion der Bewerber, Bewerbungsgespräche und Beratung der Führungskräfte bzw. Auftraggeber bezüglich Nachbesetzungen, Auswahl und der Entscheidungsfindung.

Mühlböck hat außerdem Karriereberatungen für Bewerber durchgeführt, war teilweise involviert in Personalentwicklungsmaßnahmen und bringt Erfahrung quer durch unterschiedliche Branchen mit (von der Sachbearbeitungs- bis zur Managementebene).

Durch den ausgezeichneten Erfolg in der Personalverrechnungsausbildung und der seither erfolgten Praxis stellt Mag. Mühlböck eine ideale Schnittstelle und Bereicherung in der Kommunikation zwischen Personalverrechnung, Personalmanagement und dem Unternehmen dar.

## **Wussten Sie, dass**

schon bei der Formulierung eines Anzeigentextes für eine Personalsuche oder dem richtigen Bewerbermanagement eine Unbedachtheit den erfolgreichen Verlauf verhindern kann? Von der Formulierung der Anzeige bis zur Vertragsgestaltung ist es ein weiter Weg. Jede Fehlbesetzung ist kostspielig, da die erneute Personalsuche und die Ausbildung des Kandidaten im Unternehmen wiederum Zeit und Kostenerfordert. Sprechen Sie mit uns. Wir helfen Ihnen, beim Personalmanagement Ihre Effizienz zu steigern.

# RECHNUNGSLEGUNGS- ÄNDERUNGSGESETZ 2014

Mit 13. Jänner 2015 wurde das neue Rechnungslegungs-Änderungsgesetz 2014 (RÄG 2014) mit BGBl I 2015/22 veröffentlicht. Ziel ist die Entlastung von kleinen Unternehmen, die Schaffung von mehr Klarheit sowie die Erhöhung der Transparenz der Unternehmen. Weiters werden die unternehmensrechtlichen Rechnungslegungsvorschriften stärker an die steuerrechtlichen Bestimmungen angepasst. Der Großteil der Regelungen ist für Geschäftsjahre, die am 1.1.2016 beginnen, anzuwenden. Nachfolgend wird ein kurzer Überblick über die wichtigsten Änderungen gegeben.

## Änderungen bei den Größenklassen

Die Schwellenwerte gemäß § 221 UGB, die für die Einordnung einer Kapitalgesellschaft als klein, mittelgroß oder groß relevant sind, wurden erhöht. Weiters wurden die Größenklassen um die Kleinstkapitalgesellschaft ergänzt. In diese Größenklasse fallen Gesellschaften, die zwei der drei folgenden Kriterien nicht überschreiten:

- 350.000 Euro Bilanzsumme
- 700.000 Euro Umsatzerlöse
- Durchschnittlich zehn Arbeitnehmer/Jahr

Die geänderten Schwellenwerte sind für Jahresabschlüsse des Geschäftsjahres 2016 anzuwenden.

## Neuerungen bei der Bewertung

**Disagio:** Ab 1.1.2016 besteht statt dem Aktivierungswahlrecht eine Aktivierungspflicht.

**Latente Steuern:** Durch das RÄG 2014 wird bei den latenten Steuern in Zukunft auf die unterschiedlichen bilanziellen Wertansätze des Unternehmens- und Steuerrechtes abgestellt – unabhängig davon, ob die Differenz erfolgswirksam oder erfolgsneutral ist. Darüber hinaus besteht nunmehr für die kleinen Gesellschaften ein Wahlrecht. Für alle anderen besteht ab 2016 eine Aktivierungspflicht. In den Übergangsbestimmungen ist geregelt, dass die Zuführung auf fünf Jahre verteilt werden kann.

**Geschäfts- und Firmenwert:** Mangels anderen Nachweises ist der Firmenwert unternehmensrechtlich künftig über zehn Jahre verteilt abzuschreiben.

**Pflicht zur Zuschreibung von Vermögenswerten:** Bisher gab es eine Zuschreibungsverpflichtung lediglich für Gesellschaftsanteile ab 20 Prozent. Ab 1.1.2016 sind Zuschreibungen (bis zu den Anschaffungskosten) verpflichtend durchzuführen. Aufgrund des Maßgeblichkeitsprinzips wirkt diese Verpflichtung ab 2016 auch steuerlich.

Die gesetzeskonform unterlassenen Zuschreibungen sind unternehmensrechtlich im Jahr 2016 nachzuholen. Steuerrechtlich besteht hier die Möglichkeit derartige nachgeholt Zuschreibungen für steuerliche Zwecke einer un versteuerten Rücklage zuzuführen. Damit unterbleibt die sofortige Steuerwirksamkeit.

**Rückstellungen:** Ab 2016 sind die Rückstellungen nicht mehr mit dem Rückzahlungsbetrag, sondern mit dem Erfüllungsbetrag anzusetzen. Somit werden u.a. künftige Preis- und Kostensteigerungen berücksichtigt.

## Änderungen der Ausweisvorschriften

**Unversteuerte Rücklagen:** Der Sonderposten „unversteuerte Rücklagen“ entfällt in Bilanzen für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2015 beginnen.

**Außerordentliche Erträge und Aufwendungen:** Ab 2016 entfällt der gesonderte Ausweis in der Gewinn- und Verlustrechnung. Die Beträge sind den ordentlichen Posten zuzuweisen. Die außerordentlichen Erträge und Aufwendungen sind jedoch im Anhang anzugeben.

**Zwangsstrafen:** Die Zwangsstrafen wegen nicht zeitgerechter Offenlegung werden auf 350 Euro herabgesetzt. Weiters kann unter bestimmten Voraussetzungen die Zwangsstrafe gestundet oder nachgelassen werden.

**Anhang:** Kleinstgesellschaften sind von der Verpflichtung zur Anhangserstellung ausgenommen. Für kleine Kapitalgesellschaften wurden die Anhangsangaben reduziert.

Mag. Jörg Rossdorfer, Ried i. L.



# WAS GIBT ES NEUES?

## Wir begrüßen neu in unserem Team

Linz: Emina Abdic **1** als Kanzleipraktikantin

Linz: Sandra Scharinger **2** als Kanzleipraktikantin

Linz: Evelyn Schleicher, **3** LL.M.oec., als Berufsanwärterin

Ried: Mag. Sandra Augustin **4** als Steuerberaterin - Wir gratulieren zur bestandenen Prüfung!

Ried/Peuerbach: Daniela Voglmeier als **5** Lohnverrechnerin und Buchhalterin

Ried: Katharina Altmann, **6** MA LL.B., als Berufsanwärterin

Schärding: Marie Scharnböck **7** als Buchhalterin

Vöcklabruck: Daniela Maier **8** als Bilanziererin

## Langjährige Mitarbeiter

Sabine Poisinger **9** (Linz) 10 Jahre

Elke Haglmüller **10** (Linz) 5 Jahre

Romana Redl **11** (Linz) 5 Jahre

Mag. Birgit Ettl **12** (Peuerbach) 10 Jahre

Erika Blum **13** (Ried) 10 Jahre

## UNICONSULT AKADEMIE startet erfolgreich ins Jahr 2015

Im Rahmen der UNICONSULT Akademie fand am 30.01.2015 eine interessante Veranstaltung zum Thema "Aktuelles und Änderungen in der Lohnverrechnung" in den Räumlichkeiten der Raiffeisenbank Ried statt. Neben Grundlegendem aus der Personalverrechnung erläuterten Mag. Doris Schönleitner und Mag. Jörg Rossdorfer die gesetzlichen Neuerungen. Ein großes Thema waren auch die Arbeitszeitaufzeichnungen sowie das deutsche Mindestlohngesetz und seine Auswirkungen auf Österreich.

Wir freuen uns, dass Sie und Ihre Mitarbeiter die Möglichkeit der kostenlosen Weiterbildung so zahlreich nutzen und haben auch für 2015 weitere interessante Vorträge geplant. Auf unserer neuen Homepage [www.uniconsult-ooe.at](http://www.uniconsult-ooe.at) finden sie unter der Rubrik „Termine“ immer die genaue Übersicht der Seminare.

## Eröffnung Standort Vöcklabruck

Anfang November 2014 eröffnete UNICONSULT OÖ einen neuen Standort in Vöcklabruck (vdz Vöcklabrucker Dienstleistungszentrum). Mag. Markus Bartl ist neuer Partner von UNICONSULT OÖ und Standortleiter in Vöcklabruck.



v.l.: Dr. Alfred Rumpel, Mag. Markus Bartl, Dr. Josef Rumpel, Mag. Jörg Rossdorfer







## Mag. Markus Bartl

### Spezialisierung

Umsatzsteuerrecht, Abgabenverfahrensrecht,  
Restrukturierungen und Sanierungen

### Berufserfahrung

- 2001 - 2005 Steuerberater Berufsanwärterzeit
- 2006 - 2009 Mitarbeit und Leitung interne Revision in zwei Industrie-konzernen
- 2010 - 2011 Mitarbeit in einer großen inter-nationalen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- 2011 - 2013 Leitung Steuerabteilung in einem Industriekonzern
- 2014 Partner bei UNICONCONSULT

## Neue Homepage [www.uniconsult-ooe.at](http://www.uniconsult-ooe.at)

Wir haben uns bei der neuen Homepage für ein modernes Onepage-Design entschieden. Der Vorteil liegt darin, dass Sie alle wichtigen Informationen auf einer scrollbaren Seite finden. Durch das neue Design ist die Homepage weniger überladen und benutzerfreundlicher. Alle Inhalte sind optimiert für die Darstellung auf Smartphones und Tablets.

### Besuchen Sie unsere neue Homepage auf [www.uniconsult-ooe.at](http://www.uniconsult-ooe.at)!



# NEUES VERFAHREN VOR DEM BFG

Seit dem 1.1.2014 ist die Verwaltungsgerichtsbarkeit in Österreich neu geregelt. Als Neuinstitution stellen wir das Bundesfinanzgericht (BFG) vor, das den Unabhängigen Finanzsenat (UFS) ablöst. Es haben sich nicht nur Bezeichnungen geändert („Beschwerde“ ersetzt „Berufung“, die „Entscheidung“ wird zur „Erkenntnis“); weitere Neuerungen betreffen insbesondere folgende Punkte:

- Eine Beschwerdevereentscheidung hat nunmehr zu unterbleiben, wenn dies in der Beschwerde beantragt wird.
- Die ehemals zweite Beschwerdevereentscheidung entfällt. Das BFG kann den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Sache an die Abgabebehörde zur detaillierteren Ermittlung des Sachverhalts zurückverweisen.
- Bei Verletzung der Entscheidungspflicht der Abgabebehörde steht dem Abgabepflichtigen nun die Möglichkeit einer Säumnisbeschwerde an das BFG offen (ehemals: Devolutionsantrag).
- Gegen einen Beschluss oder ein Erkenntnis des BFG steht nach wie vor als außerordentliches Rechtsmittel die Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof und nun die Revision an den Verwaltungsgerichtshof offen; ein Antrag auf Revision ist direkt beim Bundesfinanzgericht einzureichen.
- Das BFG ist ab sofort in seinem Erkenntnis zur Erklärung verpflichtet, ob eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof zulässig ist (sogenanntes Zulassungsverfahren). Folgt eine Unzulässigkeitsklärung, kann aus erheblichen Gründen eine außerordentliche Revision eingebracht werden. Letztlich entscheidet der VwGH, ob die Revision zulässig ist. Bei den eingebrachten Revisionen ist zu prüfen, ob die Revisionsfrist ein

gehalten wurde. Im Falle eines Mangels hinsichtlich der Revision hat der BFG diese an den Revisionswerber zur Mängelbehebung zurückzustellen.

- Weist das BFG die Revision bzw. den Fristsetzungsantrag als unzulässig zurück, kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Bundesfinanzgericht einen Vorlageantrag an den VwGH stellen.
- Statt des VwGH entscheidet nun das BFG über Anträge auf „aufschiebende Wirkung.“ Erst nach Vorlage der Revision durch das BFG entscheidet der VwGH über Anträge auf aufschiebende Wirkung. Der VwGH kann Beschlüsse des BFG betreffend aufschiebender Wirkung von Amts wegen oder auf Antrag einer Partei aufheben oder auch abändern, wenn er die Voraussetzungen für die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung anders beurteilt.
- Anstelle der bisherigen Säumnisbeschwerde tritt der Fristsetzungsantrag, der direkt beim BFG einzubringen ist. Der VwGH hat im Fristsetzungsantragsverfahren dem BFG eine Entscheidung innerhalb einer Frist von maximal drei Monaten (wie ursprünglich) aufzutragen. Allerdings fehlt künftig die Kompetenz des VwGH, nach Ablauf der gesetzten Frist in der Sache selbst zu entscheiden. Daher sei die Wirkung dieser Regelung dahingestellt.
- Generell gilt: Im Verfahren vor dem BFG gibt es kein Neuerungsverbot; bis zur Erledigung der Beschwerde können daher Beweisanträge gestellt werden. Die Entscheidung wird im Internet veröffentlicht.

# WIEVIEL IST MEIN UNTERNEHMENSWERT?

Die Einschätzung des Unternehmenswertes ist für Unternehmer oft schwierig. Sie gehen meist bei einem hohen Anlagevermögen auch von einem hohen Unternehmenswert aus. In Wirklichkeit sind die Zukunftsgewinne der entscheidende Faktor.

Die Gründe für eine Unternehmensbewertung können vielfältig sein: Unternehmensnachfolge in der Familie bzw. Verkauf des Unternehmens, Gesellschafterwechsel, Umgründung oder als Planungsinstrument für die Unternehmensstrategie. Die Einschätzung des eigenen Unternehmenswertes ist jedoch nicht so einfach. Als Bewertungsverfahren kommt die Discounted-Cash-Flow-Methode gemäß Fachgutachten der Kammer der Wirtschaftstreuhänder zur Anwendung.

Die Basis jeder Bewertung ist die Planung der künftigen Cashflows. Dabei ist der genauen Analyse der Gewinn- und Verlustrechnung großes Augenmerk zu schenken. Genauso sind in der Planung künftige strategische Abweichungen bzw. Veränderungen zu berücksichtigen – umsatzseitig die Entwicklung der Branche, die Konkurrenzsituation sowie der Absatzmarkt. Substanzwerte, wie etwa Betriebsgrundstücke, Liegenschaften oder der Maschinenpark eines Unternehmens haben auf den Unternehmenswert keinen Einfluss (lediglich in Höhe der Abschreibung). Die Substanzwertmethode, bei der die aktuellen Marktwerte der einzelnen Vermögensgegenstände ermittelt werden, wird heutzutage nur mehr verwendet, um prognostische Bewertungsmethoden zu untermauern.

Die Detailplanung sollte zumindest für die nächsten drei Jahre durchgeführt werden. Für die Zeit danach wird die Formel der „ewigen“ Rente bzw. für einen gewissen Zeitraum herangezogen. In der Praxis sind das Diskontierungsverfahren und die Multiplemethode am gängigsten. Bei den Diskontierungsverfahren ergibt sich der Unternehmenswert aus dem Barwert der finanziellen Überschüsse. Die Berechnung des Barwertes erfolgt mit dem Kapitalisierungszinssatz (risikoloser Zinssatz zuzüglich unternehmens- bzw. branchenabhängiger Risikoaufschläge). Je höher der Kapitalisierungszinssatz, desto höher das Risiko für den Käufer. Entsprechend niedriger wird der Wert des Unternehmens ausfallen.

Das Multipleverfahren ermittelt den Unternehmenswert mittels eines Multiplikators in Verbindung mit Umsatz oder EBIT (Gewinn vor Zinsen und Steuern). Je nach Branche gibt es unterschiedliche „Multiples“. Vom errechneten Wert sind die Bankverbindlichkeiten in Abzug zu bringen. Dieses Verfahren wird gerne als Vergleichsmethode angewendet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass jeder Gutachter einen unterschiedlichen Unternehmenswert errechnet, da bereits kleine Abweichungen beim Diskontierungszinssatz bzw. bei der Wahl der Laufzeit Änderungen beim Unternehmenswert bewirken.

Dr. Josef Rumpl, Ried i. L.



# NEUE LEISTUNGSORTREGELN SOWIE UST-ONE-STOP-SHOP (MOSS) AB 1. JÄNNER 2015

Mit Wirkung ab 1. Jänner 2015 gelten unionsweit neue Leistungsortregeln für elektronisch erbrachte sonstige Leistungen, Telekommunikations-, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen an Nichtunternehmer in der EU. Weiters wird für diese sonstigen Leistungen eine einzige Anlaufstelle geschaffen, um daraus resultierende Rechtsbefolgungskosten für Unternehmer zu minimieren.

## Neue Leistungsortregeln und Erleichterung bei der Bestimmung des Leistungsortes

Seit 1. Jänner 2015 sind elektronisch erbrachte sonstige Leistungen, Telekommunikations-, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen stets am Ansässigkeitsort des Leistungsempfängers steuerbar, unabhängig davon, ob es sich um Leistungen an Unternehmer (B2B) oder Nichtunternehmer (B2C) handelt.

Unternehmen, die von der Neuregelung betroffene Dienstleistungen erbringen, müssen ab sofort bei jeder einzelnen Leistungserbringung den Ansässigkeitsort ihres Kunden ermitteln. Um den Aufwand, der mit der Bestimmung des Empfängerorts verbunden ist, zu verringern, gibt es EU-weit standardisierte Vereinfachungsregeln.

Es gilt die widerlegbare Vermutung, dass der Leistungsempfänger dort ansässig ist,

- wo er physisch anwesend ist (z.B. bei Telefonzellen, Internetcafés WLAN-Hot-Spots ... )(Art 24a DVO).
- wo sich der Ort des Festnetzanschlusses befindet, wenn die Leistungen über einen Festnetzanschluss erbracht werden (Art 24b lit a DVO).
- in dem Land, das durch den Ländercode der verwendeten SIM-Karte bezeichnet wird, wenn die Leistungen über mobile Netze erbracht werden (Art 35b lit b DVO).
- wo sich der Decoder oder ein ähnliches Gerät befindet. Ist dieser Ort nicht bekannt, wird vermutet, dass sich der Leistungsort an der Adresse befindet, an die die Programm- oder Satellitenkarte versendet wurde (Art 24a lit c DVO).

Es ist der jeweilige Steuersatz des identifizierten Verbraucherlandes anzuwenden, was in der Folge grundsätzlich eine umsatzsteuerliche Registrierungspflicht in den jeweiligen Ländern nach sich ziehen würde.

## Erleichterung bei Erklärung und Zahlung durch MOSS

Um dieser administrativen und organisatorischen Mehrbelastung für Unternehmer entgegenzuwirken, wurde zur Vereinfachung eine zentrale Anlaufstelle für die Einreichung der Steuererklärungen und Steuerzahlungen geschaffen (der sogenannte „Mini-One-Stop-Shop“, kurz „MOSS“). Dieser MOSS bietet die Möglichkeit, sich in einem EU-Mitgliedsstaat zu registrieren und sämtliche unter die Sonderregelung fallenden Umsätze über den MSI (= Mitgliedstaat der Registrierung) zu erklären und die aus der Leistungserbringung resultierende Umsatzsteuer zu bezahlen.

Der Erklärungszeitraum ist das Kalendervierteljahr. Im Unterschied zu § 21 UStG hat die Einreichung der Erklärung und die Ent-richtung der Steuer bis zum 20. Tag des auf den Erklärungszeitraum folgenden Monats zu erfolgen. Für MOSS-Umsätze ist eine zwingende Soll-Besteuerung vorgesehen.

Eine Aufteilung der Umsätze auf die einzelnen Mitgliedsstaaten ist erforderlich (Fremdwährungen sind in Euro umzurechnen). Eine Beendigung ist spätestens fünfzehn Tage vor Quartalsende möglich.



Mag. Gabriele Thumser, Ried i. I.

# AUSLANDSENTSENDUNGEN VON ARBEITNEHMERN – BEKÄMPFUNG DES LOHNDUMPING

Ab 1.1.2015 gilt das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014), welches wesentliche Neuerungen zur **Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping** enthält. Die rechtlichen Änderungen betreffen sowohl inländische ArbeitnehmerInnen als auch temporär vom Ausland nach Österreich entsandte Arbeitskräfte.

Unter einer **Entsendung** versteht man primär kurzfristige Arbeiten von geringem Umfang, welche nicht mittels eines Dienstvertrages mit einem inländischen Dienstleistungsempfänger abgeschlossen werden. Darunter fallen beispielsweise geschäftliche Besprechungen, Seminarteilnahmen, Messen oder Kongresse ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen. Ein Sonderfall sind Montagetätigkeiten, die in Österreich nicht länger als drei Monate andauern. Dieses Montageprivileg wurde nun dahingehend eingeschränkt, dass nur mehr bestimmte Arbeiten im Zuge der Lieferung von Anlagen umfasst sind.

Grenzüberschreitend entsandte ArbeitnehmerInnen haben für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf das Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbare ArbeitnehmerInnen erhalten. Bisher wurde nur eine unter dem Grundlohn erfolgte Unterzahlung sanktioniert. Ab 1. Jänner 2015 sind **Sonderzahlungen aliquot** für die jeweilige Entsendungsperiode zu entrichten und auch allfällige Zulagen und Zuschläge sind zu berücksichtigen. Als eine der wenigen Ausnahmen können die Tages- und Nächtigungs-gelder sowie Fahrtkostensätze aufgezählt werden. Weitere wichtige Bestimmungen im Zusammenhang mit der Auslandsentsendung stellen der Urlaubsanspruch, die Einbeziehung in das österreichische Urlaubskassenverfahren sowie Arbeitnehmerschutzbestimmungen (beispielsweise Arbeitszeitgesetz, Arbeitnehmerschutzgesetz etc.) dar.

Die **Entsendemeldung** ist in **elektronischer Form** bis spätestens eine Woche vor jeder Arbeitsaufnahme an die zentrale Koordinationsstelle (ZKO) zu übermitteln. Bei Bautätigkeiten muss die Meldung ebenfalls an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfer-

tigungskasse (BUAK) erfolgen. Der **Inhalt der Entsendemeldung** hat sich durch das ASRÄG 2014 **erweitert** und jede Änderung bedarf einer unverzüglichen Meldung. Neu anzuführen sind zum Beispiel die Umsatzsteuer-Identifikationsnummer, die Gewerbebefugnis, der Gesamtzeitraum der Entsendung sowie auch der maßgebliche österreichische Kollektivvertrag. Für alle entsendeten ArbeitnehmerInnen müssen am Einsatzort Lohnunterlagen in deutscher Sprache und Unterlagen über die Anmeldung zur Sozialversicherung (Dokument A1) bereitgehalten werden. Der Arbeitsvertrag, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise, Lohn- und Arbeitszeitaufzeichnungen sowie Unterlagen zur Lohneinstufung gelten **insgesamt als Lohnunterlagen**. Die Strafbestimmungen zur Entsendemeldung haben sich durch das ASRÄG 2014 erheblich verschärft. Eine verspätete oder unvollständige Übermittlung, wissentliche Falschangaben und die Unterlassung einer korrekten Änderungsmeldung führen zu Verwaltungsstrafen **je betroffener Arbeitskraft** in Höhe von 500 bis 10.000 Euro.

Darüber hinaus erfolgte eine **Adaptierung der Verwaltungsstrafen**, um die Nicht-Bereithaltung der Lohnunterlagen und die Unterentlohnung auf dasselbe Strafmaß festzusetzen. Eine Unterentlohnung liegt vor, wenn alle Entgeltbestandteile unter dem gesetzlich, durch Verordnung oder kollektivvertraglich festgelegten Lohn liegen. Das Strafniveau reicht von 1.000 Euro bis zu 50.000 Euro (bei Wiederholungsfällen). Bei erwarteten Vollstreckungsschwierigkeiten kann die Verwaltungsbehörde einen vorläufigen Zahlungsstopp an den Auftragnehmer sowie etwaige Sicherheitsleistungen verhängen. Außerdem wurde die **Verjährungsfrist** im Zusammenhang mit Lohndumping auf drei Jahre verlängert. Der österreichische Auftraggeber hat die Möglichkeit sich Auskunft über bereits verhängte Strafen seines Auftragnehmers einzuholen.

Mag. Markus Penco und Christian Lang, Schärding



# NEUES ZUM ARBEITS-UND SOZIAL-RECHTS-ÄNDERUNGSGESETZ



Das ASRÄG 2014 bringt im Wesentlichen Verschärfungen im Bereich des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G) mit sich.

Lohnkontrollen werden ab 1.1.2015 ausgeweitet und Strafen bei fehlenden Lohnunterlagen hinaufgesetzt. Neu geregelt wurde die Verjährung. Die diesbezüglichen Änderungen werden im Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) und im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) umgesetzt. Zusammenfassend die wesentlichen Neuerungen im Detail:

## Entgelt statt Grundlohnbegriff:

Einbezogen in die Lohnkontrolle werden jetzt auch alle nicht beitragsfreien Entgeltbestandteile wie Sonderzahlungen, Zulagen, Überstundenzuschläge, Referenzzuschläge bei Zeitarbeit und Zahlungen aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Für die Beurteilung der Unterentlohnung sind aber Überzahlungen auf kollektivvertragliche und gesetzliche Ansprüche anrechenbar.

Das „Ausgleichen“ eines nicht vollständig bezahlten Entgeltbestandteils durch einen Sachbezug ist grundsätzlich nicht möglich, außer, der Kollektivvertrag sieht abweichende Regelungen vor. Für die Strafbarkeit ist die Lohnperiode bzw. der Zeitpunkt der Fälligkeit des Entgelts relevant.

Überstundenpauschalen und Sonderzahlungen werden erst am Ende des Betrachtungszeitraumes bzw. des Kalenderjahres bewertet.

## Information des Arbeitnehmers über die Unterentlohnung:

Durch den neu geschaffenen § 7g(3) AVRAG hat die GKK den betroffenen Arbeitnehmer über einen sein Dienstverhältnis betreffenden Strafbescheid der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu informieren.

## Bereithalten von Lohnunterlagen:

Ausländische Arbeitgeber sind wie bisher zur Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache verpflichtet. Bei ausländischen Arbeitskräfteüberlassern ist der inländische Beschäftigte zur Bereithaltung verpflichtet und jetzt erstmals auch bei Verstößen strafbar.

Verdoppelt wurde der Strafraum für die Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen und der Verweigerung der Einsichtnahme auf 1.000 bis 10.000 Euro. Strafen für die Nicht-

bereithaltung der Unterlagen werden pro Arbeitnehmer verhängt, anstatt wie bisher pauschal pro Arbeitgeber.

## Verjährung:

Bisher galt eine Verjährungsfrist von einem Jahr ab Nachzahlung der Unterentlohnung, d.h. sie kam de facto nie zur Anwendung. Nun gelten drei Jahre ab der Fälligkeit des Entgelts bzw. fünf Jahre bei durchgehender Unterbezahlung.

## Nachsicht von der Anzeige/Strafe:

Bei Vorliegen leichter Fahrlässigkeit oder geringer Überschreitung und wenn die Differenz nachbezahlt wird.

Neu ist, dass die Anzeige oder Strafe auch entfallen kann, wenn der Verstoß nicht erstmalig war. Das ist vor allem für Großbetriebe von Bedeutung.

## Arbeitszeitgesetz:

Das ASRÄG 2014 bringt im Bereich des Arbeitszeitgesetzes drei wesentliche Vereinfachungen mit sich.

- Bei Mitarbeitern, die ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können, reichen Saldenaufzeichnungen (beispielsweise: Montag 8 Stunden)
- Die Aufzeichnung von Ruhepausen kann jetzt auch mit Einzelvereinbarungen entfallen (bisher nur mit Betriebsvereinbarung möglich)
- Bei fixer Arbeitszeitaufteilung kann die Aufzeichnung ganz entfallen, lediglich Abweichungen sind festzuhalten

Dienstnehmer haben jetzt auf Verlangen ein ausdrückliches Recht auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen einmal pro Monat. Für den Arbeitgeber entfällt die Meldepflicht gegenüber dem Arbeitsinspektorat bezüglich Schichtarbeit und Kurzpausen.

## Sonstige gesetzliche Änderungen:

Im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung werden die Fördermöglichkeiten des Sozial- und Weiterbildungsfonds rückwirkend erweitert, außerdem sind Erleichterungen im Arbeitnehmerschutz vorgesehen.

Im Arbeitslosenversicherungsgesetz wird ein Erkenntnis des VFGH umgesetzt, wonach Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ebenso zählen müssen wie Zeiten eines Präsenz- und Zivildienstes.

# GESELLSCHAFTERHAFTUNG GEM. § 9 BAO



§ 9 BAO regelt die Vertreterhaftung für Abgabenschulden: Wer einen Abgabepflichtigen vertritt, haftet im Sinne der Ausfallhaftung für dessen Abgabenschulden – sofern eine schuldhafte Pflichtverletzung vorliegt. Unter „Vertreter“ sind insbesondere jene Personen gemeint, die nach gesellschaftsrechtlichen Vorschriften zu Geschäftsführern bestellt wurden sowie „faktische“ Geschäftsführer (ausgenommen

ist hingegen der gewerberechtliche Geschäftsführer). Mit dem AbgÄG 2012 wurde der Haftungspool bei Personengesellschaften um den sogenannten „faktischen Geschäftsführer“ erweitert. Dies sind vor allem Personen, die zwar formal keine Geschäftsführungstätigkeit innehaben, tatsächlich jedoch auf die Geschäftstätigkeit Einfluss nehmen. Ob der Geschäftsführer oder der faktische Geschäftsführer vorrangig zur Haftung herangezogen wird, liegt im Ermessen der Abgabenbehörde. Zu den wesentlichen Pflichten eines Vertreters gehört es gem. § 80 BAO, aus den Mitteln, die er verwaltet, die Abgaben zu entrichten. Eine schuldhafte Pflichtverletzung liegt vor, wenn der Geschäftsführer im Fälligkeitszeitpunkt Mittel zur Verfügung hatte, diese nicht oder nur teilweise für die Entrichtung der Abgaben verwendet hat und fällige Abgaben daher uneinbringlich wurden. Wird das Unternehmen trotz Führung der Geschäfte mit der gebotenen Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zahlungsunfähig, kann von keiner Haftung ausgegangen werden.

Reichen die liquiden Mittel der Gesellschaft nicht mehr zur Begleichung

sämtlicher Verbindlichkeiten aus, gilt das sogenannte „Gleichbehandlungsgebot“: Die Abgabenschulden sind aus den vorhandenen Mitteln anteilmäßig zu erfüllen; der Abgabengläubiger darf –ausgenommen der Abfuhr der Lohnsteuer und der Abzugssteuern – weder besser noch schlechter gestellt werden. Der Zeitpunkt für die Feststellung, ob ausreichende Mittel vorhanden waren, bestimmt sich nach dem jeweiligen Steuerverfahren.

Einen Sonderfall stellen die Selbstberechnungsabgaben dar. Die Fälligkeit der Umsatzsteuer richtet sich etwa nach jenen Daten, die für die Voranmeldungszeiträume relevant waren. Decken sich Wirtschaftsjahr und Kalenderjahr, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass eine festgesetzte Umsatzsteuernachzahlung spätestens am 15. Februar des Folgejahres fällig ist. Erfolgt die Festsetzung erst zu einem späteren Zeitpunkt, kann der Vertreter nicht mehr zur Haftung herangezogen werden. Anders wäre dies hingegen im Falle von Umsatzsteuerschulden aufgrund nachträglicher Umsatzsteuerpflichten, wenn zum Beispiel

- eine Rechnung umsatzsteuerfrei belassen wurde, jedoch die UID-Nummer des Empfängers falsch ist;
- bei fehlerhafter Ermittlung der Lieferschwelle
- oder im Falle einer unzutreffenden Einstufung einer Leistung als Bauleistung etc.

Steuern, die während der Funktionsperiode des gesetzlichen Vertreters nicht zu bezahlen waren, weil die Fälligkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt eingetreten ist, fallen hingegen nicht unter den Haftungstatbestand: Hier kann keine schuldhafte „Nichtentrichtung“ vorliegen.

Katharina Altmann, MA LL.B., Ried i. I.

# DAS VERRECHNUNGSKONTO DES GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRERS

In eigentümergeführten GmbHs wird die Entnahme von Geldern durch geschäftsführende Gesellschafter meist über ein eigenes Verrechnungskonto gebucht. Die entnommenen Gelder werden häufig zur Abdeckung von Ausgaben der privaten Lebensführung verwendet. Dies kann unter bestimmten Umständen zu einer verdeckten Gewinnausschüttung führen.

Eine verdeckte Gewinnausschüttung gemäß § 8 Abs. 2 KStG liegt vor, wenn das Vermögen der Gesellschaft vermindert wird. Vermögensverminderung bedeutet in diesem Zusammenhang grundsätzlich nicht den Abfluss von liquiden Mitteln. Er liegt vor, wenn sich die Vermögensverminderung auf das steuerliche Ergebnis der Gesellschaft auswirkt. Dies ist nicht der Fall, wenn z.B. Ausgaben der privaten Lebensführung von der Körperschaft bezahlt werden, da bei der Verbuchung nur Bestandskonten (Verrechnungskonto Gesellschafter/Bank) betroffen sind. Solange eine Forderung der Körperschaft gegenüber dem Gesellschafter-Geschäftsführer besteht und verzinst wird, liegt grundsätzlich keine verdeckte Ausschüttung seitens der Körperschaft vor. Verzichtet die GmbH jedoch auf die Rückführung der ausgewiesenen Forderung, so kann dies abgabenrechtlich als verdeckte Ausschüttung gewertet werden.

Die Beurteilung, ob durch die verbuchten Entnahmen eines geschäftsführenden GmbH-Gesellschafters eine verdeckte Ausschüttung vorliegt, hat anhand folgender, von der Judikatur entwickelter abgabenrechtlicher Kriterien zu erfolgen:

- **Fehlende Rückzahlungsvereinbarung:** Fehlt eine vertragliche Vereinbarung, kann die GmbH den offenen Saldo des Verrechnungskontos jederzeit fällig stellen. Somit darf aus dem Fehlen der Rückzahlungsvereinbarung alleine nicht auf eine fehlende Rückzahlungsabsicht des Gesellschafter-Geschäftsführers geschlossen werden.

- **Verzinsung:** Die fehlende fremdübliche Verzinsung ist ein Indiz für die mangelnde Fremdüblichkeit der Verrechnungsforderung.
- **Fehlen von Kreditsicherheiten:** Vor allem bei einem hohen Sollsaldo des Verrechnungskontos wird das Nichtvorliegen von Sicherheiten als Indiz für eine verdeckte Ausschüttung gewertet. Einem Fremden würde man ohne Sicherheiten keinen Kredit von 100.000 Euro geben.



- **Bonität des Anteilsinhabers:** Ist bereits zum Entnahmezeitpunkt ersichtlich, dass die Verrechnungsforderung durch den Gesellschafter-Geschäftsführer nicht getilgt werden kann, liegt eine verdeckte Ausschüttung vor.
- **Fehlende Rückzahlungsabsicht des Gesellschafters:** Der ständige Anstieg des Verrechnungskontos wird als Hinweis auf die fehlende Rückzahlungsabsicht des Gesellschafter-Geschäftsführers gewertet.
- **Gehaltsverzicht des Alleingeschafters:** Verzichtet der Gesellschafter-Geschäftsführer auf sein Geschäftsführer-Gehalt, entnimmt aber zur Deckung seines Lebensunterhaltes ständig Geld aus der GmbH – und das ohne Kreditvereinbarung –, sind die Entnahmen als verdeckte Ausschüttung zu werten.

Auch wenn die Kriterien für sich alleine jeweils nicht als absolute Tatbestandsvoraussetzung zu verstehen sind, können sie im Zuge einer Gesamtbetrachtung aller Umstände dazu führen, dass eine verdeckte Ausschüttung vorliegt.

Mag. Sandra Augustin, Ried i. I.



MPS UNICONSULT

UNTERNEHMENSBERATUNG

MOORE STEPHENS

artindustrial.com

Wir freuen uns darauf, Sie kennen zu lernen. Teilen Sie mit uns eine Leidenschaft. Gemeinsam Werte schaffen. Was unser nachhaltiges Beratungskonzept für Sie ganz persönlich leisten kann, erfahren Sie am besten bei einem Gespräch in aller Ruhe.

## MIT STRATEGIEN PUNKTEN

Es könnte der Beginn einer erfolgreichen Partnerschaft sein. Ihr Wohlergehen und die Kompetenz unserer Mitarbeiter ist die Grundlage unseres Erfolges.

Mehr Information zum Angebotsspektrum & aktuelle News erhalten Sie online unter [www.uniconsult-ooe.at](http://www.uniconsult-ooe.at). Intelligente Lösungen für ein perfektes Zusammenspiel – unsere Devise für Ihren Erfolg auf dem nationalen wie auch internationalen Markt.

### IMPRESSUM:

Medieninhaber/Herausgeber/Redaktion:  
MOORE STEPHENS UNICONSULT  
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs GmbH,  
Bahnhofstraße 35a, 4910 Ried,  
Telefon: +43 (0) 50 885-5, Fax: +43 (0) 50 885-515,  
[riedoffice@uniconsult.at](mailto:riedoffice@uniconsult.at)

Gestaltung/Layout: artindustrial & partner GmbH  
Lektorat: Angelika Huber

Fotografie: Angelika Huber, Werkstatt mit Perspektiven, Salzburg / Thomas Steibl,  
[www.thomassteibl.com](http://www.thomassteibl.com), Wien

Erscheinung: 2-mal jährlich

Eine Haftung für den Inhalt kann trotz sorgfältiger Bearbeitung nicht übernommen werden.