

WUSSTEN SIE ...?

FIRMENNAME

Einzelunternehmer, die **nicht im Firmenbuch** eingetragen sind (nicht protokollierte Unternehmer) müssen zur äußeren Bezeichnung der Betriebsstätte und auf den Geschäftsurkunden ihren **Familiennamen** in Verbindung mit **mindestens einem ausgeschriebenen Vornamen** verwenden.

Der **eingetragene „EU“** aber kann zwischen einer **Namen-, Sach- oder Fantasiebezeichnung** als Firma wählen und unter diesem Firmennamen nach außen auftreten.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN



Sabine Lang
s.lang@rws.co.at

RWS
Wickenburggasse 19
1080 Wien
Österreich
Telefon: +43 1 522 31 31
Fax: +43 1 522 31 31 15
office@rws.co.at

SANIEREN STATT RUINIEREN

Die Insolvenzrechtsreform, die seit 1. Juli 2010 in Kraft ist, bietet die notwendigen Instrumente für die Förderung und Erleichterung von Unternehmenssanierungen.

Ein Insolvenzverfahren wird dann als Sanierungsverfahren bezeichnet, wenn der Schuldner **bereits vor Eröffnung des Verfahrens** einen Sanierungsplan vorlegt. Dieser ermöglicht eine Sanierung des Schuldners im Wege der Befreiung von über die erzielte Quote hinausgehenden Forderungen. Damit ein Sanierungsverfahren eröffnet werden kann, muss der Schuldner **gemeinsam mit dem Insolvenzantrag** einen **Sanierungsplan** vorlegen.

Im Sanierungsverfahren kommt dem Schuldner grundsätzlich **keine** Eigenverwaltung zu.

Wenn jedoch mit dem Insolvenzantrag eine Quote von **mindestens 30 %** angeboten und das Verfahren sorgfältig vorbereitet wird, (Vorlage eines Sanierungsplans, Vermögensverzeichnisses, Status, Finanzplans) und **keine Nachteile für die Gläubiger** zu befürchten sind, behält der Schuldner die Eigenverwaltung unter Aufsicht eines Sanierungsverwalters.

Diese Eigenverwaltung könnte dem Schuldner wieder entzogen werden, wenn z. B. der Sanierungsplan nicht **innerhalb von 90 Tagen** angenommen wird.

Wenn das Sanierungsverfahren scheitert, weil der Sanierungsplan nicht angenommen wird oder andere Gründe vorliegen, die eine Sanierung ausschließen, so wird die Bezeichnung des Insolvenzverfahrens von Sanierungsverfahren in **Konkursverfahren** abgeändert.

ZAHLUNGSSYSTEM SEPA

Wer als Bankkunde Geld ins Ausland überweist, ärgert sich oft über den Zeitverzug oder Bankgebühren. Das neue EU-System **SEPA** soll dies ändern: Am **1. Februar 2014** lösen europaweit einheitliche Kontonummern (IBAN) die alten Zahlenkombinationen ab - **auch für Transfers im Inland**.

Zu **SEPA** gehören seit dem 1. Juli **33 Länder**, das sind die 28 EU-Staaten sowie Island, Liechtenstein, Monaco, Norwegen und die Schweiz.

Eine Überweisung soll beim **SEPA-Verfahren** nur noch einen Bankgeschäftstag dauern - heute kann es bei Auslandstransfers bis zu einer Woche sein.

Vom **1. Februar 2014** an ist die Umstellung **Pflicht**. Bis dahin gelten **SEPA** und die nationalen Zahlungssysteme parallel. Für eine **Übergangsfrist von zwei Jahren** können Verbraucher die alte Kontonummer national noch nutzen; ihre Bank rechnet in die IBAN um.

JOURNAL

AUSGABE 3/2013

AB JULI STARTET DIE GMBH LIGHT

Im Nationalrat wurde die **10.000-Euro-GmbH** beschlossen. **Ab 1. Juli 2013** brauchen GmbHs nur noch ein Stammkapital von **10.000 Euro**. Damit sinkt auch die **Mindest-Körperschaftsteuer**.

Wir haben bereits über den Gesetzesentwurf berichtet – nun wird es Ernst. Die GmbH light mit einem Mindeststammkapital von 10.000 Euro ist beschlossen. Ob sich damit der erhoffte Gründer-boom einstellt, werden wir gespannt beobachten.

Mindest-Körperschaftsteuer

Auch die Mindest-Körperschaftsteuer reduziert sich für die GmbH light auf 500 Euro pro Jahr – bisher waren es 1.750 Euro.

Im Gesetzesentwurf war die neue Mindest-KÖSt allerdings **erst ab 2014** vorgesehen. Jetzt darf man sich schon ab Juli über die niedrigere Mindeststeuer freuen. Die Mindest-KÖSt ist für alle GmbHs mit Verlust oder Gewinn bis 2.000 Euro relevant – also auch für GmbHs mit einem Stammkapital über 10.000 Euro.

Bei bereits bestehenden GmbHs werden allerdings die **laufenden Vorauszahlungen 2013** nicht mehr an die neue Mindest-KÖSt angepasst. Eine zu hohe Vorauszahlung wird somit **erst mit der Veranlagung** zurückbezahlt.

Kapitalherabsetzung

So manchen GmbH-Gesellschafter lockt nun eine Kapitalherabsetzung mit **Rückzahlung der Stammeinlage**.

Aus Gläubigerschutzgründen verlangt das GmbH-Gesetz bei einer ordentlichen Kapitalherabsetzung die **notarielle** Beurkundung, die **Ankündigung** im Firmenbuch und eine **Sperrfrist** von drei Monaten, in der die Gläubiger die Bezahlung der Forderung oder zusätzliche Sicherheiten verlangen können.

Die Rückzahlung selbst ist (vorerst) steuerfrei. Sie senkt aber die **Anschaffungskosten der Beteiligung**, die Steuer von 25 Prozent fällt dann beim Verkauf der Anteile an.

Unter Umständen günstiger kann die **vereinfachte Kapitalherabsetzung** sein, bei der keine Auszahlung an die Gesellschafter erfolgt. Sie dient nämlich zur Abdeckung von Verlusten.

NEWS

Der österreichische Basiszinssatz wurde gesenkt

Mit Wirkung **ab 8.5.2013** beträgt er nun **-0,12** (vorher: 0,38%).

Dies bewirkt auch eine Änderung der Anspruchs-, Aussetzungs-, Berufungs- und Stundungszinsen des **Finanzamtes**.

Diese betragen daher seit 8.5.2013:

4,38% für Stundung

1,88% für Aussetzung, Anspruchs- und Berufungszinsen

KRANK IM URLAUB

WER IM URLAUB DAS KRANKSEIN BEZAHLT

Im Urlaub krank zu werden ist unangenehm. Allerdings verliert der Arbeitnehmer die Urlaubstage, an denen er krank ist, unter **bestimmten Voraussetzungen** nicht.

Der Urlaub wird nur dann unterbrochen, wenn die Erkrankung **länger als drei Kalendertage** dauert und sie nicht vorsätzlich oder **grob fahrlässig herbeigeführt** wurde.

Ganz wichtig ist jedenfalls, dass der Krankenstand **unverzüglich** dem Dienstgeber gemeldet wird.

Es ist auch **unbedingt notwendig**, dass die Arbeitsfähigkeit **bereits am Urlaubsort von einem Arzt** oder einer Krankenanstalt bestätigt wird und nicht erst im Nachhinein zu Hause.

Die krankheitsbedingte Unterbrechung **verlängert den Urlaub** allerdings **nicht**. Sobald der vereinbarte Urlaub zu Ende ist oder der Arbeitnehmer wieder gesund ist, **muss die Arbeit wieder aufgenommen werden**.

Die Krankheitstage werden zu dem noch bestehenden Urlaubsguthaben dazugezählt.

KOSTENERSÄTZE EINES GESCHÄFTSFÜHRERS

Die Verpflichtung zur Abfuhr von **Lohnnebenkosten** knüpft bei **GmbH-Geschäftsführern** an die **einkommensteuerlichen Regelungen** an, gemäß denen alle Arbeitslöhne, die in einem Monat an die Dienstnehmer gewährt werden, der Lohnnebenkostenpflicht unterliegen. Als Dienstnehmer idZ gelten jene Personen, die in einem Dienstverhältnis stehen, sowie an Kapitalgesellschaften beteiligte Personen.

Einkünfte eines GmbH-Geschäftsführers sind daher nur dann **lohnnebenkostenpflichtig**, wenn dieser in einem **steuerlichen Dienstverhältnis** steht oder als **wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer** tätig ist.

Ob auch **Reisekostensätze** an wesentlich beteiligte GmbH-

Geschäftsführer lohnnebenkostenpflichtig sind, sorgt in der Praxis immer wieder für Diskussionen.

Nach Ansicht des BMF **erhöhen pauschale Kostensätze**, wie zB Kilometergelder oder Tagesgelder, jedenfalls die **Bemessungsgrundlage zur Kommunalsteuer**, wohingegen ein Ersatz für **belegmäßig** nachgewiesene Aufwendungen für ein Reiseticket (zB Bahnticket, Flugticket) oder eine Nächtigungsmöglichkeit (zB Hotelrechnung) im Zusammenhang mit einer beruflichen Reise die **Bemessungsgrundlage nicht erhöhen**.

Festgehalten wird jedoch, dass belegmäßig nachgewiesene **Verpflegungskosten immer kommunalsteuerpflichtig** sind.



*Conclusio—Man kann man sich in der Praxis wohl durchaus auf den ergangenen Erlass des BMF stützen und **Reisekostensätze an wesentlich beteiligte GmbH-Geschäftsführer iSd § 22 Z 2 EStG als lohnnebenkostenfrei behandeln!***

GESELLSCHAFTERRECHTE IM ERBFALL

Die Mitgliedschaftsrechte an einer **AG** und einer **GmbH** sind grundsätzlich vererblich, allerdings kann nach § 79 Abs 2 GmbHG die Teilung von Geschäftsanteilen verstorbener Gesellschafter von der **Zustimmung der Gesellschaft** abhängig gemacht werden.

Eine **stille Gesellschaft** wird durch den **Tod des Geschäftsinhabers** beendet, sofern im Gesellschaftsvertrag keine andere Regelung enthalten ist. Umgekehrt kommt es durch den Tod des stillen Gesellschafters zu keiner Auflösung.

Bei einer **OG** führt der Tod eines Gesellschafters zur **Auflösung der Gesellschaft**, sofern sich aus dem Gesellschaftsvertrag nichts anderes ergibt oder die verbleibenden Gesellschafter einen Fortsetzungsbeschluss fassen.

Für den Tod eines **Komplementärs einer KG** gelten die gleichen Regeln wie bei der OG. Der Tod eines **Kommanditisten** löst die Gesellschaft jedoch nicht auf, sofern der Gesellschaftsvertrag keine anders lautende Regelung enthält.

Schon bei Gründung einer Gesellschaft empfiehlt es sich, im Gesellschaftsvertrag die Aufnahme einer Nachfolge- oder Vererbungsklausel festzulegen!

PENDLERPAUSCHALE PRAXISFRAGE

Wie geht das Finanzamt vor, wenn bei mehreren Dienstverhältnissen Anspruch auf Pendlerpauschale besteht?

Grundsätzlich steht einem Steuerpflichtigen im Kalendermonat **höchstens ein** Pendlerpauschale in vollem Ausmaß zu (maximal drei Drittel).

Hat der Arbeitnehmer **mehrere Arbeitsverhältnisse**, bei denen jedes für sich Anspruch auf Pendlerpauschale vermittelt, kann **jeder Arbeitgeber** - bei Vorliegen der Voraussetzungen - das entsprechende Pendlerpauschale berücksichtigen.

Der Arbeitgeber ist **nicht verpflichtet** zu prüfen, ob ein anderer Arbeitgeber seines Dienstnehmers gleichzeitig ebenfalls ein

Pendlerpauschale berücksichtigt.

Eine **Korrektur** – Erhöhung oder Einschränkung der berücksichtigten Freibeträge - nach den Gesamtverhältnissen erfolgt **im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung** durch das Finanzamt.



BILDUNGSTEILZEIT

Arbeitnehmern steht ab **1.7.2013** die Möglichkeit offen, sich weiterzubilden und **nebenbei in ihrem aufrechten Arbeitsverhältnis** im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung zu bleiben.

Voraussetzungen sind:

Das Arbeitsverhältnis muss bereits **ununterbrochen sechs Monate** gedauert haben und die Bildungsteilzeit muss für mindestens vier Monate, jedoch maximal für zwei Jahre beantragt werden. Weiters muss die Arbeitszeit **mindestens um ein Viertel**, aber **höchstens um die Hälfte** der bestehenden Normalarbeitszeit reduziert werden. Der Arbeitnehmer muss aber wöchentlich mindestens zehn Stunden arbeiten.