



ECA MONAT

AKTUELLES ZUM WIRTSCHAFTS- UND STEUERRECHT : 06/2024

AUS DEM INHALT

Verlängerung des Liebhaberei-Prognosezeitraums

—

Ort der Geschäftsleitung einer ausländischen GmbH

—

Neuerungen bei Dienstzetteln

MIT DER ZEIT GEHEN

Mit der Zeit zu gehen hat sich in der Vergangenheit für Unternehmer oft bewährt, um wettbewerbsfähig und innovativ zu bleiben und neue Geschäftsmöglichkeiten und Wachstumspotenziale zu nutzen. Schließlich ändern sich Kundenbedürfnisse und gesetzliche Anforderungen laufend, was eine kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung erfordert.

Derzeit ist vor allem das Thema Nachhaltigkeit von großer Bedeutung für Unternehmer. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass in der Europäischen Union Regulierungen wie das Lieferkettengesetz, die EU-Taxonomie Verordnung oder die Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) in Kraft getreten sind und nachhaltiges Handeln auch zunehmend vom Finanzmarkt und von Stakeholdern eingefordert wird.

Angesichts des mit den Regulierungen einhergehenden Aufwands stellt sich für Unternehmen die Frage nach der praktischen Umsetzbarkeit. Konkret sieht die CSRD nämlich vor, bis 2028 schrittweise umfassende Berichtspflichten für alle großen Unternehmen sowie für alle Unternehmen, deren Wertpapiere an einem geregelten Markt in der EU gehandelt werden und die nicht als Kleinunternehmen gelten, einzuführen und bestehende Pflichten auszuweiten. Dies stellt die Unternehmen vor neue Herausforderungen, die personelle und finanzielle Ressourcen binden.

Die aktuelle Entwicklung kann als ein „mit der Zeit gehen“ der Europäischen Union angesehen werden, die langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken möchte, indem die Wirtschaft zunehmend nachhaltig gestaltet wird. Es wird sich weisen, ob dies durch die neuen Regulierungen gelingen wird. Realität ist aber wohl, dass das Thema Nachhaltigkeit dadurch zunehmend in die Mitte unserer Gesellschaft rückt und Unternehmen wie auch Private betrifft.

Wir verfolgen die aktuellen Entwicklungen aufmerksam und mit Interesse, um Sie – getreu unserem Anliegen – im Wandel der Zeit gut beraten zu können.

Mag. Jochen Pfanner

Dr. Peter Farmer



VERLÄNGERUNG DES LIEBHABEREI-PROGNOSEZEITRAUMS

Die bisherigen Betrachtungszeiträume bei Liebhaberei wurden sowohl für kleine als auch für große Vermietung um jeweils fünf Jahre verlängert.

Werden Tätigkeiten ohne Gewinnerzielungsabsicht ausgeübt, wird dies im Steuerrecht als Liebhaberei bezeichnet. Gewinne aus der Liebhaberei sind nicht steuerpflichtig, umgekehrt dürfen Verluste aus Liebhaberei (z. B. durch hohe Abschreibungen) weder mit anderen Einkünften ausgeglichen noch in Folgejahre vorgetragen werden.

Bestehen Zweifel, ob eine Vermietungstätigkeit ausreichend Einnahmenüberschüsse abwerfen und somit innerhalb eines absehbaren Zeitraumes ein Gesamtüberschuss erwirtschaftet wird, ist eine Prognoserechnung aufzustellen. Diese hat die zu erwartenden Einnahmen und die voraussichtlich anfallenden Werbungskosten darzulegen, welche zumindest nach Instandhaltung, Abschreibung, Fremdfinanzierungskosten und sonstigen Werbungskosten zu gliedern sind.

Die Liebhabereiverordnung (LVO) hilft vorübergehend verlustbringende, ertragsteuerlich relevante Tätigkeiten zu erkennen.

Große und kleine Vermietung

In der Liebhabereiverordnung wird zwischen „großer“ und „kleiner“ Vermietung unterschieden. Die Bewirtschaftung von Eigenheimen, Eigentumswohnungen und Mietwohngrundstücken mit qualifizierten Nutzungsrechten ist als kleine Vermietung zu qualifizieren. Darunter fällt beispielsweise die Vermietung von Einfamilienhäusern, Eigentumswohnungen sowie einzelnen Apartments.

Wird hingegen eine hier genannte Immobilie nicht für Wohnzwecke vermietet oder wird eine größere Anzahl von Eigentumswohnungen (z. B. ein ganzes Zinshaus) vermietet, stellt dies in der Regel eine große Vermietung dar.

Änderungen der Liebhabereiverordnung

Gemäß LVO liegt Liebhaberei dann vor, wenn die Tätigkeit in einem absehbaren Zeitraum keinen Gesamtgewinn bzw. Gesamtüberschuss der Einnahmen über die Werbungskosten erwarten lässt.

Bei der kleinen Vermietung gilt als absehbarer Zeitraum:

- 25 Jahre (bisher: 20 Jahre) ab Beginn der entgeltlichen Überlassung
- höchstens 28 Jahre (bisher: 23 Jahre) ab dem erstmaligen Anfallen von Aufwendungen

Bei der großen Vermietung gilt hingegen als absehbarer Zeitraum:

- 30 Jahre (bisher: 25 Jahre) ab Beginn der entgeltlichen Überlassung
- höchstens 33 Jahre (bisher 28 Jahre) ab dem erstmaligen Anfallen von Aufwendungen

Die Änderungen sind bei entgeltlicher Gebäudeüberlassung anzuwenden, bei denen der absehbare Zeitraum nach dem 31.12.2023 beginnt.



> Hinweis:

Die Beurteilung, ob eine Einkunftsquelle oder Liebhaberei vorliegt, ist sowohl umsatzsteuerlich als auch ertragsteuerlich von Beginn an essentiell. Sprechen Sie daher im Falle einer beabsichtigten Vermietung frühzeitig mit uns.

ORT DER GESCHÄFTSLEITUNG EINER AUSLÄNDISCHEN GMBH

Der Mittelpunkt der geschäftlichen Oberleitung ist dort, wo der für die Geschäftsleitung entscheidende Wille gebildet wird, somit die für die Führung des Unternehmens notwendigen und wichtigen Maßnahmen getroffen werden.

Körperschaften, die im Inland ihre Geschäftsleitung oder ihren Sitz haben, sind in Österreich unbeschränkt körperschaftsteuerpflichtig. Ausschlaggebend für den Ort der Geschäftsleitung ist, wo die für die Gesellschaft nötigen Maßnahmen von Wichtigkeit angeordnet und Entscheidungen getroffen werden.

Jüngst beschäftigte sich der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) mit der Frage, ob der inländische Wohnsitz eines Geschäftsführers als Ort der Geschäftsleitung einer ausländischen GmbH zu qualifizieren und dadurch eine Körperschaftsteuerpflicht dieser GmbH im Inland gegeben ist.

Sachverhalt

Nach einer Außenprüfung vertrat das Finanzamt die Rechtsansicht, dass der Ort der Geschäftsleitung einer deutschen GmbH im Inland liege. Haupttätigkeit der Gesellschaft war die Vermittlung von Geschäftsabschlüssen im Bereich Jagd und Sportschützenausstattung für ein österreichisches Unternehmen, wofür die Gesellschaft eine Vermittlungsprovision erhielt.

Da zum Zeitpunkt der Außenprüfung im Keller des inländischen Hauses des Geschäftsführers Waffen, Munition und Vorführprojekte gelagert wurden, ging das Finanzamt davon aus, dass sich der Ort der Geschäftsleitung der deutschen GmbH an diesem inländischen Wohnsitz des Geschäftsführers befinde.

Zudem vertrat das Finanzamt die Ansicht, dass das ehemalige Jugendzimmer des studierenden Sohnes im Haus des Geschäftsführers einen Büroraum darstelle, da sich darin ein Notebook und ein Telefonanschluss befanden.

Rechtsansicht des BFG und VwGH

Das Bundesfinanzgericht (BFG) gab der gegen den Finanzamts-Bescheid erhobenen Beschwerde recht. Das Jugendzimmer des Sohnes stelle keinen Büroraum dar, kein einziger Gegenstand des Anlagevermögens der Gesellschaft befinde sich in diesem Raum, auch der im Raum vorgefundene Laptop gehöre dem Sohn.

Beim Kellerraum handle es sich weder um einen Verkaufs- oder Ausstellungsraum noch wurden dort Waren gelagert, die an Kunden vertrieben wurden. Der Geschäftsführer übte seine Tätigkeit im Prüfungszeitraum vergleichbar einem Außendienst- bzw. Vertriebsmitarbeiter aus und war dazu fast ausschließlich bei Kunden vor Ort oder bei der Auftraggeberin tätig.

Der Geschäftsführer war permanent unterwegs, ein konkreter Tätigkeitsort konnte nicht festgemacht werden. Ein fixes Büro war für diese Tätigkeit weder erforderlich noch zweckmäßig.

Wenn die Geschäftsleitung dezentralisiert ist, ist der Ort der Geschäftsleitung dort, wo sich in organisatorischer Hinsicht die bedeutungsvollste Stelle der Leitung und Lenkung befindet.

Im konkreten Fall war der Geschäftsführer der einzige Gesellschafter der deutschen GmbH, welche auch keine Büro- oder Vertriebsmitarbeiter beschäftigt. Bei der Beurteilung, wo die wichtigen Entscheidungen für den „normalen“, also gewöhnlichen laufenden Geschäftsbetrieb getroffen werden, ist daher allein auf den Geschäftsführer abzustellen. Dieser verbringt in der Regel drei Tage im Außendienst und zwei Tage in seinem Büro bzw. Arbeitsplatz in Deutschland.

Nach Ansicht des BFG ist davon auszugehen, dass an diesen Tagen im Büro die wichtigen Entscheidungen bei der Aufarbeitung der Außendiensttätigkeit und des Posteinganges getroffen werden. Nur wenn ein solcher Arbeitsplatz samt Archiv für die Geschäftsunterlagen in Deutschland nicht vorhanden wäre, könnte man auf den inländischen Wohnsitz des Geschäftsführers zurückgreifen.

> Fazit:

Der VwGH bestätigte die Ansicht des BFG und fügte hinzu, dass Arbeiten vorbereitender Art sowie Hilfstätigkeiten am Wohnsitz keinen Ort der Geschäftsleitung begründen. Der Mittelpunkt der geschäftlichen Oberleitung ist dort, wo der für die Geschäftsleitung entscheidende Wille gebildet wird, somit die für die Führung des Unternehmens notwendigen und wichtigen Maßnahmen getroffen werden.

NEUERUNGEN BEI DIENSTZETTELN

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses mit dem Dienstzettel eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag aushändigen.

Das Arbeitsrecht ist weitgehend durch europäische Einflüsse harmonisiert, was internationalen Arbeitgebern oftmals entgegenkommt, da dadurch Rechtsvereinheitlichung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) geschaffen wird. Der österreichische Gesetzgeber hat in Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU unter anderem das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) geändert.

Dokumentation der vereinbarten Rechte und Pflichten

Gemäß den Bestimmungen des AVRAG trifft den Arbeitgeber die Pflicht, dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszuhändigen. Dies ist der sogenannte Dienstzettel. Der Dienstzettel muss gesetzlich vorgeschriebene Mindestinhalte enthalten und stellt eine bloße Dokumentation der vereinbarten Rechte und Pflichten dar.

Elektronische Übermittlung möglich

Eine Neuerung ist, dass der Dienstzettel nach Wahl des Arbeitnehmers auch elektronisch übermittelt werden kann. Ein Dienstzettel muss nicht übermittelt werden, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, der alle Mindestangaben des Dienstzettels erfasst.

Zweck des Dienstzettels ist daher auch weiterhin die Information über Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Aus ökonomischen sowie Effizienzgründen besteht jedoch kein Bedarf an einer doppelten Übermittlung, wenn bereits der schriftliche Arbeitsvertrag den Informationszweck erfüllt.

Neue Angaben auf dem Dienstzettel

Durch die Umsetzung der Richtlinie gibt es außerdem einige Neuerungen von Angaben, welche ein Dienstzettel mindestens enthalten muss. Davon umfasst sind

- Hinweise auf das Kündigungsverfahren,
- der Sitz des Unternehmens,
- eine kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung,
- gegebenenfalls die Vergütung von Überstunden,
- die Art der Auszahlung des Entgelts,
- gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen,
- Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und
- gegebenenfalls der Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.

Die Nichtaushändigung des Dienstzettels ist unter Verwaltungsstrafe gestellt. Diese beträgt EUR 100,00 bis EUR 436,00 bzw. EUR 500,00 bis EUR 2.000,00 im Wiederholungsfall oder falls mehr als fünf Arbeitnehmer betroffen sind.

Die Vorschriften der neuen Mindestinhalte gelten für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 28.3.2024 begründet wurden. Bei diesen sind daher die neuen Angaben im Dienstzettel anzuführen. Der Dienstzettel für bestehende Dienstverhältnisse muss nicht abgeändert werden. Wurde hingegen noch gar kein Dienstzettel ausgestellt, ist dies nachzuholen, da auch in diesem Fall die Verwaltungsstrafbestimmung greift.

Ebenfalls wurde festgelegt, dass Arbeitnehmer berechtigt sind, neben ihrem bisherigen Arbeitsverhältnis zusätzlich ein Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitgebern eingehen zu können. Etwaige Verbote in Dienstverträgen können daher unwirksam sein. Eine Nebenbeschäftigung kann untersagt werden, wenn sie mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen unvereinbar oder der Tätigkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist. Soweit eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung Voraussetzung für die Ausübung der arbeitsvertraglichen Tätigkeit ist, so müssen die Arbeitgeber diese Kosten tragen.

> Hinweis:

Im Zusammenhang mit den Änderungen sollten Arbeitgeber beachten, dass Arbeitnehmer bei Geltendmachung der aufgezählten Rechte weder benachteiligt (Benachteiligungsverbot) noch aus diesem Grund gekündigt werden dürfen (Motivkündigungsschutz).



Abschied von einem Freund



Mag. Gerhard Pichler

Steuerberater und Gründer
der ECA Altenmarkt,
langjähriger Präsident der
ECA-Beratergruppe

1948 – 2024

Wir trauern um unseren Freund, ECA-Partner und langjährigen Präsidenten der ECA Beratergruppe, der am Mittwoch, den 15. Mai 2024 viel zu früh verstorben ist.

Gerhard Pichler gründete 1986 seine Wirtschaftstreuhandkanzlei in Altenmarkt und war bereits im Jahr 1989 federführend in die Gründung der ECA Beratergruppe involviert. Von 1993 bis 2019 und damit 25 Jahre lang war Gerhard Pichler Präsident und gleichzeitig Geschäftsführer der ECA Beratergruppe. Er hatte wesentlichen Anteil daran, dass aus Kollegen verbindliche Freunde wurden. Mit Gespür, Weitsicht, Großzügigkeit, Loyalität, Offenheit, Direktheit, notwendigenfalls auch mit strenger Willensdurchsetzung ist es ihm gelungen, aus fachlich ausgezeichneten Individualisten eine freundschaftliche und vertraute Beratergruppe zu formen, die zu den allgemein bekannten Kooperationen von Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien in Österreich zählt.

Ohne dem Visionär und der langjährigen Leitungsfunktion von Gerhard Pichler würde es unsere Beratergruppe nicht geben.

Gerhard Pichler war immer ein verlässlicher, hilfsbereiter und treuer Freund. Auf gemeinsamen Reisen zu nationalen und internationalen Kongressen haben wir mit ihm viele schöne und unterhaltsame Stunden verbracht.

Unser aller Mitgefühl gehört in diesen Stunden seiner lieben Frau Claudia.

Georg Doppelbauer, Präsident der ECA Beratergruppe, im Namen aller ECA-Partner