

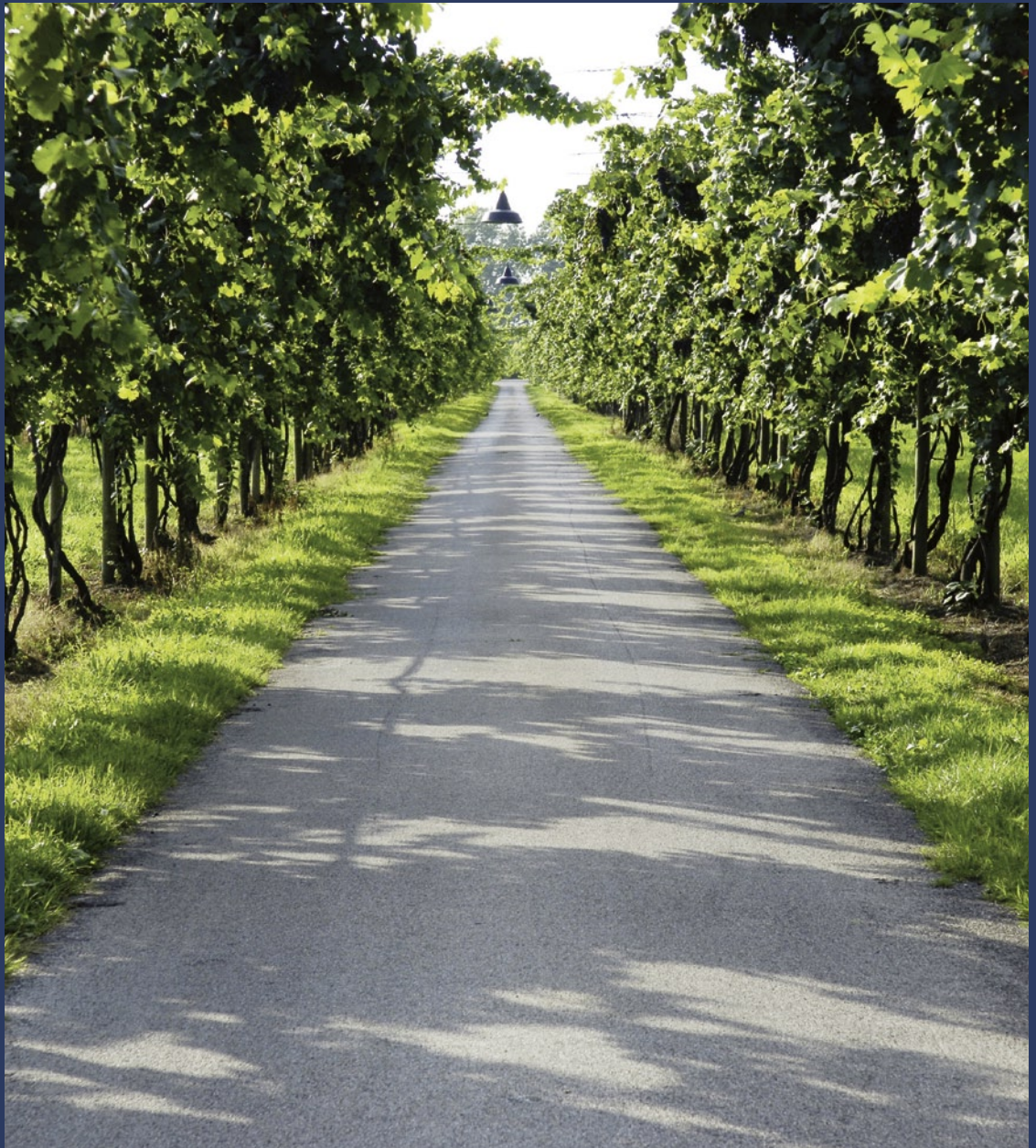
Schwerpunktthema Unternehmenswachstum

Wege zum nachhaltigen Unternehmenswachstum

tippos&trends*

Erscheinungsort Wien • Postentgelt bar bezahlt

Ausgabe 45 • April 2007



Restrukturierung. Wie man aus einer Unternehmenskrise gestärkt hervorgeht. 6

Expansion. Was beim Unternehmenskauf in der Praxis zu beachten ist. 9

Abgabenänderungsgesetz. Welche Veränderungen der Gesetzgeber vorsieht. 20



PwC auf der Real Vienna 2007 & Update der Studie „Office Markets CEE“

Vom 23. bis 25. Mai 2007 findet die diesjährige Real Vienna statt. Auch dieses Jahr ist PwC PricewaterhouseCoopers auf der auf Central Eastern Europe spezialisierten Immobilienmesse mit eigenem Stand vertreten. PwC Experten stehen Ihnen mit weiterführenden Informationen und langjähriger, internationaler Praxiserfahrung während der gesamten Veranstaltung gerne zur Verfügung.

Besuchen Sie doch unseren Stand und holen Sie sich ein kostenloses Exemplar der aktualisierten Büromarktstudie „Office Markets CEE“ (Deutsch/Englisch). In dieser Studie werden die wichtigsten Wirtschaftsdaten, Trends und Herausforderungen am Büroimmobilienmarkt in Wien und in anderen mittel- und osteuropäischen Städten aufgezeigt.

Emerging Trends in Real Estate® Europe 2007



PwC PricewaterhouseCoopers zeigt in Zusammenarbeit mit dem Urban Land Institute in der neuen Studie „Emerging Trends in Real Estate® Europe 2007“ auf, wie europäische und internationale Wirtschaftstrends den Immobilienmarkt beeinflussen, wie sich Finanzmärkte weiterentwickeln, wo die besten Mög-

lichkeiten für Investitionen und Entwicklungen bestehen und auch, welche Immobilienmärkte zu meiden sind. Weiters umfasst der Bericht eine detaillierte Analyse und zeigt Aussichten und Entwicklungschancen für die unterschiedlichen Sektoren, wie Büro, Einzelhandel, Hotel und Wohnimmobilien, auf.

Bestellkontakt: Milina Krstic, +43 1 501 88-5101

Sie können die Studie auch auf unserer Website www.pwc.at bestellen.



INHALT

Schwerpunktthema

Mit Wachstum zum langfristigen Unternehmenserfolg	4
Wachstumsschub durch Restrukturierung	6
Richtig bewerten mit der Vendor Due Diligence	8
M&A: Trends beim Gang auf neue Märkte	9
OpCo/PropCo: Wandel im Energiebereich	10
OpCo/PropCo-Transaktionen	10
Arbeitsrechtliche Folgen von Ausgliederungen	12
Umstrukturierung und Arbeitsrecht	13
Steuerliche Folgen des Unternehmenskaufs	15
(Besondere) Berichtspflichten des Vorstandes	16

Recht

Neues aus dem Recht	17
---------------------	----

Steuern

Änderungen im 2. EStR-Wartungserlass 2006	18
Cross-Border-Leasing von PKWs	19
Neues im Zoll-Bereich: Intrastat-Meldungen	19
Entwurf Budgetbegleitgesetz 2007 – Teil Abgabenänderungsgesetz 2007	20
Neufassung der EG-Mehrwertsteuerrichtlinie	22

Prüfung&Bilanzierung

Internationalisierung der Prüfungsstandards	23
Pflichtangaben über Organe und Arbeitnehmer	24
Bilanzierung von Kundenbindungsprogrammen	25

Standort&Steuern

CEE-Spotlight	26
Spotlight Asia	27

Impressum	3
Seminare und Vorträge	28

Liebe Kunden und Geschäftsfreunde!

Wer heute nicht permanent Initiativen setzt, sein Unternehmen weiter zu entwickeln, gerät bald ins Hintertreffen. Denn der Druck, sein Unternehmen zu erweitern, Marktanteile dazu zu gewinnen und die Organisation auf dem neuesten Stand zu halten, ist enorm. Das häufig als Schlagwort gebrauchte Phänomen der Globalisierung stellt die Unternehmen mehr denn je vor neue Herausforderungen. Hier gilt es Chancen zu nutzen und Risiken zu vermeiden. Unser Schwerpunktthema befasst sich daher diesmal mit den Chancen des Wachstums aber auch den Unternehmenskrisen, die Restrukturierung und Reorganisation erfordern. Sie werden, wie Fälle aus der Praxis einrucksvoll belegen, oft viel zu spät wahr- und auch ernst genommen und führen dann geradezu in die Zerschlagung oder den Untergang. Das Leitthema deckt weiters Fragen ab, die bei einer Neuausrichtung eines Unternehmens jedenfalls zu berücksichtigen sind. Im einzelnen geht es dabei um arbeitsrechtliche Fragen, um die besondere Vorbereitung beim Verkauf eines Unternehmens oder eines Teiles davon, oder auch um die Bewertung von Immobilien sowie um die spezifischen Berichtspflichten, die dem Vorstand bei außergewöhnlichen Maßnahmen auferlegt sind.

Der 2. Wartungserlass 2006 betreffend Einkommensteuerrichtlinien 2000 sieht die Einarbeitung der steuerlichen UGB-Anpassung und des KMU-Förderungsgesetzes 2006 vor. Was sich daraus in der Praxis ergibt, lesen Sie ab Seite 18. Die wichtigsten Veränderungen, die im Entwurf zum Abgabenänderungsgesetz festgeschrieben sind, sind ab Seite 20 nachzulesen. Ein weiterer Artikel widmet sich den Neuerungen in Zentral- und Osteuropa. In der Serie über Anhangangaben werden dieses Mal die Pflichtangaben über Organe und Arbeitnehmer behandelt.

*In diesem Sinne wünsche ich
Ihnen eine spannende Lektüre*

Ihr DI Dr. Josef Doppler

PS: Sämtliche Ausgaben der „tips&trends“ finden Sie auf www.pwc.at

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:

PwC PricewaterhouseCoopers GmbH, Erdbergstraße 200, 1030 Wien

Für den Inhalt verantwortlich: Johannes Mörtl

Unsere Beiträge wurden sorgfältig ausgearbeitet, können jedoch im Einzelfall individuelle Beratung nicht ersetzen. Wir übernehmen daher keine Haftung für die Richtigkeit.

*Design ►► Produktion
www.creativ.biz – Karin Joppich*

*Chefredaktion
Robert Winter*

*Druck & Herstellung
Druckerei Gröbner/Oberwart*

Mit Wachstum zum langfristigen Unternehmenserfolg

Im dynamischen Wirtschaftstreiben steht jedes Unternehmen ständig Veränderungen gegenüber. Nur wer sich den Herausforderungen aktiv stellt, kann sein Unternehmen auf Erfolgskurs halten.

Stillstand bedeutet Rückstand. Das gilt in der immer dynamischer werdenden Wirtschaftswelt heute nicht mehr nur für Unternehmen, die besonders von ihrer Innovationsstärke abhängig sind. Betroffen sind alle am Prozess des Wirtschaftens Beteiligten. Die Ursachen dafür, dass es faktisch einen Zwang zum Wachstum gibt, können vielfältig sein. Grundsätzlich kann der Anlass für Veränderungen im Expansionsdrang eines gesunden Unternehmens liegen. Aber auch eine Krise mitsamt der nötigen Restrukturierung kann Unternehmen zurück auf den Wachstumspfad bringen. Unabhängig davon, von welcher der beiden Situationen der Wachstumsimpuls ausgeht, steigt der Zwang zu Wachstum generell an. Dieser Zwang basiert zumeist auf einem oder mehreren von fünf Faktoren (siehe Tabelle).

Besonders von der fortschreitenden Internationalisierung und dem Zusammenrücken ehemals isolierter Märkte geht Druck aus. Dieses Zusammenrücken birgt aber auch gleichzeitig neue Chancen. Denn bereits die Verlagerung von Produktionsstätten in Niedriglohnlän-

der kann die Wettbewerbsfähigkeit jedes Unternehmens nachhaltig stärken.

Herausforderungen aktiv begegnen
Mit dem Blick über die Landesgrenzen hinweg betreten viele Unternehmen Neuland. Eine Neuausrichtung ist jedenfalls aber dann besonders gewinnträchtig, wenn die Sättigung des bisher bearbeiteten Marktes, dies ist häufig der österreichische Markt, voranschreitet. Neben den nachteiligen Folgen der Sättigung ist auch mit dem Druck umzugehen, den die immer stärker werdende Konkurrenz am Heimmarkt ausübt.

Weitere Herausforderungen, die den Drang zur Veränderung der Unternehmensstrategie bewirken, können generell in Branchentrends, regulatorischen Eingriffen oder auch in der Auslagerung einzelner Unternehmensbereiche liegen.

Wachstum durch Expansion – die Herausforderungen

- Gesättigte Märkte
- Starke Konkurrenz am Heimmarkt
- Hohe (durch Personalkosten bedingte) Stückkosten
- Umfangreiche regulatorische Eingriffe
- Branchentrends

Fünf Zwänge für das Unternehmenswachstum	
Shareholder Value	Steigende Cash-Flows sind nur durch Umsatzwachstum zu erreichen, da die Kosteneinsparungspotenziale weitgehend ausgereizt sind.
Economies of Scale (Skaleneffekte)	Aufgrund sinkender Transaktionskosten steigt die Bedeutung erzielbarer Skaleneffekte.
Globalisierung	Globale Lieferfähigkeit und die Ausnutzung globaler Faktorkostenvorteile setzen Größe voraus.
Sinkende Margen durch Wettbewerbsdruck	Umsatzwachstum ist die Voraussetzung für die Steigerung der Gewinne.
Perspektiven für Mitarbeiter	Unternehmenswachstum als Motivationsfaktor in Bezug auf Karriere, Aufgabenvielfalt, Arbeitsplatzsicherheit, Einkommenszuwachs ...

- Verlagerung
- Outsourcing
- Gang in neue Märkte

Attraktive Hoffungsmärkte

Global agierende Unternehmen lagern ihre Aktivitäten immer öfter auch nach China, das als verlängerte Werkbank der Weltwirtschaft gilt, oder nach Indien aus. Gleichzeitig zählen speziell die zentral- und osteuropäischen Staaten zu den Hoffnungsträgern heimischer Unternehmen. Die Wachstumsprognosen der Wirtschaftsleistung einzelner der sogenannten CEE-Länder schüren die Hoffnung zusätzlich. Darüber hinaus gelten die Länder, die ehemals jenseits des eisernen Vorhangs lagen, heute als produktionsarm gegenüber der vor der Osterweiterung 15 Staaten umfassenden „alten“ EU. Laut den im vergangenen Herbst publizierten Zahlen des Wiener Instituts für Internationale Wirtschaftsvergleiche (WIIW) bleibt die Wirtschaft nahezu aller osteuropäischer Staaten auf Wachstumskurs. So stieg die Wirtschaftsleistung im vergangenen Jahr etwa in der Slowakei um sieben Prozent, in Tschechien wie in Bulgarien um sechs, in Rumänien um 5,5 und in Polen um 5,2 Prozent. Führend bleiben jedoch die baltischen Staaten, die Wachstumsraten von mehr als zehn Prozent aufweisen. Einzig in Ungarn drückt das Budgetdefizit auf die Wachstumsdynamik.

Expansions-Checkliste

Bevor jedoch der Expansionspfad eines Unternehmens erfolgreich besritten werden kann, ist eine Reihe von Fragen zu klären. Dazu zählt etwa das Bewusstsein, dass es sich beim Gang in neue Märkte um eine langfristige Entscheidung handelt, die auf einer klar formulierten Strategie zu basieren hat.

Neben umfassender Information über die potenziellen Märkte ist die Machbarkeit über Feasibility-Studien ebenso zu evaluieren, wie das kulturelle Verständnis korrekt einzuschätzen. Auch auf Faktoren, wie die politischen Rahmenbedingungen, die Rechtssicherheit, die Kenntnis lokaler Vorschriften inklusive der steuerlichen Konsequenzen und Fragen der Finanzierung, ist umfassend Rücksicht zu nehmen.

Wenn die Beurteilung dieser Fragen positiv ausfällt, stehen mehrere Wege offen, die zu beschreiten sind. Neben einer Verlagerung von

Es gibt einen faktischen Zwang zum Unternehmenswachstum

Produktionsstätten aus Kosten- oder Kapazitätsgründen kann die Nähe zu einem neuen Absatzmarkt genutzt werden. Das gilt auch für die Nähe zu Rohstoffen, für den Einsatz neuer Technologien oder den Zugang zu weiteren Arbeitsmärkten. Ein zusätzlicher und erheblicher Vorteil besteht in der Verlagerung von Funktionen und der damit besseren Verteilung der Unternehmensrisiken. Dies kann mittels Shared Service Centers, der Zentralisierung von Im- und Export, der Optimierung der Beschaffungs- und Vertriebsstruktur, eine Verkürzung der Lieferkette oder durch die Anpassung der Verkaufs- und Lieferbedingungen umgesetzt werden.

Restrukturierung und Zukäufe

Die Neuausrichtung durch den Gang in neue Märkte oder durch eine akut gewordene Krise hat jedenfalls weit reichende Folgen für jedes Unternehmen. Das macht eine erfolgreiche Restrukturierung zu einem der wesentlichen Erfolgsfaktoren. Lesen Sie deshalb im Artikel ab Seite 6 der vorliegenden tips&trends, welche Anpassungen einer Organisation sowie der einzelnen Unternehmensfunktionen in der Praxis notwendig und angebracht

sind. Bei jeder Restrukturierung gilt es jedoch darauf zu achten, welche arbeitsrechtlichen Bestimmungen durch den Eingriff in die bestehende Mitarbeiterstruktur bzw. Betriebsorganisation zum Tragen kommen (Artikel ab Seite 12). Welche arbeitsrechtliche Folgen Umstrukturierungen und Ausgliederungen nach sich ziehen können, ist ab Seite 13 zu finden. Den Regeln, die Vorstand und Aufsichtsrat bei einer Neuausrichtung folgen müssen, ist der Beitrag auf Seite 16 gewidmet.

Offensivstrategie Unternehmenskauf

Generell besteht am Weg zu schnellerem Wachstum immer die Möglichkeit der Expansion durch Unternehmenskauf. Hier nennen aktuell zwei Drittel der von PwC im Rahmen der Studie „Global CEO Survey“ befragten Führungskräfte die Erschließung neuer Märkte als Hauptgrund für Unternehmenszukäufe (Artikel Seite 9). Welche steuerlichen Konsequenzen dabei folgen, lesen Sie auf Seite 15. Bei Immobilien wird immer mehr eine Trennung von Eigentum und Betrieb einer Immobilie bevorzugt. Welchen Spielregeln dabei in der Praxis zu folgen ist, lesen Sie ab Seite 10.

Exit-Strategie als Alternative

Dem zwangsläufigen Prozess des permanenten Wandels kann neben dem Gang in neue Märkte auch mit anderen Strategien begegnet werden. Bei vielen Unternehmen ist deshalb gesondert zu prüfen, ob nicht doch das Outsourcing einzelner Bereiche oder eine Rückzugsstrategie die besseren Ergebnisse liefern. Im Falle der Veräußerung von Unternehmen ist eine sorgfältig durchgeführte Analyse und Beurteilung des Unternehmens durch die Verkäufer („Vendor Due Diligence“) unbedingt anzuraten (siehe Artikel Seite 8).

josef.doppler@at.pwc.com

Wachstumsschub durch Restrukturierung

Unternehmenswachstum und Restrukturierung gehen Hand in Hand. Wie Berichte aus der Praxis belegen, ist die Neuausrichtung von Unternehmen besonders in Krisensituationen erfolgsträchtig.

Profitabel wachsende Unternehmen zeichnen sich durch bessere wirtschaftliche Ergebnisse, höhere Produktivität und steigende Mitarbeiterzahlen aus. Dabei setzen Outperformer beim Einsatz ihrer Wachstumshebel auf eine Doppelstrategie: Betroffen sind die Auswirkungen von gesetzten Maßnahmen auf ihre Wachstums- und ihre Kostenrelevanz. Besonders die Erschließung neuer Märkte sowie effektives Marketing haben laut einer breit angelegten Untersuchung hohen Stellenwert. Denn diese beiden Faktoren machen Vertreter der 700 führenden europäischen Großunternehmen sowie Klein- und Mittelbetriebe jeweils zu rund einem Viertel für den Wachstumserfolg verantwortlich. Konsequente Innovation und eine klare Strategie werden zu jeweils 15 Prozent der betrachteten Banken, Versicherungen und Dienstleistungsunternehmen als Ursache für das Wachstum genannt.

Wachstumshemmnisse

Am Weg zu mehr Wachstum und Erfolg gilt es jedoch bedeutende Hürden zu überwinden. Dabei wiegen interne Wachstumshemmnisse schwer. Denn in Summe sind rund 45 Prozent der Barrieren einerseits durch Probleme in der Unternehmenskultur in Form von Risikoscheue, fehlender Motivation oder

Inflexibilität und andererseits durch Finanzierungsprobleme gleichsam hausgemacht.

Interne Wachstumshemmnisse sind auch die häufigsten Ursachen für Unternehmenskrisen. Dies trifft laut empirischen Untersuchungen in vier von fünf Fällen zu. Dabei wiegen besonders Managementfehler schwer. Der Bogen der Fehler spannt sich von Führungsschwäche, falscher Personalpolitik, fehlgeschlagener Diversifikation bis hin zu Fehlern im Rechnungswesen und schlechte Information über die Markt- und Wettbewerbsstrukturen. Erschwerend kommt hinzu, dass Krisen häufig erst in einem fortgeschrittenen Stadium erkannt werden, spätestens jedoch dann, wenn die erwirtschafteten Ergebnisse zu wünschen übrig lassen (siehe Grafik). Darüber hinaus wird der Handlungsspielraum immer geringer, während die Ausprägung der Krisensymptome zunimmt. Noch dazu steigt der Handlungsbedarf im Bereich zwischen strategischer Krise und Gefahr einer Insolvenz kontinuierlich an.

Aufgrund der Heterogenität und Komplexität, in der sich ein notleidendes Unternehmen befindet, gibt es keine Patentrezepte zur Bewältigung einer Krise. Das macht es unbedingt nötig, die strategischen

und operativen Krisenursachen akribisch zu durchleuchten. Deshalb sind spätestens dann, wenn eine Krise wahrgenommen wird, Maßnahmen zu einer Restrukturierung zu setzen.

Aktives Gegensteuern

Das Vorgehen ist dabei von zwei Phasen geprägt. In der ersten Phase, jener der Konsolidierung, die auch als „Down-Phase“ bezeichnet wird, stehen die finanz- und die ertragswirtschaftliche Restrukturierung im Zentrum. Als oberstes Ziel gilt es die Existenzsicherung zu ermöglichen. Diese operative Restrukturierung erfolgt in Hinblick auf die Erwirtschaftung eines positiven Cash-Flows, der Ergebnisverbesserung sowie der Sicherung der Eigenkapitalausstattung. In der Praxis sind Schwerpunktmaßnahmen bei jenen Bereichen zu setzen, die in der Regel zwischen 70 und 80 Prozent der gesamten Kosten verursachen. Es handelt sich dabei um Sachkosten, Personalkosten, Kosten der Kapitalbindung und besonders um die Reduktion der Einkaufspreise.

Erst nachdem diese Phase durchlaufen ist, kann an der Revitalisierung des Unternehmens, der sogenannten „Up-Phase“, gearbeitet werden. Im Rahmen dieser strategischen Restrukturierung, die dem

Ziel der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit dient, wird die Organisation neu gestaltet und die Produkte sowie die Produktion selbst werden angepasst. Teil der Revitalisierung ist darüber hinaus die Verbesserung des organisationalen Lernens und die tiefe Verankerung des Kulturbewusstseins im Management.

Als Ergebnis der Phase wird dauerhafte Rentabilität, eine Verbesserung der Marktposi-

tionierung sowie die Erhöhung der Lernfähigkeit und Flexibilität der Organisation angesteuert.

Drei-Phasen-Modell

Der Zeitbedarf und die Gestaltung des Projektablaufes sind bei jeder Veränderung in Unternehmen kritische Erfolgsfaktoren. Im Rahmen der „Business Recovery Services“ setzt PricewaterhouseCoopers auf drei Phasen. Phase eins, die sich über ein bis zwei Monate erstreckt, deckt einerseits die Marktanalyse ab, wobei die Marktstruktur, die Wettbewerbssituation und die Trends am betroffenen Markt

45 Prozent der Wachstumshemmnisse sind gleichsam hausgemacht

durchleuchtet werden. Andererseits stehen unternehmensinterne Faktoren auf dem Prüfstand. Neben einer internen Unternehmensevaluation mittels der SWOT-Analyse wird die Transparenz ebenso überprüft wie die Wertschöpfungskette und sämtliche Absatzaktivitäten über ein Marketing-Audit. Phase

zwei, die ebenso ein bis zwei Monate dauert, dient der Strategieentwicklung und dem

Maßnahmenmanagement. In dieser Phase wird ein Unternehmenskonzept erstellt. Dieses berücksichtigt die Strategie, die Organisation, das Markt- und Produktkonzept, die Wertschöpfungskette sowie den Business Plan. Das Maßnahmenmanagement zielt auf die Verbesserung von Liquidität und Profitabilität sowie die Umsatzsteigerung ab.

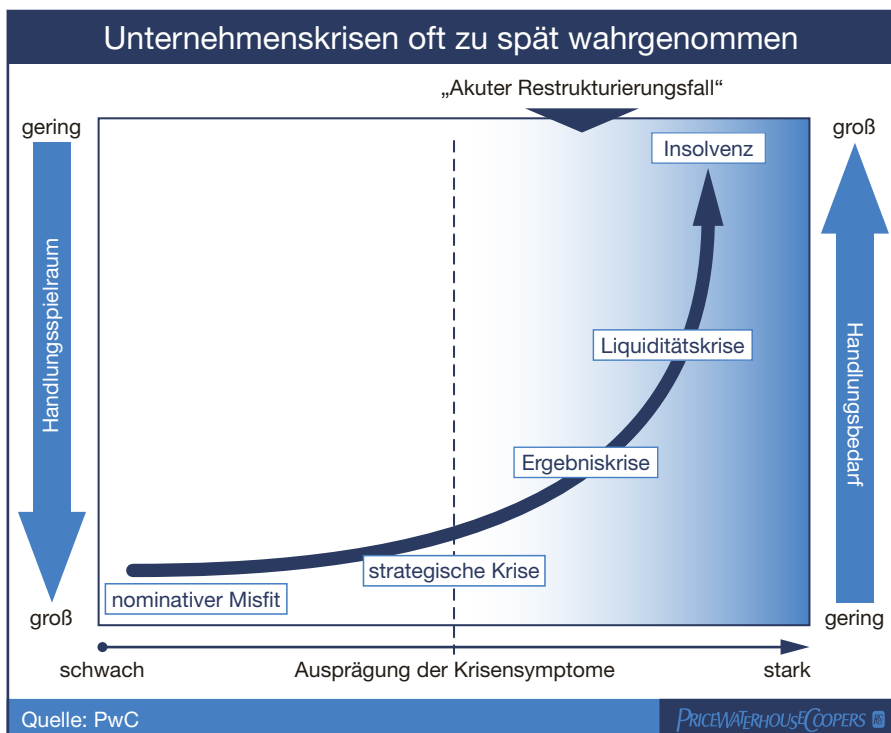
In der dritten Phase werden die Veränderungen umgesetzt. Betroffen sind die neue Aufbauorganisation, die neue Aufgabenverteilung und Kommunikationsstruktur. Im Rahmen der Ablauforganisation ist ein

Prozessverbesserungsprogramm ebenso zu durchlaufen wie eine Systemharmonisierung vorzunehmen. Darüber hinaus wird der Produktinnovationsprozess neu ausgerichtet. Für Phase drei ist mit einem Zeitbedarf von etwa einem Jahr zu rechnen. Was bringt die Umsetzung der „Business Recovery Services“ nun in der Praxis?

Erfolgreiche Praxisberichte

Am Beispiel des Restrukturierungskonzeptes, das vom Weltmarktführer von Feuerfeststeinen erstellt und umgesetzt wurde, werden die Potenziale des Modells transparent. Die Vorgeschichte: Im Jahr 2001 wurde bei der AG durch die Übernahme von drei amerikanischen Unternehmen eine Liquiditäts- und Ertragskrise schlagend. Das negative EBIT für 2001 betrug 400 Mio. EUR. Durch die Restrukturierung im Bereich Feuerfest und durch den Verkauf der Engineering Division sowie die Veräußerung einer Division im Jahr 2006 konnte das Ergebnis seit 2002 nachhaltig verbessert werden. Seither beträgt das positive EBIT rund 120 Mio. EUR pro Jahr.

Auch die Ergebnisse eines international führenden Anbieters von Lichtlösungen konnten durch eine Restrukturierung wieder auf Kurs gebracht werden. Während das EBIT im Jahr 2001 noch minus 89 Mio. EUR betrug, erfolgte seither eine stete Verbesserung auf plus 83 Mio. EUR im Jahr 2005. Die finanziellen Schwierigkeiten nach der Übernahme einer Unternehmensgruppe wurden durch die Schließung von drei Werken, die Integration der Verkaufsaktivitäten, durch ein Upgrading der Marke, die Senkung der Kosten im Einkauf um 25 Mio. EUR und durch Working Capital Management überwunden.



josef.doppler@at.pwc.com

Richtig bewerten mit der Vendor Due Diligence

Beim unternehmerischen Wandel kann sich die Frage nach dem Unternehmensverkauf stellen. Eine sorgfältige Analyse und Beurteilung („Vendor Due Diligence“) kann Werteinbußen verhindern.

Im Rahmen des strategischen Wandels eines Unternehmens kann auch die Entscheidung sinnvoll sein, einen Teil oder ein ganzes Unternehmen zu veräußern. Dabei spielt die Kenntnis der Gründe für Wertebussen eine wesentliche Rolle (siehe Grafik). Das Ziel einer vom Verkäufer in Auftrag gegebenen „Vendor Due Diligence“ (VDD) ist es, einerseits die Stärken des Unternehmens herauszuarbeiten, andererseits aber genauso auf Risiken hinzuweisen. Der daraus resultierende Informationsvorsprung ermöglicht dem Verkäufer, Tatsachen, an welchen ein Verkauf schei-

tern kann (sog. „Deal Breaker“) rechtzeitig auszuräumen. Damit ist der Verhandlungsspielraum des Käufers erheblich eingeschränkt. Gleichzeitig kann die Kontrolle über den Transaktionsprozess beibehalten und die zur Verfügung gestellte Information auf deren Qualität und Vollständigkeit untersucht werden.

Zusätzliche Vorteile

Weiters beeinträchtigt eine einmalig durchzuführende VDD das Tagesgeschäft und das Management des Zielunternehmens weit weniger als mehrere, möglicherweise parallel laufende „Buyer Due Diligence

Reviews“. Auf Käuferseite spart eine VDD Kosten, Zeit und Ärger. Dadurch erweitert sich unter Umständen der Bieterkreis. Ein Interessent kann auf die dargestellten Fakten vertrauen, hat eine fundierte Entscheidungsbasis und kann den Umfang seiner eigenen Untersuchung daher auf ein Minimum beschränken. Sollte es zu einer Exklusivitäts-Phase kommen, kann diese zeitlich und inhaltlich besser genutzt werden. Schlüssel zum Erfolg ist allerdings in jedem Fall ein unabhängiger und objektiver VDD-Bericht.

julia.riedl@at.pwc.com



M&A: Trends beim Gang auf neue Märkte

Der Trend zu Verschmelzungen und Übernahmen ist ungebrochen. Besonders die Erschließung neuer Märkte ist für viele Entscheidungsträger ein wichtiger Anreiz für M&A-Aktivitäten.

Übernahmeaktivitäten und Verschmelzungen laufen international seit Jahren auf hohem Niveau. Das starke wirtschaftliche Wachstum, die hohe Liquidität und attraktive Finanzmärkte bilden gute Voraussetzungen für M&A-Aktivitäten. Größe und Wachstum sind heute die scheinbar einzigen strategischen Erfolgsfaktoren, um sich gegen die globale Konkurrenz wehren zu können. Jedes Unternehmen, das nicht in einem lokalen Nischenmarkt tätig ist, muss sich langfristig mit nationalen und internationalen Mitstreitern auseinandersetzen und täglich strategisch darum kämpfen, nicht überholt zu werden. Oft muss es in solchen Situationen schnell gehen. Der jahrzehntelange Aufbau von Kompetenzen und Ressourcen kann daher durch die Akquisition von bereits bestehenden Strukturen und Kenntnissen bedeutend beschleunigt werden. Dies gilt besonders beim Gang in neue Märkte, wo lokale Expertise und Kontakte von außen nur schwer zu entwickeln sind.

Erschließung neuer Märkte

Laut der aktuellen PwC Studie „Global CEO Survey“ nennen zwei Drittel der CEOs die Erschließung neuer Märkte als Hauptgrund für Unternehmenszukaufe. Dieser

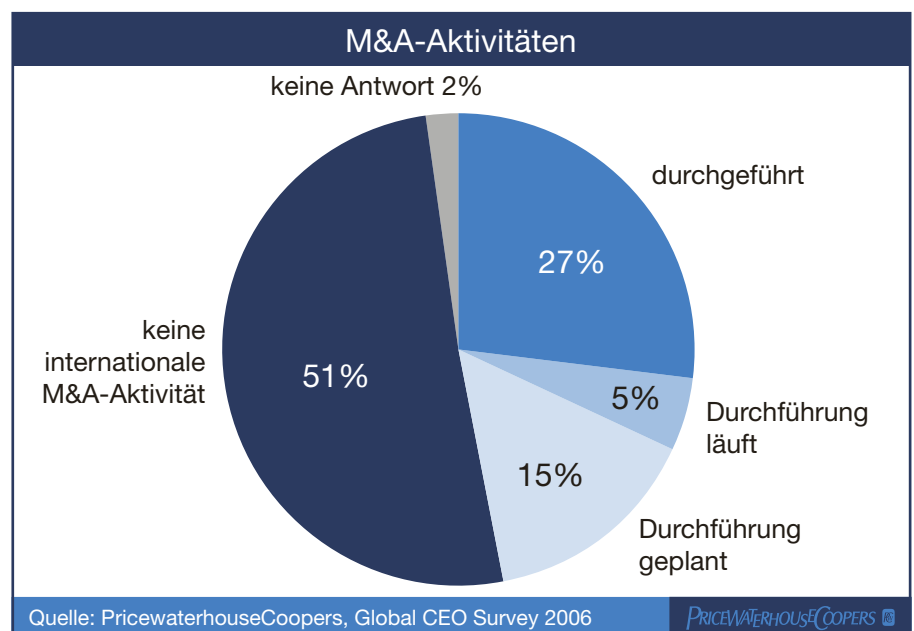
Der Gang auf neue Märkte ist Hauptgrund für Unternehmenszukaufe

Trend spiegelt sich auch in der steigenden Anzahl grenzüberschreitender Transaktionen wieder. 47 Prozent aller befragten CEOs sind zu einem gewissen Grad aktiv mit einer internationalen M&A-Aktivität beschäftigt. Die Risiken und Schwierigkeiten eines solchen Zukaufs sind den meisten bewusst. Sie nennen kulturelle Unterschiede und Konflikte als die größten Hindernisse für eine erfolgreiche M&A-Transaktion. Aus diesem Grund ist die professionelle Unterstützung eines externen M&A-Beraters mit internationalem Know-how und Netzwerk die effizienteste

Lösung, um im Vorfeld bei der Suche des Zielobjektes und während der Durchführung der Transaktion die Risiken zu minimieren und langfristig Werte zu generieren.

Im Rahmen der „Global CEO Survey“ wurden über 1.000 CEOs bedeutender internationaler Unternehmen befragt, ob in ihrem Unternehmen in den vergangenen zwölf Monaten eine internationale Fusion oder Akquisition (M&A) durchgeführt wurde oder ob eine M&A-Aktivität in den kommenden zwölf Monaten geplant ist. Ergebnis siehe Grafik.

valerie-lisa.spiegelfeld@at.pwc.com



OpCo/PropCo: Wandel im Energiebereich

Unternehmenswachstum weist im Energiebereich Besonderheiten auf. Das OpCo/PropCo-Modell ist durch die Regulierung getrieben, nämlich durch Unbundling.

Unbundling heißt Trennung des Netzbereiches von den Wettbewerbsbereichen der Energieversorger. Bis jetzt waren dazu Trennung der Buchungskonten und IT-Systeme ausreichend. Seit letztem Jahr ist jedoch auch eine Trennung auf Unternehmensebene nötig. Dies führte zur Bildung von eigenen Tochterunternehmen, wobei in der Regel das Asset, sprich die Netzanlagen, bei der Muttergesellschaft verbleiben. Die Property Company (PropCo) bleibt damit das bisherige

Energieversorgungsunternehmen, die Betriebsgesellschaft oder Operating Company (OpCo) betreibt das Netz. Die Netzgesellschaft nutzt das Netz über Pachtverträge und kauft zusätzlich auch noch Service-Dienstleistungen über sogenannte Service Level Agreements von der Muttergesellschaft zu.

Da die Netzgesellschaft grundsätzlich der Regulierung durch den Regulator unterliegt, sind an die Service Level Agreements besondere

Anforderungen gestellt. Auch die gemeinsame Nutzung von Shared Services in Form von Call Centers, für IT-Systeme, für die Verrechnung oder auch Human Resources unterliegt besonderen regulatorischen Anforderungen. Es wird sich zeigen, ob diese Form der Trennung ausreicht oder ob die EU-Minister im Juni den Vorschlägen der Kommission für ein sogenanntes Ownership-Unbundling zustimmen.

erwin.smole@at.pwc.com

OpCo/PropCo-Transaktionen

Die Nachfrage nach kommerziellen Renditeimmobilien ist nahezu ungebremst, sodass neue Transaktions- und Anlageformen boomen und weiteres Wachstum bewirken.

Heute spricht kaum jemand mehr von „Sale- and Rent back“, sondern von OpCo/PropCo-Transaktionen. Die Begriffe stammen aus dem angelsächsischen Raum und bezeichnen die Trennung von Eigentum und Betrieb einer Immobilie. Die Betriebsgesellschaft (OpCo) verkauft die Betriebsimmobilie an eine Objektgesellschaft (PropCo) und mietet diese gleichzeitig wieder zurück. Eigentümer von betriebsnotwendigen Immobilien können vielfältige Gründe haben, eine OpCo/PropCo-Transaktion durchzuführen: Ein

Motiv liegt darin, Vermögenswerte effizienter zu bewirtschaften. Dies kann beim Unternehmenswachstum ein wesentlicher Faktor sein. Shareholder fordern von den Unternehmen Kapitaleffizienz und damit auch ein effizientes Management der Assets. Ein zweiter Grund liegt in der Generierung von Liquidität für Investitionen in das operative Geschäft, was gleichbedeutend mit der Konzentration auf die Kernkompetenzen ist. Beim Verkauf von Immobilien kann auch Bilanzverkürzung als Motiv wirken. Wird dem-

zufolge eine „off-balance“-Lösung angestrebt, ist die Ausgestaltung der Miet- und Kaufverträge für diese Transaktion unter den Aspekten der Rechnungslegung besonders zu prüfen.

Ansprüche von Verkäufer und Investor

Die Entscheidungsfindung und Durchführung einer OpCo/PropCo-Transaktion muss sorgfältig geplant sein. So hat die Ausgestaltung der Mietverträge bei der Auslagerung der betrieblichen Immobilien eine

Schlüsselfunktion. Zwar kann der Verkäufer diese Verträge grundsätzlich auf seine Bedürfnisse zuschneiden, darf aber dabei nicht die Ansprüche potenzieller Käufer vernachlässigen.

Finanzinvestoren sind in erster Linie an stabilen und langfristigen Cashflows interessiert und erst in zweiter Linie an den spezifischen Charakteristiken des Objektes. Für die erfolgreiche Auslagerung von betrieblichen Immobilien sind daher einerseits die Bonität des Verkäufers und zukünftigen Mieters und andererseits die Konditionen der Mietverträge von zentraler Bedeutung. Eine erstklassige Bonität in Verbindung mit langfristigen Mietverträgen über zehn Jahre und mehr sind ausgezeichnete Voraussetzungen zur Erzielung eines hohen Preises.

Büro- und Verkaufsflächen in guten Lagen bevorzugt

Da jeder Investor auch Überlegungen anstellt, wie ein Objekt rentabel weitervermietet oder -verkauft werden kann, falls der Nutzer seinen Mietvertrag kündigt oder nicht erneuert, ist auch die Immobilie an und für sich nicht außer Acht zu lassen. Vor allem Büro- und Verkaufsflächen an guten Lagen eignen sich für eine Aufteilung von operativem Betrieb und Immobilienbesitz. Denn hier besteht ein liquider Mietermarkt, der das künftige Leerstandsrisiko verringert. Aufgrund der hohen Nachfrage nach Immobilieninvestments wurden in letzter Zeit aber auch Logistikimmobilien, Hotels und sogar Industrieliegenschaften zu ansprechenden Konditionen im Rahmen von OpCo/PropCo-Transaktionen verkauft. Es liegt auf der Hand, dass solche Spezialimmobilien nur als Renditeimmobilien in Frage kommen, wenn die Mietverträge Laufzeiten von bis zu 20 Jahren vorsehen.

Andernfalls sind Investoren nicht bereit, das latente Leerstandsrisiko zu tragen.

Transaktion aus der Eigentümerperspektive

Der Verkäufer sollte die Auslagerung der betrieblich genutzten Immobilien immer aus zwei Blickwinkeln betrachten: Einerseits aus der Eigentümersicht und andererseits aus der Nutzersicht.

Aus Eigentümersicht stehen finanztechnische Überlegungen im Vordergrund:

- Durch einen Verkauf von Immobilien werden Kapital und Liquidität freigesetzt, die unter anderem für Investitionen in das operative Geschäft, etwa für Akquisitionen und Restrukturierungen oder für die Rückzahlung von Schulden verwendet werden können. Gleichzeitig wird eine vormals „schwere“ Bilanz verkürzt, und wichtige Finanzkennzahlen bezüglich Rentabilität, Liquidität und Verschuldung können optimiert werden.
- Mit dem Outsourcing der Liegenschaften wird auch das Immobilienmarktrisiko auf einen Dritten übertragen. Management und Aktionäre können somit vermeiden, dass die Performance des operativen Geschäfts durch die Entwicklungen des Immobilienmarktes verwässert wird.
- Da die gesamten künftigen Mietausgaben als Betriebsausgaben steuerlich abzugsfähig sind, lohnt sich ein Verkauf in der Regel auch aus steuerlicher Sicht. Können beim Eigentum von betrieblichen Immobilien nur die Abschreibungen der Gebäude geltend gemacht werden, so sind nach der Transaktion auch Kosten für das Grundstück abzuziehen, da diese in der Miete enthalten sind.

Transaktion aus der Nutzerperspektive

Da der Verkäufer bei einer Auslagerung gleichzeitig zum Mieter wird, darf auch diese Mieter- bzw. Nutzersicht nicht vernachlässigt werden. Kurzfristig ändert sich für den Nutzer gar nichts. Bei entsprechender vertraglicher Ausgestaltung hat er weiterhin die volle operative Kontrolle über sein Betriebsobjekt. Beim Mietvertrag gilt es einige wesentliche Punkte zu beachten: Er sollte so ausgestaltet werden, dass es zwischen Investor und Nutzer möglichst wenig Berührungspunkte gibt. Dies bringt dem Investor den Vorteil, dass sein Verwaltungsaufwand gering ist. Der Nutzer profitiert davon, dass er zu einem gewissen

Beim Wachstum sind Vermögenswerte effizient zu bewirtschaften

Grad freie Hand hat. Ein wesentlicher Vorteil langfristiger Mietverträge besteht darin, dass die künftigen Kosten sowohl planbar als auch stabil sind. Eine Auslagerung kann ebenso zu einer Reduzierung der Flächenkosten führen, wenn beispielsweise nicht die Gesamtflächen zurückgemietet werden.

Frage der Laufzeit schon im Vorfeld richtig abwägen

Der Abschluss eines langfristigen Mietvertrages reduziert beim Mieter jedoch gleichzeitig die mittel- bis langfristige operative Flexibilität, da er sich für eine fixe Dauer an eine Immobilie bindet. Das Management muss daher vor einer Auslagerung auch strategische Überlegungen zu dieser Immobilie anstellen und sorgfältig zwischen Wert über lange Vertragslaufzeiten und Flexibilität über kurze Vertragslaufzeiten abwägen. Über steuerliche Gestaltungen bei OpCo/PropCo-Transaktionen berichten wir in der nächsten Ausgabe der tips&trends.

eva.haas@at.pwc.com

Arbeitsrechtliche Folgen von Ausgliederungen

Bei der Ausgliederung von Unternehmensteilen gelten mitunter die Vorschriften über die zwingende Arbeitsvertragsübernahme bei Betriebsübergang. Auch ein Kollektivvertragswechsel ist möglich.

Werden Unternehmensteile ausgegliedert, so liegt rechtlich oft ein sogenannter Betriebsübergang vor. Wichtigste Konsequenz ist der automatische Eintritt des Erwerbers in die Dienstverträge der im betreffenden Unternehmensteil bestehenden Belegschaft. Betroffen sind sämtliche vertragliche und einzelvertragliche Zusagen. Der Erwerber kann somit nicht nur selektiv einzelne Dienstnehmer weiter beschäftigen, sondern übernimmt mit dem Betrieb gleichsam dessen gesamte Belegschaft auf Grundlage des bislang geltenden Arbeitsrechtsregimes. Sonderregelungen sind insbesondere bei Bestehen betrieblicher Pensionszusagen oder Vorliegen eines kollektivvertraglichen Bestandschutzes zu beachten.

Nur in besonderen Konstellationen der Ausgliederung kann ein Betriebsübergang und damit die resultierende Eintrittsautomatik ausgeschlossen werden: Indizien gegen das Vorliegen eines Betriebsüberganges sind insbesondere die Verrichtung einer anderen Tätigkeit durch die ausgegliederte Einheit oder die Unterbrechung der Tätigkeit anlässlich der Ausgliederung. Das gilt auch für die fehlende Übernahme wesentlicher materieller und immaterieller Betriebsmittel, oder das Verbleiben des Kundenstocks beim ausgliedernden Unternehmen. Zur Absicherung der beschriebenen Eintrittsautomatik herrscht in Zusammenhang mit Betriebsübergängen

ein gesetzliches Kündigungsverbot. Darüber hinaus ist bei Änderungen zum Nachteil des Dienstnehmers in unmittelbarer zeitlicher Nähe zum Betriebsübergang auf eine dokumentierte, freie Willenseinigung zu achten. Oft wird darüber hinaus zwischen Veräußerer und Erwerber eine auf die Übertragung folgende Schutzfrist, während derer eine Beendigung oder Vertragsverschlechterung nicht zulässig ist, festgelegt. Denkbar sind etwa auch sogenannte Rückkehrklauseln, wonach sich der Veräußerer zur Wiederanstellung der vom Erwerber binnen bestimmter Frist freigesetzten Mitarbeiter verpflichtet.

Vertraglicher Neustart

In der Praxis besteht in Fällen des Betriebsüberganges häufig das Bedürfnis, die (Arbeits-)Rechtsbeziehung zum übertragenden Unternehmen zu beenden, und den Neustart beim Erwerber auch durch den Neuabschluss des Dienstvertrages nach außen zum Ausdruck zu bringen. Zu diesem Zweck steht es den Parteien grundsätzlich frei, das Dienstverhältnis zum Veräußerer trotz Betriebsüberganges im Einvernehmen zu beenden und mit dem Erwerber einen neuen Dienstvertrag abzuschließen. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass diese Konstruktion den Dienstnehmer gesamthaft gesehen nicht schlechter stellen darf, als der sonst erfolgende Eintritt des Erwerbers in den bisherigen Arbeits-

vertrag. Trotz Kündigungsverbot im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang bleibt die Auflösung des Dienstverhältnisses aus in der Person des Dienstnehmers gelegenen Gründen zulässig. Das gilt auch für eine betriebsbedingte, jedoch nachweislich nicht betriebsübergangsbedingte, Beendigung.

Organisatorische versus rechtliche Verselbständigung

Der in einem Betrieb anwendbare Kollektivvertrag bestimmt sich nach der Gewerbeberechtigung des Dienstgebers. Bei mehrfacher Gewerbeberechtigung gelangen die unterschiedlichen Kollektivverträge jedoch nur bei einer zumindest organisatorischen Abgrenzung der einzelnen fachlichen Betriebsabteilungen zur Anwendung. Bei rechtlich selbständigen Unternehmen kommt es jedenfalls zur Anwendung des jeweils fachlich einschlägigen Kollektivvertrages. Liegt hingegen ein sogenannter Mischbetrieb vor, so ist auf alle Betriebsabteilungen der Kollektivvertrag der im Unternehmen überwiegenden Branche anzuwenden.

Durch Ausgliederung wird nicht selten das Herauslösen fachlicher Abteilungen aus dem den Mischbetrieb dominierenden Kollektivvertrag bezweckt. So kommt etwa mit der Ausgliederung der Vertriebsabteilung eines Produktionsunternehmens für den Bereich Vertrieb fortan der im Vergleich zum jeweiligen

Industriekollektivvertrag mitunter günstigere Handelskollektivvertrag zur Anwendung. Wie erwähnt muss dabei die „Ausgliederung“ nicht notwendigerweise mit einer rechtlichen Verselbständigung einhergehen. Die klare organisatorische Abgrenzbarkeit ist ausreichend. Bei rechtlicher Verselbständigung von Organisationseinheiten oder Abteilungen ist neben einer Vielzahl sonstiger Implikationen noch der Wechsel leitender Angestellter zu gesell-

Bei Betriebsübergängen greift ein gesetzliches Kündigungsverbot

schaftsrechtlich verantwortlichen Organen denkbar. So kann etwa ein Abteilungsleiter bei Gründung einer GmbH zum gesellschaftsrechtlichen Geschäftsführer avancieren. Darüber hinaus ermöglicht eine rechtliche Verselbständigung fallweise eine stärkere Koppelung einer etwaigen erfolgsbezogenen Entlohnung an das konkret mitbestimmte Unternehmensergebnis. Schließlich ist der handelsrechtliche Geschäftsführer bisweilen sogar aus dem Anwen-

dungsbereich des Kollektivvertrages ausgenommen.

[Outsourcing, Betriebsverfassung und Betriebsrat](#)

Die Ausgliederung von Unternehmensteilen wirkt des Weiteren auf die Belegschaftsstruktur, insbesondere auf einen bestehenden Betriebsrat, sowie auf im Unternehmen geltende Betriebsvereinbarungen ein. Details dazu liefert der nachfolgende Artikel „Umstrukturierung und Arbeitsrecht“.

lisa.beisteiner@at.pwc.com

Umstrukturierung und Arbeitsrecht

[Werden im Zuge einer Unternehmensumstrukturierung Eingriffe in die Mitarbeiterstruktur oder Betriebsorganisation notwendig, so haben arbeitsrechtliche Normen Einfluss auf die nötigen Prozesse.](#)

Unternehmerische Entscheidungen können sowohl auf der Ebene einzelner Mitarbeiter als auch auf Abteilungsebene häufig nur in Koordination mit dem Betriebsrat umgesetzt werden. Einzelne Mitarbeiter sind etwa durch Versetzung, Aufgabenverteilung oder Verringerung des Headcounts betroffen. Ganze Abteilungen können ausgelagert, zusammengelegt oder eingestellt werden. Aber auch im betriebsratlosen Unternehmen sind Schranken der einseitigen Dispositionsbefugnis zu beachten. Eine Reorganisation ist in solchen Fällen oft nur im Einvernehmen mit den betroffenen Dienstnehmern zulässig.

[Betriebsrat und Umstrukturierung](#)

Gerade im weiten Feld unternehmerischer Umstrukturierung sind Mitwirkungsrechte des Betriebsrates häufig. So ist der Betriebsinhaber etwa verpflichtet, einen in seinem Unternehmen bestehenden

Betriebsrat von geplanten „Betriebsänderungen“ umgehend zu informieren. Betroffen sind neben Stilllegung von Unternehmensbereichen, deren Verlegung oder Zusammenschluss auch die Änderung der Arbeitsorganisation, Rechtsform oder Eigentumsverhältnisse. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über Maßnahmen zu beraten, durch welche nachteilige Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft abgefedert werden können. Ergebnis dieser Verhandlungen ist meist eine Betriebsvereinbarung in Form eines Sozialplans. Der Abschluss der Vereinbarung ist vor der Schlichtungsstelle erzwingbar. Diese wird unter Leitung eines Richters am zuständigen Arbeits- und Sozialgericht anlässlich der konkreten Streitigkeit errichtet. Ihre Mitglieder stammen je zur Hälfte aus dem Kreis der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, wobei je ein Vertreter aus dem betroffenen Unternehmen nominiert wird.

Im Sozialplan kann zur Milderung oder sogar Verhinderung geplanter Kündigungen etwa eine Verpflichtung zur Leistung bestimmter Zuwendungen an die Dienstnehmer vorgesehen werden. Es handelt sich dabei um Überbrückungsgelder oder freiwillige Abfindungen. Unter Umständen kann die Zahlung an die einvernehmliche Lösung der betreffenden Dienstverhältnisse geknüpft werden. Es können darüber hinaus die Einhaltung einer bestimmten Kündigungsreihenfolge, die Einschränkung von Kündigungen auf konkrete Listen, Fahrtkostenzuschüsse bei räumlicher Verlegung einer Betriebsstätte oder Umschulungsmaßnahmen vorgesehen werden.

[Eingeschränkter Spielraum](#)

Im Zuge der Umstrukturierung wird oft die sachliche oder örtliche Versetzung der bestehenden Mitarbeiter bzw. die Umverteilung

bestehender Aufgaben- und Verantwortungsbereiche erforderlich. Zu denken ist ferner an die in Folge des Zusammenschlusses von Abteilungen erforderliche Herabstufung der nun überschüssigen Abteilungsleiter. In all diesen Fällen ist stets der arbeitsrechtliche „Versetzungsschutz“ zu beachten, der neben einer individualvertraglichen auch über eine betriebsverfassungsrechtliche Dimension verfügt: Zunächst hat sich die bei einem konkreten Arbeitnehmer eintretende Änderung von Tätigkeitsbereich, Dienstort oder sonstigen Arbeitsbedingungen im Rahmen des Dienstvertrages zu

halten. Geht der Dienstgeber durch die Versetzung über die vertraglich vorbehaltene Weisungsmöglichkeit hinaus, so liegt eine vertragsändernde Versetzung vor, welche der Zustimmung des einzelnen Dienstnehmers unterliegt. Dauernde verschlechternde Versetzungen, etwa bei Entgelteinbußen, längerem Anfahrtsweg, geänderten Arbeitszeiten oder „Degradierung“, können ferner nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrates umgesetzt werden. Dies ist abgesehen von deren oben beschriebener einzelvertraglicher Zulässigkeit zu beachten.

Verringerung des Headcounts

Wird im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen auch die Reduktion des Personalbestandes erforderlich, trifft den Dienstgeber eine sogenannte „soziale Gestaltungspflicht“. Umschulungsmaßnahmen und die Zuteilung eines anderen Tätigkeitsgebietes sind Freisetzungen jedenfalls vorzuziehen. Bei der Auswahl der zu streichenden Stellen ist auf ein Höchstmaß an sozialer Verträglichkeit zu achten, weshalb allen voran die Kündigung älterer, langjähriger Dienstnehmer besonders gerechtfertigt werden

muss. Verstößt der Dienstgeber gegen diese Grundsätze, können ausgesprochene Kündigungen mitunter mit gutem Erfolg durch die Dienstnehmer oder auch durch den Betriebsrat bei Gericht angefochten werden. Dies kann zu zusätzlichen Zahlungen oder aber der verpflichtenden Weiterbeschäftigung des betreffenden Mitarbeiters führen.

Auch in den Kündigungsprozess ist der Betriebsrat zu involvieren. Zu beachten ist, dass die Kündigung nur wirksam ausgesprochen werden kann, wenn die verpflichtende Vorankündigung der Auflösung fristgerecht erfolgt. Bei „Massenentlassungen“, also der gleichzeitigen Freisetzung von mehr als 20 Dienstnehmern, ist darüber hinaus das AMS zu verständigen.

Betriebsrat und -vereinbarung

Unternehmensinterne Organisationsänderungen können auch Auswirkungen auf einen im Betrieb errichteten Betriebsrat bzw. bestehende Betriebsvereinbarungen haben. Wird ein Betriebsteil verselbstständigt, sodass er eine gesonderte Organisationseinheit bildet, bleibt der Betriebsrat des Mutterbetriebes noch bis zur Gründung eines neuen Betriebsrates zuständig. Die Zuständigkeit für den verselbständigten Betrieb endet jedoch nach längstens vier Monaten. Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht. Wird ein Betrieb unter Verlust seiner Betriebsidentität in einen anderen eingegliedert, so geht der Betriebsrat des eingegliederten Betriebes unter. Betriebsvereinbarungen des eingegliederten Betriebes gelten nur insoweit fort, als es sich um Regelungsinhalte handelt, welche nicht von den im aufnehmenden Betrieb bestehenden Betriebsvereinbarungen abge-

deckt sind. Ferner gelten diese Betriebsvereinbarungen nur für bisher erfasste Dienstnehmer weiter. Neueintretende sind nicht mehr erfasst.

Bei Zusammenschluss mehrerer Betriebe zu einem neuen Betrieb bilden sämtliche Betriebsräte der zusammengeschlossenen Betriebe bis zur Neuwahl, längstens jedoch ein Jahr lang, einen einheitlichen Betriebsrat. Dadurch kommt es im neuen Betrieb zu überdurchschnittlich vielen Betriebsratsmitgliedern unter den Arbeitnehmern. Darüber hinaus bleiben Betriebsvereinbarungen der einzelnen zusammengeschlossenen Betriebe für die bislang erfassten Mitarbeiter weiterhin aufrecht. Im Ergebnis kommt es zu einem Nebeneinander unterschiedlicher rechtlicher Regime. Bei der Planung einer Umstrukturierung sollte der oben beschriebenen Eingliederungsvariante gegenüber dieser Konstruktion, also dem Zusammenschluss mehrerer Betriebe zu einem neuen Betrieb unter Verlust deren Betriebsidentität, der Vorzug gegeben werden.

Einheitliches Arbeitsrechtsregime

In der Folge von Unternehmensreorganisationen kann durch das Zusammenführen von Mitarbeitergruppen mit unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Besitzständen das Entstehen eines hybriden und wenig transparenten Rechtsbestandes nicht vorweg vermieden werden. Dies kann die umfassende Integration der Mitarbeiter möglicherweise erschweren. Unterschiedliche rechtliche Besitzstände, etwa hinsichtlich Entgelt, Pensionen oder Zusatzleistungen sowie unterschiedliche Arbeitszeitregelungen, sollten daher so rasch als möglich vereinheitlicht werden. Hier ist in der Regel der Konsens mit den betroffenen Mitarbeitern herzustellen.

lisa.beisteiner@at.pwc.com



Schwerpunktthema

Steuerliche Folgen des Unternehmenskaufs

Die Erhöhung von Marktanteilen ist heute oft nur im Wege des Zukaufs von unternehmerischen Einheiten möglich. Dabei spielen erzielbare Synergien und steuerliche Folgen eine maßgebliche Rolle.

Der Kauf eines Unternehmens ist grundsätzlich durch die Suche eines potenziellen Kaufobjektes oder Targets und die anschließende Abstimmung der jeweiligen Interessen zwischen Käufer und Verkäufer gekennzeichnet. Dabei sind der Istzustand des Unternehmens sowie die bestehenden Erfolgspotenziale zu analysieren.

Basierend auf diesen Daten ist zunächst ein objektivierter Unternehmenswert zu ermitteln. Im Verhandlungswege ist dann Einigung über den Preis sowie die Abwicklung des Verkaufes zu erreichen.

Steuerliche Folgen

Aus steuerlicher Sicht ist bei der Übertragung eines Unternehmens wesentlich, ob es sich um die Übertragung von Anteilen an Kapitalgesellschaften handelt. In einem solchen Fall handelt es sich um einen Share Deal. Es kann aber auch ein Einzelunternehmen, ein gesamter Betrieb oder ein Teil davon sowie ein Anteil an Personengesellschaften verkauft werden. Ist dies der Fall, liegt ein Asset Deal vor. Im Rahmen des Asset Deals kommt es aus ertragsteuerlicher Sicht zur Aufdeckung aller stillen Reserven einschließlich eines eventuellen Firmenwertes. In weiterer Folge hat

der Käufer die einzelnen übernommenen Vermögensgegenstände mit den Anschaffungskosten zu aktivieren und kann diese nach Maßgabe der jeweiligen betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer abschreiben, etwa den Firmenwert über 15 Jahre.

Beim Asset Deal werden stille Reserven und Firmenwert aufgedeckt

Darüber hinaus besteht keine Einschränkung hinsichtlich der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Finanzierungskosten.

Konsequenterweise führt ein Asset Deal zur Ermittlung des Veräußerungsgewinnes einschließlich aller stillen Reserven und eines Firmenwertes auf Ebene des Verkäufers. Dieser Veräußerungsgewinn ist grundsätzlich im Rahmen der Veranlagung jenes Wirtschaftsjahres, in dem der Verkauf erfolgte, zu versteuern. Dabei kommt grundsätzlich der persönliche Steuersatz des Verkäufers bis zu einem Satz von maximal 50 Prozent zur Anwendung. Ein Share Deal steht im Gegensatz zum Asset Deal oft eher im Interesse des Verkäufers. Denn im Rahmen des Verkaufs von wesentlichen Beteiligungen kommt der halbe Durchschnittsteuersatz immer dann zur Anwendung, wenn der Verkäufer die Beteiligung mindestens zwölf Monate gehalten hat. Als wesentliche Beteiligungen gel-

ten seit 1. Jänner 2001 alle Beteiligungen ab einem Prozent.

Für den Käufer erscheint der Share Deal weniger reizvoll, da die Aktivierung zwar zu Anschaffungskosten zu erfolgen hat, jedoch lediglich der erworbene Anteil an einer Kapitalgesellschaft aktiviert wird. Dieser unterliegt jedenfalls keiner planmäßigen Abschreibung. Die Bewertung hat sich an den sehr restriktiven steuerlichen Vorschriften zu orientieren, die eine Teilwertabschreibung nur unter gewissen Voraussetzungen zulassen. Der daraus resultierende Verlust ist für steuerliche Zwecke über sieben Jahre zu verteilen. Im Rahmen der Gruppenbesteuerung kann jedoch immer dann, wenn der Erwerber eine Kapitalgesellschaft ist, eine Annäherung der steuerlichen Rechtsfolgen eines Share Deals an jene des Asset Deals durch Bildung einer Unternehmensgruppe erreicht werden. Als Folge der steuerlichen Gruppenbildung kann ebenfalls eine, wenn auch nur eingeschränkte, Firmenwertabschreibung vorgenommen werden. Weiters werden die steuerlichen Ergebnisse des zugekauften Unternehmens als Gruppenmitglied direkt beim Gruppenträger steuerlich wirksam.

rudolf.krickl@at.pwc.com

(Besondere) Berichtspflichten des Vorstandes

Ob der Gang in neue Märkte, eine Verlagerung von Produktionsstätten, das Outsourcing einzelner Bereiche oder eine Rückzugsstrategie – der Vorstand hat den Aufsichtsrat darüber zu informieren.

Das Aktiengesetz und die entsprechende Regelung im GmbHG sehen vor, dass der Vorstand zumindest einmal jährlich dem Aufsichtsrat über grundsätzliche Fragen der künftigen Geschäftspolitik des Unternehmens zu berichten hat. Dabei hat er die künftige Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage anhand einer Vorscheurechnung darzustellen. Dies ist der Jahresbericht des Vorstandes. Zusätzlich muss der Vorstand dem Aufsichtsrat Quartalsberichte

erstellen. In diesen hat er über den Gang der Geschäfte und die Lage des Unternehmens im Vergleich zur davor abgegebenen Vorscheurechnung des Jahresberichts unter Berücksichtigung der künftigen Entwicklung zu berichten. Der Jahresbericht und die Quartalsberichte machen die allgemeine Berichterstattung aus. Sie sind unabhängig von besonderen Vorkommnissen in regelmäßigen Abständen und mit inhaltlich vorgegebenen Themen zu erstatten.

Unverzögliche Sonderberichte

Es gibt auch Fälle, in denen der Vorstand den Aufsichtsrat unverzüglich zu informieren hat. Dies etwa bei Umständen, die für die Rentabilität oder Liquidität der Gesellschaft von erheblicher Be-

deutung sind, oder bei sonstigen wichtigen Anlässen. Diese Sonderberichte zeichnen sich durch die Bedeutung des Anlasses sowie die Unverzögerlichkeit der Berichterstattung aus. Denn auch wenn ein allgemeiner Bericht, etwa ein Jahres- oder Quartalsbericht, erst kurz vorher erstattet wurde oder innerhalb kurzer Zeit fällig ist, besteht die Pflicht zur unverzüglichen

Bei wichtigen Anlässen hat eine Sonderberichterstattung zu erfolgen

Sonderberichterstattung. Solche wichtigen Anlässe können für die Gesellschaft positive sowie negative Informationen oder Vorkommnisse sein. So etwa eine sich plötzlich abzeichnende Gelegenheit zum Erwerb von Betrieben oder Unternehmen, aber auch drohende Übernahmeveruche. Das gilt auch für gravierende Änderungen wichtiger Geschäftsvorhaben, für die dramatische Verschlechterung der Liquidität oder auch für unerwartet notwendig gewordenen Personalabbau.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Sonderberichte ist nicht vorgegeben. Das liegt in der Natur der Sache. Fest steht, dass sie den Anlass der Sonderberichterstattung ausgehend von der Darstellung des gegebenen Sachverhalts, über die Erläuterung der Ursachen und der drohenden oder möglichen Auswir-

kungen zu erläutern haben. Dies hat in einer Weise zu geschehen, die es dem Aufsichtsrat ermöglicht, sich ein vollständiges und richtiges Bild von der Situation zu machen.

Berichtsadressat des Jahres- sowie der Quartalsberichte sowie des Sonderberichtes bezüglich der Rentabilität oder Liquidität ist der Aufsichtsrat als Kollegialorgan. Der Sonderbericht aus wichtigem Anlass ist an den Aufsichtsratsvorsitzenden zu richten. Die Pflicht zur Berichterstattung trifft den Vorstand als Kollegialorgan. Trotzdem obliegt es jedem einzelnen Vorstandsmitglied, an dieser Berichtspflicht entsprechend mitzuwirken. Damit ist gemeint, dass das einzelne Vorstandsmitglied die Berichtsunterlagen rechtzeitig bereitstellt und an der Versendung oder mündlichen Erläuterung des Berichtes entsprechend mitwirkt. Es kann durchaus sein, dass etwa im Falle der besonderen Berichtspflicht ein oder mehrere ressortzuständige Vorstandsmitglieder für die Berichterstattung in Betracht kommen, obwohl auch dann der Vorstand als Kollegialorgan zuständig ist. Das heißt, dass jedenfalls jeder Bericht vor seiner Erstattung an den Aufsichtsrat im Rahmen des Vorstandes beschlossen werden muss.

mirjam.schmidt-karall@at.pwc.com

Neues aus dem Recht

UGB: Gravierende Änderungen beim Unternehmensübergang

Die Reform des Handelsrechts bringt gravierende Änderungen in Bezug auf den Unternehmensübergang mit sich. Während bisher eine Haftung des Erwerbers vorgesehen war, ordnet das Gesetz nun einen schwebend wirksamen Übergang des Rechtsverhältnisses als Normalfall an. Zudem spielt die Fortführung der Firma künftig keine Rolle mehr. Das Unternehmensgesetzbuch (UGB) sieht in § 38 den automatischen Eintritt des Erwerbers in alle zum Zeitpunkt des Unternehmensübergangs bestehenden unternehmensbezogenen Rechtsverhältnisse vor, wenn nichts anderes vereinbart wurde. Der Übergang des Vertragsverhältnisses ist dem Dritten nachweislich unter Hinweis auf sein Widerspruchsrecht mitzuteilen. Der Dritte kann der Übernahme des Vertragsverhältnisses binnen drei Monaten sowohl gegenüber dem Erwerber als auch dem Veräußerer widersprechen. Im Falle eines wirksamen Widerspruches bleibt das Vertragsverhältnis mit dem Veräußerer aufrecht.

Eine Änderung ergibt sich auch bei der Haftung des Veräußerers. Kommt es zu einem Übergang der Rechtsverhältnisse, haftet der Veräußerer für die bis zum Unternehmensübergang entstandenen Verbindlichkeiten, soweit diese vor dem Ablauf von fünf Jahren nach dem Unternehmensübergang fällig

werden. Eine Enthftung tritt nur dann ein, wenn der Dritte eine ordnungsgemäße Mitteilung über den Übergang erhalten hat. Werden die unternehmensbezogenen Rechtsverhältnisse nicht übernommen, haftet der Erwerber wie bisher für die Verbindlichkeiten des Veräußerers beim Unternehmensübergang. Im Gegensatz zur bisherigen Gesetzeslage knüpft die Haftung des Erwerbers nicht mehr an die Fortführung der Firma an. Die Regelung des Unternehmensüberganges wurde oft als praxisfremd kritisiert. Da die Neuregelung darauf Bedacht nimmt, dass beim Unternehmenserwerb typischerweise nicht gewünscht wird, dass der Veräußerer weiterhin Vertragspartner bleibt, ist sie zu begrüßen.

OGH kippt Mietvertragsklauseln für Verbraucher

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat vor kurzem in einer durch die Arbeiterkammer Wien angestregte Verbandsklage zahlreiche in Mietverträgen häufig verwendete Mietvertragsklauseln als sittenwidrig bzw. nicht mit dem Konsumentenschutzgesetz vereinbar eingestuft. Die Arbeiterkammer Wien hat vor drei Jahren 20 Mietvertragsformulare von professionellen Vermietern unter die Lupe genommen und dabei eine Reihe von gesetzwidrigen Bestimmungen entdeckt. Da die Vermieter zum Teil nicht dazu bereit waren, die Verwendung der betreffenden Klauseln zu unterlassen, hat die Bundesarbeiterkammer eine

Verbandsklage eingebracht.

Der OGH hat nun in einem ersten richtungweisenden Urteil die Verwendung von 39 Mietvertragsklauseln untersagt.

Betroffen waren beispielsweise Klauseln, die eine Überwälzung der Erhaltungspflicht für die Wohnung auf den Mieter vorsehen. Unzulässig sind Klauseln, nach denen der Mieter erklärt, dass er den Mietgegenstand durch eigene Besichtigung kennt und daher keine wie immer gearteten Schadenersatz- oder Gewährleistungsansprüche gegenüber dem Vermieter geltend gemacht werden können. Als unwirksam zu betrachten sind Vereinbarungen, wonach der Mietgegenstand immer in ordnungsgemäßem Zustand, also wie bei Mietbeginn übernommen, zurückzustellen ist. Eine derartige Klausel würde den Mieter dazu verpflichten, die Wohnung in demselben Zustand zurückzustellen, in dem sie bei Mietbeginn übernommen wurde. Durch die Zahlung des Mietzinses wird die mit der Wohnungsnutzung im Zusammenhang stehende normale Abnutzung abgegolten. Problematisch ist, dass der dem Urteil zugrunde liegende Vertrag ein Mietverhältnis betrifft, das dem Mietrechtsgesetz nur teilweise unterliegt. Es bleibt daher abzuwarten, wie die in den nächsten Monaten erwarteten Klarstellungen des OGH zu drei weiteren Klauseln ausfallen werden.

sonja.drexler@at.pwc.com

Änderungen im 2. EStR-Wartungserlass 2006

Der 2. Wartungserlass 2006 betreffend Einkommensteuerrichtlinien 2000 sieht die Einarbeitung der steuerlichen UGB-Anpassung und des KMU-Förderungsgesetzes 2006 vor.

1. Freibetrag für investierte Gewinne

Der durch das KMU-Förderungsgesetz 2006 eingeführte Freibetrag für investierte Gewinne steht grundsätzlich Personen zu, die den Gewinn nach § 4 Abs. 3 EStG ermitteln. Durch Erläuterungen im Wartungserlass wird die Frage der Geltendmachung des Freibetrages bei Inanspruchnahme einer Pauschalierung beantwortet: Bei Vollpauschalierung steht kein Freibetrag zu. Bei Teilpauschalierung steht der Freibetrag nur bei der Handelsvertreter-, der Künstler- oder Schriftsteller-Pauschalierung zu. Denn nur bei diesen Pauschalierungen ist der Freibetrag nicht von der Betriebsausgabenpauschale erfasst. Weiters setzt der Freibetrag einen Betrieb im steuerlichen Sinn voraus. Damit verdeutlicht der Gesetzgeber die Wirkung des Freibetrages, nämlich der Förderung des Eigenkapitalaufbaus zum Zweck der Innenfinanzierung betrieblicher Investitionen.

2. Leasing

Für Vertragsabschlüsse ab 1. Mai 2007 erfolgt die Zurechnung zum Leasingnehmer beim Vollamortisationsleasing, wenn dieser das Optionsrecht zu einem wirtschaftlich nicht angemessenen Betrag hat. Vollamortisationsleasing liegt vor, wenn die Grundmietzeit zwischen 40 und 90 Prozent der betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer beträgt.

Wirtschaftlich angemessen ist der Betrag, wenn er zumindest den voraussichtlichen Verkehrswert, das ist der steuerliche Buchwert minus 20 Prozent Abschlag, am Ende der Grundmietzeit erreicht. Im Rahmen von Teilamortisationsleasing erfolgt im Falle einer Kaufoption zum Restwert die Zurechnung zum Leasingnehmer, wenn der Restwert unter dem voraussichtlichen Verkehrswert liegt.

3. Gebäude in Leichtbauweise

Auch für Gebäude in Leichtbauweise, die ab 2007 angeschafft oder fertig gestellt wurden, gelten die gesetzlichen AfA-Sätze. Für höhere AfA-Sätze ist die kürzere Nutzungsdauer nachzuweisen. Bei Gebäuden, die nicht in Massivbauweise errichtet werden, ist eine Nutzungsdauer von mindestens 25 Jahren auch ohne Vorlage eines Gutachtens anzuerkennen.

4. Sukzessive Anschaffung und Veräußerung von Wertpapieren

Wenn gleichartige Wertpapiere in mehreren Depots gehalten werden, kann der Steuerpflichtige festlegen, welche Wertpapiere er wann veräußert. Die Besteuerung richtet sich nach der vorgenommenen Zuordnung. Dies gilt auch, wenn in Sammelverwahrung gehaltene Wertpapiere gleicher Art veräußert werden. Und zwar dann, wenn der Bestand der angeschafften Wertpapiere mit

Anschaffungszeitpunkt und Anschaffungskosten dokumentiert ist, sodass eine eindeutige Zuordnung möglich ist. Ist dies nicht der Fall, gelten die ältesten Wertpapiere als zuerst verkauft.

5. Prämien bei ausländischen Betriebsstätten

Fallen die Forschungs- und Bildungsaufwendungen in einem ausländischen Betrieb oder einer ausländischen Betriebsstätte an, kann alternativ zum Forschungs- und Bildungsfreibetrag eine Forschungs- oder Bildungsprämie geltend gemacht werden. Dies gilt aber nur, wenn der ausländische Betrieb oder die ausländische Betriebsstätte nach österreichischem Steuerrecht ohne Berücksichtigung eines Forschungs- oder Bildungsfreibetrages einen Verlust erzielt.

6. Wegzugsbesteuerung: Ansässigkeitsbescheinigung

Auf Antrag auf Nichtfestsetzung der Steuerschuld des Steuerpflichtigen unterbleibt bei einem Wegzug in den übrigen EU-Raum oder nach Norwegen eine entsprechende Besteuerung. Nunmehr ist das Vorliegen der Voraussetzungen für die Nichtfestsetzung der Steuerschuld durch den Wegziehenden mittels einer Ansässigkeitsbescheinigung nachzuweisen.

wilhelm.golubich@at.pwc.com



Cross-Border-Leasing von PKWs

Österreichische Unternehmer, die ihre Kraftfahrzeuge im Ausland leasen und dort zum Vorsteuerabzug berechtigt sind, müssen in Österreich Umsatzsteuer auf die Leasingraten abführen.

Österreich droht eine Klage der EU-Kommission vor dem EuGH wegen der Erhebung von Umsatzsteuer auf im Ausland geleaste Fahrzeuge. Die Kommission ist der Auffassung, dass die Besteuerung in Österreich gemeinschaftswidrig ist. Sie hat daher eine mit Gründen versehene Stellungnahme an Österreich gerichtet.

Österreich hatte eine Frist bis Ende Februar 2007, die betroffene

Rechtsvorschrift entsprechend anzupassen. Diese Frist wurde aber nicht wahrgenommen.

Österreich erhebt seit 1995 eine nicht vorsteuerabzugsfähige Mehrwertsteuer auf Auslandsleasing von Personenkraftwagen. Dies dient dazu, österreichische Steuerpflichtige vom Leasing von Firmen-PKW im Ausland abzuhalten. Bereits im Jahr 2003 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass die

Eigenverbrauchsbesteuerung in Österreich gemeinschaftswidrig ist. Der österreichische Gesetzgeber führte daraufhin eine befristete Besteuerung ein. Deren Gültigkeit erstreckt sich noch bis 31. Dezember 2007. Nach Rücksprache mit dem Bundesministerium für Finanzen hat Österreich bereits Stellung genommen. Diese Stellungnahme wird jedoch nicht veröffentlicht.

marta.katarzyna.chalupa@at.pwc.com

Neues im Zoll-Bereich: Intrastat-Meldungen

Durch die Erhöhung des Meldepflichtschwellenwertes und die Änderung der Zolltarif-Nummern ergeben sich Änderungen in Bezug auf die Abgabe von Intrastat-Meldungen.

Der Schwellenwert, ab dem Intrastat-Meldungen für die Statistik Austria erstellt werden müssen, wurde von 250.000 auf 300.000 EUR angehoben. Wurden im Vorjahr oder im laufenden Jahr innergemeinschaftliche Erwerbe oder Lieferungen im Wert von mehr als 300.000 EUR ausgeführt, sind ab dem Monat der Überschreitung der Assimilationsschwelle monatliche Intrastat-Meldungen an die Statistik Austria abzugeben.

Auswirkungen der neue Zolltarif-Nummern

Weitere praktische Auswirkungen auf die Abgabe von Intrastat-Meldungen ergeben sich durch die Änderung zahlreicher Zolltarif-Nummern in Form einer Kombinierten Nomenklatur zum 1. Jänner 2007. Eine Darstellung der Änderungen in übersichtlicher Form ist unter folgendem Link zu finden: www.destatis.de/download/klassif/gegenneu.pdf

Die Änderung der Kombinierten Nomenklatur wirkt sich außerdem auf folgende Bereiche aus:

- Zollabfertigung (Zollanmeldung)
- Ermittlung des anzuwendenden Abgabensatzes
- Einkaufs- und/oder Verkaufspreiskalkulation
- Verbindliche Zollauskünfte
- Vereinfachungsregelungen und Zollverfahren

sonja.drexler@at.pwc.com



Entwurf Budgetbegleitgesetz 2007 – Teil Abgabenänderungsgesetz 2007

Alljährlich wird das Abgabenänderungsgesetz mit Spannung erwartet. Der diesjährige Entwurf wurde am 5. Februar 2007 zur Begutachtung versandt. Ein Abriss der wichtigsten Veränderungen.

Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 6. Oktober 2006 das Erfordernis einer Wertpapierdeckung für Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen aufgehoben. Bereits kurz nach dem Erkenntnis wurde seitens der Finanzverwaltung eine verfassungskonforme Wiedereinführung der Wertpapierdeckung angekündigt. Für den Bereich der Pensionsrückstellungen ist im Entwurf des Abgabenänderungsgesetzes geplant, die Wertpapierdeckung ab der Veranlagung 2007 wieder einzuführen. Gegenüber der alten Rechtslage sollen nun auch Wertpapiere von Emittenten innerhalb des EU- bzw. EWR-Raums zur Wertpapierdeckung geeignet sein. Ansprüche aus bestimmten Rückdeckungsversicherungen können auf die Wertpapierdeckung angerechnet werden, wenn diese zu höchstens 40 Prozent in Aktien oder andere Kapitalanlagen mit schwankendem Ertrag anlegen. Damit soll berücksichtigt werden, dass der Aufbau der Pensionsvorsorge von zahlreichen Unternehmen bereits derzeit ebenso über derartige Versicherungen erfolgt. Das Deckungserfordernis wird nicht erfüllt, wenn Wertpapiere oder Rückdeckungsversicherungen zur Besicherung anderer Ansprüche verwendet werden.

Fremdfinanzierungskosten für Ausschüttungen nicht abzugsfähig
Fremdfinanzierungskosten stellen eine steuerlich abzugsfähige Betriebsausgabe dar, wenn die Schuldaufnahme betrieblichen Zwecken dient. Die Finanzverwaltung vertritt die Ansicht, dass eine Gewinnausschüttung durch eine Kapitalgesellschaft nicht den betrieblichen Bereich betrifft. Deshalb wurde der Abzug von Fremdfinanzierungskosten im Zusammenhang mit Gewinnausschüttungen nicht zugelassen. Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) ist im Erkenntnis vom 19. Dezember 2006 hingegen zur Auffassung gelangt, dass Gewinnausschüttungen durch Kapitalgesellschaften im wirtschaftlichen Zusammenhang mit dem Betrieb stehen. Im Ergebnis hat der Verwaltungsgerichtshof daher die Fremdkapitalzinsen für die Fremdfinanzierung der Gewinnausschüttung als steuerlich abzugsfähig anerkannt.

Der Gesetzgeber reagiert auf dieses Erkenntnis. Im Entwurf des Abgabenänderungsgesetzes wird die Nichtabzugsfähigkeit von Fremdfinanzierungskosten im Zusammenhang mit Gewinnausschüttungen ausdrücklich geregelt. Damit soll der Zustand vor dem Ergehen des Erkenntnisses des

VwGHs wieder hergestellt werden. Die gesetzliche Regelung soll bereits für die Veranlagung ab 2007 gelten.

Mutter-Tochter-Richtlinie: Befreiung vom KEST-Abzug
Gewinnausschüttungen von österreichischen unbeschränkt steuerpflichtigen Kapitalgesellschaften an bestimmte, in einer Anlage genannte Muttergesellschaften können unter bestimmten Voraussetzungen ohne Abzug von Kapitalertragsteuer vorgenommen werden. Diese Voraussetzungen bestehen bei einer Beteiligung von mindestens zehn Prozent und dem Bestand der Beteiligung für mindestens ein Jahr. Die Anlage wird um die begünstigten Gesellschaftsformen in Bulgarien und Rumänien erweitert.

Forschungsfreibetrag und -prämie
Die Forschungsförderung für eigenbetriebliche Forschung war bisher auf das Inland beschränkt. Aus EU-rechtlichen Gründen wird die Forschungsförderung auf den EU- und EWR-Raum ausgedehnt. Daher wird klargestellt, dass in Zukunft auch Forschung in Betrieben oder Betriebsstätten innerhalb der EU oder des EWR begünstigt sein kann. Für Auftragsforschung war dies bereits bisher vorgesehen.

Mittelstandsfinanzierungsgesellschaften

Da Mittelstandsfinanzierungsgesellschaften europarechtlich problematisch sind, sollen diese ab 1. Jänner 2008 nicht mehr neu gegründet werden können.

Abzugsteuer für beschränkt Steuerpflichtige (§ 99 EStG)

Einkünfte von bestimmten, nicht in Österreich ansässigen beschränkt Steuerpflichtigen, wie beispielsweise Einkünfte als Vortragender, Architekt, Aufsichtsrat, Berater oder Lizenzeinkünfte, unterliegen in Österreich einer Abzugsteuer von 20 Prozent der Bruttoeinkünfte. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Abzugsteuer nun auch bei natürlichen Personen mit 35 Prozent der Nettoeinkünfte, das heißt nach Abzug der Betriebsausgaben oder Werbungskosten, bemessen werden.

Begünstigte Besteuerung nicht entnommener Gewinne

Bilanzierende natürliche Personen können dann, wenn der laufende Gewinn zu einem Eigenkapitalanstieg führt, die Besteuerung mit dem halben Durchschnittsteuersatz vornehmen. Die Begünstigung ist auf einen Eigenkapitalanstieg von 100.000 EUR beschränkt. Bei einem Absinken des begünstigt besteuerten Eigenkapitals innerhalb der nächsten sieben Jahre ist jedoch eine Nachversteuerung vorgesehen.

Durch das Abgabenänderungsgesetz soll klargestellt werden, dass diese Nachversteuerung nicht mit dem Hälfteuersatz des Jahres der Nachversteuerung erfolgen soll. Es gilt vielmehr der Hälfteuersatz des Jahres, in welchem die Begünstigung in Anspruch genommen wurde.

Verlustvortrag für Einnahmen-Ausgaben-Rechner

Ab der Veranlagung 2007 ist für Einnahmen-Ausgaben-Rechner der Verlustabzug auf Verluste beschränkt, die in den drei vorangehenden Jahren entstanden sind. Dies könnte dazu führen, dass vor 2007 entstandene Anlaufverluste ab 2010 verloren gehen. Deshalb sieht der Entwurf vor, dass die Anlaufverluste aus den ersten drei Jahren, die bis 2006 entstanden sind, zeitlich unbegrenzt vortragsfähig sind.

Investment Management – Verwaltung von Sondervermögen

Leistungen bei der Verwaltung von Sondervermögen, also Investment Management, war mangels anderer Anknüpfungspunkte nach der bisherigen gesetzlichen

Die Wiedereinführung der Wertpapierdeckung ist geplant

Regelung dort steuerbar, wo der leistende Unternehmer, sprich der Fondsmanager, seinen Sitz hat. Der Entwurf des Abgabenänderungsgesetzes nimmt Investment Management in die sogenannten Katalogleistungen auf. Dies bedeutet, dass Investment Management, wird es an einen Unternehmer erbracht, am Empfängerort der Umsatzsteuer unterliegt. Ob der Empfängerort auch für die Verwaltung von Sondervermögen außerhalb der EU gilt, ist derzeit noch nicht klar. Angesichts der Umsatzsteuerrichtlinien 2000, Rz 588, scheint eine Besteuerung von Fondsmanagementleistungen an Sondervermögen im Drittland in Österreich beabsichtigt zu sein. Die Verwaltung von österreichischen Kapitalanlagefonds nach dem InvestmentfondsG war schon bisher umsatzsteuerfrei. Fraglich war, ob auch die Verwaltung von anderem, insbesondere ausländischem Sondervermögen befreit ist. Die Umsatzsteuerbefreiung wird nunmehr auch auf die Verwaltung von Sondervermögen

ausgedehnt, die von den Mitgliedstaaten als solche definiert werden. Daraus ergibt sich aber, dass die Verwaltung von Sondervermögen in Drittländern und wohl auch von „Special Purpose Vehicles“, die nicht im InvestmentfondsG geregelt sind, scheinbar weiterhin nicht der Befreiung unterliegen soll.

Ausweitung des Überganges der Steuerschuld

Die Umsatzsteuer für die Lieferung von Alteisen, Altmetall sowie von Schrott und Abfällen aus Eisen und Metall soll vom Empfänger der Lieferung geschuldet werden, wenn dieser Unternehmer ist.

Kraftfahrzeugsteuer für LKW; Mineralölsteuer

Die Kraftfahrzeugsteuer für LKW wird halbiert. Die Mineralölsteuer wird ab 1. Juli 2007 bei Benzin um ein Cent, bei Diesel um drei Cent erhöht (zuletzt in den Medien mit drei bzw. fünf Cent kolportiert).

Normverbrauchsabgabe

Die Lieferung von Kraftfahrzeugen an Unternehmer zur gewerblichen Weiterveräußerung, also an Fahrzeughändler, unterliegt weiterhin nicht der Normverbrauchsabgabe. Jedoch soll die Lieferung an Unternehmer zur gewerblichen Vermietung, also an Leasingunternehmen, künftig der Normverbrauchsabgabe unterliegen. Daher entfällt der Tatbestand der gewerblichen Vermietung, da ansonsten die Normverbrauchsabgabe doppelt anfallen würde. Die Zulassung als Vorführkraftfahrzeug soll in Zukunft der Normverbrauchsabgabe unterliegen, wird aber im Wege der Vergütung steuerfrei gestellt. Für die Vergütung der Normverbrauchsabgabe soll als Identifizierungsmerkmal statt der Motor- die Fahrzeugidentifizierungsnummer dienen.

christoph.wagner@at.pwc.com



Neufassung der EG-Mehrwertsteuerrichtlinie

Die Neufassung der EG-Mehrwertsteuerrichtlinie, der sogenannte „Recast“, ist übersichtlicher strukturiert. Die neue Richtlinie ersetzt ab 1. Jänner 2007 die bestehende 6. EG-Mehrwertsteuerrichtlinie.

Die Richtlinie 77/388/EWG zur Harmonisierung der Rechtsvorschriften der EU-Mitgliedstaaten über die Umsatzsteuern wurde mehrfach geändert. Die Neufassung der Richtlinie 2006/112/EG vom 28. November 2006 brachte letztlich eine vollständige Neugestaltung der 6. EG-Mehrwertsteuerrichtlinie. Inhaltlich hat sich dabei durch die Neuerungen nichts Wesentliches geändert. In Aufbau und Gliederung unterscheidet sich die Neufassung jedoch erheblich von der bis einschließlich Dezember 2006 gültigen Version. Die vormals gültige 6. EG-Mehrwertsteuerrichtlinie bestand aus 38 Artikeln. Einzelne Artikel erstreckten sich jedoch über mehr als eine Seite. Dies erschwerte die Übersichtlichkeit und Lesbarkeit. Die neue Richtlinie besteht aus insgesamt 414 Artikeln zuzüglich zwölf Anhängen. Der letzte Anhang bietet eine detaillierte Übersicht der Neuordnung entsprechender Artikel.

Handlungsbedarf für österreichische Unternehmen

Insgesamt ist die neue Richtlinie für an Fragen rund um die Umsatzsteuer Interessierte durch die aktuellen Anpassungen nun übersichtlicher und erheblich leichter lesbar. Nachfolgend finden Sie in der nebenstehenden Tabelle einen Überblick über die wichtigsten

Änderungen der Neufassung der Mehrwertsteuerrichtlinie. Ein Handlungsbedarf für österreichische Unternehmen besteht jedenfalls dann, wenn in Rechnungen auf Richtlinienbestimmungen hingewiesen

wird. In einem solchen Fall ist es besonders ratsam, zukünftig auf die neuen Artikel zu verweisen.

katharina.poelzl@at.pwc.com
rupert.wiesinger@at.pwc.com

Inhalt	alter Artikel	neuer Artikel
Anwendungsbereich	2	2
Steuerpflichtiger/Unternehmer	4	9-13
Lieferung von Gegenständen	5	14-19
Dienstleistungen	6	24-29
Einfuhr von Gegenständen	7(1)(a) und (b)	30
Ort der Lieferung von Gegenständen	8	31-39
Ort der Dienstleistung	9	43-59
Allgemeine Bestimmung	9(1)	43
Sonstige Dienstleistungen	9(2)(e)	56
Steuertatbestand und Steueranspruch	10	62-71
Bemessungsgrundlage	11A	72-92
Steuersätze	12	93-130
Steuerbefreiungen	13	131-137
Vorsteuerabzug	17 - 20	167-192
Steuerschuldner	21	193-205
Pflichten der Steuerschuldner	22, 22a	206-280
Sonderregelungen	24 - 26c	281-369
Inneregemeinschaftlicher Erwerb von Gegenständen	28a(3), (6), (7)	20-23
Ort des inneregemeinschaftlichen Erwerbs von Gegenständen	28b(A)(1) und (2)	40-42
Steuerbefreiungen bei der Lieferung von Gegenständen	28c(A)(a)	138
Dreiecksgeschäft	28c(E)(3)	141

Internationalisierung der Prüfungsstandards

Die grundlegenden Ansätze für die Durchführung einer Abschlussprüfung in Österreich sind in gesetzlichen Bestimmungen des UGB und des WTBG festgelegt.

Die Ansätze werden durch Fachgutachten, Richtlinien, Stellungnahmen und Empfehlungen des Berufsstandes der Wirtschaftsprüfer konkretisiert. Betraut sind der Fachsenat für Unternehmensrecht und Revision der Kammer der Wirtschaftstreuhänder sowie das Institut der Wirtschaftsprüfer.

Aufgrund der zunehmenden Globalisierung der Finanzmärkte besteht immer größerer Bedarf an internationalen Regeln, die eine einheitliche Durchführung einer Abschlussprüfung gewährleisten.

Damit ist auch einheitlich hohe Prüfungsqualität verbunden. Auf Europäischer Ebene ist vorgesehen, dass ähnlich den Internationalen Rechnungslegungsstandards (International Financial Reporting Standards, IFRS) internationale Prüfungsgrundsätze (International Standards on Auditing, ISA) von der EU übernommen werden. Diese sind von den einzelnen Mitgliedstaaten als verpflichtende Prüfungsgrundsätze für Abschlussprüfungen vorzuschreiben. Derzeit wurden jedoch noch keine ISA von der EU angenommen.

Der Fachsenat für Unternehmensrecht und Revision der Kammer der Wirtschaftstreuhänder hat im Jänner dieses Jahres das Fachgutachten über die Durchführung von Abschlussprüfungen neu gefasst. Das Fachgutachten legt die Berufsauffassung zur Durchführung

von Abschlussprüfungen dar und verdeutlicht gegenüber der Öffentlichkeit Inhalt und Grenzen derartiger Prüfungen. Die bedeutende Änderung zur bisherigen Fassung besteht darin, dass wesentliche Aussagen der ISAs zu den im Fachgutachten behandelten Abschnitten eingearbeitet wurden, so etwa:

Kenntnis der Geschäftstätigkeit und Bedeutung des internen Kontrollsystems

Kenntnisse über die Geschäftstätigkeit und das wirtschaftliche und rechtliche Umfeld dienen dazu, mögliche Problemfelder zu identifizieren und das Fehlerrisiko einzuschätzen. Sie bilden den Bezugsrahmen für die pflichtgemäße Ermessensausübung des Abschlussprüfers bei der Durchführung der Prüfung. Die Beschäftigung des Abschlussprüfers mit dem internen Kontrollsystem bezieht sich insbesondere auf die Regelungen, welche die Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der Rechnungslegung betreffen. Es liegt im Ermessen des Abschlussprüfers, welche Bestandteile des internen Kontrollsystems bei der Beurteilung des Risikos wesentlicher Fehldarstellungen in die Betrachtung einzubeziehen sind.

Risiko von Fehldarstellungen

Aufgrund der Einschätzung der festgestellten Risiken trifft der Abschlussprüfer die Entscheidung über den geeigneten Prüfungs-

ansatz. Je höher die Einschätzung des Risikos ist, in umso stärkerem Ausmaß muss er materielle Prüfungshandlungen vornehmen (vgl. dazu ISA 315).

Beabsichtigte und unbeabsichtigte Fehler (englisch: Fraud and Error)

Geregelt werden die Grenzen der Sicherheit der Prüfungsaussagen in Bezug auf Fehldarstellungen des Rechnungsabschlusses, die auf beabsichtigten oder unbeabsichtigten Fehlern beruhen, sowie die Berichterstattung über unbeabsichtigte Fehler und Verstöße (vgl. dazu ISA 240).

Nahestehende Unternehmen und Personen (englisch: Related Parties)

Für die Feststellung von nahestehenden Unternehmen und Personen und die Offenlegung der Geschäfte mit bzw. zwischen diesen ist die Unternehmensleitung verantwortlich. Der Abschlussprüfer hat alle Informationen, die ihm dafür vorgelegt werden, durchzusehen und entsprechende Prüfungshandlungen zu setzen (vgl. dazu ISA 550).

Ausblick

Der Fachsenat für Unternehmensrecht und Revision der Kammer der Wirtschaftstreuhänder hat in Aussicht gestellt, in noch zu erstellenden Fachgutachten weitere ISAs einfließen zu lassen. Es bleibt abzuwarten, wann die erste Übernahme eines ISA in der EU stattfinden wird.

mirjam.schmidt-karall@at.pwc.com

Pflichtangaben über Organe und Arbeitnehmer

Der 1. Teil der Serie über Anhangangaben skizziert Pflichtangaben über Organe und Arbeitnehmer. Der Bogen reicht von der Arbeitnehmerzahl bis zu Aufwendungen für Abfertigungen und Pensionen.

Bei den im UGB geregelten Anhangangaben über Organe und Arbeitnehmer handelt es sich sowohl um zusätzliche Angaben zum Jahresabschluss als auch um die Erläuterung und Aufgliederung einzelner Posten.

Zahl der Arbeiter und Angestellten

Im Anhang ist die durchschnittliche Zahl der Arbeitnehmer des Geschäftsjahres getrennt nach Arbeitern und Angestellten anzugeben. Auch Lehrlinge sind aufzunehmen und können zu einer eigenen Gruppe zusammengefasst werden. Nicht einzubeziehen sind karenzierte Dienstnehmer, Mitglieder des Vorstandes oder der Geschäftsführung und stellvertretende Organmitglieder sowie Personen, die als freie Dienstnehmer tätig sind bzw. die eine arbeitnehmerähnliche Stellung haben. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sollten nur im Ausmaß der Beschäftigungsquote eingerechnet werden. Im Ausland oder von ausländischen Zweigniederlassungen beschäftigte Dienstnehmer sind einzubeziehen. Arbeitnehmer, die innerhalb eines Konzerns an Tochtergesellschaften abgestellt werden, sind solange aufzunehmen, als an sie Bezüge gezahlt werden. Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter errechnet sich, indem der Arbeitnehmerstand jeweils zum letzten der vorangegangenen zwölf Monate herangezogen und daraus

der Durchschnitt berechnet wird. Beim Rumpfgeschäftsjahr ist die Durchschnittsberechnung auf die Monate des Geschäftsjahres zu beschränken.

Kredite an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder

Folgende Angaben sind im Anhang getrennt nach Aufsichtsrat und Vorstand aufzunehmen:

- Gesamtbetrag der im Geschäftsjahr zugezählten Gehaltsvorschüsse und Kredite
- die dafür gewährten Zinssätze, wobei bei unverzinsten Vorschüssen dies ebenfalls anzugeben ist
- die wesentlichen Konditionen, wie etwa Laufzeit, Tilgungsmodalitäten oder Besicherung
- die im Geschäftsjahr erfolgten Tilgungen

Ebenfalls anzugeben sind Haftungen, die für diese Personen von der Gesellschaft übernommen wurden. Diese Angaben sind, um Umgehungen zu verhindern, auf Vorschüsse, Kredite und Haftungen zu erstrecken, die von verbundenen Unternehmen gewährt wurden. Derzeit ist die Angabe von Krediten und Vorschüssen an nahe Angehörige sowie für diese übernommene Besicherungen nicht vorgesehen. Dem Gesetzeswortlaut ist nicht zu entnehmen, ob nur die im Geschäftsjahr gewährten Kredite oder der Gesamtbetrag der zum Stichtag

offenen Forderungen anzugeben sind. Eine Darstellung der gesamten Entwicklung dieser Kredite wird empfohlen. Sie umfasst den Stand der Kredite zu Beginn des Geschäftsjahres, ebenso wie Zugang, Tilgung und Endbestand. Bei Ausscheiden eines Organmitglieds während des Geschäftsjahres sind nur die während seiner Funktionsperiode oder im Zusammenhang mit dessen Beendigung gewährten Kredite zu erfassen.

Die Schutzklausel gemäß § 241 Abs. 4 UGB greift hier nicht, außer es gibt nur ein Organmitglied. Wurde nur an einzelne Mitglieder eines mehrköpfigen Gremiums ein Kredit oder Vorschuss gewährt, ist nicht anzugeben, wie vielen Mitgliedern eine Finanzierung eingeräumt wurde. Wurden Vorschüsse oder Kredite an kein Organmitglied gewährt, ist eine Negativangabe nicht geboten.

Aufwendungen für Abfertigungen und Pensionen

Die in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Aufwendungen für Abfertigungen und Pensionen des Geschäftsjahres müssen in zwei Betragsangaben aufgegliedert werden. Betroffen sind die Angabe der Abfertigungs- und Pensionsaufwendungen für Vorstandsmitglieder und leitende Angestellte sowie der Betrag dieser

Aufwendungen für andere Arbeitnehmer. § 80 AktG ist für die Abgrenzung der leitenden Angestellten anzuwenden. Hierunter sind Prokuristen, General- und Generalhandlungsbevollmächtigte und Betriebsleiter mit Vollmacht zur selbständigen Anstellung oder Entlassung von Dienstnehmer zu subsumieren.

Gemäß § 241 Abs. 4

UGB kann die Aufgliederung unterbleiben, wenn davon nur zwei Personen betroffen sind.

Organbezüge

Bei den Gesamtbezügen des Vorstandes ist der im Geschäftsjahr gewährte Gesamtbezug unter Einbeziehung von Tantiemen, Sachbezügen und Entgelten für Tätigkeiten als Vorstandsmitglied, Geschäftsführer oder Angestellter eines verbundenen Unternehmens anzugeben. Nicht einzurechnen sind Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung.

Die Pflichtangaben reichen von Mitarbeiterzahl bis Organbezüge

Provisionen sind, auch wenn sie von verbundenen Unternehmen, aber für Leistungen zugunsten der Gesellschaft bezahlt werden, einzurechnen. Zahlungen für private Kranken-, Unfall- und Altersvorsorgeversicherungen, die von der

Gesellschaft oder einem verbundenen Unternehmen übernommen werden, sind

einzurechnen, wenn daraus dem Vorstandsmitglied ein unmittelbarer Anspruch gegen das Versicherungsunternehmen erwächst. Nicht ausbezahlte Gewinnbeteiligungen, die in Ansprüche auf erhöhte Pensions- oder Abfertigungsleistungen oder eine Beteiligung am Unternehmen umgewandelt werden, zählen ebenfalls zu den Bezügen. Die Behandlung von Bezügen, die zur Gänze von einem Dritten geleistet werden und welche die Gesellschaft refundiert, ist nicht abschließend geklärt. Ist der Dritte ein verbundenes Unternehmen, ist

der von diesem geleistete Betrag analog zu § 239 Z 4 lit a UGB letzter Satz aufzunehmen. Handelt es sich hierbei um kein verbundenes Unternehmen, so wird dennoch der für die Organüberlassung bezahlte Gesamtbetrag anzugeben sein.

Begründet wird dies dadurch, dass durch diese besondere Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen dem Abschlussleser die Information über die Kosten des Managements nicht verborgen bleiben darf. Eine weitergehende Aufgliederung innerhalb der unterschiedlichen Bezugssteile ist nicht erforderlich. Anzugeben sind lediglich die von verbundenen Unternehmen erhaltenen Bezüge einschließlich jener ausländischer verbundener Unternehmen. Eine Vergütung für Aufsichtsrats- und Beiratstätigkeiten in Konzernunternehmen ist nicht einzubeziehen, soweit diese nicht als Teil der Bezüge bei der Gesellschaft selbst anzusehen sind.

bettina.szaurer@at.pwc.com

Bilanzierung von Kundenbindungsprogrammen

Kundenbindungsprogramme erfreuen sich steigender Beliebtheit. Allerdings haben fehlende genaue Bilanzierungsregeln im IFRS zu divergierenden Praktiken geführt. Dazu eine IFRS-Interpretation.

Kundenbindungsprogramme sollen Kunden für ihre Treue belohnen und Anreize für weitere Käufe geben. In der Regel werden Prämienanrechte auf Basis der gekauften Produkte oder Dienstleistungen gewährt.

Diese werden gesammelt und verwendet, um Produkte oder Dienstleistungen vom Unternehmen selbst oder von anderen Unternehmen günstiger oder gratis zu erhalten.

IFRIC D20 sieht die Anwendung der Bestimmungen des IAS 18.13 nach

dem sogenannten Komponentenansatz vor. Der Gesamterlös der ursprünglichen Verkaufstransaktion wird in zwei Komponenten auf Basis der relativen Zeitwerte aufgeteilt.

Der Zeitwert des „Guthabens“ kann auf Basis des Rabattes, der dem Kunden gewährt wird, wenn er den Anspruch einlöst, ermittelt werden. Dieser Wert sollte für diverse Effekte, wie etwa dem Anteil der Ansprüche, der erwartungsgemäß verfallen wird, angepasst

werden. Der so ermittelte Zeitwert des „Guthabens“ wird abgegrenzt und erst in der Folge als Ertrag in jenem Zeitraum erfasst, in dem der Kunde den Anspruch einlöst oder die Verpflichtung von einem Dritten übernommen wird. Sollten die unvermeidbaren Kosten, der Verpflichtung nachzukommen, die Erlöse übersteigen, ist eine Rückstellung für einen belastenden Vertrag gemäß IAS 37 zu bilden.

sabine.dam-ratzesberger@at.pwc.com

CEE-Spotlight

Ungarn ist ein Holdingstandort, der immer attraktiver wird. In Lettland und Rumänien ist auf wichtige steuerliche Neuigkeiten zu achten.

Ungarn

Ungarn wird immer mehr zu einem interessanten Holdingstandort. Bereits seit 2006 wird keine Quellensteuer auf die ausgeschütteten Dividenden ungarischer Gesellschaften erhoben. Die steuerliche Abzugsfähigkeit von Finanzierungskosten im Zusammenhang mit Beteiligungen ist seit jeher gewährleistet. Zudem hat Ungarn mit allen wirtschaftlich relevanten Staaten Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (sog. DBA) abgeschlossen.

Im Rahmen der Steuerreform 2006 wurde eine weitere Regelung verabschiedet, die den Holdingstandort Ungarn stärkt: Seit dem 1. Jänner 2007 ist die Veräußerung von Beteiligungen steuerfrei. Dies gilt sowohl für ausländische als auch für inländische Beteiligungen. Voraussetzung ist, dass die Beteiligung mindestens 30 Prozent beträgt und zum Zeitpunkt der Veräußerung seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen besteht. Zusätzlich muss der ursprüngliche Erwerb der Beteiligung unter Vorlage des entsprechenden Vertrages innerhalb von 30 Tagen nach dem Erwerb bei der ungarischen Steuerbehörde gemeldet worden sein.

Advance Pricing Agreements (APA)

Am 10. November 2006 wurde dem Parlament ein Gesetzesänderungsentwurf vorgelegt, der ab

2007 auch die Einführung einer verbindlichen Auskunft über Verrechnungspreise (APA), beinhaltet. Der Gesetzesänderungsentwurf sieht vor, dass der Antrag auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft über Verrechnungspreise bei der zuständigen ungarischen Steuerbehörde gestellt und von dieser unter Hinzuziehung der

Seit Jahresbeginn ist der Beteiligungsverkauf in Ungarn steuerfrei

ausländischen Steuerbehörden beurteilt wird. Die Erteilung der verbindlichen Auskunft wird gebührenpflichtig sein. Die Gebühr wird voraussichtlich ein Prozent des im APA vereinbarten Verrechnungspreises betragen, jedoch mindestens fünf Mio. HUF (etwa 19.600 EUR) in einem unilateralen Verfahren. In einem bilateralen Verfahren liegt die Gebühr bei mindestens zehn Mio. HUF (etwa 39.000 EUR). In einem multilateralen Verfahren fallen mindestens 15 Mio. HUF (etwa 58.700 EUR) an. Der Antrag kann auch für bereits laufende Rechtsgeschäfte eingereicht werden.

Solidaritätssteuer

Seit dem 1. Jänner 2007 können ungarische Unternehmen ihre Bemessungsgrundlage für Zwecke der Solidaritätssteuer auch um Ausgaben für Forschung und Entwicklung mindern, was bisher nicht möglich war. Die seit September 2006 in Ungarn erhobene Solidaritätssteuer ist von körperschaftsteuerpflichtigen Unternehmen zu entrichten.

Lettland

Nach einem Gesetzesänderungsentwurf des Finanzministeriums sollen lettische Unternehmen ihre Verluste künftig auf ein ausländisches Unternehmen desselben Konzerns übertragen können. Weiters sollen lettische Unternehmen die Möglichkeit erhalten, Verlustvorträge eines im Ausland ansässigen Unternehmens des gleichen Konzerns unter bestimmten Voraussetzungen steuerlich geltend zu machen. Dies sofern eine Verlustnutzung am Sitz des Unternehmens endgültig nicht mehr möglich ist (z.B. wenn die ausländische Gesellschaft liquidiert wird).

Rumänien

Seit 1. Jänner 2007 haben auch rumänische Unternehmen Intrastat-Meldungen abzugeben. Umsatzsteuerpflichtige Unternehmen, die Waren in die EU versenden oder Waren aus EU-Mitgliedsländern beziehen, müssen monatliche Meldungen bei der nationalen Statistikbehörde einreichen. Keine Meldepflicht haben Unternehmen, deren Versendungen in andere EU-Mitgliedstaaten den Grenzwert von 900.000 RON (etwa 266.000 EUR) nicht übersteigen. Für Eingänge gilt ein Grenzwert von 300.000 RON (etwa 89.000 EUR). Wenn Unternehmen die Meldepflicht relevanter Warenbewegungen nicht erfüllen, drohen Strafen bis 15.000 RON (etwa 4.430 EUR).

martina.strohmaier@at.pwc.com

Spotlight Asia

Die Globalisierung der chinesischen Wirtschaft hat den Schritt zu einer neuen Rechnungslegung bewirkt. Diese lehnt sich an IFRS an.

Mit 1. Jänner 2007 ist das neue chinesische Rechnungslegungsgesetz in Kraft getreten. Damit rückt China wiederum einen großen Schritt näher an den Rest der Welt heran. Die 38 Grundsätze des neuen China Accounting Standards (kurz CAS), die nun für börsennotierte chinesische Firmen gelten, erlauben erstmals eine markt- und zeitwertorientierte Bilanzierung. Während schon das 2001 eingeführte Accounting System for Business Enterprises (ASBE) eine erste Annäherung an die International Financial Reporting Standards (IFRS) darstellte, kann das neue CAS tatsächlich als das chinesische IFRS bezeichnet werden. Zu den erstmals geregelten Sachverhalten zählen so wichtige Komplexe, wie die bilanzielle Behandlung von Pensionsverpflichtungen sowie der Umgang mit Derivaten und dem Hedging.

Zwei wesentliche Unterschiede

Natürlich bestehen im Detail viele Unterschiede zwischen den internationalen und den chinesischen Bilanzierungsstandards. Besonders relevant sind zwei davon:

- **Wertaufholung:** Wenn die Ursache, die zu einer außerplanmäßigen Abschreibung geführt hat, entfällt, muss die Abschreibung nach IFRS wieder zurückgenommen werden. Auch die bislang in China geltenden Vorschriften sahen das vor. CAS hingegen lassen keine Wertaufholung zu.

- **„Related parties“:** Die besondere Berichterstattungspflicht für Transaktionen mit verbundenen Unternehmen gilt bei IFRS auch für Unternehmen, die dadurch verbunden sind, dass der Staat ihr Hauptaktionär ist. Die Chinesen erachten Staatsbetriebe nicht per se als miteinander verbunden.

Diese beiden Abweichungen erklären sich aus den Besonderheiten der chinesischen Wirtschaft. Es wäre schlicht undurchführbar, alle Geschäfte mit Staatsunternehmen gesondert anzuführen. Im Verzicht auf die Wertaufholung zeigt sich die Einsicht des Finanzministeriums, dass diese Bestimmung zum Missbrauch geradezu einlud. In der Vergangenheit wurden Wertaufholungen oft genutzt, um den bilanziellen Gewinn aufzublähen oder um Verluste zu kaschieren.

Das mangelnde Zutrauen der chinesischen Behörden in die Korrektheit der Rechnungslegung chinesischer Firmen rührt nicht nur aus schmerzhafter Erfahrung, sondern auch daher, dass die kaufmännische Rechnungslegung in China keinerlei Tradition hat. Sie wurde nur für die Festlegung der Steuerzahlung benötigt und war eine reine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung. Controlling und Planung waren Fremdworte für die Staatswirtschaft.

Internationale Vergleichbarkeit

Mit der zunehmenden Integration Chinas in Welthandel und Weltwirtschaft hat die Einsicht Raum gewonnen, dass nach den Produkten auch die Unternehmen international vergleichbar gemacht werden müssen. Die börsennotierten chinesischen Firmen sind zwar die einzigen, die ab 2007 CAS anzuwenden haben, aber eine baldige Ausweitung ist wahrscheinlich. Voraussichtlich werden chinesische Gesellschaften mit ausländischer Beteiligung, sogenannte „Foreign

Investment Enterprises“ (kurz FIE) bereits 2008 die neuen Standards implementieren

Controlling und Planung waren Fremdworte für die Staatswirtschaft

müssen. Auf freiwilliger Basis können FIE bereits 2007 das chinesische IFRS anwenden. Zumindest für Unternehmen, die ihre Konzernbilanz nach IFRS erstellen, ist dies empfehlenswert.

Gegenüber den bislang geltenden Vorschriften stellt CAS eine deutliche Erleichterung dar. Statt, wie bisher, drei nach völlig unterschiedlichen Systemen konzipierte Abschlüsse, den Steuerabschluss, den Abschluss nach China GAAP und das nach IFRS getriebene Reportingpaket für den Gesamtkonzern, werden dann nur noch zwei Systeme benötigt.

rudolf.krickl@at.pwc.com

Seminare und Vorträge



PwC Academy

Vortragender	Thema	Datum	Veranstalter
Stephen Coleclough (PwC UK), Dr. Dietmar Gosch (Bundesfinanzhof)	Aktuelle Entwicklungen des Europäischen und Internationalen Steuerrechts (Teil 6)	11. April	PwC Academy + WU Wien*
Patrick Brandl, Bernhard Haider, Mag. Johannes Mörtl, Mag. Ernst Biebl, RA Dr. Georg Greindl, Mag. Ivaylo Ivanov, Dr. Günther Jauck, Dr. Rudolf Krickl, Mag. Miklós Révay, Mag. Daniela Stastny, Mag. Thomas Hillebrand	Strategische Unternehmensführung <ul style="list-style-type: none"> • Optimale Rechtsformgestaltung – rechtzeitige Nachfolgeplanung • Ergebnisoptimierung und Wertsteigerungen • Planen, Führen und Kontrollieren mit Zahlen • Stark durch Expansion 	16. April 17. April 7. Mai 8. Mai	ÖPWZ
Mag. Dieter Habersack, Mag. Ludwig F. Hillinger, Mag. Christoph Wagner	Aufsichts- und Steuerrecht der Zweigniederlassung in Österreich	18. April	PwC Academy
Dr. Aslan Milla, Mag. Helga M. Stangl, Raoul Vogel, u.a.	Certified IAS/IFRS-Manager	23.-27. April	IIR
Raoul Vogel, Mag. Gerhard Margetich	Financial Instruments IAS 32/39 und IFRS 7	2. und 3. Mai 11. und 12. Juni/ Innsbruck	PwC Academy
Raoul Vogel, Dr. Dieter Christian	IFRS Case Study	7. und 9. Mai/ Salzburg 4. und 6. Juni	PwC Academy
Mag. Gerhard Prachner, Mag. Alexandra Rester	US-GAAP-Akademie <ul style="list-style-type: none"> • Conceptual Framework, Financial Statements, Anlagevermögen • Vorräte, Fertigungsaufträge, Revenue Recognition, Business Combinations ... • Accounting for Contingencies, Restrukturierungsrückstellungen, ... • Accounting for Income Taxes, Segmentberichterstattung, Financial Instruments, ... 	7. Mai 8. Mai 21. Mai 22. Mai	ARS
Mag. Christine Sonnleitner, Mag. Gerald Dipplinger, Mag. Christian Weber, Mag. Kurt Lassacher	innovATION 2007 <ul style="list-style-type: none"> • Grundzüge des Umsatzsteuerrechts • Neuerungen im Umsatzsteuerrecht 	8. und 9. Mai 12. und 13. Juni/ Salzburg	PwC Academy
Dr. Aslan Milla, Mag. Gerhard Prachner, Mag. Felix Wirth	RECON 2007 – 4. Jahresforum für Finanz-, Rechnungswesen & Controlling	10. und 11. Mai/ Loipersdorf	Business Circle
Volker Heydt (EU-Kommission), Dr. Joachim Englisch (Uni Köln)	Aktuelle Entwicklungen des Europäischen und Internationalen Steuerrechts (Teil 7)	21. Mai	PwC Academy + WU Wien*
Mag. Erik Malle, u.a.	Immobilienbewertung beim Kauf	22. Mai	ARS
Mag. Christine Sonnleitner, Dr. Rudolf Krickl	Budgetbegleitgesetz – Steuerliche Änderungen und Neuerungen	23. Mai	PwC Academy
Dr. Rudolf Krickl, DDr. Gerold Pinter, u.a.	Electronic Billing – Die Umstellung von Geschäftsprozessen im rechtlichen Kontext	11. Juni	ARS
Mag. Gerhard Prachner	English for Accountants <ul style="list-style-type: none"> • Basic terminology – Accounting + IFRS • Basic terminology – US GAAP 	12. Juni 13. Juni	ARS