

MANAGEMENT-INFO

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN



© Friedberg - Fotolia.com

GESELLSCHAFT MIT BESCHRÄNKTER HAFTUNG NOCH ATTRAKTIVER

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) ist schon seit geraumer Zeit die beliebteste Gesellschaftsform in Österreich. Durch die unlängst beschlossene **Senkung des (Mindest)Stammkapitals von 35.000 € auf 10.000 €** wird sie aller Voraussicht nach zusätzlich an Attraktivität gewinnen.

Eine GmbH kann zu jedem gesetzlich zulässigen Zweck und auch zu ideellen Zwecken gegründet werden, ausgenommen sind jedoch politische Vereine oder Versicherungsgeschäfte. Die GmbH ist **juristische Person und Unternehmerin kraft Rechtsform**. Das bedeutet, dass die **GmbH** und nicht die Gesellschafter Trägerin aller Rechte und Pflichten ist, sie **haftet** mit ihrem **Gesellschaftsvermö-**

gen für die Verbindlichkeiten gegenüber Dritten. Die **Gesellschafter haften** nur **in Ausnahmefällen** mit ihrem **Privatvermögen**. Aus **Gläubigerschutzgründen** gibt es zahlreiche zwingende Vorschriften, die der Aufbringung und dem **Erhalt des Stammkapitals** dienen. Daher wird auch streng zwischen Gesellschaftsvermögen und Vermögen der Gesellschafter unterschieden (**Trennungsprinzip**). Eine Vermischung dieser Sphären kann zum Haftungsdurchgriff auf die Gesellschafter führen. Grundsätzlich können die Gesellschafter - müssen aber nicht - Geschäftsführer der GmbH sein, da auch die Möglichkeit der **Drittorganschaft** (Geschäftsführer wird nicht aus dem Kreis der Gesellschafter bestellt) besteht. Im Gegensatz zu Personengesellschaften (OG, KG) sind die **Geschäfts-**

INHALT AUSGABE NR. 38

- Gesellschaft mit beschränkter Haftung noch attraktiver
- Doppeltes Pech bei Krankheit während des Zeitausgleichs

GESELLSCHAFT MIT BESCHRÄNKTER HAFTUNG NOCH ATTRAKTIVER

(Fortsetzung von Seite 1)

anteile übertragbar und vererblich. Für die Übertragung eines GmbH-Geschäftsanteils ist ein **Notariatsakt** erforderlich, wodurch hier ein bedeutender Unterschied zur Aktiengesellschaft als weitere Vertreterin der Kapitalgesellschaften zu erkennen ist.

NUR NOCH 10.000 € MINDESTKAPITAL

Seit 1. Juli 2013 beträgt das **Mindeststammkapital** bei der Gründung einer GmbH **nur noch 10.000 €** anstelle von bisher 35.000 €. Ziel dieser Änderung war mitunter die Aufrechterhaltung der Attraktivität des Unternehmensstandorts Österreich gegenüber ausländischen Rechtsformen wie etwa der britischen Limited, welche nur eine geringe (Mindest)Kapitalaufbringung vorsieht. Der bar aufzubringende Teil (Einzahlung des halben Stammkapitals) beträgt bei der „GmbH-Neu“ nun 5.000 €. Da an das Mindeststammkapital auch die **Mindestkörperschaftsteuer** geknüpft ist, **senkt** sich diese **beginnend mit 2014** von früher jährlich 1.750 € auf **500 € im Jahr**. Von dieser Änderung **profitieren** dann nicht nur neu gegründete GmbHs sondern **alle GmbHs**, die aufgrund von fehlenden oder sehr geringen Gewinnen bis dato eine Mindestkörperschaftsteuer von 1.750 € gezahlt haben. Neben der Senkung des Mindestkapitals wurden auch die bei der GmbH-Gründung anfallenden **Notariats- und Rechtsanwaltskosten** von bisher 1.181,50 € auf 602 € **gesenkt**. Ebenso ist die verpflichtende Bekanntmachung der GmbH-Eintragung in der Wiener Zeitung entfallen.

MÖGLICHKEITEN EINER KAPITALHERABSETZUNG

Durch die Senkung des Mindestkapitals auf 10.000 € besteht für alte GmbHs, welche mit 35.000 € Mindestkapital gegründet wurden, die Möglichkeit, durch eine **ordentliche Kapitalherabsetzung** Geld außerhalb der Gewinnausschüttung an die Gesellschafter auszuzahlen. Insbesondere aus steuerlichen Gründen kann dies reizvoll sein, da Ausschüttungen an

natürliche Personen einer 25%igen KEST unterliegen während eine **Einlagenrückzahlung** grundsätzlich eine **steuerneutrale Vermögensumschichtung** (Reduktion der Anschaffungskosten) darstellt. Zu einer Steuerbelastung kommt es nur dann, wenn die Anschaffungskosten durch die Einlagenrückzahlung unter einen Wert von Null fallen würden, was beispielsweise beim vorangegangenen Erwerb eines GmbH-Anteils unter dem (anteiligen) Stammkapital passieren könnte.

Eine **ordentliche Kapitalherabsetzung** und die daran anschließende Rückzahlung des Stammkapitals sind beispielsweise aus **Gläubigerschutzgründen** nicht ganz einfach und mit Kosten verbunden. Die **notwendigen Schritte** beinhalten etwa die **Abänderung** des **Gesellschaftsvertrags** mit Herabsetzung des Stammkapitals, die Durchführung des **Aufgebotsverfahrens** (dieses beinhaltet die Veröffentlichung der beabsichtigten Kapitalherabsetzung und die Aufforderung der bekannten Gläubiger) sowie die Befriedigung bzw. Sicherstellung der Gläubiger, die sich bei der Gesellschaft melden. Bei kleineren GmbHs kommt es oft vor, dass sich Verrechnungsforderungen gegenüber dem Gesellschafter aufbauen. Eine **Kapitalherabsetzung** kann auch zum **Abbau des Saldos am Verrechnungskonto** angedacht werden, wodurch sich auch das Risiko einer verdeckten Gewinnausschüttung verringert. Schließlich kann eine **Senkung des Mindeststammkapitals** in Form einer **vereinfachten Kapitalherabsetzung** Sinn machen. Bei dieser Form der Kapitalherabsetzung wird der Herabsetzungsbetrag zum **Ausgleich** (oder zur Verringerung) eines sonst auszuweisenden **Bilanzverlustes** verwendet, wodurch sich das **Bilanzbild der Gesellschaft verbessert**. Die vereinfachte Kapitalherabsetzung erfordert weniger Verfahrensschritte als die ordentliche Kapitalherabsetzung. Es ist beispielsweise kein Gläubigeraufruf notwendig. **Auszahlungen an die Gesellschafter** sind bei dieser Form der Kapitalherabsetzung allerdings **nicht möglich**.

ORGANE DER GMBH

Die wichtigsten Organe der GmbH sind die **Generalversammlung**, die **Geschäftsführer** und der **Aufsichtsrat**. Diese Organe handeln für die Gesellschaft, welche als juristische Person ja selbst nicht handlungsfähig ist.

» Generalversammlung

Die Generalversammlung ist das **oberste Organ der GmbH** und wird durch alle Gesellschafter gebildet. Sie ist für alle Angelegenheiten zuständig, die ihr nicht durch das Gesetz oder den Gesellschaftsvertrag entzogen sind oder in die Kompetenz eines anderen Organs fallen. Im Gegensatz zur vergleichbaren Situation bei einer Aktiengesellschaft kann die Generalversammlung den **Geschäftsführern bindende Weisungen** erteilen. In bestimmten Fällen muss die Geschäftsführung einen Gesellschafterbeschluss einholen, wie z.B. für Prüfung und Feststellung des Jahresabschlusses oder für den Abschluss bestimmter Verträge (große Investitionen, außergewöhnliche Geschäfte).

» Geschäftsführung

Die **Geschäftsführer vertreten die GmbH nach außen**, d.h. sie begründen Rechte und Pflichten der GmbH gegenüber Dritten. Aus Verkehrsschutzgründen ist diese **Vertretungsmacht gegenüber Dritten nicht beschränkbar**, d.h. ein Rechtsgeschäft ist auch gültig, wenn der Geschäftsführer dabei Weisungen oder andere interne Beschränkungen nicht eingehalten hat. **Schadenersatzansprüche im Innenverhältnis** stehen dann selbstverständlich zu. Im Verhältnis zur Gesellschaft trägt die Geschäftsführung vor allem die Verantwortung für das Rechnungswesen, die Anmeldung zum Firmenbuch oder auch das rechtzeitige Stellen eines Konkursantrages.

Weitere Verpflichtungen ergeben sich aus den jüngsten **gesetzlichen Änderungen** i.Z.m. der GmbH. So ist der Geschäftsführer bei Verlust des halben Stammkapitals zur Einberufung einer Generalversamm-

Fortsetzung auf Seite 3

GESELLSCHAFT MIT BESCHRÄNKTER HAFTUNG NOCH ATTRAKTIVER

(Fortsetzung von Seite 2)

lung verpflichtet. Außerdem ist nunmehr auch bei **Erreichen der URG-Kennzahlen** (Eigenmittelquote von weniger als 8 % und fiktive Schuldentilgungsdauer von mehr als 15 Jahren) eine Verpflichtung zur **Einberufung der Generalversammlung** gesetzlich erforderlich.

Innerhalb der Geschäftsführung kann eine **Geschäftsverteilung** vereinbart werden. Dabei muss jeder Geschäftsführer die **Sorgfalt eines „ordentlichen Geschäftsmannes“** einhalten. Gemeint ist damit ein objektiver Sorgfaltsmaßstab, der nach der Rechtsprechung des OGH jene Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzt, die im Geschäftszweig der GmbH und nach der Größe des Unternehmens üblicherweise erwartet werden können. Diese **Sorgfaltspflicht umfasst** auch - trotz Geschäftsverteilung - eine gewisse **Überwachungspflicht** gegenüber den anderen Geschäftsführern. Ein **sorgfaltswidriges Verhalten** führt zur **Haftung** gegenüber der GmbH, nur in Ausnahmefällen besteht auch eine Haftung gegenüber Gesellschaftsgläubigern.

» Aufsichtsrat

Bei Erfüllen bestimmter Kriterien muss die GmbH **verpflichtend** einen **Aufsichtsrat einrichten**. Diese Voraussetzungen sind ein **Stammkapital** von **über 70.000 €**, mehr als 50 Personen als Gesellschafter oder **mehr als 300 Arbeitnehmer**. Jeder-

zeit kann auch **freiwillig** ein **Aufsichtsrat eingerichtet werden**, jedoch müssen dann auch in diesem Fall die ihn betreffenden zwingenden Bestimmungen angewendet werden. Von den im Detail vielfältigen Aufgaben des Aufsichtsrates ist vor allem die **Überwachung der Geschäftsführung** hervorzuheben. Überdies hat der Aufsichtsrat über bestimmte **genehmigungspflichtige Geschäfte** zu entscheiden.

WESENTLICHE BESTEUERUNGSGRUNDSÄTZE

Wie allgemein bei Kapitalgesellschaften gilt auch bei der GmbH **steuerlich** das **Trennungsprinzip** zwischen Besteuerung der Kapitalgesellschaft einerseits und der Gesellschafter andererseits. Der **steuerliche Gewinn der GmbH** ist durch **doppelte Buchführung** (Betriebsvermögensvergleich) zu ermitteln und unterliegt dem **Körperschaftsteuersatz** von **25%**. **Steuerliche Verluste** eines Jahres können zeitlich unbegrenzt **vorgetragen** werden und unter Berücksichtigung der **75%-Grenze** mit steuerlichen Gewinnen der Folgejahre verrechnet werden (75% des Gewinns eines Jahres können maximal zur Verlustverrechnung herangezogen werden). Der unternehmensrechtliche Bilanzgewinn gelangt bei **Ausschüttung** in die **Sphäre der Gesellschafter** und wird dort der Besteuerung unterzogen. Bei **natürlichen Personen** als GmbH-Gesellschafter erfolgt

dies regelmäßig durch die **25%ige KESt** mit Endbesteuerungswirkung.

Anders als bei Personengesellschaften oder Einzelunternehmen sind **gewinnunabhängige Entnahmen bei der GmbH nicht vorgesehen**. Ein Mittelabfluss zum Gesellschafter in Form von Darlehensgewährungen oder durch den Aufbau von **Verrechnungssalden** ist möglich, führt jedoch bei fehlender Fremdüblichkeit zu einer **verdeckten Gewinnausschüttung**, die ebenfalls der Kapitalertragsteuer unterliegt. Darüber hinaus sind derartige Vermögensverschiebungen auch gesellschaftsrechtlich kritisch, da sie möglicherweise als verdeckte Einlagenrückgewähr klassifiziert werden könnten. Generell gilt, dass **Rechtsgeschäfte zwischen GmbH und Gesellschafter** steuerlich anerkannt werden, wenn sie in dieser Form auch **zwischen fremden Dritten** abgeschlossen worden wären (z.B. die Vermietung von Immobilien oder die Anstellung als Gesellschafter-Geschäftsführer). Wird dem **Fremdvergleichsgrundsatz nicht entsprochen** und beispielsweise von der GmbH eine zu hohe Vergütung bezahlt bzw. von dem Gesellschafter eine unüblich niedrige (oder gar keine) Gegenleistung gefordert, so treten die Konsequenzen der **verdeckten Gewinnausschüttung** bzw. der **verdeckten Einlage** ein.

DOPPELTES PECH BEI KRANKHEIT WÄHREND DES ZEIT AUSGLEICHS

In der heutigen Arbeitswelt haben in vielen Branchen **flexible Arbeitszeiten** sowohl aus Sicht des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers einen hohen Stellenwert eingenommen. Aus Arbeitnehmersicht besteht, wenn ein **Gleitzeitmodell** vorliegt, die Möglichkeit, eingearbeitete Überstunden in Form von **Zeitausgleich** abzubauen und **vergleichbar** einem **Urlaub** einzelne oder mehrere Tage fernab des Arbeitsplatzes zu verbringen. Die Vergleichbarkeit zwischen (Erholungs)Urlaub und Zeitausgleich hört allerdings dann

auf, wenn man währenddessen krank wird oder einen Unfall erleidet. Der **OGH** hat nämlich unlängst (GZ 9 ObA 11/13b vom 29. Mai 2013) entschieden, dass **Krankenstand während des Zeitausgleichs nicht** dazu führt, dass der **Überstundenabbau** – so wie es im Falle von Krankenstand während des Urlaubs grundsätzlich der Fall ist – **unterbrochen** wird.

OGH-ENTSCHEIDUNG SORGT FÜR POLITISCHEN WIRBEL

Die Entscheidung des Obersten Gerichts-

hofs hat mitunter für **politische Aufregung** gesorgt, sodass es in Zukunft durchaus **möglich** erscheint, dass es zu einer **gesetzlichen Gleichstellung** von Urlaub und Zeitausgleich im Falle von Krankenstand kommt. Dem OGH lag ein Sachverhalt zur Entscheidung vor, in dem zum Jahresende hin von einem Angestellten am 20.12. ein Urlaubstag genommen wurde und im Zeitraum vom 21.12. bis zum 31.12. die vorhandenen Überstunden in Form von Zeitausgleich abgebaut werden sollten. In Folge seiner **Erkrankung** und Krank-

Fortsetzung auf Seite 4

DOPPELTES PECH BEI KRANKHEIT WÄHREND DES ZEIT AUSGLEICHS

(Fortsetzung von Seite 3)



Pech wie wenn jemand ausgerechnet und nur an seinem arbeitsfreien Samstag (Freizeit) krank wird. Der Oberste Gerichtshof verneinte die Unterbrechung des Zeitausgleichs durch Krankheit auch damit, dass nicht die Erkrankung des Arbeitnehmers im Zeitausgleichszeitraum den Entfall der Arbeitsleistung bewirkt, sondern **mangelnde Verpflichtung zur Arbeitsleistung infolge** Vorleistung von Arbeit (**Zeitausgleich**) durch den Arbeitnehmer besteht. Anders ausgedrückt hatte der Angestellte im vorliegenden Fall **für den Zeitausgleichszeitraum keine Arbeitspflicht**, weshalb Krankheit als weiterer Grund für das Fernbleiben von der Arbeit nicht mehr von Bedeutung war. Schließlich entsprach der OGH auch seiner früheren Entscheidung im Zusammenhang mit der **Erkrankung während der „Freizeitphase“** bei geblockter Altersteilzeit. Damals wurde entschieden, dass Erkrankungen in der Zeitausgleichsphase ohne rechtliche Relevanz seien. Zwar könnten Arbeitnehmer in diesem Zeitraum **faktisch krank** sein, nicht aber arbeitsunfähig im Rechtssinne, weil **keine Arbeitspflicht** mehr bestehe.

meldung vom 20.12. bis zum 23.12. und somit auch **während** des **Zeitausgleichs** wollte der Arbeitnehmer die **verbleibenden Überstunden**, welche seiner Ansicht nach während der Erkrankung nicht abgebaut wurden, vom Arbeitgeber **ausbezahlt** bekommen. Während das Erstgericht nicht der Ansicht war, dass der Krankenstand den Abbau des Zeitausgleichs unterbricht, teilte das **Berufungsgericht** die Ansicht des Angestellten. Folglich würde bei **Erkrankung** des Arbeitnehmers **während** des für den Verbrauch von **Zeitausgleich** vereinbarten Zeitraums das Guthaben an **Überstunden nicht verringert**.

Der OGH hatte sich bei seiner Entscheidung mit der genauen **Definition von Zeitausgleich** auseinanderzusetzen, um schließlich die unterschiedliche Konsequenz im Vergleich zum Urlaub rechtfertigen zu können. Demnach ist **Zeitausgleich** eine **bezahlte Freistellung** von der **Arbeitspflicht**, wodurch eine weitgehende **Annäherung** der **durchschnittlichen Arbeitszeit** an die **Normalarbeitszeit bezweckt** wird. Wesentlich ist, dass übliche **Zeitausgleichvereinbarungen**, denen zu folge Zeitguthaben erwirtschaftet werden können und durch Zeitausgleich abzubauen sind, letztlich nur zu einer **anderen Verteilung der Arbeitszeit** führen. Im Gegensatz zum (Erholungs)Urlaub ist beim **Zeitausgleich** – auch wenn er einen ähnlichen Zweck wie

der Urlaub verfolgt - der **Erholungseffekt weniger von Bedeutung**. Bei **Erkrankung** des Arbeitnehmers **während** des **Urlaubs verringern** die auf Werkstage fallenden Tage der Erkrankung das **Urlaubsguthaben nicht**, wenn die Erkrankung bzw. der Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurden und die Erkrankung **länger als drei Kalendertage** gedauert hat.

OGH GEGEN GLEICHSTELLUNG VON URLAUB UND ZEIT AUSGLEICH IM KRANKHEITSFALL

Die (fehlende) Unterbrechung des Abbaus von Zeitguthaben im Falle von Krankheit wird im Schrifttum kontrovers diskutiert. **Gegen** die Beibehaltung des **Grundsatzes „Krankheit bricht Urlaub, aber nicht Zeitausgleich“** wird etwa ausgeführt, dass dies einen **negativen Anreiz** für die Arbeitnehmer darstellt, sich auf Zeitausgleichvereinbarungen einzulassen. Andererseits ist **Zeitausgleich** nichts anderes als die **arbeitszeitrechtliche Verschiebung der Normalarbeitszeit** und daher ist Erkranken während des Zeitausgleichs ebenso

UMSTRITTENE ENTSCHEIDUNG

Der OGH hat mit dem Argument, dass beim Zeitausgleich anders als beim Urlaub **nicht** der **Erholungszweck**, sondern die Annäherung der durchschnittlichen Arbeitszeit an die Normalarbeitszeit **im Vordergrund steht** und daher eine differenzierte Betrachtung bei Krankenstand gerechtfertigt ist, eine **umstrittene Entscheidung** getroffen. Weitere Entwicklungen und mögliche gesetzliche Änderungen in dieser brisanten Frage bleiben abzuwarten.

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:
 Klienten-Info - Klier, Krenn & Partner KG
 Redaktion: F. Klier, H. Krenn, alle 1090 Wien, Julius-Tandler-Platz 6/9
 Richtung: unpolitisch & unabhängig – Die Management-Info widmet sich Themen aus der Welt der Unternehmensberatung und aus dem Wirtschaftsrecht und ist speziell für Klienten von Steuer- u. Unternehmensberatungskanzleien bestimmt.
 Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.
 Kontakt: Klienten-Info: Tel. 01/929 15 91-0;
 E-Mail: office@klienten-info.at, Internet: www.management-info.at