IMMOBILIENERTRAGSTEUER

Betriebsaufgabe im Schatten neuer Immo-Steuer

Durch das Stabilitätsgesetz 2012 (ergänzt durch den Entwurf zum Abgabenänderungsgesetz 2012) ist die Grundstücksbesteuerung im betrieblichen und privaten Bereich völlig neu geregelt. Konsequenzen ergeben sich dabei für nicht buchführungspflichtige Unternehmer, Land- und Forstwirte und FreiberuflerInnen (steuerliche Gewinnermittler nach §4 Abs 1 und §4 Abs 3), die ihren Betrieb aufgeben wollen.

Denn bei diesen Unternehmern waren bisher bei Betriebsaufgabe zumindest die Wertveränderungen von Grund und Boden des Anlagevermögens steuerfrei. Steuerpflicht bestand nur ausnahmsweise bei Vorliegen eines Spekulationsgeschäftes (Verkauf innerhalb von 10/15 Jahren seit Anschaffung).

Die Steuerfreistellung des Grund und Bodens für bestimmte Unternehmer wurde stets kritisiert. Durch das Stabilitätsgesetz kommt es nun zu einer gleichmäßigeren Besteuerung.

Aufschiebende Wirkung. Die bloße Entnahme von nacktem Grund und Boden – zum Beispiel im Zuge einer Aufgabe – löst die Besteuerung aber auch weiterhin nicht aus. Diese wird vorerst unterdrückt und bis zum Verkauf des Grund und Bodens „hinausgeschoben“.

Privatentnahme. Anders ist der Fall bei der Privatentnahme des Gebäudes. Denn die stillen Reserven im Gebäude sind – wie bisher – steuerverfangen. Es greift die neue Besteuerung mit 25 Prozent, die verglichen mit dem bisherigen Höchststeuersatz als Vorteil gesehen werden kann.

Es besteht natürlich auch die Möglichkeit der Regelbesteuerung (Normaltarif), was bei Vorliegen anderer verlustiger Einkunftsquellen oder von Verlustvorträgen vorteilig sein kann.

Stille Reserve. Auch zukünftig ist es bei Betriebsaufgabe möglich, auf Antrag die stillen Reserven des Gebäudes von der Besteuerung auszuscheiden, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind – wie Hauptwohnsitz bis zur Aufgabe, keine Übertragung stiller Reserven auf das Gebäude und Vorliegen eines besonderen Aufgabegrundes wie Tod, körperliches/geistiges Gebrechen mit Einstellung der Erwerbstätigkeit bzw. Vollendung des 60. Lebensjahres inklusive völliger Einstellung der Erwerbstätigkeit.

Die Besteuerung ist damit aber nicht endgültig entschieden, sondern wird bei Verkauf neu geprüft.

Sollte das Eigenheim nach zunächst begünstigter Aufgabe ab 1. April 2012 durch den ehemaligen Unternehmer selbst oder nach Schenkung/Erbschaft durch den Rechtsnachfolger veräußert werden, so ist zu unterscheiden:

- Die Veräußerung des „ehemals betrieblich genutzten Liegenschaftsanteiles“ innerhalb von fünf Jahren nach Aufgabe ist jedenfalls steuerrelevant. Es kommt zur Nachversteuerung der bisher unversteuerten stillen Reserven.

- Eine Veräußerung nach Ablauf der Fünfjahresfrist seit Aufgabe führt ebenfalls zur Besteuerung. Dabei ist fraglich, welche Bemessungsgrundlage für das Gebäude heranzuziehen ist. Sind bei Verkauf nach fünf Jahren seit Aufgabe aber die Voraussetzungen der Hauptwohnsitzbefreiung gegeben, so wird nach unserer Meinung auch auf dessen stille Reserven keine Steuer anfallen. Dieser Bereich unterliegt noch einer erhöhten Rechtsunsicherheit. Es wird zu warten sein, ob die Finanz dieser Meinung folgt.

Der im Privatvermögen befindliche Liegenschaftsanteil ist bei Verkauf durch den ehemaligen Unternehmer selbst grundsätzlich steuerpflichtig, jedoch bei zutreffender Hauptwohnsitzbefreiung steuerbefreit.

beigestellt (2)

Udo Schwarz **Thomas Kallinger**

Die Autoren sind Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Partner bei Moore Stephens Schwarz Kallinger Zwettler Wirtschaftsprüfung Steuerberatung GmbH mit Standorten in Wien, Linz und Steyr.

Redaktion: Thomas Jäkle – Fragen, Reaktionen und Anregungen bitte per E-Mail an:
steuernsparen@wirtschaftsblatt.at

STEUERTIPP NR. 320

Interne Kontrolle zur Abwehr von Risiken

In der letzten Zeit mehren sich Meldungen über aufgedeckte Managementfehler, Unterschlagungen und andere schlagend gewordene Risiken – mit meist schwerwiegenden Folgen für Unternehmen. Unabhängig von der verursachenden Person wird oft der Geschäftsführer zur Verantwortung gezogen.

Basis dafür bildet u.a. eine gesetzliche Bestimmung im § 22 (1) GmbHG. Demnach haben die Geschäftsführer dafür zu sorgen, dass ein Rechnungswesen und ein internes Kontrollsystem (IKS) geführt werden, die den Anforderungen des Unternehmens entsprechen.

Interne Kontrolle. Unter dem Begriff des IKS versteht man ein individuell auf ein Unternehmen abgestimmtes System von aufeinander abgestimmten und sich ergänzenden Methoden und Maßnahmen, die dazu dienen sollen, Fehler zu verhindern und die Einhaltung vorgegebener Normen zu gewährleisten.

Vor allem soll es die Geschäftsführung bei ihrer Überwachungsfunktion unterstützen. Auch wenn lediglich ein Geschäftsführer einer GmbH gesetzlich zur Führung eines IKS verpflichtet ist, kann jedem Unternehmer empfohlen werden, ein solches einzurichten.

Colourbox

Bei illegalen Geschäften sind **Top-Manager** sofort im Visier der Ermittlungen. Interne Kontrollsysteme können aber frühzeitig für Entlastung sorgen

Personalverrechnung. Ein wichtiger Punkt des IKS ist unter anderem die Personalverrechnungskontrolle, wenn diese von eigenen Mitarbeitern im Haus durchgeführt wird.

Aufgrund alljährlicher Änderungen im Bereich der Personalverrechnung, der Komplexität der Rechtsgebiete (Einkommensteuergesetz, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht) und der meist sehr exponierten Stelle der Lohnverrechnung im Unternehmensgebilde, können sich in diesem Bereich immer wieder Optimierungsmöglichkeiten ergeben oder Fehlerquellen beseitigt werden.

Eine Personalverrechnungskontrolle erfordert in der Regel das Mitwirken von internen und externen Personen. Letztere sind Wirtschaftsprüfer bzw. Experten auf dem Gebiet der Personalverrechnung. Anhand einer Fragen-/Checkliste können die erforderlichen Punkte geklärt, Fehler oder Schwachpunkte aufgezeigt werden. Auszugsweise geht es dabei um folgende Fragen:

- Wodurch ist die besondere Vertraulichkeit in der Personalverrechnung gewährleistet?
- Sind die organisatorischen Abläufe wie z.B. Workflow, Formulare oder dergleichen klar festgelegt?
- Wurde Vorsorge getroffen für den Fall von Urlaub/Krankenstand der Mitarbeiter in der Personalverrechnung?
- Sind Personalverwaltung, Personalverrechnung und Auszahlung voneinander getrennt? Wie wird trotzdem eine effiziente Zusammenarbeit organisiert?
- Wer ist verantwortlich für die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften?
- Sind die Arbeitszeitaufzeichnungen vollständig und wer kontrolliert diese auf Richtigkeit? Gibt es überhaupt Arbeitszeitaufzeichnungen?
- Wie erfolgt die Aufzeichnung von Fehlzeiten wie zum Beispiel Urlaub oder Krankenstand?
- Wie ist die Auszahlung von Überstunden geregelt, werden Überstunden einzeln genehmigt oder im Nachhinein durch die Unterschrift des Vorgesetzten auf der Arbeitszeitaufzeichnung genehmigt?
- Ist sichergestellt, dass keine Zahlungen an „fiktive“ Arbeitnehmer erfolgen?
- Von wem werden Einzelabrechnungen stichprobenweise – auch auf Plausibilität hin – geprüft?
- Erfolgt eine monatliche Abstimmung der Buchhaltung mit der Personalverrechnung?
- Wer kontrolliert monatlich die Zahlungen an Finanzamt und Gebietskrankenkasse und deren Kontoauszüge?
- Gibt es klare Richtlinien für die Reisekostenabrechnung?
- Wird der richtige Kollektivvertrag angewendet?
- Gibt es Sachbezüge bzw. werden diese über die Personalverrechnung abgerechnet?
- Werden die Personalakten vollständig geführt?
- Wie wird sichergestellt, dass das Ausländerbeschäftigungsgesetz eingehalten wird?
- Werden die Personalrückstellungen umfassend und regelmäßig geführt?
- Ist man auf eine Lohnabgabenprüfung ausreichend vorbereitet? Wurden nach der letzten Lohnabgabenprüfung die erforderlichen Schritte umgesetzt?
- Soll für rechtsunsichere Punkte eine Behördenanfrage vorgenommen werden?

Maßanzug. Diese Fragenliste ist natürlich nicht vollständig und wird sicher auch jeweils noch zu konkretisieren sein. Da einige Punkte auch von der Größe und Komplexität des Unternehmens abhängen, muss die Personalverrechnungskontrolle als Teil des internen Kontrollsystems als maßgeschneidertes Programm entwickelt werden.

Mayr®

Wolfgang Höfle

Der Autor ist Leiter des Kompetenzzentrums Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei TPA Horwath in Wien.

Hier Umsatz steuern.
Diesen Anzeigenraum können Sie buchen.
Kontakt: Tel: 601 17 193. Fax: 601 17 525. e-mail: anzeigen@wirtschaftsblatt.at
Klare Entscheidung.
WirtschaftsBlatt