

Held Berdnik Astner & Partner
Rechtsanwälte GmbH**hba****Gespür. Genauigkeit.
Gemeinsame Erfolge.**www.hba.at
Graz – Wien – Klagenfurt

Zu wenig Kontrolle beim Datenzugriff

Umfrage zeigt Sicherheitsproblem in Betrieben auf.

Wien. Datenlecks haben in Unternehmen schon viel Schaden verursacht. Dabei geht es längst nicht immer um Attacks von außen: Eine Umfrage, die Varonis Systems in Auftrag gab, zeigt, dass es auch viele interne Schwachstellen gibt.

In Deutschland, Frankreich, den USA und Großbritannien wurden 2276 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Branchen befragt – darunter Finanzdienstleistungen, öffentlicher Sektor, Gesundheitswesen, Pharmabranche, Handel, Industrie, Technologie und Software. 71 Prozent gaben an, auf Daten zugreifen zu können, die nicht für ihre Augen bestimmt sind. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer sagte, das sei häufig oder sehr häufig der Fall.

Sowohl IT-Experten als auch Endnutzer in den Unternehmen beobachten Mängel bei der Kontrolle von Zugriffsrechten und bei der Datenverwendung. Nur 22 Prozent der Befragten glauben, dass ihre Organisation insgesamt sehr hohen Wert auf den Schutz von Unternehmensdaten legt. Laut Larry Ponemon, dem Chef des Instituts, das die Umfrage durchführte, nimmt die Zahl der Sicherheitsvorfälle dramatisch zu. Haben Mitarbeiter auf zu viele Daten Zugriff, könne es verheerende Folgen haben, wenn sich Hacker Zugang zu Mitarbeiterkonten verschaffen. (red.)

Bilanzpolizei: Die IV will Klarheit

Konflikt. Welche Aufgaben hat die FMA beim Enforcement-Verfahren, welche die Prüfstelle? Darüber herrscht Streit. Ein neues Gutachten der Industriellenvereinigung prüft die Rechtslage.

VON JUDITH HECHT

Wien. Am Dienstag fand in der Industriellenvereinigung (IV) der Finanzpolitische Ausschuss statt, an dem Experten und Repräsentanten der Mitgliedsunternehmen teilnahmen. Bei der Zusammenkunft präsentierten die Vertreter der IV und des Aktienforums ein Gutachten zum Rechnungslegungs-Kontrollgesetz (RL-KG), das sie bei der Wirtschaftskanzlei CMS Reich-Rohrwig Hainz in Auftrag gegeben hatten. Über die Auslegung des besagten Gesetzes gibt es nämlich zwischen der Finanzmarktaufsicht (FMA) und der Österreichischen Prüfstelle für Rechnungslegung (OePR) grobe Divergenzen.

Zur Erinnerung: Beide, sowohl die FMA als auch die Prüfstelle, sind seit Beginn des Jahres als Bilanzpolizei für das sogenannte „Enforcement-Verfahren“ zuständig. Sie haben die Aufgabe, die Jahresabschlüsse und Lageberichte kapitalmarktorientierter Unternehmen auf Fehler zu prüfen. Die FMA soll als Kontrollbehörde fungieren, die OePR die eigentliche Prüfungstätigkeit abwickeln. Der SPÖ war dieses Modell stets ein Dorn im Auge. Viel lieber hätte sie alle Aufgaben der Bilanzpolizei ausschließlich bei der FMA angesiedelt gesehen. Die ÖVP hingegen setzte sich für eine zweistufige Variante ein, in dem einem privaten Verein, der Prüfstelle, in erster Instanz umfassende Kompetenzen zukommen. Das Ergebnis: ein Kompromiss. Ein schlechtes Gesetz, das ein eineinhalbstufiges Modell vorsieht und Machtkämpfe zwischen FMA und OePR vorprogrammiert.

Unternehmen sind irritiert

Die ließen nicht lange auf sich warten. Ein Bescheid, in dem die FMA die OePR hoch offiziell beauftragte, welche Unternehmen sie 2014 zu prüfen haben, führte schon im Februar zu frostiger Stimmung zwischen den Akteuren. Die OePR bekämpfte diesen Bescheid als gesetzwidrig mit der Begründung, die FMA habe sie nicht zu beauftragen. Die heikle Beschwerde liegt jetzt beim Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung.



Auch die Chefs der FMA, Helmut Ettl und Klaus Kumpfmüller, wird das Gutachten der IV interessieren.

[Jürg Christandl/KURIER/picturedesk.com]

Doch der Disput zieht noch weitere Kreise. Der Streit um die Macht werde auch auf dem Rücken der Mitglieder der IV ausgetragen, beklagt man dort. Bei einigen Unternehmen seien in den letzten Monaten auf einmal Fragebögen der FMA eingelangt, verbunden mit der Aufforderung, detailliert über Jahresabschluss und Lagebericht und noch einiges mehr Auskunft zu geben.

Das Vorgehen der Behörde irritierte die angeschriebenen Unternehmen. Waren sie doch davon ausgegangen, dass primär die Prüfstelle für die bilanzpolizeiliche Kontrolle zuständig ist. Doch niemand, so hört man hinter vorgehaltener Hand, habe sich bei der FMA zu fragen getraut, was es mit den investigativen Schreiben eigentlich auf sich hat. Zähneknirschend habe man sich dazu entschieden, lieber brav zu antworten. Eine verstimmt Behörde kann Probleme machen, so das Kalkül dahinter.

Aber es gibt ja Interessensvertretungen. Die IV hat für ihre Mitglieder klären wollen, wie die Sache rechtlich zu beurteilen ist. Deshalb habe sie ein Gutachten in Auftrag gegeben und vier Fragen klären las-

sen: Welche Kompetenzen hat die Prüfstelle? Inwiefern ist sie unabhängig? Welche Pflichten haben FMA und OePR wechselseitig? Hat die Prüfstelle etwaige Weisungen der FMA zu befolgen?

FMA subsidiär zur Prüfstelle

Die Autoren des 20-seitigen Papiers, die beiden Rechtsanwälte Robert Keisler und Oliver Werner, kommen sinngemäß zu folgendem Ergebnis: Das Gesetz sehe zwei Enforcement-Varianten vor. Gibt es keine Prüfstelle, hat die FMA umfassende Prüfungsbefugnis (Variante 1). Gibt es jedoch eine, ist alles anders (Variante 2). Nun hat die damalige Finanzministerin Maria Fekter im Mai 2013 per Bescheid eine Prüfstelle eingerichtet und sich somit für Konzept zwei entschieden. Damit sei die OePR, so die Verfasser, zur Prüfung der Unternehmensabschlüsse gesetzlich ermächtigt und verpflichtet.

Die FMA hingegen agiere in diesem zweistufigen Verfahren als Kontrollbehörde subsidiär zur Prüfstelle. Befugnisse, auf interne Dokumente der Prüfstelle zuzugreifen, habe sie nicht. Die OePR sei keine

nachgeordnete Behörde oder Dienststelle der FMA, sondern stehe als eigenständige Prüfungseinrichtung der FMA gegenüber. Nur in den Fällen des § 3 Abs. 1 RL-KG könne die FMA eine Prüfung an sich ziehen und sich der OePR als Hilfsorgan bedienen: Dann etwa, wenn ein Unternehmen mit der Prüfstelle nicht kooperieren will, Zweifel an der Richtigkeit der Prüfungsergebnisse der OePR bestehen oder es das öffentliche Interesse verlangt.

Abgesehen davon könne die FMA der OePR allerdings keinerlei Weisungen erteilen. Auch habe das Gesetz keine Kompetenz der FMA normiert, der OePR Anweisungen in der Form eines Bescheides zu geben, halten die Anwälte fest.

Für Auftraggeber Alfred Heiter, Leiter des Bereiches Finanzpolitik und Recht in der IV, hat sich mit dem Gutachten die Rechtslage geklärt: „Prüfungen sind durch die Prüfstelle durchzuführen. Die FMA hat hingegen ihre Funktion als Kontrollbehörde wahrzunehmen. Alle an dem Enforcement-Verfahren Beteiligten sollten sich an die gesetzlichen Grundlagen halten.“

Zeit zur Besinnung gibt es in der Anwaltsbranche nie. In zwei Wiener Kanzleien geht es jedoch vor Weihnachten besonders turbulent zu.

Willheim Müller und Gassauer-Fleissner im Umbruch

CLOSEUP

VON JUDITH HECHT

In gleich zwei bekannten Wiener Rechtsanwaltssozialitäten stehen größere Veränderungen an. Bei Willheim Müller verlässt der Gründungspartner Johannes Willheim überraschend mit 1. Jänner 2015 die Kanzlei. Der Grund ist bemerkenswert: Die Lawfirm Jones Day hat den österreichischen Schieds- und Kartellrechtsexperten mitsamt seinem Team in das deutsche Büro nach Frankfurt abgeworben. Dass ein österreichischer Anwalt mit seiner Mannschaft in eine US-amerikanische Großkanzlei wechselt, kommt nicht alle Tage vor.

Erst vor wenigen Wochen habe ihn ein Headhunter gefragt, ob er sich vorstellen könne, als Partner zu Jones Day zu stoßen, erzählt Willheim: „Ich bin dann eigentlich nur nach Frankfurt gefahren, um mich selbst davon zu überzeugen, dass ein Wechsel nicht das Richtige für mich ist.“ Doch dann kam alles anders. Begeistert von Leuten und Umfeld, gewinnt Willheim schon in

kurzer Zeit Gewissheit, dass „dieser Schritt strategisch und persönlich genau das Richtige für mich ist“. Zurück in Wien, fragt er seine Juristen, ob sie sich auch vorstellen können, mit ihm nach Frankfurt zu ziehen und Teil der Global Disputes-Group von Jones Day zu werden. „Es gab keinen Einzigen, der nicht sofort dabei war.“

Dabei falle es ihm alles andere als leicht, aus seiner Stammkanzlei auszuscheiden, sagt Willheim. Verständlich, ist es doch ihm und seiner Partnerin Katharina Müller in den letzten zehn Jahren gelungen, sich am kompetitiven Anwaltsmarkt sehr gut zu etablieren. Während sich Willheim mit internationalen Causen, vornehmlich Schiedsverfahren, einen Namen machte, fokussierte sich Müller auf die Bereiche Bau-, Vergabe-, Immobilien- und Stiftungsrecht am nationalen Markt.

Dass die beiden Anwälte ihre Fachbereiche in der Vergangenheit weitgehend autonom voneinander betrieben haben, erweist sich in der jetzigen Situation klar als Vorteil: „Keiner ist von dem anderen wirtschaftlich abhängig. Mit meinem Wirtsgang entsteht kein

Loch. Die Kanzlei wird weiterhin erfolgreich sein.“ Davon ist auch Müller überzeugt, wenngleich sie sehr bedauert, dass Willheim die Kanzlei verlässt: „Es ist immer schade, wenn sich ein erfolgreiches Team auflöst“, sagt sie. Ändern wolle sie an der Ausrichtung von Müller Partner Rechtsanwälte (so wird die Kanzlei künftig heißen) nichts, sondern sich wie bisher auf das österreichische Kerngeschäft konzentrieren.

Auch bei Gassauer-Fleissner Rechtsanwälte kann man auf ein turbulentes Jahr 2014 zurückblicken. Zuerst hatte der IP- und IT-Spezialist Max Mosing die Kanzlei verlassen, um mit fünf anderen Anwälten im September die Boutique Geistwert zu gründen. Geistwert will sich auf Beratung im Bereich geistiges Eigentum (Intellectual Property) spezialisieren. Kurz darauf entschied sich auch Barbara Kuchar, sich zu verändern. Sie wird bei KWR-Rechtsanwälte die Leitung des IP-Bereichs übernehmen.

Mit dem Schlag der Pummerin werden – wie „Die Presse“ erfuhr – jedoch noch zwei weitere Gassauer-Part-

Johannes Willheim: „Dieser Schritt ist persönlich und strategisch genau das Richtige für mich.“

ner leise Servus sagen. Der Arbeitsrechtsexperte Robert Prchal kann einer Zukunft in seiner bisherigen Kanzlei offenbar auch nichts mehr abgewinnen. Er wird sich vorerst allein selbstständig machen, allerdings in unmittelbarer Nähe seines Langzeitkollegen Hanno Schatzmann. Letzterer ist der vierte Partner in der Runde, der 2015 neue Wege gehen wird. Gemeinsam mit einem zweiten Anwalt will er seine Klienten im Immobilien-, Kartell- und Transaktionsrecht beraten und natürlich wachsen.

Stellt sich die Frage, weshalb bei Gassauer-Fleissner im letzten Jahr eigentlich kein Stein auf dem anderen geblieben ist, die Kanzlei sich de facto aufgelöst hat. Grund dafür seien – so lautet die allgemeine Sprachregelung – unterschiedliche Auffassungen über die Strategie und Betriebsführung der Kanzlei. „Ich sehe es daher als Verbesserung, wenn man neue Strukturen schafft und nun jeder seine eigenen Vorstellungen umsetzen kann“, sagt Gassauer-Fleissner trocken.

E-Mails an: judith.hecht@diepresse.com

Arbeitsrecht. Kostensenkung durch Lohnverzicht: Das gab es auch früher schon, durch den „Fall Umdasch“ wurde es wieder aktuell. Rechtlich möglich ist es, aber nur innerhalb enger Grenzen.

Lohnverzicht statt Kündigungen?

VON CHRISTINE KARY

Wien. Lohnverzicht oder möglicher Jobverlust: Darüber mussten kürzlich die Mitarbeiter der Umdasch-Tochter Shopfitting in Amstetten abstimmen („Die Presse“ berichtete). Das Ergebnis fiel eindeutig aus, 95 Prozent erklärten sich mit Verhandlungen über Gehaltsanpassungen einverstanden. Als Alternative war eine „Reduktion des Produktionsvolumens“ zugunsten anderer, kostengünstiger Standorte im Raum gestanden.

Wird dieses Beispiel nun Schule machen? Werden auch andere Unternehmen versuchen, angesichts der Konjunkturlaute ihre Kosten auf diese Weise zu senken? Ausgeschlossen ist das nicht: Auch in den Jahren 2008, 2009 sei das immer wieder vorgekommen, sagt Rolf Gleißner, Experte für Sozialpolitik bei der Wirtschaftskammer. Die Situation sei heute zwar nicht dieselbe wie damals, als „ganzen Branchen die Aufträge weggebrochen sind“. Für einzelne Unternehmen könne sich dennoch eine ähnliche Problematik ergeben, „dazu genügt es, dass ein wichtiger Kunde insolvent wird und wegfällt“.

„Oft nur vorübergehend“

Im Sinne eines „fairen Deals“ sei Lohnverzicht in Ordnung, meint er, „interne Flexibilität“ in Unternehmen sei letztlich immer besser als „externe“, sprich Personalabbau. In früheren Fällen habe es sich oft auch nur um eine vorübergehende Maßnahme gehandelt: „Sobald die Krise vorbei war, ist man wieder zum Status quo ante zurückgekehrt.“ Das könne auch von vornherein so vereinbart werden. Er wolle zwar Betrieben „nicht ausrichten, was sie tun sollen“, sagt der WKO-Experte. „Aber es ist wichtig, unterm Strich die Beschäftigung zu halten.“

Diese Ansicht dürften immer mehr Unternehmen teilen. Zunehmend werde erkannt, „dass Kündigungen nicht immer die wirtschaftlich beste Lösung darstellen“, sagt Philipp Maier, Arbeitsrechtsexperte und Partner bei Baker & McKenzie. Denn wer Personal abbaut, verliert wertvolle Ressourcen – und muss



Lohnverzicht kann nur einvernehmlich mit jedem Betroffenen vereinbart werden. [Fabry]

dafür womöglich auch noch Geld ausgeben, etwa für Abfertigungen oder Sozialplan. Nun gibt es bekanntlich auch andere Möglichkeiten, um vorübergehend Lohnkosten zu sparen, ohne sich von Mitarbeitern zu trennen – vom Propagieren der Altersteilzeit bis hin zur Kurzarbeit. Im Vergleich dazu habe Lohnverzicht den Vorteil, dass die gleiche Arbeitsleistung für geringeren Lohn erbracht wird, sagt Maier. Das macht solche Lösungen verlockend, wenn die vollen Kapazitäten gebraucht werden, weil die Auslastung an sich passt und das Kostenproblem auf einer anderen Ebene liegt. Hier zeigt sich aber auch schon die Problematik: Weniger Geld für unveränderte Arbeitszeit, darf das überhaupt sein?

Möglich sei es nur einvernehmlich, sagt Maier: „Die Zustimmung jedes einzelnen Mitarbeiters

ist erforderlich.“ Eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat würde nicht reichen. Wenn es aber zum Beispiel um Prämien- oder Gewinnbeteiligungsmodelle geht, über die es eine Betriebsvereinbarung gibt, braucht man zusätzlich auch das Einverständnis der Belegschaftsvertretung. Generell kann ein Verzicht außerdem immer nur Gehaltsbestandteile betreffen, die über gesetzliche oder kollektivvertragliche Mindestansprüche hinausgehen. Unverzichtbar sind laut Gleißner etwa Mindestlohn, Überstundenzuschlag, Sonderzahlungen und gesetzliche Abfertigung. Überzahlungen über den KV-Lohn hinaus können dagegen einvernehmlich reduziert werden.

Aber selbst das hat Grenzen: Bei den jährlichen Lohnrunden vereinbaren die Sozialpartner oft nicht nur kollektivvertragliche

Mindestlohn-, sondern auch Istloohnerhöhungen. „Diese dürfen dann nicht dadurch umgangen werden, dass man zwei, drei Monate später die Mitarbeiter auffordert, darauf zu verzichten“, sagt AK-Arbeitsrechtsexperte Christoph Klein. Kommt es zu einem Rechtsstreit darüber, sei es letztlich eine Beweisfrage, ob es tatsächlich betriebswirtschaftliche Zwänge für den Lohnverzicht gegeben hat oder ob es dem Arbeitgeber schlicht darum ging, Kollektivvertrags-Lohn-erhöhungen auszuhebeln.

Vor Gericht bringen wird so etwas zwar kaum der einzelne Mitarbeiter, der Betriebsrat könnte es aber tun. Auch wenn er bei den Einzelvereinbarungen eines Lohnverzichts kein formales Mitspracherecht hat, kann er eine Feststellungsklage einbringen, wenn er der Ansicht ist, gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche der Mitarbeiter würden verletzt. Nicht zuletzt deshalb versuchen Unternehmen in solchen Fällen meist, auch den Betriebsrat mit an Bord zu holen.

Klein steht dem Thema Lohnverzicht naturgemäß skeptischer gegenüber als Gleißner. Im Einzelfall könne so etwas gerechtfertigt sein, um einen Standort zu schützen, meint er. Oft werde aber mit internationaler Billigkonkurrenz argumentiert, und das berge dann die Gefahr einer Abwärtsspirale. Breiter angewandt, schwäche es die Kaufkraft und führe zu einem volkswirtschaftlichen Problem. Klein würde das Thema deshalb am liebsten „auf die überbetriebliche Ebene heben“, bei Betrieben ab einer gewissen Größenordnung wünsch er sich ein Mitspracherecht der Gewerkschaft – was klarerweise bedeuten würde: beider Sozialpartner. Das würde auch Druck von den einzelnen Mitarbeitern wegnehmen, meint er.

Im Fall Umdasch kritisiert Klein vor allem, dass die Mitarbeiter namentlich über den Lohnverzicht abstimmen mussten. Ob das zulässig ist, hält er für fraglich, und zwar sowohl arbeitsrechtlich – wegen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers – als auch in datenschutzrechtlicher Hinsicht.

HARDWARE • SOFTWARE
SERVICE & SUPPORT

EDV 2000
+43 1 812 67 68-0

www.edv2000.net • office@edv2000.net

Kündigung als mögliches Druckmittel

Änderungskündigungen sind möglich – aber anfechtbar.

Wien. Wenn Unternehmen ihre Mitarbeiter überreden wollen, eine Lohnreduktion zuzustimmen, steht fast immer auch das Thema Änderungskündigungen im Raum. Auf diese Weise kann der Arbeitgeber versuchen, das Entgelt herabzusetzen, wenn sich der Mitarbeiter nicht freiwillig dazu bereit erklärt. Konkret bedeutet das laut Rechtsanwalt Philipp Maier, „dass eine Kündigung unter der Bedingung ausgesprochen wird, dass der Mitarbeiter der Entgeltherabsetzung nicht zustimmt“.

Hier bestehe freilich das Risiko, dass der Arbeitnehmer das Änderungsangebot nicht annimmt und die Kündigung einfach gegen sich wirken lässt, sagt Maier. Was nicht unbedingt heißen muss, dass er seinen Arbeitsplatz aufgibt: Änderungskündigungen können im selben Ausmaß wie jede andere Kündigung bei Gericht angefochten werden.

Ob der Arbeitnehmer mit einer Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit Erfolg haben kann, hängt vor allem davon ab, auf wie viel Gehalt er verzichten soll: Ungefähr zehn Prozent Gehaltsreduktion müsse man laut OGH-Judikatur in Kauf nehmen, sagt AK-Experte Christoph Klein. Dabei kommt es kommt aber jeweils auf den Einzelfall an: Bei sehr niedrigen Gehältern werden geringere Abstriche verschmerzbar sein als bei sehr hohen (oder bei hohen Überzahlungen über das kollektivvertragliche Gehalt hinaus). (cka)

Wohnbauanleihen als Steuerzuckerl

Steuern. Unternehmer können mit dem Kauf von Wohnbauanleihen Steuern sparen. Dazu müssen sie jedoch mindestens vier Jahre dem Anlagevermögen gewidmet sein.

Wien. Wer dem Fiskus nicht unnötig Geld in den Rachen werfen will, sollte sich vor Jahresende noch überlegen, ob er den Gewinnfreibetrag (GFB) optimal nutzt. Der GFB steht allen natürlichen Personen unabhängig von der Art der Gewinnermittlung zu. Er beträgt bis zu 13 Prozent des Gewinns, maximal aber 45.350 Euro pro Jahr.

Seit der Veranlagung 2013 wurde der 13-prozentige Satz für den GFB auf Gewinne bis 175.000 Euro eingeschränkt. Für Gewinne zwischen 175.000 Euro und 350.000 Euro können nur sieben Prozent und für Gewinne zwischen 350.000 Euro und 580.000 Euro 4,5 Prozent als GFB geltend gemacht werden. Darüber gibt es keinen Gewinnfreibetrag. „Bis 30.000 Euro Gewinn kommt der GFB jedem Steuerpflichtigen automatisch zu (sogenannter Grundfreibetrag von 3900 Euro). Ist der Gewinn jedoch höher als 30.000 Euro, steht ein über den Grundfreibetrag hinausgehender GFB nur zu, wenn der Steuerpflichtige im betreffenden Jahr bestimmte Investitionen getätigt hat“, erklärt

Reinhard Rindler, Leiter Steuern der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft BDO Austria. Als Investitionen kommen abnutzbare körperliche Wirtschaftsgüter mit einer Nutzungsdauer von mindestens vier Jahren wie Maschinen, Betriebs- und Geschäftsausstattung oder EDV in Frage. Bis zum Inkrafttreten des Abgabenänderungsgesetzes 2014 konnten zusätzlich Wertpapiere gekauft werden. Zulässig waren Anleihen, aber auch Investmentfonds, die einen gewissen Mindestanleihebestand aufweisen mussten, also dementsprechend sicher waren. „Vielen Freiberuflern und Kleinunternehmern kam das entgegen. In einem Jahr, in dem sie kaum Sachinvestitionen getätigt hatten, konnten sie Wertpapiere kaufen, um den Steuervorteil völlig legal zu lukrieren“, sagt Steuerberater und Wirtschaftsprüfer David Gloser. Nun ist alles anders: „Bei dem Gesetz handelt es sich um einen typisch österreichischen Kompromiss. Zuerst wollte man den wertpapierbedingten GFB überhaupt abschaffen. Dann einigte man sich in letzter Mi-

nute darauf, dass künftig nur mehr der Kauf von sogenannten Wohnbauanleihen für die Lukrierung des GFB möglich sein soll.“

„Restlaufzeit ist zu beachten“

Doch Achtung: Auch sie müssen ab dem Anschaffungszeitpunkt noch vier Jahre als Anlagevermögen gewidmet werden. Die meisten haben aber eine deutlich längere Laufzeit, meist bis zu zehn Jahren. „Damit verbunden ist ein Zinsrisiko, das Anleger ungern eingehen wollen. Niemand würde auf die Idee kommen, Wohnbauanleihen ins Betriebsvermögen zu nehmen, wenn es nicht steuerliche Vorteile brächte“, so Gloser. Sein Rat: „Bis Ende Dezember noch eine Gewinnprognose für 2014 erstellen, die getätigten Sachinvestitionen analysieren und für die Differenz Wohnbauanleihen kaufen. Am besten ist es, sich am Sekundärmarkt nach auslaufenden Wohnbauanleihen mit kurzen Restlaufzeiten umzusehen. Immerhin holt man sich damit bis zu 50 Prozent der Investitionen als echten Steuergewinn zurück.“ (hec)

BARNERT EGERMANN ILLIGASCH
RECHTSANWÄLTE



Wir freuen uns sehr, Dr. Michael Raninger als unseren neuen Partner begrüßen zu dürfen.

Michael Raninger verstärkt unser Team durch seine spezialisierte Beratungstätigkeit im Bank- und Finanzrecht.

Seine besonderen Schwerpunkte liegen in den Bereichen strukturierte Finanzierungen, Projekt- und Akquisitionsfinanzierungen, Kapitalmarktrecht, Restrukturierungen und Insolvenzrecht.

BEIRA

Barnert Egermann Illigasch Rechtsanwälte GmbH
Rosenbursenstraße 2, A-1010 Wien
www.beira.at, office@beira.at, T +43 1 513 80 08