

## RECHNUNGSLEGUNGS-ÄNDERUNGSGESETZ

## Neues zur Rechnungslegung

Das Rechnungslegungs-Änderungsgesetz 2014 soll KMU eine Fülle von Erleichterungen bringen. Die wichtigsten Neuerungen.

Das Rechnungslegungs-Änderungsgesetz 2014 wird großteils mit 20. 7. 2015 in Kraft treten und auf Geschäftsjahre anzuwenden sein, die nach dem 31. 12. 2015 beginnen. Das neue Gesetz dient vor allem dazu, die aktuelle EU-Bilanzrichtlinie umzusetzen und dem österreichischen Rechnungslegungsrecht einen Modernisierungsschub zu verpassen. Ziele der EU-Bilanzrichtlinie sind die Schaffung von Erleichterungen für kleine und vor allem für kleinste Unternehmen, EU-weite Vergleichbarkeit der Jahresabschlüsse, Harmonisierung des Unternehmensrechts mit dem Steuerrecht, Verbesserung der Aussagekraft und Vergleichbarkeit von Abschlüssen und Erhöhung der Corporate Social Responsibility für multinationale Unternehmen.

**Größenklassen.** Die Schwellenwerte für die Bestimmung der Größenklassen von Kapitalgesellschaften werden im Sinne einer Inflationsbereinigung angehoben:

- Bilanzsumme auf EUR 5 Mio. für mittelgroße und auf EUR 20 Mio. für große Kapitalgesellschaften.
- Umsatzerlöse auf EUR 10 Mio. für mittelgroße und auf EUR 40 Mio. für große Kapitalgesellschaften.

Neu eingeführt wird die Kategorie der „Kleinstkapitalgesellschaften“ (sog. Micros). In diese Kategorie fallen Gesellschaften, die zwei der folgenden Schwellenwerte nicht überschreiten:

- EUR 350.000 Bilanzsumme
- EUR 700.000 Umsatzerlöse
- 10 Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt

Für Micros gelten besondere Erleichterungen, etwa der Entfall der Verpflichtung, einen Anhang aufzustellen. Als Aktiengesellschaft geführte Holdings haben ihre Schwellenwerte künftig auf konsolidierter oder aggregierter Basis zu berechnen.

### Für Micros gelten besondere Erleichterungen, etwa der Entfall der Verpflichtung, einen Anhang zu stellen.

Unternehmen von öffentlichem Interesse, wie Kreditinstitute, Versicherungsgesellschaften sowie „Unternehmen von besonderer Bedeutung“, werden neben den börsennotierten Unternehmen unabhängig von den Größenmerkmalen als große Kapitalgesellschaften eingestuft.

**Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung.** Folgende Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung werden nun explizit gesetzlich festgeschrieben:

- Grundsatz des wirtschaftlichen Gehalts
- Grundsatz der Wesentlichkeit
- Grundsatz der verlässlichen Schätzung
- Grundsatz der Stetigkeit

**Bewertung.** Neu eingeführt wird die Aktivierungspflicht für das Disagio zwischen dem Rückzahlungsbetrag und dem Nennbetrag einer Verbindlichkeit

sowie die jährliche Abschreibung des Disagios in den Folgejahren. Bei den Herstellungskosten sind künftig angemessene Gemeinkosten zwingend zu berücksichtigen. Der Geschäfts- oder Firmenwert wird zwingend auf zehn Jahre abzuschreiben sein, es sei denn, die tatsächliche Nutzungsdauer kann verlässlich geschätzt werden. Bei abgeschrieben Finanzanlagen wird bei Wertaufholung verpflichtend eine Zuschreibung durchzuführen sein. Verbindlichkeiten und Rückstellungen werden mit dem Erfüllungsbetrag anzusetzen sein. Rückstellungen mit einer Laufzeit von mehr als einem Jahr werden mit einem marktüblichen Zinssatz abzuzinsen sein. Für Verlustvorträge wird ein neues Ansatzwahlrecht eingeführt.

**Modernisierung.** Künftig entfallen Bilanzposten wie der außerordentliche Ertrag und Aufwand in der GuV, wodurch auch das „Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit“ obsolet wird. Auch die Position „unversteuerte Rücklagen“ wird abgeschafft.

Latente Steuern, die aus Unterschiedsbeträgen von Unternehmens- und Steuerrecht resultieren, werden von mittelgroßen und großen Gesellschaften künftig verpflichtend auszuweisen sein. Die Verpflichtung zur Einreichung des Gewinnverwendungsvorschlags entfällt, da dieser künftig eine Anhangangabe ist.



**Dr. Andreas Hable** ist Rechtsanwalt und Partner bei Binder Grösswang Rechtsanwälte GmbH.

## UPDATE RECHT

### Kündigung befristeter Dienstverhältnisse

**Befristete Dienstverhältnisse sind grundsätzlich unkündbar. Nur unter gewissen Voraussetzungen – wie insbesondere einem angemessenen Verhältnis zwischen der Dauer der Befristung und den Auflösungsmöglichkeiten des Dienstverhältnisses – können Kündigungsmöglichkeiten vereinbart werden.**

Die Vereinbarung von Kündigungsmöglichkeiten für befristete Dienstverhältnisse wird vor allem dann als zulässig angesehen, wenn die Dauer der Befristung des Dienstverhältnisses und die Kündigungsmöglichkeiten (d. h. die Kündigungstermine) in einem angemessenen Verhältnis stehen. Weiters sind die gesetzlichen Vorgaben für Kündigungsfristen und -termine für unbefristete Dienstverhältnisse einzuhalten.

In einer aktuellen Entscheidung (80bA3/14w) nimmt der OGH zu den Folgen eines Verstoßes gegen die gesetzlichen Kündigungsbestimmungen in der Kündigungsvereinbarung Stellung: Die Klägerin hatte einen auf 1 Jahr befristeten Dienstvertrag (1. 1.–31. 12.) mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat und keiner Regelung zum Kündigungstermin. Am 8. 3. kündigte die Beklagte das Dienstverhältnis zum 8. 4. Die Klägerin verlangte Kündigungsentschädigung für den Zeitraum von 9. 4. bis zum Ende der Befristung am 31. 12. Der OGH stellte fest, dass die

vereinbarte Kündigungsfrist von einem Monat für den Arbeitgeber nicht dem (analog anzuwendenden) § 20 AngG entsprach, der für eine Arbeitgeberkündigung eine Mindestfrist von 6 Wochen vorsieht. Diese Missachtung der zwingenden Kündigungsfrist führe aber nicht generell zur Unwirksamkeit und damit zum gänzlichen Wegfall der Kündigungsvereinbarung, womit der Arbeitgeber bis zum Ablauf der Befristung an den Dienstvertrag gebunden wäre.

Vielmehr sei die Kündigung wie eine fristwidrige Kündigung eines unbefristeten Dienstverhältnisses zu behandeln. Die Dienstnehmerin ist daher so zu stellen, als wäre die Kündigung ordnungsgemäß zum nächstmöglichen Zeitpunkt ausgesprochen worden (im konkreten Fall bei Einhaltung der 6-Wochen-Frist zum nächsten gesetzlichen Kündigungstermin, dem Kalenderquartal, der 30. 6.).

Es führt daher nicht jeder Verstoß gegen zwingende Kündigungsfristen oder -termine zum gänzlichen Wegfall der Kündigungsvereinbarung (anders bei einem Missverhältnis zwischen Dauer des Dienstverhältnisses und vereinbarten Kündigungsterminen). Es ist seitens des Arbeitgebers also genau darauf zu achten, dass vertragliche Kündigungsmöglichkeiten bei befristeten Dienstverhältnissen richtig gestaltet sind, um die Ungültigkeit dieser Vereinbarung zu verhindern. (Pallwein-Prettner, Binder Grösswang)

## texprocess

Internationale Leitmesse für die Verarbeitung von textilen und flexiblen Materialien

Spitzentreffen der Hersteller und Verarbeiter.  
4. – 7. Mai 2015  
in Frankfurt am Main.

Messedoppel  
Technologien

Textilverarbeitung

www.texprocess.com

Innovationen

Branchentreffpunkt

Leitmesse Anlagen

Networking IT-Lösungen

Maschinen

Innovative Apparel Show

info-ahk@austria.messefrankfurt.com  
Telefon 01/545 14 17-21 oder -39

powered by:



Bekleidungs- und Ledertechnik

parallel zu:

techtexsil

messe frankfurt