



Grant Thornton
Unitreu

An instinct for growth™



Werkvertrag und (Inbound-) Entsendungen

Zunehmendes Besteuerungsrisiko bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten

6. Juni 2017

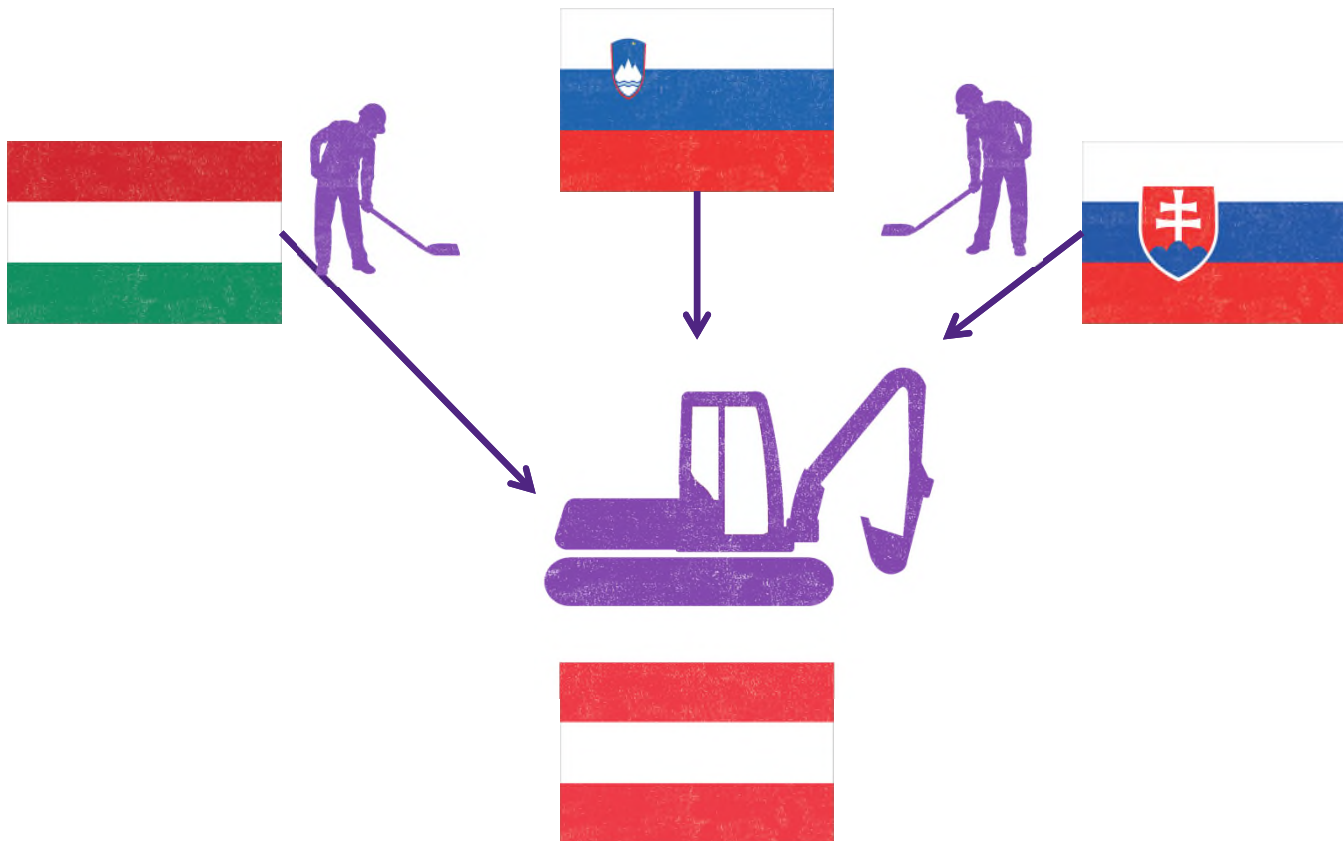
Mag. Martin Schmidt, LL.M.
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater
Partner

Agenda

1. Rechtliche Grundlagen – Inland
2. Rechtliche Grundlagen - DBA
3. Abgrenzungskriterien Werkvertrag – Arbeitskräfteüberlassung
4. Konzernentsendung - Inbound



Neues Steuersparmodell?



Anzahl der entsendeten AN

18 000	Slowenien
17 000	Ungarn
9 000	Slowakei
5 000	Tschechien

Rechtliche Grundlagen-Inland



Inländische Besteuerungsrechte bei beschränkter Steuerpflicht

§ 98 Abs 1 Z 4 EStG:

„Der beschränkten Einkommensteuerpflicht unterliegen die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, die

- Im Inland oder auf österreichischen Schiffen ausgeübt oder verwertet wird oder worden ist
- Aus inländischen öffentlichen Kassen mit Rücksicht auf ein gegenwärtiges oder früheres Dienstverhältnis gewährt werden“

„Ausübung“ bezieht sich auf die persönliche Anwesenheit in jenem Staat, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich anwesend/tätig ist. Nicht relevant dabei ist:

- Gewisse Dauer der Tätigkeit
- Schwerpunkt der Tätigkeit
- Ansässigkeit des Arbeitnehmers

Auslegung des Verwertungstatbestandes sehr weit (auch vorbereitende Arbeiten dazugezählt)

idR nur relevant in Nicht-DBA-Fällen

In DBA-Fällen DBA EVO zu beachten (siehe nachfolgend)



Veranlagung beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer



§ 70 EStG:

(1) „Beschränkt lohnsteuerpflichtig sind Arbeitnehmer, wenn

- keinen Wohnsitz oder keinen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland (§§1 Abs 3 EStG)
- Ausübungstatbestand (§ 98 Abs 1 Z 4)

(2) Die Lohnsteuer wird grundsätzlich berechnet soweit nicht Z 2 (Tätigkeit als Künstler, Sportler, etc) zur Anwendung kommt

- Mit Berücksichtigung diverser Absetzbeträge (§ 33 Abs 5 Z 1 und 2 sowie Abs 6)
- Unter Verwendung des Lohnsteuertarifs (§ 66)“

§ 42 (2) EStG:

„Der beschränkt Steuerpflichtige hat eine Steuererklärung über die inländischen Einkünfte für das abgelaufene Kalenderjahr (Veranlagungszeitraum) abzugeben, wenn er vom Finanzamt dazu aufgefordert wird oder wenn die gesamten inländischen Einkünfte, die gemäß § 102 zur Einkommensteuer zu veranlagen sind, mehr als 2000 Euro betragen.“

Steuerabzug in besonderen Fällen

§ 99 Abs 1 Z 5 EStG:

„Die Einkommenssteuer beschränkt Steuerpflichtiger wird durch Steuerabzug erhoben (Abzugsteuer): bei Einkünften aus im Inland ausgeübter kaufmännischer oder technischer Beratung und bei Einkünften aus der Gestellung von Arbeitskräften zur inländischen Arbeitsausübung.“

§ 100 Abs 1 EStG:

„Die Abzugsteuer gemäß § 99 beträgt 20% (...).“

- Schuldner der Abzugsteuer ist der ausländische Empfänger der Einkünfte
- Österreichischer Auftraggeber/(wirtschaftlicher) Arbeitgeber haftet für die gesetzeskonforme Abfuhr der Steuerbeträge

NEU seit StRefG 2015/2016: § 100 Abs 3 Z 1 EStG:

„Dem Empfänger der Einkünfte ist die Abzugsteuer ausnahmsweise vorzuschreiben, wenn der Schuldner die geschuldeten Beträge nicht vorschriftsmäßig gekürzt hat und die Haftung nach Abs 2 nicht oder nur erschwert durchsetzbar wäre.“



bei Passivleistungen idR 20% Abzugsteuer

Salzburger Steuerdialog 2015



Erlass des BMF 27.10.2015, BMF-010221/0609-VI/8/2015:

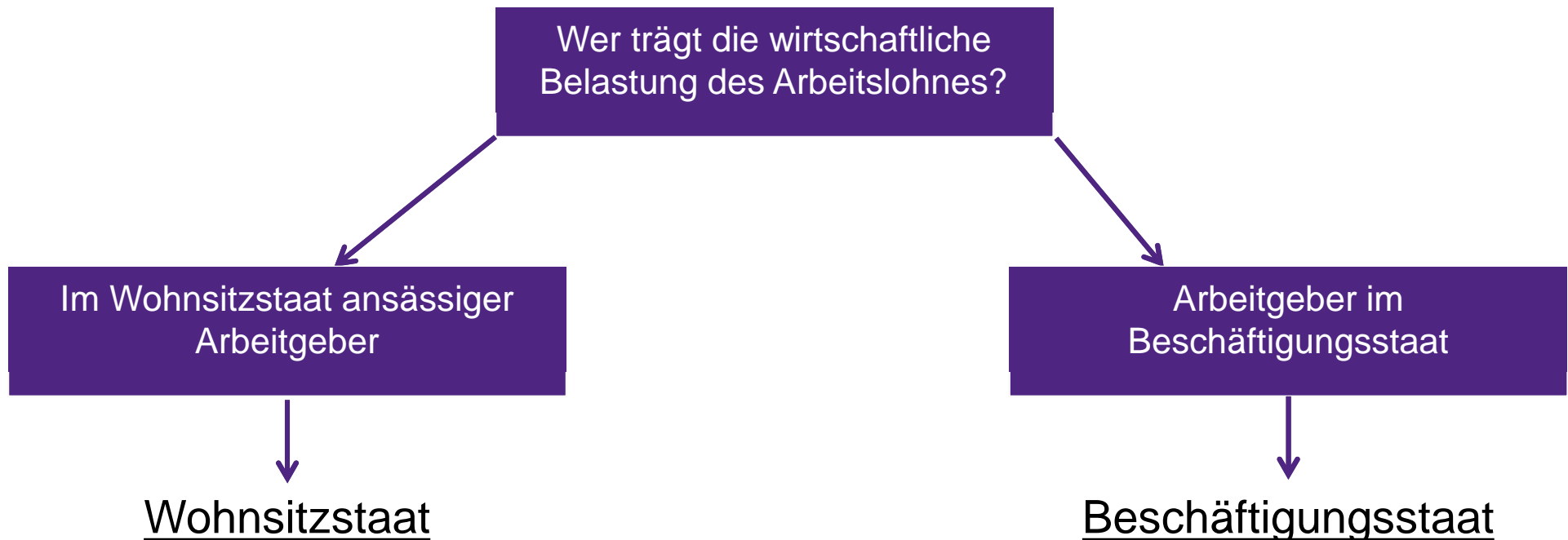
- In Fällen der Entsendung von Geschäftsführern im Konzernverbund ist eine einzelfallbezogene Betrachtung anzustellen, ob es sich um eine Aktiv- oder Passivleistung handelt.
- Aktivleistung:
 - im Interesse der Konzernmutter
 - Kein Wechsel des wirtschaftlichen Arbeitgebers
 - Besteuerungsrecht verbleibt beim entsendenden Unternehmen im Ansässigkeitsstaat
 - das Vorliegen einer Betriebsstätte würde sofort zum Besteuerungsrecht des Tätigkeitsstaates führen
- Passivleistung:
 - Eingliederung in das empfangende Unternehmen
 - Wechsel des wirtschaftlichen Arbeitgebers zum empfangenden Unternehmen
 - Besteuerungsrecht im Tätigkeitstaat

Rechtliche Grundlagen - DBA



Prinzip des wirtschaftlichen Arbeitgebers

Interpretation muss abkommensautonom erfolgen



Tie Breaker Regelung

- Ist jemand sowohl im Ansässigkeits- als auch im Quellenstaat ansässig, dann entscheidet der Mittelpunkt der Lebensinteressen, welcher Staat der Ansässigkeitsstaat ist
- Persönlichen Beziehungen kommt eine größere Bedeutung zu als wirtschaftlichen
- Auslegung erfolgt nach objektiven Kriterien, der Steuerpflichtige kann seine persönlichen Verhältnisse so einrichten, dass sich daraus der gewünschte Mittelpunkt ergibt


Persönliche Beziehung	Wirtschaftliche Beziehung
Familiäre Bindung (Aufenthalt des Partners und der Kinder)	Umfang der Vermögensgegenstände (Immobilien, Beteiligungen)
Ort des Zusammenlebens	Ort der Berufsausübung

DBA-EntlastungsVO



Regelt, unter welchen Voraussetzungen im Ausland ansässige Personen, in unmittelbarer Anwendung eines DBA von einer inländischen Abzugssteuer entlastet werden können

Entlastungsverordnung muss vom österreichischen Schuldner der Einkünfte nicht angewendet werden

 im Zweifel Abzugsteuer selbst abführen und dem ausländischen Unternehmen überlassen, die Erstattung zu beantragen, weil der österreichische Schuldner für die Nichtabfuhr haftet!

Überlassung von Arbeitskräften bei gewerblichem Arbeitskräfteüberlasser

A decorative graphic consisting of a thick purple arrow pointing to the right, with a thinner green arrow pointing to the right inside it, positioned below the main title.

Abzugsteuer: Grundsätzlich keine Entlastung an der Quelle für Vergütungen die für die Gestellung von Arbeitskräften zur inländischen Arbeitsausübung ausgezahlt werden

Voraussetzungen für Entlastung:

- Antrag an das FA Bruck Eisenstadt Oberwart auf Erlassung eines Freistellungsbescheides zur Entlastung an der Quelle
- Es darf keine Umgehungsgestaltung vorliegen (keine Briefkastenfirma im Ausland)
- Sicherstellung der lohnsteuerlichen Pflichten durch inländischen Gestellungsnehmer oder ausländischen Arbeitskräfteüberlasser (insb Lohnsteuerabzug)

Überlassung von Angestellten im Konzern – Abzugsteuer

A decorative graphic consisting of a thick purple horizontal line with a green arrow pointing to the right, positioned below the title.

Erleichterte Voraussetzungen für konzerninterne Personalüberlassungen von Angestellten nach § 5 Abs 1 Z 4 DBA-EVO:

- Ansässigkeitsbescheinigung vom jeweiligen ausländischen Wohnsitzfinanzamt
- Freiwillige Lohnverrechnung durch die in- oder ausländische Gesellschaft

! Liegt im Zeitpunkt der Zahlung die Ansässigkeitsbescheinigung nicht vor, empfiehlt es sich für den Beschäftigten, die Abzugssteuer einzubehalten, denn er haftet.

Hinweis: Sonstige Meldungsverpflichtungen (ZKO)



- Vor Beginn jeder Entsendung (Überlassung)
- Gesondert für jede Entsendung gemäß § 19 Abs 1 LSD-BG

Drittstaaten:

kein ZKO Formular sondern gesonderte Entsendebewilligung vom österreichischen Auftraggeber beim AMS beantragen

EU:

- Entsendung/Aktivleistung: ZKO 3
- Überlassung/Passivleitung: ZKO 4

Besonderheit für konzerninterne Überlassung innerhalb der EU:

Möglichkeit einer Rahmenmeldung für einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten

Gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung - Beispiel

Das spanische Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen E-S.L. überlässt einen in Spanien ansässigen Mitarbeiter an den österreichischen Beschäftiger AT-GmbH für die Dauer von 3 Monaten. AT-GmbH muss 20% Abzugssteuer vom Gestellungsentgelt einbehalten.

Sind folgende Voraussetzungen erfüllt, kann vom Einbehalt der Abzugssteuer abgesehen werden:

- E-S.L. legt einen Freistellungsbescheid vor
- E-S.L bzw AT-GmbH erfüllt lohnsteuerlichen Pflichten für den überlassenen Mitarbeiter
- Keine Umgehung



Überlassung von Angestellten im Konzern - Beispiel

Die polnische Konzernmutter PL-sp.z.o.o. überlässt der österreichischen Tochter AT-GmbH einen in Polen ansässigen Mitarbeiter für die Dauer von 3 Monaten. Dieser arbeitet für die österreichische Tochter in Österreich und ist somit ab dem ersten Tag seiner Tätigkeit in Österreich steuerpflichtig.

Voraussetzungen damit es zu keinem Einbehalt der Abzugssteuer kommt:

- PL-sp.z.o.o erbringt vom polnischen Finanzamt eine Ansässigkeitsbescheinigung
- Keine Umgehungsgestaltung
- Einrichtung einer Lohnverrechnung für die Mitarbeiter in Österreich

Liegen die Voraussetzungen nicht vor, muss AT-GmbH die Abzugssteuer nach § 99 Abs 1 Z 5 EStG einbehalten und das das Finanzamt abführen.



Aktiv- oder Passivleistung?



Abgrenzungskriterien (1)

Werkvertrag („Aktivleistung“)	Arbeitskräfteüberlassung („Passivleistung“)
Zielschuldverhältnis	Dauerschuldverhältnis
Definierter Leistungsumfang (Regie kritisch)	Kein definierter Leistungsumfang
Zurechenbares Werk	Kein zurechenbares Werk
Auftragnehmer haftet für Leistungserfolg	AÜ haftet nicht für den Leistungserfolg des Beschäftigers
Werkzeuge und Material werden vom WU beigestellt	Werkzeuge/Material werden vom Auftraggeber/Beschäftiger beigestellt
Auftragnehmer hat Gewährleistungspflicht/Schadenersatz!!	AÜ hat keine Gewährleistungspflicht/Schadenersatz
idR Einsatz von hochqualifizierte Mitarbeiter	AÜ erbringt mit seinen AN idR einfache Tätigkeiten

Abgrenzungskriterien (2)

Werkvertrag („Aktivleistung“)	Arbeitskräfteüberlassung („Passivleistung“)
Exakte Terminvorgabe bezüglich des Fertigstellungszeitpunktes	Termine liegen in der Disposition des Beschäftigers
Auftraggeber haftet für Erfolg der Leistungen, er trägt das Gefahrenrisiko	AÜ haftet nicht für tatsächliche Leistung der AN, nur für die grundsätzliche Qualifizierung
Auftragnehmer erbringt eine individualisierbare/konkrete Leistung, keine Vermischung von Tätigkeiten des WU mit jenen seines Auftraggebers	AÜ erbringt keine individualisierbare/konkrete Leistung, Vermischung der Tätigkeiten von AÜ und Beschäftiger
Produkte bzw Leistungen des Auftragnehmers unterscheiden sich von jenen des Auftraggebers	Leistungen des AÜ unterscheiden sich nicht von jenen des Beschäftigers
Auftragnehmer erbringt abgrenzbares, ihm zurechenbares Werk	Auftragnehmer erbringt kein abgrenzbares, ihm zurechenbares Werk
Auftragnehmer trägt wirtschaftliches Risiko des Auftrages	AÜ trägt kein wirtschaftliches Risiko für die Leistungserbringung

Abgrenzungskriterien (3)

Werkvertrag („Aktivleistung“)	Arbeitskräfteüberlassung („Passivleistung“)
Keine organisatorische Eingliederung der Mitarbeiter in den Betrieb des Auftraggebers	Organisatorische Eingliederung der Mitarbeiter in den Betrieb des Auftraggebers
Arbeitgeber kann einzelne Arbeitskräfte nicht zurückweisen	Auftraggeber kann einzelne Arbeitskräfte zurückweisen
Anzahl der eingesetzten Arbeitskräfte wird von Auftragnehmer bestimmt	Auftraggeber fordert eine bestimmte Anzahl von Arbeitskräften an
Auftragnehmer bestimmt Qualifikation der Mitarbeiter	Auftraggeber bestimmt Qualifikation der eingesetzten Mitarbeiter, der Besteller haftet nur für Auswahlverschulden
Leitende Mitarbeiter des Auftragnehmers sind am Ort der Auftragsausführung anwesend	AÜ beschäftigt idR kein leitenden Mitarbeiter am Ort der Auftragsausführung
Auftraggeber hat Dienst-, Fachaufsicht und Weisungsbefugnis → Dispositionsrecht	Dienst- und Fachaufsicht der An des AÜ liegt beim Auftraggeber

Abgrenzungskriterien (4)

Werkvertrag („Aktivleistung“)	Arbeitskräfteüberlassung („Passivleistung“)
Einschulung der AN erfolgt durch Auftragnehmer	Einschulung der AN des AÜ erfolgt durch Beschäftiger
Keine Vermischung der Tätigkeiten der Arbeitskräfte des Auftragnehmer mit den Tätigkeiten des Auftraggebers	Vermischung der Tätigkeiten der Arbeitskräfte des Beschäftigers mit den Tätigkeiten des Bestellers
Auftragnehmer haftet für Diebstahl, Sach- und Personenschäden, die durch den DN verursacht worden sind	AÜ haftet nicht für Diebstahl, Sach- und Personenschäden, die durch überlassene Arbeitskräfte verursacht worden sind
Schäden werden dem Auftragnehmer tatsächlich verrechnet bzw vom Auftraggeber in Abzug gebracht	Schäden können dem AÜ nicht in Rechnung gestellt werden
Auftragnehmer verfügt über hochqualifizierte Mitarbeiter	AÜ erbringt mit seinen AN idR einfache Tätigkeiten
Verfügungsgewalt über die Arbeitsmittel liegt beim Auftragnehmer	Verfügungsmacht über die Arbeitsmittel liegt beim Beschäftiger

Umqualifizierungsrisiko und -folgen

A decorative graphic consisting of a thick purple arrow pointing to the right, with a thinner green arrow pointing to the right inside it, positioned below the title.

Wird der als Aktivleistung qualifizierte Arbeitsgestellungsvertrag im Nachhinein von der GPLA als Arbeitskräfteüberlassung (Passivleistung) eingestuft, können erhebliche Nachzahlungen damit verbunden sein:

- Nachträglicher Anfall von Abzugssteuer nach § 99 Abs 1 Z 5 EStG
- Fahrlässige Abgabekürzung - Nichtabfuhr von Quellensteuer gemäß § 34 FinStrG
- Erhöhung der Abzugssteuer von 20 % auf 25 %, wenn der Empfänger/Beschäftigte die Steuerschuld nicht an den Gesteller weiterbelastet.
- Nachträgliche Kommunalsteuer - Pflicht zur Abfuhr gem. § 5 Abs 1 lit b KommStG
- Säumniszuschläge nach § 217 BAO iHv 2% im Falle nachträglicher freiwilliger korrekter Lohnabrechnung
- Risiko der Doppelbesteuerung (Abzugsteuer/Anrechnung?)

Beispiel: Überlassung Slowakei - Österreich

A decorative graphic consisting of a thick purple arrow pointing to the right, with a thinner green arrow pointing to the right just below it.

Die in der Slowakei ansässige Gesellschaft SK sro entsendet AN zur Ausführung einer Bauleistung (Innenausbau) zur Baustelle in Österreich. Auftraggeber ist die in Österreich ansässige AT-GmbH, welche ein neues Bürogebäude errichtet.

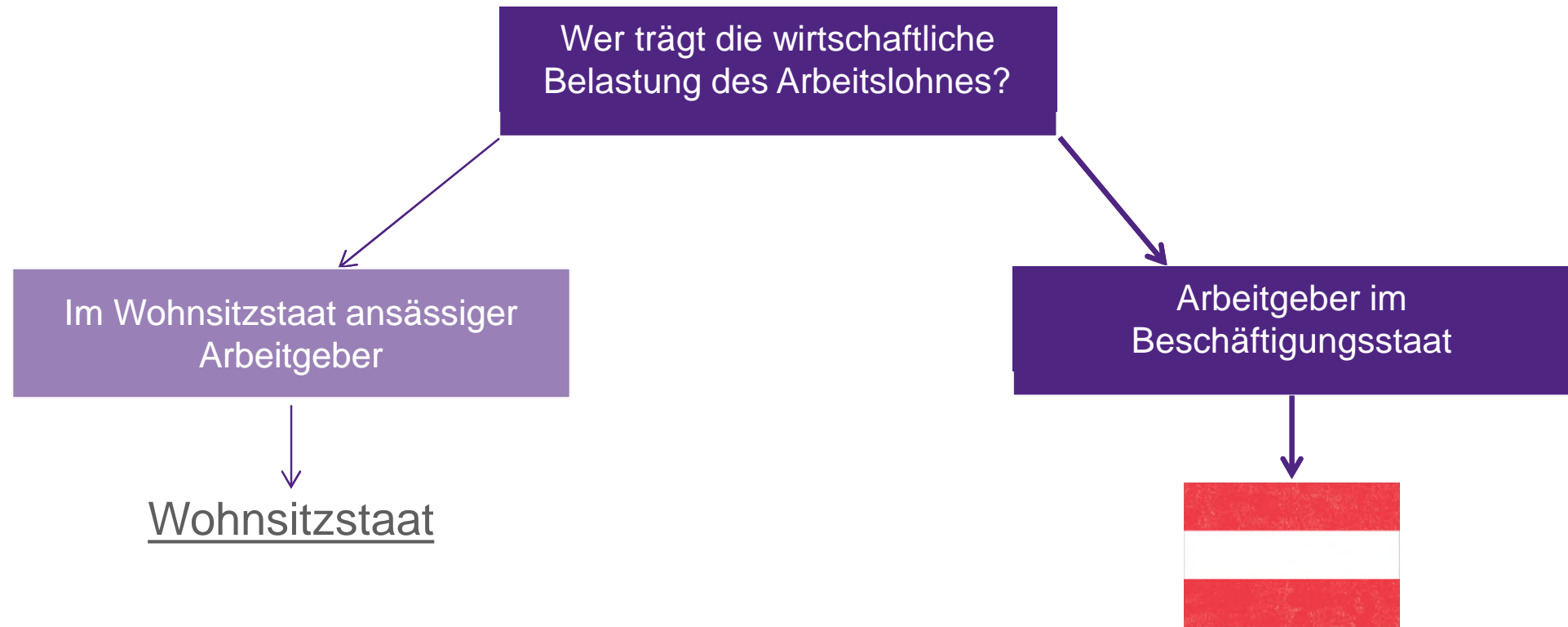
- Auftrag in Form eines Werkvertrages geschlossen, Abrechnung nach Tagessätzen
- Kein AN länger als 183 Tage in Österreich
- AN untersteht Dienst- und Fachaufsicht der AT-GmbH und verwendet ihre Betriebsmittel



Werkvertrag wird von GPLA als Gestellung (**Passivleistung**) qualifiziert

- **wirtschaftlicher Arbeitgeber** AT-GmbH Kosten werden von AT-GmbH getragen

Prinzip des wirtschaftlichen Arbeitgebers



Rückerstattung der einbehaltenen Abzugssteuern?



- Im Ausland ansässiger Gesteller in Ö beschränkt steuerpflichtig
 - Zurechnungsobjekt der Gestellungsvergütung
 - Schuldner der Abzugssteuer
- Besteuerungsrecht in Österreich nur auf Arbeitslöhne (nicht gesamte Gestellungsvergütung)



Nur Gesteller hat Recht auf Rückerstattung, denn Abzugssteuer wird auf Gestellungsvergütung (und nicht vom Arbeitslohn) erhoben

Voraussetzungen für Rückerstattung:

- Rückerstattung der Abzugssteuer nur auf **Antrag**
- Antrag bis zum Ablauf des 5. Jahres nach Steuereinbehalt stellen
- Die in Österreich tätig gewordenen AN werden nachträglich der Lohnversteuerung unterzogen und die Lohnsteuer abgeführt (Säumnisfolgen!)

Inbound Konzernentsendung



Offene Fragestellungen

Wird ein Dienstnehmer von einer im Ausland ansässigen Konzerngesellschaft kurzfristig nach Österreich entsendet, stellen sich folgende steuerrechtliche Fragen:

- Liegt eine Aktiv- oder Passivleistung vor?
- Trägt die ausländische, entsendende oder die inländische, empfangende Gesellschaft die Kosten der Dienstnehmerentsendung?
- Ist die 183-Tage Regel anwendbar, oder besteht bereits ab dem ersten Tag Einkommenssteuerpflicht in Österreich?
- Wenn es zur Steuerpflicht kommt, muss die ausländische entsendende oder die inländische empfangende Konzerngesellschaft die Einkommenssteuer abführen?



Fallbeispiel

Im Zuge einer Entsendung sind mehrere Varianten möglich, diese sollen anhand des folgenden Beispiels erläutert werden:

Ausgangslage:

Die DE GmbH, eine in Deutschland ansässige Gesellschaft, entsendet den ebenfalls in Deutschland ansässigen Herrn Z zur AT-GmbH, die steuerlich in Österreich ansässig ist. Herr Z soll die Implementierung eines EDV-gestützten Kennzahlensystems vornehmen. Dabei arbeitet er ausschließlich in den Räumlichkeiten der AT-GmbH.



Entsendung auf Basis eines Werkvertrages

A decorative graphic consisting of a thick purple arrow pointing to the right, with a thinner green arrow pointing to the right inside it, positioned below the title.

- Aktivleistung
- Die anfallenden Kosten (idR Pauschalpreis) sind von der AT-GmbH zu tragen – uE fremdübliches Entgelt (Verrechnungspreise)
- Herr Z unterliegt nicht der österreichischen Einkommenssteuer
- Da kein Tatbestand des § 99 EStG erfüllt wird, muss die AT-GmbH keine Abzugssteuer einbehalten

Lösungsansatz:

Wird der Arbeitsgestellungsvertrag als Werkvertrag abgeschlossen, dann kommt es nicht zum Wechsel des wirtschaftlichen Arbeitgebers von der DE-GmbH zur AT-GmbH. Die Ausgestaltung als Werkvertrag darf nicht nur schuldrechtlich erfolgen, sondern muss auch tatsächlich so ausgestaltet werden (Schaffung eines abgrenzbaren Werkes, Zahlung eines Pauschallohns, etc). Dabei wichtig ist die Tatsache, dass die DE-GmbH als entsendendes Unternehmen ein tatsächliches Erfüllungs- und Gewährleistungsrisiko trägt. Keine Abzugssteuer einzubehalten wegen Aktivleistung und keine Gestellung

Shareholder-Based-Activity-Entsendung

A decorative graphic consisting of a thick purple arrow pointing to the right, with a thinner green arrow pointing to the right just below it.

- Aktivleistung
- Die anfallenden Kosten sind von der DE-GmbH zu tragen
- Herr Z unterliegt nicht der österreichischen Einkommenssteuer
- Da es zu keiner Verrechnung kommt, muss die AT-GmbH auch keine Abzugssteuer einbehalten

Lösungsansatz:

Wird der Erfolg der Implementierung nicht der AT-GmbH, sondern der DE-GmbH zugewendet, dann gilt dies nicht als Leistung iSd Verrechnungspreissicht. Somit würde es zu keiner Dienstleistung der DE-GmbH an die AT-GmbH kommen und daher auch keine Abzugsteuer abzuführen sein.

Österreich als wirtschaftlicher Arbeitgeber

A decorative graphic consisting of a thick purple arrow pointing to the right, with a thinner green arrow pointing to the right just below it.

- Passivleistung
- Die anfallenden Kosten sind von der AT-GmbH zu tragen
- Herr Z unterliegt ab dem ersten Tag seiner Beschäftigung der österreichischen Einkommenssteuer
- Die anfallende Steuer ist entweder durch Abzugssteuer (20%) vom Gestellungsentgelt oder einen freiwilligen Lohnsteuerabzug einzubehalten

Lösungsansatz:

Trägt die AB-GmbH die Kosten des Dienstnehmers, ist sie nach Art 15 Abs 2 lit b OECD-MA als wirtschaftlicher Arbeitgeber einzustufen. Die 183 Tage Regel ist nicht anzuwenden, Österreich hat ab dem ersten Tag der Beschäftigung das Steuerrecht.

Unter der Annahme, dass Herr Z in den Betrieb der AT-GmbH eingegliedert ist und auch die dortigen Betriebsmittel verwenden darf, kann man die Entsendung als Arbeitskräfteüberlassung qualifizieren.

Virtuelle Entsendung



- Aktivleistung
- Die anfallenden Kosten sind von der AT-GmbH zu tragen
- Herr Z unterliegt nicht der österreichischen Einkommenssteuer
- Da kein Tatbestand des § 99 EStG erfüllt wird, muss die AT-GmbH keine Abzugssteuer einbehalten

Lösungsansatz:

Herr Z kann aber auch in seiner Arbeitsstätte der DE-GmbH in Deutschland verbleiben und nur mittels moderner Kommunikation (Skype, gemeinsame Nutzung von Clouds, etc) in den Betrieb der AT-GmbH eingebunden sein. Damit würde er physisch in Deutschland verbleiben, kann aber trotzdem seine Leistung virtuell bei der AT-GmbH in Österreich erbringen.

Zusammenfassung

Bei der Ausgestaltung von konzerninternen Entsendungen nach Österreich sind mehrere Aspekte relevant:

- Liegt eine Entsendung vor, sollte die vertragliche Vereinbarung dazu möglichst in Form eines Werkvertrages vorliegen.
- Fehlt ein Vertrag, sollten das tatsächlichen Verhalten jenem eines Werkvertrages (Aktivleistung) entsprechen (keine Eingliederung in den Betrieb, Verwendung eigener Betriebsmittel, keine Weisungen des empfangenden Unternehmens, Abgrenzung des erstellten Werkes, etc).
- Um in den Genuss der 183-Tage Regel zu kommen, muss der wirtschaftliche Arbeitgeber im Ansässigkeitsstaat bleiben.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen?



© 2017 Grant Thornton Unitreu GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

Die Informationen in dieser Publikation sind allgemeiner Art und sind nicht auf die individuelle Situation einer natürlichen oder juristischen Person abgestimmt. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir keine Haftung dafür übernehmen, dass diese Informationen so zutreffend sind, wie sie dies zum Zeitpunkt ihres Eingangs waren oder dass sie dies auch in Zukunft sein werden. Die Informationen haben lediglich den Zweck, Sie für die jeweilige Problematik zu sensibilisieren, um gegebenenfalls rechtzeitig den Rat eines Wirtschaftsprüfers, Steuerberaters oder Rechtsanwaltes Ihres Vertrauens in Anspruch nehmen zu können. Die zur Verfügung gestellten Informationen können eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Es ist daher in jedem Falle notwendig, durch eine fachkundige Person, die unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles eine gründliche Analyse der betreffenden Situation vorgenommen hat, beraten zu werden.



Grant Thornton Unitreu GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft
Rivergate
Handelskai 92, Gate 2, 7A
A-1200 Wien
T + 43 (0)1 262 62– 0
F + 43 (0)1 262 62– 500

Grant Thornton Unitreu GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft. ist eine Mitgliedsfirma von Grant Thornton International Ltd (GTIL). Die Bezeichnung Grant Thornton bezieht sich auf Grant Thornton International Ltd oder eine ihrer Mitgliedsfirmen. GTIL und die Mitgliedsfirmen sind keine weltweite Partnerschaft. Jede Mitgliedsfirma erbringt ihre Dienstleistungen eigenverantwortlich und unabhängig von GTIL oder anderen Mitgliedsfirmen.