

# Praxistipps

Ausgabe 3/2024

---

**Senkung der Hebesätze  
für die Kammerumlage ab  
1.1.2024**

Seite 04

---

**Der EStR-Wartungserlass  
2024: Highlights im  
Überblick**

Seite 05

---

**Personalverrechnungs-  
Highlights**

Seite 07

---

**Praktikum oder  
Arbeitsvertrag? Was Sie  
beim Sommerjob beachten  
sollten**

Seite 09



# Editorial



**Andreas Kapferer**

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater



**Isabell Krug**

Steuerberaterin



**Carina Schöpf**

Steuerberaterin

## Medieninhaber, Herausgeber und Redaktion

Deloitte Tirol Wirtschaftsprüfungs GmbH  
Wilhelm-Greil-Strasse 15 | 6020 Innsbruck

Tel: +43 512 582 555  
E-Mail: [tirol@deloitte.at](mailto:tirol@deloitte.at)  
[www.deloitte.at/tirol](http://www.deloitte.at/tirol)

## Geschäftsführer

Mag. Gunnar Frei, Mag. Andreas Kapferer,  
MMag. Isabell Krug, Carina Schöpf

## Blattlinie

Informationsmedium für Kund:innen

## Grafik und Layout

Liga Mukane

## Imst

Eduard-Wallnöfer-Platz 1 | 6460 Imst  
+43 5412 644 500

## Innsbruck

Wilhelm-Greil-Strasse 15 | 6020 Innsbruck  
Tel: +43 512 582 555

## St. Anton

Im Gries 22 | 6580 St. Anton am Arlberg  
Tel.: +43 5446 2850

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in dieser Ausgabe der Praxistipps möchten wir Sie nicht nur auf wichtige steuerliche Themen, sondern auch auf die rasante Entwicklung im Bereich von Cyber Security aufmerksam machen.

Der Sommer steht bereits vor der Tür und damit rücken auch Fragen rund um das Dauerbrenner-Thema Ferialjob-Dienstverhältnis/Praktikum in den Fokus. Lesen Sie alles Wissenswerte dazu in dieser Ausgabe.

Kein Newsletter kommt ohne Highlights aus der Personalverrechnung aus. Bleiben Sie auf dem Laufenden und informieren Sie sich über aktuelle Themen.

Nicht minder wichtig sind die Highlights des EStR-Wartungserlasses 2024. Hier finden Sie praxisrelevante Themen von der Entnahme von Grundstücken bis zur einheitlichen Regelung von Anträgen und Wahlrechten.

Im Hinblick auf die Fälligkeit der Kammerumlage für das 1. Quartal 2024 finden Sie in unserem Beitrag die aufgrund der Senkung der Hebesätze ab 1.1.2024 neu anzuwendenden Werte.

Da seit 2023 für Besitzer:innen von Elektroautos die Möglichkeit besteht, für den Nachweis eingesparter CO<sub>2</sub>-Emissionen eine ePrämie zu beantragen, möchten wir Sie darauf hinweisen.

Der Rechtstipp beschäftigt sich mit dem Digitalen Plattformen-Meldegesetz und dessen Auswirkung auf den zwischenstaatlichen Informationsaustausch in Steuersachen in Bezug auf Willhaben, Airbnb und Co.

Die Risk & Cyber Insights stellen die Ergebnisse des Cyber Security Reports 2024 vor. Ein zentrales Ergebnis des Reports ist die zunehmende Bedeutung des Zero Trust Konzepts in der Cyber Security.

Im Unternehmensportrait erfahren wir vom traditionsreichen Familienunternehmen Darbo, wie der Marktführer für heimische Marmeladen und Honig Herausforderungen meistert. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und hoffen, dass die eine oder andere wertvolle Information für Sie dabei ist.

Andreas Kapferer  
Isabell Krug  
Carina Schöpf

# Inhalt

---

04

Senkung der Hebesätze  
für die Kammerumlage ab  
1.1.2024

---

05

Der EStR-Wartungserlass  
2024: Highlights im  
Überblick

---

07

Personalverrechnungs-  
Highlights

---

09

Praktikum oder  
Arbeitsvertrag? Was Sie  
beim Sommerjob beachten  
sollten

---

10

Die vergessene ePrämie:  
Derzeit kaum genutzt!

---

11

Rechtstipp

---

13

Risk & Cyber Insights

---

15

Unternehmensportrait:  
Darbo

---

16

Insights



# Senkung der Hebesätze für die Kammerumlage ab 1.1.2024

Ab 1.1.2024 hat die Wirtschaftskammer Österreich die Hebesätze für die Kammerumlage gesenkt.

Für die Hebesätze der **Kammerumlage 1** ergeben sich die folgenden Änderungen:

Für eine **Bemessungsgrundlage bis zu EUR 3 Mio** pro Jahr wurde der Hebesatz auf **0,28 %** (0,29 % bis 2023) gesenkt. Übersteigt die Bemessungsgrundlage EUR 3 Mio pro Jahr, wird der Hebesatz für den übersteigenden Teil um 5 % gekürzt. Daraus ergibt sich, dass für Teile der **Bemessungsgrundlage über EUR 3 Mio bis EUR 32,5 Mio** der neu beschlossene Hebesatz von **0,2660 %** (0,2755 % bis 2023) zur Anwendung kommt. Nach Überschreiten des zweiten Schwellenwertes von **EUR 32,5 Mio** reduziert sich der Hebesatz für den übersteigenden Teil um 12 % und beträgt somit **0,2464 %** (0,2552 % bis 2023).

Für **Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen** wurde ebenso eine Senkung des Hebesatzes beschlossen. Für eine **Bemessungsgrundlage von bis zu jährlich EUR 24 Mio** ist der reduzierte Hebesatz von **0,036 %** (0,037 % bis 2023) anzuwenden. Für Teile der **Bemessungsgrundlage über EUR 24 Mio bis EUR 260 Mio** pro Jahr kommt ein um 5 % reduzierter Hebesatz von **0,0342 %** (0,03515 % bis 2023) zur Anwendung. Übersteigt die Bemessungsgrundlage den höheren Schwellenwert, wird der Hebesatz für Teile der **Bemessungsgrundlage über EUR 260 Mio** um 12 % vermindert und beträgt **0,03168 %** (0,03256 % bis 2023).

Darüber hinaus ergeben sich die folgenden Änderungen der Hebesätze (Landeskammeranteil inklusive Bundeskammeranteil) für die **Kammerumlage 2** (Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag) der jeweiligen Bundesländer:

	2024	2023
Burgenland	0,40 %	0,42 %
Kärnten	0,37 %	0,39 %
Niederösterreich	0,35 %	0,38 %
Oberösterreich	0,32 %	0,34 %
Salzburg	0,36 %	0,39 %
Steiermark	0,34 %	0,36 %
Tirol	0,39 %	0,41 %
Vorarlberg	0,33 %	0,37 %
Wien	0,36 %	0,38 %

## Fazit

Die Kammerumlage 1 und die Kammerumlage 2 sind Selbstberechnungsabgaben. Die gesenkten Hebesätze sind bereits für die Berechnungen des ersten Quartals 2024 heranzuziehen.

**Melanie Kaltner MA**  
mekaltner@deloitte.at

**Mag. Sieglinde Moser**  
simoser@deloitte.at



# Der EStR-Wartungserlass 2024: Highlights im Überblick

## Überblick

Das BMF hat am 13.3.2024 den EStR-Wartungserlass 2024 veröffentlicht. Dieser umfasst neben der Umsetzung von Gesetzesänderungen, ua betreffend die Entnahme von Grundstücken, Einlage in Personengesellschaften, die Besteuerung von Kapitalvermögen, diverse Steuerbefreiungen auch die Einarbeitung von neuen Verordnungen im Bereich Ökologisierung i. Z. m. dem Investitionsfreibetrag.

## Entnahme von Grundstücken (insbesondere Rz 2635 und 5717c)

Entnahmen von Gebäuden nach dem 30.6.2023 sind zum Buchwert im Zeitpunkt der Entnahme zu bewerten, wenn im Falle einer (hypothetischen) Veräußerung der besondere Steuersatz i. H. v. 30 % zur Anwendung gelangen würde. Es kommt nur auf die abstrakte Anwendbarkeit an; eine allfällige Regelbesteuerungsoption ist unschädlich. Ist der besondere Steuersatz nicht anwendbar, so erfolgt die Entnahme des Gebäudes (wie bisher) zum Teilwert. Dies gilt gleichermaßen für Entnahmen im Zuge einer Betriebsveräußerung oder -aufgabe. Im Falle einer Betriebsaufgabe kann auf Antrag der gemeine Wert angesetzt werden, wenn ein begünstigter Fall des § 37 Abs 5 Z 1 bis 3 EStG (außerordentliche Einkünfte) vorliegt.

## Ökologisierung i. Z. m. dem Investitionsfreibetrag (Rz 3808 ff)

Mit dem Wartungserlass 2024 werden nun ergänzende Bestimmungen aufgrund der Öko-IFB-VO und der Fossile-Energieträger-Anlagen-VO (FETA-VO) berücksichtigt. Für die in der Öko-IFB-VO abschließend genannten Wirtschaftsgüter kann ein erhöhter Investitionsfreibetrag in Höhe von 15 % (Öko-IFB) geltend gemacht werden. Diese Wirtschaftsgüter lassen sich in zwei Kategorien unterteilen: Zunächst sind die unmittelbar in der VO genannten Wirtschaftsgüter zur Inanspruchnahme berechtigt. Wird das Wirtschaftsgut nicht unmittelbar genannt, so wird abstrakt

an die Gewährung einer Direktförderung angeknüpft (wobei entweder die Gewährung der Förderung nachgewiesen oder das Vorliegen der Voraussetzungen plausibilisiert werden kann). Die FETA-VO listet die vom Investitionsfreibetrag ausgenommen Anlagen i. Z. m. fossilen Energieträgern taxativ auf. Die EStR (Rz 3818) enthalten nunmehr Erklärungen der jeweiligen in der VO verwendeten Begriffe. Des Weiteren werden Aussagen zur IFB-Zugänglichkeit von Anschaffung und Herstellung bestimmter klimafreundlicher Anlagen (z. B. Wärmepumpen) und Photovoltaikanlagen i. Z. m. Gebäuden (Rz 3184, 3817) eingearbeitet sowie klargestellt, dass mit der gesetzlichen Änderung keine über die IFB-Fähigkeit hinausgehende Auswirkungen verbunden sind (insbesondere für AfA-Zwecke).

## Einlagen in Personengesellschaften (Rz 5926 ff)

Im Rahmen des Wartungserlasses 2024 wird die mit dem AbgÄG 2023 eingeführte Bestimmung (§ 32 Abs 3 EStG) zur Behandlung der Übertragung eines Wirtschaftsgutes auf eine Personengesellschaft in die Einkommensteuerrichtlinien eingearbeitet. Die Übertragung von Wirtschaftsgütern auf eine Personengesellschaft (Mitunternehmerschaft oder vermögensverwaltend) ist in einen Anschaffungs- und einen Einlage- bzw. steuerneutralen Vorgang aufzuspalten. Für jenen Anteil, der dem Steuerpflichtigen nach der Übertragung nicht mehr anteilig zuzurechnen ist („Fremdquote“), liegt eine Veräußerung vor. Der übrige Anteil („Eigenquote“) gilt als Einlage (bei Mitunternehmerschaften) bzw. als steuerneutraler Vorgang. Für die auf die „Eigenquote“ entfallenden stillen Reserven ist Vorsorge gegen eine endgültige Verschiebung von Steuerbelastungen (insbesondere Ergänzungsbilanzen oder Evidenzierung der stillen Reserven) zu treffen. Besonders praxisrelevant ist, dass das BMF weiterhin die Ansicht vertritt,

dass bei nahen Angehörigen im Ausmaß der Fremdquote von einer Schenkung ausgegangen und eine Realisierung der stillen Reserven unterlassen werden kann, wenn auch das variable Kapitalkonto der anderen (beschenkten) Gesellschafter entsprechend der jeweiligen Substanzbeteiligung anteilig erhöht wird.

## Besteuerung von Kapitalvermögen (Rz 6110a; 6914 ff)

Die gesetzliche Regelung des § 32 Abs 4 EStG zur ertragsteuerlichen Zurechnung von Dividenden aus zentralverwahrten Aktien wird eingearbeitet. Für die steuerliche Zurechnung von Dividenden aus zentralverwahrten Aktien ist das wirtschaftliche Eigentum am Ende des sog Record-Tages Voraussetzung. Die EStR präzisieren nunmehr, dass das wirtschaftliche Eigentum an den Anteilen mit dem vollzogenen Verfügungsgeschäft erworben wird. Nur jener Person, der aufgrund dieser Regelung die Dividenden zuzurechnen sind, kann als Abgabenschuldner zur KEST-Anrechnungen bzw. allfälliger Rückforderungen berechtigt sein. In den EStR finden sich nunmehr wichtige Aussagen zu jenen Fällen, in denen Dividendenzahlung und steuerliche Zurechnung auseinanderfallen. Neben den Regelungen zur Verhinderung von unerwünschten KEST-Vermeidungsmodellen (Zurechnungsbestimmungen) enthalten die EStR nunmehr auch wesentliche Aussagen betreffend die eingeführte Anrechnungs- bzw. Erstattungsbegrenzung, die eine Anrechnung und Erstattung der KEST in bestimmten Fällen begrenzt.

## Digitale Befreiungserklärung (Rz 7762a ff und 7777b ff)

Die neu eingeführte Bestimmung zur digitalen Befreiungserklärung, die ab 2025 die alten schriftlichen Erklärungen samt Übermittlung ans Finanzamt ersetzen soll, wird in einem eigenen Abschnitt umfassend eingearbeitet. Überdies enthält der Wartungserlass 2024 wichtige

Aussagen zum Inkrafttreten (Rz 7777i). Eine Darstellung der sich ergebenden materiellen Änderungen, auch im Hinblick auf die Ausweitung des Systems auf die KEST-Befreiung von Privatstiftungen enthalten Rz 7762a ff.

### Einheitliche Regelung für Anträge und Wahlrechte (Rz 7511a ff)

In einem neu eingefügten Abschnitt erfolgt in den EStR nun zentral eine Darstellung der Regelungen des § 39 Abs 4 EStG. Wahlrechte und Anträge sind in der Steuererklärung auszuüben, wenn dies entsprechend in den Formularen bzw in FinanzOnline vorgesehen ist. Die Neuregelung bedingt eine Reihe von Anpassungen bei sämtlichen Bestimmungen, deren eigenständige Regelungen durch die Einführung des § 39 Abs 4 EStG nun ersetzt werden (insbesondere z. B. Fortführungsoption Rz 430c, investitionsbedingter Gewinnfreibetrag Rz 3730 ff, Basis- und Kleinunternehmerpauschalierung Rz 4101 und 4138 usw).

### Weitere praxisrelevante Einarbeitungen von gesetzlichen Änderungen

Im Wartungserlass 2024 werden die mit dem AbgÄG 2023 eingeführten Steuerbefreiungen für die Einspeisung von bis zu 12.500 kWh elektrischer Energie aus Photovoltaikanlagen (Rz 313i), für „ePrämien“ bzw „eQuoten“ für Inhaber von elektrisch betriebenen Fahrzeugen (Rz 313j) sowie für Einkünfte aus Tauschvorgängen zur Umsetzung einer wechselseitigen

Grenzbereinigung (Rz 6652a) erläutert. Überdies werden zahlreiche Betragsänderungen aufgrund der durch das Progressionsabgeltungsgesetz 2024 (PrAG 2024) erfolgenden Abschaffung der kalten Progression bzw der Inflationsanpassung eingearbeitet. Ein größerer Anpassungsbedarf hat sich beim Gewinnfreibetrag ergeben; so wurden etwa die Erhöhung des Grundfreibetrages (ab Veranlagung 2024: 15 % von EUR 33.000; Maximalbetrag EUR 46.400; Rz 3707 ff) sowie Neuaussagen aufgrund ergangener Judikatur und zu ausländischen Einkünften bei DBA mit Anrechnungsmethode ergänzt.

### Fazit

Aufgrund von zahlreichen Gesetzesänderungen (insbesondere AbgÄG 2023) und neuen Verordnungen ist der EStR-Wartungserlass 2024 sehr umfangreich und deckt dabei eine Vielzahl an Themen ab. Neben vielen kleineren Anpassungen kommt es im Hinblick auf die Einkünftezurechnung bei Dividenden, die gespaltene Betrachtung bei der Einlage in Personengesellschaften oder den Entnahmen von Grundstücken zu weitreichenden Neuerungen bzw Änderungen.

**Elisabeth Bauer**  
elbauer@deloitte.at

**Lukas Schwab LL.B.(WU) BSc (WU)**  
lukschwab@deloitte.at



# Personalverrechnungs-Highlights



Arbeitsrechtlich sind vor allem die Änderungen beim Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) zu beachten, die auf die Umsetzung der EU-Transparenzrichtlinie zurückzuführen sind und seit 28.3.2024 gelten. Vergleichbare Regelungen wurden unter anderem in das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch für freie Dienstnehmer:innen eingearbeitet bzw. in das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz für überlassene Mitarbeiter:innen – auf diese Regelungen wird hier nicht gesondert eingegangen.

## Dienstzettel/ Dienstvertrag

Durch die Änderungen im AVRAG wurde der Mindestinhalt in Bezug auf den Dienstzettel erweitert, weshalb auch die schriftlichen Dienstverträge anzupassen sind, die anstelle des Dienstzettels ausgehändigt werden können. Die Änderungen gelten für Eintritte ab 28.3.2024, vor diesem Zeitpunkt erstellte Dienstzettel oder Dienstverträge müssen nicht angepasst werden. Folgende Pflichtangaben müssen erfasst werden:

- Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit (zulässig ist ein Verweis auf Gesetz oder Kollektivvertrag)
- Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren

- Sitz des Unternehmens (ergänzend zum Arbeitsort)
- Kurzbeschreibung der Tätigkeit
- Art der Auszahlung des Entgelts (neben der Fälligkeit)
- Vergütung von Überstunden (zulässig ist ein Verweis auf Gesetz oder Kollektivvertrag)
- Bei Schichtarbeit: Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen
- Name und Anschrift des Sozialversicherungsträgers
- Gegebenenfalls Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung

Zu beachten ist, dass Dienstzettel anders als bisher **unabhängig von der Dauer** des Dienstverhältnisses ausgestellt werden müssen (daher auch bei Dienstverhältnissen kürzer als ein Monat und bei fallweisen Beschäftigten) und zwar **unverzüglich** nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Auch bei Änderungen der Angaben des Dienstzettels hat unverzüglich eine schriftliche Mitteilung zu erfolgen, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens.

Wird dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, führt dies nunmehr zu einer **Verwaltungsstrafe** in Höhe von **EUR 100 bis EUR 436**; sind mehr als fünf Arbeitnehmer:innen betroffen oder kommt es mehrfach zu Übertretungen, beträgt die Strafe zwischen **EUR 500 und EUR 2.000**.

Werden Mitarbeiter:innen gekündigt, weil sie die Ausstellung eines Dienstzettels verlangen, kann diese Kündigung nun bei Gericht angefochten werden (Motivkündigungsschutz). Insofern wurde auch die Verpflichtung geschaffen, auf Verlangen der Mitarbeiter:innen die Kündigung schriftlich zu begründen.

## Recht auf Mehrfachbeschäftigung

Grundsätzlich besteht seit 28.3.2024 ein Recht auf Mehrfachbeschäftigung, Arbeitgeber:innen können aber eine Beschäftigung im Einzelfall untersagen, wenn die zusätzliche Beschäftigung mit den arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist, weil es dadurch zu einer Überschreitung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit kommt. Weiters dann, wenn die zusätzliche Beschäftigung der Verwendung der Arbeitnehmer:innen abträglich ist, etwa weil es sich um ein Konkurrenzunternehmen handelt. Damit soll sichergestellt werden, dass nicht in das Konkurrenzverbot des Angestelltengesetzes eingegriffen werden kann.

Wie in Bezug auf den Dienstzettel gibt es auch bei dieser neuen Regelung einen Motivkündigungsschutz bzw. die verpflichtende schriftliche Begründung der Kündigung auf Verlangen der betroffenen Mitarbeiter:innen.

## Aus-, Fort- und Weiterbildungen

Sind Aus-, Fort- und Weiterbildungen aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Vorschriften, dem Arbeitsvertrag oder einer Verordnung eine Voraussetzung für die Ausübung der vereinbarten Tätigkeit, müssen



Arbeitgeber:innen seit 28.3.2024 einerseits die dafür anfallenden Kosten übernehmen und andererseits diese Zeit als Arbeitszeit werten. Eine Ausbildungskosten-Rückerstattung kann daher für solche Bildungsmaßnahmen nicht mehr rechtswirksam vereinbart werden.

### Abschlussprüfung nicht bestanden: Pflicht zum Ausbildungskostenrückersatz?

In einem Judikat vom Jänner 2024 (OGH 11.1.2024, 8 ObA 74/23z) nimmt der Oberste Gerichtshof zu einer schriftlichen Vereinbarung über den Ausbildungskostenrückersatz Stellung.

Im konkreten Fall wurde zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer vereinbart, dass der Arbeitnehmer die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer absolviert und die Arbeitgeberin die Kosten in der Erwartung übernimmt, dass nach Abschluss der Ausbildung das Dienstverhältnis zumindest drei Jahre fortgesetzt wird. Der Arbeitnehmer verpflichtete sich laut dieser Vereinbarung zur (aliquoten) Rückzahlung der Kosten, wenn er das Dienstverhältnis vor Ablauf dieser Frist kündigt, vorzeitig austritt, bzw. gerechtfertigt entlassen wird. Zudem enthielt die Vereinbarung eine Klausel, die für den Fall eines „vorzeitigen Abbruchs der Ausbildung“ eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers vorsah.

Aus Sicht des OGH ist bei einem „vorzeitigen Abbruch“ lediglich der Fall erfasst, in dem sich der Arbeitnehmer während der Ausbildung dazu entscheidet, diese nicht weiter in Anspruch zu nehmen. Der Arbeitnehmer hat im gegenständlichen Fall die ganze Ausbildung durchlaufen, jedoch die abschließende Prüfung nach mehrmaligen Versuchen nicht bestanden. Der Arbeitnehmer konnte daher diese Tätigkeit nicht ausüben und verließ das Unternehmen. Für den OGH lag hier daher kein „vorzeitiger Abbruch“ der Ausbildung vor.

Zudem hat laut dem OGH auch die Frist, die laut der Vereinbarung die Rückzahlungspflicht auslöst, nie zu laufen begonnen, weil sie mit dem „Abschluss der Ausbildungsmaßnahme“ beginnen sollte. Aufgrund der nicht bestandenen Abschlussprüfung wurde die Ausbildungsmaßnahme nie abgeschlossen. Der Arbeitnehmer musste im Ergebnis keine Kosten zurückzahlen.

In der Praxis ist daher immer auf den genauen Wortlaut der Vereinbarung zu achten. Im Hinblick auf die seit 28.3.2024 gültigen Änderungen ist zudem anzumerken, dass eine solche Ausbildungskosten-Rückerstattung nicht mehr zulässig wäre, da die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer eine Voraussetzung zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeit war.

### Rückwirkende Änderung bei den Sonderzahlungen

Bei den Sonderzahlungen wurde rückwirkend mit 1.1.2024 die Freigrenze von EUR 2.100 auf EUR 2.447 bzw. der Sockelbetrag für die Einschleifregelung von EUR 2.000 auf EUR 2.330 angehoben. Mit der Anhebung der Freigrenze soll erreicht werden, dass bei Arbeitnehmer:innen mit geringen Bezügen, die keine laufende Lohnsteuer zu entrichten haben, auch bei den Sonderzahlungen keine Lohnsteuer anfällt. Die Anhebung ist vorerst nur für 2024 vorgesehen, nach einer Evaluierung wird entschieden, ob daraus Dauerrecht wird. Wurden bereits Sonderzahlungen geleistet, hat eine Aufrollung bis spätestens 30.06.2024 zu erfolgen.

**Gudrun Wiespointner-Njoku**  
gwiespointner@deloitte.at

**Daniel Siegfried Palz**  
dpalz@deloitte.at



# Praktikum oder Arbeitsvertrag? Was Sie beim Sommerjob beachten sollten

Durch die nahende Ferienzeit stellt sich die Frage, inwieweit Schüler:innen sowie Studierende Zuverdienstmöglichkeiten wahrnehmen können ohne dadurch Ansprüche wie z.B. die Familienbeihilfe zu gefährden. Während der Ferien können dabei verschiedene Arten von Beschäftigungsverhältnissen vorliegen.

## „Echtes“ Ferialpraktikum

Ein „echtes“ Ferialpraktikum absolvieren Personen, die aufgrund von Schule bzw. Studium verpflichtet sind, Praxiszeiten nachzuweisen und die Beschäftigung so beschaffen ist, dass einerseits keine Arbeitspflicht und andererseits keine Bindung an bestimmte Arbeitszeiten (außer wenn dies betrieblich erforderlich ist) besteht. In diesem Fall erhalten die Studierenden bzw. Schüler:innen kein Entgelt. Die Auszahlung eines geringen Taschengeldes bspw. in der Höhe von EUR 200 pro Monat wäre möglich. Arbeitsrechtlich liegt in diesem Fall kein Dienstverhältnis vor, wobei bis zu einem Taschengeld in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (für 2024 EUR 518,44) nur Unfallversicherungspflicht in der Sozialversicherung besteht. Sollte ein Taschengeld über der Geringfügigkeitsgrenze gewährt werden, wäre dagegen Vollversicherungspflicht gegeben.

## „Unechtes“ Ferialpraktikum

Hier wird ebenfalls von der Schule bzw. Universität ein Praxisnachweis verlangt. Diese Tätigkeit erfolgt dergestalt, dass Arbeitspflicht gegeben ist und auch eine Bindung an Arbeitszeit und Arbeitsort besteht (z.B. Gastgewerbe). Hier liegt arbeitsrechtlich ein Dienstverhältnis vor und es sind die jeweiligen Bestimmungen des Kollektivvertrages anzuwenden. Sollte daher nicht zumindest das zustehende einstufigsbezogene kollektivvertragliche Mindestentgelt bezahlt werden, besteht ein hohes Risiko einer Verwaltungsstrafe nach dem Lohn- und Sozialdumping-

Bekämpfungsgesetz (LSD-BG). Unehnte Ferialpraktikant:innen müssen vor Arbeitsantritt bei der Österreichischen Gesundheitskasse angemeldet werden. Bis zur Geringfügigkeitsgrenze ist nur Unfallversicherungspflicht gegeben, darüber Vollversicherungspflicht.

## Ferialarbeit

In diesem Fall werden von der Schule bzw. Universität keine Praxiszeiten vorgeschrieben. Hier liegt arbeitsrechtlich ein Dienstverhältnis vor. Es ist ebenfalls der Kollektivvertrag zu beachten und die Schüler:innen bzw. Studierenden müssen vor Arbeitsantritt bei der Österreichischen Gesundheitskasse angemeldet werden.

## Zuverdienstgrenzen

Es ist weiters zu überlegen, ob für bestimmte Sozialleistungen (z.B.



Familienbeihilfe) Einkommensgrenzen gelten. Diesfalls sind diese Einkommensgrenzen bei allen drei Beschäftigungsarten zu berücksichtigen. Bei der Familienbeihilfe darf das zu versteuernde Einkommen maximal EUR 15.000 brutto pro Kalenderjahr betragen. Nicht einzurechnen sind hierbei etwaige Pensionen oder einkommensteuerfreie Bezüge wie z.B. Sozialhilfe, Pflegegeld, Studienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld

oder Arbeitslosengeld. Wird die Zuverdienstgrenze überschritten, führt dies zu einem gänzlichen Wegfall der Familienbeihilfe. Ab dem Kalenderjahr, in dem die Studierenden 19 Jahre alt werden, gilt folgendes: Wird die Zuverdienstgrenze überschritten, wird die Familienbeihilfe nur vom EUR 15.000 übersteigenden Einkommen gekürzt. Der zu viel erhaltene Betrag ist entsprechend zurückzuzahlen. Wenn im darauffolgenden Jahr der Zuverdienstbetrag wieder unterschritten wird, ist der Bezug der Familienbeihilfe wieder möglich. Der Anspruch entsteht jedoch nicht automatisch, es muss neuerlich ein Antrag auf Familienbeihilfe beim zuständigen Finanzamt gestellt werden.

## Fazit

Auch wenn vielfach von Ferialpraktikant:innen gesprochen wird, werden die wenigsten Beschäftigungsverhältnisse als echte Ferialpraktika (d.h. keine Arbeitspflicht und andererseits keine Bindung an bestimmte Arbeitszeiten) zu werten sein. In den meisten Fällen werden stattdessen echte (befristete) Dienstverhältnisse vorliegen. Daher ist sowohl auf die korrekte An- und Abmeldung der Dienstnehmer:innen als auch auf die Einhaltung aller sonstigen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen sowie auch auf eine entsprechende kollektivvertragliche Entlohnung zu achten.

**Christoph Hofer**  
[chhofer@deloitte.at](mailto:chhofer@deloitte.at)

# Die vergessene ePrämie: Derzeit kaum genutzt!

## Überblick

Elektroautobesitzer:innen in Österreich haben seit 2023 die Möglichkeit, für den Nachweis eingesparter CO<sub>2</sub>-Emissionen, eine ePrämie, auch bekannt als eQuote, zu beantragen. Diese Prämie basiert auf dem Konzept der Treibhausgasminderungsquoten (THG-Quote), das darauf abzielt, die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Sie belohnt den Nachweis von eingesparten Treibhausgasemissionen sowie die Verwendung von erneuerbarem Strom beim Laden an einem nicht öffentlichen Ladepunkt. Die ePrämie kann ebenso von Unternehmen für die E-Autos ihrer Flotte beantragt werden.

## Was ist die ePrämie?

In Österreich sind Mineralölunternehmen gesetzlich dazu verpflichtet, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß ihrer Kraftstoffe zu reduzieren und können dazu am Markt auch sogenannte THG-Quoten kaufen.

Bis 2022 standen die THG-Quoten den jeweiligen Stromanbieter:innen zu. Durch die Novelle der Kraftstoffverordnung 2012 (KVO) haben nun alle Zulassungsbesitzer:innen von Elektrofahrzeugen die Möglichkeit, indirekt am Handel teilzunehmen und ihre THG-

Quoten über Zwischenhändler:innen zu verkaufen. Als Gegenleistung für den Verkauf erhalten die Zulassungsbesitzer:innen eine Prämie in Form eines Geldbetrags.

Der Handel erfolgt ausschließlich über THG-Quotenhändler:innen, die die gesamte Beantragung und Abwicklung der ePrämie übernehmen. E-Auto-Besitzer:innen müssen sich dazu online bei einem:r zugelassenen Händler:in registrieren und die geladenen Strommengen angeben. Falls die geladenen Mengen an nicht öffentlich zugänglichen Ladepunkten nicht ermittelt werden können, kann alternativ ein Pauschalbetrag für 1.500 kWh pro Fahrzeug beantragt werden. Die Vergütung für den pauschal angesetzten Wert variiert pro Anbieter:in.

Die Höhe der ePrämie variiert je nach Angebot und Nachfrage sowie den Verrechnungsmodellen und Provisionen der THG-Händler:innen. Im Jahr 2023 reichten die von den Händler:innen bezahlten Prämien von EUR 400 bis EUR 1.000. Die ePrämie kann grundsätzlich bis zum 31.1. des Folgejahres beantragt werden, wobei die einzelnen Händler:innen oft kürzere Fristen setzen.

## Steuerliche Behandlung für Unternehmen und Privatpersonen

Die steuerliche Behandlung der ePrämie unterscheidet sich je nachdem, ob es sich um ein Unternehmen oder eine Privatperson handelt. Für Unternehmen, die ePrämien erhalten, gelten diese als zu versteuernde Betriebseinnahmen. Im Gegensatz dazu sind die ePrämien für Privatpersonen – ähnlich zur deutschen Gesetzgebung – steuerfrei.

## Fazit

Die Abwicklung der ePrämie über die THG-Händler:innen ist administrativ einfach gestaltet, weshalb auf die ePrämie keinesfalls verzichtet werden sollte. Insbesondere bei Fahrzeugflotten können sich nennenswerte Beträge ergeben. Die steuerlichen Unterschiede zwischen Unternehmen und Privatpersonen sind zu beachten: Unternehmen müssen die ePrämie versteuern, während Privatpersonen von der Steuerbefreiung profitieren.

**Lena Eggenfellner**  
leggenfellner@deloitte.at

**Wilfried Kramer**  
wkramer@deloitte.at



## Willhaben, Airbnb und Co. geben bestimmte Informationen ihrer User jetzt an das Finanzamt weiter!

Durch die Einführung des Digitalen Plattformen-Meldepflichtgesetzes (DPMG) wurde in Österreich eine zusätzliche Form des zwischenstaatlichen automatischen Informationsaustausches in Steuersachen bewirkt. Betreiber:innen von sogenannten digitalen Plattformen mit Österreichbezug im Sinne des DPMG sind seit der Umsetzung der EU-Vorgaben zur Meldung von (ertragsteuerlich) relevanten und weiterführenden Informationen über meldepflichtige Anbieter:innen auf ihren Plattformen an das hierfür zuständige Finanzamt Österreich verpflichtet. Zumal die gemeldeten (Einkünfte-)Daten einem automatischen Informationsaustausch mit anderen EU-Steuerverwaltungen unterliegen, sollen dadurch Steuerumgehung, -vermeidung und -betrug im Umfeld der Onlineplattformen und dessen Auswirkungen eingedämmt werden, um so zur Herstellung einer fairen, effizienten und nachhaltigen Besteuerung beizutragen und anbieterbezogene Einkünfte ordnungsgemäß zu veranlagern.

Das DPMG sieht vor, dass Betreiber:innen einer digitalen Plattform die Umsätze eines Anbieters oder einer Anbieterin (zum Beispiel Verkäufer:innen oder Vermieter:innen) an die Finanzbehörden melden, wenn auch die Zahlung nachweislich über diese Plattform erfolgt. §13 Abs 1 DPMG konkretisiert die zu meldenden Informationen über den oder die meldende:n Plattformbetreiber:in selbst (Z 1 bis 3), rechtsformübergreifend zu meldende Informationen betreffend jede:n meldepflichtige:n Anbieter:in, deroder die eine relevante Tätigkeit

ausgeübt hat (Z 4), Informationen betreffend jede:n meldepflichtige:n Anbieter:in, der oder die eine natürliche Person ist und eine relevante Tätigkeit ausgeübt hat (Z 5), und Informationen betreffend jede:n meldepflichtige:n Anbieter:in, der ein:e Rechtsträger:in ist und eine relevante Tätigkeit ausgeübt hat (Z 6). Die Plattformmeldeverpflichtung ist eine Meldeverpflichtung und keine Steuerabfuhrverpflichtung.

Eine jährliche Meldung der taxativ aufgezählten Informationen gemäß §13 Abs 1 DPMG über den oder die Plattformbetreiber:in und die auf seiner oder ihrer Plattform aktiven meldepflichtigen Anbieter:innen hat an das Finanzamt Österreich, erforderlich bis spätestens zum 31.1 eines Kalenderjahres für das vorangegangene Kalenderjahr, zu erfolgen. Die erstmalige Meldung hatte somit spätestens am 31.1.2024 für den Meldezeitraum 1.1.2023 bis 31.12.2023 elektronisch (im XML-Format) zu erfolgen. Der Einstieg in das Portal für Digitale Plattformen erfolgt im FinanzOnline.

Grundsätzlich gibt es vier Arten von angebotenen Leistungen, bei denen das DPMG greift:

01. die Vermietung und Verpachtung von unbeweglichem Vermögen (zum Beispiel jede Form von Airbnb);
02. das Erbringen persönlicher Dienstleistungen (zum Beispiel das Buchen und Bezahlen eines Handwerkers oder einer Handwerkerin über eine Plattform);

03. das Anbieten von Waren (zum Beispiel Ebay) sowie

04. die Vermietung jeglicher Verkehrsmittel (Car- und Ridesharing).

Die beiden wesentlichen Voraussetzungen für den Anwendungsbereich einer relevanten Tätigkeit im Sinne des DPMG sind somit das Vorliegen einer bestimmten Tätigkeitsart und deren Vergütung. Von der Meldepflicht ausgenommen ist zum Beispiel, wenn innerhalb eines Jahres weniger als 30 Warenverkäufe über die Plattform abgewickelt werden und der Gesamtbetrag der gezahlten oder gutgeschriebenen Vergütungen für diese Warenverkäufe EUR 2.000 nicht übersteigt.

Das DPMG gilt für digitale Plattformbetreiber:innen sowie für jene dort befindlichen Anbieter:innen, die auch die Zahlung über diese Plattform abwickeln. Nicht betroffen sind alle Personen, die die auf der Plattform angebotenen Leistungen in Anspruch nehmen, und Anbieter:innen, die für ihre Leistungen außerhalb der Plattform vergütet werden. Greift das DPMG, muss man von dem:r Plattformbetreiber:in darüber informiert werden, wenn dieser:r Daten an die Finanzbehörden übermittelt.

Ein Verstoß gegen die Meldepflicht kann bei Vorsatz mit Geldstrafe i. H. v. bis zu EUR 200.000 und bei grober Fahrlässigkeit bis zu EUR 100.000 betragen. Eine Möglichkeit zur strafbefreienden Selbstanzeige ist ausgeschlossen.

Der Aufbau des DPMG ist durchaus komplex, zudem bestehen in Einzelfragen (noch weiterhin) Unklarheiten und diverse Auslegungsschwierigkeiten.

Für weiterführende Informationen und Beratung im Zusammenhang mit dem DPMG stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

**Miriam Nehajova**

[m.nehajova@jankweiler.at](mailto:m.nehajova@jankweiler.at)

**Lukas Lamprecht**

[l.lamprecht@jankweiler.at](mailto:l.lamprecht@jankweiler.at)

**Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte |  
Deloitte Legal.**

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.



# Deloitte Cyber Security Report 2024

Der aktuelle Cyber Security Report von Deloitte und Foresight zeigt die Entwicklung österreichischer Unternehmen im Bereich Cyber-Sicherheit. Vor allem die rasante Entwicklung von Artificial Intelligence (AI) bringt neben Chancen auch Risiken mit sich, auf die sich viele Betriebe noch ausreichend vorbereiten müssen. Trotz steigender Awareness gibt es im Bereich Cyber Security immer noch Handlungsbedarf.

Die wichtigsten Infos auf einen Blick

- **Ransomware:**

Awareness und Technik verhindern Datenverschlüsselungen. Kommt es zur Verschlüsselung, gelingt die Wiederherstellung der Daten immer seltener.

- **Verifizieren statt Vertrauen:**

Der Sicherheitsansatz Zero Trust ist rund der Hälfte der Befragten unbekannt.

- **AI vs. AI:**

Artificial Intelligence als Chance und Risiko für die Cyber-Sicherheit von Unternehmen.

### **Artificial Intelligence verschärft Cyber-Bedrohungslage**

Deloitte und das Forschungsinstitut Foresight haben erneut den Status quo heimischer Unternehmen in Sachen Cyber Security erhoben. 350 österreichische Unternehmen ab 50 Beschäftigten gaben Auskunft über ihre Herausforderungen im Bereich Cyber-Sicherheit und wie sie damit umgehen. In diesem Jahr lag ein Fokus auf dem **Einfluss von Artificial Intelligence** auf die Cyber-Sicherheit der befragten Betriebe.

### **Ransomware**

#### **Awareness und Technik verhindern Datenverschlüsselungen**

Ransomware-Attacken werden laufend effizienter und professioneller. Trotzdem zeigt die aktuelle Umfrage, dass die Zahl der Angriffe, die zu Datenverschlüsselungen führen, im Vergleich zu 2022, um mehr als die Hälfte gesunken ist. Technische Infrastrukturen sind für diese Entwicklung aber nicht allein ausschlaggebend. Sie verhindern nur noch in 34 % der Fälle die Ausbreitung von Ransomware-Angriffen.

Grund für die sinkende Zahl der Verschlüsselungen kann die steigende Awareness von Mitarbeiter:innen sein. Für Unternehmen ist es daher enorm wichtig, ihre Angestellten regelmäßig zu schulen. Anzahl und Qualität der Schulungen sind dabei für den Erfolg ausschlaggebend, weiß Deloitte Cyber-Experte Georg Schwondra.

#### **Hohe Effizienz bei Datenverschlüsselung**

Kommt es im Zuge einer Ransomware-Attacke zur Verschlüsselung, gelingt die Wiederherstellung der Daten immer seltener. Konnten 2022 die Daten noch in 37 % der Fälle wieder entschlüsselt werden, sind es 2024 nur noch 17 %. Ähnlich verhält es sich bei der Wiederherstellung von Daten durch Backups. Im Vergleich zu 2022, wo 59 % der Daten nach einer Verschlüsselung wiederhergestellt werden konnten, sind es aktuell nur noch 28 %.

Ein proaktives Business Continuity Management (BCM) mit getesteten Krisen- und Notfallplänen ist gemäß Karin Mair, Deloitte Risk Advisory, entscheidend,

um im Cyber-Ernstfall entsprechend reagieren zu können. Ähnlich wie bei Brandschutzübungen sollte auch für einen Cyber-Angriff regelmäßig mit allen relevanten Stakeholdern trainiert werden.

### **Zero Trust**

#### **Verifizieren statt Vertrauen als Sicherheitskonzept**

Ein traditioneller, statischer Sicherheitsansatz wird den Anforderungen an Cyber-Sicherheit in einer vernetzten Welt nicht mehr gerecht. Mit Zero Trust können Unternehmen Cyber-Risiken zeitgemäß und proaktiv managen. Problematisch ist jedoch, dass 48 % angeben, noch nie von Zero Trust Security gehört zu haben.

„Zero Trust gehört zu den zukunftsweisenden Konzepten im Cyber-Security-Bereich. Prüfen Sie für Ihr Unternehmen, wie Sie Zero Trust anwenden können, um bestmöglich gegen Cyber-Angriffe geschützt zu sein. Auch kleinere Betriebe mit weniger Ressourcen können von diesem Ansatz profitieren.“

Georg Schwondra, Partner | Risk Advisory

## Risk & Cyber Insights

### AI vs. AI

#### Artificial Intelligence als Chance und Risiko

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen hat Artificial Intelligence in ihre Sicherheitssysteme integriert. AI ist damit ein wachsender Bestandteil der Cyber-Sicherheit österreichischer Unternehmen. Gleichzeitig sind die Unternehmen hinsichtlich der von AI ausgehenden Möglichkeiten im Bereich Cyber Security zwiegespalten. 27 % der Befragten denken, dass die Technologie mehr Cyber-Sicherheit bringen wird, 20 % erwarten ein Ansteigen der Gefahren und 46 % gehen davon aus, dass sich Risiken und Möglichkeiten ausgleichen werden.

„Die Anwendungsgebiete von AI im Bereich Cyber-Sicherheit sind zahlreich und vielversprechend. Doch auch die Angreiferinnen und Angreifer haben das Potenzial der Technologie erkannt. Um dieser Bedrohungslage entgegenzutreten, ist eine laufende Anpassung des Cyber-Security-Managements in Unternehmen essenziell.“

Karin Mair, Managing Partner | Risk Advisory & Financial Advisory

#### Karin Mair

[kmair@deloitte.at](mailto:kmair@deloitte.at)

#### Georg Schwondra

[gschwondra@deloitte.at](mailto:gschwondra@deloitte.at)

# Tiroler Qualität als Exportschlager

Darbo im Deloitte Kundenportrait



© Darbo

**Mit seinen Konfitüren, Sirupen und Fruchtdesserts hat sich das Tiroler Familienunternehmen Darbo einen Namen gemacht, der weit über Österreichs Grenzen hinaus bekannt ist. Erfahrung, hohe Standards und eine ordentliche Portion Innovationskraft sind mittlerweile Teil einer 140-jährigen Erfolgsgeschichte.**

Alles begann im Jahr 1879 in einem kleinen Obstdampferwerk in der altösterreichischen Stadt Görz im heutigen Italien. Hier stellte die Familie Darbo ihre ersten berühmten Konfitüren, Sirupe und Fruchtliköre her. Als der Betrieb im Ersten Weltkrieg erheblich beschädigt wurde, entschloss sich die Familie dazu, mit ihrem Unternehmen nach Stans in Tirol zu übersiedeln. Hier nahm die Geschichte ihren Lauf.

Heute ist Darbo Marktführer auf dem heimischen Marmeladen- und Honigmarkt. Produziert wird ausschließlich in Tirol, rund 400 Mitarbeiter:innen sind tagtäglich im Einsatz. „Wir verfügen mittlerweile über mehr als 140 Jahre Erfahrung in der Verarbeitung von Früchten. Dieses Know-how in Kombination mit hohen Standards und unserem starken Fokus auf Innovation sind unsere Grundpfeiler“, beschreibt Unternehmensvorstand Klaus Darbo das Erfolgsrezept seines Familienbetriebs. Von seinen vier Tiroler Standorten

aus beliefert Darbo den Lebensmittel-einzelhandel, Gastronomie und Hotellerie sowie weiterverarbeitende Lebensmittelunternehmen mit seinen Produkten. Und das auch weit über die Landesgrenzen hinaus: Die Exportquote betrug im vergangenen Jahr 58 %. „Unsere Konfitüren findet man mittlerweile in vielen Hotels der Welt – von Hong Kong bis Las Vegas. Das macht uns als mittelständischen Familienbetrieb schon sehr stolz“, so Klaus Darbo.

## Herausforderungen mit Innovationsgeist begegnen

Doch das Tiroler Erfolgsunternehmen hat auch Herausforderungen zu meistern. So wird die Beschaffung qualitativ hochwertiger Rohstoffe immer schwieriger. Vor allem die letzten Jahre waren laut Klaus Darbo von einer sehr starken Volatilität geprägt – nicht nur bei Früchten und Zucker, sondern auch bei Energie und Verpackungsmaterial. „Wir gehen davon aus, dass uns diese ausgeprägten Schwankungen auch weiterhin begleiten werden, nicht zuletzt aufgrund der klimatischen Veränderungen. Da wir bei

der Qualität unserer Rohwaren keine Abstriche machen, ist das besonders herausfordernd“, erklärt der Unternehmer.

Diesen Herausforderungen wird bei Darbo aber mit Kreativität und Innovationsgeist begegnet. Die stetige Auseinandersetzung mit aktuellen Bedürfnissen der Konsumentinnen und Konsumenten sowie eine zeitgemäße Kommunikation sind in diesem Zusammenhang wesentliche Säulen. Und: „Trotz so mancher Herausforderungen ist unsere Branche vergleichsweise stabil. Das kommt uns gerade in Zeiten, in denen viele Unternehmen händeringend nach Arbeitskräften suchen, zugute – denn sichere Arbeitsplätze sind jetzt besonders gefragt“, betont Klaus Darbo.

Auch starke Partner sind wichtig, um das Unternehmen durch volatile Zeiten zu navigieren. Bei Steuerfragen vertraut Darbo deshalb schon seit Jahrzehnten auf die Expertise von Deloitte. Das Tiroler Team unterstützt neben laufender Steuerberatung auch bei Förderthemen.



© Darbo

# Insights

## Karrieremesse Innsbruck



Foto: links: Sophie Wefelmeier, rechts: Sabrina Neururer

Mit der career & competence ging am 24. April die größte Karrieremesse Westösterreichs über die Bühne. Über 115 renommierte Unternehmen und Bildungsanbieter standen Rede und Antwort für Studierende, Absolvent:innen und (Young) Professionals. Auch Deloitte Tirol war mit den engagierten Mitarbeiter:innen Sabrina Neururer, Manuel Maderthaler, Lorena Müllmann und Sophie Wefelmeier vertreten. Zahlreiche interessante Gespräche lassen hoffen, dass wir bald neue Talente in der Kanzlei willkommen heißen dürfen.

## ESG-Abend zum Thema Einführung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung



Foto: v.l.n.r.: Werner Zima, Gunnar Frei, Alfred Ripka, Alexander Kainer

Deloitte Tirol organisierte im April, und in enger Zusammenarbeit mit der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG, den ESG-Abend zum Thema Einführung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung am Deloitte Standort Innsbruck. Das Event wurde von den Deloitte-Experten Gunnar Frei (Tirol) und Alfred Ripka (Wien) umgesetzt und war ein voller Erfolg: Über 40 interessierte Teilnehmer:innen aus Tirol und Vorarlberg nahmen an den praxisnahen Vorträgen von Alexander Kainer, Geschäftsführer Pfeifer Holding GmbH, Werner Zima, Mitglied Sustainable Finance Board, RLB Tirol AG und Alfred Ripka, Partner Deloitte Audit & Assurance teil und brachten sich damit in Sachen gesetzliche ESG-Umsetzungsverpflichtungen und europäischen Berichtserstattungsstandards (ESRS) auf den aktuellsten Stand.

## Teamevents



Egal zu welcher Jahreszeit – gemeinsame Aktivitäten mit den Kolleg:innen aus dem eigenen Team machen nicht nur Spaß, sondern fördern auch aktiv die soziale Gemeinschaft. Dabei wird das Programm demokratisch festgelegt und bietet jede Menge Abwechslung: Von einem Frühstück auf der Stöttlalm oder der Seegrube über ein Klavierkonzert einer norwegischen Künstlerin, dem Erleben des Alpine Coaster, einem Theaterbesuch bis hin zum Bestaunen einer Nightshow in einem Tiroler Skigebiet war schon alles dabei. Die Belegschaft freut sich bereits auf die kommenden gemeinsamen Ausflüge!



# Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.