

Praxistipps

Ausgabe 6/2021

**(Steuer-)Tipps zum
Jahresende**
Seite 04

**Katastrophenschäden
steuerlich absetzen**
Seite 07

**Aktuelles aus der
Personalverrechnung
und Arbeitsrecht**
Seite 12

Tourismusbarometer 2021
Seite 15



Deloitte.

Editorial



Johannes Pira

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater



Christoph Hofer

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Medieninhaber, Herausgeber und Redaktion

Deloitte Salzburg Wirtschaftsprüfungs GmbH
Ignaz-Rieder-Kai 13a | 5020 Salzburg

Tel: +43 662-63 00 62

E-Mail: salzburg@deloitte.at

www.deloitte.at/salzburg

Geschäftsführer

Johannes Pira

Blattlinie

Informationsmedium für KundInnen

Grafik und Layout

Ilse Barth

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

ein weiteres besonderes Jahr neigt sich bald dem Ende zu. Vor dem Jahreswechsel ist noch einiges zu tun – wir präsentieren Ihnen die wichtigsten (Steuer-)Tipps zum Jahresende und fassen zusammen, welche steuerlichen Corona-Hilfen noch unbedingt vor dem Jahreswechsel beantragt werden müssen.

Der vergangene Sommer war leider auch von diversen Naturkatastrophen gekennzeichnet. Sollten Sie vom Hagel oder Hochwasser betroffen gewesen sein, so gibt es zumindest aus steuerlicher Sicht Linderung – wir stellen die Möglichkeiten der steuerlichen Absetzbarkeit von Katastrophenschäden in dieser Ausgabe für Sie dar.

Das steuerliche Verhältnis zwischen Gesellschafter-Geschäftsführer und Gesellschaft ist in der Praxis und bei steuerlichen Betriebsprüfungen immer wieder ein Thema. Wir widmen in dieser Ausgabe daher gleich zwei Beiträge diesem Spannungsfeld: erfahren Sie, worauf bei der Überlassung von Wohnraum an die Geschäftsführung zu achten ist und welche Fragen sich bei der Veranlagung von Mitteln der Gesellschaft durch die Geschäftsführung ergeben.

Zusätzlich präsentieren wir Ihnen die aktuellen Entwicklungen in der Personalverrechnung und informieren über die wesentlichen Inhalte und Pflichten, die sich aus der Umsetzung der sog. Whistleblower-Richtlinie im Jahr 2021 für Ihr Unternehmen ergeben können.

Wir wünschen eine spannende Lektüre!

Johannes Pira und
Christoph Hofer

Inhalt

04

(Steuer-)Tipps zum Jahresende für kleine und mittlere Unternehmen – Gibt es Handlungsbedarf für Sie?

07

Katastrophenschäden steuerlich absetzen

08

Überlassung von Wohnraum an die Geschäftsführung

10

Veranlagung von GmbH-Geldern auf „Privatkonten“?

11

„3G“ am Arbeitsplatz

12

Aktuelles aus der Personalverrechnung und Arbeitsrecht

14

Update Fixkostenzuschuss 800.000 und Verlustersatz – Antragsfristen enden am 31. Dezember 2021!

15

Tourismusbarometer 2021

17

EU-Whistleblower Richtlinie – Neue Anforderungen für Unternehmen – Was ist zu tun?

19

Rechtstipp: Das neue Gewährleistungsrecht

(Steuer-)Tipps zum Jahresende für kleine und mittlere Unternehmen

Gibt es Handlungsbedarf für Sie?



Nutzung des Zufluss-Abfluss-Prinzips beim Einnahmen-Ausgaben-Rechner.

Mit gewissen Einschränkungen ist es möglich, durch Verschiebung bzw. Vorziehen der Zahlung von Einnahmen oder Betriebsausgaben, den Gewinn zu „gestalten“; zum Beispiel Vorziehen von Lieferantenzahlungen, Vorauszahlung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe der zu erwartenden Nachzahlung, Honorarvorauszahlung an den Steuerberater, entsprechendes Timing bei der Übermittlung von Ausgangsrechnungen an Kunden um Einnahmen noch ins laufende Jahr vorzuziehen oder ins Folgejahr zu verschieben. Analoges gilt auch beim Überschussrechner, insbesondere bei Ermittlung des Überschusses (der Einnahmen über die Werbungskosten) aus Vermietung und Verpachtung.

Investitionen noch vor dem Jahreswechsel.

Für Anlagevermögen, das noch vor dem Jahresende angeschafft und auch in Betrieb genommen wird, ist eine steuerliche Halbjahres-Abschreibung möglich. Wirtschaftsgüter mit einem Anschaffungswert von nicht mehr als EUR 800 (GWG) können sofort abgeschrieben werden. Bei bestimmtem abnutzbaren Anlagevermögen besteht als Alternative zur linearen Abschreibung die Möglichkeit einer degressiven Abschreibung; hierbei ist ein fester, freiwählbarer Abschreibungssatz von bis zu 30% auf den jeweiligen Restbuchwert (unter Berücksichtigung der Halbjahres-Abschreibung) anzuwenden. Die degressive Abschreibung steht allen Gewinnermittlungsarten wie auch dem außerbetrieblichen Bereich offen. Für angeschaffte, hergestellte oder eingelegte Gebäude ist eine beschleunigte Abschreibung vorgesehen; im ersten Jahr bis zu 7,5 % bzw. 4,5 %, im darauffolgenden

Jahr bis zu 5 % bzw. 3 %; ab dem zweitfolgenden Jahr 2,5 % bzw. 1,5 %. Die Halbjahres-Abschreibungsregelung ist dabei nicht anzuwenden, sodass auch bei Anschaffung oder Herstellung im zweiten Halbjahr die volle Jahresabschreibung zusteht.

Überprüfung von Abschreibungserfordernissen.

In Vorbereitung auf die Bilanzierung sollte das Anlagevermögen kritisch auf mögliche Abschreibungserfordernisse durchgesehen werden. Dies betrifft sowohl die Werthaltigkeit als auch das Vorhandensein der Wirtschaftsgüter. Bei nicht mehr vorhandenen Wirtschaftsgütern ist der Restbuchwert auszubuchen.

Keine Gewinnverwirklichung bei unfertigen Erzeugnissen und noch nicht abrechenbaren Leistungen.

Unfertige und fertige Erzeugnisse, Waren und noch nicht abrechenbare Leistungen sind in der Bilanz mit den Anschaffungs-

bzw. Herstellungskosten anzusetzen, es unterbleibt somit eine Gewinnrealisierung. Darauf erhaltene Anzahlungen sind nicht ertragswirksam, sondern als Passivposten in der Bilanz zu erfassen.

Bewertung von Forderungen, Rückstellungen.

Bestehende Forderungen sind zum Bilanzstichtag zu bewerten. Steuerlich anerkannt waren bis 31.12.2020 nur Einzelwertberichtigungen (keine pauschalen Wertberichtigungen) sowie unter bestimmten Voraussetzungen eine gruppenweise Bewertung (z.B. nach einzelnen Risikoklassen und Länderratings). Für Wirtschaftsjahre die nach dem 31.12.2020 beginnen (somit erstmals zum 31.12.2021) ist nunmehr auch steuerlich unter bestimmten Voraussetzungen eine pauschale Wertberichtigung von Forderungen zulässig; eine pauschale Wertberichtigung von Forderungsaltsbeständen, die in früheren Wirtschaftsjahren entstanden sind, kann steuerlich verteilt auf fünf Jahre nachgeholt werden. Unverzinsliche Forderungen sind abzuzinsen. Für ungewisse Verbindlichkeiten und drohende Verluste aus schwebenden Geschäften sind entsprechende Rückstellungen zu bilden. Verbindlichkeitsrückstellungen durften bis 31.12.2020 nicht pauschal gebildet werden. Analog zur pauschalen Forderungswertberichtigung ist ab dem Jahr 2021 auch eine pauschale Bildung von Verbindlichkeitsrückstellungen unter bestimmten Voraussetzungen steuerlich zulässig; Rückstellungsaltsbestände können steuerlich verteilt auf fünf Jahre nachgeholt werden. Pauschale Drohverlustrückstellungen sind nach wie vor ausgeschlossen.

Nutzung des Gewinnfreibetrages.

Für natürliche Personen mit betrieblichen Einkünften, die mittels Bilanzierung oder Einnahmen-Ausgaben-Rechnung erfasst werden, steht ein Gewinnfreibetrag (GFB) zu. Der GFB beträgt 13 % des Gewinns bis 175.000 Euro; für Gewinne, die diesen Betrag übersteigen, beträgt der GFB 7 % des Gewinns bis 350.000 Euro; für darüber hinaus gehende Gewinne beträgt der GFB 4,5 % des Gewinns bis 580.000 Euro; für Gewinne darüber steht kein GFB mehr zu. Bis zu einem Gewinn von 30.000 Euro steht der GFB automatisch zu (Grundfreibetrag); für Gewinne über 30.000 Euro steht der GFB nur dann zu, wenn bis zum Jahresende Investitionen in begünstigte(s) Sachanlagevermögen und/oder Wertpapiere getätigt werden (investitionsbedingter Gewinnfreibetrag).

Begünstigt sind abnutzbare körperliche Wirtschaftsgüter mit einer Nutzungsdauer von mindestens vier Jahren (ausgeschlossen sind jedoch u.a. gebrauchte Wirtschaftsgüter, PKW/Kombi, GWG) sowie bestimmte begünstigte Wertpapiere, die dem Anlagevermögen mindestens vier Jahre gewidmet werden.

Wird eine Betriebsausgabenpauschalierung in Anspruch genommen, steht nur der Grundfreibetrag zu.

Verlustabzüge.

Verluste aus kapitalistischen Mitunternehmerbeteiligungen sind bei natürlichen Personen nicht ausgleichsfähig, insoweit dadurch ein negatives steuerliches Kapitalkonto entsteht oder sich erhöht. Derartige Verluste sind nur als Wartetastenverluste für künftige Gewinne (oder Einlagen) aus derselben Einkunftsquelle vortragsfähig. Ein Gesellschafter ist als kapitalistischer Mitunternehmer anzusehen, wenn er Dritten gegenüber nicht oder eingeschränkt haftet (insb. Kommanditist, atypisch stiller Gesellschafter) und keine ausgeprägte

Mitunternehmerinitiative entfaltet (z.B. nicht oder weniger als 10 Wochenstunden in der Geschäftsführung tätig ist).

Vortragsfähige Verluste von natürlichen Personen sind zu 100 % mit dem Gesamtbetrag der Einkünfte verrechenbar. Ab dem Jahr 2016 können Verluste von Einnahmen-Ausgaben-Rechnern zeitlich unbegrenzt vorgetragen werden.

Nutzung der Einkommensteuer-Progressionsstufen.

Das steuerpflichtige Einkommen bildet die Bemessungsgrundlage für die Steuerberechnung. Auf das Einkommen wird der Einkommensteuertarif angewendet. Der Tarif ist progressiv gestaltet. Dies bedeutet, dass das Einkommen gleichsam in einzelne Teile zu zerlegen und mit ansteigenden Steuersätzen, beginnend mit 0 % für die ersten 11.000 Euro bis zu 55 % für über 1.000.000 Euro hinausgehende Einkommensteile, zu besteuern ist.

Bei der Planung der jährlichen Gewinne bzw. des steuerpflichtigen Einkommens sollten „Ausreißer“ nach oben in höhere Progressionsstufen möglichst vermieden werden; dadurch reduziert sich nämlich die durchschnittliche Steuerbelastung bezogen auf einen Mehrjahreszeitraum.

Durch die 100 %-ige Verlustverrechnung (siehe Vorabsatz) können die Vorteile der Steuerfreiheit von Einkommensteilen bis 11.000 Euro bzw. der niedrigeren Progressionsstufen des Einkommensteuertarifs nicht voll genutzt werden und gehen dann auch Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen ins Leere. In derartigen Situationen kann es daher geboten sein, das steuerpflichtige Einkommen bis zum Jahresende zu erhöhen (z.B. durch Vorziehen von Einnahmen oder Hinausschieben von Ausgaben beim Einnahmen-Ausgaben-Rechner oder Verschiebung von Investitionen ins nächste Jahr).

Spenden aus dem Betriebsvermögen.

Spenden an begünstigte Spendeneempfänger sind bis zu 10 % des Gewinns des laufenden Wirtschaftsjahres absetzbar; bei den Veranlagungen 2020 und 2021 ist hinsichtlich der 10 %-Grenze auf die höhere Grenze aus der Veranlagung 2019 bzw. dem jeweiligen Veranlagungsjahr abzustellen. Die begünstigten Spendeneempfänger müssen in einer dafür vorgesehenen BMF-Liste eingetragen sein (ausgenommen freiwillige Feuerwehren und Landesfeuerwehrverbände); diese Liste ist auf der Homepage des BMF abrufbar. Daneben sind Geld- und Sachspenden in Katastrophenfällen steuerlich ohne Betragsbegrenzung als Betriebsausgaben abzusetzen, wenn sie mit einem Werbeeffekt verbunden sind.

Umsatzsteuer Kleinunternehmerregelung.

Die Kleinunternehmergrenze liegt ab dem Jahr 2020 bei 35.000 Euro (netto, ohne Umsatzsteuer) pro Jahr; bestimmte steuerfreie Umsätze (wie z.B. aus ärztlicher Tätigkeit) sind bei der Ermittlung der Kleinunternehmergrenze nicht zu berücksichtigen. Ein einmaliges Überschreiten der Kleinunternehmergrenze in fünf Jahren um bis zu 15 % ist möglich. Die Nutzung der Kleinunternehmerregelung ist insbesondere dann von Vorteil, wenn keine größeren Vorsteuerbeträge aus bezogenen Leistungen angefallen sind bzw. künftig anfallen und ihre Kunden nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt sind.

Registrierkasse.

Mit Ende des Jahres ist ein signierter Jahresbeleg auszudrucken, zu prüfen und mindestens sieben Jahre aufzubewahren. Die verpflichtende Überprüfung des Jahresbelegs kann manuell mit der BMF-Belegcheck-App oder automatisiert durch die Registrierkasse (bis spätestens 15. Februar des Folgejahres) durchgeführt werden. Zu beachten ist auch, dass das vollständige Datenerfassungsprotokoll zumindest quartalsweise (und damit auch zum Jahresende) auf einem externen Datenträger zu sichern und ebenfalls mindestens sieben Jahre aufzubewahren ist.

Neue Selbständige.

Für „neue Selbständige“ besteht eine Pflichtversicherung in der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft, wenn die Versicherungsgrenze von 5.710,32 Euro im Jahr 2021 überschritten wird. Bei Feststellung der Pflichtversicherung erst nach Vorliegen des Einkommensteuerbescheides wird ein 9,3 %-iger Strafzuschlag vorgeschrieben; dieser fällt nicht an, wenn das Überschreiten der Versicherungsgrenze binnen acht Wochen ab Ausstellung des maßgeblichen Einkommensteuerbescheides gemeldet wird.

Betriebsausgabenpauschalierung für Kleinunternehmer (neu ab 2020).

Für Kleinunternehmer (Umsatzgrenze netto 35.000 Euro) gibt es im Rahmen der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung eine neue Pauschalierungsmöglichkeit für Steuerpflichtige, die Einkünfte aus selbständiger Arbeit oder gewerbliche Einkünfte erzielen (gilt nicht für Gesellschafter-Geschäftsführer). Die pauschalen Betriebsausgaben können mit 45% (max. 18.900 Euro) bzw. bei Dienstleistungsbetrieben mit 20% (max. 8.400 Euro) von den Betriebseinnahmen abgezogen werden; daneben sind nur noch die bezahlten Beiträge zur Pflichtversicherung abziehbar. Der GFB-Grundfreibetrag steht auch bei dieser Pauschalierung zu. Ob diese neue Kleinunternehmer-Pauschalierung im Vergleich zur vollständigen Einnahmen-Ausgaben-Rechnung oder zur Basispauschalierung steuerlich vorteilhaft ist, ist immer im Einzelfall zu beurteilen.

Gastgewerbepauschalierung geändert ab 2020.

Im Zuge des Wirte-Pakets zur Abfederung der Auswirkungen der COVID-19 Pandemie wurde die Gastgewerbepauschalierung geändert und der Anwendungsbereich erweitert. Die Ausgabenpauschalierung können alle Unternehmer in Anspruch nehmen, welche eine Berechtigung für das Gastgewerbe während des gesamten Jahres besitzen, deren Umsatz im vorangegangenen Jahr netto 400.000 Euro nicht überschritten hat und die auch nicht

verpflichtend oder freiwillig eine doppelte Buchhaltung führen. Das Grundpauschale (15 %), das Mobilitätspauschale (6 % / 4 % / 2 %) und das Energie- und Raumpauschale (8 %) sowie die jeweils maßgeblichen Höchstbeträge dieser Pauschalien wurden ab dem Jahr 2020 kräftig erhöht.

Steuerliche Behandlung von Covid-19-Förderungen.

Es ist auch zu beachten, dass die meisten Covid-19-Förderungen bei der Berechnung der Einkommensteuer-Bemessungsgrundlage gewinn-(überschuss-)erhöhend zu berücksichtigen sind; mit Ausnahme der Vergütung für den Verdienstentgang für Selbständige nach Epidemiegesetz und der Zuschüsse (inkl. Comeback-Bonus) aus dem Härtefallfonds zur Abgeltung des Nettoeinkommensentgangs bzw. der Einkommensverluste.

Sieghard Haslwanter
shaslwanter@deloitte.at

Katastrophenschäden steuerlich absetzen

Im heurigen Jahr gab es in Österreich leider vielfach große Schäden durch Naturkatastrophen. Betroffene können den finanziellen Schaden aber mindern, in dem sie die Belastungen durch Hochwasser, Hagel oder Sturmschäden steuerlich geltend machen.

Absetzbare Kosten

Steuerlich absetzbar sind sämtliche Kosten, die mit der unmittelbaren Beseitigung der Katastrophenfolgen im Zusammenhang stehen, zum Beispiel die Beseitigung von Wasser- und Schlammresten, die Beseitigung kaputter Gegenstände oder die Raumtrocknung. Zusätzlich können die Kosten für die Reparatur und Sanierung steuerlich verwertet werden – Beispiele sind die Erneuerung des Fußbodens, ein neuer Verputz, Ausmalen oder eine PKW-Reparatur. Darüber hinaus kann auch die Ersatzbeschaffung zerstörter Gegenstände abgesetzt werden. Dabei sind jene Gegenstände absetzbar, die für die übliche Lebensführung benötigt werden, wie Möbel, Elektrogeräte und Kleidung. Bei den angeführten Kosten ist es gleichgültig, ob sie im Zusammenhang mit dem Haupt- oder Nebenwohnsitz anfallen.

Nachweis der Ausgaben

Die Kosten im Zusammenhang mit Katastrophenschäden müssen durch Rechnungen und Zahlungsbelege nachgewiesen werden. Außerdem ist eine Niederschrift der Gemeindegemeinschaft über die Schadenserhebung von Vorteil. Die geltend gemachten Kosten sind um Versicherungsentschädigungen und Subventionen oder Spenden zu kürzen.

Vorgehensweise

Die Kosten können durch den Eigentümer der betroffenen Gegenstände im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung oder Einkommensteuererklärung als „außergewöhnliche Belastung“ (ohne Selbstbehalt!) geltend gemacht werden. Werden die Kosten durch Fremdmittel finanziert, dann ist nicht die Bezahlung der Rechnungen steuerwirksam, sondern erst die laufende Rückzahlung des Darlehens einschließlich Zinsen. Die außergewöhnliche Belastung verteilt sich also auf mehrere Jahre, was bei hohen Kosten durchaus einen Vorteil darstellen kann.

Clemens Klinglmair

cklinglmair@deloitte.at



Überlassung von Wohnraum an die Geschäftsführung

Wesentlich beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen einer GmbH stehen immer wieder vor der Frage, ob sie ihren eigenen Wohnbedarf durch private Mittel decken sollen, oder ob ihre GmbH die Wohnimmobilie erstellen und ihnen zur Nutzung überlassen soll. Der Vorteil solcher Gestaltungen ist vor allem im Bereich der Umsatzsteuer zu finden. Um diese Vorteile nutzen zu können, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein.

Ein wesentlich beteiligter Geschäftsführer oder eine Geschäftsführerin (mehr als 25 % Beteiligung) kann seinen bzw. ihren Wohnbedarf auch damit befriedigen, dass man durch die eigene GmbH Wohnraum herstellen lässt und sich von der GmbH das Recht auf Nutzung des Gebäudes einräumen lässt. Wenn keine wesentliche Beteiligung vorliegt, unterliegen Geschäftsführer grundsätzlich der Lohnbesteuerung und kommen andere Grundsätze zur Anwendung.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann für die Herstellung oder Anschaffung der Wohnimmobilie der volle Vorsteuerabzug (bis zu 20 %) geltend gemacht werden, während die Umsätze aus der Vermietung der Immobilie zum begünstigten Steuersatz von 10% besteuert werden. Darin liegt ein wesentlicher Vorteil dieser Gestaltung.

Die Frage, in welchen Fällen der Vorsteuerabzug möglich ist, hat die Finanz- und Verwaltungsgerichte in den letzten Jahren immer wieder beschäftigt. Vor allem die jüngsten Entscheidungen hatten zum Ziel, für eben diese Frage klare Kriterien vorzugeben. Dabei wurde vor allem geklärt, unter welchen Umständen der Vorsteuerabzug in der die Wohnung errichtenden Kapitalgesellschaft zu versagen ist.

Versagung des Vorsteuerabzugs

In den folgenden Fällen steht der die Wohnung errichtenden Kapitalgesellschaft kein Vorsteuerabzug zu:

1. Bloße Gebrauchsüberlassung an den Gesellschafter:

Wenn eine GmbH einer ihr nahestehenden Person die Nutzung einer Wohnimmobilie überlässt, um der Person einen Vorteil zuzuwenden und nicht um Einnahmen zu erzielen, liegt keine wirtschaftliche Tätigkeit vor und es besteht somit kein Recht auf Vorsteuerabzug. Diesbezüglich ist auf das Gesamtbild der Verhältnisse abzustellen und es ist ein Vergleich mit den Umständen, unter denen eine Vermietungstätigkeit gewöhnlich ausgeübt wird, anzustellen.

2. Verdeckte Ausschüttung an der Wurzel:

Das Gebäude ist offensichtlich - schon seiner Erscheinung nach - für den privaten Bedarf der Gesellschafter bestimmt, d.h. es handelt sich um ein besonders repräsentatives Wohngebäude. Der Vorsteuerabzug wird in diesem Fall versagt, wenn die tatsächliche Miete keine nahezu fremdübliche Höhe erreicht.

3. Klassische verdeckte Ausschüttung:

Dieser Fall betrifft die Vermietung von im betrieblichen Geschehen einsetzbaren Gebäuden. Der Vorsteuerabzug wird versagt, wenn die vereinbarte und gezahlte Miete überwiegend von der als angemessen zu erachtenden Miete abweicht. Das liegt vor, wenn die vereinbarte Miete weniger als 50 % des als angemessen anzusehenden Mietentgelts beträgt. Sofern ein funktionierender Mietemarkt vorliegt, kann auf diesen abgestellt werden. Ansonsten wird die Rendite der Investition, welche laut Rechtsprechung in etwa 3-5 % betragen muss, als Vergleichswert herangezogen.

Ein weiterer Fall der verdeckten Ausschüttung kann vorliegen, wenn die Wohnung als weitere Entlohnung der Tätigkeit zur Verfügung gestellt wird (d.h. es wird keine Miete dafür bezahlt, sondern die Wohnung stellt einen Sachbezug dar). Dabei ist in einem ersten Schritt zu prüfen, wie hoch die Gesamtentlohnung des Geschäftsführers bzw. der Geschäftsführerin im Fremdvergleich (also im Vergleich zu einem der GmbH gegenüber fremden Geschäftsführer) ist. Die Gesamtentlohnung setzt sich aus dem Barlohn und dem Wert der Überlassung der Wohnungsnutzung (zuzüglich möglicher sonstiger Vergütungen) zusammen. Der Wert der Wohnungsnutzung ist dabei mit dem Marktpreis anzusetzen, die Sachbezugswerteverordnung für Dienstnehmer kann nicht angewendet werden.

Erweist sich die Gesamtentlohnung als überhöht, liegt insoweit eine verdeckte Gewinnausschüttung vor. Wenn in diesem Fall der Marktpreis für die Wohnungsnutzung nicht zumindest zur Hälfte Deckung in einer fremdüblichen Geschäftsführerentlohnung findet, liegt überwiegend eine verdeckte Gewinnausschüttung vor und es steht kein Vorsteuerabzug zu.

Möglichkeit des Vorsteuerabzugs

Im Umkehrschluss zu diesen Negativkriterien ist der Vorsteuerabzug in folgenden Fällen grundsätzlich möglich:

1. Wohnraum wird entgeltlich an den Geschäftsführer bzw. die Geschäftsführerin überlassen und das Entgelt ist dabei ausreichend hoch. Dabei orientiert man sich an der Marktmiete bzw. Renditemiete. Das Entgelt für die Wohnungsvermietung/-überlassung unterliegt einem Umsatzsteuersatz von 10 %.
2. Der Wohnraum ist im betrieblichen Geschehen einsetzbar (d.h. nicht ausschließlich auf die persönlichen

Bedürfnisse des Geschäftsführers bzw. der Geschäftsführerin zugeschnitten) und

- a. die vereinbarte und bezahlte Miete ist höher als die Hälfte einer marktüblichen Miete (bzw. einer Renditemiete), oder
- b. der Marktpreis für die Wohnungsnutzung findet in einer fremdüblichen Geschäftsführerentlohnung zumindest zur Hälfte Deckung.

In diesen Fällen wird der Vorsteuerabzug gewährt, aber die Umsatzsteuer für die marktübliche Miete ist mit einem Satz von 10 % abzuführen (sogenannter tauschähnlicher Umsatz), auch wenn diese nicht bezahlt wird.

Weitere steuerliche Aspekte

Neben der Umsatzsteuer sind bei diesen Gestaltungen auch andere Steuern zu berücksichtigen. Wenn der Vorsteuerabzug für die Gebäude-Investition zusteht, ist aus Sicht der GmbH zu beachten, dass die verrechnete Miete den Gewinn erhöht, die Umsatzsteuer dafür abzuführen ist und der Sachbezug die Lohnnebenkosten (insbesondere Dienstgeberbeitrag, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer) erhöht. Beim Geschäftsführer/der Geschäftsführerin ist bei unentgeltlicher bzw. teilentgeltlicher Überlassung der Wert der Wohnungsnutzung bei ihm oder ihr als Einnahme zu berücksichtigen, was zu einer Erhöhung der Ertragsteuern und der Sozialversicherungsbeiträge führt.

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Zurverfügungstellung von Wohnraum durch eine Gesellschaft an ihre Geschäftsführer steuerliche Vorteile bringen kann. Bei diesen Gestaltungen sind jedoch eine Reihe von Rahmenbedingungen einzuhalten, die unbedingt im Vorhinein geklärt werden sollten. Schließlich sind neben umsatzsteuerlichen und ertragsteuerlichen Kriterien auch wirtschaftliche und persönliche/familiäre Aspekte zu berücksichtigen, sodass die Geschäftsführer-Wohnung zu einem komplexen Thema wird, bei dem eine gute Beratung wertvoll ist.

Carina Schöpf

cschoepf@deloitte.at

Kathrin Juen

kjuen@deloitte.at



Veranlagung von GmbH-Geldern auf „Privatkonten“?

Immer mehr Banken in Österreich erheben Negativzinsen auf Bankguthaben, wobei Zinssätze von bis zu -0,5% keine Seltenheit sind und eine zusätzliche Belastung für Österreichs Unternehmen darstellen. Es stellt sich daher die Frage, wie diese Zinsbelastung reduziert werden kann.

Was sind Negativzinsen?

Bei Negativzinsen, auch Strafzinsen genannt, handelt es sich um Zinsen, die ein Unternehmen (=Gläubiger) für ein bestehendes Bankguthaben an das Kreditinstitut (=Schuldner) zu entrichten hat. Aktuell wird von der Europäischen Zentralbank die Politik verfolgt, durch Festsetzung negativer Basiszinssätze die Wirtschaft anzukurbeln. Unternehmen sollen zum Investieren und Privatkunden zum Konsumieren angeregt werden.

Die ertragsteuerliche Frage, ob geleistete Negativzinsen abzugsfähige Betriebsausgaben oder Werbungskosten darstellen, hängt an der Qualifikation der Negativzinsen. Erfolgt diese analog zu „Positivzinsen“ als Entgelt für die Überlassung von Kapital liegt Zinsaufwand vor. In diesem Fall sind die Abzugsverbote für die dem besonderen Steuersatz unterliegenden Einkünfte zu beachten. In der Literatur wird argumentiert, dass es sich bei Negativzinsen um ein Verwahrungsentgelt handelt. Der Kunde zahlt ein Entgelt für die Verwahrung des Geldes an die Bank. Insoweit das Verwahrungsentgelt der Erzielung von steuerpflichtigen Einkünften dient, lägen abzugsfähige Betriebsausgaben oder Werbungskosten vor.

Werden Negativzinsen von den Banken an Verbraucher verrechnet?

Allerdings dürfen nach einem OGH-Urteil (Geschäftszahl 5Ob138/09v) aus dem Jahr 2009 Banken bei Spareinlagen privater Haushalte keine Negativzinsen erheben, wodurch Verbraucher in Österreich von der Verrechnung von Negativzinsen geschützt sind.

Welche Möglichkeiten bestehen um Negativzinsen zu vermeiden?

- Vorziehen von Investitionen: Anstatt Einlagen auf der Bank mit Negativzinsen zu belasten, könnte das niedrige Zinsniveau für die Durchführung anstehender Investitionen genutzt werden.
- Konten bei verschiedenen Banken: Weiters ist es durchaus sinnvoll das vorhandene Kapital auf mehrere Kreditinstitute aufzuteilen, um soweit wie möglich unter der jeweiligen Einlagenhöhe, ab welcher Negativzinsen verrechnet werden, zu bleiben.
- Finanzamtskonten: Das Finanzamt verrechnet derzeit noch keine Negativzinsen, weshalb gut überlegt werden sollte, ob bestehende Guthaben zur Rückzahlung beantragt werden. Des Weiteren können sich seitens des Finanzamts zu hoch bemessene Einkommens- und Körperschaftsvorauszahlungen als wahre „Renditebringer“ erweisen. Werden doch für zu hoch bemessene Vorauszahlungen seitens des Finanzamts derzeit noch 1,38 % Zinsen p.a. gutgeschrieben. Daher sollte auch eine Herabsetzung zu hoch bemessener Vorauszahlungen gut überlegt werden.
- Sparkonto – „Privatkonto“: In der Praxis werden Negativzinsen oft dadurch vermieden, dass Unternehmenseinlagen auf Privatkonten transferiert werden, da in diesem Fall, wie oben erwähnt, eine Verrechnung von Negativzinsen nicht zulässig ist. Dabei gilt es jedoch steuerliche Risiken zu vermeiden.

Steuerliche Fallstricke Sparkonto – „Privatkonto“

Die Transferierung von Bankguthaben auf „private“ Bankkonten ist als Forderung gegenüber dem Gesellschafter zu verbuchen. Bei hohen Forderungen gegenüber dem Gesellschafter wurde in der Vergangenheit seitens der Finanzverwaltung

häufig eine verdeckte Gewinnausschüttung unterstellt und Kapitalertragsteuer vorgeschrieben.

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hat am 08.10.2020 (2019/13/0075) dazu Stellung genommen und festgehalten, dass keine verdeckte Ausschüttung vorliegt, wenn die Ernstlichkeit der Rückzahlungsabsicht an die Gesellschaft, sowie eine ausreichende Bonität des Gesellschafters gegeben ist. Eine fehlende Vereinbarung der Rückzahlungsmodalitäten, des Zinssatzes, der Fälligkeit sowie von Sicherheiten stellt zwar ein Indiz für eine fehlende Rückzahlungsabsicht dar, lässt aber nicht den Schluss der fehlenden Absicht auf Rückzahlung zu. Laut VwGH kann bei Verbuchung des überlassenen Geldbetrages auf dem Verrechnungskonto des Gesellschafters nur dann eine verdeckte Ausschüttung vorliegen, wenn im Vermögen der Gesellschaft keine durchsetzbare Forderung an die Stelle des überlassenen Geldbetrages tritt.

Liegt keine dokumentierte Vereinbarung hinsichtlich Kreditdauer und Laufzeit vor, geht die Finanzverwaltung derzeit jedenfalls von einer kurzfristigen Geldüberlassung mit entsprechend hoher Verzinsung aus, auch wenn prinzipiell eine durchsetzbare Forderung vorliegt.

Fazit

Um eine verdeckte Gewinnausschüttung bzw. eine nicht gewollte hohe Verzinsung zu vermeiden, sollten daher jedenfalls schriftliche Vereinbarungen geschlossen werden. Wird das Privatkonto ausschließlich für den Zweck der Vermeidung von betrieblichen Negativzinsen eröffnet, empfiehlt es sich, schriftlich zu dokumentieren, dass das Guthaben des Privatkontos als Sicherheit eingeräumt und das Guthaben auf Verlangen der Gesellschaft jederzeit auf das Unternehmenskonto rückgeführt wird.

Anna-Maria Neumeister
aneumeister@deloitte.at

„3G“ am Arbeitsplatz

Am 1. November 2021 trat eine beinahe flächendeckende 3G-Pflicht am Arbeitsplatz in Kraft. Für die Zeit vom 1. bis 14. November 2021 gilt noch eine Übergangsfrist, in der der 3G-Nachweis am Arbeitsplatz durch das Tragen einer FFP2-Maske ersetzt werden darf. Ab 15. November 2021 dürfen sich dann im Regelfall nur noch jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz aufhalten, die geimpft, genesen (in den letzten sechs Monaten) oder getestet sind.

Die Verordnung des Gesundheitsministeriums (3. COVID-19-Maßnahmenverordnung) verpflichtet die Unternehmen dazu, die Einhaltung der 3G-Regel bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zumindest stichprobenartig zu kontrollieren. Von der 3G-Pflicht sind im Regelfall nur jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgenommen, die während des Arbeitstages keine physischen Kontakte mit Arbeitskolleginnen und Kollegen oder Kunden haben. Als unschädlich zählt in diesem Zusammenhang ein Kontakt mit anderen Personen, der nicht länger als zweimal täglich jeweils 15 Minuten dauert und im Freien stattfindet. Ein derartiges (fast) kontaktfreies Arbeiten kann zB bei LKW-Fahrern, Förstern oder Arbeiten im Homeoffice zutreffen.

Bei Nichteinhaltung der staatlich vorgeschriebenen 3G-Regel können hohe Strafen drohen: Die Geschäftsleitung kann von der Gesundheitsbehörde mit bis zu EUR 3.600 belegt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die 3G-Regel missachten, müssen mit Verwaltungsstrafen von bis zu EUR 500 rechnen.

Beachten Sie im Hinblick auf diese sehr scharfen Konsequenzen bitte folgende Punkte:

- Anweisung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie am Arbeitsplatz stets einen gültigen 3G-Nachweis (Impfpass, Genesungsnachweis, negativer Coronatest) als Papierausdruck oder in elektronischer Form mitführen und diesen im Falle von innerbetrieblichen oder behördlichen Kontrollen vorweisen müssen.

- Stichproben-Kontrollen: Sorgen Sie für zumindest stichprobenartige Kontrollen – es gibt dabei kein fixes vorgeschriebenes Intervall. Es sollte über die Durchführung von 3G-Kontrollen eine kurze Aktennotiz erstellt werden (zur Dokumentation und Beweissicherung für allfällige behördliche Rückfragen).

Achtung: Detaillierte Aufzeichnungen sind nicht nötig bzw wären sogar datenschutzrechtlich problematisch, da die 3. COVID-19-Maßnahmenverordnung eine Vervielfältigung oder Aufbewahrung der 3G-Nachweise bzw der darin enthaltenen personenbezogenen Daten für unzulässig erklärt.

- Keine vorschnelle Entgeltkürzung oder Kündigung: Die arbeitsrechtliche Situation bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne gültigen 3G-Nachweis ist nicht so klar und eindeutig. Das Fehlen eines 3G-Nachweises kann verschiedenste Gründe haben, die rechtlich ganz unterschiedlich zu bewerten sind. Vom sofortigen Nach-Hause-Schicken von 3G-losen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Bezüge ist ebenso wie vom Ausspruch einer Kündigung im Normalfall abzuraten. Ein derart scharfes Vorgehen ist nur in Extremfällen zu empfehlen (zB bei chronischen Testverweigerern). Stattdessen ist zu empfehlen, sich um vorübergehende alternative Einsatzmöglichkeiten zu bemühen (zB Tätigkeit des Arbeitnehmers im Alleinbüro oder Homeoffice) und/oder das Nachholen eines Antigen-Schnelltests anzubieten. Zu bedenken ist nämlich, dass aufgrund der kurzen Gültigkeitsdauer von Coronatests und der eingeschränkten Öffnungszeiten vieler Teststraßen und Apotheken auch testwillige (ungeimpfte) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegentlich Schwierigkeiten haben, rechtzeitig einen gültigen Coronatest zu organisieren. Reagieren Sie daher bitte nicht sofort mit Nach-Hause-Schicken oder gar mit einer Kündigung. Sie ersparen sich dadurch hochriskante und womöglich langwierige arbeitsrechtliche Streitigkeiten.

- Vorab die Vorgehensweise regeln: Teilen Sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorab mit, wie in jenen Fällen vorgegangen wird, in denen kein 3G-Nachweis erbracht wird (zB verpflichtende Absprache mit dem zuständigen Vorgesetzten zwecks gemeinsamer Lösungsfindung).
- Vorgehensweise bei fehlendem 3G-Nachweis: Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ohne 3G-Nachweis zur Arbeit erscheint und keine Alternativen (kontaktloser Arbeitsplatz, Homeoffice, rasches Einholen eines Coronatestergebnisses, etc) möglich sind, darf die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei sonst drohender Verwaltungsstrafe (für die Geschäftsleitung und die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter selbst) nicht zur Arbeit zugelassen werden. Beachten Sie bitte, dass ein Urlaubskonsum, ein Zeitausgleich, ein unbezahlter Urlaub oder ähnliches nur im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter (also mit deren Zustimmung) zulässig ist. Wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter am Fehlen des 3G-Nachweises ein Verschulden trifft, liegt in der Regel ein unbezahltes Fernbleiben vor. Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kein Verschulden vorzuwerfen, liegt im Regelfall ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vor (Entgeltfortzahlung gemäß § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB bis zu maximal einer Woche pro Anlassfall).

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit dieser Information einen ersten Überblick über die wichtigsten Fragestellungen im Zusammenhang mit der 3G-Regel am Arbeitsplatz geben können.

Bettina Haider
behaider@deloitte.at

Aktuelles im Bereich Personalverrechnung und Arbeitsrecht



Sonderbetreuungszeit Phase 5:

Mit Blick auf den Schulstart und das damit im Zusammenhang stehenden Risiko steigender Infektionszahlen hat die Bundesregierung eine weitere **Verlängerung der Regelungen zur Sonderbetreuungszeit** beschlossen.

Die **Phase 5** soll mit **1.9.2021 rückwirkend** in Kraft treten und mit **31.12.2021** enden. Hierdurch sollen **Beschäftigte mit Betreuungspflichten** (Kinder unter 14 Jahren, Angehörige mit Behinderung, Pflegebedürftige) weiterhin **unterstützt** werden und die Möglichkeit der Freistellung von der Arbeit geschaffen werden, um den Betreuungspflichten im Falle einer **behördlichen Schließung bzw. Teilschließung der Betreuungseinrichtung** oder aufgrund einer **behördlichen Absonderung der betreuten Person** nachkommen zu können.

Soweit kein Rechtsanspruch auf Sonderfreistellung besteht – weil keine andere geeignete Person für die Betreuung vorhanden ist – kann auch weiterhin eine Vereinbarung abgeschlossen werden. Insgesamt kann im angeführten Zeitraum Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von **maximal drei Wochen** in Anspruch genommen bzw. vereinbart werden. Der Bund refundiert weiterhin **100 %** des fortgezahlten Entgelts.

Generalkollektivvertrag „Corona-Maßnahmen“:

Nach Auslaufen des bisherigen General-Kollektivvertrags haben sich Sozialpartner und Industriellenvereinigung auf einen **neue General-KV** geeinigt. Dieser ist rückwirkend mit **1.9.2021** in Kraft getreten und gilt bis **30.4.2022**. Geregelt wird, dass Arbeitnehmer, die bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit aufgrund Gesetz oder Verordnung zum Tragen einer Maske

verpflichtet sind, diese **nach drei Stunden** für mindestens **zehn Minuten abnehmen dürfen**. Ordnet hingegen der Arbeitgeber das Tragen einer Maske an, **entfällt** diese Verpflichtung **bei Vorlage eines 3-G-Nachweises**. Der Arbeitgeber ist dabei zur **Ermittlung der Daten** zum 3-G-Status berechtigt.

Des Weiteren sieht der neue General-KV ausdrücklich vor, dass Arbeitnehmer wegen der Inanspruchnahme der in diesem Kollektivvertrag geregelten Rechte, sowie aufgrund eines positiven Testergebnisses nicht **entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt** werden dürfen, insbesondere hinsichtlich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzung. **Andere Arbeitnehmerschutzvorschriften** oder **Hygienevorschriften**, die sich unabhängig von den Covid-19-Maßnahmen ergeben, bleiben von dieser Regelung **unberührt**.

Gibt es wieder Begünstigungen bei COVID-bedingten Zahlungen des Arbeitgebers?

Im Vorjahr gab es die abgabenrechtlich begünstigte Corona-Prämie sowie die zusätzlich begünstigte Zahlung von bis zu EUR 365 für pandemiebedingt ausgefallene Betriebsveranstaltungen. Im heurigen Jahr sind **aus aktueller Sicht** keine derartigen Begünstigungen vorgesehen – mit Ausnahme von Gesundheits-, Pflege- und Reinigungspersonal in Spitälern. Diese erhalten einen Corona-Bonus in Höhe von EUR 500. Ergeben sich diesbezüglich noch Änderungen, werden wir Sie selbstverständlich in der nächsten Ausgabe der Praxistipps informieren.

Welche Zeiten sind seit 1.7.2021 nicht mehr pendlerpauschalrelevant?

Bis 30.6.2021 waren Homeoffice-Tage, Tage der behördlichen Absonderung, Tage der Sonderbetreuungszeit, Ausfallstage aufgrund Kurzarbeit und Tage mit sonstigen coronabedingten Dienstverhinderungen oder Risikofreistellungen aufgrund einer Sonderregelungen dennoch für das Pendlerpauschale bzw. den Pendlereuro relevant. **Seit 1.7.2021** gilt diese Sonderregelung nicht mehr, so dass all diese Zeiten nicht mehr als relevante Tage für das Pendlerpauschale bzw. den Pendlereuro gelten. Insofern kann es durch die angeführten Zeiten zu einer Kürzung oder sogar zum Wegfall der Pendlerpauschale bzw. des Pendlereuros in vereinzelt Monaten kommen.

Verlängerung der Sonderfreistellung für werdende Mütter

Neuerlich kommt es zu einer Verlängerung der Sonderfreistellung für werdende ungeimpfte Mütter. Aus derzeitiger Sicht wird die Sonderfreistellung bei Vorliegen der Voraussetzungen nun bis **31.12.2021** möglich sein.

Neuerungen beim LSD-BG

Wie bereits in der Juli-Ausgabe der Praxistipps erwähnt, ist es beim LSD-BG zu Neuerungen gekommen. Diese traten mit 1.9.2021 in Kraft und gelten für Entsendungen und Überlassungen, die ab dem 1.9.2021 begonnen haben. Hinsichtlich der Auswirkungen einer längerfristigen Entsendung sowie der geänderten Strafbestimmungen verweisen wir auf die Praxistipps vom Juli 2021, da es diesbezüglich keine Abweichungen zum Entwurf gibt. An dieser Stelle möchten wir auf weitere Änderungen eingehen, welche die Novelle insbesondere bei den Ausnahmeregelungen mit sich gebracht hat:

Die generelle Ausnahme **besserverdienender Arbeitnehmer** bedeutet, dass Arbeitnehmer mit einem nachweislichen Bruttobezug von mindestens 120% der dreißigfachen täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG (Wert 2021: € 6.660, voraussichtlicher Wert 2022: € 6.804) in den letzten beiden Entgeltperioden vom LSD-BG ausgenommen sind.

Eine weitere Ausnahme, die mit der Novelle aufgenommen wurde, betrifft Tätigkeiten in Zusammenhang mit **Lieferungen**. Werden Mitarbeiter des Verkäufers oder Vermieters entsendet, um Waren zu liefern bzw. Mitarbeiter des Käufers oder Mieters entsendet, um Waren abzuholen, fallen diese Tätigkeiten nunmehr in den Ausnahmetatbestand des LSD-BG.

Ferner sind von der Ausnahme Tätigkeiten umfasst, die für die **Inbetriebnahme** und **Nutzung von gelieferten Gütern** unerlässlich sind und von den entsandten Arbeitnehmern des Verkäufers oder Vermieters **mit geringem Zeitaufwand** durchgeführt werden können.

In Hinblick auf **konzerninterne Entsendungen** sind als weitere Ausnahmetatbestände Arbeiten bei Lieferung, Inbetriebnahme (und damit verbundene Schulungen), Wartung, Servicearbeiten und Reparatur von Maschinen, Anlagen und EDV-Systemen aufgenommen worden.

Eine Klarstellung gibt es durch die Novelle auch in Bezug auf entsandte Arbeitnehmer oder überlassene Arbeitskräfte, die für eine längere Dauer zu **Schulungszwecken** nach Österreich kommen. Voraussetzung für die Ausnahme vom LSD-BG ist, dass dem inländischen Betrieb **keine Arbeitsleistungen geschuldet** werden und der Einsatz des Arbeitnehmers/der Arbeitskraft rein der **Einschulung oder Weiterbildung** dient. Weiters dürfen die schulungsbedingt durchgeführten Tätigkeiten oder erstellten Produkte, Dienstleistungen und Zwischenergebnisse **für den Produktionsprozess und das Betriebsergebnis nur unwesentlich** sein. Darüber hinaus muss sich die Dauer der Tätigkeit im Schulungsbetrieb danach richten, wie lange der Erwerb der geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten benötigt.

Neu eingeführt wurde auch die Ausnahme der **mobilen Arbeitnehmer im Transitverkehr**. Damit werden mobile Arbeitnehmer (Fahrer und Begleitpersonal) bzw. Besatzungsmitglieder in der grenzüberschreitenden Güter- und Personenbeförderung vom LSD-BG ausgenommen, sofern der gewöhnliche Arbeitsort nicht in Österreich liegt und es sich um Transitverkehr handelt.

Erfreulich ist, dass die Verwendung der falschen ZKO-Meldung durch die Novelle nunmehr keinen Meldeverstöß mehr darstellt.

Gudrun Wiespointner-Njoku
gwiespointner@deloitte.at

Julius Weinzierl
jweinzierl@deloitte.at

Update Fixkostenzuschuss 800.000 und Verlustersatz

Antragsfristen enden am 31. Dezember 2021!

Antragstellung Fixkostenzuschuss 800.000 (FKZ 800.000)

Seit 23. November 2020 können Steuerpflichtige online via FinanzOnline einen Antrag für einen FKZ 800.000 einbringen. Anspruchsberechtigt sind Unternehmen, die durch die Corona-Krise im Zeitraum zwischen 16. September 2020 und 30. Juni 2021 Umsatzausfälle von mindestens 30 % erlitten haben. Die maximale Förderhöhe beläuft sich dabei auf EUR 1.800.000, wobei bestimmte Förderungen wie z.B. der Lockdown-Umsatzersatz auf den Höchstbetrag anzurechnen sind. Im Rahmen des FKZ 800.000 werden je nach Höhe des Umsatzeinbruchs gewisse Fixkosten anteilig gedeckt.

Die erste Tranche konnte bis zum 30. Juni 2021 beantragt werden. Zur Auszahlung gelangten im Rahmen der ersten Tranche höchstens 80 % des voraussichtlichen FKZ 800.000. Seit dem 1. Juli 2021 läuft die zweite Tranche, in welcher entweder

- die Auszahlung des gesamten mit der ersten Antragstellung noch nicht ausbezahlten FKZ 800.000 beantragt werden kann oder
- alternativ die Auszahlung des gesamten FKZ 800.000, wenn im Rahmen der ersten Tranche keine Antragstellung erfolgte.

Bitte beachten Sie, dass die Antragstellung nach derzeitigem Stand nur mehr bis zum 31. Dezember 2021 möglich ist. In bestimmten Fällen ist die Höhe der Umsatzausfälle und der Fixkosten zudem auch durch einen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Bilanzbuchhalter zu bestätigen, sodass eine gewisse Vorlaufzeit einzuplanen ist.

Vorsicht bei einem ausbezahlten Vorschuss auf den FKZ 800.000!

Bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung eines FKZ 800.000 konnten bis zur erstmaligen Beantragung eines FKZ 800.000 Vorschüsse auf den FKZ 800.000 als Teil des Ausfallbonus beantragt werden. Der Antragsteller hat sich im Fall der Beantragung des Vorschusses dazu verpflichtet, den

FKZ 800.000 bis zum 31. Dezember 2021 zu beantragen. Wird ein Antrag auf Auszahlung eines FKZ 800.000 gestellt, so sind gewährte Vorschüsse FKZ 800.000 mit dem Auszahlungsbetrag zu verrechnen.

Wird bis zum 31. Dezember 2021 jedoch kein Antrag auf Gewährung des FKZ 800.000 bei der COFAG eingebracht, so sind sämtliche erhaltene Vorschüsse FKZ 800.000 zur Gänze an die COFAG zurückzuzahlen.

Verlustersatz als Alternative zum FKZ 800.000

Alternativ zum FKZ 800.000 kann der Verlustersatz beantragt werden. Anspruchsberechtigt sind Unternehmen, die durch die Corona-Krise im Zeitraum zwischen 16. September 2020 und 30. Juni 2021 Umsatzausfälle von mindestens 30 Prozent hatten. Der Verlustersatz ist mit EUR 10.000.000 begrenzt. Ausgangspunkt für die Ermittlung des Verlustersatzes ist der Verlust, den der Antragsteller in den maßgeblichen Betrachtungszeiträumen erleidet. Der Verlust ist die Differenz zwischen den Erträgen und den damit unmittelbaren und mittelbar zusammenhängenden Aufwendungen des Unternehmens, wobei der so ermittelte Verlust um bestimmte Zuwendungen zu kürzen ist.

Die Höhe des Verlustersatzes entspricht 70 Prozent der Bemessungsgrundlage. Bei Klein- oder Kleinstunternehmen erhöht sich die Ersatzrate auf 90 Prozent der Bemessungsgrundlage.

Analog zum FKZ 800.000 ist die Antragstellung des Verlustersatzes in zwei Tranchen möglich. Die zweite Tranche läuft auch seit dem 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021. Zur Auszahlung gelangt im Rahmen der zweiten Tranche auch hier entweder der gesamte noch nicht ausbezahlte Verlustersatz oder der gesamte Verlustersatz, wenn im Rahmen der ersten Tranche keine Antragstellung erfolgte. Die Antragstellung hat durch einen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Bilanzbuchhalter zu erfolgen. Aufgrund des gleichen Betrachtungszeitraums (16. September 2021 bis

30. Juni 2021) steht der Verlustersatz lediglich als Alternative zum FKZ 800.000 zur Verfügung. Eine Kombination beider Förderungen ist nicht zulässig, weshalb im Einzelfall anhand einer Vorteilhaftigkeitsrechnung zu überprüfen ist, welche Maßnahme am sinnvollsten erscheint.

Der verlängerte Verlustersatz

Im Gegensatz zum FKZ 800.000 wurde der Verlustersatz um sechs weitere Betrachtungszeiträume unter leichter Anpassung der Anspruchskriterien verlängert. Anspruchsberechtigt sind alle Unternehmen, die durch die Corona-Krise im Zeitraum zwischen 1. Juli 2021 und 31. Dezember 2021 Umsatzausfälle von mindestens 50 % haben. Der Verlustersatz ist weiterhin mit EUR 10 Millionen pro Unternehmen begrenzt. Die Höhe des Verlustersatzes entspricht wiederum 70 % des Verlustes. Bei Klein- oder Kleinstunternehmen erhöht sich die Ersatzrate auf 90 % der Bemessungsgrundlage.

Bis zum 31. Dezember 2021 kann noch die erste Tranche des verlängerten Verlustersatzes beantragt werden. Zur Auszahlung gelangen 70 % des voraussichtlichen Verlustersatzes. Die zweite Tranche beginnt ab dem 1. Jänner 2022 und endet am 30. Juni 2022. Die Antragstellung hat durch einen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Bilanzbuchhalter zu erfolgen.

Fazit

Sowohl der FKZ 800.000 als auch der Verlustersatz können noch bis zum 31. Dezember 2021 beantragt werden. Des Weiteren kann noch bis Ende des Jahres die Antragstellung für die erste Tranche des verlängerten Verlustersatzes erfolgen. Da in den Prozess in der Regel auch ein Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Bilanzbuchhalter einzubeziehen ist, empfiehlt es sich – insbesondere auch unter dem Blickpunkt der Feiertage im Dezember – mit der Antragstellung nicht weiter zuzuwarten.

David Skalski
dskalski@deloitte.at

Tourismusbarometer 2021: Fachkräftemangel und 2G-Regel machen Tourismusbranche zu schaffen

Der heimische Tourismus hat für die bevorstehende Wintersaison keine allzu großen Hoffnungen. Der diesjährige Tourismusbarometer – eine Umfrage von Deloitte zusammen mit der Österreichischen Hoteliervereinigung (ÖHV) – zeigt deutlich, wie stark sich der akute Arbeitskräftemangel in der Hotellerie und Gastronomie zuspitzt. Zudem rechnet der Tourismussektor aufgrund der verschärften Corona-Regeln und der anhaltenden Gesundheitskrise in den kommenden Monaten mit erheblichen Umsatzeinbußen.

Das Beratungsunternehmen Deloitte untersucht mit dem Tourismusbarometer jährlich die aktuelle Stimmungslage in der Branche. Heuer haben im Herbst 470 Unternehmerinnen und Unternehmer aus ganz Österreich an der Umfrage teilgenommen und ihre Einschätzungen zur aktuellen Lage mit uns geteilt: Zwar verbesserte sich der Tourismusbarometer nach Schulnoten-system von 3,6 auf 3,1, allerdings bereitet besonders der akute Fachkräftemangel den heimischen Touristikerinnen und Touristikern große Sorgen.

Laut Studie suchen derzeit 84 % der Beherbergungsbetriebe sowie fast zwei Drittel der Gastronomie- und Freizeitinfrastrukturbetriebe nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die große Mehrheit der Ferienhotellerie (91 %) hegt Bedenken, dass sich die Situation in der anstehenden Wintersaison noch weiter verschärft, im Städtetourismus sind es 86 %. Um dem Personalmangel nun nachhaltig entgegenzuwirken, müssen zeitnah Maßnahmen gesetzt werden. Mögliche Schritte sind die Attraktivierung des Berufsbildes, die Rückholung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Tourismussektor, aber auch die verstärkte Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte.

Tourismusbranche befürchtet Umsatzeinbußen

Die Sommersaison war im Großen und Ganzen akzeptabel – die Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr ist vor allem im Beherbergungssektor am Land spürbar.

Im Bundesländerranking gibt es allerdings deutliche Unterschiede. Der Sommer 2021 lief im Burgenland und in Kärnten am besten, Wien schneidet am schlechtesten ab. Für die Wintersaison geht die Mehrheit davon aus, dass die Umsätze in der Wintersaison 2021/2022 noch deutlich unter den Werten zum Vor-Corona-Niveau liegen werden. Die Unsicherheit vor der anstehenden Wintersaison ist aufgrund der anhaltenden Gesundheitskrise hoch.

Zweifellos geht die 2G-Regel für den Tourismussektor mit zahlreichen Herausforderungen und Unsicherheiten einher. In Anbetracht der derzeit rasch steigenden Zahlen an COVID-19-Infizierten ist diese Maßnahme aber nachvollziehbar. Spannend ist: Rund ein Drittel der befragten Tourismusbetriebe hätte für die kommende Wintersaison auch ohne allgemeine Pflicht die 2G-Regel eingeführt. Die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer gaben im Rahmen der Umfrage zu Bedenken, dass die 2G-Regel insbesondere Familien mit ungeimpften, nicht genesenen Jugendlichen von einem Urlaub abhalten könnte.

Um die zu erwartenden Umsatzrückgänge zu ersetzen bzw. abzufedern, stellt sich nun wieder die Frage nach finanziellen Unterstützungsleistungen vom Staat. Aufgrund der derzeitigen Regelungen kann nämlich nur noch für Zeiträume bis zum 31.12.2021 ein Verlustersatz beantragt werden, soweit ein Umsatzausfall von mindestens 50 % eintritt.

Stark verändert hat sich im Sommer 2021 das Buchungsverhalten von Gästen in Beherbergungsunternehmen: Zunehmend mehr Buchungen wurden kurzfristig



getätigt – ein durch die Corona-Krise verstärkter Trend. Heimische Touristikerinnen und Touristiker verfolgen jedenfalls das Ziel, die angestrebten Preise zu erreichen. Das funktioniert bei kurzfristigen Buchungen am Land deutlich besser als in der Stadt. Mehr als die Hälfte der Landbetriebe (52 %) schaffen es, bei kurzfristigen Buchungen Preissteigerungen durchzusetzen. Zum Vergleich: In Beherbergungsunternehmen in der Stadt gelingt das lediglich 22 %.

COVID-19-Unterstützungsmaßnahmen: Breite Annahme und schnelle Wirkung

Aufgrund der Corona-Krise ist die Eigenkapitalquote bei knapp der Hälfte der befragten Unternehmen gesunken. Die Mehrheit der Unterkunftsbetriebe (53 %) und Gastronomie- und Freizeitinfrastrukturbetriebe (59 %) verzeichneten 2020 ein negatives Jahresergebnis. Die staatlichen COVID-19-Unterstützungsmaßnahmen waren daher zweifellos dringend erforderlich: Beinahe alle befragten heimischen Touristikerinnen und Touristiker haben die angebotenen staatlichen Corona-Hilfsmaßnahmen genutzt. Die Kurzarbeit, der Verlustersatz

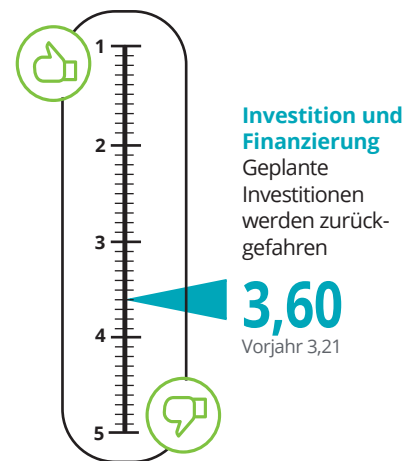
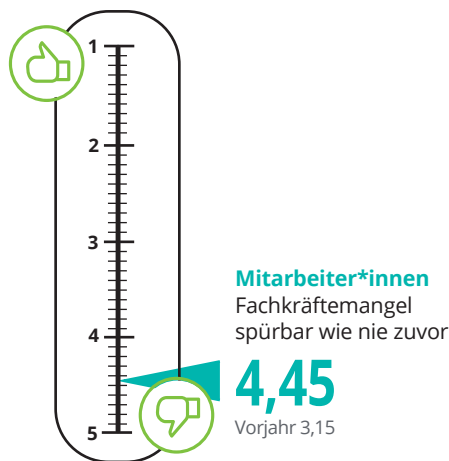
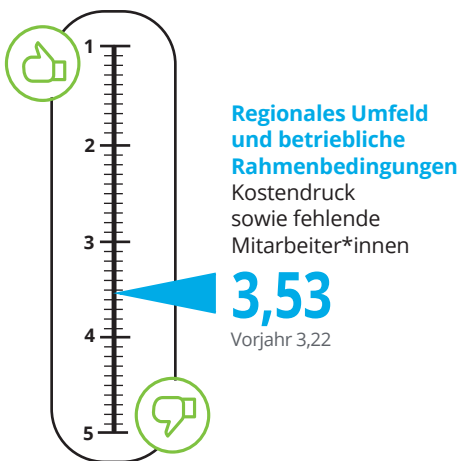
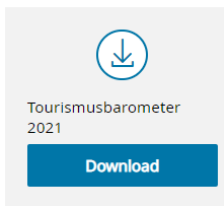
sowie der Fixkostenzuschuss wurden von den Betrieben am häufigsten genutzt. Aus der Umfrage geht zudem hervor, dass die Investitionslust unter den befragten Betrieben aufgrund der unsicheren Gesamtlage derzeit etwas gedämpft ist. Rund die Hälfte der Befragten wird Investitionen in den Jahren 2021/2022 nicht wie ursprünglich geplant durchführen. Zahlreiche Investitionen, die für 2021/2022 vorgesehen waren, wurden aber offenbar schon vorgezogen: Die Investitionsprämie war ein wichtiger Impuls und hat beispielsweise fast ein Fünftel der Touristikerinnen und Touristiker dazu bewegt, während der Corona-Pandemie zu investieren.

Zusammenfassend lautet das Fazit unserer Studie: Die Engpässe bei den Arbeitskräften zehren an den heimischen Touristikerinnen und Touristikern. Dem Fachkräftemangel muss nun dringend mit effizienten Maßnahmen entgegengewirkt werden.

Die Corona-Regeln beschäftigen die

Branche – nach der Verschärfung Anfang November – mehr denn je. Um die befürchteten Umsatzrückgänge in der kommenden Wintersaison für Tourismusbetriebe auszugleichen, wird es auch für das Jahr 2022 staatliche Unterstützungsleistungen benötigen. Welche Dimension diese erreichen müssen, wird sich in den nächsten Wochen zeigen, da angesichts der derzeitigen Infektionslage hohe Unsicherheit für die kommende Wintersaison herrscht.

Andreas Kapferer
akapferer@deloitte.at



EU-Whistleblower Richtlinie – Neue Anforderungen für Unternehmen

Was ist zu tun?

Der Begriff Whistleblowing (Englisch „to blow the whistle“/ „einen Hinweis abgeben“) bezeichnet die **Meldung von Missständen** durch einen Hinweisgeber (Whistleblower) innerhalb eines Unternehmens oder an eine externe Stelle (z.B. Behörde). Diese durch einen Hinweisgeber abgegebene Meldung impliziert meist einen Compliance- und/oder Gesetzesverstoß. Als Meldekanal/-system fungiert in der Praxis häufig eine webbasierte Plattform oder ein E-Mail-Postfach.

Schon seit längerer Zeit nimmt das Thema „Whistleblowing“ einen besonderen Stellenwert als Bestandteil der Compliance-Organisation eines Unternehmens ein, um frühzeitig Missstände zu identifizieren, diese zu analysieren, den möglichen Schaden zu minimieren und darauf basierend Präventionsmaßnahmen zu setzen.

Bis dato war die gesetzliche Verankerung zur Einführung eines solchen Hinweisgebersystems, das Aufsetzen eines Prozesses zur Analyse der Meldung sowie der Schutz des Hinweisgebers im Europäischen Raum, d.h. auch in Österreich, nur fragmentarisch im Gesetz geregelt.

Dies ändert sich durch die im Herbst 2019 veröffentlichte **Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (sog. EU-Whistleblower-Richtlinie)**, die per 17.12.2021 durch den nationalen Gesetzgeber umzusetzen ist. Vorausgegangen waren dieser Richtlinie diverse publik gewordene Fälle, bei denen sich die Hinweisgeber häufig zuerst intern an das Unternehmen gewandt hatten, jedoch keine Maßnahmen gesetzt wurden, und/oder die Hinweisgeber in Folge des Falls nicht ausreichend vor Repressalien geschützt wurden.

In den nachfolgenden Absätzen informieren wir Sie kurz und kompakt über die wesentlichen Inhalte und Pflichten, die sich aus der Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie im Jahr 2021 für Unternehmen ergeben.

Wer ist Hinweisgeber?

Hinweisgeber können gemäß der Richtlinie **Arbeitnehmer, Selbstständige, bezahlte oder unbezahlte Praktikanten oder Lieferanten** sein – das bedeutet, dass der Schutzbereich sehr weit gesehen wird. Die Richtlinie bezieht sich **inhaltlich** auf die Meldung von Verstößen gegen explizit genannte Bereiche, wie z.B. Geldwäsche, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Datenschutz, öffentliches Auftragswesen, Steuerbetrug und Umweltschutz. Der Anwendungsbereich kann vom österreichischen Gesetzgeber sowohl in Hinblick auf den betroffenen Personenkreis als auch in Hinblick auf die umfassten Schutzgebiete auch noch ausgeweitet werden.

Anzumerken ist, dass in der Praxis in vielen Unternehmen bereits Compliance-Richtlinien bzw. Verhaltenskodizes implementiert sind, die den Meldekatalog darstellen, und sich auf Themen wie Anti-Korruption, Kartellrecht, Interessenskonflikte etc. beziehen.

Wer ist zur Einrichtung eines Meldekanals verpflichtet?

Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass **juristische Personen des privaten Sektors** mit mehr als **50 Arbeitnehmern** und juristische Personen des **öffentlichen Sektors** (Bund, Land oder Gemeinden) ein **internes Meldesystem** einrichten, um Meldungen von Hinweisgebern entgegenzunehmen.

- Für Unternehmen mit **50 bis 249 Arbeitnehmern** erstreckt sich die Umsetzungsfrist der Mitgliedstaaten bis 17.12.2023.¹
- Unternehmen **mit mehr als 249 Arbeitnehmern** haben jedoch **unmittelbaren Handlungsbedarf** noch im Jahr 2021.

An wen darf sich der Hinweisgeber wenden?

In der Richtlinie ist ein mehrstufiges Eskalationsverfahren für den Hinweisgeber vorgesehen. Das bedeutet, per se soll der Hinweisgeber zuerst **intern an das Unternehmen** melden. Erst nach erfolgter interner Meldung soll er sich **externer Kanäle** bedienen, die bei zuständigen Behörden einzurichten sind. Anzumerken ist allerdings, dass der Hinweisgeber auch bei einer direkten Meldung über externe Kanäle geschützt wird.

Als **letzte Eskalationsstufe** nennt die Richtlinie schließlich die **Offenlegung** der Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit (z.B. **soziale Medien**). Eine solche soll – abgesehen von schwerwiegenden Fällen, wie z.B. bei Gefährdung des öffentlichen Interesses oder sonstigen Notsituationen - **nur** möglich sein, wenn **zuvor interne oder externe Meldungen** erstattet wurden und dazu **keine geeigneten Maßnahmen** ergriffen wurden.

Welche Anforderungen werden an den Meldekanal gestellt?

Die Meldekanäle müssen

- **sicher** konzipiert, eingerichtet und betrieben sein, dass die **Vertraulichkeit** der Identität des Hinweisgebers und Dritter gewahrt bleibt und
- **Unbefugte keinen Zugriff** auf die Meldungen haben.

Meldungen müssen in **schriftlicher** oder **mündlicher** Form möglich sein. Mündliche Meldungen müssen überdies – auf Verlangen des Hinweisgebers – in angemessener Zeit im Wege einer physischen Zusammenkunft möglich sein.

Welche Maßnahmen sind durch das Unternehmen nach Erhalt einer Meldung zu setzen?

Die zur Einrichtung eines Meldekanals Verpflichteten haben mittels entsprechender **Verfahren** sicherzustellen, dass innerhalb von **sieben Tagen** nach Einlangen der Meldung eine **Bestätigung des Eingangs** an den Hinweisgeber erfolgt. Diese Betreuung des Systems hat bei einer unparteiischen Person/Abteilung zu liegen, d.h. zum Beispiel der Internen Revision oder der Compliance-Abteilung.

Nach Erhalt sind seitens des Unternehmens unmittelbar Maßnahmen zur Analyse der Meldung einzuleiten, um die Inhalte zu verifizieren, sowie Präventionsmaßnahmen zu setzen. Dem Hinweisgeber ist spätestens binnen 3 Monaten durch das Unternehmen über diese Folgemaßnahmen eine Rückmeldung zu geben. Anzumerken ist, dass abhängig vom gemeldeten Sachverhalt den Verpflichteten ein zeitlicher Druck zur raschen Aufarbeitung auferlegt wird.

Was ist für das Unternehmen aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Sicht zu beachten?

Während des gesamten Prozesses sind die **datenschutzrechtlichen Anforderungen** der DSGVO² bzw. des DSG³ und **arbeitsrechtlichen Vorgaben** einzuhalten. Datenschutzrechtliche Anforderungen bestehen insbesondere bei der Implementierung des Meldekanals, z.B. Gewährleistung der Vertraulichkeit des Hinweisgebers, der Datenaufbewahrung und -löschung. Arbeitsrechtliche Vorgaben sind bei der Einführung des Systems (z.B. Einbeziehung des Betriebsrates, Anpassung der Betriebsvereinbarungen) als auch bei der Analyse der Meldung, nämlich dahingehend, dass der **Hinweisgeber** vor **Repressalien** (z.B. Suspendierung, Kündigung, Versagung von Beförderung, Gehaltsminderung, negative Leistungsbeurteilung etc.) **geschützt** wird, von Relevanz.

Conclusio

Um den Anforderungen der EU-Whistleblower-Richtlinie zu entsprechen, sollte daher frühzeitig durch Ihr Unternehmen evaluiert werden, ob Sie in den Anwendungsbereich fallen und dementsprechend zur Einführung eines Hinweisgebersystems verpflichtet sind. Auch wenn bereits ein System eingeführt wurde, ist dies dahingehend zu evaluieren, ob dies der Richtlinie entspricht.

Wesentliche Bestandteile eines **effektiven Whistleblowing Managements** lassen sich untenstehendem Schaubild entnehmen, in welchem die Anforderungen aus der Richtlinie berücksichtigt sind.



Wir unterstützen Sie gerne bei der Konzeption und Einführung eines für Ihr Unternehmen maßgeschneiderten Whistleblowing Management Systems.

Svetlana Gandjova
sgandjova@deloitte.at

Shahanaz Müller
shamueller@deloitte.at

Ulrich Antensteiner
uantensteiner@deloitte.at

¹ Ob der österreichische Gesetzgeber davon Gebrauch machen wird, ist mangels vorliegendem Gesetzesentwurf noch nicht feststellbar.

² Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO).

³ Bundesgesetz zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz – DSG).

Das neue Gewährleistungsrecht

Zu Jahresbeginn 2022 treten umfassende Änderungen des Gewährleistungsrechts in Kraft, die im Sommer mit dem Gewährleistungsrichtlinien-Umsetzungsgesetz („GRUG“) vom Nationalrat verabschiedet wurden. Die Vorschriften beruhen im Wesentlichen auf zwei EU-Richtlinien und verfolgen eine Stärkung der Verbraucher, sowie eine Ausdehnung auf die Bereitstellung digitaler Inhalte.

Ein großer Teil der Umsetzungen erfolgt über das neue Verbrauchergewährleistungsgesetz („VGG“), sowie vereinzelt durch Änderungen im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch („ABGB“) und im Konsumentenschutzgesetz („KSchG“). Während das VGG nur im B2C-Bereich zur Anwendung kommt, gelten hingegen die Bestimmungen im ABGB auch für B2B Verträge.

Die wichtigsten Neuerungen im Überblick

Gewährleistungsfrist: Zusätzlich zu der bisher geltenden zweijährigen Gewährleistungsfrist für Verträge über bewegliche Waren, tritt nun eine Frist von drei Monaten hinzu. Innerhalb dieser ergänzenden dreimonatigen Frist kann ein Mangel, der bei Übergabe bestanden hat, auch nach Ablauf der zweijährigen Frist gerichtlich geltend gemacht werden. Tritt daher ein Mangel nach einem Jahr, elf Monaten und 29 Tagen – also gegen Ende der Gewährleistungsfrist – auf, so hat der Verbraucher nun weiterhin die Möglichkeit, einen vermeintlichen Mangel binnen drei Monaten geltend zu machen.

Vermutung der Mangelhaftigkeit:

Bislang konnte ein Mangel durch einen Kunden binnen sechs Monaten reklamiert werden, ohne dass dieser den Nachweis der tatsächlichen Mangelhaftigkeit bei Übergabe erbringen musste. Diese sogenannte Vermutung der Mangelhaftigkeit hat zur Folge, dass Unternehmen eine Mangelfreiheit bzw. unsachgemäße Nutzung durch Kunden binnen dieser sechs Monate beweisen mussten. Diese Frist wird nun im B2C-Bereich für Verbraucher von sechs auf zwölf Monate verlängert. In der Praxis erwies sich schon die bisherige Frist oftmals als mit tendenziell hohem Aufwand verbunden. Die verlängerte Vermutung der Mangelhaftigkeit im B2C-Bereich wird in Zukunft wohl zu noch höheren Aufwänden für Unternehmen führen.

Digitale Leistungen: Erfasst sind nun ausdrücklich digitale Leistungen wie z.B. die Bereitstellung von Daten oder Audiodateien in digitaler Form (man denke etwa an Online-Musikdienste) sowie digitale Dienstleistungen, wie z.B. Social-Media-Kanäle, oder Streaming-Plattformen, Cloud-Dienste. Vom neuen Gewährleistungsrecht erfasst sind nämlich nicht nur Leistungen gegen Bezahlung, sondern auch jene, die gegen die Überlassung personenbezogener Daten erbracht werden. In solchen Fällen „zahlt“ der Nutzer mit seinen Daten, etwa durch die Bekanntgabe von Namen, Jobs, Fotos, Nutzungsdaten, Konsumvorlieben etc.. Zu beachten ist hierbei, dass sich die Gewährleistungsfrist auf den gesamten Bereitstellungszeitraum erstreckt und nicht etwa nur auf zwei Jahre – ab Anmeldung – beschränkt ist. Neu ist auch die Pflicht zur „Aufrechterhaltung der Mangelfreiheit“ (z.B. bei eBooks und Apps in Form von kostenlosen Software-Updates) für einen Zeitraum von zumindest zwei Jahren.

Formfreie Erklärungen: Künftig gilt im B2C-Bereich die Formfreiheit für die Geltendmachung der gewährleistungsrechtlichen Behelfe (Verbesserung, Austausch, Preisminderung und Rücktritt vom Vertrag). Mündliche Erklärungen gegenüber Mitarbeitern und Unternehmern sind daher zu berücksichtigen

Im Ergebnis bestehen zahlreiche Unterschiede in den verschiedenen Anwendungsbereichen der unterschiedlichen Gewährleistungsgesetze, die je nach Vertragstyp und Klassifizierung als Unternehmer/Verbraucher richtig eingeordnet und getrennt betrachtet werden müssen. Hervorzuheben ist auch, dass speziell bei den Regelungen des VGG sowie des KSchG nicht zum Nachteil des Verbrauchers durch Vereinbarung abgewichen werden kann. Somit sind für sämtliche ab dem 01.01.2022 geschlossene Verträge neue gewährleistungsrechtliche Rahmenbedingungen zu beachten und jedenfalls einzuhalten.

Sascha Jung

s.jung@jankweiler.at

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

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.

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

Deloitte Österreich ist der führende Anbieter von Professional Services. Mit rund 1.450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an zehn Standorten werden Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory betreut. Kundinnen und Kunden profitieren von der umfassenden Expertise sowie tiefgehenden Branchen-Insights. Deloitte Legal und Deloitte Digital vervollständigen das umfangreiche Serviceangebot. Deloitte versteht sich als smarter Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich. Der Deloitte Future Fund setzt Initiativen im gesellschaftlichen und sozialen Bereich. Als Arbeitgeber verfolgt Deloitte den Anspruch, „Best place to work“ zu sein. Mehr unter www.deloitte.at.

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.