

Praxistipps

Ausgabe 4/2023

**Praktikum oder
Arbeitsvertrag? Was Sie
beim Sommerjob beachten
sollten**
Seite 04

**Neuerungen in der
Personalverrechnung**
Seite 07

**Wenn die Finanzpolizei vor
der Türe steht**
Seite 10

Tourismusbarometer 2023
Seite 14



Editorial



Wilfried Kramer

Steuerberater



Sieglinde Moser

Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin

Medieninhaber, Herausgeber und Redaktion

Deloitte Tax Wirtschaftsprüfungs GmbH
Renngasse 1/ Freyung
1010 Wien, Österreich

Tel +43 1 537 00 + 0
E-Mail: office@deloitte.at
www.deloitte.at

Geschäftsführer

Karin Andorfer, Harald Breit, Christian Bürgler,
Gisela Bogner, Katrin Demelius,
Bernadette Schalko-Folgnér, Martin Freudhofmeier,
Wolfgang Fritsch, Verena Gabler, Bernhard Geiger,
Gerhard Grätzl, Peter-Michael Grau, Bernhard Gröhs,
Peter Haunold, Andreas Hlavenka, Gabriele Holzinger,
Stefan Hübner, Edgar Huemer, Andrea Kopecek,
Herbert Kovar, Wilfried Kramer, Alexander Lang,
Sieglinde Moser, Robert Rzeszut, Josef Schuch,
Gernot Schuster, Martin Six, Gottfried Spitzer,
Alfons Stimpf-Abele, Gerald Vlk,
Claudia Wehinger-Malang, Michael Weismann,
Patrick Weninger, Christian Wilplinger

Blattlinie

Informationsmedium für Kund:innen

Grafik und Layout

Liga Mukane

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

passend zur Jahreszeit informieren wir Sie in dieser Ausgabe über die rechtlichen Knackpunkte, die bei Feriapraktikant:innen zu berücksichtigen sind.

Abgabenrechtlich unverändert sehr spannend ist die breite Thematik der Elektromobilität, zu welcher wir Ihnen ebenfalls gerne ein aktuelles Update zur Verfügung stellen.

Neben den gewohnten Highlights aus der Personalverrechnung legen wir in dieser Ausgabe zudem einen besonderen Schwerpunkt auf das Thema Finanzpolizei bzw. den richtigen Umgang mit eben dieser.

Unter dem Motto „Österreich ist nicht ganz dicht!“ wirbt das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie aktuell für den Sanierungsbonus. Auch hierzu finden Sie in einem Beitrag interessante Informationen.

Abgerundet wird diese Praxistipps-Ausgabe mit den wichtigsten Erkenntnissen zur Lage des heimischen Tourismus, die im neu erschienenen Tourismusbarometer 2023 von Deloitte und der ÖHV näher beleuchtet werden.

Unser Rechtstipp gibt ein Update zum Thema Whistleblowing. Nach längerer Säumigkeit wurde nun zur Umsetzung der EU Whistleblowing-Richtlinie (EU/2019/1937) das HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) endlich offiziell beschlossen und ist seit 25. Februar 2023 in Kraft.

Wir wünschen Ihnen das Allerbeste, viel Spaß beim Lesen und einen erholsamen und sonnigen Sommer!

Wilfried Kramer
Sieglinde Moser

Inhalt

04

Praktikum oder
Arbeitsvertrag? Was Sie
beim Sommerjob beachten
sollten

06

Elektromobilität im Fokus

07

Neuerungen in der
Personalverrechnung

10

Wenn die Finanzpolizei vor
der Türe steht

13

Sanierungsbonus

14

Tourismusbarometer 2023

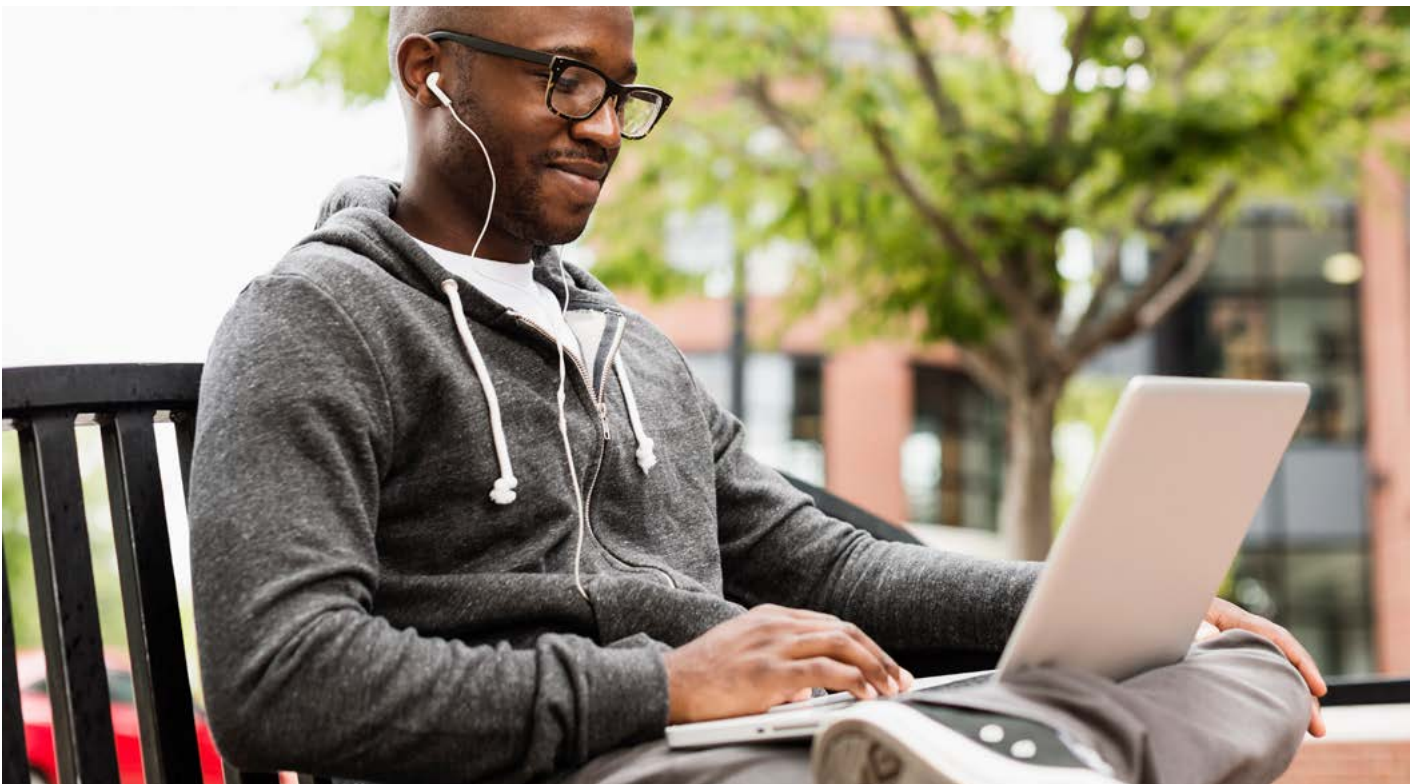
16

Rechtstipp
Update Whistleblowing: Das
erwartet Unternehmen

18

Insights

Praktikum oder Arbeitsvertrag? Was Sie beim Sommerjob beachten sollten



Durch die nahe 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 2023 EUR 500,91) 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). Unechte 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 ab dem Kalenderjahr, in dem die Studierenden 20 Jahre alt werden, 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, 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

Elektromobilität im Fokus

Am 30. März 2023 fand ein Webinar zum Thema Elektromobilität für unsere Klient:innen statt, das regen Anklang fand. Aufgrund der verschiedenen Anreize im Zusammenhang mit Elektromobilität gewinnt das Thema weiterhin zunehmend an Bedeutung. Im Laufe des Webinars gingen wir auch auf Fragen der Teilnehmer:innen im Zusammenhang mit Elektrofahrzeugen und Elektrofahrrädern näher ein.

Elektrofahrzeuge

Unter Elektrofahrzeuge fallen ausschließlich CO₂-ausstoßfreie Fahrzeuge, welche rein elektrisch angetrieben werden und über keinen zusätzlichen Verbrennungsmotor verfügen. Wichtig ist, bei Hybridfahrzeugen handelt es sich um keine Elektrofahrzeuge, und es kommen die steuerlichen Anreize für Elektrofahrzeuge nicht zur Anwendung.

Steuerliche Vorteile eines Elektrofahrzeugs

Elektrofahrzeuge sind von der Normverbrauchsabgabe und von der motorbezogenen Versicherungssteuer befreit. Ein weiterer Vorteil ist, dass für die private Nutzung des Firmenelektrofahrzeuges kein Sachbezug anfällt. Zudem steht für Bruttoanschaffung bis zu EUR 40.000 der volle Vorsteuerabzug zu. Aufwendungen für Strom als Treibstoffkosten sind vorsteuerabzugsberechtigt unabhängig von den Anschaffungskosten.

Nutzungsdauer und Luxustangente

Die Anschaffungskosten sind bei Elektrofahrzeugen – wie auch bei anderen aktivierungspflichtigen Wirtschaftsgütern – zu aktivieren und unternehmensrechtlich über die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer zu verteilen. Im Steuerrecht sind die Anschaffungskosten bis zur Luxustangente in Höhe von EUR 40.000 brutto auf die steuerrechtlich vorgegebene Nutzungsdauer von mindestens acht

Jahre zu verteilen. Übersteigen die Anschaffungskosten die Luxustangente, sind wertabhängige laufende Aufwendungen um den unangemessenen Teil zu kürzen.

Für Elektrokräfer ist steuerlich eine Nutzungsdauer von fünf Jahren vorgesehen.

Vorsteuerabzug in Zusammenhang mit Anschaffung

Wie bei einem KFZ mit Verbrennungsmotor steht der volle Vorsteuerabzug für Elektro-KFZ zu, wenn diese in der vom BMF veröffentlichten Liste angeführt sind (sogenannte Fiskal-LKWs). Liegt kein Fiskal-LKW vor, steht für Elektrofahrzeugen trotzdem der volle Vorsteuerabzug bis zu Anschaffungskosten von maximal EUR 40.000 brutto zu. Zwischen EUR 40.000 und 80.000 brutto kann der volle Vorsteuerabzug geltend gemacht werden, es ist allerdings für den EUR 40.000 übersteigenden Anteil eine anteilige Eigenverbrauchsbesteuerung durchzuführen. Liegen die Anschaffungskosten über EUR 80.000, ist kein Vorsteuerabzug für die Anschaffung zulässig.

Für Kräfer mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer steht der volle Vorsteuerabzug zu. Unter Kräfer werden insbesondere Motorfahrräder, Motorräder mit Beiwägen, Quads, Elektrofahrräder und Selbstbalance-Roller mit ausschließlich elektrischem oder elektrohydraulischem Antrieb verstanden.

Laufende Aufwendungen

Ertragsteuerlich sind wertunabhängige laufende Aufwendungen als Betriebsausgaben voll abzugsfähig (z.B. Strom als Treibstoff, Vignette u.Ä.). Wertabhängige laufende Aufwendungen sind um den unangemessenen Anteil

zu kürzen (z.B. Finanzierungskosten, Kaskoversicherung u.Ä.).

Hinsichtlich umsatzsteuerlicher Behandlung der laufenden Kosten ist zwischen nachfolgenden Kategorien zu unterscheiden:

- E-PKWs mit Bruttoanschaffungskosten bis zu EUR 40.000: Voller Vorsteuerabzug
- E-PKWs mit Bruttoanschaffungskosten zwischen EUR 40.000 und 80.000: Voller Vorsteuerabzug, jedoch jener Teil der Aufwendungen, der ertragsteuerlich nicht abzugsfähig ist („Luxusanteil“), ist als Aufwandseigenverbrauch umsatzsteuerpflichtig.
- E-PKWs mit Bruttoanschaffungskosten über EUR 80.000: Es sind jene Aufwendungen als umsatzsteuerlicher Eigenverbrauch zu besteuern, die nicht abzugsfähig sind.

Weitere Infos zum Thema E-Bikes in Hinblick auf die Personalverrechnung finden Sie im Artikel Neuerungen in der Personalverrechnung.

Isabell Krug
ikrug@deloitte.at

Neuerungen in der Personalverrechnung

(E-)Bike mit Bezugsumwandlung – mehrere Bikes zulässig?

In der letzten Ausgabe (03/2023) unserer Praxistipps wurden die abgabenrechtlichen Vorteile der Überlassung eines (E-)Bikes zur privaten Nutzung durch die oder den Arbeitnehmer:in erläutert. Immer häufiger taucht nun die Frage auf, ob die **Überlassung mehrerer E-Bikes an eine:n Arbeitnehmer:in** unter Ausnutzung des Modells der Bezugsumwandlung zulässig ist.

Kurz zusammengefasst die wesentlichen Punkte dieses Umwandlungsmodells:

- Arbeitnehmer:innen wird ein arbeitgeber-eigenes Fahrrad/ Kraftrad mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer für nicht beruflich veranlasste Fahrten (einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) überlassen. Der Sachbezugswert dafür ist null.
- Im Sinne einer Kostenbeteiligung und steuerlichen Optimierung wird im Gegenzug der **überkollektivvertraglich** gewährte BruttoBezug gekürzt (**Bezugsumwandlung**).

Denkbar ist auch eine Kostenbeteiligung der Arbeitnehmer:innen in Form einer **Nutzungsgebühr (Abzugsmodell)**, bei der die abgabenrechtlichen Vorteile allerdings entfallen, da hier nur der Nettobezug unter Beibehaltung der Bemessungsgrundlage für die Lohnabgaben gekürzt wird.

Die Sachbezugswertverordnung stellt im § 4b auf die **Nutzungsmöglichkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers** des E-Bikes für private Fahrten ab. Soweit sichergestellt ist, dass nur die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das (E-)Bike nutzt, sieht

die Sachbezugswertverordnung **keine Einschränkung auf nur ein (E-)Bike** vor, unabhängig vom gewählten Modell.

Werden (E-)Bikes allerdings nur überlassen, damit diese beispielsweise von **Familienangehörigen** genutzt werden können, so ist davon auszugehen, dass im Rahmen einer GPLB für jene Fahrräder, die nicht ausschließlich von Arbeitnehmer:innen selbst genutzt werden, ein **Sachbezug** angesetzt wird. Dieser wird sich voraussichtlich an der jeweiligen Leasingrate orientieren. Die steuerlichen Vorteile des Umwandlungsmodells sind damit hinfällig. Um dieses Risiko zu vermeiden, kann die Anschaffung eines (E-)Bikes im Rahmen eines **Abzugsmodells** überlegt werden, da durch den Kostenersatz der Sachbezug wieder reduziert wird oder – abhängig von der Höhe des Abzugs – gänzlich entfallen kann.

Um den nachträglichen Ansatz eines Sachbezugs zu verhindern, kann weiters bei Überlassung von mehreren (E-)Bikes im Rahmen der **Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in eine Klausel aufgenommen werden, durch welche die ausschließliche Nutzung der Fahrräder durch den oder die Arbeitnehmer:in sichergestellt wird.

Bildschirmbrille – ein Können oder ein Müssen?

Bei einer Bildschirmbrille handelt es sich um eine spezielle Sehhilfe für die Arbeit am Computer, welche im Gegensatz zu normalen Brillen auf eine Sehdistanz von etwa 60 bis 90 cm zwischen Augen und Computerbildschirm ausgerichtet ist.

Arbeitgeber:innen müssen ihren Mitarbeiter:innen eine Bildschirmbrille zur Verfügung stellen bzw. einen Kostenersatz leisten, wenn nach einer

augenfachärztlichen Untersuchung

festgestellt wird, dass diese medizinisch notwendig ist und normale Sehhilfen nicht verwendet werden können.

Die Sehhilfe darf zu keiner Mehrbelastung der Arbeitnehmer:innen führen, weshalb die Kosten von den Arbeitgeber:innen zu tragen sind, wenn diese nicht von der Sozialversicherung übernommen werden. Der Kostenersatzanspruch der Arbeitnehmer:innen gegenüber den Arbeitgeber:innen besteht aber nur im gesetzlich notwendigen Ausmaß. Man spricht hier auch vom „**Muss-Kostenersatz**“. Dieser Kostenersatz ist SV-beitragsfrei und unterliegt nicht der Lohnsteuer bzw. den Lohnnebenkosten.

Wird von Arbeitgeber:innen allerdings aufgrund einer individuellen Vereinbarung oder einer Betriebsvereinbarung ein Kostenersatz für ein besseres Brillenmodell (z.B. für eine Luxusbrille) geleistet, ist der über die notwendige Ausstattung hinausgehende Betrag als laufendes Entgelt in der Sozialversicherung beitragspflichtig und als sonstiger Bezug lohnsteuerpflichtig. Ebenso sind für diesen **„Soll-Kostenersatz“** Lohnnebenkosten abzuführen. Dies gilt auch dann, wenn es sich um eine **„Mischbrille“**, d.h. eine Brille, die sowohl beruflich als auch privat verwendet wird, handelt. Im Hinblick auf GPLB-Prüfungen ist es daher zu empfehlen, **Nachweise** über die Höhe des „Muss-Kostenersatzes“ vorweisen zu können und dafür Sorge zu tragen, dass die Bildschirmbrillen, außer bei Homeoffice-Tagen, nach Arbeitsende nicht mit nach Hause genommen werden.

Arbeitszeitflexibilisierung, Durchrechnungs-zeitraum für Teilzeitkräfte

In einem aktuellen Judikat vom März 2023 nimmt der Oberste Gerichtshof dazu Stellung, inwieweit die kollektivvertragliche Durchrechnung der Normalarbeitszeit auch auf Teilzeitkräfte Anwendung findet.

Im Allgemeinen kann ein Kollektivvertrag aufgrund gesetzlicher Ermächtigung eine Durchrechnung der Normalarbeitszeit von bis zu einem Jahr vorsehen. Auf diese Weise kann die **wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 48 bzw. 50 Stunden** (bei einem Durchrechnungszeitraum von maximal acht Wochen) betragen, wenn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet. Wenn der zur Erreichung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht werden kann, ist auch ein Durchrechnungszeitraum von über einem Jahr denkbar.

Wenn der Kollektivvertrag ein solches Durchrechnungsmodell ermöglicht, so gilt dieses grundsätzlich nur

für **Vollzeitbeschäftigte**, für **Teilzeitbeschäftigte** hingegen nur dann, wenn der Kollektivvertrag dies **ausdrücklich** vorsieht. Der vorliegende Fall bezog sich auf den Kollektivvertrag für Angestellte bei Steuerberater:innen und Wirtschaftstreuhänder:innen, der die 52-wöchige Durchrechnung der Normalarbeitszeit auch für Teilzeitbeschäftigte – durch schriftliche Einzel- bzw. Betriebsvereinbarung – ermöglicht.

Ohne diese Ermächtigung kommen die **gesetzlichen Regelungen** zur Anwendung. Das bedeutet, dass eine Durchrechnung für Teilzeitkräfte nur innerhalb des Kalenderquartals oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten möglich ist. Dabei kann entweder die Arbeitszeit von vornherein unregelmäßig verteilt werden oder die Teilzeit-Mehrarbeit wird innerhalb des gewählten Zeitraumes durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen.

Bei der Durchrechnung von Teilzeitkräften ist daher im Vorfeld zu prüfen, ob der Kollektivvertrag eine längere Durchrechnung zulässt. In der Regel enthalten die Kollektivverträge allerdings

keine Regelungen, weshalb der gesetzlich vorgesehene Durchrechnungszeitraum zur Anwendung gelangt.

Eine Ausnahme ist beispielsweise der IT-KV, der einen Durchrechnungszeitraum von vier Monaten festlegt. Um bei Teilzeitkräften dennoch eine längere Durchrechnung der Arbeitszeit und damit mehr Flexibilisierung zu erreichen, kann aber unter Umständen eine Gleitzeitvereinbarung in Erwägung gezogen werden.

Multilaterales Rahmenübereinkommen zur Telearbeit

In den letzten Jahren hat – ausgelöst durch die Pandemie – die grenzüberschreitende Telearbeit stark zugenommen. Sozialversicherungsrechtlich hat es während der Pandemie eine Sonderregelung gegeben, dass sich die Zuständigkeit auch dann nicht ändert, wenn mehr als 25% der Telearbeit im Wohnsitzstaat geleistet wurde. Diese Sonderregelungen laufen mit Ende Juni 2023 aus, weshalb zum Teil bereits Abkommen mit Nachbarstaaten geschlossen wurden, um auch weiterhin bei mehr als 25%-iger grenzüberschreitender Telearbeit die Verlagerung der



sozialversicherungsrechtlichen Zuständigkeit zu verhindern (z.B. Deutschland und Slowakei).

Nun wurde diesbezüglich ein **Rahmen-übereinkommen** geschaffen, das eine Ausnahme vom Übergang der sozialversicherungsrechtlichen Zuständigkeit vorsieht, wenn die Telearbeit im Wohnsitzstaat gewöhnlich **mehr als 25% und weniger als 50 %** ausmacht. Damit diese Ausnahme greift, ist ein entsprechender Antrag in dem Staat zu stellen, in dem der oder die Arbeitgeber:in seinen Sitz hat (in Österreich voraussichtlich beim Dachverband der Sozialversicherung, Abteilung für europäische und internationale Sozialversicherung). Der Ausnahmeantrag gilt für **maximal drei Jahre**, eine Verlängerung ist mittels neuerlichen Antrags möglich.

Das Rahmenübereinkommen tritt mit **1.7.2023** in Kraft und wurde von Österreich bereits unterzeichnet. Im ersten Jahr des Übereinkommens, also bis 30.6.2024, sind auch rückwirkende Anträge möglich, danach kann ein Antrag nur noch drei Monate rückwirkend gestellt werden. Voraussetzung ist, dass durchgehend Sozialversicherungsbeiträge im Sitzstaat der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers geleistet wurden.

Zu beachten ist, dass das Rahmenübereinkommen nur dann in Anspruch genommen werden kann, **wenn sowohl Wohnsitzstaat als auch Staat des Arbeitgeber:insitzes dieses unterzeichnet** haben. Bisher haben neben Österreich, auch Deutschland, Schweiz, Liechtenstein, Tschechien, Niederlande, Slowakei, Belgien, Luxemburg, Finnland und Norwegen das Abkommen ratifiziert.

Gudrun Wiespointer-Njoku
gwiespointnernjoku@deloitte.at

Manuel Breinesberger
mbreinesberger@deloitte.at

Daniel Palz
dpalz@deloitte.at

Wenn die Finanzpolizei vor der Türe steht



In diesem Fall kann es in der Hektik schnell passieren, dass Rechte der oder des Steuerpflichtigen nicht korrekt wahrgenommen werden und es zu einer Störung des laufenden Geschäftsbetriebs kommt. Wir empfehlen daher, bei einer Kontrolle durch die Finanzpolizei umgehend eine oder einen Parteienvertreter:in (Steuerberater:in, Rechtsanwalt:in) beizuziehen, auch wenn diese oder dieser meist nicht sofort vor Ort sein kann.

Der Beginn einer solchen Kontrolle kann jedoch auch ohne umfangreiches Wissen hinsichtlich Rechte und Pflichten der Unternehmerin oder des Unternehmers bzw. der Kontrollorgane in geordneten Bahnen ablaufen.

Nachfolgend finden Sie ein paar Tipps, um einer Kontrolle durch die Finanzpolizei entspannt und gut vorbereitet entgegenzusehen, bis Ihre oder Ihr Parteienvertreter:in Sie persönlich unterstützen kann.

Benennen Sie einen Verantwortlichen

Klären Sie Ihre Mitarbeiter:innen bereits im Vorfeld über die Möglichkeit einer Kontrolle der Finanzpolizei auf und legen Sie Regeln für den Ablauf fest:

- Stellen Sie sicher, dass Sie als Unternehmer:in im Falle einer Kontrolle umgehend verständigt werden.
- Benennen Sie eine oder einen verantwortliche:n Mitarbeiter:in, die oder der für die Abwicklung der Kontrolle in Ihrer Abwesenheit zuständig ist.

Ablauf zu Beginn der Prüfung

Bewahren Sie Ruhe! Verständigen Sie Ihre oder Ihren persönliche:n Vertreter:in und bitten Sie sie oder ihn, der Kontrolle beizuwohnen. Sie haben ein Recht auf die Anwesenheit einer Parteienvertreterin oder eines Parteienvertreters oder zumindest einer Vertrauensperson – je nachdem auf Basis welcher Rechtsgrundlage die Kontrolle erfolgt. Fordern Sie die Beamt:innen auf sich auszuweisen und eine

Rechtsbelehrung über die Grundlagen der Kontrolle sowie eine Belehrung über Ihre Rechte und Pflichten bei der Mitwirkung auszusprechen, sofern dies nicht bereits ohne Aufforderung geschehen ist. Mit diesem Begehren gewinnen Sie Zeit. Signalisieren Sie Ihre Bereitschaft zur Mitwirkung an den Kontrollhandlungen und bieten Sie den Organen für die Befragung und Durchsicht der Unterlagen einen eigenen Raum an.

Vorbereitung von Unterlagen

Eine der ersten Amtshandlungen bei Kontrollen ist in der Regel die Feststellung und Aufnahme der Personalien sämtlicher anwesenden Personen. Um illegal Beschäftigten oder nicht angemeldeten Dienstnehmer:innen keine Chance zur Flucht zu lassen, dürfen die amtshandelnden Organe die Identitätsfeststellung umgehend durchführen und müssen nicht extra auf die Ankunft einer Vertreterin oder eines Vertreters (Steuerberater:in, Rechtsanwalt:in) warten.

Ist die Aufnahme der Personalien erfolgt, gibt es in der Regel keinen Grund mehr für die Beamt:innen, mit den weiteren Befragungen und Kontrollhandlungen nicht auf das Eintreffen Ihrer Vertreterin oder Ihres Vertreters zu warten.

Um die Identitätsfeststellung souverän abwickeln zu können, seien Sie vorbereitet und halten eine Mappe mit den zumindest folgenden Unterlagen Ihrer Dienstnehmer bereit:

- Liste der Namen aller Mitarbeiter:innen,
- Kopien von Personalausweisen,
- Meldedurchschriften der Sozialversicherung,
- Arbeitserlaubnis bei Ausländer:innen,
- Unterlagen zur Entlohnung (Lohnkonten),
- Entsendebestätigungen und
- Arbeits-/Werkverträge/Dienstzettel.

Je nach Art Ihres Betriebes kann es sein, dass weitere Dokumente bereitgehalten werden sollten oder sogar eine gesetzliche Verpflichtung dazu besteht. Klären Sie dies im Zweifel mit Ihrer oder Ihrem Steuerberater:in ab.

Auf diese Weise können Sie in aller Ruhe und ohne Hektik den ersten Teil der Kontrolle abwickeln und signalisieren durch die professionelle Vorbereitung die Bereitschaft zur Mitwirkung, während Ihre persönliche Vertreterin oder Ihr persönlicher Vertreter sich auf den Weg zu Ihnen macht, um Sie zu unterstützen.

Sobald dieser Teil der Prüfung erledigt ist, ist für den überwiegenden Teil der nachfolgenden Prüfungshandlungen die Bundesabgabenordnung (BAO) die Rechtsgrundlage, auf welche sich die Finanzpolizist:innen stützen.

Vor Beginn jeder einzelnen Prüfungshandlung, muss Ihnen Auskunft über die Rechtsgrundlage erteilt werden. Sie können diese auch jederzeit von Einsatzleiter:innen bzw.

dem verantwortlichen Kontrollorgan der Finanzpolizei erfragen.

Was heißt das für Sie? Wird auf Grundlage der BAO geprüft, steht Ihnen das gesetzliche Recht auf Beiziehung einer Vertreterin oder eines Vertreters zu. Die Beamt:innen müssen daher mit ihrer weiteren Tätigkeit auf die Ankunft Ihrer Steuerberaterin/ Rechtsanwältin oder Ihres Steuerberaters/Rechtsanwalts warten. Die Ausnahme hiervon ist nur, wenn durch die Verzögerung der Prüfungshandlungen Gefahr in Verzug besteht. Dies muss jedoch von der Behörde entsprechend begründet werden.

Was tun, wenn Ihre Steuerberaterin/ Rechtsanwältin oder Ihr Steuerberater/ Rechtsanwalt nicht verfügbar ist?

Auch ohne Hilfestellung Ihrer Vertreterin oder Ihres Vertreters gibt es einfache Möglichkeiten wie Sie die Prüfung erfolgreich meistern können.

Befragungen der Unternehmerin oder des Unternehmers: Sollte die Finanzpolizei



von Ihnen eine Auskunft zu Sachverhalten verlangen, bitten Sie sie, Ihnen die Fragen schriftlich zu übermitteln, so dass Sie diese ebenfalls schriftlich beantworten können. Nach herrschender Meinung hat in der Bundesabgabenordnung die Schriftform Vorrang vor mündlichen Auskünften. Durch Ihr Angebot der schriftlichen Auskunftserteilung signalisieren Sie Ihre Mitwirkungsbereitschaft an der Prüfung (zu welcher Sie übrigens gesetzlich verpflichtet sind). Daher darf Ihr Verweis auf eine schriftliche Stellungnahme von den Organen der Finanzpolizei auch nicht beanstandet werden.

nur ein „In-Augenschein-Nehmen“. Ein gezieltes Suchen nach Personen oder Gegenständen ist nicht zulässig. Des Weiteren hat eine Betriebskontrolle tunlichst ohne Störung des Betriebs zu erfolgen.

Isabell Krug
ikrug@deloitte.at

Wo liegen die Vorteile?

- Sie müssen nicht sofort antworten und können daher auch nicht von einer Frage „überrumpelt“ werden. Sie vermeiden so unter Umständen Unsicherheit bei der spontanen Beantwortung der Fragen.
- Sie können die Antworten in aller Ruhe überlegen, mit Ihrer Steuerberaterin oder Ihrem Steuerberater absprechen und so sicherstellen, dass die Antwort vollständig ist und keine heiklen Folgefragen aufwirft, für die Sie sich in weiterer Folge rechtfertigen müssen.
- Schließlich haben Sie Ihre Fragen und Auskünfte gleich schriftlich dokumentiert, die Behörde muss also keine Niederschrift über die Befragung ausfertigen, welche das Risiko birgt, die von Ihnen erteilte Auskunft unvollständig oder falsch widerzugeben.

Bestehen die Organe statt einer schriftlichen Auskunft dennoch auf eine sofortige Befragung, muss dies auch entsprechend begründet (Gefahr in Verzug, etc.) und dokumentiert werden. Abschließend möchten wir noch darauf hinweisen, dass ein Betretungsrecht nicht das Recht zur Durchsuchung der Räumlichkeiten umfasst, sondern

Sanierungsbonus

Unter dem Motto „Österreich ist nicht ganz dicht!“ wirbt das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie aktuell für den Sanierungsbonus. Gefördert werden dabei Wände, Fenster, Türen und Dächer, die nicht gut gedämmt sind und folglich zu hohen Energiekosten führen. Eine Antragstellung ist über die Online-Plattform der Kommunalkredit Public Consulting GmbH, kurz KPC, möglich.

Thermische Gebäudesanierung für Betriebe und Vereine

Fördermittel für die thermische Gebäudesanierung und Gebäudebegrünung und für einzelne Energiesparmaßnahmen werden für alle Unternehmen, sonstige unternehmerisch tätige Organisationen und Vereine bereitgestellt. Gefördert werden Maßnahmen zur Verbesserung des Wärmeschutzes von überwiegend betrieblich genutzten Gebäuden, die älter als 20 Jahre sind.

Gefördert werden bspw. folgende Leistungen:

- Dämmung der Außenwände, der oberen Geschossdecke bzw. des Daches
- Dämmung der untersten Geschossdecke bzw. des erdanliegenden Fußbodens
- Sanierung bzw. Austausch der Fenster, Außentüren, Sektionaltore und Rolltore
- Einbau von Lüftungsgeräten mit Wärmerückgewinnung
- Außenliegende Verschattungssysteme zur Reduzierung des Kühlbedarfs des Gebäudes

Die Förderungshöhe variiert je nach Gebäudegröße und Sanierungsqualität bzw. der begrünten Gebäudefläche und kann in Abhängigkeit von der

Unternehmensgröße bis zu 50 % der förderungsfähigen Kosten betragen.

Sanierungsbonus für Private (Ein- und Zweifamilienhaus, Reihenhaus)

Der Sanierungsbonus für Private kann für die thermische Sanierung von Ein- und Zweifamilienhäusern sowie von Reihenhäusern, die älter als 20 Jahre sind, beantragt werden.

und gefördert werden Leistungen, die ab 01.01.2023 erbracht wurden. Eine Antragstellung ist seit Jänner 2023 und in Abhängigkeit der zur Verfügung stehenden Budgetmittel bis längstens 31.12.2024 möglich.

Weiters werden Fördermittel für thermische Sanierungen im mehrgeschoßigen Wohnbau sowie für die thermische Gebäudesanierung durch österreichische Gemeinden bereitgestellt.



Folgende Maßnahmen werden gefördert:

- Dämmung der Außenwände, der obersten Geschossdecke bzw. des Daches
- Dämmung der untersten Geschossdecke bzw. des Kellerbodens
- Sanierung bzw. Austausch der Fenster und Außentüren

Die Förderung wird in Form eines einmaligen, nicht rückzahlbaren Investitionskostenzuschusses vergeben und liegt maximal bei 50 % der förderungsfähigen Investitionskosten. Die Förderung beträgt je nach Sanierungsart zwischen EUR 3.000 und EUR 14.000

Der Förderungsprozess verläuft in mehreren Schritten, wobei je nach Förderungsart bspw. nur ein Förderungsantrag gestellt werden kann bzw. die Antragstellung vor der ersten rechtsverbindlichen Bestellung zu erfolgen hat. Daher wird empfohlen, sich bereits vor Projektbeginn umfassende Informationen betreffend konkretem Sanierungsbedarf und möglicher Bundes- und Landesförderungen zum geplanten Sanierungsprojekt einzuholen.

Christina Pfistermüller
cpfistermueller@deloitte.at

Tourismusbarometer 2023

Positive Grundstimmung aber hoher Kostendruck

Mit dem Tourismusbarometer erheben Deloitte und ÖHV jährlich die Stimmungslage im heimischen Tourismus. Heuer wurden rund 230 Touristiker:innen zu ihren Einschätzungen aktueller wirtschaftlicher Entwicklungen befragt.

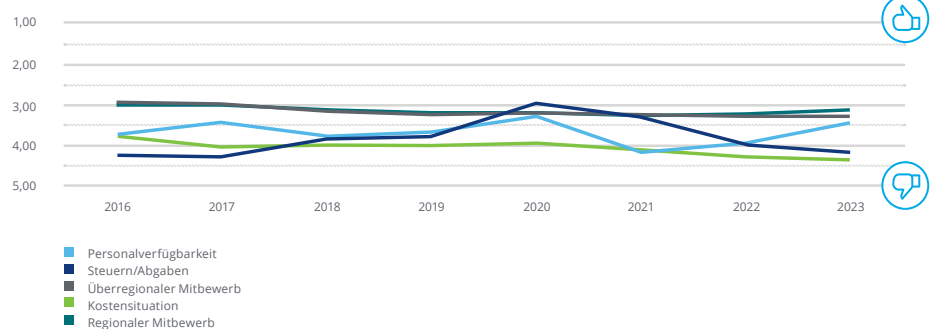
Der Tourismus kommt in Österreich wieder auf Touren und die Branche blickt, bedingt durch die zunehmend steigende Nachfrage, überwiegend optimistisch in die Zukunft. Doch die Teuerung ist eine echte Belastung. Die allermeisten sind dadurch mit spürbar negativen Auswirkungen konfrontiert, der Kostendruck ist heuer so hoch wie noch nie und viele Betriebe können diesen nicht vollständig an die Gäste weitergeben. Weitere Herausforderungen, wie den anhaltenden Arbeitskräftemangel und das Thema Nachhaltigkeit, meistert die Branche durch proaktive Maßnahmen.

Die Key Findings im Überblick:

- **Positive Entwicklung:** Grundstimmung im Tourismus hat sich aufgehellt
- **Herausfordernde Situation:** 9 von 10 Befragten spüren negative Auswirkungen durch Teuerungen
- **Florierender Städtetourismus:** 92 % der Wiener Betriebe blicken optimistisch in die Zukunft
- **Zugespitzte Finanzierungslage:** 58 % kommen schwerer an Kreditfinanzierungen

Externe Faktoren, wie Kosten- und Personalsituation sowie der Wettbewerb und deren Auswirkungen auf die Betriebsführung, Seite 15, Tourismusbarometer.

Einfluss auf den eigenen Betrieb (1 - sehr positiv, 5 - sehr negativ)



Reges Treiben in den Städten

Ein Aufschwung des Tourismus ist in ganz Österreich zu spüren, der Städtetourismus läuft auf Hochtouren. Dementsprechend ist man im Bundesländervergleich in Wien besonders optimistisch, wenn man die Umsatzentwicklung im aktuellen Geschäftsjahr betrachtet. Der Städtetourismus spürte den pandemiebedingten Einbruch der letzten Jahre am stärksten, der Aufwind ist somit dringend notwendig.

Pragmatischer Umgang mit Arbeitskräftemangel

Das Thema Arbeitskräftemangel ist nach wie vor omnipräsent und die Mitarbeiter:innensuche gestaltet sich für die überwiegende Mehrheit der Betriebe gleich schwierig oder noch schwieriger als bisher. Die Tourismusbetriebe passen sich aber an die neue Situation an. 2021 waren noch 80 % wirtschaftlich negativ von der Arbeitsmarktsituation betroffen, heuer sind es nur mehr 58 %. Die gehobene Hotellerie bietet Mitarbeiter:innen zum Beispiel Extras, wie flexible, auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Arbeitszeiten, Mitarbeiter:innenunterkünfte oder Kinderbetreuungsangebote, um sich als Arbeitgeber:in von der Masse abzuheben.

Nachhaltigkeit wird essenziell für Kreditvergabe

Die aktuelle Finanzierungslage hat sich weiter zugespitzt. Für 58 % der Tourismusunternehmen ist es schwerer geworden, Kreditfinanzierungen zu erhalten. Somit müssen für 2023 geplante Investitionen reduziert werden. In absehbarer Zukunft werden sich voraussichtlich auch die Kreditvergabekriterien verändern: In den nächsten fünf Jahren werden gemäß einer neuen EU-Richtlinie die meisten Banken in Sachen Nachhaltigkeit, Soziales und Unternehmensführung berichtspflichtig. Das könnte für Tourismusbetriebe zur Folge haben, dass Investitionsvorhaben, die nicht als nachhaltig eingestuft werden, nur mehr schwer umsetzbar wären. Auch hier haben Betriebe schon erste Schritte in die richtige Richtung gesetzt: 96 % der Befragten haben Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit getroffen. Sozialbewusstes Agieren und Unternehmensführung müssen noch mehr in den Fokus rücken.

„Unternehmer:innen sind gut beraten jetzt entsprechende Maßnahmen zu setzen und strukturiert zu dokumentieren. Dazu zählen neben umweltschonenden Praktiken und sozialem Engagement auch ein Diversitätskonzept oder ein Programm zur Geldwäschebekämpfung“, analysiert Andreas Kapferer, Partner bei Deloitte Tirol.

Eine detaillierte Aufzeichnung wird jedenfalls für jeden Betrieb, der eine Kreditfinanzierung anstrebt, zukünftig von großer Bedeutung sein.

Andreas Kapferer
akapferer@deloitte.at

Update Whistleblowing: Das erwartet Unternehmen

Nach längerer Säumigkeit wurde nun zur Umsetzung der EU Whistleblowing-Richtlinie (EU/2019/1937) das HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) endlich offiziell beschlossen und ist seit nunmehr 25.02.2023 in Kraft.

Das zentrale Element des HSchG ist der Schutz von Hinweisgeber:innen vor Vergeltungsmaßnahmen für berechtigte Hinweise im beruflichen Kontext.

Wer und was ist geschützt?

Das HSchG sieht die verpflichtende Einführung eines Meldesystems in Unternehmen und für juristische Personen des öffentlichen Rechts vor, über das Hinweisgeber:innen bestimmte Missstände aufzeigen können, ohne dass sie in der Folge Repressalien fürchten müssten. Geschützt sind im Grunde sämtliche Personen, die aufgrund ihrer dienstlichen Tätigkeit Kenntnis von Rechtsverstößen des betreffenden Unternehmens erlangen können, somit primär dessen eigene Mitarbeiter:innen, aber auch Mitarbeiter:innen von Lieferant:innen und Kund:innen. Allerdings gilt das HSchG u.a. nicht für die Verschwiegenheitspflichten der gesetzlich geregelten Gesundheitsberufe, Rechtsanwält:innen, Wirtschaftstreuhänder:innen, Notar:innen, Seelsorge- und Beichtgeheimnisse. Umfasst sind nach der Richtlinie etwa Rechtsverletzungen in Bereichen wie dem öffentlichen Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit, Datenschutz, Umweltschutz oder Verbraucherschutz. Abweichend von der Richtlinie sind nach dem HSchG zudem auch diverse Korruptionstatbestände erfasst. Unternehmen können den Anwendungsbereich jedoch freiwillig

ausdehnen, etwa zur Einbeziehung interner Richtlinien.

Zur Ermöglichung solcher Meldungen haben Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiter:innen geeignete interne Meldesysteme einzurichten, die die Vertraulichkeit und den Schutz der Identität von Hinweisgeber:innen sicherstellen (der Schwellenwert gilt allerdings nicht für Unternehmen die im Bereich der Finanzdienstleistungen, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Verkehrssicherheit und Umweltschutz tätig sind). Um kleinere Unternehmen in einem ersten Schritt zu entlasten, sind ab Inkrafttreten des HSchG zunächst nur Unternehmen ab 250 Mitarbeiter:innen verpflichtet binnen sechs Monaten interne Whistleblowing-Systeme einzuführen. Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeiter:innen sind spätestens ab 17.12.2023 zur entsprechenden Umsetzung verpflichtet.

Derartige Whistleblowing-Systeme sollen anonyme Meldungen zulassen. Mitarbeiter:innen bzw. Dritte, die das interne Whistleblowing-System betreuen, dürfen keiner sachfremden Einflussnahme ausgesetzt sein, wenn sie Hinweise entgegennehmen und weiterverfolgen. Sie müssen die Möglichkeit haben, unparteilich und unvoreingenommen vorzugehen. Dies sollte durch innerorganisatorische Vorkehrungen gewährleistet sein. In der Praxis hat es sich bewährt, dass Dritte (z.B. Rechtsanwält:innen) beauftragt werden, um die geforderte Unparteilichkeit und Unvoreingenommenheit zu garantieren. Zudem hat dies den Vorteil, dass das System einer Einflussnahme durch Arbeitgeber:innen entzogen wird.

Grundsätzlich ist jeder Hinweis auf seine Stichhaltigkeit zu überprüfen.

Einem Hinweis muss allerdings nicht nachgegangen werden, wenn er nicht in den gesetzlichen oder selbst gewählten Geltungsbereich des Systems fällt oder wenn aus ihm keine Anhaltspunkte für seine Stichhaltigkeit hervorgehen. Offenkundig falsche oder irreführende Hinweise sind zurückzuweisen.

Arbeitsrechtliche Implikationen

Das zentrale Element des HSchG ist der Schutz von Hinweisgeber:innen vor Vergeltungsmaßnahmen für berechtigte Hinweise. Maßnahmen, die in Vergeltung eines berechtigten Hinweises durch Vorgesetzte und Arbeitgeber:innen erfolgt sind, sind rechtsunwirksam. Das HSchG schützt dabei insbesondere vor Maßnahmen wie Kündigung, Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages aber auch vor Herabstufung oder Versagen einer Beförderung, etc.

Sollten Hinweisgeber:innen Maßnahmen wie Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder dergleichen erfahren, steht diesen Personen nicht nur die Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes, sondern auch ein Schadenersatzanspruch zu.

In gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Verfahren, in denen Hinweisgeber:innen geltend machen, dass sie durch eine der eben dargestellten Maßnahmen benachteiligt worden sind, ist der Umstand, dass die Maßnahme als Repressalie aufgrund des gegebenen Hinweises gesetzt wurde, lediglich glaubhaft zu machen. Dem oder der Arbeitgeber:in obliegt anschließend die Glaubhaftmachung, dass ein anderer Grund für die Maßnahme ausschlaggebend war (z.B. wirtschaftliche Gründe).

Datenschutzrechtliche Besonderheiten

Der Entwurf des HSchG ermächtigt ausdrücklich zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Hinweisgeber:innen sowie der vom Hinweis oder von Folgemaßnahmen betroffenen Personen zum Zwecke des HSchG. Geht das im Einzelfall umgesetzte Hinweisgebersystem daher nicht über den vom HSchG abgesteckten Rahmen hinaus, begründet diese Regelung eine gesetzliche Verpflichtung zur Datenverarbeitung. Darüberhinausgehende Verarbeitungen, etwa im Rahmen von erweiterten Meldetatbeständen, müssten dagegen auf "berechtigte Interessen" gestützt werden. Sonderbestimmungen gibt es zur Verarbeitung von "sensiblen" Daten sowie von Daten über (potenzielle) Straftaten.

(Personenbezogene) Daten, die im Rahmen des Hinweisgebersystems und der allenfalls dadurch ausgelösten Ermittlungen (z.B. Folgemaßnahmen) verarbeitet werden, sind für fünf Jahre aufzubewahren und darüber hinaus so lange, als es für die Durchführung gerichtlicher oder verwaltungsbehördlicher Verfahren erforderlich und verhältnismäßig ist. Protokoll Daten (etwa betreffend Änderungen, Abfragen und Übermittlungen) sind überdies noch drei Jahre länger aufzubewahren. Die grundsätzlich bestehenden Rechte von betroffenen Personen, etwa auf Auskunft oder Löschung, können so lange eingeschränkt werden, als deren Ausübung die Zweckerreichung des HSchG oder den Schutz von Hinweisgeber:innen beeinträchtigen würden.

Fazit

Im Wesentlichen setzt das HSchG somit lediglich die Vorgaben der Richtlinie um. Abweichend von der Richtlinie sind nach dem HSchG zudem auch diverse Korruptionstatbestände erfasst. Allerdings wurden andere strafrechtlich relevante Tatbestände wie z.B. Untreue oder Betrug nicht aufgenommen. Für die Umsetzung bleiben den Unternehmen ab Inkrafttreten des HSchG sechs (bzw. zehn) Monate Zeit. Im Hinblick auf die Auswahl, Beschaffung

und Implementierung eines geeigneten Whistleblowing-Systems, könnte diese Umsetzungsfrist für viele Unternehmen allerdings knapp bemessen sein.

Mag. Christian Kern

ch.kern@jankweiler.at

Mag. Christina Feistritzer

c.feistritzer@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.

Insights

Teamevent mit Ausblick



Am 23.02.2023 verbrachte das Team von Sieglinde Moser/Gerhard Ortlieb einen unvergesslichen Abend mit 360° Blick auf die Stadt am Badeschiff Wien. Sportlich wurde mit Eisstockschießen in den Abend gestartet. Anschließend gab es eine kulinarische Reise durch die Küchen Afghanistans, Somalias, Syriens und Ugandas.

Es wurde bis spät in der Nacht gelacht, gegessen und getrunken. Das Teamevent war sicher ein Erlebnis, dass das Team noch mehr zusammengeschweißt hat.



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 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.

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.