

# Praxistipps

Ausgabe 6/2023

---

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

Seite 04

---

**Highlights aus der  
Personalverrechnung**

Seite 07

---

**Prüfungsschwerpunkt  
AirBnB**

Seite 10

---

**Änderungen im  
Gesellschaftsrecht – Die  
flexible Kapitalgesellschaft**

Seite 13



# 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](mailto:salzburg@deloitte.at)  
[www.deloitte.at/salzburg](http://www.deloitte.at/salzburg)

## **Geschäftsführer**

Johannes Pira

## **Blattlinie**

Informationsmedium für Kund:innen

## **Grafik und Layout**

Liga Mukane

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wieder geht ein bewegtes Jahr zu Ende, in Sachen Steuerberatung geht es spannend weiter: In dieser Ausgabe präsentieren wir Ihnen wichtige (Steuer-)Tipps zum Jahresende.

In Bezug auf den Bereich Personalverrechnung geben wir Ihnen einen Einblick in die Highlights betreffend aktuelle Tätigkeiten und Maßnahmen in der Lohn- und Gehaltsverrechnung.

Darüber hinaus berichten wir vom derzeitigen Prüfungsschwerpunkt: „Airbnb“ bedeutet oftmals eine steuerliche Grauzone. Wir halten fest, was es dahingehend im Hinblick auf Steuern, Abgaben und sonstigen Verpflichtungen bei der digitalen Privatzimmervermietung zu beachten gilt.

Des Weiteren findet sich in dieser Ausgabe ein Artikel zu den Änderungen im Gesellschaftsrecht, insbesondere Informationen zur flexiblen Kapitalgesellschaft, zur Herabsetzung des Stammkapitals sowie zur Abschaffung der Gründungsprivilegierung.

Mit dem Gemeinnützigkeitspaket präsentieren wir Ihnen zahlreiche Neuerungen in Sachen Spendenabsetzbarkeit.

Die Möglichkeiten der Digitalisierung im Arbeitsalltag nehmen immer weiter zu. Im Rahmen einer Deloitte-Studie haben wir die Digitalisierung der Arbeitswelt genauer unter die Lupe genommen und stellen signifikante Ergebnisse dar.

Unter dem Titel „Genuss im Einklang mit der Natur“, stellen wir in unserem Unternehmensportrait die Göttinger GmbH, eine moderne Dessertmanufaktur mit Sitz in Niederösterreich vor.

In unserem Rechtstipp informieren wir Sie diesmal zum Thema Mitarbeiter:innenbeteiligung.

Wir wünschen eine spannende Lektüre, erholsame Feiertage und einen angenehmen Start ins neue Jahr.

Johannes Pira  
Christoph Hofer

# Inhalt

---

04

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

---

07

**Highlights aus der  
Personalverrechnung**

---

10

**Prüfungsschwerpunkt  
AirBnB**

---

13

**Änderungen im  
Gesellschaftsrecht – Die  
flexible Kapitalgesellschaft**

---

14

**Gemeinnützigkeitspaket  
– Ausweitung der  
Spendenbegünstigung**

---

16

**Digitale Revolution in der  
Arbeitswelt**

---

18

**Rechtstipp:  
Mitarbeiter:innen-  
beteiligungen**

---

20

**Unternehmensportrait**

# (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 Lieferant:innenzahlungen, Vorauszahlung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe der zu erwartenden Nachzahlung, Honorarvorauszahlung an den oder die Steuerberater:in, entsprechendes Timing bei der Übermittlung von Ausgangsrechnungen an Kund:innen, um Einnahmen noch ins laufende Jahr vorzuziehen oder ins Folgejahr zu verschieben. Analoges gilt auch für 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 1.000, sogenannte geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG; Anschaffungswert bis 2022 maximal EUR 800) können sofort abgeschrieben werden. Bei bestimmten abnutzbaren Anlagevermögen besteht als Alternative zur linearen Abschreibung auch heuer die Möglichkeit einer degressiven Abschreibung; hierbei ist ein fester, frei wählbarer 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. Gewinnermittler:innen nach § 5 Abs. 1

EstG können die degressive Abschreibung ab 01.01.2023 steuerrechtlich nur dann in Anspruch nehmen, wenn diese auch in der Unternehmensbilanz zur Anwendung gelangt (Maßgeblichkeit des Unternehmensrechts, § 124b Z 356 EstG). Für nach dem 30.06.2020 angeschaffte, hergestellte oder eingelegte Gebäude ist eine beschleunigte Abschreibung vorgesehen; Der Abschreibungsprozentsatz kann höchstens das Dreifache des gewöhnlichen Abschreibungssatzes und beträgt im ersten Jahr bis zu 7,5 % bzw 4,5 % im außerbetrieblichen Bereich, 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 (z.B. Abgang durch Defekt) 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. Seit dem Wirtschaftsjahr 2021, ist steuerlich unter bestimmten Voraussetzungen eine pauschale Wertberichtigung von Forderungen zulässig. Unverzinsliche Forderungen sind abzuzinsen. Für ungewisse Verbindlichkeiten und drohende Verluste aus schwebenden Geschäften sind entsprechende Rückstellungen zu bilden. Analog zur pauschalen Forderungswertberichtigung ist auch eine pauschale Bildung von Verbindlichkeitsrückstellungen unter bestimmten Voraussetzungen steuerlich zulässig. Pauschale Drohverlustrückstellungen und Aufwandsrückstellungen 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 ab 1.1.2022 15 % des Gewinns bis EUR 30.000, maximal somit EUR 4.500. Für Gewinne, die diesen Betrag übersteigen, beträgt der GFB 13 % des Gewinns bis EUR 175.000; für darüber hinaus gehende Gewinne beträgt der GFB 7 % des Gewinns bis EUR 350.000; und für darüber hinaus gehende Gewinne beträgt der GFB 4,5 % des Gewinns bis EUR 580.000; für Gewinne darüber steht kein GFB mehr zu.

Bis zu einem Gewinn von EUR 30.000 steht der GFB automatisch zu (Grundfreibetrag); für Gewinne über EUR 30.000 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.

#### **Investitionsfreibetrag (neu ab 2023)**

Für nach dem 31.12.2022 angeschaffte oder hergestellte Wirtschaftsgüter besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme des neuen Investitionsfreibetrages (IFB). Dieser ermöglicht eine zusätzliche Abschreibung von 10 % bzw. 15 % bei klimafreundlichen Investitionen der Anschaffungskosten von Anlagegütern, bis zu maximal EUR 1 Mio Anschaffungskosten pro Jahr. Der Investitionsfreibetrag kann als Betriebsausgabe geltend gemacht werden, die Abschreibung wird davon nicht berührt und steht unabhängig davon zusätzlich zu. Um den Investitionsfreibetrag zu nutzen, müssen die Anlagegüter eine Nutzungsdauer von mindestens vier Jahren aufweisen und einem inländischen Betrieb oder einer inländischen Betriebsstätte zugeordnet sein. Ausgenommen vom IFB sind insbesondere jene Wirtschaftsgüter, für die bereits der investitionsbedingte Gewinnfreibetrag in Anspruch genommen wurde, oder Wirtschaftsgüter, die

einer Sonderform der Abschreibung unterliegen, außer Fahrzeuge mit einem CO<sub>2</sub>-Emissionswert von 0 g/km. Auch geringwertige Wirtschaftsgüter, immaterielle Wirtschaftsgüter (außerhalb der Bereiche Digitalisierung, Ökologisierung und Gesundheit/Life-Science), gebrauchte Wirtschaftsgüter und Anlagen die der Förderung, dem Transport oder die Speicherung fossiler Energieträger dienen, sind vom Investitionsfreibetrag ausgeschlossen.

Im Jahr, in dem ein Wirtschaftsgut angeschafft oder hergestellt wird, steht die Option offen, den Investitionsfreibetrag (IFB) zu beanspruchen. Bei Wirtschaftsgütern, die auch für den investitionsbedingten Gewinnfreibetrag qualifizieren, empfiehlt sich ein Vorteilhaftigkeitsvergleich. Bei ausreichender Liquidität ist es steueroptimal, getätigte Investitionen in abnutzbares Anlagevermögen dem IFB zuzuweisen und für den investitionsbedingten Gewinnfreibetrag zusätzlich in Wertpapiere zu investieren.

#### **Verlustabzüge**

Verluste aus kapitalistischen Mitunternehmer:innenbeteiligungen 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 oder eine Gesellschafter:in ist als kapitalistischer oder kapitalistische Mitunternehmer:in anzusehen, wenn er oder sie Dritten gegenüber nicht oder eingeschränkt haftet (insb. Kommanditist, atypisch stiller oder stille Gesellschafter:in) und keine ausgeprägte Mitunternehmer:inneninitiative 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. Verluste von Einnahmen-Ausgaben-Rechnern können 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 EUR 11.693 bis zu 55 % für über EUR 1 Mio 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 hundertprozentige Verlustverrechnung (siehe Vorabsatz) können die Vorteile der Steuerfreiheit von Einkommensteilen bis EUR 11.693 bzw. der niedrigeren Progressionsstufen des Einkommensteuertarifs nicht voll genutzt werden und dabei 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 Spendenempfänger:innen sind bis zu 10 % des Gewinns des laufenden Wirtschaftsjahres absetzbar. Die begünstigten Spendenempfänger:innen müssen in einer dafür vorgesehenen BMF-Liste eingetragen sein (ausgenommen sind im Gesetz ausdrücklich aufgezählte Empfänger:innen wie z.B. 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 Werbeeffect verbunden sind.

### Umsatzsteuer Kleinunternehmer:innenregelung

Die Kleinunternehmer:innengrenze liegt derzeit bei EUR 35.000 (netto, ohne Umsatzsteuer) pro Jahr; bestimmte steuerfreie Umsätze (wie zB aus ärztlicher Tätigkeit) sind bei der Ermittlung der Kleinunternehmer:innengrenze nicht zu berücksichtigen. Ein einmaliges Überschreiten der Kleinunternehmer:innengrenze in fünf Jahren um bis zu 15 % ist möglich. Die Nutzung der Kleinunternehmer:innenregelung ist insbesondere dann von Vorteil, wenn keine größeren Vorsteuerbeträge aus bezogenen Leistungen angefallen sind bzw künftig anfallen und ihre Kund:innen 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 – Sozialversicherung – Ausnahme von der Pflichtversicherung

Für „neue Selbständige“ besteht eine Pflichtversicherung in der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft, wenn die Versicherungsgrenze von EUR 6.010,92 im Jahr 2023 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.

### Kleinunternehmer – Sozialversicherung - GSVG Befreiung

Für Gewerbetreibende und Ärzt:innen besteht bis zum 31.12.2023 die Möglichkeit der rückwirkenden Ausnahme von der Kranken- und Pensionsversicherung nach dem GSVG. Die steuerpflichtigen Einkünfte dürfen maximal EUR 6.010,92 betragen und der Jahresumsatz darf nicht über EUR 35.000 liegen. Antragsberechtigt sind Unternehmer:innen, die in den letzten 60 Kalendermonaten vor Beginn der Beantragung nicht mehr als 12 Monate nach dem GSVG oder FSVG pflichtversichert waren. Für Personen, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, gibt es in Abhängigkeit vom Alter Erleichterungen bei den Voraussetzungen. Ausnahmebestimmungen bestehen weiters auch während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld oder bei Bestehen einer Teilversicherung während der Kindererziehungszeit, sofern monatliche Einkünfte von maximal EUR 500,91 und monatliche Umsätze von maximal EUR 2.916,67 vorliegen.

Wurden unterjährig bereits Leistungen aus der Krankenversicherung bezogen, so gilt die Befreiung für die Krankenversicherungsbeiträge erst ab Einlangen des Antrages bei der Sozialversicherung (bis 31.12.2023).

### Betriebsausgabenpauschalierung für Kleinunternehmer:innen

Kleinunternehmer:innen (bis zu einer Umsatzgrenze von netto EUR 40.000, bis 2022 EUR 35.000) können im Rahmen der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung von der Pauschalierungsmöglichkeit für Kleinunternehmer:innen Gebrauch machen, wenn sie Einkünfte aus selbständiger Arbeit oder gewerbliche Einkünfte erzielen. Ausgenommen von dieser Regelung sind Gesellschafter:innen-Geschäftsführer:innen, Aufsichtsratsmitglieder und Stiftungsvorstände. Auch Unternehmer:innen, deren Umsätze von der Umsatzsteuer unecht befreit sind (zum Beispiel Ärzt:innen), können diese Option nutzen. Dies wurde nun mit dem Abgabenänderungsgesetz 2023 klarstellend gesetzlich aufgenommen. Die pauschalen Betriebsausgaben können mit 45 % (max EUR 18.900) bzw. bei Dienstleistungsbetrieben mit 20 % (max EUR 8.400) von den Betriebseinnahmen abgezogen werden. Zusätzlich sind die gezahlten Beiträge zur Pflichtversicherung, das Arbeitsplatzpauschale und 50 % der Kosten für betrieblich genutzte Netzkarten für den öffentlichen Verkehr absetzbar. Der Grundfreibetrag steht auch bei dieser Pauschalierung zu. Ob diese neue Kleinunternehmer:innen-Pauschalierung im Vergleich zur vollständigen Einnahmen-Ausgaben-Rechnung oder zur Basispauschalierung steuerlich vorteilhaft ist, ist immer im Einzelfall zu beurteilen.

**Lena Eggenfellner**  
leggenfellner@deloitte.at

**Anna-Maria Neumeister**  
Anna-Maria Neumeister

# Highlights aus der Personalverrechnung

Der 30.09. ist im Bereich Steuern und Rechnungswesen ein bedeutender Stichtag. Dieser Artikel soll einen Überblick über die wichtigsten Themen geben, die bis dahin erledigt sein müssen.

## Check zum Jahresende

Da sich das Jahr bald dem Ende zuneigt, ist es an der Zeit, einen Check durchzuführen, ob alle in der Personalverrechnung relevanten Sachverhalte erfasst sind oder an die zuständigen Sachbearbeiter:innen weitergeleitet wurden:

- ✓ Berücksichtigung und Bekanntgabe aller Nichtleistungs-Zeiten für das Ausfallsentgelt
- ✓ Bekanntgabe von Überstunden aus den diversen arbeitszeitrechtlichen Durchrechnungsmodellen (z.B. nicht übertragbare Stunden aus der Gleitzeit) oder nicht gedeckte Überstunden bei All-In und Überstundenpauschale (Deckungsprüfung)
- ✓ Prüfung Fahrtenbuch bei Mitarbeiter:innen mit halbem Sachbezug
- ✓ Bekanntgabe der Ladekosten für ein arbeitgebereignetes Elektrofahrzeug, das im Privatbereich von Mitarbeiter:innen aufgeladen wurde
- ✓ Bekanntgabe aller Änderungen in Bezug auf Pendlerpauschale/ Pendlereuro, Alleinerzieher:in/ Alleinverdiener:in-absetzbetrag oder Familienbonus Plus, Behindertenstatus
- ✓ Überschreitung des Grenzbetrages für Betriebsveranstaltungen (EUR 365,00 pro Jahr und Arbeitnehmer:in, Sachzuwendungen max. EUR 186,00 pro Jahr und Arbeitnehmer:in)
- ✓ Überschreitung der Grenzen beim Mitarbeiter:innenrabatt (Freibetrag von EUR 1.000,00 pro Jahr und Mitarbeiter:in, wenn der Rabatt > 20%)
- ✓ Zinslose Mitarbeiter:innendarlehen über dem Freibetrag (EUR 7.300,00), Sachbezug für den ersparten Zinsaufwand
- ✓ Bekanntgabe aller Homeoffice-Tage
- ✓ Monate mit Jobticket/ Klimaticket
- ✓ Auszahlung einer abgabenfreien Teuerungsprämie (bis EUR 2.000,00 muss es sich dabei nur um eine zusätzliche Zahlung handeln, über EUR 2.000 müssen weitere Voraussetzungen erfüllt werden) Vorsicht bei gleichzeitiger Auszahlung einer Mitarbeiter:innengewinnbeteiligung, da die Obergrenze von EUR 3.000,00 für Beides zusammen gilt.

Zu beachten sind auch folgende Änderungen, die sich in der Personalverrechnung auswirken:

- Gewerbeberechtigung oder Verlagerung der Tätigkeitsschwerpunkte (relevant wegen Wechsel Kollektivvertrag)
- Änderung bei den Beteiligungsverhältnissen bei Gesellschafter:in/Geschäftsführer:in

## Welche Änderungen sind seit Herbst 2023 in Kraft und welche sind 2024 zu erwarten:

Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick zu den wichtigsten Neuerungen im Bereich Arbeitsrecht, Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht für das kommende Jahr, die Gesetzgebung bleibt zum Teil noch abzuwarten.

### Arbeitsrecht

Die **gesetzliche Karenz** bis zum 2. Geburtstag des Kindes kann seit 1.11.2023

nur dann voll ausgeschöpft werden, wenn jedes Elternteil zumindest zwei Monate in Karenz geht (Ausnahme: Alleinerziehende oder Eltern, bei denen nur ein Elternteil Anspruch auf Karenz hat).

Der zeitliche Rahmen für die **Elternteilzeit** wurde mit 1.11.2023 bis zum 8. Geburtstag des Kindes ausgedehnt, wobei der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit sieben Jahre beträgt. Zu einer Verschärfung kommt es beim Motivkündigungsschutz ab dem 4. Geburtstag des Kindes. Hier können künftig gekündigte Mitarbeiter:innen eine schriftliche Begründung verlangen.

Bei der Pflegefreistellung für nahe Angehörige fällt das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts weg bzw. wird diese auf die Pflege von Personen im gemeinsamen Haushalt erweitert, die keine nahen Angehörigen sind. Eingeführt wird außerdem ein Motivkündigungsschutz mit Begründungspflicht auf Verlangen.

Seit 1.11.2023 gibt es auch einen zusätzlichen Freistellungsanspruch für maximal vier Wochen im Jahr, wenn ein Kind unter 14 Jahren stationär in einer Rehabilitationseinrichtung aufgenommen wurde – die sogenannte **Begleitkarenz**. Üblicherweise kann die Begleitkarenz nur von einem Elternteil in Anspruch genommen werden, außer die Gleichzeitigkeit beider ist medizinisch-therapeutisch erforderlich. Die erforderliche Reha-Bewilligung der Sozialversicherung ist spätestens eine Woche nach deren Zugang dem oder der Arbeitgeber:in vorzulegen. Mitarbeiter:innen haben in dieser Zeit keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern erhalten Pflegekarenzgeld. Es besteht in dieser Zeit sowie vier Wochen nach dem Ende der Maßnahme ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

### Steuerrecht

Mit 1.1.2024 wird der monatliche **Freibetrag** für Überstunden von derzeit EUR 86,00 für die ersten 10 Überstundenzuschläge (50%- Zuschläge) auf **EUR 120,00** angehoben. Für die Jahre 2024 und 2025 gibt es ferner eine Sonderregelung – befristet werden die ersten 18 Überstundenzuschläge (50%) bis zu EUR 200,00 steuerfrei sein.

Auch der **Freibetrag** für die Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen bzw. für Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und

die nachgewiesenen Kosten ersetzen und nicht mehr den Zuschuss direkt an die Betreuungseinrichtung zahlen müssen.

Das steuerfreie Homeoffice-Pauschale (EUR 3,00 pro Homeoffice-Tag, maximal 100 Tage im Jahr) soll in das Dauerrecht übernommen werden.

Angedacht ist auch eine Verlängerung der abgabenfreien Teuerungsprämie für das Jahr 2024. Die Gesetzgebung bleibt abzuwarten.

auf 1,3% gesenkt werden.

Beschäftigten Dienstgeber:innen mehrere geringfügig Beschäftigte und wird dadurch die eineinhalbfache Geringfügigkeitsgrenze überschritten, fällt die sogenannte Dienstgeber:innenabgabe an. Diese hat bisher 16,4 % betragen und soll künftig 19,4% ausmachen. Die Geringfügigkeitsgrenze wird 2024 **EUR 518,44** betragen, eine höhere – der Inflation gerecht werdende Aufwertung – wird erst 2025 zu erwarten sein.

Bitte beachten Sie auch, dass es bei der **Altersteilzeit** mit 1.1.2024 zu Änderungen kommt. So wird der Unterwert gleich wie der Oberwert vom Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Beginn der Altersteilzeit ermittelt. Allerdings sind die Überstundenentgelte auszuklammern. Diese Art der Unterwertermittlung ist auch auf bereits laufende Altersteilzeiten anzuwenden, wenn es zu einer Änderungs-meldung beim AMS kommt. Freiwillige Bezugserhöhungen wirken sich dabei ab dem 1.1.2024 nicht mehr aus.

Beim Modell der Block-Altersteilzeit wird das Altersteilzeitgeld schrittweise abgeschafft. Von 2024 bis 2027 sinkt der abzugeltende Anteil von derzeit 50% auf 20% (das sind 7,5% pro Jahr) und danach pro Jahr um 10 Prozentpunkte. Das bedeutet, dass es ab 2029 für die geblockte Altersteilzeit keine Förderung mehr gibt.

Dafür ergeben sich bei der kontinuierlichen Altersteilzeit durch die **Kürzung des Durchrechnungszeitraumes** auf sechs Monate (bisher 12 Monate) und die nunmehr zulässige **Schwankung der Arbeitszeit zwischen** 20% und 80% der vorherigen Arbeitszeit (bisher 30% bis 70%) zusätzliche Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitszeit über die Laufzeit der Altersteilzeit.

Die Ausnutzung dieser Gestaltungsmöglichkeiten bedeutet allerdings auch, dass Rückstellungen zu bilden sind und dass bei vorzeitiger Beendigung für die Zeitguthaben an Normalarbeitszeit ein



Nacharbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstunden wird von bisher EUR 360,00 auf **EUR 400,00** angehoben.

Der Sachbezugswert für die **Zinersparnis** bei unverzinsten oder niedrig verzinsten Mitarbeiter:innendarlehen oder Gehaltsvorschüssen, die den Freibetrag von EUR 7.300,00 übersteigen, wird 2024 von 1% auf 4,5% angehoben.

Der steuerfreie Arbeitgeber:innenzuschuss für **Kinderbetreuungskosten** soll von EUR 1.000,00 pro Kind und Jahr auf **EUR 2.000,00** angehoben. Das Alter für die Betreuungskosten wird auf das 14. Lebensjahr angehoben. Außerdem wird es künftig möglich sein, dass Arbeitgebende seinen Mitarbeiter:innen

### Sozialversicherungsrecht

Ab 2024 soll es zu einer Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung von insgesamt 6% auf **5,9%** kommen, wobei die Reduktion sowohl die Dienstnehmer:innen- als auch die Dienstgeber:innenanteile mit jeweils 0,05% betrifft. Ab einem Entgelt von EUR 2.306,00 beträgt daher der Beitragssatz voraussichtlich 2,95%, darunter greift wie bisher die gestaffelte Kürzung des Arbeitslosen-versicherungsbeitrages auf **Dienstnehmer:innenseite** auf 0% (bis EUR 1.951,00), 1% (bis EUR 2.128,00) oder 2% (bis EUR 2.306,00).

Bei Lehrlingen, die nicht unter die Beitragskürzung bei der Arbeitslosenversicherung fallen (über EUR 2.128,00 Lehrlingseinkommen), soll der Beitragssatz

Zuschlag von 50 % zu zahlen ist (sofern der anzuwendende Kollektivvertrag keine abweichende Regelung enthält).

### Kurzarbeit

Beginnend mit 1.10.2023 wurde das Modell der Kurzarbeit wieder geändert, nachfolgend die wichtigsten Punkte:

Die strenge Arbeitsmarktprüfung, die in der letzten Phase der Corona-Kurzarbeit gegolten hat (Prüfung, ob es in der Region ausreichende und gleichwertige Stellenangebote gibt), entfällt nun, wenn die Kurzarbeit für maximal drei Monate beansprucht wird. Allerdings darf dafür die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeit nur vorübergehend sein und müssen die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nach dem Ende der Kurzarbeit weggefallen sein.

Ausgeschlossen von der Kurzarbeit-Förderung sind geringfügig Beschäftigte, nahe Familienangehörige des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, Lehrlinge und Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben und die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllen.

Die Mindestarbeitszeit beträgt für alle Unternehmen zwischen 10% und 90%, wobei auch längere Zeiträume ohne Arbeit vereinbart werden können.

Die Mitarbeiter:innen erhalten in der Regel 88% des Bruttoentgelts für die Normalarbeitszeit vor der Kurzarbeit, unabhängig von den tatsächlich geleisteten Stunden (keine Nettogarantie mehr wie bei der Corona-Kurzarbeit).

Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Entgelts ist mindestens der letzte vollentlohnte Kalendermonat bzw. die letzten drei voll entlohten Kalendermonate (ohne weitergewährte Sachbezüge).

Der oder die Arbeitgeber:in erhält wieder die Kurzarbeitsbeihilfe, womit ein Teil der Kosten für die Ausfallstunden ersetzt wird. Die Kurzarbeitsbeihilfe orientiert sich dabei am anteiligen Arbeitslosengeld für die

betroffenen Mitarbeiter:innen. Zusätzlich umfasst die Kurzarbeitsbeihilfe die Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung, die im Fall der Arbeitslosigkeit angefallen wären. Erst ab dem 4. Monat der Kurzarbeit werden auch die Mehrkosten für die erhöhten Sozialversicherungsbeiträge ersetzt.

Die Antragstellung und Übermittlung der vom AMS vorgegebenen Abrechnungsdateien läuft wieder über das eAMS-Konto. Die Ausfallstunden sind mit entsprechenden Arbeitszeitaufzeichnungen nachzuweisen. Den oder die Arbeitgeber:in trifft zudem die Verpflichtung, die betroffenen Mitarbeiter:innen über die in der Abrechnung angegebenen Arbeitsstunden zu informieren.

Wird die ausgefallene Arbeitszeit für Bildungsmaßnahmen genutzt, kann dafür eine Qualifizierungsbeihilfe beantragt werden.

### Umstellung auf ID-Austria

Ab 5.12.2023 wird die bisherige Handy-Signatur durch die ID Austria ersetzt. Das bedeutet, dass sämtliche digitale Services nur mehr mit der ID Austria genutzt werden können. Dies betrifft FinanzOnline und das Unternehmerserviceportal ebenso wie WEBEKA oder ELDA.

Derzeit gibt es zwei Varianten. Die ID Austria Basisfunktion wird verwendet, wenn die Handy-Signatur nicht behördlich registriert wurde und entspricht von den Funktionen her der bisherigen Handy-Signatur. Sie ist auf die restliche Laufzeit der Handy-Signatur beschränkt.

Die ID Austria mit Vollfunktion kann man nur erhalten, wenn eine Registrierung bei einer Behörde, beispielsweise bei der Bezirkshauptmannschaft durchgeführt wurde. Ob die Handy-Signatur behördlich registriert wurde, kann auf der Homepage [a-trust.at/konto](https://a-trust.at/konto) abgefragt werden. Benötigt wird dafür unter anderem auch die aktuellste Version der App „Digitales Amt“ oder ein FIDO-Sicherheitsschlüssel.

**Gudrun Wiespointner-Njoku**

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

# Prüfungsschwerpunkt AirBnB



## Vermieten via Online-Plattformen – das ist zu beachten:

Das Thema Privatzimmervermietung über Online-Buchungsportale, allen voran über die Plattform „Airbnb“, hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Mit steigender Anzahl der Online-Vermieter:innen spüren insbesondere Vertreter:innen der Hotel- und Tourismusbranche den Konkurrenzdruck und beklagen die teilweise Umgehung gesetzlicher Rahmenbedingungen. Dies ist mitunter ein Grund, wieso diese Form der Vermietung in einigen Regionen zunehmend geprüft werden. Mit dem Digitale Plattformen-Meldepflichtgesetz (DPMG) wurde eine EU-Richtlinie umgesetzt. Vom Anwendungsbereich des DPMG sind unter anderem Plattformbetreiber erfasst, die gegen Entgelt Anbieter:innen mit Kund:innen im Zusammenhang mit der Vermietung und Verpachtung von unbeweglichen Vermögen, einschließlich Wohn- und Gewerbeimmobilien zusammenbringen. Der oder die Plattformbetreiber:in ist dazu verpflichtet, zahlreiche personenbezogene Informationen über die Anbieter:innen, welche auf seiner Plattform tätig sind, zu sammeln und diese in weiterer Folge an die Finanzverwaltung zu melden, sofern keine

Ausnahmen oder Freistellungen bestehen. Die erstmalige Meldung der Daten an die Finanzverwaltung hat bis zum 31.1.2024 zu erfolgen.

Neben professionellen Unternehmer:innen, die Airbnb als Werbe- und Buchungsplattform für ihre Angebote nutzen, gibt es jedoch genügend Anbieter:innen, die diese Plattformen tatsächlich nur in sehr kleinem Rahmen nutzen, um ihre ansonsten leerstehenden Wohnungen oder Zimmer kurzfristig zu vermieten. Welche gesetzlichen Rahmenbedingungen für diese privaten Anbieter:innen bei der Zimmervermietung zur Anwendung gelangen und was sie zu beachten haben, soll nachfolgend näher beleuchtet werden.

## Gewerbliche oder private Zimmervermietung?

Laut Gewerbeordnung ist eine Tätigkeit bereits dann als gewerbsmäßig einzustufen, wenn sie „selbständig, regelmäßig und in der Absicht betrieben wird, einen Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil zu erzielen“. Im Rahmen von „häuslichen Nebenbeschäftigungen“ fällt die reine Wohnraumvermietung jedoch nicht unter die Gewerbeordnung. Erst ab einer

Bettenanzahl von über 10 Betten liegt ein reglementiertes Gastgewerbe vor und man benötigt dafür einen Befähigungsnachweis (Gewerbeberechtigung).

Aus Sicht des Steuerrechts ist der Begriff „gewerblich“ anders definiert: Eine Tätigkeit ist als gewerblich anzusehen, wenn sie über die eigentliche Vermietungstätigkeit hinaus reicht. Dies kann insbesondere bei der Erbringung von Zusatzdienstleistungen wie Verpflegung, täglicher Zimmer-/Wäschereinigung etc. der Fall sein. Auch hier wird ab einer Vermietung von mehr als 10 Betten oder 5 Apartments ein erhöhter Verwaltungsaufwand vermutet und deshalb davon ausgegangen, dass es sich um eine gewerbliche Tätigkeit handelt.

Zusammengefasst sind für die Beurteilung der Gewerblichkeit sowohl das äußere Erscheinungsbild der Vermietungstätigkeit als auch der allgemein betriebene Verwaltungsaufwand (Bettengrenze) und etwaige zusätzlich erbrachte Dienstleistungen maßgeblich.

Ob es sich um eine gewerbliche Tätigkeit handelt oder nicht, ist in weiterer Folge für steuerliche als auch für sozialversicherungsrechtliche Zwecke relevant. Wir betrachten die Konsequenzen für den Bereich der privaten Zimmervermietungen näher.

## Einkommensteuer

Handelt es sich bei der Vermietung nicht um eine gewerbliche Tätigkeit iSd Einkommensteuergesetzes, sind diese Einkünfte den Einkünften aus „Vermietung und Verpachtung“ zuzurechnen und unterliegen grundsätzlich der Einkommensteuerpflicht.

Wenn neben der Vermietung auch noch eine andere Einkunftsquelle vorhanden ist (z.B. ein Dienstverhältnis), müssen die Einkünfte aus der Vermietungstätigkeit durch Abgabe einer Steuererklärung

deklariert werden, wenn diese, nach Abzug aller Ausgaben, den (Veranlagungs-) Freibetrag von 730 € jährlich übersteigen.

Liegt keine weitere Einkunftsquelle vor, besteht erst ab Einkünften über 11.693 € Erklärungsspflicht, da bis zu dieser Grenze keine Einkommensteuer anfällt.

Die Einkünfte werden als „Überschuss“ aus der Differenz zwischen Einnahmen und Werbungskosten (=Ausgaben) ermittelt und müssen jährlich in einer sogenannten Überschussrechnung dargestellt werden.

Handelt es sich bei der Vermietung jedoch um eine gewerbliche Tätigkeit iSd Einkommensteuergesetzes, werden Einkünfte aus Gewerbebetrieb erzielt. Hierzu zählt die Beherbergung, also die Vermietung mit Nebenleistungen. Die Art der Gewinnermittlung hängt wiederum von der Höhe des Umsatzes und der gewählten Rechtsform ab.

### Umsatzsteuer

Die Vermietung zu Wohnzwecken oder Beherbergung unterliegt grundsätzlich der Umsatzsteuer. Bleiben die Umsätze jedoch unter 35.000 € pro Jahr (exkl. Umsatzsteuer), sind diese von der Umsatzsteuerpflicht befreit (Kleinunternehmerregelung).

Zu beachten ist, dass es sich bei der Umsatzgrenze, anders als bei der Ermittlung der Einkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes, nicht um eine Saldogröße aus Einnahmen und Ausgaben handelt, sondern um die gesamten Einnahmen ohne Abzug von Aufwendungen.

Bei Überschreiten der 35.000 €-Grenze ist auf die Vermietungstätigkeit der ermäßigte Steuersatz anzuwenden. Dieser beträgt 10 % für die Vermietung zu Wohnzwecken und für die Vermietung zu Beherbergungszwecken. Welche Art von Vermietung zutreffend ist, wird von Fall zu Fall individuell zu beurteilen sein. Während aus umsatzsteuerlicher Sicht die Vermietung für Wohnzwecke einen auf

Dauer angelegten Aufenthalt voraussetzt, werden kurzfristige Vermietungen der Beherbergung zuzurechnen sein.

### Aufzeichnungspflichten

Zum Zweck der Einkünfteermittlung müssen entsprechende Aufzeichnungen geführt werden. Für die Führung dieser Aufzeichnungen sind ebenfalls gesetzliche Vorschriften als Mindeststandards normiert. So müssen die Aufzeichnungen beispielsweise in einer lebenden Sprache geführt werden, zeitgerecht erfasst werden, der Inhalt darf nicht leicht entfernbar oder veränderbar sein und sämtliche Aufzeichnungen müssen samt Belegen grundsätzlich mindestens sieben Jahre aufbewahrt werden.

### Registrierkasse

Da die Gäste bei der Vermietung über online-Plattformen direkt an die Buchungs-Plattform zahlen und diese nach erfolgtem Aufenthalt an den oder die Vermieter:in auf ein Bankkonto weiterüberweisen, wird mangels Barzahlung in aller Regel keine Registrierkassenpflicht ausgelöst.

### Sozialversicherung

Solange die Vermietungstätigkeit den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung zuzurechnen ist, ergibt sich daraus keine gesonderte Sozialversicherungspflicht. Wird die Vermietungstätigkeit jedoch gewerblich betrieben, kann dies eine Versicherungspflicht nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) bewirken.

### Meldepflichten

Wird eine Vermietungstätigkeit aufgenommen, so ist dies dem Finanzamt binnen eines Monats mittels dafür vorgesehenen Formulars mitzuteilen. Sofern noch keine persönliche Steuernummer vorhanden ist, wird diese vom Finanzamt zugeteilt. Bei Überschreiten der oben genannten Einkommensgrenzen ist eine jährliche Steuererklärung zu erstellen und unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen einzureichen.

Überschreitet man auch die Kleinunternehmer:innengrenze, müssen weiters eine Jahresumsatzsteuererklärung, bzw. in Abhängigkeit von der Umsatzhöhe, auch monatliche oder quartalsweise Umsatzsteuervoranmeldungen beim Finanzamt abgegeben werden.

### Sonstige Abgaben

Des Weiteren können landesgesetzlich vorgesehene Abgaben, insbesondere Aufenthaltsabgaben bzw. Ortstaxen und Beiträge an die jeweiligen Tourismusverbände, anfallen. Diesbezüglich sind die entsprechenden Landesgesetze zu beachten.

### Sonstige rechtliche Bestimmungen

Wer seine eigenen vier Wände, die selbst angemietet sind, zeitweise vermieten möchte, sollte darauf achten, dass dies vom oder von der Vermieter:in auch entsprechend geduldet wird und im Mietvertrag vorgesehen ist.

Eigentümer:innen einer eigenen Wohnung, sollten darauf achten, dass die kurzfristige Vermietung vom Wohnungseigentumsvertrag gedeckt ist und dadurch nicht schutzwürdige Interessen anderer Wohnungseigentümer verletzt werden. Dies könnte bei einem laufenden Mieterwechsel beispielsweise durch eine erhöhte Lärmbelastung (Kommen & Gehen) der Fall sein und dürfte von anderen Wohnungseigentümer:innen unterbunden werden.

### Fazit

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass es auch im privaten Bereich eine Reihe von Vorschriften und Auflagen gibt, die eingehalten werden müssen. Dies beginnt bereits bei der korrekten Aufzeichnung der Einnahmen und Ausgaben.

Je umfangreicher die Vermietungstätigkeit wird und je höher der Umsatz, desto vielfältiger können auch Abgabepflichten und die Auflagen für deren Ermittlung werden. Während bei der gelegentlichen Vermietung der eigenen vier Wände in der Regel wenig bis nichts zu tun sein

wird, kann dies bei der überwiegenden Vermietung einer Zweitimmobilie sehr schnell der Fall sein. Wer alles korrekt machen will, für den gilt: Im Zweifelsfall lieber vor Beginn der Vermietung die Meinung eines oder einer Expert:in einholen.

**Isabell Krug**

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

# Änderungen im Gesellschaftsrecht – Die flexible Kapitalgesellschaft

Von der Einführung einer neuen Gesellschaftsform, der Herabsetzung des Mindeststammkapitals bei der GmbH und der Abschaffung der Gründungsprivilegierung.

## Gesellschaftsrechts-Änderungsgesetz 2023

Mit dem sogenannten Gesellschaftsrechts-Änderungsgesetz 2023 soll in Österreich neben einer neuen Kapitalgesellschaftsform, der sogenannten flexiblen Kapitalgesellschaft, auch eine weitere wesentliche Änderung des Gesellschaftsrechts vorgenommen werden: Die Herabsetzung des Mindeststammkapitals bei der GmbH und damit einhergehend die Abschaffung der gründungsprivilegierten GmbH.

Festzuhalten ist allerdings, dass das geplante Inkrafttreten des Gesellschaftsrechts-Änderungsgesetz 2023 am 1.11.2023 nicht eingehalten werden konnte. Nach derzeitigem Stand ist nicht ersichtlich, zu welchem Zeitpunkt die Neuerungen in Kraft treten werden.

## Flexible Kapitalgesellschaft

Die flexible Kapitalgesellschaft (kurz auch „FlexKap“ oder „FlexCo“) soll insbesondere für innovative Start-ups und Gründer:innen in ihrer Frühphase eine international wettbewerbsfähige Gesellschaftsform bieten. Angelehnt an die gesetzlichen Bestimmungen zur GmbH weisen die FlexKap und die GmbH viele Gemeinsamkeiten auf. Davon betroffen sind insbesondere die Gründung, Auflösung und Liquidation sowie die Regelungen zu den Gesellschaftsorganen, welche sohin bei beiden Gesellschaften gleich sind.

Jedoch betritt die FlexKap in einigen Punkten gesellschaftsrechtliches Neuland. So soll es bei der FlexKap eine neue Anteilsklasse, die sogenannten Unternehmenswert-Anteile, geben, welche insbesondere für die Beteiligung von Mitarbeiter:innen geschaffen wird. Inhaber:innen solcher Anteile sind zur

Teilnahme an der Gewinnverteilung, jedoch nicht zur Mitwirkung an der Willensbildung der Gesellschaft verpflichtet.

Weiters soll die Übertragung von Geschäftsanteilen vereinfacht werden. So bedarf es in Zukunft keines Notariatsaktes mehr, um Geschäftsanteile zu übertragen, sondern lediglich die Mitwirkung einer Notar:in oder Rechtsanwält:in in der Art, dass diese eine Urkunde über die Übertragung errichten. Weitere Neuerungen im Bereich der FlexKap bestehen zudem im Zusammenhang mit Beschlussfassungen, Formpflichten und Kapitalmaßnahmen.

Stammkapitals voll aufgebracht werden muss, ist es somit in Zukunft möglich, dass für die Gründung lediglich **EUR 5.000** aufgebracht werden müssen.

## Abschaffung der Gründungsprivilegierung

Zeitgleich mit der Herabsetzung des Mindeststammkapital bei der GmbH soll zudem die Gründungsprivilegierung ersatzlos gestrichen werden. Die Gründungsprivilegierung sah vor, dass eine GmbH mit einem Stammkapital von **EUR 10.000** gegründet werden kann, wobei der ausstehende Betrag auf das Mindeststammkapital von EUR 35.000



## Herabsetzung des Stammkapital

Eine weitere Neuerung, welche sowohl bei der GmbH als auch bei der FlexKap umgesetzt werden soll, betrifft das Stammkapital: So soll das Mindeststammkapital für die GmbH von **EUR 35.000** auf **EUR 10.000** herabgesetzt werden. Da bei der Gründung einer GmbH oder FlexKap zumindest die Hälfte des

spätestens nach 10 Jahren voll aufgebracht werden musste. Dadurch, dass das Stammkapital der GmbH nun generell auf EUR 10.000 herabgesetzt wird, ist es folgerichtig, dass diese Bestimmung ersatzlos abgeschafft wird.

**Mag. Lorenz Held**  
l.held@jankweiler.at

# Gemeinnützigkeitspaket – Ausweitung der Spendenbegünstigung

Umfangreiche Erweiterung der Spendenbegünstigung und Erleichterungen für gemeinnützige Organisationen

## Überblick

Mit dem vor kurzem in Begutachtung gegangenen Gemeinnützigkeitsreformgesetz 2023 kommt es zu umfangreichen Änderungen im Bereich der Spendenabsetzbarkeit. Zukünftig sollen alle (steuerlich) gemeinnützigen oder mildtätigen Zwecke auch als spendenbegünstigte Zwecke gelten. Für kleine Vereine entfällt die Pflicht zur Einholung einer jährlichen Bestätigung durch einen oder eine Wirtschaftsprüfer:in. Zusätzlich kommt es zu einer Reihe von weiteren Erleichterungen für gemeinnützige Rechtsträger:innen.

Spendenbegünstigung ausreichen. Bislang noch nicht spendenbegünstigte gemeinnützige Organisationen im Bereich des Sports, der Bildung, der Jugendförderung, des Tierschutzes oder der Heimat- und Denkmalpflege steht in Zukunft somit die Spendenbegünstigung offen. Für Kunst- und Kultureinrichtungen entfällt die bislang noch vorgesehene zusätzliche Voraussetzung des Erhalts von öffentlichen Förderungen. Im Bildungsbereich werden in Zukunft auch öffentliche Kindergärten und Schulen aufgrund der expliziten Nennung im Gesetz spendenbegünstigt sein.

die Einhaltung der Voraussetzungen der Spendenbegünstigung wird durch eine vereinfachte Meldung durch einen oder eine Steuerberater:in ersetzt. Lediglich wenn eine gesetzliche oder satzungsmäßige Pflicht zur Abschlussprüfung besteht (z.B. bei großen Vereinen iSd Vereinsgesetzes, prüfpflichtigen Kapitalgesellschaften oder Privatstiftungen), muss weiterhin eine jährliche Bestätigung durch einen oder eine Wirtschaftsprüfer:in erfolgen. Im Gegenzug sind allerdings auch Strafbestimmungen geplant: eine Organisation kann in Zukunft ihre Spendenbegünstigung verlieren (und auch für maximal drei Jahre von einer neuerlichen Antragstellung ausgeschlossen werden), wenn gegen sie Verbandsgeldbußen wegen gerichtlich strafbarer Handlungen oder vorsätzlichen Finanzvergehen rechtskräftig verhängt wurden. Gleiches gilt für Entscheidungsträger:innen bzw. Mitarbeiter:innen der Organisation.



## Ausweitung der Spendenbegünstigung

Bislang enthält die in § 4a EStG geregelte Spendenbegünstigung eine abgeschlossene Liste an spendenbegünstigten Zwecken, die nur einen kleinen Ausschnitt der steuerlich gemeinnützigen Zwecke der BAO umfasst. Diese Einschränkung soll nunmehr wegfallen. Zukünftig sollen alle steuerlich gemeinnützigen oder mildtätigen Zwecke gleichzeitig auch für die Erlangung der

## Erleichterung der Antragstellung und der jährlichen Bestätigung

Für den Antrag auf Aufnahme in die Liste der spendenbegünstigten Organisationen musste die antragstellende Organisation bislang im Zeitpunkt der Antragstellung schon mindestens drei Jahre bestanden haben. Diese Frist soll nunmehr auf ein Jahr verkürzt werden. Die bislang notwendige jährliche Bestätigung eines oder einer Wirtschaftsprüfer:in über

## Vermögensausstattung von gemeinnützigen Stiftungen

Die bisher zeitlich begrenzten Regelungen zur Vermögensausstattung von gemeinnützigen Stiftungen werden in Dauerrecht überführt. Der derzeit bestehende Höchstbetrag der abzugsfähigen Zuwendungen (EUR 500.000) fällt ersatzlos weg. Zukünftig gilt lediglich die Grenze von 10% des Gewinns bzw. des Gesamtbetrages der Einkünfte auf Ebene des oder der Spender:in, wobei hier zusätzlich eine Vortragsmöglichkeit für darüberhinausgehende Zuwendungen eingeführt wird.

Für die Stiftungen selbst werden die Regelungen zur Mittelverwendung gelockert. In Zukunft dürfen die Stiftungen bis zu 50% der zugewendeten Vermögenswerte in den ersten beiden Jahren für die begünstigten Zwecke

verwenden. Bislang war eine Verwendung der Mittel erst nach Ablauf von zwei Kalenderjahren möglich.

### Weitere Erleichterungen

Gemeinnützige Rechtsträger:innen können künftig Tätigkeiten und Wirtschaftsgüter auf andere gemeinnützige Rechtsträger:innen übertragen, auch wenn keine Beteiligung an der übernehmenden Organisation besteht. Damit kann ein gemeinnütziger Verein einen Teilbereich seiner Aktivitäten an einen anderen gemeinnützigen Verein oder eine gemeinnützige Stiftung übertragen. Bislang war eine Übertragung nur möglich, wenn eine Beteiligung an der übernehmenden Körperschaft bestand, so dass faktisch nur Übertragungen an Tochterkapitalgesellschaften möglich waren.

Die Regelung für Dachverbände, Holdings und Kooperationen werden ebenso gelockert: in Zukunft sollen auch Kooperation zwischen gemeinnützigen und nicht gemeinnützigen Organisationen unter bestimmten Voraussetzungen möglich sein.

Die bisherige Umsatzgrenze für die automatische Ausnahmegenehmigung für begünstigungsschädliche Betriebe von gemeinnützigen Organisationen wird von EUR 40.000 pro Jahr auf EUR 100.000 pro Jahr angehoben. Ausnahmegenehmigungen können in Zukunft auch rückwirkend beantragt werden.

Zusätzlich wird es möglich sein, formale Mängel in der Rechtsgrundlage (Satzung, Statuten, Gesellschaftsvertrag, etc.) steuerlich rückwirkend zu sanieren. Bislang war dies nur auf Basis der in den Vereinsrichtlinien angeführten Verwaltungsmeinung möglich, allerdings gesetzlich nicht gedeckt.

### Freiwilligenpauschale

Im Einkommensteuergesetz wird eine Befreiung für gezahlte Aufwandspauschalen für ehrenamtliche Tätigkeiten eingeführt. Das sog. kleine Freiwilligenpauschale beträgt maximal EUR 30 pro Kalendertag und maximal EUR 1.000 pro Kalenderjahr und gilt für alle gemeinnützigen Einrichtungen. Das große Freiwilligenpauschale beträgt maximal EUR 50 pro Kalendertag und maximal EUR 3.000 im Kalenderjahr, ist aber auf mildtätige Einrichtungen bzw. Einrichtung des Katastrophenschutzes, von der Kommunalsteuer befreite Einrichtungen (im Wesentlichen Krankenanstalten) bzw. Ausbilder:innen und Übungsleiter:innen beschränkt. Die auszahlende Organisation muss über die Zahlung und Berechnung der Freiwilligenpauschalen Aufzeichnungen führen. Werden von einer Organisation pro Jahr mehr als EUR 2.000 an eine Person ausbezahlt, so muss darüber hinaus bis Ende Februar des Folgejahres eine Meldung an das Finanzamt erfolgen.

### Fazit

Mit dem Gemeinnützigkeitspaket kommt es zu einer umfangreichen Ausweitung des Kreises der spendenbegünstigten Zwecke und zu zahlreichen Erleichterungen für gemeinnützige Organisationen. Durch das neue Freiwilligenpauschale soll zusätzlich das ehrenamtliche Engagement gestärkt und gefördert werden. In Hinblick auf die Bedeutung des gemeinnützigen Sektors und der Wichtigkeit der ehrenamtlichen Betätigung sind diese Schritte jedenfalls zu begrüßen.

In-Kraft-Treten sollen die neuen Regelungen bereits ab 1.1.2024. Aufgrund der bereits im Vorfeld sehr intensiv geführten Verhandlungen sollten sich im Rahmen des Gesetzwerdungsprozesses keine wesentlichen Änderungen mehr zum vorliegenden Begutachtungsentwurf ergeben. Die tatsächliche Gesetzwerdung bleibt aber natürlich abzuwarten.

**Christoph Hofer**

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

# Digitale Revolution in der Arbeitswelt

## Chance oder Risiko?

Digitalisierungsstudie 2023: Unser Arbeitsalltag verändert sich grundlegend, die fortschreitende Digitalisierung spielt dabei eine Schlüsselrolle. Wie gut sind Beschäftigte auf den Wandel vorbereitet und welche Kompetenzen werden in Zukunft entscheidend sein?

Wir haben im Rahmen einer repräsentativen Umfrage österreichweit mehr als 500 Beschäftigte befragt. Ein Großteil der Arbeitnehmer:innen nimmt den digitalen Umbruch wahr. Der Einsatz neuer Technologien im Unternehmenskontext trifft auf breite Akzeptanz, viele erwarten sich von der fortschreitenden Digitalisierung positive Effekte wie z.B. Effizienzsteigerung, gleichzeitig sind damit aber auch Sorgen verbunden.

### Key Findings

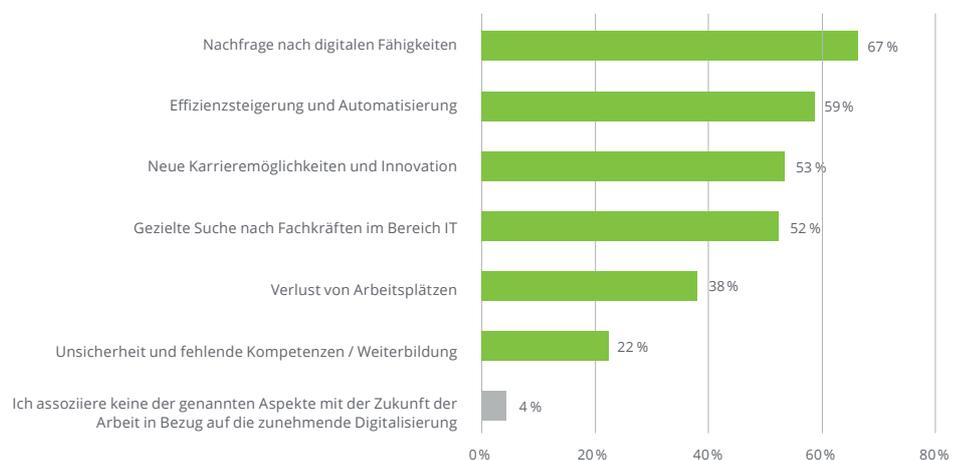
- **Breite Zustimmung:** 61 % der heimischen Arbeitnehmer:innen befürworten fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt
- **Hartnäckige Ängste:** 38 % der Befragten assoziieren mit Digitalisierung aber auch Verlust von Arbeitsplätzen
- **Greifbarer Umbruch:** 81 % bemerken Umstrukturierungen in Arbeitsabläufen
- **Neue Skills:** Technische Kenntnisse und kritisches Denken gewinnen an Bedeutung
- **Digitale Zukunft:** Mehrheit der Österreicher:innen rechnet mit baldiger Veränderung ihrer Tätigkeiten

„Der Großteil der Befragten befürwortet eine ausgewogene Mischung aus menschlicher Interaktion und technologischer Unterstützung, aber mehr als ein Drittel assoziiert damit den Verlust

von Arbeitsplätzen. Das enorme Potenzial von Digitalisierung für die Schaffung neuer Jobs ist also noch nicht bei allen angekommen.“ Anna Nowshad, Partnerin Deloitte Consulting

der Befragten sieht in ihrer Verwendung eine große Chance, ein weiteres Drittel empfindet die Technologie jedoch gleichzeitig auch als Bedrohung. Um der Unsicherheit entgegenzuwirken, ist eine bewusste Auseinandersetzung mit KI sowie

### Assoziationen zur Zukunft der Arbeit in Bezug auf die zunehmende Digitalisierung



In den heimischen Unternehmen läuft der digitale Umbruch allerdings schon auf Hochtouren. Investitionen in neue Technologien und Infrastruktur sind für Arbeitnehmer:innen deutlich wahrnehmbar, ebenso Veränderungen in Arbeitsabläufen. Gewisse Tätigkeiten und Aufgaben werden bereits automatisiert oder durch digitale Tools ersetzt.

### Künstliche Intelligenz auf dem Vormarsch

Mit der digitalen Revolution hält auch Künstliche Intelligenz (KI) Einzug in die Arbeitswelt. Bei 16 % der Arbeitnehmer:innen wird die Technologie zumindest gelegentlich im Unternehmen angewendet, vor allem bei repetitiven Aufgaben und Automatisierungen sowie bei datenbasierten Entscheidungen. KI-Systeme können die Arbeitswelt nachhaltig massiv verändern. Mehr als ein Drittel

die verantwortungsvolle Entwicklung und Implementierung entscheidend.

### Digitales Know-how wird Voraussetzung am Jobmarkt

Durch den zunehmenden Einsatz technologischer Tools ändern sich auch erforderliche Kompetenzen von Mitarbeiter:innen. Die Mehrheit der Befragten sieht künftig vor allem technische Kenntnisse und Fähigkeiten wie Programmierung und Datenanalyse als unbedingt notwendig an. Aber auch kritisches Denken, Problemlösungsfähigkeiten sowie Kommunikationskompetenz und Erfahrung in der Zusammenarbeit mit anderen gewinnen an Bedeutung.

„Unternehmen sollten jetzt die digitalen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter:innen ausbauen und fördern. Denn dieses interne Know-how wird künftig einen

zentralen Grundstein für den weiteren Geschäftserfolg bilden.“ Anna Nowshad, Partnerin Deloitte Consulting

### **Alles neu in der Arbeitswelt der Zukunft**

In den kommenden Jahren wird der Einfluss der Digitalisierung auf unsere Arbeitswelt weiter an Bedeutung gewinnen. Mehr als die Hälfte der befragten Österreicher:innen rechnet in diesem Zusammenhang mit einer Veränderung ihrer Jobs und benötigten Kompetenzen innerhalb der nächsten drei Jahre. Um die digitale Transformation bestmöglich zu meistern, muss Arbeit proaktiv neu gestaltet werden. Es gilt, das Beste aus menschlichen Potenzialen und den neuen Technologien herauszuholen, damit ein echter Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeitende entsteht.

#### **Anna Nowshad**

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

## Rechtstipp: Mitarbeiter:innenbeteiligungen

Die Herausforderungen, vor denen österreichische Unternehmen gegenwärtig im Umgang mit Mitarbeiter:innen stehen, sind vielfältig. Besonders die Rekrutierung und Bindung von qualifiziertem Personal gestaltet sich in Zeiten von Fachkräftemangel und verstärktem Wettbewerb um talentierte Arbeitskräfte als zentrale Schwierigkeit. Die Frage, wie die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen, flexible Arbeitsbedingungen, die Aufrechterhaltung einer starken Unternehmenskultur und betriebliche Effizienz miteinander in Einklang gebracht werden können, beschäftigt viele Unternehmen.

In diesem Kontext erweisen sich Mitarbeiter:innenbeteiligungen als eine zunehmend verbreitete Lösung. Sie dienen nicht nur als Instrument zur Mitarbeiter:innenmotivation, sondern stärken auch die Bindung und Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen, wodurch einer erhöhten Mitarbeiter:innenfluktuation entgegengewirkt werden kann.

Mitarbeiter:innenbeteiligungen können in unterschiedlicher Form gestaltet sein. Die Varianten reichen von reinen Erfolgsbeteiligungen bis hin zu Kapitalbeteiligungen, die einen Anteil am laufenden Ergebnis, am Vermögen und gegebenenfalls auch an den stillen Reserven des Unternehmens einräumen.

### 1. Erfolgsbeteiligung

Die Arbeitnehmer:innen erhalten neben ihrem fixen Lohn oder Gehalt zusätzliche Einkommenselemente, die vom Erfolg des Unternehmens abhängig sind. Nach Erreichen eines definierten Erfolgsziels wird üblicherweise ein Erfolgsanteil für die Gesamtbelegschaft festgemacht, der anschließend nach einem bestimmten Schlüssel auf die

einzelnen Arbeitnehmer:innen aufzuteilen ist. Boni oder Prämienzahlungen bzw. Prämienysteme, die an die Quantität oder Qualität des Arbeitseinsatzes geknüpft sind, können vereinbart werden.

### 2. Kapitalbeteiligung

Bei einer Kapitalbeteiligung beteiligen sich die Arbeitnehmer:innen am Kapital des Unternehmens. Das Einkommensteuergesetz fördert in der letzten Zeit die Mitarbeiter:innenbeteiligung dadurch, dass es den Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Kapitalanteilen (Beteiligungen) am Unternehmen der Arbeitgeber:innen bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 3.000 Euro nicht erfasst. Um die Steuerfreiheit zu gewährleisten, müssen jedoch bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Beispielsweise muss die Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebenden bzw. an einem diesem verbundenen Konzernunternehmen eingeräumt werden. Weiters muss die Beteiligungsabgabe entweder unentgeltlich oder verbilligt erfolgen, wobei die Differenz zwischen dem Wert der Beteiligung und dem von den Mitarbeiter:innen zu leistenden Entgelt steuerfrei bleibt, sofern dieser Betrag den Freibetrag nicht übersteigt. Als begünstigte Beteiligungsformen kommen beispielsweise in Betracht Aktien, Partizipationsscheine und Substanzgenussrechte, GmbH-Anteile, Anteile an Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften oder echte stille Beteiligungen. Die Steuerbefreiung gilt nicht für atypische stille Gesellschaft, die auch eine Beteiligung an den stillen Reserven bzw. am Firmenwert des Unternehmens vorsieht.

Bei Klein- und Mittelbetrieben ist vor allem die echte stille Beteiligung beliebt. Es handelt sich um eine unmittelbare Beteiligung, die allen Arbeitnehmer:innen oder zumindest bestimmten Gruppen

von Arbeitnehmer:innen gewährt wird. Die Arbeitnehmer:innen sollen über die Beteiligung frei verfügen, wobei bestimmte Beschränkungen möglich sind. Die Steuerbefreiung ist nur bei aufrechtem Dienstverhältnis zulässig und muss 5 Jahre behalten werden.

Seit 1.1.2018 gibt es ebenfalls eine Steuer- und Beitragsbefreiung für die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Aktien am Arbeitgeberunternehmen im Ausmaß von bis zu 4.500 €, wobei hierfür gewisse Bedingungen (z. B. treuhändige Verwahrung und Verwaltung durch Mitarbeiter:innenstiftung, etc.) erfüllt sein müssen - sog. Mitarbeiter:innenbeteiligungsstiftungen, mit dem Ziel, eine verbilligte bzw. unentgeltliche Weitergabe von Aktien an Arbeitnehmer:innen und deren Angehörige zu fördern, die die Bildung bzw. Stärkung eines oder einer Kernaktionär:in (der Mitarbeiter:innenbeteiligungsstiftung) mit einheitlicher Stimmrechtsausübung ermöglicht.

### Fazit

Zusammenfassend ist es in Anbetracht der Vielfalt an Mitarbeiter:innenbeteiligungsformen, die Unternehmen in Österreich nutzen können, entscheidend, sich bewusst zu sein, dass die Implementierung solcher Beteiligungen sorgfältige Überlegungen erfordert. Mögliche Exit-Szenarien sind zu bedenken sowie auch das Spannungsfeld zwischen Arbeitsrecht, Zivilrecht, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht oder Gesellschaftsrecht darf nicht unterschätzt werden.

Um eine reibungslose Umsetzung zu gewährleisten, ist es ratsam, sich von spezialisierten Anwält:innen und Steuerberater:innen unterstützen zu lassen. Letztendlich trägt die

sorgfältige Planung und Umsetzung von Mitarbeiter:innenbeteiligungen nicht nur zur Motivation und Bindung der Belegschaft bei, sondern schafft auch eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Mitarbeiter:innen.

Wir stehen Ihnen gerne beratend zur Seite und unterstützen Sie umfassend bei der erfolgreichen Umsetzung Ihrer individuellen Mitarbeiter:innenbeteiligungsstrategie. 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).



**MMag. Dr. Miriam Nehajova**  
[m.nehajova@jankweiler.at](mailto:m.nehajova@jankweiler.at)

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

# Genuss im Einklang mit der Natur

Göttinger GmbH im Deloitte Kundenportrait



**Seit mehr als einem Jahrhundert versorgt die Firma Göttinger die Bevölkerung mit Köstlichkeiten. Mit ihrem Fokus auf nachhaltiges Wirtschaften stellt die Dessertmanufaktur nun die Weichen für die Zukunft.**

In Groß Siegharts, einer kleinen Stadt im niederösterreichischen Waldviertel, liegt die Wiege der Göttinger GmbH. Was einst um 1900 mit dem Betrieb einer Bäckerei begann, etablierte sich seit 2006 in vierter Generation unter Eigentümer und Geschäftsführer Thomas Göttinger als moderne Dessertmanufaktur, die sich auf die Zulieferung von tiefgekühlten Desserts an Großabnehmer:innen in Österreich und Deutschland konzentriert.

Vor allem die stetig wachsende Nachfrage seitens der Hotellerie, welche aufgrund von Personalmangel seit Jahren nach Alternativen im Bereich Patisserie suchte, bescherte der Göttinger GmbH kontinuierliches Wachstum, was wiederum große Investitionen in den Produktionsstandort notwendig machte. Im Jahr 2016 wurde deshalb der Entschluss zur Erweiterung der Produktion gefasst. Als Standorte kamen sowohl der

historisch seit über einem Jahrhundert genutzte, räumlich begrenzte Standort in einem Wohngebiet in Frage als auch eine Ackerfläche am Ortsrand. Letzteres wäre wegen günstiger Zufahrtsmöglichkeiten für Logistikpartner:innen und ausreichend Parkplätzen für die Mitarbeitenden zwar die einfachste Lösung gewesen, aber man wollte sich nicht an dem viel zu hohen Grad an Bodenversiegelung durch Beton und Asphalt in Österreich beteiligen. Daher entstand eine neue, moderne Produktionshalle am bisherigen Standort. Die bestehenden Gebäude wurden außerdem kontinuierlich saniert und mit dem neuesten Equipment ausgestattet. Den Acker am Ortsrand wiederum hat man unter wissenschaftlicher Begleitung in eine Biodiversitäts-oase verwandelt, die die Artenvielfalt in Fauna und Flora wiederaufleben lassen und schützen soll. Besonders erfreulich: Erste wissenschaftliche Zwischenevaluierungen weisen bereits darauf hin, dass das Projekt einen wertvollen Beitrag zur Bewahrung der Biodiversität leistet.

## **Nachhaltigkeit als zentraler Erfolgsschlüssel**

Ohnehin wird bei Göttinger nicht nur den handgemachten Desserts große

Aufmerksamkeit geschenkt, sondern auch aktuellen Fragen der Nachhaltigkeit. In den vergangenen Jahren hat die Geschäftsführung zahlreiche Maßnahmen gesetzt, um nachhaltiges Wirtschaften für die Zukunft sicherzustellen. So ist es in den Jahren 2019 bis 2023 gelungen, die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Produkt auf die Hälfte und den Trinkwasserverbrauch auf ein Drittel zu senken. Zudem konnten Transporte im Verhältnis zur Produktion um 74 % reduziert werden. „Menschen verdienen Respekt und faire Entlohnung, Tiere brauchen die bestmögliche Haltung und gesunde Nahrung und Pflanzen brauchen gesunde Böden, sauberes Wasser und gute Luft“, so Eigentümer und Geschäftsführer Thomas Göttinger, für den genau aus diesem Grund nachhaltiges Handeln höchste Priorität hat.



Dass bei Göttinger keine Halbfertigprodukte oder Pulvermischungen verwendet werden, ist selbstverständlich. Tierische Rohstoffe wie Eier und Milch werden regional und in Bioqualität beschafft. 75 % aller Rohstoffe kommen zudem aus Österreich. „Wenn es möglich wäre, würden wir 100 % heimische Zutaten einsetzen, aber bei Schokolade, Kakao, Mangos oder Passionsfrüchten müssen wir natürlich auf andere Anbaugelände zurückgreifen“, heißt es seitens des Unternehmens. Dementsprechend wird beim Bezug pflanzlicher Rohstoffe, wie

beispielsweise bei Kakao, aktuell auf zertifizierte, verantwortungsvolle Quellen umgestellt.

Doch nicht nur in Sachen Lebensmittelbezug setzt Göttinger auf nachhaltige Lösungen: Zur Müllvermeidung etwa hat die Dessertmanufaktur Nachfülllösungen für die Kund:innen aus der Gastronomie und Hotellerie eingeführt. Durch den Bau einer großzügigen Photovoltaikanlage am Dach sowie die Umstellung (bereits im Jahr 2009) der bisherigen Ölheizung auf das örtliche Hackschnitzel-Fernkraftwerk wird auch der Energiebezug klimaschonend bewerkstelligt. Und seit Anfang 2023 kompensiert man den noch verbleibenden CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch Zertifikate der Firma Humus+. Dies ist für die Göttinger GmbH deshalb so sinnvoll, da im Betrieb Lebensmittel verarbeitet werden, die wiederum auf heimischen Äckern bestmöglich wachsen sollen. Hier schließt sich für das Unternehmen ein Kreislauf auf optimale Weise.

### 600 Bäume für den Klimaschutz

Deloitte Österreich unterstützt die Dessertmanufaktur bereits seit Jahren um Bereich der Steuerberatung und Bilanzierung und setzt dadurch auch selbst verstärkt einen Fokus auf Nachhaltigkeit. Dementsprechend beteiligte sich das Beratungsunternehmen auch an einer von der Firma Göttinger unterstützten Initiativen zum Klimaschutz: Im Rahmen eines Betriebsausfluges pflanzten Deloitte Mitarbeitende unter professioneller Anleitung 600 Bäume und konnten so nicht nur der Natur etwas Gutes tun, sondern dabei auch Motivation für das nächste Jahr tanken.



Betriebsausflug



Firmengebäude Göttinger erlesene Patisserie

# Deloitte.

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

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

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

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

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