

KLIENTEN magazin

für Steuer- und Wirtschaftsrecht



MM – DIE BUCHHALTUNG

Marion Maroscheck

Salcherstraße 70
3100 St. Pölten

tel +43 664 257 00 00

fax +43 1 804 805 35 450

mail marion@maroscheck.comweb www.die-buchhaltung.com

Die Teuerung erfordert kreative Maßnahmen.

Fälligkeiten und Termine der wichtigsten Abgaben:

30. September 2022

- Steirische Tourismusabgabe 2022
- Frist für Herabsetzungsantrag Einkommen- und Körperschaftsteuer-VZ 2022
- Arbeitnehmerveranlagung 2021 (Pflichtveranlagung)
- ZM 8/2022
- KESt Zinsen aus Geldeinl. Rest 2021
- Abschlagszahlung Est/KSt 2021

17. Oktober 2022

- Umsatzsteuer, Flugabgabe 8/2022
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer 9/2022
- KESt, NoVA, Energieabgaben 8/2022
- Versicherungs-, Feuerschutzsteuer 8/2022
- Fremdenverkehrsabgabe 7–9/2022
- Gebühren, GrEst, ImmoEst 8/2022
- Werbeabgabe, Digitalsteuer 8/2022

31. Oktober 2022

- USt für EU-OSS 7–9/2022
- ZM 9/2022 bzw 7–9/2022
- Stabilitätsabgabe 10–12/2022 und Jahreserklärung 2022

15. November 2022

- Umsatzsteuer 9/2022 bzw 7–9/2022
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer 10/2022
- Altlastenbeitrag, Kammerumlage 7–9/2022
- KESt, NoVA, Energieabgaben 9/2022
- Versicherungs-, Feuerschutzsteuer 9/2022
- Kraftfahrzeugsteuer 7–9/2022
- Flugabgabe 9/2022
- Grundsteuer 10–12/2022
- Gebühren, GrEst, ImmoEst 9/2022
- Werbeabgabe, Digitalsteuer 9/2022
- Bodenwertabgabe 10–12/2022
- Abgabe v luf Betrieben 10–12/2022
- Körperschaftsteuer-VZ 10–12/2022
- Einkommensteuer-VZ 10–12/2022

AUS DEM INHALT:

Abgabefreie Teuerungsprämie im Vergleich zur Mitarbeitergewinnbeteiligung	1
Dienstfahrräder	2
Zinsen im Steuerrecht	3
Teuerungsprämie	4
Entlassung bei Verweigerung von Covid-Tests	5
Unternehmenskrise und deren Früherkennung	6
Rechtliche Pflichten beim Hackerangriff	7

Steuerrecht

Abgabefreie Teuerungsprämie im Vergleich zur Mitarbeitergewinnbeteiligung

Waren es in den vergangenen Jahren die CORONA-Prämien und zu Jahresbeginn die Mitarbeitergewinnbeteiligung kam heuer im Sommer eine weitere Möglichkeit hinzu, Mitarbeitern steuer- und beitragschonend Geld zuzuwenden. Mit der sogenannten Teuerungsprämie sollen Unternehmer motiviert werden, ihren Mitarbeitern zum Ausgleich der gestiegenen Lebenserhaltungskosten eine zusätzliche Geldleistung zu gewähren.

Um die Auswirkungen der starken Inflation abzumildern hat der Gesetzgeber im vergangenen Juni unterschiedlichste Maßnahmen beschlossen. Eine davon ist die Teuerungsprämie, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern steuer- und abgabefrei auszahlen können.

Bei der Ausgestaltung hat man sich stark an die Regeln zur Corona-Prämie angelehnt. So gilt auch hier ein Höchstbetrag

von € 3.000,-- pro Mitarbeiter und Jahr. Außerdem sind die Prämien bis zu diesem Betrag nicht nur einkommensteuerfrei, sondern es müssen auch keine Sozialversicherungsbeiträge und andere Lohnnebenkosten abgeführt werden. Es gilt somit ein echtes Brutto-für-Netto-Prinzip: Was der Arbeitgeber abrechnet kommt vollständig beim Mitarbeiter an.

Allerdings kann der Arbeitgeber nur über € 2.000,-- frei disponieren. Bis zu diesem Betrag kann er wählen, ob und welchen Mitarbeitern er einen Bonus zukommen lässt. Die verbleibenden € 1.000,-- können nur aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gewährt werden. Dies kann zB ein Kollektivvertrag sein, eine Betriebsvereinbarung, oder der Bonus wird – wie die Mitarbeitergewinnbeteiligung – allen oder bestimmten Gruppen von Mitarbeitern gewährt.

Die Regelung wurde für die Jahre 2022 und 2023 beschlossen, wobei der Höchstbetrag von € 3.000,-- pro Mitarbeiter und Kalenderjahr gilt.

Hinweis:

Im Detail wird die Teuerungsprämie im Sozial- und arbeitsrechtlichen Teil (Seite 4) erläutert.

Besonders großzügige Dienstgeber müssen aber eine wesentliche Einschränkung beachten:

Wer einem Mitarbeiter im laufenden Jahr bereits eine Mitarbeitergewinnbeteiligung steuerfrei abgerechnet hat, kann nur die Differenz auf den Höchstbetrag von € 3.000,-- pro Jahr als Teuerungsprämie abrechnen. Wurden also zB bereits € 2.000,-- als Gewinnbeteiligung ausbezahlt, bleiben für die Teuerungsprämie nur € 1.000,-- über. Wurden die € 3.000,-- für die Gewinnbeteiligung vollständig ausgeschöpft, kann nicht zusätzlich noch eine Teuerungsprämie abgerechnet werden.

Dies ist sowohl aus Sicht des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers nachteilig, da die Mitarbeitergewinnbeteiligung nur steuerfrei ist, alle anderen Lohnnebenkosten wie vor allem Sozialversicherungsbeiträge, Kommunalsteuer und Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds aber wie bei einem Normalbezug anfallen.

Um jetzt nicht jene Unternehmer zu benachteiligen, die bereits im ersten Halbjahr 2022 eine Gewinnbeteiligung ausgezahlt haben, wurde im Einkommensteuergesetz bestimmt, dass es möglich ist, bereits gewährte Gewinnbeteiligungen rückwirkend als Teuerungsprämien zu behandeln.

Tipp:

Wer als Dienstgeber seinen Mitarbeitern heuer oder 2023 einen Bonus zuwenden möchte, sollte sich für die Teuerungsprämie entscheiden. Im Vergleich zur Mitarbeitergewinnbeteiligung fallen dabei keine Sozialversicherungsbeiträge und andere Lohnnebenkosten an.

Tipp:

Wer 2022 bereits eine Mitarbeitergewinnbeteiligung abgerechnet hat, kann diese nachträglich in eine Teuerungsprämie umwandeln und sich die zu viel bezahlten Lohnnebenkosten zurückholen.

Dienstoffahrräder

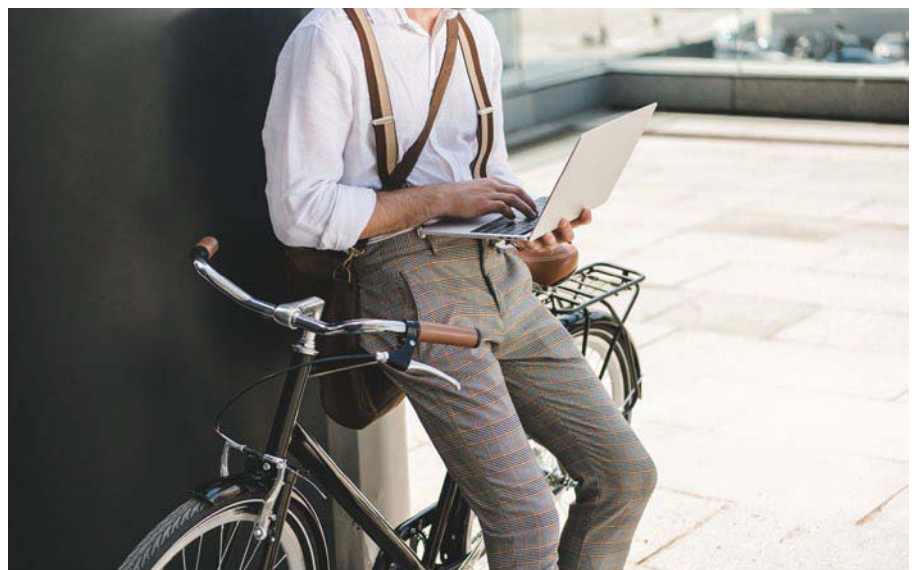
- Lange Zeit galten Fahrräder nahezu ausschließlich als Sportgeräte für die Freizeit. Mit wenigen Ausnahmen – wie zum Beispiel Botendienste – war ihre Bedeutung als Fortbewegungs- und Transportmittel im unternehmerischen Bereich sehr überschaubar.
- Die Erfindung des E-Bikes, Maßnahmen zum Klimaschutz und zunehmendes Bewusstsein für Gesundheit und körperliche Fitness haben eine Trendwende eingeleitet.

Immer mehr Unternehmen setzen jetzt auf das Fahrrad als betriebliches Transportmittel. Sie nehmen dadurch die Vorteile in Anspruch, die das Steuerrecht diesbezüglich bietet, und haben auch die Möglichkeit, ihren Mitarbeitern Gutes zu tun.

Vorteile für den Unternehmer:

Im Gegensatz zu Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren steht für die Anschaffung von Fahrrädern und E-Bikes dem Unternehmer unter den allgemeinen Voraussetzungen der Vorsteuerabzug zu. Dies gilt natürlich für die Anschaffungskosten des Fahrrades, aber auch für Service und Wartung, Reparaturen und das Aufladen eines E-Bikes. Gerade bei Elektrofahrrädern stellt der Vorsteuerabzug bei der Anschaffung einen nicht ganz unbeachtlichen Vorteil dar.

Auch ertragsteuerlich werden Fahrräder besser behandelt als Pkw. So gibt es hinsichtlich der Anschaffungskosten keine Angemessenheitsgrenze (€ 40.000,-- bei Pkw) und auch keine gesetzlich vorgegebene Abschreibungsdauer (8 Jahre bei Pkw). Somit können auch sehr teure Elektrofahrräder – im Wege der Abschreibung – vollständig als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. Bei der Nutzungsdauer ist zwar auf die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer abzustellen, das Finanzministerium hat aber bekanntgegeben, dass eine steuerliche Nutzungsdauer von 5 Jahren anerkannt wird.





Eine weitere Erleichterung gibt es für den Fall, dass der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter das ehemalige Dienstfahrrad verkaufen möchte. Hier verzichtet die Finanzverwaltung auf eine marktgerechte Bewertung des Fahrrades und lässt den Ansatz des Buchwertes, allenfalls sogar mit Abschlägen zu. Allerdings muss – sofern ein Vorsteuerabzug in Anspruch genommen wurde – der Verkauf an den Mitarbeiter mit 20% Umsatzsteuer erfolgen.

Vorteile für Mitarbeiter:

Wer von seinem Arbeitgeber ein Dienstfahrrad zur Verfügung gestellt bekommt und dieses auch privat unentgeltlich nutzen darf, bezieht grundsätzlich einen geldwerten Vorteil aus seinem Dienstverhältnis. Bei Pkw etwa (mit Ausnahme von E-Autos) führt dies zum Ansatz eines steuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachbezuges. Nicht so bei Fahrrädern. Der Finanzminister hat nämlich im Verordnungsweg festgelegt, dass der Sachbezugswert für Fahrräder € 0,00 beträgt. Das bedeutet, dass die Privatnutzungsmöglichkeit keinerlei Auswirkung auf das Nettogehalt des Mitarbeiters hat.

Daraus ergibt sich auch eine angenehme Nebenwirkung für den Dienstgeber: Mangels Sachbezugswert fallen auch keine anderen Lohnnebenkosten (wie etwa Kommunalsteuer oder Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds) an.

Neben der Sachbezugsfreiheit gibt es für die Mitarbeiter noch einen weiteren Vorteil: Ein privat nutzbares Dienstfahrrad hat keine Auswirkungen auf einen allfälligen Anspruch auf ein Pendlerpauschale. Dies ist vor allem dem Umstand

geschuldet, dass Fahrräder witterungsbedingt in aller Regel nicht ganzjährig eingesetzt werden können.

Stellt ein Arbeitgeber also seinen Mitarbeitern Dienstfahrräder zur Verfügung, kann er damit mehrere Vorteile lukrieren. Neben den steuerlichen Vorteilen wie Vorsteuerabzug und kurzer Abschreibungsdauer kann ein schönes Citybike oder gar ein E-Bike sowohl zur Motivation der Mitarbeiter als auch zur Förderung deren Gesundheit eingesetzt werden.

Zinsen im Steuerrecht

... Durch die Nullzinspolitik der vergangenen Jahre sind die Zinsen im Abgabenrecht fast in Vergessenheit geraten. Auch die diversen Ausnahmeregelungen im Zusammenhang mit Corona haben die Zinsen an Bedeutung verlieren lassen. Doch nun zeichnet sich eine Trendwende ab, denn die Europäische Zentralbank hat im Juli ein Lebenszeichen in Form einer Anhebung des Leitzinssatzes von sich gegeben.

Das erste Mal seit dem Jahr 2016 wurde damit im Euroraum der Leitzinssatz angehoben. Dies hat auch Auswirkungen auf jene Zinssätze, die im Steuerrecht zur Anwendung kommen. Im Folgenden soll ein Überblick gegeben werden, für welche Sachverhalte die Finanzverwaltung Zinsen verrechnet und wie hoch die unterschiedlichen Zinssätze sind.

1. Stundungszinsen:

Stundungszinsen kommen immer dann

zur Anwendung, wenn eine bereits fällige Abgabe aufgrund einer bewilligten Zahlungserleichterung später als zum Fälligkeitszeitpunkt bezahlt wird. In Frage kommen hier Stundungen und Ratenzahlungen. Während bei der Stundung der Zahlungstermin des gesamten Abgabenrückstandes aufgeschoben wird, kann bei Ratenvereinbarung die Schuld in Teilbeträgen abgetragen werden.

2. Aussetzungszinsen:

Nicht immer ist der Steuerpflichtige mit den Steuerfestsetzungen des Finanzamtes einverstanden und muss erforderlichenfalls ein Rechtsmittel einbringen. Die mit dem Rechtsmittel bekämpfte Steuerschuld bleibt aber trotzdem fällig. Um den strittigen Betrag aber nicht gleich bezahlen zu müssen, kann eine sogenannte Aussetzung der Einhebung beantragt werden. Dies hat zur Folge, dass der bestrittene Steuerbetrag bis zur Entscheidung über das Rechtsmittel nicht bezahlt werden muss.

Ob nach Abschluss des Rechtsmittelverfahrens Zinsen vorgeschrieben werden oder nicht, hängt von dessen Ausgang ab. Obsiegt der Steuerpflichtige und muss er folglich die bestrittene Abgabenschuld nicht bezahlen, gibt es keine Zinsen. Verliert er aber das Rechtsmittel, so fallen für den Zeitraum ab Bewilligung der Aussetzung der Einhebung bis zur Rechtskraft der Entscheidung über die Beschwerdebeschränkung Aussetzungszinsen an.

Diese sind im Regelfall um 1,5%-Punkte niedriger als Stundungszinsen. Grund ist, dass man nicht mit hohen Zinsen, die im Falle der Abweisung eines Rechtsmittels drohen, den Rechtsschutz einschränken möchte.

3. Beschwerdezinzen:

Wie die Aussetzungszinsen stehen auch die Beschwerdezinzen mit Rechtsmitteln im Zusammenhang. Sie können dann zur Anwendung kommen, wenn im Zuge eines Rechtsmittelverfahrens der strittige Steuerbetrag nicht ausgesetzt sondern vom Steuerpflichtigen gleich bezahlt wird. Geht das Beschwerdeverfahren verloren, so gibt es keine Zinsen, da die Abgabe ja bereits entrichtet wurde. Gewinnt der Beschwerdeführer jedoch das Verfahren, so erhält er neben dem strittigen Steuerbetrag auch Zinsen gutgeschrieben – die sogenannten Beschwerdezinzen. Anders als alle anderen Zinsen, die von Amts wegen mit Bescheid festgesetzt werden, müssen Beschwerdezinzen aber mit einem Antrag geltend gemacht werden.

4. Anspruchszinsen:

Vor der Einführung von Anspruchszinsen war es für viele Steuerzahler ein Sport, ihre Einkommensteuererklärung möglichst spät abzugeben, wenn mit einer Nachzahlung gerechnet wurde. Dieser Zinsenvorteil soll mit den Anspruchszinsen abgeschöpft werden.

So gibt es nun jedes Jahr einen zinsfreien Zeitraum vom 1. Jänner bis 30. September des Folgejahres. Ergibt ein Einkommensteuer- oder ein Körperschaftsteuerbescheid nach dem 1. Oktober des Folgejahres, beginnen die Anspruchszinsen zu laufen und werden in der Regel gemeinsam mit dem Ertragsteuerbescheid festgesetzt.

Die gute Nachricht: Die Regelung gilt umgekehrt auch für Steuergutschriften. Noch dazu sind derartige Gutschriftszinsen steuerfrei.

5. Umsatzsteuerzinzen:

Mit dem Abgabenänderungsgesetz 2022 wurden nun auch Umsatzsteuerzinzen eingeführt. Die Bestimmung ist mit 20. Juli 2022 in Kraft getreten und regelt eine Verzinsung von Nachforderungen und Gutschriften bei Umsatzsteuervoranmeldungen und Jahreserklärungen. Grundsätzlich gilt hier sowohl für Gutschriften als auch für Nachforderungen ein zinsfreier Zeitraum von 90 Tagen, der bei Gutschriften mit Abgabe der Voranmeldung und bei Nachforderungen mit dem Fälligkeitstag zu laufen beginnt.



Bei Jahreserklärungen beginnen die 90 Tage bei Gutschriften mit Abgabe der Erklärung zu laufen, bei Nachforderungen aber – wie bei der Einkommensteuer – mit 1. Oktober des Folgejahres. Während die Umsatzsteuerzinzen für Umsatzsteuervoranmeldungen bereits gelten, werden sie für Jahreserklärungen erst für Veranlagungen des Jahres 2022 festgesetzt werden.

Der Zinssatz berechnet sich bei allen hier beschriebenen Zinsen als Aufschlag auf den Basiszinssatz, der seit 27. Juli 2022 –0,12% beträgt. Dieser Aufschlag beträgt bei den Stundungszinsen grundsätzlich 4,5%-Punkte, bei allen anderen Zinsen 2%-Punkte.

Allerdings besteht für Stundungszinsen eine Corona-Sonderregelung: Bis 30. Juni 2024 beträgt der Aufschlag auf den Basiszinssatz ebenfalls nur 2%-Punkte. Somit kommt derzeit für alle Zinsen ein einheitlicher Zinssatz von 1,88% pa zur Anwendung.

Ebenfalls für alle Zinsen gilt eine Ausnahmeregel in Bagatellfällen. Ergeben die Zinsen rechnerisch weniger als € 50,--, dann werden sie nicht festgesetzt. Bei Überschreiten dieses Grenzbetrages kommt dann aber gleich der volle Betrag zur Anwendung, eine Einschleifregelung gibt es nicht. Jedenfalls wird dadurch vermieden, dass wie im Sozialversicherungsrecht selbst Cent-Beträge als Verzugszinzen vorgeschrieben werden.

Sozial- und Arbeitsrecht

Teuerungsprämie

Um den derzeit allgemein zu beobachtenden Teuerungen und den Preissteigerungen entgegenzuwirken, hat die Regierung ein Teuerungs-Entlastungspaket im Nationalrat beschlossen. Einen wesentlichen Aspekt des Gesetzespaketes stellt die Möglichkeit der Zahlung einer steuerfreien Teuerungsprämie dar.

Gemäß § 124b Z 408 EStG sind Zulagen und Bonuszahlungen, die der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2022 und 2023 aufgrund der Teuerung zusätzlich gewährt (Teuerungsprämie) bis € 2.000,-- pro Jahr steuerfrei. Wird die Zahlung aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs 5 Ziffer 1–7 EStG geleistet, können zusätzlich zu den € 2.000,-- bis zu € 1.000,-- pro Jahr steuerfrei abgerechnet werden.

Wesentliche Voraussetzung für die Nutzung der Abgabenbefreiung ist, dass es sich um eine zusätzliche Zahlung handelt, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. Belohnungen, die aufgrund von Leistungsvereinbarungen gezahlt werden, fallen daher nicht unter diese Befreiung. Sonstige Voraussetzungen werden hingegen für die Abrechnung von den maximal € 2.000,-- nicht festgelegt. Das sonst im Zusammenhang mit Steuerbefreiungen anzutreffende Kriterium,

nach welchem die Leistung allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden muss, ist aus steuerrechtlicher Sicht nicht zu beachten. Ungeachtet dessen sollte in diesem Zusammenhang jedenfalls die Einhaltung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes geprüft werden, da eine willkürliche bzw. diskriminierende Gewährung der Teuerungsprämie arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnte.

Soll eine Teuerungsprämie über den Betrag von € 2.000,- ausbezahlt werden, ist diesbezüglich zu beachten, dass dieser zusätzliche Teil maximal € 1.000,- betragen kann und darüber hinaus die Abgabenbegünstigung nur dann schlagend wird, wenn dieser Betrag aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift im Sinne des § 68 Abs 5 Ziffer 1–7 EStG gewährt wird. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um folgende Rechtsgrundlagen:

- Kollektivvertrag,
- Betriebsvereinbarung, die vom Kollektivvertrag ermächtigt wurde,
- Betriebsvereinbarung, die zwischen Arbeitgeber und dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil der Arbeitnehmer geschlossen wird, weil auf Arbeitgeberseite eine kollektivvertragsfähige Körperschaft fehlt,
- innerbetriebliche Gewährung an alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern.

Die Teuerungsprämie erhöht nicht das Jahressechstel und wird auch nicht auf das Jahressechstel angerechnet.



Entlassung bei Verweigerung von Covid-Tests

(OGH 22.02.2022, 8 ObA 11/22h)

In der mit 17.11.2020 in Kraft getretenen Covid-19-Notmaßnahmenverordnung wurde festgelegt, dass die Arbeitgeberin als Betreiberin einer bettenführenden Krankenanstalt Mitarbeiter nur dann einlassen darf, wenn für diese einmal pro Woche ein molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 oder ein Antigen-Test auf SARS-CoV-2 durchgeführt wird und dessen Ergebnis negativ ist.

Trotz der Androhung einer fristlosen Entlassung kündigte eine Arbeitnehmerin an, dass diese nicht an den wöchentlichen Testungen teilnehmen wird. Die Arbeitnehmerin wurde daraufhin entlassen.

Die Entlassung war auch berechtigt. War ein Arbeitgeber als unmittelbarer Adressat der Verordnung verpflichtet, Arbeitnehmern ohne Vorliegen eines negativen Testergebnisses (bzw. einer der in der Verordnung statuierten Ausnahmen) das Betreten der Betriebsstätte zu verwehren, ergibt sich auch mittelbar für den Arbeitnehmer die Verpflichtung, sich den kostenlos angebotenen Tests zu unterziehen, um seinen arbeitsvertrag-

lichen Pflichten nachkommen zu können.

Wird aufgrund der unberechtigten Verweigerung der notwendigen Tests das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber beendet, liegt dieser Beendigung kein verpöntes Motiv zugrunde.

Der OGH verweist auch auf seine Entscheidung aus dem Jahr 2021 (einen Mitarbeiter eines Alten- und Pflegeheims betreffend, OGH 8 ObA 42/21s) und führt aus, dass diese Entscheidung ausführlich begründet und mehrfach veröffentlicht wurde. Zumal gegenteilige Entscheidungen nicht vorliegen und diese Entscheidung vom Schrifttum ohne Kritik übernommen wurde, kann von einer gesicherten Rechtsprechung ausgegangen werden. Etwaige geäußerte Bedenken an der Verfassungsmäßigkeit der Covid-19-Notmaßnahmenverordnung vermögen daran nichts zu ändern. Selbst verfassungswidrige Verordnungen wären bis zu deren Aufhebung durch den VfGH weiterhin anzuwenden. Die hier maßgebliche Verpflichtung lässt sich schon aus der Verantwortung des Krankenanstaltsbetreibers für die Gesundheit der Patienten rechtfertigen. Es besteht also kein Ansatz, warum sich der Arbeitgeber nicht an der Verordnung orientieren muss.

Die mangelnde persönliche Überzeugung von der Sinnhaftigkeit einer Anordnung des Arbeitgebers (einer von der Arbeitnehmerin vermuteten wissenschaftlichen Sinnlosigkeit der Tests sowie rechtliche Bedenken) berechtigt noch nicht zur Verweigerung der geschuldeten Arbeitsleistung.

Finanzen und Betriebswirtschaft

Unternehmenskrise und deren Früherkennung

Bis ins Jahr 2019 hinein schien die wirtschaftliche Welt den gewohnten Systematiken zu folgen. Auch wenn bereits Grenzen des Wachstums erkennbar waren und überhitzte Märkte eine bevorstehende Abkühlung anzeigten, so schien doch alles in bester Ordnung zu sein. Doch der Schein trog. Überhöhte Staatsverschuldung und eine abnehmende Konsumneigung veranlassten viele Wirtschaftsteilnehmer zur Annahme, dass wirtschaftlich schwierige Zeiten bevorstehen würden. Anzeichen von Rohstoffknappheit, Arbeitskräftemangel und Finanzierungsschwierigkeiten insbesondere für KMU waren klare Hinweise darauf, dass irgendetwas nicht stimmte. Als Anfang des Jahres 2020 die COVID-19-Pandemie ausbrach, traf diese überwiegend bereits geschwächte Unternehmen. Dieses wirtschaftliche Umfeld stellte seit dem ersten Lockdown im März 2020 viele Unternehmen vor noch nie dagewesene Herausforderungen. Viele konnten sich nicht oder nicht rechtzeitig auf die neue Situation einstellen oder waren aufgrund einer schon zuvor bestehenden wirtschaftlich angespannten Situation

nicht in der Lage, die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Doch dann geschah das Unglaubliche: der Staat intervenierte in einer noch nie da gewesenen Form und unterstützte die Unternehmen mit Milliardenbeträgen. Sogar Insolvenzantragspflichten wurden ausgesetzt, um den Zusammenbruch der Wirtschaft zu verhindern.

Die Insolvenzstatistiken in Österreich zeigten in den vergangenen Jahren einen **rückläufigen Trend an Neuansetzungen**. Auch im Jahr 2018 zählte Österreich noch zu einem der wenigen Länder, die rückläufige Insolvenzen (um ca 2%) verzeichneten. Dieser Trend war in erster Linie auf die niedrigen Zinsen zurückzuführen, von denen vor allem die schwachen und hoch verschuldeten Unternehmen profitierten.

Die Insolvenzstatistik des KSV1870 aus dem Jahr **2021** zeigt nicht zuletzt aufgrund der **COVID-Beihilfen** erneut einen **Gesamtrückgang** der Unternehmensinsolvenzen im Vergleich zum Jahr 2019 **iHv 40%**. Dabei sank die Zahl der nicht eröffneten Insolvenzverfahren (mangels kostendeckenden Vermögens) ebenfalls um ca 38%. Rund 40% aller Unternehmensinsolvenzen wurden im 4. Quartal 2021 verzeichnet. Dies entspricht in etwa dem Ergebnis vom 4. Quartal 2019 und zeigt erstmalig seit Ausbruch der COVID-19-Pandemie eine Entwicklung auf „Vor-Krisen-Niveau“.

Diese Entwicklung ist vor allem auf die auslaufenden Staatshilfen zurückzuführen sowie aufgrund dessen, dass das österreichische Finanzamt und die

österreichische Gesundheitskasse wieder Insolvenzanträge stellen. Pandemiebedingt wurden das österreichische Finanzamt und die österreichische Gesundheitskasse nämlich dazu angehalten, zeitweise keine Insolvenzanmeldungen zu veranlassen, die in der Regel aber rund 50% aller Insolvenzanmeldungen ausmachten.

Während im Jahr 2020 trotz des Rückgangs der Unternehmensinsolvenzen die **Passiva in den Insolvenzverfahren** im Vergleich zum Jahr 2019 um 80% auf rund € 3 Mrd angestiegen sind, sind die Passiva im Jahr 2021 auf € 1,8 Mrd bzw auf fast die Hälfte gesunken. Auch wenn die Passiva der im Jahr 2020 insolvent gewordenen Commercialbank Mattersburg – die drittgrößte Insolvenz der österreichischen Geschichte – iHv € 800 Mio weggerechnet werden, wird dennoch ein Rückgang iHv rund 22% (ohne die Großinsolvenz der Commercialbank) verzeichnet. Dies lässt sich aus dem Rückgang von Großinsolvenzen erkennen.

Eine genauere Analyse der österreichischen Insolvenzen zeigt, dass gewisse Branchen aufgrund der Eigenart der jeweiligen Unternehmen (zB Kapitalintensität) und der Grundgesamtheit von Unternehmen besonders hervortreten.

Eine Branche, die eine Insolvenzneigung aufweist und dementsprechend häufig am oberen Ende der Liste anzutreffen ist, ist die von der KSV1870 genannte Branche der **„unternehmensbezogenen Dienstleistungen“**. Darunter fallen insbesondere Servicebetriebe, Liegenschaftsunternehmen und alle Holdingunternehmen. Im Jahr 2021 verzeichnete diese Branche im Vergleich zu den Vorjahren zwar nicht die meisten Insolvenzfälle (537 Insolvenzfälle), aber die höchsten Insolvenzverbindlichkeiten (€ 569 Mio). Ein massiver Anstieg wurde im Jahr 2021 in der Bauwirtschaft verzeichnet, die ebenso im Vergleich zum 4. Quartal 2019 (also vor der COVID-19-Pandemie) um 9% mehr Insolvenzfälle aufwies. Im Gegensatz dazu wird ein deutlicher Rückgang der Insolvenzfälle in der Holzverarbeitenden Industrie im Vergleich zu 2019 iHv –44% und in der Freizeitwirtschaft iHv –31% verzeichnet.

Die neuesten **Prognosen für das Jahr 2022** zeigen, dass von zahlreichen Institutionen mit dem Auslaufen der staatlichen Hilfspakete zwar ein Anstieg der



Insolvenzen in Richtung Vor-Krisen-Niveau aber kein plötzlicher Insolvenzausbruch erwartet wird. Darüber hinaus wird auch mit vermehrten Liquidationen gerechnet, bei denen aufgrund von mangelnden werthaltigen Aktiva eine erfolgreiche Sanierung nicht möglich sein dürfte. Wie sich allerdings die COVID-Krise mittel- bis langfristig auswirken wird, ist noch nicht abschätzbar. Auf die österreichische Wirtschaft werden allerdings herausfordernde Zeiten zukommen und in vielen Fällen werden Sanierungsmaßnahmen zu ergreifen sein. In den Medien wird aktuell wieder vermehrt von Insolvenzen und von Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten berichtet. Grund für die vermehrte Berichterstattung ist die gegenwärtige Instabilität der Wirtschaft. In diesem Zusammenhang fallen die in der Öffentlichkeit meist negativ behafteten Begrifflichkeiten wie „Unternehmenskrise“ oder „Sanierung“. Doch ist eine Unternehmenskrise oder eine Unternehmenssanierung per se stets negativ zu betrachten oder kann diese auch als Chance gesehen werden, etwas zu ändern?

Eine Unternehmenskrise ist niemals wünschenswert, doch wenn eine solche eintritt, wird diese oft als **Indikator für Veränderungen** wahrgenommen, mit dem Ergebnis, dass das betroffene Unternehmen wieder in die Gewinnzone zurückgeführt werden kann, Arbeitsplätze geschaffen/gesichert werden können und die Wirtschaft dadurch gestärkt wird. Somit kann eine **Unternehmenskrise auch als Chance** gesehen werden.

Die Unternehmenskrise bezeichnet im betriebswirtschaftlichen Kontext eine Situation, in welcher der Unternehmensfortbestand gefährdet und die Existenz des Unternehmens bedroht ist. Eine Krise kann sich schleichend entwickeln (Regelfall) oder aufgrund von außerordentlichen, nicht vorhersehbaren Ereignissen entstehen (zB COVID-19-Pandemie).

In der Praxis werden Ursachen und Symptome einer schleichend verlaufenden Unternehmenskrise meist erst dann erkannt, wenn sich das Unternehmen bereits im fortgeschrittenen bzw im Endstadium einer Krise befindet. Eine fortgeschrittene Unternehmenskrise ist zwar schwerer zu beheben, bedeutet aber nicht zwangsläufig ein Scheitern des Unternehmens.

Eine Unternehmenskrise wird in sechs Krisenstadien unterteilt, die aber keiner Gesetzmäßigkeit folgen und sich meist überschneiden. Eine Unternehmenskrise durchläuft im Regelfall

- die Stakeholder-,
- die Strategie-,
- die Produkt- und Absatzkrise,
- die Erfolgs- und Liquiditätskrise.

Wenn keine geeigneten Maßnahmen getroffen und eingesetzt wurden, um auf diese Krisenstadien zeitgerecht zu reagieren, gelangt das Unternehmen früher oder später in das Stadium einer Insolvenz. Für die Erstellung eines adäquaten Sanierungskonzepts ist die Feststellung der Krisenstadien und der Krisenursachen wesentlich. Hierbei wird für die getreue Darstellung der aktuellen Unternehmenssituation auf alle Informationsinstrumente zurückgegriffen, die der Unternehmensleitung bzw dem Berater vorliegen.

Erkennen von Krisensituationen und Krisenstadien

Es ist unabdingbar, die Krisenindizien zu erkennen und richtig zu deuten. Hierfür wurden zahlreiche **Hilfestellungen** sowohl qualitativer als auch quantitativer Natur entwickelt. Diese reichen von betriebswirtschaftlichem Benchmarking bis hin zur regelmäßigen Beantwortung von kritischen Strategiefragen.

Wichtig ist, eine regelmäßige Analyse der **quantitativen** Daten in Hinblick auf die **Ertrags- und Liquiditätslage** über Monats- und/oder Quartalsberichte durchzuführen. In den Berichten wird in erster Linie darauf abgezielt, die wichtigen Erfolgskennzahlen und Steuerungsgrößen mit Vergleichswerten aus früheren Perioden, vergleichbaren Konkurrenzunternehmen und mit Planwerten zu vergleichen (**Längs- und Querschnittsanalyse**). Die Unternehmensleitung bzw der Berater soll sich anschließend kritisch mit dem Ergebnis auseinandersetzen und dadurch bereits eine erste Einschätzung über die operative Unternehmenslage erhalten.

Kennzahlen lassen sich in der Regel schnell errechnen, leicht interpretieren und gut über Zeiträume hinweg vergleichen. Dies trifft auch auf krisenindizierende Kennzahlen zu. Zu den wichtigsten Kennzahlen zur Identifikation einer Unternehmenskrise zählen die sog

URG-Kennzahlen, Bilanzkennzahlen, Kennzahlen der Gewinn- und Verlustrechnung bzw Cashflow-Kennzahlen.

Bereits beim Verdacht auf eine Unternehmenskrise ist der Geschäftsführung anzuraten, kritische betriebswirtschaftliche Kennzahlen laufend, – je nach Krisenfortschritt – am besten auf Wochen- oder Monatsbasis, zu überwachen, um nachteilige Abweichungen schnell zu erkennen und zielgerichtet reagieren zu können.

Wenn sich herausstellt, dass sich ein Unternehmen in einer akuten Liquiditätskrise befindet, könnte die Insolvenzreife bereits gegeben sein oder kurz bevorstehen. Folglich ist unverzüglich ein **Finanzplan** aufzustellen, der die geplante Liquiditätsentwicklung inkl der Liquiditätslücke über zumindest 13 Wochen (= rund 3 Monate) darstellt. Ergibt sich daraus, dass bereits eine **Liquiditätslücke > 5%** vorliegt und kann die Liquiditätslücke in diesem Zeitraum nicht behoben werden, ist grundsätzlich von einer Zahlungsunfähigkeit auszugehen und bei sonst möglichen **Haftungsfolgen** ein **Insolvenzantrag** zu stellen. Ist die Liquiditätslücke absehbar, aber gegenwärtig noch nicht gegeben, liegt eine drohende Zahlungsunfähigkeit vor und es kann ein Sanierungsverfahren eröffnet werden. In beiden Fällen empfiehlt es sich neben wirtschaftlicher Beratung auch **rechtliche Beratung** beizuziehen.

 Recht Allgemein

Rechtliche Pflichten beim Hackerangriff

- *Internetkriminalität ist leider im Aufwind – zuletzt wurde in den Medien von einem Hackerangriff auf den Balkanstaat Montenegro berichtet.*
- *Auch ein norwegischer Fonds – der weltgrößte Staatsfonds – gab gegenüber der Financial Times kürzlich an, dass sich die Zahl der Hackerangriffe auf den Fonds in den letzten zwei, drei Jahren mehr als verdoppelt habe.*
- *Laut dem Cybercrime Report des Bundeskriminalamtes wurden 2021*

in Österreich 28,6% mehr Anzeigen erstattet als im Jahr zuvor. Für die Unternehmer, aber auch für Privatpersonen, ist es wichtig, im Umgang mit Daten und bei den Aktivitäten im Internet vorsichtig zu sein.

Wenn sich die Täter erst einmal Zugang zu einem fremden Computer, Smartphone oder zu Unternehmensnetzwerken verschafft haben, hat der vom Hackerangriff Betroffene die Kontrolle oder den Zugang zu den gespeicherten Daten verloren. Davon können Kunstgeheimnisse, Betriebsgeheimnisse, Kundendateien, Daten der Mitarbeiter etc betroffen sein. Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) spricht von einem „data breach“ und versteht darunter eine unbeabsichtigte oder unrechtmäßige Verletzung der Sicherheit, mit der eine Vernichtung oder Veränderung, der Verlust oder eine unrechtmäßige Veröffentlichung der Daten einhergeht.

Wenn vom Hackerangriff personenbezogene Daten betroffen sind, kann dies ein Risiko für die Rechte und Freiheiten

natürlicher Personen darstellen. Die DSGVO verpflichtet in einem solchen Fall zur Meldung an die Aufsichtsbehörde. Diese Meldung hat innerhalb von 72 Stunden zu erfolgen. Erfolgt die Meldung später als innerhalb von 72 Stunden, so ist dies zu begründen. Die Personen, deren persönliche Daten betroffen sind, sind zu benachrichtigen. Ein unverbindliches Formular zur Erfüllung der Meldepflicht kann auf der Website der Datenschutzbehörde unter www.dsb.gv.at abgerufen werden.

Verstöße gegen diese Melde- und Benachrichtigungspflicht ziehen Geldbußen von bis zu 2% des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres nach sich.

Neben der Wiederherstellung der IT-Systeme wird es notwendig sein, einen Krisenstab einzurichten, dem nicht nur die Geschäftsleitung und IT-Experten angehören, sondern auch Personen, welche die Medienarbeit und die Kommunikation nach außen verantworten.

Um erst gar nicht Gefahr zu laufen, dass

Schadsoftware – etwa über Anhänge in einer E-Mail – in das IT-System gelangen, ist es ratsam, die Mitarbeiter immer wieder auf den verantwortungsvollen Umgang im Internet und mit E-Mails mit verdächtigen Anhängen zu sensibilisieren und darauf zu achten, dass mit den im Unternehmensnetzwerk befindlichen Geräten nur auf vertrauenswürdige Internetseiten zugegriffen wird. Datensicherheit eines Unternehmens rückt auch für dessen Kunden und Lieferanten immer mehr in den Fokus: so hat der Kreditschutzverband 1870 in einer Aussendung von August 2022 informiert, dass die Ergebnisse eines Cyber-Security-Checks in allen Bonitätsauskünften inkludiert sind. Unternehmen, die nach außen klar kommunizieren möchten, dass Mindestsicherheitsmaßnahmen für Cybersicherheit ergriffen wurden, können ein Cyber Trust Label erlangen. Dieses fußt auf einem Risikobewertungsschema, welches vom Kuratorium Sicheres Österreich gemeinsam mit dem Kreditschutzverband 1870 ausgearbeitet wurde.

WICHTIGE WERTE AUS DEM STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Bausparprämie 2022	1,50%	Sozialversicherung		Alleinverdienerabsetzbetrag	
2021	1,50%	HöchstbeitragsGL 2022		ohne Kind	–
Pensionsvorsorgeprämie 2022	4,25%	– für Dienstnehmer (14x pa)	€ 5.670,--	mit einem Kind	€ 494,--
2021	4,25%	– für Selbstständige (12x pa)	€ 6.615,--	mit zwei Kindern	€ 669,--
Zinssätze (seit 27.7.2022)		HöchstbeitragsGL 2021		für jedes weitere Kind zusätzlich	€ 220,--
Basiszinssatz (pa)	– 0,12%	– für Dienstnehmer (14x pa)	€ 5.550,--	Einkunftsgrenze (Ehe-)Partner	€ 6.000,--
Stundungszinsen (pa)	1,88%	– für Selbstständige (12x pa)	€ 6.475,--	Familienbonus Plus	
Aussetzungszinsen (pa)	1,88%	Geringfügigkeitsgrenze 2022		pro Monat	
Anspruchszinsen (pa)	1,88%	pro Monat	€ 485,85	bis 18. Lj	€ 125,--
Beschwerdezinsen (pa)	1,88%	Geringfügigkeitsgrenze 2021		ab 18. Lj	€ 41,68
Zinsersparnis Arbeitgeberdarlehen		pro Monat	€ 475,86	Pendlerpauschale	
2022	0,50% pa	täglich entfällt seit 2017		„klein“ 2 – 20 km	–
2021	0,50% pa	Grenzwert Dienstgeberabgabe		20 – 40 km	€ 696,--
Veranlagungsfreibetrag	€ 730,--	2022/monatlich	€ 728,78	40 – 60 km	€ 1.356,--
Umsatzsteuer		2021/monatlich	€ 713,79	über 60 km	€ 2.016,--
Kleinunternehmergrenze 2022	€ 35.000,--	Diäten Inland (brutto inkl 10% USt)		„groß“ 2 – 20 km	€ 372,--
Kleinunternehmergrenze 2021	€ 35.000,--	Tagesdiät	€ 26,40	20 – 40 km	€ 1.476,--
Kleinstbetragsrechnung (brutto)		Nachtdiät	€ 15,--	40 – 60 km	€ 2.568,--
seit 1.3.2014	€ 400,--	Kosten e-card 2022	€ 12,70	über 60 km	€ 3.672,--
		2021	€ 12,30	Pendlereuro pro km	€ 2,--

Medieninhaber und Herausgeber: dbv-Verlag, A-8010 Graz, Geidorfgürtel 24. **Verlagspostamt:** A-8010 Graz. **Richtung/Blattlinie:** Das Klientenmagazin gibt unabhängige Information über Recht und Wirtschaft. **Hersteller:** dbv Druck-, Beratungs- und Verlagsges.m.b.H. Inhalt: Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages und der Autoren ist ausgeschlossen.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung, wie zB Künstler/in, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter. **Erscheinungsdatum:** 8.9.2022; **nächste Ausgabe:** 24.11.2022