



Update: Coronavirus-Info (Stand 24.3.2020)

Die Regierung hat ursprünglich ein erstes Hilfspaket durch einen Krisenbewältigungsfonds im Ausmaß von EUR 4 Milliarden für Unternehmen und Mitarbeiter beschlossen, die liquiditätsmäßig von den Folgen des Coronavirus betroffen sind. Am 18.3.2020 im Ministerrat vereinbart, dass das bestehende Paket von EUR 4 Mrd auf EUR 38 Mrd erhöht wird. Da sich die genauen Rahmenbedingungen des Corona-Hilfspakets derzeit in Ausarbeitung befinden (zB Verwendung der Mittel des aufgestockten Hilfspakets, Abstimmung zwischen Sozialpartnern), ergeben sich regelmäßig Neuerungen. Aus diesem Grund haben wir unseren Newsletter vom 19.3.2020 einem weiteren Update unterzogen, wobei Neuerungen auf die Bereiche Kurzarbeit, Maßnahmen betreffend Steuerzahlungen sowie die Förderung der Wirtschaftsagentur Wien iZm Home-Office entfallen und zur leichteren Nachvollziehbarkeit **gelb** gekennzeichnet sind.

Das nachfolgende Inhaltsverzeichnis soll einen Kurzüberblick über die einzelnen Punkte dieses Newsletters geben:

1. Änderungen iZm Personalmaßnahmen

1.1. Sonderurlaub für Kinderbetreuung

1.2. Neues Kurzarbeitsmodell

- a.) Ablauf der Einführung der Kurzarbeit
- b.) Rahmenbedingungen des neuen Kurzarbeitsmodells
- c.) Zusammenfassung Kurzarbeit

1.3. Alternative Personalmaßnahmen

- a.) Maßnahmen die zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses führen
- b.) Maßnahmen die zu keiner Beendigung des Dienstverhältnisses führen

1.4. Urlaubs- und Zeitguthabenverbrauch iVm Maßnahmen gem. COVID-19-Maßnahmegesetz

2. Maßnahmen zur Liquiditätsstärkung

2.1. Maßnahmen betreffend Steuerzahlungen

- a.) Einkommen- oder Körperschaftsteuervorauszahlungen 2020
- b.) Abgabeneinhebung
- c.) Fristerstreckung für Steuererklärungen und Umsatzsteuervoranmeldungen
- d.) Steuerfreiheit für Zuwendung zur Bewältigung der Corona-Krise

2.2. Zahlungserleichterungen betreffend Sozialversicherungsbeiträge

- a.) Österreichische Gesundheitskasse
- b.) Sozialversicherung der Selbständigen

2.3. Garantien und Kredite

- a.) aws Garantien
- b.) ÖHT Garantien
- c.) Überbrückungskredite

2.4. Maßnahmen betreffend EPU/Familienunternehmen

- a.) Härtefonds
- b.) Ruhendmeldung des Gewerbes

2.5. Förderung der Wirtschaftsagentur Wien iZm Home-Office

2.6. Betriebsschließung

- a.) Ersatzanspruch aufgrund COVID-19-Maßnahmengesetz
- b.) Mietreduktion möglich?

2.7. Ersatzanspruch bei Quarantäne

3. Weitere Erleichterungen

3.1. Offenlegung von Jahresabschlüssen

3.2. Unterbrechung der abgabenrechtlichen Friste

3.3. Ausdehnung der Frist zur Insolvenzeröffnung

3.4. Erleichterungen im Bereich der Außenprüfungen

4. Ausblick

ECOVIS – DAS UNTERNEHMEN IM PROFIL

Nachfolgend werden die wesentlichen Aspekte kurz zusammengefasst:

1. Änderungen iZm Personalmaßnahmen

1.1. Sonderurlaub für Kinderbetreuung

Werden Schulen oder andere Kinderbetreuungseinrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen, wobei diese Einrichtungen eine Betreuung weiterhin anbieten, soll für Arbeitnehmer, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich (zB Gesundheit, Pflege, öffentliche Sicherheit, Lebensmittel, Produktion, Apotheken, Drogerien, Verkehr und Energieversorgung) tätig sind und die keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung des Kindes haben, ermöglicht werden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen, für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr gewährt. Die Sonderbetreuungszeit für Kinder unter 14 Jahren gibt es nicht in versorgungskritischen Betrieben.

In diesem Fall haben Arbeitgeber einen Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts (ohne Lohnnebenkosten) durch den Bund. Der Anspruch ist binnen 6 Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen gelten zu machen und ist mit der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt (monatlich EUR 5.370). Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber müssen ihre Zustimmung erteilen. Die Maßnahme sollte für sämtliche Arbeitgeber zur Anwendung gelangen.

Abgesehen davon besteht für Arbeitnehmer ein Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Dauer von bis zu 1 Woche, sofern es keine zumutbare Alternative gibt (zB Betreuung durch Angehörige, Betreuung in der Schule, etc...). Ein derartiger Anspruch ist gegenüber der Sonderbetreuungszeit vorrangig, wird aber in der Praxis jetzt nicht vorkommen, da ja die Kinderbetreuung der unter 14Jährigen in der Schule selbst angeboten wird.

1.2. Neues Kurzarbeitsmodell

Unter Kurzarbeit versteht man die zeitlich befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit, sodass die Beschäftigung bei unvorhersehbaren und vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten gesichert wird. Damit sollen Kündigungen oder einvernehmliche Lösungen vermieden werden und für den Unternehmer gehaltsreduzierende Entlastungen eintreten.

Der Arbeitgeber erhält für jede Ausfallstunde vom AMS einen pauschalen Betrag, in dem die Mehrkosten idR abgegolten werden (für Einkommensanteilen über EUR 5.370 brutto monatlich erhalten Arbeitgeber keine Kurzarbeitsbeihilfe). Kurzarbeit ist für Unternehmen unabhängig von Betriebsgröße und Branche möglich.

Arbeitnehmer sollen im Rahmen des neuen Kurzarbeitsmodells zwischen 80 und 90% ihres Lohns/Gehalts (unabhängig vom Ausmaß der Arbeitszeit), während im Falle von Arbeitslosigkeit nur 55 bis maximal 60% des bisherigen Lohns/Gehalts vom AMS ausbezahlt werden (abhängig von den jeweiligen Ansprüchen).

Der Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe kann bereits rückwirkend ab 1.3.2020 gestellt werden (die geleistete Arbeitszeit in den ersten beiden März-Wochen kann daher bereits beim Durchrechnungszeitraum berücksichtigt werden).

a.) Ablauf der Einführung der Kurzarbeit

- Kontaktaufnahme mit örtlich zuständiger AMS-Landesstelle (von der Frist, dass grundsätzlich erst 6 Wochen danach die Kurzarbeit beginnen kann, wird derzeit abgesehen)
- Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen und an das AMS – via eAMS-Konto oder per E-Mail – zu übermitteln:
 - Vom Arbeitgeber und Betriebsrat unterzeichnete „Sozialpartnervereinbarung – Betriebsvereinbarung“ oder bei Fehlen eines Betriebsrates von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern unterzeichnete „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“, jeweils noch ohne Unterschrift der Sozialpartner (Mustervereinbarungen für beide Konstellationen auf Basis des aktuellen Standes sind auf der WKO-Homepage verfügbar ¹). Sofern bereits ein Antrag auf Kurzarbeit mit den alten Mustervereinbarungen eingebracht wurde, wird seitens des AMS ein Verbesserungsauftrag mit den neuen Formularen ergehen (sodass die neuen Bedingungen zur Anwendung gelangen). Wenn Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr persönlich erreichen können, bestehen verschiedene Möglichkeiten, die Zustimmung vorerst einzuholen (zB Austausch eines unterfertigten Scans/Fotos via E-

¹ Siehe https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html#heading_corona_kurzarbeit (Frage 7; Formularversion 4.0 gültig ab 19.3.2020). Erläuterungen zur Sozialpartnervereinbarung finden sich unter <https://www.wko.at/service/handlungsanleitung-corona-sozialpartnervereinbarung.pdf>.

Mail; wenn dies nicht möglich ist, wäre auch eine entsprechende E-Mail-Korrespondenz oder eine Handy-Nachricht ausreichend oder ein Protokoll über eine erfolgte telefonische Zustimmung) und nachträglich nach Ende der Maßnahmen die tatsächliche Unterfertigung nachzuholen.

- AMS-Antrag²
- Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf Corona und Folgemaßnahmen)
- AMS prüft (ca 4 - 5 Werktage) und leitet anschließend die Unterlagen an die WKO und die zuständigen Fachgewerkschaften weiter (per E-Mail; Sozialpartnerrückmeldung innerhalb von 48 Stunden)
- Abschließend gibt es 3 mögliche Wege:
 - Wenn die Gewerkschaft und WKO zustimmen wird die Zustimmung separat im elektronischen Schriftverkehr erteilt (an die AMS-Landesgeschäftsstelle).
 - Wenn WKO oder Fachgewerkschaft eine persönliche Beratung verlangt, ist ein Termin zu vereinbaren.
 - Wenn die WKO oder Gewerkschaft ablehnt, sind das AMS und der andere Sozialpartner zu informieren.
- AMS-Rückmeldung an Unternehmen über Genehmigung / Nachbesserungsbedarf / Ablehnung (bei Freigabe gilt die Kurzarbeit ab dem beantragten Zeitpunkt)

b.) Rahmenbedingungen des neuen Kurzarbeitsmodells

- Die Umsetzung des neuen Kurzarbeitsmodells wurde vom AMS in einer neuen Richtlinie festgelegt.³ Die Arbeitszeit kann zeitweise bis auf null reduziert werden. Im gesamten Kurzarbeitszeitraum muss die Normalarbeitszeit mindestens 10% betragen (Beispiel: Kurzarbeit für 6 Wochen, 5 Wochen 0% Arbeitszeit, 1 Woche 60%). Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich.
- Das neue Kurzarbeitsmodell kann entweder für alle Arbeitnehmer eines Unternehmens, bestimmte Betriebsteile, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern (zB Verkaufsmitarbeiter, Monteure, etc...) beantragt werden. Abgesehen davon soll die Kurzarbeit lt WKO auch für einzelne Beschäftigte vereinbart werden können (um Bestätigung dieser Rechtsansicht haben wir bereits vom AMS/WKO ersucht, sobald uns eine Rückmeldung vorliegt werden wir ein Update versenden). Für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern können unterschiedliche Modelle hinsichtlich der Arbeitszeitreduktion vereinbart werden. Für nicht betroffene Arbeitnehmer kann eine alternative Lösung angestrebt werden.
- Umfasste Arbeitnehmer
 - Umfasst sind Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigte, GmbH-Geschäftsführer die ASVG versichert sind. Abgesehen können auch Lehrlinge einbezogen werden können, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung ausdrücklich erfasst sind.
 - Nicht einbezogen in das neue Kurzarbeitsmodell sind freie Arbeitnehmer und geringfügig Beschäftigte.
- Der Arbeitgeber hat eine Nettoersatzrate an den Arbeitnehmer zu bezahlen und erhält vom AMS eine Kurzarbeitsbeihilfe. Die Nettoersatzrate ist jener Betrag, den Arbeitnehmer erhalten, wenn sie in Kurzarbeit gehen müssen. Die Nettoersatzrate beträgt:
 - Arbeitnehmer mit Bruttoentgelt über EUR 2.685 erhalten vom Arbeitgeber 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts
 - Bei Bruttoentgelt zwischen EUR 1.700 und EUR 2.685 sind es 85%
 - Bei Bruttoentgelt unter EUR 1.700 sind es 90%
 - Bei Lehrlingen sind es 100%
- Vor Beginn der Kurzarbeit hat sich der Arbeitgeber darum zu bemühen, dass Arbeitnehmer ein Zeitguthaben und alte Urlaube aus Vorjahren abbauen. Laufender Urlaub muss in den ersten 3 Monaten nicht verbraucht werden, falls die Kurzarbeit länger andauert, sind aber mindestens 3 Wochen des laufenden Urlaubs zu konsumieren. Die Kurzarbeit beginnt für alle davon betroffenen Arbeitnehmer zum vereinbarten Stichtag, wobei es in der ersten Phase der Kurzarbeit noch zu einem Verbrauch von Urlaub oder Zeitguthaben kommt. Seitens des

² Siehe <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>.

³ Siehe <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>.

Arbeitgebers ist diesbezüglich ein ernstliches Bemühen, aber kein bestimmter Erfolg nachzuweisen. Gelingt keine Einigung über den Abbau von Alturlauben bzw Zeitguthaben, schadet dies dem Arbeitgeber nicht.

- Entgegen den ursprünglichen Plänen haben sich die Sozialpartner am 17.3.2020 darauf geeinigt, dass das AMS bereits ab dem 1. Monat die Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge für die wegen Kurzarbeit entfallende Arbeitszeit trägt.
- Die Kurzarbeit kann maximal auf 3 Monate befristet abgeschlossen werden (Verlängerungen um 3 Monate nach Gesprächen der Sozialpartner nicht ausgeschlossen). Eine Änderung der Kurzarbeitsvereinbarung bzw eine vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit kann vereinbart werden.
- Im Falle eines Krankenstandes eines Arbeitnehmers gebührt nach bisherigem Verständnis keine Kurzarbeitsbeihilfe. Aufgrund der heutigen WKO-Aussendungen soll das AMS nun voraussichtlich im Ausmaß der reduzierten Arbeitszeit die Kosten für Arbeitszeiten, die aufgrund von Krankenstand entfallen, übernehmen.
- Abfertigung/Sonderzahlungen
 - Fällt in das Monatsentgelt/Wochenentgelt Kurzarbeit, ist für die Berechnung der Abfertigung „alt“ jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.
 - Beiträge zur Abfertigung „neu“ sind auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu bezahlen.
 - Sonderzahlungen: Diese sind stets auf Basis des Entgelts (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) vor Kurzarbeit zu bezahlen.
- Abwicklung der Lohnverrechnung
 - Sofern die Genehmigung der Kurzarbeit noch aussteht, wird der Monat März in einem ersten Schritt normal abgerechnet (ohne Berücksichtigung einer Kurzarbeitsregelung). Im April kann dann eine Aufrollung erfolgen.
 - Da in diesem Zusammenhang in einem ersten Schritt zu viel an den Arbeitnehmer ausbezahlt wird, sollte zur Erhaltung des Rückforderungsanspruchs und der Vermeidung eines gutgläubigen Verbrauchs der vorübergehenden Überzahlung durch den Arbeitnehmer eine entsprechende Information vorab an die Arbeitnehmer versendet werden (eine Vorlage für ein derartiges Informationsschreiben haben wir diesem Newsletter beigefügt).
- Abrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe
 - Für die Beschäftigten in Kurzarbeit muss dem AMS für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorgelegt werden. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird dann im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung ausgezahlt.
 - Das AMS arbeitet derzeit an einem Webtool, um die Erstellung dieser Abrechnungsliste zu erleichtern. Die Abrechnungsliste kann ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen zurückgeschickt werden.
- Aufzeichnungsverpflichtungen
 - Durch Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten müssen die Ausfallstunden nachgewiesen werden. Diese Aufzeichnungen sind dem AMS auf Verlangen vorzulegen.
 - Bis zum 28. des auf das Ende der Kurzarbeit folgenden Monats ist dem AMS ein Durchführungsbericht vorzulegen, der Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchstarbeitszeitausfalles enthält. Wurde eine über die Dauer der Kurzarbeit hinausgehende Behaltefrist vereinbart, muss man einen Durchführungsbericht über deren Einhaltung bis zum 28. des auf das Ende der Behaltefrist folgenden Monats vorzulegen.

c.) Zusammenfassung Kurzarbeit

Aufgrund der Änderungen betreffend die Kurzarbeit wird der Dienstgeber nur mehr mit den vereinbarten Kurzarbeitsstunden belastet. Dies bedeutet, dass bei einer Kürzung auf 10% nur das Brutto berechnet auf 10% bezahlt werden muss. Die 10% vom Brutto unterliegen (logischerweise) auch den Lohnnebenkosten, weiters fällt darauf auch die Sonderzahlung an.

Somit ist die Kurzarbeit für alle, die ihre Mitarbeiter halten wollen (und sich aber künftig zumindest die rd. 10% der bisherigen Gesamt-Arbeitgeberkosten auch leisten können!), ein attraktives Modell!

1.3. Alternative Personalmaßnahmen

a.) Maßnahmen die zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses führen

- Einvernehmliche Auflösung: Eine einvernehmliche Auflösung könnte iVm einer unbestimmten Wiedereinstellungszusage (zB nach Beendigung der Corona-Krise) vereinbart werden. Sollte ein Urlaubsanspruch vorhanden sein, wäre dieser grundsätzlich vollständig abzugelten. Ebenso wie ein Anspruch auf Abfertigung „alt“. Abgesehen davon sind auch Sonderzahlungen aliquot abzurechnen. Alternative Vereinbarungen bei gewährleisteter Wiedereinstellung (zB Signing-Bonus für bislang nicht ausbezahlten Urlaub bei Wiedereinstellung, Urlaubsanspruch lebt nach Wiedereinstellung wieder auf) aufgrund erheblicher/existenzbedrohender Liquiditätsbelastung für das Unternehmen, können von betroffenen Dienstnehmern rechtlich bekämpft werden, wird aber in manchen (schwierigen) Fällen wohl die einzige machbare Variante darstellen. Bei der einvernehmlicher Auflösung mehrerer Arbeitsverhältnisse ist das AMS-Frühwarnsystem zu beachten (siehe dazu untenstehende Ausführungen betreffend Kündigungen). Seitens des AMS wird aber die Meinung vertreten, dass in dringenden Fällen die Zustimmung in kürzester Frist erfolgen kann.
- Aussetzungsvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage: Eine Aussetzungsvereinbarung ist einvernehmlich abzuschließen. Bei einer tatsächlichen Aussetzung (= arbeitsrechtliche Beendigung samt schriftliche/verbindliche Wiedereinstellungszusage) können gewisse Entgeltbestandteile (zB Abfertigung „alt“, offener Urlaubsanspruch) vorerst nicht ausbezahlt werden und auf das nachfolgende Dienstverhältnis übertragen werden.
- Kündigung: Schlussendlich wäre auch eine Kündigung von Arbeitnehmern unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen möglich. Bei Arbeitgeberkündigung ist ein offener Urlaubsanspruch, aliquote Sonderzahlungen sowie der Anspruch auf Abfertigung „alt“ auszubezahlen. Sollten mehrere Arbeitnehmer gekündigt werden, sind die Regelungen betreffend des AMS-Frühwarnsystems in folgenden Fällen zu beachten (die Anzeige der beabsichtigten Auflösung von Dienstverhältnissen hat mittels AMS-Formular zu erfolgen⁴; grundsätzlich mindestens 30 Tage bevor die Kündigungen ausgesprochen werden, wobei eine Verkürzung möglich sein sollte [wobei zusätzlich eine eidesstaatliche Erklärung verlangt wird⁵):
 - Betriebe mit 20 – 100 Beschäftigten: ab 5 Arbeitskräften
 - Betriebe mit 100 – 600 Beschäftigten: ab 5 von 100 Arbeitskräften
 - Betriebe mit mehr als 600 Beschäftigten: ab 30 Arbeitskräften
 - ab 5 Arbeitskräften, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (Ausnahme: Saisonbetriebe)

⁴ Siehe <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/fruehwarnsystem>.

⁵ Eine Mustervorlage vom AMS NÖ haben wir diesem Newsletter beigelegt.

b.) Maßnahmen die zu keiner Beendigung des Dienstverhältnisses führen

- Betriebsurlaub: Dieser ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Eine einseitige Anordnung durch den Dienstgeber ist grundsätzlich nicht zulässig.
- Arbeitszeitreduktion: Einvernehmliche Reduktion der Arbeitszeit wäre denkbar.
- Urlaubsguthaben/Zeitguthaben: In diesem Zusammenhang kann durch die betreffenden Arbeitnehmer ein Verbrauch eines bestehenden Urlaubs- oder Zeitguthabens erfolgen.
- Teilzeitarbeit: Im Rahmen einer Teilzeitarbeit wird mit einem Mitarbeiter eine kürzere Arbeitszeit vereinbart, als im Gesetz oder im Kollektivvertrag vorgesehen ist.
- Unbezahlter Urlaub: Ein unbezahlter Urlaub wird auf freiwilliger Basis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubs gebühren keine Bezüge und das Dienstverhältnis bleibt aufrecht. Sofern keine abweichende Vereinbarung erfolgt, ist diese Zeit grundsätzlich auf alle arbeitsrechtlichen Ansprüche anzurechnen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses bemessen. Hinsichtlich der Sozialversicherung ist die Dauer des unbezahlten Urlaubs maßgebend. Wenn ein unbezahlter Urlaub bis zu 1 Monat vereinbart wird, sind die Arbeitnehmer weiterhin sozialversichert, wobei der Arbeitnehmer sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeber-Beiträge zu entrichten hat. Wenn von vornherein ein unbezahlter Urlaub von mehr als 1 Monat vereinbart wird oder durch eine Verlängerung dieser Zeitraum überschritten wird, sind die Arbeitnehmer nicht mehr sozialversichert. In diesen Fällen besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung.

1.4. Urlaubs- und Zeitguthabenverbrauch iVm Maßnahmen gem. COVID-19-Maßnahmengesetz

Bei Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer einseitig einen Verbrauch von Urlaubs- und Zeitguthaben verlangen. Dabei gilt folgendes:

- Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen nur im Ausmaß von bis zu 2 Wochen verbraucht werden.
- Von der Verbrauchspflicht sind weiters ausgenommen solche Zeitguthaben, die auf der durch kollektive Rechtsquellen geregelten Umwandlung von Geldansprüchen beruhen.
- Insgesamt müssen nicht mehr als 8 Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden.

Die Regelung tritt rückwirkend mit 15.3.2020 in Kraft und mit 31.12.2020 außer Kraft.

2. Maßnahmen zur Liquiditätsstärkung

2.1. Maßnahmen betreffend Steuerzahlungen

Die folgenden Maßnahmen stehen betroffenen Unternehmen aufgrund einer BMF-Information⁶ zur Verfügung, wobei sämtliche Anträge vom jeweils zuständigen Finanzamt tunlichst sofort zu bearbeiten sind:

a.) Einkommen- oder Körperschaftsteuervorauszahlungen 2020

- Einkommen- oder Körperschaftsteuervorauszahlungen können herabgesetzt oder mit EUR 0,- festgesetzt werden (in der BMF-Info wird nicht auf die Mindestkörperschaftsteuer eingegangen, sodass diese ggf erst im Rahmen der tatsächlichen Veranlagung vorgeschrieben wird).
- Sofern die Festsetzung von Einkommen- oder Körperschaftsteuervorauszahlungen für das Kalenderjahr nicht ohnedies mit EUR 0,- erfolgt, ist die Vorauszahlung auf jenen Betrag herabzusetzen, der sich für das Kalenderjahr voraussichtlich ergeben wird. Wird der Steuerpflichtige von den Folgen Coronavirus liquiditätsmäßig derart betroffen, dass er die

⁶ Siehe BMF-Info 13.3.2020, GZ 2020-0.178.784.

Vorauszahlung nicht bezahlen kann, kann er bei seinem Finanzamt anregen, die Einkommensteuer- oder Körperschaftsteuervorauszahlungen zur Gänze oder teilweise nicht festzusetzen.

- Das Finanzamt hat von einer Festsetzung von Nachforderungszinsen abzusehen, sofern diese aus der Herabsetzung oder dem Wegfall der tatsächlichen Vorauszahlungen bei der Veranlagung der Einkommen- oder Körperschaftsteuer resultieren.

b.) Abgabeneinhebung

- Der Steuerpflichtige kann Zahlungserleichterungen beim Finanzamt für Abgaben (zB Ertragsteuern, Umsatzsteuer) mittels Stundung oder Ratenzahlung beantragen und ein Absehen von anfallenden Stundungszinsen anregen.
- Der Steuerpflichtige kann beim Finanzamt beantragen, einen verhängten Säumniszuschlag (für verspätete Zahlung einer Abgabe) herabzusetzen oder nicht festzusetzen.

Voraussetzung ist in allen Fällen, dass der Steuerpflichtige glaubhaft machen kann, dass er von einem Liquiditätsengpass betroffen ist, der konkret auf eine Coronavirus-Infektion zurückzuführen ist (zB außergewöhnlich hohe Stornierungen von Hotelreservierungen, Ausfall von Sport- und Kulturveranstaltungen aufgrund behördlicher Verbote, Ausfall oder Beeinträchtigung von Lieferketten oder Ertragseinbußen durch Änderung des Konsumverhaltens).

Entsprechende kombinierte Vorlagen für die zuvor beschriebenen Maßnahmen sind auf der BMF-Homepage verfügbar.⁷ Die Anträge können entweder an corona@bmf.gv.at gesendet oder über FinanzOnline hochgeladen werden. Natürlich können die Anträge auch mittels der Funktionen in FinanzOnline direkt gestellt werden. Die Anträge werden chronologisch abgearbeitet.

c.) Fristerstreckung für Steuererklärungen und Umsatzsteuervoranmeldungen

Weiters wurden Erleichterungen iZm der Einreichfristen für offene Steuererklärungen 2018 bzw 2019 bzw Umsatzsteuervoranmeldungen 2020 angekündigt. Sobald nähere Informationen vorliegen, werden wir ein Update versenden.

d.) Steuerfreiheit für Zuwendung zur Bewältigung der Corona-Krise

Vom Finanzminister wurde angekündigt, dass Zuwendungen zur Bewältigung der Corona-Krise steuerfrei gestellt werden. Die damit abgedeckten Ausgaben sollen aber trotzdem in voller Höhe Betriebsausgaben bleiben. Die Befreiung soll Mittel, die aus dem COVID-19-Krisenbewältigungsfonds oder aus dem Härtefallfonds stammen umfassen sowie sämtliche Zuwendungen, die für derartige Zwecke geleistet werden, unabhängig davon, wer sie leistet und wie die Mittelaufbringung erfolgt.⁸ Eine entsprechende gesetzliche oder erlassmäßige Klarstellung bleibt abzuwarten.

2.2. Zahlungserleichterungen betreffend Sozialversicherungsbeiträge

a.) Österreichische Gesundheitskasse

Die Österreichische Gesundheitskasse unterstützt die Betriebe mit den nachfolgenden Zahlungserleichterungen ab 16. März 2020 betreffend die Sozialversicherungsbeiträge:

- Ausständige Beiträge werden nicht gemahnt.

⁷ Siehe https://www.bmf.gv.at/public/informationen/informationen-coronavirus/neu_coronavirus.html.

⁸ Siehe <https://www.bmf.gv.at/public/informationen/coronavirus-hilfe.html>.

- Eine automatische Stundung erfolgt, wenn die Beiträge nicht, nur teilweise oder nicht fristgerecht eingezahlt werden.
- Ratenzahlungen werden formlos akzeptiert.
- Es erfolgen keine Eintreibungsmaßnahmen.
- Es werden keine Insolvenzanträge gestellt.

Betriebe werden ersucht, die Anmeldungen zur Pflichtversicherung weiterhin fristgerecht vor Arbeitsantritt durchzuführen, coronabedingte Verzögerungen können auf Antrag sanktionsfrei gestellt werden. Die monatlichen Beitragsgrundlagenmeldungen sind weiterhin zu den üblichen Terminen an die ÖGK zu senden.

Diese Maßnahmen gelten bis auf weiteres, voraussichtlich aber zumindest für die Beitragszeiträume Februar, März und April 2020. Klarstellende gesetzliche Regelungen sind geplant und demnächst zu erwarten.

b.) Sozialversicherung der Selbständigen

Wer vom Corona-Virus direkt oder indirekt durch Erkrankung und Quarantäne betroffen ist oder mit massiven Geschäftseinbußen rechnet und dadurch Zahlungsschwierigkeiten hat, wird von der SVS bestmöglich unterstützt. Folgende Möglichkeiten bestehen:

- Stundung der Beiträge (formlos schriftlich per E-Mail)
- Ratenzahlung der Beiträge (formlos schriftlich per E-Mail)
- Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage (per Online-Formular unter www.svs.at/formulare)
- Gänzliche bzw teilweise Nachsicht der Verzugszinsen

2.3. Garantien und Kredite

Um die Zahlungsfähigkeit der Unternehmen zu sichern soll es Kreditgarantien (für KMU ebenso wie für große Unternehmen) und Überbrückungskredite (zur Aufrechterhaltung der Zahlungsfähigkeit) geben:

a.) aws Garantien⁹

Durch Garantien des aws (Austria Wirtschaftsservice) soll eine Erleichterung der Finanzierung von Betriebsmittelkrediten von gewerbliche und industrielle KMU's (keine Betriebe der Tourismus- und Freizeitwirtschaft) geschaffen werden, die aufgrund der gegenwärtigen Coronavirus-Krise über nicht ausreichende Liquidität zur Finanzierung des laufenden Betriebes verfügen bzw deren Umsatz- und Ertragsentwicklung durch Auftragsausfälle oder Marktänderungen beeinträchtigt ist. Gefördert werden bis zu 80 % eines Kredites von bis zu EUR 2,5 Mio pro KMU über eine Garantielaufzeit von max. 5 Jahre.

Eine Garantieübernahme ist in folgenden Fällen ausgeschlossen:

- Unternehmen, die im der Antragstellung vorausgegangenem Wirtschaftsjahr die URG-Kriterien erfüllen (Vermutung des Reorganisationsbedarfs, dh Eigenmittelquote < 8% und fiktive Schuldentilgungsdauer > 15 Jahre).
- Unternehmen, die die gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen für die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens auf Antrag der Gläubiger erfüllen
- bloße Umschuldungsmaßnahmen
- kurzfristige Kreditfinanzierungen (< 6 Monate)

Der Antrag wird durch die finanzierende Bank bei der aws eingereicht. Dafür erforderliche Unterlagen:

⁹ Siehe dazu <https://www.aws.at/aws-garantie/ueberbrueckungsgarantie/>.

- Bankpromesse (dh eine kurze Info der finanzierenden Bank, dass sie bereit ist, die Finanzierung durchzuführen)
- Rating der Bank in Form der einjährigen Ausfallwahrscheinlichkeit
- Bestätigung der Bank, dass das antragstellende Unternehmen die URG-Kriterien in dem der Antragstellung vorangegangenen Wirtschaftsjahr nicht erfüllt sind (zu den URG-Kriterien siehe oben; spätestens 9 Monate nach dem letzten Bilanzstichtag ist der aktuelle Jahresabschluss für die Prüfung zu verwenden)

In diesem Zusammenhang ist es kürzlich zu folgende Ausweitungen gekommen (die ab sofort greifen und auch die bereits gestellten Förderungsanträge betreffen):

- Auf die ursprünglich vorgesehene Verrechnung von Bearbeitungs- und Garantieentgelten wird verzichtet.
- Keine Planungsrechnungen oder Businesspläne erforderlich
- Keine Kreditsicherheiten erforderlich (auch keine persönliche Haftung der Eigentümerinnen bzw. Eigentümer des Unternehmens)
- Freiberufliche Tätigkeiten sind ab sofort garantiefähig
- Garantien sind auch für die Stundung von bestehenden Kreditlinien verwendbar
- Es wird ein beschleunigtes Verfahren eingeführt, das eine umgehende Garantiezusage ermöglicht (Rahmenbedingungen liegen derzeit noch nicht vor).

Vor diesem Hintergrund sollten Unternehmen die Liquiditätssituation im „worst-case“-Szenario mitberücksichtigen. Sofern in diesem Fall eine ausreichende Liquidität nicht gesichert ist, sollte die Beantragung einer Garantie in Betracht gezogen werden.

b.) ÖHT Garantien¹⁰

Für KMU in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft hat das Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus gemeinsam mit der Österreichischen Hotel und Tourismusbank (ÖHT) ein Maßnahmenpaket geschnürt. Dieses besteht aus der Besicherung von Überbrückungsfinanzierungen der Hausbanken mit Haftungen der ÖHT und der Kostenübernahme der einmaligen Bearbeitungsgebühr und der Haftungsprovision.

Dabei gewährt die ÖHT den antragsstellenden Betrieben eine Überbrückungsfinanzierung iHv max EUR 500.000 mit einer Bundeshaftungsquote iHv 80% zur Besicherung neu aufzunehmender Überbrückungskredite (Kontokorrentkredite). Das erklärte Ziel dieser Soforthilfemaßnahme ist, die Liquidität von Unternehmen der Tourismus- und Freizeitwirtschaft trotz Umsatzrückgängen aufrecht zu erhalten, bestehende Arbeitsplätze zu sichern, Insolvenzen zu vermeiden und sicherzustellen, dass die Betriebe ihre operative Geschäftstätigkeit aufrecht erhalten können.

Für die ÖHT Haftung sind keine Sicherheiten beizubringen. Die Rückzahlungsmodalitäten sind zwischen Unternehmer und Hausbank grundsätzlich frei zu vereinbaren wobei die Laufzeit der Bundeshaftung mit 36 Monaten beschränkt ist.

Die Antragstellung erfolgt ausschließlich nach Abstimmung gemeinsam mit der Hausbank über das Online-Portal der ÖHT. Zusätzlich zum Antragsformular sind folgende Unterlagen einzureichen:

- Betriebsbeschreibungsbogen
- Verpflichtungserklärung
- Beilage Förderungsansuchen „Coronavirus-Maßnahmenpaket“
- Jahresabschluss 2018 oder aktueller
- Forecast 2020 (aus dem der Liquiditätsbedarf erkennbar ist)

¹⁰ Siehe dazu <https://www.oeht.at/produkte/coronavirus-massnahmenpaket-fuer-den-tourismus/>.

c.) Überbrückungskredite

Zur Verfügung Stellung von Überbrückungskrediten für Unternehmen, die aufgrund der Corona-Krise in Schwierigkeiten geraten.

2.4. Maßnahmen betreffend EPU/Familienunternehmen

a.) Härtefonds

Weiters wird ein Härtefonds für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) und Familienunternehmen eingerichtet. Dies ist notwendig, weil die Betroffenen im Regelfall weder von der Kurzarbeit noch von den Garantien profitieren. In diesem Zusammenhang soll es zu schnellen und unbürokratischen Sofortauszahlungen kommen, die nicht zurückbezahlt werden müssen. Als Ansprechpartner und Abwickler wurde die Wirtschaftskammer Österreich beauftragt, die flächendeckend in den österreichischen Bezirken vertreten ist. Die Details (zB Antragsverfahren, etc...) werden derzeit noch finalisiert ausgearbeitet. Sobald nähere Informationen vorliegen, wird es ein Update geben.

Abgesehen davon gibt es für Kleinbetriebe auch regionale Förderungen, zB:

- Zuschuss der WK Wien: Aus einem Notlagenfonds können Ein-Personen- und Kleinst-Unternehmen mit bis zu 10 Arbeitnehmern einen Mietzuschuss (Umsatzrückgang von 50% - 74%, Zuschuss im Wohnungsverband von maximal EUR 100 monatlich bzw in einem Mietobjekt von maximal EUR 600 monatlich) sowie einen Zuschuss für den Ausfallersatz iZm Umsatzrückgängen (Umsatzrückgang ab 75%; maximal EUR 1.000 monatlich) beantragen. Anträge können erst ab 1.4.2020 gestellt werden, da Umsatzrückgänge für den gesamten März 2020 nachgewiesen werden müssen.¹¹
- Zuschuss der WK Niederösterreich: Ein-Personen- und Kleinst-Unternehmen mit bis zu 10 Arbeitnehmern können abhängig von den Umsatzrückgängen einen einmaligen Existenzsicherungszuschuss von bis zu EUR 5.000 pro Unternehmen beantragen. Anträge können erst ab 1.4.2020 gestellt werden, da Umsatzrückgänge für den gesamten März 2020 nachgewiesen werden müssen.¹²

b.) Ruhendmeldung des Gewerbes

Abgesehen davon besteht für EPU die Möglichkeit das Gewerbe ruhend zu melden und gleichzeitig beim AMS einen Antrag auf Arbeitslosengeld zu stellen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Unternehmer vor seiner Selbständigkeit zumindest 5 Jahre unselbständig erwerbstätig war.

2.5. Förderung der Wirtschaftsagentur Wien iZm Home-Office

Das Förderprogramm unterstützt Wiener Unternehmen, die die Einrichtung von Telearbeitsplätzen sowie die Schaffung einer stabilen Kommunikation zwischen Telearbeitsplätzen und dem Unternehmensstandort bzw -standorten zum Inhalt haben (dh Beratungsleistung zur hard- und softwaremäßigen Ausstattung des Telearbeitssystems durch Dritte, IT-Hardware und Software).

Der Antrag kann von kleinen und mittleren Unternehmen sowie Kleinstunternehmen aus Wien über das Online-Formular¹³ gestellt werden (ab 1.3.2020 rückwirkend). Dem Antrag ist eine die De-minimis-Erklärung sowie das Ansuchenechtheitszertifikat (AEZ) zu übermitteln.

¹¹ Siehe dazu <https://www.wko.at/service/w/corona-hilfe-wiener-kleinbetriebe.html>.

¹² Siehe dazu <https://www.wko.at/service/noe/Existenzsicherung.html>.

¹³ Siehe <https://wirtschaftsagentur.at/foerderungen/programme/home-office-131/>.

Die maximale Intensität der Förderung beträgt 75% und die maximale Förderung beträgt EUR 10.000. Bei Erfüllung der formalen und inhaltlichen Erfordernisse erfolgt die Auswahl der eingegangenen Anträge nach dem „First come first served“-Prinzip nach Maßgabe der vorhandenen budgetären Mittel.

Unmittelbar nach Abschluss des geförderten Projekts, längstens jedoch 3 Monate nach Projektabschluss, ist online im Fördercockpit ein aussagekräftiger Endbericht inkl. Endabrechnung der tatsächlich angefallenen Projektkosten vorzulegen. Für alle abzurechnenden Kostenpositionen sind Rechnungs- und Zahlungsbelege dem Endbericht beizulegen. Nach Prüfung des vorgelegten Endberichts wird der Zuschuss auf Basis der überprüften und als förderbar anerkannten Ist-Kosten des geförderten Projekts neu berechnet und der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller überwiesen

2.6. Betriebsschließung

a.) Ersatzanspruch aufgrund COVID-19-Maßnahmegesetz

Aufgrund des COVID-19-Maßnahmegesetzes ist derzeit davon auszugehen, dass eine neue Rechtsgrundlage für Betriebsschließungen geschaffen wurde. Betriebsschließungen fallen demnach nicht mehr unter das Epidemiegesetz, sondern es kann nunmehr nach dem COVID-19-Maßnahmegesetz das „Betreten von Betriebsstätten zum Zweck des Erwerbs von Waren und Dienstleistungen“ angeordnet werden. Aus diesem Grund entfällt ein Ersatzanspruch gemäß Epidemiegesetz.

b.) Mietreduktion möglich?

Unternehmen die aufgrund der Coronavirus-Einschränkungen ihren Betrieb schließen müssen und demzufolge den Mietgegenstand nicht benutzen können, haben nach § 1104 ABGB (zB bei Feuer, Krieg oder Seuchen) die Möglichkeit einer Mietreduktion. Wenn dennoch ein beschränkter Gebrauch des Mietgegenstandes möglich ist, so ist nach § 1104 ABGB nur ein verhältnismäßiger Teil des Mietzinses zu erlassen.

Zu beachten ist, dass die gesetzlichen Regelungen teilweise nicht zwingend sind und vertraglich geändert werden können. Es ist daher in jedem Einzelfall zu überprüfen, ob und inwieweit hier im jeweiligen Bestandvertrag vom gesetzlichen Modell abgewichen wurde. Ferner bleibt abzuwarten, ob die unabhängigen Gerichte der obigen Rechtsauffassung folgen werden.

Hinsichtlich der Unbenutzbarkeit des Mietgegenstandes ist folgendes zu beachten:

- Bei Bestehen eines Betretungsverbots ist der Mietgegenstand wohl dann zum vereinbarten Gebrauch (zumindest) zum Teil nicht benutzbar, wenn das Betreten durch Kunden wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit ist.
- Möglicherweise wird man einen Mietgegenstand aber auch dann als teilweise unbrauchbar ansehen können, wenn zwar kein Betretungsverbot besteht, aber Termine von den Kunden faktisch nicht mehr wahrgenommen werden (zB für Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen, soweit es sich dabei nicht ohnehin um Dienstleistungsbetriebe handelt, bei denen ein Betretungsverbot besteht, das Termine unmöglich macht). Die Anwendung des § 1104 ABGB auf Unternehmen, für die kein Betretungsverbot besteht, ist somit aus unserer Sicht nicht klar. Hingegen wird Unbrauchbarkeit vermutlich dann nicht vorliegen, wenn zB in Büros zwar potenziell kein Parteienverkehr möglich ist, der Betrieb allerdings weiterhin aufrechterhalten werden kann, weil kein Betretungsverbot besteht. Das gleiche wird gelten, wenn im Mietgegenstand ohnehin üblicherweise kein wesentlicher Kundenverkehr besteht.

In diesem Zusammenhang sollte umgehend ein Rechtsanwalt konsultiert werden. **Mustervorlagen finden sich auf der WKO-Homepage.**¹⁴

¹⁴ Siehe <https://news.wko.at/news/oberoesterreich/COV-Newsletter133.html>.

2.7. Ersatzanspruch bei Quarantäne

Wird ein Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt, hat der Arbeitgeber aufgrund der Bestimmungen des Epidemiegesetzes das Entgelt weiter zu zahlen. Es besteht aber ein Anspruch gegenüber dem Bund auf Ersatz dieser Kosten gemäß dem Epidemiegesetz.

3. Weitere Erleichterungen

3.1. Offenlegung von Jahresabschlüssen

Laut Justizministerium ist eine Erstreckung der 9-Monatsfrist für die Einreichung der Jahresabschlüsse beim Firmenbuch geplant ist. Das Ministerium arbeitet an einer Gesetzesvorlage, die vorerst zumindest bis 30. April Abhilfe schaffen soll, danach soll eine Erstreckung mittels Verordnung möglich sein. Auch bezüglich der Verhängung von Zwangsstrafen sollen Erleichterungen kommen. Die weitere Entwicklung bleibt noch abzuwarten.

3.2. Unterbrechung der abgabenrechtlichen Friste

Ferner wurde mit dem 2. COVID-19-Gesetz geregelt, dass die Fristen in Abgabenverfahren (für Beschwerden, Vorlagen Rechtsmittelverfahren ua) der BAO und des FinStrG bis zum Ablauf des 30.4.2020 bei Vorliegen der COVID-Maßnahmen unterbrochen werden. Mit 1.5.2020 beginnen die Fristen daher wieder neu zu laufen. Abgesehen davon können die Fristen durch BMF-Verordnung auch weiter erstreckt werden.

3.3. Ausdehnung der Frist zur Insolvenzeröffnung

Das BMJ hat am 16.3.2020 eine Punktation über geplante Gesetzesänderungen veröffentlicht. Darin ist unter anderem auch eine Ausdehnung der Frist zur Insolvenzeröffnung auf 120 Tage auch im Fall der Pandemie und Epidemie enthalten (so wie derzeit schon für Naturkatastrophen). Abgesehen davon soll kein Wiederaufleben der Forderung im Konkurs und in der Privatinsolvenz bei Säumnis im fraglichen Zeitraum erfolgen.

3.4. Erleichterungen im Bereich der Außenprüfungen

Laut Auskunft des BMF werden Außenprüfungshandlungen, Nachschauen und Erhebungen der Finanzämter, der Finanzpolizei, der Zollämter und des Prüfdienstes für lohnabhängige Abgaben und Beiträge nach den §§ 143 bis 147 BAO bei Abgabepflichtigen bis auf weiteres nicht begonnen, wenn die betroffenen Unternehmen glaubhaft machen, dass sie diese Prüftätigkeiten aufgrund der Coronavirus-Krise nicht ausreichend unterstützen können. Amtshandlungen, die bereits begonnen wurden, werden aus denselben Gründen ausgesetzt oder unterbrochen.

Für die Glaubhaftmachung eines Ersuchens auf Nichtdurchführung bzw Aussetzung oder Unterbrechung der oben angeführten Ermittlungshandlungen ist laut BMF folgende Formulierung ausreichend:

"Ich bin in meiner betrieblichen Tätigkeit (Angabe der Branche...) von den Auswirkungen der SARS-CoV-2-Virus-Infektion betroffen. Das bewirkt, dass ich derzeit nicht in der Lage bin, die entsprechenden Ressourcen für die Wahrnehmung der gesetzlichen Mitwirkungspflichten bereit zu stellen. Sollte diese Notsituation wegfallen, werde ich das der Abgabenbehörde mitteilen bzw mit dem Prüfungs- oder Kontrollorgan unverzüglich Kontakt aufnehmen."

Von diesen Maßnahmen ausgenommen sind Amtshandlungen, die von den Finanzstrafbehörden, den Staatsanwaltschaften und den Gerichten beauftragt wurden sowie solche, die aufgrund von Anzeigen einen Verdacht rechtswidriger Verhaltensweisen von Abgabepflichten begründen. Dies gilt auch für angezeigte rechtswidrige Verhaltensweisen (bspw illegale Beschäftigung, illegales Glücksspiel) deren Kontrolle, Ermittlung und Verfolgung den Organen der Abgabenbehörden (Finanzpolizei) übertragen wurde. Laut BMF wurden die Vorständinnen und Vorstände der Finanzämter und Zollämter entsprechend informiert und um Beachtung gebeten.

4. Ausblick

Selbstverständlich werden wir Sie über die weitere Entwicklung am Laufenden halten und zeitnahe mit einem entsprechenden Update informieren. Gerne unterstützen wir Sie bei sämtlichen Aspekten und Abwicklungsschritten im Zusammenhang mit dem Coronavirus.

Ihr ECOVIS Betreuer-Team

ECOVIS – DAS UNTERNEHMEN IM PROFIL

Aus Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung wurden in den letzten Jahrzehnten zunehmend komplexe und anspruchsvolle Beratungsdienstleistungen. Ein hohes Maß an Branchenkenntnis, Expertenwissen sowie langjährige Erfahrung sind erforderlich, um ein kompetenter und leistungsfähiger Partner zu sein.

Seit nunmehr 30 Jahren beraten wir Klein- und Mittelbetriebe, national und international tätige Unternehmen und Freiberufler in Wirtschafts- und Steuerfragen – umfassend, praxisnah und leistungsorientiert. Das partnerschaftliche Vertrauensverhältnis, die persönliche Beratung sowie effektive Lösungen zur Verwirklichung Ihrer Ziele – das sind die Dinge, die Sie als Mandantin/Mandant von uns ganz selbstverständlich erwarten können. Jede Mandantin/jeder Mandant hat seinen festen persönlichen Ansprechpartner. Das ist für uns Voraussetzung für kontinuierliche und hochwertige Beratung und Betreuung.

ECOVIS Austria mit den Standorten in Wien, St. Pölten, Salzburg, Scheibbs und Wieselburg betreut Sie mit ca. 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in sämtlichen Bereichen der Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung.

Darüber hinaus bieten wir als Teil eines internationalen Beratungsnetzwerkes unseren Mandantinnen und Mandanten in über 70 Ländern weltweit starke Partner vor Ort, die auf Know-how und Back-Office der gesamten Unternehmensgruppe zurückgreifen.

Herausgeber:

ECOVIS AUSTRIA WIRTSCHAFTSPRÜFUNGS- UND STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Schmalzhofgasse 4, 1060 Wien,

Tel. + 43 (0) 1 599 22 0, Fax + 43 (0) 1 599 22 5

ECOVIS Info basiert auf Informationen die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden.

1060 Wien	3100 St. Pölten	3270 Scheibbs	3250 Wieselburg	5020 Salzburg
Schmalzhofgasse 4	Kremser Gasse 20	Rathausgasse 3	Hauptplatz 24	Innsbrucker Bundesstr. 140
Tel (01) 599 22	Tel (02742) 25 33 00	Tel (07482) 431 65	Tel (07416) 540 70	Tel (0662) 87 08 45