

Praxistipps

Ausgabe 2/2025

**Highlights aus der
Personalverrechnung**
Seite 04

Automotive Survey 2025
Seite 06

Verzinsung beim Finanzamt
Seite 11

**Was ist bei Schenkungen zu
beachten?**
Seite 13



Editorial



Andreas Kapferer

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater



Isabell Krug

Steuerberaterin



Carina Schöpf

Steuerberaterin

Medieninhaber, Herausgeber und Redaktion

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

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

Blattlinie

Informationsmedium für Kund:innen

Grafik und Layout

Silja Andrej

Liebe Leserinnen und Leser,

in der zweiten Ausgabe der diesjährigen Praxistipps berichten wir über bedeutende Themen, die uns im Beratungsalltag häufig begegnen. Der Fokus dieser Ausgabe liegt daher nicht auf Neuerungen, sondern bietet eine Auffrischung wesentlicher Themenstellungen, auf die wir Sie aufmerksam machen möchten.

Zu Beginn präsentieren wir Ihnen Highlights aus der Personalverrechnung: Wir gehen auf die Behandlung von Trinkgeldern im Steuer- und Sozialversicherungsrecht ein, stellen interessante BFG-Rechtsprechung dar, zeigen die Änderungen beim Jahreslohnzettel 2025 auf und gehen nicht zuletzt auf die Auswirkungen der KI-Verordnung im Personalbereich ein.

Erfahren Sie auch die neuesten Erkenntnisse aus unserer Automotive Studie, die die Mobilitätswende in Österreich analysiert.

Steuerlich widmen wir uns in dieser Ausgabe einem sogenannten „Dauerbrenner“ - Thema, dem Überblick zu Geschäftsführer:innenbezügen und deren Gestaltung.

Wir informieren Sie über die aktuell zur Anwendung kommenden Zinssätze für unterschiedliche Sachverhalte des Finanzamtes sowie über verfahrensrechtliche Besonderheiten in diesem Zusammenhang.

Zudem rufen wir in unserem Beitrag über Schenkungen in Erinnerung, welche Verpflichtungen im Zusammenhang mit Schenkungen zu beachten sind, um Fallstricke zu vermeiden.

Ein besonderes Highlight ist unser Unternehmensportrait des Sportartikelherstellers erima, der auf eine 125-jährige Firmengeschichte zurückblicken kann und besonders stolz darauf ist, langjähriger Partner des Österreichischen Olympischen Comités zu sein.

Viel Vergnügen beim Lesen wünschen Ihnen

Andreas Kapferer
Isabell Krug
Carina Schöpf

Inhalt

04

Highlights aus der
Personalverrechnung

06

Automotive Survey 2025

08

Ausgestaltung der
Geschäftsführer:innen-
bezüge

11

Verzinsung beim Finanzamt

13

Was ist bei Schenkungen zu
beachten?

14

Unternehmensportrait:
erima

Highlights aus der Personalverrechnung

Hier erfahren Sie das Wichtigste über die neue Verpflichtung für Arbeitgeber aufgrund der KI-Verordnung der EU und worauf es bei Trinkgeldern ankommt. Hervorgehoben werden außerdem zwei interessante BFG-Erkenntnisse, die für Wirbel sorgen.

Auswirkung der KI-Verordnung im Personalbereich

Im letzten Jahr wurde auf Ebene der EU die KI-Verordnung verabschiedet, mit der für die Verwendung von KI ein rechtlicher Rahmen geschaffen wurde, der sich auch im Personalbereich auswirkt.

Da sich die Künstliche Intelligenz rasant weiterentwickelt, ist die Definition laut Verordnung sehr weit gefasst. Umfasst sind maschinengestützte Systeme, die im Rahmen eines autonomen Betriebes laufend anpassungsfähig sind und die selbständig aus den erhaltenen Eingaben anhand impliziter oder expliziter Ziele ableiten, wie Ausgaben zu erstellen sind. Da die Nutzung von KI-Tools nicht nur Vorteile wie Vereinfachung von Prozessen und die Beschleunigung von Arbeitsabläufen bietet, sondern auch mit Risiken verbunden ist, sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, seit 02.02.2025 dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiter:innen über eine ausreichende KI-Kompetenz verfügen. Dies betrifft solche Mitarbeiter:innen, die mit dem Betrieb oder der Nutzung von KI-Systemen betraut sind, unabhängig davon, welche Art von KI-Systemen oder KI-Modellen verwendet werden oder unter welche Risikokategorie nach der KI-Verordnung diese fallen.

Unter KI-Kompetenz fallen nach dieser Verordnung „die Fähigkeiten, die Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbieter, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen der Verordnung ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden“.

Die KI-Kompetenz bezieht sich dabei nicht nur auf das technische Wissen (z.B.

Funktionsweise von KI-Systemen), sondern auch auf ein rechtliches und ethisches Verständnis (z.B. Datenschutz, Transparenz) sowie dem Einschätzen von Risiken (z.B. Voreingenommenheit von KI-Modellen). Welche Mitarbeiter:innen konkret eine (interne oder externe) Schulung benötigen und ob eine Grundlagenschulung reicht oder doch eine Spezialschulung erforderlich ist, richtet sich danach, in welchem Ausmaß KI-Systeme im Unternehmen bzw. in den verschiedenen Abteilungen eingesetzt werden.

Wichtig ist es aufgrund der schnellen Veränderungen in diesem Bereich laufend zu evaluieren, ob Schulungen durchzuführen sind und Fortbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen. Auch andere Maßnahmen, wie beispielsweise KI-Richtlinien oder die Ernennung eines KI-Beauftragten können dazu beitragen, die Anforderungen der KI-Verordnung zu erfüllen.

Damit die Durchführung der Maßnahmen nachgewiesen werden kann, empfiehlt sich eine entsprechende Dokumentation, auch wenn die Verordnung eine solche Verpflichtung nicht vorsieht. Auch eine Verwaltungsstrafe bei einem Verstoß ist in der Verordnung nicht enthalten, trotzdem sind die Maßnahmen sinnvoll, um den allgemeinen Sorgfaltspflichten als Unternehmer:innen nachzukommen und das Haftungsrisiko zu minimieren.

Trinkgelder im Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Im Steuerrecht sind Trinkgelder unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. Damit die Steuerfreiheit zum Tragen kommt, muss es sich um eine ortsübliche Zuwendung an die Arbeitnehmer:innen handeln, die anlässlich einer Arbeitsleistung von dritter Seite freiwillig gewährt wird. Es darf somit kein Rechtsanspruch auf das Trinkgeld bestehen und die Annahme der Zuwendung muss zulässig sein (kein gesetzliches oder kollektivvertragliches Verbot der Annahme). Nach einer jüngst ergangenen Entscheidung des BFG kann von Ortsüblichkeit jedenfalls

dann nicht mehr gesprochen werden, wenn das Trinkgeld mehr als 25% des Bruttolohns ausmacht. Im Übrigen wird bei der Ortsüblichkeit darauf abgestellt, was in einer bestimmten Branche üblicherweise zugewendet wird und ob das Trinkgeld angemessen ist. Als Orientierung werden auch die von Sozialversicherungsträger:innen festgesetzten Trinkgeld-pauschalen herangezogen.

Zu beachten ist, dass die Steuerfreiheit verloren geht, wenn die Höhe des Trinkgeldes durch die Arbeitgeber:innen bestimmt wird und nicht durch den Kunden. Das ist etwa dann der Fall, wenn die Trinkgelder in einem „Topf“ gesammelt und anschließend aufgrund eines der von Arbeitgeber:innen festgelegten Verteilungsschlüssels an die Arbeitnehmer:innen verteilt werden.

In der Sozialversicherung beitragspflichtig sind alle Geld- und Sachbezüge, auf die Arbeitnehmer:innen Anspruch haben oder die aufgrund des Dienstverhältnisses von Arbeitgeber:innen oder von Dritten freiwillig gewährt werden. Deshalb zählen grundsätzlich auch Trinkgelder zum beitragspflichtigen Entgelt. Dort wo es durch Sozialversicherungsträger:innen festgesetzte Trinkgeld-pauschalen gibt, wird dieser Wert in die Beitragsgrundlage aufgenommen.

Sind bei einer Trinkgeldpauschale Öffnungsklauseln festgelegt worden, dann sind die tatsächlichen Trinkgeldeinnahmen maßgeblich, wenn das tatsächliche erhaltende Trinkgeld stark von den veröffentlichten Werten abweicht. Dieser Umstand wird immer häufiger auch bei Lohnabgaben-prüfungen aufgegriffen. Jedenfalls beitragspflichtig ist außerdem das sogenannte Serviceentgelt, da es sich dabei nicht um eine freiwillige Leistung handelt.

Die festgesetzten Trinkgeldpauschalen orientieren sich an Erfahrungswerten der jeweiligen Branche, wobei regionale Unterschiede, Standort und Betriebsgröße bei der Festsetzung

mit einbezogen werden. Aktuell gibt es in allen Bundesländern Trinkgeldpauschalen für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe und für Friseure sowie Kosmetiker, Fußpfleger und Masseur (Ausnahme: Kärnten), in manchen Bundesländern für Taxi, Autobusse oder Mietwagen. Ausschließlich in Wien gibt es außerdem eine Trinkgeldpauschale für Arbeitnehmer:innen in Heilbadeanstalten, Kuranstalten, Heilquellenbetrieben und Bädern. Die aktuellen Trinkgeldpauschalen können über die amtliche Verlautbarung der Sozialversicherung (Rechtsinformationssystem des Bundes, Kundmachungen/ Erlässe) abgefragt werden.

Eine Verpflichtung zur Aufzeichnung der Trinkgelder durch die Arbeitgeber:innen gibt es dort, wo keine Trinkgeldpauschalen festgesetzt wurden. Die Aufzeichnungen sind pro Tag für die betroffenen Arbeitnehmer:innen zu führen und von diesen durch Unterschrift zu bestätigen. Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass laut Judikatur des OGH die Arbeitnehmer:innen grundsätzlich verpflichtet sind, das erhaltene Trinkgeld mitzuteilen.

Interessante BFG-Rechtsprechung

Bei beiden Entscheidungen ist allerdings festzuhalten, dass „das letzte Wort noch nicht gesprochen ist“ und werden wir Sie bei den PV-Highlights über die weitere Entwicklung am Laufenden halten:

- **Steuerpflichtiges Feiertagsarbeitsentgelt**
Jede:r kennt es – wenn an einem

Feiertag gearbeitet wird, fällt nicht nur das Feiertagsentgelt (Ausfallsentgelt) an, sondern es ist auch das Feiertagsarbeitsentgelt zu zahlen. Dieses Feiertagsarbeitsentgelt wurde bisher ebenso wie allfällige Zuschläge / Zulagen für die Feiertagsarbeit nach § 68 Abs 1 EStG steuerfrei abgerechnet. Laut dem BFG-Erkenntnis ist die Steuerfreiheit aber nicht korrekt und das Feiertagsarbeitsentgelt daher steuerpflichtig abzurechnen. Eine Revision wurde nicht zugelassen, wie die Finanzverwaltung auf diese Erkenntnis reagiert bleibt abzuwarten.

- **Geldwerter Vorteil bei Betriebsveranstaltungen**

Bekannt ist, dass es für Betriebsveranstaltungen einen Freibetrag von EUR 365,00 pro Jahr und Arbeitnehmer:in gibt. Naheliegender ist, dass in diesem Betrag die Kosten für Essen und Getränke enthalten sind, ebenso die Kosten für eine Unterbringung oder Transportkosten (Bus, Taxi) für die teilnehmenden Arbeitnehmer:innen (unmittelbare Konsumation). Doch wie sieht es mit Kosten für musikalische Unterhaltung, Kosten eines Eventveranstalters oder den Mietkosten für einen Saal aus?

Maßgeblich ist laut BFG, ob der gewährte Vorteil im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse der Arbeitgeber:innen ist oder ob die Vorteilszuwendung im Interesse der Arbeitnehmer:innen ist. Daher wird die Musik als Vorteil im Interesse der Arbeitnehmer:innen gesehen, die Kosten für die Saalmiete / das

Eventmanagement jedoch als überwiegend eigenbetriebliches Interesse der Arbeitgeber:innen gewertet, weil dabei die Förderung des Kontakts der Arbeitnehmer:innen untereinander und die Verbesserung des Betriebsklimas im Vordergrund steht und demgegenüber der Entlohnungswert für die Arbeitnehmer:innen vollkommen in den Hintergrund tritt (Amtsrevision eingebracht).

Änderung beim Jahreslohnzettel 2025

Im Jahreslohnzettel für das laufende Jahr gibt es zwei zusätzliche Felder, nämlich für den steuerfreien Kinderbetreuungskostenzuschuss (max. EUR 2.000,00 pro Arbeitnehmer:in pro Kalenderjahr) und den Kostenersatz betreffend Ladekosten von E-Fahrzeugen (Kostennachweis von öffentlichen Ladeeinrichtungen und Nachweis der Lademenge bezogen auf das jeweilige Firmen-Fahrzeug bei nicht öffentlichen Ladeeinrichtung im Privatbereich der Arbeitnehmer:innen) und für die Anschaffung einer Ladeeinrichtung (max. EUR 2.000,00). Es ist daher nicht nur für die laufende Erfassung am Lohnkonto wichtig, dass die entsprechenden Unterlagen an die Personalverrechnung weitergegeben werden.

Beim Jahreslohnzettel für 2024 sind diese Bezüge übrigens noch im Feld „sonstige steuerfreie Leistungen“ enthalten.

Gudrun Wiespointner-Njoku
gwiespointner@deloitte.at



Automotive Survey 2025



E-Auto-Markt kommt in Österreich nicht in Fahrt

Trotz steigender Klimasorgen bleibt die Nachfrage nach Elektrofahrzeugen in Österreich gering. Hohe Anschaffungskosten und Bedenken zur Ladeinfrastruktur bremsen die Mobilitätswende, wie die Deloitte-Studie zeigt. Staatliche Subventionen und niedrige Treibstoffkosten könnten jedoch Anreize schaffen.

Die Key Findings auf einen Blick

- Interesse an E-Autos bleibt sehr gering
- Hohe Anschaffungskosten wirken einerseits auf viele abschreckend
- Niedrige Treibstoffkosten und Subventionen gelten andererseits als wichtige Anreize
- Öffentliche Ladeoptionen gewinnen an Bedeutung

Geringe Nachfrage nach Elektrofahrzeugen

Die aktuelle Deloitte-Studie "Global Automotive Consumer Study" hat das Kaufverhalten und die Einstellungen von Verbraucherinnen und Verbrauchern zu Elektrofahrzeugen untersucht. Das Ergebnis: Nur 7% der Befragten in Österreich würden sich beim nächsten Autokauf für ein rein elektrisches Fahrzeug entscheiden, 8% wären offen für einen

Plug-in-Hybrid. Im Gegensatz dazu bevorzugt mit 57% die Mehrheit weiterhin Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor.

Deloitte View

Das geringe Interesse an E-Autos zeigt, dass die Mobilitätswende in Österreich noch nicht angekommen ist. Während in anderen europäischen Ländern der Markt für E-Mobilität deutlich dynamischer wächst, bleibt Österreich hinter den Erwartungen zurück. Zusätzliche politische und wirtschaftliche Impulse sind notwendig, um die Akzeptanz zu steigern.

Kosten als größter Hemmfaktor

Zu den wichtigsten Gründen für die Zurückhaltung beim Kauf von E-Autos gehören die hohen Anschaffungskosten (43%) sowie Bedenken hinsichtlich der Reichweite (49%). Gleichzeitig geben viele Befragte an, dass niedrige Treibstoffkosten (48%) und staatliche Subventionen (27%) ausschlaggebende Faktoren für einen potenziellen Kauf sind.

Deloitte View

Der Preis bleibt die größte Hürde für die Verbreitung von E-Fahrzeugen. Die Verfügbarkeit erschwinglicherer Modelle sowie stabile staatliche Förderungen sind essenziell, um Konsumentinnen und Konsumenten einen Anreiz zum Umstieg zu bieten. Ein vorzeitiges Zurückführen von Subventionen könnte den Markt weiter schwächen.

Ladeinfrastruktur gewinnt an Bedeutung

Eine gut ausgebaute Ladeinfrastruktur ist eine Grundvoraussetzung für die Verbreitung von E-Mobilität. Ein Drittel der Befragten gibt an, das Auto nicht zu Hause laden zu können und daher auf öffentliche oder Arbeitsplatz-Ladestationen angewiesen zu sein. 38% der Haushalte können keine eigene Ladestation installieren, 18% nennen die Kosten als Hindernis.

Deloitte View

Ein flächendeckendes, leistungsfähiges Ladenetz ist entscheidend für den Erfolg der E-Mobilität. Der Ausbau öffentlicher Ladestationen und innovative Lösungen wie Schnellladeparks oder Firmenpartnerschaften sind notwendig, um mehr Menschen von der Elektromobilität zu überzeugen.

Neue Mobilitätstrends als Chance

Obwohl der E-Auto-Markt noch stockt, gewinnen alternative Mobilitätsformen an Bedeutung. Ein Viertel der Befragten kann sich vorstellen, "Mobility as a Service" (MaaS) zu nutzen, also auf ein eigenes Auto zu verzichten. Auch digitale Innovationen sind gefragt: Anti-Diebstahl-Überwachung (49%), Soforthilfe in Notfällen (46%) und AI-gestützte Fahrerassistenzsysteme (35%) stehen hoch im Kurs.

“Die neuen Trends können einen wichtigen Beitrag zur Mobilitätswende in Österreich leisten, indem sie den Kostenfaktor für Konsument:innen reduzieren, den Zugang zu umweltfreundlichen Fahrzeugen erleichtern und das allgemeine Mobilitätsverhalten verändern.”

*Matthias Kunsch, Partner bei
Deloitte Österreich*

Fazit

Die Mobilitätswende in Österreich steht vor Herausforderungen. Hohe Kosten, mangelnde Ladeinfrastruktur und geringe Kaufbereitschaft hemmen den Marktdurchbruch von Elektrofahrzeugen. Gleichzeitig bieten innovative Mobilitätsmodelle und technologische Fortschritte neue Chancen. Die Weichen für die Zukunft müssen jedoch jetzt gestellt werden.

Matthias Kunsch
mkunsch@deloitte.at

Ausgestaltung der Geschäftsführer:innenbezüge

Ist der:die Gesellschafter:in einer Kapitalgesellschaft zugleich Geschäftsführer:in, handelt es sich um einen sogenannten „Gesellschafter-Geschäftsführer“. In der Praxis stehen Gesellschafter-Geschäftsführer häufig vor der Herausforderung, die Höhe der Geschäftsführer:innenbezüge in der korrekten Höhe festzulegen. Es gibt keine pauschale Antwort auf die Frage, wie hoch der Geschäftsführer:innenbezug sein soll, da die Höhe von zahlreichen Faktoren abhängt.

Wesentliche Faktoren sind die Art und der zeitliche Umfang der Geschäftsführer:innentätigkeit. Zudem sind die Gewinnaussichten des Unternehmens sowie etwaige weitere persönliche Einkünfte der Geschäftsführer:innen in die Entscheidung miteinzubeziehen. Ein aus steuerlicher Sicht optimaler Geschäftsführer:innenbezug für den Gesellschafter-Geschäftsführer zeichnet sich dadurch aus, dass der Zahlungsbetrag aus etwaigen Gewinnausschüttungen und der Geschäftsführer:innenvergütung maximiert wird.

Bei Kapitalgesellschaften stellen Geschäftsführer:innenbezüge auf Unternehmensebene eine Betriebsausgabe dar, welche den Körperschaftsteuerpflichtigen Gewinn vermindert. Bei geschäftsführenden Gesellschafter:innen sind diese Bezüge einkommensteuerpflichtig.

Ebene des Gesellschafter-Geschäftsführers

Gesellschafter-Geschäftsführer, die mit mehr als 25% an der Gesellschaft beteiligt sind, gelten steuerlich als selbstständig. Sie sind in der Regel nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) pflichtversichert und müssen

Beiträge zur Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) leisten. Bei der Ermittlung der Einkünfte aus selbständiger Arbeit kann die sogenannte Betriebsausgaben-Pauschale in Höhe von 6% sowie der Gewinnfreibetrag in Höhe von 15% (maximal 4.950 EUR) in Abzug gebracht werden.

Dementgegen werden Gesellschafter-Geschäftsführer mit einer Beteiligung mit bis zu 25% als angestellt betrachtet. Sie sind nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) pflichtversichert. Bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit führt die Gesellschaft unterjährig die Lohnsteuer ab, dabei sind das 13. und 14. Monatsgehalt begünstigt besteuert.

Ebene der Gesellschaft

Das Entgelt der Geschäftsführer:innen wird von der Gesellschafter:innenversammlung festgelegt. Ist der:die Geschäftsführer:in der:die alleinige Gesellschafter:in, kann er die Höhe des Entgelts selbst bestimmen. Zum Entgelt zählen sämtliche Geldvorteile und geldwerten Vorteile. Hierzu gehören neben dem monatlichen Entgelt beispielsweise Tantiemen und Gratifikationen, Pensionszusagen, ein Firmenwagen sowie weitere private Entnahmen. Es empfiehlt sich, einen entsprechenden Vertrag mit eindeutigem und klar formuliertem Inhalt abzuschließen. Das Gehalt für den Gesellschafter-Geschäftsführer ist aus steuerrechtlicher Sicht nur bei der Gesellschaft abzugsfähig, wenn der Bezug fremdüblich ausgestaltet ist. Das bedeutet, dass die Vereinbarung auch unter Fremden zu denselben Bedingungen abgeschlossen worden wäre. Wird eine unangemessen hohe Vergütung bezahlt, wird nur der angemessene Teil als Betriebsausgabe bei der Gesellschaft anerkannt. Der überhöhte, unangemessene Teil stellt eine verdeckte

Ausschüttung dar, welcher den Gewinn der Gesellschaft erhöht und zusätzlich mit 27,5% Kapitalertragsteuer besteuert wird.

Steuerbelastungsvergleich

In die Berechnung wurden nachfolgende Annahmen bzw. Parameter miteinbezogen. Es wurden Geschäftsführer:innenbezüge zwischen 95.000 EUR und 115.000 EUR angesetzt. Der:Die Geschäftsführer:in ist zugleich 100% Gesellschafter:in, weshalb neben den Sozialversicherungsbeiträgen sowohl das Betriebsausgabenpauschales in Höhe von 6% sowie der zustehende Gewinnfreibetrag (maximal 4.950 EUR) in Abzug gebracht wurden. Auf dieser Basis wurde die zu entrichtende Einkommensteuer gemäß dem aktuellen Tarif für das Jahr 2025 berechnet. Bei der Kapitalgesellschaft wird ein Gewinn vor Abzug der Geschäftsführer:innenbezüge in Höhe von 200.000 EUR angenommen. Hiervon werden die Geschäftsführer:innenbezüge inklusive Lohnnebenkosten abgezogen und die Körperschaftsteuer in Höhe von 23% für das Jahr 2025 ermittelt. Anschließend wird die Kapitalertragsteuer in Höhe von 27,5% berechnet, unter der Annahme, dass der gesamte verbleibende Gewinn ausgeschüttet wird.

	Variante 1	Variante 2	Variante 3
Geschäftsführer:in			
Geschäftsführer:innenbezüge	95.000,00	105.000,00	115.000,00
Sozialversicherungsbeiträge	-24.372,33	-24.372,33	-24.372,33
6 % BA-Pauschale	-5.700,00	-6.300,00	-6.900,00
Zwischensumme	64.927,67	74.327,67	83.727,67
15% GFB-Grundfreibetrag	-4.950,00	-4.950,00	-4.950,00
Steuerbemessungsgrundlage	59.977,67	69.377,67	78.777,67
Einkommensteuer	-15.584,17	-19.361,10	-23.873,10
Auszahlungsbetrag	55.043,50	61.266,5	66.754,57

	Variante 1	Variante 2	Variante 3
Kapitalgesellschaft			
Gewinn vor GF-Bezüge	200.000,00	200.000,00	200.000,00
GF-Bezüge	-95.000,00	-105.000,00	-115.000,00
Lohnnebenkosten	-6.735,50	-7.444,50	-8.153,50
Gewinn vor Steuer	98.264,50	87.555,50	76.846,50
Körperschaftsteuer 23 %	-22.600,84	-20.137,77	-17.674,70
Gewinn nach Steuer	75.663,67	67.417,74	59.171,81
Kapitalertragsteuer 27,5 %	-20.807,51	-18.539,88	-16.272,25
Auszahlungsbetrag	54.856,16	48.877,86	42.899,56

	Variante 1	Variante 2	Variante 3
Summe			
Summe Auszahlungsbeträge	109.899,66	110.144,43	109.654,13
Summe aller Abgaben	90.100,34	89.855,57	90.345,87

Aus den berechneten Varianten ergibt sich ein „optimaler“ Geschäftsführer:innenbezug in Höhe von ca. 105.000 EUR. Das entspricht einer Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer von 69.377,67 EUR und

somit ziemlich genau der Grenze zwischen der vierten und fünften Tarifstufe des Einkommensteuertarifs, die 69.166 EUR beträgt. In der Variante 2 ergibt sich der höchste Auszahlungsbetrag von insgesamt 110.144,43 EUR. Durch die Senkungen

der Steuertarife in der Vergangenheit hat sich die Höhe des optimalen Geschäftsführer:innenbezuges erhöht.

Fazit

Aufgrund der geringen Unterschiede, die sich aus den beispielhaften Berechnungen ergeben, spielt die Frage nach der optimalen Höhe von Geschäftsführungsbezügen bei einer vollausschüttenden Einmann-GmbH in der Praxis eine eher untergeordnete Rolle. Hinzu kommt, dass die tatsächlichen Sachverhalte in der Praxis deutlich von den oben getroffenen Beispielsannahmen abweichen können. Anhand des dargestellten Berechnungsschemas können leicht Vergleichsrechnungen für individuelle Fallkonstellationen angestellt werden. Bei den Überlegungen hinsichtlich Vorteilhaftigkeit dominiert der einkommensteuerliche Grenzsteuersatz.

Daraus lässt sich als allgemeine Aussage ableiten, dass auch in Sachverhalten, die stärker von obigem Berechnungsbeispiel abweichen, der Geschäftsführungsbezug gegenüber einer Ausschüttung weniger vorteilhaft ist, sobald dieser einem Grenzsteuersatz von 48 % unterliegt. Eine Anpassung bzw. erstmalige Festsetzung des Geschäftsführer:innenbezuges sollte jedenfalls mit dem:der Steuerberater:in abgestimmt werden, um die Angemessenheit und die damit verbundenen abgabenrechtlichen Folgen abzuklären.

Isabell Krugikrug@deloitte.at**Manuel Ortner**mortner@deloitte.at

Verzinsung beim Finanzamt

Zinsen sind ein sehr zentrales Thema im Alltag von Unternehmer:innen. So wie in fast allen Bereichen des Lebens fallen Zinsen auch beim Finanzamt an. Es gibt unterschiedliche Sachverhalte, für die das Finanzamt Zinsen in unterschiedlicher Höhe festsetzt. Dieser Beitrag soll einen Überblick darüber geben, wofür Zinsen in welcher Höhe eingetrieben werden und wie diese bestmöglich vermieden werden können.

Anspruchszinsen

Anspruchszinsen werden für Differenzbeträge an Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer festgesetzt. Die Bemessungsgrundlage der Anspruchszinsen ergibt sich etwa aus der Differenz zwischen den vierteljährlich geleisteten Vorauszahlungen und des aufgrund des Einkommens- bzw. Körperschaftsteuerbescheides tatsächlich festgesetzten Steuerbetrages. Anspruchszinsen können auch entstehen, wenn ein bereits bestehender Abgabebescheid berichtigt werden muss. Es werden sowohl aufgrund von Nachzahlungen Zinsen eingehoben, als auch aufgrund von Gutschriften Zinsen ausbezahlt. Die Anspruchszinsen belaufen sich gemäß § 205 Abs 2 BAO auf 2% p.a. über dem Basiszinssatz (Stand 03.03.2025: 2,53%), daher betragen sie derzeit 4,53% p.a.. Die Verzinsung beginnt jeweils am 01.10. des Jahres, das auf das Veranlagungsjahr folgt und endet mit der Bekanntgabe (i.d.R. Zustellung) des zur Nachforderung bzw. Gutschrift führenden Bescheides. Das heißt, für die Einkommensteuer 2024 beginnt die Anspruchsverzinsung am 01.10.2025 und endet mit der Zustellung des Einkommensteuerbescheides 2024. Die Zinsen können maximal für einen Zeitraum von 48 Monaten festgesetzt werden. Übersteigt der Zinsbetrag EUR 50,00 nicht, werden weder Nachforderungs- noch Gutschriftszinsen festgesetzt. Zur Vermeidung von Anspruchszinsen ist es sinnvoll, die vierteljährlich fälligen

Vorauszahlungen unterjährig bestmöglich abzuschätzen und fristgerecht einzubezahlen. Kommt es schließlich aufgrund der Steuererklärung trotzdem zu einer Abgabennachforderung sollte bis zum 30.09. des auf das Veranlagungsjahr folgenden Jahres eine Anzahlung an das Finanzamt geleistet werden. Wichtig ist bei der Anzahlung, dass die Zahlung mit entsprechender Verrechnungsweisung (für 2024 etwa: E01122024) erfolgt.

Umsatzsteuerzinsen

In Anlehnung an die Anspruchszinsen ist mit 20.07.2022 eine ähnliche Regelung (§ 205c BAO) für Differenzbeträge in der Umsatzsteuer in Kraft getreten. Sowohl Nachzahlungen als auch Gutschriften werden ab dem 91. Tag verzinst. Der Beginn der 91-tägigen Frist ist bei Gutschriften das Einlangen der Umsatzsteuervoranmeldungen oder Umsatzsteuererklärungen. Bei Nachforderungen richtet sich der Beginn der Frist nach der Fälligkeit der Umsatzsteuervorauszahlung. Wird eine Umsatzsteuervoranmeldung, die eine Zahllast aufweist, zu spät eingereicht, wird die Zahllast ab dem 91. Tag ab Fälligkeit bis zum Einlangen der Voranmeldung verzinst. Für Nachforderungen aus Umsatzsteuerjahreserklärungen beginnt die Verzinsung, wie bei der Anspruchsverzinsung, mit dem 01.10. des Jahres, das auf das Veranlagungsjahr folgt. Das heißt, für die Umsatzsteuer 2024 beginnt die Verzinsung mit 01.10.2025. Die Umsatzsteuerzinsen belaufen sich auf 2% p.a. über dem Basiszinssatz (Stand 03.03.2025: 2,53%), daher betragen sie derzeit 4,53% p.a.. Übersteigt der Zinsbetrag EUR 50,00 nicht, werden weder Nachforderungs- noch Gutschriftszinsen festgesetzt. Zeiträume, in denen Unternehmer:innen ihrer Mitwirkungspflicht nicht nachkommen, können von der Verzinsung von Gutschriften ausgenommen werden.

Stundungszinsen

Bestehen Rückstände am Finanzamtskonto von Unternehmer:innen oder können Nachzahlungen nicht bei Fälligkeit beglichen werden, gibt es für Unternehmer:innen, bei Erfüllung gewisser Voraussetzungen, die Möglichkeit eine Zahlungserleichterung beim Finanzamt zu beantragen. Möglich ist eine Stundung des Abgabeananspruches oder die Bezahlung des Abgabeananspruches in maximal zwölf monatlichen Raten. Ab Beantragung einer solchen Zahlungserleichterung fallen gemäß § 212 Abs 2 BAO Stundungszinsen iHv 4,5% p.a. über dem Basiszinssatz (Stand 03.03.2025: 2,53%) an. Daher betragen die Stundungszinsen derzeit 7,03% p.a. Bei Bewilligung der Zahlungserleichterung fallen die Stundungszinsen ab Antragstellung bis zur Beendigung des Zahlungsaufschubes an. Bei Abweisung des Antrages auf Zahlungserleichterung endet die Verpflichtung zur Zahlung von Stundungszinsen mit dem Tag der Abweisung durch Bescheid. Umfasst der Zahlungsaufschub eine Abgabenschuldigkeit, die EUR 750,00 nicht übersteigt, werden keine Stundungszinsen festgesetzt. Wird ein Rückstand trotz aufrechten Zahlungsaufschubes früher bezahlt, endet die Verzinsung mit der vollständigen Bezahlung.

Aussetzungszinsen

Ist ein Abgabebescheid nicht richtig, kann gemäß § 243 BAO gegen diesen eine Beschwerde eingebracht werden. Ergibt sich aus einem Bescheid eine Abgabennachforderung, die bei antragsgemäßer Erledigung der Beschwerde nicht bestehen würde, kann die Aussetzung der Einhebung des strittigen Betrages beantragt werden. Dies ist erforderlich, da die Beschwerde an sich keine aufschiebende Wirkung hat. Für den Zeitraum von der Antragstellung bis zur Beschwerdeerledigung fallen gemäß § 212a Abs 9 BAO Aussetzungszinsen an. Die Aussetzungszinsen betragen 2% p.a. über dem Basiszinssatz

(Stand 03.03.2025: 2,53%), sohin derzeit 4,53% p.a. Wird der Bescheidbeschwerde vollumfänglich stattgegeben, fallen keine Aussetzungszinsen an, da Herabsetzungen des Abgabensanspruches bei der Berechnung der Aussetzungszinsen zu berücksichtigen sind. Übersteigt der Zinsbetrag EUR 50,00 nicht, werden keine Aussetzungszinsen festgesetzt. Der Anfall von Aussetzungszinsen kann dadurch vermieden werden, dass die Abgabenschuld fristgerecht beglichen wird. Wird der Beschwerde im Anschluss stattgegeben erfolgt eine Gutschrift des bereits beglichenen Betrages und es können u.U. Beschwerdezinnsen beantragt werden.

Beschwerdezinsen

Wird gegen einen Abgabenbescheid Beschwerde eingebracht und der strittige Betrag entrichtet, kann bei Herabsetzung des Abgabensanspruches durch Beschwerdeerledigung gemäß § 205a Abs 1 BAO die Festsetzung von Beschwerdezinnsen beantragt werden. Sie sind für den Zeitraum zwischen Entrichtung der Abgabenschuldigkeit und der Bekanntgabe (i.d.R. Zustellung) des die Abgabe herabsetzenden Bescheides bzw. Erkenntnisses festzusetzen. Die Beschwerdezinnsen betragen 2% p.a. über dem Basiszinssatz (Stand 03.03.2025: 2,53%), sohin derzeit 4,53% p.a. Übersteigt der Zinsbetrag EUR 50,00

nicht, werden keine Beschwerdezinnsen festgesetzt. Beschwerdezinnsen können auch neben allfälligen Gutschriftzinnsen (Anspruchszinnsen/Umsatzsteuerzinnsen) festgesetzt werden. Weicht der Bescheid, gegen den Beschwerde eingebracht wird, nicht vom Anbringen (etwa Steuererklärungen) der Abgabenschuldner:innen ab, kann die Festsetzung von Beschwerdezinnsen nicht beantragt werden.

Übersicht über die derzeit geltenden Zinssätze (Stand 03.03.2025):

Anspruchszinnsen	gemäß § 205 Abs 2 BAO	4,53% p.a.
Umsatzsteuerzinnsen	gemäß § 205c BAO	4,53% p.a.
Stundungszinnsen	gemäß § 212 Abs 2 BAO	7,03% p.a.
Aussetzungszinnsen	gemäß § 212a Abs 9 BAO	4,53% p.a.
Beschwerdezinnsen	gemäß § 205a BAO	4,53% p.a.

Neben den oben dargestellten Zinnsen setzt das Finanzamt auch Zuschläge für zu spät entrichtete Abgaben fest. Für Abgaben, die nicht spätestens am Fälligkeitstag entrichtet wurden, werden gemäß § 217 BAO Säumniszuschläge festgesetzt. Der erste Säumniszuschlag beträgt 2% des nicht fristgerecht entrichteten Abgabensbetrages. Jeder weitere Säumniszuschlag beträgt 1%. Säumniszuschläge werden unter anderem dann nicht festgesetzt, wenn ein Zahlungsaufschub gewährt oder die Einhebung ausgesetzt wurde. Daher können Säumniszuschläge nicht neben Stundungs- und Aussetzungszinnsen

festgesetzt werden. Ebenfalls fallen keine Säumniszuschläge an, wenn die Säumnis nicht mehr als fünf Tage beträgt und die Abgabenschuldner:innen innerhalb der letzten sechs Monate vor Eintritt der Säumnis alle Abgabenschuldigkeiten zeitgerecht entrichtet haben. Übersteigt der Betrag des Säumniszuschlages EUR 50,00 nicht, wird kein Säumniszuschlag festgesetzt. Daher fällt für eine Abgabenschuldigkeit bis zu EUR 2.500,00 kein Säumniszuschlag an.

Laura Prettenthaler

lprettenthaler@deloitte.at



Was ist bei Schenkungen zu beachten?

Während in mehreren europäischen Ländern Erbschaften und Schenkungen grundsätzlich einer Steuer unterliegen, gibt es in Österreich seit dem Jahr 2008 keine Erbschafts- und Schenkungssteuer mehr. Trotzdem sind Schenkungen in Österreich dem Finanzamt zu melden, wenn Erwerber:innen oder die zuwendenden Personen in Österreich ansässig sind. Die Anzeige muss zwischen Angehörigen ab einer Vermögensgrenze von EUR 50.000 pro Jahr und zwischen Nichtangehörigen ab einer Vermögensgrenze von EUR 15.000 innerhalb von fünf Jahren erfolgen. Nicht in die Grenze für die Meldebefreiung fallen übliche Gelegenheitsgeschenke (z.B. Geschenke für Weihnachten, Geburtstag, Hochzeit), soweit der gemeine Wert EUR 1.000 nicht übersteigt.

Von der Meldepflicht betroffen sind folgende Vermögenswerte: Bargeld, Kapitalforderungen (z.B. Sparbücher, Anleihen, Aktien, Darlehensforderungen), Anteile an Kapital- und Personengesellschaften, Betriebe oder Teilbetriebe zur Erzielung von Einkünften aus Land- und Forstwirtschaft, selbständiger Arbeit oder Gewerbebetrieb sowie bewegliches körperliches Vermögen (z.B. Kraftfahrzeuge, Boote, Schmuck) und immaterielle Vermögensgegenstände (z.B. Urheberrechte, Fruchtgenussrechte, Wohnrechte). Ist der Wert des übertragenen Vermögens offenkundig, wie bspw. bei Bargeld, ist dieser Wert in die Meldung einzusetzen. Ist der Wert nicht offenkundig, wie bspw. bei gebrauchtem Sachvermögen oder bei der unentgeltlichen Übertragung eines

Betriebes, ist eine Schätzung des gemeinen Wertes ausreichend. Ein Schätzungsgutachten oder eine Unternehmensbewertung sind in diesem Zusammenhang nicht erforderlich.

Keine Anzeigepflicht nach dem Schenkungsmeldegesetz besteht für Schenkungen von Immobilien, diese unterliegen aber der Grunderwerbsteuer und der Grundbucheintragungsgebühr. Darüber hinaus besteht unter anderem keine Meldeverpflichtung für Hausrat inklusive Wäsche und Kleidungsstücke, für Schenkungen unter Ehegatt:innen zur Schaffung einer dringenden Wohnstätte (mit höchstens 150 m² Wohnfläche) und für Zuwendungen an gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke verfolgende juristische Personen, gesetzlich anerkannte Religionsgesellschaften und politische Parteien.

Die Meldung muss innerhalb von drei Monaten ab Erwerb bzw. ab erstmaligem Überschreiten der vorstehend angeführten Wertgrenzen erfolgen und betrifft Erwerber:innen und zuwendende Personen gleichermaßen. Bei Verletzung der Meldeverpflichtung kann eine Geldstrafe von bis zu 10% des gemeinen Wertes des zugewendeten Vermögens verhängt werden. Eine Selbstanzeige ist nur innerhalb eines Jahres ab dem Ablauf der gesetzlichen Meldefrist mit strafbefreiender Wirkung möglich.

Achtung: Die Steuerfreiheit gilt bei reinen Inlandsachverhalten, bei Erbschaften und Schenkungen von/an Steuerausländern, bei internationalen Zweitwohnsitzen oder

bei beschränkter Steuerpflicht im Ausland (z.B. wesentliche Auslandsbeteiligung) ist Vorsicht geboten und es bedarf einer genaueren Überprüfung. Damit es bei einer unentgeltlichen Übertragung eines Wertpapierdepots nicht zu einem ungewollten KEST-Abzug kommt, ist gegenüber dem Abzugsverpflichteten (in der Regel der Bank) anhand geeigneter Unterlagen, wie z.B. der Schenkungsmeldung, die unentgeltliche Übertragung nachzuweisen.

Schenken ist für Geschenkgeber:innen als auch für die beschenkten Personen meist eine erfreuliche Sache. Wir empfehlen, eine eventuelle Verpflichtung zur Anzeige der Schenkung rechtzeitig abzuklären, da eine nachträgliche Sanierung zeitlich mit einem Jahr beschränkt ist und eine unterlassene Schenkungsmeldung zu hohen Geldstrafen führen kann.

Christina Pfistermüller
cpfistermueller@deloitte.at



“Gemeinsam gewinnen”

Beim Sportartikelhersteller erima blickt man mittlerweile auf eine 125-jährige Firmengeschichte zurück. Als langjähriger Partner des Österreichischen Olympischen Comités will man auch weiterhin auf allen Ebenen Erfolge feiern.

Im Jahr 1900 gegründet zum „Verkauf von Turnkleidern“ wurde mit der Übernahme durch ERICH MAK im Jahr 1936 in Deutschland der Grundstein für den Markennamen erima gelegt. Nach einer vorübergehenden Eingliederung in den adidas Konzern in den 1970er Jahren und erfolgreichen 1980er Jahren waren die beginnenden 1990er Jahre von schweren wirtschaftlichen Umständen gekennzeichnet. Mit dem neuen Geschäftsführer und nunmehrigen Eigentümer Wolfram Mannherz hat man sich den zahlreichen Herausforderungen jedoch gestellt und es konnte an die frühere Erfolgsgeschichte von erima angeknüpft werden, die bis heute fortgesetzt wird.

Um den gewachsenen österreichischen Markt optimal zu betreuen, wurde im Jahr 2005 die erima teamsport GmbH (Österreich) als 100%ige Tochter der erima Deutschland GmbH gegründet. Das Team um Geschäftsführer Michael Klimitsch betreut über das österreichische Händlernetzwerk Vereine im gesamten Bundesgebiet – vom kleinen Handballverein im oberen Mühlviertel bis zu großen gesamtösterreichischen Organisationen, wie dem Österreichischen Olympischen Comité.

Die erima Kollektion für Olympics & Paralympics in Paris 2024 präsentierte sich im Zeichen gelebter Nachhaltigkeit. „Unser Ziel ist es, die Teams stets mit

hochwertigen Produkten auszustatten, die neben einer optimalen Funktionalität auch durch einen Mehrwert in Sachen Lifestyle überzeugen“, sagt erima teamsport GmbH Geschäftsführer Michael Klimitsch. Die Kollektion ist Teil einer Sonder-Farbstellung aus der „CHANGE by erima“-Teamline, deren nachhaltig gewonnenes Rohmaterial aus recycelten PET-Flaschen stammt. Völlig neu entwickelte Produkte wie ein T-Shirt mit Fasern aus Merino-Wolle und Bambus waren ebenso Teil der erima-Ausstattung wie exklusiv angefertigte Accessoires, darunter Trolleys oder Rucksäcke.

Und die Erfolgsgeschichte zwischen erima und dem Olympischen Comité geht weiter: Denn der langjährige Partner des Olympic Team Austria in Sachen Trainings-, Sport- und Freizeitbekleidung verlängerte seinen Vertrag bis zu den Olympischen Spielen Los Angeles 2028. „Kontinuität und Partnerschaftlichkeit“ sind Werte, die in unserem Unternehmen großgeschrieben werden. Wir machen nicht nur Sportbekleidung für Teamplayer, wir sind auch Teamplayer. Als Expert:innen für Multiteamsport liegt uns gerade der Olympische Spirit sehr am Herzen. Das Olympic Team Austria ist für uns ein Flagship, die Energie, die in dieser Partnerschaft herrscht, hat eine beflügelnde Wirkung innerhalb der erima-Familie. Deshalb wollen wir diesen erfolgreichen Weg, den wir gemeinsam mit dem Österreichischen Olympischen Comité gehen, auch fortsetzen“, sagt Erima-Eigentümer Wolfram Mannherz.

Unter dem Motto „Gemeinsam gewinnen“ wird erima neben den Olympischen Spielen 2028 in Los Angeles auch die Olympischen Winterspiele Milano Cortina 2026 und die Europaspiele 2027 in Istanbul tatkräftig unterstützen.

Und auch im Nachwuchsbereich wird man weiter Akzente setzen: 2026 finden die ersten Olympischen Jugendspiele auf dem afrikanischen Kontinent in Dakar statt, 2025 und 2027 wird es außerdem im Winter und Sommer je eine Ausgabe von Europäischen Olympischen Jugendspielen geben. Insgesamt sind das damit neun Olympische Events, die der erima teamsport GmbH gemeinsam mit österreichischen Sportler:innen bevorstehen.

„Gemeinsam gewinnen“ ist auch unser Motto in der Zusammenarbeit mit erima. Seit der Firmengründung 2005 in Österreich erledigt Deloitte für die erima teamsport GmbH die Personalverrechnung, unterstützt bei der Jahresabschlussstellung und erbringt laufende steuerliche Beratungsleistungen.



Geschäftsführer Michael Klimitsch ©FotoLui



ÖOC | Florian Rogner



ÖOC | GEPA

Insights

Deloitte in enger Zusammenarbeit mit Tirols Schüler:innen

Karrieretag und Podiumsdiskussion „New Work“



Die HAK/HAS Imst veranstaltete am 22. Jänner einen Karrieretag und lud alle Wirtschaftspartner zur Recruiting Messe, 15 ausstellende Betriebe folgten der Einladung. Rund 70 Schüler:innen und Lehrende der HAK/HAS nutzten die Möglichkeit, um sich einen besseren Bild über mögliche zukünftige Arbeitgeber:innen und die verschiedensten Berufsbilder zu machen.

Im Anschluss organisierte der Verein „IZI“ (Innovations- und Impulszentrum Imst) einen Vortrag sowie eine Podiumsdiskussion zum Thema „New Work“. Sabrina Neururer, Absolventin der HAK Imst und Mitarbeiterin bei Deloitte, war an der Podiumsdiskussion beteiligt.

Erfrischende Drinks und köstliche Brote rundeten das gemütliche Beisammensein und Netzwerken ab.

Ein besonderer Dank gilt Sabrina Neururer und Stefan Glenda, ebenfalls Absolvent, für die wertvolle Unterstützung vor Ort, sowie an Carina Schöpf und Kathrin Juen, die der Einladung zur Veranstaltung ebenfalls gefolgt sind!

Deloitte ist wieder stolzer Pate einer ersten HAK-Klasse

Am Mittwoch, den 19. Feber, durfte Deloitte die neue Patenklasse der HAK Imst begrüßen. Gemeinsam mit Klassenvorständin Silke Nothdurfter hießen wir die Schüler:innen in den Imster Räumlichkeiten herzlich willkommen.

Nach einer Vorstellungsrunde der rund 20 Besucher:innen folgte die Unternehmensvorstellung, anschließend wurden die verschiedenen Berufsbilder einer klassischen Steuerberatungskanzlei dargestellt. Nach dem theoretischen Input erhielten unsere interessierten Schüler:innen einen spannenden Einblick in den Büroalltag und Karriereweg von Stefan Glenda. Darüber hinaus wurde die Klasse über die zahlreichen Ausbildungswege und Einstiegsmöglichkeiten bei Deloitte informiert.

Abgerundet wurde die Unternehmensvorstellung durch eine Kanzleiführung, bei der sich die Besucher:innen persönlich ein Bild vom Arbeitsalltag machen konnten.

Seinen Abschluss fand der Besuch in der hauseigenen Cafeteria: Nach einer kleinen Stärkung nutzten wir die Gelegenheit, um mit den Schüler:innen Job- und Zukunftspläne zu besprechen.

Während der nächsten 5 Jahre, in denen wir die Klasse etwa bei Fachthemen oder Bewerbungstrainings unterstützen werden, bleiben wir in engem Austausch. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und sind gespannt, was die Zukunft bringt.



Insights

10 Jahre bei Deloitte Tirol

Christina Ganster (Innsbruck):



„Meine Karriere bei Deloitte begann im Herbst 2013 als Berufsanwärtlerin im Bereich Buchhaltung/Bilanzierung. Bald darauf startete ich mit der Ausbildung zu Steuerberaterin und habe diese mit Abschluss der Steuerberaterprüfung im Mai 2017 erfolgreich absolviert. Mit Herbst 2023 wurde ich zur Prokuristin ernannt. Im Laufe der Jahre habe ich mich intensiv mit Themen im Bereich Bilanzierung von mittleren und großen Gesellschaften auseinandergesetzt und mich dahingehend spezialisiert. Neben diesen fachlichen Aufgaben bin ich aktuell unter anderem auch für die Aus- und Fortbildung von Kolleg:innen im Bereich interner Schulungen zuständig, was mir sehr viel Freude bereitet.

Für die Zukunft setze ich mir das Ziel, mit dem motivierten Team in Tirol weiterhin bestmögliche Leistungen für unsere Kund:innen zu bieten.“

Vielen Dank, liebe Christina, für dein tägliches Engagement. Wir hoffen, dass wir noch viele weitere Jahre mit dir als Kollegin verbringen dürfen!



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

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

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 460.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

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

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