

6. COVID-19 SONDERINFORMATION

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

I. Sozialversicherungsrechtliche Implikationen

1. Unveränderte Geltung des Territorialitätsprinzips (Erwerbortprinzip)

Aufgrund des Territorialitätsprinzips ist auf Dienstnehmer grundsätzlich jenes nationale Sozialversicherungsrecht anzuwenden, in dessen Hoheitsgebiet die **Tätigkeit** durch den Dienstnehmer **tatsächlich ausgeübt** wird. Es gilt hierbei der Grundsatz der „Unterstellung in einem einzigen Staat“. Österreichische Dienstnehmer, welche zur Ausübung einer Beschäftigung in einem anderen EU oder EWR-Staat oder der Schweiz angestellt sind, unterliegen sohin grundsätzlich weiterhin dem **dort geltenden, ausländischen Sozialversicherungssystem** (auch **Erwerbortprinzip** genannt).

- 1.1. Sollte der österreichische Dienstnehmer aufgrund der aktuell besonderen Situation (SARS-CoV-2-Virus) nunmehr überwiegend im Homeoffice im Ausland tätig sein, so ist die **Zuordnung zum ausländischen Sozialversicherungssystem weiterhin aufrecht**.
- 1.2. Sofern der österreichische Dienstnehmer jedoch aufgrund der aktuell besonderen Situation nunmehr seine Tätigkeit in ein Homeoffice in Österreich verlagert, so **könnte eine Mehrstaatentätigkeit die Folge sein**. Zu berücksichtigen ist dabei, dass eine Mehrstaatentätigkeit einen Antrag mittels **Formular A1** auf Ausstellung einer **A1-Bescheinigung** erforderlich machen würde.
- 1.3. Bei einer Mehrstaatentätigkeit ist für den Dienstnehmer grundsätzlich – je nach Konstellation – der Mitgliedstaat zu bestimmen, zu dem er die **engste Verbindung** aufweist. Einerseits sind insbesondere der **Wohnsitzstaat** (Wohnmitgliedsstaat) **des Dienstnehmers** und andererseits der **Sitzstaat des Arbeitgebers** als Anknüpfungspunkt heranzuziehen.

2. Zuordnung zum Sozialversicherungssystem - Ausmaß der Tätigkeit maßgeblich!

- 2.1. Für die Beurteilung der Zuordnung zu einem Sozialversicherungssystem ist vor allem das **Ausmaß der Tätigkeit** des Dienstnehmers **maßgebend**.
- 2.2. Aufgrund der EU-Sozialrechtsverordnung (EG) 883/2004 sind die Rechtsvorschriften des **Wohnmitgliedstaates** nur dann anzuwenden, wenn in diesem Staat eine **wesentliche Tätigkeit** (mindesten 25 % der gesamten Tätigkeit) ausgeübt wird.
- 2.3. Es ist sohin derzeit zu beachten, dass die Tätigkeit im österreichischen Homeoffice **nicht mehr als 25 %** - gemessen an der Gesamttätigkeit in einem Zeitraum von zwölf Monaten – ausmachen sollte, sofern der Dienstnehmer seine Tätigkeit normalerweise tatsächlich in einem anderen Staat ausübt. Andernfalls würde ein **Wechsel der Zuordnung zum österreichischen**

Sozialversicherungssystem die Folge sein. Eine bereits vorliegende **A1-Bescheinigung** müsste gegebenenfalls entsprechend **korrigiert** werden.

- 2.4. Bei der Beurteilung der „wesentlichen Tätigkeit“ ist stets eine **Gesamtbetrachtung des konkreten Einzelfalls** vorzunehmen.
- 2.5. Bei regelmäßigen Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten unterliegt der österreichische Dienstnehmer – bei **keiner wesentlichen Tätigkeit im Wohnsitzstaat** – grundsätzlich dem Sozialversicherungssystem des **Sitzstaates des Dienstgebers**.

3. Entsendungen und Dienstreisen als Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip

- 3.1. Wird die Tätigkeit lediglich aufgrund einer **Entsendung** oder einer Dienstreise **vorübergehend** ins Ausland verlagert, ist weiterhin eine Zuordnung zu jenem Sozialversicherungssystem gegeben, in dem der Dienstnehmer seine Tätigkeit gewöhnlich ausübt (**Ausnahme vom Territorialitätsprinzip**). Die Entsendedauer ist grundsätzlich beschränkt.
- 3.2. Die EU-Sozialrechtsverordnung sieht eine generelle **Entsendefrist von 24 Monaten** vor. Eine Entsendung ist überdies nur zulässig, wenn der **Dienstgeber „gewöhnlich“ im Entsendestaat** tätig ist.
- 3.3. Derzeit ist in diesem Zusammenhang insbesondere zu beachten, dass bei einem **Unterbrechen oder vorzeitigen Abbruch einer Entsendung oder einer Dienstreise** mit vorübergehender Ausübung der wesentlichen Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat, eine **Meldepflicht an den österreichische Sozialversicherungsträger** besteht. Zudem ist wiederum die A1-Bescheinigung entsprechend zu korrigieren.

4. Tätigkeiten in Drittstaaten

- 4.1. Für den Fall, dass der Dienstnehmer in einem **Staat außerhalb der EU, EWR-Staat oder der Schweiz** tätig ist, sind stets die nationalen Rechtsvorschriften dieses Staates zu beachten (Territorialitätsprinzip).

5. Allgemeine Empfehlung

- 5.1. Wird nunmehr aufgrund der derzeit aktuell besonderen Situation zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber **Homeoffice oder Telearbeit** vereinbart (es gibt keinen einseitigen Rechtsanspruch auf Homeoffice!), sollte in der Vereinbarung unter anderem – im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche bei einem Unfall – ein **konkreter Arbeitsort festgelegt werden**.

II. Steuerrechtliche Auswirkungen durch das Corona-Virus und Empfehlungen

1. Homeoffice

- 1.1. Die Zurverfügungstellung von Hardware und Software sowie die Installationskosten für die Funktionsfähigkeit und Inbetriebnahme werden steuerlich als **Betriebsausgaben** absetzbar sein (Absetzung für Abnutzung, direkte Aufwendungen für externe Dienstleistungen etc.).

2. Steuerliche Erleichterungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

2.1. Herabsetzung der Vorauszahlungen (Einkommenssteuer und Körperschaftssteuer)

- 2.1.1 Im Rahmen entsprechender Prognoserechnungen, die zu dokumentieren wären, **können** entweder die **Vorauszahlungen von Einkommenssteuer über Antrag herabgesetzt werden** oder auch mit EUR 0,00 festgesetzt werden.
- 2.1.2 In diesem Zusammenhang ist auch – sogar von Amtswegen – der **Entfall von Nachforderungszinsen** (wenn dann bei der Veranlagung doch Steuern zu entrichten sein werden), vorgesehen.
- 2.1.3 Eine **gänzliche oder teilweise Nichtfestsetzung** von Einkommen- oder Körperschaftsvorauszahlungen ist ebenso möglich.

2.2. Stundungsmöglichkeiten

- 2.2.1. Generell ist eine Stundung von Abgaben möglich; das **Finanzamt hat** bei der Erledigung des Antrags im Rahmen der Ermessensübung auf die aktuell besondere Situation (SARS-CoV-2-Virus) **bedacht zu nehmen**. Darüber hinaus ist der **Antrag sofort zu bearbeiten**.
- 2.2.2. Auch in diesem Zusammenhang **kann angeregt werden**, die Festsetzung von **Stundungszinsen nachzulassen**. Bei konkreter Betroffenheit hat das Finanzamt den Anregungen zu entsprechen und die Stundungszinsen (bis zu EUR 0,00) herabzusetzen.
- 2.2.3. **Gleiches gilt für Säumniszuschläge**: hier kann beantragt werden, den verhängten Säumniszuschlag herabzusetzen oder nicht festzusetzen. Auch hier ist die konkrete Betroffenheit glaubhaft zu machen, wobei für diesen Fall das Finanzamt anlässlich groben Verschuldens in diesem Sinne vorzugehen hat.

2.3. Sozialversicherungsbeiträge, österreichische Gesundheitskasse (ÖGK):

- 2.3.1. Die maximale Stundungsdauer wurde von **ein auf drei Monate** verlängert. Dazu ist der Nachweis von Liquiditätsknappheit, die auf die aktuelle Situation zurückzuführen ist, eventuell erforderlich bzw. sinnvollerweise anzugeben.
- 2.3.2. **Ratenzahlungen** können auf bis zu **18 Monate** verlängert werden.
- 2.3.3. Diesbezügliche zusätzliche oder besondere **Sicherstellungen** sind **nicht notwendig**.
- 2.3.4. **Verspätete Meldungen** können über gesonderten Antrag der Unternehmen nachgesehen werden; auch **Exekutionsanträge und Insolvenzanträge** können über Intervention und Antrag vermieden beziehungsweise **aufgeschoben** werden.
- 2.3.5. Die **Umsetzung** der Anträge auf Ratenzahlung oder Stundung können ohne besondere Formvorschriften schriftlich per E-Mail online unter <https://www.sozialversicherung.gv.at/formgen/?portal=svsportal&LO=4&contentid=10007.853637> eingebracht werden
- 2.3.6. Die **Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage** kann mittels online Formular <https://www.sozialversicherung.gv.at/formgen/?portal=svsportal&LO=4&contentid=10007.854309> beantragt werden

2.4. Lohnverrechnung

- 2.4.1. Es kann auch sein, dass die Lohnverrechnungskanzleien geschlossen halten müssen. In diesem Fall wird empfohlen, passende **Akontozahlungen an die Mitarbeiter** zu überweisen.

3. Allgemeine Empfehlungen

- 3.1. **Kreditraten:** Baldmöglichst mit der Bank Kontakt aufnehmen; vorrausschauende Kommunikation ist vertrauensbildend.
- 3.2. **Betriebsunterbrechung:** Bitte prüfen Sie allfällige Versicherungspolizzen, die Risiken bei Seuchen, Epidemien und Pandemien versichern könnten.

7. COVID-19 SONDERINFORMATION

Liquiditätsmanagement

1. Die Ausbreitung des Corona-Virus stellt Unternehmen vor viele Herausforderungen – gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Investoren und Finanzierungspartnern. Die Fragen betreffen unter anderem Arbeits-, Finanzierungs-, Kapitalmarkt-, Datenschutz- und Vertragsrecht sowie M&A, Exportkontrolle, Health Care und laufende Streit- und Steuerverfahren. Wesentliches Augenmerk im Krisenmanagement liegt dabei darauf, die **Zahlungsfähigkeit** in den nächsten Wochen und Monaten **aufrecht zu erhalten** und den Zusammenbruch bzw. ein allfälliges Sanierungsverfahren zu vermeiden.
2. Durch effektives **Business Continuity Management** können sich Unternehmen auf Krisen vorbereiten und insbesondere rechtliche Fragen, die sich beim Krisenmanagement regelmäßig stellen, vorab klären. Im Kernbereich ist auf folgende Krisenpräventionsmaßnahmen, ihre rechtlichen Implikationen und mögliche **praktische Lösungsansätze** aufmerksam zu machen.
3. Für den Betrieb des Unternehmens dringend notwendige **kritische Prozesse**, bspw. Arbeitskräfte, Lieferantenkette, IT-Systeme und Energieversorgung, sind zu identifizieren. Es ist zu beurteilen, ab welchem Zeitpunkt es für den Bestand eines Unternehmens "kritisch" wird. Nach diesem **kritischen Pfad** sind dann erforderliche Maßnahmen auszurichten. Bspw. sind bestehende Vertragswerke daraufhin zu überprüfen, ob Exklusivitätsvereinbarungen, Sonderkündigungsrechte oder Vertragsstrafen die Beauftragung neuer Lieferanten erschweren bzw. ein wirtschaftliches Risiko darstellen.
4. Ein **Notfallkonzept** wäre zweckmäßig und für den Ernstfall ein **Krisenstab** zu bilden, der interne und externe Repräsentanten mit allen erforderlichen Kompetenzen umfasst, um die Handlungsfähigkeit und Vertretung des Unternehmens zu gewährleisten.
5. Empfehlenswert ist, **Vertrags- und Geschäftsgrundlagen** zu evaluieren. Abzuklären wäre, welche Handlungsempfehlungen es bei Störungen in der Lieferkette aufgrund des Ausbruchs von Covid-19 gibt. Einkaufsverträge sind mit Fokus auf Force-Majeure-(höhere Gewalt)-Klauseln und Regelungen zu Lieferausfällen zu prüfen. Das konkret anwendbare Recht (gesetzliche Regelungen), einschließlich UN-Kaufrecht und das anwendbare Recht in internationalen Verträgen sollte ebenso geprüft werden, wie Rügepflichten nach Verträgen und Gesetze zur Wahrung der eigenen Rechte für den Fall einer streitigen Auseinandersetzung. **Proaktive Kommunikation** mit Lieferanten und Verhandlungen mit betroffenen Vertragspartnern (Kunden) über Verlängerung von Lieferfristen, finanzielle Ausgleichs, etc., können helfen.

6. **Relevante Ereignisse** zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen (Nachweis der Kausalität, Schadenhöhe und Schadenminderung) sollte man **dokumentieren**. Haftungsrisiken und Handlungsbedarf innerhalb der operativen Abteilungen eines Unternehmens und zwischen Konzerngesellschaften (Stichwort bedürfen einer Analyse).
7. Es besteht Klärungsbedarf, ob **Garantien** gezogen, verlangt oder gegeben werden können und ob Risiken versichert sind. Im Hinblick auf die Notwendigkeit kurzfristiger Resultate, um Schaden für das Unternehmen vermeiden oder minimieren zu können, sind vordergründig **zeitnahe Verhandlungslösungen** indiziert.
8. Die im Zusammenhang mit den Entwicklungen aufgrund der Auswirkungen des Corona-Virus entstehenden **arbeitsrechtlichen Implikationen** sind mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit des Unternehmens vor dem Hintergrund der zahlreichen faktischen und arbeitsrechtlichen Besonderheiten aufrecht zu erhalten, optimierend abzuarbeiten und laufend anzupassen.
9. Dazu dürfen wir auf unsere **Covid-19-Sonderinformation** zu den aktuellen arbeitsrechtlichen Auswirkungen vom 18.03.2020, sowie unsere **4.Covid-19-Sonderinformation** betreffend Homeoffice, Teleworking, Dienstreisen, private Reisen in Risikogebiete und Beendigung von Dienstverhältnissen durch den Arbeitgeber vom 18.03.2020 verweisen, welche sie alle auch auf unserer **Homepage** finden.
10. Wesentliches Augenmerk ist naturgemäß wie immer dem **Liquiditätsmanagement** und dem dazu gebotenen umfangreichen Instrumentarium zu widmen.
11. Dabei sind die Möglichkeiten der nun **staatlich zur Verfügung gestellten Instrumente**, wie bswp. **Kurzarbeit**, insbesondere **Stundungen** bzw. Ratenzahlungsvereinbarungen hinsichtlich der zu leistenden Steuern und Abgaben an Finanzamt, Kranken- und Sozialversicherungsträger zu berücksichtigen, welche von uns in weiteren **Covid-19-Sonderinformationen**, die sie bei uns auf der Homepage finden, behandelt wurden.
12. Darüber hinaus gibt es aber bereits seit langem erprobte Instrumente zur **Sicherung der Liquidität** bzw. zur **Erhöhung der Liquidität** durch **Fremdkapital**. Vornehmlich zu denken ist hier zunächst an Vereinbarungen mit den sonstigen Gläubigern, bspw. Rangrücktritt, Forderungsverzichte, Stundungen oder Ratenvereinbarungen.
13. Unter Beteiligung der involvierten Kreditinstitute ist insbesondere an – **aws unterstützte – Überbrückungs-** und Sanierungskredite wie auch an Umschuldungen, zu denken.
14. Die Liquidität kann auch durch Einräumung von **Genussrechten**, Beteiligung **stiller Gesellschafter**, **Besserungsvereinbarungen** oder auch **Sale-and-Lease-back-Vereinbarungen** gesichert bzw. erhöht werden.
15. Darüber hinaus anzudenken sind auch die **bloße Stillhaltung** von Krediten, bei denen die finanzierende Bank auf eine Kreditkündigung verzichtet, vorerst von Verwertungs- und Betreibungsmaßnahmen Abstand nimmt oder auch ausdrücklich ein **Moratorium** vereinbart wird.
16. Neben den zur Fremdkapitalisierung anzudenkenden Instrumenten wären aber auch Möglichkeiten der **Finanzierung mittels Eigenkapital** zu erwägen. Hier wiederum relevant sind etwa (außerordentliche) **Kapitalerhöhungen**, **Gesellschafterzuschüsse**, **Gesellschafterkredite**, **Patronatserklärungen**, **Schuldverschreibungen** oder **Optionen** (Darlehenszusagen, kombiniert mit Einstiegsrechten; **Debt/Equity-swap**).

17. Zeitaufwendigere Finanzierungsinstrumente stehen mit Umstrukturierungs-/ **Umgründungsmaßnahmen**, etwa durch Verschmelzungen oder Spaltungen einer Gesellschaft zur Verfügung (bspw. Trennung in **Besitz- und Betriebsgesellschaft**).
18. Voraussetzung für die Abstimmung und Umsetzung der für die Erhaltung der Liquidität eines Unternehmens erforderlichen Maßnahmen, so wie diese zuvor dargestellt wurden, ist weiters eine intelligente **Krisenkommunikation**, insbesondere mit den Finanzierungspartnern, aber auch mit Schuldnern und sonstigen Gläubigern.

Ihre Teams von Hasch & Partner

DISCLAIMER

Die Informationen in dieser Aussendung dienen lediglich allgemeinen Informationszwecken und erfolgen ohne Gewähr. Für Entscheidungen, die auf Grund der enthaltenen Informationen getroffen werden, übernehmen wir keine Verantwortung. Wir weisen darauf hin, dass der vorliegende Inhalt weder eine individuelle rechtliche noch eine sonstige fachliche Auskunft oder Empfehlung darstellt und nicht geeignet ist, eine individuelle Beratung durch fachkundige Personen unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles zu ersetzen. Die Zusammenstellung der Informationen erfolgte mit der gebotenen Sorgfalt. Gleichwohl übernehmen wir keinerlei Haftung, aus welchem Rechtsgrund auch immer, für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der übermittelten Informationen.