

Herbst- Klienten-Info



Inhalt:

1	EINLEITUNG	2
2	NEUREGELUNG DER ARBEITSZEIT AB 1.9.2018	2
3	HÖHERE PENSION MIT EINER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE	4
4	SPLITTER	5
5	TERMINE	6

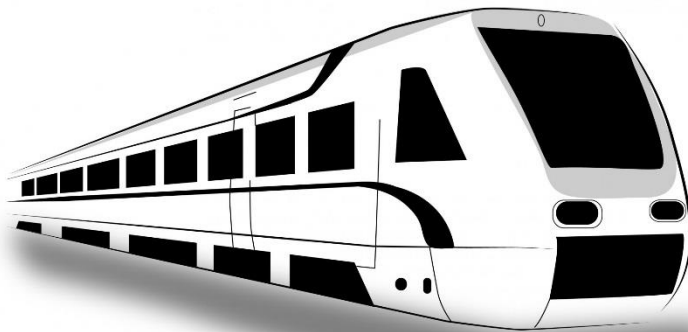
1 Einleitung

Während sich die Regierungsparteien bereits mit einer großen Steuerreform ab dem Jahr 2020 beschäftigen, widmen wir uns in dieser Ausgabe den alltäglichen Themen und den gesetzlichen Neuregelungen. Eines der Zentralthemen ist dabei die Änderung des Arbeitszeitrechts, die sicherlich noch zu vielen Diskussionen bei den Kollektivvertragsverhandlungen führen wird.

2 Neuregelung der Arbeitszeit ab 1.9.2018

2.1 Erhöhung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Seit einigen Tagen ist nunmehr die viel diskutierte Erhöhung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit in Kraft.



In Anbetracht der Verunsicherung, die diese Neuregelung verursacht hat, wollen wir daher vorweg ausdrücklich festhalten, dass es durch die Reform des Arbeitszeitgesetzes zu **keiner Änderung bei der bestehenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit** gekommen ist. Der 8-Stunden-Tag sowie die 40-Stunden-Woche ist als rechtlicher Normalzustand unverändert bestehen geblieben. Geändert wurden die generell **zulässigen Höchstarbeitszeiten**, die sich aufgrund von Überstunden für den einzelnen Mitarbeiter pro Arbeitstag sowie pro Arbeitswoche ergeben können. Die **tägliche zulässige Höchstarbeitszeit** wird nunmehr von 10 auf **12 Stunden** sowie die wöchentliche von derzeit 50 auf **60 Stunden** erhöht.

Diese Erhöhung spiegelt zumindest in Teilbereichen die bereits bestehende Wirklichkeit des Arbeitslebens in Österreich wider und führt einerseits zu einer von der Wirtschaft seit Jahren geforderten **Flexibilisierung der Arbeitszeit** und andererseits zu einer **Entkriminalisierung von Dienstgebern**, die im Zuge dringender Auftragsabwicklungen bzw. bei kurzfristigen Projekten an einzelnen Tagen Überstunden angeordnet und dabei die bisherige tägliche 10-Stunden-Grenze überschritten haben.

Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs können daher seit 1.9.2018 **wöchentlich bis zu 20 Überstunden** geleistet, **täglich jedoch maximal 12 Stunden gearbeitet** werden. Die Leistung dieser Überstundenanzahl darf nicht permanent erfolgen, da zu beachten ist, dass innerhalb eines **Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden** nicht überschritten werden darf.

Ein Dienstnehmer ist nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn dies im Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Dienstvertrag vorgesehen ist. Bisher schon konnten Dienstnehmer Überstunden (also die 9. und 10. Stunde) bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs trotz vorhandener Verpflichtung sanktionslos ablehnen, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Überstundenarbeit entgegengestanden sind. Überstunden, die als 11./12. Stunde täglich bzw. 51.-60. Stunde wöchentlich erbracht werden sollen, können **ohne Angabe von Gründen** abgelehnt werden.

Für diese Überstunden (11./12. Stunde täglich sowie 51.-60. Stunde wöchentlich), besteht ein **Wahlrecht des Dienstnehmers** diese in **Geld oder in Zeitausgleich abgegolten** zu bekommen. Vom Dienstgeber **angeordnete** Arbeitsstunden, die über die Normalarbeitszeit hinausgehen, gelten automatisch als **Überstunden**, wodurch die kollektivvertraglichen Folgen (insbesondere Überstundenzuschläge) zur Anwendung gelangen. In der Praxis lässt sich nur schwer feststellen, ob eine Überstunde „freiwillig“ geleistet oder ob diese vom Dienstgeber „angeordnet“ wurde. Allerdings ist aufgrund der ten-

denziell arbeitnehmerfreundlichen Rechtsprechung davon auszugehen, dass im Zweifelsfalle eine stillschweigende Anordnung von Überstunden dem Dienstgeber zuzuschreiben ist, sofern keine entsprechenden Nachweise und Aufzeichnungen geführt bzw. vom Dienstnehmer unterfertigt werden.

Neben einem **Benachteiligungsverbot** bei Ablehnung der Leistung von Überstunden wurde zusätzlich eine eigene **gerichtliche Kündigungsanfechtung** (Geltendmachung binnen zwei Wochen durch den Dienstnehmer) eingeführt.

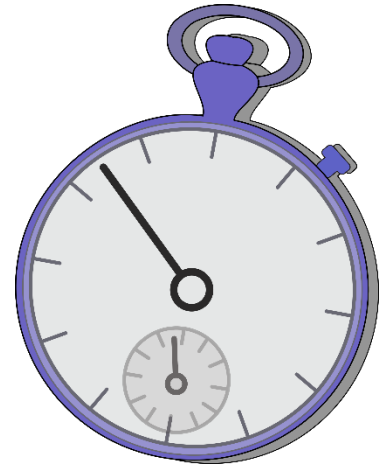
2.2 Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitszeitrechts

Der vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitrechts ausgenommene Personenkreis wurde gesetzlich neu definiert und umfasst neben den **Familienangehörigen** nunmehr auch die **dritte Führungsebene**.

Als Familienangehörige gelten nahe Angehörige des Arbeitgebers. Dazu zählen: Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehepartner, eingetragene Partner sowie Lebensgefährten (sofern seit zumindest drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht).

Ausgenommen waren bisher schon Mitarbeiter der ersten und zweiten Führungsebene. Diese Ausnahme wurde nunmehr auf Arbeitnehmer erweitert, die **maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnisse** übertragen bekommen haben. Damit ist laut den erläuternden Bemerkungen die **dritte Führungsebene** gemeint.

Die Ausnahme vom Geltungsbereich gilt für beide Personenkreise nur dann, wenn die **gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit NICHT gemessen ODER NICHT im Voraus festgelegt ODER von diesen hinsichtlich Lage und Dauer die Arbeitszeit selbst festgelegt werden kann**. In allen anderen Fällen sind auch nahe Angehörige und Führungskräfte weiterhin an das Arbeitszeitgesetz und die damit einhergehenden Einschränkungen und Aufzeichnungsverpflichtungen gebunden.



2.3 Kollektivvertragliche Ermächtigung zur Übertragung von Zeitguthaben

Bisher war es den Kollektivvertragsparteien freigestellt, eine Übertragung von Zeitguthaben ausschließlich in den nächsten Durchrechnungszeitraum (die genaue Festlegung des Durchrechnungszeitraums wie beispielsweise das Kalenderjahr erfolgt ebenso im Kollektivvertrag) zu ermöglichen. Künftig ist auch eine **mehrmalige statt einmalige Übertragung möglich**. Zusätzlich entfallen ist die Einschränkung auf **Zeitguthaben** und es können nunmehr auch **Zeitschulden** des Dienstnehmers übertragen werden. Diese Übertragungsmöglichkeit muss weiterhin im Kollektivvertrag geregelt sein, weshalb eine sofortige flächendeckende Anwendbarkeit der Neuregelung als nicht wahrscheinlich gilt und je nach Kollektivvertrag weiterhin separat geprüft werden muss, ob ein vorhandenes Zeitguthaben (mit oder ohne Zeitzuschläge) auszubezahlen ist oder (einmalig oder mehrmals) übertragen werden darf.

2.4 Gleitzeit

Bisher galt auch bei vereinbarter Gleitzeit die Einhaltung der täglichen Arbeitszeit von maximal zehn Stunden. Diese Grenze wurde nun auf **zwölf Stunden pro Tag** angehoben. Dies ist nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die Gleitzeitvereinbarung einen **ganztägigen Verbrauch von Zeitguthaben** vorsieht und der Verbrauch im **Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen** ist. In allen anderen Fällen bleibt die bisherige Grenze von 10 Stunden pro Tag aufrecht. Für Dienstgeber wird es daher von entscheidender Bedeutung sein, die Adaptierung bestehender Gleitzeitvereinbarungen vorzunehmen.

2.5 BV-Ermächtigung für Wochenend- und Feiertagsdienste

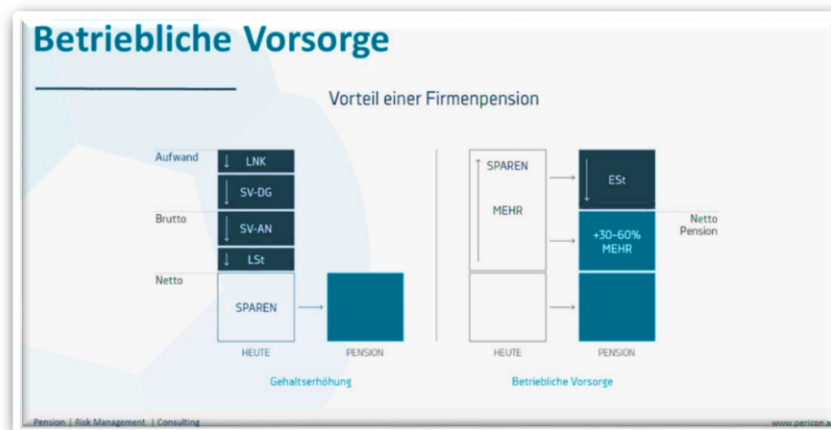
Bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf kann mittels **Betriebsvereinbarung (BV)** eine Ausnahme von der Wochenendruhe (mindestens 36 Stunden durchgehende Freizeit) und der Feiertagsruhe (mindestens 24 Stunden durchgehende Freizeit) an **vier Wochenenden oder Feiertagen pro Dienstnehmer und pro Jahr** zugelassen werden, wobei dies einschränkend nicht an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden erfolgen darf. Ausgenommen sind Verkaufstätigkeiten außerhalb des Öffnungszeitengesetzes.

2.6 Bestandsgarantie

Die neuen gesetzlichen Bestimmungen führen zu keiner abrupten Änderung zulasten der Dienstnehmer, weil für **bestehende Gleitzeitvereinbarungen** sowie **günstigere Bestimmungen in geltenden Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen** eine gesetzliche Bestandsgarantie vorgesehen ist. Sind diese Vereinbarungen zeitlich befristet abgeschlossen, können die neuen Regelungen aber bei Abschluss von neuen Vereinbarungen selbstverständlich berücksichtigt werden.

3 Höhere Pension mit einer betrieblichen Altersvorsorge

Nur rund 20% der Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) nützen **den Vorteil** einer betrieblichen Altersvorsorge. Einer der Gründe dafür liegt im Informationsmangel über die steuerlichen Begleitvorschriften. Hier eine knappe Darstellung des Modells:



Abgabenbelastung reduziert verfügbare Mittel für private Vorsorge

Eine Gehaltserhöhung oder eine Gewinnausschüttung führen stets zu einer Abgabenbelastung. Lohnnebenkosten, Sozialversicherung und Steuer führen dazu, dass meistens weniger als rund 50% der Bruttoerhöhung (bzw. Entnahme/Dividende) beim Mitarbeiter (Gesellschafter-Geschäftsführer) ankommen. Aus dem Blickwinkel des Unternehmens sind es meist **weniger als 40%**. Diese Belastung des Activeinkommens führt dazu, dass dann nur ein geringer Teil der Vergütung tatsächlich im Rahmen einer privaten Vorsorge angespart werden kann.

Betriebliche Vorsorge als optimale Lösung

Wird anstelle einer Gehaltserhöhung oder Gewinnausschüttung eine **Vorsorgeleistung** zugesagt/gewährt, so stellt dies keinen Zufluss dar. Beiträge hierfür unterliegen also keinen Lohnnebenkosten, keinen Sozialversicherungsbeiträgen und keiner Einkommenssteuer. Beiträge hierfür unterliegen also keinen Lohnnebenkosten, keinen Sozialversicherungsbeiträgen und keiner Einkommenssteuer. Erst bei Pensionsantritt sind diese **abgabenpflichtig** (Zufluss-Prinzip). Da in der Pension geringere Sozialversicherungsanteile anfallen und die meisten Pensionisten dann eine niedrigere Steuerprogression haben, entsteht in Summe ein beachtlicher Vorteil. Durchschnittlich 30% bis 60% mehr Pension (netto) bei gleichem ursprünglichem Aufwand für das Unternehmen¹.



¹ Eine Vorschau auf einen möglichen Vorteil aus einer Firmenpension können Sie online und kostenfrei hier berechnen: www.pericon.at - ein Service von PERICON GmbH in Kooperation mit BVNet – Kompetenznetzwerk Betriebliche Vorsorge.

3.1 Entgeltlicher Verzicht auf ein Wohnrecht:

Der Verzicht auf ein Wohnrecht fällt unter die Einkünfte aus Leistungen gem § 29 Z 3 EStG. Wurde ein Wohnrecht im Zuge der Veräußerung eines Gebäudes zurückbehalten und hat es damit den Veräußerungserlös gemindert, stellt das Entgelt für die nachträgliche Aufgabe des Wohnrechts einen nachträglichen Veräußerungserlös aus der Grundstücksveräußerung dar.

3.2 Herstellerbefreiung bei Veräußerung von Gebäuden:

Die Herstellerbefreiung für selbst errichtete Gebäude steht nur dann zu, wenn innerhalb der letzten zehn Jahre keine Nutzung zur Erzielung von Einkünften vorlag. Auch eine kurzfristige Vermietung ist befreiungsschädlich. Die Befreiung für nicht vermietete, selbst hergestellte Gebäudeteile bleibt aber erhalten. Die Vereinbarung eines Optionsentgelts im Rahmen des beabsichtigten Verkaufs steht der Herstellerbefreiung nicht entgegen.

4 Splitter

4.1 NoVA-Erhöhung bei Neuwagenkauf ab 1.9.2018



Die Abgasskandale der letzten Jahre haben dazu geführt, dass das Prüfverfahren zur Messung des CO₂-Verbrauchs von Fahrzeugen durch die EU neu geregelt wird. Dieses neue Verfahren – das sogenannte WLTP-Verfahren, das das bisherige NEFZ-Verfahren ersetzt, führt im Durchschnitt zu bis zu 20% höheren Abgaswerten, da der Verbrauch der Fahrzeuge nun unter realistischeren Bedingungen zu ermitteln ist.

Für Erstzulassungen ab 1.9.2018 ist dieses neue WLTP-Prüfungsverfahren zwingend zur Messung der Abgaswerte heranzuziehen.

Das wirkt sich auf die Berechnung der Normverbrauchsabgabe (NoVA) aus:

- **Neufahrzeuge:** Ab 1.9.2018 ist für Neufahrzeuge grundsätzlich das WLTP-Verfahren zu verwenden, weshalb die Zulassung innerhalb der EU für solche Neufahrzeuge nur mehr möglich ist, wenn dieses Verfahren herangezogen wurde. Neufahrzeuge, die nach diesem Zeitpunkt nur Messwerte gemäß dem (alten) NEFZ-Verfahren enthalten, können somit nicht mehr in Österreich zugelassen werden.
- **Gebrauchtfahrzeuge:** Für Gebrauchtfahrzeuge, die eine Erstzulassung vor dem 1.9.2018 ausweisen, ist weiterhin der CO₂-Verbrauch gemessen nach dem bisherigen NEFZ-Verfahren als Bemessungsgrundlage für die NoVA heranzuziehen. Dabei handelt es sich allerdings nur um eine Übergangsregel, so dass auch Gebrauchtfahrzeuge ab dem 1.1.2020 unabhängig vom Datum der Erstzulassung nur innerhalb der EU zugelassen werden können, wenn der Hersteller eine Messung des Abgasverbrauchs nach dem WLTP-Verfahren nachholt. Davon nicht betroffen sind Fahrzeuge aus auslaufenden Serien.

4.2 Jahressteuergesetz 2018

Wir haben in der letzten Ausgabe der KlientenInfo über die Regierungsvorlage zum Jahressteuergesetz 2018 berichtet. Am 14. 8. 2018 wurde nun das Jahressteuergesetz 2018 (inklusive Familienbonus Plus) im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Gegenüber der Regierungsvorlage gab es nur mehr ganz minimale Änderungen.

4.3 PKW-Sachbezug für Gesellschafter-Geschäftsführer

Das BMF hat in einer Information klarstellend mitgeteilt, dass ab 1.1.2018 zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Kommunalsteuer für die Privatnutzung eines Firmenautos durch einen wesentlich beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführer **primär die Sachbezugswerte** laut der Sachbezugswerteverordnung heranzuziehen sind. Ein abweichender Ansatz des geldwerten Vorteils aus der privaten Nutzung ist nur bei entsprechendem Nachweis möglich. Dazu ist erforderlich, dass der wesentlich Beteiligte den Anteil der privaten Fahrten (beispielsweise durch Vorlage eines Fahrtenbuches) nachweist. Eine Schätzung oder Glaubhaftmachung ist nach der ständigen Rechtsprechung als Nachweis nicht geeignet.

4.4 Zur Erinnerung

- **Angleichung der Entgeltfortzahlung im Krankenstand seit 1.7.2018**

Mit 1.7.2018 kam es zu einer weitgehenden Angleichung der Rechtstellung von Arbeitern und Angestellten. Eine der wichtigsten Änderungen erfolgte bei der Entgeltfortzahlung im Krankenstand.

Die **Anspruchsdauer** für die **Entgeltfortzahlung neu** sieht somit wie folgt aus:

Dienstjahr	Krankheit	Arbeitsunfall/Berufskrankheit
erstes Dienstjahr	6 Wochen voll / 4 Wochen halb	8 Wochen voll
2.-15. Dienstjahr	8 Wochen voll / 4 Wochen halb	8 Wochen voll
16.-25. Dienstjahr	10 Wochen voll / 4 Wochen halb	10 Wochen voll
ab 26 Dienstjahren	12 Wochen voll / 4 Wochen halb	10 Wochen voll

Der volle und halbe Krankenentgeltanspruch muss auch bei einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses bezahlt werden. Die neuen Bestimmungen gelten für neue Arbeitsjahre, die nach dem 30.6.2018 beginnen.

- **Neue Regeln für den Zuschuss zur Entgeltfortzahlung ab 1.7.2018**

Um **Kleinunternehmen mit bis zu zehn Dienstnehmern** zu entlasten, wird das bisherige Ausmaß der Zuschussleistung von 50% des fortgezahlten Entgelts (einschließlich allfälliger Sonderzahlungen unter Beachtung der eineinhalbfachen Höchstbeitragsgrundlage) **auf 75%** angehoben. Wie bisher gebühren die **Zuschüsse im Erkrankungsfall ab dem elften Tag** und bei Eintritt eines Unfalles ab dem ersten Tag der Entgeltfortzahlung. Für die Berechnung der Dienstnehmeranzahl gilt ausnahmslos der Durchschnittswert des vergangenen Kalenderjahres. Bislang waren geringfügige Überschreitungen unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Die neue Regelung ist auf Entgeltfortzahlungstage infolge Krankheit und Unfall, die nach dem 30.6.2018 eingetreten sind bzw. sich ereignet haben, anzuwenden.

- **Senkung des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung (ALV) bei niedrigen Einkommen ab 1.7.2018**

monatliche Beitragsgrundlage		ALV-Beitrag
ab 1.Jänner.2018	ab 1.Juli 2018	
bis € 1.381,00	bis € 1.648,00	0%
€ 1.381,01 – € 1.506,00	€ 1.648,01 – € 1.798,00	1%
€ 1.506,01 – € 1.696,00	€ 1.798,01 – € 1.948,00	2%
ab € 1.696,01	ab € 1.948,01	3%

5 Termine

Folgende wichtige Termine, vorwiegend Fallfristen, stehen Anfang Herbst an. Bitte beachten Sie diese genau.

5.1 Termin 30.September 2018

- Für den **Verbleib in der Liste der spendenbegünstigten Vereine**

haben spendenbegünstigte Einrichtungen binnen 9 Monaten nach dem Abschlussstichtag jährlich dem Finanzamt Wien 1/23 die Bestätigung eines Wirtschaftsprüfers vorzulegen, worin nach Durchführung einer Prüfung des Rechnungs- oder Jahresabschlusses das Vorliegen der Voraussetzungen **bestätigt** wird.

- **Firmenbuch: elektronische Einreichung des Jahresabschlusses**

Die Jahresabschlüsse von Kapitalgesellschaften, verdeckten Kapitalgesellschaften, Zweigniederlassungen ausländischer Kapitalgesellschaften und bestimmten Genossenschaften mit dem **Bilanzstichtag 31.12.2017** sind **bis zum 30.9.2018 beim Firmenbuch elektronisch einzureichen** und offenzulegen. Vergessen Sie nicht, dass innerhalb dieser Frist mittelgroße und große GmbHs bzw AGs auch den Beschluss über die Verwendung des Ergebnisses einreichen müssen.

Hinweis: Bei nicht fristgerechter Einreichung droht eine automatische Zwangsstrafe von mindestens € 700, pro Geschäftsführer (Vorstand) und Gesellschaft. Wird trotz Verhängung einer Strafe der Jahresabschluss nicht offengelegt, so folgen alle zwei Monate automatisch weitere Zwangsstrafen, bis der Jahresabschluss beim Firmenbuch hinterlegt ist.

Bei mittelgroßen Kapitalgesellschaften erhöht sich die Zwangsstrafe im ordentlichen Verfahren auf das Dreifache, also mindestens € 2.100 pro Organ und Gesellschaft. Bei großen Kapitalgesellschaften sogar auf das Sechsfache, also mindestens € 4.200 pro Organ und Gesellschaft. Bei **Kleinstkapitalgesellschaften halbiert sich der Strafraum und beträgt € 350.**

Gebühren für die elektronische Einreichung des Jahresabschlusses	GmbH	AG
Eingabegebühr	€ 34	€ 152
Eintragungsgebühr	€ 21	€ 21
insgesamt	€ 55	€ 173

- **Rückwirkende Umgründungsvorgänge** zum Stichtag 31.12.2017 müssen bis 30.9.2018 beim Firmenbuch bzw beim zuständigen Finanzamt angemeldet werden.

- **Letzter Termin für Vorsteuererstattung aus dem Jahr 2017**

Die Möglichkeit der Erstattung von **Vorsteuern 2017** in **EU-Mitgliedsländern** via FinanzOnline **endet** am **30.9.2018**. Dabei ist zu beachten, dass grundsätzlich der Erstattungszeitraum mindestens drei Monate und maximal ein Kalenderjahr umfasst. Als **Mindesterstattungsbeträge** bei einem Kalenderjahr gelten € 50 und beim Dreimonatszeitraum € 400. Frist und Modus für die Erstattung sind bei allen EU-Ländern gleich. Unterschiede gibt es dort, wo lokal unterschiedliche Bestimmungen den Vorsteuerabzug betreffend gelten. Das sind häufig Verpflegungs- und Bewirtungsaufwand, Hotelkosten, PKW-Aufwendungen.

- **Letzter Termin für einen Antrag auf Herabsetzung der Vorauszahlungen an Einkommen- bzw Körperschaftsteuer 2018**

Ein Herabsetzungsantrag für die Vorauszahlungen an Einkommen- und Körperschaftsteuer 2018 kann bis zum 30.9.2018 gestellt werden. Dem Antrag sollte eine Prognoserechnung für das Jahr 2018 beigelegt sein.

Hinweis: für die Herabsetzung der Beiträge zur Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft kann bis zum 31.12.2018 ein Herabsetzungsantrag gestellt werden, wenn der voraussichtliche Gewinn unter der vorläufigen Beitragsgrundlage liegt.

- **Arbeitnehmerveranlagung 2017**

Alle Arbeitnehmer und Pensionisten, die entweder von **mehreren Arbeitgebern oder pensionsauszahlenden Stellen** Bezüge erhalten haben, oder bei denen ein Alleinverdiener-/ Alleinerhalterabsetzbetrag/ erhöhter Pensionistenabsetzbetrag zu Unrecht berücksichtigt wurde, müssen bis zum 30.9.2018 eine **Arbeitnehmerveranlagung (L1)** einreichen.

Hinweis: in jenen Fällen, in denen die Veranlagung eine Gutschrift ergibt, kommt es zu einer **antragslosen Veranlagung**. Die automatische Berücksichtigung von Spenden und Kirchenbeitrag als Sonderausgaben erfolgt erstmals bei der Veranlagung für 2017.

5.2 Termin 1.Oktober 2018

Mit Beginn der **Anspruchsverzinsung** ab 1.10.2018 für Nachzahlungen bzw Gutschriften aus der Einkommen- und Körperschaftsteuer 2017 kommt es zur Verrechnung von Zinsen iHv **1,38% pa**. Zur Vermeidung kann eine **freiwillige Anzahlung** in Höhe der zu erwartenden Steuernachzahlung getätigt werden. Anspruchszinsen unter € 50 werden nicht vorgeschrieben (Freigrenze).

Hinweis: Anspruchszinsen sind ertragsteuerlich neutral. Damit sind Zinsaufwendungen nicht absetzbar, Zinserträge steuerfrei. Im Falle einer zu erwartenden Gutschrift kann es sich lohnen in Anbetracht des niedrigen Zinsniveaus, die Steuerklärung erst später einzureichen. Die Anspruchszinsen iHv 1,38% pa entsprechen einer Verzinsung vor Abzug von KEST iHv 1,90% pa.

WIR HOFFEN, DASS WIR IHNEN MIT UNSEREN NEUIGKEITEN DEN ARBEITSABLAUF WIEDER EIN WENIG ERLEICHTERN KONNTEN UND WÜNSCHEN IHNEN VIEL SPASS BEIM LESEN DIESER KLIENTENINFO!



FÜR FRAGEN UND ANREGUNGEN STEHT IHNEN HERR MAG. HOUDEK MIT PARTNERN UND ALL SEINEN MITARBEITERN SELBSTVERSTÄNDLICH GERNE ZUR VERFÜGUNG.