



# steuern & trends

Aktuelle Informationen der FRITZENWALLNER - GANDLER Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH, der GRUBER & PARTNER Unternehmensberatung GmbH und der PÜLZL - FRITZENWALLNER - GANDLER Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH



## SEITE 4

*Preissteigerung bei PKW  
Neuwagenkauf durch  
neue NOVA Berechnung*

## SEITE 5

*Zuschuss zu auswärtigen  
Essenskosten  
durch Arbeitgeber*

## SEITE 13 - 14

*Update: Arbeitszeit-  
flexibilisierung*

## EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser!

Die ersten medialen Vorläufer zu der im Jahr 2020 geplanten großen Reform des Einkommensteuergesetzes machen schon die Runde. Wie auch schon in der Vergangenheit, wird auch jetzt wieder stark auf die notwendige Vereinfachung des Einkommensteuergesetzes hingewiesen – ein Schritt in die richtige Richtung. Die Neufassung der Pauschalierungsmöglichkeiten – vor allem für kleine Gewerbetreibende – ist hierbei sicherlich ein vernünftiger Ansatz. In den Berichten kreisen bereits Entlastungsbeträge in Milliardenhöhe, welche die Reform bringen soll. Zu diesem Zeitpunkt bleibt zu hoffen, dass die Konjunktur weiterhin auf diesem Niveau bleibt, damit der Staat die entsprechenden Alternativen zur Entlastung hat.

In unserer Herbstausgabe der Steuern und Trends können wir Ihnen wieder viele interessante Beiträge präsentieren. So hat der Verwaltungsgerichtshof kürzlich über den Zuschuss zu auswärtigen Essenskosten durch den Arbeitgeber entschieden. Die damit verbundenen Auswirkungen für die Praxis finden sie ebenfalls in dem Artikel.

Das Jahressteuergesetz 2018 hat auch wieder einige Änderungen gebracht – eine Zusammenfassung der wesentlichsten Punkte finden Sie in einem weiteren Beitrag. Unser Team der Personalverrechnung gibt ein Update über die Arbeitszeitflexibilisierung und einen Überblick über die voraussichtlichen Sozialversicherungswerte für 2018.

Neben weiteren interessanten Fachartikeln aus Steuerrecht und Personalverrechnung gibt es auch in unserer Kanzlei viele Neuigkeiten, über die wir berichten können. So können wir wieder personelle Neueintritte sowohl an unserem Standort in Neukirchen, als auch in Mittersill präsentieren und dürfen auch an dieser Stelle nochmals zu zwei runden Geburtstagen gratulieren.

Ich wünsche Ihnen abschließend noch eine interessante und informative Lektüre der aktuellen Ausgabe unserer Kanzleizeitung Steuern und Trends.

**STB MAG. JULIAN HOLLEIS**



*Mag. Thomas Fritzenwallner*  
Steuerberater, Geschäftsführer



*Heinrich Fritzenwallner*  
Steuerberater



*Mag. Bernd Maier*  
Steuerberater - Kooperationspartner

## INHALT



*Hermann Gandler*  
Steuerberater, Geschäftsführer



*Mag. Julian Holleis*  
Steuerberater, Geschäftsführer



*MMag. Dr. Peter Püzl,*  
*MAS (European Law), LL.M.*  
Steuerberater - Kooperationspartner

- Seite 4** Preissteigerung bei PKW Neuwagenkauf durch neue NOVA Berechnung
- Seite 5** Zuschuss zu auswärtigen Essenskosten durch Arbeitgeber
- Seite 6** Persönliche Informationen, die beim Steuersparen helfen können
- Seite 7** Befreiung der Immobilienertragsteuer (ImmoEST) beim privaten Verkauf des Hauptwohnsitzes  
  
(Nicht-)Abzugsfähigkeit von Arbeitszimmern im Wohnungsverband
- Seite 8** Gruber & Partner
- Seite 9** Wichtige Änderungen im Einkommensteuergesetz im Überblick
- Seite 10** Kirchenbeitrag: Sind höhere Mindestbeitragspflichten für unternehmerisch Tätige sachlich gerechtfertigt?
- Seite 11** Info der Raiffeisenbank Oberpinzgau
- Seite 12 – 15** PERSONALVERRECHNUNG  
Voraussichtliche Sozialversicherungs-Werte für 2019  
  
Update: Arbeitszeitflexibilisierung  
  
Elektronische Unfallmeldung über ELDA

**Fritzenwallner – Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH**  
Geschäftsführer: StB. Mag. Thomas Fritzenwallner, StB. Hermann Gandler und StB. Mag. Julian Holleis  
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, T. 06565 6598, F. 06565 6598 450  
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b, T. 06562 48658, F. 06562 48658 440  
office@fritzenwallner-gandler.at

**Gruber & Partner Unternehmensberatung GmbH**  
Geschäftsführer: Bernhard Gruber, Akademischer Unternehmensberater, CMC, CSE  
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, T. 06565 2091, F. 06565 2091 460  
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b, F. 06562 48658 440  
office@gruber-partner.at

**Püzl - Fritzenwallner - Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH**  
Geschäftsführer: StB. Mag. Thomas Fritzenwallner  
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b, T. 06562 48658, F. 06562 48658-440  
office@wt-pfg.at

## PREISSTEIGERUNG BEI PKW NEUWAGENKAUF DURCH NEUE NOVA BERECHNUNG

**Ab 01.09.2018 wird die NoVA (Normverbrauchsabgabe), die bei Neuzulassung eines PKWs zu bezahlen ist, aufgrund der neuen realitätsnäheren Abgastests, sogenannte WLTP-Tests, ermittelt.**

Experten rechnen damit, dass sich durch dieses Prüfverfahren die NoVA in Österreich teilweise um einige Prozentpunkte erhöhen wird. Dies verteuert einerseits den Listenpreis beim Neuwagenkauf und ebenso die von diesem Wert abhängigen Sachbezugswerte für die Privatnutzung des PKW's für Dienstnehmer. Die Autoindustrie hat Verhandlungen mit dem zuständigen Ministerium bezüglich einer günstigeren Übergangslösung geführt. Diese haben jedoch bisher zu keinem Ergebnis geführt. Somit rechnet man mit 01.09.2018 mit entsprechenden Preiserhöhungen.

### **ACHTUNG SACHBEZUG FÜR DIENSTWAGEN**

Sofern der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, ein arbeitgeberereignetes Kraftfahrzeug für Privatfahrten zu nutzen,

wird ein Sachbezug von grundsätzlich 2 % der Anschaffungskosten, maximal EUR 960,- mtl. berechnet. Für besonders schadstoffarme Kraftfahrzeuge wird dieser monatliche Sachbezugswert auf 1,5 % der Anschaffungskosten reduziert. Dies betrifft KFZ mit einem CO<sub>2</sub> Emissionswert im Jahr der Anschaffung 2018 von 124 g/km.

Daher kann sich einerseits durch die höheren Anschaffungskosten und andererseits durch die Neuberechnung der Emissionswerte eine Erhöhung von 1,5 % auf 2 % der Anschaffungskosten eine gravierende Verteuerung dieses Sachbezuges ergeben.

**STB HERMANN GANDLER**

## NEU IM TEAM ANITA SCHWEINBERGER



Jahr der Geburt	1998
Sternzeichen	Wassermann
Hobbys	Wandern, Radfahren und Skifahren
Ausbildung und bisherige Tätigkeit	- TSS Bramberg 2015 - 2018 Aufbaulehrgang mit Ausbildungsschwerpunkt Finanz- und Risikomanagement
Arbeitsbereich	Buchhaltung
im Team seit	September 2018

## ZUSCHUSS ZU AUSWÄRTIGEN ESSENKOSTEN DURCH ARBEITGEBER

**Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kann ein durch den Arbeitgeber direkt an den Gastwirt bezahlter Zuschuss zu den Kosten von Mahlzeiten von Arbeitnehmern in einer Gaststätte nicht unter die Steuerbefreiung des § 3 Abs 1 Z 17 EStG 1988 subsumiert werden.**

### **DIESER ENTSCHEIDUNG LAG FOLGENDER SACHVERHALT ZUGRUNDE:**

Eine GmbH, die im Streitzeitraum ein Holzbauunternehmen betrieb, hat ihren Arbeitnehmern am Betriebsstandort und auch an anderen Orten, an denen Montagearbeiten durchgeführt worden sind, die Einnahme von um EUR 4,40 verbilligten Mahlzeiten in Gaststätten ermöglicht. Zu diesem Zweck übergab sie ihren Vorarbeitern oder Partieführern Bargeldbeträge, mit denen in Gaststätten Zuzahlungen von EUR 4,40 für die Konsumation der Arbeitnehmer geleistet worden sind. Zum Nachweis dafür, dass eine Konsumation tatsächlich stattgefunden hat, legten die Vorarbeiter oder Partieführer dem Arbeitgeber Essensrechnungen vor.

Im Anschluss an eine Außenprüfung (GPLA) erkannte das Finanzamt die Steuerfreiheit der Essenszuschüsse nicht an und schrieb dem Arbeitgeber die darauf entfallenden Lohnabgaben für das infrage kommende Jahr vor. Die Steuerbefreiung sei nicht anwendbar, weil mit dem Begriff „am Arbeitsplatz“ nur der Arbeitsplatz am Betriebsstandort und nicht der Montageort anlässlich einer Dienstreise gemeint sei, selbst wenn sich dort ein Mittelpunkt der Tätigkeit befunden habe.

Der Arbeitgeber berief gegen die ergangenen Bescheide. Das Bundesfinanzgericht gab der Berufung Folge. Es stellte den eingangs dargestellten Sachverhalt fest, und führte aus, es bestehe kein Zweifel, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern verbilligte Mahlzeiten gewährt habe, was vom Anwendungsbereich des § 3 Abs. 1 Z 17 EStG umfasst sei. Der Vorteil aus dem Dienstverhältnis sei zu Recht steuerfrei abgerechnet worden. Für diesen Vorteil seien auch kein Dienstgeberbeitrag und kein Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag abzuführen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat die Steuerfreiheit nunmehr verneint und die Entscheidung des Bundesfinanzgerichts aufgehoben.

Zusammengefasst geht aus den Ausführungen des VwGH hervor, dass von der Befreiungsbestimmung des § 3 Abs 1 Z 17 EStG (in der für das Streitjahr maßgeblichen Fassung) freie oder verbilligte Mahlzeiten am Arbeitsplatz (etwa in betriebseigenen Kantinen), Gutscheine für Mahlzeiten in einer Gaststätte und Gutscheine für Lebensmittel erfasst sind. Nicht erfasst ist hingegen die Gewährung von Zuschüssen zur Einnahme von Mahlzeiten in Gaststätten.

### **IM HINBLICK AUF § 3 ABS 1 Z 17 EStG IN DER AKTUELLEN FASSUNG BEDEUTET DIES NUN FÜR DIE PRAXIS:**

- Steuerfrei sind freie oder verbilligte Mahlzeiten, die der Arbeitgeber Arbeitnehmern zur Verköstigung am Arbeitsplatz freiwillig gewährt.
- Steuerfrei sind Gutscheine für Mahlzeiten bis zu einem Wert von EUR 4,40 pro Arbeitstag, wenn die Gutscheine nur am Arbeitsplatz oder in einer nahe gelegenen Gaststätte zur dortigen (sofortigen) Konsumation eingelöst werden.
- Steuerfrei sind Gutscheine zur Bezahlung von Lebensmitteln, die nicht sofort konsumiert werden müssen, bis zu einem Betrag von lediglich EUR 1,10 pro Arbeitstag.
- Nicht steuerfrei ist die Zuzahlung des Arbeitgebers zu Konsumation von Arbeitnehmern in Gaststätten.

**STB MAG. JULIAN HOLLEIS**

## PERSÖNLICHE INFORMATIONEN, DIE BEIM STEUERSPAREN HELFEN KÖNNEN

Für eine korrekte Erstellung von Steuererklärungen bedarf es nicht nur vieler Informationen vom Unternehmen sondern auch zur Person des Unternehmers. Im Folgenden sind einige ausgewählte Angaben aufgezählt, die Sie uns mitteilen sollten, damit wir prüfen, ob die Aufwendungen absetzbar sind und ihre Einkommensteuerbelastung somit reduziert werden kann.

### KINDER

Bei den Kindern helfen Angaben einer auswärtigen Berufsausbildung eines Kindes, Ausgaben für die Betreuung eines Kindes bis zum 10. Lebensjahr oder Unterhaltszahlungen für ein Kind, welches nicht im gleichen Haushalt lebt. Wenn ihr Partner weniger als EUR 6.000,- pro Jahr verdient, steht mit einem Kind auch der sogenannte Alleinverdienerabsetzbetrag zu.

### WERTPAPIERE

Wenn man Wertpapiere mit unterschiedlichen Gewinn-/Verlustsituationen hat, sollte man diese angeben.

### KRANKHEIT, BEHINDERUNG

Sollte man Mehraufwendungen aufgrund einer eigenen Behinderung oder einer Behinderung von Part-

nern/Kinder haben, sollten diese aufgelistet werden. Dasselbe gilt für Krankheits- oder Kurkosten.

### ARBEITNEHMER

Wenn Arbeitnehmer Kosten wegen Fortbildungen, Ausbildungen, Umschulungen, Arbeitsmitteln, Literatur oder durch den Beruf veranlasste Reisen haben, welche vom Arbeitgeber nicht übernommen wurden, oder wenn man Aufwendungen für die Jobsuche oder Vorstellungsgespräche hat, sollten diese angeführt werden. Außerdem ist es ratsam, Änderungen der Fahrtstrecke zum Arbeitsplatz oder Aufwendungen für Familienheimfahrten oder für eine doppelte Haushaltsführung anzugeben.

STB MAG. JULIAN HOLLEIS

## NEU IM TEAM ELENA SOPHIA PÜLZL



Jahr der Geburt	2002
Sternzeichen	Fisch
Hobbys	Skifahren
Ausbildung und bisherige Tätigkeit	- Volksschule Mittersill 2008 - 2012 - Hauptschule Mittersill 2012 - 2016 - Polytechnische Schule Mittersill 2017 - 2018
Arbeitsbereich	Sekretariat
im Team seit	September 2018

## BEFREIUNG DER IMMOBILIENERTRAGSTEUER (IMMOEST) BEIM PRIVATEN VERKAUF DES HAUPTWOHNSITZES

Wenn man ein Grundstück verkauft, gilt es grundsätzlich, die Immobilienertragsteuer zu entrichten. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Veräußerung des Hauptwohnsitzes allerdings steuerfrei sein.

Unter Grundstücke sind Eigenheime und Eigentumswohnungen samt Grund und Boden zu subsumieren. Als Eigenheime versteht man Häuser mit maximal zwei Wohnungen – diese Eigenschaft muss während des unten angeführten Zeitraumes aufrecht sein. Eine Wohnung im Sinne des Wohnungseigentumsgesetzes gilt als Eigentumswohnung.

### VORAUSSETZUNGEN:

#### 1. Tatbestand:

Ab der Anschaffung bis zur Veräußerung wurde das Grundstück durchgehend für mindestens zwei Jahre als Hauptwohnsitz genutzt. Laut Einkommensteuerrichtlinien gilt es nicht als befreiungsschädlich, wenn der Bezug des Eigenheims/der Eigentumswohnung erst nach einem Zeitraum von maximal einem Jahr ab Anschaffung als Hauptwohnsitz erfolgt. Die Frist beginnt mit Fertigstellung des Gebäudes.

oder

#### 2. Tatbestand:

Vor der Veräußerung hat das Grundstück innerhalb der letzten zehn Jahre für mindestens durch-

gehend fünf Jahre als Hauptwohnsitz gedient. Laut Verwaltungsgerichtshof sind auch Zeiten für die Beurteilung des Erfordernisses der Frist zu berücksichtigen, in denen das Eigenheim/die Eigentumswohnung schon vor dem Eigentumserwerb als Hauptwohnsitz genutzt wurde.

### zudem

3. Von der Gesamtnutzfläche müssen mindestens zwei Drittel zum eigenen Wohnzweck gedient haben
4. Grund und Boden wird in die Befreiung nur insoweit miteinbezogen, als dieser entweder der Nutzung des Eigenheims oder der Eigentumswohnung als Garten oder Nebenfläche dient. Das Ausmaß bemisst sich dabei an einer als „üblicherweise als Bauplatz“ erforderlicher Fläche. Hier spielt die Verkehrsauffassung eine wichtige Rolle, wobei laut Einkommensteuerrichtlinien Grundstücksflächen bis zu 1.000 m<sup>2</sup> jedenfalls darunter fallen.

STB MAG. JULIAN HOLLEIS

## (NICHT-)ABZUGSFÄHIGKEIT VON ARBEITSZIMMERN IM WOHNUNGSVERBAND

Durch explizite Regelung im Einkommensteuergesetz besteht für Aufwendungen oder Ausgaben für ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer und dessen Einrichtung grundsätzlich keine Abzugsfähigkeit bei den Einkünften. Eine Ausnahme besteht dann, wenn das im Wohnungsverband gelegene Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet. Wenn dies der Fall ist, sind die darauf entfallenden Aufwendungen und Ausgaben inklusive der Kosten der Einrichtung abzugsfähig. Allerdings nur, wenn das Arbeitszimmer nach Art der Tätigkeit unbedingt notwendig ist und das Arbeitszimmer (nahezu) ausschließlich beruflich genutzt wird.

Laut Lohnsteuerrichtlinien sind unter den Begriff des Arbeitszimmers jene Räumlichkeiten nicht zu subsumieren, die aufgrund der funktionellen Zweckbestimmung und Ausstattung nach der Verkehrsauffassung von Beginn an der Berufs-/Betriebssphäre zuzuordnen sind. Beispielsweise versteht man darunter auch Ordinations- und Therapieräumlichkeiten, welche die Nutzung für die private Lebensführung ausschließen. Eine wesentliche Unterscheidung zu den der privaten Lebensführung dienenden Räumen muss bestehen.

MARIA KIRCHNER, BA BA MA

# GRUBER & PARTNER

Geschäftsführer: Bernhard Gruber  
Akademischer Unternehmensberater, CMC, CSE  
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344  
Tel. 06565 2091, Fax 06565 2091 460  
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b  
Fax 06562 48658 440, office@gruber-partner.at



Gruber & Partner  
UNTERNEHMENSBERATUNG

UNTERNEHMENSBERATUNG

NIMMT WISSEN IN BETRIEB.



WER NICHT VOM  
FLIEGEN TRÄUMT,  
DEM WACHSEN  
KEINE FLÜGEL.

© Robert Lerch (\*1938),  
Schweizer Versicherungs-  
und Anlageberater, Lyri-  
ker und Aphoristiker





## WICHTIGE ÄNDERUNGEN IM EINKOMMENSTEUERGESETZ IM ÜBERBLICK

In der folgenden Zusammenfassung geben wir Ihnen einen kurzen Überblick der wichtigsten Änderungen, welche im Zuge des Jahressteuergesetzes 2018 in Kraft treten werden.

### ■ VERLUSTAUSGLEICH BEI PRIVATEN GRUNDSTÜCKSVERÄUSSERUNGEN

Verluste aus privaten Grundstücksveräußerungen können nur mit Einkünften aus Vermietung und Verpachtung ausgeglichen werden. Dies hat der VfGH mit Erkenntnis auch als verfassungskonform bestätigt. Allerdings soll die Verrechnung nur mit Einkünften aus Vermietung und Verpachtung, die mit einem Grundstück zusammenhängen, Zulässigkeit erfahren.

### ■ AUSGLEICHSZAHLUNGEN FÜR INLÄNDISCHE DIVIDENDEN

Es soll durch die Neuregelung des § 94 Z 3 EStG klar zum Ausdruck kommen, dass Ausgleichszahlungen für inländische Dividenden, die von inländischen an ausländische Kreditinstitute geleistet werden, nicht von der Kapitalertragsteuerbefreiung des § 94 EStG erfasst sind. Es ist nun ein Kapitalertragsteuerabzug vorzunehmen und das die Ausgleichszahlung leistende Kreditinstitut ist zum KEST-Abzug verpflichtet.

### ■ EINKÜNFTE AUS ANLASS DER EINRÄUMUNG VON LEISTUNGSRECHTEN: EINFÜHRUNG EINER ABZUGSTEUER

Mit dem Ziel, Rechts- und Planungssicherheit für

die Beteiligten von volkswirtschaftlich wichtigen Infrastrukturprojekten zu schaffen, soll für die Zurverfügungstellung von Grund und Boden für eben genannte Projekte eine Regelung geschaffen werden, die leicht administrierbar ist. Ab 01.01.2019 soll vom Leistungsbetreiber bei jeder Auszahlung von Entschädigungszahlungen eine Abzugssteuer in der Höhe von 10 % einbehalten werden. In einer Gesamtsumme soll sodann bis zum 15.02. des Folgejahres eine Abführung an das Betriebsfinanzamt erfolgen. Außerdem obliegt es dem Abzugsverpflichteten bis zum 15.02. des Folgejahres eine elektronische Anmeldung über FinanzOnline für alle Auszahlungen des Vorjahres vorzunehmen und in diesem Zusammenhang die Empfänger zu bezeichnen. Es besteht die Option zur Regelbesteuerung anstelle der Abzugsteuer in der Veranlagung.

### ■ ENTFALL DER MARGENBESTEUERUNG

Bei Reiseleistungen kann gem. § 23 Abs. 7 letzter Satz UStG die Bemessungsgrundlage durch eine Gesamtmarge bestimmt werden. Der EuGH-Rechtsprechung wegen ist diese Vereinfachung nicht möglich. Aus diesem Grund wird sie ab 01.05.2020 gestrichen.

MARIA KIRCHNER, BA BA MA



WIR GRATULIEREN

MARTINA DREIER

... zum 50. Geburtstag

# KIRCHENBEITRAG: SIND HÖHERE MINDESTBEITRAGSPFLICHTEN FÜR UNTERNEHMERISCH TÄTIGE SACHLICH GERECHTFERTIGT?

*Die unterschiedlichen Mindestbeiträge von einkommensteuerpflichtigen Kirchenbeitragszahlern einerseits und ausschließlich nichtselbständigen Beitragszahlern andererseits werfen gleichheitsrechtliche Bedenken auf. Dem Leitsatz „Unser Kirchenbeitragssystem bemüht sich um Gerechtigkeit. Es soll niemand benachteiligt werden.“ wird mit dieser Differenzierung nicht ausreichend Rechnung getragen.*

## 1. AUSZUG AUS DEM ANHANG 2018 ZUR KIRCHENBEITRAGSORDNUNG DER ERZDIÖZESE SALZBURG

Punkt 1 lit a) des Anhangs 2018 zur KBO der Erzdiözese Salzburg lautet: „Beitragsgrundlage für Katholiken, die aus **anderen oder zusätzlichen Einkunftsarten als aus nichtselbständiger Tätigkeit** zur Einkommensteuer veranlagt werden, bildet das Einkommen laut Einkommensteuerbescheid des Vorjahres. Der Kirchenbeitrag vom Einkommen beträgt 1,1 von Hundert der Beitragsgrundlage abzüglich eines Absetzbetrages von EUR 56,-; **mindestens jedoch EUR 123,-**.“

Punkt 1 lit b) des Anhangs lautet: „Beitragsgrundlage für Katholiken, die **ausschließlich Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit** erzielen und zur Einkommensteuer veranlagt werden, bildet das Einkommen laut Einkommensteuerbescheid des Vorjahres. Der Kirchenbeitrag vom Einkommen beträgt 1,1 von Hundert der Beitragsgrundlage abzüglich eines Absetzbetrages von EUR 56,-; **mindestens jedoch EUR 28,-**.“

Gleiche bzw. ähnliche Regelungen finden sich auch in den Kirchenbeitragsordnungen der übrigen Erzdiözesen Österreichs. Zwar beschließt jede Erzdiözese ihren eigenen Kirchenbeitragstarif, allerdings wird darauf geachtet, dass nach Möglichkeit gleiche Regelungen gelten.

## 2. DIE GLEICHHEITSWIDRIGKEIT DER DIFFERENZIERUNGEN IN ZUSAMMENHANG MIT DEM MINDESTBEITRAG

Die unterschiedlichen Mindestbeiträge von einkommensteuerpflichtigen Mitgliedern einerseits und ausschließlich lohnsteuerpflichtigen Mitgliedern andererseits sind geeignet, gleichheitsrechtliche Bedenken aufzuwerfen (so bereits SWK 30/2002, T 186 f). Die dahinter stehende Annahme, dass einkommensteuerpflichtige Personen in typisierender Betrachtungsweise

ein Vielfaches von ausschließlich Lohnsteuerpflichtigen verdienen, mag zwar verbreitet sein, widerspricht aber klar der Lebenserfahrung einschlägig befasster Berufskreise wie z.B. jener der Wirtschaftstreuhänder. Die vorgenommene Typisierung hängt oftmals an Nuancen abweichender wirtschaftlicher Tätigkeit (Beispiel: Überschreitung/Nichtüberschreitung des Veranlagungsfreibetrages von EUR 730,- für andere als lohnsteuerpflichtige Einkünfte) und ist deshalb schon aus diesem Grund nicht geeignet, ein sachgerechtes Ergebnis zu liefern. **Das Unterscheidungskriterium „Einkommen- versus Lohnsteuerpflicht“ erweist sich als unsachlich, weil vergleichbare Sachverhalte (gleiche Höhe des steuerpflichtigen Einkommens) von der Kirchenbeitragsordnung ohne sachliche Rechtfertigung ungleich behandelt werden.**

## 3. EXKURS: ÖSTERREICHISCHE RENTEN-BEZIEHER MIT DEUTSCHER RENTE

Beitragsgrundlage ist nach der Kirchenbeitragsordnung in jedem Fall das **Einkommen laut Steuerbescheid** des Vorjahres. Die Berechnung des Kirchenbeitrages knüpft also an den steuerrechtlichen Begriff des Einkommens an. In diesem ist zwar ein österreichischer Pensionsbezug enthalten, nicht jedoch z.B. ein solcher aus Deutschland, da dieser nur für Zwecke der Ermittlung des österreichischen Steuersatzes herangezogen wird und nicht in die österreichische Bemessungsgrundlage einfließt. Sofern keine anderen Einkünfte als die Pension(en) bezogen werden, ist demnach nur die österreichische Pension Grundlage für die Berechnung des Kirchenbeitrages nach der KBO der Erzdiözese Salzburg und es sollte auch nur der geringere Mindestbeitrag von EUR 28,- (Wert für 2018) zur Anwendung kommen. Sofern die Beitragsgrundlage von der Kirchenbeitragsstelle zu hoch geschätzt wurde, kann durch Übermittlung des entsprechenden Steuerbescheides die richtige Berechnung sichergestellt werden.

**STB DR. PETER PÜZL, LL.M.**

# BENCHMARKING – DER VERGLEICH MIT DEM MITBEWERB ZAHLT SICH AUS

„*Wer aufhört besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein.*“ Philip Rosenthal (1916-2001)

An diesem Gedanken orientiert sich das Prinzip des Benchmarking. Bei dieser Management-Methode wird durch zielgerichtete Vergleiche anhand von Kennzahlen unter mehreren Unternehmen das jeweils beste als Referenz zur Leistungssteigerung bzw. Kostensenkung herangezogen. Verglichen werden beispielsweise Produkte oder Prozesse, um den Unternehmenserfolg zu beurteilen oder Verbesserungspotenziale zu erkennen.

## NUTZEN

Durch Benchmarking entdecken Sie zusätzliche Stärken, Schwächen und Risiken im Unternehmen. Dabei ist die richtige Kombination aus quantitativen Leistungsgrößen und qualitativen Erkenntnissen entscheidend. Regelmäßige Analysen helfen Ihnen, das Unternehmensergebnis laufend zu verbessern. Zu den weiteren Vorteilen zählen die unkomplizierte Datenbeschaffung (Kennzahlen wie etwa Umsatzrendite oder Eigenkapitalquote sehen Sie in Bilanz bzw. GuV) sowie die Motivationssteigerung der Mitarbeiter. Wer möchte nicht gerne besser als der Mitbewerber sein oder zum Branchenführer aufsteigen? Dazu kommt die unmittelbare Bereitschaft für notwendige Veränderungen durch das Sichtbarwerden der eigenen Schwachstellen.

## VORGANGSWEISE

Zuerst definieren Sie die geeigneten Kennzahlen zur Leistungsermittlung. Wichtig ist die Branche, der das zu vergleichende Unternehmen angehört. Jetzt erheben Sie die Daten, die Sie mit dem Branchenbesten vergleichen und starten anschließend mit Ihren Analysen. Aus dem Vergleich leiten Sie die Schritte zur Leistungsoptimierung ab, die nun implementiert und später laufend kontrolliert werden.

## PRAXISBEISPIEL

(Datenquelle: KMU Forschung Austria)

Ergebnisstarke Zimmereibetriebe weisen einen Material- und Warenaufwand von rund 34 % des Umsatzes auf, während der Gesamtdurchschnitt bei rund 48 % liegt. Dieses Ergebnis lässt im Prinzip nur einen Schluss zu: Einkaufspreise überdenken, ggf. Händler wechseln oder einer Einkaufsgenossenschaft beitreten.

Desweiteren liegen die Personalausgaben im Schnitt

bei 21 %, bei den Branchenbesten lediglich bei 9 %. Im Endergebnis bleiben von 100 verdienten Euro vor Steuern 25,77 Euro bei den Besten übrig, während der Durchschnitt nur 5,25 Euro verdient. Der erhöhte Personalaufwand bedeutet nicht, dass die Mitarbeiter zu viel verdienen. Es kann vielmehr heißen, dass die Branchenbesten es verstehen, ein Mehr an Aufträgen auf die bestehenden Köpfe aufzuteilen. Interessant ist sicherlich, Arbeitsprozesse zu analysieren sowie neue Kanäle zu bespielen, um an zusätzliche Aufträge zu kommen.

## ZIELE

Benchmarking unterstützt das Unternehmen beim Setzen von Maßstäben für den Wettbewerb. Ziel ist es, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu initiieren und zu etablieren, der notwendig ist, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit dauerhaft zu erhalten. Diverse Studien zeigen, dass sich mit dem Instrument Benchmarking außergewöhnliche Verbesserungen erzielen lassen. Der Raiffeisenbank Oberpinzgau ist es ein Anliegen, Benchmarking vor allem klein- und mittelständischen Unternehmen näherzubringen, damit diese ihre Innovationspotenziale besser ausschöpfen können.

## SO UNTERSTÜTZT SIE DIE RAIFFEISENBANK OBERPINZGAU

Ihr Berater nimmt sich gerne die Zeit, um Ihr Unternehmen mit den Branchenbesten zu vergleichen. Er greift dabei auf eine große Datenmenge der KMU Forschung Austria zu. Diese Datenbasis gepaart mit jahrelanger Berufserfahrung hilft Ihnen, Ihr Unternehmen auf die Herausforderungen der unmittelbaren Zukunft einzustellen.



# PERSONAL- VERRECHNUNG

## VORAUSSICHTLICHE SOZIALVERSICHERUNGS-WERTE FÜR 2019

**VORBEHALTLICH DER VERÖFFENTLICHUNG IM BGBL  
GELTEN FÜR 2019 IN DER SOZIALVERSICHERUNG VORAUSSICHTLICH FOLGENDE WERTE:**

WERTE FÜR DIE SOZIALVERSICHERUNG	2018	2019
Geringfügigkeitsgrenze monatlich	€ 438,05	€ 446,81
Grenzwert für Pauschbetrag (Dienstgeberabgabe DAG)	€ 657,08	€ 670,22
Höchstbeitragsgrundlage täglich	€ 171,00	€ 174,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich	€ 5.130,00	€ 5.220,00
Höchstbeitragsgrundlage (jährlich) für Sonderzahlungen	€ 10.260,00	€ 10.440,00
Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmer (ohne Sonderzahlung)	€ 5.985,00	€ 6.090,00
Auflösungsabgabe	€ 128,00	€ 131,00
e-card-Serviceentgelt	€ 128,00	€ 11,95

### GRENZBETRÄGE ZUM ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSBEITRAG BEI GERINGEM EINKOMMEN:

Ab 2018 beträgt der vom Pflichtversicherten zu tragende Anteil des Arbeitslosenversicherungsbeitrages (AV-Beitrag) bei einer monatlichen Beitragsgrundlage (Entgelt):

MONATLICHE BEITRAGSGRUNDLAGE		ALV-BEITRAG	BEITRAGSGRUPPE
Werte 2018	Werte 2019		
bis € 1.381,00	bis € 1.681,00	0 %	N25a (N25d)
von € 1.381,01 bis € 1.506,00	von € 1.681,01 bis € 1.834,00	1 %	N25b (N25e)
von € 1.506,01 bis € 1.696,00	von € 1.834,01 bis € 1.987,00	2 %	N25c
über € 1.696,01	über € 1.987,00	3 %	

## UPDATE: ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG

**Das Paket zur Arbeitszeitflexibilisierung wurde im Juli im Nationalrat beschlossen. Die Neuregelungen zum Arbeitszeitgesetz und zum Arbeitsruhegesetz sind mit 01.09.2018 in Kraft getreten.**

Die wichtigsten Punkte der neuen Regelung im Überblick:

### **ERWEITERUNG DER AUSNAHMEN VOM ARBEITSZEITGESETZ UND ARBEITSRUHEGESETZ**

Vom Geltungsbereich des AZG und des ARG sind nun neben leitenden Angestellten auch sonstige Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnisse übertragen wurden, ausgenommen. Ebenso ausgenommen sind jetzt Arbeitskräfte, die nahe Angehörige des Arbeitgebers sind. Dazu zählen Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehepartner, eingetragene Partner sowie Lebensgefährten, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht.

**GRUNDVORAUSETZUNG** für eine Ausnahme ist bei beiden neuen Ausnahmefällen, dass die Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit:

- nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
- von den Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.

Wird die Arbeitszeit freiwillig nicht gemessen (so genannte Vertrauensarbeitszeit), liegt diese Voraussetzung daher nicht vor.

**ACHTUNG:** Die neue Ausnahmeregelung bietet keine generellen Ausnahmen von ganzen Personengruppen wie z.B. nahen Angehörigen!

Sie kann daher nicht in vollem Umfang auf eine ganze Arbeitnehmergruppe angewandt werden, da die Voraussetzungen „Nichtmessbarkeit bzw. Nichtfestlegbarkeit“ oder „Selbstfestlegung“ wegen der besonderen Merkmale der Tätigkeit vorliegen müssen.

### **DURCHRECHNUNG: ÜBERTRAGUNG VON ZEITGUTHABEN**

Die derzeit bestehende Möglichkeit von Kollektivverträgen, eine Übertragung von Zeitguthaben nur in den nächsten Durchrechnungszeitraum zuzulassen, wird insofern flexibilisiert, als nunmehr die mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume ermöglicht wird.

### **GLEITZEIT**

Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ist nun zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztätig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist.

Ordnet der Arbeitgeber Arbeitsstunden an, die über die tägliche Normalarbeitszeit von acht Stunden oder die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen, handelt es sich um Überstunden.

Laut den Übergangsbestimmungen bleiben bestehende Gleitzeitvereinbarungen aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die gesetzlichen Änderungen nicht berührt.

### **ANHEBUNG DER HÖCHSTGRENZE DER ARBEITSZEIT**

Die tägliche Höchstarbeitszeit wird von 10 auf 12 Stunden und die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 auf 60 Stunden erhöht (unter Beachtung einer durchschnittlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in einem 17-Wochen-Durchrechnungszeitraum).

### **ÜBERSTUNDEN, SONDERÜBERSTUNDEN**

Die bisherige Regelung des zulässigen Überstundenkontingents von fünf Stunden pro Woche und darüber hinaus 60 Stunden pro Kalenderjahr, wird durch eine Beschränkung der wöchentlichen Überstundenanzahl auf 20 Stunden ersetzt. Der bisherige § 7 Abs 2 AZG entfällt.

Weiters darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Die Regelung des § 9 Abs 4, wonach der Kollektivvertrag eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes zulassen kann, bleibt davon unberührt.

Durch die nunmehr allgemein zulässigen Höchst-arbeitszeitgrenzen von 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche sind die Bestimmungen über die Sonderüberstunden nicht mehr notwendig, was zum

Entfall des § 7 Abs 4 und Abs 4a AZG führt. Aufgrund der vorgesehenen Ausdehnung der Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit von derzeit 10 auf 12 Stunden entfällt auch die bislang in § 7 Abs 6 AZG vorgesehene Überstundenregelung für die 4-Tage-Woche.

Arbeitnehmern steht es nun frei, Überstunden nach § 7 und § 8 Abs 1 und Abs 2 AZG ohne Angabe von Gründen abzulehnen, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden Arbeitnehmer deswegen gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anfechten.

Durch den neuen § 10 Abs 4 AZG erhalten Arbeitnehmer ein Wahlrecht ob Überstunden, durch die die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, durch Überstundenzuschlag oder Zeitausgleich abgegolten werden. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraums auszuüben.

#### **VERKÜRZUNG DER TÄGLICHEN RUHEZEIT IM TOURISMUS**

Im Hotel- und Gastgewerbe kann für Arbeitnehmer in Küche und Service bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzt werden. Ein geteilter Dienst liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens drei Stunden unterbrochen wird.

Solche Verkürzungen sind innerhalb von vier Wochen, in Saisonbetrieben nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison, durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit auszugleichen. Ist dieser Ausgleich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt, so gebührt den Arbeitnehmern eine geldwerte Zahlung in Höhe des Normallohns und der Zuschläge, auf welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die während der Ruhezeit geleistete Tätigkeit Anspruch hatten.

#### **AUSNAHME VON DER WOCHENEND- UND FEIERTAGSRUHE**

Bei vorübergehend auftretenden besonderem Arbeitsbedarf können durch Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden. Eine solche Ausnahme ist allerdings auf vier Wochenenden oder Feiertage pro Arbeitnehmer und Jahr beschränkt. Das gilt nicht für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz.

Für Betriebe ohne Betriebsrat kann Wochenend- und Feiertagsarbeit in diesen Fällen schriftlich mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbart werden. In diesem Fall steht es den Arbeitnehmern frei, solche Wochenend- und Feiertagsarbeit ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Sie dürfen deswegen auch nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Werden Arbeitnehmer deswegen gekündigt, können sie die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht anfechten.

## **NEU IM TEAM PATRICK KRÖLL**



Jahr der Geburt	1998
Sternzeichen	Wassermann
Hobbys	Wandern, Schwimmen, Radfahren, Skifahren, Langlaufen, Flügelhorn spielen
Ausbildung und bisherige Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>- Handelsakademie Zell am See (2012 - 2017)</li><li>- Ferialjob Nationalpark-Ranger beim Nationalpark Hohe Tauern: 2013 - 2017</li><li>- Grundwehrdienst 08/2017 - 01/2018</li><li>- Militärperson auf Zeit bei der Militärmusik Vorarlberg 02/2018 - 08/2018</li></ul>
Arbeitsbereich im Team seit	Personalverrechnung September 2018

## ELEKTRONISCHE UNFALLMELDUNG ÜBER ELDA

Seit kurzem kann die Unfallmeldung für Erwerbstätige auch in elektronischer Form via ELDA (elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern) eingebracht werden.

Gegenwärtig langen bei der AUVA pro Jahr ca. 160.000 Meldungen über Arbeitsunfälle ein, der größte Teil davon – jährlich rund 100.000 – betrifft Meldungen von Arbeitsunfällen Erwerbstätiger, darunter fallen Dienstnehmer und selbstständig Erwerbstätige.

Durch die elektronische Unfallmeldung kann eine Vereinfachung der Administration und eine zeitgemäße Meldung von Arbeitsunfällen ermöglicht werden.

### SCHNELLER ZUM ZIEL

Nur die genaue Erhebung des Unfallherganges bildet die Grundlage für eine reibungslose Leistungsfeststellung – etwa für spätere Folgekosten und für eine eventuell notwendige Rehabilitation.

Die Durchschnittskosten eines Arbeitsunfalles belaufen sich auf rund EUR 5.000,-, können aber in Einzelfällen auch weitaus höher sein.

Nicht nur aus diesem Grund ist eine vollständige und ordnungsgemäß erstattete Unfallmeldung von großer Wichtigkeit.

Die Unfallmeldung per ELDA bietet viele Vorteile:

- Reduktion der Rückfragen auf ein Minimum,
- Unterstützung definierter elektronischer Wege,
- Straffung von Geschäftsprozessen und
- Potenzial eines höheren Automatisierungsgrades in der Verwaltung.

### DREI MELDEWEGE

Das ELDA Competence Center bietet drei Möglichkeiten für die Übermittlung der elektronischen Unfallmeldung an.

#### • Über die ELDA-Schnittstelle:

Mit dieser Möglichkeit werden vor allem heimische Großbetriebe und größere mittelständische Unternehmen angesprochen. Die Unfallmeldung kann mittels einer Lohn- oder Betriebssoftware ohne Medienbrüche (für Versicherte der AUVA, BVA und VAEB) erstattet werden.

#### • Über die ELDA-Software:

Die Unfallmeldung ist unter der Maske „Unfallmeldung“ zu finden (für Versicherte der AUVA, BVA und VAEB). Steuerberater dürfen für die von ihnen betreuten Betriebe keine Unfallmeldungen erstatten. Die nötige ELDA-Software steht auf der ELDA-Website als Download zur Verfügung.

#### • Über ELDA Online:

Diese Lösung richtet sich an jene Betriebe, die weder die ELDA-Software noch eine ELDA-Schnittstelle einsetzen. Seit Anfang Juni 2018 kann über ein Web-Formular von ELDA die Unfallmeldung für Erwerbstätige erstattet werden.

**STB PETER BLIEM, MAG. CHRISTINE HOLLEIS, MARION HÖLLWERTH, CONNY LANGHOFER, MELANIE RAINBERGER, KURT SCHÖPPL UND MAG. BIRGIT WÜNSCHE**

.....



**WIR GRATULIEREN**

**ANDREA DREIER**

... zum 50. Geburtstag

## [www.fritzenwallner-gandler.at](http://www.fritzenwallner-gandler.at)

Fritzenwallner – Gandler  
Wirtschaftstreuhand- und  
Steuerberatungsgesellschaft mbH  
Geschäftsführer:  
StB. Mag. Thomas Fritzenwallner,  
StB. Hermann Gandler und  
StB. Mag. Julian Holleis

5741 Neukirchen am Grv., Schlosserfeld 344  
T. 06565 6598, F. 06565 6598 450  
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b  
Tel. 06562 48658, Fax 06562 48658 440  
office@fritzenwallner-gandler.at

## [www.gruber-partner.at](http://www.gruber-partner.at)

Gruber & Partner  
Unternehmensberatung GmbH  
Geschäftsführer:  
Bernhard Gruber, Akademischer  
Unternehmensberater, CMC, CSE

5741 Neukirchen am Grv., Schlosserfeld 344  
T. 06565 2091, F. 06565 2091 460

5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b  
Fax 06562 48658 440

office@gruber-partner.at

## [www.wt-pfg.at](http://www.wt-pfg.at)

Pülzl – Fritzenwallner – Gandler  
Wirtschaftstreuhand- und  
Steuerberatungsgesellschaft mbH  
Geschäftsführer:  
StB. Mag. Thomas Fritzenwallner

5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b  
T. 06562 48658, F. 06562 48658-440

office@wt-pfg.at



Österreichische Post AG  
Info.Mail Entgelt bezahlt

### Impressum:

Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH  
Geschäftsführer: StB. Mag. Thomas Fritzenwallner, StB. Hermann Gandler und StB. Mag. Julian Holleis  
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, T. 06565 6598, F. 06565 6598 450, office@fritzenwallner-gandler.at

Gruber & Partner Unternehmensberatung GmbH  
Geschäftsführer: Bernhard Gruber, Akademischer Unternehmensberater, CMC, CSE  
5741 Neukirchen am Großvenediger, Schlosserfeld 344, T. 06565 2091, F. 06565 2091 460, office@gruber-partner.at

Pülzl – Fritzenwallner – Gandler Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungsgesellschaft mbH  
Geschäftsführer: StB. Mag. Thomas Fritzenwallner  
5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b, T. 06562 48658, F. 06562 48658-440, office@wt-pfg.at

Grafik und Layout: Christian Nindl Grafik Design GmbH - Bramberg am Wildkogel, Fotos: photoart-reifmueller, ingimage.com  
Druck: Druckerei Hönigmann - Mittersill