

PartnerTipps

Ihre SteuerNews auf einen Blick.

FREIRAUM SCHAFFEN
ZUKUNFT GESTALTEN



CONNECT WITH US
www.partner-treuhand.at



1/26 Quartalsweise erscheinende, unabhängige und unpolitische Informationsschrift für Klienten und Geschäftspartner der Partner-Treuhand-Gruppe.

NEUE REGELN ALS CHANCE SEHEN.

Mit dem neuen Jahr wurden neue Regeln aufgestellt. Neue Rahmenbedingungen für wirtschaftliche Entwicklungen aufgrund gesetzlicher Änderungen, steuerliche Anpassungen. Für Unternehmen ist entscheidend, diese Veränderungen nicht nur zu kennen, sondern sie aktiv in die Planung einzubeziehen.

Der Jahresbeginn bietet die Gelegenheit, Strukturen zu überprüfen, Prozesse zu schärfen und Chancen frühzeitig zu erkennen. Wer Entwicklungen rechtzeitig berücksichtigt, schafft Planungssicherheit und nutzt steuerliche Gestaltungsspielräume bewusst.

Mit der ersten Ausgabe der Partner Tipps 2026 geben wir Ihnen einen kompakten Überblick über aktuelle Themen – praxisnah, verständlich und mit Blick auf Ihre unternehmerischen Entscheidungen.

In diesem Sinne begleiten wir Sie auch im Jahr 2026 gerne dabei, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und für Ihr Unternehmen sinnvoll zu nutzen.

Unser Wissen. Ihr Vorteil.

Die Geschäftsführung der Partner-Treuhand-Gruppe



Die Geschäftsführung der Partner-Treuhand-Gruppe:
Mag. Gerhard Diplinger, Ingeborg Gratz-Neudecker, DI Georg Doppelbauer,
Dr. Bernhard Arming, MMag. Wolfgang Pfeil

WIR VERSCHAFFEN IHNEN DEN FREIRAUM DAMIT SIE IHRE UNTERNEHMERISCHE ZUKUNFT GESTALTEN KÖNNEN!

Steuerliche Rahmenbedingungen verändern sich laufend. Wer die aktuellen Vorgaben kennt, kann rechtzeitig reagieren, Chancen nutzen und Risiken vermeiden.

Die Geschäftsführung
und Mitarbeiterteams der Partner-Treuhand-Gruppe



SteuerInfo

Klienten der Partner-Treuhand-Gruppe erhalten die kostenlose Orientierungshilfe für den perfekten Überblick steuerlicher Themen. Sie benötigen ein zusätzliches Exemplar? Senden Sie uns bitte Ihre Kontaktdaten an marketing@partner-treuhand.at

NEUE STEUERLICHE RAHMENBEDINGUNGEN – UND WIE UNTERNEHMEN SIE STRATEGISCH NUTZEN KÖNNEN.



„Steuerliche Veränderungen lassen sich nicht vermeiden. Aber sie lassen sich gestalten!“



DI Georg Doppelbauer

Geschäftsführung der Partner-Treuhand-Gruppe

Grundsätzlich ist es nichts Neues, dass mit Jahresbeginn mit einem Bündel an neuen Vorgaben zu rechnen ist.

Viele davon wirken sich unmittelbar und direkt auf die Privatpersonen und deren Lebensumstände aus, wie etwa die die Streichung der Zuverdienstgrenze im Fall bei Arbeitslosigkeit oder Notstandsbezug. Viele Arbeitnehmer sind seit Jahresbeginn auch von der seit 1.1.2026 in Kraft getretenen Trinkgeldregelung betroffen.

Die Neuregelungen haben auch Einfluss auf Ergebnisprognosen, Liquiditätsplanung, Investitionsentscheidungen und interne Prozesse in einem Unternehmen. Gerade deshalb ist ein strukturierter Blick zu Jahresbeginn entscheidend. Welche Regelungen betreffen davon konkret Ihr Unternehmen? Wo besteht Anpassungsbedarf in der Organisation, in der Buchhaltung oder im Reporting? Welche steuerlichen Gestaltungsspielräume eröffnen sich – und welche Risiken gilt es frühzeitig auszuschließen oder einzudämmen?

VERÄNDERUNGEN VERSTEHEN. CHANCEN NUTZEN.

Unser Ziel ist es, diese Fragen nicht nur fachlich zu beantworten, sondern strategisch für Ihr Unternehmen mitzudenken. Dabei verbinden wir unsere Fachkompetenz mit Ihrem unternehmerischen Verständnis – vorausschauend, lösungsorientiert und praxisnah.

Wer steuerliche Entwicklungen früh erkennt, schafft Planungssicherheit und trifft fundierte Entscheidungen. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass aus neuen Vorgaben keine Hürden, sondern tragfähige Strategien entstehen.

Gute Vorbereitung bleibt die beste Strategie – besonders dann, wenn sich die Rahmenbedingungen ändern.

WESENTLICHE NEUERUNGEN SEIT JAHRESBEGINN

Einkommensteuertarif

Auch im Jahr 2026 wird durch die Abschaffung der „kalten Progression“ die durch die Inflation hervorgerufene Mehrbelastung über die Einkommensteuer abgegolten. Dabei werden die für die Berechnung der Einkommensteuer wesentlichen Tarifelemente und Absetzbeträge automatisch im Ausmaß von zwei Dritteln der Inflationsrate angepasst. Eine Anpassung des verbleibenden Drittels wird aktuell aufgrund der Budgetsanierung ausgesetzt. Der Spitzensteuersatz von 55 % ist von der Inflationsanpassung ausgenommen.

Daraus ergibt sich für 2026 nachfolgende **Praktikerformel** zur Berechnung der Einkommensteuer lt. Tarif (ohne Absetzbeträge):

Einkommen in €	Praktiker-Formel	Grenzsteuersatz
bis 13.539	0,00	0 %
über 13.539 – 21.992	$(\text{Einkommen} - 13.539) \times 0,2$	20 %
über 21.992 – 36.458	$(\text{Einkommen} - 21.992) \times 0,3 + 1.690,60$	30 %
über 36.458 – 70.365	$(\text{Einkommen} - 36.458) \times 0,4 + 6.030,40$	40 %
über 70.365 – 104.859	$(\text{Einkommen} - 70.365) \times 0,48 + 19.593,20$	48 %
über 104.859 – 1 Mio.	$(\text{Einkommen} - 104.859) \times 0,5 + 36.150,32$	50 %
über 1 Mio.	$(\text{Einkommen} - 1 \text{ Mio.}) \times 0,55 + 483.720,82$	55 %

Sachbezugzinssatz für Arbeitgeberdarlehen

Wird einem Dienstnehmer von seinem Dienstgeber ein Darlehen oder ein Gehaltsvorschuss gewährt, ist dafür bis zu einem Darlehensbetrag von € 7.300 (Freibetrag) kein Sachbezug anzusetzen. Wird dieser Betrag überschritten, ist der Sachbezug nur vom übersteigenden Betrag zu ermitteln. *Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat den Sachbezugzinssatz für Arbeitgeberdarlehen und Gehaltsvorschüsse für 2026 mit 3 % festgelegt.*

Geringfügigkeitsgrenze bleibt unverändert

Für das Jahr 2026 wird die Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) ausgesetzt. *Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze bleibt damit wie im Jahr 2025 bei € 551,10.*

Pendlereuro wird angehoben

Per 1.1.2026 wurde der Pendlereuro von bisher € 2 auf € 6 pro Kilometer (einfache Fahrtstrecke Wohnort – Arbeitsstätte) angehoben. Damit eine Berücksichtigung im Rahmen der laufenden Lohnabrechnung erfolgen kann, ist ein gültiger Ausdruck des Pendlerrechners (Formular L34 EDV) dem Arbeitgeber vorzulegen.



Verpflichtende Angabe der Normalarbeitszeit im Zuge der Anmeldung

Wird Personal im Unternehmen aufgenommen, so ist dieses durch den Arbeitgeber vor Arbeitsantritt bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) anzumelden. Seit 1.1.2026 ist im Zuge der Anmeldung auch verpflichtend das Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit anzugeben.

Neue Kündigungsregelungen für freie Dienstnehmer

Mit 1.1.2026 sind neue Kündigungsfristen für freie Dienstnehmer in Kraft getreten. Im ABGB (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) wurde verankert, dass auch ein freies Dienstverhältnis von beiden Parteien nur mehr unter Einhaltung einer Mindestkündigungsfrist von vier Wochen und nur zum 15. oder Letzten des Kalendermonats gelöst werden kann.

Nach Vollendung des zweiten Dienstjahres erhöht sich die Frist auf sechs Wochen. Außerdem kann der erste Monat des freien Dienstverhältnisses als Probezeit vereinbart werden. Bestehende, abweichende Vereinbarungen vor dem 1.1.2026 bleiben jedoch wirksam.

Dies gilt ausschließlich für nach § 4 Abs. 4 ASVG versicherte arbeitnehmerähnliche freie Dienstnehmer. Neue Selbständige und Gewerbetreibende bleiben von der Neuregelung hingegen unberührt.

Ausweitung der Schwerarbeitsverordnung auf Pflegeberufe

Ab 2026 gelten alle Bereiche der Pflege und Betreuung als besonders belastende Tätigkeiten. Dadurch werden alle Personen, die eine Ausbildung nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) absolviert haben (Pflegeassistent, Pflegefachassistent und diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger) in den Anwendungsbereich der Schwerarbeitsverordnung aufgenommen.

Voraussetzung ist, dass eine Pflegetätigkeit zu mehr als 50 % in direktem Kontakt mit zu betreuenden Personen erfolgt. Ein Monat gilt als Schwerarbeitsmonat, wenn die Pflegetätigkeit an mindestens 15 Tagen bzw. an 12 Schichttagen in diesem Monat ausgeübt wurde.

Kündigungsfristen

Ende des Saisonprivilegs seit 1.1.2026

Im Oktober 2025 wurde eine Änderung der Kündigungsbestimmungen im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) im Nationalrat beschlossen, welche auch ein Ende des Saisonprivilegs per 1.1.2026 mit sich bringt.



PARTNER-TREUHAND

DI Georg Doppelbauer
Geschäftsführung, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer

T +43 (0) 7242 / 41 601
M georg.doppelbauer@partner-treuhand.at

Angleichung der Kündigungsfristen

Bereits seit dem Jahr 2021 gelten sowohl für Arbeitnehmer als auch Angestellte weitestgehend einheitliche Kündigungsfristen. Eine Ausnahme bestand nur mehr für überwiegende Saisonbranchen, wo die Möglichkeit bestand, abweichende Kündigungsfristen zu vereinbaren. Problematisch war diese Regelung dahingehend, dass gesetzlich nicht klar definiert war, welche Branchen überhaupt als „überwiegende Saisonbranchen“ gelten, wodurch in der Praxis ein hohes Maß an Unsicherheit gegeben war.

Zudem hat auch der Oberste Gerichtshof klargestellt, dass es nicht ausreichend ist, wenn sich die Kollektivvertragspartner einfach einig sind, eine Branche als Saisonbranche zu definieren. Um dieser Unsicherheit entgegenzuwirken, ist mit 1.1.2026 die Abschaffung des Saisonprivilegs in Kraft getreten, womit die allgemeinen Kündigungsfristen nunmehr für alle Branchen (auch für Saisonbranchen) gelten.

Diese betragen je nach Betriebszugehörigkeit zwischen 1 bis 5 Monaten und können auf maximal 6 Monate verlängert werden.

Abweichende KV-Regelungen

Abweichende kollektivvertragliche Kündigungsregelungen sind nur mehr gültig, wenn sie bereits zwischen 1.1.2018 und 1.2.2025 in den KV aufgenommen und kundgemacht wurden. Solche bestehenden KV-Regeln dürfen nicht verschlechtert werden und müssen mindestens eine Woche Kündigungsfrist vorsehen; nachträgliche Ausweitungen auf neue Bereiche sind ausgeschlossen.

Als Branche, welche unter anderem von den bestehenden Regelungen weiterhin Gebrauch machen kann, gilt beispielsweise das Baugewerbe.

Die finale Gesetzgebung dieser Änderung war bei Redaktionsschluss noch abzuwarten.

MEHRFACHSACHBEZUG BEI DER NUTZUNG MEHRERER FIRMENAUTOS

Besteht für Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein arbeitgeber-eigenes Kraftfahrzeug für nicht beruflich veranlasste Fahrten einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätten zu benützen, so ist ein Sachbezug anzusetzen. Nutzt ein Arbeitnehmer jedoch nicht nur ein Fahrzeug, sondern mehrere (zB aus einem Fahrzeugpool) auch für Privatfahrten, so stellt sich die Frage, ob für jedes Fahrzeug ein eigener „gesonderter“ Sachbezug anzusetzen ist.

Ansicht des Finanzamts

In einem aktuellen Fall vertrat das Finanzamt die Auffassung, dass für jedes auch privat genutztes Firmenfahrzeug ein gesonderter Sachbezug anzusetzen ist. Eine Reduktion auf den halben Sachbezugswert wurde seitens des Finanzamts abgelehnt, weil im vorliegenden Fall keine Nachweise vorlagen, dass eine Privatnutzung der einzelnen Fahrzeuge weniger als 500 km pro Monat bzw. 6.000 km pro Jahr betrug.

Auch das Bundesfinanzgericht (BFG) bestätigte im Verfahren (BFG vom 6.10.2025 RV/7106417/2016) die Auffassung des Finanzamts in allen Punkten und unterstrich, dass für jedes Fahrzeug, welches einem Arbeitnehmer zur Privatnutzung zur Verfügung steht, ein gesonderter Sachbezug anzusetzen ist. Aufgrund der Bedeutung des Falls für die laufende Lohnverrechnungspraxis ließ das BFG die ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof zu, dessen Entscheidung dazu allerdings bei Veröffentlichung des Artikels noch offen war.

Auswirkungen in der Praxis

Erlaubt ein Unternehmen einem Arbeitnehmer die Nutzung mehrerer Firmenfahrzeuge für private Zwecke, so sollte beachtet werden, dass für jedes Fahrzeug ein gesonderter Sachbezug anzusetzen ist.

Um dies zu vermeiden, sollte die Privatnutzung stets auf ein Fahrzeug eingeschränkt werden und zudem ein lückenloses Fahrtenbuch geführt werden.

Wir verschaffen Ihnen Freiraum www.partner-treuhand.at



ERHALTEN SIE UNSEREN MONATLICHEN NEWSLETTER?

Ihre Mailadresse senden Sie bitte an:

marketing@partner-treuhand.at

oder Sie melden sich online mittels QR-Code an.



GEPLANTE VERSCHÄRFUNGEN DER AUFTRAGGEBER-HAFTUNG SEIT 1.1.2026

Um den Sozial- und Abgabebetrag in der Baubranche einzuschränken, kann im Falle der Erbringung von Bauleistungen ein auftraggebendes Unternehmen zur Haftung für nicht abgeführte lohnabhängige Abgaben und Sozialversicherungsbeiträge und -umlagen seines Auftragnehmers herangezogen werden.

Das generelle Ausmaß dieser als „Auftraggeber-Haftung“ bezeichneten Haftungsinanspruchnahme des Auftraggebers beträgt 5 % des geleisteten Werklohns für lohnabhängige Abgaben und weitere 20 % des geleisteten Werklohns für Sozialversicherungsbeiträge und -umlagen. Damit die Haftung schlagend werden kann, bedarf es der Erbringung von Bauleistungen im Sinne der umsatzsteuerrechtlichen Begriffsdefinition, welche neben der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung und Beseitigung von Bauwerken auch die Überlassung von Arbeitskräften umfasst, sofern die überlassenen Arbeitskräfte Bauleistungen erbringen.

Erfolgt die Leistungserbringung in Form einer Arbeitskräfteüberlassung, so sollen ab 1.1.2026 nachfolgende erhöhte Haftungssätze gelten:

- **8 % des geleisteten Werklohns für lohnabhängige Abgaben und**
- **32 % des geleisteten Werklohns für Sozialversicherungsbeiträge und -umlagen**

Die Haftung kann auch analog zur bisherigen Regelung nur entfallen, wenn entweder das beauftragte Unternehmen in der HFU-Liste geführt wird oder das auftraggebende Unternehmen die Haftungsbeträge an das Dienstleistungszentrum bei der Österreichischen Gesundheitskasse abführt. Die finale Gesetzgebung war bei Redaktionsschluss noch abzuwarten.

LAST-MINUTE-ÄNDERUNG BEI ÜBERSTUNDEN UND FEIERTAGSARBEITSENTGELT

Die begünstigte Besteuerung von Überstundenzuschlägen hätte mit 1.1.2026 wieder in den ursprünglichen gesetzlichen Rahmen rückgeführt werden sollen.

Aufgrund des medialen Drucks hat sich die Regierung jedoch buchstäblich in letzter Minute vor dem Jahreswechsel noch auf eine neue Freibetragshöhe für Überstundenzuschläge geeinigt.

Entsprechend dieser sind seit 1.1.2026 nunmehr die Zuschläge für die ersten 15 Überstunden (bisher 18 Überstunden) bis zu einem Betrag von € 170 (bis dato € 200) pro Monat steuerfrei.



MMag. Wolfgang Pfeil
Geschäftsführung, Steuerberater

T +43 (0) 7249 / 48 040
wolfgang.pfeil@wiesinger-treuhand.at



Gesetzliche Neuregelung auch zum Feiertagsarbeitsentgelt

Im Rahmen einer veröffentlichten Anfragebeantwortung vom 2.4.2025 hatte das BMF die Rechtsauffassung des Bundesfinanzgerichts (BFG) übernommen und klargestellt, dass das normale Entgelt für eine tatsächlich am Feiertag geleistete Arbeit (Feiertagsarbeitsentgelt) als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln ist und keinen steuerfreien Zuschlag darstellt.

Im Rahmen der bisherigen Verwaltungspraxis wurde dieses Feiertagsarbeitsentgelt in vielen Fällen oftmals als steuerfreier Zuschlag (analog zu Überstundenzuschlägen an Feiertagen) behandelt und innerhalb des vorgesehenen Freibetrags steuerfrei zur Auszahlung gebracht.

Die Regierung hat im Zuge eines parlamentarischen Initiativantrags beschlossen, dass rückwirkend per 1.1.2026 die Steuerfreiheit des Feiertagsarbeitsentgelts im Rahmen des Freibetrages nach § 68 Abs. 1 EStG ausdrücklich gesetzlich verankert werden soll. Dies hat zur Konsequenz, dass der Freibetrag von € 400 monatlich nunmehr Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sowie auch das Feiertagsarbeitsentgelt mitumfasst. Die finale Gesetzgebung war bei Redaktionsschluss noch abzuwarten.

VEREINFACHUNGEN FÜR REGISTRIERKASSEN BETREIBER

Im Rahmen der Nationalratssitzung vom 10.12.2025 wurden im Zuge eines Abänderungsantrags zum Abgabenänderungsgesetz 2025 wesentliche Vereinfachungen im Zusammenhang mit dem Betrieb von Registrierkassen beschlossen. Diese Vereinfachungen umfassen nachfolgende Punkte:

Erhöhung der Umsatzgrenze

Für Umsätze im Freien gibt es Vereinfachungen bei der Registrierkassenpflicht – bei der sogenannten „Kalte-Hände“-Regelung. Betriebe mit einem Jahresumsatz in Höhe von bis zu € 30.000 netto im Freien (Haus zu Haus, auf öffentlichen Plätzen) sind von der Registrierkassenpflicht befreit und dürfen die Tageslosung mittels Kassaturz ermitteln. Diese Vereinfachung gilt auch für Almhütten, Buschenschanken (unter bestimmten Bedingungen) und Kantinen gemeinnütziger Vereine. Die maßgebliche Umsatzgrenze in Höhe von bis dato € 30.000 wurde mit 1.1.2026 auf € 45.000 angehoben.

Klarstellung zur elektronischen und digitalen Belegerteilung

Infolge der Weiterentwicklung der technischen Möglichkeiten erfolgte auch eine Klarstellung im Bereich der elektronischen bzw. digitalen Belegerteilung. Der Unternehmer kann den elektronischen Beleg entweder in den unmittelbaren Verfügungsbereich des Kunden übermitteln (zB per E-Mail, App) oder dem Kunden die Möglichkeit einräumen, den elektronischen Beleg mit einem Endgerät auszu-lesen (zB per Bildschirmanzeige).

Im Rahmen des „Auslesens“ wird es demnach ausreichend sein, wenn der Beleginhalt für eine gewisse Zeitdauer vor Ort, zB auf einem Display, im Rahmen der Bezahlung angezeigt und so vom Kunden gescannt (zB „Scannen“ des angezeigten QR-Codes) oder abfotografiert werden kann.

Unbeschadet der Gleichwertigkeit des Papierbeleges mit dem digitalen Beleg können sowohl der Kunde als auch Organe der Abgabenbehörde weiterhin einen Papierbeleg verlangen. Das Inkrafttreten dieser Änderung erfolgt mit 1.10.2026.

HAFTUNGSVERPFLICHTUNG NACH AUSSCHIEDEN DES GESCHÄFTSFÜHRERS

Ein Geschäftsführer einer GmbH hat als gesetzlicher Vertreter sicherzustellen, dass die von ihm vertretene Gesellschaft alle abgabenrechtlichen Pflichten korrekt erfüllt.

Zu diesen auferlegten Pflichten zählen nicht nur die Verpflichtung zur Abgabentrichtung, sondern auch die Erfüllung von Offenlegungs-, Wahrheits-, Buchführungs- und Erklärungspflichten im Interesse der Abgabensfestsetzung.

Kann die vertretene Gesellschaft eine Abgabe nicht bedienen, so kann der Geschäftsführer im Rahmen der Vertreterhaftung für diese haftbar gemacht werden, wenn

- eine Pflichtverletzung des Geschäftsführers vorliegt,
- diese Pflichtverletzung zu einem Abgabenausfall geführt hat (Kausalität),
- der Geschäftsführer schuldhaft gehandelt hat (Vorsatz oder Fahrlässigkeit).

Strittig ist die Frage, ob die Vertreterhaftung auch dann noch schlagend werden kann, wenn die Festsetzung der Abgabe erst nach dem Ausscheiden des Geschäftsführers erfolgt.

Rechtsansicht des Verwaltungsgerichtshofs

Der maßgebliche Zeitraum, für welchen die Vertreterhaftung schlagend werden kann, ist der Zeitraum des Bestehens der Vertreterfunktion. Dieser Zeitraum beginnt mit der Bestellung des Geschäftsführers und endet mit dessen Abberufung.

Erfolgt eine Verletzung abgabenrechtlicher Pflichten durch den Geschäftsführer während seiner Funktionsperiode, so kann der Geschäftsführer unter den oben angeführten Umständen für diese zur Haftung herangezogen werden.

Dies gilt auch für nach dem Ausscheiden eines Geschäftsführers festgesetzte Abgaben, soweit diese jedoch auf seine aktive Funktionsperiode entfallen. (VwGH 2.9.2025, Ro 2022/13/0007)



PARTNER-TREUHAND
TRAUNVIERTEL

Mag. Gerhard Diplinger
Geschäftsführung, Steuerberater

T +43 (0) 7242 / 45 190
M traunviertel@partner-treuhand.at

HAFTUNG EINES GESCHÄFTSFÜHRERS IM INSOLVENZVERFAHREN

Befindet sich eine Gesellschaft in der Krise und droht ein Insolvenzverfahren, so stellt sich oftmals die Frage, ob auch der handelsrechtliche Geschäftsführer zur Haftung für etwaige Schulden der Gesellschaft herangezogen werden kann.

Grundsätzlich haftet zwar die Gesellschaft selbst mit ihrem gesamten Gesellschaftsvermögen, bei schuldhafter Verletzung von Sorgfaltspflichten (objektiver Sorgfaltsmaßstab) kann jedoch auch der handelsrechtliche Geschäftsführer zur Haftung herangezogen werden. Eine solche Haftung kann sich beispielsweise in Zusammenhang mit nachfolgenden Tatbeständen ergeben:

- Grob fahrlässige Beeinträchtigung von Gläubigerinteresse (kridaträchtiges Handeln oder Verhalten)
- Haftung für die Vornahme von Zahlungen nach Insolvenzreife (Masseverkürzung)
- Nicht rechtzeitige Stellung eines Antrags auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens
- Haftung für Abgaben und SV-Beiträge bei schuldhafter Pflichtverletzung
- Bei nach den Rechnungslegungsvorschriften prüfungspflichtigen GmbHs im Falle der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens: Die Nichtbeantragung des Reorganisationsverfahrens trotz vermutetem Reorganisationsbedarf sowie die Nichtaufstellung bzw. Nichtprüfung des Jahresabschlusses.

Schutzmaßnahmen für Geschäftsführungsorgane

Um eine persönliche Haftung für Führungskräfte weitestgehend einzudämmen, sollten nachfolgende Punkte beachtet werden:

- Laufende Liquiditätsplanung
- Frühzeitige Sanierungsprüfung
- Umfassende Dokumentation wichtiger Geschäftsentscheidungen
- Vermeidung selektiver Zahlungen
- Rechtzeitige Stellung eines Insolvenzantrages
- Abschluss einer D&O-Versicherung

CHECK ALLER GERINGFÜGIGEN DIENSTVERHÄLTNISSE

Für das Jahr 2026 beträgt die Geringfügigkeitsgrenze unverändert € 551,10 monatlich. Unterschreitet der monatliche Bezug die Geringfügigkeitsgrenze, so sind Arbeitnehmer zwar in der Unfallversicherung versichert, verfügen allerdings über keine Pflichtversicherung in der Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung.

Wird die Geringfügigkeitsgrenze hingegen überschritten, so unterliegt der Arbeitnehmer der Vollversicherungspflicht, was zu entsprechenden Beitragsabzügen auch für die Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung im Rahmen der monatlichen Lohnabrechnung führt.

Kollektivvertragliche Erhöhungen beachten!

Durch die mit Jahresbeginn erfolgenden kollektivvertraglichen Erhöhungen steigt oftmals der Stundenlohn, während die Geringfügigkeitsgrenze im Jahr 2026 unverändert bleibt. Dadurch entsteht ein hohes Risiko, dass geringfügig Beschäftigte, bei gleichbleibender Arbeitszeit, die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von € 551,10 überschreiten und dadurch ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis entsteht.

UNSER TIPP: Um ein ungewolltes Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu vermeiden, empfiehlt sich daher:

- Überprüfen Sie etwaige geringfügige Dienstverhältnisse im Zuge von kollektivvertraglichen Erhöhungen.
- Reduzieren Sie im Bedarfsfall das Arbeitszeitausmaß rechtzeitig, um unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze zu bleiben.
- Informieren Sie betroffene Arbeitnehmer frühzeitig und dokumentieren Sie etwaige Änderungen stets schriftlich.

ÄNDERUNGEN BEIM FAHRTKOSTENERSATZ

Um eine Überföderung der nicht steuerbaren pauschalen Abgeltung von Fahrtkosten im Zusammenhang mit der Benutzung eines Massenbeförderungsmittels zu verhindern, wurde vor Jahreswechsel noch die Fahrtkostenersatzverordnung geändert. Durch die vorgenommenen Änderungen entfällt seit 1. 1.2026 für Arbeitnehmer die Möglichkeit des pauschalen Ersatzes von Fahrtkosten durch den Ansatz des Beförderungszuschusses.

Verwendet seit 1.1.2026 ein Arbeitnehmer für eine Dienstreise oder eine berufliche Fahrt (ausgenommen Strecke Wohnort – Arbeitsstätte) eine privat gekaufte Fahrkarte für ein Massenbeförderungsmittel, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer hierfür entweder die tatsächlichen Kosten oder die fiktiven Kosten für das günstigste öffentliche Massenbeförderungsmittel (z. B. ÖBB-Ticket 2. Klasse) als Reisekostenersätze nicht steuerbar ersetzen.

Die Abgeltung der Fahrtkosten durch den Ansatz der fiktiven Kosten für das günstigste Massenbeförderungsmittel ist in Summe pro Kalenderjahr mit den Kosten des Klimatickets Österreich Classic begrenzt. Leistet ein Arbeitgeber auch Kostenbeiträge zu einer vom Arbeitnehmer gekauften Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für ein Massenbeförderungsmittel (Öffi-Ticket), ist ein Kostenersatz mit den tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers begrenzt.

Inkrafttreten

Die Änderungen der Fahrtkostenersatzverordnung gelten für Dienstreisen und berufliche Fahrten seit dem 1.1.2026. Wurde die Dienstreise noch vor dem 31.12.2025 begonnen und endet diese erst nach dem 1.1.2026, so gilt in Bezug auf den Fahrtkostenersatz noch die bis 31.12.2025 anwendbare alte Rechtslage.

GERÄTE-RETTET-PRÄMIE ALS NACHFOLGEMODELL ZUM REPARATURBONUS

Mit 12.1.2026 ist die Geräte-Retter-Prämie als Nachfolgemodell zum Reparaturbonus gestartet. Gefördert werden dabei die Reparatur, das Service und die Wartung und/oder der Kostenvorschlag für Reparaturarbeiten von Elektro- und Elektronikgeräten, die üblicherweise in privaten Haushalten verwendet werden. Der Schwerpunkt der Förderaktion liegt dabei auf klassischen Haushaltsgeräten, Werkzeugen, Geräten im Gesundheitsbereich sowie Computerbedarf und Unterhaltungselektronik (zB Kaffeemaschine, Wasserkocher, Waschmaschine, Innenleuchte, Fernsehgerät, Hi-Fi-Anlage, Laptop, Blutdruckmessgerät, Bohrmaschine).

Förderfähig sind ausschließlich E-Geräte, die sich im Eigentum von Privatpersonen befinden. Ausgeschlossen sind hingegen Reparaturdienstleistungen, für die ein Anspruch auf Ersatz von Dritten besteht (zB bei Versicherungen). Gleiches gilt für Reparaturen, Service und Wartung, die im Rahmen von Garantie- und Gewährleistungsansprüchen durchgeführt werden.

Ausmaß der Förderung

Die Höhe der Förderung beträgt pro Bon 50 % der förderungsfähigen Bruttokosten bis maximal € 130 für die Reparatur, Service- und Wartungsleistung und/oder bis zu maximal € 30 für die Einholung eines Kostenvorschlags.

Wie funktioniert?

- Online einen Geräte-Retter-Bon beantragen (geraete-retter-praemie.at).
- Bon beim teilnehmenden Partnerbetrieb einlösen.
- Reparatur durchführen lassen und Rechnung bezahlen – der Betrieb beantragt die Förderung.
- Staatliche Förderung gelangt direkt auf das angegebene Bankkonto.

	<p>KOMPETENZZENTRUM für Lohnverrechnung und Arbeitsrecht</p>
	<p>Sie haben Fragen? Ich stehe Ihnen zur Verfügung!</p> <p>Mag. Doris Kraus Teamleiterin und Steuerberaterin im Kompetenzzentrum für Lohn- verrechnung und Arbeitsrecht der Partner-Treuhand-Gruppe</p> <p>+43(0) 7242 / 41 601-250 lohn@partner-treuhand.at</p>

WICHTIGE TIPPS FÜR DIE ARBEITNEHMERVERANLAGUNG 2025

Mit Ende Februar 2026 waren sämtliche Jahreslohnzettel von Arbeitnehmern an das Finanzamt zu übermitteln. Nach Übermittlung des Jahreslohnzettels kann darauf basierend die Arbeitnehmerveranlagung durchgeführt werden, welche entweder freiwillig (Antragsveranlagung), zwingend (Pflichtveranlagung) oder auf Anforderung des Finanzamts durchzuführen ist und dazu dient, die Besteuerung an die tatsächlichen Verhältnisse anzupassen. Nachfolgend finden Sie einige wertvolle Tipps für die Arbeitnehmerveranlagung 2025:

Werbungskosten

Werbungskosten sind beruflich veranlasste Ausgaben, die in einem objektiven Zusammenhang mit der ausgeführten Tätigkeit stehen. Zu den klassischen Werbungskosten zählen unter anderem Aus- und Fortbildungskosten, Umschulungsmaßnahmen, aber auch Arbeitskleidung, Fachliteratur sowie Fahrt- und Reisekosten. Im Rahmen der laufenden Lohnabrechnung wird bereits ein Pauschalbetrag in Höhe von € 132 für Werbungskosten (Werbungskostenpauschale) berücksichtigt, welcher allerdings betraglich in der Folge auf viele beantragte Werbungskosten angerechnet wird. Bestimmte Berufsgruppen können dabei eine deutlich höhere Werbungskostenpauschale geltend machen.

Pendler können bei Vorliegen der Voraussetzungen die Pendlerpauschale berücksichtigen, sofern diese nicht bereits in der laufenden Lohnverrechnung erfasst ist.

Wird die Tätigkeit ganz oder teilweise in Form von Telearbeit ausgeführt, kann zudem die Telearbeitspauschale bis zu € 300 pro Jahr (ohne Anrechnung auf die Werbungskostenpauschale) als Differenzwerbungskosten berücksichtigt werden, wenn dieses nicht bereits vom Arbeitgeber berücksichtigt wird. Ebenfalls können Ausgaben für die Anschaffung von ergonomischem Mobiliar (Drehsessel, Schreibtisch) bis € 300 pro Jahr (mindestens 26 Telearbeitstage) oder Ausgaben für die Anschaffung digitaler Arbeitsmittel steuerlich geltend gemacht werden.

Sonderausgaben

Als Sonderausgaben können beispielsweise bestimmte Renten und dauernde Lastenzahlungen, Beiträge für eine freiwillige Weiterversicherung einschließlich des Nachkaufs von Versicherungszeiten in unbeschränkter Höhe, Steuerberatungskosten, der Kirchenbeitrag

bis € 600 sowie Spenden berücksichtigt werden. Auch Ausgaben für die thermisch-energetische Sanierung von Gebäuden oder den Ersatz eines fossilen Heizungssystems durch ein klimafreundliches Heizungssystem können unter bestimmten Voraussetzungen in Form der „Öko-Sonderausgabenpauschale“ berücksichtigt werden.

Außergewöhnliche Belastungen

Außergewöhnliche und zwangsläufige Aufwendungen können als außergewöhnliche Belastung berücksichtigt werden, wobei hier zwischen außergewöhnlichen Belastungen mit und ohne Selbstbehalt zu unterscheiden ist.

Unter dem Titel der außergewöhnlichen Belastungen können sowohl Krankheits- als auch Pflegekosten sowie Katastrophenschäden abgezogen werden. Ebenfalls kann die auswärtige Berufsausbildung von Kindern mit € 110 pro Monat pauschal als außergewöhnliche Belastung berücksichtigt werden.

Bei Vorliegen von körperlichen oder geistigen Behinderungen vermindern zudem Pauschalbeträge ohne Selbstbehalt das Einkommen.

Absetzbeträge

Der Familienbonus Plus ist ein Steuerabsetzbetrag, welcher in der Arbeitnehmerveranlagung zu beantragen ist. Der Familienbonus Plus beträgt € 2.000 pro Kind und Jahr (bzw. € 166,68 pro Monat) bis zum 18. Lebensjahr des Kindes. Nach dem 18. Geburtstag des Kindes steht ein reduzierter Familienbonus Plus in Höhe von € 700 jährlich (bzw. € 58,34 pro Monat) zu, sofern für dieses Kind Familienbeihilfe bezogen wird.

Alleinverdiener bzw. Alleinerzieher können gestaffelt nach der Anzahl der Kinder bei Vorliegen der Voraussetzungen € 601 (mit einem Kind), € 813 (mit zwei Kindern), € 1.081 (mit drei Kindern) bzw. € 268 für jedes weitere Kind von der Steuer absetzen. Bei geringem oder keinem Einkommen haben Alleinverdiener bzw. Alleinerzieher Anspruch auf den Kindermehrbetrag in Höhe von € 700 jährlich pro Kind. Im Falle einer Unterhaltsverpflichtung für ein nicht haushaltszugehöriges Kind kann der Unterhaltsabsetzbetrag berücksichtigt werden. Dieser beträgt für das Jahr 2025 monatlich € 37 für das erste Kind, € 55 für das zweite Kind und jeweils € 73 für das dritte und jedes weitere alimentierte Kind. Im Hinblick auf die genannten Absetzbeträge sind die besonderen Voraussetzungen dieser jeweils gesondert zu prüfen.

Negativsteuer

Ergibt sich nach Anwendung des Einkommensteuertarifs, nach Abzug des Familienbonus Plus und nach Berücksichtigung etwaiger Absetzbeträge eine negative Steuerlast, so ist der Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag gutzuschreiben.

Arbeitnehmer, die aufgrund ihres niedrigen Einkommens keine Einkommensteuer zahlen, bekommen bis zu 55 % von bestimmten Werbungskosten wie den Pflichtbeträgen in der gesetzlichen Sozialversicherung zurück.

Die Gutschrift beträgt maximal € 487 pro Jahr.

Pendler erhalten eine Gutschrift bis maximal € 737 pro Jahr.

CONNECT WITH US
www.partner-treuhand.at





PARTNER-TREUHAND
SALZBURG

Dr. Bernhard Arming
Geschäftsführung, Steuerberater

T +43(0) 662 / 84 20 30
M bernhard.arming@partner-treuhand.at

DIE NEUE TRINGKELDDPAUSCHALE

Im Rahmen des Steuerrechts sind Trinkgelder steuerfrei, wenn sie in ortsüblicher Höhe und ohne Rechtsanspruch gewährt werden. Im Bereich der Sozialversicherung gelten Trinkgelder hingegen seit jeher als Entgelt Dritter und unterliegen somit der Beitragspflicht. Zur Vermeidung aufwendiger Verfahren bei der Ermittlung der tatsächlich bezogenen Trinkgelder wurden für bestimmte Branchen Trinkgeldpauschalen festgelegt, im Zuge derer pauschale Trinkgelder der Beitragspflicht im Bereich der Sozialversicherung unterworfen wurden. Bis dato waren die Trinkgeldpauschalen je nach Branche und Bundesland unterschiedlich ausgestaltet. Um hier eine Vereinheitlichung vorzunehmen, wurden mit 1.1.2026 für gewisse Branchen bundesweit einheitliche Trinkgeldpauschalen festgesetzt.

Regelung in der Gastronomie

Die erste Branche, die geregelt wurde, war die Gastronomie. Für diese gelten seit 1.1.2026 nunmehr folgende einheitliche Trinkgeldpauschalen:

Mitarbeiter mit Inkasso

JAHR	€
2026	65
2027	85
2028	100
danach	Indexierung

Mitarbeiter ohne Inkasso

JAHR	€
2026	45
2027	45
2028	50
danach	Indexierung

Weitere Branchen

Die Österreichische Gesundheitskasse hat mit Wirkung per 1.1.2026 einheitliche Trinkgeldpauschalen auch für nachfolgende Branchen festgelegt:

- Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge im Fußpfleger-, Kosmetiker- und Masseurgewerbe
- Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge im Fußpflege-, Kosmetik- und Masseurgewerbe
- Lenker im Personenbeförderungsgewerbe

Eine Aufstellung der aktuellen Trinkgeldpauschalen sowie ergänzende Informationen dazu finden Sie auf der Homepage der Österreichischen Gesundheitskasse:

www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.908472&portal=oegkdportal

MELDEPFLICHT FÜR LIZENZZAHLUNGEN AB 2026

Unternehmen, die von natürlichen Personen oder bestimmten Personenvereinigungen ohne eigene Rechtspersönlichkeit gewisse Leistungen außerhalb eines Dienstverhältnisses erhalten, sind verpflichtet, für jeden einzelnen Honorarempfänger eine Meldung gemäß § 109a EStG an das Finanzamt zu übermitteln. Dadurch erlangt das Finanzamt Kenntnis über die empfangenen Bezüge sowie einer allfälligen sich daraus ergebenden Steuerpflicht. Die Meldefrist endet mit Ende Februar des (jeweiligen) Folgejahres.

Meldepflichten bestehen für:

1. Mitglied des Aufsichtsrats, Verwaltungsrats und anderen Aufsichtsorganen
2. Stiftungsvorstand einer Privatstiftung
3. Vortragender, Lehrender und Unterrichtender
4. Bausparkassen- und Versicherungsvertreter
5. Kolporteur und Zeitungszusteller
6. Privatgeschäftsvermittler
7. Funktionär von öffentlich-rechtlichen Körperschaften
8. Sonstige Leistungen, die im Rahmen eines freien Dienstvertrages erbracht werden und der Versicherungspflicht gem. § 4 Abs. 4 ASVG oder § 1 Abs. 6 B-KUVG unterliegen (= Freie Dienstnehmer)
9. Leistungen, die einen Anspruch auf Lizenzgebühren iSd § 99a Abs. 1 EStG 1988 begründen (NEU 2026).

Die Meldepflicht gemäß der neuen Z 9 gilt für Sachverhalte ab dem 1.1.2026.

Ausnahmen von der Meldepflicht

Eine Meldung kann bei den angeführten Leistungen von Z 1 - 8 nur unterbleiben, wenn

- das einer Person oder Personenvereinigung (Personengemeinschaft) im Kalenderjahr insgesamt geleistete (Gesamt-)Entgelt einschließlich allfälliger Reisekostensätze nicht mehr als € 900 und
- das (Gesamt-)Entgelt einschließlich allfälliger Reisekostensätze für jede einzelne Leistung nicht mehr als € 450 beträgt.

WILLKOMMEN IN UNSEREM TEAM

Dilek **ELGIT**
(Berufsanwarterin) und
Nesrin **ARSLAN**
(Buchhaltung) in der
Partner-Treuhand Wels



Yllka **DURAKU**
im Kompetenzzentrum
für Lohnverrechnung &
Arbeitsrecht der
Partner-Treuhand-Gruppe



UNSERE DIENSTJUBILÄEN



GF Ingeborg Gratz-Neudecker und DI Georg Doppelbauer bedanken sich bei **Sabine FUCHS** für 25 Jahre im Buchhaltungsteam der Partner-Treuhand Wels



GF Mag. Gehard Diplinger und Prok. Mag^a Bettina Jansch bedanken sich bei **Simone KNOLL** für 15 Jahre Partner-Treuhand Traunviertel / Buchhaltung



FESTE SOLL MAN FEIERN!

Zum Valentinstag gibt es einen Blumengru für unsere Mitarbeiter und am Faschingsdienstag dann fröhliche Gesichter mit einer Faschingsjause - auch den begehrten Faschingskrapfen...



TAG DER WIRTSCHAFT IN DER HBLW WELS

Die Partner-Treuhand-Gruppe leistet den uns möglichen Beitrag zur Ausbildung junger Menschen.

Schulen bieten die Ausbildungsgrundlage und Basis für jene jungen Menschen, die zukünftig unsere Arbeitswelt mitgestalten werden. Beim Tag der Wirtschaft in der HBLW Wels stellten wir interessierten SchulerInnen unsere Berufsbilder sowie die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche in unseren Kanzleien vor.



Steuerberaterin Mag. Karin Schwarz präsentiert die Berufsbilder und Perspektiven in der Steuerberatung.





PartnerTipps

FREIRAUM SCHAFFEN HAT VIELE SEITEN.

PARTNER-TREUHAND

Wirtschaftstreuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

Kalvarienberggasse 10a, 4600 Wels
T +43 (0) 7242 / 41 601
F +43 (0) 7242 / 41 604
office@partner-treuhand.at

PT-STEUERBERATUNG

PT-Steuerberatung GmbH

Kalvarienberggasse 10a, 4600 Wels
T +43 (0) 7242 / 41 601
F +43 (0) 7242 / 41 604
office@pt-steuerberatung.at

PARTNER-TREUHAND

TRAUNVIERTEL

Partner-Treuhand Traunviertel GmbH
Steuerberatungsgesellschaft

Flößerstraße 12, 4600 Thalheim
T +43 (0) 7242 / 45 190
M traunviertel@partner-treuhand.at

PARTNER-TREUHAND

SALZBURG

Partner Treuhand Salzburg GmbH
Steuerberatungsgesellschaft

Panzerhalle Bauteil A
Siezenheimer Straße 39A, 5020 Salzburg
T +43 (0) 662 / 84 20 30
F +43 (0) 662 / 84 20 30-6300
salzburg@partner-treuhand.at

WIESINGER-TREUHAND

Wirtschaftstreuhand GmbH

Linzer Straße 8, 4701 Bad Schallerbach
T +43 (0) 7249 / 48 040
F +43 (0) 7249 / 48 040-18
office@wiesinger-treuhand.at

PARTNER CONSULT

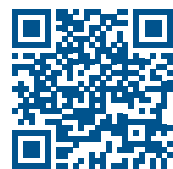
Unternehmensberatung &
Wirtschaftstraining GmbH

Kalvarienberggasse 10a, 4600 Wels
T +43 (0) 7242 / 41 601
F +43 (0) 7242 / 41 604
office@partner-consult.com

PARTNER-TECHNOLOGIES

Informations- und
Kommunikationsberatungs GmbH

Kalvarienberggasse 10a, 4600 Wels
T +43 (0) 7242 / 41 601
F +43 (0) 7242 / 41 604
office@partner-treuhand.at



partner-treuhand.at

CONNECT WITH US



IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Partner-Treuhand Wirtschaftstreuhand GmbH.
Kalvarienberggasse 10a, 4600 Wels. Für den Inhalt verantwortlich: WP/StB DI Georg Doppelbauer.
T: +43(0)7242/41601, M: marketing@partner-treuhand.at

Verlag- und Herstellungsort: Wels.

Gestaltung: (creativmarketing Werbeagentur, Bettina Mayer **Druck:** Brillinger Druck GmbH.

Fotoinweis: Partner-Treuhand-Gruppe

DSGVO: Unsere Datenschutz-Richtlinien finden Sie unter www.partner-treuhand.at
Falls Sie den Erhalt unserer kostenlosen PartnerTIPPS nicht mehr wünschen, bitte schriftlich an:
marketing@partner-treuhand.at

Zwischenzeitliche Gesetzesänderungen und Anpassungen nach Anzeigenschluss sind nicht beeinflussbar. Wir geben keine Gewähr für die Vollständigkeit der Angaben.

Steuer-Termine

Fälligkeitsdatum: 15.04.2026*

Umsatzsteuer, Vorauszahlung	Februar
Werbeabgabe	Februar
Normverbrauchsabgabe	Februar
Lohnsteuer	März
Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds	März
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag	März

Fälligkeitsdatum: 15.05.2026*

Kraftfahrzeugsteuer	Jänner bis März
Kammerumlage	Jänner bis März
Umsatzsteuer, Vorauszahlung (Quartal)	Jänner bis März
Umsatzsteuer, Vorauszahlung	März
Werbeabgabe	März
Normverbrauchsabgabe	März
Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds	April
Lohnsteuer	April
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag	April
Einkommensteuer, Vorauszahlung	April bis Juni
Körperschaftsteuer, Vorauszahlung	April bis Juni

Fälligkeitsdatum: 31.05.2026*

GSVG-Beiträge	April bis Juni
---------------	----------------

Fälligkeitsdatum: 15.06.2026*

Umsatzsteuer, Vorauszahlung	April
Werbeabgabe	April
Normverbrauchsabgabe	April
Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds	Mai
Lohnsteuer	Mai
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag	Mai

Fälligkeitsdatum: 15.07.2026*

Normverbrauchsabgabe	Mai
Umsatzsteuer, Vorauszahlung	Mai
Werbeabgabe	Mai
Lohnsteuer	Juni
Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds	Juni
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag	Juni

* Abgaben, die an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag fällig werden, sind am darauffolgenden Werktag zu entrichten.