ögswissen

DAS ÖGSW MAGAZIN FÜR STEUERBERATER UND WIRTSCHAFTSPRÜFER 1 | 2022

ÖGSW
IHR SERVICE-NETZWERK

NEUERUNGEN IM ESTG FÜR 2022

WELCHE STEUERLICHEN NEUERUNGEN AUF UNS ZUKOMMEN

SOFTSKILLS
Richtig führen! Mehr Konzentration auf Mitarbeiter bringt mehr Effizienz

SERVICENETZWERK
Wie finden wir guten Nachwuchs? Mit viel kreativen Ideen!

JUNGE ÖGWT
Die Covid-19-Pandemie und die erschwerten Prüfungsverfahren

ISSN 2078-3957

redbox.at

BIS ZU
5,8%
RENDITE P. A.*

VALUITA®
Anlegen Sie los

Worauf ich´s anleg?

Auf Bauherrenmodelle mit Wohnungszuordnung.

VALUITA ist das Veranlagungsunternehmen für zeitgemäße und innovative Investments mit jahrzehntelanger Erfahrung seiner Immobilienexperten. Der Projektpartner IMMOVATE realisierte bisher ein Projektvolumen von 1,2 Milliarden Euro.

Das innovative Bauherrenmodell[ZWEI] mit Wohnungszuordnung im innerstädtischen Bezirk Graz Jakomini schafft leistbaren Wohnraum bei voller Nutzung der steuerlichen Abschreibungsmöglichkeiten, der Förderungen und des Mietenpools.

* Vorläufige Prognoserechnung. Nähere Informationen finden Sie auf

www.valuita.at

Mut und Kollegialität

Keiner kann es mehr hören: Dieser Tage gehen wir ins dritte Jahr einer Pandemie, die uns vor unvorstellbare Herausforderungen gestellt hat. Von Klaus Hübner

ZUM AUTOR
Klaus Hübner ist Präsident der ÖGSW
office@klaushuebner.at

Das Thema Pandemie ist immer noch allumfassend. Dieser Tage jährt sich der Tag, an dem die erste Covid-19-Infektion bei jemandem in Österreich festgestellt wurde, zum zweiten Mal. Das bedeutet mittlerweile zwei volle Jahre Pandemie, zwei Jahre Ausnahmesituation für nahezu alle Branchen, besonders auch für unsere. Die Corona-Pandemie hat uns zweifelsohne mit einer belastenden und noch nie dagewesenen Situation konfrontiert, die uns und unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Grenzbereiche gebracht hat und immer noch bringt.

Mandanten und Mandantinnen spüren und merken, dass sie uns brauchen, und das mehr denn je, um im Dickicht der diversen und immer wieder neuen Covid-Regelungen ihre Ansprüche geltend zu machen. Dieser Umstand hat positive und negative Auswirkungen zugleich. In einer Zeit, in der andere Berufsbranchen um ihr Überleben kämpfen müssen, siehe etwa Gastronomie oder Tourismus, sind wir damit konfrontiert, dass wir gar nicht wissen, wo uns der Kopf steht bei so vielen verschiedenen Arbeitsanforderungen, manchmal sogar -überforderungen.

Fairerweise muss man an dieser Stelle erwähnen, dass die Pandemie und ihre besonderen Erfordernisse auch die Finanzbehörde in Sondersituationen bringen und ebenso vor enorme Aufgaben stellen wie uns. Es wäre zu billig, an dieser Stelle nur polemisch Frust loszuwerden. Für alle von Vorteil ist es, wenn wir uns hier um ein konstruktives Miteinander bemühen. In diesem konstruktiven Miteinander dürfen und müssen wir uns allerdings auch erwarten können, dass uns in diesen angespannten Ausnahmezeiten auch diverse Fristen und spürbare Erleichterungen zugestanden werden. Dies ist natürlich schon geschehen und wir hoffen diesbezüglich auch auf das Verständnis des neuen Bundesministers für Finanzen.

Denn, wie bereits oben nachdrücklich erwähnt: Diese Krise ist in allen wesentlichen Bereichen tatsächlich nur gemeinsam zu bewältigen. Auf den oder die anderen zu zeigen, löst unsere vielfach sehr komplexen Probleme nicht und bringt keine Erleichterungen. Corona, so viel lässt sich mit Bestimmtheit sagen und auch, wenn wir in diesem Frühjahr langsam Hoffnung hegen können, dass es in allen Branchen zu Erleichterungen kommt, war und ist ein Gamechanger. Die veränderten Verhaltensweisen haben vieles forciert: Eine ständig voranschreitende Digitalisierung und neue Homeoffice-Möglichkeiten, um hier nur zwei Umstände zu nennen, mit denen sich viele Wirtschaftsbranchen auseinandersetzen müssen.

Das noch nie dagewesene Engpassproblem beim Nachwuchs, die fehlenden qualifizierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind wohl bei jedem KSW-Funktionär, jeder -Funktionärin angekommen. Hier wollen und müssen wir neue und nachhaltige Schwerpunkte setzen. Hier braucht es für unsere Zukunft ein hohes Maß an Kreativität und Eigenmarketing und vollkommen neue Akquisestrategien auf unterschiedlichen Ebenen. Wie können wir junge Menschen von der Attraktivität unseres Berufs überzeugen, für den die aktuelle Pandemie zwar ein hohes Maß an Arbeitsbelastungen bedeutet hat, aber auch den Beweis geliefert hat, wie wichtig unsere Expertise und Tätigkeit in Krisensituationen ist?

Fairerweise muss man an dieser Stelle erwähnen, dass die Pandemie und ihre besonderen Erfordernisse auch die Finanzbehörde in Sondersituationen bringen und ebenso vor enorme Aufgaben stellen wie uns.

Auch unsere Kammer, unsere Akademie und unsere Funktionäre stehen vor immensen Herausforderungen und haben sich mit jeder Menge an noch nie dagewesenen „Extremproblemen“ zu befassen. Denken wir nur kurz an die Durchführung unserer Berechtigungsprüfungen. Für niemand ist das zur Zeit ein „Honiglecken“. Deshalb ist es, ich kann es nur immer wieder betonen, umso wichtiger, miteinander kollegial und konstruktiv umzugehen.

Mir ist durchaus klar: Keiner und keine will es im Moment noch hören, ich selbst am allerwenigsten, aber wir müssen da durch und wir werden da durchkommen, so abgeedroschen und pathetisch das klingen mag. Und es gibt auch keine Alternative zum Blick nach vorne, zum Blick in die Zukunft. Und es gibt trotz allem genug Grund für Optimismus. Setzen wir weiter auf Mut und Kollegialität. ■

Ihr Klaus Hübner

ÖGSW
IHR SERVICE-NETZWERK

seminaroberlaa®

Online
in ganz
Österreich!

Termin: 24. März bis 15. April 2022

Das Seminar kann auf PC, Notebook, Tablet oder Smartphone orts- und zeitunabhängig besucht werden. Das Arbeitsbuch Oberlaa 2022 wird per Post zugesandt.

Vortragsteam: Gabriele Hackl, Günther Hackl, Waltraud Mäder-Jaksch, Georg Wilfling, Robert Baumert

Informationen: www.seminaroberlaa.at
Mag. Michaela Kern, MBA, Telefon: 0660-313 38 09
E-Mail: m.kern@seminaroberlaa.at

Die Presse

SWK
Steuer- und WirtschaftsKartei

IN KOOPERATION MIT ÖGSW

Inhalt

3 **BRANDAKTUELL** Es braucht Mut und Kollegialität, um uns aus der Pandemie zu bringen. Von Klaus Hübner

6 **KURZNOTIZEN** Aktuelles aus ÖGSW und Wirtschaft

8 **PERSONALITY** Karin Pollack über Angelika Schätz, sie leitet die Sektion I im Ministerium für Finanzen.

10 **SCHWERPUNKT** Neuerungen im Einkommensteuergesetz. Von Hubert W. Fuchs

16 **PRAXIS** Über Angleichung der Kündigungsbestimmungen. Von Florian Schrenk

19 **BRENNPUNKT FINANZSTRAFRECHT** Grobe Fahrlässigkeit oder Eventualvorsatz? Von Klaus Hübner

20 **BRENNPUNKT FINANZ** Kein Neuerungsverbot im Abgabenverfahren. Von Herbert Houf

23 **SERVICENETZWERK** Wie finden wir guten Nachwuchs? Es braucht neue Konzepte für bessere Akquise junger Menschen.

29 **SOFTSKILLS** Über richtiges Führen. Von Wolfgang Steinmaurer

30 **JUNGE ÖGWT** Tanja Trummer über die Covid-19-Pandemie und schwierige Prüfungsverfahren

31 **BERUFSANWÄRTER** Die ständige Änderung der Gesetzeslagen ist auch für Berufsanwärter und -anwärterinnen nicht einfach. Von Klaus Gaedke

33 **WIRTSCHAFTSPRÜFER** Covid-19 und die Auswirkungen auf die Abschlussprüfungen. Von Peter Kopper-Zisser

35 **CHANGEMANAGEMENT** Digitalisierung braucht starke Partner. Von Markus Klösges

36 **KNOW-HOW** Fachliteratur aus dem Wirtschafts- und Steuerrecht

37 **STEUERTIPPS** Klaus Wiedermann informiert über Aktuelles

38 **FRAGEBOGEN** Wichtige Fragen an den Tierärztekammerpräsidenten und den Präsidenten der ZiviltechnikerInnen

40 **OFFICETOOLS** Neuigkeiten aus der Hightechwelt

42 **TERMINVORSCHAU** Alle wichtigen Veranstaltungen

HINWEIS: Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsspezifische Formulierungen.

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Österreichische Gesellschaft der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer **Für den Inhalt verantwortlich:** Mag. Klaus Hübner **Chefredaktion:** Mag. Mia Eidlhuber **Art Direction:** Lüdtke Grafik, E-Mail: b.luedtke@luedtke.cc **Layout:** Mag. (FH) Marion Dorner **Anzeigen:** Stefan Dallinger, Tel. 01/531 61-114, Fax 01/531 61-596, E-Mail: stefan.dallinger@manz.at **Autoren und Mitarbeiter dieser Ausgabe:** MMag. DDr. Hubert W. Fuchs, Mag. Klaus Gaedke, Mag. Herbert Houf, Mag. Klaus Hübner, Markus Klösges, MSc., Peter Kopper-Zisser, BSc., Mag. Sabine Kosterski, Mag. Karin Pollack, Florian Schrenk, Dr. Wolfgang Steinmaurer, B.A., LL.M., Dr. Tanja Trummer, DDr. Klaus Wiedermann **Druck:** Berger Druck, Horn **ÖGSWissen** erscheint viermal pro Jahr. **Auflage:** 10.500 **Verlagsanschrift:** MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, Johannesgasse 23, 1010 Wien; Tel. 01/531 61-0, Fax 01/531 61-181 **Anschrift Medieninhaber und Herausgeber:** Tiefer Graben 9/1/11, 1010 Wien, Tel. 01/315 45 45 **Homepage:** www.oegsw.at **E-Mail:** oegswissen@oegsw.at.

Alle Rechte vorbehalten.

COVERBILD © FRANKRAMSPOTT/ISTOCK

Die Arbeit in Zeiten von Corona

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wie habe ich das in „brandaktuell" formuliert: keiner kann und will es mehr hören, dennoch haben uns die Pandemie oder mehr noch ihre zahlreichen Bestimmungen fest im Griff. Aber es hilft kein Jammern und kein Zetern und so konzentrieren wir unseren Blick fest auf die Zukunft. Denn darum geht es uns schon seit jeher und schon lange vor Corona-Zeiten: Verbesserungen für die Kollegenschaft, und dafür wollen wir uns weiter einsetzen und stark machen.

Für diese aktuelle und erste Ausgabe von „ÖGSWissen" im neuen Jahr 2022 bedeutet das natürlich eine starke Fokussierung auf alle wichtigen Themen, die unsere Kollegen und Kolleginnen umtreiben. Prima Causa derzeit ist unser Nachwuchsproblem, das thematisieren wir in unserem „Servicenetzwerk" (Seite 23) und wissen, dass es auf die Frage, wie wir in Zukunft an guten Nachwuchs kommen, keine einfachen Rezepte mehr gibt, aber viel kreative und neue Akquisestrategien braucht. Bitte machen Sie mit!

Dass es gerade die Jungen angesichts der Pandemie nicht einfach haben, wird überall geschrieben. Auch unsere jungen Berufsanwärter und Berufsanwärterinnen haben es nicht einfach. Davon können Tanja Trummer für die „Junge ÖGWT" (Seite 30) und Klaus Gaedke (Seite 31) ein Lied singen. Wir wir auf der anderen Seite diese jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser führen können und mehr Konzentration auf sie legen, dazu hat Kollege Wolfgang Steinmaurer in „Softskills" (Seite 28) jede Menge sinnvoller Tipps.

Dass die ÖGSW mit viel Expertise gerade in Krisenzeiten aufwarten kann, garantieren unsere Beiträge der Kollegen Herbert Houf (Seite 20) und Verena Trenkwalder (Seite 35). Setzen wir weiter auf Hoffnung und Optimismus. In diesem Sinn wünsche ich Ihnen ein erfolgreiches Frühjahr 2022. Bleiben Sie gesund!

Herzlichst,
Ihr Klaus Hübner

kurznotizen

NEUIGKEITEN UND AKTUELLE MELDUNGEN AUS DER FINANZWELT

Neues Jahr – neue Beratung

Service und Kollegenunterstützung PUR.
Die persönliche Sprechstunde mit Klaus Hilber

Wir starten in das dritte Coronajahr. Bald werden wir hoffentlich unserer eigentlichen Profession der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung wieder nachgehen können. Bis der Spuk vorbei ist, wird uns Kollege Klaus Hilber noch tatkräftig unterstützen. Er hat, was Corona-Förderungen betrifft, wieder einiges vorbereitet – für ÖGSW Mitglieder natürlich kostenlos. Man spürt Hilbers Enthusiasmus. Das ist nicht immer einfach, weil oft die FAQs sehr zweifelhaft sind und er im Austausch mit der Cofag steht, und das bedeutet nicht immer Kooperation in Reinkultur. Alles geht leichter, wenn man nicht alleine ist. In der ÖGSW Corona-Sprechstunde werden individuelle Fälle der Kollegen und Kolleginnen gelöst. Klaus Hilber bietet der Kollegenschaft die Praxisunterstützung, die wir gerade jetzt so dringend benötigen. Auch für das nächste Corona-Jahr gilt: Wir werden uns weiterhin gegenseitig unterstützen und Mut machen und versuchen, nicht den Humor zu verlieren. Herzlichen Dank an Klaus Hilber für sein Kollegenberatung!

Neuer Leitfaden

PRAXIS. Service für die tägliche Praxis – online für Mitglieder und in Print für die Kollegenschaft

Viele Fragen lassen sich mit dem handlichen ÖGSW Leitfaden Steuern & Sozialversicherung 2022 leicht lösen. Der Arbeitsbehelf für die tägliche Praxis wird in umfassender Form für die KollegInnen und in verkürzter Form für die KlientInnen aufgelegt. Nicht nur die KollegInnen, sondern auch die KlientInnen schätzen den Leitfaden mittlerweile sehr. Man kann sich vorinformieren, findet alles schnell und hat einen sehr guten Überblick – einfach praxisgerecht aufbereitet. Unser Dank gilt den Kollegen Hubert Fuchs und Stefan Steiger, die den Leitfaden in bewährter Manier aufbereitet haben. Die Online-Version findet sich auf *www.oegsw.at*. Ihr gedrucktes Exemplar finden Sie als Beilage in der nächsten ÖGSWissen, es erscheint im Mai 2022.

© ALVAREZ/ISTOCK

ÖGSW Lernwerkstätte

Praxis-Wissen – Junge Generation.
Gemeinsame Einschulung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

Wir sind auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern, die rar am Markt geworden sind. Um dieses Nachwuchsproblem einzudämmen, hat unsere ÖGSW Lernwerkstätte das Licht der Welt erblickt.

Wir machen uns jetzt gemeinsam auf den Weg und schulen gemeinsam künftige MitarbeiterInnen online in kleinen Schritten ein, damit die Materie wirklich sitzt und verstanden wird. Die Praxis stellt sich oftmals anders dar, als es in der Theorie erscheint. Hier muss man anwenden, umsetzen, was man gelernt hat. Damit der neue Kollege Teil der Kanzlei wird, soll er in der Kanzlei seinen Arbeitsplatz haben und integriert werden. Die Einschulung übernimmt die ÖGSW Lernwerkstätte bis auf die kanzleitypischen Gegebenheiten. So schulen wir gemeinsam ein – verlieren in der Kanzlei nicht die wertvolle Zeit, die ohnedies knapp ist. Der Aufbaustein unserer Lernwerkstätte ist die junge Generation.

- Junge Steuerberater-KollegInnen, die im Aufbau sind und/oder gern Wissen vermitteln, (für die Schulung) und
- junge WT-MitarbeiterInnen in WT-Kanzleien, die mehr Praxiserfahrung erwerben wollen,
- junge potenzielle InteressentInnen, die sich noch in einer WT-nahen Ausbildung befinden und Praxiswissen erlangen wollen, um künftig in unserer Branche Fuß zu fassen.

Und in der ÖGSW verbinden wir junge Menschen mit Wissen. Wir bilden die Verbindungsstelle zwischen KollegInnen, die einschulen, und den Mitarbeitern, um sie auf dem Weg in die Praxis zu begleiten.

© MICROSTOCKHUB/ISTOCK

So kann es uns gelingen, dass wir künftig mehr qualifizierte, motivierte MitarbeiterInnen für unsere Branche gewinnen.

Aufgrund der Pandemie – aber auch durch die Digitalisierung, wodurch Routinetätigkeiten hintangehalten werden, haben die Berufsbilder an Attraktivität gewonnen. Dem Berufsbild der Personalverrechner, der Buchhalter wollen wir mehr Anerkennung zollen und dies auch in unserer Lernwerkstätte einfließen lassen.

Wir helfen einander weiter in Zeiten wie diesen! Weitere Infos zu unserer Lernwerkstätte finden Sie im Innenteil des ÖGSWissen und von unserer Generalsekretärin Sabine Kosterski unter 0664/12 77 955.

Herzlichen Glückwunsch!

KOLLEGEN. Die ÖGSW gratuliert zum Berufsjubiläum.

50-jähriges Berufsjubiläum

Dagmar Geisler. Die Wienerin feiert am 20. März ihr 50-jähriges Jubiläum. In ihrer Freizeit betreut sie ihre Enkelkinder und fördert deren Kreativität. Sie liest gerne, besucht regelmäßig Opern- und Theaterhäuser und beschäftigt sich mit ihren Hunden. Sie ist voll ausgelastet und hofft dies noch lange zu sein. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

40-jähriges Berufsjubiläum

Rainer Dorn. Der Tiroler feierte am 2. Februar 40 Jahre Beruf(ung). Vor drei Jahren hat er den Büroalltag in jüngere Hände gelegt und hat nun Zeit, sich seinem Schwerpunktthema Unternehmenssanierung zu widmen. Er hat die Prüfung zum „Restrukturierungsbeauftragten" erfolgreich abgeschlossen und widmet sich nun gerne seiner stets geduldigen Familie. Ein Refugium am Berg ist sein Rückzugsort, wo neue Ideen generiert werden. Die ÖGSW wünscht alles Gute.

20-jähriges Berufsjubiläum

Gerald Hofer. Der Salzburger feierte am 1. Jänner sein 20-jähriges Jubiläum. Seine Freizeit verbringt er gerne mit Tanzen, Radfahren oder beim Kraftsport. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

10-jähriges Berufsjubiläum

Daniel Huber. Der Burgenländer feiert am 21. März 10 Jahre Berufstätigkeit. In seiner Freizeit findet man ihn oft auf dem Rennrad oder am Tennisplatz. Wenn mal mehr Zeit ist, bereist er gerne die ganze Welt. Die ÖGSW wünscht alles Gute.

Richard Mayerhofer. Der Niederösterreicher feiert am 21. März sein 10-jähriges Berufsjubiläum. Seine wenige Freizeit verbringt er mit seiner Frau und seinen zwei Töchtern. Ansonsten reist er noch gerne oder trifft Freunde. Ausgleich findet er beim Laufen oder Schnorcheln. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

FOTOS BEIGESTELLT

Gratulation

KOLLEGEN. Die ÖGSW gratuliert herzlich zum Geburtstag.

60 Jahre

Jutta Kranner

Die Niederösterreicherin feierte am 17. Jänner ihren 60er. In ihrer Freizeit ist sie am liebsten in den Bergen, im Garten, in der Küche oder in fremden Ländern. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

50 Jahre

Josef Flicker

Der Niederösterreicher feiert am 12. Februar seinen 50er. Er unternimmt gerne Segeltörns mit Freunden zu „fernen" Inseln oder entspannt sich am Strand mit seiner Familie mit einem guten Wirtschaftsbuch. Zu seinen Hobbys gehören Lesen, Skifahren in Tirol und die Einkehr beim Italiener zu einem guten Glas Rotwein. Die ÖGSW wünscht alles Gute.

Christa Kienast

Die Wienerin feiert am 21. Februar ihren 50er. Ihre Hobbys sind – außer Steuererklärungen – der Wörthersee (Schwimmern und Paddeln, Radfahren), Backen, ihr Garten, Theater, Tanzen sowie Treffen mit Freunden und Lesen. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

Inge Moser

Die Kärntnerin feiert am 17. März ihren 50er. In ihrer Freizeit geht sie gerne mit ihrer Familie Schi fahren oder schwimmen. Sie liest auch sehr gerne. Die meiste freie Zeit widmet sie allerdings ihrem 11-jährigen Sohn. Die ÖGSW wünscht alles Gute.

40 Jahre

Isabella Kurz

Die Niederösterreicherin feiert am 30. März ihren 40er. Ihre Freizeit verbringt sie gerne mit der Gestaltung und Pflege ihres Gartens. Aber auch Literatur und ausgedehnte Wanderungen in der Natur gehören zu ihren Hobbys. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

Auf der Extrameile

PORTRÄT. Angelika Schätz leitet die Sektion I im Bundesministerium für Finanzen. Sie will Reformen ankurbeln, ihr Team fördern – und irgendwann einmal wieder auf einen Ball gehen.
Von Karin Pollack

Im Ministerium wurde sie Gender-Mainstreaming-Beauftragte und engagierte sich für das Audit Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Anfang Dezember 2021 ist Österreich im vierten Lockdown. Angelika Schätz arbeitet derzeit teilweise im Home-Office und teilweise im Büro in der Himmelpfortgasse und steuert die Sektion I des Bundesministeriums für Finanzen samt sechs Ämtern im nachgeordneten Bereich der Finanzverwaltung. Insgesamt sind dies 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Mein Team vollbringt derzeit historische Leistungen", sagt sie stolz. Im vergangenen Jahr wurde auf freiwilliger Basis sogar am Wochenende gearbeitet, damit die Wirtschaftshilfen und die Familienbeihilfen ausbezahlt werden konnten. „Dafür gab es vor Ausbruch der Pandemie einfach keinen Plan, wir mussten das in sehr kurzer Zeit auf die Beine stellen."

Doch um ehrlich zu sein: Genau solche Herausforderungen mag Angelika Schätz. „Das Organisieren liegt mir", sagt sie mit viel Elan in der Stimme. Sie sei keine Verwalterin, sondern eine Gestalterin. Als solche ist sie im Februar 2021 als Sektionschefin angetreten. Sie will zeigen, was „New Public Management" bedeutet. Aktuell ist sie auf der Suche nach motivierten Menschen, die an dieser Vision mitwirken wollen.

Im Dreieck zwischen Verwaltung, Politik und Wirtschaft

Ihr Weg bis zu dieser verantwortungsvollen Position war im Dreieck zwischen Verwaltung, Politik und Wirtschaft durchaus sehr abwechslungsreich. Sie wuchs als Generals-Tochter in Wien auf. Seit ihrer Jugend interessierte sie sich für Politik, sammelte als Schülerin Politikerautogramme und ordnete sie fein säuberlich in Klarsichtfolien. Eigentlich hatte sie vor, Medizin oder Politikwissenschaften zu studieren, doch ihr Onkel, Universitätsprofessor in Graz, riet ihr 1991 zu Rechtswissenschaften. Im Nebenjob arbeitete sie im Schmuck- und Eheringgroßhandel, der so wie ihr heutiger Arbeitsplatz auch in der Himmelpfortgasse war. Irgendwann kannte sie den Betrieb so gut, dass man ihr dort die Planung und Durchführung der jährlichen Inventur übertrug. „50.000 Eheringe aus den Sackerln holen, wiegen und registrieren: das bestmöglich und in kürzester Zeit umzusetzen, hat mir wirklich Spaß gemacht."

Nach Abschluss ihrer Dissertation wollte Angelika Schätz Richterin werden, absolvierte das Gerichtsjahr in St. Pölten. Doch im Jahr 2000 gab es keine freien Stellen, deshalb startete sie im Bundesministerium für Landesverteidigung, wo sie drei Monate lang ausschließlich Bescheide schrieb. Als sich die Möglichkeit bot, ins Wirtschaftsministerium zu wechseln, ergriff sie die Chance und beschäftigte sich dort mit den Regelwerken der Tourismusförderungen. Sie hatte eine „sehr gute, aber strenge Chefin", die ihr äußerste Genauigkeit beim Umgang mit Zahlen und Excel-Listen beibrachte. „Das alles war Neuland, ich habe über den eigenen Tellerrand hinausgeschaut." Das machte sie auch innerhalb des Ministeriums: Sie wurde Gender-Mainstreaming-Beauftragte und engagierte sich für das Audit Vereinbarkeit Familie und Beruf.

Im Jänner 2007 stellte sich Christine Marek als neue Staatssekretärin für Wirtschaft und Arbeit vor. Schätz bot ihr kurzerhand an, ob sie nicht in ihrem neuen Büro mitarbeiten könne. Marek machte sie zu ihrer Kabinettchefin. „Sie war eine Visionärin der Familien- und Frauenpolitik", schwärmt Angelika Schätz. „Sie als meine Chefin hatte die Ideen, ich sorgte für

© BHAG

die Umsetzung“, beschreibt sie ihren damaligen Job und ist nachhaltig stolz, dass in dieser Zeit das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld und das Gratis-Kindergartenjahr auf den Weg gebracht werden konnten.

Im Jahr 2011 wurde Angelika Schätz Bereichsleiterin für Budget und Administration im Wirtschaftsministerium und wurde mit dem großen Verwaltungsreformprojekt, der „Haushaltrechtsreform 2013“, betraut. Neben dem Umgang mit sehr großen Zahlenkonvoluten lernte sie die Umsetzung von Neuerungen, „durchaus auch gegen internen Widerstand“. Dabei war sie so erfolgreich, dass sie 2018 die Geschäftsführung der Buchhaltungsagentur des Bundes (BHAG) mit 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernehmen konnte. „Die BHAG als eigenständiges Unternehmen durch zahlreiche Innovationen auf neue Pfade zu bringen, war eine spannende Erfahrung, für die ich sehr dankbar bin.“

Im Februar 2021 mitten im Lockdown machte Angelika Schätz schließlich ihren letzten großen Karriereschritt und übernahm die Leitung der Sektion I.

Im Februar 2021 mitten im Lockdown machte Angelika Schätz schließlich den bislang letzten großen Karriereschritt: Sie übernahm die Leitung der Sektion I im Finanzministerium. Führung, das weiß sie, heißt: Entscheidungen treffen. „Es ist nicht immer leicht, Verantwortung zu tragen, aber ich bin sehr motiviert und würde gerne auch andere dazu anspornen“, sagt sie. Zu tun gäbe es im Feinschliff der Modernisierung genug. In Anbetracht der bevorstehenden Pensionierungswellen in der Finanzverwaltung geht es vor allem darum, Personal für die Zukunft zu finden. Zudem müssen die IT-Systeme im Steuer- und Zollbereich fit fürs 21. Jahrhundert gemacht werden. Und: Prozesse wie etwa die Vergabe der Steuernummern oder im Gründungsverfahren müssen vereinfacht werden.

Immer etwas Wichtiges für die nächste Station gelernt

Privat bleiben durch ihren beruflichen Elan dafür andere Dinge liegen, wie etwa die Renovierung ihrer Wohnung. Im Prinzip sei sie ein sehr häuslicher Mensch, „doch es geht sich seit Jahren nicht aus“. Ebenso Sport: Einst trainierte sie an der Landesverteidigungsakademie, doch ihr Arbeitspensum lässt kaum Spielraum für Fitness. Vor der Corona-Pandemie war sie zudem oft im Theater und ging vor allem gerne auf Bälle. „Sie finden im zweiten Pandemiejahr in Folge nicht statt“, bedauert sie. Wichtig ist ihr vor allem ihr soziales Netzwerk, konkret ihr Familien- und Freundeskreis, der sie durch alle Höhen und Tiefen trägt.

Was sie in den nächsten Jahren vorhat: „In jeder einzelnen Phase meines Berufslebens habe ich etwas Wichtiges für die nächste Station gelernt“, sagt sie und nennt dieses Prinzip „die Extrameile gehen“. Jeder Neuanfang erfordere zwar viel Energie, doch bisher war es die Anstrengung stets wert. Aktuell muss sie sich auf den neuen Finanzminister Magnus Brunner einstellen. Ihrer Linie des Umdenkens und Gestaltens will sie treu bleiben, „zu Gunsten der Republik“. ■

BEZAHLTE ANZEIGE

Kritisch hinterfragt

Zwei, die gut miteinander können

Ein Power Duo: Scopevisio ist eine Unternehmenssoftware, die sich mit der Steuerkanzlei-Software bestens verträgt.

Steuerberater und Unternehmen haben ganz unterschiedliche Anforderungen an ihre Software. Und trotzdem sollen diese zwei Welten dort, wo sie müssen, gut miteinander kommunizieren können. Welche Rolle Scopevisio dabei spielen kann, erklären die beiden Geschäftsführer von dvo Software Rainer Haude und Richard Theiß – ebenfalls ein kraftvolles Team, das gut miteinander kann.

© DANIEL WILLINGER

Dr. Rainer Haude (li.) holt Mag. Richard Theiß (re.) in die Geschäftsführung von dvo Software.

Sie sprechen gerne vom „Power Duo“. Was ist damit gemeint?

Rainer Haude: Steuerberater brauchen ein System, das auf Finanzen spezialisiert ist. Unternehmen profitieren hingegen am meisten von einer Software, die sämtliche Unternehmensbereiche abbilden kann und miteinander in Beziehung setzt. Ein Power Duo entsteht dann, wenn beide Software-Umgebungen trotzdem perfekt miteinander arbeiten. Dadurch wird die Zusammenarbeit zwischen Steuerberater und Klienten besonders effizient.

Und welche Rolle kann Scopevisio dabei spielen?

Richard Theiß: Scopevisio ist die eine Hälfte des Duos. Die Unternehmenssoftware ist speziell für KMU konzipiert. Die darin enthaltene Finanzbuchhaltung kann über Schnittstellen gut mit praktisch jeder Spezial-Steuerberater-Software kommunizieren. Das macht den Datenaustausch einfach. Und weil Scopevisio cloudbasiert ist, kann bei Bedarf auch der Steuerberater online direkt in die Buchhaltung des Klienten einsteigen.

Dann müssen Unternehmen also nicht mehr mit der Steuerberater-Software arbeiten?

Rainer Haude: Genau. Sie können auf eine moderne ERP-Software umsteigen, die sie fit für die Zukunft macht. Scopevisio ist eine umfassende Unternehmenslösung. Auch wenn Klienten zu Beginn nur die Finanzbuchhaltung nutzen, ist eine Systemerweiterung jederzeit möglich. Nach und nach können sie auch Dokumentenmanagement, Vertrieb oder Projektmanagement in die Software integrieren, bis sie sämtliche Unternehmensbereiche abbildet. Durch offene Schnittstellen können aber auch andere „externe“ Speziallösungen an Scopevisio angebunden werden.

Das vollständige Interview lesen Sie auf www.dvo.at/blog

Neuerungen im EStG für 2022

STEUERGESETZE. Über alle steuerlichen Neuerungen, die im Jahr 2022 auf uns zukommen. Von Hubert W. Fuchs

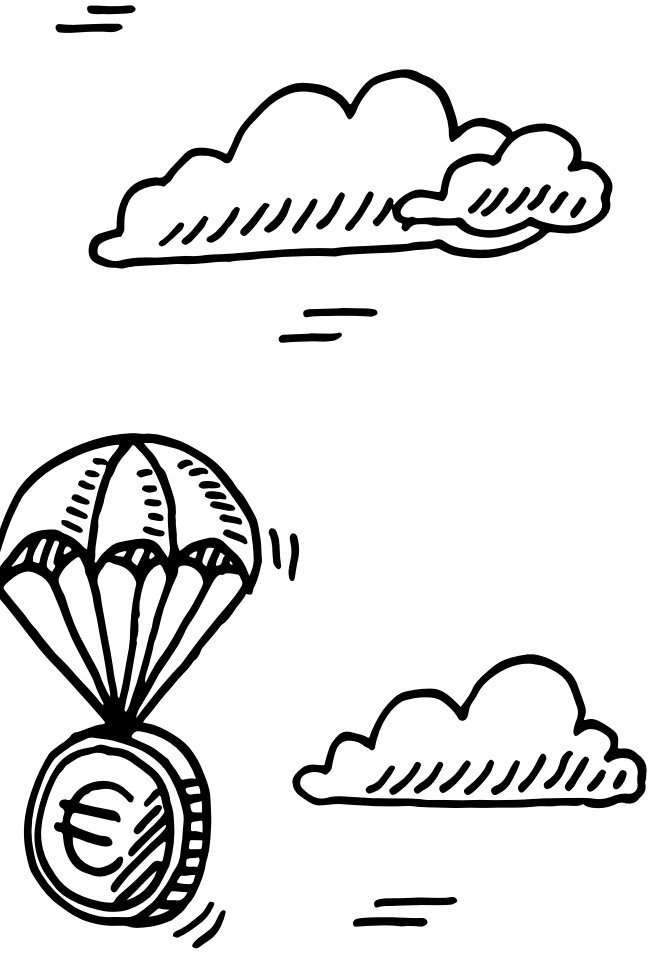
Nachfolgend werden die wichtigsten Neuerungen im EStG für 2022 zusammengefasst. Sofern nicht ausdrücklich mit einem „BGBl-Hinweis“ versehen, handelt es sich um Änderungen bzw. Neuerungen durch das „Ökosoziale Steuerreformgesetz 2022 – ÖkoStRefG 2022“ (Stand: Regierungsvorlage vom 15.12.2021; Beschlussfassung im Parlament im Jänner 2022). Hinsichtlich weiterer Details siehe „ÖGSW-Leitfaden Steuern und Sozialversicherung 2022“.

1. Senkung der 2. und 3. ESt-Tarifstufe

Um Personen – die Lohn- und Einkommensteuer zahlen – spürbar zu entlasten, soll die zweite Tarifstufe von 35% auf 32,5% (2022) bzw. 30% (ab 2023) reduziert werden; darüber hinaus soll die dritte Tarifstufe von 42% auf 41% (2023) bzw. 40% (ab 2024) reduziert werden (vgl. § 33 Abs. 1 und § 124b Z 390 bzw. Z 391 EStG).

Für das Kalenderjahr 2022 soll die Senkung des Steuersatzes von 35% auf 32,5% wie folgt berücksichtigt werden:

© ALVAREZ/ISTOCK



Nach Ansicht des BMF ist eine freiwillige Anwendung des reduzierten ESt-Tarifs i.H.v. 32,5% ab Jänner 2022 – also vor Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt – nicht möglich.

- Wenn die Einkommensteuer veranlagt oder durch Veranlagung festgesetzt wird, ist für das gesamte Kalenderjahr ein Steuersatz von 32,5% anzuwenden.
- Wenn die Einkommensteuer (Lohnsteuer) durch Abzug eingehoben wird, ist für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31.12.2021 enden, ein Steuersatz von 32,5% (rückwirkend) anzuwenden. Wurde für derartige Lohnzahlungszeiträume der Steuersatz von 32,5% noch nicht berücksichtigt, hat der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer eine Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 EStG so bald wie möglich, jedoch spätestens bis 31.5.2022 durchzuführen, sofern die technischen und organisatorischen Möglichkeiten dazu vorliegen (§ 124b Z 390 lit. b EStG).

Hinweis: Der Körperschaftsteuersatz soll im Kalenderjahr 2023 auf 24% und für die Kalenderjahre ab 2024 auf 23% abgesenkt werden. Sonderregelungen sind in § 26c Z 85 KStG für abweichende Wirtschaftsjahre 2022/2023 bzw. 2023/2024 vorgesehen (Aliquotierung oder Zwischenabschluss).

2. Zuschlag zum VAB, PAB, ePAB, SV-Bonus

Um Geringverdiener zu entlasten, soll für Arbeitnehmer der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag (VAB) von bisher EUR 400,– auf EUR 650,– angehoben werden. Gleichzeitig soll die Einschleifregelung künftig bei einem Einkommen von EUR 16.000,– bis EUR 24.500,– zur Anwendung kommen (bisher EUR 15.500,– bis EUR 21.500,–).

Entsprechend soll für Arbeitnehmer daher im Rahmen der Veranlagung auch eine höhere SV-Rückerstattung möglich sein, wonach bis zu 55% bestimmter Werbungskosten erstattet werden und der SV-Bonus von bisher EUR 400,– auf EUR 650,– (im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung/Steuererklärung) angehoben wird. Die Entlastungsmaßnahmen sollen dabei, im Vergleich zum Stand der Begutachtung, vorgezogen und bereits ab der Veranlagung 2021 zur Anwendung kommen.

Für Pensionisten sollen sowohl der Pensionistenabsetzbetrag (PAB) als auch der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag (ePAB) angehoben werden und künftig EUR 825,– bzw. EUR 1.214,– betragen (bisher EUR 600,– bzw. EUR 964,–). Gleichzeitig sollen die Beträge der Pensionseinkünfte – für die die Einschleifregelungen anzuwenden sind – erhöht werden. Im Rahmen der Veranlagung sollen künftig bei der SV-Rückerstattung bis zu 80% der SV-Beiträge bzw. maximal EUR 550,– erstattet werden (bisher 75% bzw. EUR 300). Auch für Pensionisten sollen die höheren Beträge ab der Veranlagung 2021 gelten.

Da die Anhebung des PAB und des ePAB auch im Rahmen der Lohnverrechnung bereits (rückwirkend) ab Jänner 2022 zur Anwendung kommen soll, wird eine entsprechende Aufrollungsverpflichtung bis spätestens 31.5.2022 für die pensionsauszahlende Stelle eingeführt.

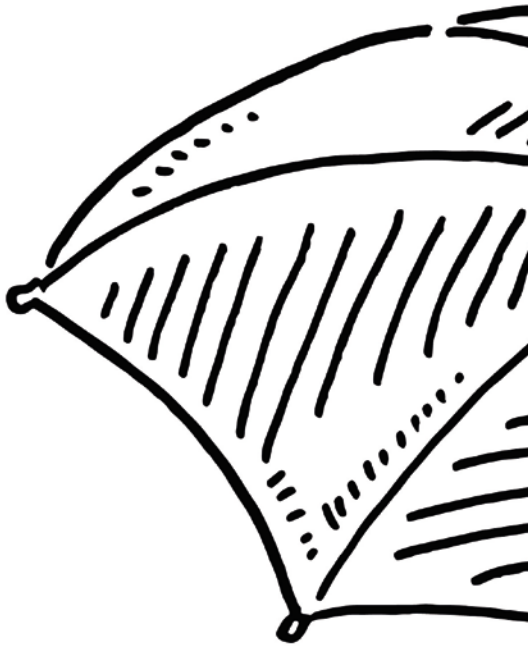
Hinweis: Die Entlastung für geringere Einkommen sollte ursprünglich durch eine Absenkung des von den Versicherten zu tragenden Krankenversicherungsbeitrages umgesetzt werden. Nunmehr soll diese Entlastung teilweise im Rahmen des EStG vorgesehen werden (vgl. § 33 Abs. 5 Z 3, Abs. 6 Z 2 und 3 sowie Abs. 8 Z 2 und 3 bzw. § 124b Z 393 EStG).

3. Familienbonus Plus

Der Familienbonus Plus soll für Kinder bis 18 Jahre ab Juli 2022 von monatlich EUR 125,– auf monatlich EUR 166,68,– angehoben werden, was einer Anhebung von EUR 1.500,– jährlich auf EUR 2.000,16 jährlich (2022: EUR 1.750,08) entspricht.

Auch für Kinder ab 18 Jahren soll ab Juli 2022 der Familienbonus Plus angehoben werden, und zwar von EUR 41,68 monatlich auf EUR 54,18 monatlich, was einer Anhebung von EUR 500,16 jährlich auf EUR 650,16 jährlich (2022: EUR 575,16) entspricht (vgl. § 33 Abs. 3a Z 1 und § 124b Z 392 EStG).

ZUM AUTOR
MMag. DDr. Hubert W. Fuchs ist Steuerberater in Wien, Abgeordneter zum Nationalrat und Obmannstellvertreter des Budgetausschusses im Nationalrat
hubert.fuchs@parlament.gv.at



4. Kindermehrbetrag

Der Kindermehrbetrag soll stufenweise angehoben werden. Für das Kalenderjahr 2022 sollen statt bisher bis zu EUR 250,– bis zu EUR 350,– pro Kind an Kindermehrbetrag zustehen. Ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2023 sollen bis zu EUR 450,– pro Kind an Kindermehrbetrag berücksichtigt werden.

Darüber hinaus soll der Kindermehrbetrag allen gering verdienenden und in (Ehe)Partnerschaft lebenden Erwerbstätigen mit Kindern (zuvor lediglich Alleinerziehern/Alleinverdienern) als Negativsteuer ausbezahlt werden (vgl. § 33 Abs. 7 und § 124b Z 394 EStG).

5. Essensgutscheine

Die Steuerbefreiung für Essensgutscheine in Höhe von EUR 8,– gilt ab 1.1.2022 nicht mehr nur für Mahlzeiten, die in einer Gaststätte konsumiert werden, sondern auch für solche, die zwar von einer Gaststätte oder einem Lieferservice zubereitet bzw. geliefert, aber beispielsweise in der Wohnung des Arbeitnehmers (etwa im Homeoffice) konsumiert werden (vgl. § 3 Abs. 1 Z 17 und § 124b Z 377 EStG idF BGBl I 2021/227).

In Anbetracht der Veränderungen in der Gastronomie ebenso wie in der Arbeitswelt infolge der Covid-19-Krise erscheint es nicht mehr sachgerecht, gelieferte Mahlzeiten weiterhin anders als in Gaststätten konsumierte Mahlzeiten zu behandeln.

Nicht von der Begünstigung umfasst sind weiterhin Mahlzeiten, die nicht von einer Gaststätte oder einem Lieferdienst zubereitet werden (z.B. von Supermärkten zubereitete und von einem Lieferservice zugestellte Mahlzeiten), sowie Lebensmittellieferungen.

Bedauerlicherweise soll die Mitarbeiterbeteiligung zwar von der ESt/LSt befreit sein, nicht jedoch hinsichtlich der Sozialversicherung und der Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt). Möglicherweise gibt es aber noch Änderungen im Rahmen der Beschlussfassung im Nationalrat.

6. Mitarbeitergewinnbeteiligung

Ab 1.1.2022 sollen Gewinnbeteiligungen des Arbeitgebers an aktive Arbeitnehmer bis zu EUR 3.000,– im Kalenderjahr steuerfrei sein (vgl. § 3 Abs. 1 Z 35 und § 124b Z 383 EStG).

Für die Steuerfreiheit soll Folgendes gelten:

- Die Gewinnbeteiligung muss allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden (lit. a).
- Insoweit die Summe der jährlich gewährten Gewinnbeteiligung das unternehmensrechtliche Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) der im letzten Kalenderjahr endenden Wirtschaftsjahre übersteigt, besteht keine Steuerfreiheit.

  Abweichend davon gilt:
  - Ermittelt das Unternehmen des Arbeitgebers seinen Gewinn nicht nach § 5 EStG, kann bei Vorliegen eines Betriebsvermögensvergleichs gemäß § 4 Abs. 1 EStG statt auf unternehmensrechtliche Werte auf die entsprechenden steuerlichen Werte abgestellt werden; ansonsten ist der steuerliche Vorjahresgewinn maßgeblich.
  - Gehört das Unternehmen des Arbeitgebers zu einem Konzern, kann bei sämtlichen Unternehmen des Konzerns auf das EBIT abgestellt werden (lit. b).
- Die Zahlung erfolgt nicht aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 1 bis 6 EStG (lit. c).
- Die Gewinnbeteiligung darf nicht anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung geleistet werden (lit. d).

© ALVAREZ/ISTOCK

7. Arbeitsplatzpauschale

Ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2022 kann ein Arbeitsplatzpauschale für Aufwendungen aus der betrieblichen Nutzung der Wohnung unter folgenden Voraussetzungen als Betriebsausgabe geltend gemacht werden (vgl. § 4 Abs. 4 Z 8 und § 124b Z 378 EStG idF BGBl I 2021/227):

- Das Arbeitsplatzpauschale steht zu, wenn dem Steuerpflichtigen zur Ausübung der betrieblichen Tätigkeit kein anderer Raum zur Verfügung steht. Die Berücksichtigung von Aufwendungen für ein Arbeitszimmer gemäß § 20 Abs. 1 Z 2 lit. d EStG schließt das Arbeitsplatzpauschale aus (lit. a).
- Das Arbeitsplatzpauschale beträgt für ein Wirtschaftsjahr:
  - EUR 1.200,–, wenn der Steuerpflichtige im Kalenderjahr keine anderen Einkünfte aus einer aktiven Erwerbstätigkeit von mehr als EUR 11.000,– erzielt, für die ihm außerhalb der Wohnung ein anderer Raum zur Verfügung steht. Mit diesem Arbeitsplatzpauschale werden sämtliche Aufwendungen, die aus der betrieblichen Nutzung der Wohnung entstehen, berücksichtigt.
  - EUR 300,–, wenn der Steuerpflichtige im Kalenderjahr andere Einkünfte aus einer aktiven Erwerbstätigkeit von mehr als EUR 11.000,– erzielt, für die ihm außerhalb der Wohnung ein anderer Raum zur Verfügung steht. Neben diesem Arbeitsplatzpauschale sind nur Aufwendungen und Ausgaben für ergonomisch geeignetes Mobiliar (insbesondere Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) eines in der Wohnung eingerichteten Arbeitsplatzes bis zu insgesamt EUR 300,– (Höchstbetrag pro Kalenderjahr) nach Maßgabe des § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a zweiter und dritter Satz EStG abzugsfähig. Stehen derartige Ausgaben auch mit Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit in Zusammenhang, sind sie zur Gänze entweder als Werbungskosten oder als Betriebsausgaben zu berücksichtigen; eine Aufteilung hat zu unterbleiben.

  Bei einem Rumpfwirtschaftsjahr oder bei Wegfall einer Voraussetzung der lit. a ist für jeden Monat ein Zwölftel des maßgebenden Pauschalbetrages anzusetzen (lit. b).
- Bei mehreren Betrieben steht das Arbeitsplatzpauschale nur einmal zu und ist nach dem Verhältnis der Betriebseinnahmen aufzuteilen (lit. c).

Angabe: H ist selbständiger IT-Dienstleister und verfügt über eine Betriebsstätte außerhalb der Wohnung (Betrieb 1). Daneben ist er als Fachschriftsteller (Betrieb 2) und als Vortragender (Betrieb 3) tätig. Für die Tätigkeit als Fachschriftsteller und Vortragender nutzt er seine Wohnung außerhalb eines Arbeitszimmers.

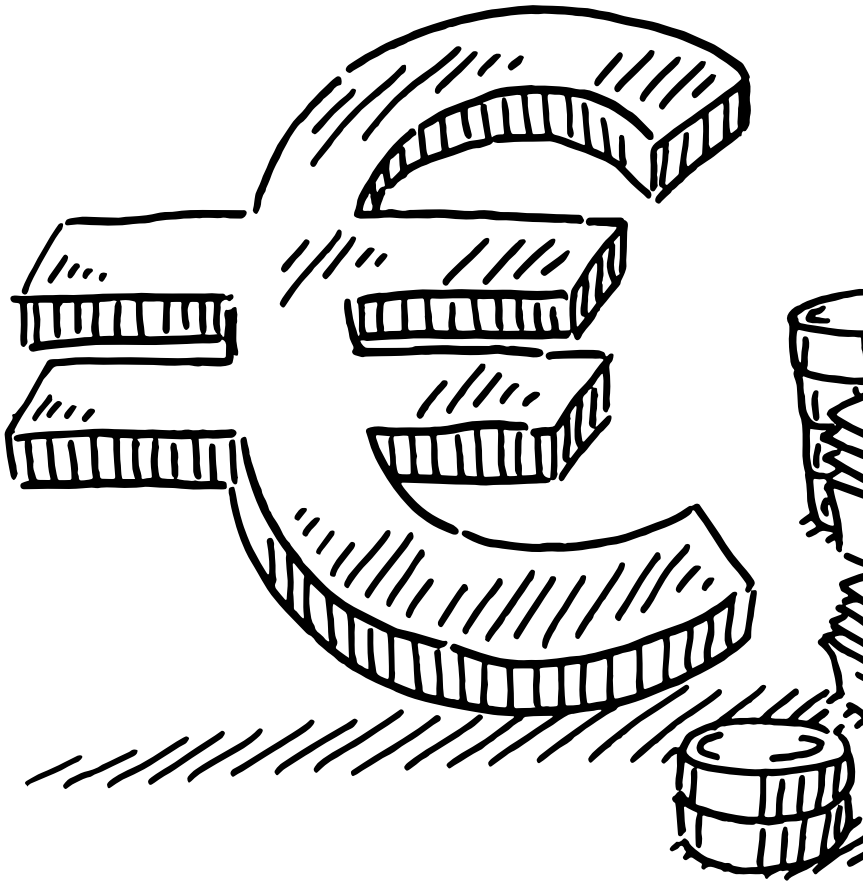
Er erzielt folgende Einkünfte:

– IT-Dienstleister:		EUR 27.000,–
– Fachschriftsteller:		EUR 12.000,–
	(Betriebseinnahmen:	EUR 15.000,–)
– Vortragender:		EUR 18.000,–
	(Betriebseinnahmen:	EUR 25.000,–)

Lösung: Für die Tätigkeit als Fachschriftsteller kommt ein Arbeitsplatzpauschale von EUR 300,– in Betracht, weil die Einkünfte als IT-Dienstleister, für die ein Raum außerhalb der Wohnung zur Verfügung steht, EUR 11.000,– übersteigen. Gleiches gilt für die Tätigkeit als Vortragender. Das Arbeitsplatzpauschale ist auf den Betrieb 2 und den Betrieb 3 nach dem Verhältnis der Betriebseinnahmen der jeweiligen Betriebe aufzuteilen. Auf Betrieb 2 entfallen 37,5%, auf den Betrieb 2 entfallen 62,5% der gesamten Betriebseinnahmen. Das Arbeitsplatzpauschale für den Betrieb 2 beträgt EUR 112,50 (300 x 37,5%), das Arbeitsplatzpauschale für den Betrieb 3 beträgt EUR 187,50 (300 x 62,5%).

Hinweis I: Ein allfälliger durch die Inanspruchnahme des Arbeitsplatzpauschales entstehender Verlust ist nach den allgemeinen Regelungen vortragsfähig (vgl. Initiativantrag 2080/A 27. GP 65).

Hinweis II: Auch bei Inanspruchnahme der gesetzlichen Basispauschalierung (§ 17 Abs. 1 bis 3 EStG) und der Pauschalierung für Kleinunternehmer (§ 17 Abs. 3a EStG) kann das Arbeitsplatzpauschale geltend gemacht werden.



8. Investitionsfreibetrag (IFB)

Bei der Anschaffung oder Herstellung von Wirtschaftsgütern des abnutzbaren Anlagevermögens soll ein IFB als Betriebsausgabe unter folgenden Voraussetzungen geltend gemacht werden können (§ 11 Abs. 1 EStG):

- Der IFB beträgt 10% der Anschaffungs- oder Herstellungskosten (AK/HK). Für Wirtschaftsgüter, deren Anschaffung oder Herstellung dem Bereich Ökologisierung zuzuordnen ist, erhöht sich der IFB um 5% der AK/HK. Weiters besteht eine V-Ermächtigung, wonach dem Bereich Ökologisierung zuzuordnende Investitionen näher festgelegt werden können.
- Der IFB kann insges. höchstens von AK/HK i.H.v. EUR 1.000.000,– im Wirtschaftsjahr geltend gemacht werden; umfasst das Wirtschaftsjahr nicht zwölf Monate, ist für jeden Monat ein Zwölftel des Höchstbetrags anzusetzen.
- Die AfA wird durch den IFB nicht berührt.
- Wird der Gewinn nach § 17 EStG oder einer darauf gestützten Pauschalierungsverordnung ermittelt, steht der IFB nicht zu.

Der IFB soll nur für Wirtschaftsgüter geltend gemacht werden können, die eine betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer von mindestens vier Jahren haben und inländischen Betrieben/Betriebsstätten zuzurechnen sind (vgl. § 11 Abs. 2 EStG).

§ 11 Abs. 3 EStG enthält einen Katalog von Wirtschaftsgütern, für die der IFB nicht geltend gemacht werden kann.

Hinsichtlich weiterer Details siehe § 11 Abs. 4 bis 6 EStG.

Der IFB soll erstmalig für nach dem 31.12.2022 angeschaffte oder hergestellte Wirtschaftsgüter geltend gemacht werden können (vgl. § 124b Z 386 EStG).

9. Besteuerung von Kryptowährungen

In § 27 Abs. 1 EStG iVm § 27 Abs. 4a EStG soll der Grundtatbestand der Einkünfte aus Kapitalvermögen um Einkünfte aus Kryptowährungen erweitert werden. Einkünfte aus Kryptowährungen sollen dem besonderen Steuersatz von 27,5% unterliegen. Zudem wird mit § 27b EStG eine eigenständige Regelung geschaffen, die den Umfang der Steuerpflicht genauer festlegt („Einkünfte aus Kryptowährungen").

Die Einkünfte aus Kryptowährungen sollen gemäß § 27 Abs. 4a EStG folgende Tatbestände erfassen:

- laufende Einkünfte aus Kryptowährungen („Früchte") und
- Einkünfte aus realisierten Wertsteigerungen.

Derivate, die sich auf Kryptowährungen beziehen, sind schon aufgrund der geltenden Rechtslage von § 27 Abs. 4 EStG miterfasst und sollen daher von den Einkünften gemäß § 27 Abs. 4a EStG nicht mitumfasst werden.

In § 27 Abs. 8 EStG soll der Verlustausgleich für Einkünfte aus Kapitalvermögen erweitert werden. Entsprechend den bisherigen gesetzlichen Regelungen soll bei Anwendung eines besonderen Steuersatzes auch bei Einkünften aus Kryptowährungen eine Verlustverrechnung mit anderen sondersteuersatzbesteuerten Kapitaleinkünften, ausgenommen mit Sparbuchzinsen und Stiftungszuwendungen, möglich sein.

Die Steuerpflicht für Einkünfte aus Kryptowährungen soll mit 1.3.2022 in Kraft treten und erstmals auf Kryptowährungen anzuwenden sein, die nach dem 28.2.2021 angeschafft wurden (siehe dazu § 124b Z 384 lit. a bis e EStG).

Die Verpflichtung zum KESt-Abzug für Einkünfte aus Kryptowährungen soll erstmals für Kapitalerträge gelten, die nach dem 31.12.2023 anfallen. Für in den Kalenderjahren 2022 und 2023 anfallende Kapitalerträge soll freiwillig eine KESt einbehalten werden können; §§ 93 bis 97 EStG gelten diesfalls sinngemäß (§ 124b Z 384 lit. d EStG).

© ALVAREZ/ISTOCK

Neben der Einführung eines Pauschales für das Homeoffice bzw. für den Arbeitsplatz ist die Erhöhung des GWG-Absetzbetrages bis dato die einzige strukturelle bzw. administrative Entlastung für die Steuerpflichtigen bzw. die Finanzverwaltung in dieser Legislaturperiode. Im Sinne einer Vereinfachung des Steuerrechts muss man aber verstärkt in diese Richtung weiterarbeiten!

10. Gewinne aus einem Schulderlass im Zuge einer außergerichtlichen Sanierung

Gewinne aus einem Schulderlass, die durch Gläubigerverzicht im Rahmen eines strukturierten Sanierungsprozesses erzielt werden, sind ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2021 auch dann steuerlich begünstigt, wenn es sich beim Sanierungsprozess um eine außergerichtliche Sanierung handelt (§ 36 Abs. 2 Z 1 und § 124b Z 379 EStG idF BGBl I 2021/227). Eine gleichlautende Bestimmung wurde im KStG eingeführt (siehe § 8 Abs. 4 Z 2 lit. b und § 26c Z 82 KStG idF BGBl I 2021/227).

11. Sonstige Neuerungen

- Der regionale Klimabonus gemäß Klimabonusgesetz (KliBG) soll steuerfrei sein (vgl. § 3 Abs. 1 Z 37 EStG).
- Zur Entlastung der einkommensteuerpflichtigen Unternehmer soll ab 1.1.2022 der Grundfreibetrag beim Gewinnfreibetrag (max. EUR 30.000,–) von 13% (= max. EUR 3.900,–) auf 15% (= max. EUR 4.500,–) erhöht werden (vgl. § 10 und § 124b Z 385 EStG).
- Die betragliche Grenze für die Sofortabschreibung von geringwertigen Wirtschaftsgütern (GWG) von derzeit EUR 800,– soll ab 1.1.2023 auf EUR 1.000,– erhöht werden (vgl. § 13 und § 124b Z 387 EStG).
- Ausgaben für den Austausch eines auf fossilen Brennstoffen basierenden Heizungssystems gegen ein klimafreundliches System (z.B. Solarnutzung, Fernwärme) sowie für die thermisch-energetische Sanierung von Gebäuden sollen in pauschaler Form mehrjährig als Sonderausgaben berücksichtigt werden. Hinsichtlich Details siehe § 18 Abs. 1 Z 10 EStG.

  Die Bestimmung soll erstmalig bei der Veranlagung für das Kalenderjahr 2022 hinsichtlich Ausgaben anzuwenden sein, für welche nach dem 30.6.2022 eine Förderung des Bundes gemäß dem 3. Abschnitt des UFG ausbezahlt wurde, sofern das zugrundeliegende Förderungsansuchen nach dem 31.3.2022 eingebracht wurde (vgl. § 124b Z 388 EStG).
- Zulagen und Bonuszahlungen, die aufgrund der Covid-19-Krise zusätzlich geleistet werden, sind im Kalenderjahr 2020 bis EUR 3.000,– steuerfrei. Ebenso sind derartige Zulagen und Bonuszahlungen, die bis Februar 2022 für das Kalenderjahr 2021 geleistet werden, bis EUR 3.000,– steuerfrei (vgl. § 124b Z 350 lit. a EStG idF BGBl I 2021/227).
- § 16 Abs. 1 Z 6 lit. h EStG (Pendlerpauschale) und § 68 Abs. 7 EStG (Zulagen und Zuschläge) sind auch im Fall von Covid-19-Kurzarbeit, Telearbeit wegen der Covid-19-Krise bzw. Dienstverhinderungen wegen der Covid-19-Krise anwendbar. Dies gilt für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31.10.2021 beginnen und vor dem 1.1.2022 enden (§ 124b Z 380 EStG i.d.F. BGBl I 2021/227).
- Können Einsatztage i.S.d. § 3 Abs. 1 Z 16c EStG aufgrund der Covid-19-Krise in den Kalendermonaten November und Dezember 2021 nicht stattfinden und werden pauschale Reiseaufwandsentschädigungen weiter gewährt, können diese steuerfrei behandelt werden (§ 124b Z 381 EStG idF BGBl I 2021/227).
- Wird im Kalenderjahr 2021 der Freibetrag für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 14 EStG nicht oder nicht zur Gänze ausgeschöpft, kann der Arbeitgeber im Zeitraum von 1.11.2021 bis 31.1.2022 Gutscheine im Wert von bis zu EUR 365,– an seine Arbeitnehmer ausgeben. Diese Gutscheine stellen einen steuerfreien geldwerten Vorteil aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen dar (§ 124b Z 382 EStG idF BGBl I 2021/227). ■

Angleichung der Kündigungsbestimmungen

ARBEITSRECHT. § 1159 ABGB in neuer Fassung ist in Kraft getreten und auf all jene Kündigungen anzuwenden, die nach dem 30.9.2021 ausgesprochen werden. Ein Überblick. Von Florian Schrenk

Mit Oktober 2021 wurde ein Meilenstein bezüglich der Angleichung der Rechte von Arbeitern an jene der Angestellten erreicht: § 1159 ABGB in neuer Fassung ist in Kraft getreten und auf all jene Kündigungen anzuwenden, die nach dem 30.9.2021 ausgesprochen werden. Die Kündigungsbestimmungen des § 1159 ABGB i.d.F. BGBl I 2017/153 sind daher grundsätzlich gleichlautend mit jenen des § 20 AngG. Es gibt jedoch Ausnahmen für Saisonbranchen und in der Arbeitskräfteüberlassung.

Was wurde konkret geändert?

Für Arbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis bereits vor dem 1.10.2021 begonnen hat, gelten – mangels anderslautender kollektivvertraglicher Bestimmungen – für Kündigungen ab 1.10.2021 ebenso die Fristen und Termine des § 1159 ABGB neue Fassung. Die Betriebszugehörigkeit wirkt sich also entsprechend auf die Kündigungsfrist aus. Für den Arbeitgeber ist – sofern es keine abweichende Vereinbarung gibt – darüber hinaus das Quartal als Kündigungstermin zu beachten. Sofern Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Beendigungserklärungen abgeben, die als frist- oder terminwidrig zu werten sind, entfalten diese jedenfalls eine Beendigungswirkung. Die Beendigung selbst wird jedoch als fristwidrige Kündigung mit Rechtsfolgen entweder wie bei einer unberechtigten Entlassung oder einem unberechtigten vorzeitigen Austritt zu werten sein.

Gesetzliche Grundregelung

Der Arbeitgeber kann das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten 2. Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr auf drei Monate, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf vier Monate und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf fünf Monate. Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die genannte Dauer herabgesetzt werden, jedoch kann durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten des Kalendermonats endet. Zu beachten sind etwaige kollektivvertragliche Sonderregelungen, wie etwa bei Handelsangestellten. Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Arbeiter das Dienstverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung auf die Dauer von bis zu sechs Monaten ausgedehnt werden, doch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Arbeiter vereinbarte Kündigungsfrist. Zu beachten ist, dass der Arbeiter selbst ebenfalls die Möglichkeit hat, zum 15. und Monatsletzten zu kündigen, wenn das vereinbart wurde. Gemäß § 1159 Abs. 4 ABGB können durch Kollektivvertrag für Branchen, in denen Saisonbetriebe i.S.d. § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden. Eine abweichende Regelung kann eine Neuregelung, aber auch die Beibehaltung der bisher geltenden Kündigungsbestimmungen sein. Als Branche ist grundsätzlich der bestehende fachliche Geltungsbereich zu sehen. Um es zu verdeutlichen: In Saisonbranchen kann der Kollektivvertrag die Kündigungsfrist bzw. den Kün-

Kündigungsfristen können durch Vereinbarung auf die Dauer von sechs Monaten ausgedehnt werden.

© SESAME/ISTOCK

digungstermin völlig frei und abhängig von der gesetzlichen Regelung festlegen. In diesen Branchen sind somit auch weiterhin sehr kurze Kündigungsfristen zulässig oder die Nichtfestlegung eines Kündigungstermins. Oftmals werden die bisherigen Kündigungsbestimmungen beibehalten.

Was sind nun Saisonbranchen?

Zunächst gibt es eine Vielzahl von Kollektivverträgen, die in den letzten Monaten und Jahren ihre Eigenschaft als Saisonbranche explizit im Kollektivvertrag festgeschrieben haben. Derartige Formulierungen lauten etwa wie folgt:

„Von den Kollektivvertragspartnern wird übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass die Betriebe, die diesem Kollektivvertrag unterworfen sind, einer Branche zugehörig sind, in der Saisonbetriebe überwiegen (Saisonbranche im Sinne von § 1159 Abs. 2 ABGB, i.d.F. BGBl I 153/ 2017)."

Da § 1159 Abs. 4 ABGB keine ausdrückliche Aussage zur Saisonbranche im Kollektivvertrag verlangt, kann eine Saisonbranche auch dann vorliegen, wenn die oben beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind, ohne dass der Kollektivvertrag eine ausdrückliche Festlegung vornimmt.

Von diesen Fällen betroffen sind die beiden Kollektivverträge Arbeiter Baugewerbe/-industrie sowie Arbeiter Gastronomie/Hotellerie. In diesen Branchen liegen erhebliche Schwankungen der Beschäftigtenzahlen und des Arbeitsvolumens, somit Saisonbetriebe vor, die weiters überwiegen. Dies wurde vom Gesetzgeber bereits in den Erläuterungen festgehalten.

Während im Bereich der Bauwirtschaft hier eine übereinstimmende Rechtsansicht der Sozialpartner besteht, ist diversen Aussendungen zu entnehmen, dass es für die Gastronomie/Hotellerie eine abweichende Rechtsansicht der Gewerkschaft Vida gibt. Der zuständige Fachverband in der Wirtschaftskammer Österreich hat daher bereits einen Feststellungsantrag beim OGH eingebracht, sodass das Höchstgericht diese Rechtsfrage klären soll.

Bis zur Entscheidung des OGH empfiehlt es sich jedenfalls, nach Möglichkeit einvernehmliche Lösungen zu vereinbaren. Auch besteht die Möglichkeit, den 15. und Monatsletzten zur Sicherheit als Kündigungstermin zu vereinbaren, falls das Quartal schlussendlich gesetzlich zur Anwendung gelangen sollte. Entsprechende Formulierungsvorschläge finden sich etwa auf der Homepage der Fachverbände Gastronomie/Hotellerie der WKO.

Kollektivvertragliche Regelungen in Nicht-Saisonbranchen

In Kollektivverträgen, die keine Saisonbranche betreffen, sind in vielen Fällen Klarstellungen im Kollektivvertrag erfolgt und neue Regelungen geschaffen worden. Sind die bisherigen Regelungen beibehalten worden, ist eine Auslegung notwendig. Dabei sind jene Bestimmungen (teil-) nichtig, die gegen § 1159 ABGB verstoßen. Jene Regelungen, die gem. § 1159 Abs. 4 ABGB als für den Arbeitnehmer günstiger zu werten sind, bestehen aber weiter.

In Kollektivverträgen, die keine Saisonbranche betreffen, sind in vielen Fällen Klarstellungen im Kollektivvertrag erfolgt und neue Regelungen geschaffen worden.

Nach der einschlägigen Literatur sind nachfolgende Vereinbarungen günstiger und wohl auch über den 30.9.2021 rechtswirksam:

- längere Kündigungsfristen für den Arbeitgeber,
- kürzere Fristen für den Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmer-Fristen, die nicht länger als jene des Arbeitgebers sind
- Vermehrung der Kündigungstermine für den Arbeitnehmer.
- Eine Vermehrung der Kündigungstermine nur für den Arbeitgeber ist ebenso zulässig, sofern der Arbeitnehmer nicht an die längeren Arbeitgeber-Fristen gebunden ist.

Kündigungen in Bereichen ohne Kollektivvertrag

Unterliegt das Arbeitsverhältnis keinem Kollektivvertrag, können vom Gesetz abweichende Regelungen nur Bestandteil von Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen sein. Dabei sind sowohl die Vereinbarung zusätzlicher Kündigungstermine (15., Monatsletzter) denkbar, als auch vom Gesetz abweichende (und zulässige) Kündigungsfristen.

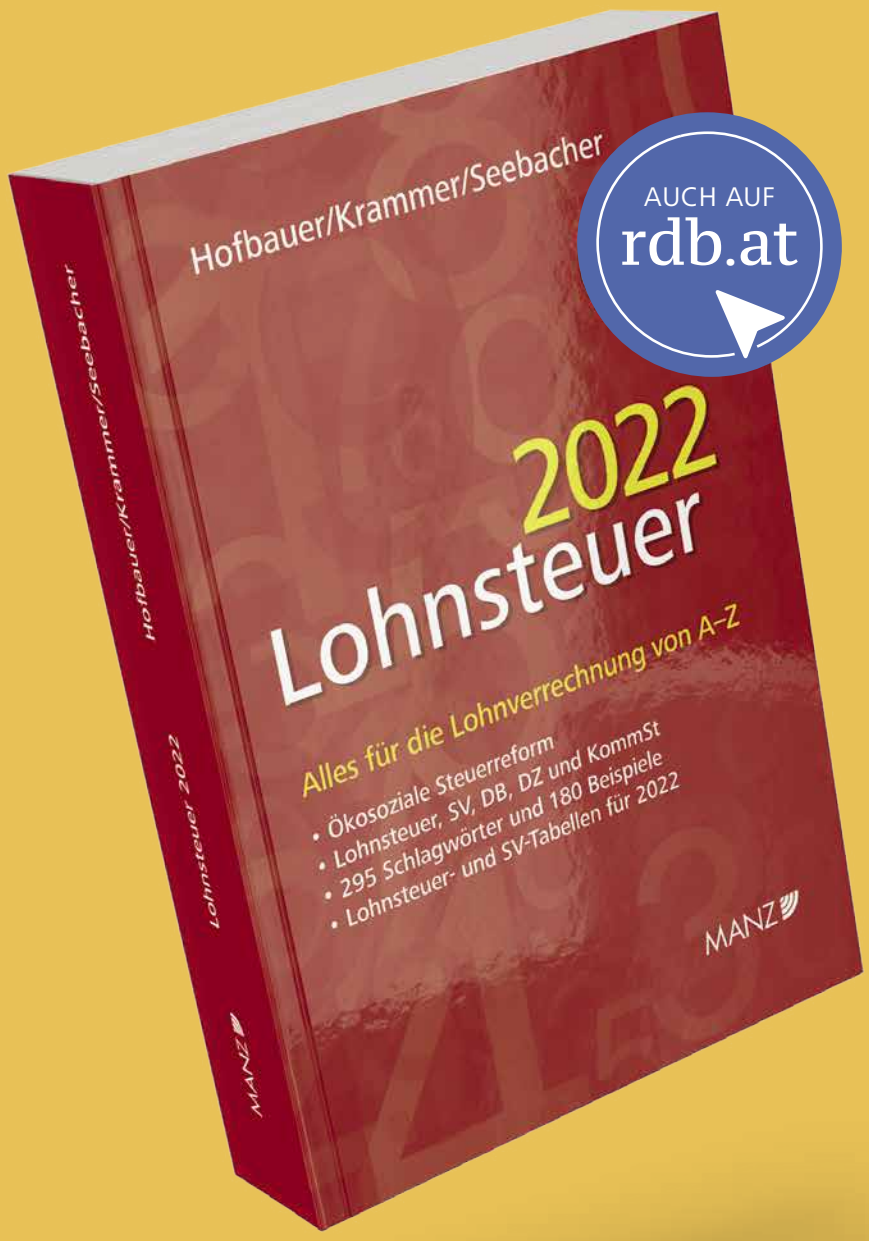
ZUM AUTOR
Florian Schrenk, B.A., LL.M., ist Abteilungsleiter Personalverrechnung, Co-Herausgeber KomKo (Linde)
florian@hitz-schrenk.at

Zusammenfassung

Zusammengefasst sind nachfolgende Regelungen denkbar:

- Saisonbranchen können explizit geregelt sein (z.B. Güterbeförderung), wodurch entweder die bisherigen Kündigungsbestimmungen weiterhin gelten oder sonstige von § 1159 ABGB n.F. abweichende Kündigungsbestimmungen geregelt sind.
- Saisonbranchen können auch implizit als solche gelten (z.B. Baugewerbe, Gastro), sodass die bisherigen Kündigungsbestimmungen auch ohne explizite Regelung im Kollektivvertrag weiterhin gelten. Zu beachten ist derzeit die Rechtsansicht der Gewerkschaft.
- „Hybrid"-Branchen sind jene Branchen, bei denen innerhalb eines Kollektivvertrags in eine Saison- und eine Nicht-Saison-Branche unterschieden wird (z.B. Metallgewerbe).
- In Nicht-Saisonbranchen kommt es – auch wenn der Kollektivvertrag weiterhin kurze Fristen und Termine beinhalten sollte – jedenfalls zur Anwendung der längeren Kündigungsbestimmungen für Arbeitgeber. Auf Arbeitnehmerseite werden aufgrund von Günstigkeitsüberlegungen in diesem Fall wohl die kürzeren Fristen und Termine weiterhin gelten.
- In Nicht-Saisonbranchen können die Sozialpartner aber auch explizit auf die Neuregelung verweisen, sodass für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die neuen Kündigungsbestimmungen gelten. Darüber hinaus kann im Kollektivvertrag der 15. und Monatsletzte als Kündigungstermin festgelegt werden.

Unter komko.at finden Sie eine kostenlose Übersichtstabelle zu den kollektivvertraglichen Regelungen der gängigsten Branchen. ■



AUCH AUF rdb.at

Hofbauer/Krammer/Seebacher
Lohnsteuer 2022

42. Auflage. 2021.
XXVI, 680 Seiten. Br.
ISBN 978-3-214-02469-7

62,00 EUR
inkl. MwSt.

Im Abonnement

49,60 EUR
inkl. MwSt.

Mit der ökosozialen Steuerreform!

- Samt Online-Update Anfang 2022 (Aktualisierung der Rechtslage und Tabellen)
- Alle Neuerungen für 2022 (zB Homeoffice, COVID-19-Kurzarbeit, Öffi-Ticket uvm)
- Mehr als 180 Beispiele & 50 Übersichtstabellen

shop.**manz.at**

MANZ

Grobe Fahrlässigkeit versus Eventualvorsatz

FINANZSTRAFGESETZ. Die in freier Beweiswürdigung zu entscheidende Schuldfrage, ob grobe Fahrlässigkeit oder bereits ein Eventualvorsatz vorliegt, kann sehr eng werden, die rechtlichen Konsequenzen sind aber bedeutend. Von Klaus Hübner

Sowohl bei bewusster Fahrlässigkeit als auch beim bedingten Vorsatz („Eventualvorsatz") handelt der Täter in dem Bewusstsein, dass möglicherweise ein tatbildmäßiges Unrecht verwirklicht wird. Das Unterscheidungsmerkmal liegt in der Wollenskomponente, an der es bei der Fahrlässigkeit mangelt. Bei fahrlässiger Begehung erkennt ein Täter zwar den Sorgfaltsverstoß und die Möglichkeit der Rechtsgutbeeinträchtigung, glaubt aber daran und vertraut darauf, dass diese nicht eintreten werde. Abweichend vom Eventualvorsatz, der anzunehmen ist, wenn der Täter die Rechtsgutverletzung „in Kauf nimmt und sich damit billigend abfindet", findet sich der Fahrlässigkeitstäter damit nicht ab, die Wollenskomponente fehlt also bei ihm.

Weiß also beispielsweise ein Täter bei Einreichung seiner Steuererklärung, dass das Risiko besteht, dass sein Buchhalter Rechnungen falsch verbucht haben könnte, geht er aber davon aus, dass alles richtig ist, so handelt er bewusst fahrlässig, wenn sich später herausstellt, dass die Steuererklärung unrichtig war. Weiß der Täter hingegen, dass seinem Buchhaltungsmitarbeiter schon öfter Fehler passiert sind, und hält er es für möglich, dass auch diesmal etwas falsch sein könnte, dann hat er sich damit abgefunden und durch die Abgabe der falschen Steuererklärung mit Eventualvorsatz eine Abgabenverkürzung bewirkt.

Die Konsequenzen dieser unterschiedlichen Begehungsvarianten sind freilich bedeutend, weshalb wir als Verteidiger hier oft vor großen Herausforderungen stehen:

- Die Strafdrohung zwischen vorsätzlichem Begehen bei der Abgabenhinterziehung nach § 33 versus der (grob) fahrlässigen Begehung bei der Verkürzung nach § 34 verhält sich wie 2:1, eine Vorsatztat wird somit in unserer Praxis doppelt so hoch bestraft.
- Ein strafbarer Versuch gemäß § 14 (in unserer Praxis meist die Einreichung einer falschen Steuererklärung, ohne dass der Erfolg der Tat bereits eingetreten ist, was erst mit Zustellung des Steuerbescheides der Fall ist) kann nur bei vorsätzlicher (nicht auch fahrlässiger) Begehung vorliegen.
- Die Schuldform entscheidet auch über die gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Zuständigkeit des Finanzvergehens: Das Gericht ist nur für vorsätzlich begangene Finanzvergehen mit einem über EUR 100.000,– liegenden strafbestimmenden Wertbetrag zuständig.

ZUM AUTOR
Klaus Hübner ist Präsident der ÖGSW
office@klaushuebner.at

- Für das Vorliegen des Sperrgrundes bei der Selbstanzeige nach § 29 Abs. 3 lit. c, wonach bei einem vorsätzlich begangenen Finanzvergehen die Selbstanzeige bei einer Betriebsprüfung spätestens vor dem Beginn erstattet werden muss, sind (grob) fahrlässige Handlungen auch noch während der Prüfung möglich, sofern noch nicht Tatentdeckung gegeben ist.
- Weiters spricht die Unterscheidung auch bei der Verjährung eine entscheidende Rolle: Nur bei vorsätzlich begangenen Finanzvergehen wird gemäß § 31 Abs. 3 FinStrG der Ablauf der Verjährung für ältere Finanzvergehen gehemmt.
- Letztlich kann auch noch § 11 BAO einen großen Unterschied machen, dem zufolge wegen vorsätzlichen Finanzvergehen bestrafte Täter für den Betrag, um den die Abgaben verkürzt wurden, haften.

Die kürzlich publizierte Finanzstrafstatistik weist allerdings (ohne Finanzordnungswidrigkeiten und Verfahrenseinstellungen) das Verhältnis von Bestrafungsfällen bei Hinterziehungsdelikten zu Fahrlässigkeitsdelikten für 2020 mit 79%:21% und für 2021 mit sogar 90%:10% aus. Die Einstellungsrate bei verwaltungsbehördlich eingeleiteten Verfahren lag in diesen Jahren übrigens bei (nur) 15% bzw. 10%. Diese Statistik beinhaltet jedoch nicht die Anzahl von finanzstrafrechtlich gewürdigten Fällen, welche erst gar nicht zu einer Einleitung führten. ■

© FREEDOMZ/ADOBESTOCK

Kein Neuerungsverbot im Abgabenverfahren

ABGABENBEHÖRDE. Solange sie nicht entschieden hat, hat sie Angaben über tatsächliche oder rechtliche Verhältnisse zu prüfen und zu würdigen. Auf neue Tatsachen, Beweise und Anträge ist aber auch im Beschwerdeverfahren vor dem Verwaltungsgericht Bedacht zu nehmen. Von Herbert Houf

Die für den Ausschluss eines Neuerungsverbots maßgeblichen Bestimmungen finden sich in den §§ 115 Abs. 4 und 270 BAO, die nicht zuletzt auf Grund der Anordnung in § 2a BAO für das Verfahren vor Abgabenbehörden und Verwaltungsgerichten gleichermaßen (sinngemäß) anzuwenden sind.

Zeitpunkt der Entscheidung

Soweit eine Entscheidung in Form eines Bescheides (resp. einer Erkenntnis oder eines Beschlusses des Verwaltungsgerichts) zu treffen ist, kann diese grundsätzlich nur schriftlich ergehen (§§ 92 Abs. 2 und 93a BAO). Sie wird dadurch wirksam, dass sie demjenigen, für den sie ihrem Inhalt nach bestimmt ist, bekanntgegeben wird. Daraus resultiert, dass eine Entscheidung i.d.R. durch eine gesetzeskonforme Zustellung wirksam wird und damit die Sache ‚entschieden' ist. Im Beschwerdeverfahren kann sich eine Besonderheit dann ergeben, wenn eine mündliche Verhandlung anberaumt wurde und diese nicht vertagt wird. In diesem Fall schließt die mündliche Verhandlung mit der Verkündung der Entscheidung, sofern diese nicht der schriftlichen Ausfertigung vorbehalten wird. Verfahrensrechtlich ergibt sich daraus, dass die Sache bereits mit der mündlichen Verkündung als entschieden gilt. Anzumerken ist, dass ungeachtet dessen die sechswöchige Revisions- bzw. Beschwerdefrist an den VwGH bzw. VfGH erst mit Zustellung der schriftlichen Ausfertigung in Gang gesetzt wird.

ZUM AUTOR
Mag. Herbert Houf ist Wirtschaftsprüfer
herbert.houf@auditpartner.at

Solange also eine Sache nach diesen Bestimmungen als noch nicht entschieden gilt, besteht kein Neuerungsverbot. Dies auch dann, wenn es außerhalb eines Beschwerdeverfahrens zu einer Abänderung von Bescheiden kommt, beispielsweise in den Fällen einer Wiederaufnahme des Verfahrens (§ 303 BAO), einer Aufhebung nach § 299 BAO, bei der Erlassung eines endgültigen Bescheides (§ 200 Abs. 2 BAO) oder der Änderung eines abgeleiteten Bescheides (§ 295 BAO).

Inhalt und Umfang von zu berücksichtigenden Neuerungen

Neue Vorbringen, die zu prüfen und zu würdigen sind, können sich sowohl auf den Sachverhalt als auch auf dessen rechtliche Beurteilung beziehen. Auch dann, wenn die Abgabenbehörde – z.B. im Rahmen eines Vorhaltsverfahrens – für die Vorlage von Unterlagen oder die Beantwortung von Fragen bereits eine Frist gesetzt hat und diese nicht eingehalten worden ist. Im Beschwerdeverfahren – auch vor dem Verwaltungsgericht – ist wiederum nicht ausgeschlossen, dass nachträgliche Vorbringen das ursprüngliche Beschwerdebegehren sogar abändern oder ergänzen.

> Neue Vorbringen, die zu prüfen und zu würdigen sind, können sich sowohl auf den Sachverhalt als auch auf dessen rechtliche Beurteilung beziehen.

Zum Sachverhalt können beispielsweise neue Unterlagen vorgelegt oder Beweisanträge gestellt werden, also das Begehren, durch die Aufnahme weiterer Beweise den Sachverhalt zu ergänzen. Aber auch Vorbringen zur Beweiswürdigung, also zu der Frage, welcher Sachverhalt auf Grund der Beweislage der am wahrscheinlichsten anzunehmende ist, sind möglich. Neue Vorbringen zur rechtlichen Beurteilung können die bisherige Argumentation ergänzen oder untermauern, aber auch in eine völlig neue Richtung gehen, die bislang noch nicht vorgebracht wurde und allenfalls zur bisherigen Argumentation sogar im Widerspruch steht.

Verfahrensrechtliche Beurteilung und Zusammenfassung

Kommt die Abgabenbehörde oder das Verwaltungsgericht den dargestellten Verpflichtungen nicht nach, wird dies i.d.R. einen Verfahrensmangel, insbesondere die Verletzung der amtswegigen Wahrheitsermittlungspflicht und des Parteiengehörs, darstellen. Die daraus resultierende Rechtswidrigkeit der Entscheidung kann, neben den materiell-rechtlichen Vorbringen, im weiteren Rechtszug (Beschwerde, Vorlageantrag, Revision an den VwGH) als Beschwerde- oder Revisionspunkt zusätzlich vorgebracht werden. Insbesondere kann dies dazu führen, dass der VwGH eine außerordentliche Revision zulässt und eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts aufhebt, obwohl dieses im Spruch seines Erkenntnisses die

© KRIZZDAPAUL/ISTOCK

Kommt die Abgabenbehörde oder das Verwaltungsgericht den dargestellten Verpflichtungen nicht nach, wird dies i.d.R. einen Verfahrensmangel darstellen.

Revision an den VwGH – mangels Vorliegens einer Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung (Art 144 Abs. 4 B-VG) - als unzulässig erklärt hat.

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, dass nach derzeitiger Rechtslage die Ergänzung von Anbringen aller Art jederzeit und uneingeschränkt zulässig ist, solange über eine Sache noch nicht entschieden wurde. Dies steht auch im Einklang mit den tragenden Verfahrensgrundsätzen der amtswegigen Wahrheitsermittlungspflicht und dem Parteiengehör. Jüngere Überlegungen, im Beschwerdeverfahren einen vorzeitigen Beschluss über die Schließung des Ermittlungsverfahrens zu erlauben, sind daher (anders als im Privatrecht) aus genau diesen Gründen abzulehnen. ■

Digitaler Personalakt

Neues Lohn-Modul bei RZL Software: Dokumente einfach sicher verwalten

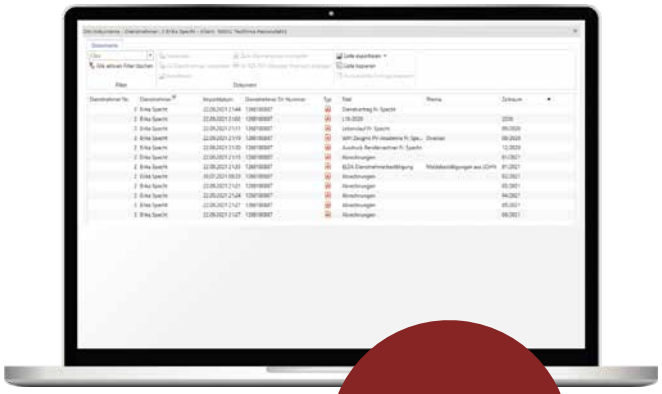
Mit dem neuen RZL LOHN Modul digitaler Personalakt bietet Ihnen der Innviertler Softwareanbieter eine Lösung für die sichere und digitale Verwaltung Ihrer Lohnverrechnungs-Dokumente.

Über verschiedene, auf die Praxis und das Arbeiten mit der RZL Lohn-/ Gehaltsverrechnung abgestimmte Funktionen, übernehmen Sie relevante Dokumente für die Lohnverrechnung (wie Abrechnungen, Lohn- oder Auszahlungsjournale, ELDA Meldungen, Zeugnisse und Dienstverträge) automatisiert und einfach in den digitalen Personalakt.

Sensibilität von Daten gewährleistet
Durch die Vergabe spezieller Zugriffs- und Sichtbarkeitsrechte – nutzbar über das neue RZL KIS Modul Dokumentenverwaltung plus – bleibt die Sensibilität Ihrer Daten und Dokumente gewährleistet.

Aufruf direkt im Programm
Auf Ihre LOHN-Dokumente im digitalen Personalakt greifen Sie direkt in der RZL Lohn-/Gehaltsverrechnung (oder auch im RZL KIS) zu: Ein Mausklick auf das entsprechende Symbol reicht.

RZL Software informiert gerne
Interessiert? Alle Infos zu den RZL Software-Lösungen für Kanzleien und Unternehmen erhalten Sie bei:
RZL Software GmbH
Hannesgrub Nord 35
4911 Tumeltsham
07752/252 DW 65 (Vertrieb)
Software@rzl.at



Alle Infos auf
rzlSoftware.at

RZL® Software

Ihre Vorteile:
- Lohnverrechnungs-Dokumente – sicher und digital im Personalakt
- Dokumente hinzufügen – ganz einfach!
- Aufruf direkt in der RZL Lohn-/Gehaltsverrechnung
- Digitale Lohnverrechnungs-Dokumente jederzeit im Blick

BEZAHLTE ANZEIGE

Steuerlich attraktiv in Immobilien investieren

Die Nachfrage nach Investments in Bauherrenmodelle ist ungebrochen, und das hat viele Gründe. Beteiligungen an soliden Sachwerten stehen für Stabilität und Realwertsteigerung, für Steueroptimierung sowie für Inflationsabsicherung über indexierte Mieten im geförderten Wohnbau.

Wohnpark Liesing, 1230 Wien

Mittelfristiges IFA Prime Investment: V33, Salzburg

VISUALISERUNGEN © IFA AG

Mit klassischen Spar-Produkten erleidet man aufgrund der niedrigen Zinsen und Inflation Realwertverluste. Privatpersonen wählen daher vermehrt den „sicheren Hafen" Immobilien für ihr Investment. Und schätzen die Expertise von IFA.

Mit einem Bauherrenmodell beteiligt man sich am kompletten Lebenszyklus einer Immobilie. Und setzt auf das Management hoch qualifizierter Fachleute mit ausgezeichneter Marktkenntnis in allen Phasen, von der Entwicklung über den Bau bis zum laufenden Betrieb. Alles Bereiche, in denen IFA seit mehr als vier Jahrzehnten überzeugt.

Langfristig: Wohnpark Liesing I

Der „Wohnpark Liesing I" im 23. Wiener Gemeindebezirk ist bereits das 486. IFA Bauherrenmodell. Bei diesem KG-Beteiligungsmodell entstehen 61 hochwertige, leistbare Wohnungen im geförderten Wohnbau. Der persönliche Anteil der Investorinnen und Investoren wird im Firmenbuch, die Kommanditgesellschaft im Grundbuch eingetragen.

Privatanleger profitieren bei dieser Immobilie von langfristig stabilen Mieteinnahmen und der Sicherheit des gemeinsamen Mietenpools. Darüber hinaus persönlich von steuerlicher Optimierung, Förderung und begünstigter Abschreibung. Die Mindestbeteiligung beträgt rund 120.500 Euro. Ein Einstieg ist bereits ab einem Eigenkapital in Höhe von 37.500 Euro – verteilt auf drei Jahre – möglich.

Mittelfristig: Exklusive Quartiersbeteiligung „V33" in Salzburg

Auch mittelfristig kann man bei IFA in Immobilien investieren. Derzeit zu zeichnen: Ein Multi-Use-Projekt und gleichzeitig eines der letzten großen Hotelprojekte in Salzburg. Ein Investment in „V33" kombiniert einen soliden Sachwert der Assetklasse Immobilien mit einem Anlagehorizont von rund 10 Jahren.

Anlegerinnen und Anleger bekommen Zugang zu einem exklusiven Quartiersentwicklungsprojekt, vor Baustart 2022, bei dem die Baukosten bereits als Fixpreis garantiert sind. Über die laufenden Mieteinnahmen sowie den geplanten Verkauf nach Wertsteigerung generiert der Investor attraktive Renditen, die über die Indexierung der Einnahmen auch gegen eine etwaig steigende Inflation abgesichert sind. Eine Beteiligung an der Projekt-KG – mit persönlichem Eintrag der Anteile im Firmenbuch – ist ab rund 100.000 Euro Eigenmittel möglich.

Kurzfristig: Anleihen

Anleihen ermöglichen Investments in Immobilien mit kurzer Laufzeit, fixer Verzinsung, kurz- und mittelfristigen Laufzeiten sowie KESt-Endbesteuerung. Sie sind damit eine perfekte Ergänzung jedes Anlage-Mixes.

Über die 100% Tochter IFA Invest ermöglicht IFA die Zeichnung sorgfältig ausgewählter Investments in Unternehmensanleihen und Anleihen mit Immobilienbezug. ■

Mehr Informationen unter **www.ifa.at.**

BEZAHLTE ANZEIGE

servicenetzwerk

DIE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN DER ÖGSW

Wie finden wir gute Leute?

Unsere Branche hat sich vom Arbeitgebermarkt zum Berwerbermarkt entwickelt. Dieser Wandel erfordert viel Kreativität und neue Akquisitionsstrategien

© JACOBLUND/ISTOCK

Knappe Ressource Personal

VOM ARBEITGEBER- ZUM BEWERBERMARKT. Wie wir in Zukunft gute Leute finden.
Von Sabine Kosterski

Die Tendenz der knappen Ressource Mitarbeiter für Steuerberatungs- und Wirtschaftstreuhandkanzleien, die sich bedingt durch den demografischen Wandel bereits in den vergangenen Jahren abzeichnete, wird 2022 weiterbestehen und sich aufgrund der erhöhten Arbeitsbelastung in unseren Wirtschaftstreuhandkanzleien noch verstärken. Aus dieser Ressourcenknappheit sind wir alle gefordert, unseren Beruf stärker und besser bei den potentiellen Bewerbern zu positionieren.

Das Mitarbeiter- und Partner-Recruiting ist zur Herausforderung geworden, insbesondere, wenn es um hochqualifizierte Mitarbeiter geht. Wer bei den sogenannten High Potentials nicht mit einem bekannten Namen, einem attraktiven Standort, aussichtsreichen Entwicklungschancen und/oder einem üppigen Gehalt punkten kann, hat es heutzutage ungleich schwerer, junge Talente auf sich aufmerksam zu machen.

ZUR AUTORIN
Mag. Sabine Kosterski ist Steuerberaterin und Mediatorin
sabine@kosterski.at

Personal ist schwer zu finden

Früher meldete sich noch eine gute Auswahl an Bewerbern und Bewerberinnen auf ein Inserat in den Fachmedien, heute trudeln nur noch wenige Antworten ein. Personal ist meist nur noch via Headhunter zu finden. Vom Arbeitsamt gibt es viele Umschulungen in Richtung Buchhalter und Personalverrechnerinnen, die in unsere Branche drängen. Der Zeitaufwand, dabei einen geeigneten Kandidaten zu finden, ist immens.

Das sind alles deutliche Indizien dafür, dass sich der Arbeitgebermarkt in einen Bewerbermarkt gewandelt hat. Dieser Wandel erfordert Kreativität von unseren Wirtschaftstreuhandkanzleien. Weg von der klassischen Anzeige hin zur alternativen Akquisitionsstrategie beispielsweise über berufliches und privates Networking, lautet die Devise.

Ein möglichst guter Ruf als Arbeitgeber ist genauso essentiell wie ein großes Netzwerk, wenn es um das Recruiting geht. Arbeitgeber werden heute genau unter die Lupe genommen. In Online-Bewertungsportalen wie kununu ist dies auch ohne Rechercheaufwand mit einem Klick möglich. Die Bewertungen sind dort schonungslos offen.

An dieser Stelle macht es als kleinere Kanzlei Sinn, die eigenen Mitarbeiter zu ersuchen, hier eine Bewertung abzugeben, um sich zu positionieren, der Kanzlei ein Bild am Bewerbermarkt zu geben.

Weg von der klassischen Anzeige hin zur alternativen Akquisitionsstrategie beispielsweise über berufliches und privates Networking, so lautet die Devise.

© DEAN MITCHELL/ISTOCK

Positive Unternehmenskultur
Klar im Vorteil sind hier diejenigen Kanzleien, die mit einer positiven Unternehmenskultur aufwarten können, die nicht nur auf der Website oder in der Hochglanzbroschüre steht, sondern wirklich gelebt wird.

In einer vertrauensvollen Atmosphäre, die geprägt ist von Wertschätzung füreinander, arbeitet es sich besser und leichter. Themen wir sinnstiftende Arbeit, Nachhaltigkeit werden in den WT-Kanzleien zunehmend an Bedeutung gewinnen. Es wird eine ständige Weiterentwicklung sein, wie die Kanzleien den Erfolg definieren und die Mitarbeiter dabei ihren Beitrag leisten können, um ein großes Gemeinsames zu erreichen.

Insbesondere für die junge Generation ist eine sinnstiftende Arbeit in einem respektvollen, verständnisvollen und fürsorglichen Miteinander mittlerweile zunehmend wichtiger als ein dicker Gehaltsscheck. Hier können kleine/kleinere Kanzleien mit einer familiären Atmosphäre im Vorteil sein.

Ein besonderes wichtiges Kriterium bei der Wahl einer Wirtschaftstreuhandkanzlei für potentielle Mitarbeiter ist Flexibilität: Arbeit, Freizeit und Familie sollten sich ausgewogen anfühlen und sich gut miteinander verbinden lassen.

Freizeit muss Platz im Karriereplan eines WT-Mitarbeiters oder WT-Partners haben. Keine Wochenendarbeit und ständige Überstunden, damit ein WT-Mitarbeiter sein Karriereziel erreichen kann. Balance zwischen Kanzlei und Freizeit ist wichtig und darf Platz im Leben eines WT-Mitarbeiters haben. Es soll, ohne „rund um die Uhr" zu arbeiten und erreichbar zu sein, möglich sein, berufliche Ziele erfolgreich zu erreichen. Lebensqualität sowohl im Beruf als auch im Privaten ist die Devise der jungen Generation.

Auch hier können kleinere und mittelständische Kanzleien leichter punkten, die individueller auf ihre MitarbeiterInnen eingehen können als die großen Kanzleien. Das beginnt bei den Arbeitszeiten und hört bei großzügigen Homeoffice-Regelungen längst noch nicht auf. ■

© DEAN MITCHELL/ISTOCK

Step by step: Wie wir in der ÖGSW in Zukunft den Nachwuchs für unseren Berufsstand begeistern werden.

Die ÖGSW Lernwerkstätte

AKQUISE. Die knappe Ressource Personal am Arbeitsmarkt ist Hintergrund für unsere neue Initiative – die Lernwerkstätte.

Aus der Not wurde die Tugend – und die ÖGSW Lernwerkstätte ist geboren. Am Markt bekommen wir nicht die Mitarbeiter, die wir brauchen, oder nur sehr schwer und nur mit hohen finanziellen und zeitlichen Investitionen. Viele von uns kennen das. Ein Mitarbeiter beginnt und ein Stammmitarbeiter oder die Chefin/der Chef ist zeitlich blockiert, weil die Einschulung doch nicht so einfach von der Hand geht. Große zeitliche und finanzielle Investitionen sind notwendig, um einen Mitarbeiter allein laufen lassen zu können. Es geht doch nicht so easy wie gedacht. Auch wenn eine Prüfung zur Personalverrechnerin oder Buchhalterin absolviert wurde, die Erfahrung fehlt meist und in der Kanzlei ist die notwendige Zeit dafür selten vorhanden. Erfahrung braucht Zeit, und die erhalten die Mitarbeiter durch unsere Lernwerkstätte. Step by step werden sie geführt und in das verantwortungsvolle Berufsleben der Steuerberater integriert. In der Corona Zeit hat sich das besonders herauskristallisiert. Wichtig ist, dass der zukünftige Mitarbeiter in der jeweiligen Kanzlei seinen Platz findet, vom Stammpersonal aufgenommen wird, Kontakte aufbauen kann und integriert wird. Und nach und nach kann der Mitarbeiter sukzessive Aufgaben eigenverantwortlich übernehmen.

Den Nachwuchs begeistern
Wir stellen die Berufsmöglichkeiten in unseren WT-Kanzleien in den Schulen vor, um den Nachwuchs zu begeistern, und bieten ihnen an, dass sie ihr Schulpraktikum in einer WT-Kanzlei absolvieren können. Ausgebildet werden sie über die ÖGSW Lernwerkstätte. Viele Schü-

© BGSTOCK72/ADOBESTOCK

Wissen, Praxis und Kontakte

Dein Wissen: Wenn Du gerne vorträgst und Wissen vermittelst im Bereich Personalverrechnung oder Buchhaltung – bitte melde Dich bei uns. Wir brauchen Dich – natürlich gegen Aufwandsersatz.

Ein Praxisplatz: Dein (neuer) Mitarbeiter wird in Deinem Kanzlei-Team integriert und wir schulen ihn online ein. Der Mitarbeiter wird nicht allein gelassen. In einem Netzwerk eingebettet unterstützen wir sein Praxiswissen.

Deine Kontakte: Zu berufsbildenden Schulen, die als Basis für unseren Berufsstand geeignet sind, damit wir zu potentiellen Mitarbeitern im Bereich Buchhaltung und Personalverrechnung/Controlling/IT kommen. Vielleicht ist der Schulfreund oder die Schulfreundin Deines Kindes gerade auf der Suche nach einem Praktikum, kann gut mit Zahlen und/oder IT umgehen.

Bitte schicke ein E-Mail mit Betreff „Vortragende“ oder „Praxisplatz“ oder „Schule“ für die Lernwerkstatt an *sekretariat@oegsw.at* oder ruf Sabine Kosterski unter Tel. 0664/12 77 955 an.

ler wissen oft auch in den beiden letzten Schulklassen nicht, was sie werden wollen/können. Und hier setzt auch unser Projekt an. Die Basis ist die berufsbildende Schule und wir bauen den Praxisteil im Rahmen der Lernwerkstätte auf.

Schritt für Schritt vorgehen

Die Termine für die einzelnen Themenblöcke können je nach Können besucht werden und ergänzen das bisherige Wissen. Die Lernwerkstätte wird in kleinen Häppchen stattfinden, sodass die Lernenden Schritt für Schritt in den Kanzleipraxisalltag geführt werden. Die Investition dafür wird moderat sein und kann auch in Form von Zeit für unsere Initiative geleistet werden. Gemeinsam machen wir uns auf den Weg, um unseren Nachwuchs zu sichern und unser Kanzleileben leichter zu machen.

Weitere Infos gibt es bei
Sabine Kosterski,
Tel. 0664/12 77 955

Für einen Wissensaustausch und mehr Vernetzung

PILOTPROJEKT. Unsere erste Lernwerkstatt zum Thema Personalverrechnung

Ziel der Lernwerkstatt ist der Wissensaustausch und die Vernetzung der MitarbeiterInnen in der Personalverrechnung. Theoretiker und Praktiker schulen die MitarbeiterInnen im Bereich Personalverrechnung und helfen einander weiter.

Die theoretischen Grundlagen werden in der Praxis erlebbar gemacht. Die Beispiele werden anhand einer gängigen Software nachvollziehbar erklärt, kommentiert und dargestellt. In kleinen Wissensportionen werden die TeilnehmerInnen angeleitet und im Rahmen eines Mentoring-Modells begleitet. Die Lernenden können in jeden Baustein beliebig einsteigen – je nach Wissensstand – jeder Baustein kann einzeln gebucht werden oder einfach das Gesamtpaket. Wir bilden nicht aus, sondern begleiten in der Praxis und vermitteln Sicherheit in der Umsetzung. Wir starten mit einem Pilotprojekt im März 2022.

Mitglied sein lohnt sich

SERVICE. Geld sparen mit der ÖGSW (Firmen-) Mitgliedschaft und Gemeinschaft erleben.

Eine ÖGSW Mitgliedschaft lohnt sich! Erfahren Sie mehr auf www.oegsw.at

Bei der ÖGSW zu sein, bedeutet nicht nur Mitglied zu sein, sondern Gemeinschaft zu erleben, bei vielen schon Freundschaft oder sogar lose oder feste Partnerschaft. Die Investition für die Mitgliedschaft rechnet sich schon nach ca. drei Webinaren oder zwei Präsenzveranstaltungen Die Vorteile der ÖGSW Mitgliedschaft liegen auf der Hand. Ermäßigungen bei unserem qualitativ hochwertigen Fortbildungsangeboten, Online-Abos, Arbeitsbehelfen und Unterstützungen für die tägliche Kanzleiarbeit.

Wir danken Ihnen, wenn Sie unsere Arbeit für die Kollegenschaft mit Ihrem Mitgliedsbeitrag unterstützen. Und wenn in Ihrer Kanzlei mindestens fünf Kollegen bei der ÖGSW teilhaben wollen und in den Genuss der Vorteile der ÖGSW Mitgliedschaft kommen wollen, dann melden Sie doch gleich Ihre Firma als Mitglied bei der ÖGSW an und profitieren davon. Sie sparen auf diese Weise bis EUR 90,– jährlich. Die Firmenmitgliedschaft beinhaltet die Vorteile für die Mitgliedschaft für fünf Personen und Sie investieren für vier Kollegen – somit nur EUR 360,–. Die Preise für die ÖGSW Mitgliedschaft: Wirtschaftsprüfer und Steuerberater EUR 90,– und Berufsanwärter EUR 0,– für die ersten drei Jahre nach KSW-Anmeldung und danach EUR 30,–.

Zur Mitgliedschaft erhalten unsere Mitglieder kostenlos die Servicecard, mit der Sie zahlreiche Vorteile in Anspruch nehmen können. Was bringt Sie Ihnen?

- Preisnachlässe bis zu EUR 60,– bei den qualitativ hochwertigen ÖGSW Webinaren und Veranstaltungen, beim Online-Abo und bei der ÖGSW Klienteninformation
- Viele Netzwerkpartnerschaften und Kollegenfreundschaften, die gut tun
- Erfahrungsaustausch

Wenn Sie mehr über die ÖGSW Mitgliedschaft erfahren wollen, schauen Sie auf unserer Homepage unter www.oegsw.at vorbei oder rufen unsere Generalsekretärin Sabine Kosterski unter 0664/12 77 955 an. ■

© SCYTHER5/ISTOCK

RZL LOHN Modul digitaler Personalakt

Lohnverrechnungs-Dokumente sicher und effizient speichern

JETZT NEU

DIE Lösung zur digitalen Verwaltung. Ihre Vorteile:

- Lohnjournale, ELDA Meldungen, PDFs ganz einfach ablegen
- Aufruf direkt in der RZL Lohn-/Gehaltsverrechnung
- Daten jederzeit im Blick

RZL LOHN Modul digitaler Personalakt:
So geht Ablage heute!

Weitere Infos dazu auf rzlSoftware.at

RZL Software

RZL Software GmbH
4911 Tumeltsham

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

rzlSoftware.at
Software@rzl.at

Telefon:
07752 / 252 DW 65 Vertrieb

FrühjahrsUPDATE 2022

27.4.2022 | 9-18 Uhr | Online

Alles rund um die
Ökosoziale Steuerreform 2022.

Die ökosoziale Steuerreform 2022 ist beschlossen. Informieren Sie sich über Zweifelsfragen der Umsetzung und holen Sie sich dazu Tipps unserer Experten für die tägliche Praxis!

www.kollegeninfo.at

UPDATE Wirtschaftsprüfung 2022

6.10.2022 | 9-18 Uhr | Präsenz und Online

Holen Sie sich den Überblick über die wichtigsten Neuerungen in der Wirtschaftsprüfung – an einem Tag!

www.kollegeninfo.at

Klienten Kollegen INFO 25 Jahre
ÖGSW
IHR SERVICE-NETZWERK

SteuerUPDATE 2022

24.11.2022 | 9-18 Uhr | Präsenz und Online

Der aktuelle Überblick über alle wichtigen Änderungen im Steuerrecht – rechtzeitig zum Jahresende.

Informieren Sie sich über alle wichtigen Änderungen des Jahres 2022 im Steuer-, Sozialversicherungs- und Bilanzrecht.
Mit einem Ausblick auf 2023.

www.kollegeninfo.at

KlientenINFO

Die Informationen kommen direkt aus der Praxis, von hochkarätigen Steuer-Experten. Immer aktuell, fachlich kompetent, verständlich formuliert, übersichtlich aufbereitet.
Ideal für Ihre Kundenbindung.

Die KlientenINFO gibt es
1) als Word/pdf-Datei
2) auf Ihre Homepage sofort mit Bildern integriert
3) und als Newsletter an Ihre Klienten verschickt.

In jedem Fall bekommen Sie das Original.

Mehr Konzentration!

FOKUSSIERUNG. Alle wollen wir Ziele erreichen. Manchen gelingt das besser. Warum wir uns mehr auf unsere Mitarbeitenden konzentrieren sollen. Von Wolfgang Steinmaurer

In der heutigen Zeit ist es besonders wichtig, sich auf eine Sache zu konzentrieren, weil darin die beste Möglichkeit zur Zielerreichung liegt. Viele Menschen stecken sehr viel Energie in ihre Ziele, sind aber auf dem besten Weg, dabei zu scheitern. Wenn alle Menschen die gleiche Zahl an Stunden pro Tag zur Verfügung haben, warum scheinen einige davon so viel mehr zu erledigen als andere? Die Antwort lautet, dass sie sich auf das Wesentliche konzentrieren, sie reduzieren.

Die EINE SACHE in Steuerberatungskanzleien

Wenn die EINE SACHE die Konzentration auf die MitarbeiterInnen ist, handelt es sich um einen der wesentlichsten Erfolgsfaktoren, denn es geht um die Menschen. Oft wird die Digitalisierung auf eine informationstechnische Perspektive reduziert und ganz übersehen, dass es dabei in erster Linie nicht um Technik, sondern um Menschen geht, weshalb auch der umfassendere Begriff des digitalen Wandels der richtigere ist.

Unternehmerisch denkende MitarbeiterInnen sollen nicht mehr nur ausführende Organe sein, sondern AkteurInnen, die sich schnell auf immer neue Situationen einstellen und eigenverantwortliche Entscheidungen treffen können.

MitarbeiterInnen und FollowerInnen

Studien zufolge sind die Bindungen der MitarbeiterInnen an das Unternehmen nur durchschnittlich. Wieso ist das so und was können wir tun, wieder für mehr Begeisterung zu sorgen? Ein Ziel kann darin gelegen sein, dass wir uns bemühen, unsere MitarbeiterInnen zu unseren FollowerInnen zu machen. Insofern können SteuerberaterInnen von InfluencerInnen einiges lernen.

Themenstellungen

Wenn man die Ideen der modernen „Beeinflusser" aufnimmt, kann man daraus viel für die eigene Kanzlei gewinnen.

- SteuerberaterInnen sollten daran arbeiten, dass sie ihre MitarbeiterInnen zu ihren FollowerInnen machen, die ihnen bei den Herausforderungen des digitalen Wandels gerne folgen.
- Bei der Kanzleiführung im digitalen Wandel geht es um Einflussnahme anstatt um Autorität, denn die Kunst der Führung ist es, Individualität zu fördern und geschickt zu koordinieren.
- Die Kenntnis des Influencer-Prinzips ermöglicht es SteuerberaterInnen, über neue Führungsprinzipien nachzudenken und sich mehr Gedanken darüber zu machen, wie es den MitarbeiterInnen im digitalen Wandel geht.
- Vertrauen ist besser als Kontrolle! Es gilt Menschen Raum zu geben, anstatt ihnen Vorschriften zu machen.
- Mut zur Veränderung wird zu einer unverzichtbaren Haltung! Wir brauchen in Zukunft ein neues Mindset, das von Offenheit, Neugier, Kreativität, Quer- und Nachdenken geprägt ist.
- Eine neue Vielfalt in der Führung beinhaltet Riesenchancen für den digitalen Wandel, dabei kommt der Führungskraft eine starke Vorbildwirkung zu.
- Klassische Hierarchien und Machtverhältnisse haben ausgedient, der Trend geht zu kleineren Einheiten, die neue Regeln und Absprachen erfordern.
- Kommunikation ist eine Schlüsselkompetenz im digitalen Wandel, wir müssen in Zukunft dem Zuhören wieder mehr Beachtung schenken.
- Sowohl für SteuerberaterInnen als auch für MitarbeiterInnen wird es immer wichtiger, sich selbst aktiv zu vermarkten, Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl sind Voraussetzungen dafür.
- Der hohe Stellenwert der Arbeit im Team führt zu einer neuen Art von Gemeinsamkeit, aus der eine neue Stärke wächst. Der Energieverlust durch ein falsches Konkurrenzdenken wird beendet. ■

ZUM AUTOR
WP StB Dr. Wolfgang Steinmaurer ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater
wolfgang.steinmaurer@tu-ooe.at

Buchtipp

Mehr zu „Die Führungskraft als Influencer – In Zukunft führt, wer Follower gewinnt" von Barbara Liebermeister: Wenn Sie keine Zeit haben und Sie das Thema sehr interessiert, finden Sie kurz und leicht verständlich die wesentlichsten Inhalte zusammengefasst auf *www.wtwiki.at/wtwiki/grundlagen/sozialisation/was_steuerberater_von_influencern_lernen_koennen/*. Noch dazu mit dem großen Vorteil, dass diese Inhalte auf Steuerberatungskanzleien hin analysiert und aufbereitet wurden.

© PETERSCHREIBER.MEDIA/ADOBESTOCK

Anwärterin in Pandemie-Zeiten

ZUKUNFT. Covid-19 und das Prüfungsverfahren – eine Gratwanderung zwischen Erfolg und Misserfolg?! Von Tanja Trummer

Als ich mich 2017 für Steuerberatung entschied, war weder die Pandemie noch das strapaziöse Prüfungsverfahren vorherzusehen. Ende 2019 hatte ich die erforderlichen 18 Monate in der Berufspraxis überstanden und stand vor meiner ersten Fachprüfung. Als Juristin hatte ich mich – wenig überraschend – für das Prüfungsgebiet „Rechtslehre" entschieden und die Prüfung erfolgreich abgelegt.

2020 veränderte alles!

Mitten in der Vorbereitung auf die nächsten Klausuren erwischte mich, wie viele andere Berufsanwärter und Berufsanwäterinnen auch, die Pandemie in voller Härte. Durch meine Spezialisierung auf das Arbeitsrecht und die Personalverrechnung, hieß es ab März 2020: doppelte Arbeitsbelastung durch die Herausforderungen der Corona-Kurzarbeit. Ständiges Einlesen in neue Richtlinien, keine konkreten Vorgaben, nicht enden wollende Telefonate mit Klienten und Klientinnen, massive Rechtsunsicherheit und hohe Erwartungen … Ach ja, da war noch etwas: das Prüfungsverfahren.

Die knapp bemessene Freizeit, die noch verblieben war, verbrachte ich am Wochenende in Vorbereitungskursen. Diese waren meist auf Webinarform umgestellt worden, was die Belastung etwas reduzierthatte.

Was einmal angefangen, muss schließlich fertig gemacht werden?! – Daher folgten 2020 „Prüfungsfehltritte", aus denen ich hier keinen Hehl machen will. 12-Stunden-Tage, ständig neues Einlesen und ein „Nicht-mehr-Abschalten"-Können sowie eine nicht optimale Prüfungsvorbereitung hatten ihren Tribut gefordert. So saß ich zum ersten Mal in meinem Leben bei Prüfungen, für die ich mich nicht gut vorbereitet fühlte.

Zu wenig Prüfungsurlaub, zu wenig entgegengebrachtes Verständnis von allen Seiten und zu wenig Wissen. Das aber nicht nur pandemie- und lernzeitbedingt, sondern weil auch die Prüfungsvorbereitungskurse manchmal schlichtweg eine „Themenverfehlung" waren und die Prüfungen (ohne entsprechende Vorbildung) damit kaum zu schaffen.

Ab diesem Zeitpunkt begann ich, wie ich es auch früher getan hatte, Zusatzliteratur zu lernen und das Wichtigste: ein Verständnis für die Themengebiete aufzubauen. Das erfordert Zeit und Ausdauer. Vor allem, weil die geprüften Inhalte kaum praxisrelevant sind und man sich aus der Praxis nur wenig mitnehmen kann. Weniger als ein Monat durchgehende Prüfungsvorbereitung ist daher m.E. für keine der Prüfungen zu empfehlen.

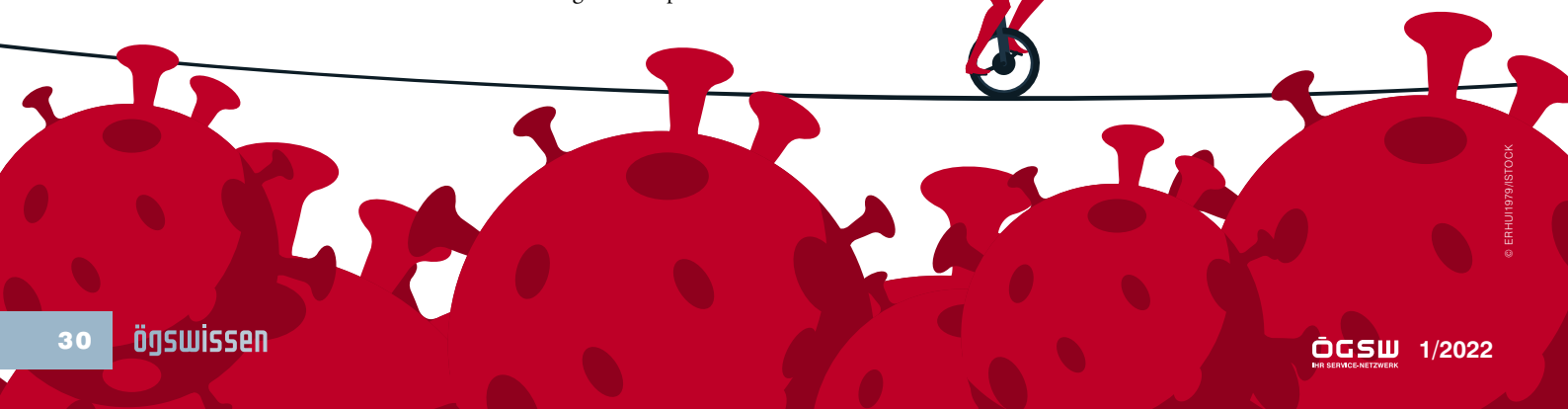
ZUM AUTOR
Dr. Tanja Trummer ist Berufsanwärterin
dr.trummer@easy-success.at

Die fünf schriftlichen Prüfungen sind so konzipiert, dass Zeit einen Faktor für den Prüfungserfolg darstellt.

Die fünf schriftlichen Prüfungen sind so konzipiert, dass Zeit als äußerst knapp bemessenes Gut einen wesentlichen Faktor für den Prüfungserfolg darstellt. Daneben ist sinnerfassendes Lesen im „High-Speed-Tempo" gefragt. Das hätte ich gern früher gewusst. Auch, dass die Steuerberater-Ausbildung keinesfalls ein „Parttime-Job" ist oder dass juristisches Arbeiten im Kontext der Steuerberater-Ausbildung nicht bedeutet, formulieren zu können, sondern wesentliche Paragraphen in möglichst kurzer Zeit „hinzuknallen". Warum tue ich mir das an? Die Gretchenfrage von Berufsanwärtern seit Beginn der Pandemie! Schwer kalkulierbare Arbeitszeiten, wenig Work-Life-Balance, hochkomplexe Themenfelder, schlechte Bezahlung im Vergleich zur Industrie, teilweise wenig Wertschätzung etc. machen den Berufsstand und die Tätigkeit in Pandemie-Zeiten wohl (noch) unattraktiver.

Würde ich es wieder machen?

Nahezu am Ende meines persönlichen Prüfungsverfahrens kann ich sagen, dass ich durch mühevolle Kleinstarbeit das „Bigger Picture" sehe und dass sich die vergangenen eineinhalb Jahre intensiver Auseinandersetzung mit den Themengebieten entsprechend ausgezahlt haben, weil ich – unabhängig von Prüfungserfolgen – gut beraten kann und versuche, tagtäglich optimale Lösungen im Sinne meiner Klienten zu erarbeiten. In meinem Fall lautet die Antwort daher klar: Ja! Gute Beratung hat mit dem Prüfungserfolg weniger zu tun als man meinen mag. Daher möchte ich hier an alle appellieren, nicht aufzugeben! Es braucht uns in der Pandemie und es braucht uns alle danach, damit wir das Feuer weitergeben und der Berufsstand erhalten bleibt! Halten wir es mit Antoine de Saint-Exupéry: „Das Geheimnis des Erfolges kennen nur jene, die einmal Misserfolg gehabt haben." ■



© ERHUI1979/ISTOCK

Neben dem Beherrschen von Kommunikationstools ist auch die Nutzung von Online-Kunden-Buchhaltungssystemen notwendig.

Kurzarbeit & Co.

PANDEMIE. Die regelmäßigen Änderungen der Gesetzeslagen sind auch eine immense Herausforderung für Berufsanwärter und Berufsanwärterinnen. Von Klaus Gaedke

Unser Berufsstand der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer durchlebt herausfordernde Zeiten, so sind wir mit der Covid-19-Pandemie mit neuen, bisher nicht gewohnten Beratungsfeldern konfrontiert. Kurzarbeit, Fixkostenzuschuss, Verlustersatz, Investitionsprämie und die Abwicklung von Förderungen für unsere Kundschaft stehen seit nunmehr fast zwei Jahren auf der Tagesordnung unserer KanzleimitarbeiterInnen. Ergänzt wird das Ganze dann auch noch mit kaum administrierbaren und erfüllbaren Erledigungsfristen dieser neuen Beratungsfelder. So sind diese zusätzlichen komplexen Aufgabenstellungen für versierte Berufskollegenschaft und Kanzleimitarbeiter und -mitarbeiterinnen nicht immer leicht bewältigbar. Auch BerufsanwärterInnen, die ihre Laufbahn kurz vor oder während der Covid-19-Pandemie begonnen haben, sind betroffen.

Viele BerufsanwärterInnen mussten ihre ersten Berufsmonate im (teilweisen) Home-Office verbringen, was den enorm wichtigen Austausch mit KanzleikollegInnen auf ein Minimum reduzierte. Zwar konnten die meisten Steuerberatungskanzleien den Umstieg auf Online- oder Hybridmeetings gut vollziehen, aber der persönliche Austausch mit Kollegen oder Kolleginnen kann dadurch nicht ersetzt werden. Daher gilt den jungen BerufsanwärterInnen ein besonderer Dank für ihre Ausdauer und ihr Durchhaltevermögen in dieser Zeit.

Flexibles Agieren

Waren wir bereits vor der Pandemie durch Änderungen der Gesetzeslage, neue Verordnungen oder Richtlinien gewohnt, in unseren Kanzleien flexibel zu agieren, haben uns die vergangenen beiden Jahre deutlich gemacht, was außerhalb unseres bekannten Rahmens auf den Kanzleialltag zukommen kann. Neben der fachlichen Auseinandersetzung mit nicht alltäglichen Themen wie NotmaßnahmenV, Richtlinien zum Fixkostenzuschuss, Ausfallsbonus und Verlustersatz wird analytisches und vernetztes Denken mehr denn je von Berufsanwärtern und -anwärterinnen gefordert. So reicht es nicht, einzelne Covid-Unterstützungsmaßnahmen isoliert zu kennen, sondern müssen diese kombiniert angewendet werden können, um Kunden die bestmögliche Beratung bieten zu können.

Zukünftig wird der Einsatz von neuen Medien wie Online-Meetings mit Kunden, Online-Fortbildungsmaßnahmen innerhalb und außerhalb der Kanzleien weiter Bestand in unserem Kanzlei-Alltag haben, unabhängig von Covid-19. Neben dem Beherrschen von Kommunikationstools wie Zoom, MS-Teams etc. wird auch die Anwendung und Nutzung einer Vielzahl von Online-Kunden-Buchhaltungssystemen wie Sevdesk, Bookamat etc. notwendig sein. Hierbei sollten unsere Kanzleien den Fokus insbesondere auf Digitalisierungs- und Automatisierungsmöglichkeiten richten und auch in die Ausbildung der Berufsanwärter einfließen lassen. Der effiziente Prozess bei unseren KundInnen steht hierbei im Vordergrund. Idealerweise passen wir uns mit Schnittstellenanbindungen an unsere KundInnen an und nicht umgekehrt.

ZUM AUTOR
Mag. Klaus Gaedke ist Steuerberater
klaus.gaedke@gaedke.co.at

Stetiger Wandel

Wie auch unser Berufsstand einem stetigen Wandel unterliegt, haben die letzten beiden Jahre ganz deutlich gezeigt, welche zusätzlichen Aufgaben auf zukünftige Steuerberaterinnen und Wirtschaftsprüfer zukommen. Im Fokus eines jeden Berufsanwärters und einer jeden Berufsanwärterin steht neben der täglichen fachlichen Arbeit in unseren Kanzleien auch die ehestmögliche Absolvierung der Steuerberater- oder Wirtschaftsprüfer-Prüfung. Seit der WTBG-Novelle 2017 besteht die StB- bzw. WP-Prüfung aus vier schriftlichen Teilprüfungen und einer mündlichen Prüfung, die dem Prüfungskandidaten einerseits eine fundierte Fachausbildung abverlangt und ihn andererseits auch vor eine herausfordernde Prüfungsvorbereitungsphase stellt. Auch wenn der Wunsch der Prüfungskandidaten nach einer raschen Absolvierung der Berufsprüfung verständlich ist, sollten sich die jungen BerufskollegInnen ausreichend Zeit für ihre Ausbildung nehmen und möglichst viel Praxiserfahrung im Kanzleialltag bis zur Prüfung sammeln. ■

© FIZKES/ADOBESTOCK

FINDEN SIE UNS AUCH AUF FACEBOOK

WIR VERBINDEN MENSCHEN UND WISSEN.
IHRE ÖGSW – IHR SERVICENETZWERK!

DIE ÖGSW MITGLIEDSCHAFT RECHNET SICH SEHR SCHNELL!

WIR SCHAUEN AUF SIE:
- mit qualitativ hochwertigen Fortbildungsveranstaltungen für Ihre Weiterbildung
- mit Arbeitsbehelfen für die tägliche Kanzleiarbeit
- mit praxisnahen Schulungen für Ihre Mitarbeiter
- mit einem Netzwerk für Ihren fachlichen Austausch
- mit vielen Preisvorteilen bei unseren Angeboten
- mit einer starken Vertretung in der Kammer für Ihre Interessen.

Bitte unterstützen Sie unsere Arbeit mit Ihrem Mitgliedsbeitrag. Zur Mitgliedschaft erhalten unsere Mitglieder ihre persönliche Servicecard, mit der sie Ermäßigungen bei fast allen unseren Veranstaltungen, zusätzliche Serviceprodukte, wie das ÖGSW Gesetzbuch Steuerrecht, die ÖGSW Bilanzierungscheckliste und Vorteile bei unseren Kooperationspartnern genießen. Alle Mitglieder der Kammer der Wirtschaftstreuhänder können unserem Verein beitreten.

DER JAHRESBEITRAG MIT STAND 2022 BETRÄGT FÜR
- WirtschaftsprüferInnen, SteuerberaterInnen EUR 90,–
- BerufsanwärterInnen EUR 0,– (für die ersten fünf Jahre nach KSW-Anmeldung als BA) oder EUR 30,–
- ruhende Befugnis EUR 30,–
- Kapitalgesellschaften EUR 360,– (wobei hier bis zu fünf Berufsangehörige die Vorteile der Mitgliedschaft in Anspruch nehmen können)

ÖGSW
IHR SERVICE-NETZWERK

ÖGSW ANMELDUNG

PER FAX AN 01/315 45 45-33, PER POST ODER ÜBER DIE HOMEPAGE UNTER WWW.OEGSW.AT – RUBRIK MITGLIED

❑ **JA**, ich trete der Österreichischen Gesellschaft der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer bei und erhalte meine persönliche ÖGSW Servicecard.

❑ **JA**, ich erlaube der Österreichischen Gesellschaft der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, meine persönlichen Daten (Titel, Vorname, Nachname, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Berufsbefugnis, Befugnisdatum und Geburtsdatum) zur Versendung von Einladungen, Serviceprodukten und Glückwünschen elektronisch zu verarbeiten und zu speichern. Die Erlaubnis kann jederzeit an *sekretariat@oegsw.at* oder per Brief an ÖGSW, Tiefer Graben 9/1/11, 1010 Wien widerrufen werden. Die Informationen zur DSGVO entnehmen Sie bitte unserer Homepage **www.oegsw.at** unter Impressum.

Name _____

Mitgliedschaftsform: ❑ WirtschaftsprüferIn ❑ SteuerberaterIn ❑ BerufsanwärterIn ❑ Juristische Person

Kanzlei _____

Befugnis _____ Geburtsdatum _____

Adresse _____

Tel.-Nr. _____ Fax-Nr. _____ E-Mail _____

Datum _____ Unterschrift _____

IBAN AT73 1100 0096 6312 9600 | BIC BKAUATWWXXX | ZVR Nr. 725431262

Die Mitgliedschaft kann schriftlich jederzeit gekündigt werden.

Zum Abschluss

RISIKOABWÄGUNG. Zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Abschlussprüfungsprozess. Von Peter Kopper-Zisser

Die Corona-Pandemie beeinflusst die Durchführung der Abschlussprüfung des jeweiligen Unternehmens auf unterschiedliche Arten und wird in der Regel die Aufgaben des Abschlussprüfers schwieriger gestalten als anfangs gedacht.

Auswirkungen auf die Risikobeurteilung und die Prozessprüfung

Bei der anfänglichen Beurteilung von Risiken wesentlicher Fehldarstellungen im Jahresabschluss sollte hinterfragt werden, welche Arten von Geschäftsfällen und Abschlussposten potenziell betroffen sein könnten. Mögliche Indikatoren können verstärktes Arbeiten von zu Hause, Personalengpässe aufgrund von Corona-Erkrankungen oder die Tatsache der Unsicherheit in der künftigen wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens sein. Ein möglicher Aspekt kann auch die Beantragung von staatlichen Hilfen sein, bei denen die Voraussetzungen ungenau oder gar nicht überprüft wurden.

Aufgrund von Nachfrage- und Umsatzeinbrüchen kann jedoch auch der Anreiz entstehen, die Zielsetzungen des Konzerns zu erreichen, weshalb die Gefahr von willkürlichen Verschiebungen im Umsatz- oder Aufwandsbereich bestehen kann. Es kann jedoch auch aufgrund von verstärkten Home-Office-Tagen gerade in Lock-Down-Zeiten dazu führen, dass Funktionstrennungen nicht mehr greifen und sich somit Gelegenheiten für Vermögensschädigungen oder Bilanzmanipulationen ergeben.

Im Zuge der Identifizierung von Risiken wesentlicher Fehldarstellungen ist es notwendig, ein Verständnis des Kontrollsystems zu erlangen. Aufgrund von vermehrten Home-Office-Tagen bei den Mitarbeitern des Mandanten kann es zu Veränderungen im Design der Kontrollen kommen, welche aufgrund fehlender technischer Hilfsmittel gar nicht oder nur mehr in verringertem Umfang durchgeführt werden.

ZUM AUTOR
Peter Kopper-Zisser, BSc., ist Wirtschaftsprüfer
kopper-zisser@area-bollenberger.at

© MALERAPASO/ISTOCK

Auswirkungen auf die Festlegung der Wesentlichkeit

Umsatzeinbrüche, notwendige Abschreibungen/Abwertungen von Aktivposten oder Gewinneinbrüche können dazu führen, dass eine bisher gewählte Bezugsgröße für eine Festlegung der Gesamtwesentlichkeit nicht mehr geeignet ist. Somit kann es sinnvoll sein, entweder die Bezugsgröße zu wechseln, Durchschnittswerte heranzuziehen oder Einmaleffekte zu bereinigen. Ist die Ursache des Wechsels der Bezugsgröße nachhaltig, sollte von der Anwendung von Durchschnittswerten oder der Bereinigung augenscheinlich einmaliger Effekte abgesehen werden.

> Ein großes Augenmerk ist auf die Prüfung der Verlässlichkeit von Schätzungen und Prognosen des Managements zu legen.

Ferner kann es notwendig sein, spezifische Wesentlichkeiten für bestimmte Abschlussposten oder -angaben festzulegen. Denkbar wäre dies z.B. für bestimmte Posten im Abschluss, welche für die Erfüllung der Voraussetzungen von staatlichen Hilfen relevant sind.

Auswirkungen auf die Qualität von Prüfungshandlungen

Der Abschlussprüfer hat Art und Umfang der erforderlichen Prüfungshandlungen nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Einhaltung der berufsüblichen Anforderungen zu bestimmen. Es kann nun aufgrund von behördlichen Beschränkungen, Zugangsbeschränkungen der Räumlichkeiten des Mandanten oder verstärkten Home-Office-Tagen der Mitarbeiter des Unternehmens dazu kommen, dass die ursprünglich geplante Form der Prüfungshandlung nicht durchführbar ist. Es wäre der Einsatz von Fernprüfungshandlungen mittels Videokonferenzen, Rundgängen mit Bildschirmübertragungen über Handy oder Tablet usw. möglich, um physische Inaugenscheinnahmen oder Sichtung von Originaldokumenten zu ersetzen.

Eine der wesentlichsten Einschränkungen wird in der Regel die Durchführung von körperlichen Bestandsaufnahmen des Vorratsvermögens sein. Hier sind z.B. unter bestimmten Voraussetzungen Echtzeit-Videotechnologien mit geeigneter Bild- und Tonqualität, Einsichtnahmen in Unterlagen über einen späteren Verkauf oder nachgelagerte Kontrollzählungen mit Rückrechnungen möglich.

Ein großes Augenmerk ist auf die Prüfung der Verlässlichkeit von Schätzungen und Prognosen des Managements, auch in Zusammenhang mit der Beurteilung der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, zu legen, da die Corona-Krise viele zukünftige Entwicklungen teilweise schwer planbar macht.

Im Großen und Ganzen beeinflusst die Corona-Krise ganz wesentlich unseren Prüfungsprozess. Die oben angeführten Aspekte sind nur ein kleiner Teil der möglichen Auswirkungen auf den Gesamtprozess „Abschlussprüfung" und dürfen auf keinen Fall in der Planung der Prüfungsstrategie vernachlässigt werden. ■

WIR VERBINDEN MENSCHEN UND WISSEN.

IHRE ÖGSW – IHR SERVICENETZWERK!

Bleiben Sie informiert!

Das Standardabo gilt bis zum Ende des Kalenderjahrs und verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn es nicht spätestens bis 30. November des jeweiligen Kalenderjahrs schriftlich gekündigt wird – entweder per E-Mail an sekretariat@oegsw.at oder per Fax: 01/315 45 45-33.

Einfach das Bestellformular ausfüllen, Zugang erhalten und loslesen und -hören!

ÖGSW
IHR SERVICE-NETZWERK

ÖGSW ONLINEABO-ANMELDUNG

per Fax an 01/315 45 45-33, per Post oder über die Homepage unter www.oegsw.at – Rubrik Skripten und CDs

☐ **JA**, ich bestelle das ÖGSW Onlineabo, erhalte meinen persönlichen Zugangscode und kann damit sofort loslesen und -hören!

Name .....

Mitgliedschaftsform: ☐ natürliche Person ☐ juristische Person

Adresse .....

Tel.-Nr. ..... Fax-Nr. ..... E-Mail .....

Datum ..... Unterschrift .....

IBAN AT73 1100 0096 6312 9600 | BIC BKAUATWWXXX | ZVR Nr. 725431262

Digitalisierung braucht starke Partner

DIGITALISIERUNG. Sie ist in aller Munde und das papierlose Büro und papierlose Buchhaltungen werden mehr und mehr zum Standard.
Von Markus Klösges

Während früher der monatliche Besuch zur Ordner-Übergabe in der Kanzlei normal war, werden Unterlagen vermehrt digital übermittelt. Unterlagen in-house zu scannen, oder per E-Mail eingehende Belege direkt elektronisch weiterzuleiten, spart Mandanten und Mandantinnen nicht nur Zeit, sondern bildet auch die Grundlage für eine wochen- oder gar tagesaktuelle Buchhaltung.

Auch in allen anderen Branchen wird die Arbeit digitaler. Somit wird vermehrt Kassen-, Faktura- und ERP-Software (Enterprise Resource Planning) eingesetzt, in denen relevante Daten für die Buchhaltung, Lohnverrechnung und den Jahresabschluss bereits digital erfasst sind. Diese monatlich auszudrucken, um sie in der Steuerberatungskanzlei manuell in die Software einzugeben, ist nicht nur zeitraubend, sondern auch fehleranfällig. Immer mehr Programme bieten Schnittstellen an, über die die eingegebenen Daten aufbereitet und exportiert werden können. Wenn diese nahtlos importiert werden, erspart man sich das manuelle Erfassen der Daten. Der Fokus der Arbeit kann auf individuelle Beratung und Sonderfälle verschoben werden. Damit Digitalisierung in der Praxis angenommen wird, ist eines essenziell: Die Technik muss zuverlässig funktionieren und sich mit den Bedürfnissen der Kanzlei und der Klientinnen und Klienten stetig weiterentwickeln. Die Teams im Bereich Personalverrechnung, Buchhaltung, Bilanzierung und Steuerberatung sollen sich dabei auf ihre Kernkompetenz fokussieren können und sich nicht mit der Technik „herumschlagen“.

ZUM AUTOR
Markus Klösges, MSc. ist IT-Leiter
m.kloesges@gerstgrasser.at

Es braucht kompetente (IT-)Partner

Es wird auch in den nächsten Jahren für die kleineren Kanzleien (noch) unwirtschaftlich sein, eine eigene IT-Abteilung zu unterhalten, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Gleichzeitig übersteigt der Unterstützungsbedarf in diesem Bereich deutlich das Kerngeschäft eines klassischen IT-Dienstleisters, der Drucker lauffähig hält, sich um Updates kümmert und für die IT-Sicherheit sorgt. Deren Kerngeschäft wird es zum einen sein, Software- und Schnittstellenentwicklung zu unterstützen und sich dabei als vermittelnde Instanz zwischen Kanzlei-Sachbearbeitung, Mandantschaft und dem Softwarelieferanten zu positionieren. Zum anderen werden interne Kanzleiabläufe gezielt analysiert und digitalisiert. Mit Grundlagenwissen im Bereich der Buchhaltung und Lohnverrechnung kann das technische Know-how gezielt eingesetzt werden, um auf Augenhöhe mit externen SoftwareentwicklerInnen und Consultants zu sprechen. Denn auch wenn Software eine Import-/Export-Schnittstelle anbietet, liegt der Teufel oft im Detail: selten funktionieren diese auf Anhieb.

Eine Kanzlei, die Klienten alle Möglichkeiten der digitalen Zusammenarbeit anbieten möchte, wird in den nächsten Jahren immer wieder an die Grenzen dessen stoßen, was große Softwareanbieter „im Standard“ ausliefern werden. Die Auswahl der richtigen (erweiterbaren) Tools und Produkte ist daher ebenso wichtig wie die Möglichkeit, entsprechende Erweiterungen und Schnittstellen entwickeln zu können.

Auch vollständig kanzlei-interne Abläufe werden in einer digitalisierten Kanzlei aus einem anderen Blickwinkel betrachtet. Die „Neuorganisation der Finanzverwaltung“ mit der Zusammenlegung von Finanzämtern brachte beispielsweise eine Umstellung hunderter Steuernummern mit sich. Eine händische Prüfung der Stammdaten aller Klientinnen und Klienten auf etwaige Änderungen nimmt hier je nach Größe der Kanzlei einige Tage in Anspruch. Währenddessen sind die neuen Daten allesamt elektronisch (z.B. via FinanzOnline) automatisiert abrufbar. Eine Software-Erweiterung, die diese Daten abruft, mit den in den eigenen Stammdaten hinterlegten abgleicht und nach Plausibilitätsprüfung selbstständig aktualisiert, ist mit branchenspezifischem IT-Know-how schnell entwickelt – und deutlich weniger fehleranfällig als eine händische Aktualisierung.

Der Clou: Dieser Abgleich kann nun auch zukünftig automatisch im Hintergrund immer wieder durchgeführt werden – und hält die Stammdaten der Kundinnen und Kunden stets auf aktuellem Stand. Eine solche Entwicklung kann aufwändig sein. Mit Branchenwissen kann diese effizienter gestaltet werden. Voraussetzung dafür ist, dass die entwickelnden Dienstleister das entsprechende Wissen haben. ■

© OLIVIER LE MOAL/ADOBESTOCK

knowhow

BUCHNEUERSCHEINUNGEN UND AKTUELLE FACHLITERATUR FÜR DEN TÄGLICHEN GEBRAUCH

Richtiger Zeitpunkt

1 Kapital zum richtigen Zeitpunkt und steueroptimal einsetzen!

Unternehmensfinanzierung aus allen Blickwinkeln. Die optimale Finanzierung eines Unternehmens ist der Schlüssel zum Erfolg. Das Handbuch erläutert die rechtlichen Rahmenbedingungen rund um die Unternehmensfinanzierung mit zahlreichen Praxistipps, Beispielen und Grafiken. Wesentliche Finanzierungsinstrumente und Vertriebsmöglichkeiten werden vorgestellt, Möglichkeiten, die Steuerbelastung zu minimieren, aufgezeigt und Antworten auf grundlegende Fragen geliefert, wie z.B.:

- Welche Finanzierungsinstrumente gibt es?
- Wie sind die steuerlichen Rahmenbedingungen?
- Gründungsphase oder Ausbau – welche Kapitalform passt am besten?
- Welche Vertriebsmöglichkeiten gibt es?

Toman/Stückler/Braunauer, Unternehmensfinanzierung. Manz Verlag 2021. XX, 274 Seiten. Br. EUR 69,–. ISBN 978-3-214-02163-4.

Jetzt neu

2 Einkünfte aus Gewerbetrieb vollständig aktualisiert

Der EStG-Kommentar überzeugt seit zwei Jahrzehnten durch:

- aktuelle Judikatur – mehr als 1.000 Judikate des BFG, VwGH und VfGH
- lückenlose Darstellung der Rechtsentwicklung – aller 180 Novellen des EStG seit Erscheinen
- praxisrelevante Beispiele
- regelmäßige Aktualisierungen (3 bis 4 Mal pro Jahr)

Schwerpunkt der 36. Lieferung ist die komplette Überarbeitung der Kommentierung zu den Einkünften aus Gewerbebetrieb (§ 23). Ebenfalls überarbeitet wurden im Jahr 2021 (insgesamt mehr als 1.000 Seiten!):

- § 6 (Bewertung)
- § 31 (Spekulationsgeschäfte)
- § 32 (Gemeinsame Vorschriften)
- § 81 (Betriebsstätte)
- u.v.m.

Wiesner/Grabner/Knechtl/Wanke (Hrsg), Einkommensteuergesetz. Manz Verlag 2021. Loseblattwerk in 4 Mappen inkl. 36. Ergänzungslieferung 2021. EUR 398,–. Bei Bestellung des Werks im Abo: EUR 249,–. Mit Abnahmeverpflichtung für mind. eine weitere Ergänzungslieferung. ISBN 978-3-214-02789-6.

Von A bis Z

3 Steuerrecht von A bis Z!

Klarheit und präzise Verwendung der richtigen Begriffe sowie das rasche Auffinden von Informationen sind zeitlose Grundlagen jeder erfolgreichen juristischen Tätigkeit. Dieses Fachwörterbuch durchleuchtet das Steuerrecht von A bis Z und bietet prägnante, wissenschaftlich fundierte Auskunft auf einen Griff sowie weiterführende Hinweise für das Studium und die tägliche Praxis.

Leicht verständlich und dennoch detailliert werden steuerliche Gesetzesbegriffe wie z.B. Betriebsausgaben, Werbungskosten, außergewöhnliche Belastungen, Sonderausgaben u.v.m. erläutert. In bewährter Weise gibt das Werk einen umfassenden Ein- und Überblick und berücksichtigt jüngere Novellierungen durch das StRefG 2020 oder das KonStG 2020 sowie die steuerliche Covid-19-Gesetzgebung.

Das Buch ist ein wertvolles Nachschlagewerk zu

- Steuern,
- Abgaben,
- Verfahrensrecht und
- Finanzstrafrecht.

Achatz/Bieber (Hrsg), Fachwörterbuch Steuerrecht. 3. Auflage. Manz Verlag 2021. XVIII, 680 Seiten. Geb. EUR 81,–. ISBN 978-3-214-02181-8.

Alle Aspekte

4 Alle steuerrechtlichen Aspekte der Vermietung umfassend dargestellt

Der Immobilienboom hält ungebremst an, weshalb sich Investitionen in Immobilien trotz steigender Immobilienpreise nach wie vor großer Beliebtheit erfreuen. Durch Steuergesetzesänderungen und die teilweise kasuistische Rechtsprechung im Bereich der Vermietung kommt es in der Praxis jedoch häufig zu Unsicherheiten und Anwendungsproblemen. Dieser Leitfaden behandelt daher die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der Anschaffung, der Herstellung und der Sanierung von Mietobjekten sowie der laufenden Vermietung mit Fokus auf:

- Einkommensteuer, Umsatzsteuer
- Verfahrensrecht
- Gebühren
- Vertragsgestaltung

Kohler/Wakounig/Berger/Aumayr/Reinold, Steuerleitfaden zur Vermietung. 10. Auflage. Linde Verlag 2021. 648 Seiten. Geb. EUR 98,–. ISBN 978-3-7073-2379-5.

Steuerbare Webinare

PRAXIS. Aktuelle Steuertipps.
Von Klaus Wiedermann

Laut BFG keine Anerkennung einer atypischen stillen Gesellschaft bei eigenkapitalersetzender Einlage!
Wird der Betrieb einer GmbH durch die Einlage (laufende Einzahlungen) eines atypisch Stillen finanziert, der gleichzeitig GmbH-Gesellschafter ist, und ist die Einlage eigenkapitalersetzend, ist die stille Gesellschaft steuerlich nicht anzuerkennen. Ist der atypisch Stille gleichzeitig GmbH-Gesellschafter, ist eine Mitunternehmerschaft laut VwGH nicht anzuerkennen, wenn das vom stillen Gesellschafter zugeführte Kapitel nur den wirtschaftlichen Erfolg hat, Eigenkapital der GmbH zu ersetzen, welches für die Erfüllung des Unternehmenszwecks erforderlich ist (vgl VwGH 18.10. 1989, 88/13/0180; VwGH 27.05.1998, 95/13/0171 und VwGH 14.10.2010, 2008/15/0324). Eine Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung der GmbH ist diesbezüglich nicht erforderlich. Es liegen deshalb keine gemeinschaftlichen Einkünfte gemäß § 188 Abs. 1 lit b BAO vor. *BFG 13.4.2021, RV/5100958/2016*

Online-Veranstaltungen (Webinare) ab 1.1.2022 am Emfängerort steuerbar (Rz 640n, 640q)
Ab 1. 1. 2022 sind diese immer am Leistungsort des Empfängers steuerbar. Zur Feststellung des Leistungsortes gelten die Vermutungsregeln der DVO (EU) 282/2011. Die Veranstaltungsleistung wird am Ort des Leistungsempfängers erbracht. Dieser ist mangels anderer Nachweise grundsätzlich am Ort dessen Internetadresse (s UStR 2000 Rz 641n). Ist diese zB in Deutschland, ist für diesen Webinar-Teilnehmer deutsche Umsatzsteuer abzuführen (§ 3a Abs 11 lit a und 11a UStG; explizit kein Reverse Charge laut § 19 Abs. 1 UStG).

Teilwertabschreibungen und Zuschreibungen in der Gruppe gemäß KStR-Wartungserlass 2021
Laut KStR-Wartungserlass 2021 sind Zuschreibungen von vor Gruppenzugehörigkeit vorgenommenen steuerwirksamen Teilwertabschreibungen auch während der Gruppenzeit steuerpflichtig; umgekehrt können während der Gruppenzeit nicht abzugsfähige Teilwertabschreibungen nach Beendigung der Gruppe steuerneutral zugeschrieben werden.

Laut BFG sind hohe Fahrtkosten wegen Abholens des Kindes eine außergewöhnliche Belastung!
Ein Österreicher holt jedes zweite Wochenende sein Kind bei der getrennt lebenden Mutter in Tschechien ab, um die Zeit gemeinsam zu verbringen. Laut BFG ist es objektiv durch die Sittenordnung geboten, dass sich der getrennt lebende, unterhaltsleistende Vater um die Gewährung ausreichender und üblicher Kontaktrechte zu seinem Sohn bemüht. Die außergewöhnlich hohen Fahrtkosten führen daher zu einer außergewöhnlichen Belastung mit Selbstbehalt. Die Fahrtkosten sind nicht durch den Unterhaltsabsetzbetrag abgegolten. Die vom Finanzamt zitierten Entscheidungen des VwGH 18.2.1999, 98/15/0036, und VwGH 23.2.2010, 2008/15/0104, betreffen einen geschiedenen Vater und sind nicht vergleichbar, da eine einvernehmliche Scheidung (also ein freiwilliges Verhalten) vorlag. *BFG 4.8.2021, RV/7104316/2020*

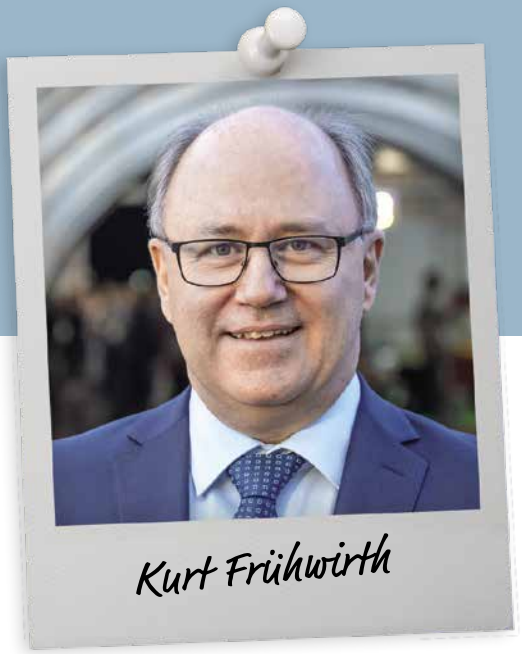
ZUM AUTOR
DDr. Klaus Wiedermann ist Wirtschaftsprüfer
wiedermann@steuer-bar.at

Laut BFG liegt bei bloßer Forderungsabschreibung keine verdeckte Gewinnausschüttung vor!
Gemäß BFG liegt keine verdeckte Ausschüttung vor, wenn auf eine Forderung gegenüber dem ehemaligen Gesellschafter-Geschäftsführer nicht verzichtet wurde, sondern lediglich aus Gründen des bilanzrechtlichen Niederstwertprinzips wertberichtigt wird. Eine gerichtliche Geltendmachung hätte zu einem Privatkonkurs und zur Unmöglichkeit der Eintreibung der Forderung geführt. Die Uneinbringlichkeit stelle keine Vorteilsgewährung mit Zuwendungsabsicht durch Forderungsverzicht dar. Vielmehr wurde die Forderung aufgrund des strengen Niederstwertprinzips berichtigt, da die Werthaltigkeit der Forderung sehr zweifelhaft war. Gemäß BFG liegt daher keine verdeckte Ausschüttung vor. *BFG 9.4.2021, RV/2100924/2020* ■

Tipp

Inländische Immobilienvermietung durch Ausländer in der Regel ohne Veranlagung und UVA im Inland (Rz 2601b UStR)!
Nur bei eigenem Personal im Inland gelten ausländische Vermieter als „Inländer" (mit einer festen Niederlassung) und müssen dann die Umsätze aus der inländischen Vermietung im Veranlagungsverfahren erklären. Eine Immobilie, bei der keinerlei personelle Ausstattung des Leistenden vorhanden ist, die zu autonomem Handeln befähigt, ist keine feste Niederlassung des Leistenden (EuGH 3.6.2021, C-931/19, *Titanium Ltd*, Rn 45). In diesem Fall ist daher mangels Niederlassung keine Veranlagung (und keine UVA) notwendig (Rz 2601b UStR; Drittlands-OSS ist ausreichend bzw Übergang der Steuerschuld auf den mietenden Unternehmer).

© TALAJ/ISTOCK



Fragebogen
ZUKUNFT & ARBEIT

Fünf wichtige Fragen an den Tierärztekammerpräsident Kurt Frühwirth

Mag. Kurt Frühwirth, Präsident der Österreichischen Tierärztekammer

Mit welchen Problemen kämpfen Sie durch Covid?
Vorweg ist zu sagen, dass Tierärzte und -ärztinnen in der medizinischen (Grund-)Versorgung von Tieren sowie in der Lebensmittelproduktion und Hygiene eine entscheidende Rolle innehaben. In Österreich gelten sie als gesetzlich anerkannter Gesundheitsberuf, daher sind Tierarztordinationen und Kliniken als systemrelevant eingestuft und waren von den pandemiebedingten Schließungen nicht betroffen. Die tierärztliche Versorgung konnte auch während der Lockdowns aufrechterhalten werden. Zu Beginn der Pandemie hatten wir trotz des Status als Gesundheitsberuf die mangelnde Impfpriorisierung zu beklagen, auch die zeitweisen Engpässe bei der Verfügbarkeit von Schutzkleidung und -ausrüstung und die kurzfristig kommunizierten Corona-Einschränkungen der Regierung bereiteten uns, wie auch anderen Berufsgruppen, Kopfzerbrechen.

Die aktuelle Herausforderung für uns ist aber der Zuwachs an neu angeschafften Haustieren. Homeoffice oder Kurzarbeit und damit auch mehr verfügbare Zeit für ein Haustier haben diesen Trend verstärkt. Zudem ist die gesteigerte emotionale Bindung durch die Pandemie noch stärker geworden. Die Nachfrage nach tierärztlicher Versorgung ist gestiegen. Viele sind im Dauereinsatz, das kostet Kraft und stellt vor große Belastungsproben.

„Die aktuelle Herausforderung für uns ist aber der Zuwachs an neu angeschafften Haustieren während der Pandemie.“

Wie geht es dem Berufsstand wirtschaftlich?
Der pandemiebedingte Haustierboom und die Möglichkeit, im Normalbetrieb zu arbeiten, haben unsere Tierarztpraxen wirtschaftlich stabil gehalten. Wir sind vergleichsweise gut durch die Krise gekommen. Die anhaltende Pandemie hat gezeigt, welch wichtige Rolle Veterinäre und Veterinärinnen in der Diskussion um die Auswirkungen von Zoonosen, also Krankheiten, die vom Tier auf den Menschen übertragen werden können, haben. Seit Ausbruch von SARS-CoV-2 hat deren Fachexpertise enorme Bedeutung gewonnen.

Welche aktuellen Projekte laufen in der Kammer?
Die Tierärztekammer ist seit Jahren mit der Digitalisierung ihrer Angebote befasst und baut laufend ihre Services aus, auch die Digitalisierung der Verfahrensabläufe innerhalb der Kammer wird vorangetrieben. Unsere Mitglieder haben einen Echtzeit-Zugriff auf ihr Fortbildungs- oder Pensionskonto, einen Überblick über die geleisteten Beiträge und ihren Zahlungsverkehr. 2022 wird sich die Tierärztekammer die Kampagne „vetmental - Mentale Gesundheit für Tierärzt:innen“ starten.

Wie erlebt die Kammer die Zusammenarbeit in der Bundeskonferenz der Freien Berufe BUKO?
Der rege Austausch im Rahmen der BUKO ist eine Bereicherung. Der Informations- und Erfahrungsaustausch ist von enormer Wichtigkeit. Wenn alle Angehörigen der Freien Berufe an einem Strang ziehen, bekommen wir die entsprechende Aufmerksamkeit von unseren Partnern aus der Wirtschaft, der Politik und der Bevölkerung.

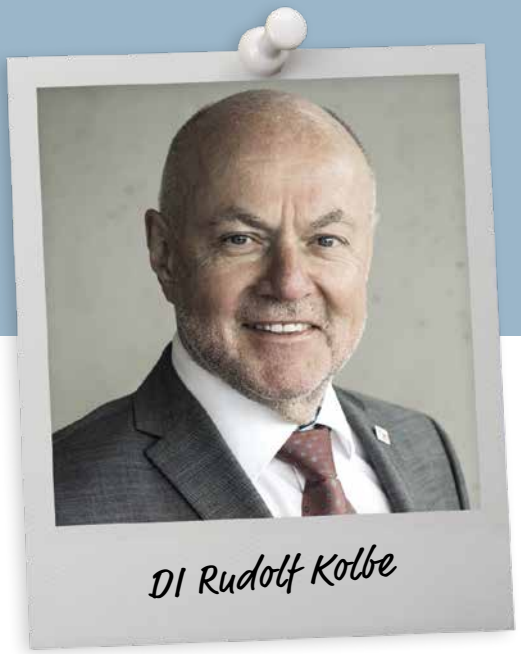
Wie können wir Freiberufler stärker zusammenwachsen – uns besser positionieren?
Die BUKO hat hier eine wichtige Funktion, sie fördert die Vernetzung und ist eine wichtige Drehscheibe. Die Interessenvertretung und die Fokussierung auf die Schnittmenge der gemeinsamen Themen sollte der Arbeitsschwerpunkt sein. Sie hat eine zentrale Funktion gegenüber der Politik und Öffentlichkeit, diese wird sie auch künftig weiter ausbauen (müssen). Gerade auch im Hinblick auf politische Liberalisierungsoffensiven seitens der EU wird es notwendig sein, unsere regulierten Berufsgruppen, soweit europarechtlich möglich, vor dem sogenannten freien Markt zu schützen.

Wie erfolgt die internationale Zusammenarbeit?
Die Österreichische Tierärztekammer befindet sich in einem regen Austausch mit den Berufsvertretungen besonders im deutschsprachigen Raum und organsiert zudem regelmäßige DACH-Treffen. Auch auf europäischer Ebene sind wir mit veterinären Vereinigungen und Institutionen, wie der FVE (Europäische Vereinigung der Veterinäre) sehr gut vernetzt. Der gegenseitige berufspolitische Austausch ist immens wichtig, so kann sich unsere Berufsgruppe besser im Sinne einer „One Voice“- wie auch „One Health“-Strategie positionieren.

VIELEN DANK FÜR IHRE BEMÜHUNGEN!

© ÖTK/TOM SCHULZE

Fragebogen
ZUKUNFT & ARBEIT



Drei wichtige Fragen an Rudolf Kolbe von der Bundeskammer der ZiviltechnikerInnen

„Die vergangenen Monate waren davon bestimmt, die Politik von der Notwendigkeit der Abänderung der geplanten Novelle des Berufsgesetzes zu überzeugen."

Wie unterstützen Sie Ihre Mitglieder in der Covid-Krise?
Das Corona-Virus hat derzeit unser aller Leben fest im Griff. Unsere Aufgabe als Berufsvertretung ist es jetzt, wichtige Informationen und Lösungen für unsere Mitglieder bereitzuhalten, ihre Anfragen schnell und unkompliziert zu beantworten – und für sie da zu sein. Wir engagieren wir uns insbesondere für einen Ausgleich der Nachteile, die Planerinnen und Planern durch Büroschließungen entstehen. Auf einer tagesaktuellen Corona-FAQ-Website informieren wir unsere Mitglieder über alle relevanten Entwicklungen.

Welche aktuellen Projekte laufen in der Kammer?

Novelle des Berufsgesetzes (ZTG)
Die vergangenen Monate waren davon bestimmt, die Politik von der Notwendigkeit einer Abänderung der geplanten Novelle des Berufsgesetzes (ZTG) zu überzeugen. Der ursprüngliche Entwurf hätte ermöglicht, dass durch bestimmte Gesellschaftskonstruktionen die Kapitalbeteiligung von ZiviltechnikerInnen in ZT-Gesellschaften derart verwässert würde, dass die ZiviltechnikerInnen ihren maßgeblichen Einfluss verloren hätten – eine ganz klare Bedrohung der Unabhängigkeit der ZT.

Durch zahlreiche Gespräche mit Abgeordneten und Stakeholdern haben wir einen wichtigen Erfolg erzielt: Die Möglichkeit der Gesellschaftsverschachtelung wurde im Wirtschaftsausschuss des Parlaments gestrichen.

Neue Wettbewerbs- und Vergabeplattform
Das Vergaberecht ist seit seinem Bestehen im Zentrum der berufspolitischen Arbeit der ZT-Kammern. Architekturwettbewerbe und andere Vergabeformen werden unsererseits gefördert und es wird stets auf Verbesserungen gedrängt. Um den Mitgliedern ein umfassendes Service an Informationen zu Ausschreibungen zu bieten, besteht seit mehr als zehn Jahren die Wettbewerbs- und Vergabeplattform der Bundeskammer. Diese wird derzeit komplett neu gestaltet und soll neben der bisherigen zentralen Informationsstelle über relevante Vergaben für ArchitektInnen nun auch Vergaben für ZivilingenieurInnen umfassen. Die Plattform bietet außerdem eine Einschätzung zur Ausgestaltung und Fairness der Rahmenbedingungen der Verfahren.

EU-Projekte
Das EU-geförderte Erasmus+ Projekt YesWePlan! verbindet verschiedene europäische Partnerorganisationen mit dem Ziel, Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele zum Thema Geschlechtergleichstellung im Bereich Architektur und Bauingenieurwesen auszutauschen.

Ein weiteres EU-gefördertes Projekt widmet sich der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Bayern, Tirol, Vorarlberg, Salzburg und Oberösterreich zur Förderung von Architekturwettbewerben. Ziele sind unter anderem der Wissenstransfer in praktischen und rechtlichen Fragen des Wettbewerbs, die Verbesserung der Zugangsbedingungen für Architekturwettbewerbe, die Forcierung von Wettbewerben in der Projektregion und die Intensivierung der Zusammenarbeit der beteiligten Kammern in Wettbewerbsfragen.

Welche Digitalisierungsprojekte wurden bis dato angegangen?
Die Abwicklung von Baueinreichungen aller Art via digitale Medien ist nicht erst seit der Corona-Pandemie ein Schwerpunkt unserer Arbeit. Seit 2008 betreibt die Bundeskammer ein digitales Urkundenarchiv, das die rechtssichere Ablage von Urkunden ermöglicht. Derzeit wird die Arbeitsoberfläche des digitalen Urkundenarchivs rundum erneuert. Zudem wird nun eine digitale Dokumentensignatur für alle ZT als Service angeboten. Durch verschiedene Initiativen und Projekte wird eine baldige eGovernment-Anbindung des zt:Archivs vorangetrieben. Gemeinsam mit dem Land Kärnten wurde die erste landesweite Verfahrensanbindung „Grundstückteilung Forst" ins Leben gerufen. Zum Thema digitale Baueinreichung laufen Pilotprojekte in Städten und Gemeinden.

„Die Abwicklung von Baueinreichungen aller Art via digitale Medien ist nicht erst seit der Pandemie ein Schwerpunkt."

VIELEN DANK FÜR IHRE BEMÜHUNGEN!

© JULIA HAMMERLE

officetools

NEUE PRODUKTE, SERVICES UND TRENDS. VON KARIN POLLACK

Bitte unterschreiben

DIGITAL. Logitech Crayon macht Handschrift auch im Internet-Zeitalter möglich – wer mitschreiben will, tut es am iPad.

Die Handschrift hat auch im Computerzeitalter nicht ausgedient. Die persönliche Handschrift ist und bleibt hochindividuell. Logitech hat einen fortschrittlich digitalen Zeichenstift. Auf Basis der Apple Pencil Technologie kann man auf diese Weise in Kombination mit einem iPad, einer App und dem digitalen Stift handschriftliche Skizzen und Notizen machen und natürlich auch seine Unterschrift unter Verträge setzen. Der Stift namens Logitech Crayon ist dabei überaus robust: Zum einen ist er eckig, damit er nicht runterrollt – und sollte es doch passieren, übersteht er Stürze bis zu 1,2 Metern. *www.logitech.com*

Rauf und runter

HOME-OFFICE. Flux E von Neudörfler ist ein höhenverstellbarer Arbeitstisch, der Abwechslung in den sitzdominierten Alltag bringt.

Sitzen ist das neue Rauchen. Es lässt die Bauchmuskeln verkümmern, die Wirbelsäule verkrümmen und macht insgesamt dick. Eine Möglichkeit, dem entgegenzusteuern, ist regelmäßige Bewegung. Mit den entsprechenden Werkzeugen lässt sich das sogar am Arbeitsplatz bewerkstelligen. Flux E ist sowohl ein Schreibtisch als auch ein Stehtisch – ein elektrischer Motor macht die Höhe variabel. Wer also beim Arbeiten etwas für seinen Körper tun will, entwickelt neue Routinen. Etwa vormittags sitzen und nachmittags stehen. Oder bei Besprechungen stehen und beim Schreiben sitzen – oder jeden Tag abwechselnd. Der Fantasie sind kaum Grenzen gesetzt. Flux E gibt es in drei verschiedenen Größen und Farben. *www.neudoerfler.com*

Saft ohne Kabel

PRAKTISCH. Bei Belkin Boost Charge funktioniert Aufladen viel bequemer – die neue Qi-Technologie ist dafür kabellos.

Anstecken war gestern. Wer sein Smartphone oder seine kabellosen Kopfhörer aufladen will, legt seine Geräte einfach nur auf diese kleine Konsole. Die neue Qi-Technologie macht möglich, dass sich der Akku innerhalb weniger Stunden neu auflädt. Wie das geht? Mit Induktion oder Resonanz, dadurch werden die Ladespulen aktiviert. Belkin Boost Charge bietet sogar zwei Ladeeinheiten gleichzeitig. Die neue Ladetechnologie funktioniert ab Apple iPhone 8 und Samsung Galaxy Note 10. Das Aufladen dauert zwischen drei und vier Stunden. *www.belkin.de*

BILDER BEIGESTELLT

Mit viel Druck

PRINT. Hewlett Packards Familiendrucker ist ideal fürs Home-Office – einfache und bequeme Bedienung sind Priorität.

Manche Dinge braucht man auf Papier: zum einen, weil man sie dann schneller lesen kann, zum anderen, weil einmal Ausgedrucktes besser in Erinnerung bleibt, Fotos zum Beispiel. Hewlett-Packard hat mit dem HP Envy 6432e einen ästhetisch dezenten, aber effizienten Printer auf den Markt gebracht. „Für Familien", so wird er angepriesen. Er druckt, schafft bis zu 10 Seiten pro Minute, scannt und kopiert auch. Zudem lässt er sich kabellos ins Heim-Netzwerk integrieren. Druckaufträge können von jedem Endgerät aus in Auftrag gegeben werden, auch vom Smartphone aus. Ein zusätzliches Service: Der Drucker registriert, wenn die Tintenpatronen leer sind, und liefert automatisch per Post nach. *www.hp.com/de*

Panoramablick am Schreibtisch

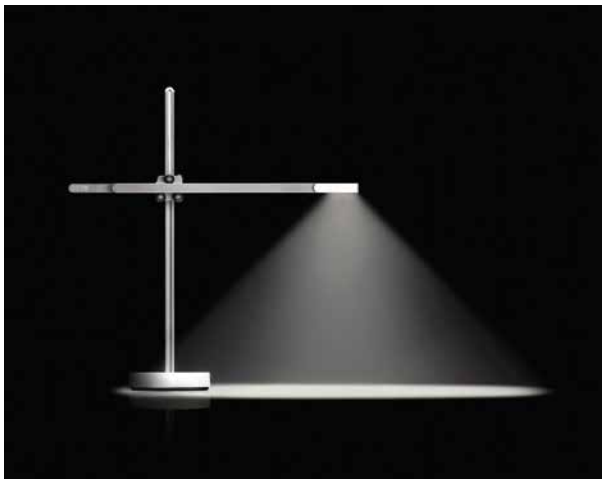
MONITOR. Der leicht geschwungene Ultra-Wide LCD-Monitor von Philips bringt mehr Überblick bei der Bildschirmarbeit.

Immer mehr Zeit vergeht am Computer, viele arbeiten nur mehr am Laptop. Doch für all diejenigen, die große Datenmengen in mehreren Dokumenten überblicken müssen, ist ein großer Bildschirm nach wie vor lohnenswert. Mehr Platz bringt mehr Übersicht. Der 34-Zoll-Monitor (346E2CUAE/00) aus der Philips E-Linie lässt sich sehr einfach auch an ein Notebook anschließen. Dabei sind die Bilder gestochen scharf. Mit dem verstellbaren Standfuß lässt er sich auch auf die optimale Arbeitshöhe bringen. *www.philips.at*

Gut im Licht

BELEUCHTUNG. Hightech bringt Dysons CSYS – eine Arbeitsplatzleuchte für optimale Sicht auf die Dinge.

Gutes Licht wird oftmals unterschätzt. Flackernde oder blendende Schreibtischlampen verderben die Augen, das haben schon die Großeltern gewusst. Beleuchtungstechnisch vorbildlich ist die Arbeitsplatzleuchte von Dysons CSYS. Ihr Innenleben hat eine Kühltechnik, die auch bei Satelliten zum Einsatz kommt. Zudem lässt sich die Helligkeit einstellen – bis zu 1000 Lux sind möglich. Und ein flexibler Schwenk-Arm bringt den Lichtkegel exakt dorthin, wo jemand, der liest oder schreibt, ihn auch braucht. Sogar ein Lichtschattenmanagement ist integriert. *www.dyson.com/de*



BILDER BEIGESTELLT

terminvorschau

AKTUELLE VERANSTALTUNGEN DER ÖGSW

WEBINAR, 1.3.2022, 13:30–14:30
ÖGSW CORONA SPRECHSTUNDE
ÖGSWEBINAR
Referent: StB Prof. MMag. Dr. Klaus Hilber
Ort: online

WEBINAR, 3.3.2022, 9:00–12:30
HOLDING IM STEUERRECHT
ÖGSWEBINAR
Referent: WP/StB DDr. Klaus Wiedermann
Ort: online

WEBINAR, 7.3.2022, 9:00 – 12:30
STEUEROPTIMALE WT UND RA-KANZLEI-ÜBERGABE
ÖGSWEBINAR
Referent: WP/StB DDr. Klaus Wiedermann
Ort: online

Ansprechnpartnerin,
wenn nicht anders angegeben:
StB Mag. Sabine Kosterski,
Tel.: 0664/12 77 955, sabine@kosterski.at

Weitere Details und Informationen finden Sie unter *www.oegsw.at.*
Wir freuen uns auf Sie!

WEBINAR, 9.3.2022 18.00–19.30
UMSATZSTEUER CRASH-KURS FOLLOW UP
ÖGSWEBINAR
Referentin: Dr. Gabriele Krafft, BFG-Richterin
Ort: online

WEBINAR, 16.3.2022, 9:00–12:30
UMGRÜNDUNGEN: UMWANDLUNG, EINBRINGUNG UND ZUSAMMENSCHLUSS
ÖGSWEBINAR
Referent: WP/StB DDr. Klaus Wiedermann
Ort: online

WEBINAR, 21.3.2022, 10:00–12:00
WEGZUG AUS ÖSTERREICH
ÖGSWEBINAR
Referent: WP/StB Mag. Matthias Mitterlehner
Ort: online

WEBINAR, 22.3.2022, 13:30–14:30
ÖGSW CORONA SPRECHSTUNDE
ÖGSWEBINAR
Referent: StB Prof. MMag. Dr. Klaus Hilber
Ort: online

WEBINAR, AB 24.3.2022, 13:30–14:30
SEMINAR OBERLAA ONLINE
ÖGSWEBINAR
Referenten: StB/WP Prof. Dr.Günther Hackl, WP/StB Mag.Gabriele Hackl, WP/StB Mag. Waltraud Mäder-Jaksch, StB Mag. Georg Wilfling, StB Mag. (FH) Robert Baumert
Ort: online
Ansprechpartnerin: StB Mag. Michaela Kern, MBA,Tel.: 0660 313 38 09,
E-Mail: m.kern@seminaroberlaa.at

LOIPERSDORF, 6.–7.5.2022, 13:30–14:30
PERSONALMANAGEMENT
ÖGSW LOIPERSDORFER STEUERBERATERTAGUNG
Referenten: Mag. Michael Hirth, Eva Leitner, Thomas Michelitsch, BA, MSc, Mag. Gregor Rossmann, Florian Schrenk, BA, LL.M., Mag. Matthias Schulmeister, Ralf Tometschek
Ort: online

© SHIRONOSOV/ISTOCK

ÖGSW
IHR SERVICE-NETZWERK

ÖGSW LOIPERSDORFER STEUERBERATERTAGUNG
PERSONALMANAGEMENT
PRAXISFRAGEN – PRAXISLÖSUNGEN

6. BIS 7. MAI 2022
LOIPERSDORF

TAGUNGSAUSZÜGE
- Die richtigen Mitarbeiter finden und halten
- Welche Arbeitgeber-Benefits ziehen bei den Mitarbeitern?
- Employer Branding – was bringt's – was kostet es?
- Job-Botschafter
- Neutraining für mentale Höchstleistungen
- Home-Office – Datenschutz und Arbeitsrecht (Brauchen wir noch Büros?)
- Status quo Kurzarbeit und Zweifelsfragen
- Recruiting (Employer Branding als Weg zum Erfolg)
- Business-Yoga

SEMINARORT
Das Sonnreich**** Thermenhotel Loipersdorf
Schaffelbadstraße 219, 8282 Loipersdorf
Tel.: 03382/20 000 7011, Fax: 03382/20 000 81
www.sonnreich.at

SEMINARINVESTITION
WP/StB/Sonstige EUR 330,– (ÖGSW EUR 270,–) netto

einschließlich Unterlagen, Mittagessen, Abendprogramm und Kaffeepausen.

ANMELDUNG
Bitte melden Sie sich rechtzeitig mittels Antwortfax an oder über unsere Homepage *www.oegsw.at* oder per E-Mail *sekretariat@oegsw.at*.

ORGANISATION
Für Fragen wenden Sie sich bitte an StB Mag. Sabine Kosterski,
Tel.: 0664/12 77 955, E-Mail: sabine@kosterski.at

Wir verbinden Menschen und Wissen.

www.oegsw.at

IFA | Institut für Anlageberatung

„Leg mich nicht zur Seite, leg mich an“

Danke & liebe Grüße,
Dein Vermögen

IFA INSTITUT FÜR ANLAGEBERATUNG
IFA
Immobilien Investments
Seit 1978

Einfach, smart und sicher in Immobilien investieren.
Mit maßgeschneiderten Anlageprodukten von IFA.
Jetzt informieren unter www.ifa.at