

TRENDS & TIPPS

TIPPS UND INFORMATIONEN ZUM STEUERSPAREN
APRIL 2026



IST NEU AUCH IMMER BESSER?

Zu Jahresbeginn gibt es üblicherweise eine Vielzahl von Änderungen, heuer z.B. in der Sozialversicherung und in der Umsatzsteuer. Ob neue Regelungen und Ansätze immer Verbesserungen bringen, sei dahingestellt.

Wir informieren in der aktuellen Ausgabe u.a. über Mietzinsanpassung, Homeoffice und die Geräte-Retter-Prämie als Nachfolgemodell des Reparaturbonus.

Inhaltsverzeichnis

Änderungen in der SV 2026	2-3
Mietzinsanpassung	4-5
Neues aus der Ust	5
Homeoffice und Steuersplitter	6-7
PZP Intern	8



1. ÄNDERUNGEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG 2026

1.1 Bildungskarenz und Bildungsteilzeit – neue Regelungen ab 1.1.2026

Seit 1.1.2026 gelten neue gesetzliche Bestimmungen für die Vereinbarung einer Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Während dieser Zeit kann beim AMS eine Weiterbildungsbeihilfe beantragt werden.

1.1.1 Voraussetzungen für Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit

Eine Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit kann nur vereinbart werden, wenn zuvor eine ununterbrochene, arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 12 Monaten vorliegt.

Zeiten des Wochengeldbezugs oder Kinderbetreuungsgeldbezugs gelten grundsätzlich ebenfalls als arbeitslosenversicherungspflichtige Zeiten. Diese dürfen jedoch nicht innerhalb der letzten 26 Wochen vor Beginn der Bildungskarenz liegen. Dadurch ist ein nahtloser Übergang von der Elternkarenz in die Bildungskarenz künftig nicht mehr möglich.

Ein Rechtsanspruch auf Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit besteht grundsätzlich nicht – sie muss immer mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Für Arbeitnehmer, die bereits ein Master- oder Diplomstudium abgeschlossen haben, gelten strengere Voraussetzungen: In diesen Fällen muss eine mindestens vierjährige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen. Ziel dieser Regelung ist es, geringer qualifizierte Arbeitnehmer stärker zu fördern.

1.1.2 Zuschuss des Arbeitgebers

Verdient ein Arbeitnehmer mehr als 50 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage (2026: € 3.456,00 brutto), muss der Arbeitgeber einen Zuschuss von 15 % der Weiterbildungsbeihilfe leisten.

Dieser Zuschuss:

- reduziert die Höhe der AMS-Weiterbildungsbeihilfe
- darf die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten
- unterliegt Sozialversicherungsbeiträgen, die vom AMS getragen werden

- wird steuerlich wie Arbeitslosengeld behandelt

Die Regelung soll sicherstellen, dass die Förderung vorrangig Arbeitnehmern mit niedrigerem Einkommen zugutekommt.

1.1.3 Weiterbildungsbeihilfe durch das AMS

Zur Sicherung des Lebensunterhalts kann das AMS eine Weiterbildungsbeihilfe gewähren. Dabei handelt es sich jedoch nicht um einen Rechtsanspruch, sondern um eine Ermessensentscheidung des AMS.

Wesentliche Voraussetzungen sind insbesondere:

- Die Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 20 Wochenstunden umfassen.

Bei Betreuung eines Kindes unter sieben Jahren genügen 16 Wochenstunden.

- Es können grundsätzlich Aus-, Weiter- und Fortbildungen im In- und Ausland gefördert werden.
- Entscheidend ist, dass die Maßnahme beruflich sinnvoll ist. Reine Hobby-Kurse werden nicht gefördert.
- Vor Beginn muss eine mindestens 12-monatige durchgehende arbeitslosenversicherte Beschäftigung vorliegen.
- Der Antrag auf Weiterbildungsbeihilfe kann frühestens drei Monate vor Beginn der Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit gestellt werden.

Das AMS entscheidet nach Einlangen aller Unterlagen möglichst rasch über den Antrag. Dabei wird insbesondere geprüft, ob die Bildungsmaßnahme arbeitsmarktpolitisch sinnvoll und erfolgversprechend ist.

1.1.4 Budgetbegrenzung

Für die Weiterbildungsbeihilfe steht jährlich ein Budget von € 150 Mio. zur Verfügung. Bewilligungen werden daher nur erteilt, solange entsprechende Budgetmittel vorhanden sind.

1.2 Neue Trinkgeldpauschalen

Im Rahmen des Steuerrechts sind Trinkgelder steuerfrei, wenn sie in ortsüblicher Höhe und ohne Rechtsanspruch gewährt werden. Im Bereich der Sozialversicherung gelten Trinkgelder hingegen seit jeher als Entgelt

Dritter und unterliegen somit der Beitragspflicht. Zur Vermeidung aufwendiger Verfahren bei der Ermittlung der tatsächlich bezogenen Trinkgelder wurden für bestimmte Branchen Trinkgeldpauschalen festgelegt, im Zuge derer pauschale Trinkgelder der Beitragspflicht im Bereich der Sozialversicherung unterworfen wurden.

Bis dato waren die Trinkgeldpauschalen je nach Branche und Bundesland unterschiedlich ausgestaltet. Um hier eine Vereinheitlichung vorzunehmen, wurden mit 1.1.2026 für gewisse Branchen bundesweit einheitliche Trinkgeldpauschalen festgesetzt.

Trinkgeldpauschalen (monatlich) ab 1.1.2026

	2026	2027	2028
Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe			
Dienstnehmer mit Inkasso	€ 65,00	€ 85,00	€ 100,00
Dienstnehmer ohne Inkasso	€ 45,00	€ 45,00	€ 50,00
Lehrling/Pflichtpraktikant	€ 20,00	€ 20,00	€ 25,00
Friseurgewerbe			
Dienstnehmer	€ 70,00	€ 85,00	€ 100,00
Lehrling	€ 22,00	€ 22,00	€ 25,00
Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur			
Dienstnehmer	€ 65,00	€ 85,00	€ 100,00
Lehrling	€ 20,00	€ 20,00	€ 20,00
Personenbeförderungsgewerbe			
Dienstnehmer	€ 70,00	€ 80,00	€ 90,00

1.3 Hitzeschutzverordnung

Als Reaktion auf den Klimawandel und die vermutlich heißeren Sommertage hat die Arbeitsministerin die am 1.1.2026 in Kraft getretene Hitzeschutzverordnung erlassen.

Die Hitzeschutzverordnung schützt Arbeitnehmer, die im Freien arbeiten. Betroffen sind z.B. folgende Branchen: Bau, Zustelldienste, Wachdienste, Abfallbehandlung, Festival-Betriebe, Gärtnereien. Die Arbeitgeber haben für ihre Arbeitnehmer die Gefahren, die durch UV-Strahlung und Hitze entstehen, zu evaluieren und (sofern Maßnahmen notwendig sind) diese umzusetzen. Insbesondere wenn die Geosphere Austria eine Hitzewarnung mindestens der Stufe 2 (Vorsicht, gelb) ausweist, müssen Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zum Hitze- und UV-Schutz umsetzen. In der Verordnung sind beispielhaft folgende Maßnahmen angeführt:

- Vorverlegung des Arbeitsbeginns, Verlängerung der Pausen,
- Beschattung der Arbeitsplätze, Wasservernebelung, Duschgelegenheiten,
- Verschiebung schwerer körperlicher Tätigkeiten auf kühlere Tageszeiten,
- Schutzkleidung, Kopfschutz, leichte Kleidung, Trinkwasser, Sonnenschutzcreme.

TIPP: Die Beschreibung dieser Maßnahmen muss in Arbeitsstätten, auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowohl für alle Arbeitnehmer als auch für das Arbeitsinspektorat elektronisch oder in Papierform einsehbar sein.

2. MIETZINSANPASSUNG – WAS 2026 ZU BEACHTEN IST

Mit dem Mieten-Wertsicherungsgesetz (MieWeG) wurden neue Regeln für die Wertsicherung von Wohnungsmieten eingeführt. Vermieter müssen daher bei Mietzinsanpassungen ab 2026 einige Besonderheiten beachten.

2.1 Anwendungsbereich

Das MieWeG gilt für alle Wohnungsmietverträge, die dem Mietrechtsgesetz (MRG) unterliegen – unabhängig davon, ob das MRG voll oder nur teilweise anwendbar ist.

Nicht erfasst sind hingegen Geschäftsraummieten (z. B. gewerbliche oder freiberufliche Nutzung) sowie Mietverträge über Räume, die nicht dem MRG unterliegen. Bei neu abgeschlossenen Mietverträgen über Räume – etwa Geschäfts- oder Wohnräume – können die Vertragsparteien jedoch freiwillig vereinbaren, dass die Valorisierungsregeln des MieWeG angewendet werden.

Voraussetzung für die Anwendung des MieWeG ist außerdem, dass im Mietvertrag eine Wertsicherungsklausel vereinbart wurde.

Arbeitszimmer in Wohnungen:

Als Wohnungsmietverträge gelten Haupt- und Untermietverträge über Wohnungen im Voll- oder Teilanwendungsbereich des MRG. Nach dem Gesetzeswortlaut und den Erläuterungen zum MieWeG fallen auch Wohnungen darunter, in denen einzelne Zimmer als Arbeitszimmer genutzt werden, sofern der Mietgegenstand insgesamt als Wohnung im Sinne des MRG gilt. Laut Rechtsprechung liegt eine Wohnung vor, wenn es sich um einen baulich abgeschlossenen Teil eines Gebäudes handelt, der zur Befriedigung des Wohnbedürfnisses geeignet ist.

2.2 Beschränkung der Valorisierung

Das MieWeG beschränkt Mietzinserhöhungen sowohl zeitlich als auch der Höhe nach.

Zeitlich gilt:

Mietzinserhöhungen bei Mietverträgen, die dem MieWeG unterliegen, dürfen unabhängig von anderslautenden Wertsicherungsklauseln nur mehr jeweils zum 1. April erfolgen. Diese Regel gilt für alle Mietzinserhöhungen, die ab 1.1.2026 eintreten oder eingetreten wären.

Wird ein Mietvertrag ab dem 1.1.2026 neu abgeschlossen, ist eine erste Mietzinserhöhung erst mit 1.4.2027 möglich – auch dann, wenn der Vertrag noch vor dem 1.4.2026 abgeschlossen wurde. Voraussetzung ist nämlich, dass ein volles Kalenderjahr seit Vertragsabschluss vergangen ist.

Hinweis:

Mietzinserhöhungen mit 1.1.2026, die auf Mietverträgen beruhen, die dem MieWeG unterliegen, sind unwirksam, da eine gesetzliche Anpassung nur mehr zum 1. April erfolgen darf.

Auch die Höhe der Mietzinserhöhung ist begrenzt:

- Maßgeblich ist zunächst die durchschnittliche Veränderung des Verbraucherpreisindex (VPI 2020) des vorangegangenen Kalenderjahres.
- Liegt die errechnete Erhöhung über 3 %, wird nur die Hälfte des über 3 % hinausgehenden Betrags berücksichtigt.

Zusätzliche Begrenzung im Vollanwendungsbereich des MRG:

Bei Wohnungsmietverträgen im Vollanwendungsbereich des MRG gilt zusätzlich, dass bei der Wertsicherung die durchschnittliche Veränderung des VPI 2020

- für das Jahr 2025 höchstens mit 1 % und
- für das Jahr 2026 höchstens mit 2 % berücksichtigt werden darf.

2.3 Parallelrechnung bei abweichenden Wertsicherungsklauseln

Enthält ein Mietvertrag andere Wertsicherungsregeln als jene des MieWeG, ist für eine zulässige Mietzinserhöhung mit 1. April 2026 eine sogenannte Parallelrechnung erforderlich.

Dabei sind folgende Schritte vorzunehmen:

1. Berechnung nach der vertraglichen Wertsicherungsklausel:

Zunächst ist zu ermitteln, wann nach der vertraglichen Vereinbarung eine Mietzinserhöhung ausgelöst würde und wie hoch diese ausfallen würde. Der Zeitpunkt der tatsächlichen Anpassung ist zwar gesetzlich auf den 1. April beschränkt, der vertraglich vorgesehene Zeitpunkt bleibt jedoch für die Berechnung des Erhöhungsbetrags (z. B. hinsichtlich des maßgeblichen VPI-Zeitpunkts) relevant.

2. Berechnung nach den Regeln des MieWeG:

Anschließend ist zu ermitteln, welche Erhöhung sich nach den gesetzlichen Vorgaben des MieWeG ergeben würde.

3. Vergleich der Ergebnisse:

Der Mietzins darf schließlich nur auf jenen Betrag erhöht werden, der sich aus der niedrigeren der beiden Berechnungen ergibt, und zwar zum nächstfolgenden 1. April.

3. NEUES AUS DER UMSATZSTEUER

3.1 Erhöhung der Umsatzgrenze für „Kalte-Hände-Regelung“ auf € 45.000,00

Für Umsätze, die unter die „Kalte-Hände-Regelung“ fallen, ist grundsätzlich eine vereinfachte Lösungs-ermittlung durch „Kassasturz“ erlaubt. Das heißt, die Bareingänge eines Tages werden durch Rückrechnung aus dem ausgezahlten End- und Anfangsbestand ermittelt. Für solche Umsätze besteht keine Pflicht zur Registrierkasse und keine Belegerteilungspflicht. Diese Regelung erfasst:

- Umsätze im Freien, die von Haus zu Haus oder auf öffentlichen Straßen und Plätzen ausgeführt werden,
- Umsätze in einer Buschenschank,
- Umsätze in Alm-, Berg-, Schi- und Schutzhütten und ähnliche Hütten,
- Umsätze in kleinen Kantinen (an maximal 52 Tagen/Jahr geöffnet) gemeinnütziger Vereine.

Bisher war diese „Kalte-Hände-Regelung“ nur anwendbar, wenn die Umsätze pro Kalenderjahr und Steuerpflichtigem € 30.000,00 nicht überstiegen. Mit dem AbgÄG 2025 ist diese Umsatzgrenze ab 1.1.2026 auf € 45.000,00 angehoben worden.

3.2 Beleglotteriesgesetz

Im Parlament wird derzeit über einen Initiativantrag für ein Beleglotteriesgesetz beraten. Dem Gesetzesentwurf zufolge soll jeder, der beim Einkauf einen Beleg einer Registrierkasse erhalten hat, mit diesem Beleg an einer vom Finanzminister ab 1. Oktober 2026 veranstalteten Lotterie teilnehmen können. Die Teilnahme ist freiwillig und erfolgt, indem der Teilnehmer über die FinanzOnline App am Handy den maschinenlesbaren Code des Kassabons an das BMF übermittelt.

Sodann sollen in jedem Kalendermonat aus den übermittelten Codes 100 Teilnehmer zufallsbasiert als Gewinner ausgewählt werden. In der Auswahl

des jeweiligen Kalendermonats werden alle Codes berücksichtigt, die im Vormonat ausgestellt und der App übermittelt wurden. Als Preis soll pro Gewinner ein Betrag von € 2.500,00 gewährt werden.

3.3 Halbierung der Mehrwertsteuer für bestimmte Lebensmittel

Die Bundesregierung bereitet ein Gesetz vor, mit dem die Mehrwertsteuer auf bestimmte Grundnahrungsmittel ab 1. Juli 2026 (mehr als) halbiert, nämlich auf 4,9 % dauerhaft abgesenkt wird. Diese MwSt-Senkung soll das Budget pro Jahr € 400 Mio. (für 2026: € 200 Mio.) kosten. Der Lebensmittelhandel muss die Steuersenkung an die Konsumenten weitergeben. Die Gegenfinanzierung der MwSt-Senkung soll über eine Steuer auf nicht recycelbares Plastik sowie eine Paketabgabe für Sendungen aus Drittstaaten in die EU erfolgen. Die exakte Liste an mehrwertsteuerbegünstigten Lebensmitteln wurde im Ministerrat vom 28.1.2026 beschlossen und umfasst folgende Produkte:

- Milch, Butter, Joghurt, frische Eier
- Gemüse: Kartoffeln, Paradeiser, Speisezwiebel, Knoblauch und Lauch sowie anderes Lauchgemüse, Kohl, Blumenkohl/Karfiol, Kohlrabi und andere Kohlarten, Salate, Karotten, Rüben und Knollensellerie, Gurken, Bohnen, Erbsen und andere Hülsenfrüchte; Kürbis, Auberginen/Melanzani, Paprika und Spargel
- Gemüse gefroren (z.B. Erbsen, Spinat)
- Obst: Äpfel, Birnen, Quitten frisch, Steinobst frisch (z.B. Marillen, Kirschen, Pfirsiche, Pflaumen/Zwetschken)
- Getreide und Backwaren: Reis, Weizenmehl und Weizengrieß, Nudeln (ohne Füllung), Brot und Gebäck (Semmel, Mohnflesserl, Salzstangerl etc., inklusive glutenfreies Brot)
- Speisesalz

4. NEUES ZUM HOMEOFFICE ALS BETRIEBSSTÄTTE

Arbeitet ein Arbeitnehmer grenzüberschreitend im Homeoffice oder in Telearbeit, kann dies steuerliche Auswirkungen sowohl für den Arbeitnehmer als auch für das Arbeitgeber-Unternehmen haben. Dabei ist zwischen der Besteuerung des Arbeitnehmers und einer möglichen Betriebsstätte des Unternehmens im Homeoffice-Staat zu unterscheiden.

4.1 Besteuerung des Arbeitnehmers

Besteht kein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit spezieller Grenzgängerregelung, steht das Besteuerungsrecht grundsätzlich jenem Staat zu, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

Arbeitstage im Homeoffice werden daher dem Staat zugerechnet, in dem sich das Homeoffice befindet, also in der Regel dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers.

Beispiel:

Ein in Linz wohnhafter Arbeitnehmer ist bei einem Unternehmen in München beschäftigt und arbeitet drei von fünf Tagen pro Woche im Homeoffice in Linz. In diesem Fall sind 3/5 der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in Österreich zu versteuern.

4.2 Steuerliche Risiken für Arbeitgeber

Für das Arbeitgeber-Unternehmen kann grenzüberschreitende Telearbeit dazu führen, dass das Homeoffice des Arbeitnehmers als Betriebsstätte des Unternehmens im anderen Staat gilt. In diesem Fall müsste ein Teil des Unternehmensgewinns im Staat dieser Betriebsstätte versteuert werden.

Nach bisheriger Praxis wurde ein Homeoffice meist nur dann als Betriebsstätte angesehen, wenn der Arbeitgeber faktische Verfügungsmacht über die Räumlichkeiten hatte.

Dies wurde etwa nicht angenommen, wenn der Arbeitgeber im Betrieb einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt und die Homeoffice-Nutzung freiwillig erfolgt.

4.3 Neue Kriterien laut OECD

Die OECD hat den Kommentar zum OECD-Musterabkommen aktualisiert und neue Kriterien für die

Beurteilung eines Homeoffice als Betriebsstätte festgelegt.

Demnach kann ein Homeoffice als Betriebsstätte gelten, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das Homeoffice stellt eine feste Geschäftseinrichtung des Unternehmens dar und wird regelmäßig über längere Zeit für die Tätigkeit genutzt.
- Der Arbeitnehmer arbeitet mindestens 50 % seiner Arbeitszeit innerhalb von zwölf Monaten im Homeoffice.
- Es bestehen wirtschaftliche Gründe des Unternehmens für die Tätigkeit im Homeoffice-Staat, etwa weil der Arbeitnehmer dort Kunden oder Geschäftspartner betreut.

Reine Vorbereitungs- oder Hilfstätigkeiten reichen dafür nicht aus.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer einer österreichischen Ö-GmbH arbeitet 80 % seiner Arbeitszeit in seiner Wohnung in Ungarn und betreut regelmäßig ungarische Kunden der Gesellschaft.

Da der Arbeitnehmer mehr als 50 % seiner Arbeitszeit im Homeoffice verbringt und seine Tätigkeit der Geschäftsabwicklung mit Kunden in Ungarn dient, gilt die Wohnung als Betriebsstätte der Ö-GmbH in Ungarn.

4.4 Umsetzung in Österreich

Das BMF hat diese OECD-Auslegung in einer Information vom 4.1.2026 übernommen. Entscheidend ist damit künftig vor allem:

- mindestens 50 % Homeoffice-Tätigkeit innerhalb von zwölf Monaten, und
- ein wirtschaftlicher Grund für die Tätigkeit im jeweiligen Staat.

Eine übliche Homeoffice-Nutzung aus persönlichen Gründen stellt grundsätzlich keinen wirtschaftlichen Grund dar.

Eine Besonderheit gilt jedoch, wenn die im Homeoffice tätige Person die zentrale oder einzige Person für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens ist, etwa ein Geschäftsführer. In solchen Fällen kann das Homeoffice regelmäßig als Betriebsstätte beurteilt werden.

5. STEUER-SPLITTER

5.1 Belegerteilung mittels digitalen Belegs

Mit dem AbgÄG 2025 wurde mit Wirksamkeit ab Oktober 2026 die Belegerteilungspflicht modifiziert, um den Zettelausdruck zu reduzieren. Die Möglichkeit, einen Beleg nicht auf Papier, sondern digital auszustellen, wird klar geregelt.

Der Unternehmer kann den elektronischen Beleg entweder

- sofort in den unmittelbaren Verfügungsbereich des Kunden übersenden (z.B. per E-Mail oder per App) oder
- dem Kunden die Möglichkeit einräumen, den elektronischen Beleg mit einem Endgerät (Handy) auszulesen (z.B. per Bildschirmanzeige). Das Auslesen (z.B. Scannen des angezeigten QR-Codes oder Download-Links) muss für den Kunden gleich bei der Bezahlung möglich sein. Die Anzeigedauer muss ausreichend lang sein, sodass für den Kunden kein Zeitdruck besteht.

Hinweis: Papierbeleg und digitaler Beleg sind gleichwertig. Der barzahlende Kunde kann aber immer einen Papierbeleg verlangen.

5.2 Geräte-Retter-Prämie als Nachfolgemodell zum Reparaturbonus

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

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

Ausmaß der Förderung

Die Höhe der Förderung beträgt pro Bon 50 % der förderungsfähigen Bruttokosten bis maximal € 130,00 für die Reparatur, Service- und Wartungsleistung und/oder bis zu maximal € 30,00 für die Einholung eines Kostenvoranschlags.

Wie funktioniert's?

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



PZP INTERN

Prüfungserfolge

Aus- und Weiterbildungen sind ein wesentlicher Teil unseres Berufslebens.

Wir freuen uns mit unseren Absolventen des Jahres 2025 und gratulieren herzlich zu den Prüfungserfolgen!



Danke für 43 Jahre!

Nach knapp 43 Jahren im Unternehmen haben wir unsere liebe Kollegin Edith Eder in die Freizeitphase ihrer Altersteilzeit verabschiedet. Danke Edith für die vielen Jahre, die schönen Momente und deinen unermüdlichen Einsatz!

PZP beim HAK – HLW – Karrieretag

Ein jährlicher Fixpunkt ist die Teilnahme am HAK – HLW – Karrieretag im Schulzentrum Ried. Wir haben uns wieder ins Zeug gelegt, um unser Unternehmen bestmöglich zu präsentieren. Schließlich sind die Schulabsolvent:innen unsere Mitarbeitergeneration von morgen!



Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber:
PZP Steuerberatung GmbH, Ried im Innkreis
Redaktion: Mag. Günter Peer, MMag. Gerhard Hubner
Layout und grafische Gestaltung:
innpuls Werbeagentur GmbH, Aulolzmunster
Druck: LAHA Druck, Ried im Innkreis
Erscheinungsort: Ried im Innkreis
Erscheinungsdatum: April 2026

A-4910 Ried/I
Am Burgfried 14
Tel. +43 7752/89400 | Fax DW 200

A-4950 Altheim
Braunauer Straße 14
Tel. +43 7723/43989

E-Mail: office@pzp.at
www.pzp.at



PZP_STEUERBERATUNG

QR-Code scannen
und uns auf
Instagram folgen!