

N° 91 Juli 2018

WWW.FRITZENWALLNER-GANDLER.AT
WWW.GRUBER-PARTNER.AT
WWW.WT-PFG.AT



steuern & trends

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



SEITE 4 UND 5

*EU-Datenschutz-
Grundverordnung*

SEITE 6 UND 7

Das kleine Vereinsfest

SEITE 12 - 15

*Informationen zum
Mutterschutzgesetz Teil 4*

EDITORIAL

Geschätzte Leserinnen und Leser!

In den letzten Monaten und Wochen haben uns in der Kanzlei insbesondere nichtsteuerliche Themen auf Trab gehalten. Zum einen die Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) mit Geltung ab 25. Mai 2018, zum anderen das Gesetz zur Meldung der Wirtschaftlichen Eigentümer von Kapitalgesellschaften.

Am 18. April haben wir im Kammerlanderstall in Neukirchen ein DSGVO-Seminar veranstaltet. Mag. Harald Thurner als Datenschutzexperte konnte vor vollem Haus interessante Tipps und Antworten zur Umsetzung der DSGVO geben. Die Meldung der Wirtschaftlichen Eigentümer von Kapitalgesellschaften erweist sich ebenfalls als sehr zeitaufwändig und stellt zusätzlichen bürokratischen Aufwand dar. Ein Beitrag in dieser Ausgabe wird sich diesem Thema widmen. Verfasst hat ihn unsere neue Mitarbeiterin Frau Sabine Harlander.

Wie gewohnt finden Sie auch in dieser Ausgabe wieder interessante Informationen zu Steuern, Recht und Wirtschaft. So befasst sich ein Artikel von StB. Dr. Peter Pülzl mit der Besteuerung des Vereines bzw. den Voraussetzungen, welche gegeben sein müssen, damit ein steuerlich begünstigtes Vereinsfest vorliegt.

Unser Personalverrechnungsteam beschäftigt sich unter anderem mit Arbeitslosenentgelt und Zuverdienst, der einvernehmlichen Auflösung im Krankenstand und mit Informationen zum Mutterschutzgesetz.

Nicht unerwähnt bleiben soll auch der Beitrag von StB. Mag. Julian Holleis über Kapitalzuflüsse und -abflüsse und den damit verbundenen Informationsaustausch zwischen Banken und Finanz.

Zum Thema Digitalisierung finden sie die Darstellung der Vorteile einer digitalen Buchhaltung und eine kurze Beschreibung der Funktionsweise.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen dieser Lektüre und eine schöne Sommerzeit.

StB. Mag. THOMAS FRITZENWALLNER



*Mag. Thomas Fritzenwallner
Steuerberater, Geschäftsführer*



*Heinrich Fritzenwallner
Steuerberater*



*Mag. Bernd Maier
Steuerberater - Kooperationspartner*

INHALT



Hermann Gandler
Steuerberater, Geschäftsführer



Mag. Julian Holleis
Steuerberater, Geschäftsführer



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

- Seite 4 – 5** Vortrag zur neuen Datenschutz-Grundverordnung
Unsere Auftrags- und Vollmachtsbedingungen
werden an die DSGVO angepasst!
- Seite 6 – 7** Infos zum „kleine Vereinsfest“ nach dem
Vereinsrichtlinien-Wartungserlass 2017
- Seite 8** Identifizierung bei Bartransaktionen
gegenüber Finanzinstituten

Wirtschaftliches Eigentümer Register
- Seite 9** Info der Raiffeisenbank Oberpinzgau
- Seite 10 – 15** PERSONALVERRECHNUNG
Arbeitslosengeld – Überschreitung der
Geringfügigkeitsgrenze in Einzelmonaten

Einvernehmliche Auflösung im Krankenstand

Informationen zum Mutterschutzgesetz (MSchG), Teil 4
- Seite 16** Gruber & Partner
- Seite 17** Wie erfährt die Finanz von Kapitalabflüssen?
- Seite 18 – 19** Die Vorteile bei Digitalisierung der Buchhaltung

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

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

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

DSGVO – DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG



Vlnr: StB Hermann Gandler, StB Mag. Thomas Fritzenwallner, Mag. Harald Thurner, StB Mag. Julian Holleis

Mit 25. Mai 2018 endete die 2-jährige Übergangsfrist und die Erfüllung der Datenschutzgrundverordnung wurde ab diesem Tag zu einer gesetzlichen Verpflichtung.

Der zertifizierte Datenschutzbeauftragte und Unternehmensberater Mag. Harald Thurner informierte am 18. April 2018 im Tauriska-Kammerlanderstall über die Umsetzung der DSGVO. Er sprach zunächst über die allgemeinen Grundlagen der neuen Verordnung, lieferte Begriffserklärungen, Grundprinzipien und einen Überblick über mögliche Sanktionen. Anschaulich ging er auf die Unterschiede zwischen Datenschutzbeauftragten und Datenschutzverantwortlichen ein

und klärte über deren Stellung und Aufgaben im Unternehmen auf.

Mehr als 130 Teilnehmer zeigten hohes Interesse an der Thematik und erhielten an diesem Abend wertvolle Tipps, wie sich Unternehmen und Institute für den 25. Mai rüsten sollten.

Für eine detaillierte Beratung steht Herr Mag. Harald Thurner jederzeit gerne per Email: ht@thurner-beratung.com zur Verfügung.

ANDREA DREIER



WIR GRATULIEREN

SONJA FANKHAUSER

... zum 40. Geburtstag

DSGVO – DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG

Anpassung unserer Auftrags- und Vollmachtsbedingungen aufgrund der neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die Datenschutzerklärung für unsere Klienten und die Allgemeinen Auftragsbedingungen

Aufgrund der neuen EU-Datenschutzgrundverordnung wurden unsere Auftrags- und Vollmachtsbedingungen an die DSGVO angepasst. Diese wurden in den

letzten Tagen per Post an unsere Klienten versandt.

Wir bedanken uns für die tatkräftige Unterstützung und die zahlreichen Retournierungen der unterfertigten Auftrags- und Vollmachtsbedingungen und bitten all jene Klienten, welche diese noch nicht retourniert haben, **dies ehest möglich nachzuholen**, damit wir den gesetzlichen Erfordernissen nachkommen können.

INHOUSESEMINARE



Die laufenden Änderungen im Steuerrecht machen es immer wieder notwendig, unsere Mitarbeiter durch umfassende Schulungen auf den aktuellen Stand zu bringen. Im Mai 2018 wurden daher wieder sehr lehrreiche und informative Inhouseseminare für unsere Kollegen in der Buchhaltung, Bilanzierung und Personalverrechnung im Tauriska-Kammerlanderstall in Neukirchen abgehalten. Im Vorfeld wurden die Programme mit viel Elan und Engagement speziell auf unsere aktuellen Anforderungen und Vorgaben vorbereitet und mit vielen Beispielen praxisnah gestaltet.

ANDREA DREIER

SABINE HARLANDER

Jahr der Geburt 1992
Sternzeichen Stier
Hobbys Musizieren, Volleyball

Ausbildung und bisherige Tätigkeit – Matura Handelsakademie Zell am See 2011
– Raiffeisenbank Oberpinzgau Bankstelle Bramberg inkl. abgeschlossener Ausbildung zur Bankkauffrau 2011-2018

Arbeitsbereich Buchhaltung, Bilanzierung

im Team seit Mai 2018

NEU IM TEAM



DAS „KLEINE VEREINSFEST“ NACH DEM VEREINSRICHTLINIEN-WARTUNGSERLASS 2017

Durch das EU-Abgabenänderungsgesetz 2016 wurde mit Wirkung ab 01.01.2016 das „kleine Vereinsfest“ erstmals gesetzlich geregelt (siehe dazu auch den Beitrag in steuern & trends Nr. 84 vom September 2016). Veranstaltet eine nach den §§ 34 ff. der Bundesabgabenordnung steuerlich begünstigte Körperschaft (z.B. ein gemeinnütziger Verein) ein „kleines Vereinsfest“, so ist dieses im Gegensatz zum sogenannten „großen Vereinsfest“ weder umsatzsteuerpflichtig noch besteht eine Verpflichtung zur Einzelaufzeichnung und Belegerteilung sowie zur Führung einer Registrierkasse. Darüber hinaus benötigt der Verein auch keine behördliche Ausnahmegenehmigung zur Aufrechterhaltung der steuerlichen Begünstigungen des übrigen Vereinsbereiches. Mit dem Vereinsrichtlinien-Wartungserlass 2017 wurden nunmehr weitere Präzisierungen zum „kleinen Vereinsfest“ vorgenommen, die in der Folge dargelegt werden.

Nach der Randziffer 306 der nunmehr aktualisierten Vereinsrichtlinien stellt eine gesellige Veranstaltung unter folgenden Voraussetzungen ein „kleines Vereinsfest“ dar:

- Die **Organisation und Durchführung** eines Vereinsfestes wird im Wesentlichen durch die Vereinsmitglieder oder deren Angehörige vorgenommen. In unwesentlichem Ausmaß können auch Nichtmitglieder (z.B. Mitglieder befreundeter Vereine) am Vereinsfest mitwirken, solange diese Mitarbeit ebenso wie bei den Vereinsmitgliedern und deren Angehörigen unentgeltlich erfolgt. Ein reiner Kostenersatz (z.B. Erstattung der Fahrtkosten oder der Kosten eingekaufter Speisen und Getränke) ist dabei unschädlich. Eine übliche Verköstigung sowohl der mitarbeitenden Mitglieder als auch von Nichtmitgliedern stellt ebenfalls kein begünstigungsschädliches Entgelt im Sinne des Gesetzes dar.

Anmerkung 1: Die Wesentlichkeitsgrenze wird in den Vereinsrichtlinien mit „mindestens 75 %“ definiert. Die Nachweiserbringung, dass diese Grenze nicht überschritten wurde, liegt beim veranstaltenden Verein und kann durch entsprechende Aufzeichnungen (z.B. Liste der „Helfer“) erbracht werden (*Renner, SWK 2018, Heft 8, Seite 417*).

Anmerkung 2: Die frühere Verwaltungspraxis stellte auf „nahe Angehörige“ ab und war damit enger gefasst als die aktuelle (*Renner, SWK 2018, Heft 8, Seite 417, mit Hinweis auf Bodis/Ebner/Hammerl, RdW 2017/631, Seite 855*).

Anmerkung 3: Bei der Frage der Entgeltlichkeit ist die Beurteilung von Trinkgeldern, die den Mitarbeitenden zukommen, ungeklärt. Nachdem die Verwaltungspraxis nur bei reinen Kostenersätzen und üblicher Verpflegung eine Entgeltlichkeit verneint, ist wohl von der grundsätzlichen Entgeltlichkeit und damit Schädlichkeit von Trinkgelddarstellungen auszugehen. Andererseits wird beispielsweise im Merkblatt vom Juni 2016 des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, der Wirtschaftskammer und des Finanzministeriums zur familienhaften Mitarbeit in Betrieben die Aussage getroffen, dass geringfügige Trinkgelder bis zur Höhe der (ab 2017 abgeschafften) täglichen Geringfügigkeitsgrenze von ca. EUR 32 grundsätzlich kein Entgelt darstellen.

- Werden Tätigkeiten, deren Durchführung durch einen **Professionisten** behördlich angeordnet ist bzw. deren Durchführung durch Nichtprofessionisten verboten ist, nicht von Vereinsmitgliedern ausgeübt, ist dies unschädlich (z.B. eine behördlich beauftragte Beschäftigung eines Securitydienstes während des Festes oder die Durchführung eines Feuerwerkes). Dies gilt auch für die Durchführung von Tätigkeiten, deren Vornahme durch die Vereinsmitglieder unzumutbar ist (z.B. das Aufstellen eines Festzeltes).

- Da die Durchführung eines „kleinen Vereinsfestes“ im Wesentlichen von den Mitgliedern oder deren Angehörigen zu tragen ist, ist auch die **Verpflegung** grundsätzlich von den Vereinsmitgliedern oder deren Angehörigen bereitzustellen. Wird die Verpflegung allerdings teilweise oder zur Gänze an einen Unternehmer (z.B. Gastwirt) ausgelagert, gilt dessen Tätigkeit nicht als Bestandteil des Vereinsfestes und ist gesondert zu betrachten.

Anmerkung 4: Ungeklärt ist die praktisch wichtige Frage, wie die grundsätzlich erforderliche „Bereitstellung der Verpflegung“ durch die Vereinsmitglieder oder deren Angehörige zu interpretieren ist: Ist damit gemeint, dass die Verabreichung von Speisen oder Getränken im Wesentlichen durch die Vereinsmitglieder und deren Angehörige zu erfolgen hat oder muss die Verpflegung von diesen Personen lediglich gespendet werden? Nachdem die Durchführung des „kleinen Vereinsfestes“ im Wesentlichen von den Mitgliedern oder deren Angehörigen zu tragen ist, muss davon ausgegangen werden, dass diese Personen im Falle der Nichtauslagerung der Verpflegung an einen Gastwirt auch wesentlich in die Gästebienung eingebunden sein müssen.

- Da die Organisation eines „kleinen Vereinsfestes“ im Wesentlichen durch die Vereinsmitglieder oder deren Angehörige vorzunehmen ist, darf auch die **Darbietung von Unterhaltungseinlagen** (Musik-, Show- und Tanzeinlagen) grundsätzlich nur durch Vereinsmitglieder erfolgen. Werden Musikgruppen oder andere Künstlergruppen für die Durchführung von Unterhaltungsdarbietungen beauftragt, ist dies unschädlich, solange es zu keiner Wettbewerbsverzerrung kommt. Davon kann ausgegangen werden, wenn diese Musik- oder Künstlergruppen nicht mehr als EUR 1.000 pro Stunde (netto) für ihre Unterhaltungsdarbietungen verrechnen.

Anmerkung 5: Im Gegensatz zur bisherigen Verwaltungspraxis wird nun erfreulicherweise nicht mehr auf ein „üblicherweise“ verrechnetes Entgelt der Künstlergruppe verwiesen. Die bisherige Auffassung führte zum kuriosen Ergebnis, dass dadurch Unterhaltungen durch Prominente – selbst wenn sie im konkreten Fall im Sinne einer Künstlerspende unentgeltlich oder teilentgeltlich erfolgten – in aller Regel schädlich waren.

Anmerkung 6: Sowohl die gesetzliche Regelung als auch die Vereinsrichtlinien nehmen lediglich auf „Gruppen“ von Künstlern Bezug. Nach dem Sinn und Zweck der Bestimmung sollte diese jedoch grundsätzlich auch auf Solokünstler anwendbar sein (so auch Renner, SWK 2018, Heft 8, 418 und Ebner/Renner, ÖStZ 2017/175, 109).

- Die **Dauer** solcher Veranstaltungen darf insgesamt 72 Stunden im Jahr nicht übersteigen. Die 72-Stunden-Regel stellt grundsätzlich auf den reinen Festbetrieb ab. Vor- und Nachbereitungsaktivitäten (z.B. Abbau des Festzeltes) sind unbeachtlich. Für die Beurteilung der Dauer der Veranstaltung ist bei Vorliegen eines Genehmigungsbescheides oder Anmeldung des Festes (bzw. einer behördlichen Bestätigung der Anmeldung) auf die darin bezeichneten Stunden abzustellen, in denen eine gastgewerbliche Betätigung ausgeübt wird (Ausschankstunden). Wird das Stundenausmaß nicht auf die beschriebene Art gesondert nachgewiesen, ist davon auszugehen, dass die gastgewerbliche Betätigung vom Beginn bis zum Ende der geselligen Veranstaltung durchgängig ist.

- Verfügt ein Verein über rechtlich unselbständige territoriale **Untergliederungen** (z.B. Ortsgruppen), ist die Gesamtdauer der geselligen Veranstaltung pro Kalenderjahr für jede dieser territorialen Gliederungen gesondert zu bemessen. D.h. jede rechtlich unselbständige Ortsgruppe eines Vereins kann jeweils ein „kleines Vereinsfest“ veranstalten. Dabei stellt die Katastralgemeinde die kleinste territoriale Zuordnungseinheit dar.

Anmerkung 7: Im Ergebnis kann somit ein Verein über territoriale Untergliederungen ohne eigene Rechtspersönlichkeit wie insbesondere Ortsgruppen mehrere kleine Feste pro Jahr durchführen (Multiplikation der 72-Stunden-Grenze mit der Anzahl der Ortsgruppen). Sektionen nach fachlichen Gebieten (z.B. die Vereinssektionen Fußball, Tennis und Skifahren) gelten allerdings nicht als territoriale Einrichtungen; hier bleibt es bei der einmaligen 72-Stunden-Grenze für alle „kleinen Vereinsfeste“.

StB. Dr. PETER PÜLZL, LL.M.

IDENTIFIZIERUNG BEI BAR TRANSAKTIONEN GEGENÜBER FINANZINSTITUTEN

Zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung unterliegen Banken in Österreich strengen Richtlinien. Aus diesem Grund müssen Kunden unter gewissen Voraussetzungen identifiziert werden. Diese Voraussetzungen sind:

- Dauerhafte Geschäftsbeziehung (Eröffnung Sparbuch, Girokonto etc.)
- Bareinzahlungen im Wert von mindestens EUR 15.000 (es ist zu beachten, dass bei Verdacht einzelne Einzahlungen hintereinander zusammengezählt werden)
- Barauszahlungen von Spareinlagen, die einen Betrag von mindestens EUR 15.000 übersteigen

- Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung besteht (z.B. Zweifel an der Echtheit der Identifikationsdaten usw.)

- Barüberweisungen ab EUR 1.000, sofern der Kunde keine dauerhafte Geschäftsbeziehung innehat.

Die Identifizierung erfolgt anhand eines amtlichen Lichtbildausweises. Neben der Identifikationspflicht wird bei Transaktionen über EUR 15.000 die Herkunft des Geldes hinterfragt und protokolliert. Darüber hinaus kann die Bank im Einzelfall (im Besonderen bei Verdacht) schriftliche Nachweise, wie z.B. Kaufverträge, Auszahlungsbelege usw., zur Prüfung verlangen. Es ist zu empfehlen, im Zweifelsfall immer einen Ausweis mitzuführen.

SABINE HARLANDER

WIRTSCHAFTLICHES EIGENTÜMER REGISTER

Aufgrund des neuen wirtschaftlichen Eigentümer Registergesetzes (WiEReG) werden ab Jänner 2018 alle wirtschaftlichen Eigentümer sämtlicher Gesellschaften, Trust oder ähnlichen juristischen Personen in ein dafür neu eingerichtetes Register eingetragen. Dies soll der Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung dienen.

Zur Meldung der betroffenen natürlichen Personen (= wirtschaftliche Eigentümer) in deren Eigentum bzw. Kontrolle das Unternehmen letztlich steht, werden die Daten aus dem Firmenbuch, Vereinsregister und Ergänzungsregister herangezogen. Gehen daraus nicht alle Informationen hervor, muss eine manuelle Meldung an das Register gemacht werden. Diese Meldung ist über das Unternehmensservice-

portal via Handysignatur möglich. Auftragsgemäß wurden die notwendigen Eingaben durch uns bereits vorgenommen. Die Frist für die letztmögliche Meldung wurde auf 16. August 2018 verlängert.

Um das Register immer auf dem aktuellsten Stand zu halten, sind Unternehmer verpflichtet, ihre Sorgfaltspflichten wahrzunehmen und Änderungen an das Register zu melden. Darüber hinaus muss eine jährliche Überprüfung der gemeldeten Daten vorgenommen werden.

Bei Fragen können Sie jederzeit Kontakt mit uns aufnehmen.

SABINE HARLANDER

Das Richtige rechtzeitig tun. Mit der Raiffeisen Salzburg Finanzplanung.



Christoph Rieder, EFA (Leiter Private Banking), Dir. Roland Kröll, MBA (Geschäftsleiter), Andreas Koch (Private Banking Berater)

Als Unternehmerin bzw. Unternehmer sind Sie es gewohnt, täglich Entscheidungen zu treffen. Trotzdem stellen wir in der Praxis immer wieder fest, dass vielbeschäftigte Unternehmerinnen bzw. Unternehmer so persönliche und komplexe Themen wie jene der Firmen- und Vermögensweitergabe oder der Pensionsvorsorge vor sich her schieben. Sie finden kaum Zeit, sich diesen in hoher Qualität zu stellen.

Wer Wohlstand und finanzielle Unabhängigkeit anstrebt, braucht zeitgerecht einen umfassenden Finanzplan, bei dem die Erreichung Ihrer Lebens- und Wohlstandsziele im Mittelpunkt stehen. Mit dem Raiffeisen Salzburg Finanzplan erhalten Sie einen ganzheitlichen Überblick über Ihren privaten und betrieblichen Vermögensstatus inklusive aktueller Optimierungspotenziale und möglicher Versorgungslücken bei Unfall, Krankheit, Ableben oder in der Pension.

Gemeinsam entwickeln wir ein individuelles Zielbild für Ihren Wohlstand in der Zukunft gemäß Ihrer Wünsche und Vorgaben – wobei Ihnen unser ganzheitlicher Beratungsansatz eine höchst individuelle Gesamtlösung garantiert. Sicherheit und Werterhalt spielen bei unseren Überlegungen eine wesentliche Rolle, spekulative Finanzstrategien sind nicht unser Stil. Als Ergebnis erhalten Sie von uns ein verständliches und nachvollziehbares Umsetzungskonzept mit konkreten Handlungsempfehlungen, das wir ausführlich mit Ihnen besprechen.

Lebensumstände und -ziele können sich über die Zeit verändern. Deshalb bieten wir Ihnen an, Ihren persönlichen Finanzplan periodisch überprüfen und gegebenenfalls adaptieren zu lassen. Auch dabei bestimmen Sie Zeitpunkt, Ausmaß und Vorgehen. All das dient der Erfüllung Ihrer persönlichen Lebensziele.

Wir beraten Sie gerne in Ihrer
Raiffeisenbank Oberpinzgau
Kirchgasse 12 · 5730 Mittersill
Tel.: +43 6562 6444-0 · E-Mail: info@rbop.at
www.oberpinzgau.raiffeisen.at

Raiffeisen Oberpinzgau
Private Banking



PERSONAL- VERRECHNUNG

ARBEITSLOSENGELD – ÜBERSCHREITUNG DER GERINGFÜGIGKEITSGRENZE IN EINZELMONATEN

Ein Dienstnehmer hat mit Unterbrechungen von Mitte April 2013 bis Mitte Juni 2014 Arbeitslosengeld und von Mitte Juni 2014 bis Ende September 2015 Übergangsgeld bezogen. Er war während des Bezugs dieser Leistungen bis Ende Juli 2015 bei einem Unternehmen beschäftigt. In den Monaten Februar, Juni und Dezember 2014 hat der Dienstnehmer aus dieser Tätigkeit ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt (infolge einer ausbezahlten Prämie bzw. aufgrund von Mehrstunden) und war somit vollversichert. Gegenüber dem AMS hat der Arbeitnehmer lediglich eine geringfügige Beschäftigung gemeldet, obwohl ihm das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze schon aufgrund der großen Differenz zum sonst ausbezahlten Entgelt bewusst gewesen war.

Nach der Bestimmung des §12 Abs 3 lit. h Arbeitslosenversicherungsgesetz gilt nicht als arbeitslos, wer beim selben Dienstgeber eine Beschäftigung aufnimmt, deren Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, es sei denn, dass zwischen der vorhergehenden Beschäftigung und der neuen geringfügigen Beschäftigung ein Zeitraum von mindestens einem Monat gelegen ist. Das bedeutet, dass die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung beim selben Arbeitgeber innerhalb eines Monats ab dem Ende der vollversicherten Beschäftigung (bei diesem Arbeitgeber) dazu führt, dass trotz Vorliegens einer geringfügigen Beschäftigung nicht von Arbeitslosigkeit auszugehen ist.

Diese Bestimmung soll Missbrauchsmöglichkeiten hintanhaltend, um Fälle zu verhindern, in denen ein Arbeitnehmer beim selben Arbeitgeber von einem

vollversicherten Dienstverhältnis in ein geringfügiges Dienstverhältnis wechselt und daneben Arbeitslosengeld bezieht. In einem solchen Fall soll der Anspruch auf Arbeitslosengeld daher ausgeschlossen sein, wenn zwischen dem Vollarbeitsverhältnis und der geringfügigen Beschäftigung nicht ein Zeitraum von mehr als einem Monat liegt.

Nach Ansicht des VwGH darf im gegenständlichen Fall in den auf die vollversicherte Beschäftigung in den Monaten Februar, Juni und Dezember 2014 folgenden Zeiträumen einer geringfügigen Beschäftigung beim selben Dienstgeber keine Arbeitslosigkeit angenommen werden. Damit lagen aber die Voraussetzungen der Zuerkennung von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung im Zeitraum der 1. März 2014 bis 31. Juli 2015 nicht vor.

Konkret bedeutet das, dass die „Unterbrechung“ der geringfügigen Beschäftigung durch einen Monat mit Vollversicherung bewirkt, dass während sämtlicher danach folgender Monate der tatsächlichen geringfügigen Beschäftigung kein Arbeitslosengeld mehr zusteht!

Der Arbeitnehmer musste das im Zeitraum März 2014 bis Juli 2015 bezogene Arbeitslosengeld zur Gänze zurückzahlen.

EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG IM KRANKENSTAND

Bei einer einvernehmlichen Auflösung kommt es zu einer Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, dass das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Tag enden soll (einvernehmliche Lösung). Es müssen weder bestimmte Fristen noch Termine eingehalten werden. Die Zustimmung ist für beide Seiten freiwillig. Niemand kann gezwungen werden, einer einvernehmlichen Lösung zuzustimmen.

Die einvernehmliche Auflösung während eines Krankenstandes ist grundsätzlich zulässig.

Rechtslage bis 30. Juni 2018

Bis zu diesem Datum endet bei einer einvernehmlichen Auflösung während des Krankenstandes die Pflicht zur Entgeltfortzahlung jedenfalls mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Krankenstand mit nachfolgender Wiedereinstellungszusage, wonach das Arbeitsverhältnis nach überstandener Krankheit wieder aufgenommen wird, ist nach der ständigen Rechtsprechung des VwGH davon auszugehen, dass die einvernehmliche Auflösung rechtsunwirksam ist.

Rechtslage ab 1. Juli 2018

Mit der Novelle des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes, des Entgeltfortzahlungsgesetzes, des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes sowie des Landarbeitergesetzes ändert sich die Rechtslage ab 1. Juli 2018. Bei einvernehmlicher Auflösung während eines Krankenstandes bleibt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus analog zur Arbeitgeberkündigung bestehen.

Besonderes Augenmerk ist auf einvernehmliche Auflösungen zu legen, die „im Hinblick auf einen Krankenstand“ vereinbart werden. Auch hier bleibt die Entgeltfortzahlung aus diesem Krankenstand auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehen.

Die Neuregelung gilt für einvernehmliche Auflösungen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. Juni 2018 bewirken.

Dazu ein Beispiel:

Einvernehmliche Auflösung mit einem Arbeiter, der sich im Krankenstand befindet und noch keine Entgeltfortzahlung konsumiert hat: 3 Monate im Betrieb, 14-tägige Kündigungsfrist ohne Kündigungstermin.

Nach §2 EFZG hat der Arbeiter einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung von 6 Wochen voll und 4 Wochen halb:

| | |
|--|--------|
| | |
| Beginn des Krankenstandes | 01.07. |
| | |
| Einvernehmliche Auflösung | 05.07. |
| | |
| Ende des Arbeitsverhältnisses | 05.07. |
| | |
| Ende des Krankenstandes | 05.11. |
| | |
| Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches | 08.09. |
| | |

Die Entgeltfortzahlung läuft bis zu jenem Datum weiter, zu welchem der Entgeltfortzahlungsanspruch endet, oder zum eventuell früheren Termin der Beendigung des Krankenstandes.



WIR GRATULIEREN

REBEKKA KRÖLL

... zur bestandenen Prüfung zur diplomierten Buchhalterin



INFORMATIONEN ZUM MUTTERSCHUTZGESETZ (MSCHG), TEIL 4

Elternteilzeit (ETZ)

Leibliche Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie eingetragene Partner/Lebensgefährten können nach der Geburt des Kindes bzw. mit Aufnahme des Kindes auf eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit umstellen.

Elternteilzeit kann statt oder nach Karenz in Anspruch genommen werden, oder auch einige Jahre nach der Geburt.

Voraussetzungen der ETZ:

- Der Elternteil muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben oder obsorgeberechtigt sein
- Der andere Elternteil darf sich nicht zeitgleich in Karenz befinden
- ETZ kann für jedes Kind nur einmal in Anspruch genommen werden

Anspruch auf Elternteilzeit

Ein gesetzlicher Anspruch auf ETZ bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres (oder einem späteren Schuleintritt) des Kindes besteht, wenn:

- Das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen 3 Jahre gedauert hat (inkl. Karenz).
- Bei Antritt der ETZ im Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- Die wöchentliche Normalarbeitszeit um mind. 20 % reduziert wird und nicht weniger als 12 Stunden beträgt.

Besteht das Arbeitsverhältnis kürzer als 3 Jahre oder sind weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, kann eine ETZ vereinbart werden.

Vereinbarte Elternteilzeit

Diese Möglichkeit besteht bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes. Dabei muss die wöchentliche Normalarbeitszeit ebenso um mind. 20% reduziert werden und zumindest 12 Stunden betragen. **Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage muss mit dem Arbeitgeber vereinbart werden!**

Meldefristen für die Elternteilzeit

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

- im Anschluss an die Schutzfrist (Mutter)
- 8 Wochen ab Geburt (Vater)
- im Anschluss an einen an die Schutzfrist anschließenden Urlaub oder
- im Anschluss an eine Dienstverhinderung wegen Krankheit angetreten werden.

In diesem Fall muss dem Arbeitgeber in der Schutzfrist (Vater: 8 Wochen ab Geburt) das Elternteilzeitbegehren schriftlich bekannt gegeben werden.

Die ETZ kann auch zu einem späteren Zeitpunkt angetreten werden, dabei muss die Meldung an den Arbeitgeber spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn schriftlich bekannt gegeben werden.

Die Meldung des Elternteilzeitbegehrens muss schriftlich erfolgen und folgende 4 Punkte enthalten:

1. Beginn
2. Dauer (Endigungszeitpunkt; die gesetzliche Mindestdauer beträgt 2 Monate)
3. Ausmaß (wie viele Stunden/Woche) und
4. Lage der Teilzeitbeschäftigung (Verteilung der Stunden auf die einzelnen Arbeitstage der Arbeitswoche)

Achtung: Es müssen alle 4 Punkte im Antrag auf ETZ genannt werden, um einwandfrei von einem korrekten ETZ-Antrag und von einer „echten“ unter Kündigungsschutz stehenden ETZ ausgehen zu können. Ansonsten besteht die Gefahr einer „gewöhnlichen“ Teilzeitbeschäftigungsvereinbarung ohne Kündigungsschutz und ohne Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeit.

Erhält der Arbeitgeber ein nicht ordnungsgemäßes ETZ-Begehren (z.B. mündlich oder unvollständig), ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dieses zu akzeptieren, er sollte aber den Mangel unverzüglich geltend

machen und auf die ordnungsgemäße Form bzw. auf Vervollständigung bestehen.

Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung vor.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Arbeitnehmerin hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen.

Achtung: Geht der Arbeitgeber auf Verhandlungen ein, ohne dass ein schriftlicher ETZ-Antrag gestellt wurde, ist dennoch von einem gültigen ETZ-Antrag auszugehen.

Praxistipp: Ein schriftlicher Antrag dient der Beweissicherung und sichert beide Parteien ab!

Änderung nur der Lage der Arbeitszeit

Von Elternteilzeit spricht man auch dann, wenn nur die Lage der Arbeitszeit geändert wird und das Stundenausmaß gleich bleibt. Beispiele: Umstieg von Nacharbeit auf Tagarbeit; Verlegung der Arbeitszeit, um das Kind in der Früh in den Kindergarten zu bringen.

Änderung bzw. vorzeitige Beendigung

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können während der ETZ sowohl eine Änderung der ETZ (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils einmal verlangen.

Dies muss schriftlich spätestens 3 Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt gegeben werden. Dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als 3 Monate, ist die Änderung bzw. vorzeitige Beendigung spätestens 2 Monate vor der beabsichtigten Änderung/Beendigung bekannt zu geben.

Geburt eines weiteren Kindes

Mutter: Eine ETZ der Mutter wird allein durch eine neuerliche Schwangerschaft nicht berührt. Bei Eintritt des Beschäftigungsverbots darf sie die ETZ, wie

jede andere Beschäftigung, nicht ausüben. Nach der Geburt eines weiteren Kindes hat die Mutter 3 Möglichkeiten, entweder

- die ETZ in der ursprünglichen Dauer fortzusetzen oder
- Karenz für das Neugeborene oder
- ETZ für das Neugeborene in Anspruch zu nehmen.

Nimmt sie Karenz oder ETZ für das Neugeborene in Anspruch, endet damit die ETZ für das ältere Kind vorzeitig.

Vater: Befindet sich ein Vater bei der Geburt eines weiteren Kindes in einer ETZ, kann auch er Karenz für das neugeborene Kind in Anspruch nehmen. Damit endet jedoch die ETZ für das ältere Kind vorzeitig.

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Kommt es zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu keiner Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung, bedürfen weitere Einigungsversuche der Zuziehung von gesetzlichen Interessensvertretungen bzw. des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts. Kann in weiterer Folge keine Einigung erzielt werden, hat der Dienstgeber binnen einer Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten.

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe der ETZ keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

Karenz statt ETZ

Kommt keine Einigung über eine ETZ zustande, kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

1. anstelle der ETZ oder
2. bis zur Entscheidung des Gerichts Karenz, längstens jedoch bis zum 2. Geburtstag des Kindes, in Anspruch nimmt.

Verliert der Arbeitnehmer den Prozess vor Gericht, kann er binnen 1 Woche ab Urteilszustellung Karenz beanspruchen.

Karenz des einen Elternteils bei Ablehnung der ETZ des anderen Elternteils

Lehnt der Arbeitgeber eines Elternteils eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt dieser Elternteil keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der andere Elternteil für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen. Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen. Der Arbeitnehmer muss also nachweisen, dass das ETZ-Begehren des anderen Elternteils abgelehnt wurde.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes besteht ein absoluter Kündigungs- und Entlassungsschutz, danach besteht ein Motivkündigungsschutz.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt der ETZ.

Der Schutz dauert bis 4 Wochen nach dem Ende der ETZ, längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes. Eine Kündigung oder Entlassung kann der Arbeitgeber frühestens am 29. Tag nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung auch ohne Zustimmung des Gerichts aussprechen.

Dauert die ETZ länger als bis zum 4. Geburtstag des Kindes oder beginnt sie erst danach, dann kann eine Kündigung gerade wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung (= Motivkündigungsschutz) bei Gericht angefochten werden.

Folgen einer nicht gerechtfertigten Kündigung oder Entlassung

Ein in Elternteilzeit befindlicher rechtsunwirksam gekündigter oder entlassener Arbeitnehmer hat ein Wahlrecht zwischen der Unwirksamkeit der Kündigung (d.h. Fortbestehen des Dienstverhältnisses) einerseits und dem Geltenlassen der Kündigung in Verbindung mit der Geltendmachung von Ersatzansprüchen andererseits. Die Kündigungsentschädigung umfasst den Zeitraum bis 4 Wochen nach Ende der ETZ plus anschließender Kündigungsfrist (und -termin).

Hinsichtlich des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gelten die Kündigungs- und Entlassungsgründe wie bei Kündigung/Entlassung während Schwangerschaft/Karenz. Es ist immer vorab die Zustimmung des Gerichtes einzuholen. Eine Kündigung kann nach Zustimmung des Gerichts wegen Betriebseinschränkung bzw. -einstellung erfolgen. Nach dem 1. Geburtstag des Kindes kann die Kündigung auch aus betrieblichen oder personenbezogenen Gründen ausgesprochen werden.

Kündigung wegen weiterer Erwerbstätigkeit

Wird während der ETZ ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Arbeitgeber binnen 8 Wochen ab Kenntnis eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

Einvernehmliche Lösung und Arbeitnehmerkündigung

Eine schriftliche einvernehmliche Lösung ist während der ETZ jederzeit möglich.

Eine Kündigung des Arbeitnehmers unter Wahrung der Fristen und Termine ist während der ETZ selbstverständlich möglich.

StB. PETER BLIEM, Mag. CHRISTINE HOLLEIS, MARION HÖLLWERTH, CONNY LANGHOFER, MELANIE RAINSBERGER, KURT SCHÖPPL UND Mag. BIRGIT WÜNSCHE

.....



**WIR
GRATULIEREN**

MAG. (FH) VIKTORIA UND CHRISTIAN EMBERGER

... zur Hochzeit am 08. Juni 2018

GRUBER & PARTNER

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



Gruber & Partner
UNTERNEHMENSBERATUNG

UNTERNEHMENSBERATUNG

NIMMT WISSEN IN BETRIEB.



WUNSCHTRÄUME
WIR HELFEN
IHNEN DIE SEGEL
ZU SETZEN

KAPITALABFLÜSSE WIE ERFÄHRT DIE FINANZ DAVON?

Durch die Schaffung der Zugriffsmöglichkeit der Finanzverwaltung auf Bankkonteninformationen besteht aus Sicht der Abgabenbehörde die Gefahr von Kapitalabflüssen. Aus diesem Grund normiert das Kapitalabflussmeldegesetz, in welchen Fällen von Kreditinstituten automatisch Informationen an die jeweils zuständigen Finanzämter der Steuerpflichtigen übermittelt werden müssen.

Dieses Gesetz verpflichtet unter anderem alle Banken, Kapitalabflüsse ab mindestens EUR 50.000 von Konten oder Depots natürlicher Personen an das Bundesministerium für Finanzen zu melden. Ausgenommen von dieser Meldepflicht sind z. B. Kapitalabflüsse von Geschäftskonten oder Anderkonten von Rechtsanwälten, Notaren und Wirtschaftstreuhandern.

Kapitalabflüsse, im Sinne dieser Regelung, sind:

- die Auszahlung und Überweisung von Sicht-, Termin- und Spareinlagen,
- die Auszahlung und Überweisung im Rahmen der Erbringung von Zahlungsdiensten oder im Zusammenhang mit dem Verkauf von Bundesschätzen,
- die Übertragung von Eigentum an Wertpapieren mittels Schenkung im Inland sowie
- die Verlagerung von Wertpapieren in ausländische Depots.

Auch Umwidmungen eines bestehenden Kontos in ein Geschäftskonto sowie die Überweisung von einem Privatkonto auf ein Geschäftskonto stellen Kapitalabflüsse dar.

Um mögliche Umgehungsmodelle zu vermeiden, besteht auch Meldepflicht, wenn der Kapitalabfluss in mehreren Vorgängen, zwischen denen offenkundig eine Verbindung gegeben ist, getätigt wurde.

Die Bank hat die entsprechende Meldung jeweils bis zum letzten Tag des auf den Kapitalabfluss folgenden Monats abzugeben.

Meldepflicht für Kapitalzuflüsse

Kreditinstitute, Zahlungsinstitute und die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur (ÖBFA) sind verpflichtet, hohe Kapitalzuflüsse aus der Schweizerischen Eidgenossenschaft und dem Fürstentum Liechtenstein zu melden.

Betragsmäßig liegt die Grenze des Zuflusses wieder bei EUR 50.000. Sofern ein Kapitalzufluss von mindestens EUR 50.000 auf ein Konto oder Depot im Meldezeitraum vorliegt, so sind auch alle anderen im Meldezeitraum erfolgten Zuflüsse in die Meldung aufzunehmen.

Es bestehen folgende Meldezeiträume:

- Aus der Schweiz im Zeitraum 01.07.2011 bis 31.12.2012
- Aus Liechtenstein im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2013

Die Finanz prüft nun verstärkt diese Meldungen und fordert oft standardmäßig eine Vielzahl an Unterlagen ein.

StB. Mag. JULIAN HOLLEIS

DIE DIGITALE BUCHHALTUNG

Die Digitalisierung macht auch vor der Buchhaltung nicht halt. Was bedeutet in diesem Zusammenhang das Wort „Digitalisierung“?

Digitalisierung bedeutet hier den weitgehenden Verzicht auf den Papierbeleg im Zuge der Buchhaltungserstellung. Verarbeitet werden elektronische Belege, meistens in Form von elektronischen PDF-Dokumenten.

Daraus ergeben sich zahlreiche Vorteile:

- Digitalisierung ermöglicht es, zu jeder Buchung per Mausklick den dazu gehörenden Beleg sofort am Bildschirm anzeigen zu lassen. Falls zu irgend einem Zeitpunkt eine Rechnung benötigt wird, kann diese sehr leicht und rasch aufgefunden werden und es entfällt das Durchsuchen der Papierordner.
- Digitalisierung ermöglicht es, dass der Klient die Buchhaltungsbelege gar nicht mehr persönlich ins Steuerberatungsbüro bringen muss, sondern diese in digitaler Form in sicherer Weise über den Einstieg in unser BMDCOM-Klientenportal übermittelt. Der Klient erspart sich das bisher notwendige Schleppen/Transportieren von Buchhaltungsordnern in unser Büro (zur Buchhaltungs- bzw. Jahresabschlusserstellung).
- Digitalisierung ermöglicht es, dass die Buchhaltungsbelege zusätzlich auch bei uns im Büro in elektronischer Form sicher abgespeichert sind.
- Digitalisierung ermöglicht es, Zusatzdienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Beispielsweise ist es möglich, dass zusätzlich zur Buchhaltungserstellung auch der Zahlungsverkehr (Erstellung Überweisungsträger für Eingangsrechnungen) durch unser Büro abgewickelt wird.

Beispielsweise ist es möglich, dass Sie einen Zugang zu Ihren Buchhaltungsdaten erhalten und

Saldenlisten, Offene-Postenliste, Betriebswirtschaftliche Auswertungen, Kunden-/Lieferantenkonten inklusive Rechnungsdokumenten jederzeit und rund um die Uhr abfragen können.

Wie funktioniert der Ablauf einer digitalen Buchhaltung in der Praxis?

AUSGANGSRECHNUNGEN:

Erstellt der Klient seine Rechnungen mit einem Fakturierungsprogramm ist es vielfach möglich, die Ausgangsrechnungen als Datensatz in eine Datei zu spielen und diese inklusive der Rechnung im PDF-Format an uns zu übermitteln.

Die Rechnungen können dann in das Buchhaltungsprogramm unter Berücksichtigung diverser Kontrollmechanismen übernommen werden. Voraussetzung ist aber eine enge Zusammenarbeit mit dem Hersteller des Fakturierungsprogrammes (Definition der Datenschnittstelle, Behandlung der Umsatzsteuer, Regelungen Anzahlungsrechnungen, etc.). Hier ist gerade im Zuge der Umstellung einiges an zusätzlicher Arbeit erforderlich, um diese Datenschnittstelle optimal einzurichten.

EINGANGSRECHNUNGEN:

Eingangsrechnungen sollten vom Lieferanten an Sie nur mehr in elektronischer Form übermittelt werden. Am besten auf eine eigene E-Mailadresse (z.B. Buchhaltung@xy.com). Diese Rechnungen müssen nicht mehr ausgedruckt werden und können in digitaler Form an uns zur Erfassung in der Buchhaltung übermittelt werden (BMDCOM – siehe oben). Eingangsrechnungen in Papierform müssen vor der Übermittlung eingescannt werden. Die elektronischen Belege werden dann bei uns nach einer Kontrolle auf Rechnungsmerkmale verbucht und mit dem Buchungssatz verknüpft.



BANKAUSZÜGE:

Bankauszüge können von uns in elektronischer Form von Ihrer Bank bezogen werden. Dieser elektronische Bankauszug wird von uns eingelesen, weiterbearbeitet bzw. kontiert und verbucht. Tippfehler beim Zahlungsbetrag bzw. Fehlersuche können so weitgehend vermieden werden.

KASSABUCH:

Hier gibt es die Möglichkeit, dass die Kassa in Form einer Excel-Tabelle geführt wird. Die Excel-Tabelle wird an uns übermittelt, nach einer Aufbereitung ins Buchhaltungsprogramm eingelesen, kontiert und verbucht.

Umstellung von herkömmlicher Buchhaltung auf digitale Buchhaltung

Damit Ihr Rechnungswesen umgestellt werden kann, müssen wir uns auch ein Bild vor Ort in Ihrem Unternehmen machen. Erst wenn die derzeitigen Abläufe kritisch analysiert wurden, können passgenaue Arbeitsabläufe vorgeschlagen werden, die Ihnen und uns die Arbeit erleichtern. Die Umstellung kostet zusätzliche Zeit und Aufwand. Das sollte aber als Investition in ein zeitgemäßes Rechnungswesen verstanden werden. Zielsetzung ist es, dass bei umfänglich gleichbleibender Buchhaltungserstellung die Kosten – bei Generierung zusätzlicher Vorteile für Sie – gehalten werden können.

Sollten Sie Interesse an der Umstellung Ihrer Buchhaltung auf Digital haben – melden Sie sich.

StB. Mag. THOMAS FRITZENWALLNER

www.fritzenwallner-gandler.at

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

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

www.gruber-partner.at

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

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

5730 Mittersill, Gerlosstraße 8b
Fax 06562 48658 440

office@gruber-partner.at

www.wt-pfg.at

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

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

office@wt-pfg.at



Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

Impressum:

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

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

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

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