ögswissen

DAS ÖGSW MAGAZIN FÜR STEUERBERATER:INNEN UND WIRTSCHAFTSPRÜFER:INNEN 3|2023

WARUM ES UNS DURCH DEN DIGITALEN WANDEL KÜNFTIG BESSER GEHT

DIGITALISIERUNG PASSIERT NICHT VON SELBST, WIR MÜSSEN SIE UNS ERARBEITEN

PERSONALVERRECHNUNG
Payroll goes digital! Tanja Trummer über die neuen Herausforderungen

KANZLEIMANAGEMENT
Wie Künstliche Intelligenz unsere menschliche Sprache verändert

SOFTSKILLS
Ist „Workation“ das neue Home-office? Über mobiles Arbeiten

ISSN 2078-3957

Fünf vor Zwölf

Auslagerung von Pensionsrückstellungen in derzeitiger Form nur mehr 2023 möglich!

Die meisten Unternehmen haben ihre Pensionsrückstellungen bereits in eine Pensionskasse ausgelagert, um ihre Bilanzen zu bereinigen und durch die steuerbegünstigte Übertragung die Unternehmen zukunftsfit zu machen. Für alle anderen gilt: Jetzt ist es allerhöchste Zeit, um sich diesem Thema anzunehmen. Sollte es nämlich zu keiner Fristverlängerung durch den Gesetzgeber kommen, endet 2023 die Möglichkeit, Pensionsrückstellungen in der heutigen Form auszulagern.

Pensionsrückstellungen belasten die Bilanzen der Unternehmen nach wie vor stark. Um für künftige Entwicklungen gut gerüstet zu sein, sollten Unternehmen das Thema „alte Pensionszusagen" schnell anpacken, denn die begünstigte Auslagerung von Pensionsrückstellungen in eine Pensionskasse gem. § 124 EStG ist nur mehr bis Ende 2023 möglich! Danach können Pensionsrückstellungen nicht mehr wie bisher ausgelagert werden. Wer sich jetzt allerdings schnell informiert und bis Jahresende die Übertragung durchführt, kann noch alle Vorteile optimal nutzen

Vorteile für Unternehmen und Berechtigte

Viele langjährige Führungskräfte oder Mitarbeiter erhalten traditionell Firmenpensionen – entweder in Form von Einzelzusagen oder durch Betriebsvereinbarungen. Dafür müssen Pensionsrückstellungen in der Bilanz gebildet werden. Immer mehr Unternehmen entscheiden sich mittlerweile aber dafür, diese Bilanzpositionen auf eine Pensionskasse auszulagern. Dadurch werden nicht nur Bilanzen entlastet und Kennziffern für das Rating verbessert, es kann auch auf ein steueroptimiertes Pensionsmodell umgestellt werden. Eine solche Auslagerung hat aber auch für Begünstigte einer Pensionszusage Vorteile: Ihre Firmenpensionen werden auch in unsicheren Zeiten unabhängig vom weiteren Unternehmensschicksal ausbezahlt.

Alle Vorteile auf einen Blick

- Sicherheit: Zusatzpensionen werden unabhängig von den weiteren Entwicklungen im Unternehmen ausgezahlt.
- Steueroptimierung: Pensionskassenbeiträge sind Betriebsausgaben, sogenannte „Deckungslücken" können auf zehn Jahre verteilt abgeschrieben werden.
- Entlastung der Bilanzen (Bilanzverkürzung) und damit verbunden eine Verbesserung von Bilanzkennziffern
- Kostenklarheit: Der Finanzierungsbedarf kann exakt kalkuliert werden und auf die individuelle Liquiditätssituation und -planung des Unternehmens angepasst werden.
- Ausfinanzierung der Pensionszusage bis Pensionsantritt
- Vermeidung eines Generationenvertrages im Unternehmen
- Auslagerung betriebsfremder Risiken (Langlebigkeit, Berufsunfähigkeit)
- Kein administrativer Aufwand: Die Auszahlung der Pensionen erfolgt durch die Pensionskasse.

Tipp:
Auch mehrheitsbeteiligte Geschäftsführer:innen können von Pensionskassen profitieren. Grundsätzlich kann dieser Personenkreis nicht in Pensionskassenmodelle einbezogen werden. Seit 2007 gibt es gemäß EStRL 2000 (Rz 3400) aber auch für sie die Möglichkeit, ihre Firmenpension steueroptimierend in eine Pensionskasse zu übertragen.

VBV | Pensionskasse
Ihre Vorsorge im grünen Bereich.

Sie möchten mehr über die Auslagerung von Pensionsrückstellungen wissen? Unser Pensionsexperte steht Ihnen für ein Beratungsgespräch gerne zur Verfügung.

Prok. Mag. Rudolf Simader
Tel.: +43 1 240 10-130
E-Mail: r.simader@vbv.at
www.vbv.at

Bezahlte Anzeige

Inhalt

5 **BRANDAKTUELL** Über mehr Lebensqualität durch den richtigen Einsatz von Künstlicher Intelligenz

6 **KURZNOTIZEN** Aktuelles aus ÖGSW und Wirtschaft

8 **PERSONALITY** Karin Pollack über Peter Unger, Präsident des Bundesfinanzgerichts.

10 **SCHWERPUNKT** Wie es uns durch den digitalen Wandel in Zukunft besser geht. Von Christian Gerstgrasser und Wolfgang Steinmaurer

16 **PRAXIS** Die Start-up-Szene in Schwung bringen: Katrin Edlinger über den Boost für Gründer

18 **BRENNPUNKT FINANZSTRAFRECHT** Psychologisches Gespür gefragt! Klaus Hübner über richtiges Kommunizieren

20 **BRENNPUNKT FINANZ** Christian Prodinger über Beschwerden, Vorlage- und Aussetzungsanträge

23 **SERVICENETZWERK** Welche Digitalisierung wollen wir?

28 **PERSONALVERRECHNUNG** Payroll goes digital! Tanja Trummer und Dagmar Kiesenhofer über die neuen Herausforderungen

30 **KANZLEIMANAGEMENT** Die Kommunikationsexpertin Tatjana Lackner weiß, wie KI unsere menschliche Sprache beeinflusst.

33 **JUNGE ÖGSW** Vollzeit, Teilzeit, Gleitzeit: Über Arbeitszeit in der Steuerberatung

34 **WIRTSCHAFTSPRÜFER:INNEN** Über die neue Verordnung der KSW zur Durchführung prüfender Tätigkeiten

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

37 **STEUERTIPPS** Klaus Wiedermann informiert über Aktuelles

38 **SOFTSKILLS** Ist Workation das neue Homeoffice? Florian Schrenk über mobiles Arbeiten

39 **BEI UNS ZÄHLT DER MENSCH** Lisa Prammer, Steuerberaterin, über Leben & Berufung

40 **OFFICETOOLS** Neuigkeiten aus der Hightechwelt

42 **TERMINVORSCHAU** Alle wichtigen Veranstaltungen

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Österreichische Gesellschaft der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen **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 **Autor:innen dieser Ausgabe:** Mag. Katrin Edlinger, Christian Gerstgrasser, MBA, MSc (WU), Mag. Klaus Hübner, Dagmar Kiesenhofer, LL.B., Benedikt Kobzina, BSc, Peter Kopper-Zisser, BSc, Mag. Sabine Kosterski, Tatjana Lackner, Mag. Karin Pollack, Dr. Christian Prodinger, Florian Schrenk, BA, LL.M., Dr. Wolfgang Steinmaurer, Dr. Tanja Trummer, MSc, 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 © HALFPOINT/ADOBESTOCK

Bitte alle digitalen Chancen nutzen

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Digitalisierung ist die längste Zeit ein Schlagwort gewesen, etwas, über das wir alle ständig reden, aber diese Zeiten sind längst vorbei. Die fortschreitende Digitalisierung hat die Steuerberatungs- und Wirtschaftspüfungsbranche bereits grundlegend verändert – und die Möglichkeiten der KI werden das noch viel mehr tun. Unsere gesamte Branche ist deshalb aufgerufen, sich diesen Automatisierungs- und Veränderungsprozessen nicht nur zu stellen, sondern die damit einhergehenden Herausforderungen anzunehmen und mehr noch als ungeheure Chancen zu begreifen. Auch aus diesem Grund haben wir in der aktuellen Ausgabe von ÖGSWissen sämtliche Beiträge dem Überthema „Digitalisierungsprozesse" verschrieben und alle möglichen Bereiche unter diesem Aspekt ausgeleuchtet.

In einem Punkt sind sich alle Beitragenden einig: Die weiter voranschreitende Digitalisierung wird viele Bereiche unserer bisherigen Aufgaben automatisieren und unseren Berufsstand noch viel mehr in einen Berater:innen-Beruf transformieren. Bitte lesen Sie dazu mein „brandakuell" (Seite 5) und den „Schwerpunkt" (ab Seite 10) von den Kollegen Christian Gerstgrasser und Wolfgang Steinmaurer, die ganz ausführlich klarmachen, dass wir unsere digitalen Ruder selbst in die Hand nehmen müssen. Die deutsche Unternehmensberaterin Marloes Göke erklärt uns in einem ausführlichen Interview (Servicenetzwerk, ab Seite 23), wie wichtig es ist, uns mit der Frage zu befassen, welche Digitalisierung wir eigentlich wollen. Und wirklich angekommen sind die Automatisierungsprozesse schon in der „Personalverrechnung", unsere Kollegin Tanja Trummer informiert Sie ausführlich (Seite 28) und auch in neuen Überlegungen zum Thema „Mobiles Arbeiten". Was etwa „Workation" bedeutet und worin die Herausforderungen liegen, das erklärt uns in dieser Ausgabe Kollege Florian Schrenk (Seite 38).

Ich hoffe sehr, dass Sie von einer hoffentlich erholsamen Vacation-Zeit im Sommer mit viel guter Energie im Arbeitsalltag gelandet sind. Ich freue mich, gemeinsam mit Ihnen die vor uns liegenden Herausforderungen gut zu meistern. In diesem Sinn: Einen erfolgreichen Herbst!

Herzlichst,
Ihre Sabine Kosterski

AKADEMIE DER STEUERBERATER:INNEN UND WIRTSCHAFTSPRÜFER:INNEN

Das große Akademie-Herbst-Seminar

powered by seminaroberlaa®

Aktuelle Steuerfragen verständlich aufbereitet

Online in ganz Österreich!

Das große Akademie-Herbstseminar findet ab 20. Oktober 2023 in Form eines **Online-Seminars** statt. Das Seminar kann auf PC, Notebook, Tablet oder Smartphone orts- und zeitunabhängig besucht werden. Das Arbeitsbuch Herbst 2023 wird per Post zugestellt.

SWK Steuer- und WirtschaftsKartei

Die Presse

GEWINN DAS WIRTSCHAFTSMAGAZIN FÜR IHREN PERSÖNLICHEN VORTEIL

Informationen, Anmeldung, Programm: **www.akademie-sw.at** oder **www.seminaroberlaa.at**
Christian Ostermann, Telefon (01) 815 08 50-16, Kathrin Werth, Telefon (01) 815 08 50-24

Mehr Lebensqualität durch KI

Über eine humane Digitalisierung in unseren Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien. Von Sabine Kosterski

Die fortschreitende Digitalisierung hat die Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsbranche grundlegend verändert. Die Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) verspricht immense Vorteile in Bezug auf Effizienz, Genauigkeit und umfassendere Beratungsdienstleistungen. Doch während wir die Möglichkeiten der Technologie nutzen, dürfen wir den unschätzbaren Wert menschlicher Kompetenz und Empathie nicht vernachlässigen. Eine humane Digitalisierung in Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien bedeutet, die synergetische Kraft von KI und Mensch zu nutzen, um Kanzleiinhaber:innen, Mitarbeiter:innen und Klient:innen gleichermaßen einen Mehrwert zu bieten.

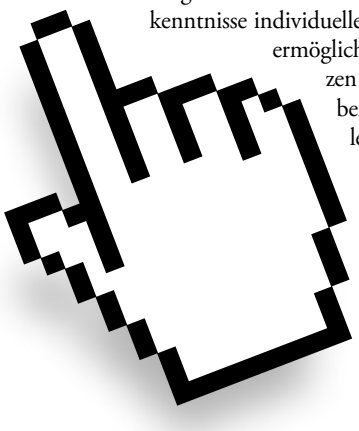
ZUR AUTORIN
Mag. Sabine Kosterski ist Steuerberaterin und Präsidentin der ÖGSW
sabine@kosterski.at

Ein neues Bewusstsein

Das Ziel der Digitalisierung sollte darin liegen, mehr Lebensqualität zu schaffen. Oft werden wir jedoch von einer Frist zur anderen gejagt und fühlen uns von der Technologie getrieben. Pausen und Urlaubszeiten werden mit Vor- und Nacharbeiten rund um die Uhr bestraft. Es ist an der Zeit, der Digitalisierung bewusster zu begegnen und sie als Werkzeug zu nutzen, das uns unterstützt, anstatt uns zu beherrschen. Eine humane Digitalisierung erfordert ein neues Bewusstsein, das uns ermöglicht, die Technologie sinnvoll einzusetzen und die Kontrolle über unsere Zeit zurückzugewinnen.

Die humane Digitalisierung bringt einen Mehrwert für alle Beteiligten. Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien können ihre Dienstleistungen effizienter gestalten und sich innovativ am Markt positionieren.

In der Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsbranche müssen wir keine Angst vor KI haben, denn wir sind diejenigen, die sie zum Leben erwecken. Als kreative Köpfe entscheiden wir, welche Routineprozesse Computer übernehmen können und in welchen Bereichen uns die KI unterstützen kann, um mehr Zeit für uns und unsere Klient:innen zu gewinnen. Es ist nicht notwendig, alles sofort zu digitalisieren. Die Entscheidung liegt bei uns, wie und wann wir die Technologie einsetzen möchten. Wir müssen nur beginnen, sie einzuplanen und sie dort umzusetzen, wo die Prozesse schon leicht digitalisiert werden können, sodass wir am Zug der Zeit bleiben.



Die Integration von KI in Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien bietet zahlreiche Vorteile. KI kann repetitive und zeitaufwändige Aufgaben automatisieren, die Effizienz wird gesteigert und lässt den Mitarbeiter:innen Raum für kreative und anspruchsvollere Aufgaben. Die Analyse umfangreicher Finanzdaten ermöglicht uns, datenbasierte Einblicke zu gewinnen und eine proaktive Beratung anzubieten, die auf individuelle Bedürfnisse der Klient:innen zugeschnitten ist. Die vorhandene (Lebens-) Zeit kann gezielter eingesetzt werden, etwa um Potenziale bei den Mitarbeiter:innen besser zu nutzen und mit den Klient:innen mehr zu kommunizieren und so unsere Leistungen (noch) besser verkaufen zu können.

Mehrwert für alle Beteiligten

Trotz der Möglichkeiten, die KI bietet, sollten wir die damit verbundenen Herausforderungen nicht außer Acht lassen. Datenschutz und Sicherheit sind hier von Bedeutung, um das Vertrauen der Klient:innen zu wahren. Zudem kann KI menschliche Expertise, Urteilsvermögen inklusive Bauchgefühl nicht ersetzen. Die synergetische Verbindung von KI und menschlicher Kompetenz ermöglicht eine ausgewogene Herangehensweise, bei der die Stärken beider Seiten optimal genutzt werden.

Die humane Digitalisierung bringt einen Mehrwert für alle Beteiligten. Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien können ihre Dienstleistungen effizienter gestalten und sich als innovative Partner am Markt positionieren. Mitarbeiter:innen profitieren von einer erhöhten Zufriedenheit und haben Raum für persönliche und fachliche Entwicklung. Klient:innen können wir aufgrund datenbasierter Erkenntnisse individueller beraten. Die humane Digitalisierung ermöglicht, das Beste aus beiden Welten zu nutzen und einen echten Mehrwert für Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien sowie unsere Mitarbeiter:innen und Klient:innen zu schaffen. Eine ausgewogene intelligente Integration von KI und menschlicher Kompetenz wird die Zukunft unserer Branche maßgeblich prägen und zu einer erfolgreichen wie nachhaltigen Entwicklung führen. ■

© PIXABAY

kurznotizen

NEUIGKEITEN UND AKTUELLE MELDUNGEN AUS DER FINANZWELT

NACHRUF

Danke für Deinen Einsatz!

Mag. Josef Sporer (1941–2023)

Josef Sporer wurde am 21.3.1941 geboren. Er studierte an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck BWL. Die Bestellung zum Steuerberater erfolgte 1970. Es folgten 1985 die öffentliche Bestellung zum Buchprüfer und Steuerberater, sowie 2005 die Vereidigung zum Wirtschaftsprüfer.

Wer Pepi Sporer persönlich kannte, der weiß, dass sein Beruf auch eine Berufung war. Naheliegend war es, dass er sein Wissen und seinen Erfahrungsschatz in etlichen Funktionen bei der Kammer einbrachte. Seine Fraktionsheimat fand er in der ÖGSW. Von seinen vielen Tätigkeiten und Funktionen in nahezu fünfzehn Jahren in Kammer und ÖGSW sollen stellvertretend für viele Funktionen einige davon erwähnt werden: In der KSW war er u.a. von 1990 bis 2015 Mitglied im Vorstand der KSW mit Unterbrechung und Mitglied im Kammertag, von 1996–2015 Mitglied im Fachsenat für Steuerrecht der KSW – Außenstelle Tirol, von 1999–2013 – Landespräsident der KSW Tirol, von 2005–2015 Ersatz- bzw. Mitglied im Kontaktkomitee zum BMF.

In der ÖGSW übte er die Funktion eines der Vizepräsidenten von 1999 bis 2001 aus und von 1999 bis 2014 bekleidete er die Funktion des Landespräsidenten der ÖGSW Tirol. Für die ÖGSW war er u.a. für das Bilanzierungsseminar, Herbstseminar und Aktuelle Steuerlichen Informationen im Herbst federführend verantwortlich. Mit viel Weitblick und Engagement war Pepi Sporer stets daran gelegen, die Anliegen des Berufsstandes bei den zuständigen Stellen vorzubringen. Nicht unerwähnt bleiben darf, dass er es war, der nach unzähligen Verhandlungen in Kooperation mit der Handelsakademie Innsbruck 2008 den schulautonomen Ausbildungszweig Controlling, Wirtschaftspraxis und Steuern (CWS) ins Leben rief. Dieses erfolgreiche Modell der HAK wurde in den Folgejahren von zahlreichen anderen Bundesländern übernommen. Dass Pepi Sporer bis zuletzt aktiv im Berufsleben stand, versteht sich fast von selbst. Als gern gesehenen Gast bei unseren Veranstaltungen und als jemand, der nie mit seiner Meinung hinter dem Berg gehalten hat, wollen wir uns an ihn erinnern. Er wird uns als humorvoller, fachlich versierter und lebensfroher Kollege mit viel Herzblut und Engagement für unseren Berufsstand in Erinnerung bleiben und wir werden unserem geschätzten Kollegen Josef Sporer stets ein ehrendes Andenken bewahren.

Ruhe in Frieden, lieber Pepi!

Einladung zur ÖGSW Generalversammlung 2023

EINLADUNG. Wir freuen uns über eine Teilnahme. Bitte per E-Mail unter sekretariat@oegsw.at bis spätestens 9. November 2023 anmelden!

Datum: Donnerstag, 30. November 2023
Zeit: 16.30 – 19.00 Uhr (voraussichtlicher Beginn 17.00 Uhr)
Ort: ÖGSW, Tiefer Graben 9/1, 1010 Wien

TAGESORDNUNG

1. Eröffnung der Generalversammlung
2. Bericht der Präsidentin
3. Bericht der Rechnungsprüfer
4. Genehmigung des Jahresabschlusses 2022
5. Entlastung des Vorstandes und des Präsidiums
6. Festsetzung der Mitgliedsbeiträge 2024
7. Finanzen (Hochrechnung 2023, Budget 2024)
8. Bericht Wahlausschuss
9. Ernennung Ehrenmitglied, Ehrenpräsident:in
10. Allfälliges

Sommer-Event in Mondsee

VERANSTALTUNG. Die Salzburger Fachtagung zum Thema „Rechtsformen im Familienbetrieb“ eröffnete ÖGSW Landesleiter und Kollege Thomas Saller.

Gertrude Schatzdorfer-Wölfel, Unternehmerin und Klientin, schilderte ihre Beweggründe i.Z.m. der Übergabe ihres Familienbetriebs. Rechtsanwalt Gerald Schmidsberger erläuterte die zivilrechtlichen Aspekte. Bestes Wetter begleitete die Kolleg:innen bei einer gemeinsamen Schifffahrt und beim Abendessen am Mondsee. Am Tag darauf erläuterte Harald Manessinger die praktischen Gestaltungsmöglichkeiten beim Generationenwechsel aus steuerlicher Sicht. Kollege Stefan Steiger schloss die Tagung mit den sozialversicherungsrechtlichen Highlights ab. Die ÖGSW dankt allen Teilnehmer:innen, Referent:innen und Ausstellern für das erfolgreiche Event. Tagungsunterlagen können Sie über unsere Homepage oder über **sekretariat@oegsw.at** bestellen. Wenn Sie das Intensivseminar versäumt haben, können Sie die On-demand-Version über **www.oegsw.at** bestellen. Die nächste Salzburger Fachtagung findet vom 21. bis 22. Juni 2024 statt.

© SCYTHER5/ISTOCK, SAALFELDEN LEOGANG TOURISTIK GMBH

Herzlichen Glückwunsch!

KOLLEGEN. Die ÖGSW gratuliert zum Berufsjubiläum.

50 Jahre

Ilse Garhofer. Die Wienerin feierte am 27. September 50-jähriges Berufsjubiläum. Mit viel Freude und Engagement ist sie weiterhin in der Kanzlei tätig. Außerhalb davon nimmt sie sich ausreichend Zeit für ihren Hund sowie ihre Hobbys, zu denen Tennis, Golf und Theater zählen. Die ÖGSW wünscht alles Gute.

40 Jahre

Christa Glaser. Die Wienerin feierte am 14. Juli 40-jähriges Berufsjubiläum. Ihre wenige freie Zeit verbringt sie gerne auf Reisen mit ihrem Mann, bei Segeltörns, beim Schifahren und anderen Aktivitäten in der Natur, gerne auch mit ihren erwachsenen Söhnen und Enkelkindern. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

Herbert Helml. Der Oberösterreicher feierte am 21. September sein 40-jähriges Berufsjubiläum. Zu seinen Zielen nach dem Ende seiner Berufstätigkeit gehören viel Zeit mit seiner Familie zu verbringen und sich fit zu halten. Er genießt sein Haus in der Südsteiermark und die Jagdstunden in seinem Kärntner Revier. Die ÖGSW wünscht alles Gute.

30 Jahre

Nikolaus Ritzer. Der Tiroler feierte am 19. Juli sein 30-jähriges Jubiläum. Er dankt seiner Frau Doris für die Unterstützung, die ihm ermöglicht hat, seinen Beruf mit Leidenschaft ausführen zu können. Eine große Freude für ihn ist die Übernahme seiner Kanzlei durch seine Tochter. Seine Freizeit verbringt er gern in den Bergen. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

Gerhard Kohler. Der Wiener feierte am 21. Juli sein 30-jähriges Jubiläum. Mit Freude kümmert er sich um seine Unternehmen. Seine Freizeit verbringt er mit seiner Ehefrau, Kindern und Enkelkindern, geht gerne wandern, schifahren oder radfahren. Die ÖGSW gratuliert ihm herzlich.

Aleksandar Hofstätter. Der Wiener feierte am 21. Juli 30-jähriges Berufsjubiläum. Zu seinen vielfältigen Freizeitaktivitäten zählen das Reisen, Opern, die Meditation und das Lesen in verschiedenen Sprachen. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

20 Jahre

Hanno Wobisch. Der Niederösterreicher feierte am 8. Juli sein 20-jähriges Berufsjubiläum. Als engagierter Vater von drei Kindern bleibt wenig Zeit für Hobbys. Neben Heimwerken und Rasenmähen entspannt er bei Radtouren und Spaziergängen mit seiner Frau und dem Familienhund. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

Ursula Eichler. Die Niederösterreicherin feierte am 9. September ihr 20-jähriges Berufsjubiläum. Sie verbringt ihre Freizeit gern in der Natur. Mit Familie und Freunden verbringt sie freudig Zeit und ihre große Passion gilt auch der Musik, sie arbeitet nebenbei als DJ und spielt ausschließlich elektronische Tanzmusik. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

Monika Fohringer. Die Tirolerin feierte am 4. Juni 20-jähriges Jubiläum. Die ÖGSW gratuliert sehr herzlich.

FOTOS BEIGESTELLT

Gratulation

KOLLEGEN. Die ÖGSW gratuliert herzlich zum Geburtstag.

Veronika Seitweger. Die Kärntnerin feierte am 22. August ihren 60. Geburtstag. Ihre freie Zeit verbringt sie mit Tanzen oder in den Bergen, entweder mit dem Mountainbike, ihren Skiern oder bei einem naheliegenden See beim Schwimmen. Die ÖGSW wünscht alles Gute.

Christian Sima. Der Niederösterreicher feierte am 5. August seinen 60. Geburtstag. Zu seinen vielfältigen Hobbys zählen neben seinem Beruf das Kochen, Laufen, Schwimmen und Wandern, er spielt aber auch Gitarre-/Bass und verbringt Zeit mit seiner Familie.. Die ÖGSW gratuliert herzlich.

Werner Albeseder. Der Wiener feierte am 22. August seinen 70. Geburtstag. Seine rare Freizeit widmet er am liebsten seiner Frau und der Yoga-Meditation. Die ÖGSW gratuliert.

Michael Peterka. Der Steirer feierte am 20. August seinen 30. Geburtstag. Er verbringt seine freie Zeit vor allem und gerne in der Natur, entweder am See oder im Wald, und genießt die Stimmung. Gerne geht er im Sommer auch auf den Beachvolleyballplatz. Die ÖGSW wünscht alles Gute.

Susanne Zuklin. Die Niederösterreicherin feierte am 8. Juli ihr 20-jähriges Berufsjubiläum. In ihrer Freizeit fährt sie Mountainbike, wandert mit ihrem Hund oder spielt Badminton. Die ÖGSW gratuliert.

Gisela Pötsch-Burghuber. Die Oberösterreicherin feierte am 4. Juli 20-jähriges Berufsjubiläum. Gerne geht sie in ihrer Freizeit laufen, vorzugsweise Viertel- oder Halbmarathon. Die ÖGSW wünscht alles Gute.

Auf drei Säulen

PORTRÄT. Offenheit ist das Motto, mit dem Peter Unger am Bundesfinanzgericht angetreten ist. Sie spiegelt sich auch in seinem eigenen Werdegang. Von Karin Pollack

Peter Unger ist Präsident des Bundesfinanzgerichts. Eine seiner wichtigsten Aufgaben ist es, personell eine neue Generation von Finanzrichterinnen und -richtern an den Start zu bringen.

Es gibt so etwas wie die Ruhe vor dem Sturm. Wer Peter Unger, den Präsidenten des Bundesfinanzgerichts, Mitte Mai besuchte, konnte sich ein Bild davon machen. Auf den Gängen in der Hinteren Zollamtsstraße ist es ruhig, ein großer roter Teppich in Ungers Büro vermittelt Behaglichkeit, noch hat er Zeit für externe Termine. Doch in zwei Wochen beginnen die Hearings. Dann wird Peter Unger mit seinem Team des Personalsenats damit beschäftigt sein, die 16 Besten der über 80 Bewerberinnen und Bewerber für richterliche Planstellen auszusuchen, die all jenen nachfolgen, die heuer im Bundesfinanzgericht (BFG) in Pension gehen.

Neubesetzung läuft

Dass das BFG auch für Juristinnen und Juristen mit Erfahrung in der rechtsberatenden Praxis und nicht nur für die Finanzverwaltung attraktiv werden soll, ist Unger ein Anliegen. Das sei, so Unger, keine neue Idee, sondern schon bei der Gründung des Unabhängigen Finanzsenats vom Gesetzgeber mitbedacht worden. Eine Kombination aus theoretischem Wissen und Erfahrungen in der Praxis sei jedenfalls die ideale Voraussetzung für diesen Job.

Bis zu einem gewissen Grad spiegelt dies auch Peter Ungers eigene Karriere wider. Die Affinität zur Steuerberatung ist dem 1979 geborenen Wiener in die Wiege gelegt. Sein Vater hatte eine Steuerberatungskanzlei, in der seine Mutter „die gute Seele“ war. Unger wuchs mit seiner jüngeren Schwester im „damals noch grünen 22. Bezirk“ in einem Haus mit Garten auf. Er ging gerne zur Schule, Latein war im Bernoulli-Gymnasium sein Lieblingsfach. Nach der Matura 1997 inskribierte

Die Affinität zur Steuerberatung ist dem 1979 geborenen Wiener in die Wiege gelegt. Sein Vater hatte eine Steuerberatungskanzlei, in der seine Mutter „die gute Seele“ war.

er Jus und absolvierte parallel das Bundesheer als Sanitäter bei der Militärpolizei. Was er da konkret zu tun hatte? Er begleitete unter anderen die Militärpolizei bei Einsätzen. „Da habe ich viele, sehr unterschiedliche Lebenswirklichkeiten kennengelernt“, sagt er über diese lehrreiche Erfahrung.

Zwischen Kanzlei und Gericht

Nach Beendigung des eigenen Militärdienstes stürzte er sich erneut ins Studium, zumal er nebenbei auch in der elterlichen Kanzlei zu arbeiten begann. Als Michael Tanzer, Profes-

© BUNDESFINANZGERICHT/PFLUEGL

sor des Instituts für Steuerrecht am Wiener Juridicum, ihm einen Job als Studienassistent anbot, ergriff er die Chance. Tanzer, den er als väterlichen Freund bezeichnet, führte ihn in die steuerwissenschaftliche Community ein. Seit damals publiziert er regelmäßig in Fachpublikationen. „Das Steuergeheimnis“ war das Thema seiner Dissertation, die er 2006 abschloss.

So wie ursprünglich geplant, bedeutete der Abschluss der akademischen Ausbildung gleichzeitig den Einstieg in die Familienkanzlei. Allerdings drehte sich die Situation erneut, als sich nach einem Jahr die Möglichkeit eröffnete, als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Verwaltungsgerichtshof im Fachbereich Steuerrecht anzufangen. „Eine seltene Chance, eine große Verlockung und die Familie ließ mich ziehen“, sagt er und bereute diesen Entschluss keine Minute. Die Zeit am Verwaltungsgerichtshof war sehr lehrreich und erfüllte all seine Erwartungen. Gleichzeitig stellte sie sich aber auch als Startschuss für seiner Karriere als Richter in der heutigen Finanzgerichtsbarkeit heraus. Vom Verwaltungsgerichtshof wechselte er 2011 zunächst an den Unabhängigen Finanzsenat und 2014 in das neu gegründete Bundesfinanzgericht.

Persönliche Höhepunkte

Nach der Pensionierung von Daniela Moser wurde er Ende 2021 zum Präsidenten des BFG ernannt. „Die praktische Erfahrung in der Kanzlei, die dogmatische und akademische Auseinandersetzung mit dem Steuerrecht und die höchstgerichtliche Erfahrung sind die drei Säulen meines beruflichen Werdegangs“, fasst er zusammen.

Peter Unger ist viel beschäftigt. Nur eine einzige Person kann ihn derzeit zu hundert Prozent von seiner Arbeit ablenken. Es ist seine vierjährige Tochter Sophie, die gerade am liebsten Prinzessin ist. Ihre Lust am Verkleiden dürfte sie, vermutet der stolze Vater, von seiner Frau, einer ehemaligen Kostümbildnerin mit Berliner Wurzeln, geerbt haben. Die beiden haben sich vor vielen Jahren nach einer Theatervorstellung kennengelernt. Nach einem großstädtischen Leben im sechsten Bezirk sind sie nun ins Grüne gezogen, „weil das für uns als Familie besser passt“, sagt er, „ich habe nun endlich den Platz für einen kleinen Weinkeller“, fügt er lachend dazu.

Peter Unger sammelt nicht nur Weine, sondern auch Bücher, im besonderen Biografien, weil ihn unterschiedliche Lebensgeschichten interessieren. „Es ist erstaunlich, wie vielfältig Umstände in allen Epochen den Verlauf eines Lebens beeinflussen können“, sagt er. Besonders bewundert er all jene Persönlichkeiten, die zu Lebzeiten über den eigenen Tellerrand zu schauen vermochten. Historischen Veränderungen einen Schritt voraus zu sein, sieht er als eine große Gabe.

Dass das Leben ständig im Wandel ist, hat er während seiner Karriere am eigenen Leib erlebt. Nun ist es seine Aufgabe als BFG-Präsident, den Generationenwechsel zu bewerkstelligen, um das BFG für die Zukunft personell gut aufzustellen. Zudem gilt es die Digitalisierung voranzutreiben, um die damit verbundenen Chancen für das Bundesfinanzgericht bestmöglich nutzen zu können. Offenheit für alles Neue wird seine Devise bleiben. ■

BEZAHLTE ANZEIGE

Kritisch hinterfragt

Effizienz durch Automatisierung in der Lohnverrechnung

Mag. Richard Theiß, Geschäftsführer dvo Software, über die digitale Personalakte.

© DANIEL WILLINGER

Mag. Richard Theiß

Die Technologieentwicklung verändert die Anforderungen an die Lohnverrechnung. In einer zunehmend individualisierten Arbeitswelt wird die flexible und effiziente Personalverrechnung immer wichtiger. Hierbei spielt Software eine entscheidende Rolle.

Veraltete Muster überdenken

Ein Beispiel verdeutlicht die Thematik: Die Aufnahme neuer Mitarbeiter:innen erfordert manuellen Aufwand, da Dokumente per Mail übermittelt und mühsam sortiert, angelegt und ausgefüllt werden. Ein zeitraubender Prozess mit vielen Fallstricken.

Automatisierung für schlanke Prozesse

Moderne Software verändert dieses Szenario. Mit der digitalen Personalakte greift die Software bereits von Beginn an ein. Eingereichte Dokumente werden automatisch ausgelesen und mit dem System abgeglichen. Anhand der Daten schlägt das Programm vor, wo und wie Informationen abgespeichert werden sollen. Felder werden automatisch befüllt und manuelle Schritte entfallen.

Die digitale Personalakte für mehr Effizienz

Bei der digitalen Personalakte handelt es sich um ein neues Modul in der dvo Lohn-Software, das eine elektronische Verwaltung von Mitarbeiterdaten ermöglicht. Sämtliche Dokumente werden digital hinterlegt, revisionssicher archiviert und in der Cloud gespeichert. Mit am beeindrucktesten sind die Automatismen, die Ihre Arbeit effizienter gestalten!

Den vollständigen Beitrag lesen Sie auf www.dvo.at/blog

Warum der digitale Wandel wichtig ist

ZU DEN AUTOREN

Mag. Christian Gerstgrasser, MBA ist StB und IT-Experte
cg@gerstgrasser.at

Dr. Wolfgang Steinmaurer ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater
wolfgang.steinmaurer@wtwiki.at

DIGITALISIERUNG. Eine Zauberformel gibt es nicht. Die Umsetzung der Digitalisierung braucht einfach Zeit. Wir müssen uns den digitalen Wandel erarbeiten. Das Tolle daran ist: Das kann auch Spaß machen. Von Christian Gerstgrasser und Wolfgang Steinmaurer

Es ist wichtig und gut, wenn wir von verschiedensten Seiten beständig auf die Notwendigkeit, im Hinblick auf den digitalen Wandel aktiv werden zu müssen, hingewiesen werden. Es ist nun jedoch höchst an der Zeit, auch entsprechende Handlungen zu setzen. Wir leben in einer Zeit, die uns sehr viele Möglichkeiten bietet, aber auch die Gefahr beinhaltet, dass wir, wenn wir diese nicht ergreifen, darunter leiden werden.

Wir sind in unserem Beruf bereits voll ausgelastet und es fällt uns oft schwer, uns vorzustellen, daran etwas ändern zu können. Das Schlimmste, was Sie jetzt tun können, ist, den Kopf in den Sand zu stecken. Sich zu denken: „Wir haben es bis hierher geschafft, wir werden es auch weiterhin schaffen“, wird für die Zukunft zu wenig sein. Wenn Sie nicht bereit sind, sich zu verändern, werden Sie über kurz oder lang Kanzleiwerte vernichten. Sei es bereits aktuell, weil durch den Fachkräftemangel Stellen nicht mehr nachbesetzt werden können, oder mittelfristig, weil wir das eigentlich mögliche – und nachgefragte – Wachstum in unserer Branche mangels manueller Arbeitskraft nicht mehr bedienen werden können.

© GREMLIN/ISTOCK

Niemand kann und wird uns die Arbeit an der Entwicklung unserer Kanzleien abnehmen. Das müssen wir schon selbst tun.

Die Geschichte ist bereits voll von Beispielen (Nokia oder Kodak), welche sich in ihrer Branche zu sicher gefühlt haben und heute nicht mehr oder nur mehr sehr eingeschränkt am Markt vertreten sind. Umgelegt auf unsere Branche wird dies bedeuten, dass die innovativeren und schnelleren Kanzleien an Größe und Marktmacht gewinnen werden und viele andere Kanzleien eine schleichende Marginalisierung erfahren werden. Aktuell wird diese Entwicklung noch durch die massive Marktnachfrage nach unseren Dienstleistungen verdeckt.

Es gibt keine fertigen Lösungen

Steuerberater:innen dürfen nicht darauf hoffen, dass ihnen in Bezug auf den digitalen Wandel jemand eine fertige Lösung anbietet, die es einfach so zu kaufen gibt. Die bestehenden Softwareanbieter oder die neuen KI-Start-ups werden nur das (Software-)Handwerkszeug liefern können, welches die Digitalisierung und Automatisierung erleichtert oder ermöglicht. Was sie aber nicht tun können, ist die grundlegende Haltung zu diesem Thema und das digitale Mindset in unseren Kanzleien zu implementieren. Dies ist auf Grund der Unterschiedlichkeiten in den Kanzleien auch gar nicht möglich.

Hier ist jeder Kanzleiinhaber oder jede Kanzleileitung gefragt, den Wandel bei sich einzuleiten und voranzugehen. Es ist eine Notwendigkeit, sich aus dem Tagesgeschäft zu befreien, so sehr es auch drängt, weil die Konsequenzen für die Kanzlei auf lange Sicht ansonsten verheerend sein werden. Ein Ziel dieses Wandels soll sein, weniger zu arbeiten, aber nicht in dem Sinn, dass sich plötzlich alles von alleine erledigt. Es geht in erster Linie darum, freie Zeit zu schaffen, um sich mit den wichtigen anstatt nur mit den dringenden Themen zu befassen.

Niemand kann und wird uns die Arbeit an der Entwicklung unserer Kanzleien abnehmen. Das müssen wir schon selbst tun. Wir waren bisher sehr verwöhnt und haben durch unsere Vorbehaltsaufgaben in einer „geschützten Welt" gelebt. Aber diese Welt ist es, die sich nun sehr schnell verändert, und Sie werden mit Ihrer bisherigen Kanzleiphilosophie zum Teil brechen müssen.

Wir sprechen hier nicht davon, dass jeder Kanzleiinhaber plötzlich Digitalisierungsexperte werden soll oder muss. Allerdings muss die grundlegende Initiative, den Wandel in der Kanzlei anzustoßen, definitiv von der Führungsebene ausgehen. Und damit besteht auch die Notwendigkeit, sich selbst mit dem Thema auseinanderzusetzen und klar die Richtung vorzugeben. Die einzelnen Implementierungsschritte können dann die jeweiligen Fachexperten umsetzen. Doch woher können Sie die notwendigen Informationen und Grundlagen erhalten, um sich diesbezüglich zu informieren? Neben Seminaren der ASW und Fachliteratur bieten auch gemeinsame Kollaborationsplattformen, wie zum Beispiel wtwiki oder das KSW digiwiki, die von Steuerberater:innen für Steuerberater:innen und ihre Mitarbeiter:innen geschaffen wurden, einen sinnvollen Ansatz. Die Zeit, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, müssen Sie sich aber in jedem Fall selbst schaffen.

Steuerberater:innen dürfen nicht darauf hoffen, dass ihnen in Bezug auf den digitalen Wandel jemand eine fertige Lösung anbietet, die es einfach so zu kaufen gibt.

Sind Sie in eine Schieflage geraten?

Wer kennt diese Situation nicht? Haben wir nicht alle einmal das Gefühl, in eine Schieflage geraten zu sein?

Denken Sie an die erforderlichen Aktivitäten in Bezug auf den digitalen Wandel. Haben Sie da ein gutes Gefühl oder eher nicht? Wenn Sie das nicht haben, dann geht es Ihnen so wie vielen anderen Kolleg:innen auch. Sie wissen, dass sie etwas tun müssen, aber sie kommen einfach nicht dazu und verschieben die Thematik auf später. Eine Konsequenz ist das Entstehen von Frust, einem Schuldgefühl, Angst, die Sie immer mehr hemmen. Dagegen gilt es etwas zu tun!

Auch wenn manche (noch) der Meinung sind, dass der digitale Wandel sie nur am Rande betrifft und es ihnen doch eh sehr gut geht, kann diese Situation plötzlich kippen. Das Gefährliche dabei ist der Umstand, dass einem diese Entwicklung zuerst einmal gar nicht wirklich auffällt.

Alles ist eine Frage der Haltung

Viele Unternehmer:innen arbeiten zu sehr im Unternehmen anstatt am Unternehmen. Aber genügt das, übersehen wir dabei etwas? Ja, es ist die innere Haltung. *„Denn womöglich ist mit dem Wachstum Ihres Unternehmens diese nicht im ausreichenden Maß mitgewachsen. Oft entwickeln wir die nötigen Kompetenzen und eignen uns das erforderliche Wissen an. Uns selbst, unserem Inneren, widmen wir jedoch oft nicht die gleiche Aufmerksamkeit".*

Damit Sie etwas in Ihrer Kanzlei verändern können, sind Sie gefordert, Ihre Haltung zu hinterfragen. Wandel beginnt bei uns selbst und ist mit Haltungsänderung verbunden.

Es geht also um innere Haltung. In der Regel ist es so, dass wir uns jene fachlichen Kompetenzen aneignen, um unseren Beruf selbständig und verantwortungsbewusst ausüben zu können. In diese Richtung geht auch die Ausbildung für unseren Berufsstand. Das ist so wie mit der schulischen Ausbildung. Wir müssen für eine fachliche Prüfung lernen, aber wir lernen nicht für unsere Kanzleiführung. Diese

© GREMLIN/ISTOCK

wird stark vernachlässigt, obwohl sie aus Unternehmersicht höchst notwendig ist. Was nützt es Ihnen, eine fachlich gute Steuerberater:in, aber gleichzeitig eine mittelmäßige oder schlechte Unternehmer:in zu sein? *„Beispielsweise blockieren uns nicht selten hinderliche Glaubenssätze, wie der Wunsch, es in unserer Führungsrolle allen recht machen zu wollen“.*

Wandel beginnt bei uns selbst und ist mit Haltungsänderungen verbunden.

Persönlichkeiten

Michael E. Gerber unterscheidet drei Persönlichkeiten, welche alle Selbständigen in sich tragen:

- Entrepreneur
- Manager
- Fachkraft

Das Problem dabei besteht darin, dass wir als Selbständige diesen Persönlichkeiten nicht in gleichem Maß gerecht werden können und dies deshalb zu Konkurrenzsituationen führt.

„Aus diesen unterschiedlichen Rollen haben sich die Formulierungen ‚Am Unternehmen arbeiten‘ und *‚Im Unternehmen arbeiten‘ abgeleitet“.* „An der Kanzlei arbeiten“, also unternehmerisch tätig zu sein, bedeutet, die Kanzlei als solches voranzubringen, und ist somit der Bereich des Entrepreneurs. Mit „In der Kanzlei arbeiten“ ist gemeint, als eine fachlich versierte Person tätig zu sein, und ist somit der Bereich der Fachkraft.

Ab einer gewissen Kanzleigröße lassen sich diese beiden Rollen nicht mehr vereinen und es ist eine Entscheidung zu treffen, welche der Rollen langfristig eingenommen werden soll. *„Für sehr viele Selbständige geht es nicht um die Entscheidung, ob sie weiter Selbständige oder Unternehmerinnen bzw Unternehmer werden wollen. Sie lieben, was sie tun. Und genau aus diesem Grund wollen sie ihre Tätigkeit als Fachkraft nicht aufgeben, um als reine Unternehmer oder Unternehmerinnen zu agieren. Aber sie wollen dennoch wachsen. Dies betrifft vor allem Selbständige, die sich im Bereich des Expertentums bewegen“.*

Für Steuerberatungskanzleien gibt es nach Meinung von Stefan Lami zwei „Schallmauern“ im Management: Die erste befindet sich bei 6 bis 8 Vollzeit-Beschäftigten pro Inhaber oder Partner. Die nächste liegt bei 20 bis 25 Vollzeit-Kräften pro Inhaber oder Partner. Die Frage, welche Größe man erreichen kann, hängt daran, wie viel an organisatorischer Führung und Management man bereit ist, gegen den (geliebten) Facharbeitsteil einzutauschen. Ab 25 Mitarbeiter:innen ist beispielsweise eine Vollzeit-Führungskraft mit nahezu keinem Facharbeitsanteil notwendig. Sind Sie sich dieser drei Rollen bewusst und bereit, auch die notwendigen Schritte zu setzen?

Nicht alles selbst machen wollen

Ein weit verbreiteter Irrglaube ist es, alles selbst machen zu müssen, damit es funktioniert! Es ist praktisch in jedem Unternehmen – auch in Steuerberatungskanzleien – möglich, fast alle Facharbeit unabhängig von Ihrer Person zu machen. Vorausgesetzt, dass Sie sich entsprechend mit dem Thema Führung befassen und auch Vertrauen in Ihre Mitarbeitenden haben.

Auch diese Thematik lässt sich nicht von heute auf morgen umsetzen, sondern braucht ihre Zeit, weshalb Sie besser sofort damit beginnen sollten. Ihr Anfang muss und kann auch nicht perfekt sein, aber wichtig ist, damit anzufangen. „Unternehmerisch Selbständigen“ ist klar, dass sie nicht alles alleine machen können, und sie wollen das auch nicht.

Ein Szenario, vor dem sich viele fürchten, welches sie daher auch meistens beiseiteschieben, ist jenes, was passiert, wenn sie

Ihr Büro im Palais

950 m² Mietfläche in
repräsentativem Stadtpalais

- 1040 Wien – Citynähe
- Single Tenant Nutzung
- Dachterrasse mit Weitblick

Infos & Kontakt: Mario Stöckel
+43 1 535 53 05 - 533
mario.stoeckel@colliers.at

einmal ausfallen, egal ob sie eine längere Geschäftsreise unternehmen oder einen längeren Urlaub planen, ob sie plötzlich krank werden oder anderes mehr.

In allen diesen Fällen sind die negativen Auswirkungen viel geringer, wenn Sie Ihre Kanzlei so aufstellen, dass diese auch ohne Ihre Person existieren kann. Bedenken Sie, wenn das so ist, wie schön Sie sich dann Ihr Leben gestalten können. Deshalb ist es so wichtig, dass Sie Ihre Zeit und Energie unter anderem dafür einsetzen, dass Sie sich entbehrlich machen. Wir haben bisher viel zu wenig auf die Weiterentwicklung unserer Teams geachtet und wir haben die Unternehmensprozesse einfach irgendwie entstehen lassen, anstatt dass wir sie bewusst gestalten!

Fragen, für die im Arbeitsalltag keine Zeit bleibt

Veränderungen beginnen in der Regel immer mit einer Bestandsaufnahme, um den Kern der Sache und die Ausgangssituation zu ergründen. Viele Menschen wünschen sich gewisse Veränderungen, aber sie sind oft nicht bereit, sich die dafür notwendige Zeit zu nehmen, oder haben diese einfach nicht, weil sie ständig mit dringenden Dingen befasst sind.

Die Wunschvorstellung, dass etwas schnell gehen muss, kann mitunter einer der Hauptgründe dafür sein, dass Kanzleien aktuell da stehen, wo sie zurzeit stehen. *„Nachhaltige Veränderung setzt bei Ihren Zielen, persönlichen Wünschen und Bedürfnissen an. Sie entsteht von innen nach außen."*

Tagesgeschäft

Leider ist es in vielen Unternehmen so, und da sind Steuerberatungskanzleien genauso betroffen, dass sich das Tagesgeschäft am schnellsten und am lautesten bemerkbar macht. Somit wird zu sehr „im" Unternehmen gearbeitet statt „am" Unternehmen. Das führt dazu, dass Sie keine Zeit mehr für das Management und Führungsaufgaben haben.

„Die zeitliche Verteilung zwischen dem operativen Tagesgeschäft, den Verbesserungen der Abläufe und Prozesse sowie den strategischen Aufgaben sieht bei vielen Selbständigen oft so aus":

- So ist es größtenteils
  - 10 % strategische Aufgaben
  - 20 % Abläufe und Prozesse
  - 70 % operatives Tagesgeschäft
- So sollte es sein
  - 33 % strategische Aufgaben
  - 33 % Abläufe und Prozesse
  - 33 % operatives Tagesgeschäft

Veränderungen beginnen in der Regel immer mit einer Bestandsaufnahme, um die Ausgangssituation zu ergründen.

Der Grund, wieso wir uns so gerne mit dem Tagesgeschäft befassen, ist darin gelegen, weil hier aus kurzfristiger Sicht das Geld erwirtschaftet wird, und wir fühlen uns auch deshalb dort wohl, weil wir mit dem Tagesgeschäft besser umgehen können und wir es gewohnt sind.

Für die Unternehmerischen Selbständigen geht es in Zukunft darum, das Tagesgeschäft etwas zurückzufahren und sich mehr mit strategischen Themen zu befassen, die bisher vernachlässigt wurden.

Operative Aufgaben

Zu den operativen Aufgaben einer Steuerberatungskanzlei gehört praktisch alles, was erforderlich ist, um die Leistungen zu erbringen. Das sind alle laufenden Geschäftsaktivitäten, die in direktem Zusammenhang mit dem Kanzleizweck stehen. Das betrifft die gesamte Wertschöpfungskette, angefangen bei der Entwicklung einer Dienstleistung über die Beschaffung der dafür erforderlichen Mittel zu deren Ausführung sowie die Entwicklung der Dienstleistung bis hin zum Vertrieb derselben (Marketing).

Strategische Aufgaben

Dagegen gehört zu den strategischen Aufgaben alles, was mit unternehmerischen Zielen und Plänen zusammenhängt. Dabei geht es um die Frage, wo Sie mit Ihrem Unternehmen hinwollen und wie Sie planen, dorthin zu gelangen. Zu den klassischen strategischen Themenbereichen gehören:

- Ihre Unternehmensvision und langfristige Unternehmensziele
- Ihre Positionierung und strategische Geschäftsfelder
- Ihre Kommunikations- und Absatzstrategien
- Ihre Strategie zur Personalgewinnung
- Ihre Nachhaltigkeitsstrategie

Strategische Aufgaben haben die Eigenart, dass sie einen längerfristigen Zeithorizont haben. Das ist auch der Grund, weshalb sie oft vernachlässigt werden, denn sie werden nicht als

© GREMLIN/ISTOCK

dringend genug empfunden. Wenn jemand der Meinung ist, dass für das Strategiethema jetzt keine Zeit ist, wirkt sich das nicht unmittelbar so aus, dass ein Nachteil damit verbunden wird. Dieser Nachteil ist aber auf alle Fälle gegeben und wird sich langfristig mitunter verheerend auswirken!

Diesen Selbständigen ist sehr wohl bewusst, dass das strategische Thema wichtig ist, aber der Handlungsdruck ist für sie nicht groß genug, um auch etwas dahingehend zu unternehmen. Häufige Aussagen: „Dazu habe ich keine Zeit, das mache ich später".

Die drei Bereiche, Entrepreneur (Unternehmer), Manager, Fachkraft, stehen in Konkurrenz zueinander und haben alle einen völlig unterschiedlichen zeitlichen Fokus. Selbständige müssen der Anforderung gerecht werden, dass sie alle drei Rollen in sich vereinen und sich nicht teilen können, denn auch für sie hat der Tag nur 24 Stunden.

„Hier kommen wir wieder zurück zum Lösungskonzept der ‚Unternehmerischen Selbständigen': Diese vereinen die drei Rollen und haben einen Weg gefunden, ihnen gleichermaßen gerecht zu werden. Dafür sind klare Strukturen ebenso notwendig, wie ein gutes Zeitmanagement. Darüber hinaus erfordert es ein gutes Verständnis zu den Themen Leadership und Management. Und schließlich sind strategisches wie wirtschaftliches Denken gefragt".

Fazit

Um den digitalen Wandel anstoßen und umsetzen zu können, muss demzufolge primär freie Zeit für strategische Aufgaben geschaffen und deren Notwendigkeit erkannt werden. Es ist nicht notwendig, ein Digitalisierungsexperte zu werden, sondern sich mit den Grundlagen vertraut zu machen und die Kanzlei in die richtige Richtung zu führen. Lassen Sie sich nicht von den technischen Themen abschrecken, welche nur einen kleinen Teil der Digitalisierung bedeuten. Für deren Umsetzung gibt es Experten. Aber den Richtungs- und Sinneswandel in der Kanzlei anzustoßen, ist die ureigenste Aufgabe einer Führungskraft. Und damit können Sie heute schon beginnen! ■

Um den digitalen Wandel anzustoßen und umsetzen zu können, muss freie Zeit für strategische Aufgaben geschaffen und deren Notwendigkeit erkannt werden.

Im internationalen Vergleich erforderte die Gründung einer GmbH in Österreich EUR 35.000,–, eine relativ große Startinvestition.

Boost für Gründer

GRÜNDUNGEN. Wie die Regierung die österreichische Start-up-Szene in Schwung bringen möchte. Katrin Edlinger

Lange Zeit wurden die besonderen Bedürfnisse und Anforderungen von Start-ups und innovativen Unternehmen in Österreich vom Gesetzgeber eher stiefmütterlich behandelt. Mithilfe des gerade in Begutachtung befindlichen Start-up-Förderpakets soll der Wirtschaftsstandort Österreich nun auch für junge Unternehmen attraktiver werden.

Maßnahme 1: die 10.000 Euro-GmbH

Im internationalen Vergleich erforderte die Gründung einer GmbH in Österreich mit einem Mindeststammkapital von EUR 35.000,– eine relativ große Startinvestition. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, wurde bereits im Jahr 2014 eine sogenannte Gründungsprivilegierung eingeführt. Sofern diese in Anspruch genommen wurde, belief sich das Stammkapital in den ersten zehn Jahren nur auf EUR 10.000,–, wovon zumindest EUR 5.000,– bar bei Gründung auch eingezahlt werden musste. Nach Ablauf dieser zehn Jahre musste das Stammkapital aber auf die gesetzliche Mindesthöhe von EUR 35.000,– angehoben werden.

Mit dem neuen GesRÄG 2023 wird das Mindeststammkapital nun dauerhaft auf EUR 10.000,– gesenkt. Diese Erleichterung soll für alle neugegründete Gesellschaften, aber auch für bisher gründungsprivilegierte Gesellschaften gelten, die sich nun eine Erhöhung ihres Stammkapitals ersparen. Durch die Maßnahme werden die Kosten für die Beiziehung eines Notars sinken, weil der Notariatstarif regelmäßig von der Höhe des Stammkapitals abhängt. Auch die Höhe der Mindestkörperschaftsteuer hängt vom Stammkapital ab und sinkt von bisher EUR 1750,– somit auf EUR 500,–.

Maßnahme 2: die flexible Kapitalgesellschaft

Die zweite große Änderung ist die Einführung einer gänzlich neuen Rechtsform, die sich an internationalen Beispielen orientiert. Diese sog. „Flexible Kapitalgesellschaft (FlexKapG)“ oder „Flexible Company“ ist als Hybridform zwischen der GmbH und der AG ausgestaltet. Ihre rechtliche Grundlage wird sie im Flexible Kapitalgesellschafts-Gesetz haben.

Die neue Rechtsform baut im Wesentlichen auf dem GmbHG auf, aber verfügt vor allem bei den zur Verfügung stehenden Kapitalmaßnahmen über Gestaltungsmöglichkeiten, die bisher AGs vorbehalten waren. Damit eignet sie sich besonders für innovative Unternehmen mit hohem Kapitalbedarf und viel Wachstumspotenzial. Die FlexKapG unterscheidet sich von der klassischen GmbH in mehreren Punkten. Neben dem reduzierten Mindeststammkapital von EUR 10.000,– beträgt die Mindeststammeinlage der einzelnen Gesellschafter nur noch EUR 1,– anstatt der bisher üblichen EUR 70,–.

Da Start-ups oft viel Kapital benötigen, aber Investoren nicht zwangsläufig auch Stimmrechte zukommen sollen, erhält die FlexKapG die Möglichkeit, stimmrechtslose Anteile, sog. „Unternehmenswert-Anteile“, auszugeben. Inhaber solcher Anteile haben zwar Informations- und Teilnahmerechte an der Generalversammlung, sie verfügen jedoch über keine Stimmrechte und kein Anfechtungsrecht von Beschlüssen. Wer über Unternehmenswert-Anteile

ZUR AUTORIN
Mag. Katrin Edlinger ist Tax Manager und Steuerberaterin
katrin.edlinger@vanas.at

© DEAGREEZ/ADOBESTOCK

verfügt, ist grundsätzlich zwingend am Bilanzgewinn und am Liquidationserlös beteiligt. Eine abweichende Regelung im Gesellschaftsvertrag ist nur dann möglich, wenn eine Gleichbehandlung mit den Gründungsgesellschaftern sichergestellt ist. Zudem besteht eine Haftungsbeschränkung auf den Wert der Anteile – ähnlich einem Kommanditisten. Solche Unternehmenswert-Anteile können in Höhe von bis zu 25% des Stammkapitals ausgegeben werden, wobei der geringste zulässige Nennbetrag ein Cent beträgt.

Ein weiterer Vorteil der Unternehmenswert-Anteile liegt in deren leichter Übertragbarkeit. Die Schriftform ist ausreichend, weshalb beim Verkauf kein Notar hinzugezogen werden muss. Eine Umwandlung der Unternehmenswert-Anteile in reguläre Geschäftsanteile ist zudem jederzeit möglich. Aber auch die regulären Gesellschaftsanteile der FlexKapG sollen zwar unter Mitwirkung eines Rechtsanwalts, aber ohne Notariatsakt leichter übertragbar sein. Kommt es zum Exit der Gründungsgesellschafter durch mehrheitlichen Verkauf ihrer Anteile, besteht ein zwingendes Mitverkaufsrecht der Unternehmenswert-Beteiligten.

Ganz ohne Verwaltungsaufwand geht es aber doch nicht, denn sämtliche Unternehmenswert-Beteiligten müssen in einem von der Gesellschaft geführten Anteilsbuch erfasst werden. Dem Firmenbuch ist zudem einmal jährlich eine Namensliste der Unternehmenswert-Beteiligten offenzulegen. Auch die Anteilshöhe der Unternehmenswert-Beteiligten muss dem Firmenbuch für den elektronischen Akt vorgelegt werden. Allerdings wird diese Anteilsliste nicht veröffentlicht. Neben diesem neuen Anteilsinstrument profitiert die FlexKapG zudem von der gesetzlich vorgesehenen Teilbarkeit der Geschäftsanteile, der Möglichkeit des Erwerbs eigener Anteile und flexiblen Kapitalmaßnahmen.

Die FlexKapG profitiert von der gesetzlich vorgesehenen Teilbarkeit der Geschäftsanteile, der Möglichkeit des Erwerbs eigener Anteile und flexiblen Kapitalmaßnahmen.

Maßnahme 3: die Start-up-Mitarbeiterbeteiligung

Ein weiteres Problem schnellwachsender Start-ups ist der regelmäßig hohe Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften bei mangelnder Liquidität. Als Lösung wurden Arbeitnehmer:innen bereits bisher oftmals Mitarbeiterbeteiligungen angeboten. Dies hatte nur den Haken, dass solche Mitarbeiterbeteiligungen nach dem bisherigen Steuerregime als geldwerter Vorteil angesehen wurden und bereits im Zeitpunkt der Gewährung zu einer Steuerpflicht für den Arbeitnehmer führten.

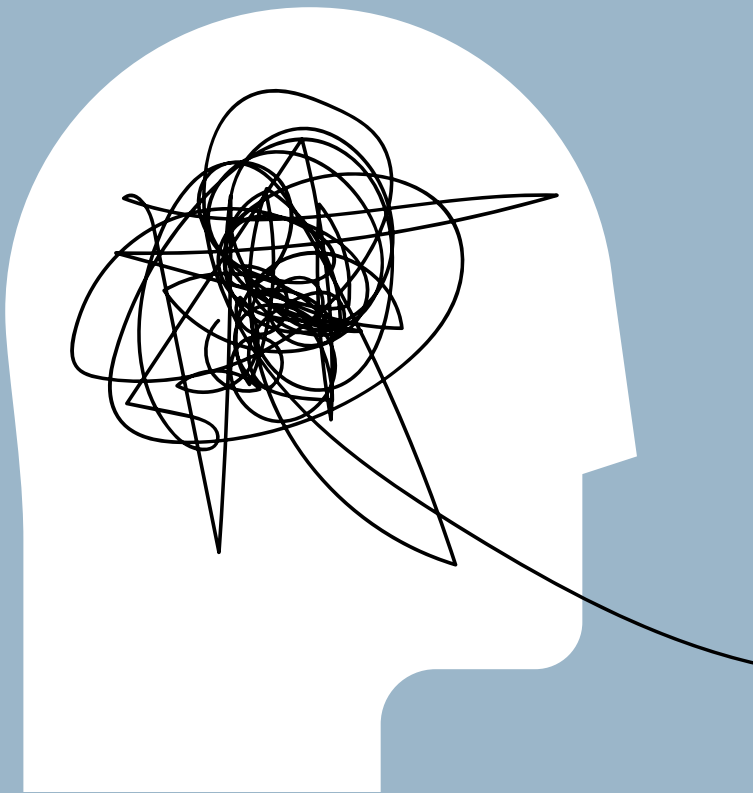
Im Start-up-Förderungsgesetz ist vorgesehen, dass eine Besteuerung erst im Zeitpunkt der Veräußerung der Anteile eintreten soll. Um eine komplexe Bewertung der Anteile im Zuflusszeitpunkt zu vermeiden und die Steuererhebung mittels Lohnsteuerabzug zu ermöglichen, wird die Aufteilung der Einkünfte dabei durch eine pauschale gesetzliche Zuordnung ersetzt. Um in den Genuss der Begünstigung zu kommen, müssen allerdings einige taxativ aufgezählte Voraussetzungen erfüllt sein.

Primäre Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber einem oder mehreren Arbeitnehmern Kapitalanteile unentgeltlich (maximal zum Nennwert) gewährt und eine betriebliche Begründung und sachliche Rechtfertigung besteht. Der Arbeitnehmer darf zudem zum Zeitpunkt der Ausgabe der Anteile oder davor nicht zu mehr als 10 Prozent am Kapital beteiligt gewesen sein.

Das ausgebende Unternehmen muss auch selbst einige Anforderungen erfüllen. Einerseits darf es im Jahresdurchschnitt nicht mehr als hundert Arbeitnehmer:innen beschäftigt haben und die Umsatzerlöse dürfen die Grenze von 40 Millionen Euro nicht übersteigen. Auch die Einbeziehung in einen Konzernabschluss ist für die Begünstigung schädlich. Die Ausgabe der begünstigten Anteile ist weiters nur innerhalb von zehn Jahren nach der Gründung möglich.

Als letztes Kriterium muss der Arbeitnehmer ausdrücklich schriftlich bestätigen, dass es sich um eine Start-up-Mitarbeiterbeteiligung handeln und die Besteuerung nach dem Regime des neuen § 67a EStG erfolgen soll. Diese Erklärung sowie die Höhe der Beteiligung sind zwingend in das Lohnkonto aufzunehmen.

Die Arbeitnehmer:innen und die Arbeitgeber:innen müssen zudem vereinbaren, dass eine Veräußerung oder Übertragung der Anteile nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist. Das neue Maßnahmenpaket der Regierung bringt große Erleichterungen für Neugründungen und entspricht definitiv dem Zeitgeist. Ob die Maßnahmen, die überwiegend ab dem Jahr 2024 gelten, die gewünschte Wirkung haben, soll nach einer Fünfjahresfrist evaluiert werden. ■



Psychologisches Gespür gefragt

VERTEIDIGUNGSÜBERNAHME.
Über die Kommunikation mit Mandantinnen und Mandanten. Von Klaus Hübner

Jede (finanz-)strafrechtliche Verteidigungsübernahme hat bis zu einem gewissen Grad auch eine psychologische Komponente. Mandant:innen befinden sich in aller Regel in einer für sie außerordentlich belastenden und emotionalen Ausnahmesituation. Sie suchen uns auf, weil sie neben der finanzstrafrechtlichen Beratung zu einem gewissen Grad auch persönliche Unterstützung benötigen.

Wer erstmals beschuldigt – oder nur verdächtigt – in einem (Finanz-)Strafverfahren ist und mit dem Risiko von hohen Geldstrafen sowie Freiheitsstrafen konfrontiert wird, ist im ersten Moment geschockt. Darüber hinaus kann auch das rechtliche „Neuland", somit die fehlende Kenntnis über Verfahrensregeln bis hin zu den Rechten und Pflichten, sowie die Ungewissheit über den Verfahrensgang Sorgen bereiten.

Bin ich danach vorbestraft?

Aus diesen Gründen spielt der Erstkontakt mit Mandant:innen eine tragende Rolle und ist für eine zukünftige Zusammenarbeit entscheidend. Mandant:innen belastet das Verfahren, sie wollen sich anvertrauen und über etwaige Ängste sprechen. Dies mündet meistens in Fragen wie „Was kann mir passieren?" und „Mit welcher Strafe habe ich zu rechnen?" Aber auch die Frage „Bin ich danach vorbestraft?" bekommen wir in der Praxis oft zu hören.

Für die ersten Berührungspunkte sind daher die persönlichen Fähigkeiten von Verteidiger:innen und deren Fingerspitzengefühl gefragt. Unseren Erfahrungen zufolge steht Expertenwissen zu Beginn noch im Hintergrund. Mit dem Gesetzestext und dem Fachwissen allein lassen sich keine Mandant:innen (und oft auch keine Verfahren) gewinnen. Vielmehr sind Einfühlungsvermögen und der Aufbau von Vertrauen gefragt. Deshalb sollte beim Erstgespräch ausreichend Gelegenheit gegeben werden, Sorgen und Ängste auszusprechen. In diesem Zusammenhang ist dann auch Kommunikationsvermögen gefragt, um mit den richtigen Worten (z.B. „Ich verstehe gut, dass Sie das sehr belasten muss, was jetzt auf Sie zukommt.") Verständnis für die Situation aufzubringen.

Selbstverständlich stellen Mandant:innen sich rasch die Frage, ob der aufgesuchte Verteidiger der richtige ist. Neben dem persönlichen Ersteindruck spielen Flexibilität, Verfügbarkeit und natürlich das Fachwissen eine ausschlaggebende Rolle. Ein Vertrauensverhältnis ist zwar Grundvoraussetzung, aber nicht im Sinne von „freundschaftlicher Verbundenheit", sondern nebst Empathie ist auch Autorität und die notwendige Distanz gefragt.

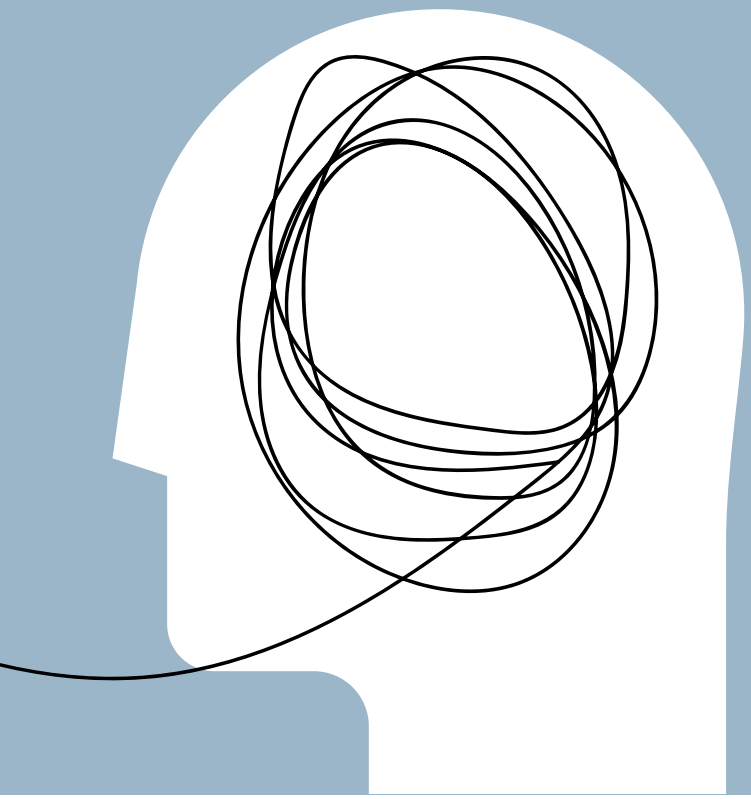
ZUM AUTOR
Klaus Hübner ist Steuerberater
office@klaushuebner.at

Regelmäßig wird es Aufgabe von Verteidiger:innen sein, den Ablauf eines Strafverfahrens zu erläutern. Wir sollten keine Panik erzeugen („Die Abgabenhinterziehung kann bis zum Zweifachen des hinterzogenen Betrages bestraft werden und es gibt auch Freiheitsstrafen bis zu vier Jahren."), also das Verfahren nicht in der düstersten Farbe schildern. Auf der anderen Seite ist auch eine pure Verharmlosung („alles kein Problem") nicht angebracht, weil sich Mandant:innen zwangsläufig Sorgen machen.

Mit allzu optimistischen Prognosen – „Ich sorge schon für eine Verfahrenseinstellung" – in einem frühen Stadium, oft noch ohne alle erforderlichen Informationen vorliegen zu haben, sollten wir vorsichtig sein. Es ist jedenfalls der Realitätssinn zu wahren und zu einseitig vom Mandanten gewünschten Aussagen sollten wir uns nicht hinreißen lassen, schließlich sind die Schilderungen des Mandanten eingeschränkt durch seine interessengeleiteten Umstände und belastet durch Verdrängungsmechanismen.

Weder Schönfärberei noch Schwarzmalerei

Je öfter man in der Praxis verteidigt, desto mehr gelangt man zu der Erkenntnis, dass viele Mandant:innen mit dem Wunsch oder der Einschätzung „Das Verfahren muss eingestellt werden" nicht Recht behalten. Es ist aus Erfahrung davon auszugehen, dass mehr Mandant:innen als gedacht sich ein finanzstrafrechtlich relevantes Verhalten vorzuwerfen haben. Es ist weder Schönfärberei noch Schwarzmalerei gefragt, wiewohl eine „Worst-Case-Betrachtung" sicherheitshalber angestellt werden sollte. Auf der anderen Seite erwarten Mandant:innen auch, dass man ihnen „Hoffnung macht".



© DICKCRAFT/ISTOCK

Da wir in unserer Branche überwiegend von der Weiterempfehlung „leben“, spielt die Wahrnehmung unseres Betreuungsprozesses bei Mandant:innen eine große Rolle.

Immer wieder sagen wir zu, mit dem zuständigen Strafreferenten Kontakt aufzunehmen, um dessen Sichtweise in Erfahrung zu bringen. Mandant:innen selbst haben in diesem Stadium oft „Berührungsängste“ und schätzen es, wenn Sie als Verteidiger diese „Distanz abbauen“. Vor allem gilt es zu vermitteln, dass wir mit der Situation einer Verteidigung vertraut sind.

Ganz entscheidendes Rüstzeug

Ihr Mandat könnte es als sehr beruhigend empfinden, wenn Sie ihm – sofern zutreffend – mitteilen, dass aufgrund seines verwaltungsbehördlichen und nicht gerichtlichen Verfahrens selbst im Fall einer Bestrafung keine gerichtliche Vorstrafe vorliegt (er also beispielsweise nach wie vor Parlamentsabgeordneter werden könnte), keine Freiheitsstrafe zu erwarten ist, kein Verlust der Gewerbeberechtigung bevorsteht oder auch keine Gefahr eines Ausschlusses nach dem Vergabegesetz auf ihn zukommt. Dennoch ist der Hinweis erforderlich, dass dies nur vorbehaltlich eines sich nicht erhöhenden strafbestimmenden Wertbetrages gilt (so könnte ein ursprünglich verwaltungsbehördlich eingeleitetes Verfahren – weitere UVA werden nicht eingereicht – noch bei entsprechend vermutetem Vorsatz in ein gerichtliches Verfahren „münden“). Ganz entscheidendes Rüstzeug für die Einschätzung des Falles ist jedenfalls die Erfahrung des Verteidigers über die übliche Praxis bei der Strafbemessung. Ohne diese Erfahrung kann ein Erstgespräch nur schwer gelingen. Jedenfalls schätzt es der Mandant, wenn sein Verteidiger das Umfeld kennt und er sich ausmalen kann, was er zu erwarten hat. Zu oft fühlt sich jemand, der beschuldigt ist, höchstpersönlich verfolgt. Daher ist es für Mandant:innen mental hilfreich, wenn Sie mitteilen, dass jährlich rund 7.000 bis 8.000 Finanzstrafverfahren landesweit (mit zu erwartender steigender Tendenz) anfallen. Stichwort: nicht allein im Boot sitzen.

Natürlich macht es für Beschuldigte einen deutlichen Unterschied, ob jemand mit EUR 5.000,– oder EUR 15.000,– bestraft wird, die sehr spannungsgeladene Verfahrensdauer von der Einleitung eines Strafverfahrens bis zu dessen Abschluss (meist zumindest ein Prozess von mehreren Monaten) halten Betroffene jedenfalls in markanter Erinnerung. Da wir in unserer Branche überwiegend von der Weiterempfehlung „leben“, spielt also die Wahrnehmung unseres Betreuungsprozesses bei Mandant:innen (und nicht nur unsere Fachkenntnisse allein) eine große Rolle.

Ein „Follow-up-Mail“ am Tag nach dem Erstgespräch über die Erörterungen und getroffenen Vereinbarungen, wie etwa die Kontaktaufnahme mit Strafreferent:innen, das Verfassen des abverlangten rechtfertigenden Schriftsatzes an die Finanzstrafbehörde, die Akteneinsicht, die Honorarvereinbarung, kann das Vertrauen in unsere Beauftragung weiter stärken. Jedenfalls sollen Mandant:innen nach dem Erstgespräch spüren, dass wir bedingungslos an ihrer Seite stehen und dabei weder zu ängstlich noch zu weich auftreten. Wer sich in die Situation Betroffener nicht einfühlen oder darauf einstellen kann oder will, hat es in der Verteidigung schwer. Seien Sie nicht überrascht oder enttäuscht, wenn jemand in dieser sensiblen Situation angekündigt oder (häufiger) unangekündigt eine „Second Opinion“ einholt. Wenn jemand vor einer schweren Operation steht, holt er sich verständlicherweise auch zwei oder mehr ärztliche Meinungen ein. Umso wichtiger ist für Sie der Verlauf des Erstgesprächs.

Ein realistisches Verteidigungsziel festlegen

Nach einer umfassenden Informationsbeschaffung gilt es gemeinsam ein realistisches Verteidigungsziel festzulegen. Dabei muss jedoch im Hinterkopf behalten werden, dass dieses Ziel durch die weitere Verfahrensentwicklung überholt werden könnte und sodann neu beurteilt werden muss. Ebenso ist über die Unabwägbarkeiten eines Verfahrens im Sinne „der Aufklärung von Mandant:innen“ zu informieren.

Gut überlegt sollte eine Verteidigungsübernahme sein, wenn Emotionen von Mandant:innen das gewöhnliche Maß übersteigen und die persönliche Ebene in den Vordergrund rückt oder jemand einen starken Drang zum Querulieren und Besserwissen aufweist. Ebenso sollten Mandant:innen, die erst wenige Tage vor der mündlichen Verhandlung anklopfen (solche Fälle sind in der Praxis nicht unüblich), mit Vorsicht „empfangen“ und die kurzfristige Übernahme der Verteidigung realistisch analysiert werden. ■

Unbefriedigende Rechtslagen

BAO. Über Beschwerden, Vorlageanträge und Aussetzungsanträge. Von Christian Prodinger

In meinem Artikel „Praktische Tipps bei der Einreichung von Beschwerden" (siehe ÖGSWissen 1/2023, 20) habe ich auch zur neuen Rechtslage zum Neuerungsverbot und zur Erstattung von Vorbringen Stellung genommen.

Verfahrensförderungspflicht

§ 270 Abs. 2 BAO lautet: „Jede Partei hat ihr Vorbringen so rechtzeitig und vollständig zu erstatten, dass das Verfahren möglichst rasch durchgeführt werden kann (Verfahrensförderungspflicht)".

Im Zusammenhang mit § 183 Abs. 3 BAO können daher Beweisanträge auch abgelehnt werden. Allerdings ist ein Beweisantrag, der im Vorlageantrag gestellt wird, jedenfalls als rechtzeitig einzustufen. Dies bedeutet also, dass alle Beweise spätestens im Vorlageantrag zu stellen sind.

Nachzahlung und Aussetzungsantrag

Wird nun etwa als Ausfluss einer Außenprüfung ein neuer Bescheid mit einer Nachzahlung erlassen, so ist die Nachzahlung innerhalb einer Frist von einem Monat zu entrichten (§ 210 Abs. 1 BAO).

Will man das Ergebnis nicht akzeptieren, wird man eine Beschwerde einreichen. Diese hat nach § 254 BAO keine aufschiebende Wirkung. Nach der Judikatur des VfGH ist es aus Rechtsschutzgründen jedoch notwendig, dem Steuerpflichtigen nicht die sofortige Zahlung zuzumuten. Nach § 212a BAO kann daher ein Aussetzungsantrag gestellt werden.

Gegenüber einer Stundung sind die Voraussetzungen auch geringer und in der Regel die Zinsen deutlich niedriger, im Erfolgsfall nicht gegeben.

Kann nun die Beschwerde nicht innerhalb der Monatsfrist eingereicht werden, wird die Verlängerung der Frist nach § 245 Abs. 3 BAO beantragt werden. Dies kann auch mehrfach geschehen, wobei berücksichtigungswürdige Gründe gegeben sein müssen.

ZUM AUTOR
Dr. Christian Prodinger ist Steuerberater
office@christianprodinger.com

In der Praxis wurden schon Fälle beobachtet, in denen das Finanzamt überraschend schnell zurückgewiesen hat.

Verlängerung der Beschwerdefrist und Aussetzung

Nun tritt aber folgendes Problem auf: Nach § 212a Abs. 2b Z 1 BAO (gültig ab 1.1.2023) ist der Antrag auf Aussetzung zurückzuweisen, wenn keine Beschwerde eingebracht wurde. Damit wollte man verhindern, dass Aussetzungsanträge schon vor der Beschwerde eingebracht werden, insbesondere aber, dass gar keine Beschwerde gemacht wird, aber trotzdem die „günstige" Aussetzung in Anspruch genommen wird.

Ist nun aber die Beschwerdefrist verlängert, wurde eben – nämlich bis zur Fälligkeit der Abgabe – keine Beschwerde eingebracht, sodass der Aussetzungsantrag zurückzuweisen ist. In der Praxis wurden schon Fälle beobachtet, in denen das Finanzamt (man ist versucht zu sagen, überraschend) schnell zurückgewiesen hat. Ein Liegenlassen bis zum Ablauf der verlängerten Beschwerdefrist wäre zwar zulässig, muss aber nach dem Gesetzeswortlaut gerade nicht stattfinden.

Ist nach Erhalt der Zurückweisung die Zahlungsfrist schon abgelaufen, löst dies auch einen Säumniszuschlag aus.

Es bieten sich mehrere Lösungen an:

- Man kann statt der Aussetzung nur eine Stundung beantragen, muss dann aber die strengeren Voraussetzungen erfüllen und grundsätzlich höhere Zinsen in Kauf nehmen.

© MALERAPASO/ISTOCK

- Alternativ kann man auch einen Aussetzungsantrag stellen, wobei als Eventualantrag ein Stundungsantrag gestellt wird. Derartige Eventualanträge sind nach der Judikatur des VwGH wohl zulässig. Man sollte dann aber vorab mit dem Finanzamt telefonisch Kontakt aufnehmen, versichern, dass die Beschwerde jedenfalls eingebracht wird, und um Zuwarten mit der Zurückweisung ersuchen.
- Letztlich kann man auch die Beschwerde mit einfacher Begründung zum Zeitpunkt der Fälligkeit einbringen und die eigentlichen Beweismittel und rechtlichen Argumentationen nachschieben. Das BFG hatte eine solche Vorgangsweise zwar für rechtswidrig erklärt, der VwGH die Entscheidung aber als rechtswidrig aufgehoben. Auch wenn das Nachschieben der Begründung also zulässig ist, wird praktisch doch zu empfehlen sein, zumindest eine bestimmte Teilbegründung in die Beschwerde aufzunehmen, damit wenigstens die formellen Voraussetzungen erfüllt sind.

Fraglich ist nun, was passiert, wenn eine Beschwerde samt Aussetzungsantrag eingereicht wurde, aber mit Beschwerdevorentscheidung abgewiesen wurde. Diesfalls läuft auch die Aussetzung ab, sodass die Abgabe wieder fällig wird. Es stellt sich dann – vordergründig – das gleiche Problem wieder. Nunmehr kann man auch hier die ersten beiden genannten Möglichkeiten versuchen.

Wenn auch verständich ist, dass der Gesetzgeber Verzögerungen und missbräuchlicher Verwendung von Rechtsmitteln einen Riegel vorschieben will, so kann der effektive Rechtsschutz nicht auf der Strecke bleiben.

Die dritte Möglichkeit nicht tauglich

Allerdings ist leider die dritte Möglichkeit nicht tauglich: Wie eingangs beschrieben, sind ja spätestens im Vorlageantrag alle Beweismittel vorzulegen. Tut man das nicht, kann es sein, dass die Beweise später nicht mehr anerkannt werden.

Ein Vorlageantrag ohne Begründung kann daher dazu führen, dass die Beweise nicht anerkannt werden und das Rechtsmittel verloren geht. Eine Verlängerung der Vorlagefrist zwecks Beschaffung von Beweisen führt aber dazu, dass kein Aussetzungsantrag gestellt werden kann bzw. ein solcher zurückgewiesen wird.

Die Rechtslage ist also völlig unbefriedigend: Wenn auch verständlich ist, dass der Gesetzgeber Verzögerungen und missbräuchlicher Verwendung von Rechtsmitteln einen Riegel vorschieben will, so kann doch damit der effektive Rechtsschutz nicht auf der Strecke bleiben.

Mühen und Kosten

Außerdem ist ja § 212a BAO gerade Ausfluss der Judikatur des VfGH und daher verfassungsrechtlich geboten. Die nunmehrige Gesetzeslage führt daher auch zu einer allfälligen neuen Verfassungswidrigkeit.

Zwar wird man die Regelung vor dem VfGH anfechten können, muss dann aber die Mühen und Kosten eines langen Verfahrens auf sich nehmen.

Im Einzelnen gibt es noch einige Interpretationsschwierigkeiten, die den Rahmen des Beitrages sprengen.

Die KSW hat auf meine Anregung hin in der Stellungnahme zum AbgÄndG 2023 auch auf dieses Problem aufmerksam gemacht. Im AbgÄndG 2023 ist jedoch keine Berücksichtigung erfolgt.

Ob und wieweit hier durch den Gesetzgeber und die Finanzverwaltung auf das Problem reagiert wird, bleibt also abzuwarten. Die Problemstellung sollte aber in der täglichen Beratungspraxis bekannt sein. ■

40 Jahre RZL Software

Jetzt noch Chance nützen

und von den Jubiläumsrabatten profitieren!

Effiziente, leistungsstarke und einfach zu bedienende Software-Lösungen im Bereich Rechnungswesen und Kanzleiorganisation – dafür steht RZL Software seit 40 Jahren.

Feiern Sie mit uns „40 Jahre RZL" und sichern Sie sich noch **bis 31. Oktober 2023** unsere Jubiläumsrabatte.

RZL Software GmbH . 07752 / 252-65 . Software@rzl.at

RZL SOFTWARE

Rechnungswesen einfach machen.
Schnell und effizient.

rzlSoftware.at

ÖGSW
IHR SERVICE-NETZWERK

ÖGSW LOIPERSDORFER STEUERBERATER:INNENTAGUNG
UMSATZSTEUER
FÜR DIE TÄGLICHE PRAXIS

24. BIS 25. NOVEMBER 2023
HOTEL LOIPERSDORF SPA & CONFERENCE

REFERENT:INNEN
HR Mag. Gerhard Kollmann
Prof. StB Dr. Helmut Schuchter
StB Mag. Edith Huber-Wurzinger
Reinhold Kaltenegger, FA Judenburg-Liezen
BFG Richterin Dr. Gabriele Krafft

AUSZÜGE AUS DEM TAGUNGSPROGRAMM
- Welche Probleme zeigen sich bei den neuen Dreiecksgeschäften in der Praxis?
- Wie schafft man den Vorsteuerabzug trotz Rechnungsmängeln?
- Steuerfalle Doppelerwerb
- Frühjahrslegistik 2023 und AbgÄG 2022
- Nicht-Anwendungsbereich OSS
- VAT in the Digital Age-Paket
- Reiseleistungen, neue Rechtslage ab 2022
- Kfz-Besteuerung Umsatzsteuer und NOVA
- Aktuelle Judikatur

SEMINARORT
HOTEL LOIPERSDORF SPA & CONFERENCE
Schaffelbadstrasse 219, 8282 Loipersdorf
www.loipersdorfhotel.com

SEMINARINVESTITION

WP/StB:in	EUR 390,– (ÖGSW 330,–) netto
Berufsanwärter:in	EUR 330,– (ÖGWT 270,–) netto

einschließlich Unterlagen, Mittagessen, Abendprogramm und Kaffeepausen.

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

ORGANISATION
StB Mag. Andrea Sedetka, StB Mag. Sabine Kosterski und StB Mag. Doris Wagner. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Sabine Kosterski, Tel.: 0664/12 77 955, E-Mail: sabine@kosterski.at

Wir verbinden Menschen und schaffen gemeinsam Wertvolles.

www.oegsw.at

servicenetzwerk

DIE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN DER ÖGSW

© COURTNEYK/ISTOCK

Digitalisierung lernen

Welche Digitalisierung wollen wir für unsere Kanzleien und Kunden?

„Was wollen wir eigentlich?“

INTERVIEW. Diese Frage ist unabdingbar, wenn wir digitale Prozesse in den Kanzleien verbessern wollen. Davon ist Marloes Göke, deutsche Unternehmensberaterin, überzeugt. Interview: Sabine Kosterski

Wir Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen wissen, dass wir uns mit der Digitalisierung/KI beschäftigen müssen. Wie kommen Kolleg:innen ins Tun?

Marloes Göke: Das Thema Digitalisierung ist vergleichbar mit dem Fachkräftemangel – viel aufgebauter Druck und von außen geprägt. Digitalisierung ist in aller Munde. Alle müssen digitaler werden. Ich glaube, wir müssen das zurechtrücken. In den Kanzleien ist vieles digital. Es geht darum, vorhandene Prozesse zu optimieren, zu standardisieren und zu automatisieren, wobei digitale Hilfsmittel von Nutzen sein können. Ich habe den Eindruck, dass das Thema Digitalisierung zu schwammig ist.

Was sagen Sie zu den bereits aufgebauten Prozessen bei den Steuerberatungskanzleien?

Es herrscht schon viel Klarheit und Sicherheit in vielen Prozessen einer Steuerberatungskanzlei wie z.B. in der Personalverrechnung, Buchhaltung und Bilanzierung. Es ist klar, wer, was, wie und wann die Arbeit zu erledigen ist und wie die Kommunikation mit den Mandant:innen abläuft. Hier herrscht auch schon viel Standard und Routine.

Wie empfehlen Sie den Prozess der Digitalisierung „anzugehen“?

Bei der Digitalisierung ist es nicht wie bei anderen strategischen Entscheidungen, bei denen man ein klares Bild hat, wie etwas sein soll. Wichtig ist hier, einen Schritt zurückzugehen und zu analysieren, wo wir stehen, welche digitalen Tools wir schon nutzen, was gute Hilfsmittel sind und was unser Ziel ist. Sollen wir papierlos sein, eher die Kernprozesse optimieren oder die Abläufe mit digitalen Tools versehen? Was wollen wir eigentlich? Wie möchten wir uns für das nächste Jahr aufstellen? Was sind unsere Schritte – und sich dann an den Beispielen zu orientieren. Wie haben es andere gemacht, was können wir daraus lernen? Wo möchten wir zum Beispiel nicht hingehen – um dann den eigenen roten Faden für die Kanzlei abzuleiten.

> Das Thema Digitalisierung ist vergleichbar mit dem Fachkräftemangel – viel aufgestauter Druck und von außen geprägt.

Wie können Kolleg:innen es schaffen, sich aus dem Alltagsgeschäft herauszunehmen, um die Digitalisierung/KI anzugehen?

Das Thema Digitalisierung wirkt im Kanzleialltag weniger drängend und wird von dringenden Aufgaben zur Seite geschoben, und plötzlich ist der Schritt zu groß. Die Lösung ist das bewusste Planen ohne Aufschieben und das im Kalender fixierte, wöchentliche Hinsetzen mit (oder ohne) Team.

Gibt es in Deutschland automatisierte Programme, die bereits selbst verbuchen können?

Damit ein Programm verbuchen kann, muss es selbstständig sein. Das ist am Markt noch nicht vorhanden. Es braucht immer noch Schnittstellen, die diese Lücken schließen. Erwähnenswert ist die Website Kanzleiland, eine von Kanzleien entwickelte Mandantenplattform für Kommunikation und Austausch, bei der der Schwerpunkt auf der Schnittstelle zwischen den Kanzleien und den Mandanten liegt.

Wir haben den Satz „Nur wenn du mehr an der Kanzlei und weniger in der Kanzlei arbeitest, kannst du gestalten“ schon oft gehört. Haben Sie eine Praxisempfehlung?

Auch hier müssen wir strategisch handeln, es ist entscheidend, das Thema wichtig zu halten. Was dabei hilft, ist das Einplanen von fixen Terminen und Feststellen der bevorzugten Arbeitsweise und -zeit, sowie der eigenen Visionen und Ziel. Man soll sich nicht vor der großen Aufgabe schrecken und anfangen, hier der Spruch: „Wie esse ich einen Elefanten? – Bissen für Bissen“. „Wenn ich mich damit befasst habe und eingetaucht bin, bin ich gedanklich schon ganz nah drinnen“. Bevor man aufhört, sollte man den nächsten konkreten Schritt klar und verständlich aufschreiben; sonst muss man nächstes Mal zuerst fünf Schritte zurückgehen. Unser Gehirn ist nicht wie der Cursor, der nach dem Hochfahren auf der gleichen Stelle ist, wir brauchen Verknüpfung und das kostet Zeit.

Wie können alte Gewohnheiten verändert werden?

Wir müssen uns erlauben zu lernen. Lernen ist Üben und ohne Rückschläge nicht möglich. Wir dürfen nicht aufgeben, sondern müssen analysieren und in Zukunft Fehler vermeiden und es wieder und wieder versuchen. So lernen auch Kinder laufen. Nach einiger Zeit wird die kontrollierte, fast gezwungene Handlung automatisiert und neue Gewohnheiten entstehen. Unser Selbstbild muss realistisch und flexibel bleiben.

© PIXELFIT/ISTOCK

Unser zweites Thema ist Personalknappheit, „neue“ selbstbewusste Mitarbeiter:innen, die auf Zeit, Sinn, Wertschätzung und Geld achten. Wie kann eine sinnorientierte Führung gelingen?

In der Führung ist es wichtig, das Thema und Ziel in Kontakt zu bringen, immer wieder daran zu erinnern, denn letztendlich muss nicht mehr darauf hingewiesen werden und jeder in der Kanzlei weiß, was die Aufträge sind. Der Sinn und der Zweck können von den Kanzleiinhaber:innen oder mit den Mitarbeiter:innen entwickelt werden. Doch eine nicht erzwungene Einführung durch einen Workshop gibt Mitarbeiter:innen das Gefühl, dass sie wertvoll sind, wirklich mithelfen und etwas einbringen können.

Wir müssen weniger qualifizierte Mitarbeiter:innen relativ rasch einschulen, um die Arbeit bewältigen zu können. Wie sollte eine Kanzlei automatisiert vorbereitet sein, damit dies keine Monsteraufgabe wird?

Nützlich ist ein Kanzleihandbuch, in dem alle Prozesse klar beschrieben sind, und ein gut durchdachter On-Boarding-Prozess. Neue Mitarbeiter:innen profitieren auch sehr von einem „Paten“, der sie anfangs unterstützt. Letztendlich würde auch ein Mitarbeitergespräch gleich am ersten, entscheidenden Arbeitstag die Wertschätzung und Bindung festigen, möglichen Problemen vorbeugen und die Stärken des neuen Mitglieds fördern. Eine gute Frage ist: „Was brauchst du, damit du motiviert und eigenständig arbeiten kannst?“

Wie können wir dabei unser Qualitätsverständnis bewahren – und uns präventiv vor Haftungen schützen?

Hier hilft auch das Kanzleihandbuch – hier werden unsere Erwartungen als Kanzleiinhaber:in festgehalten. Im Rahmen der ÖGSW Lernwerkstätte werden gemeinsam Mitarbeiter:innen eingeschult. Das ist sicher hilfreich und eine gute Idee, um Praktikant:innen und Mitarbeiter:innen schneller in die Kanzleiaufgaben einzuführen.

Sehr nützlich ist ein Kanzleihandbuch, in dem alle Prozesse klar beschrieben sind, und ein gut durchdachter On-Boarding-Prozess, das rät die Unternehmensberaterin Marloes Göke.

Wie können Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen die persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter:innen stärken bzw. überhaupt sehen?

Die Person nach ihren Stärken einzusetzen, ist ein großer Hebel, da wir die Tendenz haben, bei anderen die Schwächen zu suchen. Man muss selbstreflektieren und seine eigenen Kompetenzen kennen, ehe man die der Mitarbeiter:innen sucht. Neuroleadership ist ein neuer Ansatz, der die menschlichen und mitfühlenden Führungsqualitäten betont.

Zum Thema Gehirngerechtes Arbeiten – Wie könnte in einer Kanzlei ein „Gehirn- und Aufmerksamkeitsmanagement“ aufgebaut und implementiert werden, um ein optimales Kanzleiergebnis von allen Mitarbeiter:innen zu erzielen?

Mit den jetzigen Arbeitstools und -geräten entstehen während der Arbeit viele unvermeidliche Ablenkungen, weshalb man längere Konzentrationsphasen einführen soll. Eine im Team umgesetzte Stunde, bei der alle Geräte abgedreht werden und man sich einer komplexen Aufgabe widmet, fördert die Produktivität immens. Ich empfehle auch eine Tagesstruktur, um klare Zeitfenster für alle Aufgaben zu schaffen.

Ein bewusster Einsatz von Pausen ist genauso wichtig wie die Arbeit. Wie kann man richtig Pausen leben?

Auch die Pausen müssen geplant werden, eine Möglichkeit sind Mikropausen. Das sind zehn Sekunden, in denen man die Augen schließt und kurz zu sich kommt, sich wieder einrichtet. Wir können auch alltägliche Aufgaben, wie den Weg zur Teeküche, als Pause nutzen – dabei kurz eine Erholungsphase einbauen. Wir sollen unsere ideale Energiequelle finden, viele empfehlen Meditation, aber das ist individuell.

Digitale Tools verleiten uns laufend, Aufgaben zu unterbrechen. Der Multitasking Modus verleitet zu mehr Fehlern und noch mehr Stress – welche Lösungsansätze gibt es?

Vergessen Sie Multitasking! Der Mensch kann das nicht und wir werden dadurch nicht schneller, sondern nur langsamer.

Welche Bedeutung hat die Haltung, die Einstellung im Hinblick auf den digitalen Wandel und eine nachhaltige Kanzleientwicklung? Kann man eine neue Haltung lernen?
Man kann alles lernen, solange man dazu offen ist. Digitalisierung wirkt wie eine neue Welt, die aber unvermeidlich passieren wird. Wir sollen uns damit beschäftigen und unseren Platz darin finden.

Von Ihnen habe ich gelesen, dass wir vor lauter Kontrolle nicht merken, dass wir den Überblick verlieren. Was würden Sie uns Steuerberater:innen hier empfehlen zu verändern?
Was ich hier tatsächlich empfehle, ist das Feststellen des Zieles, wo man eigentlich hinwill. Die Struktur, bestehend aus den bereits genannten Strategien, ist sehr nützlich und im Kalender eingetragen sehr einfach zu folgen. Sobald alles aufgeschrieben ist, verliert man den Überblick nur schwer.

Wir werden uns in Zukunft mehr zusammentun müssen, damit wir die Herausforderungen des digitalen Wandels meistern können. Wie könnte diese Zusammenarbeit Ihrer Meinung nach aussehen? Welche Strukturen brauchen wir dazu?
Wir müssen nicht unbedingt immer vergesellschaften, sondern bloß lernen, locker und vertrauensvoll miteinander zu kooperieren.

Wie kann eine Organisation, wie die ÖGSW, die Kolleg:innen hier unterstützen, z.B. in der Zusammenarbeit?
Ich bin der Meinung, dass Austausch sehr wichtig ist. In großen Gruppen ist es kompliziert, sich selbst einzubringen, weshalb kleinere Treffen sinnvoll sind. Auch Workshops, bei denen man selbst etwas bearbeitet, sind im Vergleich zu Vorträgen wertvoll. In der ÖGSW kann man einfach Partnerkanzleien finden, die Arbeit auf mehrere Schultern verteilen und nach interner Recherche das Wissen monatlich miteinander teilen. ■

VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH.

Eindrücke einer Praktikantin

Was es bräuchte, um weiter in einer Steuerberatungskanzlei arbeiten zu wollen? Von Maria Amvrosova

Am Anfang der ersten Klasse der Handelsakademie wurde mir gesagt, dass ich im Sommer nach dem zweiten Schuljahr ein Pflichtpraktikum abschließen muss. Vor einem halben Jahr begann ich nach meiner Praktikumsstelle zu suchen, schickte zahlreiche Bewerbungen und bekam viele Absagen. Heute weiß ich, dass es fast allen so geht. Ich durchforstete das Internet nach Seiten wie karriere.at, fragte Eltern und Bekannte, bis ich eine Job-Seite auf der Website meiner Schule entdeckte, dort fand ich das Inserat für meine jetzige Stelle. Die Praktikum-Beschreibung klang spannend, weshalb ich sofort eine Bewerbung abschickte. Wenig später wurde ich zu einem Gespräch eingeladen. Mir gefiel die Atmosphäre, die freundlichen Kolleg:innen und die Aufgaben, die mir versprochen wurden – mir wurde direkt gesagt, dass ich sehr viel scannen und drucken müsste und „einem Buchhalter über die Schulter blicken dürfte". Bei so viel Ehrlichkeit fiel mir die Wahl nicht schwer! Jetzt bin ich Praktikantin. In der kurzen Zeit konnte ich schon viele verschiedene Aufgaben erledigen: von Buchhaltung und Sekretariatsarbeit, über Schreiben von Texten, Erstellen und Bearbeiten von Listen bis zum Sortieren verschiedener Materialien. Bereits am zweiten Tag bekam ich einen Einblick in die Buchhaltung und durfte sogar mit einer Kollegin etwas Kleines selbst verbuchen. Meine Erwartungen, mit denen ich das Praktikum startete, wurden definitiv erfüllt.

Meine Erwartungen, mit denen ich das Praktikum gestartet habe, wurden definitiv erfüllt.

© PEKIC/ISTOCK

Die anderen Praktikant:innen und ich haben uns die Frage gestellt, was es braucht, damit wir nach Praktikumsende weiter in der Kanzlei bleiben. Wir waren uns einig. Uns interessieren abwechslungsreiche Aufgaben und wir wünschen uns Vertrauen. Ich arbeite momentan 20 Stunden pro Woche, das ist für mich ideal. Nach dem Schulabschluss will ich studieren, kann mir aber gut vorstellen, parallel dazu Teilzeit in der Kanzlei zu arbeiten. Auch hier bin ich nicht alleine – die meisten würden einen solchen Arbeitstag bevorzugen.

Ich habe viele verschiedene Interessen, die sich bis zur Matura noch oft ändern können, weshalb ich sehr gerne auch unterschiedliche Erfahrungen sammeln würde. Trotzdem kann ich sagen, dass die Arbeit in einer Steuerberatungskanzlei mich interessiert und ich mir vorstellen kann, in Zukunft eine professionelle Karriere in einer solchen zu verfolgen. ■

© ALVAREZ/ISTOCK

Praxisunterstützung

ÖGSW Lernwerkstatt. Einschulung von Praktikant:innen in WT-Kanzleien mit der Lernwerkstatt Buchhaltung und Personalverrechnung.

Wir haben für Schüler:innen das Angebot, ihr Schulpraktikum in unseren WT-Kanzleien absolvieren zu können, und stellen die Berufsmöglichkeiten in Schulen vor, um den Nachwuchs zu begeistern. Mit einer bereits bestehenden Ausbildung durch die berufsbildenden Schulen werden potenzielle Mitarbeiter:innen in unseren ÖGSW-Lernwerkstätten für die Praxis geschult. Die ÖGSW verbindet Praktikant:innen mit Praktikumsplätzen und daher bitten wir, dass Sie lernbegeisterte Schüler:innen in Ihre Kanzleien einladen und aufnehmen. Dank den Lernwerkstätten finden sie sich Step by Step in die Praxis ein und können sich problemlos in den Kanzleialltag integrieren. Die Termine für die Personalverrechnung oder Buchhaltung für die einzelnen Themenblöcke können je nach Können besucht werden und ergänzen das bisherige Wissen. Die Lernwerkstätten finden online in kleinen Häppchen statt, sodass die Lernenden Schritt für Schritt die neuen Themenbereiche kennenlernen.

Auch wenn Sie keine Praktikant:innen aufnehmen können: Das Vorstellen unserer spannenden Berufe an Schulen ist ebenfalls ein großer Beitrag. Jeder kann dabei mithelfen, gemeinsam unseren Nachwuchs zu sichern und unser Kanzleileben leichter zu machen. Ich bin überzeugt, dass uns das Projekt Nachwuchsförderung gelingt.

Damit wir Sie bei der Einschulung unterstützen, bieten wir *für Praktikant:innen unsere Webinarreihe Lernwerkstatt BH und PV kostenlos* an. Die oder der Praktikant:in kann sich auf unserer Homepage unter Webinare und On Demand dafür anmelden. Bitte hier einfach im Feld Firma „Praktikant" eingeben – damit wir nichts verrechnen. Wir würden uns über Rückmeldung von Ihrer oder Ihrem Praktikant:in freuen, wenn das hilfreich war bzw. wie es sonst besser gelehrt werden sollte.

Aktuell gibt es unter **www.oegsw.at** – Webinare On Demand für die Lernwerkstatt Buchhaltung und Personalverrechnung – anhand von BMD. ■

RZL: Leistungsstarke Softwarelösungen, die einfach zu bedienen sind

Was die **RZL Next Programme** auszeichnet und warum RZL Software der perfekte Begleiter am Weg zur **„Digitalen Kanzlei"** ist, erklärt Geschäftsführerin DI (FH) Ilse Burgstaller M.Sc. im Interview.

© RRZL SOFTWARE

Geschäftsführerin DI (FH) Ilse Burgstaller M.Sc.

Nach der RZL HON Next ist nun auch die RZL FIBU Next bereits am Markt. Welches neue Feature schätzen Anwendende besonders?
Ilse Burgstaller: Die RZL FIBU Next und die RZL HON Next sind zukunftsweisende Programme, mit denen unsere Anwenderinnen und Anwender einfach gerne arbeiten. Wie alle RZL Softwarelösungen sind sie einfach zu bedienen und überzeugen natürlich auch mit tollen, neuen Features, wie etwa der Multiuserfähigkeit. Die RZL Next Programme sind eine perfekte Kombination aus Funktionalität, Komfort und Design.

Stichwort „Digitale Kanzlei": Wie unterstützt RZL konkret Kanzleien am Weg dorthin? Uns zeichnet besonders aus, dass wir jede Kanzlei individuell mit den optimalen Softwarelösungen am Weg zur „Digitalen Kanzlei" unterstützen. Durch den RZL Effizienz-Check können wir das Level, auf dem sie sich befinden, ermitteln und begleiten sie dann Schritt für Schritt bis zum idealen Ergebnis. Dank unserer jahrelangen Erfahrung in diesem Bereich wissen wir genau, welche Softwarelösungen Kanzleien im Arbeitsalltag dafür benötigen.

Künstliche Intelligenz dominiert den öffentlichen Diskurs. Welche Rolle spielt KI bereits bei RZL? Wir nutzen KI bereits in der Softwareentwicklung und sammeln dadurch jede Menge Know-how. Durch die Integration von KI in unsere Software gelingt es uns, dass unsere Nutzer zukünftig noch schneller und effizienter arbeiten können. Ganz nach unserem Purpose: Rechnungswesen einfach machen. Schnell und effizient.

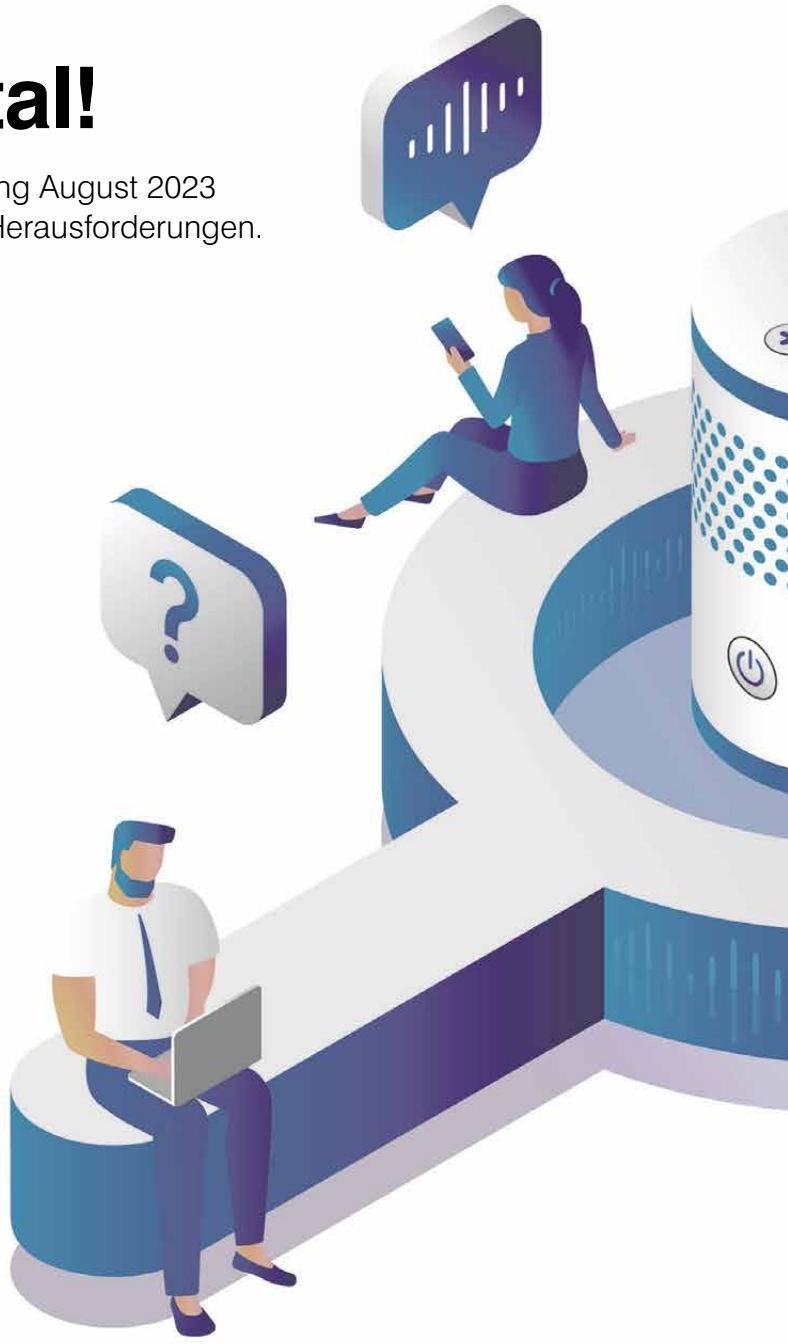
Und zum Schluss ein Blick in die Zukunft: Welche innovativen Softwarelösungen sind bei RZL aktuell im Entstehen?
Dank unserer Softwarelösungen wird die Zusammenarbeit bzw. der (digitale) Datenaustausch zwischen Kanzlei und Klient zukünftig noch schneller und effizienter funktionieren. Wir werden dabei auch das Potential zur Vernetzung optimal nutzen, vermehrt mit passenden Partnern kooperieren und die Datenintegration aus und in RZL Programme weiter vereinfachen.

Detaillierte Infos unter rzlSoftware.at

BEZAHLTE ANZEIGE

Payroll goes digital!

AUTOMATISIERUNG. „Siri, erstell' die Abrechnung August 2023 für unsere Kanzlei!" Über neue Aufgaben, neue Herausforderungen. Von Tanja Trummer und Dagmar Kiesenhofer



Wie realistisch ist es, dass wir mittels Sprachbefehl die Personalverrechnung erstellen werden können? Vielleicht realistischer, als wir jetzt denken. Der nachfolgende Artikel gibt einen Überblick über Digitalisierungs- und Automatisierungspotenzial in der Branche.

Personalverrechner:innen, die mit Rechenmaschine und ausgedruckten Verdienstnachweisen manuell abrechnen oder gar Lohnstreifen verwenden, haben längst ausgedient. Seit Jahren nimmt der Digitalisierungs- und Automatisierungsgrad (auch) in der Personalverrechnung stetig zu. Verschränkt damit werden auch arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen, wie etwa die automatisierte Erstellung von Dienstverträgen, in Softwaresystemen umgesetzt.

In modernen Personalverrechnungssystemen können Berechnungen und Einstellungen implementiert werden, die kollektivvertraglich zustehende Ansprüche automatisiert berechnen und in die Abrechnung übernehmen. Voraussetzung dafür ist eine lupenreine Stammdatenpflege, die keinen Platz für Ungenauigkeiten lässt.

Ein weiteres Arbeitsfeld ergibt sich in der Personalverrechnung zunehmend in CRM- und Zeiterfassungssystemen, die für die Personalverrechnung verarbeitbare Daten liefern. Damit können mittels Schnittstelle z.B. Mehr- und Überstundenleistungen bereits direkt bei Mandant:innen bewertet und anschließend in die Personalverrechnung übergeleitet werden.

ZU DEN AUTORINNEN

Dr. Tanja Trummer, MSc, ist Steuerberaterin
tanja.trummer@leitnerleitner.com

Dagmar Kiesenhofer, LL.B. ist Berufsanwärterin, Schwerpunkt Personalverrechnung
Dagmar.Zacharias@leitnerleitner.com

Hat die Profession „Personalverrechner:in" ausgedient?

Wenn digitale Systeme übernehmen, dann besteht zusehends die Angst, dass bekannte Prozesse wegfallen und die menschliche Arbeitskraft an sich keinen Wert mehr haben könnte. Diese Angst bringt manche dazu, sich gegen Neues und Ungewohntes zu stellen und Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse abzulehnen.

„Nichts ist so beständig wie der Wandel" (Heraklit)

Des Rätsels Lösung für das Problem der Ablehnung von Veränderungsprozessen ist insbesondere in Kanzleien aufzuzeigen, wo große Potenziale für Veränderung liegen. Mit Digitalisierungs- und Automatisierungsprozessen geht eine enorme Zeitersparnis einher, die für die umfassende Beratung von Mandant:innen verwendet werden kann.

Durch diese Veränderungsprozesse ergibt sich kein Wegfall der Profession, sondern „nur" eine Änderung des Aufgabenbereichs: Werden automatisiert ermittelte Daten (z.B. Ansprüche von Mehr- und

Welche Prozesse können im Moment digital bzw. automatisiert erfolgen?

Digitalisierung in Bezug auf die zu verarbeitenden Daten:

- Elektronischer Personalakt – im Optimalfall mit BAO-konformem Archiv, welches direkt in die Abrechnungssoftware integriert ist.
- Kein Ausdruck von Unterlagen, außer gesetzliche Verpflichtungen stehen dem entgegen.
- Workflow-Systeme, mit denen Aufgaben kanzleiintern delegiert werden können.

Automatisierung in Bezug auf die Lohnsoftware:

- Digitalisierung von Vertragsmustern und automatisierte Erstellung von Arbeitsvertragsvorlagen für Mandant:innen,
- Export/Import von variablen Bezügen, Zeiterfassungs- und Stammdaten,
- automatische Verbuchung mittels Buchungsfiles oder Direktverbuchung, wenn Buchhaltung und Personalverrechnung im selben System angelegt sind,
- Datenaustausch zwischen Zeiterfassung und Personalverrechnung (tabellenbasierte Schnittstelle bei unterschiedlicher Software oder Direktübertragung bei gleicher Software),
- Hinterlegung von automatisierten Berechnungen für arbeitsrechtliche Ansprüche (z.B. Sonderzahlungen, Abfertigungen, Urlaubsersatzleistungen),

Die Verwendung von künstlicher Intelligenz steckt hier zwar noch in den Kinderschuhen, aber Systeme wie „iurio“ oder „konzierge“ stehen bereits in den Startlöchern.

Überstunden) importiert oder aus Zeiterfassungssystemen in die Personalverrechnung übergeleitet, so ist es Aufgabe von Personalverrechner:innen, die gelieferten Daten zu verstehen und zu interpretieren sowie einem Plausibilitätscheck zu unterziehen. Darüber hinaus sind neue oder veränderte Sachverhalte einem juristischen Subsumtionsschluss zu unterziehen, rechtlich entsprechend auszugestalten und letztlich softwareseitig zu implementieren.

- Elektronischer Verdienstnachweis-Versand per E-Mail direkt an Mitarbeiter:innen oder Webportale mit Möglichkeit zum Abruf,
- Reisekosten-Tools, mithilfe derer Mitarbeiter:innen selbst Dienstreisen erfassen können
- Dienstreisen-Software, welche die arbeitsrechtlichen Ansprüche, unter Berücksichtigung der abgabenrechtlichen Bestimmungen, automatisiert errechnet.

Um die genannten Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse entsprechend umsetzen zu können, bedarf es umfassender Softwarekenntnisse und entsprechendem Wissen zu arbeitsrechtlichen Vorschriften. Wie jeder Beruf befindet sich auch die Personalverrechnung im Wandel und Arbeitsabläufe und Prozesse verändern sich. Das Tätigkeitsfeld an sich bleibt aber bestehen.

Die zuvor genannten Veränderungsprozesse führen dazu, dass Mandant:innen besser in den Abrechnungsprozess eingebunden werden können. So können HR-Verantwortliche und Mitarbeiter:innen etwa über Apps ihre Arbeitszeit erfassen und ihre Gehaltsnachweise abrufen. Digitalisierung und Automatisierung führt daher nicht zum Arbeitsverlust, sondern zu einer Verbesserung der Servicequalität, indem Mandant:innen partizipieren können und so auch etwaige (Beratungs-)Risiken frühzeitig erkannt werden können.

KI ahead! Was wir in der Personalverrechnung mit künstlicher Intelligenz anfangen (werden):

Das Arbeitsrecht und die Personalverrechnung sind Bereiche, in denen nicht nur die „Abrechnung“ an sich eine Rolle spielt, sondern auch das Grundgerüst dahinter. Was in der Buchhaltung der Beleg ist, ist im Arbeitsrecht der Dienstvertrag. Die Verwendung von künstlicher Intelligenz steckt hier zwar noch in den Kinderschuhen, aber Systeme wie „iurio“ (umfassendes Dashboard für Steuerberater:innen und Anwält:innen) oder „konzierge“ (KI Tools zur Erstellung von Vertragsmustern) stehen bereits in den Startlöchern. Auch allgemeine KI Tools wie Chat GPT sind bereits in der Lage, einfache Arbeitsvertragsmuster (die natürlich einer Prüfung bedürfen!) zu erstellen.

Die Beratungspraxis insgesamt wird sich daher in den nächsten Jahren stark verändern. Es wird nicht mehr darum gehen, Abrechnungen manuell aufzusetzen und Verträge „old school“ zu erstellen, sondern bereitgestellte Daten und Muster entsprechend zu prüfen und Mandant:innen umfassend zu beraten. ■

© MIAKIEVY/ISTOCK

KI und die menschliche Sprache

KI. Wie sich die menschliche und die Computer generierte Sprache gegenseitig beeinflussen. Von Tatjana Lackner

Industrie 4.0 hat unsere Lebensumstände, aber auch die Art, wie wir kommunizieren, studieren und denken, verändert. Technischen Analphabetismus kann sich heute niemand mehr leisten. Ein Studium ohne Computer oder iPad ist kaum noch zu organisieren. Die Art, wie wir durch die neuen Medien denken gelernt haben, beeinflusst auch unsere Sprache.

Das Rennen hat längst begonnen: Sprechen Computer unsere Sprache oder wir langsam ihre? Wie lernen zukünftige Generationen ihre Muttersprache? Von der Computersoftware im Laufstall? Babyspiele-Software gibt es bereits heute zuhauf. Die Avatar-Technologie hat in den letzten Jahren enorm aufgeholt und Metaverse steht bald für alle erlebbar vor der Tür. Es wird uns noch in Staunen versetzen! Alles, was die Gedanken beeinflusst, wirkt direkt weiter auf unsere Sprache.

ZUR AUTORIN
Dr. Tatjana Lackner ist Kommunikations-Profilerin
schule@sprechen.com

KI zwingt uns dazu, analog besser zu werden!

Wer undeutlich spricht, wird von seiner Alexa im Wohnzimmer nicht verstanden. So paradox es klingt: Die Digitalisierung zwingt uns, dass wir deutlicher, direktiver und klarer sprechen. Dabei lernen ChatGPT und andere künstliche Intelligenzen täglich dazu. KI wird in der Servicewüste Österreich deshalb bereits im Tourismus erfolgreich eingesetzt – wie man in einem Ö1 Morgenjournal erfährt, – weil es überall an fachkundigem Personal fehlt. Ein weiterer Vorteil ist wohl auch, dass viele in unserem Land wenig serviceminded mit ihrer Klientel umgehen.

Sprechen Computer unsere Sprache oder wir langsam ihre?

Hier wirkt die künstliche Intelligenz im ersten Durchgang deutlich charmanter und ist mancherorts stärker auf Kundenorientierung trainiert als mancher menschliche Betreuer.

Wer also in Zukunft beispielsweise Urlaub mit vier Freunden im Alter von 24 bis 26 Jahren sucht und Kite-Surf-Destinationen in Griechenland finden möchte, der wird auf die vorhandenen Datenbanken zugreifen und dabei vielleicht sogar schneller eine Auswahl vorgeschlagen bekommen als im Reisebüro um die Ecke. Dort sitzen zwar Menschen, die dringend mehr Umsatz bräuchten, allerdings — ob des Personalmangels — hörbar überfordert sind und wenig freundlich aus den Nasenlöchern schnauben.

Ausgerechnet der Freundlichkeit wegen sind Chatbots aktuell noch leicht zu entlarven.

Aber lassen wir ChatGPT selbst zu Wort kommen bei der Frage: Welche Auswirkung hat die künstliche Intelligenz auf die menschliche Sprache?[1]

- *Automatisierte Übersetzungen* (Informationen sind in Echtzeit über Ländergrenzen hinweg zugänglich)

Tipp: Verwende z.B. DeepL und lass deinen Lebenslauf ins Englische übersetzen! Note: Sehr gut!

- *Spracherkennung* (gesprochene Sprache in Text umzuwandeln)

Tipp: Auf deinem Smartphone kannst du dank der Diktierfunktion Texte aller Art verschriftlichen. Immer wieder sind dabei Korrekturen nötig. Note: Befriedigend!

Wir fragen ChatGPT: Welche Auswirkungen hat KI auf die menschliche Sprache?

© ISMAGILOVISTOCK

- Chatbots und virtuelle Assistenten (menschenähnliche Konversationen führen und einfache Fragen beantworten)

Tipp: Im Onlinehandel begegnen dir gesprächige Helfer in Form von Chatbots. Das jeweilige Anliegen vermögen sie jedoch im Detail nicht zu klären und die Weiterleitungen sind wenig hilfreich. Note: Geht so!

- *Textgenerierung* (kreative und personalisierte Texte verfassen)

Tipp: Der Liebesbrief oder das Geburtstagsgedicht lässt sich kinderleicht verfassen. Wetten, das gelingt dir nicht besser als beispielsweise ChatGPT? Note: Sehr gut!

- *Sentimentanalyse* (Bsp: Kundenfeedback, Stimmungen und Emotionen in geschriebenen Texten auswerten)

Tipp: Excel bietet kostenfrei eine Sentiment-Analyse an. Probiere es selbst für deine Unternehmung aus! Note: Nicht getestet!

- *Automatisierte Korrektur und Rechtschreibprüfung* (Tippfehler erkennen und Texte formal verbessern können)

Tipp: Beispielsweise Papyrus ist für Autoren ein geeignetes Tool, um stilistische und orthografische Fehltritte zu vermeiden. Note: Gut!

- *Personalisierung von Inhalten* (E-Commerce: KI-gestützte Algorithmen analysieren das Verhalten und die Vorlieben von Nutzern)

Tipp: Cache leeren und regelmäßig unnötige Cookies ablehnen! Andernfalls erhältst du Filmvorschläge und Playlists, wovon du nicht jeden Vorschlag brauchen kannst. Note: Genügend!

- Sprachinteraktion in Alltagsgegenständen (mit Geräten interagieren und Funktionen mithilfe von Sprache steuern)

Tipp: Beispiel: Du hast die Hände voll mit Einkäufen und möchtest Dein Smart Home aufgesperrt bekommen. Wearable Devices kannst du Befehle erteilen und wirst mit Convenience belohnt. Alexa kann heute auch schon telefonieren, Licht ein- und ausschalten etc. Note: Ausbaufähig!

Heute ist KI in aller Munde

Der Begriff „Künstliche Intelligenz“[2] wurde vor 70 Jahren vom Informatiker John McCarthy ersonnen, weil er Fördermittel für einen Forschungsantrag einholen wollte. Als Teildisziplin der Mathematik bedeutet Informatik den Ursprungsquell der „Artificial Intelligence“. Heute ist KI (AI) in aller Munde und wirft neben einem hippen Lebensdesign noch viele Fragen rund um Urheberrechte, KI als Plagiator bis hin zur Lehrmittelerlaubnis bei Prüfungen und dem korrekten Umgang mit falschen Antworten auf.

Nach dem gestarteten Prozess können selbst die Programmierer nicht mehr kontrollieren, was der Algorithmus hinter der künstlichen Intelligenz aus der bereitgestellten Lernliteratur für eigene Schlüsse gezogen hat.

Wie gefährlich die Verbreitung von Fake News bereits im Kleinen ist, zeigt sich bei der einfachen Frage: Wer ist Tatjana Lackner?[3]

ChatGPT: „Tatjana Lackner wurde am 13. August 1972 in Wien, Österreich, geboren.“ Falsch: Es stimmen weder Tag, noch Monat, noch Jahr. Selbst die Stadt und das Land sind falsch! Einzig stimmt, dass ich geboren wurde.

ChatGPT: „Sie absolvierte eine Ausbildung zur Diplomierten Legasthenietrainerin und die ‚Lackner University‘ und entwickelte das ‚Lackner-System‘“.

Hier stimmt übrigens inhaltlich gar nichts mehr.

Fazit

Niemand weiß, wie die jeweiligen Ergebnisse „selbstlernend“ entstehen. Das sollte uns nachdenklich stimmen. Was zugegeben bei komplexen Maturabeispielen in Mathematik noch überprüfbar richtig ist, stimmt bei personenbezogenen Daten oft gar nicht mehr. Bislang galten Wikipedia & Co nicht als verlässliche Quellen im akademischen Kreis. Im Vergleich zur einen oder anderen KI mutet jedoch selbst Wikipedia verlässlich an. Richard David Precht warnt in diesem Zusammenhang zu Recht davor, dass KI nichts mit „freiem Willen“, „verstehen“ oder „Intelligenz“ zu tun hat. Und Albert Einstein hat uns zu Lebzeiten den Satz mitgegeben: „Ich fürchte mich vor dem Tag, an dem die Technologie unsere Menschlichkeit übertrifft. Auf der Welt wird es nur noch eine Generation aus Idioten geben.“ Wir werden uns um Recherche, Gegencheck und vor allem die finale Kontrolle besser noch eine Weile selber kümmern. ■

1 https://chat.openai.com/c/46f8be9d-57da-4df3-afa7-1cc6e8b1bff2, Stand: 22.7.23, 16.00 Uhr

2 https://www.informatik-aktuell.de/persoenlichkeiten-der-informatik/john-mccarthy.html, Stand 23.7.23, 13.00 Uhr

3 https://chat.openai.com/c/6fe369d4-d1e7-4871-a435-b9de91e83a02, Stand 23.7.23, 13:22 Uhr

ÖGSW
IHR SERVICE-NETZWERK

ÖGSW IMMOBILIENTAGUNG
IMMOBILIEN BEI KMU'S
ZWEIFELS- UND SPEZIALFRAGEN AUS DER PRAXIS

6. BIS 7. OKTOBER 2023
KREMS, STEIGENBERGER HOTEL & SPA

REFERENTEN
StB Rudolf Lick, StB Dr. Christian Prodinger,
WP/StB DDr. Klaus Wiedermann, WP/StB Dr. Martin Schereda

AUSSCHNITTE AUS DEM TAGUNGSPROGRAMM
- Ein Fall aus der Praxis
- Umsatzsteuer bei Übertragung von Liegenschaften
- Vorsteuerberichtigung
- Vermietung von Immobilien und Umsatzsteuer
- Vor- & Nachteile von Immobilien und Rechtsformwahl
- Steuerliche Behandlung der laufenden Einkünfte
- Immobilienertragsteuer – Berechnungsbeispiele
- Aktuelle Judikate
- Entnahme von Gebäuden aus dem Betriebsvermögen unter Berücksichtigung des AbgÄG 2023
- Steuerliche Folgen der Einlage und Entnahme einer Immobilie je nach Rechtsform
- Asset Deal versus Share Deal und Immoblie
- Umgründungsvarianten mit Immobilien

SEMINARORT
Steigenberger Hotel and Spa Krems
Am Goldberg 2, 3500 Krems
E-Mail: seminar@krems.steigenberger.at
www.steigenberger.com
Tel: 43 2732 71010-704

SEMINARINVESTITION

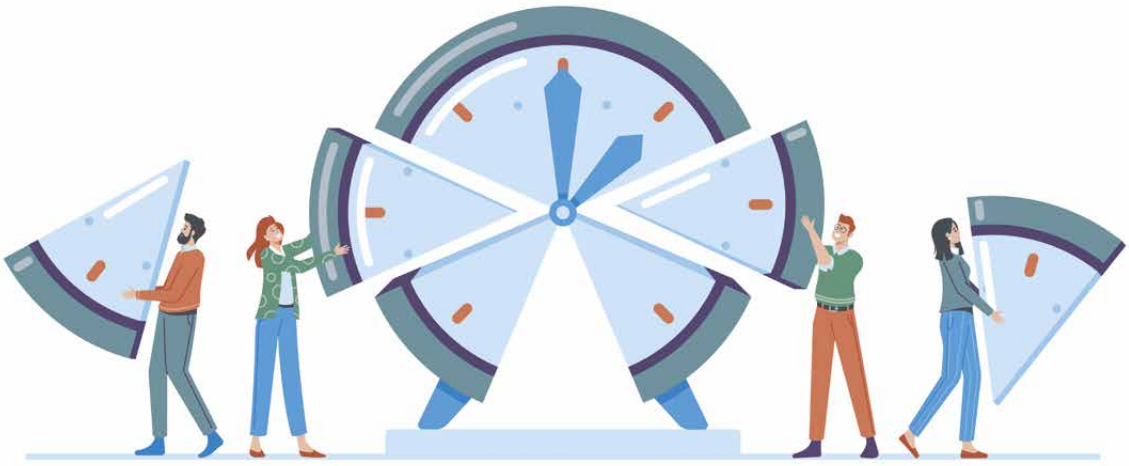
WP/StB:in	EUR 390,– (ÖGSW 330,–) netto
Berufsanwärter:in	EUR 330,– (ÖGWT 270,–) netto

einschließlich Unterlagen, Mittagessen, Abendprogramm und Kaffeepausen.

ANMELDUNG
Bitte melden Sie sich rechtzeitig über die Homepage www.oegsw.at oder per E-Mail sekretariat@oegsw.at an. Zimmerreservierungen EUR 229,– für DZ, EUR 199,– für EZ bitte direkt an seminar@krems.steigenberger.at oder telefonisch.

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

Wir verbinden Menschen und schaffen gemeinsam Wertvolles. **www.oegsw.at**



Durch die neue Technik wird es der Branche möglich werden, den Zeitaufwand für altbekannte Routinetätigkeiten zu reduzieren.

Vollzeit – Teilzeit – Gleitzeit

ARBEITSZEIT. Über die Arbeitszeit in der Steuerberatung.
Von Benedikt Kobzina

Im Lichte der aktuellen Debatte rund um Arbeitszeitverkürzung, Produktivitätsverluste und den vollen Lohnausgleich tut sich die Frage auf, wie es um das Thema Arbeitszeit in Steuerberatungskanzleien steht. Besonders fraglich erscheint es, ob das Konzept einer 40-Stunden-Plus-Woche bei voll verrechenbaren Stunden noch zeitgemäß ist oder vielleicht doch viel gesuchte Berufseinsteiger:innen abschreckt.

John Maynard Keynes prognostizierte bereits im Jahr 1930, dass wir in hundert Jahren, also 2030, nur noch 15 Stunden pro Woche arbeiten müssten. Gelang die Reduktion hierzulande rasch von 48 Stunden im Jahr 1959 auf nur noch 40 Stunden 1975, scheint die Arbeitszeit seitdem zu stagnieren. Bei der sich so rasant verbessernden Technologie müsste doch seit 1975 eine weitere Anpassung der Arbeitszeit nach unten hin möglich gewesen sein, könnte man meinen. Was jedoch oftmals außer Acht gelassen wird, ist, dass ein Arbeitsverhältnis für viele nicht die so heiß debattierten 40 Stunden umfasst. Viel eher ist der Alltag in den Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien von Teil- und Gleitzeit geprägt. Auch im Österreich-Schnitt zeigt sich, dass die Gesamtzahl der Arbeitsstunden dividiert durch die der Arbeitskräfte bloß einen Wert von 27,9 Stunden pro Woche 2022 ergibt. Die Regelarbeitswoche stagniert somit zwar weiterhin bei 40 Stunden, die reale Arbeitswoche liegt jedoch weit darunter.

ZUM AUTOR
Benedikt Kobzina, BSc (WU), ist Berufsanwärter
b.kobzina@kobzina.at

Die 40-Stunden-Woche

Die Behauptung, dass die 40-Stunden-Woche auch in Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien nicht mehr Usus ist, scheint somit legitim. Weiters ist dem oftmals behauptetem „verstaubten" Image der Branche entgegenzuhalten, dass es gerade die Arbeiten in der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung sind, die sich besonders gut für eine flexible Zeit- und Orteinteilung eignen. Von projektbasierten Arbeiten wie Due Diligance-Prüfungen oder der Jahresabschlussprüfung börsennotierter Gesellschaften abgesehen, sind die üblichen Tätigkeiten wie Jahresabschlüsse, Buchhaltung und auch die laufende Beratung sehr gut planbar. Ob der Abschluss in Kalenderwoche 15 oder 17 fertiggestellt wird, ist im Regelfall egal. Auch ob die Bilanzierung vor Ort oder im Homeoffice erledigt wird, macht keinen Unterschied. Gerade durch die „Feingliedrigkeit" der Arbeiten (eine Buchhaltung, ein Jahresabschluss, eine Steuererklärung) können diese Arbeitsblöcke innerhalb der Grenzen der zwingenden Fristen äußerst frei verschoben werden. Somit lässt die Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung einen sehr weiten Rahmen zu, der bei einer positiven internen Umsetzung ein attraktives Umfeld für Berufseinsteiger:innen schafft.

Der Punkt der Produktivität

Trotz all der Benefits sollte der Punkt der Produktivität nicht unbedacht bleiben. In einer Branche, die aufgrund des Fachkräftemangels massiv in der fristgerechten Erledigung ihrer Aufgaben herausgefordert ist, wäre die verpflichtende Reduktion der Arbeitszeit wohl kontraproduktiv. Eine mögliche Lösung könnte jedoch in naher Zukunft Abhilfe schaffen. Durch die neue Technik, die langsam, aber sicher Einzug hält, wird es der Branche möglich werden, den Zeitaufwand für altbekannte Routinetätigkeiten zu reduzieren. Mitarbeiter:innen können sich dadurch vermehrt anspruchsvolleren Tätigkeiten widmen, wodurch Kolleg:innen nicht nur entlastet, sondern ebenso Kund:innen von einem höheren Nutzen profitieren werden. Nicht zuletzt wird dadurch auch der Alltag in den Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien ein noch spannenderer und abwechslungsreicherer, der letztendlich auch zu einer größeren beruflichen Entfaltung für Mitarbeiter:innen führen wird.

Insgesamt betrachtet hat der Berufsstand somit ein weitaus größeres Potential als oftmals behauptet. Gerade die Beschaffenheit der Tätigkeiten in den Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien ist es, die ein hohes Maß an Gestaltungsmöglichkeiten in sich birgt. Wichtig ist es jedoch, die Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort auch tatsächlich anzubieten und weiterhin alle Maßnahmen zu forcieren, um als Branche ein attraktiver Arbeitgeber am Puls der Zeit zu sein. ■

© INVINCIBLE_BULLDOG/ISTOCK

Qualität im Wandel

ABSCHLUSSPRÜFUNG. Über die neue KSW-PRL 2022 – Verordnung der KSW zur Durchführung prüfender Tätigkeiten. Von Peter Kopper-Zisser

Die neuen internationalen Regelungen zum Qualitätsmanagement ISQM 1 und ISQM 2 lösen den bisherigen Standard ISQC 1 ab und erfordern eine Anpassung der lokalen gesetzlichen Bestimmungen. Die neue KSW-PRL 2022 (Verordnung der KSW zur Durchführung prüfender Tätigkeiten) wurde ins Leben gerufen und löst die bisherige Version mit 1. Jänner 2023 ab.

Wer ist betroffen?
Es sind alle Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften umfasst, die Abschlussprüfungen – KFS/PG 1, prüferische Durchsicht – KFS/PG 11 oder sonstige Prüfungen – KFS/PG 13 durchführen.

Welche Fristen gilt es zu beachten?
Die Ausgestaltung und Umsetzung des neuen Qualitätsmanagementsystems (QMS) muss bis 31. Dezember 2023 erfolgen. Die erstmalige Beurteilung des QMS sollte bis 31. Dezember 2024 durchgeführt werden.

Was beinhaltet die neue KSW-PRL?
Grundsätzlich hat sich die Herangehensweise geändert. Man folgt nun einem Konzept des aktiven und iterativen Qualitätsmanagements anstatt einer Qualitätssicherung.

Das zukünftige QMS umfasst nun acht Komponenten, in welchen jeweils Qualitätsziele definiert werden:

- Risikobeurteilungsprozess
- Steuerung und Führung
- Relevante berufliche Verhaltensanforderungen
- Annahme und Fortführung
- Auftragsdurchführung
- Ressourcen
- Information und Kommunikation
- Überwachung und Verbesserung

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

Man folgte nun einem Konzept des aktiven und iterativen Qualitätsmanagements anstatt einer Qualitätssicherung.

Neu ist der Risikobeurteilungsprozess, in dem Qualitätsziele des Prüfungsbetriebes definiert und qualitätsgefährdende Risiken (z.B.: fehlende zeitliche und fachliche Ressourcen, unklare Verantwortlichkeiten, hohe Fluktuation etc.) identifiziert und beurteilt werden müssen. Die Steuerung und Führung zielt auf eine entsprechende Qualitätskultur und ein adäquates Qualitätsumfeld auf Ebene der Leitung des Prüfungsbetriebes ab.

Prinzipiell müssen ein QM-Verantwortlicher (dies muss jedenfalls ein Wirtschaftsprüfer in der Rolle als Leiter des Prüfungsbetriebes sein) und ein QM-Beauftragter (operative Verantwortung für das QMS) benannt werden.

Die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen stellen grundsätzlich auf das WTBG 2017, das Unternehmensgesetzbuch und die AP-VO ab.

In § 8 KSW-PRL 2022 werden übergeordnete Kriterien für die Mandantenannahme und -fortführung sowie die Auftragsstruktur eines Prüfungsbetriebes als Qualitätsziele festgelegt. Diese hängen von Art und Komplexität des Auftrages sowie den jeweiligen Kompetenzen der Prüfungsorganisation ab.

Ein zentraler Punkt für die Durchführung prüfender Tätigkeiten stellt die Komponente Auftragsdurchführung dar. Es müssen Anforderungen festgelegt werden, welche durchgehend qualitativ hochwertige Prüfungstätigkeiten sicherstellen sollen. Schlagwörter wie kritische Grundhaltung, pflichtgemäßes Ermessen, Anleitung und Überwachung der Arbeiten des Prüfungsteams sind wie bisher verankert. Risiken können hier sein: fehlende bzw. lückenhafte Kontrolle der Arbeiten des Prüfungsteams, fehlendes Fachpersonal, Zeitdruck zur Abwicklung einer Abschlussprüfung oder vollständige Dokumentationen.

Im Rahmen des Aufbaus des QMS ist auch auf das Vorhandensein und die Sicherung von fachlichen, zeitlichen und technologischen Ressourcen einzugehen. So stellen Personalmangel, eine unzulängliche Prüfungssoftware oder veraltete Fachliteratur mögliche Risiken für die Sicherung eines notwendigen Qualitätslevels in der Prüfung dar.

Eine angemessene Kommunikation bzw. ein Informationssystem im Prüfungsbetrieb ist erforderlich. Ein mangelnder Informationsaustausch kann zu fehlerhaften Entscheidungen oder Auftragsannahmen führen, die ein wesentliches Risiko für den Prüfungsbetrieb darstellen können, z.B.: eine unzulängliche Auftragsannahme oder ein fehlendes Kick-off-Meeting im Prüfungsteam.

Um einen iterativen und interagierenden Ablauf aller Komponenten zu schaffen, ist ein Überwachungs- und Verbesserungsprozess zu implementieren. Neu ist die Verpflichtung einer Beurteilung des QMS einmal im Jahr. Hieraus sind Schlussfolgerungen abzuleiten und erforderlichenfalls Anpassungen im bestehenden QMS vorzunehmen, sofern die Qualitätsziele nicht erreicht werden. ■

© MALERAPASO/ISTOCK

taxlex – Fachzeitschrift für Steuerrecht

Jahresabonnement 2023
11 Hefte
253,00 EUR
(inkl. MwSt. und Versand im Inland)

Kennenlernabonnement 2023
3 Hefte
10,00 EUR
(inkl. MwSt. und Versand im Inland)

In der aktuellen Ausgabe: alles zum AbgÄG 2023

shop.**manz.at**

MANZ

knowhow

BUCHNEUERSCHEINUNGEN UND AKTUELLE FACHLITERATUR FÜR DEN TÄGLICHEN GEBRAUCH

Erfolgreich sanieren

1 Neu bearbeitete 3. Auflage

Das Handbuch Unternehmenssanierung bietet zur raschen Orientierung in der Krise eine gesamthafte Betrachtung der Materie – von der Krisenanalyse bis zur Sanierungsumsetzung. In der neu bearbeiteten 3. Auflage des Handbuchs werden die 2021 in Kraft getretene Restrukturierungsordnung (ReO) und die seither ergangenen höchstgerichtlichen Entscheidungen berücksichtigt. In bewährter Weise wird die komplexe Querschnittsmaterie „Unternehmenssanierung" übersichtlich dargestellt und unter Verwendung von mehr als 70 Tabellen, Checklisten und Beispielen greifbar gemacht.

Aus dem Inhalt:

- rechtliche Sanierungsvarianten
- Haftung in der Unternehmenskrise
- Arbeitsrecht, Steuerrecht, Gesellschaftsrecht
- Sanierung aus Sicht der Banken, Gläubigerschutzverbände und aws

Lichtkoppler/Reisch (Hrsg), Handbuch Unternehmenssanierung. Manz Verlag 2023. Ca 500 Seiten, geb, ca. EUR 128,–. ISBN 978-3-214-25208-3.

Mit Sachverstand

2 Geballtes Gutachterwissen

In der umfassend aktualisierten und erweiterten zweiten Auflage haben die Autoren vor allem den Praxisgehalt erhöht. Ebenso ist die in den letzten zehn Jahren gewonnene Erfahrung in das Werk eingeflossen, insbesondere in eine Vielzahl von Praxisfällen.

Rudolf Siart und Gerhard Pohnert, als nunmehriger Mitherausgeber, haben weitere Autor:innen aus dem Bereich der Buchsachverständigen-Praxis, der Anwaltschaft und der Justiz dazugewinnen können und so den fächerübergreifenden Praktikerteil des Handbuchs ausgebaut.

Auch die

- Checklisten,
- Musterbriefe und
- Fragelisten

wurden angepasst und auf den neuesten Stand gebracht – beispielsweise zu Gutachten mit Fragestellungen zu § 159 StGB. In dem Werk finden Sie das umfangreiche Wissen, das Buchsachverständige benötigen, in komprimierter und praxisgerechter Form wieder. Auch die Neuauflage soll ein – noch besser verwendbarer – Praxisleitfaden für Buchsachverständige, Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und nicht zuletzt Anwältinnen und Anwälte sein.

Siart/Pohnert (Hrsg), Handbuch des Buchsachverständigen. 2. Auflage. Manz Verlag 2023. XXXII, 413 Seiten, geb, EUR 118,–. ISBN 978-3-214-02673-8.

Mit zahlreichen Beispielen

3 Erfolgreich im Rechtsmittelverfahren

Seit der ersten Auflage des Handbuchs sind fast zehn Jahre vergangen – eine umfassende Aktualisierung war daher erforderlich. Die Neuauflage wurde von Expert:innen aus den Bereichen Universität, Gerichtsbarkeit, Finanzverwaltung und Beratung überarbeitet und verfasst.

In dem Handbuch finden Sie eine strukturierte Darstellung jeder einzelnen Verfahrensstufe:

- Einbringung des Rechtsmittels und Verfahren vor der Abgabenbehörde
- Verfahren vor dem BFG
- Verfahren vor dem VwGH
- Nachträgliche Änderung von Bescheiden und Erkenntnissen
- Verfahren vor dem VfGH

Zum besseren Verständnis des Inhalts gibt es in jedem Kapitel zahlreiche Beispiele und Hinweise. Innerhalb der einzelnen Abschnitte wird praxisbezogen zwischen Rechten und Befugnissen der Behörde, des Abgabepflichtigen und des jeweils erkennenden Gerichts unterschieden.

Ehrke-Rabel/Gunacker-Slawitsch (Hrsg), Rechtsmittelverfahren in Abgabensachen. 2. Auflage. Manz Verlag 2023. Ca 400 Seiten, br, ca. EUR 89,–. ISBN 978-3-214-02511-3.

Elektro-Kfz

4 Das E-Auto aus Sicht des Umsatzsteuerrechts

Dieser Leitfaden zeigt auf, welche Fahrzeuge vom neu eingeführten Vorsteuerabzugsrecht bei Elektro-Kfz profitieren, bei welchen Fahrzeugen es bei dem schon bestehenden Recht bleibt, aber auch, wo die Grenzen der Begünstigung liegen. Die einzelnen Aspekte werden anhand von zahlreichen Geschäftsfällen im Zusammenhang mit einem Kraftfahrzeug beleuchtet. Dies beginnt bei der

- Anschaffung
- Betriebskosten
- Anschaffung von Stromtankstellen
- bis hin zum Verkauf der Fahrzeuge.

Feckter, Das Elektroauto im Umsatzsteuerrecht. 2. Auflage. Linde Verlag 2023. 88 Seiten, br, EUR 24,–. ISBN 978-3-704-10838-8.

Bio-Obstbau aus Lieberhaberei

PRAXIS. Aktuelle Steuertipps.
Von Klaus Wiedermann

Die Bewirtschaftung von ein bis zwei Hektar mit Obstbäumen ist ab Beginn der Tätigkeit Liebhaberei.

Widerruf der Steuerberater-Berufsbefugnis bei Verurteilung im Ausland
Die Entscheidung der KSW für einen Widerruf der Steuerberater-Berufungsbefugnis mangels „besonderer Vertrauenswürdigkeit" ist auch im Fall einer Verurteilung des Steuerberaters durch ein ausländisches Gericht gerechtfertigt.
VwGH 21.2.2023, Ra 2019/04/0114

Sprachkurs im Ausland
Die Kosten des Englisch-Kurses in London im Ausmaß von knapp 21 Stunden/Woche ist bei einer Steuerberater-Berufsanwärterin als Werbungskosten abzugsfähig, da sie im Beruf Englisch verwendet. Reisekosten, Tages- und Nächtigungsgelder sind aufgrund der deutlich unter 40 Stunden/Woche liegenden Kurszeiten steuerlich unbeachtlich.
BFG 2.2.2023, RV/7100823/2015

Bio-Obstbau als Liebhaberei
Die Bewirtschaftung von 1,2 Hektar mit Obstbäumen führt zur Einkunftsquellenvermutung. Ist ein Gesamtgewinn erst nach 45 Jahren darstellbar, wenn der Bf 95 Jahre alt ist, ist dennoch ab Beginn der Tätigkeit von Liebhaberei auszugehen.
BFG 6.2.2023, RV/7100635/2018

Steuerlich nicht anerkannter Zuwendungsfruchtgenuss
Der Vater räumt seinem Sohn ein Fruchtgenussrecht an einer bereits vermieteten Liegenschaft ein. Ist der bestehende Vertrag für den Bestandgeber unkündbar und entfaltet der Sohn daher keine eigene Bewirtschaftungstätigkeit, sind die Einkünfte weiterhin dem Vater zuzurechnen.
BFG 23.5.2023, RV/3100801/2016

Keine steuerliche Anerkennung einer stillen Gesellschaft mit einem Arbeitnehmer
Der Betriebsinhaber schließt mit seinem Koch eine echte stille Gesellschaft ab, um die Bindung zu erhöhen. Da die Aufgaben des Kochs unverändert bleiben und dieser keinen Einfluss auf die Geschäftsführung hat, sind die „Gewinnanteile" Lohnbestandteil.
BFG 7.12.2022, RV/4100528/2016

„Schenkung" an die eigene GmbH
Der Gesellschafter einer GmbH „schenkt" dieser eine bebaute Liegenschaft. Die GmbH ist vor und nach dieser Übertragung überschuldet und laut Beschwerdeführer nach der Schenkung nicht mehr wert als vorher. Steuerlich liegt dennoch ein ImmoESt-pflichtiger Tausch zum gemeinen Wert vor (§ 6 Z 14 lit b EStG).
BFG 16.2.2023, RV/5100501/2020

„Bedingter" Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung betreffend Umsatzsteuer
Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor dem BFG kann auch für den Fall, dass das BFG die Haftung des Geschäftsführers für die Umsatzsteuer der GmbH nicht aufhebt, wirksam beantragt werden. Im Anwendungsbereich des Unionsrechts führt die Unterlassung einer – wenn auch nur bedingt – beantragten mündlichen Verhandlung ohne weitere Voraussetzungen zur Aufhebung des Erkenntnisses des BFG durch den VwGH.
VwGH 22.3.2023, Ra 2022/13/0113

Herstellerbefreiung und Vermietungsabsicht
Laut VwGH steht die Herstellerbefreiung nach § 30 Abs 2 Z 2 EStG nicht zu, wenn eine ernsthafte Vermietungsabsicht aufgrund der Beauftragung eines Maklers und aufgrund von Inseratenschaltungen nachgewiesen werden konnte und negative Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung vorlagen, weil letztlich doch keine Mieteinnahmen jemals erzielt wurden. Wenn eine Immobilie in den letzten 10 Jahren vor dem Verkauf zur Erzielung positiver oder negativer Einkünfte verwendet wurde, steht nämlich keine Herstellerbefreiung zu.
VwGH 19.10.2022, Ro 2020/15/0017 ■

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

Tipp

Halbsatzbegünstigte Betriebsveräußerung nur bei Verkauf des gesamten MU-Anteils
Werden 75% und somit nicht der gesamte 100%ige Kommanditanteil veräußert, steht keine Halbsatzbegünstigung für den Pensionsfall in § 37 Abs 5 Z 3 EStG zu, wohl aber der anteilige Freibetrag nach § 24 Abs 4 EStG, da es sich trotz Zurückbehaltung des Sonderbetriebsvermögens um einen Mitunternehmeranteilsverkauf nach § 24 EStG handelt. *VwGH 26.1.2023, Ro 2022/15/0006*

© FIRINA/ISTOCK

Ist *workation* das neue Homeoffice?

NEUE ARBEITSWELT. Über mobiles Arbeiten in Steuerberatungskanzleien. Von Florian Schrenk

Mobiles Arbeiten und Homeoffice sind in vielen Bereichen aus dem betrieblichen Alltag nicht mehr wegzudenken. Auch wenn eine Vereinbarung schlüssig zustandekommen kann, empfiehlt sich eine schriftliche Vereinbarung. Der Gesetzgeber versteht unter Homeoffice die Arbeitsleistung von der Wohnung aus, vielfach wird in den Unternehmen auch mobiles Arbeiten oder sogar workation ermöglicht, was jedoch eine gewisse arbeits- und abgabenrechtliche Komplexität mit sich bringt, insbesondere bei grenzüberschreitenden Sachverhalten.

Wie ich in der ÖGSWissen-Ausgabe 04/2022 skizzieren durfte, stellt die heutige Arbeitswelt auch die Branche der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen vor große Herausforderungen. In der genannten Ausgabe ging es um allgemeine Überlegungen zur flexiblen Arbeitszeit in Kanzleien, diesmal werden die Themen Homeoffice, mobiles Arbeiten/Telearbeit und workation allgemein beleuchtet.

In den vergangenen dreieinhalb Jahren haben wir eine rasante Entwicklung erlebt. Telearbeit ist zwar seit den 90er-Jahren technisch möglich, spielte in Österreich bis zur Covid-Krise allerdings nur eine untergeordnete Rolle. Seit dem Beginn der Pandemie Anfang 2020 sind Homeoffice und mobiles Arbeiten für viele Tätigkeitsbereiche aus dem beruflichen Alltag nicht mehr wegzudenken. Die Dynamik der heutigen Arbeitswelt zeigt sich aber etwa auch darin, dass wir wenige Jahre, nachdem Homeoffice „salonfähig" wurde, bereits darüberhinausgehende Entwicklungen wie workation sehen, auf die in diesem Artikel näher eingegangen wird.

Der Gesetzgeber hat erst 2021 die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitsleistung im Homeoffice geschaffen. Nach den Bestimmungen des § 2h AVRAG liegt Arbeit im Homeoffice vor, wenn ein:e Arbeitnehmer:in regelmäßig Arbeitsleistung in der Wohnung erbringt. Unter Wohnung ist eine Wohnung, ein Wohnhaus, aber auch der Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten zu verstehen. Begrifflich noch nicht erfasst ist etwa die Arbeit in einem öffentlichen Coworking Space oder einem Kaffeehaus, dies gilt ganz allgemein auch für workation, was aus rechtlicher Sicht durchaus relevant ist.

ZUM AUTOR
Florian Schrenk, BA, LL.M. ist Lehrgangsleiter an der Donau-Universität Krems
florian@hitz-schrenk.at

Workation

Hinter dem Begriff workation verbirgt sich das Konzept der Verknüpfung von Arbeit und „Urlaub", wobei hier Vorsicht geboten ist: Die Vermengung zwischen Arbeit und Urlaub ist aus personalrechtlicher Sicht auf verschiedenen Ebenen heikel. Im Kern handelt es sich bei workation um mobiles Arbeiten, man ist also nicht an die Wohnung gebunden, sondern kann etwa auch von der Hotelterrasse in Spanien aus arbeiten. Im Fall des „grenzüberschreitenden" Homeoffice oder mobilen Arbeitens, also der vorübergehenden Arbeitsleistung vom Ausland aus, gilt es arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlich zu prüfen, ob man (teilweise) in die rechtliche Zuständigkeit eines anderen Landes fällt, dies hängt von verschiedenen Faktoren ab.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht sollten die Rahmenbedingungen der teilweise sehr großzügig angebotenen Möglichkeiten in einer entsprechenden Vereinbarung festgehalten werden. Damit zusammenhängende Überlegungen können etwa die Festlegung eines erlaubten zeitlichen Ausmaßes an workation betreffen, die Einschränkung auf gewisse Zeitzonen oder die verpflichtende Einhaltung von datenschutzrechtlichen Vorgaben, etwa einem Verbot, öffentliches WLAN zu nutzen. Insbesondere bei Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen ist Datenschutz im Zusammenhang mit Telearbeit ein zentrales Thema, da gerade in der Personalverrechnung unzählige personenbezogene, teils sensible Daten verarbeitet werden.

> Die Vermengung zwischen Arbeit und Urlaub ist personalrechtlich auf verschiedenen Ebenen heikel.

Was workation meines Erachtens keinesfalls sein darf, ist die Arbeitsleistung während des (Erholungs)urlaubes und damit die tatsächliche Vermengung von beidem. Zum Krankenstand hat der OGH bereits vor geraumer Zeit entschieden, dass keine allgemeine Pflicht zur Erreichbarkeit im Krankenstand besteht (OGH 9 ObA 115/13x), was für den Urlaub wohl in ähnlicher Form gelten muss, zumal der Gesetzgeber diesfalls den Erholungszweck in den Vordergrund stellt. ■

© UZHURSKYY/ISTOCK

leben+berufung

Bei uns zählt der Mensch.

Lisa Prammer

ZUR PERSON
Lisa Prammer ist Steuerberaterin in Leonding bei Linz.

Worin sehen Sie derzeit die größte Herausforderung für die Branche?
Die letzten Jahre haben eine Dynamik gebracht. Es war erforderlich, gewisse Strukturen zu ändern und in der Digitalisierung schneller voranzuschreiten. Auch die personellen Ressourcen waren oft nicht vorhanden, unsere Branche kämpft nach wie vor damit. Den Rückstand holen viele nur langsam auf. Wichtig ist, dass unser Berufsfeld attraktiv gestaltet wird und die Branche attraktiv bleibt, nicht als trocken gilt.

Wie vereinbaren Sie Beruf und Familie/Freunde?
Durch konsequentes Sich-dafür-Zeit-Nehmen und Planung.

„Der Erholungsfaktor spielt eine wichtige Rolle, um die Energiereserven wieder aufzuladen."

Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?
Im Durchschnitt sind es um die 60 Stunden. Mal sind es mehr, mal weniger. Dies verschafft einem aber auch die Freiheit, sich zwischendurch mal ein paar Tage Auszeit zu gönnen.

Ihre größte berufliche Herausforderung/Veränderung in den letzten drei Jahren?
Der Förderdschungel und die fehlenden personellen Ressourcen ließen doch einen erheblichen Rückstand bei unserer alltäglichen Arbeit aufkommen. Eine strukturierte und geplante Herangehensweise war notwendig und unerlässlich und auch das Arbeitspensum erfuhr immer wieder eine neue Dimension. Die laufende Beratung ist dadurch viel schnelllebiger geworden und auch die täglichen steuerlichen Anfragen und das Mailaufkommen sind seither angestiegen.

Wie verbringen Sie eine ideale Pause bzw. wie bauen Sie Stress am besten ab?
Der Erholungsfaktor spielt eine wichtige Rolle, um die Energiereserven wieder aufzuladen. Am besten gelingt das im Kreise der Familie bzw. von Freunden. Der Erholungsfaktor stellt sich glücklicherweise auch schon bei einem gemütlichen Abend mit Freunden gleich mal ein.

Was halten Sie von Arbeit im Homeoffice?
Ich denke, dass dies durchwegs etwas Positives hat. Allerdings lebt unsere Branche auch von der Kommunikation und dem zwischenmenschlichem Austausch, weshalb an sich die Anwesenheit im Büro für mich nicht wegzudenken ist. Allerdings genieße ich es, auch mal von zuhause aus arbeiten zu können.

Wie kann unser Berufsstand in der digitalen Welt gut leben?
Diverse Anbieter unterstützen uns bereits, die Belegverarbeitung und Digitalisierung in unserer Branche voranzutreiben. Die Ressourcen müssen so genutzt werden, dass es für alle eine Zeitersparnis ist und keine zusätzliche Belastung.

Welche Chancen sehen Sie in der Digitalisierung inkl. KI?
Mittels KI wird sicher in den nächsten Jahren so manches noch automatisiert werden können – vor allem was die laufende Buchhaltung betrifft. Der klassische Beruf der Steuerberatung lebt für mich vom Austausch und der gemeinsamen Erarbeitungen von Lösungswegen, sodass ich unseren Beruf durch die KI nicht als gefährdet sehe.

Wie kann Ihnen die ÖGSW unterstützend zu Seite stehen?
Präsenzseminar und der Austausch mit Kollegen ist für unsere Branche das A und O. So kommen immer wieder neue Ansätze und man lernt Dinge aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Unserer Berufsbild muss nach außen hin attraktiv gestaltet sein und unser Beruf vor allem präsent sein. Ich denke, hier wird bereits sehr viel unternommen.

Ihr bester Tipp für ideales Krisenmanagement?
Nur gemeinsam ist man stark.

officetools

NEUE PRODUKTE, SERVICES UND TRENDS. VON KARIN POLLACK

Alt und neu zugleich

OFFICE-MÖBEL. Für alle, die ungestört telefonieren wollen, gibt es „Talky S 75“ von Vitra.

Ungestört telefonieren ist Lebensqualität. Schließlich müssen die Kollegen und Kolleginnen im Büro nicht immer alles mithören können. Der Schweizer Designer Stephan Hürlemann hat zusammen mit dem Büromöbelspezialisten Vitra einen neuen Einrichtungsgegenstand für Büros entwickelt. Er ist neu und alt zugleich. Das „Talky S 75“ sieht aus wie eine Telefonzelle von früher, ist aber ein Kleinraum für Smartphone-Telefonate oder Videokonferenzen. Und damit es auch von außen schön aussieht, lassen sich die Außenwände als Regale nutzen. Die Telefonzellen gibt es auch als Zwei-Personen-Raum. *www.vitra.com*

Gut für die Augen

MONITOR. Samsungs hochauflösender Monitor ViewFinity S9 verbessert die Computerarbeit.

Wer acht Stunden pro Tag vor dem Bildschirm sitzt, sollte sich optimale Geräte leisten. Augenschonend und glasklar ist der neue Monitor von Samsung. Es ist ein 5K-Modell, die Auflösung liegt bei 5120 x 2880 Pixeln, das entspricht 14,7 Bildpunkte. Was das bringt? Der Arbeitsbereich ist größer als bei anderen Bildschirmen, die Farben sind satter und lebendiger und die Kontraste sind in jeder Lichtumgebung gut. Das verbessert die Arbeitssituation für all jene, die viel mit Tabellen oder Grafiken arbeiten. Der Samsung „27-Zoll ViewFinity“ ist zudem augenschonend und wird mit einer 4K-SlimFit-Kamera geliefert, die per Magnet und ohne Kabel an den Bildschirm angepinnt wird. Ab September im Handel. *www.samsung.com/at*

Wie an einem Tisch

VIDEOKONFERENZ. Logitech Sight ist ein Kamerasystem für Besprechungsräume, das Sicht und Ton für alle Remote-Teilnehmenden bei Meetings verbessert.

Home-Office hat sich in vielen Unternehmen etabliert, denn das konzentrierte Arbeiten zu Hause hat sich als effizient herausgestellt. Ein Teil des Home-Office ist es, online bei Sitzungen im Büro dabei zu sein. Das geht gut, doch wenn zu viele Leute im Sitzungsraum wild durcheinanderreden, wird es für alle jene, die remote dabei sind, unverständlich. „Logitech Sight“ ist ein System, das genau diesen Umstand massiv verbessert. Das Kamerasystem wird auf die Raumgröße angepasst, mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz werden die Teilnehmenden einzeln am Bildschirm dargestellt und der Ton spezifisch erfasst. Das verbessert Sitzungen dramatisch. *www.logitech.com*

BILDER BEIGESTELLT

Wie auf Wolken

ERGONOMIE. Numo Task ist ein Bürostuhl gegen den Rundrücken. Er bringt Bewegung ins Sitzen und hilft Kreuzwehgeplagten.

Tagein, tagaus viel sitzen und nur manchmal ein paar Schritte zum Einkaufen? Geht nicht anders, sagen all jene, die in Bürojobs arbeiten, und das ist der Grund, warum sich mit den Jahren Kreuzweh einstellt. Wenn die Bauchmuskeln verkümmern, melden sich die Bandscheiben. Das deutsche Unternehmen Aeris geht das Problem lösungsorientiert an und entwickelt Möbel für bewegtes Sitzen. Das neueste Produkt ist der „Aeris Numo Task", der nach allen Seiten hin beweglich ist. Das bedeutet: man tariert das eigene Gewicht permanent aus. Das stärkt die vielen kleinen Muskeln. Diese Art des bewegten Sitzens fühlt sich wie auf Wolken an – und ist ergonomisch betrachtet eine gesunde Sache. *www.aeris.de*

Auf Nummer sicher

SPEICHER. Wichtige Daten sollte man von Zeit zu Zeit extern speichern. Die Festplatte von Osmo ist ein sicherer Hafen.

Im digitalisierten Alltag sammeln sich unendlich viele Daten an. Allein die Anzahl von wichtigen Dokumenten, Fotos oder Videos kann einen Computer mitunter in die Knie zwingen, sprich ihn sehr langsam machen. Eine Lösung: Immer wieder einmal Daten auf eine externe Festplatte auslagern. Testsieger in vielen Rankings ist die „Osmo Portable SSD", weil sie über eine sehr schnelle Lese- und Schreibgeschwindigkeit verfügt und zudem eine eingebaute Verschlüsselung hat. *www.tryosmo.com*

Im Hörraum

AUDIO. Mit Sonys Earbuds WF700N lassen sich maßgeschneiderte Audio-Situationen für konzentriertes Arbeiten erzeugen.

Alle, die in Großraum-Büros sitzen, wissen: Das Telefonat des Nachbars kann die totale Aufmerksamkeit auf sich ziehen. An konzentriertes Arbeiten ist dann nicht mehr zu denken.

Noise-Cancelling ist dann eine Option. Das können Sonys bunte „Earbuds WF700N"von einer Sekunde auf die andere. Die Bluetooth-Kopfhörer lassen sich aber auch so einstellen, dass die Außengeräusche noch durchdringen können. Somit bleibt man ansprechbar. Noch ein paar weitere Vorteile haben diese Ohrstöpsel: Sie passen sich ergonomisch an jedes Ohr an, sie sind ideal zum Telefonieren und kommen in lustigen Farben. *www.sony.at*

BILDER BEIGESTELLT

terminvorschau

AKTUELLE VERANSTALTUNGEN DER ÖGSW

WEBINARE „On Demand“

mit Fortbildungsbestätigung zu buchen unter **www.oegsw.at** > *Webinare* > *Webinare „On Demand“*

NIEDERÖSTERREICH | BEGINN 6.10.2023 – 13:00 | ENDE 7.10.2023 – 16:00

IMMOBILIEN BEI KMU'S

Referenten: StB Rudolf Lick, StB Dr. Christian Prodinger, WP/StB DDr. Klaus Wiedermann, WP/StB Dr. Martin Schereda
Ort: Hotel Steigenberger, Am Goldberg 2, 3500 Krems/Wachau

SALZBURG | 10.10.2023 | 18:30

DER WEG ZUR TRAUM-KANZLEI UND DEM/DER TRAUMNACHFOLGER:IN

Referent: UB Mag. Gilbert Ferner, KMU-Börse.at
Ort: Salzburg Stadt

WIEN | 10.10.2023 | 13:00–17:00

HAFTUNGSFALLEN VERMEIDEN

Referenten: Prof. Mag. Rudolf Siart, RA Dr. Heinz Stöger
Ort: ÖGSW Tiefer Graben 9/1/11, 1010 Wien

WIEN | 11.10.2023 | 10:00–13:00

VERBALES CHARISMA II

Referentin: Dr. Tatjana Lackner, MBA
Ort: Schule des Sprechens, Dorotheergasse 7/10, 1010 Wien

LINZ | 11.10.2023 | 18:30

DER WEG ZUR TRAUMKANZLEI UND DEM/DER TRAUMNACH-FOLGERIN

Referent: UB Mag. Gilbert Ferner, KMU-Börse.at
Ort: Linz

ÖGSWEBINAR | 13.10.2023 | 8:00–9:00

ÖGSW SPRECHSTUNDE MIT PROF. HILBER – QUOTEN-REGELUNG NEU

Referent: StB Prof. MMag. Dr. Klaus Hilber

WIEN | 17.10.2023 | 18:30–20:00

ÖGSW CLUB WIEN

Ort: Erste Campus, Am Belvedere 1, 1100 Wien

WIEN | 18.10.2023 | 9:00–16:00

UNTERNEHMERFAMILIE

Referent: WP/StB DDr. Klaus Wiedermann
Ort: ÖGSW Tiefer Graben 9/1/11, 1010 Wien

Weitere ÖGSWebinare finden Sie unter www.oegsw.at unter Webinare

STEIERMARK | 18.10.2023 | 18:00

RESILIENZ

Referent:innen: Verena Böhm, StB Mag. Klaus Gaedke
Ort: Landesstelle der Kammer, Leechgasse 25, 8010 Graz

ÖGSWEBINAR | 18.10.2023 | 13:30–17:00

UMSTRUKTURIERUNGEN – EINFACHE FÄLLE AUS DER PRAXIS

Referent: StB Dr. Christian Prodinger

ÖGSWEBINAR | 24.10.2023 | 16:00–18:00

IMMOBILIEN IN KAPITAL-GESELLSCHAFTEN

Referent: StB Dr. Christian Prodinger

BOZEN | BEGINN 26.10.2023 – 9:00 | ENDE 28.10.2023 – 16:00

ÖGSW GOES INTERNATIONAL

Referent:innen: Prof. Dr. Klaus Hilber, Dr. Karl Florian, Dott. Robert Frei
Ort: Parkhotel Laurin, 39100 Bozen

ÖGSWEBINAR | 7.11.2023 | 17:00–18:00

ÖGSW ABENDJOURNAL MIT PROF. HELMUT SCHUCHTER UND PROF. KLAUS HILBER

Referenten: StB Prof. Mag. Dr. Helmut Schuchter, StB Prof. MMag. Dr. Klaus Hilber

WIEN | 8.11.2023 | 9:00–13:00

ÖGSW QUALITÄTSMANAGEMENT

Referent:innen: WP/StB Mag. (FH) Ulrike Köfler, WP/StB Mag. Herbert Houf
Ort: ÖGSW Tiefer Graben 9/1/11, 1010 Wien

ÖGSWEBINAR | 8.11.2023 | 17:00–18:00

ÖGSW JUDIKATUR RUNDSCHAU

Referent:innen: Dr. Gabriele Krafft, StB Prof. Mag. Dr. Helmut Schuchter, StB Prof. MMag. Dr. Klaus Hilber

WIEN | 9.11.2023 | 18:30

ÖGSW DINNERTALK WOHNINVEST

Referent: StB/RA DDr. Gerold Pinter
Ort: Le Méridien, Robert-Stolz-Platz 1, 1010 Wien

WIEN | 16.11.2023 | 17:00

DER WEG ZUR TRAUMKANZLEI UND DEM/DER TRAUM NACHFOLGERIN

Referent: UB Mag. Gilbert Ferner
Ort: ÖGSW Tiefer Graben 9/1/11, 1010 Wien

WIEN | 20.11.2023 | 9:00–17:00

ÄRZTEBERATUNG

Ort: UniCredit am Kaiserwasser GmbH, Eiswerkstraße 20, 1220 Wien

WIEN | 21.11.2023 | 18:30–20:00

KFZ BESTEUERUNG

Referent: StB Dr. Stefan Steiger
Ort: Erste Campus, Am Belvedere 1, 1100 Wien

STEIERMARK | BEGINN 24.11.2023 – 13:00, ENDE 25.11.2023 – 16:00

UMSATZSTEUER

Ort: Hotel Loipersdorf Spa & Conference, Schaffelbadstrasse 219, 8282 Loipersdorf

TIROL | 27.11.2023 | 9:00–17:00

WP JAHRESKONFERENZ

Referenten: StB Prof. DDr. Klaus Hilber, WP Peter Kopper-Zisser, B.Sc, WP/StB Mag. Sascha Wehofer, WP/StB Mag. Martin Gansterer
Ort: Hypo Tirol Bank, Hypo-Passage 1, 6020 Innsbruck

WIEN | 1.12.2023 | 10:00–12:00

SCHLAGFERTIGKEIT II

Referentin: Dr. Tatjana Lackner, MBA
Ort: Schule des Sprechens, Dorotheergasse 7/10, 1010 Wien

© SHIRONOSOV/ISTOCK

Service auf höchstem Niveau.

UPDATE Wirtschaftsprüfung 2023

5.10.2023 | 9-18 Uhr | Präsenz und Live

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

www.kollegeninfo.at

SteuerUPDATE 2023

23.11.2023 | 9-18 Uhr | Präsenz und Live

Der aktuelle Überblick – rechtzeitig zum Jahresende. Informieren Sie sich über alle wichtigen Änderungen des Jahres 2023 im Steuer-, Sozialversicherungs- und Bilanzrecht. Mit einem Ausblick auf 2024.

www.kollegeninfo.at

FrühjahrsUPDATE 2024

25.4.2024 | 9-18 Uhr | Präsenz und Live

Information aus erster Hand zur Frühjahrslegistik 2024.
Holen Sie sich einen Überblick über alle aktuellen Änderungen.

www.kollegeninfo.at

KlientenINFO

Aktuelle Steuer-News für Klienten und in der Kanzlei. Immer aktuell, fachlich kompetent, verständlich formuliert, übersichtlich aufbereitet. Ideal für Ihre Kundenbindung.

Die KlientenINFO gibt es in drei unterschiedlichen Medienumfängen:
1) als Word/pdf zum Download 2) sofort auf Ihre Homepage mit Bildern integriert 3) gleich als Newsletter in Ihrem Namen an Ihre Klienten verschickt. **In jedem Fall bekommen Sie das Original.**

www.klienteninfo.at

Klienten Kollegen INFO
ÖGSW
IHR SERVICE-NETZWERK

www.klienteninfo.at

www.kollegeninfo.at

Wo Leader investieren.

Wir sind stolz, dass bereits über 7.800 Unternehmer, Leader & Vordenker zu unseren Kund:innen zählen. Seit 1978 vertrauen sie auf professionelle Immobilieninvestments, steueroptimierte Anlagemöglichkeiten und das IFA-Rundum-Service.
So steigt die Rendite und nicht der Aufwand.

IFA | Institut für Anlageberatung

Jetzt erfolgreich in Immobilien investieren. Mehr auf IFA.at