

INHALT:

<i>Schwerpunktausgabe: Arbeits und Sozialversicherungsrecht</i>	01
<i>Kluge Köpfe</i>	01
<i>Arbeitsrecht</i>	01
<i>Sozialversicherungsrecht</i>	04
<i>Steuerliche Neuerungen</i>	05
<i>apo.future.lab</i>	06
<i>PFK Jubiläums- Adventzauber</i>	07
<i>Fristen nicht vergessen</i>	08
<i>Weihnachtsaktion 2014</i>	08
<i>Intern</i>	08

Schwerpunktausgabe Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Wo gearbeitet wird, fallen Späne. Eine gedeihliche Zusammenarbeit ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen wichtig, verbringen wir doch einen Großteil der Zeit unseres Erwerbslebens an unserem Arbeitsplatz. In unserer Dezemberausgabe setzen wir einen Schwerpunkt rund um wichtige Themen in den Bereichen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechtes. Dass wir in diesem komplexen Rechtsbereich nur versuchen können, einige wichtige Punkte herauszugreifen, ist uns jedoch auch bewusst. Es wäre wünschenswert, wenn in unserem postindustriellen Zeitalter das Verständnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht mehr eines von Gegenspielern, sondern vielmehr zu einem von einer sinnvollen Symbiose würde.

Ergänzt wird diese Ausgabe durch die Information über laufende steuerliche Neuerungen und den Berichten über Veranstaltungen im Herbst dieses Jahres. Die Steuertipps zum Jahresende entnehmen Sie bitte wieder unserer Homepage unter dem Punkt Klienteninfos.

Wir wünschen Ihnen frohe und erholsame Feiertage und freuen uns, danach wieder gemeinsam mit Ihnen in ein hoffentlich erfolgreiches neues Jahr zu starten. *Ihr PFK+Partner Team* ■



KLUGE KÖPFE:

„Ich kann die Bewegung der Himmelskörper berechnen, aber nicht das Verhalten der Menschen.“



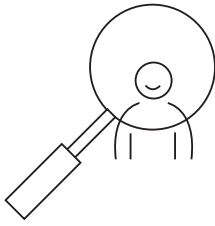
Sir Isaac Newton
engl. Physiker, Mathematiker
und Astronom (1643-1727)

Arbeitsrecht

Gesetzliche Grundlagen

Das Arbeitsrecht regelt die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Arbeitnehmer sind unselbständig Tätige, die dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft schulden. Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen finden sich im ABGB (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch), Angestelltengesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeits-

vertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, Gewerbeordnung, LSDB-G (Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz) ... Darüberhinaus sind immer auch die Kollektivverträge und etwaige Betriebsvereinbarungen zu beachten. In Österreich sind rund 98% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Kollektivverträgen erfasst.



Dienstvertrag und Dienstzettel

Dem Dienstnehmer ist bei Dienstbeginn ein Dienstzettel auszuhändigen, der folgende Mindestbestandteile hat (§2 Abs 2 AVRAG):

- Name und Anschrift des Arbeitgebers
- Name und Anschrift des Arbeitnehmers
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Ende des Arbeitsverhältnisses (bei befristeten Dienstverträgen)
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin
- Gewöhnlicher Arbeitsort, ggf. Hinweis auf wechselnde Einsatzorte
- Allfällige Einstufung in ein generelles Schema
- Vorgesehene Verwendung
- Anfangsbezug, Fälligkeit des Entgelts
- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs
- Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit
- Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung und Hinweis auf den Raum im Betrieb, wo diese aufliegt.
- Name und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse.

Wird mit dem Dienstnehmer ein Dienstvertrag abgeschlossen, muss nicht zusätzlich ein Dienstzettel ausgehändigt werden, sofern der Dienstvertrag diese Mindestbestandteile enthält.

Befristungen

Mit Angestellten und Arbeitern kann eine Probezeit im Ausmaß von bis zu einem Monat vereinbart werden, was auch üblich ist. In dieser Zeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten täglich gelöst werden. Geht der Aufnahme eine aufwändige Suche und Prüfung der Kandidat_innen voran, ist jedoch zu überlegen, ob so eine Vereinbarung im Sinne der Beteiligten ist.

Im Anschluss an die Probezeit kann auch noch eine Befristung (z.B. 2-3 Monate) zur weiteren Erprobung vereinbart werden. Stellt sich in dieser Zeit heraus, dass der/die Dienstnehmer_in nicht den Anforderungen entspricht, so endet das Dienstverhältnis mit Ende der Befristung, ohne dass es einer Kündigungsfrist bedarf. Eine nochmalige Befristung ist grundsätzlich möglich, wenn sie sachlich gerechtfertigt ist, Vorsicht jedoch bei „Kettendienstverträgen“. Wenn eine Aufeinanderfolge von Befristungen dazu dienen soll, arbeitsrechtliche Schutzmaßnahmen (z.B. Kündigungsfristen) zu umgehen, sind sie nichtig und wird ein Dienstverhältnis ohne Befristung unterstellt. Bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses durch Fristablauf fällt keine Auflösungsabgabe an, sofern das befristete Dienstverhältnis nicht länger als 6 Monate gedauert hat.

Arbeitszeitaufzeichnungen - Arbeitszeitgesetz

Die Dienstnehmer sind anzuhalten, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen und der Dienstgeber ist verpflichtet, die Einhaltung dieser Verpflichtung zu überprüfen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Ruhepausen von mindestens einer halben Stunde ab einer Arbeitszeit von 6 Stunden am Tag eingehalten werden und dass die gesetzliche Höchstarbeitszeit von

10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche eingehalten werden (für bestimmte Branchen und Zeitmodelle gibt es Ausnahmen). Die Aufzeichnungen müssen tagfertig erfolgen und sollten vom Dienstnehmer unterschrieben werden. Neben den normalen Arbeitszeiten müssen auch erfasst werden:

- Nachtarbeit
- Überstunden
- Feiertagsstunden und Ruhezeiten
- Urlaub
- Krankenstand
- Zeitausgleichstage
- Salden von Arbeitsstunden
- Resturlaub

Besondere Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Den Arbeitgeber trifft neben der Pflicht zur **Leistung des Entgelts** insbesondere eine **Fürsorgepflicht** gegenüber seinen Mitarbeitern. Im Wesentlichen geht es dabei um Schutz- und Interessenswahrungspflichten. Der Arbeitgeber hat auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers so weit wie möglich geschützt werden. Hinzu kommen schutzwürdige Interessen wie z.B. auch die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter. Als Beispiel sei angeführt, dass im Falle von Mobbing am Arbeitsplatz der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht Maßnahmen dagegen zu setzen hat. Zur Fürsorgepflicht zählt auch, dass es den Arbeitnehmern ermöglicht werden muss, ihren jährlichen Erholungsurlaub zu konsumieren.

Der Arbeitnehmer wiederum ist zur **Leistung seiner Arbeit** verpflichtet und er hat darüberhinaus eine **Treuepflicht** gegenüber seinem Arbeitgeber. Diese betrifft ebenfalls Interessenswahrungspflichten: Dazu zählen die Bei-

standspflicht in betrieblichen Not- und Zwangslagen, die über das vertraglich Geschuldete hinausgeht. Außerdem geht es um die Verschwiegenheitspflicht betreffend Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, dem Verbot der Geschenkannahme sowie dem Verbot eines „abträglichen Privatlebens“. Dass diese Begriffe vermutlich sehr unterschiedlich aufgefasst werden können, mag zutreffen, im Grunde genommen, kommt man aber mit den üblichen Verhaltensregeln einer Gesellschaft recht gut bei der Interpretation zurecht.

Wichtige Klauseln im Dienstvertrag

Rückzahlung von Ausbildungskosten

Es ist zulässig, mit dem Mitarbeiter die Rückzahlung von Ausbildungskosten zu vereinbaren. Es muss sich dabei um Ausbildungen handeln, die über die reine Einschulung auf betriebliche Gegebenheiten hinausgehen. Die Beendigungsart spielt ebenfalls eine Rolle: z.B. keine Rückforderung bei Arbeitgeberkündigung oder berechtigtem vorzeitigem Austritt durch den Dienstnehmer. Weiters muss es eine Staffelung der Rückerstattung nach Dauer der Verwertung im Betrieb geben. Längstens nach 5 Jahren können Ausbildungskosten nicht mehr rückgefordert werden. Wesentlich ist die Vereinbarung der Rückerstattung bei jeder einzelnen Ausbildungsmaßnahme. Eine generelle Klausel im Dienstvertrag reicht nicht aus.

Konkurrenzklausele

Die Konkurrenzklausele regelt die Beziehung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstvertrages. Sie dient dem Schutz des Dienstgebers, darf jedoch den Dienstnehmer nicht derart einschränken, dass diesem sein berufliches Fortkommen „unbillig erschwert“ wird.

Eine Beschränkung kann sich nur auf eine Tätigkeit im Geschäftszweig des Dienstgebers beziehen, darf die Dauer eines Jahres nicht überschreiten und muss auch räumlich begrenzt sein.

Fristen

Kündigungsfristen können nicht zulasten des Dienstnehmers verändert werden. Für die Geltendmachung von Ansprüchen können jedoch Fallfristen vereinbart werden (z.B. 4-6 Monate), die deutlich kürzer als die gesetzliche Verjährungsfrist sind.

Beendigung von Dienstverhältnissen

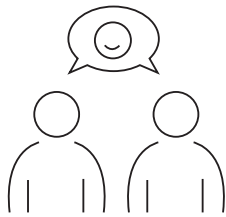
Die Beendigung von Dienstverhältnissen erfolgt entweder durch Fristablauf, durch ein- oder beidseitige Willenserklärung. Für eine geordnete Beendigung ist es wichtig, die arbeitsrechtlichen Bestimmungen genauestens zu beachten. Außer bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses und bei Fristablauf handelt es sich schließlich um eine Beendigung, die nicht von beiden Seiten so gewünscht wurde. Wir gehen daher hier nur auf die Beendigungsarten Kündigung, Entlassung und vorzeitigen Austritt kurz ein, und lassen auch die Auflösung eines Lehrvertrages außen vor.

Grundsätzlich ist eine Kündigung ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine möglich. Die Kündigungsfrist beträgt für den angestellten Dienstnehmer grundsätzlich ein Monat, der Kündigungstermin ist jeder Monatsletzte. Bei Arbeitern ist das Angestelltengesetz nicht anwendbar und es sind auch Kündigungsfristen von nur 14 Tagen möglich. Der Dienstgeber hat – ohne zusätzliche Vereinbarung – bei Angestellten als

Kündigungstermine nur die 4 Quartalsendtermine, die Kündigungsfristen sind abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses, beginnen mit 6 Wochen und erhöhen sich gestaffelt auf bis zu 5 Monate. Sinnvoll und möglich ist es, Kündigungstermine von beiden Seiten zu jedem Fünfzehnten und Letzten eines Monats zu vereinbaren. Längere Kündigungsfristen für Dienstnehmer können auch vereinbart werden, sie dürfen aber nicht länger sein als jene des Dienstgebers.

Eine fristlose Entlassung oder ein vorzeitiger Austritt (Gegenstück zur Entlassung aus Sicht des Dienstnehmers) sind nur bei besonders schwerwiegenden Gründen zulässig. Diese sind im Gesetz beispielhaft (Angestelltengesetz) bzw. abschließend (Gewerbeordnung für Arbeiter) aufgezählt. Die Entlassung hat neben der sofortigen Wirksamkeit auch Nachteile hinsichtlich anderer Ansprüche (Sonderzahlungen, Urlaubsgeld bzw. Rückforderungen dazu). Daher ist es wichtig, dass man sehr genau überlegt, ob diese Art der Beendigung im konkreten Fall zulässig ist. Eine Entlassung/vorzeitiger Austritt muss zudem unverzüglich erfolgen. Eine Frist zur Prüfung des Sachverhalts ist aber (in engem Rahmen) zulässig. In einem derartigen Fall sollten Sie sich umgehend über die arbeitsrechtliche Situation informieren. Eine rechtswidrige Kündigung oder ein unberechtigter vorzeitiger Austritt kann v.a. viel Geld kosten.

Beachtenswert ist in diesem Zusammenhang auch, ob für einen zu kündigenden Mitarbeiter ein besonderer Bestandsschutz besteht (z.B. aus Mutterschutz-, Väterkarenz- oder Elternteilzeitgründen, bei Belegschaftsvertretern oder bei als begünstigt eingestuften Behinderten). Hier ist eine Kündigung nur eingeschränkt und unter bestimmten Voraussetzungen möglich.



Lohn- und Sozialdumping- bekämpfungsgesetz (LSDB-G)

Das LSDB-G dient vor allem der Absicherung, dass Dienstnehmer nicht unter den jeweiligen in den Kollektivverträgen festgelegten Mindestlöhnen

bezahlt werden. Bei Zuwiderhandlungen werden empfindliche Strafen verhängt (ab 1.000 EUR – 20.000 EUR pro Arbeitnehmer, im Wiederholungsfall kann es zur Verdoppelung der Strafen kommen) ■

Sozialversicherungsrecht

Einstufung von Arbeits- oder Auftragsverhältnissen

Immer wieder als problematisch angesehen wird die Einstufung eines Auftragsverhältnisses als echtes oder freies Dienstverhältnis bzw. als Werkvertrag oder als Dienstleistungsvertrag. Dahinter steht zu einem Gutteil das Bestreben der Sozialversicherung, möglichst viele Personen in das ASVG-System zu bekommen, wo die höchsten Beiträge zu bezahlen sind. Der Ordnung halber ist zu erwähnen, dass es in der Vergangenheit auch zu missbräuchlichen Anwendungen gekommen ist, um eben dieser Pflichtversicherung zu entgehen. De facto gilt: Es ist, was es ist. Beurteilen Sie einen Vertrag nach den tatsächlichen Intentionen und Gegebenheiten und dokumentieren Sie die Fakten, um in Zweifelsfragen gerüstet zu sein.

Merkmale eines freien Dienstvertrages

- *Dauerschuldverhältnis ohne persönliche Abhängigkeit*
- *keine Bindung an Arbeitszeit und Arbeitsort*
- *trägt Unternehmerrisiko*
- *freie Vertretungsmöglichkeit*
- *eigene wesentliche Betriebsmittel*

Ein echter Dienstnehmer ist im Gegensatz dazu definiert als jemand, der in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zum Arbeitgeber steht. Dieser unterliegt dem Arbeitsrecht, ein freier Dienstnehmer hingegen nicht. Unterschiede ergeben sich in steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Behandlung.

Der echte Dienstnehmer unterliegt jedenfalls dem ASVG, der freie Dienstnehmer kann dem ASVG oder dem GSVG unterliegen.

GSVG und Neue Selbständige

Übt jemand seine Tätigkeit auf Basis eines Gewerbescheins und damit als Mitglied der Wirtschaftskammer aus, ist er in der Regel nach dem GSVG versichert. Für ihn gelten Mindestbeitrags-

grundlagen für die Kranken- und Pensionsversicherung. Für 2015 wurden folgende Werte angekündigt:

Krankenversicherung:

- 1.-3. Jahr 6.453,36 EUR p.a.,
- 4. Jahr 8.688,24 EUR p.a.

Pensionsversicherung:

- 1.-3. Jahr 6.453,36 EUR p.a.,
- ab 4. Jahr 8.478,72 EUR p.a.

Auch wenn der Gewinn (vor Abzug der SV-Beiträge) weniger als die Mindestbeitragsgrundlage beträgt, werden die SV-Beiträge von dieser Mindestbeitragsgrundlage ermittelt. Dem steht eine Versicherungsleistung gegenüber. Darüber hinaus besteht noch die Pflicht zur Unfallversicherung sowie zur Selbständigenvorsorge.

Von der Kranken- und Pensionsmindestversicherung kann man sich auf Antrag befreien, wenn man in den letzten 60 Monaten nicht 12 Monate durchgehend beitragspflichtig war und pro Jahr nicht mehr als 30.000 EUR Umsatz und nicht mehr als 4.743,72 (Wert 2014) Gewinn erzielt hat. Der Antrag muss im laufenden Jahr eingebracht werden. Für Selbständige ab dem 57. Lebensjahr kann dieser Antrag auch gestellt werden, wenn in den letzten 60 Monaten mindestens 12 Monate durchgehend SV-Pflicht bestanden hat. Jedenfalls pflichtversichert ist man aber in der Unfallversicherung.

Merkmale eines Werkvertrags

Auftragnehmer

- *schuldet ein Werk*
- *trägt das Unternehmerrisiko*
- *leistet Gewähr für Mängel*
- *arbeitet unter eigener Verantwortung (keine personenbezogenen Weisungen) und*
- *das Auftragsverhältnis endet mit der Erfüllung des Werks*

Der „neue Selbständige“ (Selbständiger ohne WK-Mitgliedschaft) hat keine Mindestbeitragsgrundlage zu beachten. Bleibt er neben allfälligen nichtselbständigen Einkünften unter der Grenze von 4.743,72 EUR (Wert 2014) Gewinn oder bei ausschließlich selbständiger/gewerblicher Tätigkeit unter 6.453,36 EUR Gewinn pro Jahr, so fällt keine SV-Pflicht an. Er ist jedoch auch nicht versichert. Ein „Opting in“ in die Beitragspflicht ist möglich. Bei nicht rechtzeitiger Meldung (vor Ende des Jahres) der Überschreitung gibt es einen Strafzuschlag in Höhe von 9,3% der Beiträge.

Sonderfragen: Ausschüttungen an Gesellschafter-Geschäftsführer sozialversicherungspflichtig

Gesellschafter-Geschäftsführer sind in der GSVG pflichtversichert, sofern sie als unternehmensrechtlicher Geschäftsführer im Firmenbuch eingetragen sind, an der GmbH wesentlich beteiligt sind und die GmbH durch eine Gewerbeberechtigung Mitglied bei der Wirtschaftskammer ist. Eine wesentliche Beteiligung und somit GSVG-Pflicht liegt jedenfalls bei einer Beteiligung an der GmbH von über 50% vor. Bei einer Beteiligung unter 25% geht man in der Regel von einem ASVG-pflichtigen Dienstnehmer aus. Bei einer Beteiligung zwischen 25% und 50% und einem beherrschenden Einfluss auf die Betriebsführung des Unternehmens liegt wiederum GSVG-Pflicht vor.

Als Bemessungsgrundlage für die GSVG-Beiträge sind prinzipiell Einkünfte aus selbständiger Arbeit und aus Gewerbebetrieb heranzuziehen. Diese Daten werden vom Finanzamt an die Sozialversicherungsanstalten übermittelt. Gemäß § 25 Abs. 1 GSVG zählen aber auch die Einkünfte als Geschäftsführer und die Einkünfte des zu einem

Geschäftsführer bestellten Gesellschafters zur Beitragsgrundlage. Somit fallen auch für Ausschüttungen an die Gesellschafter-Geschäftsführer GSVG-Beiträge an, sofern nicht ohnehin schon die Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung erreicht wird.

In der Praxis gestaltet sich die Informationsbeschaffung für die Sozialversicherungsanstalten schwierig. Aus steuerlicher Sicht unterliegen nämlich Ausschüttungen aus der GmbH grundsätzlich der Endbesteuerung. Da diese Daten somit gar nicht in der Einkommensteuererklärung aufscheinen, können sie auch nicht an den Versicherungsträger weitergeleitet werden. Deswegen wurden nun seitens der Sozialversicherungsanstalten diese Auskunftsschreiben direkt verschickt. Bei Nichtbeantwortung dieser Schreiben können einerseits Verwaltungsstrafen bis zu 440 EUR verhängt werden, andererseits können die Versicherungsträger sogar Beiträge auf Basis der Höchstbeitragsgrundlage vorschreiben, die dann nicht einmal in die Bemessungsgrundlage für die zukünftige Pension eingerechnet werden ■

Sozialversicherungswerte 2015

ASVG

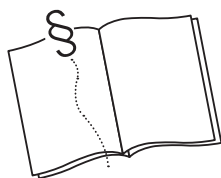
- *Geringfügigkeitsgrenze*
– täglich 31,17 EUR
– monatlich 405,98 EUR
- *Höchstbeitragsgrundlage*
– täglich 155,00 EUR
– monatlich 4.650,00 EUR
– jährlich für Sonderzahlungen 9.300,00 EUR

GSVG

- *Höchstbeitragsgrundlage*
– monatlich 5.425,00 EUR
– jährlich 65.100,00 EUR
- *Pensionsversicherungsbeitrag*
18,50 %
- *Krankenversicherungsbeitrag*
7,65 %
- *Unfallversicherungsbeitrag*
8,90 EUR pro Monat

Die Auflösungsabgabe für 2015 beträgt EUR 118,00.

Steuerliche Neuerungen



Rechnungslegungsänderungsgesetz 2014

Das RÄG 2014 liegt nunmehr in einer Regierungsvorlage vor. Änderungen ergeben sich hinsichtlich der Änderung der Größenklassen bei

Kleinstgesellschaften (NEU), kleinen und mittelgroßen Gesellschaften. Weiters ändert sich die Abschreibungsdauer bei Firmenwerten (10 Jahre, sofern die Nutzungsdauer nicht verlässlich geschätzt werden kann). Weitere Änderungen betreffen v.a. die Bewertung von Vermögensgegenständen und Schulden. Im Detail finden Sie die neuen Bestimmungen auf unserer Homepage unter Klienten-Info Dezember 2014.

Elektronisch erbrachte Dienstleistungen – Änderung ab 1.1.2015

Ab dem 1.1.2015 sind elektronisch erbrachte Dienstleistungen, Telekommunikations-, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen, die an Nichtunternehmer in EU-Mitgliedstaaten erbracht werden, am Empfängerort steuerpflichtig.

Nichtunternehmer ist i.d.R. eine Privatperson, aber auch ein Kleinunter-

nehmer, der wie eine Privatperson behandelt wird. Der Empfängerort ist dort, wo der private Empfänger seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat. Der (unternehmerische) Leistungserbringer ist verpflichtet, den Empfängerort festzustellen. Dazu dient z.B. eine IP-Adresse oder eine Rechnungsanschrift, Angaben über die Bankverbindung, aber auch andere relevante Informationen. Bei mobilen Netzwerken legt der Ländercode der SIM-Karte den Empfängerort fest.

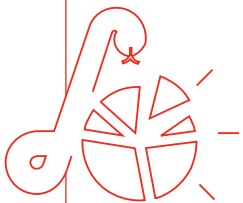
Die Umsatzsteuererklärung ist auf einem eigenen Webportal (MOSS = Mini-One-Stop-Shop) durchzuführen. Wenn der MOSS genutzt wird, muss man sich als Leistungserbringer nicht in jedem EU-Mitgliedstaat, in dem diese Leistungen erbracht werden, für umsatzsteuerliche Zwecke registrieren lassen. Dazu muss bis

zum 31.12.2014 ein Antrag über Finanz Online bzw. über ein vom BMF eingerichtetes Portal (<https://non-eu-moss-evat.bmf.gv.at>) gestellt werden.

Für die zugehörigen Unterlagen gilt eine Aufbewahrungsfrist von 10 Jahren. Sie sind nach Mitgliedstaaten getrennt zu führen und der Behörde auf elektronischem Weg verfügbar gemacht werden können.

Zu beachten vor dem Jahresschluss

Bitte entnehmen Sie unsere Checkliste wieder unserer Homepage unter: www.pfk-partner.at ■



apo.future.lab



Zwei apo.future.lab-Veranstaltungen im Herbst brachten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wichtige Einblicke in die betriebswirtschaftliche Führung ihrer Apotheke. Am 17. September ging es um Benchmarking und Management Cockpit.

Mag. Erika Sander von IMS Health Österreich und Mag. Peter Kollermann von PFK+Partner zeigten anhand von Zahlenbeispielen, welchen Informationsvorsprung man für die Steuerung der Apotheke gewinnen kann. Am 22. Oktober prä-

sentierten Dr. Elke Gruber-Schwarz von Gruber-Schwarz & Partner und Walter Fortunat von Phoenix Arzneiwarengroßhandlung GmbH Marketingmaßnahmen, die wirklich wirken. Nicht nur Apothekerinnen und Apotheker werden überschwemmt mit einer Vielzahl von Marketingideen. Aber welche Strategie passt für welches Unternehmen?

Das apo.future.lab hat in den vergangenen drei Jahren zu unterschiedlichen Themen Referentinnen und Referenten gewinnen können, die den Gästen unserer Veranstaltungen helfen sollten, über den eigenen Tellerrand hinaus zu schauen und innovative Ideen entstehen zu lassen ■



PFK Jubiläums-Adventzauber



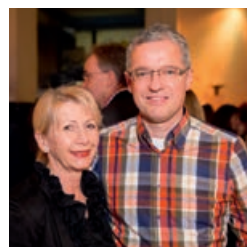
Der PFK-Adventzauber ist zum Fixpunkt am Beginn der Vorweihnachtszeit geworden: Heuer bereits zum 10. Mal. Hier haben Kunden, Geschäftspartner und Interessenten Gelegenheit, abseits des beruflichen Alltags miteinander und mit dem PFK Team in Kontakt zu treten. Neben einem Rückblick auf das ablaufende Jahr gibt es immer wieder Impulse für neue Ideen, vernetzen sich

Personen zu gemeinsamen Projekten und genießen den ansprechenden Rahmen.

Neu war diesmal auch das Lokal: Im traditionsreichen Reigen entstand eine festliche Stimmung von schlichter Eleganz und erwarteterweise großartigem Klangvolumen. Für besondere Erheiterung sorgte der geniale Zauberkünstler

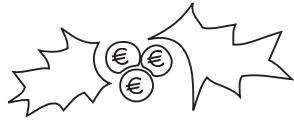
und Bauchredner Tricky Niki mit seinem Begleiter Emil und durchwegs hochbegabten Assistenten aus dem Publikum.

Mit vielen Gesprächen und wie immer einfühlsamer musikalischer Untermalung von DJ Millie Lahouti dauerte der Zauber bis in die späte Nacht – und hoffentlich im Nachklang noch länger – an ■



Fristen

nicht vergessen!!!



Weihnachtsaktion 2014

Bis spätestens 31.12.2014

- Zusammenfassende Meldung (Ust) 11/2014

Bis spätestens 15.01.2015

- Dienstgeberabgabe 12/2014
- Kommunalsteuer 12/2014
- Lohnabgaben 12/2014
- Umsatzsteuer 11/2014
- Werbeabgabe 11/2014

Bis spätestens 31.01.2015

- Zusammenfassende Meldung (Ust) 12/2014

Bis spätestens 16.02.2015

- Einkommen-, Körperschaftsteuer-VZ 1. Quartal 2015
- Dienstgeberabgabe 01/2015
- Kommunalsteuer 01/2015
- Lohnabgaben 01/2015
- Umsatzsteuer 12/2014
- Werbeabgabe 12/2014

Bis spätestens 28.02.2015

- Zusammenfassende Meldung (Ust) 01/2015

Bis spätestens 16.03.2015

- Dienstgeberabgabe 02/2015
- Kommunalsteuer 02/2015
- Lohnabgaben 02/2015
- Umsatzsteuer 01/2015
- Werbeabgabe 01/2015

Bis spätestens 31.03.2015

- Zusammenfassende Meldung (Ust) 02/2015

Weitere wertvolle Infos – auf unserer Homepage www.pfk-partner.at

Das alternative Geschenk des Entwicklungshilfeklubs: Bereits seit 1993 rückt der Entwicklungshilfeklub mit seinen originellen Weihnachts-Billets eines seiner vielen Projekte in den Mittelpunkt, um Menschen in Not zu helfen.

In den Elendsvierteln der Hauptstadt Port-au-Prince in Haiti leben die Familien dicht gedrängt. Es mangelt an sauberem Wasser, an Strom, an Kanalisation. Mit 10,- Euro für ein Weihnachtsbillet kann einem Kind in einem Jugendklub mit Sport, Musik und Male-

rei geholfen werden, von der Straße wegzukommen und sein Leben in eine positive Bahn zu lenken. Dem diesjährigen Geschenk-Billet liegt ein Weihnachtsbäumchen mit bunten Aufsteckkugeln bei. Der Erlös der Weihnachtsaktion kommt zu 100 % den Kindern in den Elendsvierteln in Haiti zugute.

Bestellungen und Rückfragen bitte an: Entwicklungshilfeklub, Susanne Gröll, Tel. 01 7205150, susanne.groell@eh-klub.at; www.eh-klub.at ■

2014 haben wir unser Team teilweise umgebaut. Unsere Stammmannschaft wurde erweitert – herzlich willkommen im PFK-Team: Sylvia Kieberger (Bilanzbuchhaltung), Marlene Feiler (Buchhaltung und Sekretariat), Gulnora Raimkulova (Buchhaltung und Berufsanwärterin), Sara Ritt (Buchhaltung).

Intern

Jasmin Steiner hat eine neue Herausforderung angenommen und Susanne Gartler ein Studium aufgenommen. Wir wünschen auch auf diesem Weg alles Gute für die Zukunft ■

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit verwenden wir keine durchgehenden Gender-Formulierungen. Wir wenden uns aber immer und mit Freude gleichermaßen an alle unsere Leserinnen und Leser.

Verleger und Herausgeber:

PFK+Partner Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungs-GmbH & Co KG

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag. Peter Kollermann

Redaktion:

Mag. Peter Kollermann
Mag. Edith Kollermann

Alle:

Mariahilfer Straße 54, A-1070 Wien
Tel. (+43-1) 522 08 00
Fax (+43-1) 522 08 00-27
e-Mail: office@pfk-partner.at
www.pfk-partner.at

Gestaltung & Layout:

Knapp, Werbeagentur
Schottenfeldg. 41-43/30a, A-1070 Wien
Tel. (+43) 676 539 79 52
Fax (+43-1) 524 01 63
e-Mail: office@agenturknapp.at

Die allgemeinen Informationen in der STEUERNEWS können eine individuelle Beratung nicht ersetzen.