

fidas update

**LOHN- UND
SOZIALDUMPING**

**GESCHÄFTSFÜHRER-
HAFTUNG EINER GMBH**

**EU AI ACT –
NEUE KI-REGELN AB 2025**



Jetzt
folgen!



Wichtiger Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Magazin auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher sowie diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf alle Geschlechter.

INHALT

Lohn- und Sozialdumping	4
Erfolgreich in den Ruhestand	6
Geschäftsführerhaftung einer GmbH	10
Wussten Sie, dass ...?	12
Perplexity ist das neue Google	14
Fit for (digital) future	16
EU AI Act – Neue KI-Regeln für Unternehmen ab 2025	18
Fidas eröffnet neuen Standort in Kärnten	21
Neuer Bürostandort für Fidas Deutschlandsberg	22
Fidas Inside	23
Fidas-Gruppe Österreich	26

Bitte beachten:
Wir haben einen Redaktionschluss. Sollten aktuelle Entwicklungen unsere Inhalte stellenweise überholt haben, bitten wir um Verständnis. Danke!

IMPRESSUM Herausgeberin und für den Inhalt verantwortlich: Fidas Consulting M&A GmbH / 8940 Liezen, Gesäusestraße 21–23 / **Layout:** WAS Werbeagentur Schlögl, Graz, www.werbeagenturschloegl.at / **Druck:** Medienfabrik Graz, Dreihackengasse 20, 8020 Graz, www.mfg.at / **Lektorat:** Dr. phil. Antonia Barboric / **Fotonachweis:** AdobeStock, Fidas / Alle Rechte sind der Herausgeberin vorbehalten. Die Vervielfältigung und Verwendung (auch teilweise) bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Herausgeberin. Satz-, Druckfehler sowie Irrtümer vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben und Informationen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Verfassers ausgeschlossen ist.

April 2025

LIEBE KLIENTINNEN, LIEBE KLIENTEN,

wir leben und wirtschaften in Zeiten des Wandels, die uns auf allen Ebenen vor Herausforderungen stellen, gleichermaßen wie sie uns Chancen eröffnen. Neben geopolitischen, klimatischen und gesellschaftlichen Entwicklungen spielt der disruptive Technologiefortschritt eine entscheidende Rolle. Heute ist es wichtiger denn je, sich diesem Wandel nicht zu verwehren, sondern sich auf die digitale Transformation überlegt und gezielt einzulassen.

Seit rund zwei Jahren ist künstliche Intelligenz in aller Munde – verbunden mit großen Erwartungen, für viele aber auch mit Sorgen. KI wird wohl unsere Art, den Alltag zu leben, in jedem Fall aber unsere Art zu arbeiten nachhaltig und unumkehrbar verändern. Manche Tätigkeiten und mit ihnen Berufe werden verschwinden, andere werden neu entstehen. Umso wichtiger ist es, sich rechtzeitig mit der gezielten Mitarbeiterschulung im Umgang mit KI auseinanderzusetzen. Was gibt es diesbezüglich zu tun? Und welche Bedeutung hat der EU AI Act, der in unserer Union seit einigen Monaten ein maßgebendes Regelwerk für die Nutzung künstlicher Intelligenz bildet, für Ihren Betrieb? Diese und weitere Fragen wollen wir im ersten Update des Jahres 2025 klären.

Auf steuerrechtlicher Ebene lesen Sie unter anderem darüber, was es bezüglich des Zuverdienstes in der Pension zu beachten gilt – auch schon vor Antritt des Ruhestands. Schließlich sind erfahrene Arbeitskräfte eine wertvolle Ressource, von der jedes Unternehmen profitieren kann. Um Sie vor prekären Situationen zu bewahren und mit dem notwendigen Know-how auszustatten, widmen sich unsere Experten in zwei Artikeln dem Lohn- und Sozialdumping sowie der Geschäftsführerhaftung.

Und schließlich dürfen wir Sie auch dieses Mal an einigen Neuerungen innerhalb der Fidas-Familie teilhaben lassen. So hat Fidas Deutschlandsberg im modernen Consulting Tower ein neues Zuhause gefunden. Außerdem wurde in Klagenfurt die neue Fidas Süd Steuerberatung GmbH aus der Taufe gehoben.

In diesem Sinne, liebe Leserinnen und Leser, wollen wir voller Zuversicht mit Ihnen in die Zukunft starten.



**Willkommen
bei Fidas**

LOHN- UND SOZIALDUMPING

Erhält ein Arbeitnehmer das ihm aus einem Dienstverhältnis zustehende Entgelt nicht in voller Höhe, sprechen wir von Lohn- und Sozialdumping. Ein Problem, das nicht nur beim Arbeitnehmer einen finanziellen Schaden verursacht, sondern auch den fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen behindert – Gefahrenpotenziale also, derer man sich bewusst sein sollte. Deshalb wollen wir Ihnen einen Überblick über diese wichtigen arbeitsrechtlichen Themen geben.

Nicht zuletzt mit dem EU-Beitritt Österreichs wurde für heimische Betriebe deutlich spürbar, dass ausländische Unternehmen in Österreich Arbeitsleistungen zu günstigeren Konditionen als auf dem in Österreich geltenden Entgeltniveau anbieten konnten. Dadurch ergaben sich für diese Unternehmen bei grenz-

überschreitenden Arbeitseinsätzen Wettbewerbsvorteile durch Lohn- und Sozialdumping.

Im Jahr 2011 reagierte der österreichische Gesetzgeber auf dieses Problem, indem er das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz einführte, das im AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) verankert wurde. Das Ziel des Gesetzes bestand darin, gleiche Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen für bestehende Arbeitsverhältnisse, einen fairen wirtschaftlichen Wettbewerb zwischen den Unternehmen und die korrekte Abfuhr der vorgeschriebenen Abgaben und Sozialbeiträge sicherzustellen. Seit 1. Mai 2011 folgen in Österreich verwaltungsstrafrechtliche Sanktionen, wird das gesetzlich auf Verordnung oder Kollektivvertrag basierende Entgelt unterschritten.

Durch die Ausdehnung dieses Tatbestands auf Inlandsfälle als auch auf vom Ausland nach Österreich entsandte oder für den hiesigen Markt überlassene Arbeitnehmer sollte sichergestellt werden, dass ausländische und inländische Unternehmer ihre Arbeitnehmer zu annähernd gleichen Bedingungen beschäftigen. Zusätzlich zum Kernstück des Gesetzes, dem Tatbestand der Unterentlohnung, wurden weitere Melde- und Bereithaltspflichten eingeführt, deren Nichteinhaltung ebenfalls mit Verwaltungsstrafen geahndet wird.

Die gesetzlichen Bestimmungen wurden im Laufe der Jahre mehrmals geändert. 2016 wurde zudem ein völlig neues Gesetz, das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), eingeführt, das die Regelung aus dem AVRAG ablöste.

*Schaden für
Dienstnehmer
& Wettbewerb
abwenden!*

WICHTIGE THEMEN- BEREICHE DES LSD-BG

Das LSD-BG enthält eine Reihe von Bestimmungen, die sicherstellen sollen, dass Arbeitnehmer fair behandelt und ihre Rechte geschützt werden. Zu den wichtigsten Sachverhalten gehören:

- 1. Meldepflichten:** Arbeitgeber und Überlasser von Arbeitskräften müssen die Beschäftigung von nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern melden. Diese Meldung muss vor der Arbeitsaufnahme erfolgen und bestimmte Angaben enthalten, wie z.B. die Identität des Arbeitnehmers, die Dauer der Entsendung oder Überlassung und die Arbeitsbedingungen.
- 2. Bereithaltungspflichten:** Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Österreich entsenden, müssen bestimmte Unterlagen, wie z.B. Lohnabrechnungen und Arbeitsverträge, am Arbeitsort bereithalten. Diese Unterlagen müssen auf Verlangen der zuständigen Behörden bereitgestellt werden.
- 3. Mindestentgelt:** Das Mindestentgelt umfasst das Entgelt, das einem Arbeitnehmer gesetzlich, per Verordnung oder Kollektivvertrag entsprechend seiner individuellen Einstufung zusteht. Für jeden Arbeitnehmer (unabhängig davon, ob er in Österreich angestellt ist, hierher entsandt oder überlassen wird) wird anhand seiner konkreten Tätigkeitsbeschreibung und eines Versicherungsdatenauszugs oder Lebenslaufs der Anspruch auf das Mindestentgelt gemäß den Anrechnungs- und Einstufungsbestimmungen des relevanten Kollektivvertrags oder Mindestlohntarifs individuell ermittelt.
- 4. Haftung des Auftraggebers:** Das LSD-BG sieht spezielle Haftungsbestimmungen bei der Beauftragung von Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat, für den Baubereich und für Generalunternehmer vor.

UNTERENTLOHNUNG

Das LSD-BG definiert Unterentlohnung als zentralen Sachverhalt. Arbeitgeber – sowohl inländische als auch ausländische – müssen ihren Arbeitnehmern das gesetzlich, per Verordnung oder Kollektivvertrag vorgeschriebene Entgelt entsprechend den Einstufungskriterien zahlen. Bei Nichtzahlung dieses Entgelts liegt eine Verwaltungsübertretung vor, die von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe geahndet werden kann. Unterentlohnung bedeutet, dass das Mindestentgelt überhaupt nicht, nicht in voller Höhe oder verspätet gezahlt wird.

Der Entgeltbegriff umfasst insbesondere: Lohn bzw. Gehalt (laufend), Sonderzahlungen, Leistungsentgelte (Mehr- und Überstundenvergütungen, Provisionen), Zulagen und Zuschläge, Nichtleistungsentgelte, Vergütungen aus besonderen Anlässen (z.B. Jubiläumsgelder, Prämien für Dienstleistungen oder Verbesserungsvorschläge), (kollektivvertragliche) Reisezeitvergütungen

oder Wegzeitvergütungen, (kollektivvertragliche) Arbeitsbereitschafts- oder Rufbereitschaftsabgeltung, Urlaubersatzleistung, Kündigungsentschädigung.

Hilfreiche Maßnahmen, um Unterentlohnung und damit einhergehende Gefahrenpotenziale zu vermeiden, sind unter anderem die regelmäßige Kontrolle der kollektivvertraglichen Einstufungen auf Basis tatsächlicher Gegebenheiten, die ordentliche Führung von Arbeitszeit- und Nichtleistungszeitaufzeichnungen sowie die Übermittlung sämtlicher für die ordentliche und vollständige Abrechnung relevanter Unterlagen und Auskünfte an die Personalverrechnung.

POTENZIELLE STRAFEN

Verstöße gegen das LSD-BG können zu erheblichen Strafen führen. Die Höhe der jeweiligen Strafen hängt von der Schwere des Verstoßes und der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer ab. Mögliche Strafen umfassen:

- 1. Geldstrafen:** Arbeitgeber, die gegen die Bestimmungen des LSD-BG verstoßen, können mit Geldstrafen belegt werden. Diese können je nach Art und Umfang des Verstoßes mehrere Tausend Euro betragen. Konkret können die Strafen wie folgt aussehen:
 - Bei Verstößen gegen die Meldepflichten: Geldstrafen bis zu € 20.000
 - Bei Verstößen gegen die Bereithaltung von Unterlagen: Geldstrafen bis zu € 20.000 (im Wiederholungsfall bis zu € 40.000)
 - Bei Unterentlohnung: Geldstrafen bis zu € 400.000
- 2. Untersagung der Dienstleistung:** Bei schwerwiegenden Verstößen kann die zuständige Behörde die Erbringung der Dienstleistung untersagen. Dies bedeutet, dass das betroffene Unternehmen seine Tätigkeit in Österreich nicht fortsetzen darf.
- 3. Evidenz über Verwaltungs(straf)verfahren:** Verstöße gegen das LSD-BG werden in einer Evidenz über Verwaltungs(straf)verfahren erfasst. Dies kann dazu führen, dass betroffene Unternehmen bei zukünftigen Aufträgen benachteiligt werden.

Fazit: Die Bestimmungen des LSD-BG sollten unbedingt beachtet werden, um potenzielle Gefahren und Rechtsverstöße zu vermeiden. Mehr zum Thema Lohn- & Sozialdumping erfahren Sie in unserer Podcastfolge „#58 Lohn- und Sozialdumping bekämpfen – Wissenswertes für Arbeitgeber“. Außerdem stehen Ihnen Ihre Fidas-Experten bei Fragen jederzeit beratend zur Seite. ■



Scannen und direkt zum Podcast gelangen: #58 Lohn- und Sozialdumping bekämpfen – Wissenswertes für Arbeitgeber

A photograph of a tall, elegant glass filled with an amber-colored beverage and ice cubes. The glass is placed on a wooden table. In the background, a person's arm is visible, wearing a watch. The overall scene suggests a relaxed, successful lifestyle.

ERFOLGREICH IN DEN RUHESTAND



Wichtige Schritte vor dem Pensionsantritt

Der Pensionsantritt ist ein Meilenstein im Leben. Gerade für Unternehmer ist es wichtig, sich bei Fachleuten frühzeitig über Rechte und Pflichten zu informieren sowie den Übergang in die Pension vorausschauend zu planen. So können Sie gesetzliche Regelungen und Beratungsangebote nutzen, um individuell abgestimmte Lösungen zu finden und den Grundstein für einen sorgenfreien Ruhestand zu legen.

PENSIONSINFORMATION & -BERECHNUNG

Auch für Unternehmer ist der erste wichtige Schritt auf dem Weg in die Pension, die Pensionsvorabinformation frühzeitig bei der Pensionsversicherungsanstalt anzufordern. Diese gibt Ihnen Aufschluss über bisher erworbene Versicherungszeiten und den zu erwartenden Pensionsbetrag. In jedem Fall aber lohnt sich der Abgleich mit privaten Vorsorgelösungen, die viele Unternehmer ergänzend nutzen, um den Lebensstandard im Ruhestand abzusichern.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE ÜBERPRÜFUNG

Im Zuge des Pensionsantritts sollten sämtliche sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche überprüft werden. Hierbei sollten Sie insbesondere darauf achten, ob noch Nachzahlungen aus- oder offene Beitragszeiten bestehen, die sich auf Ihre Pension auswirken könnten. Ein genauer Blick in Ihre Unterlagen und eine Abstimmung mit der Pensionsversicherungsanstalt helfen, spätere unliebsame Überraschungen zu vermeiden.



PRIVATE VORSORGE & ZUSATZVERSICHERUNGEN

Überprüfen Sie neben den gesetzlichen Ansprüchen ebenso bestehende Verträge für private Renten- oder Lebensversicherungen, und passen Sie diese gegebenenfalls an Ihre Ruhestandsbedürfnisse an. Auch zusätzliche Versicherungen, beispielsweise im Bereich Gesundheit und Pflege, können sinnvoll sein, um möglichen Risiken im Alter vorzubeugen.

ERBRECHTLICHE & VERMÖGENS-PLANERISCHE MASSNAHMEN

Nicht selten gibt der Pensionsantritt Anlass, auch erbrechtliche und vermögensplanerische Fragen zu klären. Im Zuge dessen sollten Sie Ihr Testament aktualisieren und die Regelungen in Ihren Vorsorgevollmachten überprüfen. Diese Maßnahmen helfen, den Vermögensübergang klar zu regeln und potenzielle Konflikte im familiären Umfeld zu vermeiden.

ANTRAGSTELLUNG & FRISTEN

Informieren Sie sich über geltende Fristen zur Pensionsantragstellung, und sorgen Sie dafür, dass alle erforderlichen Unterlagen vollständig und fristgerecht eingereicht werden, um finanzielle Nachteile zu vermeiden.

ZUVERDIENST IN DER PENSION – AKTUELLE REGELUNG

In Österreich ist ein Zuverdienst zur **Alterspension** ohne Einschränkungen möglich. Die Pension wird dadurch nicht gekürzt. Um die Erwerbstätigkeit nach dem Regelpensionsalter zu fördern, übernimmt der Bund Beiträge zur Pensionsversicherung bis zu 112,98 Euro monatlich (Stand 2025). Wird mehr als die Geringfügigkeitsgrenze von 551,10 Euro verdient und dadurch eine Pflichtversicherung ausgelöst, erhöht sich die Pension ab dem Folgejahr durch einen Höherversicherungsbetrag.

Bei der **vorzeitigen Alterspension** führt ein versicherungspflichtiger Zuverdienst über der Geringfügigkeitsgrenze zum Wegfall der Pension. Beim Erreichen des Regelpensionsalters wird die Pension jedoch neu berechnet und für jeden Monat des Wegfalls erhöht.

Auch bei der **Korridorpension** führt ein solcher Zuverdienst zum Pensionswegfall. Später wird die Alterspension um 0,55 % pro Monat des Wegfalls erhöht.

Für **Berufs-, Invaliditäts- oder Erwerbsunfähigkeitspensionen** gelten eigene Regeln.



NEU! ZUVERDIENST IN DER PENSION – GEPLANTE NEUERUNGEN

Das österreichische Regierungsprogramm für die Jahre 2025 bis 2029 sieht vor, die Zuverdienstmöglichkeiten von Pensionisten ab dem 1. Jänner 2026 neu zu regeln. Das entwickelte Zuverdienstmodell für Personen in der regulären Alterspension (nicht vorzeitige Alterspension) soll folgende Punkte umfassen:

- **Steuerliche Behandlung:**
Das Einkommen aus dem Zuverdienst soll einer Endbesteuerung von 25 % unterliegen.
- **Sozialversicherungsbeiträge:**
Dienstnehmer: Befreiung von der Sozialversicherungspflicht
Dienstgeber: Reduzierung der Beiträge zur Pensions- und Krankenversicherung auf die Hälfte. Die restlichen Lohnnebenkosten bleiben gleich.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass es durch den Zuverdienst zu keiner Aufwertung des Pensionskontos kommt. Die Maßnahmen sollen Anreize schaffen, auch nach dem regulären Pensionsantrittsalter erwerbstätig zu bleiben, wobei insbesondere Besserverdienende von der 25-%-Pauschalbesteuerung profitieren könnten. Dieses neue Modell soll am 1. Jänner 2026 in Kraft treten und soll nach zwei Jahren evaluiert werden.

STUEBERBEGÜNSTIGUNGEN BEI BETRIEBSAUFGABE

Für Unternehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und dem Erwerbsleben endgültig den Rücken kehren, ergeben sich bei der Betriebsaufgabe in Österreich mehrere steuerliche Vergünstigungen. Sie sollen den Übergang in den Ruhestand erleichtern und die finanzielle Belastung bei der Aufgabe des Betriebs deutlich mindern.

NEU! Das aktuelle Regierungsprogramm enthält mehrere erfreuliche Neuerungen zur steuerlichen Behandlung bei Betriebsaufgaben:

- **Erhöhung des Veräußerungsfreibetrags:**
Ab dem 1. Jänner 2027 wird der Veräußerungsfreibetrag von derzeit € 7.300 auf € 45.000 angehoben. Dies bedeutet, dass Gewinne aus der Veräußerung oder Aufgabe eines Betriebs bis zu diesem Betrag steuerfrei bleiben.
- **Streichung des „Berufsverbots“:**
Das bisherige „Berufsverbot“ für die Inanspruchnahme des halben Einkommensteuersatzes bei Betriebsaufgabe soll abgeschafft werden. Bislang war es Voraussetzung für diese Begünstigung, dass der Steuerpflichtige seine Erwerbstätigkeit vollständig einstellt. Mit der Neuregelung soll diese Einschränkung entfallen, sodass auch bei Fortführung einer Erwerbstätigkeit der halbe Steuersatz auf den Veräußerungs- oder Aufgabegewinn angewendet werden kann.

Das genaue Datum des Inkrafttretens dieser Neuerung ist noch nicht bekannt.

ALLGEMEINES ZU DEN STUEBERBEGÜNSTIGUNGEN

1. FREIBETRAG

Gemäß § 24 Abs. 4 EStG bleibt der Veräußerungsgewinn steuerfrei, solange er bei der Betriebsaufgabe den Betrag von € 7.300 – ab 1. Jänner 2027 € 45.000 – nicht übersteigt. Dieser Freibetrag gilt auch, wenn lediglich ein Teilbetrieb oder Anteil am Betriebsvermögen veräußert wird, wobei der Freibetrag dann aliquot anzuwenden ist.

2. VERTEILUNG AUF DREI JAHRE

Alternativ gibt es die Möglichkeit, Veräußerungsgewinne zum vollen Steuersatz auf drei Jahre zu verteilen, sofern seit der Eröffnung oder dem letzten entgeltlichen Erwerb sieben Jahre verstrichen sind.

3. HÄLFTESTEUERSATZ

Nach § 37 Abs. 5 Z 3 EStG kann auf Antrag der halbe Durchschnittssteuersatz für Gewinne aus der Veräußerung oder Aufgabe des Betriebes angewendet werden. Die Begünstigung gilt nur bei der Veräußerung oder Aufgabe des gesamten Betriebs, nicht aber bei der Veräußerung oder Aufgabe eines Teilbetriebs. Um den Hälftesteuersatz in Anspruch nehmen zu können, muss die Betriebsaufgabe oder -veräußerung außerdem nach einer siebenjährigen Mindestbetriebsfrist erfolgen. Diese Begünstigung gilt nicht nur für Steuerpflichtige, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und ihre Erwerbstätigkeit einstellen, sondern auch für verstorbene und erwerbsunfähige Personen.

Aktuelle Regelung: Die Anwendung des Hälftesteuersatzes ist an die Bedingung geknüpft, dass der Unternehmer seine Erwerbstätigkeit tatsächlich einstellt. Zudem dürfen etwaige Einkünfte aus nach der Betriebsaufgabe ausgeübten Tätigkeiten € 730 pro Kalenderjahr und einen Gesamtumsatz von € 22.000 nicht überschreiten. Einkünfte und Umsätze aus Tätigkeiten, die keine Erwerbstätigkeit darstellen, wie z.B. Pensionsbezüge oder Einkünfte aus Vermögensverwaltung, sind in diese Grenzen nicht einzubeziehen. Eine ausschließliche Vermietung des Betriebsgrundstücks ist ebenfalls nicht schädlich für die Begünstigung. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, das Grundstück, ohne die Realisierung der stillen Reserven, in das Privatvermögen zu überführen und es anschließend zu vermieten.

Zukünftige Regelung: Die Streichung des Berufsverbots ist eine sinnvolle Maßnahme, um älteren Unternehmern und Selbstständigen einen flexibleren Übergang aus dem Berufsleben zu ermöglichen. Sie profitieren von steuerlichen Erleichterungen und können dennoch aktiv bleiben – sei es als Berater, in Teilzeit oder in einem neuen Unternehmen. Die tatsächliche Umsetzung ist noch ausstehend. Wir informieren Sie umgehend, sobald der Inkraftsetzungstichtag feststeht. ■



Scannen und Infos zu weiteren steuerlichen Neuregelungen erhalten.

GESCHÄFTSFÜHRER

Kurz-
exkurs

Gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten, in denen die Zahl der Insolvenzen rapide zunimmt, gewinnt ein Thema besonders an Bedeutung: die Haftung von Geschäftsführungsorganen einer GmbH. Deshalb nehmen wir uns die Zeit für einen rechtlichen Streifzug durch das Thema.

Grundsätzlich können Geschäftsführungsorgane einer GmbH ihr gesamtes Privatvermögen verlieren, wenn sie zur Haftung der Gesellschaft herangezogen werden, weil sie durch zumindest leicht fahrlässiges Verhalten der Gesellschaft Schaden zugefügt haben. Eine Verjährung der Ansprüche gegenüber diesem Geschäftsführungsorgan tritt nach fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der Kenntnis des Schadens in Kraft. Darüber hinaus kann es

zu unmittelbarer Außenhaftung der Geschäftsführungsorgane gegenüber Gesellschaftsgläubigern kommen.

KONKRETE HAFTUNGSPOTENZIALE

Die folgende Aufzählung umfasst einige der wichtigsten Haftungspotenziale für einen Geschäftsführer einer GmbH. Beachten Sie jedoch, dass es sich dabei keineswegs um eine abschließende Aufzählung handelt.



HAFTUNG EINER GMBH

1. GmbH-Gesetz

- schuldhaft falsche oder verzögerte Anmeldungen zum Firmenbuch
- wesentlich falsche Darstellung der wirtschaftlichen Verhältnisse
- unzulässige Einlagenrückgewähr: Unzulässig ist jeder Vermögenstransfer von der Gesellschaft an einen Gesellschafter, die dem Gesellschafter gewährt wird, nicht aber einem Dritten gewährt werden würde (entscheidend ist der Fremdvergleich). Beispiel: Zahlung eines überhöhten Mietzinses an einen Gesellschafter.

2. Eigenkapitalersatzgesetz

Hat ein zumindest zu 25 % beteiligter Gesellschafter oder ein kontrollierend beteiligter Gesellschafter nach dem Zeitpunkt des Eintritts der Unternehmenskrise (= wenn die Eigenmittelquote weniger als 8 % und die fiktive Schuldentilgungsdauer mehr als 15 Jahre beträgt) einen Kredit an die GmbH gewährt, fällt gegenständliche Kreditgewährung unter das Eigenkapitalersatzgesetz. Erhält gegenständlicher Gesellschafter diesen unter das Eigenkapitalersatzrecht fallenden Kredit in der Krise von der GmbH zurückgezahlt, haftet der Gesellschafter dafür, dass das zurückgezahlte Darlehen (einschließlich der Zinsen) der GmbH zukünftig zwingend wieder zur Verfügung gestellt wird. Ist das zurückgezahlte Darlehen beim Gesellschafter – teilweise oder zur Gänze – uneinbringlich, so wird der rückzahlende Geschäftsführer zur Haftung für den ausstehenden Betrag herangezogen.

3. Insolvenzordnung

Die Voraussetzungen für eine Insolvenzeröffnung sind im Wesentlichen Zahlungsunfähigkeit sowie insolvenzrechtliche Überschuldung. Der Antrag auf Insolvenzeröffnung ist de facto unverzüglich, spätestens jedoch 60 Tage nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit/insolvenzrechtlichen Überschuldung einzubringen.

Für Geschäftsführungsorgane leiten sich daraus folgende Geschäftsführungshaftungspotenziale ab:

- Verpflichtung zur Leistung eines Kostenvorschusses (bis zu einer Höhe von € 4.000) im Falle des Fehlens von kostendeckendem Vermögen für die Anlaufkosten eines Insolvenzverfahrens bei der GmbH
- grob fahrlässige Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen
- Vornahme von Zahlungen nach dem Zeitpunkt des Eintritts in die materielle Insolvenz (= Eintritt in die Zahlungsunfähigkeit, insolvenzrechtliche Überschuldung)

4. Haftungspotenzial bezüglich Abgaben und SV-Beiträgen

Werden abgabenrechtliche Verpflichtungen durch Geschäftsführungsorgane schuldhaft verletzt und kommt es in weiterer Folge zu einer Abgabenverkürzung, so können sich dadurch Geschäftsführungshaftungspotenziale für daraus resultierende Finanzamtsausfälle entwickeln. Auszugsweise werden folgende Beispiele genannt:

- Steuererklärungen werden nicht abgegeben.
- Abgaben werden nachlässig entrichtet.
- Nichtbeachtung der Gläubiger & Gläubigerbehandlung: Die Geschäftsführung darf zu leistende Abgaben und Beitragsgläubiger nicht schlechter als andere Verbindlichkeiten und Gläubiger der Gesellschaft behandeln.

5. Zusätzliche Haftung für Geschäftsführungsorgane von wirtschaftsprüfungspflichtigen Unternehmen

- Haftung nach dem Unternehmensreorganisationsgesetz
- Geschäftsführungshaftungspotenzial bis zu einer Höhe von € 100.000 ■

In den folgenden Fidas-Podcast-Folgen erfahren Sie noch mehr zum Thema der Geschäftsführerhaftung in einer GmbH:

- **Geschäftsführerhaftung** Insolvenzantragspflicht wegen Eintritt Zahlungsunfähigkeit (Fidas-Podcast Nr. 53)
- **Geschäftsführerhaftung** Insolvenzantragspflicht wegen Eintritt Überschuldung (Fidas-Podcast Nr. 55)
- **Geschäftsführerhaftung minimieren durch Erstellung einer Fortbestehensprognose** (Fidas-Podcast Nr. 57)
- **Zivilrechtliche Geschäftsführungshaftungspotenziale** (Fidas-Podcast Nr. 59)
- **Geschäftsführerhaftung für öffentliche Abgaben** (Fidas-Podcast Nr. 61)



Scannen und direkt zu unseren Podcasts gelangen.

Natürlich stehen Ihnen die Experten Ihrer Fidas-Kanzlei gerne für weitere Fragen zur Vermeidung sowie Minimierung Ihrer Geschäftsführungshaftungspotenziale zur Verfügung!

WUSSTEN SIE, DASS ...?

... VERWENDETE ARBEITSMITTEL BEI DER BEURTEILUNG DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES EINE WICHTIGE ROLLE SPIELEN?

Oft ist es schwierig zu bestimmen, ob jemand selbstständig tätig ist oder in einem Dienstverhältnis steht. Diese Unterscheidung hat nicht nur Einfluss auf die steuerliche Beurteilung der Einkünfte, sondern auch auf die Art der Pflichtversicherung einer Person.

Jüngst befasste sich der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) mit der Rolle eigener Arbeitsmittel hinsichtlich dieser Unterscheidung. Ausgangspunkt des Verfahrens war ein für einen Verein tätiger Bergwander- und Naturführer. Dieser führte touristische und schulische Wanderungen mit Gruppen, die ihm vom Verein vermittelt worden waren. Im Zuge der Wanderungen traf er eigenständige Entscheidungen und war nicht an Weisungen des Vereins gebunden. Seiner Tätigkeit ging der Bergführer stets persönlich nach. Die für die Wandertouren wesentlichen Arbeitsmittel wie Bergschuhe, Funktionsbekleidung, Rucksack etc. wurden dem Bergführer nicht zur Verfügung gestellt.

Dienstnehmer?

Während die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) die Tätigkeit des Bergführers als Dienstverhältnis einstufte, ging das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) zwar grundsätzlich davon aus, dass den Bergführer eine persönliche Arbeitspflicht getroffen habe. Aufgrund der fehlenden persönlichen Abhängigkeit sei er aber nicht als Dienstnehmer iSd ASVG beschäftigt gewesen.

Der VwGH hat in seinem Erkenntnis betont, dass die Nutzung eigener Betriebsmittel ein wichtiges Kriterium bei der Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und Dienstvertrag darstellt. Nutzt jemand seine eigenen Arbeitsmittel, spricht dies für eine selbstständige Tätigkeit.

Umgekehrt kann die Bereitstellung der Arbeitsmittel durch den Auftraggeber ein Hinweis auf ein Dienstverhältnis sein. Allerdings ist die Frage, ob jemand selbstständig oder unselbstständig tätig ist, immer anhand des Gesamtbildes der Arbeitsbeziehung zu beurteilen. Die Verwendung eigener Betriebsmittel ist dabei nur ein Aspekt von vielen. Weitere Faktoren sind beispielsweise die Weisungsgebundenheit, die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers und das wirtschaftliche Risiko.

Hinweis: Die Entscheidung des VwGH unterstreicht die Bedeutung der verwendeten Arbeitsmittel bei der Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses. Für Betroffene ist es wichtig, alle relevanten Umstände zu berücksichtigen und ausreichend zu dokumentieren, um auch im Nachhinein feststellen zu können, ob eine selbstständige Tätigkeit oder ein Dienstverhältnis vorliegt. Wir empfehlen diesbezüglich eine frühzeitige Beratung.

... BEI EINER ENTNAHME EINES GEBÄUDES AUS DEM BETRIEBSVERMÖGEN DER ENTNAHMEWERT ALS BEMESSUNGSGRUNDLAGE FÜR DIE ABSCHREIBUNG HERANGEZOGEN WIRD?

Wird ein Gebäude zum Buchwert dem Betriebsvermögen entnommen, ist der Gebäudewert bei einer nachfolgenden Vermietung ohne Nachweis in Höhe von 1,5 % pro Jahr vom Entnahmewert abzuschreiben.

Seit 1. Juli 2023 ist nicht nur die Entnahme von Grund und Boden, sondern auch des Gebäudes zum Buchwert möglich, sodass es im Zuge der Entnahme aus dem Betriebsvermögen zu keiner Aufdeckung der stillen Reserven im Gebäude kommt.

Im Falle einer Entnahme tritt für nachfolgende Einkünfte, etwa durch eine anschließende Vermietung, der Entnahmewert an die Stelle der Anschaffungs- und Herstellungskosten als Basis für die Abschreibung.

Allerdings entspricht bei Gebäuden dieser Entnahmewert nunmehr dem Buchwert, woraus sich im Falle einer Vermietung ein entsprechend niedrigerer Abschreibungsbetrag ergibt, wenn dieser Buchwert auf die bei der Vermietung gesetzlich vorgesehene Abschreibungsdauer von 67 Jahren verteilt werden muss.

Eine neue, kürzere Restnutzungsdauer müsste durch ein kostenaufwendiges Gutachten festgestellt werden. Auch das Finanzministerium folgt einem VwGH-Erkenntnis aus dem Jahr 2015, in dem der VwGH den Entnahmewert als neue Bemessungsgrundlage heranzog.

Fazit: Wird ein Gebäude zum Buchwert dem Betriebsvermögen entnommen, ist der Gebäudewert bei einer nachfolgenden Vermietung ohne Nachweis in Höhe von 1,5% pro Jahr vom Entnahmewert, somit vom Buchwert, abzuschreiben. Die bisherige betriebliche Restnutzungsdauer bzw. die ursprünglichen Anschaffungskosten im betrieblichen Bereich haben auf die neue Abschreibung im Bereich der Vermietungseinkünfte keinen Einfluss.

... NEGATIVE KAPITAL-EINKÜNFTE IM AUSSER-BETRIEBLICHEN BEREICH WEDER AUSGLEICHS- NOCH VORTRAGSFÄHIG SIND?

Verluste aus privaten Investitionen, wie dem Verkauf von Aktien, können laut Bundesfinanzgericht (BFG) nicht mit anderen Einkünften, etwa aus selbstständiger oder nicht selbstständiger Arbeit, verrechnet werden. Negative Kapitaleinkünfte im außerbetrieblichen Bereich sind somit weder ausgleichs- noch vortragsfähig. Verluste können lediglich mit anderen positiven Einkünften aus Kapitalvermögen im selben Jahr verrechnet werden.

In einem konkreten Fall erzielte eine Steuerpflichtige in einem Jahr sowohl Einkünfte aus selbstständiger und nicht selbstständiger Arbeit als auch hohe Verluste aus Kapitalvermögen. Die Frau beantragte daher die Regelbesteuerung ihrer Einkünfte aus Kapitalvermögen, um die Verluste mit ihren positiven Einkünften zu verrechnen oder zumindest auf die kommenden Jahre vorzutragen. Zudem wollte sie die Verluste als außergewöhnliche Belastung geltend machen, da sie durch Bilanzfälschungen eines Unternehmens verursacht worden seien. Das BFG wies ihre Anträge jedoch zurück.

Darüber hinaus wurde entschieden, dass ein Verlustvortrag – also die Übertragung von Verlusten in zukünftige Jahre – nicht möglich sei, da diese Einkünfte durch den besonderen Steuersatz bereits in einem angepassten System der Verlustberücksichtigung erfasst werden. Auch der Versuch, die Verluste als außergewöhnliche Belastung geltend zu machen, scheiterte. Das BFG wies darauf hin, dass es für die steuerliche Anerkennung als außergewöhnliche Belastung an der Zwangsläufigkeit fehle und es nicht dem Sinn der außergewöhnlichen Belastung entspreche, solche Verluste auf die Allgemeinheit abzuwälzen.

... BEI DER BEMESSUNGSGRUNDLAGE DER FORSCHUNGSPRÄMIE EIN FIKTIVER UNTERNEHMERLOHN ANGESETZT WERDEN KANN?

Seit 2022 können Unternehmer bei der Bemessungsgrundlage der Forschungsprämie einen fiktiven Unternehmerlohn ansetzen. Mit der Anpassung der Forschungsprämienverordnung wurde der Stundensatz für den fiktiven Unternehmerlohn von € 45 auf € 50 angehoben.

Wer kann den fiktiven Unternehmerlohn ansetzen?

Die Forschungsprämie fördert Aufwendungen von Unternehmen im Bereich der Forschung und experimentellen Entwicklung mit 14 % bestimmter Aufwandspositionen. Ein fiktiver Unternehmerlohn kann im Rahmen der Forschungsprämie nur dann angesetzt werden, wenn Unternehmer unentgeltlich für ihr Unternehmen im Bereich der Forschung und experimentellen Entwicklung tätig sind. Erhält der Unternehmer hingegen eine Vergütung, so kann kein fiktiver Unternehmerlohn angesetzt werden, da die empfangene Vergütung bereits in der Aufwandsposition „Löhne/Gehälter“ für die Forschungsprämie zu erfassen ist. Dies gilt auch, sollte die empfangene Vergütung unterhalb des jährlichen Höchstbetrags für den fiktiven Unternehmerlohn liegen.

Maximale Höhe des fiktiven Unternehmerlohns

Für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2023 beginnen, beträgt der fiktive Unternehmerlohn € 50 pro Stunde (zuvor € 45). Der jährliche Höchstbetrag des fiktiven Unternehmerlohns beträgt pro Person € 86.000 Euro (zuvor € 77.400) und entspricht damit einer maximal anrechenbaren Stundenzahl von 1.720 Stunden. Für abweichende Wirtschaftsjahre 2023/24 gibt es spezielle Übergangsregelungen, die in der Verordnung beschrieben sind.

Sie fragen - wir antworten!

Ihr persönlicher Fidas-Berater nimmt sich gerne Zeit für Ihre Fragen.

PERPLEXITY IST DAS NEUE GOOGLE



Wer kennt das nicht: die lange Suche bei Google, bei der man sich durch zahllose Webseiten kämpft, die oft nicht die gewünschten Informationen liefern. Gerade für Unternehmer kann das mühsam und zeitraubend sein – sei es bei der Suche nach aktuellen Förderungen, Gesetzesänderungen oder Markttrends.

Doch der technologische Fortschritt verspricht auch hier eine Lösung: zum Beispiel Perplexity, ein KI-gestütztes Recherche-Tool, das Ihre Suche auf ein neues Level hebt.

Von der Linkliste zur fertigen Antwort

Im Unterschied zu Google liefert Perplexity eine prägnante und verständliche Zusammenfassung der wichtigsten Informationen. Sie erhalten direkt die Essenz Ihrer Recherche, ohne sich durch unzählige Quellen wühlen zu müssen. Und das Beste: Die verwendeten Quellen werden transparent angezeigt, sodass Sie die Angaben jederzeit nachprüfen können.

Effizienzgewinn für Unternehmer

Stellen wir uns vor, Sie möchten herausfinden, welche Fördermöglichkeiten aktuell für Ihr Unternehmen bestehen. Statt mühsam Websites zu durchsuchen, bietet Ihnen Perplexity eine kompakte Übersicht mit direkten Links zu den relevanten Stellen. Sie sehen sofort, welche Optionen für Sie infrage kommen – und können sich direkt der Umsetzung widmen. Oder Sie möchten Ihren Mitarbeitern Homeoffice anbieten, wollen sich aber

zuerst informieren, welche rechtlichen und organisatorischen Aspekte Sie dabei beachten müssen. Mit einer klassischen Google-Suche stoßen Sie auf eine Flut von Informationen – von Arbeitsrecht über Datenschutz bis hin zu steuerlichen Aspekten. Perplexity hingegen liefert Ihnen eine strukturierte Übersicht mit den wichtigsten Eckpunkten, von der Erstellung einer Homeoffice-Vereinbarung über die Ausstattungspflichten des Arbeitgebers bis hin zu steuerlichen Begünstigungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. So erhalten Sie in wenigen Sekunden einen fundierten Überblick und wissen, welche Schritte notwendig sind.

Intelligent vertiefen mit weiterführenden Fragen

Ein besonders nützliches Feature sind die weiterführenden Fragen, die Perplexity zu jeder Recherche generiert. Diese helfen Ihnen dabei, ein Thema aus neuen Perspektiven zu betrachten, wodurch sich womöglich Aspekte eröffnen, die Sie vielleicht zuvor noch nicht bedacht haben. Gerade bei komplexen Themen kann dies wertvolle Impulse liefern und dazu beitragen, dass Ihre Recherche tiefer und fundierter wird.

Volle Kontrolle über die Quellen

Perplexity zeigt Ihnen nicht nur die verwendeten Quellen, sondern es gibt Ihnen auch die Möglichkeit, unzuverlässige Quellen auszuschließen. Falls in den Ergebnissen Plattformen wie „gutefrage.net“ angeführt werden, können Sie diese abwählen und den Fokus auf fachlich geprüfte Experteninhalte legen. Das sorgt für höhere Qualität und Vertrauenswürdigkeit Ihrer Informationen.

Strukturiertes Arbeiten mit „Räumen“

Für größere Projekte und wiederkehrende Recherchen bietet Perplexity die Möglichkeit, in sogenannten „Räumen“ zu arbeiten. Hier können Sie themenspezifisch recherchieren, relevante Weblinks und eigene PDFs hochladen und so eine maßgeschneiderte Wissenssammlung aufbauen. Besonders für Unternehmer, die sich mit langfristigen Themen wie Marktentwicklungen oder rechtlichen Änderungen beschäftigen, stellt diese Möglichkeit einen enormen Vorteil dar. ■

GRENZEN UND EINSATZMÖGLICHKEITEN

Selbstverständlich kann Perplexity nicht die Expertise von Beratern oder Fachleuten ersetzen. Denn gerade bei komplexen steuerlichen oder rechtlichen Fragen geht es um mehr als nur das Sammeln von Informationen. Ziehen Sie deshalb für eine verlässliche Antwort immer einen menschlichen Experten zurate. Als effizientes Recherche-Tool kann Perplexity Ihnen aber in jedem Fall wertvolle Zeit sparen und eine erste Orientierung bieten.

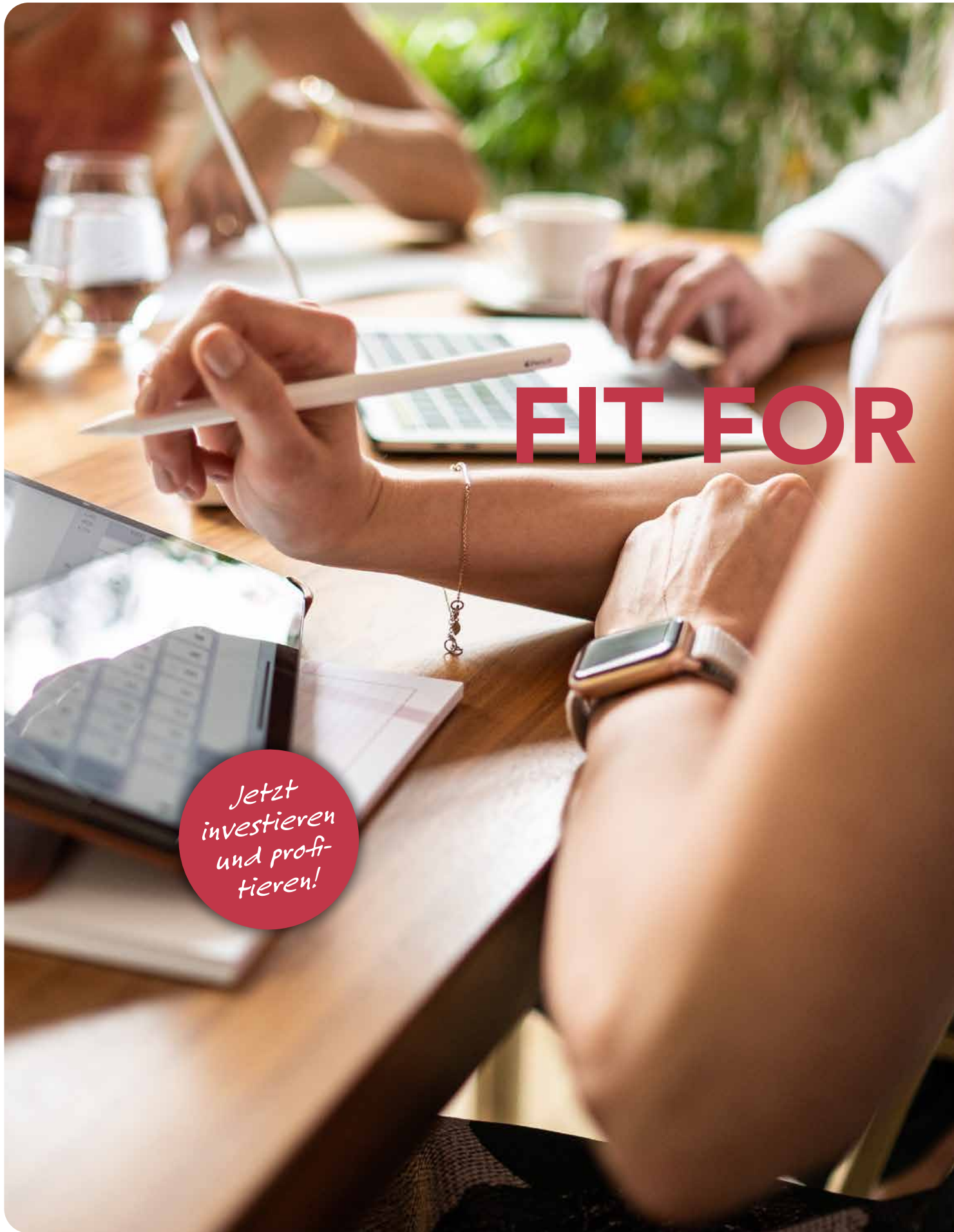
Ein weiterer Vorteil gegenüber klassischen Suchmaschinen: Während

Google zunehmend auf inhaltliche Relevanz setzt, bleibt SEO dennoch ein wichtiger Faktor für die Sichtbarkeit von Webseiten. Perplexity verfolgt einen anderen Ansatz, indem es Inhalte nicht nur nach ihrer Auffindbarkeit im Web, sondern auch nach deren Struktur und Aussagekraft analysiert. Zudem bietet das Tool eine transparente Quellenangabe und gibt Nutzern die Möglichkeit, unzuverlässige Quellen aktiv auszuschließen.

Allerdings greift auch Perplexity – wie viele KI-gestützte Suchma-

schinen – auf Google- und Bing-Ergebnisse zurück, um die Relevanz von Webseiten zu gewichten. Aus diesem Grund ist es nicht vollkommen unabhängig von klassischen Suchalgorithmen, bietet aber durch die direkte Zusammenfassung und die Möglichkeit, Quellen individuell zu bewerten, eine nutzerfreundliche und effiziente Recherchealternative.

Manchmal sind es die kleinen technischen Helferlein, die uns im Unternehmeralltag ein großes Stück weiterbringen. Probieren Sie es doch einfach aus: www.perplexity.ai



FIT FOR

*Jetzt
investieren
und profi-
tieren!*

Die Digitalisierung ist heute der entscheidende Erfolgsfaktor für Unternehmen aller Branchen und Größen. Um kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Österreich bestmöglich durch die Herausforderungen der digitalen Transformation zu begleiten, wird KMU.DIGITAL – die bewährte Förderinitiative der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) – auch 2025 fortgesetzt. Seit Anfang des Jahres können KMU erneut Förderanträge für ihre Digitalisierungsprojekte einreichen.

(digital) FUTURE

Wettbewerbsvorteil durch digitale Lösungen

Effizientere Prozesse, optimierte Ressourcennutzung und eine gestärkte Wettbewerbsfähigkeit: Die Digitalisierung eröffnet Unternehmen vielfältige Chancen, ihre Marktposition nachhaltig zu stärken. Das Förderprogramm KMU.DIGITAL 2025 fördert gezielt Projekte zur digitalen Transformation, darunter die Implementierung neuer Technologien, die Automatisierung von Geschäftsprozessen, Investitionen in IT-Sicherheit, E-Commerce-Lösungen sowie nachhaltige Digitalisierungsmaßnahmen.

Neu hinzugekommen ist 2025 die Förderlinie KMU.DIGITAL & GREEN. Diese zielt speziell auf Maßnahmen ab, die neben digitalen auch ökologische Aspekte berücksichtigen. Maßnahmen also, die Unternehmen nicht nur effizienter, sondern auch nachhaltiger agieren lassen.

Förderchancen nutzen: Das sollten Sie wissen

KMU profitieren von geförderten Status- und Potenzialanalysen sowie Strategieberatungen durch zertifizierte Experten. Zusätzlich zur herkömmlichen KMU.DIGITAL-Förderung kann unter anderem um folgende Förderungen im Rahmen von KMU.DIGITAL 2025 angesucht werden:

- **KMU.DIGITAL & GREEN:** Bis zu **€ 3.000** Förderung pro Unternehmen für maßgeschneiderte Digitalisierungs- und Nachhaltigkeitsstrategien.
- **Neuinvestitionen in Ökologisierungsjahr:** **30 % der förderbaren Kosten**, maximal **€ 6.000** pro Unternehmen.

Voraussetzung für eine Förderung ist eine fachliche Beratung: Ab Mai 2022 durchgeführte Beratungen werden weiterhin anerkannt.

Ihr Weg zur optimalen Förderung

Um die Fördermöglichkeiten optimal zu nutzen, sollten Unternehmen folgende Schritte beachten:

- **Frühzeitige Planung:** Förderanträge müssen in der Regel vor Projektbeginn gestellt werden.
- **Prüfung der Voraussetzungen:** Klären Sie, ob Ihr Unternehmen die Förderkriterien erfüllt.
- **Einhaltung von Antragsfristen:** Reichen Sie Ihre Anträge rechtzeitig ein, um Verzögerungen zu vermeiden.
- **Definition der Investitionsvorhaben:** Legen Sie fest, welche Digitalisierungsmaßnahmen umgesetzt werden sollen.
- **Kombination mit anderen Förderprogrammen:** Prüfen Sie, ob KMU.DIGITAL mit anderen Förderprogrammen kombinierbar ist.

Fidas – Gemeinsam Chancen nutzen

Die Digitalisierung bringt viele Möglichkeiten – und Förderungen können dabei eine wertvolle Unterstützung sein. Wir helfen Ihnen, den Überblick zu behalten und zeigen Ihnen, welche Schritte notwendig sind, um Ihre Projekte optimal zu planen. Profitieren Sie von unseren langjährigen Erfahrungen in der Unternehmensberatung und nutzen Sie die Chancen, die sich durch KMU.Digital 2025 für Ihr Unternehmen ergeben!

Unsere Experten und Expertinnen beraten Sie individuell und sorgen dafür, dass Sie alle Potenziale optimal ausschöpfen. Machen Sie sich unser Know-how und unsere Erfahrung zunutze, um Ihre Unternehmensstrategie erfolgreich umzusetzen! ■

EU AI ACT

NEUE KI-REGELN FÜR UNTERNEHMEN AB 2025

Künstliche Intelligenz (KI) ist mittlerweile Teil unseres Alltags geworden. Sie wird die Arbeitswelt weiterhin und nachhaltig verändern. Doch die neuen technischen Möglichkeiten gehen mit rechtlichen Vorgaben einher.

Mit dem EU AI Act schafft die Europäische Union den weltweit ersten verbindlichen Rechtsrahmen für den Einsatz von KI. Das Regelwerk tritt schrittweise in Kraft und bringt für österreichische Unternehmen seit dem 1. Februar 2025 neue Verpflichtungen. Im Speziellen zielt der AI Act auf KI-gestützte Systeme ab, die ein hohes Risiko für Grundrechte und Sicherheit bergen. Doch was bedeutet das für Unternehmen konkret? Welche KI-Anwendungen dürfen künftig genutzt werden, welche werden verboten? Und welche Anforderungen müssen beim Einsatz künstlicher Intelligenz erfüllt werden? Wir haben die Antworten für Sie.

STRIKTE VERBOTE AB FEBRUAR 2025

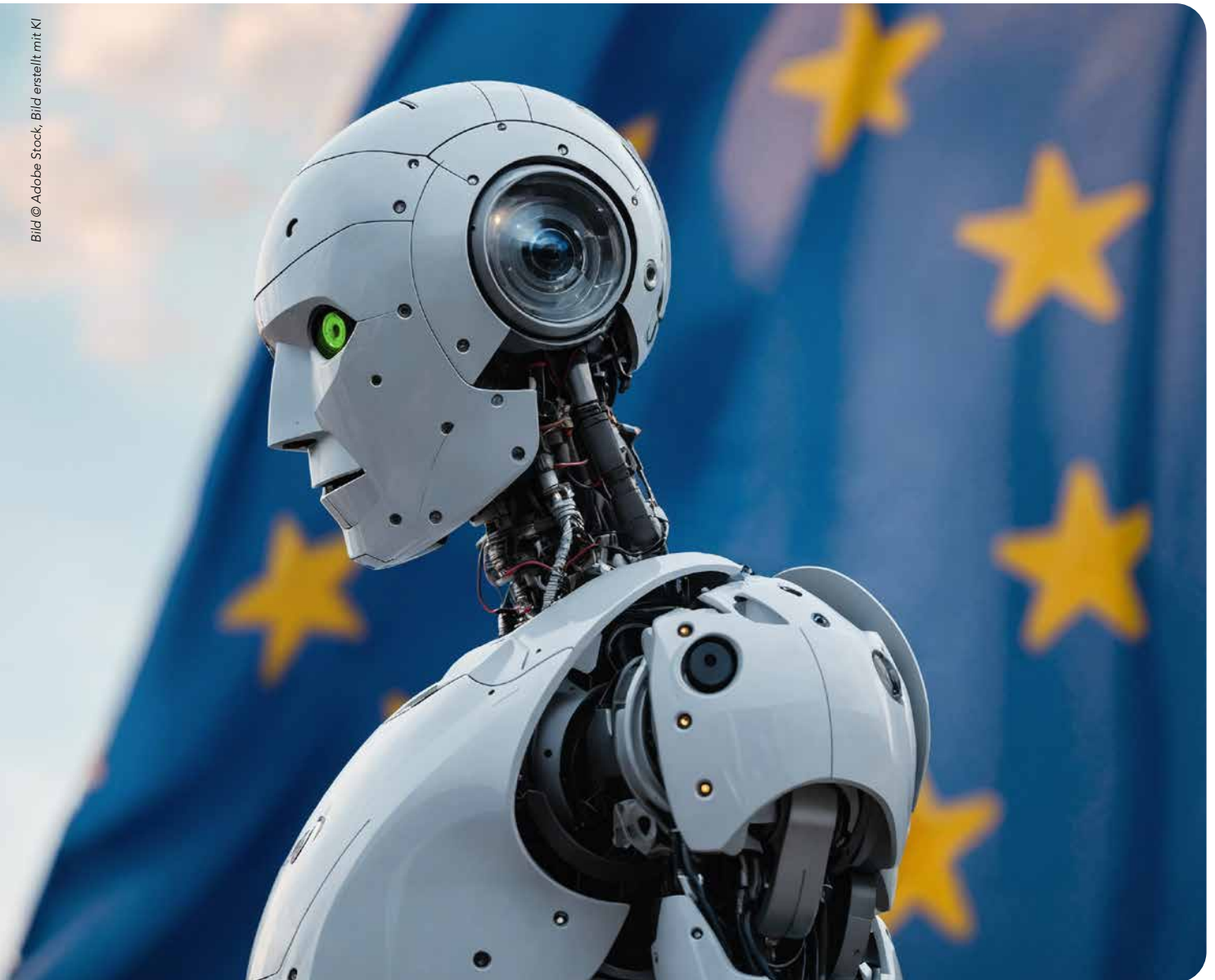
Der EU AI Act unterscheidet KI-Systeme nach deren Risikostufen. Als besonders kritisch werden Anwendungen eingeordnet, die als grundrechtsgefährdend oder ethisch nicht vertretbar gelten. Sie wurden deshalb mit 1. Februar 2025 EU-weit ausdrücklich untersagt:

- **Social Scoring:** die algorithmische Bewertung von Personen anhand ihres Verhaltens oder sozialer Merkmale, etwa zur Kreditwürdigkeitsprüfung durch Social-Media-Daten
- **Biometrische Echtzeit-Identifikation im öffentlichen Raum:**

Automatisierte Gesichtserkennung zur Überwachung von Personen ist untersagt, es sei denn, sie erfolgt mit richterlicher Genehmigung im Rahmen schwerer Straftaten

- **Predictive Policing:** KI-gestützte Prognosen über mögliche Straftaten basierend auf demografischen oder geografischen Daten
- **Emotionserkennung am Arbeitsplatz:** Systeme, die Stimme, Mimik oder physiologische Reaktionen analysieren, um das Engagement oder die Stimmung von Mitarbeitenden zu bewerten

Bereits implementierte KI-Systeme müssen überprüft und gegebenenfalls außer Betrieb genommen werden.



Unternehmen, die gegen diese Verbote verstoßen, haben mit erheblichen Strafen zu rechnen. Es drohen Bußgelder von bis zu 35 Millionen Euro oder bis zu sieben Prozent des weltweiten Jahresumsatzes.

SCHULUNGEN ALS ZENTRALE ANFORDERUNG

Neben den Verboten legt der EU AI Act großen Wert auf die Schulung und Qualifikation von Mitarbeitenden. Unternehmen, die KI-Systeme entwickeln, nutzen oder betreiben, haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Beschäftigten in den relevanten An-

wendungsbereichen über das notwendige Fachwissen verfügen. Die Schulungspflicht trat am 1. Februar 2025 in Kraft und umfasst folgende Bereiche:

- **Technische Grundlagen:** Funktionsweise von Machine Learning, Datenqualität und Grenzen von Modellen
- **Rechtliche Rahmenbedingungen:** EU-Grundrechtecharta, DSGVO und Antidiskriminierungsgesetze
- **Anwendungsspezifische Risiken:** Diskriminierung, Fehlerkennungen und branchenspezifische Herausforderungen

Unternehmen sind verpflichtet, Schulungsmaßnahmen zu dokumentieren

und Nachweise mindestens fünf Jahre aufzubewahren. Besonders bewährt haben sich E-Learning-Kurse mit Zertifikaten, Workshops oder interaktive Trainings. Die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) bietet mit dem KI-Führerschein eine praxisnahe Weiterbildungsmöglichkeit.

Diese neue Schulungspflicht umfasst jedoch nicht nur eigene Mitarbeitende, sondern ebenso externe Zulieferer. Unternehmen müssen also vertraglich sicherstellen, dass auch KI-Lieferanten die geforderten Qualifikationen nachweisen können. >

GENERATIVE KI: NEUE TRANSPARENZPFLICHTEN AB AUGUST 2026

Ein weiterer zentraler Punkt des EU AI Act betrifft den Einsatz von generativer KI, also von Systemen, die Texte, Bilder oder Videos eigenständig erstellen. Ab dem 1. August 2026 gelten diesbezüglich zusätzliche Kennzeichnungspflichten:

- **Transparenz bei KI-generierten Inhalten:** Unternehmen müssen klar ersichtlich angeben, wenn Texte, Bilder, Videos oder Audiodateien mit KI-Systemen erstellt wurden. Ein Beispiel ist die verpflichtende Kennzeichnung „KI-generierter Artikel“ oder „Bild erstellt mit KI“.
- **Hinweise bei Mensch-Maschine-Interaktionen:** Nutzer müssen erkennen, wenn sie mit einer KI kommunizieren, beispielsweise in Chatbots oder automatisierten Kundenservices.
- **Einsatz von Wasserzeichen:** KI-generierte Inhalte müssen maschinell erkennbare Marker enthalten, um ihren Ursprung eindeutig nachzuweisen.

Ausnahmen wurden für kreative Inhalte wie Satire oder fiktionale Werke

vorgesehen. Bei Mischformen – wenn beispielsweise KI-generierte Texte nachträglich von Menschen bearbeitet wurden – gilt, dass der menschliche Bearbeitungsanteil erkennbar sein muss, zum Beispiel durch einen Hinweis wie „60 % menschlich redigiert“.

ÖSTERREICH-SPEZIFISCHE VORGABEN UND FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Die nationale Aufsicht über die Einhaltung des EU AI Act übernimmt in Österreich das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie.

Unternehmen können sich bei der RTR-Serviceestelle über Compliance- und Meldepflichten informieren. Um Unternehmen die Implementierung des Regelwerks zu erleichtern, gibt es von staatlicher Seite finanzielle Unterstützungen, insbesondere für KMU. Förderprogramme wie die FFG-Förderung für Risikomanagementsysteme erleichtern die Umsetzung der neuen Vorgaben. Die WKO stellt zudem praxisorientierte Leitfäden, kostenlose Vorlagen

für KI-Richtlinien sowie Schulungskonzepte zur Verfügung.

FAZIT: KI-COMPLIANCE ALS STRATEGISCHER VORTEIL

Der EU AI Act zeigt deutlich, dass KI keine rein technologische Angelegenheit mehr ist. Sie wird zur Managementaufgabe, die strategische Entscheidungen und eine frühzeitige Vorbereitung erfordert.

Unternehmen, die in Schulungen, klare Prozesse und ethische Standards investieren, profitieren nicht nur von rechtlicher Sicherheit, sondern stärken zudem das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern.

Mit der schrittweisen Umsetzung des AI Act bis 2027 entsteht ein europäischer Standard für vertrauenswürdige KI-Systeme. Unternehmen, die die neuen Anforderungen aktiv zu erfüllen versuchen, positionieren sich als Vorreiter bei der sicheren und ethischen Nutzung künstlicher Intelligenz. ■

WIE UNTERNEHMEN DIE NEUEN ANFORDERUNGEN UMSETZEN KÖNNEN

Um den neuen Regelungen gerecht zu werden, sollten Unternehmen frühzeitig Maßnahmen ergreifen. Ein strukturiertes Vorgehen erleichtert die Umsetzung:

1. KI-Inventur und Risikobewertung

- alle im Unternehmen eingesetzten KI-Systeme erfassen
- Systeme nach Risikostufen klassifizieren: verboten, hohes Risiko, begrenztes Risiko, minimales Risiko
- bestehende Systeme auf Konformität mit dem EU AI Act prüfen

2. Schulungskonzepte entwickeln

- Vorlagen und Schulungsmaterialien der WKO nutzen
- Schulungsnachweise zentral archivieren

- KI-Weiterbildungen in bestehende Schulungsprogramme integrieren, etwa in Datenschutzschulungen

3. Interne Richtlinien implementieren

- KI-Guidelines für den Einsatz generativer KI erarbeiten, z.B. für Marketing oder Kundenservice
- Verantwortliche für KI-Compliance benennen

4. Dokumentationssysteme etablieren

- Register für KI-Schulungen und Risikobewertungen führen
- Herkunft von Trainingsdaten bei Hochrisiko-Anwendungen dokumentieren

FIDAS ERÖFFNET NEUEN STANDORT IN KÄRNTEN



NEU!

**Fidas Süd
Steuerberatung GmbH**
9020 Klagenfurt
Bäckergasse 15
Tel.: +43 463 506680
office@fidas-sued.at

Der nächste Schritt in der Entwicklung unserer Kanzleien ist getan: Mag. Gerhard Engl, Leiter der Fidas-Standorte in Klagenfurt und Althofen, und Mag. Wilfried Haselmayer, Leiter der Standorte in Krumpendorf und Villach, haben beschlossen, im Süden Österreichs gemeinsam weiter zu expandieren.

Schon bisher standen wir unseren Klientinnen und Klienten an vier Kärntner Standorten mit einem engagierten 40-köpfigen Team zur Verfügung. Seit Jänner 2025 haben wir nun einen neuen, gemeinsamen Standort in der

Innenstadt von Klagenfurt mit dem Namen Fidas Süd.

Mit der Übernahme der Kanzlei Mag. Hartwig Allmaier, der die Steuerberatungskanzlei seit 1990 – seit 2000 an der aktuellen Adresse – geführt hat, hat es sich die Fidas Süd Steuerberatung GmbH zum Ziel gesetzt, auch diesen Standort kontinuierlich auszubauen.

Dem Trend des vernetzten Wachstums folgend, bieten wir unseren Klientinnen und Klienten mit dieser neuen Partnerschaft eine gemeinsame

kompetente sowie fachlich qualifizierte Beratungsleistung in steuerlichen, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen sowie betriebswirtschaftlichen Angelegenheiten.

So wollen wir auch zukünftig den Ansprüchen und Anforderungen auf einem sich laufend verändernden Wirtschaftsmarkt gerecht werden, um zu einer erfolgreichen Entwicklung der Betriebe unserer Klientinnen und Klienten beizutragen. Mit unserer beratenden Unterstützung möchten wir Unternehmen in eine sichere und erfolgreiche Zukunft begleiten. ■

NEUER STANDORT FÜR FIDAS DEUTSCHLANDSBERG

Mit großer Freude dürfen wir bekannt geben, dass Fidas Deutschlandsberg seit Jänner 2025 an einem neuen, modernen Standort zu finden ist. Das neu errichtete Bürogebäude in der Bahnhofstraße 38 in Deutschlandsberg bietet nicht nur unseren Mitarbeitern eine freundliche und produktive Arbeitsumgebung, sondern bringt auch unseren Klienten zahlreiche Vorteile.



Modernes Dienstleistungszentrum

Als Teil eines modernen Dienstleistungszentrums liegt unser Büro nun Tür an Tür mit Rechtsanwälten und einer Versicherungsagentur. Diese direkte Vernetzung ermöglicht es uns, unseren Klienten umfassende und ganzheitliche Beratungsleistungen anzubieten. Egal, ob steuerliche, rechtliche oder versicherungstechnische Anliegen – bei uns finden Sie kompetente Unterstützung unter einem Dach.

Offene Räume für produktive Arbeit

Dank ihrer hellen, offenen Gestaltung schaffen unsere neuen großzügigen Räumlichkeiten eine angenehme Atmosphäre. Mit Platz für bis zu 55 Mitarbeiter haben wir zudem einen Ort für die Zukunft gefunden – einen Ort, an dem unser Team weiterwachsen kann und wir unseren Service kontinuierlich optimieren können. Die offene Struktur fördert den Austausch und die Zusammenarbeit – zwei Aspekte im Sinne von effizienter und lösungsorientierter Arbeit.



Zukunftsorientiert & vernetzt

Unser neuer Standort überzeugt nicht nur durch seine moderne Ausstattung, sondern auch durch eine zukunftsorientierte, innovative technologische Infrastruktur, die es uns erlaubt, flexibel und effizient zu agieren. Die verkehrsgünstige Lage und die Nähe zu wichtigen städtischen Einrichtungen sorgen für eine ideale Erreichbarkeit unserer Kanzlei.

Wir sind überzeugt, dass dieser Umzug unsere Position in Deutschlandsberg weiter stärken wird, und freuen uns darauf, Sie in unseren neuen Räumlichkeiten willkommen zu heißen. Besuchen Sie uns, und erleben Sie die Vorteile unseres neuen Büros! ■



FIDAS EISENSTADT



Willkommen im Team, Kata! Schön, dass du uns seit September 2024 im Sekretariat und in der Buchhaltung verstärkst. Wir freuen uns, dich an Bord zu haben, und hoffen, du konntest dich bereits gut bei uns einleben. Wir wünschen

dir weiterhin viel Erfolg und Freude bei der Arbeit!



Liebe Margit, zu deinem 60. Geburtstag möchten wir dir von Herzen gratulieren! Auch wenn du noch nicht lange Teil unseres Teams bist, haben wir dich als wertvolle und geschätzte Kollegin kennengelernt. Mit deiner freundlichen und

engagierten Art bereicherst du unseren Arbeitsalltag. Wir freuen uns, dich in unserem Team zu haben! Für dein neues Lebensjahr wünschen wir dir Gesundheit, Glück und viele schöne Momente – sowohl beruflich als auch privat. Alles Gute und die besten Wünsche von uns allen!



Liebe Johanna, herzlichen Glückwunsch zu deinem Bachelor-Abschluss! Du hast es geschafft – mit viel Einsatz, Durchhaltevermögen und Leidenschaft. Heute kannst du stolz auf dich sein und diesen besonderen Moment in vollen

Zügen genießen. Der Abschluss ist nicht nur das Ende eines Kapitels, sondern vor allem der Anfang neuer Möglichkeiten. Möge dein Weg weiterhin von Erfolg, Freude und spannenden Herausforderungen geprägt sein.



Herzlichen Glückwunsch zum Jubiläum, liebe Doris "Flecki"! Seit nunmehr zehn Jahren bist du mit deinem Engagement, deiner Fachkompetenz und deiner Verlässlichkeit eine wertvolle Stütze in unserem Unternehmen – ob in der Buchhaltung, der

EDV oder als Hilfe im Sekretariat. Wir danken dir von Herzen für deine Treue, deine Vielseitigkeit und deine stets positive Art. Mögen die kommenden Jahre genauso erfolgreich sein. Auf viele weitere gemeinsame Jahre – und heute ganz besonders auf dich!



Im vergangenen Jahr durften wir uns in St. Johann über einen Neuzugang freuen. Seit Oktober 2024 unterstützt uns Katharina Schiefer im Rechnungswesen. Herzlich willkommen im Team!

Pia Sametreiter möchten wir herzlich zur Buchhalterprüfung gratulieren, die sie im Oktober 2024 bestanden hat!



Am 31. Mai 2024 brachte Gabriele Fleißner, unsere liebe Kollegin aus der Lohnverrechnung, ihren Sohn Martin zur Welt. Wir sind uns sicher, als nun große Schwester hat sich Christina ganz besonders über ihren 52 cm großen und 3.796 g schweren Bruder gefreut. Willkommen, kleiner Martin, und herzlichen Glückwunsch, liebe Gabriele!



Unsere Bilanzbuchhalterin Helen Merilo durfte sich am 12. Juli 2024 über ihre kleine Elisa freuen, die mit 52 cm und 3.475 g zur Welt kam. Wir wünschen euch nur das Beste für die Zukunft!



FIDAS DEUTSCH- LANDSBERG



Herzlichen Glückwunsch an Lukas Hauk zur Vermählung mit seiner Barbara! Möge euer gemeinsamer Lebensweg von Liebe, Glück und Harmonie begleitet sein. Alles Gute für eure gemeinsame Zukunft!

Wir gratulieren Tanja Strohmayer ganz herzlich zur Geburt ihres Sohnes Maximilian. Möge er das Leben mit Freude und Lachen erfüllen! Maximilian hat am 30. September 2024 mit 50 cm und 2.935 g das Licht der Welt erblickt.

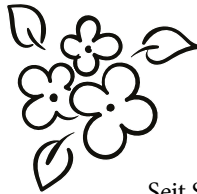


Unser Team gratuliert Nadine Kratina, MBA, zum abgeschlossenen akademischen Hochschullehrgang MBA Financial Accounting. Wir wünschen dir weiterhin alles Gute und freuen uns auf eine erfolgreiche gemeinsame Zukunft!



FIDAS INNSBRUCK

Unsere liebe Claudia Schaffner feiert am 1. Mai 2025 ihr 35-Jahr-Jubiläum. Wir sind unglaublich stolz auf die langjährige und gute Zusammenarbeit. Vielen Dank für deine Treue! Du bist uns eine wichtige Stütze im Team. Wir wünschen dir weiterhin Freude bei der Arbeit und vor allem noch viele unvergessliche Ski- und Wandertouren.



Seit September 2024 unterstützt uns Stefanie Wegscheider im Sekretariat. Wir wollen dich an dieser Stelle noch einmal ganz herzlich in unserem Team willkommen heißen.



Seit Jänner 2025 ist Ceren Sarikaya Teil unserer Buchhaltung. Auch sie heißen wir ganz herzlich willkommen in unserem Team. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit unseren neuen Kolleginnen!



FIDAS SÜD-OST



Herzlichen Glückwunsch zum Zehn-Jahres-Jubiläum, liebe Katrin Sorger! Ein Jahrzehnt, das von gemeinsamen Erlebnissen und Erfolgen geprägt war. Danke für deine tolle Arbeit! Wir freuen uns auf viele weitere Jahre mit dir in unserem Team.



FIDAS GRAZ



Seit zehn Jahren bereichert Lisa Lenz-Singer mit ihrem Fachwissen und Engagement unser Team im Personalmanagement. Herzlichen Glückwunsch zu diesem Jubiläum und vielen Dank für deine wertvolle Arbeit!



Seit 35 Jahren in der Buchhaltung – eine außergewöhnliche Leistung! Dein Einsatz und deine Erfahrung, liebe Andrea Schablas, sind eine große Bereicherung für unser Team. Wir gratulieren herzlich und danken dir für deine Treue und Verlässlichkeit!



Unser Kollege Dominik Graber hat die Steuerberaterprüfung erfolgreich bestanden. Herzlichen Glückwunsch zu diesem wichtigen Meilenstein! Wir wünschen dir weiterhin viel Erfolg und Freude in deiner neuen verantwortungsvollen Position.



Wir gratulieren Bernadette und Bernhard Kahr ganz herzlich zur Geburt ihrer Tochter! Ronja erblickte am 6. Februar 2025 mit 49 cm und 2.910 g das Licht der Welt. Wir wünschen dir und deiner Familie eine wunderschöne Kennenlernzeit,

viele unvergessliche Momente und alles Gute für eure gemeinsame Zukunft!



Nicht zuletzt gratulieren wir unserer lieben Kollegin Katja Greiner zum erfolgreichen Abschluss ihres Studiums der Rechtswissenschaften. Eine tolle Leistung, die deinen beruflichen Werdegang mit Sicherheit bereichern wird!



Wir gratulieren Martin Höger und Brenda Arbildo ganz herzlich zu ihrer Hochzeit. Eine Liebe, die Grenzen überwindet, verbindet Kulturen und schafft Neues. Wir wünschen euch eine gemeinsame Zukunft voller Glück, Liebe und unvergesslicher Momente!



FIDAS MURTAL



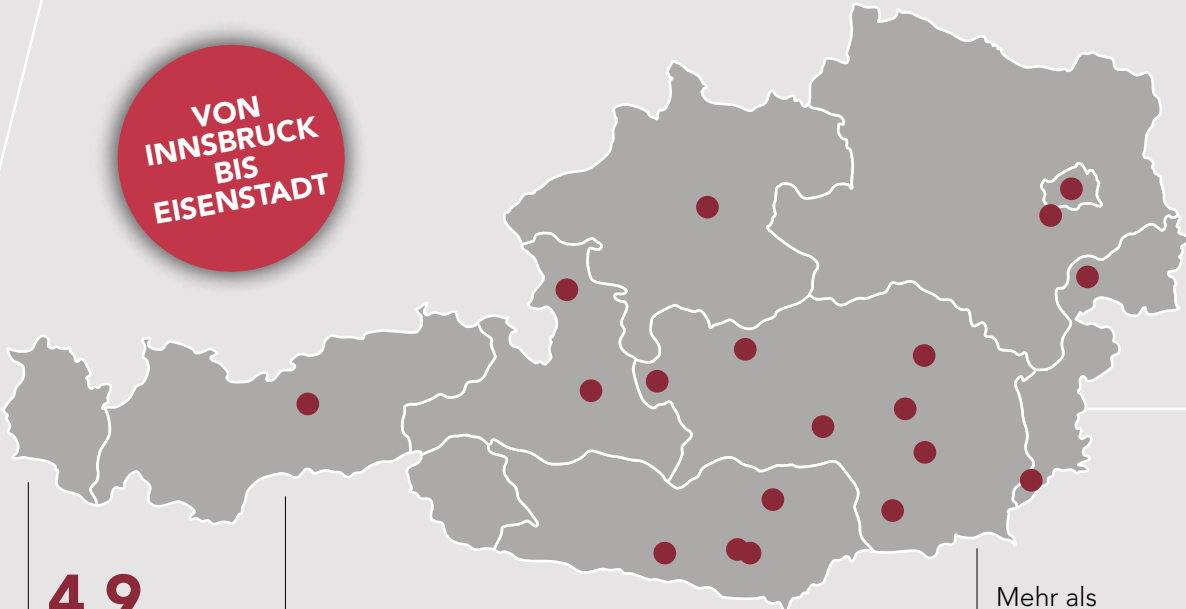
Gleich zwei Babys im Murtal!

Das Team der Fidas Murtal gratuliert Stefanie Sternad, M.A., und ihrem Mann Mario Sternad zur Geburt ihrer Tochter Isabella. Nadine und Harald Bergmann gratulieren wir ganz herzlich zur Geburt ihres Sohnes Aurelio Leano.

Wir wünschen der kleinen Isabella und dem kleinen Aurelio Leano alles Liebe und Gute auf ihren Lebenswegen!

FIDAS-GRUPPE ÖSTERREICH

VON
INNSBRUCK
BIS
EISENSTADT



4,9

Bewertung
bei Google

Langjährige

Erfahrung

Mehr als
300

Mitarbeiter

Mehr als
10.000
zufriedene
Kunden

Steuerberatung österreichweit

Die Fidas-Gruppe ist eine stark expandierende Steuerberatungsgesellschaft. In Österreich sind wir derzeit von Innsbruck bis Eisenstadt vertreten. Jeder Sitz wird eigenständig von den jeweiligen Geschäftsführern geleitet, die österreichweite Kooperation ist uns aber enorm wichtig. Mittels regelmäßiger Geschäftsführertreffen und ständiger Fortbildungen garantieren wir die gewohnt hohe Kundenzufriedenheit und eine individuelle Betreuung. Finden Sie den Fidas-Standort in Ihrer Nähe.

Dynamik statt Routine

Wir sehen in jedem Auftrag eine Herausforderung. Bei Fidas finden Sie gute Zuhörer, kompetente Steuerberater und kreative Problemlöser. Unser Ziel ist es, stets das Beste aus Ihrer Situation herauszuholen. Jahrelange Erfahrung und die Expertise unserer Mitarbeiter sorgen dafür, dass unsere Kunden ausreichend informiert werden und den besten Beistand in Steuerfragen erfahren – ganz gleich, um welches Thema es geht. Mithilfe unserer internationalen Netzwerkpartner verfügen wir über Know-how zur Lösung Ihrer Fragen.

Auch wenn diese exotisch oder außergewöhnlich sein sollten – wir nehmen Sie an die Hand und begleiten Sie sicher durch das Wirtschaftsleben.

Unser Service für Sie!

Wir richten unseren Fokus auf eine aktive Beratung unserer Klienten. Unser Ziel ist es, Ihnen verständlich zu vermitteln, worauf es bei steuer- oder arbeitsrechtlichen Themen wirklich ankommt. Daher bieten wir Ihnen neben unserem persönlichen Service auch diverse Online-Dienstleistungen an.



FIDAS INTERNATIONAL Über unser internationales Netzwerk kooperiert die Fidas-Gruppe mit zahlreichen Berufskollegen und Beratern im Ausland. Durch dieses Netzwerk an Spezialisten ermöglichen wir Ihnen weltweit eine hochwertige Betreuung.

STANDORTE DER FIDAS-GRUPPE IN IHRER NÄHE

CONSULTING

Fidas Consulting M&A GmbH

8940 Liezen, Gesäusestraße 21–23
Tel.: +43 3612 25 0 39, consulting@fidas.at

DEUTSCHLANDSBERG *Neue Adresse!*

Fidas Deutschlandsberg Steuerberatung GmbH

8530 Deutschlandsberg, Bahnhofstraße 38
Tel.: +43 3462 55 73-0, office@fidas-deutschlandsberg.at

EISENSTADT

Fidas Eisenstadt Steuerberatung- und Wirtschaftsprüfung GmbH

7000 Eisenstadt, Kaiserallee 8a
Tel.: +43 2682 646 31, office@fidas-eisenstadt.at

FROHNLEITEN

Fidas Frohnleiten Bilanzbuchhaltung GmbH

8130 Frohnleiten, Grazer Straße 10
Tel.: +43 3126 25555, office@fidas-frohnleiten.at

GRAZ

Fidas Graz Steuerberatung GmbH

8042 Graz, Petersbergenstraße 7
Tel.: +43 316 47 35 00, office@fidas-graz.at

INNSBRUCK

augustin+nöbauer+partner Steuerberatung GmbH & Co KG

6020 Innsbruck, Mitterweg 16/2
Tel.: +43 512 29 44 39, office@fidas-innsbruck.at

JENNERSDORF

Fidas Süd-Ost Steuerberatung GmbH

8380 Jennersdorf, Raxer Straße 60
Tel.: +43 3329 462 52, office@fidas-suedost.at

KÄRNTEN

Haselmayer Fidas Kärnten Steuerberatung KG

9201 Krumpendorf, Römerweg 48
Tel.: +43 4229 24 20, office@fidas-kaernten.at
Zweigniederlassung:
9500 Villach, Hausergasse 27/1, Tel.: +43 4242 30 767

KINDBERG

Fidas Kindberg Steuerberatung GmbH

8650 Kindberg, Hauptstraße 29
Tel.: +43 3865 22 38, office@fidas-kindberg.at

KLAGENFURT

Fidas Süd Steuerberatung GmbH

9020 Klagenfurt, Bäckerstraße 15
Tel.: +43 463 506680, office@fidas-sued.at

NEU!

KLAGENFURT

Fidas Klagenfurt Steuerberatung GmbH

9020 Klagenfurt am Wörthersee, St. Veiter Straße 103
Tel.: +43 463 420 800, office@fidas-klagenfurt.at

Zweigniederlassung:

9330 Althofen, Undsdorfer Straße 33
Tel.: +43 4262 24 14 0, althofen@fidas-klagenfurt.at

LIEZEN

Fidas Liezen Steuerberatung GmbH

8940 Liezen, Gesäusestraße 21–23
Tel.: +43 3612 300 33, office@fidas-liezen.at

MURTAL

Fidas Murtal Steuerberatung GmbH

8740 Zeltweg, Bundesstraße 66
Tel.: +43 3577 236 00, office@fidas-murtal.at

NIEDERÖSTERREICH

Fidas Niederösterreich Steuerberatung GmbH

2345 Brunn am Gebirge, Wienerstraße 129/1/4
Tel.: +43 2236 89 29 42, office@fidas-noe.at

SALZBURG

Unterberger Fidas Salzburg Steuerberatung GmbH & Co KG

5023 Salzburg, Linzer Bundesstraße 101
Tel.: +43 662 66 32 52, office@fidas-salzburg.at

SCHLADMING

Fidas Schladming Steuerberatung GmbH

8970 Schladming, Untere Klaus 327
Tel.: +43 3687 246 47, office@fidas-schladming.at

ST. JOHANN IM PONGAU

Wallner Wirtschaftstreuhand & Steuerberatungs-GmbH

5600 St. Johann im Pongau, Sportplatzweg 1
Tel.: +43 6412 7447-0, office@wallner-wt.at

WELS

Mag. Dietmar Sternbauer Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

4600 Wels, Schubertstraße 16
Tel.: +43 7242 476 69, office@sternbauer.co.at

WIEN

Fidas Wien Steuerberatung, Consulting GmbH

1020 Wien, Raimundgasse 1/10
Tel.: +43 1 533 26 55 0, office@fidas-wien.at

WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Fidas Wirtschaftsprüfung GmbH

4600 Wels, Schubertstraße 16
Tel.: +43 7242 476 69, office@sternbauer.co.at

fidas

UNSERE WERTE

FIT FOR FUTURE

- Lebenslanger Partner: von der Unternehmensgründung bis zum Eintritt in die Pension
- Vorausschauende Steueroptimierung
- Strategische Beratung

INDIVIDUELL

- Persönliche Betreuung
- Verlässliche Zusammenarbeit
- Beständige Stütze in Krisenzeiten

DIGITAL

- Innovative Lösungen
- Prozessoptimierung mit digitalen Werkzeugen
- Arbeitsunterstützung durch künstliche Intelligenz

AKTIV

- Schnelle Information – immer up to date
- Aktive Gestaltung von Prozessen
- International engagiert

SMART

- Cleveres Personalmanagement
- Think outside the box
- Pragmatisch und eigentümergeorientiert

**JOBS &
KARRIERE**

AUF DER
SUCHE NACH
NEUEN HE-
RAUSFORDE-
RUNGEN?



*Jetzt
bewerben*

QR-Code mit dem Handy scannen und
österreichweit aktuelle Top-Jobs finden!

Tipps, News & mehr
auf Social Media entdecken



Let's talk!

www.fidas.at