



MAG. HELMUT DEUßNER
BEEIDETER WIRTSCHAFTSPRÜFER / STEUERBERATER



MAG. HELMUT LERCHER
BEEIDETER WIRTSCHAFTSPRÜFER / STEUERBERATER

A-5020 Salzburg | Fritschgasse 1

Telefon +43 / 662 / 64 31 12 Telefon +43 / 662 / 64 31 10

Telefax +43 / 662 / 64 31 12-29 Telefax +43 / 662 / 64 31 10-9

Email: info@deussner.at Email: hlercher@lercher.cc

MANAGEMENT-INFO

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN



ZAHLUNGSSTEUERUNG IM UNTERNEHMEN - KREDITORENMANAGEMENT

Ein wenig beachteter Teil des Working Capital Management ist das Kreditorenmanagement. Die Bezahlung von Rechnungen zum richtigen Zeitpunkt kann Liquidität im Unternehmen halten und den Zinsertrag steigern. Eine Verlängerung der Kreditoren-Umschlagsdauer verringert das Netto-Umlaufvermögen (wie auch eine Verkürzung der Debitoren- und Lagerumschlagsdauer auf der Aktivseite).

Das Ziel ist daher, nicht zu früh zu zahlen, um Liquidität im Unternehmen zu halten.

RECHNUNGSEINGANGSPRÜFUNG

Bei Eingang einer Rechnung wird zunächst das Eingangsdatum festgestellt und auf dem Rechnungsbeleg vermerkt. Dieses Datum sollte als Grundlage für die Berechnung der Fälligkeit herangezogen werden, wogegen aus Sicht des Lieferanten häufig das Datum der Rechnungserstellung ver-

wendet wird.

Ein Beispiel: Rechnung erstellt am 10.3., eingelangt am 12.3. Zahlungsziel 14 Tage. Wird das Rechnungsdatum verwendet, ergibt sich die Fälligkeit per 24.3. Nimmt man jedoch RechnungsEINGANGSdatum, so wird diese Rechnung erst am 26.3. fällig.

Die Zahlungskonditionen werden von den Lieferanten bei der Bestellung festgelegt und nur in wenigen Fällen gibt es hier Spielraum für den Auftraggeber. Dennoch kann eine Prüfung und Vereinfachung der Konditionen sinnvoll für Auftraggeber und Lieferant sein. Eine genaue Definition der Fälligkeiten im Vorfeld kann Missverständnisse vermeiden. Beispielsweise können Zahlungen 14 Tage nach Leistungserbringung, nach Rechnungserstellung oder nach Rechnungseingang fällig sein. Wird

INHALT

- Zahlungssteuerung im Unternehmen - Kreditorenmanagement
- Die Prokura
- Die Kündigung - was ist vom Arbeitgeber zu beachten?
- BAO - Praxis: Die Nachbescheidkontrolle

ZAHLUNGSSTEUERUNG IM UNTERNEHMEN – KREDITORENMANAGEMENT

Fortsetzung von Seite 1

hier nichts konkret definiert, sollte der Zahler stets die für ihn vorteilhafteste Variante wählen.

BERECHNUNG VON SKONTOABZUG

Bei Rechnungen, deren Zahlungskonditionen den Abzug von Skonti beinhalten, sollte immer geprüft werden, ob es sinnvoll ist, den Skontoabzug in Anspruch zu nehmen. In den meisten Fällen ist es sinnvoll, wie dieses Beispiel zeigt:

Zahlungskondition: 14 Tage 2% Skonto oder 30 Tage netto.

Um zu berechnen, ob es günstiger ist, nach 14 Tagen mit 2% Abzug oder nach 30 Tage ohne Abzüge zu bezahlen, rechnet man den möglichen Zinsertrag für die Periode zwischen Skontozahlung und Nettzahlung, in diesem Fall $30 - 14 = 16$ Tage. Kann ich in dem Zeitraum von 16 Tagen einen Zinsertrag von 2% (absolut) erreichen? Ist der Nettobetrag beispielsweise 100,- und der mögliche zu erzielende Zinssatz

p.a. 6% lautet die Rechnung wie folgt: $100 \times 0,06 \times 16/365 = 0,263$ gegenüber 2,0 bei Skontoabzug.

Der Abzug des Skonto und die frühere Zahlung ist in diesem Fall für den Zahler vorteilhaft.

ZAHLUNGSLÄUFE MINIMIEREN

Bei der Analyse der Zahlungsläufe steht die Frage „Wie oft und zu welchen Terminen wird bezahlt?“ im Mittelpunkt. Um den Aufwand der Zahlungen zu minimieren, sollten die Zahlungen von Rechnungen gebündelt erfolgen. Im Idealfall werden Rechnungen nur ein- bis zweimal pro Woche bezahlt. Wichtig ist hierbei, noch nicht fällige Rechnungen auch noch nicht zu zahlen, sondern nur jene, deren Fälligkeit bereits eingetreten ist. Findet beispielsweise jeden Mittwoch ein Zahlungslauf statt, so sollten alle Zahlungen die bis Mittwoch fällig sind bezahlt werden, jene mit Fälligkeit am Donnerstag werden erst

am nächsten Mittwoch bezahlt. Hier ist eine offene Kommunikation mit den Lieferanten wichtig, sodass diese stets informiert sind und wissen, wann sie mit der Zahlung rechnen können. Eine Erklärung, dass die Zahlungen aus organisatorischen Gründen nur mehr ein Mal pro Woche - mittwochs - durchgeführt werden, verhindert Missverständnisse. Manche Lieferanten werden demnach auch versuchen, Fälligkeiten auf Mittwoch zu legen, um deren working capital zu optimieren.

Noch ein Tipp: Zahlen Sie nie Rechnungen an einem Freitag, da das Geld über das Wochenende nur für die Bank arbeitet, jedoch nicht für Sie oder Ihre Lieferanten.

OFFENE KOMMUNIKATION MIT LIEFERANTEN

Welche Maßnahmen auch gesetzt werden, um die Liquidität zu erhöhen: Die Information der Lieferanten darf nicht vernachlässigt werden.

DIE PROKURA?

Die Prokura ist eine Form der Stellvertretung, die zur Vereinfachung des unternehmensbezogenen Geschäftsverkehrs konzipiert wurde. Der Umfang der Prokura ist vom Gesetz bestimmt. Die einschlägigen Regelungen finden sich in den §§ 48 ff des Unternehmensgesetzbuches (UGB).

ERTEILUNG DER PROKURA

Nur ein ins Firmenbuch eingetragener Unternehmer kann Prokura erteilen. Bei Personengesellschaften (OG und KG) ist die Zustimmung aller geschäftsführenden Gesellschafter notwendig. Bei der GmbH müssen die Gesellschafter der Erteilung der Prokura zustimmen, bei der AG ist die Zustimmung des Aufsichtsrates erforderlich. Die Erteilung ist ins Firmenbuch einzutragen.

EINZEL- UND GESAMTPROKURA

Im Falle einer Einzelprokura ist der Prokurist allein vertretungsbefugt. Bei der Gesamtprokura wird die Prokura hingegen mehreren Personen erteilt, sie sind nur gemeinsam vertretungsbefugt. Von einer gemischten Gesamtprokura spricht man, wenn ein Prokurist nur gemeinsam mit einem organschaftlichen Vertreter (zB:

einem Geschäftsführer einer GmbH) oder einem sonstigen Dritten vertretungsbefugt ist.

UMFANG DER PROKURA

Der Umfang der Prokura ist **gesetzlich festgelegt**. Gemäß § 49 UGB ermächtigt die Prokura zu **allen** Arten von gerichtlichen und außergerichtlichen Geschäften und Rechtshandlungen, die der Betrieb irgendeines Unternehmens mit sich bringt. Vom Umfang der Prokura sind nicht nur gewöhnliche, sondern auch außergewöhnliche Geschäfte umfasst. Zur **Veräußerung** und **Belastung** von Grundstücken ist der Prokurist grundsätzlich nicht ermächtigt, sondern nur, wenn ihm dafür eine besondere Vollmacht erteilt wurde (Immobiliarklausel). Auch Anmeldungen zum Firmenbuch kann der Prokurist nicht vornehmen, es sei denn, er verfügt über eine derartige besondere Vollmacht. Wird eine Zweigniederlassung mit eigener Firma betrieben, so kann für diese Niederlassung ein Filialprokurist bestellt werden.

UNBESCHRÄNKBARKEIT DER PROKURA

Da es sich bei der Prokura um eine For-

malvollmacht handelt, kann ihr Umfang nach außen, d.h. gegenüber Dritten, nicht beschränkt werden. Beschränkungen im Innenverhältnis sind möglich. In diesem Fall kann der Prokurist mehr als er darf. Verletzt der Prokurist diese internen Beschränkungen, so hat dies zwar keine Auswirkungen auf das Rechtsgeschäft mit dem außenstehenden Dritten, es werden jedoch Schadenersatzpflichten im Innenverhältnis ausgelöst.

ZEICHNUNG DES PROKURISTEN

Der Prokurist hat der Firma seinen Namen mit einem die Prokura andeutenden Zusatz beizufügen (zB: „per procura“ oder „ppa“).

BEENDIGUNG DER PROKURA

Der Unternehmer kann die Erteilung der Prokura jederzeit widerrufen. Die Prokura endet auch im Falle des Konkurses des Prokuristen oder des Unternehmers bzw. des Unternehmens. Durch den Tod des Vertretenen endet die Prokura nicht. Die Beendigung der Prokura ist zum Firmenbuch anzumelden.

DIE KÜNDIGUNG - WAS IST VOM ARBEITGEBER ZU BEACHTEN?

Die Kündigung ist eine Erklärung, mit der ein Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird. Sie bedarf grundsätzlich keiner Begründung. Eine Kündigungsmöglichkeit bei befristeten Dienstverhältnissen besteht nur bei längerer Befristung und wenn diese vereinbart wurde. Eine Kündigung kann grundsätzlich formfrei ausgesprochen werden, doch kann die Schriftform vorgesehen sein (zB für Vertragsbedienstete).

KÜNDIGUNGSFRISTEN UND -TERMINE

Kündigungsfristen sind nicht allgemein geregelt, sondern hängen im wesentlichen von der Art (zB Arbeiter oder Angestellter) sowie vom Zeitraum der Beschäftigung ab. Meist werden sie in Kollektivverträgen geregelt. Für Angestellte beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist mindestens sechs Wochen. Sie darf durch vertragliche Vereinbarung nicht verkürzt werden. Eine Kündigung kann grundsätzlich auch während eines Krankenstandes des Arbeitnehmers ausgesprochen werden. Während einesurlaubes ist besonders darauf Bedacht zu nehmen, dass die Kündigungserklärung dem Arbeitnehmer auch tatsächlich zukommt. Eine Kündigung kann auch "zur Unzeit" erfolgen.

RECHTSFOLGEN DER FRISTWIDRIGEN KÜNDIGUNG

Wenn die arbeitsmarktpolitische, betriebsverfassungsrechtliche oder die gerichtliche Bewilligung der Kündigung nicht eingehalten wurde, ist die Kündigung rechtsunwirksam. Wurde lediglich die Kündigungsfrist nicht eingehalten, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Kündigungsschadensersatz, die Kündigung selbst ist jedoch wirksam.

DER ALLGEMEINE KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Dieser kommt nur bei betriebsratspflichtigen Betrieben zum Tragen. Für Kleinbetriebe gilt er nicht. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat einzurichten wäre, tatsächlich jedoch keiner besteht, gibt es für den Arbeitnehmer keine Möglichkeit, die Kündigung wegen Sozialwidrigkeit anzufechten. Ferner gilt der allgemeine Kündigungsschutz nur für Arbeitnehmer im Sinne des § 36 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG): Leitende Angestellte sind

daher ebenso ausgenommen wie zB die vertretungsbefugten Organwalter einer juristischen Person.

VERFAHREN UNTER EINBEZIEHUNG DES BETRIEBSRATES

Zunächst muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Absicht informieren, einen bestimmten Arbeitnehmer kündigen zu wollen. Der Betriebsrat kann den betroffenen Arbeitnehmer darüber informieren, muss jedoch nicht. In der Folge soll der Betriebsrat eine Stellungnahme abgeben. Erst danach – bzw. nach Verstreichen von fünf Arbeitstagen ohne Stellungnahme – darf der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen. Der Betriebsrat kann:

zustimmen: Die Kündigung kann vom Arbeitnehmer nur mehr wegen Sittenwidrigkeit angefochten werden (Sperrrecht des Betriebsrates)

widersprechen: Der Betriebsrat bzw. der Arbeitnehmer kann die Kündigung wegen Sittenwidrigkeit oder Sozialwidrigkeit gerichtlich anfechten.

schweigen: Der Arbeitnehmer kann die Kündigung binnen einer Woche beim Gericht anfechten, mit Ausnahme des Sozialvergleiches.

Was bedeutet Sittenwidrigkeit?

Bei einer Anfechtung wegen Sittenwidrigkeit muss der Arbeitnehmer dem Gericht glaubhaft darlegen, dass er aus einem von der Rechtsordnung verpönten Motiv heraus gekündigt wurde. Die Beweislast liegt beim Arbeitnehmer, es reicht aber aus, dass die Kündigung wahrscheinlich aus einem verpönten Motiv erfolgte. § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG zählt einige sittenwidrige Kündigungsmotive beispielhaft auf, wie etwa Tätigkeit in einer Gewerkschaft oder Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis.

- Außerhalb des Anwendungsbereiches des ArbVG – also in Kleinbetrieben – sind sittenwidrige Kündigungen unwirksam.

Was heißt Sozialwidrigkeit?

An dieser Stelle sei nur der Gesetzestext wiedergegeben, die Prüfung der Sozialwidrigkeit im Einzelfall kann komplex sein:

Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen eines seit mindestens sechs Monaten im Betrieb



beschäftigten Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

- durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder

- durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, begründet ist (§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG).

Der Sozialvergleich – Kündigung des "falschen" Arbeitnehmers

Erfolgt eine Kündigung aus betrieblichen Erfordernissen, kann der gekündigte Arbeitnehmer einen Sozialvergleich beim Gericht beantragen. Dieser hat Erfolg, wenn die Kündigung für ihn eine größere soziale Härte als für Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und der gleichen Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, darstellt.

DER BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Der besondere Kündigungsschutz besteht erstens darin, dass der Arbeitgeber die Zustimmung des Gerichtes/des Behindertenausschusses einzuholen hat und zweitens die Kündigung begründen muss. Dieser Kündigungsschutz besteht zB für Belegschaftsvertreter, Eltern während Karenz, Präsenz- oder Zivildienstler und Behinderte

DAS FRÜHWARNSYSTEM GEMÄSS § 45A AMFG (ARBEITSMARKTFÖRDERUNGSGESETZ)

Sollen in einem Betrieb fünf oder mehr Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen aufgelöst werden, ist § 45a AMFG zu beachten. Danach ist uU eine schriftliche Anzeige an das AMS zu erstatten.



BAO - PRAXIS: DIE NACHBESCHIEDKONTROLLE

„Ergänzungsersuchen“ zu formell rechtskräftigen Veranlagungsverfahren sind in der Praxis schon lange nichts mehr Neues und immer wieder Gegenstand individueller wie auch institutionalisierter Fachdiskussionen. Hierbei beklagt der/die Abgabepflichtige oftmals die anschließende Vorgangsweise der erstinstanzlichen Behörde, ihren Bescheid gemäß § 299 BAO binnen eines Jahres ab dessen rechtsgültiger Erlassung aufzuheben, „wenn der Spruch sich als nicht richtig erweist“.

Sollte man als Abgabepflichtige/r nun mit einer derartigen Nachbescheidkontrolle konfrontiert werden, stellt sich unweigerlich die Frage nach dem Ausmaß der gebotenen **Mitwirkungspflicht**.

Zunächst muss festgehalten werden, dass es den Abgabenbehörden unbenommen bleibt, auch nach erfolgter Veranlagung das Instrumentarium der §§ 143 ff BAO einzusetzen, um (zusätzliche) Klarheit zu gewinnen, also Auskunftersuchen, Nachschauen oder gar Außenprüfungen in die Wege zu leiten. Das in den konkreten Fällen systematische Vorgehen mittels „Nachbescheidkontrolle“ kann jedoch zu Recht kritisch hinterfragt werden und sich auch folgerichtig auf den Maßstab der anzuwendenden Mitwirkungspflicht auswirken.

Die Finanzverwaltung hat nämlich gem § 161 Abs 2 BAO die **Pflicht**, die bei ihr einlangenden **Abgabenerklärungen zu prüfen** und – falls nötig – durch entsprechende **Ergänzungsaufträge** die Unvollständigkeit der Angaben berichtigten zu lassen oder durch entsprechende **Bedenkenvorhalte** die Abgabepflichtigen zur näheren Aufklärung diverser Sachverhaltselemente aufzufordern. Dies alles hat unmittelbar

nach Einreichung der Abgabenerklärung zu erfolgen und daher **jedenfalls vor Herausgabe eines Abgabenbescheides**.

Die Praxis zeigt jedoch, dass die einlangenden Erklärungen nur durch **EDV-mäßiges „Abrastern“** überprüft werden und die einzelfallgerechte und individuelle Erforschung der materiellen Wahrheit gem den §§ 114 und 115 BAO, erst lange nach formeller Rechtskraft des Bescheides erfolgt.

Sind allerdings bereits **erklärungskonforme Abgabenbescheide** ergangen, so darf ein jedes Steuersubjekt – und ebenso dessen berufsmäßiger Parteienvertreter – darauf **vertrauen**, dass diese Bescheide (und schließlich auch der Eintritt ihrer formellen Rechtskraft) das Ergebnis einer abgabenbehördlichen Überprüfung der eingebrachten Steuererklärungen darstellen, und damit zusammenhängend ein Nichtergehen von Ergänzungsaufträgen und Bedenkenvorhalten eben das Ergebnis eines ordnungsgemäßen und vollständigen Ermittlungsverfahrens bildet. Anders gewendet müssen Pflichtige und deren Vertreter nicht damit rechnen, dass Ermittlungsschritte nachgeholt werden, die zumutbar bereits im Veranlagungsverfahren zu setzen gewesen wären.

So wie es nun Fälle der **erhöhten Mitwirkungspflicht** gibt (zB bei Auslandssa-

chverhalten) kommt im Zusammenhang mit Nachbescheidkontrollen nur eine **verminderte Mitwirkungspflicht** zum Tragen. Denn wenn dort eine erhöhte Mitwirkungspflicht deshalb besteht, weil die Behörde nicht ordnungsgemäß ermitteln kann, dann besteht hier eine verminderte Mitwirkungspflicht, weil die Behörde (bereits) hätte ermitteln können und müssen.

Das **Ausmaß** dieser verminderten Mitwirkungspflicht kann selbstverständlich nicht generell beantwortet werden; es kommt immer auf den konkreten Fall und va auf das konkrete Auskunftsbegehren an.

Die diesbezüglichen **Kriterien** sind jedoch jedenfalls in der Notwendigkeit (Erforderlichkeit), Verhältnismäßigkeit, Erfüllbarkeit und Zumutbarkeit der Mitwirkung zu sehen. Ebenso ist die Grenze dort erreicht, wo es sich um aktenkundige Tatsachen handelt. Weiters ist der/die Abgabepflichtige/r bzw deren/dessen Parteienvertreter jedenfalls nicht dazu verpflichtet, der Abgabenbehörde, ein ihr möglich gewesenes Ermittlungsverfahren abzunehmen, etwa Zeugenaussagen und/oder Unterlagen zu beschaffen oder gar nochmalig zu übermitteln.

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:
 Klienten-Info - Klier, Krenn & Partner KG
 Redaktion: F. Klier, H. Krenn, alle 1090 Wien, Rotenlöwengasse 19/12-14
 Richtung: unpolitisch & unabhängig – Die Management-Info widmet sich Themen aus der Welt der Unternehmensberatung und aus dem Wirtschaftsrecht und ist speziell für Klienten von Steuer- u. Unternehmensberatungskanzleien bestimmt.
 Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.
 Kontakt: Klienten-Info: Tel. 01/929 15 91-0;
 E-Mail: office@klienten-info.at, Internet: www.management-info.at