

KI PRAKTISCH

KI Tools für Lohnabrechnung: Was österreichische KMU wirklich brauchen

KI-gestützte Lohnabrechnung für KMU in Österreich: ASVG, ELDA, Kollektivvertrag – welche Tools funktionieren, was sie kosten und wo Vorsicht geboten ist.

AUTOR

Strukturaflow-Team

VERÖFFENTLICHT

28. Juni 2026

ONLINE LESEN

<https://wissen.strukturaflow.it.com/ki-tools-lohnabrechnung-kmu-oesterreich/>

Ein österreichisches KMU mit 15 Mitarbeitenden verbringt im Schnitt 8 bis 12 Stunden pro Monat mit der Lohnverrechnung – oder zahlt einem Steuerberater 150 bis 300 EUR je Abrechnungslauf (Schätzung auf Basis branchenüblicher Honorarsätze). Fehler passieren dabei trotzdem: falsche KV-Einstufungen, vergessene Sonderzahlungen, verspätete ELDA-Meldungen.

Österreich ist in der Lohnverrechnung kein einfacher Markt. ASVG-Beitragssätze, branchenspezifische Kollektivverträge und Meldepflichten an die Österreichische Gesundheitskasse machen diesen Bereich zu einem der komplexesten im DACH-Raum. Viele KI-Tools, die in Deutschland oder den USA entwickelt wurden, kennen diese Spezifika schlicht nicht.

Dieser Artikel zeigt, welche Tools für österreichische KMU tatsächlich taugen, was sie kosten, wo KI echte Arbeit abnimmt – und wo Vorsicht geboten ist. Kein Produktmarketing, sondern eine ehrliche Einschätzung. Das gilt übrigens nicht nur für Lohnabrechnung: KI-Tools liefern generell nur dann Ergebnisse, wenn die Grundlagen stimmen – mehr dazu in unserem Artikel zur [Copilot-Checkliste für KMU](#).

Warum Lohnabrechnung in Österreich ein Sonderfall ist

Deutschland hat den DATEV-Standard, die Schweiz ihre eigene AHV-Logik. Österreich kombiniert beides mit eigenen Besonderheiten – und schafft damit eine Komplexität, die viele Software-Anbieter aus dem DACH-Raum systematisch unterschätzen.

Die österreichischen Pflichten im Überblick

ASVG und ÖGK-Meldungen: Jede Lohnabrechnung löst Meldepflichten an die Österreichische Gesundheitskasse aus. Das Elektronische Datensammelsystem ELDA ist dabei der Pflichtkanal – keine Software, die ELDA nicht unterstützt, ist für österreichische KMU ernsthaft einsetzbar.

Dienstgeberabgaben: Kommunalsteuer (3 % der Bruttolohnsumme), Dienstgeberbeitrag (DB) und Zuschlag zum DB (DZ) sind österreichspezifische Abgaben, die viele internationale Tools nicht kennen oder falsch abbilden. Hinzu kommen der Beitrag zum FLAF (Familienlastenausgleichsfonds) und – je nach Bundesland – Grundumlage und Kammerumlage.

Kollektivvertrag-Dschungel: Österreich hat über 400 aktive Kollektivverträge. Ein Handwerksbetrieb in der Steiermark rechnet nach anderen Sätzen als eine Werbeagentur in Wien. KI-Tools, die KV-Daten nicht aktuell und vollständig abbilden, produzieren systematisch falsche Ergebnisse.

Jährliche Anpassungen: Lohnsteuertabelle, Sozialversicherungshöchstbeitragsgrundlage, KV-Mindestlöhne – das ändert sich jedes Jahr. Ein KI-System muss diese Updates automatisch einpflegen, sonst ist es nach dem Jahreswechsel sofort veraltet.

Die klare Botschaft: „One size fits all“ funktioniert in der österreichischen Lohnverrechnung nicht. Wer ein Tool aus Deutschland oder den USA nimmt und hofft, es irgendwie anzupassen, kauft sich Probleme.

Was KI in der Lohnabrechnung tatsächlich übernehmen kann

Hier lohnt sich zunächst eine Begriffsklärung: Vieles, was als „KI“ vermarktet wird, ist in Wirklichkeit regelbasierte Automatisierung. Das ist nicht wertlos – aber es ist etwas anderes als maschinelles Lernen oder Natural Language Processing.

Echte KI-Komponenten in Lohnabrechnung-Software sind zum Beispiel: automatische Erkennung von Abrechnungsanomalien durch Mustererkennung, NLP-basierte Chatbots für Mitarbeiteranfragen, oder KV-Einstufungsassistenten, die aus Stellenbeschreibungen die wahrscheinlichste Einstufung ableiten.

Was KI heute übernimmt - und was nicht

KI KANN DAS HEUTE	KI KANN DAS (NOCH) NICHT ZUVERLÄSSIG
Zeiterfassung → Lohnberechnung verknüpfen	Sonderfälle interpretieren (Teilzeit + Elternkarenz + Behindertenbonus gleichzeitig)
Plausibilitätsprüfungen und Fehler-Alerts	Rechtsverbindliche Auskünfte erteilen
Lohnzettel und ELDA-Meldungen generieren	Behörden gegenüber vertreten oder Rechtsmittel einlegen
Mitarbeiterfragen per Chatbot beantworten	Neue Kollektivverträge ohne menschliche Prüfung einpflegen
KV-Einstufung als Vorschlag liefern	Komplexe Schichtmodelle mit vielen Ausnahmen fehlerfrei abbilden
Jährliche SV-Werte automatisch updaten	Grauzonen im Arbeitsrecht eigenständig beurteilen

Die wichtigste Erkenntnis: KI beschleunigt den Standardfall erheblich. Der Nicht-Standardfall bleibt Menschensache.

Vergleichstabelle: Fähigkeiten und Grenzen von KI bei der Lohnabrechnung in Österreich. Während KI Routineaufgaben, Fehlerprüfung und Dokumentenerstellung übernimmt, scheitert sie bei Sonderfällen, Rechtsauslegung und komplexen Schichtmodellen.

Die wichtigsten KI-gestützten Tools für die Lohnabrechnung in Österreich

Österreich-kompatible Komplettlösungen

BMD NTCS Der unangefochtene Marktführer in Österreich. BMD ist in Steuerberatungskanzleien und größeren KMU verbreitet, hat eine vollständige ELDA-Schnittstelle und bildet österreichische Kollektivverträge vollständig ab. 2024/25 wurden KI-Erweiterungen für Plausibilitätsprüfungen und automatische Abrechnungsvorschläge eingeführt. Preisspanne: ab ca. 80–200 EUR/Monat je nach Modulumfang und Mitarbeiterzahl. Geeignet für: KMU ab 5 Mitarbeitenden, vor allem wenn ein Steuerberater die Software mitnutzt.

Sage Business Cloud (AT-Version) Sage bietet eine österreichspezifische Version mit ELDA-Integration, automatischer Lohnsteuerberechnung und KV-Datenbank. Die Cloud-Lösung punktet bei Skalierbarkeit und laufenden Updates. Preisspanne: ca. 60–180 EUR/Monat. Geeignet für: KMU mit 5–50 Mitarbeitenden, die eine Cloud-First-Lösung bevorzugen.

DATEV Lohn und Gehalt DATEV ist primär für Steuerberatungskanzleien konzipiert, die österreichische KMU-Klienten betreuen. Als KMU-Endkunde kauft man DATEV nicht direkt – aber wenn Ihr Steuerberater damit arbeitet, profitieren Sie von der Qualität der zugrundeliegenden Daten. DATEV hat eine österreichische Partnerstruktur, die AT-spezifische Inhalte liefert.

KI-Add-ons und spezialisierte Tools

Personio Die HR-Plattform aus München ist in Österreich aktiv und deckt Personalverwaltung, Zeiterfassung und – mit Einschränkungen – Payroll ab. Die Payroll-Funktion ist für Österreich über Partnerlösungen angebunden; eine native ELDA-Schnittstelle fehlt im Grundpaket. Stärke von Personio liegt in den HR-KI-Features: automatische Onboarding-Workflows, Dokumentenverwaltung, Abwesenheitsverwaltung. Preisspanne: ab ca. 5–10 EUR/Mitarbeiter/Monat, je nach Modul.

Factorial HR Factorial wächst im DACH-Raum und bietet ähnliche Funktionen wie Personio. Die Österreich-Compliance ist eingeschränkt – für reine Lohnverrechnung nach ASVG eignet sich Factorial alleine nicht, aber als HR-Layer über einer spezialisierten AT-Payroll-Lösung funktioniert es für manche KMU.

Lösungen aus dem AT-Markt Es gibt kleinere österreichische Anbieter wie Lohncomputer.at oder branchenspezifische Insellösungen (z. B. für Gastronomie oder Bauwirtschaft). Diese sind oft günstiger, haben aber begrenzte KI-Funktionalität und weniger Integrationen.

Wichtiger Hinweis: Viele US- und DE-Tools haben keine ELDA-Schnittstelle. Das ist in Österreich ein K.O.-Kriterium – nicht verhandelbar. Prüfen Sie das vor jeder Demo-Anfrage.

ChatGPT & Co. als Assistenten - was geht, was nicht

Generative KI-Tools wie ChatGPT oder Claude sind in der Lohnabrechnung sinnvoll als Textassistenten: Dienstzettel-Vorlagen erstellen, Mitarbeitenden komplexe Lohnzettel-Positionen verständlich erklären, Checklisten für den Monatsabschluss generieren, oder HR-Kommunikation formulieren.

Für allgemeine HR-Texte wie Stellenbeschreibungen oder Mitarbeiter-Rundschreiben können generative KI-Tools eine echte Hilfe sein – welches dabei für KMU am besten abschneidet, zeigt unser Praxisvergleich von Claude und ChatGPT.

Was nicht funktioniert: Lohnberechnungen ohne Verifikation direkt aus einem KI-Chatbot übernehmen. Kein öffentlich zugängliches LLM kennt Ihren spezifischen Kollektivvertrag, Ihre individuellen Dienstverträge oder den aktuellen ASVG-Beitragssatz zuverlässig genug für rechtsverbindliche Berechnungen.

Und das ist die absolute Grenze: **Keine Mitarbeiterdaten – Namen, Gehälter, Sozialversicherungsnummern, Krankenstandsdaten – dürfen in öffentliche KI-Tools eingegeben werden.** Das ist kein Rat, sondern eine Verpflichtung nach DSGVO und DSG.

Datenschutz und Compliance - was österreichische KMU beachten müssen

Lohn- und Gehaltsdaten sind besonders sensible personenbezogene Daten. Die Verarbeitung unterliegt sowohl der EU-DSGVO als auch dem österreichischen Datenschutzgesetz (DSG 2018). Ein detaillierter Überblick zur DSGVO-konformen Nutzung von KI im Unternehmen findet sich in unserem eigenen Leitfaden.

Auftragsverarbeitung: Sobald ein Software-Anbieter personenbezogene Daten im Auftrag des Unternehmens verarbeitet, braucht es einen Auftragsverarbeitungsvertrag (AVV). Bei Payroll-Software ist das immer der Fall. Viele KMU unterschreiben einfach die AGB – und haben damit oft keinen rechtskonformen AVV.

Serverstandort: Für sensible Personaldaten gilt: Verarbeitung im EU/EWR-Raum oder mit angemessenem Schutzniveau. US-Cloud-Dienste ohne EU-Standardvertragsklauseln sind problematisch. Fragen Sie jeden Anbieter explizit nach dem Serverstandort der Lohndaten.

Betriebsrat-Mitbestimmung: Falls in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat besteht, greift § 96a ArbVG: Die Einführung von Systemen zur automatisierten Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Das gilt auch für KI-gestützte Lohnabrechnungs-Software.

5 Fragen vor jeder Tool-Auswahl

1. Hat der Anbieter einen rechtskonformen AVV, der DSGVO und DSG 2018 abdeckt?
2. Wo werden die Lohn- und Gehaltsdaten gespeichert und verarbeitet (EU/EWR-Pflicht)?
3. Gibt es eine ELDA-zertifizierte Schnittstelle für österreichische ÖGK-Meldungen?
4. Wie werden jährliche KV- und SV-Änderungen eingespielt – automatisch oder manuell?
5. Welche Zugriffskontrolle gibt es – wer im Unternehmen sieht welche Gehaltsdata?

Was kosten KI-Tools für Lohnabrechnung wirklich? (Österreich, 2025)

Die folgenden Zahlen sind Schätzungen auf Basis öffentlich verfügbarer Preisangaben und Branchenerfahrung – sie können je nach Anbieter, Modulumfang und Verhandlung abweichen.

	5 MITARBEITENDE	15 MITARBEITENDE	40 MITARBEITENDE
Steuerberater-Outsourcing	80–150 EUR/ Monat	200–400 EUR/ Monat	500–900 EUR/ Monat
Klassische Payroll-Software (z. B. ältere Lizenz)	30–60 EUR/Monat	60–120 EUR/Monat	120–250 EUR/Monat
KI-gestützte Lösung (z. B. BMD, Sage Cloud)	60–100 EUR/ Monat	100–200 EUR/ Monat	200–450 EUR/ Monat

Was in den KI-Tool-Preisen oft nicht enthalten ist: – Einrichtung und Datenmigration: einmalig 500–2.000 EUR – ELDA-Schnittstellen-Konfiguration: je nach Anbieter inklusive oder 200–500 EUR extra – Schulung der Mitarbeitenden: 300–800 EUR – KV-Datenbank-Abo (bei manchen Anbietern separat): 20–60 EUR/Monat – Laufender IT-Support: variabel

Break-even-Überlegung: Für ein KMU mit 15 Mitarbeitenden kostet der Steuerberater schätzungsweise 3.000 EUR/Jahr für laufende Lohnverrechnung. Ein KI-gestütztes Tool kostet inkl. Einrichtung im ersten Jahr ca. 2.400–3.600 EUR – also grob gleich. Ab dem zweiten Jahr und mit steigender Mitarbeiterzahl kippt die Rechnung zugunsten des eigenen Tools. Entscheidend ist aber auch der interne Zeitaufwand: Wenn jemand im Unternehmen trotzdem 3 Stunden pro Monat für Prüfung und Datenpflege braucht, ist das Kalkül anders als wenn das Tool wirklich autonom läuft.

Praxisbeispiel - So läuft KI-gestützte Lohnabrechnung in einem österreichischen KMU ab

Fiktives, aber realistisches Beispiel: Dachdeckerei Hofer GmbH, Niederösterreich, 18 Mitarbeitende, Baugewerbe-Kollektivvertrag, Mischung aus Festangestellten und Saisonkräften.

Vorher: Die Buchhalterin verbrachte rund 14 Stunden pro Monat mit der Lohnverrechnung – Zeitaufzeichnungen aus Papierformularen abtippen, KV-Einstufungen manuell prüfen, Lohnzettel in Excel erstellen, ELDA-Meldungen über das Webportal manuell eingeben. Fehler beim Stichwort „Überstundenzuschlag Sonntagsarbeit“ passierten regelmäßig.

Nachher (mit BMD NTCS + Zeiterfassungs-Integration):

- 1. Zeiterfassung automatisch importiert:** Die digitale Stempeluhr übergibt täglich die Stunden an BMD. Überstunden, Sonn- und Feiertagszuschläge werden automatisch nach Baugewerbe-KV berechnet.
- 2. Plausibilitätsprüfung durch KI:** Das System meldet Anomalien – z. B. wenn ein Mitarbeiter plötzlich 60 Stunden/Woche hat oder eine neue Einstufung nicht mit dem Vertrag übereinstimmt.
- 3. Lohnzettel-Generierung:** Automatisch, PDF-Zustellung per gesichertem Mitarbeiterportal.
- 4. ELDA-Meldung:** Vollautomatisch über die zertifizierte Schnittstelle – inklusive Prüfprotokoll.
- 5. Manuelle Prüfung:** Die Buchhalterin geht das Prüfprotokoll durch (ca. 2 Stunden), klärt Sonderfälle (Krankenstand mit Übergang in Langzeitkrankenstand, neue Saisonkraft mit unklarer KV-Einstufung) und gibt frei.

Zeitersparnis: Von geschätzten 14 auf ca. 4–5 Stunden pro Monat (Schätzung, abhängig vom Sonderfall-Aufkommen). Die Einrichtungszeit für KV-Parameter und Zeiterfassungs-Integration betrug rund 3 Wochen und wird oft unterschätzt.

„Was ich unterschätzt hatte, war die Einrichtungszeit für die KV-Parameter im Baugewerbe. Die Software kann viel – aber jemand muss ihr einmal beibringen, wie unser Sondervertrag für Poliere aussieht. Das hat einen Steuerberater und zwei BMD-Supporttermine gebraucht.“

Die Unternehmerin greift nach wie vor manuell ein bei: Neueinstellungen mit unklarer KV-Einstufung, Rückkehr aus Karenz, Lohnpfändungen, und immer wenn das System eine Warnung ausgibt, die sie nicht sofort einordnen kann. Das ist richtig so.

Typische Fehler bei der Einführung von KI-Lohntools in KMU

Fehler 1: Tool aus Deutschland ohne ELDA-Schnittstelle wählen ELDA ist nicht optional. Wer monatlich ASVG-Meldungen manuell nacharbeiten muss, hat die versprochene Zeitersparnis sofort aufgefressen. Immer zuerst fragen: „Ist die ELDA-Schnittstelle ÖGK-zertifiziert?“

Fehler 2: KI-Empfehlungen ohne menschliche Prüfung direkt übernehmen KI-gestützte Lohn-tools schlagen vor, der Mensch entscheidet. Wer KI-Berechnungen blind übernimmt und später falsche ELDA-Meldungen korrigieren muss, zahlt doppelt – an Arbeitszeit und manchmal an Nachzahlungen plus Verzugszinsen.

Fehler 3: Datenschutz-Grundlagen nicht klären Kein AVV mit dem Anbieter, keine Prüfung des Serverstandorts, Gehaltsdata im öffentlichen ChatGPT-Prompt – das sind keine theoretischen Risiken, sondern reale Datenschutzverletzungen. Mehr dazu in unserem Überblick zur DSGVO-konformen KI-Nutzung.

Fehler 4: Mitarbeitende nicht einbinden Digitale Lohnzettelausstellung klingt praktisch. Für Mitarbeitende, die gewohnt sind, ihren Papier-Lohnzettel monatlich zu bekommen, ist das eine Verhaltensänderung, die erklärt und begleitet werden muss. Akzeptanzprobleme bremsen die Einführung mehr als technische Hürden.

Fehler 5: Keinen Prozess für jährliche KV/SV-Anpassungen festlegen Wer verantwortet im Unternehmen, dass jedes Jahr im Jänner die neuen Beitragssätze im Tool aktiv sind? Bei Cloud-Lösungen passiert das oft automatisch – aber nicht immer vollständig. Bei Lizenz-Software muss der Update-Prozess aktiv gemanagt werden.

Ein oft unterschätztes Problem hängt mit diesem Fehler zusammen: KV-Wissen und Abrechnungslogik stecken im Kopf einer einzelnen Person – was das kostet und wie man das systematisch ändert, lesen Sie hier: Wissen im Kopf statt im System.

Für wen lohnt sich KI in der Lohnabrechnung - und für wen nicht

Lohnt sich: – KMU ab ca. 10 Mitarbeitenden mit stabiler Personalstruktur – Betriebe mit monatlich ähnlichen Abrechnungen (wenig Sonderkonstellationen) – Unternehmen mit digitaler Zeiterfassung oder Bereitschaft, diese einzuführen – KMU, bei denen die Lohnverrechnung intern erledigt wird (nicht vollständig outgesourct)

Lohnt sich weniger: – Sehr kleine Betriebe mit 1–3 Mitarbeitenden: Der Einrichtungsaufwand steht in keinem Verhältnis zur Ersparnis – Stark wechselnde Beschäftigungsmodelle: Viele geringfügige, häufige Ein- und Austritte, Saisonspitzen – Hoher Anteil an Sonderfällen: Poliere im Baugewerbe mit individuellen Vereinbarungen, Schichtmodelle mit vielen Ausnahmen, Mitarbeitende mit Auslandsbezug

Steuerberater bleibt sinnvoll für: – Jahresabschluss und Lohnsteuerprüfungsvorbereitung – Sonderfälle wie Expatriates, Kurzarbeit, Insolvenz-Szenarien – Begleitung bei Prüfungen durch Finanzpolizei oder Gebietskrankenkasse – Ersteinrichtung des KI-Tools (viele Steuerberater übernehmen das als Service)

Empfehlung: Hybridmodell KI-Tool für die laufende monatliche Abrechnung, Steuerberater für Jahres- und Sonderaufgaben. Das reduziert die Steuerberater-Stunden auf das Wesentliche, ohne auf Expertise bei komplexen Fragen zu verzichten. Bei Strukturaflow sehen wir regelmäßig, dass dieser Ansatz für KMU mit 10–40 Mitarbeitenden die beste Kosten-Qualitäts-Balance ergibt.

FAQ

Ist KI-gestützte Lohnabrechnung in Österreich rechtssicher? Das hängt vom Tool ab. Österreich-kompatible Software mit aktueller ELDA-Schnittstelle, gepflegten KV-Daten und regelmäßigen Updates zu SV-Werten und Lohnsteuer ist rechtssicher einsetzbar – sofern ein Mensch die Ergebnisse prüft, bevor sie eingereicht werden. Tools ohne ELDA-Anbindung oder mit veralteten KV-Daten sind es nicht, unabhängig von ihren KI-Features.

Brauche ich als KMU noch einen Steuerberater, wenn ich ein KI-Lohntool nutze? Für die laufende monatliche Abrechnung bei stabilen Verhältnissen: nein, nicht zwingend. Für Jahresabschluss, Sonderfälle, Behördenprüfungen und Rechtsfragen: ja. Ein Hybridmodell – Tool für den Regelbetrieb, Steuerberater für Ausnahmefälle – ist für die meisten KMU die sinnvollste Lösung.

Darf ich Gehaltsdata in ChatGPT eingeben, um Lohnzettel zu erstellen? Nein. Die Eingabe von personenbezogenen Mitarbeiterdaten (Name, Gehalt, Krankenstandszeiten, Sozialversicherungsnummer etc.) in öffentliche KI-Tools wie ChatGPT ist nach DSGVO und DSG 2018 nicht zulässig. ChatGPT kann für Vorlagen ohne Echtdaten genutzt werden – aber nie mit konkreten Personendaten.

Was kostet die Einführung eines KI-Lohntools wirklich? Lizenzkosten allein erzählen nur einen Teil der Geschichte. Rechnen Sie auch ein: Einrichtung und Datenmigration (500–2.000 EUR einmalig), Schulung (300–800 EUR), laufende KV-Datenbank wenn separat (20–60 EUR/Monat) und interne Arbeitszeit für Konfiguration und Testläufe. Im ersten Jahr sind KI-Tools selten günstiger als der Steuerberater – ab dem zweiten Jahr verbessert sich die Rechnung deutlich.

Nächste Schritte

Bevor Sie sich für ein konkretes Tool entscheiden, lohnt sich ein Schritt zurück: Ist Ihre Organisation überhaupt bereit, KI sinnvoll einzusetzen? Liegen die Zeiterfassungsdaten digital vor? Ist klar, wer intern die Lohnverrechnung verantwortet und Ergebnisse prüft? Welche anderen HR- und Buchhaltungsprozesse hängen an der Lohnabrechnung – und könnten parallel automatisiert werden?

Genau das ist Inhalt des kostenlosen KI-Audits von Strukturaflow. In einer 90-minütigen strukturierten Analyse schauen wir uns gemeinsam an, wo in Ihrem Unternehmen KI sofort Wirkung erzielt – und wo erst Grundlagen gelegt werden müssen, bevor ein Tool Sinn ergibt. Sie erhalten danach einen schriftlichen Report mit konkreten Empfehlungen: welche Prozesse reif für Automatisierung sind, welche Tools zu Ihrer Situation passen, und was Sie in welcher Reihenfolge angehen sollten.

Das KI-Audit ist besonders sinnvoll, wenn Sie bisher manuell oder über den Steuerberater abrechnen und nun konkret prüfen wollen, ob der Wechsel auf ein eigenes Tool für Ihre Größe und Branche wirtschaftlich ist.

Wer noch nicht an diesem Punkt ist: Starten Sie mit einer kostenlosen Tool-Demo bei BMD oder Sage – beide bieten Testphasen für österreichische KMU an und ermöglichen einen ersten Eindruck, ohne Kaufentscheidung.

NÄCHSTER SCHRITT

Mehr praktische KI-Anleitungen für KMU

Dieser Artikel ist Teil des KI-Hubs von Strukturaflow – einer deutschsprachigen Plattform für den praktischen KI-Einsatz in kleinen und mittleren Unternehmen.

<https://wissen.strukturaflow.it.com>