

Die 14-tägige Informationszeitung von LexisNexis: Steuer-, Rechts- und Wirtschaftsinformationen für Klein- und Mittelunternehmen - € 2,50

Aktuell:

WIEDER EIN ZANKAPFEL

Gut 300 Personen betroffen ...

Die Schwerarbeitsregelung wurde im Zuge der Pensionsharmonisierung 2004 politisch vereinbart. 1,5 Jahre Diskussion später beschloss der Ministerrat nun die gesetzliche Basis für die Schwerarbeitsverordnung der Sozialministerin. Wer kraft Verordnung als Schwerarbeiter gelten wird, bleibt nach wie vor der Zankapfel der Nation.

Fest steht lediglich, dass für Frauen bis 30.06.2010 überhaupt keine Schwerarbeitsregelung zum Tragen kommt. Auch die Schwerarbeitsregelung der Pensionsharmonisierung ist für Frauen bis 2024 irrelevant.

Wie viele Personen tatsächlich in den Genuss der neuen Schwerarbeitsregelung kommen werden, steht noch in den Sternen. Die Berechnungen der Experten pendeln zwischen 300 und 1.500 Personen jährlich.

SMART (L)IST

Top-Ranking 2-2/2006 der Unternehmen im Bereich Klein- und Mittelbetriebe

PRODUZENTEN

Wallner und Neubert Gesellschaft m.b.H., Schönbrunner Straße 13, 1050 Wien

Herstellung von Bauelementen

GEWERBE UND HANDEL

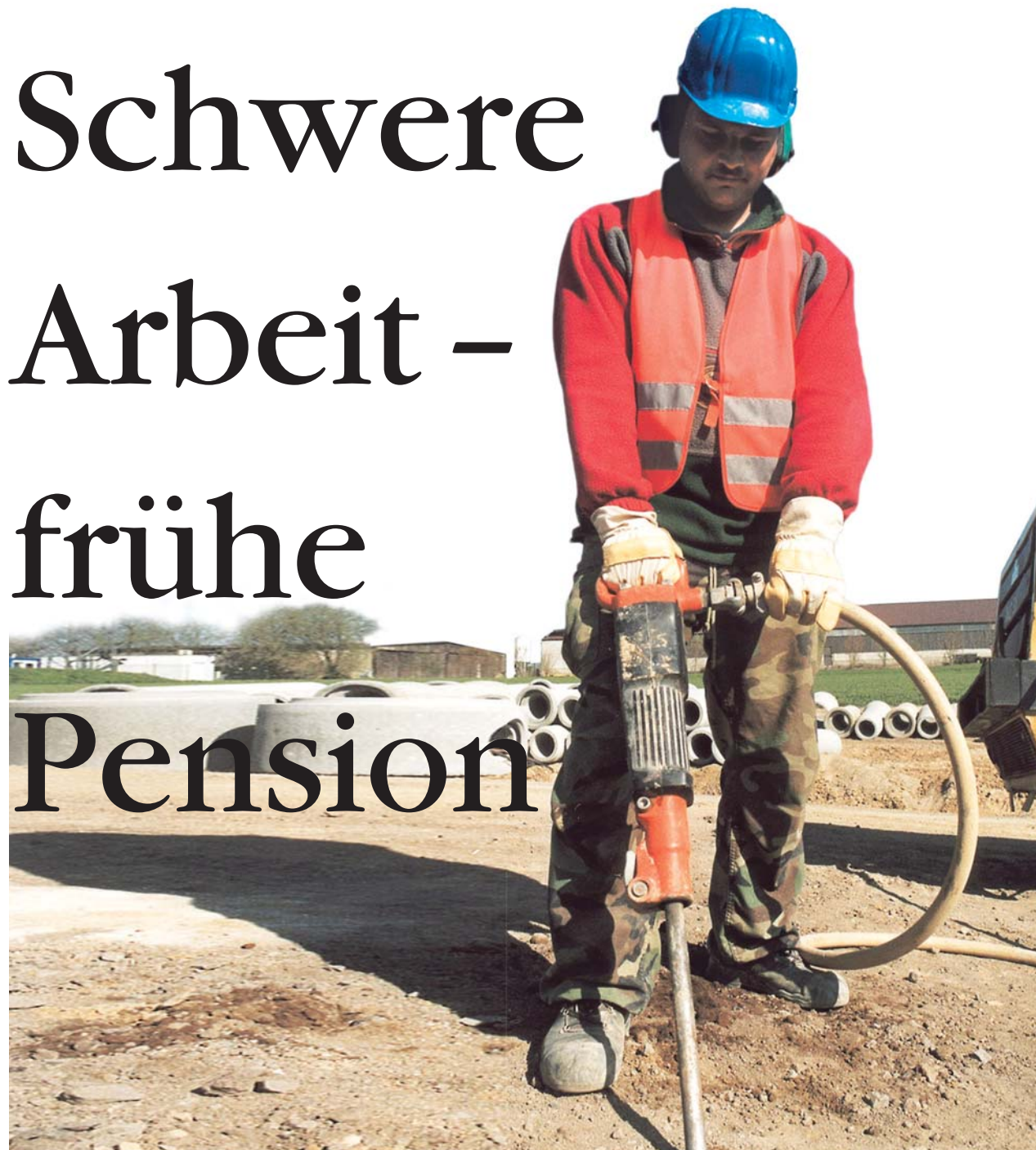
H. u. B. Tögel Gesellschaft m.b.H., Liesinger Flur Gasse 5, 1230 Wien

Heizung - Klima - Lüftung

DIENSTLEISTER

Rubikon Werbeagentur GmbH, Schumannngasse 26, 8010 Graz, Werbeagentur

Schwere Arbeit - frühe Pension



DIE SCHWERARBEITER-REGELUNGEN SOLLEN MIT 1.1.2007 IN KRAFT TRETEN

Die Neuregelung der Schwerarbeitspensionen ist kostenneutral gegenüber der bestehenden Rechtslage und löst im Vorfeld heftige Diskussionen aus. Die geplante Definition der Schwerarbeit, 45 Versicherungsjahre als Bedingung und die Meldepflicht für Betriebe stoßen auf breite Kritik.

Ferner seien wesentlich mehr Menschen von Schwerarbeit betroffen, als in den Genuss der neuen Regelung kommen würden. S2

PERSONALPOLITIK



Altersvorsorge

„Die betriebliche Altersvorsorge wird in der Personalpolitik immer beliebter“ S7

Mag. Dr. Ralph Felbinger, Allianz

MARKTPOTENTIALE



Handelspartner China

„Eine interessante Herausforderung für KMU“ S13

Dr. Nathalie Homlong, University College Volda

GESCHÄFTSPROZESSE



SOA in der Praxis

„Prozesse sind das Herzstück jeden Wettbewerbsvorteils“ S14

Christoph Strnadl, Software AG

INHALT: TOP-THEMA

Pro und contra zur Schwerarbeiter-Regelung. Erleichterungen zur Ermittlung der Schwerarbeitszeiten und des Anfallsalters. S2

STEUER

Ausländische Dienstleister. So entkommen Sie der Abzugssteuer. S4

Meldung grenzüberschreitender Dienstleistungen. Ab 2006 meldepflichtig. S6

RECHT

Lenker-Richtlinie. Neue Arbeitszeiten. S9

Europäische Genossenschaft. Grenzüberschreitende Kooperationsmaßnahmen werden erleichtert. S10

Publizitätsrichtlinie-Gesetz. Entwurf des BM für Justiz. S10

WIRTSCHAFT

Public-Private-Partnership. PPP-Modell sind beliebt. S12

Handelspartner China. S13

Neues BAWAG-Kerngeschäft. Stetiges Wachstum im Segment der KMU. S15

SERVICE

Editorial S2

Ausschreibungen EU-weite öffentliche und privatgewerbliche Ausschreibungen bei Informationsbroker.net. S2

Impressum S3

Top-Unternehmen S16
Innovation mit JET ORBIT.



Der führende Spezialist im Rechtsschutz

Tel.: 01 404 64
www.das.at

Die 14-tägige Informationszeitung von



WISUR
Wirtschaftsinformationen



www.wisur.at

Das Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2006 kommt am 1. Jänner 2007.

Pro und Contra zur Schwerarbeiter-Regelung

Das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz hat einige Änderungen und Ergänzungen des Sozialversicherungsrechtes ausgearbeitet, die Verbesserungen des Leistungsrechtes der Pensionsversicherung und der Verwaltungspraxis zum Ziel haben.

Darunter fallen Maßnahmen zur Erleichterung für die Inanspruchnahme und Administration der Schwerarbeitspension. Am 16. Februar 2006 wurde im Ministerrat dem Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2006 mit kleinen Änderungen zugestimmt. Die geplante Schwerarbeitsverordnung der Sozialministerin stößt nach wie vor auf breite Kritik. Im Zentrum der Diskussion stehen die Definition der Schwerarbeit, 45 Versicherungsjahre als Bedingung und die Meldepflicht für Betriebe.

Schwerarbeiter haben ab 2007 die Möglichkeit, früher und mit geringeren Abschlägen in Pension zu gehen, als andere Versicherte. Der Pensionsantritt mit 60 Jahren ist dann möglich, wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller zehn Jahre Schwerarbeit nachweisen kann. Schwerarbeit in jungen Jahren wird allerdings nicht berücksichtigt, auch wenn gesundheitliche Schäden nicht auszuschließen sind. Obwohl Versicherte kraft Gesetzes grundsätzlich zu jeder Zeit ihre Versicherungszeiten ermitteln lassen können, wird gerade bei der

Feststellung der Schwerarbeitszeiten eine Grenze von 3 Jahren vor dem frühest möglichen Pensionsantritt eingeführt.

Voraussetzungen

Die Schwerarbeit muss innerhalb der letzten 20 Jahre geleistet worden sein. Im Vergleich zu einer Pensionierung ab dem 65. Lebensjahr werden pro Jahr Abschläge in Höhe von 1,8 Prozent abgezogen. Im „normalen“ Pensionsrecht betragen die Abschläge 4,2 Prozent pro Jahr.

Ursprünglich waren diese Voraussetzungen als Übergangsregelung bis 2019 geplant. Ab 2020 hätte es ein anderes Modell als Dauerrecht gegeben, das den Nachweis von 15 Schwerarbeitsjahren während der gesamten Berufstätigkeit erfordert hätte. Diese Unterscheidung wurde derzeit für nötig befunden, weil sich der Nachweis länger zurückliegender Schwerarbeitsjahre in einem Feldversuch der Pensionsversicherungsanstalt als kaum möglich erwiesen hatte. Gekippt wurde die Lösung jedoch durch die Bedenken des Verfassungsdienstes im Bundeskanzleramt.



Die Ausübung einer Tätigkeit bei über 30 Grad gilt als Schwerarbeit

Foto: RHI AG

Meldepflicht für Betriebe

Die geplante Verordnung sieht ebenfalls vor, dass Betriebe die Schwerarbeitszeit ihrer Mitarbeiter melden müssen. Dieses Vorhaben stößt auf breite Kritik, vor allem bei der Wirtschaftskammer. Das jährliche Melden möglicher Schwerarbeiter, die älter als 40 Jahre sind, stelle für die Unternehmen einen enormen bürokratischen Aufwand dar. Nach Schätzungen der WKO betrifft die Meldepflicht rund 600.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, von denen höchstens 3.000 bis 4.000 von der Schwerarbeiterpension profitieren werden.

Eine Meldepflicht würde es auch erfordern, täglich Protokoll zu führen. Dies wäre auch für Personalüberlasser ein fast unlösbares Problem, da diese nicht genau wissen, zu welchen Tätigkeiten ihre Mitarbeiter eingesetzt würden. Die WKO argumentiert, dass auch Schaden in Form von entgangener Schwerarbeits-Pension infolge nicht gemeldeter Zeiten auf die Unternehmen abgewälzt werden könnte.

Ausschreibungen.

Exklusiv-Recherche-Service für Lexpress-Leser

In Zusammenarbeit mit informations-broker.net bietet Lexpress seinen Lesern die Möglichkeit, gegen eine vergünstigte monatliche Abogebühr bequem per E-Mail über öffentliche sowie privatgewerbliche Ausschreibungen EU-weit informiert zu werden.

Sie ersparen sich das mühsame Suchen in komplizierten Datenbanken und haben wieder Zeit für Ihr eigentliches Geschäft. Und so sieht der Service aus:

Unter <http://lexpress.informations-broker.net> melden Sie sich für den Dienst an. Dabei wählen Sie aus, über welche Branchen und Regionen wir Sie informieren sollen. Per E-Mail – auf Wunsch täglich – erhalten Sie dann interessante Ausschreibungen in Form von Trefferlisten zugeschickt. Aus diesen können Sie dann nur diejenigen als komplettes Ausschreibungsdokument gegen eine geringe Gebühr erwerben, die Sie auch wirklich interessieren. Das Ganze wird bequem von uns abgewickelt.


informations-broker.net

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- **ZEITERSPARNIS:** Sie sparen wertvolle Zeit und damit Kosten, weil Sie nicht selbst Ausschreibungsdatenbanken durchforsten müssen.
- **QUALITÄT:** Sie erhalten nur die Ausschreibungen, die für Sie wirklich interessant sind.
- **UMFASSENDE RECHERCHE:** Wir suchen quer durch alle Branchen und Regionen.
- **PREISVORTEIL:** Lexpress-Leser zahlen geringere Monatsgebühren und sie erhalten die ersten drei kompletten Ausschreibungsdokumente kostenlos! Halten Sie zur erstmaligen Anmeldung unter <http://lexpress.informations-broker.net> bitte die Abo-Nummer bereit, die sich auf dem Adressticket Ihres Lexpress-Exemplars befindet!

Der Zweck der Regelung

Durch die neuen Bestimmungen soll einerseits die Ermittlung der Schwerarbeitszeiten und des Anfallsalters erleichtert und die Berechnung der Abschläge bei Schwerarbeit wesentlich vereinfacht werden und andererseits implizit auch der Zugang zu den einschlägigen Leistungen für Schwerarbeiter und Schwerarbeiterinnen verbessert werden. Daher soll den Versicherten wie erwähnt auch das Recht eingeräumt werden, die Schwerarbeitszeiten auf Antrag bereits drei Jahre vor Erreichen des frühest möglichen Anfallsalters für die Schwerarbeitspension feststellen zu lassen.

Wer sind die Schwerarbeiter?

Die genaue Definition der Schwerarbeit wird in einer Verordnung der Sozialministerin geregelt, die aber noch nicht vom Ministerrat beschlossen wurde. An den Definitionen soll sich aber laut Sozialministerin nichts mehr ändern. Schwerarbeiter sind zum Beispiel Personen, die besonders anstrengende Tätigkeiten ausüben.

Dabei wird der Kalorienverbrauch für acht Arbeitsstunden herangezogen. Bei Frauen sind das 1.400, bei Männern 2.000 Arbeitskalorien. Nacht- und Schichtarbeiter und Personen, die im Pflegebereich arbeiten, gelten ebenso als Schwerarbeiter.

Zusätzlich zählen Tätigkeiten bei extremen Temperaturen sowie unter physikalischen und chemischen Einflüssen als Schwerarbeit (Beispiele siehe Kasten).

ECKPUNKTE DER SCHWERARBEITERREGELUNG

Grundvoraussetzung:

- 45 Versicherungsjahre
- 10 Jahre Schwerarbeit während der letzten 20 Jahre

Weitere Voraussetzungen:

- Schwere körperliche Arbeit
Männer: 2.000 Arbeitskalorien in 8 Stunden, Frauen: 1.400 Arbeitskalorien in 8 Stunden
z.B.: Bauhilfs-, Forst-, Hochofenarbeiter, Pfleger
- Arbeit bei extremer Hitze oder Kälte
z.B.: Hitze: zur Hälfte bei mindestens 30 Grad und 50 Prozent relativer Luftfeuchtigkeit
z.B.: Kälte: minus 21 Grad oder ständiger Wechsel zwischen Kühlräumen und anders temperierten Orten
- Arbeit unter chemischer oder physikalischer Belastung
z.B. mit Blei, Phosphor, gesundheitsgefährdende Erschütterungen, Atemschutz-/Tauchgeräte, die regelmäßig getragen werden
- Besonders belastende Arbeit im Pflegebereich
z.B. mehr als 180 Stunden/Monat Pflege und Betreuung schwerstkranker Personen
- Schicht- oder Wechseldienst mit Nachtdiensten
d.h. zwischen 22 Uhr und 6 Uhr, mindestens 6 Stunden und zumindest 6 Arbeitstage/Monat, sofern nicht in diese Arbeitszeit überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt
- Erwerbstätige Behinderte ab Bezug von Pflegegeld Stufe 3
- Exekutive: Regelungen zu schaffen
- Antrittsalter: Pensionsantritt mit 60
- Abschläge bei früherem Pensionsantritt; 1,8% jährlich

Stand Februar 2006

EDITORIAL

Die Zeitung für Klein- und Mittelbetriebe in Österreich!

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

„Ungerecht“, „nicht sozial“, „Pfusch“ sind nur einige der Kommentare der Oppositionsparteien zu der vom Sozialministerium vorgelegten adaptierten Schwerarbeiter-Regelung. Eine Regelung, die an Bedingungen geknüpft ist, die fast keiner erfüllen kann. Zwei Varianten stehen zur Verfügung: Sie beginnen mit ca. 45 als Schwerarbeiter tätig zu sein und arbeiten sich die nächsten (mindestens 10) Jahre durch – bis zum verfrühten Pensionsantritt mit nur 9 % Abschlagszahlungen. In die neue Regelung fallen Sie auch, wenn Sie seit Ihrem frühesten Erwerbsleben die Kriterien eines Schwerarbeiters erfüllen und Durchhaltevermögen zeigen. Die Belohnung dafür: siehe Variante eins. Allen anderen bleibt noch der Ausweg in die Invaliditätspension.

2006 wurde von der EU-Kommission zum Europäischen Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer erklärt. Von den für das Europäische Jahr bereitgestellten 6 Mio. Euro sind etwa 4 Mio. Euro für Projekte zur Sensibilisierung für Mobilitätsfragen vorgesehen. Den Europäern soll der Nutzen einer Berufstätigkeit oder Weiterbildung im Ausland bewusst gemacht werden. Ein neues europaweites Jobforum gleichermaßen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bietet das EURES-Portal. Es gibt Aufschluss über freie Stellen und Ausbildungsangebote in der EU und erleichtert die Kontaktaufnahme zwischen Unternehmer und Arbeitssuchenden. Weitere Informationen auf Seite 11 in dieser Ausgabe von Lexpress.

Ihre Lexpress-Redaktion.



Eigene Verordnungen für Beamten sind geplant – auch Exekutivbeamte fordern Sonderbehandlungen.

Kritik kommt von allen Seiten

Grenzfälle

Auch die Entscheidung über Grenzfälle sollte nicht den Arbeitgebern aufgebürdet werden. Dies könne zum Beispiel die Arbeit im Pflegebereich betreffen. Laut Wirtschaftskammer bestehe auch die Gefahr, dass „Gefälligkeits-erklärungen“ abgegeben werden könnten, wenn Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen darauf bestehen.

Arbeitsmedizinische Fachkenntnisse für Dienstgeber?

Ein weiteres Argument gegen die Meldepflicht für Arbeitgeber ist vor allem die Tatsache, dass in den meisten Betrieben gar nicht die „umfangreichen und tiefgehenden juristischen und arbeitsmedizinischen Fachkenntnisse“ zur Beurteilung der Schwerarbeit verfügbar sind.

Polizisten als Schwerarbeiter

Geplant ist auch eine Schwerarbeiterregelung für die Exekutive. Da der Exekutivdienst den Bereich der öffentlichen Verwaltung betrifft, sei die Schwerarbeiterregelung in den einschlägigen dienstrechtlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst zu normieren, so hieß es ursprünglich aus dem Sozialministerium.



Steigende Kriminalitätsrate und Personalmangel sollen laut Polizeigewerkschaft Exekutivbeamte zu Schwerarbeitern machen

Dies wäre vor allem das in Ausarbeitung befindliche Bundesmitarbeitergesetz.

Widerstand der Beamtengewerkschaft

Da das Mitarbeitergesetz aber noch nicht vorliegt, gab es heftigen Widerstand von der Beamtengewerkschaft. Nun soll es zusätzlich eine eigene Verordnung für die Beamten geben.

Einbezogen werden jene Exekutivbeamte, die berufsbedingt „Gefahrenbeseitigung“ ausführen und dabei selbst regelmäßig gefährdet sind. Die genaue Definition für diese „Gefahrenbeseitigung“ gibt es allerdings noch nicht. Abgesehen von der „Gefahrenbeseitigung“ sollen die anderen Definitionen für Schwerarbeiter 1:1 für die Beamten übernommen werden, zum Beispiel die Bestimmungen für Wechseldienst und Nachtdienst.

Die alte Pensionsregelung für Beamte des Exekutivdienstes

Der ehemalige § 83a Gehaltsgesetz ermöglichte für Exekutivbeamte den vorzeitigen Übertritt in den Ruhestand stufenweise ab dem 57. Lebensjahr mit verminderten Abschlägen von 0,8 Prozent. Bedingung war 35 Jahre in Schicht- und Wechseldienst. Diese Bestimmung wurde abgeschafft.

Die Polizeigewerkschaft kritisiert, dass die Exekutivbeamten wie alle

anderen Versicherten behandelt werden. 45 Versicherungsjahre als Bedingung und 1,8 Prozent Abschläge pro Frühjahrsjahr seien zu viel, denn es gibt kaum Exekutivbeamte, die auf 45 Versicherungsjahre kommen. Ferner habe sich der Polizei-Beruf verändert, die Kriminalitätsrate sei gestiegen, gleichzeitig herrsche Personalmangel.

Bedenken aus vielen Sparten

Auch die Ärztekammer bemängelt in ihrer Stellungnahme die Grundvoraussetzung von 45 Versicherungsjahren für die Inanspruchnahme der Schwerarbeiterpension. Damit würde die konkrete Arbeitszeit während der Berufstätigkeit nicht berücksichtigt werden. Außerdem könnten Mediziner angesichts ihrer langen Studiendauer nicht von der begünstigten Pensionsform profitieren.

AK und ÖGB fordern Zusatzregelungen für Frauen. Laut Berechnungen des ÖGB komme die Schwerarbeiterregelung in den Jahren 2007 bis 2010 für Frauen überhaupt nicht zum Tragen, während auch nur 300 bis 500 Männer unter die Regelung fallen würden.

Die Kosten für die Schwerarbeiterspensionen wirken sich laut den Berechnungen des Sozialministeriums wie folgt aus:

Jahr	2007	2008	2009	2010
Kosten Schwerarbeiterspensionen	€ 20 Mio.	€ 22 Mio.	€ 22 Mio.	€ 26 Mio.

Es seien jedoch wesentlich mehr Menschen betroffen. Die AK schlägt vor, dass Frauen fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter in den Ruhestand treten dürfen und pro Jahr weniger Versicherungszeit ein Jahr mehr Schwerarbeit vorgeschrieben werden könnte.

Der Schätzung der Sozialministerin, dass fünf bis sieben Prozent der Pensionisten Schwerarbeiter sein werden, schenkt man keinen Glauben. Nach 2010 sollen es laut SPÖ auch nur 1.500 Personen oder zwei Prozent der Pensionsneuzugänge sein.

Wahrscheinlich verfassungswidrig

Der ÖGB stuft die Tatsache, dass nur Schwerarbeitsjahre der letzten 20 Berufsjahre berücksichtigt werden, als verfassungsrechtlich bedenklich ein. Die Grünen argumentieren, dass Menschen, die in jungen Jahren Schwerarbeit geleistet hätten, keine Schwerarbeitspension bekommen würden.

Wer etwa von seinem 15. bis zum 49. Lebensjahr als Schwerarbeiter im Bergbau beschäftigt war und dann bis zu seinem 60. Lebensjahr als Lagerarbeiter tätig ist, fällt nicht unter den Schwerarbeiterstatus.

Finanzielle Auswirkungen im Bereich der Pensionsversicherung

Die Reduzierung des Abschlags von 4,2 Prozent auf 1,8 Prozent pro Jahr (gerechnet vom Regelpensionsalter) soll laut Sozialministerium vor allem bei Frauen mit Kindern zu einer Leistungserhöhung von bis zu 5 Prozent führen. Die Reduktion des Prüfungszeitraumes auf die letzten 20 Jahre vor Pensionsantritt soll die Vollziehung erleichtern.

Beim Pensionsharmonisierungsgesetz 2004 wurden Kosten für Schwerarbeitspensionen in den Jahren 2007 bis 2010 von insgesamt 90 Mio. Euro angenommen.

WAS IST „SCHWERARBEIT“?

Schwere körperliche Arbeit setzt eine in Bezug auf die Intensität oder Dauer der Belastung über das normale Kräftepotential hinausgehende Verausgabung von Arbeitskraft voraus, bei der die gesamte Körpermuskulatur beansprucht wird.

Kriterien für die Einstufung von beruflichen Tätigkeiten als schwere körperliche Arbeit sind neben der energetischen Belastung sowie der Herz- und Kreislaufbelastung auch die Belastung des passiven und aktiven Stütz- und Bewegungsapparates, also der Knochen und Gelenke sowie der Sehnen und Muskeln.

Die vorliegenden Regelungen wirken einerseits kostenerhöhend und andererseits kostendämpfend, weshalb die Gesamtkosten in Summe gleich bleiben.

(siehe Kasten unten)



Autorin: Manuela Taschlmar

Tel. 0664/355 36 86
mail: m_taschlmar@hotmail.com

IMPRESSUM

Herausgeber und Verleger (Medieninhaber):
LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG
Marxergasse 25
1030 Wien
Austria

Tel.: +43-1-534 52 - 0
Fax: +43-1-534 52 - 141
E-Mail: verlag@lexisnexus.at

FN 8333f, HG Wien
DVR 0318299
UID ATU 10244500

Geschäftsführer:
Mag. Peter Davies, MBA

Grafik und Produktion:
ARGE ZOKO, Michael Pfeiffer
E-Mail: pfeiffer@diepromotion.at

Redaktion:
Manuela Taschlmar, Birgit Distler

Sales Manager:
Ing. Klaus Kuso
Tel.: +43-1-534 52 - 1109
E-Mail: klaus.kuso@lexisnexus.at

Projektleiter:
Kurt Rothleitner
Tel.: +43-1-534 52 - 1115
E-Mail:
kurt.rothleitner@lexisnexus.at

info@lexisnexus.at
www.lexisnexus.at

Lexpress bereitet relevante Informationen für Unternehmen höchst aktuell auf und richtet sich dabei an die Geschäftsführung bzw. das Top-Management der Zielgruppe.

Lexpress wird österreichweit verbreitet und spricht vor allem die Zielgruppen Dienstleister, Erzeuger und Groß- und Detailhandel an.

Lexpress-Leser haben den Durchblick!

SCHWERPUNKTTHEMA LOGISTIK Anzeigenschluss: 24. März 2006

Der Werbevorsprung im redaktionellen Top-Umfeld für Entscheidungsträger bei Klein- und Mittelunternehmen!



Informationen:
Kurt Rothleitner

kurt.rothleitner@lexisnexus.at
Tel: (01) 534 52-1115

BUCHTIPP

DAS NEUE UNTERNEHMENSSTRAFRECHT

Praxiskommentar zum
Verbandsverantwortlichkeitsgesetz
Gesetzestext und
parlamentarische Erläuterungen

Das neue Verbandsverantwortlichkeitsgesetz (VbVG), welches in Umsetzung der europarechtlichen und internationalen Vorgaben erstmalig in Österreich eine strafrechtliche Verantwortlichkeit von Unternehmen für die in ihrem Bereich begangenen Straftaten einführt, wird Unternehmen notwendigerweise vor neue Aufgaben stellen. Das Vermeiden von Organisationsmängeln und eine umfassende Überwachung und Kontrolle sind nur einige der neuen Anforderungen, denen erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet werden muss.

Die Herausgeber: Dr. Wolfgang Punz,
Dr. Alix Frank-Thomasser

Wien 2006, 84 Seiten
ISBN: 3-7007-3330-5
Bestellnummer: 33.16.01
Preis: € 17,-



Umsatzsteuerbefreiung gewerblicher Pflegeheime.

Notrufzentralen sind USt-befreit

Umsätze privater Pflegeheime, die mit Gewinnabsicht betrieben werden, sind – auch wenn es sich um Einrichtungen mit sozialem Charakter handelt – von der Steuerbefreiung ausgeschlossen. Anders verhält es sich mit der Erbringung von Dienstleistungen im Zusammenhang mit einer Notrufzentrale.

Nach den Bestimmungen im Artikel 13 der 6. EU-Mehrwertsteuerrichtlinien sind „die eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit verbundenen Dienstleistungen und Lieferungen von Gegenständen, einschließlich derjenigen der Altenheime, durch Einrichtungen des öffentlichen Rechts oder andere von dem betreffenden Mitgliedstaat als Einrichtungen mit sozialem Charakter anerkannte Einrichtungen“ umsatzsteuerfrei.

Die Mitgliedstaaten können die Umsatzsteuerbefreiung für Einrichtungen, die keine Einrichtungen des öffentlichen Rechts sind, allerdings von der Erfüllung einer oder mehrerer Bedingungen abhängig machen.

Hausnotrufzentrale als gewerbliches Einzelunternehmen

Ein Abgabepflichtiger betreibt als gewerblicher Einzelunternehmer eine Hausnotrufzentrale für Erste-Hilfe-Leistungen mit 24-Stunden-Betriebsbereitschaft sowie ein behördlich bewilligtes Pflegeheim mit höchstens 6 Pflegeinsassen.

Strittig ist, ob die Umsätze aus dem Verkauf der Notruftelefone (inkl. am Armgelenk getragener Sender)

wie auch aus den in Zusammenhang mit der Notrufzentrale bzw. den im Rahmen des Pflegeheims erbrachten Dienstleistungen umsatzsteuerbefreit sind.

Pflegeheim – keine USt-Befreiung nach nationalem Recht

Der Europäische Gerichtshof hat in einem Urteil aus 2005 ausgesprochen, dass der Begriff „von dem betreffenden Mitgliedstaat als Einrichtung mit sozialem Charakter anerkannte Einrichtungen“ private Einrichtungen mit Gewinnerzielungsabsicht nicht ausschließt.

Das von dem Abgabepflichtigen betriebene Pflegeheim ist als Einrichtung mit sozialem Charakter anzuerkennen. Jedoch ist es den Mitgliedstaaten erlaubt, die Umsatzsteuerbefreiung von der Bedingung abhängig zu machen, dass die betreffende Einrichtung keine systematische Gewinnerzielung anstrebt. Diese Möglichkeit hat der österreichische Gesetzgeber ergriffen und die Steuerbefreiung von der Gemeinnützigkeit und damit vom Fehlen einer Gewinnabsicht abhängig gemacht.

Die Steuerbefreiung ist somit ausgeschlossen, wenn die Leistungen



etwa im Rahmen eines Gewerbebetriebes ausgeführt werden.

Notrufzentrale – eventuell USt-Befreiung nach Gemeinschaftsrecht

Anders verhält es sich bei den vom Abgabepflichtigen in Zusammenhang mit der Notrufzentrale erzielten Umsätzen.

Die in Zusammenhang damit erbrachten Leistungen fallen unter keinen der im § 6 Abs 1 UStG normierten Befreiungstatbestände; hinsichtlich dieser von § 6 Abs 1 UStG nicht erfassten Tätigkeiten wurde vom österreichischen Gesetzgeber auch keine Bedingung

im Artikel 13 der 6. EU-Mehrwertsteuerrichtlinie normiert.

Verkennung der Rechtslage durch die belangte Behörde

Die belangte Behörde hat die Rechtslage insoweit verkannt, als sie sich nicht mit dem Sachverhaltsvorbringen des Abgabepflichtigen betreffend die Notrufzentrale dahingehend auseinandergesetzt hat, dass bei dieser Tätigkeit eng mit der Sozialfürsorge und den sozialen Einrichtungen verbundene Dienstleistungen und Lieferungen von Gegenständen erbracht würden und dass der Abgabepflichtige damit als eine Einrichtung sozialen Charakters anzuerkennen sei.

Steuerfreiheit für konkurrierende Einrichtungen

Im fortzusetzenden Verfahren wird die belangte Behörde feststellen müssen, inwieweit die vom Abgabepflichtigen genannten, mit ihm konkurrierenden Einrichtungen im Streitzeitraum als solche sozialen Charakters anerkannt waren und für die vergleichbaren Leistungen Steuerfreiheit genossen haben.

Erst aufgrund solcher Feststellungen kann der Verwaltungsgerichtshof beurteilen, ob durch die Nichtanerkennung des Betriebes des Abgabepflichtigen als Einrichtung sozialen Charakters der Grundsatz der steuerlichen Neutralität verletzt wäre.

Der Bescheid wurde aufgehoben.

QUELLEN

§ 6 Abs 1 Z 25 iVm
§ 6 Abs 1 Z 18 UStG
§ 6 Abs 1 Z 25 UStG
§ 39 BAO
Art 13 Teil A Abs 2 6. MwSt-RL
Teil A Abs 1 Buchstabe g RL 77/388/EWG (6. MwSt-RL)
VwGH 23. 9. 2005, 2005/15/0070
EuGH Urteil vom 26. 5. 2005, C-498/03, Kingscrest Associates und Montecello, ARD 5626/18/2005

Ausländische Dienstleister – So entkommen Sie der Abzugssteuer.

Abzugssteuer bei Ausländern

Sie beziehen eine Dienstleistung aus dem Ausland? Dann müssen Sie zumeist Abzugssteuer einbehalten. Durch eine neue Verordnung können Sie sich diese 20 % und einen erheblichen Verwaltungsaufwand sparen.

Beispiel: Paul Deutschland ist Architekt in München und plant für Renate Österreicher ein Haus. Er arbeitet zwei Monate daran und erhält dafür 8.000 €.

Herr Deutschland ist in Österreich beschränkt steuerpflichtig, da er weder einen Wohnsitz noch seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich hat. Sein Lebensmittelpunkt ist in Deutschland (Ansässigkeitsstaat).

Der § 99 des österreichischen Einkommensteuergesetzes (EStG) bestimmt, dass für gewisse selbstständige Tätigkeiten wie z.B. als Architekt 20 % vom Honorar einbehalten werden müssen. Frau Österreicher müsste daher um 20 % weniger an Herrn Deutschland auszahlen und diese Abzugssteuer an das österreichische Finanzamt abführen.

Das Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland – Österreich weist Deutschland das Besteuerungsrecht zu, da Paul Deutschland keine feste Einrichtung (Büro) in Österreich hat. Die Abzugssteuer würde somit zu Unrecht einbehalten werden. Er könnte einen Rückerstattungsantrag in Österreich stellen.

Ab Juli 2005 gilt die DBA-Entlastungsverordnung, die in solchen Fällen einen Abzug an der



Bei gewissen selbstständigen Tätigkeiten müssen 20 % vom Honorar einbehalten werden

Quelle vermeidet. Dazu füllt Herr Deutschland das Formular ZS-QU1 aus und unterschreibt es. Da er weniger als 10.000 € im Kalenderjahr von Frau Österreicher erhalten hat, ist keine Ansässigkeitsbescheinigung des deutschen Finanzamtes notwendig.

Wann gibt es Abzugssteuer bei Ausländern?

- Lohnsteuer für Dienstnehmer
- Kapitalertragsteuer für Kapitalerträge
- Steuerabzug nach § 99 EStG (z.B. Aufsichtsräte, Schriftsteller, Vortragende, Künstler, Architekten, Sportler, Artisten, Mitwirkende an Unterhaltungsdarbietungen, Überlassung von Rechten, kaufmännische und technische Beratung).

Kein Abzug ist notwendig, wenn:

- das Doppelbesteuerungsabkommen eine vollständige oder teilweise Entlastung an der Quelle vorsieht,
- der Steuerpflichtige keinen Wohnsitz in Österreich hat,
- die Ansässigkeitsbescheinigung mit Formular ZS-QU1 (natürliche Personen) bzw. ZS-QU2 für (juristische Personen) von ausländischer Behörde vorliegt,
- juristische Personen zusätzlich eine Erklärung abgeben, dass die Tätigkeit über die Vermögensverwaltung hinaus geht, Arbeitskräfte beschäftigt werden und Betriebsräumlichkeiten vorhanden sind (oder Nachweis über positiven Rückerstattungsantrag in den letzten drei Jahren).

Vereinfachung

Wenn nicht mehr als 10.000 € von einem Auftraggeber an einen Empfänger pro Jahr bezahlt werden, ist keine Ansässigkeitsbescheinigung der ausländischen Behörde notwendig. Es reicht das ausgefüllte und unterschriebene Formular ZS-QU 1 bzw. ZS-QU 2. Die Erklärung für juristische Personen ist aber dennoch notwendig.

Entlastung an der Quelle ist unzulässig bei Vergütungen:

- an Arbeitskräfteüberlasser
- an ausländische Stiftungen, Trusts oder Investmentfonds
- an Kapitalgesellschaften, deren Geschäftsleitung sich nicht im Gründungsstaat befindet
- durch Kreditinstitute als Verwahrer von Wertpapieren



Ingrid Szabo

Steuerberaterin bei Szabo & Partner Wirtschaftstreuhand GmbH
Tel: 01/278 13 55
Email: ingrid.szabo@szabo.at
www.szabo.at

BUCHTIPP

STEUERAUSGLEICH LEICHT GEMACHT

Steuertipps für Arbeitnehmer und atypisch Beschäftigte

Ausgabe 2006 für den Steuerausgleich 2005

Die Beschäftigungsformen werden immer vielfältiger: Neben den klassischen Arbeitern und Angestellten gibt es immer mehr freie Dienstnehmer, neue Selbstständige, geringfügig Beschäftigte und Arbeitnehmer mit Nebenjob.

Mit der 2. Auflage wird Ihr Steuerausgleich noch einfacher.

Autorinnen: Ingrid Szabo ist selbstständige Wirtschaftstreuhänderin und Steuerberaterin in Wien. Mag. Maria Schattauer ist Steuerberaterin bei Szabo & Partner.

Wien 2006
224 Seiten, 2. Auflage
ISBN: 3-7007-2851-4
Bestellnummer: 79.24.02
Preis: € 25,-



Der „echte“ Dienstvertrag und seine Ausnahmen.

Geld regiert die (Arbeits-) Welt

Ausgewählte Aspekte des Entgeltanspruches auf Seiten des Arbeitnehmers beziehungsweise des Arbeitgebers

Ausgangspunkt für die folgenden Bemerkungen ist ein Urteil des Obersten Gerichtshofes aus dem Jahr 2005. Nachdem die Problematik des dort anhängig gewordenen Falles geschildert wurde, werden einzelne ausgewählte Aspekte des Entgeltanspruches näher besprochen werden und Tipps für die Praxis gegeben.

Der Mann, der die Zeit zurückdrehen wollte

Mit einem kuriosen Sachverhalt hatte sich der Oberste Gerichtshof letztes Jahr zu befassen. Dabei ging es um einen Prokuristen (im Folgenden „der Beklagte“) eines Unternehmens (im Folgenden „die Klägerin“), in dem die wöchentliche Normalarbeitszeit aller Mitarbeiter 38,5 Stunden beträgt, Überstunden nicht gesondert remuneriert werden und eine halbe Stunde täglich von Montag bis Donnerstag als Mittagspause in Abzug gebracht wurde. Soweit so gut.

Die Einhaltung der fixen Arbeitszeiten, nämlich von 7.30 bis 16.30 und am Freitag von 7.30 bis 12 Uhr wird in diesem Fall seit 1999 mittels Zeiterfassungssystem kontrolliert, wobei Zeiten, die nicht vom System erfasst werden können (Urlaub, Dienstreise,

Arztbesuch) durch entsprechende Belege nachzuweisen waren und anschließend von der Buchhalterin in der Abrechnung eingefügt und angepasst wurden. Neben der Buchhalterin hatte jedoch auch der Beklagte Zugriff auf das Zeiterfassungssystem und konnte so sein regelmäßig verspätetes Erscheinen am beziehungsweise verfrühtes Verlassen des Arbeitsplatzes über einen langen Zeitraum vertuschen. So „erbeutete“ sich der Beklagte in ein paar Monaten des Jahres 1999 über 250 Stunden, die er unter der Sollarbeitszeit lag. Später, nachdem der Beklagte als Leitender Angestellter für das Unternehmen tätig war, verzichtete er vollends auf die Aufzeichnung seiner geleisteten Stunden, da er sich in derselben Position wie die des Geschäftsführers sah.

Kommissar Zeiterfassungssystem

Aufgeflogen war die Manipulation des Zeiterfassungssystems beziehungsweise das Fehlen von Aufzeichnungen durch die Recherchen der aufmerksamen Buchhalterin, die letztendlich auch im Frühjahr 2001 die Geschäftsleitung informierte. Letztere sprach unverzüglich die Entlassung aus und begehrte in der Folge von der Beklagten Rückzahlung von Teilen des Gehalts in Höhe von EUR 50.000 für den Zeitraum von 1999 bis 2001. In der Klage warf die Klägerin dem Beklagten vor, durch die Veränderungen im Computersystem einen Schaden kausal herbeigeführt zu haben, da die Entlohnung auf Basis der zu leistenden Dienstzeit erfolgt sei. Konkret habe der Beklagte nämlich nur 56 Prozent ihrer Sollarbeitszeit geleistet.

Selbstverständlich wehrte sich der Beklagte und wendete ein, die Manipulationen am Zeiterfassungssystem seien ausschließlich erfolgt, um tatsächliche geleistete Dienstzeiten außerhalb der Unternehmensräumlichkeiten zu dokumentieren. In Summe ergebe sich dadurch ein Plus gegenüber der vereinbarten Normalarbeitszeit; abgesehen davon verteidigte sich der Beklagte mit dem Argument, dass ihm als leitender Angestellter ein Fixgehalt ohne Überstundenpauschale, unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit, gezahlt werde. Es könne in der Folge auch keine Rede von einem Schaden sein.

In erster Instanz wurde die Klage abgewiesen, da kein Schaden von Seiten der Klägerin bewiesen werden konnte; weiters seien die Aufzeichnungen der Jahre 2000 und 2001 zu wenig umfangreich bzw. aussagekräftig, um die Höhe des Klagebegehrens objektiv nachvollziehen zu können; außerdem bestehe auf Grund der Pauschalentgeltvereinbarung kein Anspruch auf Rückforderung des Entgelts. Anders stellte sich die Lage vor dem Berufungsgericht dar, wo das Ersturteil über Berufung der Klägerin aufgehoben wurde und die Rechtssache zur neuerlichen Entscheidung an die erste Instanz



Manipulation begeht, wer an der Uhr dreht

zurückverwiesen wurde. Das Berufungsgericht war dabei der Auffassung, dass der geschuldete Zeitlohn zwar nicht mit einem Quantum der geleisteten Arbeit in Verbindung stehe, wohl aber in einem synallagmatischen (gegenseitig verpflichtenden) Zusammenhang mit der Arbeitszeit. Ein durch die Minderleistung der Beklagten eingetretener Schaden in dem Sinn, dass dieser zB durch Überstunden anderer Mitarbeiter ausgeglichen werden müsse, sei nicht erforderlich. Im Klartext bedeutet dies, dass der Schaden bereits durch den Verstoß gegen die vereinbarte Arbeitszeit von 38,5 Stunden, das bloße Fernbleiben vom Arbeitsort, eingetreten sei. Die Vorsätzlichkeit des Handelns des Beklagten sah das Berufungsgericht in der Manipulation des Zeiterfassungssystems. Fraglich sei allerdings das konkrete Ausmaß der Fehlstunden, weshalb über die Höhe des Klagebegehrens keine konkreten Angaben gemacht werden könnten. Das Erstgericht solle zu diesem Zweck eindeutige Feststellungen treffen.

In weiterer Folge wurde von Seiten des Beklagten das Rechtsmittel des Rekurses erhoben. Der oberste Gerichtshof teilte die Ansicht, die bloße Nichterbringung der Arbeitszeit stelle bereits per se einen Schaden dar, nicht. Überhaupt handle es sich hier um kein Problem des Schadenersatzrechts sondern um eines des Bereicherungsrechts, da ausschließlich die Rückzahlung eines Gehaltsübergusses begehrt werde. Zusammengefasst sieht der OGH keinen Tatbestand nach § 8 Angestelltengesetz, wonach unter bestimmten Umständen (z.B. Krankheit, Unfall) trotz Unterbleiben der Arbeitsleistung der Anspruch auf Entgeltfortzahlung weiter besteht, erfüllt und stellt in weiterer Folge klar, dass ein Unterschreiten der wöchentlichen Arbeitszeit im vorliegenden Ausmaß durch die Vereinbarung eines monatlichen Pauschalhonorars nicht gedeckt sei.

Man komme letztendlich aber nicht um das Erfordernis auf Seiten der Klägerin herum, das konkrete Ausmaß der Fehlzeiten zu beweisen. Insofern seien Tatsachen, die nicht durch den VwGH zu erheben sind, noch zu klären.

(OGH-Urteil vom 3.8.2005 9 Ob A 53/05t)

Valorisierung

Unter Valorisierung in diesem Zusammenhang versteht man die jährliche Erhöhung der Gehälter und Löhne um den gleichen Prozentsatz wie bei einer anderen Beschäftigungsgruppe. Erfolgt diese über einen längeren Zeitraum hindurch, kommt es zu einer konkludenten Valorisierungsvereinbarung, an die der Arbeitgeber auch in Zukunft gebunden ist und die den Individualarbeitsvertrag ergänzt.

Arbeitsvertrages wäre die Folge. Ist eine Kürzung des Entgelts durch eine Versetzung bedingt, muss ein etwaig vorhandener Betriebsrat jedenfalls – also auch wenn zwischen Arbeitgeber und zu versetzendem Arbeitnehmer Einvernehmen herrscht – seine Zustimmung hierzu erteilen. Abhilfe schaffen kann sich der Arbeitgeber durch das Institut der Änderungskündigung.

Im Übrigen sei hier noch angeführt, dass der Arbeitgeber auch bereits verdientes Arbeitsentgelt, selbst bei nicht ordnungsgemäßer Leistungserbringung durch den Arbeitnehmer, nicht zurückbehalten darf.

Im guten Glauben erhaltene und verbrauchte Bezüge

Eine Rolle im eingangs geschilderten Fall spielt auch der gutgläubige Erwerb bzw. Verbrauch als redlicher Besitz von irrtümlich ausbezahlten Bezügen; dann ist die Rückforderung, die bei irrtümlich geleisteten Zahlungen nach dem ABGB jedermann offen steht, dem Arbeitgeber nämlich verwehrt.

Allerdings wird an die Redlichkeit ein strenger Maßstab gelegt. Diese kann beim Arbeitnehmer nämlich bereits dann nicht angenommen werden, wenn er bei objektiver Beurteilung an der Rechtmäßigkeit des ohne rechtliche Grundlage ausbezahlten Betrages auch nur zweifeln musste.

Eine Absicherung auf Seiten des Arbeitgebers kann ein vorab abgeschlossener Rückforderungsvorbehalt bieten, wenn zum Zeitpunkt der Auszahlung Ungewissheit über das rechtliche Schicksal herrscht.

Achtung: Ein Anspruch auf Rückzahlung von irrtümlich zu viel gezahltem Arbeitsentgelt verjährt nach drei Jahren (Ausnahme: dreißig Jahre, falls diese Handlung auf

ASPEKTE

Besonders zu berücksichtigen ist in der Praxis die monatliche Abrechnung und Fälligkeit beim Entgelt

Zu berücksichtigen ist stets, dass aus steuerrechtlicher Sicht sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten der Lohnzahlungszeitraum ausschließlich der Kalendermonat ist.

Gleiches gilt für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge. Sollte ein Wochenlohn bezahlt werden, ist dieser mit 4,33 zu multiplizieren, um den Monatslohn zu errechnen.

Ist eine einseitige Kürzung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber erlaubt?

Nein, auch sonstige Bestandteile dürfen zB selbst bei einer Schlechterleistung nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers geändert werden. Dies gilt auch für den Fall dass dem Arbeitgeber das Recht zu einer einseitigen Entgeltkürzung vertraglich eingeräumt wurde; eine solche Klausel hält vor dem Arbeitsgericht nicht und ist als sittenwidrig zu qualifizieren. Teilnichtigkeit des

einer vorsätzlichen, mit mehr als einjähriger Haftstrafe bedrohten Handlung beruht) ab dem Zeitpunkt der Auszahlung.



Dr. Manfred Fümkrantz

Steuerberater Lang & Obermann
www.lang-obermann.at
manfred.fuemkrantz@lang-obermann.at

BUCHTIPP

WERKVERTRÄGE UND FREIE DIENSTVERHÄLTNISSE

Rechtliche Grundlagen flexibler Arbeitsverträge

Die Flexibilisierung der Arbeit eröffnet viele Chancen, sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Auf der anderen Seite wirft das Thema „atypische“ Beschäftigung auch viele Fragen auf. Wie funktioniert die soziale Absicherung im Krankheitsfall? Sind freie Dienstnehmer arbeitslosenversichert? Wer ist für die Anmeldung zur Sozialversicherung zuständig? Wie und wann muss das Einkommen versteuert werden? Gibt es Kündigungsfristen für „atypische“ Beschäftigte? Diese und weitere Fragen werden in diesem Buch beantwortet.

Autorin: Eva Scherz ist Expertin für „atypische“ Beschäftigte in der Gewerkschaft der Privatangestellten.

LexisNexis, Wien 2005, 96 Seiten
ISBN: 3-7007-3058-6
Bestellnummer: 79.28.01
Preis: € 18,-



Dienstleistungen von Ausländern oder an Ausländer sind ab 2006 meldepflichtig – Eine Zusatzbelastung für Unternehmen.

Meldung grenzüberschreitender Dienstleistungen ist erforderlich

Für die grenzüberschreitenden Warenlieferungen gibt es das schon seit Jahren. Ab 2006 müssen nun auch grenzüberschreitende Dienstleistungen gemeldet werden. Die neue Verordnung stellt eine massive organisatorische Zusatzbelastung für die Unternehmer dar.

Beispiel

Eine Spedition besorgt Transportleistungen für Kunden in ganz Europa. Sie muss diese Dienstleistungen melden, wenn die Nettoumsätze dieser Dienstleistungsexporte mehr als 200.000 € pro Jahr betragen.

Die Meldung muss nach der Art der Leistung (Seetransportleistungen/Personenverkehr, Seetransportleistungen/Güterbeförderung, Seetransportleistungen/Hilfs- und Nebentätigkeiten, Lufttransportleistungen/Personenverkehr ...) und dem Empfängerland getrennt werden. Außerdem muss das Unternehmen auch alle Dienstleistungsexporte melden (z.B. deutscher Unternehmensberater).

Wie erfolgt die Meldung?

Sie können mit Formular oder elektronisch melden. Die Meldung der betroffenen Länder muss quartalsweise an die Statistik Austria geschickt werden, die Meldung nach Dienstleistungen erfolgt zusätzlich 1x pro Jahr. Großzügigerweise dürfen Sie auch

BUCHTIPP

PERSONALRECHT und BETRIEBSWICHTIGES 2006

Maßgeschneidert für den Personal-Profi enthält dieses Buch – von A bis Z übersichtlich geordnet – alle Informationen, die Sie zum Personalrecht immer wieder benötigen, wenn auch nicht so häufig, dass Sie sie auswendig wüssten. Von Abfertigung bis Zukunftssicherungsmaßnahmen werden die für das Personalwesen relevanten Themen aufgegriffen und aus dem Blickwinkel von Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Lohnsteuer behandelt. Über die lohnabhängigen Abgaben hinaus finden Sie hier außerdem alle betriebswichtigen Beitragssätze und Beitragsgrundlagen der anderen Sozialversicherungsbereiche sowie Informationen über das Leistungsrecht der Sozialversicherung.

Autoren:
Tuma, Bleyer, Sabara, Lindmayr, Sadlo, Uher

Bestellnummer: 35.09.08
ISBN: 3-7007-3363-1
Wien 2006, 512 Seiten
Preis: Euro 46,-



WER IST BETROFFEN ?

DER FOLGENDE ENTSCHEIDUNGSBAUM HILFT:

Sie sind:

- eine natürliche oder juristische Person oder Personengesellschaft,
- mit Sitz/Wohnsitz im Inland
- und sind **in einer der folgenden Branchen angesiedelt:**

- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- Sachgütererzeugung
- Energie- und Wasserversorgung
- Bauwesen
- Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern
- Beherbergungs- und Gaststättenwesen
- mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten
- Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
- Unterrichtswesen
- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
- Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

Hinweis: Damit beantworten fast alle Unternehmer diese Frage mit „ja“. Nicht darunter fallen z.B. Land- und Forstwirte. Für Banken und Versicherungen gibt es eigene Vorschriften.

JA? NEIN? ► KEINE MELDUNG ERFORDERLICH

Sie erbringen eine Dienstleistung an einen Vertragspartner mit Sitz / Wohnsitz im Ausland (Dienstleistungsexport) oder Sie beziehen eine Dienstleistung von einem Vertragspartners mit Sitz / Wohnsitz im Ausland (Dienstleistungsimport). Gilt auch bei privaten Vertragspartnern oder verbundenen Unternehmen.

JA? NEIN? ► KEINE MELDUNG ERFORDERLICH

Der Dienstleistungsexport bzw. -import betrifft eine der folgenden Dienstleistungen:

- Transportleistungen
- Kommunikationsleistungen
- Bauleistungen
- Versicherungsdienstleistungen
- Finanzdienstleistungen
- EDV- und Informationsdienstleistungen
- Patente und Lizenzen
- Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen (inkl. Transithandelerträge)
- Dienstleistungen für persönliche Zwecke, Kultur, Freizeit
- Personalaufwand für ArbeitnehmerInnen, die in Österreich keinen Hauptwohnsitz haben
- laufende Übertragungen

Nicht betroffen sind z.B. Beherbergungsleistungen
Tipp: Wenn Sie nicht sicher sind, ob eine bestimmte Dienstleistung darunter fällt, hilft auch hier die Hotline der Statistik Austria (siehe unten).

JA? NEIN? ► KEINE MELDUNG ERFORDERLICH

Die Summe der Dienstleistungsexporte oder die Summe der Dienstleistungsimporte erreicht einen bestimmten Wert pro Jahr (**Schwellenwerte**). Die Schwellenwerte richten sich nach Ihrer Branche und ob Sie Dienstleistungen importieren oder exportieren und betragen entweder 50.000 € oder 200.000 € pro Jahr.

Tipp: Die Schwellenwerte finden Sie unter:
http://www.statistik.at/_downloads/dienstleistungsverkehr/recht.pdf

JA? NEIN? ► KEINE MELDUNG ERFORDERLICH

MELDUNG ERFORDERLICH!

(ab dem Zeitpunkt ab dem entweder die Export- oder Import-Schwelle erreicht wird oder wenn im vorherigen Kalenderjahr überschritten).



Die Meldepflicht gilt, wenn Sie eine Dienstleistung an einen Vertragspartner mit Sitz/Wohnsitz im Ausland beziehen oder erbringen

in die quartalsweise Ländermeldung auch die Dienstleistungsarten melden. Dann sparen Sie sich die Jahresmeldung. Bei Verstößen drohen Strafen bis 5.000 €.

Bis wann muss die Meldung erfolgen?

Die Statistik Austria verlangt die quartalsweise Meldung bis zum 15. des Folgemonats (!) und die jährliche Meldung bis 15. Februar des Folgemonats. Die erste Meldung ist am 18. April 2006 fällig (nicht am 15. da Wochenende und Feiertag).

TIPP: Mittels einfachem Email an zabil@statistik.gv.at können Sie die Frist bis zum 15. des zweitfolgenden Monats verlängern.

Organisatorisches in der Buchhaltung

Sie können sich die Meldung wesentlich vereinfachen, wenn Ihr Buchhaltungsprogramm diese Meldung unterstützt. Beispielsweise kann bei BMD am Erlös- oder Aufwandkonto ein bestimmter Code und die Dienstleistungsart hinterlegt werden und die Meldung wird automatisch erstellt.

Was passiert mit Teilrechnungen oder noch nicht abgerechneten Projekten?

Leistungen, die 2005 betreffen, sind nicht zu melden.

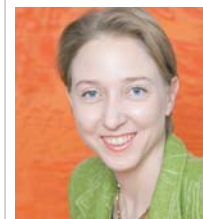
Aus Vereinfachungsgründen können Sie aber alle in 2006 gelegten Rechnungen melden. Auch Teilrechnungen können Sie bei Rechnungslegung melden (es ging auch mit der Schlussrechnung).

Besonderheit Transithandel

Wenn Sie eine Ware im Ausland kaufen und in einem anderen Land verkaufen ohne dass die Ware nach Österreich kommt, dann ist der Weiterverkauf zu melden. Das betrifft bei einem Dreiecksgeschäft den mittleren Unternehmer.

INFORMATIONEN

www.netquest.at > Erhebung des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs
Hotline: 01/711 28/72 72
bzw. zabil@statistik.gv.at



Mag. Maria Schattauer

Steuerberaterin bei Szabo & Partner Wirtschaftstreuhand GmbH

Tel: 01/278 13 55
Email: maria.schattauer@szabo.at
www.szabo.at

Mit der Software von Ramsauer & Stürmer beschreitet die Diözese Graz-Seckau neue Wege im Rechnungswesen.

Ein Segen für die Diözese

Den zunehmenden Ansprüchen globaler wirtschaftlicher Entwicklungen scheint niemand zu entkommen. Deshalb stellte die Diözese Graz Seckau ihr kameralistisches Rechnungswesen mit einfachen Geldflüssen (Einnahmen/Ausgaben) auf ein modernes mit doppelter Buchhaltung um.

Mit dieser Abkehr von der Kameralistik – die beispielsweise auch der Bund oder die Länder einzusetzen pflegen – übernahm die Diözese eine Vorreiterrolle, da eine komplette, derartige Umstellung bisher erst einmal in Hamburg durchgeführt wurde.

Software-Novität für kirchliche Nonprofit-Organisation

Die Zielsetzung der Diözese Graz-Seckau als Nonprofit-Organisation ist eine andere als bei anderen Wirtschaftsunternehmen.

Eine wesentliche spezifische Eigenheit war, die komplexe Organisationsstruktur mit der ganzen Breite der Geschäftsfelder und -fälle abzubilden, zumal die Diözese auch Forstwirtschaft betreibt, Liegenschaften verwaltet und Pfarren sowie weitere Bildungseinrichtungen im Verantwortungsbereich integriert sind, erzählt Mag. Andreas Ehart.

Der externe Berater und gelernte Betriebswirt operierte während der Implementierung als Manager auf Zeit. Rund ein Vierteljahr dauerte die konzeptionelle Arbeit ehe innerhalb eines Monats (März 2005) die Implementierung und Live-Schaltung realisiert wurden.



Die Diözese Graz-Seckau arbeitet mit RAMSAUER T-Business Software

Die Diözese Graz-Seckau stellt eine von zehn Einheiten der Katholischen Kirche in Österreich dar und sie verantwortet 385 steirische Pfarren mit mehr als 900.000 Katholiken. Neben der Vielzahl an Pfarren zählen auch weitere Institutionen wie das Afro-Asiatische Institut Graz, das Diözesanmuseum, einige kirchliche Privatschulen oder die Caritas zur Großorganisation mit mehr als 900 verschiedenen Rechtspersonen.

Für die wirtschaftlichen Grundlagen zur Verwirklichung aller pastoralen Ziele der Diözese (unter Berücksichtigung kirchenrechtlicher Vorgaben) ist die Bischöfliche Wirtschaftsdirektion zuständig. Diese wiederum unterteilt sich in Abteilungen, beispielsweise für das Rechnungswesen, für die Liegenschaftsverwaltung oder das Gebäudemanagement, sowie in Stabsstellen (Controlling oder Informations-Technologie).

Andreas Ehart bemüht diesbezüglich einen Vergleich mit dem Bauwesen: Da wurde bei Null begonnen. Es wurde nicht ein bestehendes Haus umgebaut, sondern alles neu auf einer grünen Wiese aufgesetzt.

Kostenrechnung erleichtert die Planung

Das vollkommene Fehlen von vergleichbaren Vorjahreswerten stellte eine weitere Besonderheit dar, d.h. das System startete ohne Anfangswerte. Trotzdem zeigen sich bereits nach wenigen Monaten entscheidende Vorzüge.

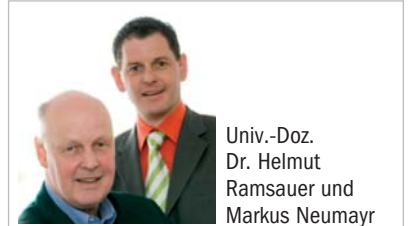
Mit den Auswertungen aus der Kostenrechnung sind sämtliche Planungen für die Zukunft leichter berechenbar. Das Jahresergebnis

zeigte, wie gewirtschaftet wurde und welche Aufwendungen getätigt werden mussten. Die so angefallenen Kosten können somit nicht nur einer Analyse unterzogen werden, sondern die einzelnen Kostenstellen sind für eine umfassende Kontrolle per Knopfdruck verfügbar. Die Diözese besitzt nun sehr gute Entscheidungsgrundlagen und ein genaues Bild der wirtschaftlichen Situation, da auch Informationen über das Anlagenvermögen abrufbereit sind, bestätigt Betriebswirt Ehart. In den Bilanzen sind nun auch notwendige Personalrückstellungen vorhanden, während das moderne Steuerungsinstrumentarium bei der Investitionsrechnung bereits zukünftige Entwicklungen berücksichtigen kann.

Innerhalb eines Monats konnte bei der Diözese Graz-Seckau die Implementierung eines modernen Rechnungswesens umgesetzt werden. Im ersten Schritt wurden die Module Kostenrechnung, Controlling, Waren- und Lagerwirtschaft eingeführt, wodurch den zahlreichen Anwendern ein integriertes System zur Verfügung steht. Ramsauer & Stürmer zeigte sich bei dieser richtungweisenden Einführung einmal mehr als Spezialist für Nonprofit-Organisationen.

Kontinuierliche Erweiterung der Anwenderbereiche

Ramsauer & Stürmer präsentierte sich als junges, dynamisches Unternehmen. Jeder Mitarbeiter weist ein enormes fachliches Wissen auf und der Support hat hervorragend funktioniert, fasst Mag. Andreas Ehart die Zusammenarbeit zusammen. Das vielfach fehlende Anwender-Know-how wurde mit zahlreichen Schulungen vor Ort wettgemacht. Dabei kamen den Buchhaltern und Pfarrsekretärinnen der Diözese die der Microsoftwelt ähnelnden Bearbeitungsoberflächen sehr entgegen. Im Jahr 2006 sind weitere Anschlussprojekte im Bereich CRM geplant. Zugleich werden die Anbindungen der Pfarren an das System weiter vorangetrieben.



Univ.-Doz. Dr. Helmut Ramsauer und Markus Neumayr

Geschäftsführer
Ramsauer & Stürmer Software GmbH
Tel: +43 (0) 662 63 03 09-0
Email: software@rs-soft.com
www.rs-soft.com

Betriebliche Altersvorsorge in der Personalpolitik

Als Instrument der Personalpolitik wird die betriebliche Altersvorsorge immer beliebter.

Durch die Diskussionen um Pensionsreform und Pensionsharmonisierung ist die Thematik der Altersvorsorge allen Österreichern deutlich ins Bewusstsein gerückt worden.

Pensionskürzungen erfordern eine private Vorsorgeinitiative. Jedoch ist jeder Euro, den ein Mitarbeiter in die Vorsorge steckt, eigentlich ein sehr teurer Euro, für den bereits Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer und Lohnnebenkosten bezahlt worden sind.

Und gerade hier besteht für jeden Arbeitgeber in Österreich die steuerlich begünstigte Möglichkeit, unterstützend einzugreifen, einen Beitrag für die Zukunft seiner Arbeitnehmer zu leisten und sein Unternehmen entsprechend positiv am Arbeitsmarkt zu positionieren.

Das muss also nicht ganz uneigennützig geschehen. Das Unternehmen kann hierbei Steuervorteile und Ersparnisse bei den Sozialabgaben erzielen, die betriebliche Altersvorsorge ist zudem ein ideales Instrument der Mitarbeiterbindung, die in Zukunft immer wichtiger wird. Denn die Ressource Arbeitskraft gewinnt mehr als je zuvor an Stellenwert und Unternehmen stehen verstärkt im Konkurrenzkampf um qualifizierte

Mitarbeiter. Betriebliche Altersvorsorge kann bei richtiger Gestaltung wesentlich dazu beitragen, wichtige Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und näher an das Unternehmen zu binden.

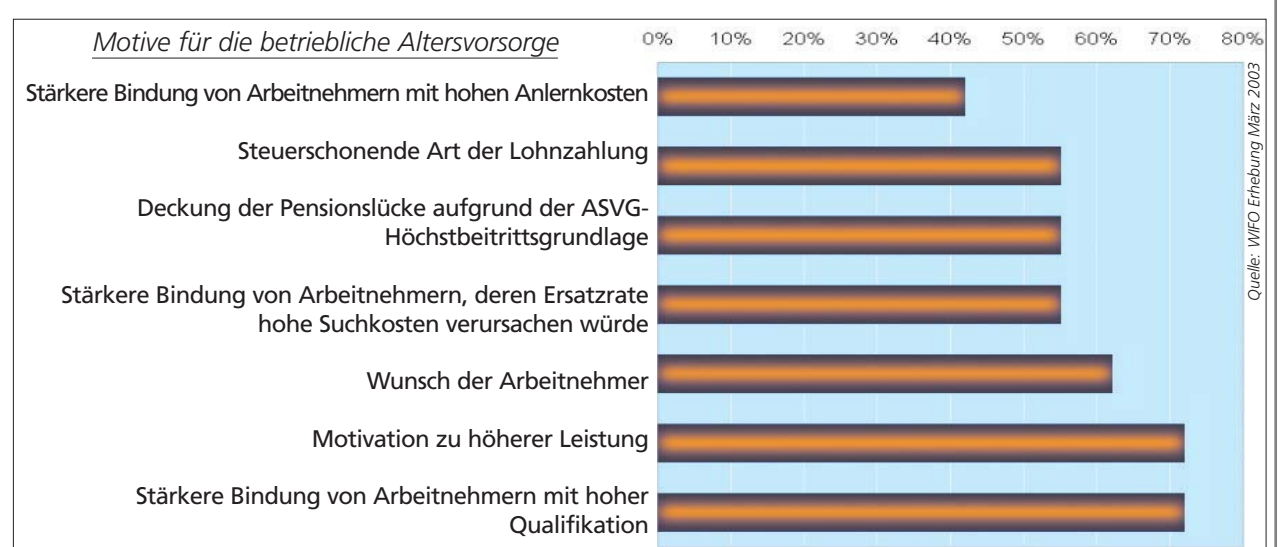
DIE WICHTIGSTEN MODELLE IM ÜBERBLICK

■ Firmenpension oder direkte Leistungs zugesage (Pensions zugesage)

Sie hilft den Begünstigten, ihre Familie finanziell abzusichern, sich selbst gegen die finanziellen Folgen einer Berufsunfähigkeit zu schützen und steuerbegünstigt für die Zukunft vorzusorgen. Sie kann so gestaltet werden, dass der Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen gebunden wird. Ideal für geschäftsführende Gesellschafter von Kapitalgesellschaften, Vorstände, Führungskräfte.

■ Direktversicherung

Hier bietet sich die Möglichkeit, für jeden Mitarbeiter pro Jahr 300 Euro in eine Pensionsvorsorge einzubezahlen. Die Beiträge sind Betriebsausgabe, es fallen weder Lohnsteuern noch Sozialabgaben bzw. Lohnnebenkosten an. Ideal als freiwillige Gehaltserhöhung und zur Belohnung von treuen Mitarbeitern.



■ Pensionskasse und betriebliche Kollektivversicherung

Der neueste Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge und erst seit 23.9.2005 auf dem Markt, ist die betriebliche Kollektivversicherung. Hier stehen Garantierenten und sicherer langfristiger Kapitalaufbau im Vordergrund, wohingegen bei Pensionskassen auch durchaus volatil veranlagt werden kann.

Bei beiden Varianten kann der Arbeitgeber bis zu zehn Prozent der Lohnsumme in das Vorsorgemodell einbezahlen. Gruppenbildungskriterien sind einzuhalten. Die einbezahlten Prämien sind in voller Höhe Betriebsausgabe, der Mitarbeiter

erhält ab Pensionsantritt eine lebenslange Rente. Die Prämien sind befreit von Lohnnebenkosten, Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer, erst die Pension wird gemeinsam mit der staatlichen Pension versteuert. Eine steuerlich geförderte Eigenbeteiligung der Mitarbeiter an der Prämienzahlung ist möglich. Ideal für die kostengünstige Motivation von Mitarbeitern mit längerer Firmenzugehörigkeit.

Eine Unterstützung durch Experten bei der Implementierung von Modellen der betrieblichen Altersvorsorge und eine zuverlässige laufende Wartung sind zur Vermeidung von unliebsamen Überraschungen unerlässlich.

LITERATUR-TIPP

Der Pensionsleitfaden. Ein Weg durch den Dschungel der Vorsorgeprodukte.
Von Mag. Dr. Ralph Felbinger.

LexisNexis Verlag 2003.
siehe Seite 11



Mag. Dr. Ralph Felbinger

Produktmanager für betriebliche Altersvorsorge im Allianz Konzern; unabhängiger Konsultant auf dem Gebiet der Altersvorsorge, Lehrbeauftragter an der Universität Innsbruck
www.allianz.at
ralph.felbinger@allianz.at

Ausstellungs- und Haltungsverbot von Hunden und Katzen in Zoohandlungen.

„Wer will mich?“ – Doch keiner darf mich seh'n ...

Katzen und Hunde dürfen im Rahmen gewerblicher Tätigkeiten in Zoofachgeschäften und anderen gewerblichen Einrichtungen, in denen Tiere angeboten werden, zum Zwecke des Verkaufes nicht gehalten oder ausgestellt werden.

Der Verfassungsgerichtshof ist mit der Bundesregierung der Auffassung, dass es sich bei der angefochtenen Bestimmung lediglich um eine Beschränkung von Verkaufsmodalitäten, nicht jedoch um ein Verkaufsverbot schlechthin handelt.

Beschränkung der Verkaufsmodalitäten

Wie die Bundesregierung zutreffend und ausführlich dargelegt hat, erfasst das Verbot nach § 31 Abs. 5 des Tierschutzgesetzes (TSchG) nicht die gewerbliche Haltung von Hunden und Katzen zum Zwecke der Zucht. Lediglich die Haltung und Zurschaustellung dieser Tiere zum Zwecke des Verkaufs in einem Zoofachgeschäft oder vergleichbaren gewerblichen Einrichtungen ist untersagt.

Andere Formen der Geschäftsanbahnung wie etwa die Zuhilfenahme von Fotos, Katalogen, Videos, Internet, etc. für Vermittlung oder (Direkt-)Verkauf sind zulässig. Dieses Verbot stellt keinen verfassungswidrigen Eingriff in das Recht



auf Freiheit der Erwerbsausübung dar. Es handelt sich bei der Bestimmung nicht um ein Verkaufsverbot, sondern lediglich um eine Beschränkung der Verkaufsmodalitäten.

Erlaubter Eingriff in die Erwerbsausübungsfreiheit

Die Bundesregierung vertritt die Auffassung, dass diese Regelung

dem Schutz des Lebens und des Wohlbefindens der Tiere dient. In Hinblick auf die Sozialisation von Jungtieren in Geschäftslokalen kann in Zoofachgeschäften und anderen gewerblichen Einrichtungen eine artgerechte Tierhaltung nicht gewährleistet werden.

Betreibern von Zoofachgeschäften stehen zahlreiche andere Möglichkeiten der Geschäftsanbahnung

mit Hunden und Katzen sowie Tieren, die nicht unter das Verbot des § 31 Abs. 5 TSchG fallen, offen.

Text: Birgit Distler

DAS TIER IM ÖSTERREICHISCHEN RECHT

Das Tier wird nach österreichischem Recht als Sache betrachtet, seine Beschädigung oder Tötung wider den Willen des Eigentümers gilt als Sachbeschädigung. Das Tier als Lebewesen berücksichtigen die verschiedenen Landestierschutzgesetze, die die Misshandlung und Überanstrengung von Tieren sowie bestimmte Verwendungs- und Behandlungsmethoden verbieten und mit Verwaltungsstrafen bedrohen.

1992 trat Österreich der Europakonvention zum Schutz der Tiere in landwirtschaftlicher Tierhaltung bei.

Quelle: Österreich Lexikon

QUELLEN

VfGH 7. 12. 2005, G 73/05
§ 31 Abs 5 Tierschutzgesetz (TSchG)
vgl. Binder, Das Österreichische Tierschutzgesetz, Kommentar zu § 31 Abs 5 TSchG, S. 126

Seit 1.1.2006 gilt in Österreich das Unternehmensstrafrecht (Verbandsverantwortlichkeitsgesetz).

Erweiterter Versicherungsschutz für Klein- und Mittelbetriebe

D.A.S., der führende Spezialist im Rechtsschutz, mit einem neuen Präventions- und Vorsorgekonzept.



Wie sorgen Unternehmer vor?

Auch kleinere Unternehmer werden sich künftig planmäßig und systematisch mit Risikovermeidung bzw. Risikobegrenzung beschäftigen müssen. Vieles können sie im eigenen Unternehmen selbst oder mit Unterstützung durch ständige Berater und Dienstleister vornehmen. Kommt es trotzdem zu Problemen und strafrechtlichen Ermittlungen, ist professionelle strafrechtliche Hilfe unverzichtbar.

Das neue Präventions- und Vorsorgekonzept der D.A.S.

D.A.S. ergänzt im aktuellen Angebot für Unternehmer den bestehenden Versicherungsschutz für die Vertretung in der gerichtlichen Hauptverhandlung und bietet

zusätzlich erweiterten Versicherungsschutz für die Vertretung im Vorverfahren und für strafrechtliche Präventionsberatung an:

Die Tätigkeit des Rechtsschutzversicherers beginnt mit der Unterstützung der versicherten Unternehmen bei der Planung von Präventionsmaßnahmen:

Erfahrene Strafverteidiger können darüber Auskunft geben, wie durch systematische Erhebung von Fehlerquellen und Gefahrenpotentialen, durch die Festlegung von Sicherheitsplänen und durch geeignete Kontrollmaßnahmen das Risiko strafbarer Handlungen oder Unterlassungen spürbar reduziert werden kann. Und wie eine ausreichende Dokumentation dieser Maßnahmen und durchgeführter

Kontrollen die Chancen des Unternehmens im Falle des Falles erheblich verbessert.

Kommt es zu strafrechtlichen Ermittlungen, kann Versicherungsschutz, der sich bereits auf das Vorverfahren bezieht, wichtige Voraussetzungen für die spätere erfolgversprechende Verteidigung sicherstellen. Zum einen verlangt die gleichzeitige Betroffenheit von Unternehmen und Mitarbeitern oder Funktionären nach einer raschen und sorgfältigen Beratung und Abstimmung der Verteidigungsstrategie. Daneben müssen in dieser Phase des Vorverfahrens alle Möglichkeiten geprüft werden, die zu einer Einstellung des Verfahrens oder zu einer Diversionsvereinbarung führen können. Im schlechtesten Fall besteht jetzt noch die Möglichkeit, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass in der Hauptverhandlung zumindest Strafmilderungsgründe in Anspruch genommen werden können.

In der gerichtlichen Hauptverhandlung ist unabhängig davon, ob das Verfahren gegen Unternehmen und Entscheidungsträger oder Mitarbeiter gemeinsam oder getrennt geführt wird, sicherzustellen, dass im Rahmen der neuen Rechtslage nun auch die Interessen des

Unternehmens ausreichend berücksichtigt werden können, und zwar durch alle Instanzen. Das erfordert im Falle einer Interessenkollision zwischen Unternehmen und Entscheidungsträgern oder Mitarbeitern den Einsatz eines Kollisionskurators bzw. eines zweiten Strafverteidigers. Für diese Fälle stellt D.A.S. auch die vereinbarte Versicherungssumme ein zweites Mal zur Verfügung. Das Gleiche gilt übrigens auch für jene Fälle, in denen die Hauptverhandlung gegen das Unternehmen einerseits und gegen Entscheidungsträger oder Mitarbeiter andererseits getrennt geführt werden muss.

Eine weitere Verbesserung besteht darin, dass der Versicherungsschutz nicht nur bei Anklage wegen Fahrlässigkeit, sondern auch beim Vorwurf einer vorsätzlichen Straftat sofort einsetzt und bis zum Ende aufrecht bleibt, wenn das Verfahren mit einer Einstellung, einer Diversionsvereinbarung, einem Freispruch, oder einer Verurteilung wegen Fahrlässigkeit endet.

Nur im Falle der Verurteilung wegen Vorsatz ist das Unternehmen verpflichtet, die aufgewendeten Kosten rückzuzahlen.

BUCHTIPP

TIERSCHUTZGESETZ - KOMMENTAR

In Österreich werden rund 18 Millionen Nutztiere, 600.000 Hunde und 1,5 Millionen Katzen gehalten. Der vorliegende Kommentar will dem Anwender bei der Auslegung des Gesetzestextes durch Wiedergabe der Gesetzesmaterialien und ausführliche Kommentierung einschließlich der Bezugnahme auf die gleichzeitig mit dem Tierschutzgesetz am 1. Jänner 2005 in Kraft getretenen Tierschutzverordnungen hilfreich zur Seite stehen. Die Autoren waren in die Entstehungsgeschichte des Tierschutzgesetzes mit eingebunden.

Autoren:
Dr. Karl Irresberger
Dr. Gregor Obenaus
Dr. Gerald Anselm Eberhard

LexisNexis, Wien 2005
208 Seiten
ISBN: 3-7007-3098-5
Bestellnummer: 32.19.01
Preis: € 35,-



BUCHTIPP

ARD HANDBUCH ZUM ARBEITNEHMERSCHUTZ ASCHG

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ASchG mit Erläuterungen, Rechtsprechung und Übergangsrecht - wichtige Verordnungen wie ASchV, AAV, BS-V, DOK-VO, KennV, SFK-VO, SVP-VO, VGÜ - Arbeitsinspektionsgesetz ArbIG 1993 mit Erläuterungen und Durchführungserlass zum ArbIG - Bauarbeitenkoordinationsgesetz BauKG

Autor: Lindmayr
Bestellnummer: 35.15.01
ISBN: 3-7007-2227-3
ARD, 4. Auflage, 2002
408 Seiten
Preis: Euro 36,-



Ministerialentwurf vom 7. Februar 2006, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert werden sollen.

Lenker-Richtlinie: Für Kraftfahrer gelten neue Arbeitszeiten

Ein aktueller Ministerialentwurf des Wirtschafts- und Arbeitsministeriums sieht die notwendige Anpassung der Arbeitszeitbestimmungen für Lenker auf öffentlichen Straßen an das EU-Recht vor.

Die Änderungen betreffen im Wesentlichen Ruhepausen, Nacharbeit und Dienstzettel. Das Ende der Begutachtungsfrist ist der 24. März 2006. Die ersten Regelungen sollen bereits mit 1. Juli 2006 in Kraft treten. Zweck der EU-Lenker-Richtlinie vom 11. März 2002 ist die Schaffung von Mindestvorschriften für die Gestaltung der Arbeitszeit von Lenkern im Bereich des Straßenverkehrs. Die Lenker-Richtlinie war bis 23. März 2005 umzusetzen. Aus Rücksicht auf die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat man sich in Österreich zwischen Regierung und Sozialpartnern geeinigt, mit der Umsetzung bis dato zuzuwarten, denn die EU revidierte kürzlich auch die Lenkzeiten-Verordnung 3820/85. Damit sollten mehrere kurz aufeinander folgende Änderungen im Bereich der Lenkzeiten vermieden werden.

Die österreichische Rechtslage hat der Lenker-Richtlinie großteils schon bisher entsprochen und wird mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf noch zur Gänze angepasst. Ferner sollen die zur Verfügung stehenden Spielräume

im Interesse des Wirtschaftsstandortes Österreich bestmöglich ausgenutzt werden.

Ab 2009 Arbeitszeit-Regelung auch für selbstständige Kraftfahrer

Derzeit sind von den Änderungen der Arbeitszeiten ausschließlich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betroffen. Von einer Regelung der Arbeitszeit für die selbstständigen Kraftfahrer wurde vorläufig Abstand genommen. Ab 2009 gilt die EU-Lenker-Richtlinie auch für Selbstständige und muss daher im österreichischen Recht umgesetzt werden.

Die wesentlichen Änderungen

Im Wesentlichen wurden Anpassungen bei der Wochenarbeitszeit vorgenommen. Ebenso wurde eine besondere Ruhepausenregelung geschaffen und die Nacharbeit neu geregelt. Darüber hinaus wurden die Informationspflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erweitert und die Strafbestimmungen umgestaltet.

Der Geltungsbereich

Die Bestimmungen gelten für Lenker und Lenkerinnen auf öffentlichen Straßen. Werden sie auch auf nicht-öffentlichen Straßen eingesetzt, so unterliegen sie ebenfalls den Sonderbestimmungen für Lenker. Lediglich Fahrpersonal, das ausschließlich im innerbetrieblichen Verkehr tätig ist, wie beispielsweise in Schottergruben, fällt nicht darunter.

Ferner gelten die Bestimmungen für alle Fahrzeuge über 3,5 Tonnen, die zur Güterbeförderung dienen oder für Fahrzeuge, die zur Personenbeförderung von mindestens neun Personen vorgesehen sind. Ebenso ist der Kraftfahrlinienverkehr mit einer Linienstrecke über 50 km betroffen. Für die anderen Fahrzeuge soll das bisherige System aufrechterhalten werden.

Künftig 48-Stunden-Woche

Im neuen § 13 a des Arbeitszeitgesetzes werden die Verlängerungen der Arbeitszeit in einen Absatz ohne Arbeitsbereitschaft und einen Absatz mit Arbeitsbereitschaft geteilt. In beiden Fällen soll weiterhin eine tägliche Höchstarbeitszeit von mehr als zehn Stunden möglich sein.

Die zulässigen Verlängerungsmöglichkeiten ohne Arbeitsbereitschaft werden zur Gänze ausgeschöpft. Im Vergleich zur geltenden Regelung wurde zwar die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von derzeit 55 auf künftig 48 Stunden reduziert, jedoch wurde die Höchstarbeitszeit in einzelnen Wochen von 56 auf 60 Stunden erhöht. Nach der derzeitigen Rechtslage ist eine Durchrechnung von bis zu zwölf Monaten zulässig. Diese wird künftig auf vier Monate herabgesetzt

und kann durch Kollektivvertrag auf sechs Monate ausgedehnt werden.

55 Stunden Arbeitsbereitschaft

Beim Vorliegen von Arbeitsbereitschaft ist wie bisher eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 55 Stunden vorgesehen. Arbeitsbereitschaft muss im Ausmaß der Überschreitung vorliegen. Es wird nicht mehr auf eine regelmäßige Arbeitsbereitschaft in erheblichem Ausmaß abgestellt. Da keine diesbezüglichen Abweichungen vorgesehen sind, bleiben sowohl die Höchstarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes mit 60 Stunden und die Durchrechnung auf sechs Monate begrenzt.

Ruhezeit und Pausen

Bei Teilung der täglichen Ruhezeit muss der längere Teil jedenfalls der zweite Teil sein und mindestens neun Stunden betragen. Eine neue Tagesarbeitszeit beginnt daher erst nach Ablauf der gesamten Ruhezeit. Wöchentliche Ruhezeiten, die am Standort des Fahrzeuges oder am Heimatort des Lenkers verbracht werden, können durch Kollektivvertrag auf bis zu 24 Stunden verkürzt werden. Dafür muss künftig mindestens jede zweite wöchentliche Ruhezeit mindestens 45 Stunden betragen. Bei einer Arbeitszeit zwischen sechs und neun Stunden täglich ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten vorgesehen, bei mehr als neun Stunden ist eine Pause von mindestens 45 Minuten verpflichtend. Die Ruhepause kann in mehrere Teile von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Für den Linienverkehr unter 50 km kann die Ruhepause auch in einen Teil von mindestens 20 Minuten und einen bzw. mehrere Teile von mindestens 10 Minuten geteilt werden.

Nacharbeit von 0.00 bis 4.00 Uhr

Der Nachtzeitraum für Lenker ist im Unterschied zu den allgemeinen Regelungen kürzer, nämlich von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr, dafür ist jedoch keine Mindestdauer für die Nacharbeit vorgesehen. Damit wird insbesondere berücksichtigt, dass neben dem Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Lenker vor allem der Schutz der Verkehrssicherheit eine wichtige Rolle spielt.

Die Tagesarbeitszeit darf an Tagen, in denen Nacharbeit geleistet wird, zehn Stunden nicht überschreiten. Binnen 14 Tagen gebührt die Verlängerung einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit im Ausmaß der geleisteten Nacharbeit.

Die derzeit üblichen Geldzuschläge für Nacharbeit sind in Zukunft zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, allerdings wird geprüft werden, ob solche Geldzuschläge



Foto: pnetquelle.de

im Hinblick auf die Verkehrssicherheit tatsächlich unbedenklich sind.

Vorlage von Aufzeichnungen

Schon derzeit ist die Zusammenrechnung von Arbeitszeiten in verschiedenen Unternehmen vorgesehen. Neu ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Lenker und Lenkerinnen regelmäßig zur schriftlichen Vorlage von Aufzeichnungen über allfällige Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgebern aufzufordern. Dabei handelt es sich allerdings nur um jene Arbeitszeiten, die nicht auf der Fahrerkarte gespeichert sind. Die Aufforderung muss bei Begründung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei erstmaligem Einsatz als Lenker oder Lenkerin vorgenommen werden. Wird der Aufforderung nicht Folge geleistet, so können Arbeitgeber nicht zur Verantwortung gezogen werden.

Dienstzettel

Die EU-Lenker-Richtlinie sieht vor, dass das Fahrpersonal in Zukunft über die maßgeblichen Rechtsvorschriften informiert werden muss. Die Auflage der Gesetze im Betrieb ist nicht mehr ausreichend. Daher ist im Gesetzesentwurf vorgesehen, sämtliche auflagepflichtigen Rechtsvorschriften samt Möglichkeiten zur Einsichtnahme auf dem Dienstzettel zu vermerken. Diese Lösung garantiert, dass den Unternehmen keine zusätzlichen Kosten erwachsen, da sie ohnehin zur Aushängung eines Dienstzettels verpflichtet sind.

Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen

Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die zwar dem früheren Recht entsprechen, aber über die neuen Grenzen hinausgehen, werden vom Gesetzgeber mittels Generalklausel auf das noch zulässige Ausmaß eingeschränkt.

Was bleibt gleich?

In der EU-Lenker-Richtlinie wird erstmals zwischen „Arbeitszeit“ und „Bereitschaftszeit“ unterschieden. Die Definition der „Bereitschaftszeiten“ entspricht dem durch die Judikatur entwickelten Begriff der „Arbeitsbereitschaft“ im Arbeitszeitgesetz. Das bedeutet, dass Österreich seine bisherige Regelung,

wonach Arbeitsbereitschaft stets zur Arbeitszeit zählt, im Bereich der Lenker aufrechterhalten kann.

Der Begriff „Fahrpersonal“ im Sinne der Lenker-Richtlinie deckt sich mit dem österreichischen Begriff „Lenker“. Das bedeutet, dass Schaffner und Beifahrer, die nicht auch lenken, nicht zum Fahrpersonal zählen.

Die Ruhezeiten für Lehrlinge und Praktikanten, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ändern sich nicht.

Der derzeitige Straffrahmen für Arbeitszeit-Übertretungen beträgt nach wie vor 72 bis 1.815 Euro und wird derzeit noch als wirksam, verhältnismäßig und abschreckend empfunden und wurde daher nicht geändert. In anderen EU-Staaten ist der Straffrahmen deutlich höher und schmerzhafter, wie etwa in Deutschland, wo gemäß § 8 Fahrpersonalgesetz für Übertretungen bis zu 15.000 Euro zu berappen sind.

Lockerungen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit

Die in der Lenkzeiten-Verordnung vorgesehene Ermächtigung an die Mitgliedstaaten, strengere Regelungen für den rein innerstaatlichen Verkehr zu schaffen, wurde von Österreich nicht in Anspruch genommen, denn dies würde zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Kontrolle führen und die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen beeinträchtigen.

Für jene Fahrzeuge, die nicht unter den Geltungsbereich der Lenkzeiten-Verordnung fallen, bleibt jedoch das geltende österreichische System aufrecht, nämlich die Festlegung einer strengeren gesetzlichen Regelung und deren kollektivvertragliche Ausweitung.

Text: Manuela Taschlmar

BUCHTIPP

HANDBUCH FÜR BERUFSKRAFTFAHRER

Die Vorschriften für Berufskraftfahrer sind vielfältig: von der Straßenverkehrsordnung über das Kraftfahrgesetz, das Führerscheingesezt, das Gefahrgutbeförderungsgesetz bis hin zum Arbeitszeitgesetz spannt sich der Bogen der Gesetze, die für diesen Berufsstand gelten.

Von den Autoren für die Praxis aufbereitet und mit wertvollen Tipps versehen, dient dieses Buch vor allem den Berufskraftfahrern für ihre verantwortungsvolle Tätigkeit auf der Straße, damit sie den an sie gerichteten gesetzlichen Anforderungen gerecht werden können – der ideale Überblick über alle wichtigen Bestimmungen im Straßenverkehrsrecht und Kraftfahrrecht.

Die Autoren: Mag. Dr. Herbert Grundtner und Georg Eberl

2. Auflage, Wien 2006. 120 Seiten
ISBN: 3-7007-3308-9
Bestellnummer: 79.13.02
Preis: € 19,-



DIE EU-VORSCHRIFTEN

Der Ministerialentwurf vom 7. Februar 2006, 386/MENR 22 GP, setzt die EU-Lenker-Richtlinie 2002/15/EG vom 11. März 2002 und die revidierte EU-Verordnung über die Lenk- & Ruhezeiten 3820/85 um.

Ministerialentwurf für ein Genossenschaftsrechtsänderungsgesetz 2006.

Die europäische Genossenschaft

Mit dem Genossenschaftsrechtsänderungsgesetz 2006 soll das Statut der Europäischen Genossenschaft näher ausgeführt und einige Verbesserungen auch im nationalen Genossenschaftsrecht vorgenommen werden.

Die Europäische Genossenschaft ist – ähnlich wie im Fall der Europäischen Gesellschaft (SE) und der Europäischen wirtschaftlichen Interessensvereinigung – eine unmittelbar auf EU-Recht beruhende Genossenschaft, die europaweit als „SCE“ (*societas cooperativa europea*) firmiert.

Neue Rechtsform

Mit der Europäischen Genossenschaft sollen den in allen Mitgliedstaaten anerkannten Genossenschaften angemessene und eigene rechtliche Instrumente zur Verfügung gestellt werden, die eine Entwicklung ihrer länderübergreifenden Tätigkeiten fördern können: Entweder durch Verschmelzung bestehender Genossenschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten oder durch Gründung neuer genossenschaftlicher Unternehmen auf europäischer Ebene.

Grenzüberschreitende Umstrukturierungs- und Kooperationsmaßnahmen werden erleichtert

Die Rechtsform der Europäischen Genossenschaft bietet damit genossenschaftsrechtlich organisierten Unternehmen, die im Binnenmarkt aktiv sind, die Aussicht auf geringere

Verwaltungskosten und eine dem Binnenmarkt angemessene Rechtsstruktur.



Gründungen neuer Genossenschaften auf europäischer Ebene werden gefördert

Gründung einer Europäischen Genossenschaft

Eine Europäische Genossenschaft kann sowohl von natürlichen als auch juristischen Personen gegründet werden sowie durch Verschmelzung oder Umwandlung einer nach dem Recht des Mitgliedstaats gegründeten Genossenschaft gebildet werden.

Voraussetzung dafür ist, dass diese Genossenschaft ihren Sitz und ihre Hauptverwaltung in der Gemeinschaft und eine Tochtergesellschaft oder eine Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat als dem der Hauptverwaltung hat.

Der Vorschlag für ein SCE-Gesetz enthält zunächst neben einigen allgemeinen Vorschriften, ergänzende Bestimmungen zur Verlegung des Sitzes einer SCE, zur Gründung einer SCE durch Verschmelzung und zur Gründung einer SCE durch Umwandlung einer Genossenschaft.

Wettbewerbsfähigkeit inländischer Genossenschaften

Um die Wettbewerbsfähigkeit der inländischen Genossenschaft gegenüber der SCE zu gewährleisten, soll die Ausführungsgebung auch dazu genutzt werden, für nationale Genossenschaften einige Verbesserungen bzw. Erleichterungen zu schaffen.

VERBESSERUNGEN ZUR WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

■ Hilfen für die Bilanzierung von Geschäftsanteilen als Eigenkapital nach internationalen Rechnungslegungsstandards,

- die Klarstellung der Zulässigkeit „bloß investierender Mitglieder“,
- im Aktiengesetz und GmbH-Gesetz bereits vorgesehene Informationsrechte der Aufsichtsratsmitglieder,
- Verbesserung der in der Literatur als unzulänglich kritisierten Regelung der Verjährung der Deckungsansprüche gegen die Genossenschafter und
- die Herabsetzung der Mindestanzahl von 1.000 auf 500 Mitglieder für die Einrichtung einer Delegiertenversammlung und
- die Verkürzung der Wartestunde in der Generalversammlung von einer Stunde auf eine halbe Stunde.

Letztlich sollen auch längst überholte Sanktionen gegen die Überschreitung des Unternehmensgegenstands durch die Genossenschaft aufgehoben und die Strafbestimmung des Genossenschaftsgesetzes den entsprechenden Bestimmungen in AktG und GmbHG angenähert werden.

Die Änderungen sollen überwiegend mit 18. 8. 2006 in Kraft treten.

QUELLEN

VO (EG) 1435/2003
(siehe WRInfo 2003/232)
§ 89 GenG

GENOSSENSCHAFTEN

Genossenschaften sind Vereinigungen, die im Wesentlichen der Förderung des Erwerbs oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder dienen (§ 1 Genossenschaftsgesetz 1873 in der Fassung 1974). Durch diesen besonderen Förderauftrag unterscheiden sich Genossenschaften von (bloßen) Kapitalgesellschaften.

Vor dem Hintergrund der britischen „Pioniere von Rochedale“ wurden ab 1851 auch in Österreichisch Genossenschaften gegründet, und zwar als Arbeitervereinigungen (Konsumgenossenschaften), nach dem System Schulze-Delitzsch (gewerbliche Genossenschaften) oder nach dem System Raiffeisen (landwirtschaftliche Genossenschaften). Später kamen Wohnbaugenossenschaften hinzu. Jede Genossenschaft muss einer besonderen Aufsicht (insbesondere Revisionsverband) unterliegen. Nachdem vor allem Raiffeisen eine dominierende Funktion im Geld- und Agrarsektor entwickelt hat, sind die Genossenschaften heute von einem gewaltigen, sowohl durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung als auch durch die Schwierigkeiten großer Kapitalaufbringung mitverursachten Konzentrationsprozess geprägt.

Quelle: Österreich Lexikon

Entwurf des Bundesministeriums für Justiz zu einem Publizitätsrichtlinie-Gesetz.

Publizitätsrichtlinie-Gesetz

Der elektronische Rechtsverkehr in Firmenbuch-sachen soll ausdrücklich im Firmengesetzbuch verankert und die elektronische Urkundensammlung sowie die elektronische Einreichung der Jahresabschlüsse als Regel vorgesehen werden.

Mit dem Publizitätsrichtlinie-Gesetz soll eine Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft in Bezug auf die Offenlegungspflichten von Gesellschaften bestimmter Rechtsformen umgesetzt werden.

Das Ziel ist, gemeinschaftsweit Unternehmensinformationen durch die Heranziehung moderner technischer Hilfsmittel einfacher und rascher zugänglich zu machen und gleichzeitig den Gesellschaften die Erfüllung ihrer Offenlegungspflichten zu erleichtern.

In Österreich sind die Vorgaben bereits weitgehend erfüllt. Dennoch gibt die Richtlinie zu einigen Verbesserungen und Klarstellungen Anlass.

Im Einzelnen enthält der Entwurf folgende Regelungsinhalte:

■ ELEKTRONISCHER RECHTSVERKEHR

Die Möglichkeit des elektronischen Rechtsverkehrs in Firmenbuch-sachen soll ausdrücklich im Firmenbuchgesetz verankert werden.

Für die Einreichung der Jahresabschlüsse, die schon derzeit elektronisch eingebracht werden, soll die elektronische Einreichung die Regel werden.

■ ELEKTRONISCHE UKRUNDENSAMMLUNG

Die elektronische Urkundensammlung soll als gesetzlicher Normalfall ausgestaltet und die Ausnahmen, die für die weiter in Papier aufzubewahrenden Teile der Urkundensammlung noch erforderlich sind, im Übergangsrecht berücksichtigt werden.



Es soll die Möglichkeit einer be-glaubigten verkehrsfähigen Version einer elektronischen Abschrift aus der Urkundensammlung eingeführt werden. Um ein Äquivalent für das unentgeltliche Blättern in der Papierurkundensammlung zu bieten, soll ein Anspruch auf kurze unentgeltliche mündliche Mitteilungen über die Inhalte der Urkundensammlung eingeführt werden.

■ FREMDSPRACHIGE URKUNDEN

Darüber hinaus werden Unternehmen in Zukunft auch fremdsprachige Urkunden (etwa zur Information ausländischer Investoren) zur Urkundensammlung einreichen können.

■ ZWANGSSTRAFEN

Bei nicht ordnungsgemäßer Umsetzung sollen die zu verhängenden Zwangsstrafen moderat erhöht werden (§ 283 UGB und § 24 FBG: € 5.000,- statt bisher € 3.600,-). Bei wiederholtem Zuwiderhandeln soll der Strafrahmen in gestaffelter Form jedoch deutlich erhöht werden (§ 283 UGB: € 10.000,- statt bisher € 3.600,-; § 24 FBG: € 10.000,- statt bisher € 7.260,-).

Die Begutachtungsfrist des Ministerialentwurfs endet am 20. 3. 2006.

Die Änderungen sollen überwiegend mit 1. 1. 2007 in Kraft treten.

QUELLEN

Ministerialentwurf 2. 2006, /MENR 22. GP
RL 2003/58/EG
WRInfo 2003/247
Art 6 RL 68/151/EWG

Österreichs Zeitung für Steuer, Recht und Wirtschaft
Lexpress
Die Informationsplattform von LexisNexis

Lexpress-Abonnenten sind informiert!



Nutzen Sie diesen Wissensvorteil für Ihr Unternehmen, Ihre Investitionen und für Ihre Sicherheit.

Mit dem Jahres-Abo für € 50,- sind Entscheidungsträger dabei!

Informationen:
Kurt Rothleitner

kurt.rothleitner@lexisnexis.at
Fax: (01) 534 52-141

Österreichs Zeitung für Steuer, Recht und Wirtschaft
Lexpress
Die Informationsplattform von LexisNexis

BUCHTIPP

KODEX HANDELSRECHT – UNTERNEHMENSRECHT

Der Kodex Handelsrecht-Unternehmensrecht in der 33. Auflage mit dem Stand 1.1.2006 berücksichtigt insbesondere:

- das Handelsgesetzbuch und
- das neue Unternehmensgesetzbuch (ab 1.1.2007) und beinhaltet die Änderungen zum:
 - Vereinsgesetz
 - Markenschutzgesetz
 - Musterschutzgesetz
 - Patentgesetz
 - Umgründungssteuergesetz (AbgÄG 2005)

Bearbeitet von
Univ.-Prof. DDr. Arthur Weilingner

Stand: 1.1.2006
1232 Seiten
ISBN: 3-7007-3396-8
Bestellnummer: 19.60.33
Preis: € 24,50,-
Abopreis: € 19,60,-



Die neue Dienstleistung ECRA bringt Fakten über das Surfverhalten Ihrer User ans Licht.

Risikoanalyse des Surfverhaltens

Wie genau wissen Sie Bescheid, wo sich Ihre User im Internet bewegen? Wenn Sie mehr als eine Handvoll Mitarbeiter haben, werden Sie wahrscheinlich, wie so viele IT-Verantwortliche, nur mit den Achseln zucken können.

Mit dem Employee Computing Risk Assessment erfahren Sie, wie viel Ihrer wertvollen Bandbreite verloren geht, in welchem Ausmaß zweifelhaftes Seiten mit verlockendem und eventuell auch illegalem Content aufgesucht werden oder wie groß Ihre Bedrohung durch Spyware bereits geworden ist. ECRA schafft in diesen und vielen weiteren Punkten volle Transparenz. Mit einer umfassenden Analyse wird ein Soll/Ist-Vergleich angestellt und Sie sehen die Abweichung zwischen geglaubter und tatsächlicher Sicherheit in Ihrem Netzwerk. Damit wird Ihnen eine solide Entscheidungsgrundlage geboten, auf der Sie Ihre weiteren IT-Security Maßnahmen aufbauen können.

Der Output

Mit ECRA wird das Surfverhalten Ihrer User ein Monat lang analysiert. Das Ergebnis ist ein Report, der auch dem Management in übersichtlicher Form über vier Bereiche Auskunft gibt:

RECHTLICHE HAFTUNG

Welchen rechtlichen Risiken sind Sie durch das Surfverhalten ausgesetzt - z.B. illegale Downloads.

BANDBREITENVERLUST

Aus dem ECRA-Report lesen Sie nachvollziehbar ab, wie viel Bandbreite Sie durch unproduktive Aktivitäten verlieren - z.B. durch Radiohören Ihrer User im Internet.

PRODUKTIVITÄTSVERLUST

Die genauen zeitlichen Dokumentationen weisen den Produktivitätsverlust nach, der z.B. durch privates Online-Shopping oder Unterhaltungsseiten entsteht.

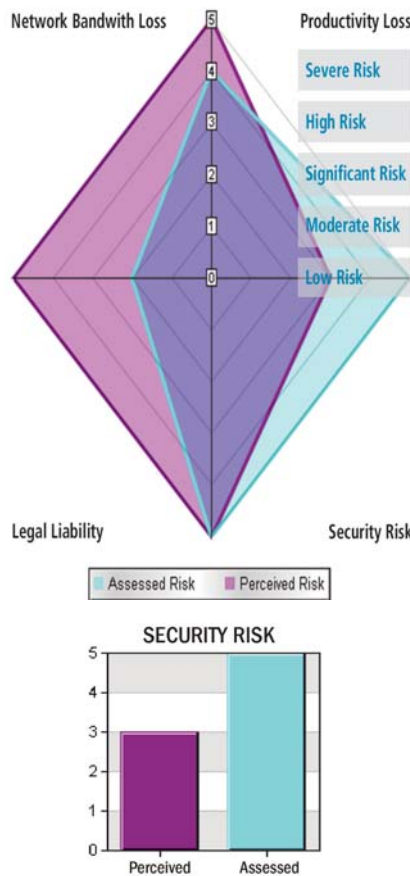
SECURITY-RISIKEN

Sie erhalten eine eindeutige Aussage, wie groß das Ausmaß Ihrer Gefährdung durch Malicious Code wie z.B. Spyware ist.

Wann ist ECRA sinnvoll und wie läuft ECRA ab?

ECRA ist immer dann sinnvoll, wenn in Ihrem Unternehmen eine größere Anzahl von Usern das Internet nützt. Besonders dann, wenn sich Ihre Benutzer frei im Web bewegen können, schafft ECRA Klarheit über die daraus entstehenden Risiken.

Mit ECRA wird temporär ein Monitor in Ihre Netzwerkkumgebung eingebunden, der einen



Vermutete vs tatsächliche Risiken

Monat lang das Surfverhalten Ihrer User (anonym) aufzeichnet. Nach der Analysephase wird ein Report erstellt und ein Auswertegespräch durchgeführt. Dabei wird der Report gemeinsam interpretiert und ein Vergleich der vermuteten

und der tatsächlichen Risiken angestellt. Sie erhalten Empfehlungen über mögliche Maßnahmen, mit denen Sie Ihre Risiken minimieren.

Leistungsumfang

Einbinden des Monitors, 30-tägige Logaufzeichnung, Analyse des Surfverhaltens, Gespräch über bestehende Präventivmaßnahmen, Erstellen des Reports, qualifizierte Bewertung der Ergebnisse, Hinweise auf spezielle Bedrohungen, Einstufung der Ergebnisse und Beschreibung der möglichen Maßnahmen zur Verringerung der bestehenden Risiken. Alle Komponenten, die für die Analyse im Rahmen von ECRA notwendig sind, werden von Bacher Systems bereitgestellt.

Warum ist ECRA so verlässlich?

ECRA baut auf Analyse-Komponenten von Websense auf, dem führenden Hersteller von URL-Filtern. Durchgeführt wird ECRA von den IT-Security Spezialisten von Bacher Systems.

Voraussetzungen

Mit ECRA wird Ihr Internet-Traffic analysiert. Als technische Voraussetzung ist es daher notwendig,

dass ein Analyser-Port oder Copy-Port am Switch Richtung Proxy oder Internet verfügbar ist.

Die zeitlichen Anforderungen sind gering. Beim Aufbau der Analyse-Komponenten ist die Anwesenheit des Systemadministrators erforderlich. Bei der Ablieferung des ECRA Reports sollten Sie zwei bis drei Stunden für ein Auswertegespräch einplanen.

Wie komme ich zu ECRA?

Sie können für ECRA ganz einfach bei Bacher Systems ein Angebot einholen. Entweder Sie nutzen das dafür vorgesehene Webformular oder Sie nehmen unter beratung-security@bacher.at direkten Kontakt mit einem unserer IT-Security Consultants auf. Sie können uns auch einfach unter (01) 60 1260 anrufen. In jedem Fall garantieren wir Ihnen ein individuelles und unverbindliches Angebot für ECRA, mit dem wir gerne auch auf Ihre speziellen Wünsche oder Fragestellungen eingehen.

Transparenz ist möglich. Erlangen Sie Klarheit über das Surfverhalten Ihrer Mitarbeiter und sichern Sie sich die Entscheidungsgrundlage, wie Sie sich, Ihr Netzwerk und Ihr Unternehmen am besten absichern.

BUCHTIPP

DER PENSIONSLEITFADEN

Ein Weg durch den Dschungel der Vorsorgeprodukte

Die Pensionsreform 2003 stellt für die meisten Österreicher einen gravierenden Einschnitt in ihre persönliche Pensionsplanung dar. „Der Pensionsleitfaden“ analysiert in einer klar überschaubaren und graphisch untermauerten Form die Gründe und die Notwendigkeit einer Änderung im Pensions-system.

Im ersten Abschnitt wird das System vor der Reform dem System nach der Reform gegenübergestellt und jeder Leser kann sich ein genaues Bild über seine zukünftigen Pensionsansprüche machen. Der zweite Abschnitt liefert eine übersichtliche Systematik der wichtigsten Vorsorgeprodukte zur kapitalgedeckten Altersvorsorge. Dabei spannt sich der Bogen von der privaten Vorsorge bis hin zu den Möglichkeiten, die sich durch die betriebliche Vorsorge eröffnen.

Dabei geht es vor allem um die Ertragschancen der einzelnen Vorsorgemöglichkeiten und die damit verbundenen Risiken, die steuerliche Behandlung, die Flexibilität in der Handhabung oder etwa die Möglichkeiten, die sie bei finanziellen Notlagen bieten.



Autor: Mag. Dr. Ralph Felbinger
Wien 2003
208 Seiten
ISBN: 3-7007-2807-7
BestellNr: 79.23.01
Preis: € 25,-

Neues Internet-Portal EURES zur EU-weiten Arbeitsvermittlung kommt zum richtigen Zeitpunkt.

Mit dem EURES-Portal ins Europäische Jahr der Arbeitnehmermobilität

Zum Start des „Europäischen Jahres der Mobilität der Arbeitnehmer“ in Brüssel gratulierte Wirtschafts- und Arbeitsminister und Vorsitzender des EU-Beschäftigungsrates Martin Bartenstein der Europäischen Kommission zum Re-launch der „EURES“-Internet-Plattform.

„Diese Neugestaltung kommt genau zum richtigen Zeitpunkt. Informationen über mehr als eine Million offene Stellen in der ganzen Europäischen Union stehen jetzt auf Knopfdruck zur Verfügung. Ich hoffe, dass viele Arbeitssuchende davon Gebrauch machen, denn die 18 Millionen Arbeitslosen, die wir derzeit EU-weit haben, sind einfach viel zu viel“, sagte Bartenstein, der in Brüssel an der Eröffnungskonferenz zum „Europäischen Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer“ unter dem Motto „*Mobilität der Arbeitnehmer: ein Recht, eine Möglichkeit, eine Chance*“ teilgenommen hat.

Den Konferenzvorsitz führte EU-Beschäftigungsminister Vladimir Spidla, weitere Teilnehmer waren der Vorsitzende des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten im Europäischen Parlament, Jan Andersson, und der Präsident der Stiftung für ökonomische Trends, Jeremy Rifkin.

Eröffnet hat die Konferenz EU-Kommissionspräsident José Manuel Barroso. Im Rahmen der Konferenz wurde auch die neu gestaltete EURES-Website frei geschaltet.

Bartenstein betonte erneut die Wichtigkeit von Mobilität auf dem Arbeitsmarkt, wies aber auch auf die Notwendigkeit hin, diese Mobilität durch entsprechende Maßnahmen zur sozialen Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Stichwort „Flexicurity“ - zu verknüpfen.

Auf die Dienstleistungsrichtlinie angesprochen sprach Bartenstein von einer „Sternstunde des Europäischen Parlaments“. Hier habe eine breite Mehrheit der Abgeordneten etwas vorgegeben, an dem sich die Europäische Kommission und der Rat eng orientieren werden.

„Österreich zählt zu den Ländern mit dem höchsten Ausländeranteil“

Zum Thema der Freizügigkeit der Arbeitskräfte in der EU und dem Weg zu deren völliger Verwirklichung erklärte Bartenstein, Österreich werde das in den Beitrittsverträgen fixierte Recht auf Verlängerung der Übergangsfristen um weitere drei Jahre in Anspruch nehmen. Österreich zähle jetzt schon zu den Ländern mit dem

höchsten Anteil an ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: 10,8 % der Arbeitskräfte kommen aus dem Ausland, wobei 7,5 % aus Drittstaaten kommen. Außerdem öffne Österreich schrittweise den Arbeitsmarkt für ausländische Kräfte, so könnten „Schlüsselkräfte“ - qualifizierte Arbeitskräfte ab 2250 Euro Monatsbezug - bereits jetzt eine Arbeit in Österreich aufnehmen. Für den Fall einer nachhaltigen Trendwende am Arbeitsmarkt könne man - nach Konsultation mit den Sozialpartnern - über eine weitere Öffnung des Arbeitsmarktes nachdenken, betonte Bartenstein.

Quelle: presseabteilung@bmwa.gv.at

2006: EUROPÄISCHES JAHR DER MOBILITÄT DER ARBEITNEHMER



www.europa.eu.int/eures

WAS IST EURES?

EURES („EUropean Employment Services“) ist ein Kooperationsnetz, dem die Europäische Kommission, die öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Länder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz sowie nationale und regionale Akteure angehören.

Aufgabe des EURES-Netzes ist es, Dienstleistungen für Arbeitskräfte und Arbeitgeber sowie generell alle Bürger anzubieten, die vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen möchten.

Es gibt drei Arten von Dienstleistungen: Information, Beratung und Vermittlung (Abstimmung von Stellenangeboten und Arbeitssuche).

Im Kontext der Europäischen Beschäftigungsstrategie ist die Mobilität der Arbeitnehmer nicht nur ein Grundrecht, sondern auch ein Instrument zur Steuerung des Arbeitsmarktes.

Das Netz trägt auch zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bei. EURES spielt eine immer wichtigere Rolle bei der Feststellung von Arbeitskräfteüberangebot und -mangel in den verschiedenen Sektoren und bei der Überwindung von Qualifikationsengpässen.

Rechnergestützte Lösungen für kleinste, kleine und mittlere Unternehmen mit der Eye-Box von Alcatel.

Totale Kommunikation für KMU

Alcatel Eye-Box ist eine einfache, modulare Lösung, die den IT-Anforderungen der Unternehmen gerecht wird und Alcatel OmniPCX Office perfekt ergänzt. Als integrierte IT-Produktreihe ist Alcatel Eye-Box für die Einrichtung einer optimierten IT-Infrastruktur ausgelegt und stellt einen gemeinsamen, sicheren Internet-Zugang, Fernzugriff für Mitarbeiter im Außendienst, E-Mail, Webserver und teamworkfähige Applikationen bereit.

Diese flexible Lösung, die für kleine Büros und Heimarbeiter (SOHOs) und KMU entwickelt wurde, lässt sich leicht aufrüsten, um mehr Kapazitäten und Funktionen zu bieten. Ohne zusätzliche Hardware oder Software ist so der Aufbau einer professionellen, vernetzten IT-Lösung möglich. Die modulare Alcatel-Lösung Eye-Box ist in zwei verschiedenen Ausführungen erhältlich und bietet eine Fülle zugehöriger Softwarepakete.



- Alcatel Eye-Box Compact Edition (bis zu 25 Benutzer),
- Alcatel Eye-Box Premium Edition (bis zu 300 Benutzer).

Kleine und Mittlere Unternehmen sind in vielen unterschiedlichen Branchen aktiv, wie Landwirtschaft, Bauindustrie, Transport, öffentlicher Dienst, Einzelhandel, Finanzwesen, Versicherungen, Immobilien und Dienstleistungen.

Dabei sind die Herausforderungen ähnlich: Es geht um die Sicherung

der Konkurrenzfähigkeit, die Entwicklung des Unternehmens und um die Verbesserung der für den Kunden erbrachten Dienstleistungen.

KMU sind auf Unterstützung durch die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien angewiesen, um die Entwicklung ihrer Unternehmenspräsenz und die Interaktionen mit Kunden und Partnern bewältigen zu können. Dabei nutzen sie Entwicklungen in den folgenden Bereichen:

- IT PCs, Server und Desktop-Anwendungen
- Kommunikation - TK-Anlagen, Voice-Mail, Contact Center, Mobiltelefonie und Fax
- Internetlösungen E-Mail, Webpräsenz, Informationsrecherche, Online-Katalog und E-Commerce
- IP Telefonie auf Basis des Voice over Internet-Protokolls (VoIP)

Und genau diese Ziele stehen auch bei den Produkten Alcatel OmniPCX Office

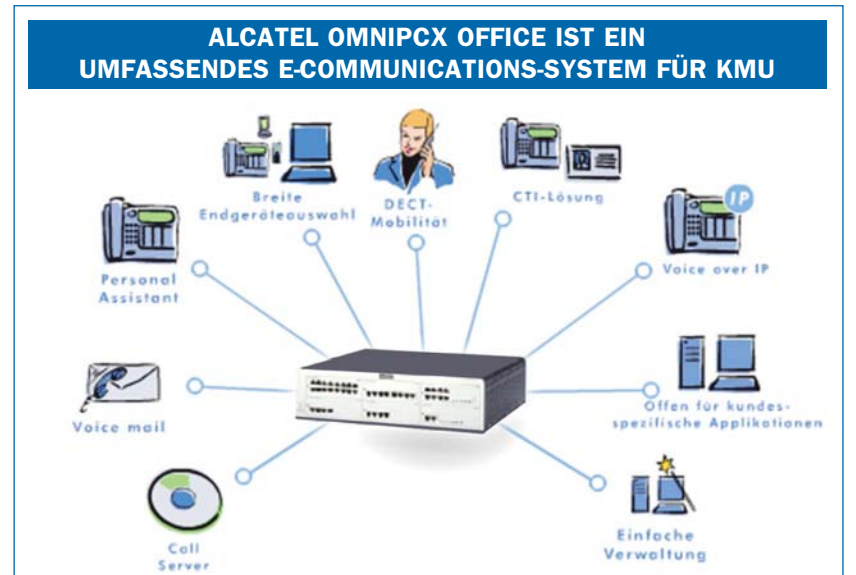
Schnelle Kommunikation kann für KMU ein erhebliches Plus an Kosteneffizienz, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit bedeuten.

Veraltete Kommunikationssysteme werden heutigen Anforderungen nicht mehr gerecht. Zur Zufriedenstellung der Kunden muss ein Telefondienst von hoher Qualität geboten werden.

Dieser Ansatz erschließt den Zugang zu einer Vielzahl von Multimedia-Anwendungen, in denen Dokumente, Datenbanken und Berichte mit Sprache, Telefonanrufen und Video eine Verbindung eingehen. In dieser Umgebung kommen neue Tools wie gerufen, die Mitarbeitern den Umgang mit Informationen und Kommunikation erleichtern und Aktivitäten automatisieren. Insgesamt steigt dadurch die Produktivität und der Kundendienst wird besser.

Mehr Technologie bedeutet nicht unbedingt auch mehr Komplexität

Die heutigen Technologien machen den PC zu einer Plattform für eine Vielzahl von gleichzeitigen Aktivitäten: Dazu zählen verschiedenste IT-Anwendungen (wie Word und Excel), das Tätigen und Annehmen von Telefonanrufen, Internetverbindungen und die Integration unterschiedlicher Dienste.



Intelligent und benutzerfreundlich telefonieren

Die Vorteile

- Ein einziges Messaging-System, das E-Mail und Voice-Mail bequem auf dem Desktop integriert.
- Ausführen von Anrufen durch Anklicken einer Desktop-Kontaktliste.
- Nahtloser Zugriff auf alle Büroanwendungen wie IT-Funktionen (E-Mail), Sprachkommunikation (Voice-Mail) und Internetverbindungen - und das auch von unterwegs.

Diese Vorteile sind nicht nur für Großunternehmen möglich:

Alcatel verfolgt die Zielsetzung, das bestmögliche Dienstniveau auch für kleine und mittlere Unternehmen erschwinglich zu machen - hochmoderne Kommunikationslösungen, die weltweit Anerkennung finden.

Die Lösungen basieren auf fortschrittlichen Informations- und Kommunikationstechnologien, die Ihr Unternehmen zum Erfolg führen werden.

PPP. Public-Private-Partnership-Modelle sind beliebt – das Risiko ist gering.

„Basel-IIen“ Sie nicht mit der Bank herum

... sondern beteiligen Sie sich einfach. Man sollte jedoch mindestens einen Mozart in petto haben.

Jüngst Stadt Wien versus Raiffeisen und Co.

„... ich versichere sie, daß hier ein Herrlicher ort ist - und für mein Metier der beste ort von der Welt“, so beschrieb Wolfgang Amadeus Mozart seine Wohnung in der Domgasse 5 in einem Brief an seinen Vater Leopold Mozart.

Heute befindet sich in der Domgasse 5 das neu renovierte spartanisch eingerichtete Mozarthaus Vienna. Mozart würde sich freuen, denn heute hätte er einen Aufzug und bräuchte nicht mehr Stiegen zu steigen. Ein wunderbares Beispiel wie aus dem Namen Mozart Kapital geschlagen wird.

Kapital durch den Mozart

Auf rund 8 Mio. EUR beliefen sich die Kosten für die Renovierung. Neben finanziellen Mitteln, die der Bund EUR 600.000 und Stadt Wien EUR 1 Million, sowie die EU EUR 1,75 Millionen aus den EU-Interreg IIIa Fördermitteln aufgebracht wurden, finanzierten die restlichen 4 Mio. EUR im Rahmen eines Public-Private-Partnership-Modells unter anderem die Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien.

PPP-Modelle sind beliebt. Privatwirtschaftliches Know-how und Management-Erfahrung stehen



Das Mozarthaus in Wien, Domgasse 5: Vor und nach der Renovierung

der Wahrung des öffentlichen Interesses gegenüber und das Risiko ist optimal verteilt. Jeder der Partner im PPP-Modell bringt das ein, was er am besten kann und somit sind die Risiken auch sehr gering.

Aber nicht nur hier wird Kapital im Namen Mozarts gemacht. 220 Mozart-Marken sind beim

Patentamt eingetragen. Viele Firmen erhoffen sich durch speziell entwickelte Mozartprodukte ein Umsatzwachstum, viele wollen ihren Kunden damit einfach zeigen, dass sie aktuell und trendy sind.

Mozartkugeln, Strampelanzüge mit Mozarts Konterfei, Mozartwurst, Mozartstreichpasteten und viele,

viele andere Produkte werden uns dieses Jahr, neben Konzerten und sonstigen Veranstaltungen zu Mozarts Ehren, durch das Mozartjahr 2006 begleiten.

INFORMATION

Mozarthaus Vienna
Domgasse 5, A-1010 Wien
www.mozarthaus.at
täglich von 10 bis 20 Uhr

BUCHTIPP

PRIVATE EQUITY UND VENTURE CAPITAL

Begriff - Grundlagen - Perspektiven

Dieses Buch wendet sich vor allem an private Anleger und Unternehmer aus dem Mittelstand, die sich einen Überblick verschaffen wollen, ob die Ausrichtung auf Venture Capital bzw. Private Equity eine erfolgversprechende Strategie von heute und morgen darstellen kann.

Durch Veränderungen in der Unternehmensfinanzierung, insbesondere im Zusammenhang mit Basel II, haben vor allem mittelständische Unternehmen und innovative Start-ups zunehmend Schwierigkeiten, ihre Finanzierung sicherzustellen: Zeitlich begrenzt investiertes Eigenkapital von Anlegern kann eine Alternative sein.

Autoren: Prof. Dr. Claudia Eckstaller und Prof. Dr. Ingrid Huber-Jahn

ISBN: 3-89673-283-8

2006, 120 Seiten

Preis: Euro 15,-

WISSEN KOMPAKT

Claudia Eckstaller
Ingrid Huber-Jahn

Private Equity und Venture Capital

Begriff - Grundlagen - Perspektiven

Verlag Wissenschaft & Praxis

China ist für österreichische Unternehmen ein durchaus interessanter Handelspartner.

Viele Wege führen nach China

Niedrige Lohnkosten und vor allem ein umfangreiches Marktpotential sind ausschlaggebend dafür, dass China seit etlichen Jahren ein Magnet für ausländische Direktinvestitionen und internationalen Handel ist. Doch gerade für Klein- und Mittelbetriebe stellt sich die Frage, wie der Schritt ins Reich der Mitte vollzogen werden kann und welche Herausforderungen das Chinageschäft mit sich bringt.

„Von der Kontaktaufnahme mit den chinesischen Geschäftspartnern bis zur Vertragsunterzeichnung muss man mit einer Dauer von 1,5 bis 2 Jahren rechnen“, meinte ein Manager eines österreichischen Unternehmens im Rahmen eines Interviews zur Recherche für das Buch „Wirtschaftspartner China“. Einige Befragte wiederum erzählten von raschen Vertragsabschlüssen, doch die Mehrheit der interviewten österreichischen Unternehmen berichtete, dass bei der Anbahnung des Chinageschäfts ein langer Atem notwendig wäre.

Doch wie kann der Erstkontakt mit potentiellen Partnern in China überhaupt hergestellt werden? Die zahlreichen Messen sind ein häufig verwendeter und zielführender Ansatzpunkt, ebenso Veranstaltungen der WKO, bei denen kooperationswillige chinesische Unternehmen oder staatliche Auftraggeber den Kontakt mit österreichischen Betrieben suchen.

Auf solchen Veranstaltungen und Messen treten oft Mittelspersonen an ausländische Unternehmen mit dem Angebot heran, Kontakte herzustellen und den Weg nach



Sich dem Land China zu nähern, heißt auch Herausforderungen anzunehmen

China zu ebnet. Die Erfahrungen mit Mittelspersonen sind äußerst unterschiedlich. Wichtig ist, dass die betreffende Person Referenzen vorlegt. Auch eine Rückfrage bei den Außenhandelsstellen und bei anderen österreichischen Unternehmen mit China-Erfahrung kann Aufschluss über die Mittelsperson geben.

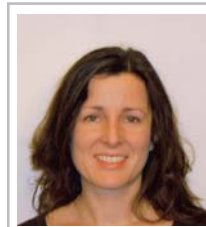
Auslandschinesen, die selbst keine Kontakte zu Unternehmen und offiziellen Stellen in China haben, bringen keinen Vorteil für das österreichische Unternehmen.

Die Mittelsperson muss nicht Chinese sein, wichtig ist vielmehr, dass die Person vor Ort in China ist und über ein entsprechendes

Kontaktnetzwerk verfügt. Viele österreichische Unternehmen haben auch ohne Mittelsperson in China Fuß gefasst, während für andere das Tor nach China mithilfe eines Mittlers geöffnet wurde.

Die Tatsache, dass China für Österreich nach den USA der zweitwichtigste Handelspartner außerhalb Europas ist, zeigt, dass die Chancen in China die Risiken übersteigen.

Eine gute Kenntnis der rechtlichen Situation, von Finanzierungsmöglichkeiten und von interkulturellen Unterschieden ist jedoch ein grundlegender Erfolgsfaktor für die Geschäftstätigkeit in China.



Dr. Nathalie Homlong

University College Volda
Department of Public Administration
and Planning
Postbox 500, 6101 Volda, Norway
Email: nh@hivolda.no
http://www.hivolda.no/english

BUCHTIPP

WIRTSCHAFTSPARTNER CHINA

Dieses Handbuch wendet sich an Unternehmen, die einen Markteintritt in China erwägen. Es bietet einen übersichtlichen und detailreichen Einblick in alle Bereiche, die bei Geschäftstätigkeit in China zu beachten sind. Dazu gehören grundlegende Informationen zur Geschichte, Politik, Wirtschaft und Geographie Chinas, rechtliche Rahmenbedingungen, Finanzierungsmöglichkeiten, interkulturelle Besonderheiten, Markteintrittsstrategien sowie Managementfragen.

Autoren: Dkfm. Dr. Klaus Bruns und Dr. Nathalie Homlong

LexisNexis, Wien 2006, 168 Seiten
ISBN: 3-7007-3366-6
Bestellnummer: 88.37.01 Preis: € 29,-



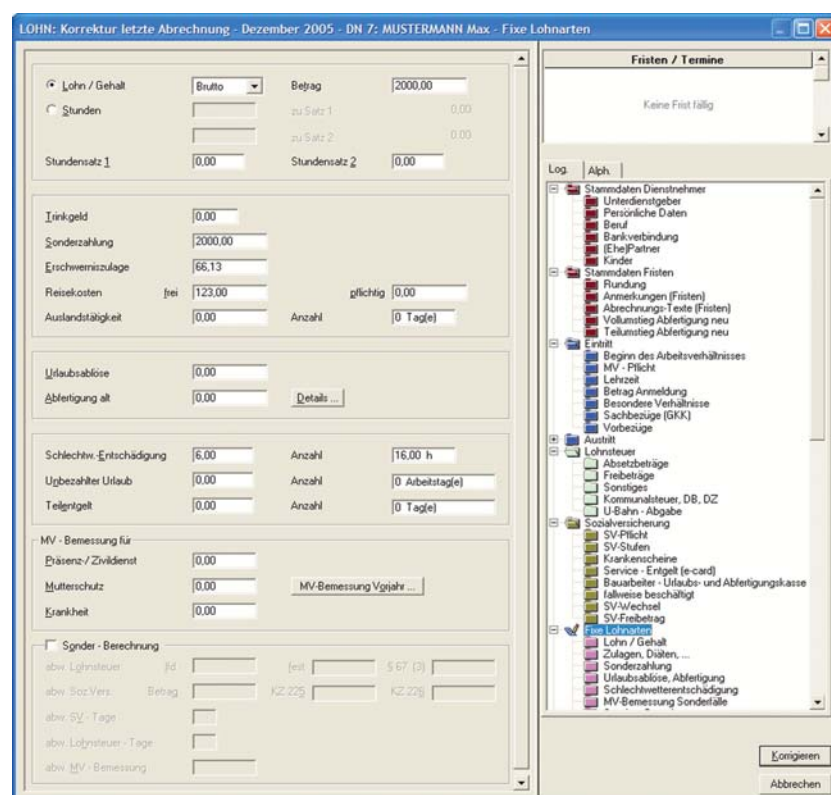
Die RZL-Programme sind auf einfache und übersichtliche Bedienbarkeit konzipiert.

Software für die Finanzbuchhaltung bei Klein- und Mittelbetrieben

Aus der Praxis der eigenen Steuerberatungskanzlei heraus entwickelte Software-Lösungen für Klein- und Mittelbetriebe – das ist das Motto der Firma RZL aus Oberösterreich. Aus der Steuerberatungskanzlei (WT Dkfm. Stürzlinger, WT Mag. Glechner) entstanden, erstellt RZL Software seit über 23 Jahren professionelle Standard-Software-Lösungen für das Rechnungswesen.

Gerade zu Jahresbeginn stehen viele Unternehmen wieder vor der Entscheidung, mit welcher Rechnungswesen-Software hinkünftig die Buchhaltung erstellt wird. Wesentlicher Fokus bei den RZL-Programmen ist die einfache und übersichtliche Bedienbarkeit, die ein effizientes Arbeiten ermöglicht, so RZL Software-Geschäftsführer Gerald Stürzlinger. „Das direkte Umsetzen der Steuergesetzgebung in intelligente Software-Programme, die Anwender optimal bei Ihrer Tätigkeit unterstützen, ist unsere Stärke. Gerade in der Finanzbuchhaltung oder in der sehr komplexen Lohn- und Gehaltsabrechnung ist das eine besondere Herausforderung für uns“.

Die RZL-Software-Lösung hat sich dabei aufgrund der fachlichen Kompetenz der Mitarbeiter über viele Jahre bei über 6000 Kunden bestens bewährt. Als Steuerberater sind die RZL-Mitarbeiter schon vorab über zukünftige Gesetzesänderungen informiert und können daher die Umsetzung in die Software-Programme schnellstens bewerkstelligen.



Über 1.000 Steuerberater in ganz Österreich werden erfolgreich mit RZL-Lösungen betreut

Die RZL Finanzbuchhaltung bietet neben den Standard-Auswertungen einer professionellen FIBU-Software (Saldenliste, Kurzfristige

Erfolgsrechnung, OP-Liste, UVA, ZM, usw.) beispielsweise auch ein FIBU-Reporting Modul mit dem auf Basis der Buchhaltungs-Daten

automatisch Unternehmensreports (z.B. zur Weitergabe an Banken, usw.) im RZL-FIBU-Programm erstellt werden können. Ändern sich bestimmte Werte (z.B. durch Buchungen) werden natürlich auch die Berichte automatisch aktualisiert und sind daher immer up to date. Natürlich können auch Tabellen und Grafiken aus den Werten generiert und in die Berichte eingebunden werden.

Auch die Abwicklung des Elektronischen Zahlungsverkehrs (mit weitgehend automatisierter Verbuchung der elektronischen Kontoauszüge) über die RZL-FIBU bietet enormes Rationalisierungspotential im Bereich Buchhaltung/Zahlungsverkehr.

Speziell für Kleinbetriebe bietet RZL zu sehr günstigen Konditionen eine „LIGHT-Firmenversion“ an. Die Beschränkungen der LIGHT-Firmenversion betreffen im Wesentlichen das Mengengerüst. Sollten irgendwann diese Mengengerüste nicht mehr ausreichen, kann – gegen Aufzahlung des Differenzbetrages – jederzeit ein

Umstieg auf die „STANDARD-Firmenversion“ erfolgen.

„Dadurch, dass wir über 1.000 Steuerberater in ganz Österreich mit den Lösungen betreuen, decken wir ein sehr breites Leistungsspektrum ab“, erklärt RZL Software-Geschäftsführer Gerald Stürzlinger. „Somit sind die RZL-Programme auch für alle KMU geeignet, sei es ein Hotel in einem Wintersportort, ein Elektrounternehmen, ein Bäcker oder auch ein Autohaus. Die RZL-Software-Lösung hat sich auch bei vielen Ziviltechnikern, Apothekern und Fahrschulen bestens bewährt.“

Informationen: www.rzlsoftware.at
E-Mail: vertrieb@rzl.at
Tel. 07752 / 2525-1



RZL-Software-Chef Gerald Stürzlinger

vertrieb@rzl.at
www.rzlsoftware.at (Feature der Woche)

ITnT-Innovation. Mit HiPath 2000 stellt Siemens Lösungen für KMU.

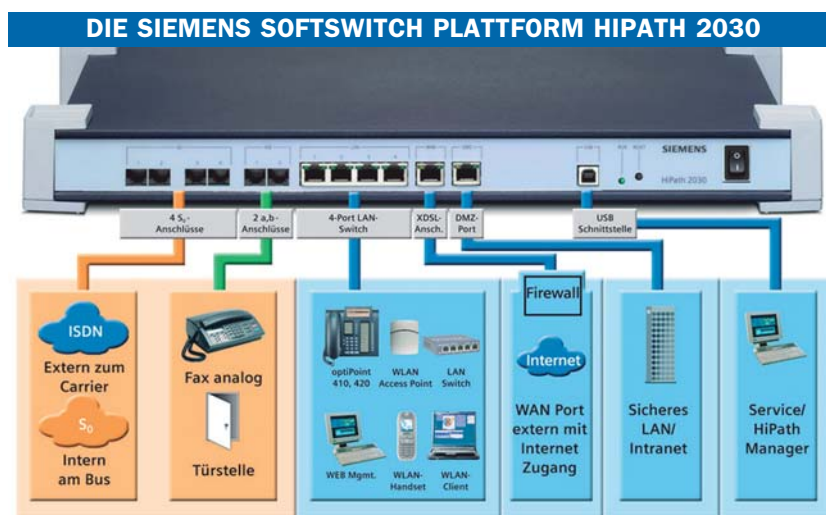
Mobil, erweiterbar und sicher ist der Arbeitsplatz der Zukunft

Das Szenario „Arbeitsplatz der Zukunft“ ist geprägt von zunehmender Mobilität: Kommunikation findet immer mehr über Multifunktionsdevices, PDAS oder Notebooks statt und der Zugriff auf Firmendaten soll von überall möglich sein.

Die Unternehmen sind gezwungen schneller und kosteneffizienter zu arbeiten, um möglichst kurze und direkte Abstimmungsprozesse mit Kunden und Projektpartnern zu erreichen. Siemens bietet für jede Betriebsgröße die passende Lösung.

HiPath 2000: Innovative Lösung für Klein- und Mittelbetriebe

Für den „Arbeitsplatz der Zukunft“ benötigt ein Unternehmen leicht erweiterbare Plattformen mit einem hohen Return of Investment. Vor allem KMU können nicht die gesamte ITK-Infrastruktur austauschen, sondern benötigen Lösungen, die auf dem neuesten Stand der Technik sind und die vorhandenen Kommunikationsanlagen optimal einbinden. Siemens bietet mit der Softswitch Plattform HiPath 2000 Sprach- und Datenkommunikation über IP für kleine bis mittlere Unternehmen. HiPath 2000 bietet alle Vorteile der IP-Kommunikation und ermöglicht den Aufbau einer integrierten Daten- und Kommunikationsinfrastruktur.



Smart Card – der multifunktionale Mitarbeiterausweis am Arbeitsplatz

Die Smart Card dient den Mitarbeitern als Medium für alle sicherheitsrelevanten Anwendungen und ermöglicht sicheren Zugang zu Informationen, geschützte Geschäftskommunikation und klare Identifizierung von Personen. Sämtliche Funktionen bestehender Insellösungen für verschiedene Zugangs- und Sicherheitssysteme

wie SecuID Token, Transponder oder Passwörter werden mittels einer Smart Card Lösung abgedeckt. Zusätzlich wird dadurch die Effizienz der IT-Abläufe verbessert.

Identity Management im SAP Umfeld

Die elektronische Bereitstellung und Verteilung von Informationen stellt eine große Herausforderung an Sicherheit dar. Es muss gewährleistet werden, dass die richtigen Personen zur richtigen Zeit Zugang

zu den richtigen Informationen erhalten. Um diese Herausforderung gemeinsam anzunehmen, kooperieren der Softwareanbieter SAP und Siemens zu dem Thema Identity Management Integration in die SAP Welt. Eine zentral verwaltete elektronische Identität für jeden SAP-Anwender stellt sicher, dass dem User nur jene Informationen zugänglich gemacht werden, zu denen er berechtigt ist.

Mobility – echtzeitbasierte Kommunikationslösungen über Open Scope

Bis der gewünschte Gesprächspartner erreicht und alle benötigten Informationen übermittelt werden, bedarf es oft langwieriger und umständlicher Wege. Diese Prozesse können effizienter gestaltet werden: Vorab eingestellte Informationen über Erreichbarkeit der Gesprächspartner verkürzen und vereinfachen die Kommunikation.

Open Scope ermöglicht dem Mitarbeiter die Information, über welche Kommunikationswege (E-Mail, Handy, Festnetz, SMS) sein

gewünschter Ansprechpartner erreichbar ist. Eine weitere Anwendung, die in diesem Zusammenhang auf der ITnT präsentiert wird, ist MOBY TRIP – der mobile E-Mail-Push Service. Damit erhalten Außendienstmitarbeiter ihre E-Mails automatisch auf ihr Mobiltelefon. Der Vorteil dieser Siemens-Lösung liegt darin, dass MOBY TRIP mit allen Mobilfunkbetreibern funktioniert und Siemens als Hostingpartner den Betrieb der Lösung übernimmt.

Siemens Business Services als Integrationspartner

Die Integration dieser Lösungen beim Kunden übernimmt der IT-Dienstleister und Partner Siemens Business Services. Unter dem Titel „eXcellent Workspace“ übernimmt SBS den Betrieb und Wartung der IT-Infrastruktur.

Für den Kunden wird dadurch eine Entlastung von Routineaufgaben, eine zuverlässige IT-Landschaft durch klare Service Level Agreements und vor allem eine erhebliche Reduktion der IT-Kosten möglich.

Interview. Die Bedeutung von SOA in der Unternehmenspraxis.

IT-Hype 2006: Service oriented architecture

„Prozesse sind das Herzstück jeden Wettbewerbsvorteils“ – Christoph Strnadl, Software AG liefert im Interview Hintergründe für den Einsatz von Service Orientierten Architekturen im Management der Geschäftsprozesse.

Michael Ghezze:

Welche Bedeutung hat das Management von Geschäftsprozessen Ihrer Ansicht nach tatsächlich für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens?

Christoph Strnadl:

„Prozesse sind das Herzstück jedes Unternehmens. Die Mitarbeiter in Unternehmen und die Art und Weise, wie Prozesse in einem Unternehmen organisiert sind, machen es einzigartig. So sind Geschäftsprozesse eine wesentliche Komponente eines jeden Wettbewerbsvorteils. Viele Firmen versuchen Ihre Prozesse effizienter und flexibler zu gestalten, um schneller auf neue Anforderungen und ein sich wandelndes Marktumfeld reagieren zu können. Traditionelle IT-Lösungen in den Unternehmen können mit diesen neuen Anforderungen oft nicht mithalten, denn die Unternehmens-IT ist derzeit oft anwendungs- statt prozessorientiert.“

Welche Vorgangsweise empfehlen Sie Unternehmen, die ihre Prozesse zukunftsorientiert ausrichten wollen? Was sind die Erfolgsfaktoren?

Als Leitmotiv sollten sich SOA-Projektleiter ins Pflichtenheft schreiben: „Organisation ist genauso wichtig wie Technologie“

„Verständigungsprobleme zwischen IT- und Fachverantwortlichen ausräumen, zum Beispiel mit externen Mediatoren. SOA-Management und -Governance nicht erst im Nachhinein implementieren, rechtzeitig für Unterstützung des kompletten SOA-Lifecycle sorgen. Mit kleinen Projekten starten und auf diesem Weg iterativ Fortschritte erzielen. Alle in der SOA zu integrierenden IT-Systeme und Technologien mit gleicher Wertigkeit behandeln. Abhängigkeiten zwischen einzelnen Services verringern, da sie die Wiederverwendbarkeit beeinträchtigen. Prozessoptimierung ist zentrales Motiv für SOA, Business-Process-Management ist wesentlicher Bestandteil. Anwender sehen von einer SOA letztlich nur die Benutzeroberfläche. Daher bei der Entwicklung auf benutzerfreundliche Technologien wie zum Beispiel Ajax setzen.“

Wie beurteilen Sie die Rolle von SOA für das Management von Prozessen?

„Die serviceorientierte Architektur (SOA) gilt als effizienteste Möglichkeit, heterogene IT-Systeme zu integrieren. Gleichzeitig gewinnt das Unternehmen an Agilität, da Geschäftsprozesse schneller an neue Marktbedingungen anpassbar sind.“



Firmenübernahmen, neu zu erschließende Zielmärkte, das Outsourcing von Geschäftsbereichen oder beliebige andere Änderungen im Unternehmen, die eine Neugestaltung von Arbeitsabläufen erfordern – sie alle laufen auf Basis einer SOA effizient und kostengünstig ab. Ein wesentlicher Vorteil einer SOA ist die Wiederverwendbarkeit bestehender Systeme und Programmfunktionen.“

Was kann denn bei BPM oder Geschäftsprozessinnovations-Projekten schief gehen? Welche gängigen Fehler sollte man vermeiden, welchen Stolpersteinen ausweichen?

„SOAP und Web-Services sind keine Allheilmittel für grundlegende Architekturprobleme. Große Einführungsprojekte nach dem Wasserfall-Modell vermeiden. Klein starten und mit Iterationen

arbeiten. SOA greift in die Arbeitsabläufe ein. Daher ist das Management von Geschäftsprozessen eine wesentliche Aufgabe innerhalb eines SOA-Projekts.“

Software AG stellt die Themen BPM und SOA im Moment besonders in den Vordergrund – Was ist denn das konkrete Leistungsversprechen, mit dem Sie sich in diesem Zusammenhang an den Kunden wenden?

„Mit dem Enterprise Process Manager bietet die Software AG eine Lösung für das Management abteilungsübergreifender Geschäftsprozesse. Somit erhalten nicht nur Ihre Business-Analysten die Möglichkeit Prozess-Modelle erfolgswirksam in die Geschäftsrealität umzusetzen, sondern Sie erhalten damit auch ein Instrument, zum Beispiel neue Produkte wesentlich schneller als bisher zu launchen. Dazu kommt, dass Sie

künftig wesentlich schneller neue oder veränderte Geschäftsideen und damit verbundene Abläufe in die Praxis umsetzen können: Der Enterprise Process Manager der Software AG erlaubt es Ihnen, die notwendigen Anpassungen durch Business-Fachkräfte vorzunehmen, anstatt jedesmal IT-Experten mit großem Aufwand programmieren zu lassen.

Die Software AG präsentiert als Platin-Partner ihre Lösungen im Rahmen des CONEX Forums Geschäftsprozesse 2006, das in Wien am 29.-30. Mai 2006 stattfindet.

CONEX

Informationen:

Mag. Michael Ghezze
Geschäftsführer CONEX
Mitglied der Geschäftsführung von
Business Circle, www.businesscircle.at
www.conex.co.at
michael.ghezze@conex.co.at



Christoph Strnadl
Chief IT Architect bei der Software AG Österreich

Die BAWAG P.S.K. Gruppe will im Jahr 2006 10 Mrd. Euro KMU-Geschäftsvolumen überschreiten.

Neues BAWAG-Kerngeschäft: KMU

Die BAWAG P.S.K. Bank hat als Konsequenz aus dem vorjährigen Refco-Kreditdebakel am 14. Februar 2006 eine neue Geschäftsordnung für Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen. Neu ist die klare Trennung von Markt- und Risikoverantwortung. Ferner soll durch die Fokussierung auf Kerngeschäfte die Schlagkraft im Vertrieb und in der Abwicklung der Finanzdienstleistungen wesentlich erhöht werden.

In Zukunft möchte sich die Gruppe vor allem auf die Betreuung von KMU konzentrieren. Schwerpunkte dabei sind Leasing als Finanzierungsalternative, die Beratung bei Betriebsübernahmen, sowie Unterstützung für die wirtschaftliche Basis von Ärzten.

Dynamisches Wachstum im KMU-Segment

Die BAWAG P.S.K. verzeichnet im KMU-Segment stetiges Wachstum. Insbesondere die Kreditvergabe entwickelte sich in den letzten drei Jahren enorm dynamisch. Der Kreditbestand wurde um 30 Prozent auf 62 Mrd. Euro gesteigert. Die Kundeneinlagen haben sich um 20 Prozent auf 2,3 Mrd. Euro erhöht. Der Geschäftsvolumenzuwachs betrug allein im Jahr 2005 mehr als 1 Mrd. Euro, das Geschäftsvolumen beträgt daher bereits EUR 8,5 Mrd. Ambitioniertes Ziel für Jahr 2006 ist es, die 10-Mrd.-Euro-Grenze zu überschreiten.

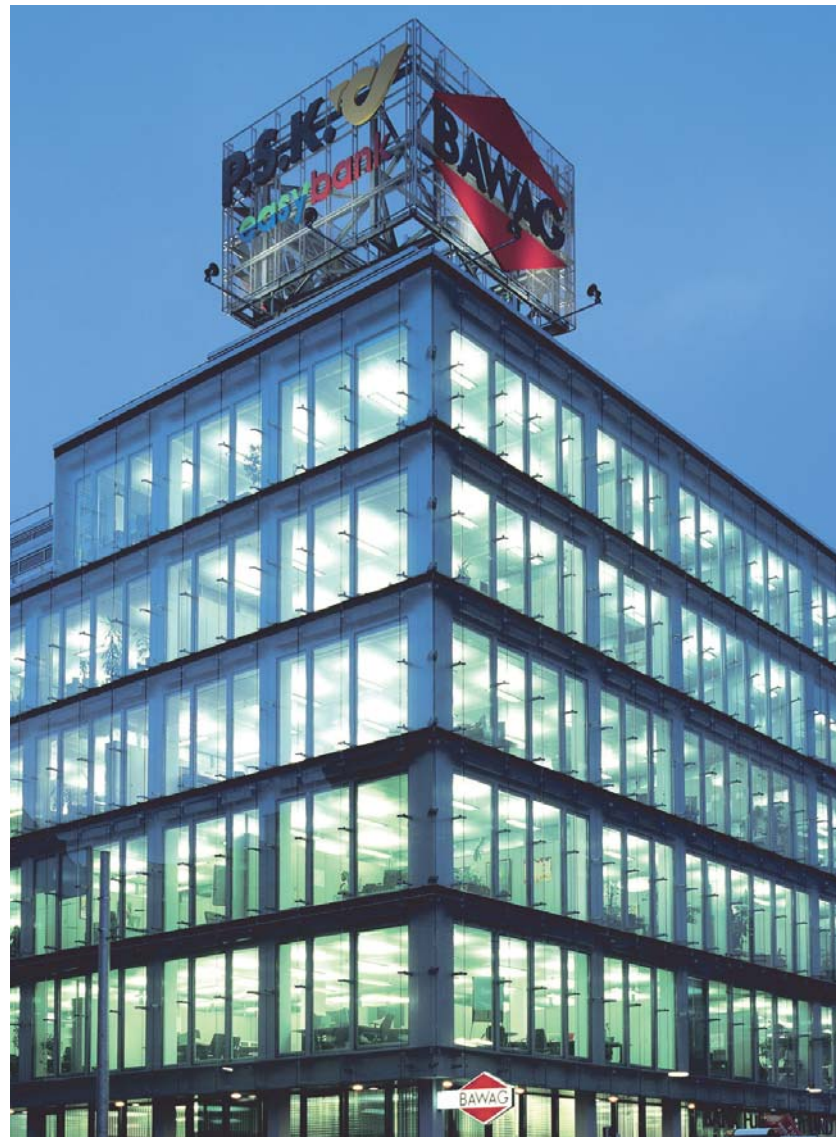
Kundenverbindungen und Kontenanzahl steigerten sich ebenfalls beachtlich. Die BAWAG P.S.K. verzeichnet jährlich zweistellige Wachstumsraten und hat derzeit 65.000 Kunden mit 116.000 Konten. Im KMU-Segment entspricht dies einem Marktanteil von 16 Prozent, in Ostösterreich sogar bis zu 25 Prozent.

2006: Schwerpunkt Betriebsnachfolge

Nach Schätzungen der Wirtschaftskammer stehen in den nächsten Jahren österreichweit rund 50.000 Betriebe zur Übergabe an.

Vor allem für Klein- und Mittelbetriebe ist das oft eine schwierige Situation.

Die BAWAG P.S.K. Bank bietet eine Plattform, bei der sich Unternehmer weitreichend über steuerliche, aber auch menschliche Aspekte bei Betriebsübernahmen informieren können.



BAWAG P.S.K. Technologiezentrum Quellenstrasse

Foto: BAWAG P.S.K.

Die Bank berät, wie Kontinuität erhalten werden kann und hilft bei Absicherung, bei Förderungen und beim Businessplan. Zusätzlich stehen den Unternehmern auf der Betriebsnachfolge-Plattform etwa 150 Steuerberater zur Verfügung.

BAWAG MED Aktion

Die veränderten Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen, der wachsende Konkurrenzdruck und immer höhere Anforderungen von Patientinnen und Patienten fordern von den Ärztinnen und Ärzten immer mehr unternehmerisches Denken. Über die klassischen Bank-Produkte und Services hinaus kooperiert die BAWAG P.S.K. Bank mit der Steuerberatung für Ärzte, einem österreichweiten Netzwerk von Ärzte-Steuerberatern.

Beratung erfolgt bei der Gründung der Praxis, im alltäglichen Wirtschaftsgeschehen, in steuerlichen Fragen, bei der Erweiterung oder Umwandlung der Praxis, bei Kooperationen sowie bei der Übergabe der Praxis. Publikationen und Fach-Events runden das Beratungsangebot ab.

Text: Manuela Taschlmar



Leasing-Finanzierung statt Kredit optimiert die Unternehmenskennzahlen. Die BAWAG P.S.K. Leasing weiß wie.

BAWAG Leasing startet mit KMU-Offensive

Die Leasing-Tochter der Gewerkschaftsbank BAWAG P.S.K. will in Zukunft bei den KMU verstärkt mit Zusatzleistungen punkten. Leasing-Finanzierung von Maschinen, Gebäuden, Fahrzeug-Flotten und Flugzeugen sind die Kernthemen. Outsourcing von Fuhrparkmanagement, Unterstützung in Rechtsfragen und betriebswirtschaftlichen Belangen sind die neuen Zusatzleistungen.

Die BAWAG P.S.K. Leasing bewirbt sich bei kleinen und mittelständischen Unternehmen als erster Ansprechpartner für Leasing-Finanzierung. Anlässlich einer Presseveranstaltung in Wien informierte Friedrich Primetzhofer, Geschäftsführer der BAWAG P.S.K. Leasing, dass sich bei Unternehmen die Leasing-Finanzierung neben der klassischen Finanzierung über Kredit zunehmend durchsetzt. Auffällig ist für Primetzhofer, dass „immer mehr Steuerberater ihren Kunden Leasing empfehlen. Denn Leasing hat gegenüber anderen Finanzierungsformen erhebliche Vorteile“:

■ Optimierung der Unternehmenskennzahlen, dadurch ein besseres Unternehmens-Rating und in Folge höhere Kreditrahmen und bessere Kreditkonditionen.

■ Verbesserung der Eigenkapitalquote des Unternehmens, da Leasingverpflichtungen nicht in der Bilanz aufscheinen. In die Gewinn- und Verlustrechnung des Jahresabschlusses fließen nur die laufenden Leasingraten des Leasingnehmers ein.

■ Anpassung von Dauer des Leasingvertrags und Höhe der Raten an die wirtschaftlichen Bedürfnisse und finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens.

UNTERNEHMENS DATEN DER BAWAG P.S.K. LEASING GRUPPE

Gründung	1979
Gesellschafter	100 Prozent die BAWAG P.S.K. AG
Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	179 (inkl. CEE und inländische Joint Ventures)
Geschäftsführer	Mag. Rudolf Fric, Harald Haider, Mag. Friedrich Primetzhofer
Beteiligungen	33

UNTERNEHMENS ZAHLEN (INKL. CEE & JOINT VENTURES)

Gesamtumsatz seit 1979	5,5 Milliarden Euro (geschätzt)
Eigenmittel	91 Millionen Euro (nur Österreich)
Gewinn 2005	6,2 Millionen Euro (nur Österreich)
Marktanteil per 30.06.2005	6,5 Prozent
Volumen 31.12.2005 in EUR TSD	1.562.000 (Bruttobarwerte)
Zahl der Verträge seit 1979	225.000 (geschätzt)
Zahl der laufenden Verträge	55.100
Zahl der Kunden 31.12.2005	37.000

Quelle: BAWAG P.S.K. Leasing - Stand Dezember 2005

100.000 Euro in einem Tag

Die BAWAG P.S.K. Leasing wirbt mit Leasing zu den gleichen Konditionen wie bei Krediten und mit Finanzierungen in der Höhe von bis zu 100.000 Euro innerhalb eines Tages. Leasing-Berater befinden sich nicht nur in den sieben Geschäftsstellen, sondern auch in den 157 BAWAG-Filialen.

Die Errichtung etwa eines neuen Bürogebäudes, einer Lagerhalle oder eines Schauraumes kann

ebenfalls mittels Leasing finanziert werden. Dabei wickelt die BAWAG P.S.K. Leasing nicht nur die Finanzierung ab, sondern erledigt nach Wunsch auch Zusatzleistungen wie Grundstückstransaktionen, Erstellung und Prüfung der Kauf-, Bau- und Baurechtsverträge, sowie das Baumanagement. „Wir setzen routinierte Fachleute aus dem Baubereich ein, die auf die Bauabwicklung spezialisiert sind. Damit sparen Unternehmer nicht nur Geld, Nerven und Zeit, sondern sie können sich während des Baus

ihrem Kerngeschäft widmen“, erläutert Primetzhofer und verspricht neben individuellen Lösungen auch Effizienz und Kostenvorteile für die Kunden.



Mag. Friedrich Primetzhofer
Geschäftsführer
der BAWAG P.S.K.
Leasing Gruppe

Produkt-Beschaffungen und Fuhrpark-Management

Mit der Prüfung von Besicherungen im Zuge von Produkt-Beschaffungen will die BAWAG P.S.K. Leasing für Vertragssicherheit sorgen.

Die Spanne reicht von Maschinen oder Geräten vom Kopierer über Hubstapler bis hin zum Flugzeug.

Im Fuhrpark-Bereich kann das Flottenmanagement ebenfalls an die BAWAG P.S.K. Leasing ausgelagert werden. Als Vorteile für Unternehmen nennt Primetzhofer nicht nur Rabatte bei der Anschaffung eines Fahrzeugs, sondern vor allem die Belegoptimierung, die Kostenoptimierung und die Kostentransparenz. Outsourcing rentiert sich ab fünf Fahrzeugen. Dennoch werden in Österreich

immer noch etwas mehr als drei Viertel aller Fuhrparks noch im do-it-yourself-Verfahren abgewickelt.

Finanzierungen im Ausland

Die BAWAG P.S.K. Leasing bietet Finanzierungen auch in Ungarn, der Slowakei und Tschechien an.

Schwerpunkte sind das Fuhrparkmanagement, das KFZ- sowie das Mobilien-Leasing, aber auch das Immobilien-Leasing.

Text: Manuela Taschlmar

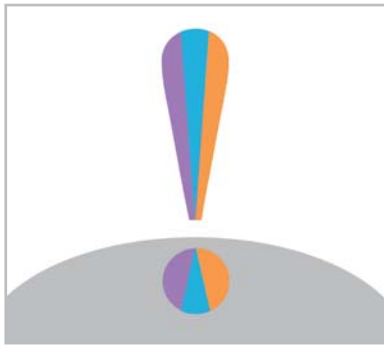
REFERENZPROJEKTE DER BAWAG P.S.K. LEASING

- Eine Gleisbaumaschine für den Linzer Baukonzern Swietelsky
- Eine neue Druckmaschine für das Niederösterreichische Pressehaus
- Das Fuhrparkmanagement der Modehandelsgesellschaft Street One in Hall/Tirol
- Fuhrparkleasing und Fuhrparkmanagement des Verkehrsunternehmens von Herbert Gschwindl in Großbeersdorf
- Immobilien-Leasing für das Autohaus der Keusch GmbH in Wien Brigittenau.
- Der Neubau der ghost.company-Werbeagentur in Perchtoldsdorf in sieben Monaten.

Quelle: BAWAG P.S.K. Leasing

INNOVATIONEN

SERIE - TEIL 9



Nominees des Staatspreises Innovation und Econovius in Wien und Salzburg

■ WIEN - Nominiert zum Staatspreis INNOVATION:

Schiebel Elektronische Geräte GmbH
Margaretenstraße 112, 1050 Wien
Ansprechpartner: Hans Georg Schiebel
Tel. 01/546 23 39
claudia-maria.hofbauer@schiebel.net
www.schiebel.net

„Fliegendes Auge“

Mit der Helikopter-Drohne Campcopter® S-100 stellt das Wiener Unternehmen eine (r)evolutionäre Innovation in der Minensuche und Überwachungstechnik vor.

Das multifunktionale Leichtgewicht überzeugt durch überragende technologische Leistung und höchste Anpassungsfähigkeit.



■ WIEN - Nominiert zum Staatspreis ECONOVIVUS:

LOYTEC electronics GmbH
Stolzenthalergasse 24/3, 1080 Wien
Ansprechpartner: Dr. Dietmar Loy
Tel. 01 40 20 805-99
sales@loytec.com, www.loytec.com

„Multiprotokoll-Plattform für Gebäudeautomatisierung“

Ein wesentlicher Bestandteil der Gebäudeautomatisierung ist die „Machine2Machine-Kommunikation“ zwischen den unterschiedlichen Systemen in einem Gebäude. Nur wenn alle Systeme die gleiche Sprache sprechen, können sie wichtige Informationen austauschen, die für den effizienten Betrieb notwendig sind.

■ SALZBURG - Nominiert zum Staatspreis INNOVATION:

DEISL-BETON Ges.m.b.H.
Innrain 66/2, 6020 Innsbruck
Ansprechpartnerin: Mag. Ingrid Sandner
Tel. 0512 57 98 23-0
office@biocrates.at, www.biocrates.at

„Innovatives Recyclingverfahren“

Die Firma Deisl-Beton Ges.m.b.H. beschäftigt sich seit nunmehr 12 Jahren auch mit dem hochwertigen Recycling von anorganischen, mineralischen und thermischen Reststoffen. Sie entwickelte den festen, dauerhaften und wasserundurchlässigen Baustoff „Puzzolanbeton“, der fast zur Gänze aus aufbereiteten Reststoffen besteht und wenig oder gar keinen Zement enthält.

■ SALZBURG - Nominiert zum Staatspreis ECONOVIVUS:

pro.te.X Engineering GmbH
Industriestraße 2, 5760 Saalfelden
Ansprechpartner: Gerhard Windisch

Tel. 06582 - 73306 - 0
windisch@prote.x.at, www.prote.x.at

„Substitution von Stahlblech durch Kunststoff“

Das eingereichte Projekt bezieht sich auf die Entwicklung einer automatischen Biegetechnologie zur industriellen Herstellung von designgenauen Biegeteilen, gefertigt aus coextrudierten thermoplastischen Kunststoffplatten oder Folien für die weltweite Kühlgeräteindustrie.

Die durch diese Technik gebogenen Systemteile werden in weiteren Verarbeitungsschritten zu Kühlschränken oder Kühlschranksaufgehäusen zu fertigen Haushalts-Komplettgeräten zusammengebaut.

TOP-UNTERNEHMEN

SERIE - TEIL 8



Bürodesign aus Eferding - Innovation und Verlässlichkeit mit JET ORBIT

Für den Mittelstand gilt es einfache und leicht zu implementierende ERP-Lösungen zu generieren.

IT-Berater, zuletzt die Gesellschaft zur Prüfung von Software (GPS), fordern immer vehementer einfache verständliche und leicht zu implementierende ERP-Lösungen für den Mittelstand. Wie reibungslos die Umstellung eines kompletten ERP- und PPS-Systems trotz komplexer Anforderungen sein kann zeigt das Beispiel der JET ORBIT-Einführung bei der Ernst Stadelmann GmbH in beeindruckender Weise.

Das Unternehmen ist mit der Marke Multiform ein Begriff für hochwertige Büroaccessoires und Organisationsmittel aus Kunststoff das mit innovativen Design-Artikeln wie die Produktschiene „La Linea“ international erfolgreich ist. Innovation, Qualität und garantierte extrem kurze Lieferzeiten ermöglichen es dem Unternehmen aus Eferding in Oberösterreich sich gegen die Konkurrenz aus Fernost zu behaupten.

Um in dem harten Business auch weiterhin erfolgreich zu bestehen wurde das Unternehmen Ende der neunziger Jahre nach einem Eigentümerwechsel mit klaren Strukturen und einer zeitgemäßen Unternehmenskultur neu ausgerichtet. Eine zukunftsorientierte Produktpositionierung legte die Basis für einen erfolgreichen Start in das neue Jahrtausend.

Im IT-Bereich war zuletzt akuter Handlungsbedarf gegeben: Die bis dahin im Einsatz befindliche AS/400-Lösung mit sehr vielen Individ-Komponenten stellte aus Betreuungsgründen ein zu großes



Die Ernst Stadelmann GmbH produziert für den Bürobereich „Multiform“ - IT-Projektleiter Mag. Johannes Hagleitner integriert Jet Orbit

Risiko dar. Das Know-how konzentrierte sich auf nur mehr zwei externe Betreuer, wodurch auch ein zu großes Abhängigkeitsverhältnis gegeben war.

Die negativen Erfahrungen aus dieser Situation waren auch Leitmotiv für den Anforderungskatalog für eine Nachfolgelösung. Gesucht wurde eine zukunftsorientierte und gleichzeitig praxiserprobte ERP- und PPS-Lösung für Serienfertiger. Zumindest 80 % mussten über den Standard abgedeckt sein, lediglich 20% durften individuell gelöst werden. Die Software und die Systemplattform mussten so userfreundlich in der Bedienung sein, dass der 80-Mitarbeiter Betrieb auch in Hinkunft ohne den Overhead einer eigenen IT-Abteilung auskommen konnte.

Als gebranntes Kind legte man besonderen Wert auf die partnerschaftlichen Qualitäten. Ein lokaler, mittelständischer Lieferant

mit viel Know-how im KMU-Segment wurde bevorzugt.

Kontinuität und reibungslose Umstellung

Die Entscheidung fiel auf JET ORBIT und Data Systems Austria.



Elfriede Sonnberger, Geschäftsführerin Ernst Stadelmann GmbH

Die Geschäftsführerin des Unternehmens, Frau Elfriede Sonnberger: „Wir haben unseren zukünftigen Partner sehr genau unter die Lupe genommen und uns auch mit einigen bestehenden Kunden von DSA unterhalten. Wir haben dabei festgestellt, dass dieses Unternehmen in sehr starkem Maße für Kontinuität steht, nicht nur in Bezug auf langjährige Kunden- und Partnerbeziehungen, sondern

auch hinsichtlich der stabilen Mitarbeiter-Struktur. Für die Betreuung einer komplexen Software ist das immanent wichtig. Wir haben uns bei dieser Entscheidung auch nicht getäuscht. Die Umstellung verlief so reibungslos, dass ich angenommen hatte, dass es eine Verzögerung gegeben hat. Dabei war alles schon über die Bühne!“

Installiert wurde die ERP- / PPS-Lösung JET ORBIT, eine innovative umfassende ERP-/PPS-Lösung, unter Windows 2003 mit insgesamt 30 Clients. Die Vorbereitung und aktive Mitarbeit der Multiform-Mannschaft war vorbildlich. Gepaart mit dem Umstellungs-Know-how der JET ORBIT-Consultants hat dies wesentlich zum Erfolg des Projektes beigetragen.

„... die Chemie stimmt“

IT-Projekt-Leiter Mag. Johannes Hagleitner bestätigt: „Die Chemie hat gestimmt. Bei allen Workshops und Schulungen haben die DSA-Mitarbeiter auch viel menschliche Kompetenz bewiesen mit dem Ergebnis, dass alle User voll hinter dem Projekt stehen.“

Durch die deckungsgleiche Übereinstimmung mit der Bedienung von Microsoft-Programmen kommt JET ORBIT mit sehr kurzen Einschulzeiten aus

Zusätzlich sind alle Microsoft Office Produkte zu 100% in das SW-Paket integriert. Das bedeutet unter anderem, dass beispielsweise Excel als Unser-Interface

fungieren kann und ein Großteil der Auswertungen in Excel zur Verfügung gestellt wird.

Hagleitner: „JET ORBIT hat eine Vielzahl von Prozessen in allen Bereichen beschleunigt und vereinfacht. Abgesehen von den internen Betreuungszeiten und den „Systemarbeiten“ die drastisch reduziert wurden, ermöglicht JET ORBIT eine bessere Arbeitsteiligkeit abteilungsübergreifender Prozesse. Es ging uns primär um die Effizienzsteigerung im täglichen Betrieb. Ob das automatisch ausgefüllte Exportpapiere oder der Fertigungsauftrag über einen Workflow oder die just in time Reports sind, alles ist jetzt wesentlich einfacher und schlanker. Auch die automatische Bereitstellung unserer Produktkataloge für internationale Onlinebestellsysteme nimmt uns enorm viel Arbeit ab.“

DATA SYSTEMS AUSTRIA



Dr. Maria Christine Hofmann

Marketingleiterin Data Systems Austria
Liesinger-Flur-Gasse 2, A-1234 Wien
Tel. 01/605 04-0
mail: christine.hofmann@datasystems.at
www.datasystems.at