

Österreichs Zeitung für Steuer, Recht und Wirtschaft

Lexpress

NR. 5 2. Dezember 2005 Die Informationsplattform von LexisNexis

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

Aktuell:

AUSSCHREIBUNGEN

Vorteile für Lexpress – Leser

Die effiziente und zielgerichtete Nutzung von Informationen verhilft vielen Unternehmen zu erheblichen Wettbewerbs- und Kostenvorteilen.

Information wird heute als „vierter Produktionsfaktor“ bezeichnet. Es ist für den Status-Quo und den Fortbestand eines Unternehmens von entscheidender Bedeutung. Erforderlich ist, über aktuelle und umfassende Informationen zum Stand der technischen Entwicklung im jeweiligen Tätigkeitsfeld zu verfügen.

Hilfe von außen durch einen „Informationsfachmann“ tut Not, um eine Schneise durch den Informationsdschungel zu schlagen.

Oberstes Ziel ist, die richtige Information zur rechten Zeit zu finden.

SMART (L)IST

Top-Ranking 10-2/2005 der Unternehmen im Bereich Klein- und Mittelbetriebe

PRODUZENTEN

1. Steurer Bauelemente - Produktions- und Handelsgesellschaft mbH., 6971 Hard
Produktion von mobilen Trennwänden

GEWERBE UND HANDEL

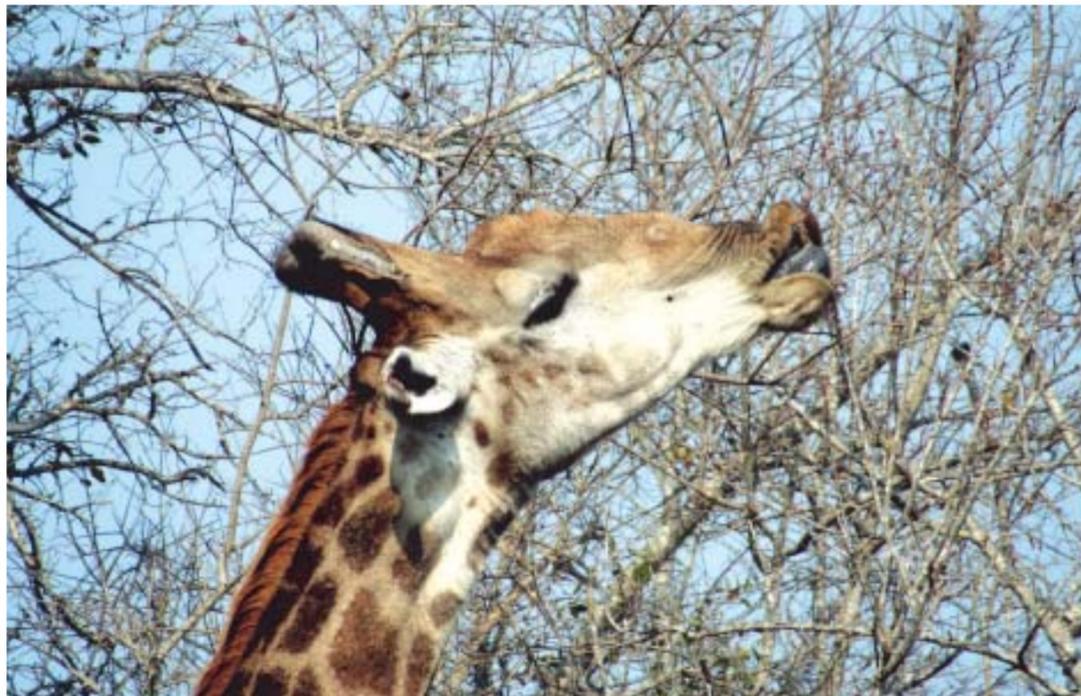
1. Slama Gesellschaft m.b.H. & Co. KG., 5020 Salzburg
Großhandel mit Werkzeug, Maschinen und Spenglereibedarf

DIENSTLEISTER

1. Tirolia-Spedition Gesellschaft m.b.H. 6341 Ebbs
Exzellente Performance in einem schwierigen Umfeld



Die 14-tägige Informationszeitung von



Willkommen am freien Markt

STEUERLICHE ENTLASTUNGEN FÜR KLEIN- UND MITTELBETRIEBE

Die Wirtschaftskammer Österreich drängt auf Wachstumspolitik, um zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen und will Steuerbegünstigungen für Kleinbetriebe und Investitionen rasch umgesetzt sehen.

In seinem Bericht zur Lage der österreichischen Wirtschaft forderte Leitl vor dem Wirtschaftsparlament der WKÖ die rasche Umsetzung eines „Mittelstandspakets“: „Ich werde nicht locker lassen, dass es für die Klein- und Kleinstbetriebe, also für Einnahmen-/Ausgabenrechner, eine steuerliche Entlastung gibt.“ S2



Mittelstand stärken
„Verbesserung der Sanierungsmöglichkeiten von Unternehmen.“ S2
Dr. Christoph Leitl, WKÖ



Sonderstellungen
„Kein Versetzungsschutz durch jahrelange gleiche Verwendung.“ S10
Mag. Thomas Angermair



Forderungen einbringen
„Liquiditätssicherung bei KMU ist überlebensnotwendig“ S8
Walter Niedermayer, IS Inkasso

INHALT: TOP-THEMA

Eigenkapitaldecke. Ein Muss-Thema für KMU S2

STEUER

Weihnachtsfeier. Lohnsteuerfreie Aufwendungen S3
Kapitalvermögen. Steuerpflichtig sind die „Früchte“ S4
Lohnsplitting. Auszahlung von Werbegeldern S6

RECHT

Kreditvergabe. Wer hat, dem wird gegeben S7
Forderungen. Zeit- und Kostenersparnis durch Outsourcing des Mahnwesens S8
Dienstleistungsscheck. Die weiße Fahne gegen die Schwarzarbeit. S9
Ämter. Formalitäten sind einzuhalten S10

WIRTSCHAFT

Betriebliche Altersvorsorge. Zeit ist Geld. S11
Informations-Technologie. Die richtige Software ist entscheidend. S12
Familienunternehmen. Durch Mediation zur Konfliktvermeidung S15

SERVICE

Editorial S2
Impressum S3
Aktuelles.
Exklusives Recherche-Service für Lexpress – Leser. S14
Austria Wirtschafts Service. Wachstum finanzieren S14

Österreichischer Marktführer der Inkassobranche!

Inkasso Service
www.inkasso.at



www.wisur.at

Die Eigenkapitaldecke der Klein- und Mittelunternehmen ist zu festigen.

stormy weather ...

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) hat auch im heurigen Herbst die Unternehmen zu den wirtschaftlichen Erwartungen für das kommende Jahr befragt. Das Ergebnis entspricht einem typischen Herbstwetter: Leichte Aufhellung, aber noch Wolken am Konjunkturrhimmel.

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) hat auch im heurigen Herbst die Unternehmen zu den wirtschaftlichen Erwartungen für das kommende Jahr befragt. Das Ergebnis entspricht einem typischen Herbstwetter:

Leichte Aufhellung, aber noch Wolken am Konjunkturrhimmel

Die Hauptergebnisse des WKÖ-Wirtschaftsbarometers 2006: Mit etwas unter 2 Prozent wird für heuer ein etwas geringeres Wirtschaftswachstum als 2004 erwartet. Für kommendes Jahr rechnet man mit einem leicht höheren Wachstum als im Jahr 2005. „Um die 2-Prozent-Marke zu überspringen, bedarf es allerdings noch einiger stimulierender Konjunktur-Maßnahmen“, will WKÖ-Präsident Christoph Leitl, dass die Bundesregierung die steuerlichen Weichen auf Wachstumskurs stellt.

Notwendig seien vor allem erhöhte Anreize für Investitionen von Klein- und Mittelbetrieben und Erleichterungen zur Stärkung von Eigenkapitalbildung, um die Betriebe krisenfester zu machen. „Es nützt die beste Reform des Insolvenzrechtes nichts, wenn die Betriebe nicht zu mehr Eigenkapital kommen, mit dem sie Investitionen finanzieren oder Auftragsschwankungen ausgleichen können“, fordert Leitl den noch ausstehenden Teil der Steuerreform raschest möglich ein: „Die Einnahmen-/Ausgabenrechner benötigen eine zeitlich unbefristete Gewährung von Verlustvorträgen und ein Äquivalent zur steuerlichen Begünstigung von nicht entnommenen Gewinnen auch für

Kleinstbetriebe, um ihre Eigenkapitalbasis stärken zu können.“ Diese Maßnahmen wurden auch vom WIFO positiv beurteilt und mit rund 90 Mio Euro Kosten für den Fiskus beziffert, die sich Österreich zur Konjunkturankurbelung leisten sollte.

Zudem sollten Investitionen mit hoher inländischer Wertschöpfung und positiven Arbeitsmarkteffekten - etwa in thermische Sanierung, Umwelt oder effizientere Energienutzung - im Zuge einer „Investitionszuwachsprämie (IZP) Neu“ forciert werden, schlägt Leitl vor. Die IZP Neu, die auf drei Jahre befristet werden soll, lehne sich zwar an die IZP von 2004 an, der Fokus wurde aber verändert und auf die Ziele „Mehr Wachstum & Beschäftigung, Nachhaltigkeit und maximale Inlandswertschöpfung“ zugeschnitten. Das WIFO rechnet dafür mit Kosten von rund 110 Mio Euro. „Das ergibt für alle drei Maßnahmen zusammen leistbare 200 Mio Euro“, betont der Wirtschaftskammer-Chef. Die Steuereinkommen des Finanzministers aus den Unternehmen lägen ohnehin über Plan und die Konjunkturbelebungs spüle dem Fiskus wieder Geld zurück.“

„Schreiendes Unrecht muss beseitigt werden“

Und auch im Bereich des Spitzensteuersatzes müsse laut Leitl „schreiendes Unrecht“ beseitigt werden. „Die Selbständigen haben einen Spitzensteuersatz von 50 Prozent, während Kapitalerträge und die Gehälter von Unselbständigen mit höchstens 43 Prozent besteuert werden. Diese Diskriminierung muss ausgeräumt werden.“

Leitl wies darauf hin, dass die österreichischen Betriebe heuer 37.000 neue Arbeitsplätze geschaffen haben, dass mit 3,266 Millionen Beschäftigten ein neuer Rekord erreicht ist: „Ich bin stolz auf unsere Betriebe, dass sie den Menschen Beschäftigung geben wie nie zuvor. Die Nachfrage nach Jobs ist aber leider noch höher als das zusätzliche Angebot. Daher ist eine gezielte Wachstumspolitik die primäre Aufgabe der Wirtschaftskammer.“

Es wird zwar bei Investitionen, Inlandskonsum und Export mit leichten Steigerungen im kommenden Jahr gerechnet, „der Anstieg ist aber insgesamt zu gering. Wir benötigen ein Wachstum von 2,5 Prozent. Die Wirtschaft wird nächstes Jahr weitere 26.000 Arbeitsplätze schaffen, es wären aber rund 32.000 nötig, um die Arbeitslosenrate stabil zu halten.“

In diesem Zusammenhang dürfe man auch die Bemühungen um die Lehrlingsausbildung nicht aus den Augen verlieren, weist Leitl auf die soziale Verantwortung, die Bedeutung der Qualifizierung und den zukunftsorientierten Aufbau guter Mitarbeiter hin. „Nur wenn es uns gelingt hervorragende Facharbeiter und Mitarbeiter in den Unternehmen zu haben, können wir im weltweiten Wettbewerb bestehen.“ Die Lehrstellenproblematik konnte dank gemeinsamer Anstrengung entschärft werden: die Lehrstellenlücke wurde im Oktober 2005 von 3674 auf 3.480 weiter verkleinert und durch die sogenannte Blum-Prämie - bei der Betriebe, die zusätzliche Lehrlinge aufnehmen, Zuschüsse erhalten - wurden bereits rund 2.000



So kriegt man die Wolken am Konjunkturrhimmel los ...

Lehrverträge mehr abgeschlossen als im Vorjahr.

Dem WKÖ-Präsidenten ist aber auch das Prinzip der Solidarität innerhalb der Wirtschaftstreibenden sehr wichtig: „Deshalb haben wir den Hochwasser-Opfern heuer eine Soforthilfe von insgesamt 3 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Wir werden den rezeptgebührenfreien Gewerbepensionisten angesichts der gestiegenen Energiepreise auch heuer einen Heizkostenzuschuss von 100 Euro geben. Das sind Zeichen der inneren Verbundenheit.“

In Richtung der anderen Sozialpartner appelliert Leitl, sich bei der Arbeitszeitflexibilisierung flexibler zu zeigen: „Wir wollen, dass es auf betrieblicher Ebene so funktioniert, dass es mit dem rechtlichen Rahmen übereinstimmt.“ Und die Landwirtschaft solle nicht jede Novellierung der Gewerbeordnung zum Anlass nehmen, um immer weitergehende

Forderungen zu Lasten von Handel und Gewerbe zu stellen: „Wir haben Verständnis für die schwierige Situation der Landwirtschaft, wir akzeptieren aber nicht, wenn durch unterschiedliche Wettbewerbsbedingungen Existenzen von Gewerbe- und Handelsbetrieben bedroht sind. Die Klein- und Mittelbetriebe sind das Rückgrat unserer Wirtschaft, das es auch für die Zukunft im globalen Wettbewerb zu stärken gilt.“

EDITORIAL

Die Zeitung für Klein- und Mittelbetriebe in Österreich!

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Die geeignete betriebswirtschaftliche Software zu finden ist für ein Unternehmen zu einem essentiellen Faktor geworden, um innerbetriebliche Abläufe kostengünstig und zeitsparend zu optimieren.

Gerade KMU, die noch zu einem erschreckend hohen Anteil nicht einmal einen Computer zur Betriebsführung einsetzen, werden sich dem Markt anpassen müssen. Die Ausrede, dass die Implementierung einer solchen Lösung gerade bei kleinen Unternehmen zu aufwändig ist, gilt nicht mehr: Gute betriebswirtschaftliche Software verfügt heute über eine Fülle von Standardfunktionen, die der Unternehmensführung helfen, Zeit und Geld zu sparen, und auf Wunsch lassen sich auch branchenspezifische Adaptionen vornehmen.

In dieser Ausgabe von Lexpress möchten wir Ihnen grundsätzlich Einsatzmöglichkeiten von Software-Lösungen in den Bereichen der Zulieferindustrie, des Gesundheits- und Rechnungswesens aufzeigen.

Der bevorstehende Jahreswechsel sollte dazu anregen, steuersenkende Maßnahmen zu ergreifen: Beschenken Sie Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuge der vorweihnachtlichen Feiern oder überlegen Sie auch, in Forschungsaufträge zu investieren.

Ihre Redaktion



Wirtschaft begrüßt Startschuss zur „Modularisierung“ der Lehre

Mitterlehner: Lehrausbildung wird moderner, flexibler und fördert lebenslanges Lernen - „Großer Sprung für Mitarbeiter-Qualifizierung und willkommene Unterstützung der wirtschaftlichen Dynamik“

Nach Einführung der Blum-Prämie, mit der zahlreiche zusätzliche Lehrstellen geschaffen wurden, ist nun ein weiterer Schritt zur Verbesserung der Lehrlingsituation in Österreich gemacht worden.

Um die Attraktivität der Lehrlingsausbildung in Richtung Qualitätssteigerung, Modernisierung und Spezialisierung zu erhöhen, hat die Wirtschaftskammer das Modell der „Modularisierung“ der Lehre vorgeschlagen und gemeinsam mit Wirtschaftsministerium, Bildungsministerium und Sozialpartnern einen entsprechenden Novelleneinwurf für das Berufsausbildungsgesetz ausgearbeitet.

Eine Novelle im Wirtschaftsausschuss des Parlaments wurde einstimmig beschlossen.



WKÖ-Generalsekretärstellvertreter Reinhold Mitterlehner begrüßt den „Startschuss für ein zukunftsweisendes Modell, da die Lehrausbildung dadurch moderner und flexibler und lebenslanges Lernen gefördert wird. Ich erwarte mir einen großen Sprung vorwärts in der Qualifizierung der Mitarbeiter und damit eine willkommene

Unterstützung für die wirtschaftliche Dynamik unseres Landes.“

Durch die Modularisierung der Lehrlingsausbildung können viele und weitreichende positive Effekte erzielt werden. Indem sehr viele Lehrberufe modular gefasst werden, wird die Zahl der Basisberufe stark reduziert werden. Durch die damit deutlich verbesserte Übersichtlichkeit werden positive Effekte für die Berufsinformation, die Durchlässigkeit und Mobilität erzielt. Auch die Möglichkeiten zur Vermittlung am Lehrstellenmarkt werden durch breitere Basisberufe verbessert.

„Nach der Basisausbildung in zweijährigen Grundmodulen wird die Flexibilität durch wählbare Hauptmodule und freiwillige Spezialmodule erhöht“, erklärt

Mitterlehner das Modulsystem. Damit könne speziellen Bedürfnissen von Branchen leichter und schneller nachgekommen werden. Auf diese Weise solle es auch ermöglicht werden, Lehrberufe besser an die Bedürfnisse der Dienstleistungsbranchen anzupassen, und Lehrberufe auch für Branchen anzubieten, in denen bislang keine oder nur wenige Lehrlinge ausgebildet worden sind, streicht Mitterlehner einen weiteren Vorteil für Lehrlinge und Unternehmen heraus.

„Ausbildung ist ein wichtiger Standortfaktor, der durch die Modularisierung der Lehrausbildung, weiter verbessert wird. So festigen wir eine unserer Stärken und können künftig noch besser im Qualitätswettbewerb punkten.“

Neue Freibeträge für KMU.

Steuerbegünstigung für Auftragsforschung

Das Wachstums- und Beschäftigungsgesetz 2005 wurde am 7. Juli 2005 vom Nationalrat und am 21. Juli 2005 vom Bundesrat beschlossen. Rückwirkend mit Jänner 2005 können Aufträge im F&E Bereich steuerlich geltend gemacht werden.

Ein Forschungsfreibetrag von 25 % bzw. eine Forschungsprämie von 8 % können nun auch für ab 1. Jänner 2005 in Auftrag gegebene Forschung und experimentelle Entwicklung vom Auftraggeber abgesetzt werden. Bisher war es für kleinere und mittelgroße Unternehmen kaum möglich, einen Freibetrag (eine Prämie) für Forschung in Anspruch zu nehmen, weil sie in der Regel nicht selbst Forschung betreiben können. Mit der Neuregelung soll besonders den KMU der Zugang zu einem Forschungsfreibetrag eröffnet werden.

Bei der begünstigten Forschung und experimentellen Entwicklung soll der Freibetrag an den bisherigen Forschungsfreibetrag („Frascati-Freibetrag“) anknüpfen. Allerdings mit dem Unterschied, dass der Freibetrag dem Auftraggeber zusteht.

Die im Gesetzesentwurf ursprünglich vorgesehene Einschränkung auf Einrichtungen, die unter die Spendenbegünstigungsbestimmung fallen, ist durch erfolgreiche

Interessenvertretung der Wirtschaftskammer herausgenommen worden.

Auftragsvergabe an EU- oder EWR-Firmen

Der Freibetrag steht dem Auftraggeber für seine Aufwendungen dann zu, wenn Einrichtungen oder Unternehmen beauftragt werden, die ihren Sitz in einem EU-Staat oder im Europäischen Wirtschaftsraum haben, und der Auftragnehmer unter keinem beherrschenden Einfluss des Auftraggebers steht oder Mitglied einer Unternehmensgruppe ist, der auch der Auftraggeber angehört.

Kompetenzzentren, kooperative Forschungseinrichtungen oder Fachhochschulen sind in den Erläuterungen explizit als Partner angeführt.

Die Gesetzesänderung sieht jedoch neben dem Sitz der Forschungseinrichtung eine weitere Einschränkung für den Auftraggeber vor: Der Forschungsfreibetrag kann nur für Aufwendungen



von höchstens € 100.000 pro Wirtschaftsjahr geltend gemacht werden. Umfasst das Wirtschaftsjahr einen Zeitraum von weniger als zwölf Monaten, ist der Höchstbetrag entsprechend der Anzahl der Monate des Wirtschaftsjahres zu aliquotieren.

Voraussetzungen für den Freibetrag

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Freibetrages ist, dass der Auftraggeber bis zum Ablauf des Wirtschaftsjahres dem

Auftragnehmer nachweislich mitteilt, bis zu welchem Ausmaß an Aufwendungen er den Forschungsfreibetrag in Anspruch nimmt, um eine „doppelte“ steuerliche Geltendmachung auszuschließen. Für die von dieser Mitteilung des Auftraggebers umfassten Aufwendungen für Forschung und Entwicklung kann der Auftragnehmer keinen Freibetrag in Anspruch nehmen. Schöpft ein Auftraggeber das Volumen von € 100.000 für die Auftragsforschung zur steuerlichen Geltendmachung voll aus, kann der Auftragnehmer für Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, die über das Volumen von € 100.000 hinausgehen, selbst den Freibetrag in Anspruch nehmen.

Weiters dürfen die Aufwendungen auch beim Auftraggeber nicht Grundlage für einen weiteren Forschungsfreibetrag oder eine entsprechende Prämie sein. Die Geltendmachung des neuen Freibetrages für die Auftragsforschung kann auch außerbilanzmäßig erfolgen.

BUCHTIPP

GRUPPENBESTEUERUNG

Praxiskommentar

Mit dem Steuerreformgesetz 2005 ist für Körperschaften die bisherige Organschaft durch eine neue Gruppenbesteuerung ersetzt worden. Die Gruppenbesteuerung bringt wichtige Neuerungen mit sich wie z.B. die Bildung von „Mehrmüttergruppen“ (Beteiligungsgemeinschaften), eine spezielle Firmenwertabschreibung oder das Einbeziehen ausländischer Gruppenmitglieder.

Der vorliegende Praxiskommentar stellt ein übersichtliches Nachschlagewerk für jeden dar, der mit der Gruppenbesteuerung zu tun hat.

Von den Legisten aus dem Ministerium und Experten aus der Praxis:

Hon.-Prof. MR Dr. Werner Wiesner
Univ.-Prof. Dr. Sabine Kirchmayr
Univ.-Doz. DDr. Gunter Mayr
Univ.-Doz. Dr. Johannes Reich-Rohrwig

LexisNexis, Wien 2005, 396 Seiten
ISBN: 3-7007-3158-2
Best.-Nr.: 32.25.01
Preis: € 79,-



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

Redaktion:
Dr. Ernst Chlan

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.

Lohnsteuerfreie Aufwendungen.

Haben Sie Ihre Weihnachtsfeier schon geplant?



Feiern sind bis zu € 365,- steuerfrei

Feiern für Ihre Mitarbeiter sind bis zu einem Betrag von € 365,- pro Jahr und Mitarbeiter lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Hier sind jedoch alle Betriebsveranstaltungen des Jahres zu berücksichtigen (Weihnachtsfeier, Betriebsausflug, sonstige Betriebsfeiern und Veranstaltungen). Ein die € 365,- übersteigender Mehrbetrag ist als so genannter Sachbezug lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Zusätzlich können Sie Ihren Mitarbeitern im Zuge von Betriebsveranstaltungen Geschenke in Höhe von bis zu € 186,- jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei zuwenden.

Dabei ist der Begriff der Betriebsveranstaltung weit gefasst, es genügt eine Verteilung dieser Geschenke, diese gilt bereits als Betriebsveranstaltung.

Diese Sachzuwendungen umfassen keine Geldgeschenke, Geldzuwendungen sind jedenfalls lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Verschenken Sie allerdings Gutscheine, die nicht in Bargeld abgelöst werden können oder auch Goldmünzen bzw. Golddukaten, bei denen der Goldwert im Vordergrund steht, handelt es sich dabei um für Ihre Mitarbeiter lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Geschenke.

Autorin: Mag. Monika Sedelmayer

PRICEWATERHOUSECOOPERS

Damit Sie Ihre Steuern immer im Griff haben.*

Unternehmen sind mehr und mehr gezwungen, ihre Effizienz zu erhöhen. Dazu gehört auch die Optimierung der Steuern. Unsere Steuerexperten stehen Ihnen mit Know-how und Erfahrung beiseite, damit Sie sich ganz auf Ihre Kernkompetenzen konzentrieren können. Steuern Sie doch gleich auf die Adresse für Steuerfragen zu: tax.wien@at.pwc.com

PwC PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft
Tel. +43 1 501 88-0

www.pwc.at

*connectedthinking

Einkünfte aus Kapitalvermögen.

Steuerpflicht von Erträgen aus privatem Kapitalvermögen

Die Einkünfte aus Kapitalvermögen zählen zu den außerbetrieblichen Einkunftsarten. Steuerpflichtig sind daher nur die „Früchte“ (Zinsen, Dividenden usw.) aus den „Kapitalstämmen“ (Sparbucheinlagen, Wertpapiere, Aktien usw.).

Gewinne und Verluste aus dem Verkauf von Kapitalanlagen sind somit grundsätzlich steuerfrei, außer:

- Sie verkaufen innerhalb der einjährigen Spekulationsfrist oder
- Sie verkaufen eine Beteiligung an einer Kapitalgesellschaft, an der Sie irgendwann innerhalb der letzten fünf Jahre zu mindestens 1 % beteiligt waren oder
- Sie werden als stiller Gesellschafter abgeschichtet.

Wenn Zinsen im Rahmen von betrieblichen Einkünften anfallen, zählen diese zu der jeweiligen Haupteinkunftsart. Beispiel: Zinsen aus Wertpapieren zur Deckung der Abfertigungsrückstellung eines Gewerbetreibenden.

Früher hatte es der Gesetzgeber schwer, von den Zinsen Steuern zu kassieren, denn so gut wie niemand versteuerte die Zinsinkünfte. Erst seit dem zwangsweisen Einkassieren der 25 % Kapitalertragsteuer (KESt) direkt durch die Bank, kommt der Finanzminister zu gewissen Einnahmen. Das Positive daran: Die Zinsen brauchen

Sie nicht in Ihre Steuererklärung hineinschreiben. In den meisten Fällen ist damit auch die Erbschaftssteuer abgedeckt.

Wie werden ausländische Kapitalerträge besteuert?

Seit April 2003 unterliegen im Prinzip alle in- und ausländischen Kapitalerträge einer Privatperson einer Steuer von 25 %. Es ist damit aus steuerlicher Sicht egal, ob die Kapitalerträge aus dem Inland oder Ausland stammen. Generell gilt: Wenn keine KESt abgezogen wird, müssen Sie die Kapitalerträge in der Einkommensteuer angeben. Es wird dann ein besonderer Steuersatz von 25 % gerechnet – sie sind „quasi - endbesteuert“.

Wie werden Investmentfonds besteuert?

Investmentfonds sind deswegen so schwierig zu beurteilen, weil sie ein Sammelsurium an sich ständig verändernden Einzelwertpapieren sind und für die Steuer auf die einzelnen Papiere „durchgegriffen“ wird. Der Fondsertrag setzt sich aus folgenden drei Ein-

zelkomponenten zusammen, die unterschiedlich behandelt werden:

- Zinsen aus Wertpapieren
- Dividenden aus Aktien
- Gewinne aus der Veräußerung von Anteilen (Substanzgewinne)

Die in inländischen oder ausländischen Fonds angehäuften Erträge aus Zinsen und Dividenden sind mit 25 % zu versteuern. Von Wertsteigerungen (Substanzgewinnen) aus Aktien sind 20 % ebenfalls mit einer Steuer von 25 % belegt. Die Substanzgewinne aus Anleihen und 80 % der Substanzgewinne aus Aktien sind steuerfrei. Diese Regeln gelten aber nur für inländische und „weiße“, „graue“ sowie die neuen „blütenweißen“ Auslandsfonds. So genannte „schwarze“ Auslandsfonds (solche ohne steuerlichen Vertreter im Inland) unterliegen einer besonderen Besteuerung, die meist weit ungünstiger ist.

Die inländischen Banken müssen bei ausländischen weißen, grauen oder schwarzen Fonds zudem vom Depotwert 1,5 % an den Fiskus abliefern.

	blütenweiße Fonds	weiße Fonds	graue Fonds	schwarze Fonds
steuerlicher Vertreter in Österreich (Ertragsberechnung an Finanzmin.)	ja	ja	ja	nein
In Österreich zum Vertrieb zugelassen	ja	ja	nein	nein
tägliche Meldung bestimmter Erträge, die KESt-Abzug ermöglichen	ja	nein	nein	nein

Diese Sicherungssteuer wird auf die zu zahlende Einkommensteuer angerechnet. Bei Nachweis der Offenlegung gegenüber dem Fiskus braucht die Bank überdies die Sicherungssteuer nicht einzuhalten.

Tipp: Wer sich nicht um die Veranlagung der Fondserträge kümmern möchte, sollte zu inländischen oder blütenweißen Fonds (gibt es ab 1.7.2005) greifen. Die Bank zieht dann für Zinsen, Dividenden und steuerpflichtige Substanzgewinne die KESt gleich ab.

Auf folgenden Webseiten können Sie feststellen, ob sie einen inländischen oder ausländischen Fonds gezeichnet haben, und ob Ihr Fonds blütenweiß, weiß, grau oder schwarz ist:
www.voeig.at
www.profitweb.at
www.bmf.gv.at
www.fma.gv.at/de/pdf/auslaend.pdf

Werbungskosten wie z.B. Depotgebühren können für Kapitalerträge nicht abgesetzt werden.

Ausnahmen: Werbungskosten bei Privatdarlehen und Erträgen als echter stiller Gesellschafter, da Sie diese zum Normaltarif versteuern müssen.

Für nicht endbesteuerte Einkünfte aus Kapitalvermögen gibt es eine Freigrenze von 22 € pro Jahr.



Mag. Maria Schattauer
 Steuerberaterin bei Szabo & Partner Wirtschaftstreuhand GmbH
 Tel: 01/278 13 55
 Email: maria.schattauer@szabo.at
www.szabo.at

BUCHTIPP

STEUERAUSGLEICH LEICHT GEMACHT

Steuertipps für Arbeitnehmer und atypisch Beschäftigte

Die Beschäftigungsformen werden immer vielfältiger: Neben den klassischen Arbeitern und Angestellten gibt es immer mehr freie Dienstnehmer, geringfügig Beschäftigte, neue Selbstständige, GmbH-Geschäftsführer und Arbeitnehmer mit Nebenjob. Egal wie Sie Ihr Geld verdienen, um das Thema Steuern kommen Sie nicht herum. Wenn Sie wissen, wie die Steuer funktioniert und was absetzbar ist, können Sie Ihre Steuer reduzieren. Dieses Buch führt Sie in sieben Schritten zum erfolgreichen Steuerausgleich.

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

LexisNexis, Wien 2005, 264 Seiten
 ISBN: 3-7007-3085-3, prompt lieferbar
 Best.-Nr. 79.24.01, Preis € 29,-



ÜBERSICHT ÜBER DIE WICHTIGSTEN KAPITALERTRÄGE VON PRIVATEM KAPITALVERMÖGEN						
Art der Kapitalerträge	25 % KESt-Abzug	Endbesteuerung	Angabe in der Steuererklärung	Steueransatz bei Veranlagung	Kennzahl in Steuererklärung E1	
Spar- und Wertpapierzinsen	1. Zinserträge aus Bankeneinlagen (z.B. Sparbücher, Girokonten) bei inländischen Banken	ja	ja	freiwillig	Tarif (Antragsveranlagung)	366 + 364 (Anrechnung KESt)
	2. Zinserträge aus Bankeinlagen (z.B. Sparbücher, Girokonten) bei ausländischen Banken	nein	ja „quasi“	Pflicht	25% od. Tarif (Antragsveranlagung)	754 / 755 + 757 / 758 (Anrechng ausl. Quellenst.)
	3. Zinsen aus Forderungswertpapieren (z.B. Anleihen): kuponanzahlende Stelle im Inland	ja	ja	freiwillig	Tarif (Antragsveranlagung)	366 + 364 (Anrechnung KESt)
	4. Zinsen aus Forderungswertpapieren (z.B. Anleihen): kuponanzahlende Stelle im Ausland	nein	ja „quasi“	Pflicht	25% od. Tarif (Antragsveranlagung)	754 / 755 + 757 / 758 (Anrechng ausl. Quellenst.)
Dividenden und ähnliche Gewinnanteile	5. Inlandsdividenden	ja	ja	freiwillig	Halbsatz	369 + 364 (Anrechnung KESt)
	6. Auslandsdividenden ¹⁾ kuponanzahlende Stelle im Inland	ja	ja	freiwillig	Halbsatz	369 + 364 (Anrechnung KESt)
	7. Auslandsdividenden ¹⁾ kuponanzahlende Stelle im Ausland	nein	ja „quasi“	Pflicht	25% od. Halbsatz (Antragsveranlagung)	754 / 756 + 757 / 759 (Anrechng ausl. Quellenst.)
inländische Investmentfonds (auf inländ. Depot)	8. Erträge aus Zinsen, Dividenden, 20% der Substanzgewinne aus Aktien	ja	ja	freiwillig	Zinsen siehe 1. Dividenden siehe 6. Substanzgewinne siehe 1.	
	9. 100 % der Substanzgewinne aus Anleihen, 80% der Substanzgewinne aus Aktien				steuerfrei	
blütenweiße ausländ. Investmentfonds	10. Erträge aus Zinsen, Dividenden, 20% der Substanzgewinne aus Aktien	ja	ja	freiwillig	Zinsen siehe 1. Dividenden siehe 6. Substanzgewinne siehe 1.	
	11. 100 % der Substanzgewinne aus Anleihen, 80% der Substanzgewinne aus Aktien				steuerfrei	
weiße oder graue ausl. Investmentfonds	12. echte Ausschüttungen (Zinsen, Dividenden) + inländisches Depot	ja	ja	freiwillig	Zinsen siehe 1. Dividenden siehe 6.	
	13. echte Ausschüttungen (Zinsen, Dividenden) + ausländisches Depot	nein	ja „quasi“	Pflicht (25 %)	Zinsen siehe 2. Dividenden siehe 7.	
	14. ausschüttungsgleiche Erträge (= Erträge bei thesaurierenden Fonds) aus Zinsen, Dividenden	nein	ja „quasi“	Pflicht (25 %)	Zinsen siehe 2. Dividenden siehe 7.	
	15. 20 % der Substanzgewinne aus Aktien	nein	ja „quasi“	Pflicht (25 %)	siehe 2.	
schwarze ausl. Investmentfonds	16. 100 % der Substanzgewinne aus Anleihen, 80% der Substanzgewinne aus Aktien				steuerfrei	
	17. Erträge ausgeschüttet (Zinsen, Dividenden, Substanzgewinne)	ja	ja	freiwillig	Zinsen siehe 1. Dividenden siehe 6. Substanzgewinne siehe 1.	
	18. Erträge thesauriert (Zinsen, Dividenden, Substanzgewinne)	nein	ja „quasi“	Pflicht (25 %)	Zinsen siehe 2. Dividenden siehe 7. Substanzgewinne siehe 2.	
Besonderheiten	19. Zinsen aus Privatdarlehen	nein	nein	Pflicht	Tarif	361 (Anrechnung KESt)
	20. Echte stille Beteiligungserträge	ja	nein	Pflicht	Tarif	367 (Anrechnung KESt)

¹⁾ Gilt nur für Auslandsdividenden mit vergleichbarer Körperschaftsteuer-Belastung im jeweiligen Land. Sonst Tarifbesteuerung mit Anrechnung der ausländischen Quellensteuer. Betrifft v.a. Steueroasen.

Streit schlichten zahlt sich aus

Gehört die Vermittlung in Konfliktfällen zu den dienstlichen Aufgaben einer Personalleiterin, kann sie die Aufwendungen für den Besuch eines postgradualen Universitätslehrganges für Konfliktmanagement und Mediation als Werbungskosten geltend machen.

Die Leiterin einer Personal- und Rechtsabteilung einer Kultureinrichtung mit rund 400 Beschäftigten – eine promovierte Juristin – machte Aufwendungen in Zusammenhang mit dem Besuch eines postgradualen Universitätslehrganges für Konfliktmanagement und Mediation als Werbungskosten geltend.

Die beruflichen Anwendungsmöglichkeiten der im interdisziplinären Lehrgang vermittelten Kenntnisse lägen in ihrem Fall in der so genannten „Inhouse-Mediation“ (Mediation im innerbetrieblichen Bereich), zum Beispiel in Fällen von Mobbing, beim Schlichten des ständig aktuellen Interessengegensatzes zwischen Technik und Kunst, bei Konflikten zwischen Abteilungen und Dienstnehmern.

Vermittlung in Konfliktfällen als dienstliche Aufgabe einer Personalmanagerin steuerlich abzugsfähig

Eine für sie zugängliche Spezialisierung auf eingegrenzte Bereiche, beispielsweise Wirtschaftsmediation oder Konfliktmanagement im Verwaltungsbereich habe es nicht gegeben. Auch habe ihr Arbeitgeber den Lehrgangsbesuch durch die Gewährung einer zweiwöchigen Dienstfreistellung unter Weiterbezug des Gehaltes unterstützt.

Absetzbarkeit von Ausbildung und Fortbildung

Mit der Einfügung der Ziffer 10 in die Bestimmung des § 16 Absatz 1 Einkommensteuergesetz durch das Steuerreformgesetz 2000, Bundesgesetzblatt I aus 1999/106, sollte die früher bestandene strenge Differenzierung von steuerlich nicht abzugsfähigen Aufwendungen für die Ausbildung einerseits und steuerlich abzugsfähigen Aufwendungen für die Fortbildung andererseits gelockert werden. Wie sich aus den Erläuterungen zur Regierungsvorlage ergibt, sollen im Gegensatz zur Rechtslage vor dem StRefG 2000 auch solche Bildungsmaßnahmen als abzugsfähige (Fort)Bildung angesehen werden, die nicht spezifisch für eine bestimmte betriebliche oder berufliche Tätigkeit sind. Gleichzeitig sollen auch für verschiedene berufliche Bereiche dienliche, aber jedenfalls eine im ausgeübten Beruf nützliche Ausbildung abzugsfähig sein. Allerdings müssen sie einen objektiven Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf aufweisen. Sie fallen unter die vom Gesetz angesprochenen, in Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit stehenden Bildungsmaßnahmen.

Eine begünstigte Bildungsmaßnahme liegt dann vor, wenn die Kenntnisse im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit verwertet werden können.



Mediationslehrgang für Personalisten

Nach den Erläuterungen zur Regierungsvorlage sollen unter anderem Aufwendungen für die Persönlichkeitsentwicklung vom Abzug ausgeschlossen sein, was nach der Rechtsprechung des VwGH aber dann nicht zutrifft, wenn im Rahmen der ausgeübten Einkunftsquelle eine entsprechende psychologische Schulung erforderlich ist¹⁾.

Dass die Abgabepflichtige in den von ihr geschilderten Fällen von Konflikten zwischen verschiedenen Abteilungen oder zwischen einzelnen Dienstnehmern aufgrund ihrer Verantwortlichkeit und Weisungsgebundenheit dem Arbeitgeber gegenüber nicht in der Lage sein sollte, eine neutrale oder als neutral akzeptierte Vermittlerrolle einzunehmen, ist nicht zu erkennen. Der Nutzen einer konkreten Aus- oder Fortbildungsmaßnahme lässt sich nicht an dem zeitlichen Ausmaß der möglichen

Verwendung messen. Der Nutzen kann vielmehr auch darin gelegen sein, für fallweise eintretende Bedarfsfälle über entsprechende Kenntnisse zu verfügen.

Gesonderte Honorierung bei Konfliktlösung

Weiters entbehren die Überlegungen der Behörde, die gesonderte Entlohnung ihrer Vermittlungsdienste spräche gegen den Werbungskostencharakter der gegenständlichen Aufwendungen, der Schlüssigkeit. Nach § 16 Abs 1 Einkommensteuergesetz sind Werbungskosten Aufwendungen oder Ausgaben zur Erwerbung, Sicherung oder Erhaltung der Einnahmen. Ob es sich bei diesen Einnahmen um laufende Bezüge oder um Prämienzahlungen in Zusammenhang mit besonderen Leistungen des Dienstnehmers handelt, ist dabei unerheblich. Solcherart ist nicht zu erkennen, warum der Umstand, dass die Bildungsmaßnahme allenfalls sogar zu zusätzlichen Einnahmen

aus dem Dienstverhältnis geführt hat, der Anerkennung der diesbezüglichen Aufwendungen als Werbungskosten abträglich sein sollte.

Arbeitgeber unterstützte die Fortbildung

Gehört die Vermittlung in Konfliktfällen zu den dienstlichen Aufgaben der Abgabepflichtigen, wofür auch der Umstand der zweiwöchigen Dienstfreistellung unter Weiterbezug des Gehaltes spricht, kann nicht gesagt werden, dass die strittigen Aufwendungen in ihrem ausgeübten Beruf nicht von Nutzen sein könnten. Dass im Lehrgang auch die Bereiche Familie und Umwelt, von denen die Abgabepflichtige in ihrem Beruf nicht unmittelbar betroffen sein mag, behandelt wurden, schadet jedenfalls bei Fehlen berufsspezifischerer gleichwertiger Bildungsangebote nicht.

Der Bescheid wurde aufgehoben.

Verwaltungsgerichtshof-Entscheidung vom 22. 9. 2005, 2003/14/0090

Human Resource-Manager – Absetzbare Zusatzausbildung zum Mediator § 16 Abs 1 Z 10 EStG

QUELLEN

1) Siehe zur Gesamten Problematik: Hofstätter/Reichel, Die Einkommensteuer, Tz 1 und Tz 2 zu § 16 Abs 1 Z 10).

Steuermodell für Rentenversicherungen

Ein Rechtsstreit bezüglich der steuerlichen Behandlung der Versicherungssteuer bei einem Rentenversicherungsmodell ging bis zum Verwaltungsgerichtshof. Es ging dabei um die Frage, ob bei einem Rentenversicherungsmodell die Versicherungssteuer als Werbungskosten abzugsfähig ist.

Dieses Rentenversicherungsmodell sieht folgendermaßen aus:

Es handelt sich dabei um ein endfälliges Bankdarlehen, welches der Anleger aufnimmt und einen Teil des Darlehensbetrages als Einmalbetrag in eine Rentenversicherung einzahlt. Der Versicherungsvertrag sagt eine sofort beginnende Rente zu.

Ein weiterer Teilbetrag des Darlehens wird als Einmalbetrag in eine Tilgungsversicherung einbezahlt, die am Ende ihrer Laufzeit das zur Rückzahlung des endfälligen Bankdarlehens erforderliche Kapital erwirtschaftet haben soll.

Der Beschwerdeführer erklärte in der Einkommensteuererklärung 2001, dass er auch negative sonstige Einkünfte aus dem „S-Modell“ (Rentenversicherungsmodell) habe.

Die Einnahmen aus diesem Modell seien im Streitjahr gleich null anzusetzen, weil die Rente bis zum Überschreiten des kapitalisierten Wertes (nach dem Bewertungsgesetz) steuerlich unbeachtlich wäre. Dem gegenüber wären die Aufwendungen als Werbungskosten (Gebühren, Zinsen und Spesen für Darlehen, etc.) zu berücksichtigen.

Unterschiede bei den Versicherungsleistungen

Das zuständige Finanzamt teilte dem Beschwerdeführer u.a. mit, die

einkommenssteuerliche Beurteilung müsste bei der Rentenversicherung einerseits und der Tilgungsversicherung andererseits unterschiedlich erfolgen, da die Versicherungsleistungen aus der Tilgungsversicherung (Kapitalversicherung) nicht steuerbar wären, wären sämtliche diesbezügliche Ausgaben nicht abzugsfähig. Dies wären Kreditzinsen, Kreditvermittlungs- und Versicherungsvermittlungsgebühren.

Dagegen wären die Kreditzinsen der Rentenversicherung ebenso wie die Kredit- und Versicherungsvermittlungsgebühren Werbungskosten. Eine Aufteilung der geltend gemachten Werbungskosten wurde durch das Finanzamt verlangt.

In der Vorhaltsbeantwortung teilte der Beschwerdeführer mit, dass der Einmalbetrag in die Tilgungsversicherung „bar“ bezahlt worden wäre und daher keine Aufteilung der Beträge gemacht werden könnte.

Der Bescheid des Finanzamtes berücksichtigte daher einen nur geringeren Betrag als gefordert und hielt in der Bescheidbegründung fest, dass die Versicherungssteuer keinen Teil der Werbungskosten darstellt.

In der Berufung gegen diesen Bescheid begehrte der Beschwerdeführer die Berücksichtigung der von ihm getragenen Versicherungssteuer als Teil der Werbungskosten.

DAZU HIELT DER VERFASSUNGSGERICHTSHOF FEST:

Es wurde gegen die getrennte Betrachtung der Kosten durch das Finanzamt keine Bedenken erwohnen, da sich aus dem Sachverhalt nicht ergibt, dass für den Beschwerdeführer nur die Möglichkeit bestanden hätte, in ein fix geschnürtes Paket von Verträgen bei diesem Versicherungsmodell einzusteigen.

Gem. § 29 Z 1 EStG ist nicht die Vermögensumschichtung, sondern der Vermögenszuwachs zu besteuern. Bei einem Rentengeschäft tritt an die Stelle des hingegebenen Wirtschaftsgutes in einer Art Tausch ein Rentenstammrecht. Dabei ist zu prüfen, was der Steuerpflichtige hingibt, um dieses Rentenstammrecht zu erhalten. Das in diesem Sinn Hingegebene ist Bestandteil des steuerneutralen Tausches.

Im vorliegenden Fall hat der Beschwerdeführer eine einmalige Prämie geleistet.

Im Hinblick auf § 7 Abs. 4 VersStG ist es nicht rechtswidrig, wenn die belangte Behörde davon ausgegangen ist, dass der gesamte Betrag aufzuwenden war, um das Rentenstammrecht zu erhalten, und solcherart in den steuerneutralen Tausch Eingang gefunden hat.

Dabei ist nicht entscheidend, dass das VersStG die Steuerschuldner

schaft des Versicherungsnehmers normiert. Der Steuerschuldner hat die Versicherungssteuer nur ausnahmsweise, nämlich im Fall des § 7 Abs. 3 VersStG zu entrichten. Ansonsten trifft die Entrichtungspflicht den Versicherer.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der Wert des Rentenstammrechtes, das mit der Prämienzahlung (inklusive Versicherungssteuer) erworben wird, nicht hinter dem Wert der Prämienzahlung zurückbleibt.

Es unterliegt aber jeder Erwerb eines Rentenrechts aufgrund eines Versicherungsverhältnisses der Versicherungssteuer. Die Verwertung des Rentenstammrechtes am Markt löst hingegen keine weitere Versicherungssteuer aus.

Der Beschwerdeführer brachte vor, dass die Steuerpflicht nach der Höhe der Renten und nicht von der Höhe der Versicherungsprämie abhängen würde.

Dem ist dagegen einzuwenden, dass nach § 29 Z 1 EStG in der für das Streitjahr geltenden Fassung der Wert des hingegebenen Wirtschaftsgutes nur in einer pauschalen Form zu berechnen sei.

Nur bei einer Durchschnittsbetrachtung wäre gesichert, dass die Vermögensmehrungen der Besteuerung unterzogen werden.

Für den vorliegenden Rentenversicherungsvertrag tritt die Steuerpflicht keinesfalls vor dem Jahr 2004 ein. Daher ist nach der ab 2004 geltenden Rechtslage die Steuerpflicht erst gegeben, wenn die Summe der vereinnahmten Renten den Betrag der in Geld hingegebenen Leistungen übersteigt.

Die in der Beschwerde angesprochene Benachteiligung von Versicherungsverträgen im Verhältnis zu nicht versicherungssteuerpflichtigen Rentenvereinbarungen ist daher aus einkommensteuerlicher Sicht nicht gegeben

Nach Meinung des Beschwerdeführers ergäbe sich die Abzugsfähigkeit der Versicherungssteuer aus § 16 Abs. 1 Z 2 EStG.

Diese Bestimmung regelt die Werbungskosten.

Im vorliegenden Fall ergibt sich die steuerliche Behandlung der Versicherungssteuer aus der den Einkunftstatbestand regelnden Norm (§ 29 Z 1 EStG), nach welcher die Zahlungen für den Erwerb des Rentenstammrechtes in den steuerneutralen Vermögensaustausch Eingang finden.

Daher erwies sich die Beschwerde als unbegründet und war abzuweisen.

Lohnsplitting – Auszahlung von „Werbegeldern“ über Liechtenstein an die Spieler eines Eishockeyclubs.

Von der Player's Bench direkt auf die Penalty Bench

Im Beschwerdefall kommt es nicht darauf an, ob der Spieler einen „Werbewert“ hatte, sondern ob dieser vom Spieler auch verwertet wurde.

Werden bei einem Eishockeyclub neben den „offiziellen“ Bezügen auch „Werbegelder“ über liechtensteinische Werbeagenturen, die vom Verein mit der Akquisition von Sponsoren beauftragt sind, an die Spieler ausbezahlt, so stellen diese „Werbegelder“ Arbeitslöhne dar, wenn zwischen den liechtensteinischen Unternehmen und den Spielern keine konkreten Leistungspflichten bestehen.

Im Beschwerdefall ist unbestritten, dass die Spieler und Trainer des Vereins „Eishockeyclub“ in einem Dienstverhältnis zum Verein gestanden sind und dafür Arbeitslöhne bezogen haben. Strittig ist, ob auch die unter der Bezeichnung „Werbegelder“ den Spielern über liechtensteinische Werbeagenturen zugeflossenen Gelder solche Arbeitslöhne gewesen sind.

Gegen die Heranziehung zur Haftung für Lohnsteuer brachte der beschwerdeführende Masseverwalter des Eishockeyclubs unter anderem vor, dass die Spitzensportler einen Werbewert

hätten, über den sie selbstständig verfügen könnten; sie hätten ihre Persönlichkeitsrechte an die liechtensteinischen Werbeagenturen abgetreten.

Steuerschonung durch Lohnsplitting

Die belangte Behörde hingegen ging davon aus, dass zwischen den Spielern (und Trainern) und den liechtensteinischen Unternehmen in Wahrheit keine Verträge über eine konkrete Leistungspflicht der Spieler (und Trainer) an diese liechtensteinischen Unternehmen bestanden hätten und dass diese Gelder Teil des zwischen den Spielern (und Trainern) und dem Verein vereinbarten Nettogehältes dargestellt hätten, dass also diese Gelder Teil des Entgeltes gebildet hätten. Jener Teil des Entgeltes also, die der Verein den Spielern (und Trainern) auf Grund des bestehenden Dienstverhältnisses neben den „offiziellen“ Bezügen geschuldet habe.

Dieses Lohnsplitting habe bezweckt, den Spielern und Trainern bedeutende Lohnanteile unsteuert zukommen zu lassen.

Die Auszahlung der Gelder größtenteils durch liechtensteinische Unternehmen (vor allem durch die XY-AG) sei dadurch erfolgt, dass diese Unternehmen als Marketingpartner in einem Vertragsverhältnis zum Verein gestanden seien, in dessen Auftrag Sponsoren für die Vereinsunterstützung unter Vertrag genommen hätten und über deren Sponsorgelder hätten verfügen können.

Schlüssigkeit der Beweisführung

Die belangte Behörde stützte ihre Annahme vor allem auf die im Wesentlichen übereinstimmenden Aussagen der Spieler, die in Rede stehenden Geldflüsse seien Teil des mit dem Verein vereinbarten Nettogehältes der Spieler (und Trainer). Und lediglich aus steuerlichen Gründen mit Wissen und Willen des Vereines seien die Gelder über die liechtensteinischen Unternehmen den Geldempfängern zugeflossen.

Diese Annahme wurde dadurch untermauert, dass die „offiziellen“ Bezüge der Spieler zum Teil nur einen Bruchteil der von ihnen vorher und nachher bei anderen Eishockeyclubs erzielten Gehälter erreicht hätten.

Solcherart erweist sich die Beweisführung der belangten Behörde als schlüssig, bei den in Rede stehenden, im Wesentlichen über liechtensteinische Konten an die Spieler (und Trainer) geflossenen Geldern handle es sich um von den Spielern (und Trainern) und vom Verein gewollte untrennbare

WEITERS WURDE ANGEFÜHRT

■ dass die „Vereinbarungen“ zwischen der XY-AG und den Spielern zum Teil vom Vereinsobmann ohne jegliche Vertretungsbefugnis für die XY-AG unterzeichnet worden seien.

■ dass im Vergleich zu Sponsorverträgen des tatsächlichen wirtschaftlichen Lebens (insbesondere zwischen der XY-AG und Skirennläufern) keine Details in den „Vereinbarungen“ zwischen der XY-AG und den Spielern genannt und geregelt seien.

■ dass vereinsinterne Aufstellungen die „Werbegelder“ unter die Gehälter, besonders als „Gehalt FL oder Gehalt Liechtenstein“ als Teil des Gesamtgehaltes einerseits und als Teil der Bruttokosten des Vereins für die Spieler andererseits aufgewiesen hätten.

■ dass die XY-AG auf Grund von Verträgen zwischen der XY-AG und dem Verein über von Sponsoren für den Verein bezahlte Gelder habe verfügen und daraus die Mittel für die Geldflüsse an die Spieler und Trainer habe flüssig machen können.

■ dass Verträge mit den Sponsoren, soweit sie überhaupt Spieler betreffen, nicht deren Namen, sondern deren Funktion zum Gegenstand hätten oder alle Spieler als Mannschaft (zum Beispiel hinsichtlich Trikots, Helme usw.) ansprächen.

■ dass sich die Spieler bei Ausbleiben der Zahlungen aus Liechtenstein an den Vereinsobmann und nicht an die XY-AG gewandt hätten.

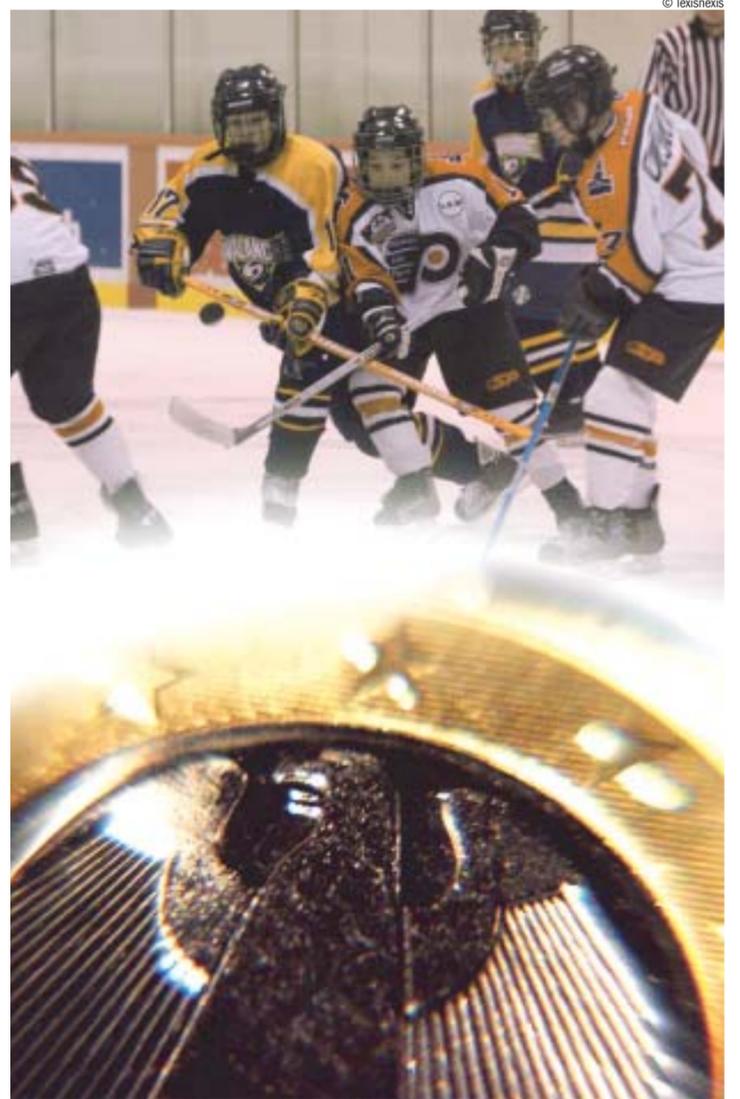
■ dass in Zusammenhang mit dem Ersuchen eines verletzten Spielers um Verdienstbestätigung ausdrücklich von einem „FL-Gehalt“ gesprochen worden sei und

■ dass der Vereinsobmann selbst bei seiner Vernehmung Gesamtvereinbarungen über die Gehaltsvorstellungen der Spieler eingeräumt habe.

Bestandteile der jeweiligen Gesamtvereinbarung über das Dienstverhältnis der Spieler (und Trainer) zum Verein.

Werbewert der Spieler durch Verein verwertet

Soweit der Beschwerdeführer die grundsätzliche Rechtmäßigkeit eines Modells des „Poolens“ ins Treffen führt, dass eine Agentur einerseits die Persönlichkeitsrechte der Sportler einer Mannschaft sichere, zum anderen aus deren Verwertung Sponsorengelder „einsammle“, welche von der Agentur wiederum an die unter Vertrag stehenden Sportler ausbezahlt würden, übersieht der Beschwerdeführer, dass es im konkreten Fall nicht auf die Rechtmäßigkeit eines Modells ankommt, sondern ob der von der belangten Behörde angenommene Sachverhalt verwirklicht wurde, wonach die Spieler (und Trainer) von Gesamtbezügen



4 more sports

für ihre Spieltätigkeit und sonstige Tätigkeit für den Verein ausgegangen seien und die Sponsoren ihre Werbetätigkeit durch Mittel des Vereins (wzu auch bestimmte Spieler als Teile einer Mannschaft gehörten) gesehen hätten.

Es kommt im Beschwerdefall also nicht darauf an, ob der Spieler einen „Werbewert“ hatte, wie es der Beschwerdeführer vorbringt, sondern darauf, ob dieser Werbewert vom Spieler aus Eigenem oder vom Verein, für den der Spieler auftritt, verwertet wurde. Im Übrigen räumt der Beschwerdeführer ein, dass der Verein einen ganz beträchtlichen Werbewert besessen habe. Dass sich Erfolge des Vereins nicht mit irgendwelchen Spielern hätten erreichen lassen, sondern der Verein sich zu Zeiten seiner „sportlichen Hochblüte“ namhafter Persönlichkeiten aus dem internationalen Eishockey-sport bedient habe, ändert nichts daran, dass die belangte Behörde im Beschwerdefall eben die Werbewirksamkeit des Vereins als Grundlage der Sponsortätigkeit gesehen hat, auch wenn der Verein durch seine Spieler und deren Leistungen im Mittelpunkt der Öffentlichkeit gestanden sein mag. (Beschwerde abgewiesen)

KOLLEKTIVVERTRAG

Kollektivvertrags-Erhöhung für Arbeiter im Metallgewerbe ab 1.1.2006.

Der Mindestlohn beträgt nunmehr € 1.319,29,- pro Monat.

KV-Metallgewerbe/Arbeiter – Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne für die Arbeiter im Metallgewerbe steigen ab 1. 1. 2006 um 3,1 %, die Ist-Löhne und Lehrlingsentschädigungen steigen um 2,8 %. Der neue Mindestlohn beträgt nunmehr € 1.319,29 pro Monat.

Ebenfalls um 2,8 % werden die Zulagen erhöht (Nächtigungsgeld, SEG-Zulage, Nachtarbeitszulage, Schichtzulage, Montagezulage). Die Aufwandsentschädigungen (Entfernungszulage) steigen um 2,6 %. Darüber hinaus wurde eine Anhebung des Kilometergeldes auf die neuen amtlichen Sätze (siehe ARD 5633/5/2005) vereinbart, die allerdings erst mit 1. 1. 2006 wirksam wird.

Der KV gilt für alle Branchen des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes, einige Bundesnennungen haben bei Redaktionsschluss allerdings noch nicht zugestimmt (Kraftfahrzeugtechnik Tirol und Vorarlberg, Elektro- und Alarmanlagentechnik sowie Kommunikationselektronik, Orthopädietechniker).

Die Lohntabelle 2006 ist auf der Homepage der Gewerkschaft Metall-Textil unter www.metaller.at abrufbar.

QUELLEN

§ 25 Abs 1 Z 1 lit a, § 41 Abs 1 FLAG – iSd § 25 Abs 1 Z 1 lit a EStG dar VwGH 23. 9. 2005, 2002/15/0065 iSd § 25 Abs 1 Z 1 lit a EStG

BUCHTIPP

STEUERZAHLER-HANDBUCH 2006

Alles, was Steuerzahler im Umgang mit dem Finanzamt wissen müssen

Betriebsausgaben und Werbungskosten; Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen; Absetzbeträge und Beihilfen.

Das Steuerzahler-Handbuch ist als verständlicher und gleichzeitig präziser Ratgeber für alle im Normalfall auftretenden Lohn- und Einkommensteuerfragen gedacht. Zusätzlich bietet es einen Überblick über das gesamte System der Einkommensbesteuerung. Die Gesetzeslage ist nach dem letzten Stand dargestellt.

Autoren:
Dr. Oliver Herzog, Mitarbeiter der Abteilung für Einkommen- und Körperschaftsteuer im BMF.
Reg.Rat Franz Jirecek, Publizist für steuer-, sozial- und arbeitsrechtliche Themen.

LexisNexis, Wien 2006, 544 Seiten
ISBN: 3-7007-3332-1
Bestellnummer: 39.02.06
Preis: € 24,50



Neue Spielregeln für die Kreditvergabe - oder „risikoorientierter Eigenkapitalansatz“ .

Wer hat, dem wird gegeben

Basel II wurde vom Europäischen Parlament im September 2005 beschlossen und bringt ab 1. Jänner 2007 neue Spielregeln für die Kreditvergabe in der EU.

Basel II soll die zunehmende Verletzbarkeit der Finanzmärkte und zugleich ganzer Volkswirtschaften minimieren. Dieses Ziel soll durch neue Eigenkapitalregeln, strengere Finanzmarktaufsicht und erweiterter Offenlegungspflichten der Banken erreicht werden.

Das Zauberwort in diesem Zusammenhang lautet etwas sperrig „risikoorientierter Eigenkapitalansatz“, was eigentlich nur bedeutet, dass Banken für einen Kredit mit hohem Risiko in Zukunft mehr Eigenkapital bereitstellen müssen als für einen Kredit an ein Unternehmen mit guter Bonität.

Bekanntlich hat alles einen Preis – und es stellt sich nur noch die Frage, wer die Kosten für die angestrebte Stabilität der Finanzmärkte tragen soll

Zu Recht wird davor gewarnt, dass sich die Veränderungen besonders auf KMUs auswirken werden, da diese Kreditnehmergruppe besonders häufig eine schlechte Bonität aufweisen und nur selten Sicherheiten anzubieten haben.

Zu befürchten ist also, dass sich in Zukunft ein kleiner vorübergehender Liquiditätsengpass in eine ernste Krise verwandelt, weil entweder kein oder nur teures Geld auf dem Finanzmarkt zur Verfügung steht. Die ganze Situation erinnert auf den ersten Blick an das Sprichwort:

“Wer hat dem wird gegeben, wer nix hat, dem wird auch noch das genommen.“

Zur Lösung dieses Problems wurde in der Vergangenheit von verschiedener Seite die Einführung von neuen und erweiterten Sicherungsrechten mit der Begründung gefordert, dass die bestehenden Sicherungsmöglichkeiten nicht mehr zeitgemäß sind.

Insbesondere das Pfandrecht müsste reformiert werden, denn der größte Nachteil des Pfandrechts für bewegliche Sachen ist das Faustpfandprinzip: Der Pfandbesteller muss die Pfandsache dem Gläubiger übergeben und dieser muss sie sicher verwahren. Dadurch soll sichergestellt werden, dass nachfolgende Gläubiger nicht auf einen Haftungsfonds vertrauen, der tatsächlich nicht existiert.

Die geltende Rechtslage verhindert damit bedauerlicherweise, dass ein bewegliches Wirtschaftsgut sowohl seinem Zweck entsprechend verwendet und gleichzeitig als Sicherungsgut für einen Kredit eingesetzt wird. Wer schon einmal versucht hat, einer Bank ein Fahrzeug als Sicherungsobjekt für einen Kredit anzubieten, wird die negative Erfahrung gemacht haben, dass auch die Übergabe des Typenscheins keinen zulässigen Ausweg aus diesem Dilemma darstellt. Der OGH hat nämlich klargestellt, dass die Übergabe von Zeichen zur Begründung des Pfandrechts nur dann zulässig ist, wenn die körperliche Übergabe unmöglich oder untunlich ist; wirtschaftliche Untunlichkeit ist jedoch nicht ausreichend.

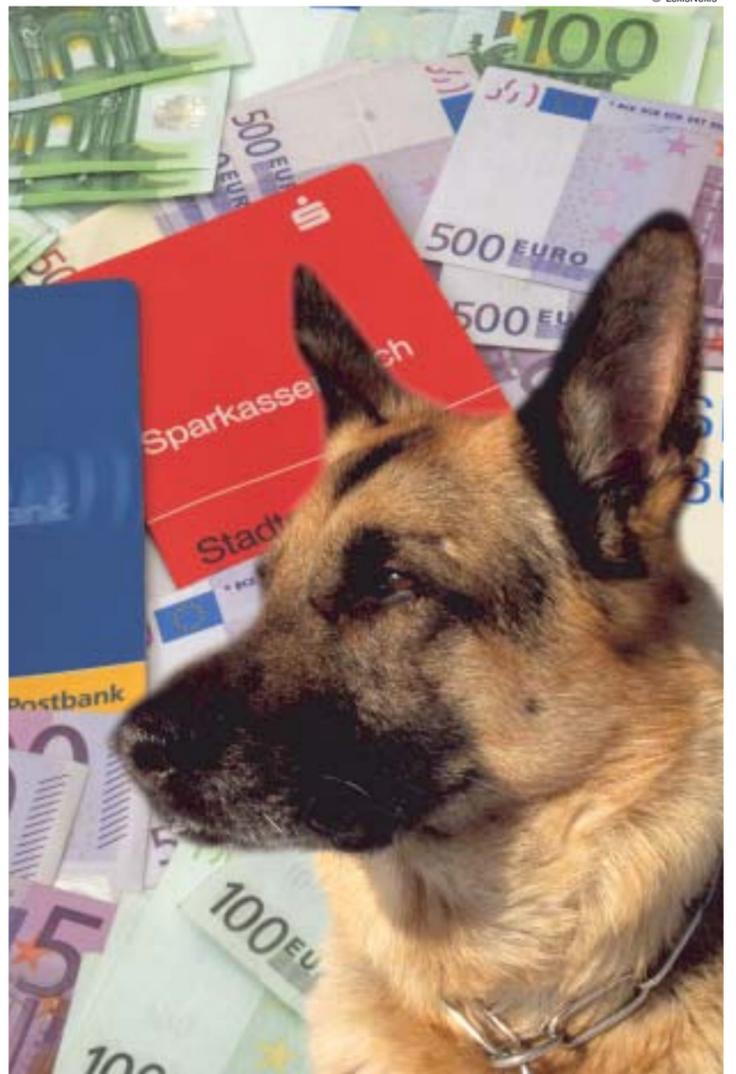
Als Lösung wird daher die Einführung von neuen Pfandrechtsregistern gefordert. Ähnlich wie bei der Hypothek im Grundbuchsrecht soll es möglich sein, ein Sicherungsrecht an registrierungsfähigen Wirtschaftsgütern durch

Eintragung in dieses Register zu begründen und trotzdem dem Sicherungsgeber zu belassen. Der Unternehmer bekommt billigen, weil besicherten Kredit und kann mit dem Sicherungsgut die Kreditraten erwirtschaften.

Wirft man einen Blick in die Rechtsordnungen anderer EU-Staaten, so muss man voller Neid feststellen, dass derartige Register in anderen Ländern längst bestehen und sich bewährt haben. Österreich dagegen hat hinsichtlich Registerpfandrechte für bewegliche körperliche Sachen lediglich Kuriositäten zu bieten. So erscheint etwa die Existenz eines Schiffsregisters in Österreich – einem Binnenland! – geradezu grotesk. Die Möglichkeit der Begründung eines Pfandrechts an Vieh durch Anbringen von Brandzeichen verbunden mit einer Eintragung in ein Register wurde im Jahr 2000 aufgehoben. Das Genfer Abkommen über die internationale Anerkennung von Rechten an Flugzeugen wurde bis heute nicht ratifiziert.

Die eingeschränkten Sicherungsmöglichkeiten stellen für österreichische KMU einen Wettbewerbsnachteil dar, der durch Basel II noch weiter verschärft wird. Zu begrüßen ist daher das von der Bundesministerin für Justiz Mag. Karin Gastingger angekündigte Gesetzesvorhaben, demzufolge das Sicherungsrecht bis 2008 reformiert und ein neues Registerpfandrecht eingeführt werden soll. Dem Gesetzgeber sei nur noch folgender Gedanke mit auf den Weg gegebene werden: Der Zinsvorteil infolge Bestellung eines Pfandrechts darf durch die Kosten der Begründung der Sicherheit nicht zunichte gemacht werden. Bekanntlich hat ja alles seinen Preis...

*Autor: Mag. Manuel Schalk
Rechtsanwaltsanwärter bei
Schönberr Rechtsanwälte GmbH*



Zeitgemässe Lösungslösungen sind gefragt

BUCHTIPP

BASEL II - FOLGEN UND ALTERNATIVEN FÜR IHR UNTERNEHMEN

Ein Leitfaden zur Optimierung der betrieblichen Finanzierung

Dieser Leitfaden beinhaltet die aktuellen Entwicklungen um Basel II. Auch wenn diese Regelungen erst mit 1.1.2007 in Kraft treten werden, prüfen bereits heute alle namhaften Banken ihre Kreditengagements unter diesen Gesichtspunkten.

Dieses Buch ist ein wertvoller Begleiter für Unternehmer, Manager und Berater, die die Auswirkungen von Basel II nicht nur verstehen wollen, sondern diesen Prozess durch die rechtzeitige Analyse der eigenen Situation zum eigenen Vorteil nutzen wollen.

Autor: Mag. Michael Schmidbauer, MBA
„gründete Anfang 1996 ein Beratungsunternehmen mit dem Schwerpunkt „Förderungen und Projektfinanzierung“.

LexisNexis, Wien 2004, 152 Seiten
ISBN: 3-7007-2881-6
Bestellnummer: 88.25.01
Preis: € 27,-



KREDITAUSFALLVERSICHERUNG

Unzulässige Kündigung durch den Kreditgeber

Bei einer Kreditausfallversicherung im Rahmen eines kreditfinanzierten Rechtsgeschäfts handelt es sich um eine „Versicherung für fremde Rechnung“.

Wird der zur Besicherung eines Kredites abgeschlossene (Risikoabnehmens-) Versicherungsvertrag, aus dem der Bank sämtliche Rechte und Ansprüche abgetreten worden sind, von dieser entgegen den Interessen des Kreditnehmers und vereinbarungswidrig ohne vorherige Information des Kreditnehmers gekündigt, hat die Bank für den dem Kreditnehmer dadurch entstandenen Schaden einzustehen.

(1) Jedermann ist berechtigt, von dem Beschädiger den Ersatz des Schadens, welchen dieser ihm aus Verschulden zugefügt hat, zu fordern; der Schade mag durch Übertretung einer Vertragspflicht oder ohne Beziehung auf einen Vertrag verursacht worden sein.

(2) Auch wer in einer gegen die guten Sitten verstößenden Weise absichtlich Schaden zufügt, ist dafür verantwortlich, jedoch falls dies in Ausübung eines Rechtes geschah, nur dann, wenn die Ausübung des Rechtes offenbar den Zweck hatte, den anderen zu schädigen.

§ 1295 ABGB, §§ 74 ff VersVG

(RGI 1916/69)

EUROPA TREUHAND

● EUROPA TREUHAND
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungs GmbH

Wagramer Straße 19
IZD-Tower
A-1220 Wien
Tel.: +43 (1) 869 36 60-0
Fax: +43 (1) 869 36 60-4200
E-Mail: office@europatreuhand.at

● Oberösterreich

Europaplatz 4
A-4020 Linz
Tel.: +43 (732) 77 32 55-0
Fax: +43 (732) 78 30 12
E-Mail: office_linz@europatreuhand.at

Kaiser-Josef-Platz 12
A-4600 Wels
Tel.: +43 (7242) 658 51
Fax: +43 (7242) 658 51-40
E-Mail: office_wis@europatreuhand.at

● Salzburg

Sternockstraße 31 - 33
A-5020 Salzburg
Tel.: +43 (662) 20 55-0
Fax: +43 (662) 20 55-100
E-Mail: office_sbg@europatreuhand.at

Ihre Idee, unsere Herausforderung

www.europatreuhand.at

Jedes zweite heimische Unternehmen lagert seine Forderungseinbringung an Inkassobüros aus – Tendenz deutlich steigend.

Auslagern – Ja oder Nein?

Das ist das Resultat einer von IS Inkasso Service in Auftrag gegebenen OGM-Studie. Walter Niedermayr, Geschäftsführer von IS Inkasso Service, über die Ergebnisse der Studie und über die Aktivitäten des österreichischen Marktführers.

Lexpress: In letzter Zeit hört man immer wieder, dass Inkassobüros boomen. Steigt die Nachfrage nach Ihren Leistungen?

Walter Niedermayr: „Kurz gesagt: Ja. Ein professionelles Kredit- und Liquiditätsmanagement wird immer wichtiger. Österreichs Firmen vertrauen dabei zunehmend auf die Dienstleistungen von Inkassobüros. Das betrifft nicht nur Großunternehmen, sondern verstärkt auch kleinere und mittlere Betriebe.“

„Die Liquiditätssicherung kann insbesondere für KMU überlebensnotwendig sein.“

Bereits über 15.000 Kunden vertrauen unseren Services. Das Transaktionsvolumen – das ist die Summe aller für unsere Auftraggeber eingebrachten Forderungen – betrug im Jahr 2004 in Österreich 41,9 Mio. EUR, das ergibt im Vergleich zum Vorjahr ein Plus von 24 %. Auch das heurige Geschäftsjahr lief für uns sehr viel versprechend. Wir werden unser Transaktionsvolumen und die Auftragseingänge weiter steigern.“

Welche Vorteile hat der Unternehmer durch das Outsourcing der Forderungsbetreibung?

„Laut Studie ist für ein Drittel der Befragten die schnellere Einbringung von Forderungen ausschlaggebend. Vor allem für Branchen wie Gesundheitswesen, Verkehr & Transport, Telekommunikation sowie Handel ist dieser Faktor mit großem Abstand der Wichtigste.“

„31 % aller Befragten und 45 % der IS Inkasso Service-Kunden stützen ihre Entscheidung für das Outsourcing auf die entstehende Zeit- und Kostenersparnis.“

Eine höhere Einbringungsquote wird ebenfalls häufig genannt.“

Gibt es nicht auch Bedenken von Unternehmen das Inkasso auszulagern. Machen sich Firmen Sorgen, dass sie dadurch Kunden verlieren?



„Teilweise trifft das zu. Laut der Umfrage glaubt beispielsweise jeder Vierte, dass dadurch Kunden vergrault werden.“

„Besonders vorsichtig agieren Gewerbebetriebe.“

Wir als österreichischer Marktführer erhalten von all unseren Kunden – egal ob Großkunden oder kleine und mittlere Betriebe – durchwegs positives Feedback. Sie sind mit unserer Leistung und unserem Image sehr zufrieden. Das spiegelt auch unsere gute Entwicklung in den letzten Jahren wieder. Ein Beispiel ist die Telekommunikationsbranche: Hier geben fast 90 % der Befragten das Image als Entscheidungskriterium an.

Wir haben uns als modernes serviceorientiertes Dienstleistungsunternehmen in dieser Branche einen ausgezeichneten Ruf erarbeitet und betreuen mittlerweile fast alle in Österreich agierenden Mobilfunkbetreiber und Festnetzanbieter.“

Hat Kundenpflege eigentlich Grenzen? Ist es wichtiger, dass der Kunde zahlt

oder dass er mit einem straffen Mahnwesen nicht zu sehr „gequält“ wird?

„Für 55 % der Befragten ist es wichtiger, dass ihr Geld am Konto einlangt, als den Kunden zu halten. Für ein Drittel steht hingegen der Kunde im Mittelpunkt, das heißt, wichtiger als die Einbringung ist, ihn nicht zu vergrämen. Interessant ist auch, dass nur 1 % der Unternehmer der Ansicht ist, dass ein Inkassobüro keinen Erfolg mit der Einbringung der Außenstände hat.“

Zurück zu Ihrem Unternehmen: Sie sind auch im Ausland tätig. Wie entwickelt sich dort ihr Geschäft?

„Das Transaktionsvolumen in der gesamten Gruppe beläuft sich auf 48,6 Mio EUR. 14 % davon erwirtschaften wir in unseren sechs Auslandsmärkten. In Deutschland und der Schweiz sind wir schon einige Jahre tätig. Und der Einstieg in die Ostmärkte ergab sich durch die Expansion unserer österreichischen Auftraggeber: Wir wurden gefragt, ob wir unsere Leistungen nicht auch in den neuen Märkten unserer Kunden anbieten wollen.“

Was sind Ihre Pläne für die Zukunft?

„In Österreich hat die Absicherung der Marktführerschaft oberste Priorität: Geplant ist der Launch von Dienstleistungen, die dem Inkasso vor- und nachgelagert sind. In den Auslandsmärkten konzentrieren wir uns weiterhin auf den Ausbau des Kundenstocks.“

Im Mittelpunkt steht dabei die verstärkte Bearbeitung der Ostmärkte – Kroatien, Tschechien und Slowenien. Damit bewegen wir uns im Sog der zunehmenden Ostexpansion unserer Auftraggeber aus Österreich.“



Walter Niedermayr

IS Inkasso Service GmbH
Südtirolerstraße 9, A-4020 Linz
Tel. +43/732/60 06 31
E-Mail: office@inkasso.at
www.inkasso.at

BUCHTIPP

„DIE NEUE PRÜFUNGS-TECHNIK IN DER BETRIEBSPRÜFUNG“

Methoden zur Betrugsbekämpfung

Die Hauptaufgaben der steuerlichen Betriebsprüfung sind die Sicherung des Steueraufkommens und die Sicherstellung der Gleichmäßigkeit der Besteuerung. Ab 2004 wurden die österreichischen BetriebsprüferInnen in den vom Autor entwickelten Methoden umfassend geschult. Erstmals werden die Manipulationssysteme und die Mittel zu ihrer Erkennung und Aufdeckung dargestellt.

Autor Erich Huber ist seit 1974 Mitglied der Finanzverwaltung und hat seine Praxiserfahrung auf der Basisebene der Betriebsprüfung als Prüfer und als Leiter von Prüfungsgruppen gewonnen. Er entwickelte die neuen Methoden im Prüfungskontakt mit fiskalischen Hochrisikobranchen.

Bestellnummer: 80.23.01
ISBN: 3-7007-2826-3
Wien 2004, 224 Seiten
Autor: Huber, Preis: EURO 43,-



Lexpress

Österreichs Zeitung für Steuer, Recht und Wirtschaft
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



www.datasystems.at

JET ERP | JET RECHNUNGSWESEN | JET BRANCHENLÖSUNGEN | JET OFFICE | JET DMS DOKUMENTENMANAGEMENT | JET WORKPLACE CRM

Solutions for your world.

JET Business-Software: Innovativ. Flexibel. Offen für das World Wide Web.



Mehr Überblick. Höhere Effizienz. Reibungslosere Abläufe. Data Systems Austria ist der Spezialist für intelligente Business-Lösungen – perfekt abgestimmt auf „Ihre Welt“: JET Software mit dem Qualitätsmerkmal „made in Austria“ erfüllt alle Anforderungen an ein modernes und flexibles Unternehmens-Business-Modell und ist damit die ideale Basis für ein professionelles Informationsmanagement.

DATA SYSTEMS AUSTRIA

DATA SYSTEMS AUSTRIA AG - 1234 Wien - Liesinger-Flur-Gasse 2 - T: 01/60504-0 - www.datasystems.at - info@datasystems.at

Software made in Austria

Das Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG).

Die weiße Fahne gegen die Schwarzarbeit

Der Dienstleistungsscheck soll ab 1. Jänner 2006 eingeführt werden und hat sich zum Ziel gemacht, eine legale und attraktive Alternative für bestehende Schwarzarbeit zu schaffen. Das Gesetz ist auf alle Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2005 geschlossen werden, anwendbar.

Dabei beschränkt sich der Geltungsbereich des Dienstleistungsscheckgesetzes (BGBl I 45/2005 vom 9.6.2005) gem. § 1 DLSG auf die Regelung von Ansprüchen und Verpflichtungen aus Arbeitsverhältnissen, die von arbeitsberechtigten Arbeitnehmern mit natürlichen Personen zur Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in deren Privathaushalten auf längstens ein Monat befristet sind.

und der Wäsche, die Reinigung der Wohnung, das Spülen von Geschirr oder das Heizen der Wohnräume. Ebenfalls erfasst sind auch einfache Gartentätigkeiten oder die Beaufsichtigung von Klein- und Schulkindern.

Generell muss es sich um für einen Privathaushalt typische Dienstleistungen handeln, für die keine spezielle Ausbildung erforderlich ist (wie dies z.B. bei der Alten- und Krankenbetreuung der Fall ist).



Bild: bmva

Rund um diese Definition ergeben sich einige Fragen, die im Rahmen dieses Artikels im Überblick beantwortet werden sollen.

Wer ist arbeitsberechtigter Dienstnehmer?

Arbeitsberechtigt nach dem DLSG ist, wer zur Aufnahme einer Beschäftigung im Bundesgebiet oder im jeweiligen Bundesland ohne Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung berechtigt ist.

Das bedeutet, der Arbeitnehmer muss Freizügigkeit im jeweiligen Bundesland oder im gesamten Bundesgebiet genießen. Darunter fallen einerseits Inländer, Staatsangehörige der EU-15 sowie Staatsangehörige der Länder Zypern, Malta, der Schweiz, Liechtenstein, Island und Norwegen.

Wer einen zum dauernden Aufenthalt berechtigenden Niederlassungsnachweis, einen Befreiungsschein oder eine Arbeitserlaubnis (eingeschränkt auf ein bestimmte Bundesland) hat, fällt ebenfalls unter die Definition des arbeitsberechtigten Dienstnehmers nach dem DLSG.

Dienstnehmer nach dem DLSG sind stets als echte Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG zu qualifizieren, nicht als freie Dienstnehmer.

Was ist unter „haushaltstypischen Dienstleistungen“ zu verstehen?

Das Gesetz meint mit diesem Begriff zum Beispiel die Erledigung von Einkäufen (etwa von Lebensmitteln bzw. anderen Bedarfsgütern des täglichen Lebens oder Medikamenten; Achtung: Medikamente können gekauft, dürfen aber nicht verabreicht werden!)

Das DLSG ist auch nicht auf Arbeitsverhältnisse anwendbar, bei denen der Arbeitnehmer sowohl im Privathaushalt als auch in der Firma des Arbeitgebers beschäftigt ist; ebenso verhält es sich mit Dienstnehmern, die zum Beispiel im Auftrag einer Reinigungsfirma in einem Privathaushalt tätig ist. Hausangestellte fallen auch nicht unter den Anwendungsbereich des DLSG.

Die Einmonatsfrist

Grundsätzlich hat jedes Dienstverhältnis, auf das das DLSG anzuwenden sein soll, mit einem Monat befristet zu sein. Es steht den Vertragsparteien jedoch frei, beliebig viele befristete Arbeitsverhältnisse – auch unmittelbar – aneinander zu reihen. In letzterem Fall ist jedoch ausgeschlossen, dass das befristete Dienstverhältnis zu einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit wird.

Damit sieht der Gesetzgeber wegen der besonderen Rahmenbedingungen eine Ausnahme vom Kettenarbeitsverbot vor.

2x Ja: Stehen Sonderzahlungen zu? Gibt es eine Entgeltsgrenze?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf aliquote Sonderzahlung, wobei Pauschalsätze angewendet werden. Die Höhe des Anspruches beläuft sich auf 25 % des Entgelts.

Des Weiteren steht dem Dienstnehmer eine Urlaubersatzleistung zu, diese ebenfalls pauschaliert in der Höhe von 9,6 % des Entgelts. Bei der Berechnung, ob das Entgelt über oder unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt, sind sowohl Sonderzahlungen als auch Urlaubersatzleistung nicht heranzuziehen; viel mehr gebühren sie zusätzlich zum vereinbarten Entgelt.



Wirklich weiß gewaschen nur mit Dienstleistungsscheck

Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, auf Seiten des Dienstgebers ein Limit zu setzen. Nämlich darf dieser dem jeweiligen Dienstnehmer maximal ein Entgelt bis zur monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (voraussichtlicher Wert für 2006: € 333,16) ausbezahlen. Dabei hat der Stundenlohn über dem im jeweiligen Bundesland geltenden Mindestlohntarif für Hausgehilfen bzw. Hausangestellte zu sein.

Der Dienstnehmer unterliegt insofern keiner Beschränkung, als er Tätigkeiten nach dem DLSG eventuell neben seinem Hauptberuf ausüben kann bzw. so viele Dienstverhältnisse nach dem DLSG eingehen kann wie er möchte. Erfolgt eine Entlohnung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze, hat der Arbeitgeber ihn bei der Gebietskrankenkasse als vollversicherten Dienstnehmer anzumelden. Übersteigen die mit verschiedenen Dienstleistungsschecks abgegoltenen Entgelte das Eineinhalbfache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze, hat der Arbeitgeber die Dienstgeberabgabe nach dem Dienstgeberabgabengesetz (DAG) zu entrichten.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht nur für den konkret vereinbarten Arbeitszeitraum nach Antritt des Dienstverhältnisses

Aus dieser Begrenzung folgt, dass der Arbeitnehmer ausschließlich unfallversichert ist; dabei besteht keine Meldepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Versicherungsträger, vielmehr ist unmittelbar nach Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer vom Dienstgeber der Dienstleistungsscheck auszuhändigen und

vom Dienstnehmer bei der für seinen Wohnort zuständigen Gebietskrankenkasse einzulösen.

Wo bekommt man einen Dienstleistungsscheck und wie viel wird er kosten?

Der Dienstleistungsscheck wird zum Beispiel bei der Post oder Trafiken zu kaufen sein.

Es war dem Gesetzgeber ein großes Anliegen, die Verfügbarkeit so einfach und unkompliziert wie möglich zu gestalten.

Schecks werden im Wert von € 10 bzw. € 5 vertrieben, wobei beim Kauf € 10,20 bzw. € 5,10 zu entrichten sein werden. Damit wird der Unfallversicherungsbeitrag (1,4 % von € 10) geleistet und ein Verwaltungskostenanteil (0,6 % von € 10) eingehoben.

ZUSAMMENFASSUNG

Es bleibt abzuwarten, ob sich der Dienstleistungsscheck in Österreichs Privathaushalten durchsetzen können. Jedenfalls hat der Gesetzgeber durch die Umkompliziertheit der Regelung seinen Teil dazu beigetragen.

Kein Abfertigungsbeitrag. Wer kann Arbeitgeber sein?

Arbeitgeber können ausschließlich natürliche Personen sein.



Dr. Manfred Fürnkranz

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

GESETZESTEXT

BGBl. I Nr. 45, ausgegeben am 9. Juni 2005
Geltungsbereich des DLSG

§ 1. (1) Dieses Gesetz regelt die Ansprüche und Verpflichtungen aus Arbeitsverhältnissen, die von arbeitsberechtigten Arbeitnehmern mit natürlichen Personen zur Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in deren Privathaushalten auf längstens einen Monat befristet für die Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes abgeschlossen werden, soweit die Entgeltgrenze nach Abs. 4 nicht überschritten und die Entlohnung mit Dienstleistungsscheck vereinbart wird.

(2) Arbeitsberechtigt ist, wer zur Aufnahme einer Beschäftigung im Bundesgebiet oder im jeweiligen Bundesland ohne Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung berechtigt ist.

(3) Befristete Arbeitsverhältnisse im Sinne des Abs. 1 können ohne zahlenmäßige Begrenzung und auch unmittelbar hintereinander abgeschlossen werden, ohne dass dadurch ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entsteht.

(4) Entgeltgrenze ist die monatliche Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955. Die Entgeltgrenze gilt für sämtliche Entgelte eines Arbeitnehmers aus Arbeitsverhältnissen im Sinne des Abs. 1 mit einem bestimmten Arbeitgeber in einem Kalendermonat. Urlaubersatzleistungen und aliquote Sonderzahlungen sind für die Entgeltgrenze nicht zu berücksichtigen.

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 „atypisch“ Beschäftigte? Diese und weitere Fragen werden in diesem Buch beantwortet.

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

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



Versetzungsschutz im Arbeitsrecht.

Doppelter Versetzungsschutz

Besteht das Zustimmungsrecht des Betriebsrats auch dann, wenn die sofortige Versetzung aus Gründen der Sicherheit geboten ist? Begründet jahrelange gleiche Verwendung einen Schutz vor Versetzung?

Unter Versetzung ist die „dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz“ zu verstehen. Sie ist – wenn sie mit einer Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist – nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen zulässig.

Verschlechternde Versetzung

Nach der „2-Ebenen-Theorie“ ist die betriebsverfassungsrechtliche Beurteilung der Zulässigkeit einer Versetzung (§ 101 ArbVG) von der arbeitsvertraglichen Zulässigkeit (§ 1153 ABGB, § 6 Abs 1 AngG) zu trennen:

A. ZUSTIMMUNG DES BETRIEBSRATS

Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat, so hat der Dienstgeber bei einer beabsichtigten Versetzung die vorherige Zustimmung der Belegschaftsvertretung einzuholen. Der Betriebsrat übt dabei ein vom Recht des einzelnen Dienstnehmers unabhängiges, zwingendes Recht der (gesamten) Belegschaft aus.

Anlassfall der aktuellen Judikatur des Obersten Gerichtshofs (OGH) zu diesem Thema waren einmal

mehr die Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB):

Abzug eines Triebfahrzeugführers

Der Dienstgeber (ÖBB) sah sich veranlasst, einen Triebfahrzeugführer wegen mehrfacher Fehlleistungen vom Fahrdienst abzuziehen. Obwohl die sofortige Versetzung im Sinne der Sicherheit des Eisenbahnverkehrs gerechtfertigt, ja vielleicht sogar unumgänglich gewesen sein mag, bewirkte die fehlende Zustimmung des Betriebsrats dennoch die Rechtsunwirksamkeit der Versetzung (OGH 6.4.2005, 9 Oba 88/04p).

Auch der Umstand, dass die ÖBB als Eisenbahnunternehmen zur selbständigen Führung und Bedienung von Triebfahrzeugen nur Personen einsetzen darf, die ua vertrauenswürdig sind, führt nach Ansicht des OGH nicht dazu, dass die Einholung der vorherigen Zustimmung „unzumutbar“ wäre.

Wird vom Betriebsrat keine Zustimmung erteilt, so kann sie durch Urteil des Gerichts ersetzt werden, wobei das Gericht die Zustimmung dann zu erteilen hat, wenn die dauernde Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.



Auch bei einer Versetzung hat der Betriebsrat informiert zu werden

B. ZUSTIMMUNG DES DIENSTNEHMERS

Daneben – also auch wenn der Betriebsrat zugestimmt hat – ist stets zu prüfen, ob eine vertragsändernde Versetzung vorliegt, die (im Gegensatz zu „direktionaler Versetzung“) der Zustimmung des betroffenen Dienstnehmers bedarf. Dabei ist zu entscheiden, ob die Versetzung durch den Inhalt des Dienstvertrags gedeckt ist, was im Wege der Auslegung zu ermitteln ist.

Kein Versetzungsschutz durch jahrelange gleiche Verwendung

In einem vom Oberlandesgericht Wien zu entscheidenden Fall enthält der Dienstvertrag keine konkrete Verwendungszusage, sondern der Dienstgeber hat sich im Dienstvertrag auch eine anderweitige Verwendung des Dienstnehmers grundsätzlich vorbehalten.

Nach Ansicht des OLG Wien rechtfertigte der mehrjährige Einsatz des Dienstnehmers als Organisator in Abteilungen, die dem EDV-Bereich zugeordnet waren, nicht den Schluss, der Aufgabenkreis des Dienstnehmers beschränke sich ausschließlich auf die Koordination von EDV-Projekten. Die fehlende Zustimmung des Dienstnehmers machte die Versetzung daher in diesem Fall nicht rechtswidrig (OLG Wien 17.3.2005, 8 Ra 25/05p).



Mag. Thomas Angermair
Foto Lilli Strauss
Leiter des Arbeitsrechtsteams von DORDA BRUGGER JORDIS Rechtsanwälte GmbH
www.dbj.at
thomas.angermair@dbj.at

ZINSMINDERUNG

Geschäftslokal – Zinsminderung wegen Blei im Trinkwasser

Blei im Trinkwasser kann auch bei einem Geschäftslokal eine Mietzinsminderung rechtfertigen⁽¹⁾.

Nicht nur bei einer Wohnung, sondern auch bei einem Geschäftslokal rechtfertigt eine gesundheitsschädliche Bleikonzentration im Trinkwasser die Minderung des Mietzinses. Dass die Grenzwerte der Trinkwasser-Verordnung geringfügig überschritten werden, reicht dabei nicht aus; es muss über einen relevanten Zeitraum eine Gesundheitsgefahr bestehen. Auch die Zinsminderung steht nicht erst ab Bekanntwerden des Mangels, sondern bereits ab dessen Auftreten zu⁽²⁾.

Siehe:

- 1) ABGB: § 1096 Abs 1
- 2) OGH 31. 8. 2005, 7 Ob 155/05b

Anmerkung:

Zur Zinsminderung wegen Blei im Trinkwasser einer Wohnung siehe OGH 17. 11. 2004, 9 Ob 34/04x = ZRInfo 2005/059.

Zur Erhaltungspflicht des Vermieters bei Trinkwasserleitungen aus Blei siehe OGH 7. 12. 2004, 5 Ob 233/04g = ZRInfo 2005/081

BUCHTIPP

DIE ENTLASSUNG

Ein Ratgeber für die Praxis

Das Entlassungsrecht des Arbeitgebers ist ein wichtiges Instrument der Arbeitswelt, um unzumutbar gewordene Dienstverhältnisse vorzeitig und ohne Einhaltung von Fristen und Terminen aufzulösen. Der Arbeitgeber ist dabei jedoch an zahlreiche Voraussetzungen gebunden, deren Nichteinhaltung meist kostspielige Konsequenzen nach sich zieht. Dieser Praxisratgeber gibt einen Überblick über die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der Entlassung, den Entlassungsschutz und die Wirkungen und Folgen einer begründeten wie auch einer unbegründeten Entlassung und bietet Arbeitnehmern die Möglichkeit sich über ihre Rechte nach einer ausgesprochenen Entlassung umfassend zu informieren.

Autor: Lindmayr

LexisNexis, Wien 2002, 152 Seiten
ISBN: 3-7007-2278-8

Bestellnummer: 98.02.00

Preis: € 22,-



Die korrekte Kommunikationsform mit dem Finanzamt

Der Verwaltungsgerichtshof hatte sich mit folgender interessanter Geschichte zu beschäftigen:

Die Beschwerdeführerin ist eine Leasinggesellschaft aus Deutschland, die an ein österreichisches Hotel Einrichtungen vermietet hat. Aufgrund der Insolvenz dieses Hotels wurde um Berichtigung der Umsatzsteuer angesucht (§ 16 Abs. 3 UStG 1994). In der Folge wurde eine Betriebsprüfung durchgeführt. Der daraufhin ausgestellte Umsatzsteuerbescheid für das Jahr 1999 enthielt aber nicht die gesamte Berichtigung, die von der Beschwerdeführerin begehrt wurde.

Im späteren Verfahren wurde angeführt, dass dieser Bescheid lediglich mit dem Satz, „durch die Umrechnung der Beträge von Euro auf Schilling bzw. von Schilling in Euro, kann es zu geringfügigen Rundungsdifferenzen kommen“, begründet worden sei. Ergebnisse der Betriebsprüfung (z.B. Berichte etc.) hätte der darüber ausgestellte Bescheid nicht enthalten. Die Zustellung der später ausgestellten Begründung wurde ohne Zustellnachweis durchgeführt und am 19. März 2002 rief der Steuerberater der Leasinggesellschaft das Finanzamt an und urgierte den fehlenden Betriebsprüfungsbericht.

Das Finanzamt wies auf ein Übermittlungsschreiben hin, allerdings fand sich im Akt des Finanzamtes

kein Hinweis auf einen Aktenvermerk bezüglich dieses Anrufes.

Die Beschwerdeführerin erhob am 3. Mai 2002 beim Finanzamt Berufung und es wurde mit einer Berufungsvorentscheidung am 4. Juli 2003 über die Berufung entschieden. Der Bescheid ergab, dass die Berufung zu spät eingebracht worden wäre. Das Ergebnis stellte eine „Verschlechterung“ im Vergleich zum Bescheid vom 14. März 2002 für die Beschwerdeführerin dar.

Die Beschwerdeführerin brachte einen Antrag auf Entscheidung über die Berufung durch die Abgabenbehörde zweiter Instanz ein. Dabei brachte die Beschwerdeführerin vor, dass der Betriebsprüfungsbericht vom 28. Februar 2002 als Begründung des Bescheides vom 14. März 2002 erst am 2. April 2002 zugestellt worden sei. Erst damit hätte die Berufungsfrist begonnen. Die abgewiesene Berufung vom 2. Mai sei daher rechtzeitig eingebracht worden.

Dazu hielt der VwGH fest: Nach § 245 Abs. 1 Bundesabgabenordnung BAO beträgt die Berufungsfrist einen Monat. Enthält ein Bescheid keine Begründung, verweist er aber auf eine gesondert ergehende Begründung, so wird entsprechend dem letzten Satz die Berufungsfrist erst mit Bekanntgabe (Zustellung) der



Ein Schriftstück ist die sicherste Form der Kommunikation

nachträglichen Begründungsaussfertigung in Lauf gesetzt.

Enthält ein Bescheid keine Ankündigung einer gesonderten Begründung, so wird trotzdem die Berufungsfrist in Lauf gesetzt. Es fehlt somit ein wesentliches Bescheidmerkmal

Der Bescheidempfänger kann innerhalb dieser Frist einen Antrag nach § 245 Abs. 2 BAO stellen.

Im Verfahren gingen die Parteien davon aus, dass im Bescheid des Finanzamtes die Begründung zumindest teilweise fehlte. Der Lauf der am 19. März 2002 begonnenen Berufungsfrist konnte daher durch einen Antrag gemäß § 245 Abs. 2 BAO auf Mitteilung der dem Bescheid teilweise fehlenden Begründung gehemmt werden.

Das belangte Finanzamt ging daher davon aus, dass es sich bei dem Antrag um ein Anbringen zur Geltendmachung von Rechten im Sinne des § 85 Abs. 1 BAO handelt. Diese Bestimmung sieht telefonische Anbringen nicht vor.

§ 89 BAO legt fest, dass fernmündliche Mitteilungen in einem Aktenvermerk kurz festzuhalten sind. Es wird daher zwischen schriftlichen und mündlichen Anbringen sowie telefonischen Mitteilungen unterschieden.

Telefonische Mitteilungen sind keine „mündlichen“ Anbringen. Daher war das Telefonat kein fristhemmendes Anbringen im Sinne des § 245 Abs. 2 BAO und war daher auch nicht rechtswidrig. Da die Berufung der Beschwerdeführerin außerhalb der Berufungsfrist eingelangt ist, ist diese als verspätet zu beurteilen gewesen. Der Umstand der formlos übermittelten Betriebsprüfung ändert daran nichts.

Daher wurde die Berufung der Beschwerdeführerin als unbegründet abgewiesen.

FAZIT UND RATSCHLAG:

Bei Kontakt mit der Behörde immer die Schriftform wählen.

Betriebliche Altersvorsorge – Es gilt das allseits bekannte Motto: Zeit ist Geld.

Auf dem Weg aus der Nische

Unter 3 % beträgt derzeit der Anteil der Betrieblichen Altersvorsorge am Pensionseinkommen. Europaweit liegt dieser Wert bei über 30 %. Es fragt sich also: kompensiert künftig ausschließlich Privatvorsorge sinkende staatliche Pensionsleistungen, oder sind auch Unternehmen dafür zuständig aktiv an der Altersvorsorge ihrer Arbeitnehmer mitzuwirken. Plädoyer für die 2. Schicht der Altersvorsorge.

GESETZLICHE PENSION „NEU“

Die 1. Schicht der Altersvorsorge

Netto-Einkommensersatzraten von bis zu 80 % wie sie heute in Pension gehende Erwerbstätige (noch) bekommen, gehören in den nächsten Jahren endgültig der Vergangenheit an. Die Politik hat mit der jüngsten Pensionsreform auch grünes Licht für alternative Vorsorgemaßnahmen gegeben. Indem sie derartige Initiativen steuerlich fördert (z.B. prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge, Absetzbarkeit von Pensionskassenbeiträgen, steuerfreie Pension aus der Mitarbeitervorsorgekasse, etc.).

Langfristig sinken die Alterspensionen im gegenwärtigen Vergleich um 15 % – 20 %. Vor allem bedingt durch die schrittweise Anhebung des Durchrechnungszeitraums auf 40 (!) Jahre. Der Gesetzgeber hat aber im Zuge der Pensionsreform Übergangsfristen vorgesehen. Was bedeutet, dass mit leistbaren Beiträgen einerseits und realistisch erzielbaren Erträgen andererseits dieses „Defizit“ kompensiert werden kann. Voraussetzung: man(n)/frau hat damit – wie die Pensionsreform auch – schon begonnen, oder tut es bald.

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Die 2. Schicht der Altersvorsorge

Warum für Arbeitnehmer unter Mitwirkung des Unternehmens Altersvorsorge aufgebaut werden soll, ist an einem von mehreren Argumenten leicht erklärt: Privatinitiative lässt der Fiskus nur mit versteuertem Einkommen zu. Anders ist es, wenn z.B. ein Bonus oder eine Gehaltserhöhung (auf beides darf kein gesetzlicher Anspruch bestehen!) zugunsten einer betrieblichen Vorsorge angespart wird. In diesem Fall erfolgt eine Versteuerung – wenn überhaupt – erst im Zeitpunkt der Verfügung über das Kapital oder die Pension (also z.B. bei Pensionsantritt). Idealerweise

wird die Altersvorsorge überhaupt solidarisch finanziert – also mittels Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen. Allenfalls begrenzt mit der Ersparnis an Lohnnebenkosten. Einer aktuellen Studie von markemind zufolge, können sich rund 50 % der befragten Arbeitnehmer vorstellen, zugunsten einer Betriebspension auf eine Gehaltserhöhung in Höhe von 50 Euro je Monat zu „verzichten“. Und 58 % wünschen sich mehr Informationen über Betriebspensionen.

Die spezifisch der Altersvorsorge gewidmeten (und dem Schutz des Betriebspensionsgesetzes unterliegenden) Beiträge können nun auf verschiedene Arten angelegt werden: (siehe Tabelle unten)

DURCHFÜHRUNGSWEG	VERZINSUNG ¹⁾	LEISTUNGEN	STEUERN BEI AUSZAHLUNG (AN)
Pensionskasse	4,1 % - 6,9 %	Pension (bzw. Kapital bis max. € 9.600,-)	Pension aus AG-Beiträgen gänzlich zu versteuern; aus AN-Beiträgen: 75 % steuerfrei ⁵⁾
Betriebliche Kollektivversicherung	3,5 % - 5,0 % ²⁾	wie Pensionskasse	wie Pensionskasse
Lebensversicherung	3,5 % - 5,0 %	Pension oder Kapital	Pension oder Kapital zur Gänze falls in Beitragsphase nicht versteuert wurde
steuerfreie Zukunftssicherung (§ 3/1/15a EStF) ³⁾	wie Versicherung	Pension oder Kapital	Kapital steuerfrei (Pension ab Zeitpunkt sobald Kapitalwert erreicht)
Pensionszusage	5,0 % - 8,0 % ⁴⁾	Pension (Option auf Kapitalabfindung mgl.)	Pension oder Kapital zur Gänze zu versteuern

1) langjähriger Durchschnitt (ohne Berücksichtigung von Kosten)
2) Neu seit 23.9.05 - Veranlagungsdurchschnitt für (klassische) Er- u. Ablebensversicherung angenommen
3) steuerfreies Limit = 300€ je Arbeitnehmer und Jahr
4) zusätzlich zum Veranlagungsertrag der Rückdeckungsversicherung auch Rückstellungseffekt – teilweise – berücksichtigt
5) wenn staatliche Förderung in Anspruch genommen wird (gibt es max. für € 1000,- Beitrag p.a.), ist die Pension daraus steuerfrei

AN = Arbeitnehmer / AG = Arbeitgeber

Reed Exhibitions Messe Wien – Die Erfolgsmesse schreibt ihr zweites Kapitel.

Informationstechnologie für Anwälte

>ITnT< 2006 mit eindeutiger Alleinstellung am IKT-Fachmessemarkt. Die klare B2B-Fokussierung findet großen Anklang bei den Ausstellern. Weiters wird die bewährte Zusammenarbeit mit EC Austria und dem Fachmagazin „Computerwelt“ prolongiert. Umfassendes, hoch attraktives Rahmenprogramm erfüllt auch die Bedürfnisse der Rechtsanwälte

Vom 14. bis 16. Februar 2006 geht die >ITnT<, die Fachmesse für Informationstechnologie und Telekommunikation, in ihre zweite Runde. Schon jetzt, knapp drei Monate vor Messebeginn, ist die Veranstaltung nahezu ausgebucht.

„Die >ITnT< hat sich 2005 mit rund 200 Ausstellern und rund 13.500 Fachbesuchern vom Start weg als der neue IKT-Branchen-event für das Fachpublikum in Österreich positioniert“, freut sich DI Matthias Limbeck, der für New Business verantwortliche Geschäftsführer bei Veranstalter Reed Exhibitions Messe Wien. „Für die Zweitausgabe 2006 können wir um rund 25 % mehr Aussteller vermelden und dank der klaren Positionierung als reine Fachmesse, der umfassenden Produktinszenierung und des qualitativ hochwertigen Rahmenprogramms rechnen wir auch mit einer noch höheren Besucherzahl als 2005“, setzt DI Matthias Limbeck fort.

Treffpunkt für Rechtsanwälte

In den Berufsalltag der Rechtsanwälte und Steuerberater haben moderne Informationstechnologien schon längst Einzug gehalten. Auf der >ITnT< finden diese Berufsgruppen umfassende Informationen und Angebote, die

ihren vielfältigen, individuellen IT-Bedürfnissen gerecht werden. „Auch zum Thema Basel II werden wir fundiert informieren“, erläutert Mag. Michael Mandl, New Business Group Manager bei Reed Exhibitions Messe Wien.

Die Eckpfeiler des Erfolges

Wesentlich zum Erfolg der >ITnT< 2005 beigetragen haben die Kooperationspartner EC Austria und das Fachmagazin „Computerwelt“, die auch für 2006 wieder für die federführende Gestaltung des Rahmenprogramms verantwortlich zeichnen. Weitere Eckpfeiler des Erfolges sind die klare Produktgliederung in die Bereiche „Software and Services“, „IT-Security“, „Infrastructure and Solutions“ sowie „Telecommunication and Solutions“, die von Reed Exhibitions Messe Wien inszenierten „Key Note Areas“ sowie diverse Side-Events. Zu den neuen Ausstellern gehören unter anderem die Unternehmen Alcatel, Hutchison, Ikarus, Konica-Minolta, Proalpha, Siemens und Symantec/Veritas.

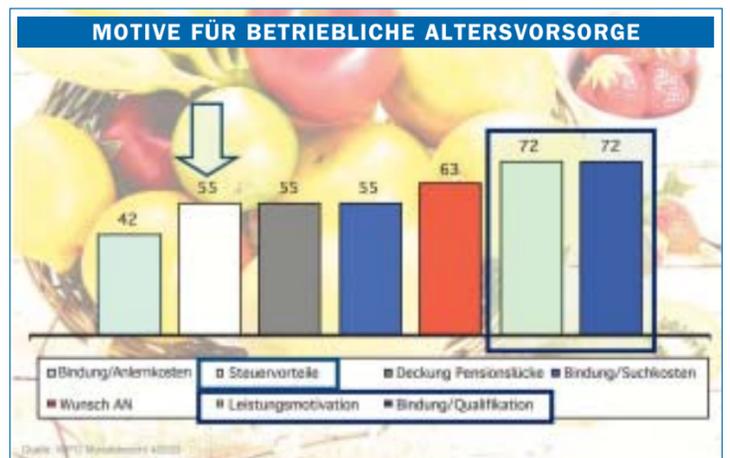
Zum Gedankenaustausch treffen

Ergänzend zur Fachausstellung und zum Rahmenprogramm werden Aussteller und Fachbesucher

der >ITnT< wie Rechtsanwälte und Steuerberater viele Möglichkeiten zur Synergienutzung, zum Cross Marketing und zum Eintauchen in Erlebniswelten vorfinden.



„Die >ITnT< wird hochwertige Zusatzveranstaltungen anbieten, zu denen Workshops und Fachvorträge für IT-Einsteiger, Fortgeschrittene und Meinungsbildner ebenso gehören wie der Ausstellerabend, Standfeste und Executive Events“, kündigt Messeleiter Mag. Günter Theuermann ein umfassendes Fachmesseangebot an.



Die Moral der (Ge)schichten...

Wird Altersvorsorge nach dem 3-Schichten-Modell eingerichtet – wobei die 3. Schicht die Privatvorsorge darstellt – bringt das schon eine Reihe von Vorteilen:

■ Bewusster Umgang mit sinkenden staatlichen Versorgungsleistungen und gezielte „Gegensteuerung“.

■ Ansparen einer Privatvorsorge (z.B. in Form eines Kapitals) unter Nutzung der Kapitalmarktöglichkeiten (Diversifikation bei den Produkten und damit Streuung des Risikos und Optimierung der Performance).

■ Kontinuierliche und steuerlich geförderte Alters- (allenfalls auch gleichzeitig Hinterbliebenen-)vorsorge in Form lebenslanger, wertangepasster Renten unter Mitwirkung des Arbeitgebers – wobei meist wichtiger als (hohe) Renditen Fragen wie Sicherheit, Flexibilität und Portabilität (Unverfallbarkeit und Mitnahme) sind.

Autor: Erich R. Hoffmann
Geschäftsführender Gesellschafter
HOFFMANN & PARTNER, Sozialkapital- und Investmentberatung GmbH

E-mail: office@hoffmann-partner.co.at
www.hoffmann-partner.co.at

BUCHTIPP

ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE VON A-Z

Eine übersichtliche und praxisgerechte Darstellung der wichtigsten arbeitsrechtlichen Ansprüche.

Die Ansprüche von Arbeitnehmern sind in einer Vielzahl unterschiedlicher Rechtsquellen geregelt. In diesem Dickicht aus Sondergesetzen, Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen gelingt es oft nur schwer, den Überblick zu wahren und die gebührenden Ansprüche im Einzelfall zu ermitteln.

Um einen möglichst vollständigen Überblick zu bieten, wurde großer Wert auf eine ausführliche Erläuterung sämtlicher Ansprüche aus Sicht der Kollektivverträge gelegt. Die leicht verständliche Aufbereitung bietet allen Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich rasch und umfassend zu informieren.

Autor(en): Gagawczuk, Krapf
LexisNexis, Wien 2005, 352 Seiten
ISBN: 3-7007-3284-2
Bestellnummer: 87.09.03
Preis: € 35,-



FACTS UND FIGURES ZUR >ITnT< 2006:

Datum, Ort: 14.-16. Februar 2006, täglich geöffnet von 10 bis 18 Uhr, MessezentrumWienNeu, Halle A

Zulassung: Fachbesucher wie Entscheider aus IT and Telecommunication, Marketing und Verkauf, Logistik und Produktion, Controlling und Finanzen, Einkauf und Personal, Geschäftsführer aus den Bereichen Banken, Versicherungen, Handel, Gesundheitswesen, Handwerk, Gewerbe, Information, Consulting, Tourismus, Freizeitwirtschaft, Transport, Verkehr, Rechtsanwälte, Steuerberater

Produktgruppen: Software and Services, Hardware and IT-Security, Telecommunication

Projektteam:
Geschäftsführung: DI Matthias Limbeck
New Business Group Management:
Mag. Michael Mandl
Messeleitung: Mag. Günter Theuermann
Messekoordination: Alexandra Pribek

Informationen: Mag. Paul Hammerl,
Tel. +43 (0) 662 4477 143
paul.hammerl@reedexpo.at

Christine Widmann,
Tel. +43 (0)1 72720 226
christine.widmann@messe.at

Kaufmännische Software für Firmen und Wirtschaftstreuhand.

Rechnungswesen-Software für Klein- und Mittelbetriebe

Aktualität, Rechtssicherheit und Praxistauglichkeit sind die wesentlichen Komponenten funktionierender Rechnungswesen-Programme für Klein- und Mittelbetriebe. Ein Softwarehaus aus Oberösterreich erfüllt diese Anforderungen seit Jahren schon erfolgreich für über 6500 Kunden in Österreich.

Spezialisiert hat sich die Entwicklungsschmiede aus Ried im Innkreis auf die Entwicklung kaufmännischer Software für Firmen (KMUs) und Wirtschaftstreuhand.

Wesentlicher Fokus bei den 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 komplexen Lohn- und Gehaltsabrechnung oder in der Finanzbuchhaltung/Bilanzierung ist das eine besondere Herausforderung.“

Das Fachwissen des Anwenders wird durch die in den RZL-Programmen hinterlegte steuerliche Gesetzgebung und durch verschiedenste Eingabepflichten wesentlich unterstützt (beispielsweise werden über Programmaktualisierungen in der Lohnverrechnung auch die jeweiligen SV-Prozentsätze direkt von RZL aktualisiert, ohne dass der Anwender diesbezügliche Parameter selbst einstellen muss). RZL Anwender haben damit die aktuelle Rechtslage per Update auf dem Rechner.

Ein wesentlicher Wettbewerbsvorteil liegt für RZL in der direkten Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern und dem Ministerium: „Gerade bei geplanten Gesetzesänderungen sind wir oft direkt eingebunden, und können somit die programmatische Umsetzung zeitgerecht vorbereiten“, erklärt Stürzlinger.

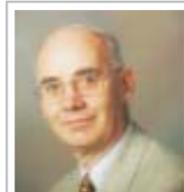


Die einfache und übersichtliche Bedienbarkeit der Programme ist ein wesentlicher Fokus

Aktuelles Highlight ist das 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

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

Diesbezügliche Details finden Sie im Internet unter rzlsoftware.at oder fordern Sie diese unter vertrieb@rzl.at an.



RZL-Software-Chef
Dkfm. Heinz
Stürzlinger



RZL-Software-Chef
Gerald
Stürzlinger

Interview. Einsatzmöglichkeiten von Technologien und Endgeräten im Krankenhaus – Heute und in der Zukunft.

„Die Zukunft im Gesundheitswesen ist mobil“

Andreas Holzinger forscht und lehrt zum Thema mobility am Institut für medizinische Informatik an der Universität Graz. Auf der CONEX Veranstaltung „IT im Gesundheitswesen“ am 27./28. Februar 2006 wird er über die Zukunft des mobilen Arbeitens referieren. Im Vorfeld der Veranstaltung sprach Michael Ghezso, Geschäftsführer von CONEX, mit Andreas Holzinger über die Entwicklung der Endgeräte, die besonderen Anforderungen an mobile Anwendungen im Krankenhaus und das Thema Usability

Michael Ghezso: Herr Holzinger, Sie beschäftigen sich konkret mit mobilen Anwendungen für den Gesundheitsbereich – Welche besonderen Anforderungen gibt es im Krankenhaus an solche Lösungen?

Andreas Holzinger: „Der Gesundheitsbereich stellt an die IT/Informatik eine ganz besondere Herausforderung dar. Kliniker stehen unter einem permanenten Zeitdruck in einem hochkomplexen – von Unterbrechungen durchzogenen – Arbeitsumfeld. Sie wollen (und sollen!) sich nicht mit IT herumschlagen, sondern wollen klare Mehrwerte und effektive Anwendungen zur Verfügung haben, die die jeweiligen Workflows optimal unterstützen. Mobile Endgeräte nehmen auf Grund der Ortsunabhängigkeit gerade im Krankenhausbereich eine wichtige Stellung ein. Grundregel: Was im schwierigen Umfeld des Gesundheitsbereiches experimentell erforscht wurde, kann auch in anderen Bereichen eingesetzt werden, aber nicht vice versa.“

Usability ist bei mobilen Anwendungen eine ganz besonders heikle Angelegenheit – Welche Entwicklungen gibt es beim Design des User-Interfaces?

„Genau, Herr Ghezso. Gute Usability ist das Um-und-Auf einer brauchbaren mobilen Anwendung. Dabei ist Usability eine Disziplin, die Psychologie und Informatik zusammenbringt: Erkenntnisse aus psychologisch orientierter Benutzerforschung müssen auf systemische Ebene umgesetzt werden. Eine der wichtigsten Entwicklungen wurde bereits 1999 in der ISO 13407 beschrieben, leider wird das in der Praxis vielerorts noch nicht umgesetzt. Darin geht es um Benutzer-orientierte Gestaltung interaktiver Systeme (Human centered design). Es handelt sich um einen iterativen Entwicklungsprozess, bei dem die End-Benutzer VON ANFANG AN in die Entwicklung mit einbezogen werden (User Centered Development).

Die Kernideen sind:

- 1) Bedarf an nutzerzentrierten Prozessen identifizieren: Welche Teile der Software sind betroffen?
- 2) Nutzungskontext verstehen: Welche End-Benutzer(Gruppen) wollen welche Ziele im organisationalen Umfeld und Kontext erreichen?
- 3) Anforderungen spezifizieren: Was folgt aus dem Nutzungskontext?

Welche allgemeinen Rahmenbedingungen und welche spezifischen Anforderungen ergeben sich?

■ 4) Lösungen produzieren: Dies kann im Sinne eines Rapid-prototyping oder eines anderen iterativen Prozesses erfolgen. Diese Prototypen können noch reine Papierentwürfe (Mock-Ups) oder aber schon lauffähige Programmversionen sein.

■ 5) Evaluation: Diese Lösungen werden dann gegen die Erfüllung der in 3. festgelegten Anforderungen experimentell im real-life überprüft. Dazu können verschiedene Usability Engineering Methoden dienen. Die dabei entdeckten Abweichungen werden dann auf ihre Relevanz hin bewertet und sind Ausgangspunkt der nächsten Iteration, die bei 2. wieder aufsetzt und den Nutzungskontext anhand der Ergebnisse der Evaluation verbessert. Dieses Verfahren ist komplementär zu bestehenden Prozessmodellen des Software-Engineering und ergänzt diese in idealer Weise.

Welche Bedeutung hat die Entwicklung mobiler Endgeräte für die Zukunft des mWorking und welche Trends gibt es bei den Devices?

„Enorme Bedeutung! Die Zukunft wird mobil – allerdings sehe ich darin nicht die Leute mit Handys rumgehen, sondern echte

Mobilität stelle ich mir so vor, dass das jeweils passendste Endgerät für EIN UND DIESELBE Anwendung verwendet wird. Beispiel: Ein Kliniker sieht sich Befunde auf einer hochauflösenden Konsole an. Am Krankenbett hat er einen Tablet-PC bzw. Pocket-PC dabei – während er am Gang unterwegs ist, lässt er sich auf seinem Mobiltelefon einen Befund vorlesen; Zuhause schaut er sich ein dazupassendes Video am iTV an.

„Die Zukunft ist ein übergreifendes Zusammenwirken von Cross Media Objects“

„Es ist völlig egal, welches Endgerät – es wird passend auf jedem Endgerät dargestellt. Dazu ist aber noch viel Forschung notwendig, z.B. wann ist ein Text sinnvoll, wann Bilder, wann Audio, wann Video usw.“

Wie wichtig ist Mobilität für das Informations- und Wissensmanagement in Unternehmen und wie sehen die künftigen Potenziale aus?

„Die beiden Begriffe „Wissensmanagement“ und „Mobilität“ werden in Zukunft die Erfolgsfaktoren für jedes Unternehmen (auch ein

Krankenhaus ist in diesem Sinne ein Unternehmen) darstellen. Das ist gerade für Österreich zutreffend, weil wir wenig Bodenschätze/Rohöl o.Ä. „anzubieten“ haben, dafür aber enormes österreichisches Know-how. In Zukunft werden immer mehr Tätigkeiten sowohl wissensintensiver als auch mobiler – und diese facts „Wissen“ und „Mobilität“ sind Schlüsselfaktoren erfolgreicher Unternehmen!“

CONEX

Die CONEX-Veranstaltung: „IT im Gesundheitswesen“

27/28. Februar 2005

Informationen:
www.conex.co.at
michael.ghezso@conex.co.at



Andreas
Holzinger

Weitere Informationen zur Arbeit von Andreas Holzinger:
<http://user.medunigraz.at/>
andreas.holzinger/holzinger/usability.html

Umfangreiche Software-Hilfe ist Grundvoraussetzung im Wirtschaftsleben.

Software schafft Ordnung

Geordnete Finanzen werden immer wichtiger: Geschäftspartner klassifizieren die Unternehmen danach, Banken sehen darin eine Grundvoraussetzung für Kreditwürdigkeit. Und der Unternehmer selbst braucht sie, um zu wissen, wo er steht und wohin er will. Bei der wachsenden Menge an finanziellen Kennzahlen sollte er deshalb auf umfangreiche Software-Hilfe zurückgreifen.

Motivation 1: Kreditwürdigkeit

Der Einsatz von Software macht die Finanzen eines Unternehmens transparenter – mit digitalen Systemen sind Kennzahlen wie Eigenkapitalquote, Schuldtilgungsdauer, Gesamtkapitalrentabilität und Cash-Flow-Leistungsraten immer schnell und exakt abrufbar.

Besonders wichtig ist das für zukünftige Ratings bei der Kreditaufnahme nach „Basel II“. Die weltweite Reform „der Eigenkapitalrichtlinien für die Banken, kurz „Basel II“ genannt, schreibt auch vor, dass die Kreditinstitute die Bonität ihrer Kunden künftig nach einem festgelegten Kriterienkatalog benoten müssen. Eine übersichtliche, softwaregestützte Finanzverwaltung kann dann das Bonitätsurteil positiv beeinflussen.

Motivation 2: Benchmarking

Eine leistungsfähige Finanzsoftware erleichtert auch das Benchmarking – eine Art (kontinuierlicher) Betriebsvergleich mit den Klassenbesten. Dabei werden Produkte, Dienstleistungen, Prozesse und Methoden des eigenen Unternehmens dank der

betriebswirtschaftlichen Software exakt erfasst und mit den Kennzahlen von direkten Konkurrenten verglichen. Beim internen Benchmarking kann so eine Gegenüberstellung auch zwischen verschiedenen Abteilungen des eigenen Unternehmens erfolgen.

Motivation 3: Controlling

Auch unabhängig von Rating oder Benchmarking ist es natürlich sinnvoll, wenn ein Unternehmer die Kennzahlen immer zuverlässig zur Hand hat – nur dann kann er sein Unternehmen auf Basis fundierter Entscheidungen führen. Das Controlling ist schließlich dank der neu gewonnenen Transparenz wesentlich einfacher und objektiver geworden.

Lösung: betriebswirtschaftliche Standardsoftware

In vielen mittelständischen Unternehmen ist der Einsatz von Software zur Unterstützung der betrieblichen Abläufe inzwischen alltäglich: Personalabrechnung, Kundendatei, Lagerhaltung, Rechnungsstellung, Angebotsverwaltung, Materialwirtschaft, Einkauf, Produktionssteuerung – vieles lässt



Der elektronische Datenverkehr im Büroalltag ist unverzichtbar.

sich digital effizienter erfassen. Dies gilt auch für den Bereich des Finanz- und Rechnungswesens: Finanzbuchhaltung und Geschäftsbuchhaltung (für Vorgänge, die nach außen wirksam sind) sowie Kostenrechnung und Betriebsbuchhaltung (für innerbetriebliche Vorgänge) sind ohne Softwareeinsatz undenkbar.

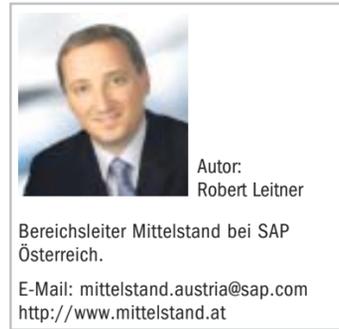
Um nicht für jeden dieser eng verknüpften Vorgänge eigene Software einsetzen zu müssen, bietet betriebswirtschaftliche Standardsoftware hier ein Komplettpaket: Sie integriert Warenwirtschaft, Rechnungswesen, Kostenrechnung, Anlagenbuchhaltung, Fakturierung und Einkauf. Häufig sind diese Anwendungen auch der Kern einer unternehmensweiten Planungssoftware (ERP), da im

Finanzbereich zumeist die Daten zusammenlaufen und geschäftswirksam werden.

Weitere Informationen im SAP INFO Center für den Mittelstand:

Tel.: 0800 008 007

Fax: 0800 008 006



Autor:
Robert Leitner

Bereichsleiter Mittelstand bei SAP Österreich.

E-Mail: mittelstand.austria@sap.com
http://www.mittelstand.at

BUCHTIPP

HANDBUCH DER EU-FÖRDERUNGEN IN ÖSTERREICH

In diesem praktischen Handbuch finden Sie umfassende Informationen über die rund 200 verschiedenen Förderprogramme, die Sie für Ihre Entscheidungsfindung und Einreichung von Förderprojekten benötigen. Es enthält auch praktische Hinweise zur Antragstellung. Besonderer Wert wurde auf die lückenlose Nennung der richtigen Informations- und Beratungsstellen für Ihr Anliegen gelegt.

Herausgeber: Mag. Monika Unterholzner ist Leiterin der Abteilung Europa & Marketing Service des WWFF. Sie ist Expertin in Fragen der EU-Förderungen, im europäischen Beihilfenrecht und in Fragen der Strukturfondsförderungen. Dr. Gabriel Lansky ist ein bekannter Wirtschaftsanwalt. Dr. Christoph Matzner ist Steuerberater und ein Fachmann für EU-Recht.

LexisNexis, Stand: November 2005

1.- 13. Lfg. inkl. 1 Mappe

ISBN: 3-7007-3337-2

Bestellnummer: 26.30.00 (26.30.13)

Preis: € 140,-



Integriertes Qualitätsmanagement erfüllt höchste Ansprüche der Zulieferindustrie.

Steirischer Vorzeigebetrieb Krenhof arbeitet mit PPS-Lösung von DSA

In der Autozulieferindustrie sind die Regeln härter als in den meisten anderen Branchen. Es gibt nur schwarz oder weiß, perfekt oder pleite, keine Grautöne, kein Durchlavieren. Dementsprechend hoch ist die Latte, die sich der Steirische Metallverarbeiter Krenhof hinsichtlich Produktqualität, Liefertreue und Kundenservice selbst gesetzt hat, um die gute Position als Lieferant marktführender Hersteller wie Magna, ZF-Gruppe, MAN oder MITEC zu halten.

Geschäftsführer Mag. Matthias Hartmann unterzieht alle Bereiche des Unternehmens einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Abläufe werden laufend durchleuchtet und finanz- und produktionstechnisch verbessert. Die jährliche Umsatzsteigerung von durchschnittlich zehn Prozent in den letzten 15 Jahren bestätigt diese Strategie.

Die Umstellung auf eine komplett neue ERP/PPS-Lösung hatte dabei in der jüngsten Vergangenheit höchste Priorität. Gefordert wurde eine Software mit hohem Leistungsumfang im Standard, die offen für die speziellen Notwendigkeiten eines Unternehmens wie Krenhof ist. Ganz bewusst wurde daher die Entscheidung für Data Systems Austria als lokaler Anbieter getroffen, mit dessen Entwicklungsteam unmittelbar zusammengearbeitet werden konnte. Die Entscheidung für JET ORBIT fiel laut Mag. Hartmann neben der Erfüllung eines umfangreichen Anforderungskataloges und „es ist auch das modernste am Markt“.

JET ORBIT ERMÖGLICHT MINIMALEN OVERHEAD

„Wir hatten Erwartungen und gleichzeitig Befürchtungen. Die Zusammenarbeit ist dank einer ausgezeichneten internen Vorbereitung, der aktiven Mitarbeit von allen Abteilungen und des erfahrenen Teams bei DSA problemlos über die Bühne gegangen. In Vorbereitungen wurde viel investiert. Der DSA Consultant war in der Organisationsentwicklung involviert und hat unsere Anforderungen in die IT übersetzt“.



Das Gesamtpaket umfasst die ERP/PPS-Software JET ORBIT mit den Bereichen Vertrieb, Materialwirtschaft/Einkauf, Kalkulation, Fertigung, Leitstand und Qualitätsmanagement mit 30 Usern sowie JET FIBU Finanzbuchhaltung und JET PABIS Personalabrechnung auf einer Windows 2003 Plattform mit SQL Server 2000 als Datenbank.

„Wir waren an einer Schwelle angelangt, wo ein Wachstum ohne zusätzlichen Overhead nicht möglich gewesen wäre. Durch die Einführung der JET Software haben sich viele manuelle Routinearbeiten erübrigt und wir können den Overhead mit nur 23 Angestellten bei insgesamt 250 Mitarbeitern nach wie vor extrem niedrig halten“, berichtet Geschäftsführer Hartmann.

QM VON ZENTRALER BEDEUTUNG

Von zentraler Bedeutung war selbstverständlich das Modul „Qualitätssicherung“ bzw. „Qualitätsmanagement“: Durch die Erfassung aller relevanten Messwerte über Qualitäts-Regelkarten und die daraus resultierende graphische Darstellungsmöglichkeit konnte die Transparenz der Fertigungsprozesse erheblich gesteigert werden. Zusätzlich zur Verfügung stehende Funktionen zur Bearbeitung von Reklamationen, tragen ebenfalls zu einer entsprechenden Qualitätsverbesserung und -sicherung bei. Für Krenhof ist dies von zentraler Bedeutung:

„Dadurch, dass ERP und Qualitätssicherung eine einzige Lösung sind, besteht eine volle Einheit von der Arbeitsanweisung über die Prüfanweisung, die Prüfaufzeichnung und BDE. Diese integrierte Lösung bietet enorme Vorteile! Alle Sachverhalte werden zentral aufgezeichnet und abgerufen. Wir haben nur eine Oberfläche und daher auch nur eine Schulungsnotwendigkeit.“

In der Zulieferindustrie – am Anfang der Produktionskette – genügt es nicht, die Kundenforderungen von 100 ppm (parts per million) zu erfüllen. Es gilt in allen Fertigungsbereichen die Streuungen ständig zu verringern. Neben Investitionen in neueste Anlagen ist hier vor allem eine starke IT erforderlich, damit diese Streuungen auch belegen kann. Angesichts der enormen Kosten, die eine Rückholaktion einer Automobilerie verursachen würde, könnte bei über 10 Mio. Schmiedeteilen der jährlichen Krenhof-Produktion die max. mögliche Versicherungsdeckung bei weitem übersteigen.

„FLÄCHENDECKENDER EINSATZ STEIGERT DAS ALLGEMEINE INFORMATIONSNIVEAU“

„Früher war die IT einem exklusiven Kreis vorbehalten. Durch die Userfreundlichkeit und die Konzeption von JET ORBIT durchdringt die IT heute das gesamte Unternehmen und erhöht damit auch in der Produktion das Verständnis für Prozesse und ermöglicht schnellere und fundiertere Entscheidungen.“

Wir planen auch in Zukunft in von uns so genannte „IT-Audits“ zu investieren, unsere Systeme in Schlüsselpunkten in gewissen Zeitabständen gemeinsam mit DSA zu überdenken und Prozesse noch weiter zu optimieren.“



Geschäftsführer datasytems
Mag. Matthias Hartmann
www.datasystems.at
info@datasystems.at

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!

Mit Risikokapital auf neues Terrain - Wachstum finanzieren

Schon im Vorfeld der Umsetzung von Basel II werden die Kreditrichtlinien verschärft, wodurch die Kreditfinanzierung insbesondere für Klein- und Mittelunternehmen erschwert werden könnte.

Gerade die Klein- und Mittelunternehmen bilden jedoch das Rückgrat der österreichischen Volkswirtschaft. Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, dem Aspekt der Eigenkapitalausstattung der österreichischen Unternehmen besonderes Augenmerk zu schenken. Eigenkapital ist damit die beste Basis für nachhaltiges Unternehmenswachstum.

Auch wenn ein Unternehmen im Rahmen von Diversifikations- oder Internationalisierungsstrategien den Pfad des organischen Wachstums verlässt, so entsteht ein Finanzierungsbedarf, der nur durch Erhöhung des Eigenkapitals sinnvoll abgedeckt werden kann. Im Falle von hochinnovativen Unternehmen wiederum stellt das betriebliche Know-how das wichtigste Kapital dar; eine umfassend gute Bonität ist jedoch selten gegeben, so dass die Umsetzung innovativer Ideen über den Weg der Kreditfinanzierung allein zumeist nicht möglich ist.

Diesen unternehmensseitigen Anforderungen stehen die Interessen der Investoren gegenüber. Informationsdefizite, schwierige Bewertungskonstellationen, fehlende Markttransparenz, zu hohe Finanzierungsrisiken erschweren oft das Matching von Finanzierungsnachfrage

und Investitionsangebot. Die österreichische Förderbank *austria* wirtschaftsservice (*aws*) bietet Förderinstrumentarien an, um etwaige Defizite zu beseitigen - und damit eine solide Basis für Investitionsvorhaben zu schaffen.

Die *aws* vergibt z.B. zur Unterstützung von jungen und wachsenden Unternehmen Zuschüsse und zinsgünstige *erp*-Kredite, übernimmt Haftungen für Fremdkapital und bietet verschiedene wirtschaftsbezogene Dienstleistungen an. Ein besonders wichtiger Bereich der *aws* ist die Förderung des Wachstums durch Eigenkapital sowie die nachhaltige Entwicklung des österreichischen Kapitalmarktes und die Hebung der Eigenkapitalausstattung österreichischer Unternehmen.

Angebot für Unternehmen

Durch die Vermittlung von vermögenden Investoren mit Management-Know-how (*Business Angels*) und Kontakten besteht die Möglichkeit, Eigenkapital für diese Unternehmen zu mobilisieren. Weiters setzt die *aws* durch Kombination von Eigenkapital mit der Besicherung von Fremdkapital in Form von „double-equity-Modellen“ gezielt Anreize zur Erhöhung der Eigenkapitalquote.

Darüber hinaus werden mit modernen Finanzierungsinstrumenten wie der Mitarbeiterbeteiligung oder dem Gewinnwertpapier interessante Möglichkeiten zur Finanzierung von Wachstumsprojekten geschaffen.

Angebot für Investoren

Privaten und institutionellen Investoren bietet die *aws* interessante Produkte an: Durch die Besicherung privater Investments in Form von Eigenkapitalgarantien senkt die *aws* das Risiko für private und institutionelle Investoren und ermöglicht so attraktive Beteiligungen an wachsenden Unternehmen. *aws* bietet institutionellen Investoren sowie Venture Capital- und Private Equity-Fonds geeignete Produkte zur Verringerung des Investitionsrisikos an und trägt damit zu einer nachhaltigen Entwicklung des Kapitalmarktes bei.



Autor:
Mag. Harald
Schürz

Foto: *austria* wirtschaftsservice

Ansprechpartner für Eigenkapitalinstrumente, Kapitalgarantien, Fondsgarantien sowie für Entwicklung von neuen Finanzierungsinstrumenten.

<http://www.aws.g.at>

ITnT

Fachmesse für InformationsTechnologie
und Telekommunikation

14. - 16. FEBRUAR 2006

MESSEZENTRUM WIEN NEU

TÄGLICH 10 - 18 UHR

WIR FREUEN UNS AUF IHREN BESUCH!



praxisorientiert

Die junge Messe ITnT hat schon ihren festen Platz als Branchentreff erobert. Gerade weil ACP die gesamte Palette der IT abdeckt, möchten wir bei einem solchen Branchentreff nicht fehlen und stehen mit praxisorientierten Teams für unsere Gäste vor Ort bereit. ACP präsentiert Lösungen, Services und Konzepte für das Enterprise Computing und berät Klein- und Mittelbetriebe, beispielsweise wie sie EU-Förderungen nutzen können. Wie immer achten wir besonders darauf, nicht ins Fachchinesisch zu verfallen, sondern gute Beratung zu bieten und intensive Gespräche zu führen. Dafür dient die ITnT als ideale Plattform.

Stefan Csizy
ACP Gruppe Österreich & Deutschland, Geschäftsführer

jetzt informieren!

Streit im Familienunternehmen.

Mediation hilft gravierende Folgen zu vermeiden

Konflikte und Meinungsverschiedenheiten können in allen Bereichen des unternehmerischen (wie auch des privaten) Lebens auftreten und gravierende Folgen nach sich ziehen. Insbesondere die Übergabe eines Unternehmens an die nächste Generation bzw. eine gemeinschaftliche Geschäftsführung durch Familienmitglieder stellt sich in vielen Fällen als äußerst konfliktträchtig dar.

Die Mediation bietet für jeden Konflikt – innerhalb eines Unternehmens oder zwischen Unternehmen – ein freiwilliges Verfahren an, in welchem die Konfliktpartner mit Hilfe einer neutralen Person im direkten Gespräch miteinander Lösungen für ihre Konflikte erarbeiten. Dabei ist das direkte Gespräch zwischen den Betroffenen ausschlaggebend: Es wird nicht ein Dritter (z.B. Richter oder Schiedsrichter) darum ersucht, die Entscheidung zu fällen, sondern die Beteiligten selbst vereinbaren die von ihnen gewünschten Regelungen.

Sowohl in der Familien-, als auch in der Wirtschaftsmediation sind grundsätzlich dieselben Verfahrensmethoden anzuwenden

Der große Unterschied ist darin zu sehen, dass in der Familienmediation der emotionale Bereich sehr stark ausgeprägt ist, während er bei der Wirtschaftsmediation nicht im Vordergrund steht. Im Rahmen von Konflikten innerhalb von Familienunternehmen verschmelzen jedoch diese beiden Aspekte, da sowohl die familiäre Situation, als auch die rein „sachlichen“, wirtschaftlichen Gegebenheiten zusammentreffen. Gerade auf Grund dieses Umstandes ist die Mediation für die Konfliktregelung innerhalb von Familienunternehmen von großem Vorteil.



Autor:
Dr. Christoph
Haidlen

Dr. Haidlen ist akademisch geprüfter Europarechtsexperte und Wirtschaftsmediator

Studium der Rechtswissenschaften in Innsbruck und an der University of Wisconsin (USA), Post-Graduate Studium des Europäischen Gemeinschaftsrechts. Gerichtspraxis in Innsbruck. Vorträge auf den Gebieten Gesellschaftsrecht, Grundverkehrsrecht und außergerichtliche Konfliktregelung.

Eingetragener Wirtschaftsmediator (BMfJ). Mitglied der Anwaltlichen Vereinigung für Mediation und kooperatives Verhandeln sowie des Österreichischen Berufsverbandes der MediatorInnen. Streitschlichter an der Schlichtungsstelle für Internet-Domains.

Mitautor des Handbuchs „EU-Recht, Handbuch für die österreichische Rechtspraxis“, zahlreiche Veröffentlichungen insbesondere auf dem Gebiet des Europarechts. Zugelassen als Rechtsanwalt in Österreich.

Tätigkeitsschwerpunkte: Seilbahnrecht, Europarecht, Wettbewerbsrecht, Ski- und Sportrecht (insbesondere Abwicklung internationaler Unfallschäden), EDV-/Internetrecht, Bauträgervertragsrecht, Grundverkehrsrecht, Gewerberecht, Wirtschaftsmediation.

Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch

Ziel: Gemeinsam in die Zukunft schauen

Die Mediation dient nicht dazu, vergangene Differenzen zu klären. Die Partner erarbeiten vielmehr gemeinsam Regelungen für die Zukunft (Zukunftsorientierung). Ein wichtiger Grundsatz ist der, dass die Partner freiwillig am Prozess teilnehmen. Dies unterstützt insbesondere den Aspekt, dass sämtliche Beteiligten dem Verfahren positiv und produktiv gegenüberstehen (im Gegensatz zu einem Gerichtsverfahren, bei welchem eine Partei sämtliche Register zieht, um eine Verzögerung oder Behinderung des Verfahrens zu erreichen).

Die Partner müssen über sämtliche Informationen verfügen, die für eine Entscheidung wichtig sind, damit sie sich über die Konsequenzen ihrer Entscheidung im Klaren sind. Daher müssen die Partner alle sachlichen Daten und Fakten offen legen. Gegebenenfalls besteht neben der Mediation die Notwendigkeit einer Betreuung durch externe Berater (z.B. Rechtsanwalt, Steuerberater, Finanzberater).

Grundsätzlich ist diese Beratung zu empfehlen, damit von vorneherein sichergestellt ist, dass die getroffene Vereinbarung jedenfalls mit den anzuwendenden Gesetzen und Gegebenheiten in Übereinstimmung steht.

Der Mediator ist ein unabhängiger Dritter, der die Gespräche zwischen den Parteien leitet und führt. Er ist beiden Seiten gegenüber verpflichtet und in gleichem Maße verantwortlich. Er urteilt nicht darüber, wer Recht hat und wer Schuld ist, er ist ausschließlich für den Prozess verantwortlich und sorgt dafür, dass die Gespräche in geordneten Bahnen und strukturiert ablaufen.

Qualitätskontrolle in der Mediation

Grundsätzlich ist bislang keine Berufsausbildung für die Ausübung der Mediation vorgeschrieben. Das nunmehr geltende Zivilrechts-Mediations-Gesetz legt erstmalig in Österreich (u.a.) die Ausbildung und erforderlichen Qualifikationen fest, die ein Mediator zur Aufnahme seiner Tätigkeit aufweisen muss. Dies allerdings nur hinsichtlich derjenigen Personen, welche in der vom Bundesminister für Justiz geführten „Liste der Mediatoren“ eingetragen sind.

Für diese „Eingetragenen Mediatoren“ besteht die Verpflichtung zum Abschluss einer Haftpflichtversicherung zur Abdeckung allfälliger Schäden, die sie durch ihr Verhalten im Rahmen der Mediation verursacht haben.



© pixelquelle

Das Gefühl zu haben gehört zu werden kann schon mal die „halbe Miete“ sein

Für Mediatoren, die nicht in diese Liste eingetragen sind, besteht keine solche Pflicht, so dass nicht garantiert ist, dass allfällige Schadenersatzansprüche der Parteien erfüllt werden können.

Der Mediationsprozess ist vertraulich: Die Partner verständigen sich darüber, keine Informationen aus dem Prozess ohne Zustimmung des jeweils anderen weiterzugeben.

Ebenso ist der Mediator zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ein großer Unterschied zwischen dem Mediations- und einem Gerichtsverfahren ist der Umstand, dass die Partner den Faktor „Zeit“ in der Mediation selbst bestimmen: Sie legen fest, wie schnell das Verfahren abläuft, wann die weiteren Termine stattfinden, wie viele Termine notwendig sind etc. (in einem Gerichtsverfahren werden diese Faktoren vom Richter bestimmt).

Üblicherweise läuft daher eine Mediation schneller ab, als ein vergleichbares Gerichtsverfahren. Dies insbesondere deshalb, da ein Gerichtsverfahren einen langfristigen Konflikt und somit eine Bindung von Ressourcen, Personal und Kapazitäten mit sich bringt (Transaktionskosten). Da beide Seiten einer Mediation an einer raschen Lösung interessiert sind, können damit derartige Kosten vermieden werden.

Mediation zahlt sich aus

Im Regelfall kann man davon ausgehen, dass sich die Kosten einer Mediation nur auf einen Bruchteil der Kosten eines Gerichtsverfahrens belaufen.

Nachdem die Partner selbst die Dauer des Verfahrens bestimmen, sind sie auch Herr über die auflaufenden Kosten: Diese Kosten sind daher kontrollierbar.

Üblicherweise verrechnet der Mediator seine Kosten auf Basis der Dauer der von ihm erbrachten Leistungen, d.h. auf Stundenbasis. Die Höhe des einzelnen Stundensatzes ist von den Beteiligten jeweils mit dem Mediator zu vereinbaren. Ebenso ist die Aufteilung der auflaufenden Kosten zwischen den Beteiligten abzuklären. In diesem Bereich besteht die Möglichkeit zur freien Vereinbarung sämtlicher denkbarer Modelle.

Wesentlicher Vorteil: Win-Win Situation

Insbesondere bei Konflikten innerhalb von Familienunternehmen stellt sich meistens heraus, dass der Weg zu Gericht keine Lösung bietet, mit der letztendlich beide Seiten zufrieden sind (der eine Partner gewinnt das, was der andere verliert). Durch die Einleitung eines Gerichtsverfahrens werden Brücken abgebrochen und – gerade innerhalb von Familien – unüberwindbare Gräben aufgerissen.

Zur Vermeidung einer derartigen Eskalation – gerade auch bei oder nach einem Generationenwechsel – wurde mit der Mediation ein Konfliktregelungsmechanismus geschaffen, mit dessen Hilfe außergerichtlich einerseits ein vorhandener Konflikt gelöst werden, andererseits aber auch eine zukünftige Zusammenarbeit ermöglicht werden soll. Dadurch kann auch präventiv zukünftiges Konfliktpotential vermieden werden.

BUCHTIPP

WIRTSCHAFTSMEDIATION IN ÖSTERREICH

Wirtschaftsmediation ist eine in Österreich noch relativ neue, aber international bereits sehr beliebte und anerkannte Form der Konfliktlösung und kann als wichtige Alternative zur gerichtlichen Auseinandersetzung auf fast alle Streitigkeiten im Wirtschaftsbe- reich angewendet werden.

Die drei Autoren, ihres Zeichens Wirtschaftsmediatoren und erfahrene Wirtschaftstreu- händler, erläutern im Werk nicht nur standardisierte oder gebräuchliche Kernthemen der Wirtschaftsmediation, sondern geben vielmehr einen umfassenden Einblick in sämtliche Bereiche.

Das benutzerfreundliche Buch richtet sich an alle Wirtschaftstreibenden, Unternehmer, Manager, Führungskräfte, Anwälte, Wirtschaftstreu- händler, Organisationen und Notare.

Autor(en): Plachetka, Seiwald, Sivec

LexisNexis, Wien 2005, 80 Seiten

ISBN: 3-7007-3142-6

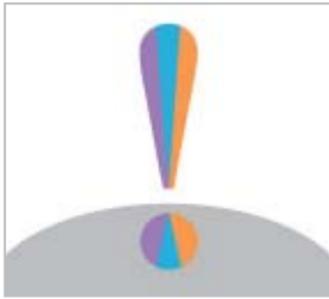
Bestellnummer: 88.28.01

Preis: € 16,-



INNOVATIONEN

SERIE - TEIL 5



Wichtige und wertvolle Daten außerhalb der eigenen Firma sicher lagern

Reale Dinge lassen sich in gemieteten Stellflächen stapeln und gesichert unterbringen. Wer in seinem überquellenden Keller oder Dachboden nicht einmal mehr das sprichwörtliche Blatt Papier unterbringt, dem hilft das Konzept der „Self Storage“ das mittlerweile auch in Österreich bereits mehrfach erprobt ist. (www.selfstorage.at)

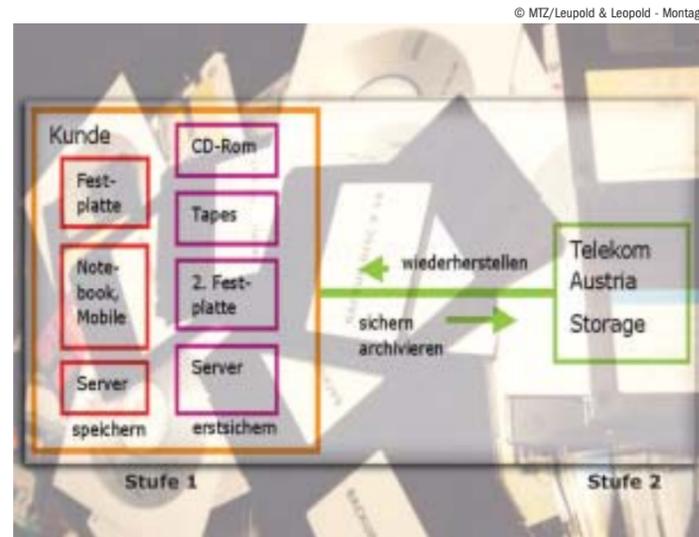
Die Zeiten, in denen sensible Daten auf Disketten gespeichert und als „Backup“ in Kartons und Schubladen gelagert wurden, sind vorbei. Für Daten, digitale Daten, bietet sich Storage Area Network (SAN) als Lösung an. Dabei wird auf unterschiedliche Strukturen der Kunden und Kundinnen Rücksicht genommen: Private PC-Nutzer, Kleinunternehmen mit 1-9 MitarbeiterInnen (immerhin ca. 86 % der österreichischen Unternehmen), mittelgroße Unternehmen und Großbetriebe.

Welcher SAN???

Gemeint ist nicht das japanische Wort für „Herr“, das Sie aus fernöstlichen Serien kennen, sondern die neue Lösung für Datensicherung. Jeder kennt die Primärspeicher wie Festplatte, CD-Rom, Server, die entweder am eigenen PC oder in der Firma etabliert sind. Sie werden von Fachleuten als Speicher der ersten Stufe bezeichnet.

At your Service: Der elektronische Datentresor

Wer stand nicht schon vor dem überquellenden Abstellraum oder Keller und suchte nach freien Lücken für Dinge, die zwar nicht unmittelbar gebraucht werden aber auch nicht weg zu werfen sind? Wer wollte nicht schon Daten – als Privatperson oder als UnternehmerIn – sicher aufbewahren?



Wenn einmal die Datensicherung so aussieht, gilt es über professionelle Anbieter Ordnung zu schaffen

Womit wir uns in diesem Artikel beschäftigen, ist zweite Stufe: Damit ist die ausgelagerte Datenaufbewahrung- und Sicherung, das Backup außer Haus, bei einem professionellen und vertrauenswürdigen Anbieter gemeint.

Safety First!

Ein besonders wichtiger Aspekt im Umgang mit Daten – für Unternehmen und PrivatkundInnen gleichermaßen – ist das Thema Sicherheit. Vor allem KMU weisen in ihren Datensystemen beträchtliche Sicherungslücken auf, was ein nicht zu unterschätzendes wirtschaftliches Risiko darstellt.

Trotz der meist sehr komplexen IT-Umgebungen will sich nicht jedes kleinere oder mittlere

Unternehmen einen IT-Experten leisten. Es findet sich vielleicht ein Mitarbeiter, der zwar im Umgang mit EDV leidlich versiert ist, aber dennoch nicht über ein fundiertes Know-how und die nötige Zeit für das Thema Datensicherung verfügt. Das verführt dazu, sich sicher zu fühlen mit dem irreführenden Gedanken: „Wir brauchen keinen Experten, der Müller/die Maier kann das eh!“

Daten werden „händisch“ gesichert, oft nicht regelmäßig und vor allem nur nach Zeitmaßgabe. Viren, Würmer, Hacker und andere Angreifer aus dem Internet haben freie Bahn, finden die allseits bekannten Schlupflöcher schnell und legen ganze Unternehmen lahm. Daten – und damit Beziehungen, Wissen,

Unternehmensgrundlagen – gehen verloren, weil kein gesichertes Backup vorhanden ist. Dazu kommen oft unzureichende Server- oder Netzwerkeleistungen, die ein ausreichendes „Lagern“ von Daten nicht möglich machen. Pannen in der Sicherung stellten bereits für ca. 75 % der Unternehmen ein Problem dar: gesichert geglaubte Daten erwiesen sich als unbrauchbar, nicht lesbar oder verschwunden.

Durch all diese Gründe kann ein erheblicher Produktivitätsverlust eintreten. Im schlimmsten aller Fälle – ob durch Naturkatastrophen, Ereignisse wie 9/11 oder „nur“ Diebstahl ausgelöst – sind sämtliche relevanten Daten unwiederbringlich verloren.

Ein „Storage Provider“ bietet hier eine Form der Arbeitsteilung und nimmt Kunden ab, was sie nicht machen können oder wollen

Nicht nur die Sicherung und Wiederherstellung von Daten ist für Unternehmen wichtig. Ein anderer Punkt ist auch die Kostenfrage: „Nutzen mehrere Unternehmen gemeinsam ein Rechenzentrum, entsteht dadurch eine für den Einzelbetrieb erschwingliche Dienstleistung“, so Mag. Anton Steinringer, Leiter Business Solutions der Telekom Austria. „Hochsichere Datenhaltung wird nun durch die Kombination von professionellen Speicher-Lösungen (SAN) und den Telekommunikationsdienstleistern für eine sehr breite Gruppe der

österreichischen Unternehmen interessant.“

Was wollen KMU wirklich?

Sie sind unzufrieden mit Ihrer derzeitigen Storage Lösung? Dann teilen Sie diesen Zustand mit dem Großteil der österreichischen KMU. In einer Veranstaltung, in der der Fantasie keine Grenzen gesetzt und dem „Spintisieren“ Tür und Tor geöffnet sind, dem von Leupold & Leupold veranstalteten und moderierten „iLab“, wurden die Bedürfnisse, Wünsche und Ängste der Teilnehmer deutlich.

Was sich KMU von einer Storage Lösung erwarten sind Schutz vor Datendiebstahl, irreparablen und nicht einzuschätzenden Schäden (durch Viren, etc.) und Zugriffe durch Dritte sowie vor Katastrophen. SAN soll schnell eine flexible, leistbare, verlässliche Lösung des Backup-Themas herbeiführen. Zudem soll das Handling einfach und sicher sein, genug Kapazität bieten und unterschiedlichen Anforderungen angepasst sein.

Autorin: Annette Sonnleitner-Zischka

ILAB

Mit den iLab Gästen werden in einem monatlich stattfindenden, versuchslaborartigen Workshop innovative Themen erlebbar gemacht. Die eingeladenen Personen dürfen ihren Fantasien unter einem vorgegebenen Thema freien Lauf lassen. Daraus gewonnene Erkenntnisse bilden für die Partner des iLabs die Basis, über innovative Dienstleistungen und Produkte nachzudenken oder bestehende Leistungen zu verbessern. Nähere Informationen unter www.icircle.at

Nominees des Staatspreises in Kärnten und OÖ

■ OBERÖSTERREICH Nominiert zum ECONOVIUS:



NANOIDENT Technologies AG
Untere Donaulände 21-25, 4020 Linz
Ansprechpartner: Klaus G. Schröter
Tel. 0732 90102200
klaus.schroeter@nanoident.com

„Fotodetektor auf Basis organischer Halbleiter“

Eine regelrechte Revolution gelang der Linzer Firma NANOIDENT. Hier hat man den weltweiten, hochauflösenden Fotodetektor auf Basis organischer Halbleiter für hochvolumige Anwendungen präsentiert. Dieses Produkt steht für eine neue Klasse von Sensoren, die über einzigartige technische Leistungsmerkmale, extrem niedrige Herstellungskosten und das

Potential verfügen, den weltweiten Sensormarkt zu revolutionieren.

■ OBERÖSTERREICH Nominiert zum Staatspreis INNOVATION:

Burg Design GmbH
Haidershofen 199, 4431 Haidershofen
Ansprechpartner: Leopold Wolfsteiner
Tel. 07252 37142-176
leopold.wolfsteiner@burg-design.com
www.burg-design.com

„Ein Durchbruch gelang dem Autozulieferer Burg Design aus Oberösterreich in der Herstellung von Auto-Interieur“

Die findigen Burg-Techniker haben das so genannte „Print Modul Design“ PMD entwickelt und damit die Herzen der AutobauerInnen im Sturm erobert.

PMD macht es erstmals möglich beidseitig siebbedruckte Folien zum komplex geformten, fertig hinterspritzten Bauteil zu verarbeiten. (siehe Foto rechts)



Das PMD-Verfahren eignet sich optimal, dem Ruf nach individueller Innenausstattung Folge zu leisten

■ KÄRNTEN Nominiert zum ECONOVIUS:

A. Volpini de Maestri
Verpackungsgesellschaft m.b.H.
9800 Spittal/Drau, Liesersteggasse 23
Ing. Claudio Moretti, T 04762 61161-24

cmoretti@volpini.at www.vinotop.com

Kunststoffkorken sind heutzutage aus dem Weingeschäft nicht mehr wegzudenken, doch trauert mancher zu Recht dem guten alten Korkzapfen nach, der auf natürliche Weise einen idealen

Verschluss gewährleistet. Die A. Volpini de Maestri Verpackungsgesellschaft m.b.H. aus Kärnten trägt diesem Umstand Rechnung: Vinotop ahmt die natürlichen Eigenschaften des Naturkorkens nach und ist damit eine echte Alternative zum herkömmlichen Weinkorken.

■ KÄRNTEN Nominiert zum Staatspreis INNOVATION:

Infineon Technologies Austria AG
9500 Villach, Siemensstraße 2
Dr. Ingrid Lawicka, Tel. 05 1777-2004
ingrid.lawicka@infineon.com
www.infineon.com

„Der Weg zur fehlerfreien Fabrik – Funktechnologie revolutioniert die Logistik“

War es bisher der allgegenwärtige Barcode, der das Fertigungsgut auf seinem Weg durch die Fabrik zur Vollendung geleitete, so soll diese Funktion künftig der Funkchip übernehmen.