

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

Aktuell:

KMU-FORSCHUNG

Forschungsaufträge für KMU rückwirkend absetzbar.

Auftraggeber von Forschungsaufträgen können rückwirkend per 1.1.2005 den Forschungsfreibetrag (25%) für Ausgaben von bis zu € 100.000,- / Jahr geltend machen - also bis zu € 25.000,- vom Gewinn absetzen - oder sich die Forschungsprämie (8%) - maximal € 8.000,- auszahlen lassen. Durch die steuerliche Anerkennung der Auftragsforschung wird für die österreichischen Klein- und Mittelbetriebe ein wichtiger Impuls zum weiteren Ausbau der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten gesetzt. Durch die intensive Unterstützung der Innovationsbereitschaft wird nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit erhöht, sondern es eröffnen sich speziell für kleinere Unternehmen neue Marktchancen und Märkte.

Quelle:
Österreichischer Wirtschaftsbund

SMART (L)IST

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

PRODUZENTEN

1. Eugen Bailoni
Erste Wachauer Marillen-Destilliergesellschaft m.b.H.
3504 Krems Stein

HANDEL

1. Julius Hollushek
Chemische- und Waschmittelindustrie Gesellschaft m.b.H.
6170 Zierl

DIENSTLEISTER

1. Capgemini Consulting Österreich AG
1020 Wien



Die 14-tägige Informationszeitung von



Die Pleitewelle rollt über die KMU



UNTERSTÜTZUNG DER KMU-BETRIEBE IST DAS GEBOT DER STUNDE

Dass die Gesamtinsolvenzen laut KSV um 15% gegenüber dem Vorjahr angestiegen sind und das hochgerechnet fast 7.000 Unternehmensinsolvenzen für 2005 ergibt, und ein Firmensterben von ca. 30 Firmen pro Bankarbeitstag bedingt, sollte bei allen Verantwortlichen die Alarmsirenen auslösen.

Die eröffneten Insolvenzen liegen im ersten Halbjahr um 5,1% über dem Vergleichszeitraum 2004. Bei den abgewiesenen Konkursen beträgt die Steigerung sogar 24%. [S2](#)

POLITIK



Insolvenzen

„Auffanggesellschaft für Klein- und Mittelbetriebe ist notwendig.“ [S2](#)

Dr. Christoph Matznetter

CONSULTING



Führungsstile

„Motivation wirkt kostensenkend und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit.“ [S9](#)

Florens Eblinger, Jobfinder

INNOVATIONEN



Kommunikation

„Auf einen Nenner gebracht: Die Schrift für Blinde und Sehende.“ [S13](#)

Anna Oberascher

INHALT: TOP-THEMA

Insolvenzregelung Neu.

STEUER

Heisser Steuerherbst. Steuerreformgesetz 2005 bringt weniger Belastungen für Gesellschafter-Geschäftsführer. [S3](#)
Verrechnungspreise. In Österreich fehlt die detaillierte gesetzliche Regelung. [S5](#)

RECHT

Betriebsübergang. Welche Proleme stellen sich für den Arbeitnehmer. [S7](#)
Gesellschaftsrecht. Anleitung zum Rauswurf eines missliebigen Gesellschafters. [S8](#)
Internet. Mediengesetz-novelle 2005 für Websites und Newsletters. [S11](#)

WIRTSCHAFT

Flottenmanagement. Innovative Servicekarten für Fuhrparks und Werkstätten. [S12](#)
KMU-FORSCHUNG AUSTRIA. Positive Entwicklung der privaten Nachfrage. [S12](#)
Familienstiftung. Bestands-sicherung für die Zukunft. [S15](#)

SERVICE

Impressum [S2](#)
Editorial [S2](#)
Aktuelles aus den Ministerien. E-Zoll, Geplante Änderungen im Körperschaftsteuergesetz, Unternehmensstrafrecht. [S3](#)
Aktuelles. Klarstellungen zur Altlastenbeitragspflicht. [S10](#)



Der führende Spezialist im Rechtsschutz

Tel.: 01 404 64
www.das.at

WISUR
Wirtschaftsinformationen



www.wisur.at

Interview: Dr. Christoph Matznetter fordert Auffanggesellschaft für insolvente Klein- und Mittelbetriebe.

Flexiblere Hilfe für Pleiteunternehmen

Lexpress: Herr Matznetter, eine Auffanggesellschaft für Klein- und Mittelbetriebe? Wie könnte man sie effizient organisieren?

Dr. Christoph Matznetter: „Für Mittel- und Großbetriebe gab es die so genannte „Pleitenholding“ (BHI), die über Jahre sehr erfolgreich und ohne Steuergelder zu benötigen, in Schwierigkeiten geratene Betriebe saniert und wieder an private Eigentümer rückgeführt hat.“

Das Muster der „Pleitenholding“ (BHI) kann ein geeignetes Instrument sein

Die BHI wurde leider von der Regierung Schlüssel abgeschafft. Nach einem ähnlichen Muster könnte die Auffanggesellschaft für Klein- und Mittelbetriebe funktionieren. Allerdings mit deutlich flexibleren Formen, um Kapital zur Verfügung zu stellen (von der möglichen Totalübernahme bis zu Haftungsgewährung, Genusskapital, Besserungskapital oder Mezzanin-Finanzierung).

Wesentlich dabei ist aber, dass nicht nur der unmittelbare Kapitalbedarf zum Überleben

eines pleitebedrohten Betriebes zur Verfügung gestellt wird, sondern dass darüber hinaus eine echte Sanierung stattfindet – das heisst, Unterstützung beim Berichtswesen bis hin zur Marktpositionierung.“

Bis zu welcher Firmengröße könnte der Service in Anspruch genommen werden?

„Nachdem von Regierung Schlüssel das tolle Instrument der BHI für größere Betriebe aufgelöst wurde, brauchen wir dieses Instrument für jede Betriebsgröße, wobei sinnvoll sein kann, das alte BHI-Konzept für größere Betriebe zu reaktivieren und für kleinere Betriebe regional organisierte Fonds einzurichten.“

Was sind die Voraussetzungen für eine Aufnahme in dieses Sanierungsprogramm oder: Wo liegen die Grenzen bei insolventen Betrieben?

„Der Betrieb muss am Markt konkurrenzfähig sein und langfristig erfolgreich wirtschaften können. Die realistische Chance soll bestehen, dass eine Pleite endgültig abgewiesen werden kann.“

Wie hoch sollte im Einzelfall die Ausfallhaftung sein?

„Das ist von Fall zu Fall zu klären und hängt vom jeweiligen Sanierungsfall, von der Branche und von der Kapitalintensität ab.“

Welche Art von Dienstleistungen könnte die Gesellschaft für gescheiterte oder in Schwierigkeiten geratene Firmen anbieten?

„Neben Garantiefunktion und Beteiligung sollte Unterstützung bei der Verbesserung des Berichtswesens, Hilfestellung bei der Marktpositionierung und Personalmanagement-Beratung angeboten werden.“

Wer sollte diese Dienstleistungen implementieren? Unternehmensberater?

„Um eine schlanke Struktur zu haben, wird man Leistungen extern auch zukaufen müssen. Aber es braucht sicherlich auch gutes qualifiziertes Personal, das man wird aufnehmen müssen. Die Struktur soll schlank sein. Und wie das Beispiel der BHI gezeigt hat, ist das auch möglich.“

EUROPA TREUHAND

● EUROPA TREUHAND
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungs GmbH

Wagramer Straße 19
120-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-4800 Wels
Tel.: +43 (7242) 658 51
Fax: +43 (7242) 658 51-40
E-Mail: office_wis@europatreuhand.at

● Salzburg

Sternedekstraße 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

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@lexisnexis.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@lexisnexis.at

Projektleiter:

Kurt Rothleitner

Tel.: +43-1-534 52 - 1115

E-Mail:

kurt.rothleitner@lexisnexis.at

info@lexisnexis.at

www.lexisnexis.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.

Förderung zusätzlicher Lehrplätze ab 1.9.2005

Als Anreiz für Unternehmen, zusätzliche Lehrlinge zu beschäftigen und zur Unterstützung der Unternehmen wird die neue Förderrichtlinie des AMS zur Förderung zusätzlicher Lehrplätze wirksam.

Der Verwaltungsrat des AMS hat die Vorverlegung der Förderung zusätzlicher Lehrplätze vom 1.11.2005 auf den 1.9.2005 beschlossen. Man erhofft sich mit dieser Aktion die Schaffung von 1.000 bis 3.000 zusätzlichen Lehrplätzen.

Ab Anfang September werden daher zusätzliche Lehrplätze vom AMS mit fixen Sätzen gefördert:

- Im ersten Lehrjahr werden monatlich € 400,00 ausbezahlt
- Im zweiten Lehrjahr € 200,00
- Im dritten Lehrjahr € 100,00

Die Förderung wird zunächst für ein Lehrjahr gewährt und jährlich im Nachhinein ausbezahlt.

Die wesentlichen Kriterien in der Förderrichtlinie:

Für Lehrlinge, die zwischen 1.9.2005 und 31.8.2006 beginnen, wird zur Beurteilung, ob ein Lehrplatz zusätzlich geschaffen wurde, der Gesamtstand der Lehrlinge des Betriebes zum Stichtag 31.12.2004 herangezogen.

Zu Beginn des Lehrverhältnisses muss der Gesamtstand der

Lehrlinge grösser sein als jener zum 31.12.2004, damit die Lehrstelle „zusätzlich“ ist.

Geförderte Lehrlinge müssen zum Zeitpunkt der Aufnahme beim AMS als lehrstellensuchend gemeldet sein. Das bedeutet in der Praxis, dass Betriebe vor Lehrvertragsabschluss mit der regionalen Geschäftsstelle des AMS Kontakt aufnehmen müssen.

Die Förderung wird jährlich zuerkannt, wenn die Gesamtzahl der Lehrlinge zu Beginn des 2. und 3. Lehrjahres immer noch höher ist als die Gesamtzahl am 31.12.2004. Das bedeutet, dass ausgeschiedene Lehrlinge nachbesetzt werden müssen.

Lohn-, arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften müssen eingehalten werden. Auch bei groben Mängeln in der Ausbildungsqualität kann die Förderung eingestellt werden.

Entfernungsbeihilfe

Kann ein näher gelegener zumutbarer Ausbildungsplatz nicht vermittelt werden und ist ein lehrstellensuchender bereit, eine entferntere gelegene Lehrstelle anzunehmen, kann eine Förderung

regelmässig wiederkehrende Fahrten (täglich/wöchentlich/monatlich) sowie für die Unterkunft am Arbeitsort gewährt werden.

Diese Beihilfe erfordert vom Lehrling ein Beratungsgespräch mit der regionalen Geschäftsstelle des AMS vor Beginn einer Beschäftigung. Die Beihilfe kann bis zur Höhe der entstehenden monatlichen Kosten, abzüglich eines Selbstbehalts von € 64,00 bis höchstens € 250,00 gewährt werden. Die Beihilfe kann für jeweils 52 Wochen, insgesamt für die gesamte Dauer der Ausbildung gewährt werden.



Mag. Monika Sedelmayer

WP/Stb Mag. Monika sedelmayer
E-Mail: monika.sedelmayer@europatreuhand.at

WP/Stb Mag. Angelika Klier
E-Mail: angelika.klier@europatreuhand.at

EDITORIAL

Die Zeitung für Klein- und Mittelbetriebe in Österreich!

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Gruppenbesteuerung, Einkünfteermittlung, Mindeststeuer für ausländische Körperschaften und noch einiges mehr steht auf der Arbeitsliste der Regierung. Ein Überblick zeigt Ihnen, was in absehbarer Zeit auf uns zukommen wird. Zum Thema Rechnung: Nicht immer ist eine Rechnung auch wirklich eine Rechnung. Dieses interessante Beispiel könne Sie auf Seite 4 lesen.

Bei Verkauf, Tausch, Pacht, oder Schenkung eines Unternehmens ergeben sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einige Punkte, die bedacht werden wollen. Es müssen dabei Schutzrechte der Arbeitnehmer beachtet werden, aber es gibt auch Ausnahmen. Dazu mehr auf Seite 7.

Innovation News - Unternehmen brauchen Innovationen, um weiter wachsen zu können. Bloß wo kommen die Ideen her. Wir stellen Ihnen in dieser Ausgabe eine Idee vor, die Sie vielleicht in Ihrem Unternehmen umsetzen können. Es geht um die Blindenschrift für Sehende. Anna Oberascher, Grafikdesignerin, hatte die Idee die Blindenschrift auch für Sehende lesbar zu machen. Sie verbindet oder integriert uns Sehende ein wenig in die Welt der Blinden und umgekehrt. Aber auch im öffentlichen Raum kann man mit dieser Idee punkten. Die Beschriftung von Geräten, bis zu Orientierungstafeln in Spitälern oder Ämtern, die sowohl für Blinde, wie auch Sehende, lesbar sind, ist ein Meilenstein in der Kommunikation der beiden Welten. Auf Seite 13 erfahren Sie mehr darüber. Wir wünschen Ihnen eine anregende Zeit bei der Lektüre von Lexpress dem neuen Standard der Wirtschaftsinformation.

Ihre Redaktion

Präziser gefasste Gruppenbesteuerung, Einkünfteermittlung, und Mindeststeuer ausländischer Körperschaften und vieles mehr ...

Heißer Steuerherbst nach verregnetem Sommer

Es scheint fast so, als ob das sommerliche Schlechtwetter zu register ministerialer Tätigkeit Anlass gegeben habe. Laut dem Ministerialentwurf 344/ME NR 22. GP vom 26. September 2005 wird es unter anderem Präzisierungen bei der Gruppenbesteuerung und eine Gleichstellung ausländischer Körperschaften mit inländischen Körperschaften hinsichtlich Einkünfteermittlung und Mindeststeuer geben.

Mit dem Abgabenänderungsgesetz 2005 werden das EStG 1988, das EU-QuStG, das KStG 1988, das UmgrStG, das Bodenschätzungsgesetz 1970, das ErbStG 1955, das KfzStG 1992, das Elektrizitätsabgabegesetz, die BAO, die AbgEO, das FinStrG, das Alkoholsteuergesetz, das Zollrechts-Durchführungsgesetz und das HGB geändert werden.

Änderungen im Körperschaftsteuergesetz

Die im Bereich des Körperschaftsteuergesetz (KStG) vorgesehenen Änderungen betreffen vor allem folgende Themenbereiche:

1. GRUPPENBESTEUERUNG

1.1. Inhaltliche Klarstellung bei beschränkt steuerpflichtigen Gruppenträgern:

Für ausländische Rechtsträger als Gruppenträger soll neben der Erfassung in der Anlage 2 zu § 94a Abs 1 Z 3 EStG auch die Vergleichbarkeit ihrer Rechtsform mit den in § 9 Abs 3 Teilstich 1 bis 4 KStG genannten inländischen Rechtsformen erforderlich sein. (§ 9 Abs 3 KStG)

1.2. Gesetzliche Verankerung eines praxisgerechten Besteuerungsverfahrens:

Mit der Einführung eines neuen § 24a KStG sollen bereits ab 2005 alle das Besteuerungsverfahren der Unternehmensgruppen betreffenden Bestimmungen vereinigt werden (bescheidmäßige Grundlageneinstellung [= erste Stufe], Veranlagung und Mindestkörperschaftsteuer [= zweite Stufe]) und ergänzend zu § 9 KStG die Überschaubarkeit verbessert werden. (§ 24a, § 26c Z 10 lit d und lit e KStG)

In der ersten Stufe werden die Einkommen aller in der Gruppe zusammengefassten unbeschränkt steuerpflichtigen Körperschaften und alle für die Steuerbemessung der Gruppe relevanten Tatsachen in eigenen Feststellungsverfahren ermittelt und bescheidmäßig festgestellt. Bescheidadressat ist das jeweilige Gruppenmitglied beziehungsweise hinsichtlich seines eigenen Einkommens der Gruppenträger.

In der zweiten Stufe wird im Rahmen der Körperschaftsteuer-Veranlagung des Gruppenträgers durch Zusammenrechnung der Feststellungsergebnisse das Gruppeneinkommen ermittelt. Es sind die Sonderausgaben des Gruppenträgers zu berücksichtigen, die Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage zu ermitteln und die Steuerfestsetzung durchzuführen. Dabei sind auch die von den Gruppenmitgliedern

zuzurechnenden ausländischen Quellensteuern und die verrechenbaren Mindestkörperschaftsteuerbeträge zu berücksichtigen. Weiters soll eine Änderung dahingehend erfolgen, dass die von Beteiligungskörperschaften an beteiligte Körperschaften weitergeleiteten Mindestkörperschaftsteuerbeträge von der beteiligten Körperschaft im vollen Ausmaß mit dem eigenen Einkommen weitergeleitet wird. Dadurch unterbleibt eine gesonderte Prüfung auf jeder Zwischenstufe.

2. INTERNATIONALE SCHACHTELBETEILIGUNG

Um der vom EU-Recht vorgesehenen größeren Mobilität von Kapitalgesellschaften Rechnung zu tragen, soll ab 2006 die Auswirkung der Sitzverlegung von Körperschaften auf eine nationale Beteiligung und internationale Schachtelbeteiligung präzisiert werden (§ 10 Abs 3 Z 5, § 26c Z 10 lit a KStG). Im Falle des Entstehens einer internationalen Schachtelbeteiligung durch Sitzverlegung der Körperschaft, an der die Beteiligung besteht, ins Ausland soll sich im Sinne der bisherigen umgründungssteuerrechtlichen Regelungen die Steuerneutralität auf den höheren Teilwert bei Sitzverlegung beziehen, sodass sich die Steuerneutralität nicht auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem Buchwert und dem höheren Teilwert bei Sitzverlegung erstreckt.

Der Wegfall einer steuerneutralen internationalen Schachtelbeteiligung bei einer beteiligten Körperschaft aufgrund der Sitzverlegung der Körperschaft, an der die Beteiligung besteht, in das Inland führt zur Neubewertung im Sinne des § 6 Z 6 lit c EStG.

3. UNTERNEHMENSSTRAFRECHT – ABZUGSVERBOT FÜR VERBANDSGELDBÜßEN

In Hinblick auf das In-Kraft-Treten des Verbandsverantwortlichkeitsgesetzes mit 1. 1. 2006 soll klargestellt werden, dass Verbandsgeldbußen im Sinne des allgemeinen steuerlichen Grundsatzes der Nichtabzugsfähigkeit von Strafen steuerlich nicht abgezogen werden dürfen (§ 12 Abs 1 Z 4 KStG).

4. VERLÄNGERUNG DES LIQUIDATIONSZEITRAUMES IN INSOLVENZFÄLLEN

Da im Insolvenzverfahren mitunter langwierige Prozesse geführt werden müssen, soll bei Unternehmensabwicklungen im Konkurs der Besteuerungszeitraum von derzeit 3 Jahre auf 5 Jahre erweitert werden (§ 19 Abs 3 KStG).



© LexisNexis

5. KEST-FREISTELLUNG FÜR UNENTBEHRICHE HILFSBETRIEBE BEGÜNSTIGTER RECHTSTRÄGER

Die bisher nur aufgrund des § 94 Z 5 EStG ermöglichte KEST-Freistellung durch Abgabe einer Befreiungserklärung durch eine von der unbeschränkten Steuerpflicht befreite Körperschaft für einen steuerbefreiten Betrieb (vgl. VwGH 15. 6. 2005, 2001/13/0130 und 0131) soll ab 2006 ausdrücklich verankert und damit ein Rechtsanspruch auf Erstattung im Falle der Nichterklärung vermittelt werden (§ 21 Abs 2 Z 3, § 26c Z 10 lit b KStG).

6. GLEICHSTELLUNG AUSLÄNDISCHER KÖRPERSCHAFTEN

Die Änderung des § 7 Abs 3 KStG durch das AbgÄG 2004, BGBl I 2004/180, hat ab 2005 eine faktische Gleichstellung von in- und ausländischen Kapitalgesellschaften unter der Voraussetzung der unbeschränkten Steuerpflicht gebracht.

Einkünfteermittlung: Bei beschränkt steuerpflichtigen ausländischen Körperschaften, die inländischen unter § 7 Abs 3 KStG fallenden Körperschaften vergleichbar sind, soll ab 2006 insoweit eine Annäherung erreicht werden, als inländische Betriebsstätten nunmehr unabhängig von einer handelsrechtlichen Buchführungspflicht und zudem inländisches unbewegliches Vermögen, unabhängig ob es im Inland zu Einkünften führt oder nicht, unter die Gewerblichkeit fallen sollen. In Verbindung damit steht die Änderung des § 98 Abs 1 Z 3 EStG, der zufolge inländisches unbewegliches Vermögen auch bei Nichtvorliegen einer Betriebsstätte zu beschränkt steuerpflichtigen gewerblichen Einkünften der ausländischen Körperschaft führt (§ 21 Abs 1 Z 3, § 26c Z 10 lit b KStG).

Mindeststeuer: Bei unbeschränkt steuerpflichtigen ausländischen Körperschaften, soll um eine Diskriminierung inländischer Kapitalgesellschaften zu vermeiden, ab 2006 nunmehr auch die Gleichstellung hinsichtlich der Mindestkörperschaftsteuerpflicht erfolgen. Damit sollen auch Umgehungen der Mindestkörperschaftsteuerpflicht vermieden

werden, wie sie etwa durch Gründung einer englischen private company limited by shares mit inländischem Ort der Geschäftsleitung erfolgen könnten (§ 24 Abs 4 erster Satz und Z 1, § 26c Z 10 lit c KStG).

7. ELEKTRONISCHE ERKLÄRUNGSPFLICHT AUCH FÜR VEREINE

Die verpflichtende elektronische Übermittlung der Körperschaftsteuererklärung soll ab der Veranlagung für das Jahr 2006 auf alle unbeschränkt Körperschaftsteuerpflichtige ausgedehnt werden, wovon insbesondere Vereine betroffen sind. Hinsichtlich der Unzumutbarkeit zur elektronischen Erklärungsabgabe gilt die Verordnung BGBl II 2004/192, unverändert weiter. (§ 24 Abs 3 Z 1, § 26c Z 10 lit a KStG)

BUCHTIPP - STEUER

„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.

Für die Umsetzung der Gruppenbesteuerung in die Praxis ist ein ausführlicher Einföhrungserlass zur Gruppenbesteuerung ergangen.

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

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



AKTUELL

Stand bei E-Zoll

An Stelle einer ergänzenden globalen Anmeldung für alle im Rahmen eines Kalendermonats überlassenen Waren tritt eine ergänzende Einzelanmeldung pro Abgabe eines Handels- oder Verwaltungspapiers bzw. pro Anschreibung in der Buchführung. Weiterhin aufrecht bleibt die Möglichkeit, den Anmelder in den Fällen des Art. 76 Abs. 1 Buchstabe c ZK (Anschreibung in der Buchführung) von der Gestellungspflicht und insbesondere auch von der Mitteilungspflicht zu befreien.

Die Frist für die Abgabe der ergänzenden Einzelanmeldung wird in der zugrunde liegenden Bewilligung nach Maßgabe des Einzelfalls und unter Berücksichtigung der Regelungen des gemeinschaftlichen Zollrechts festgelegt. Dabei ist dem Erfordernis der fristgerechten buchmäßigen Erfassung (14 Tage nach Entstehung der Zollschild) durch die Zollverwaltung Rechnung zu tragen, sodass für die Abgabe der ergänzenden Einzelanmeldung durch den Wirtschaftsbeteiligten maximal 12 Tage bewilligt werden können. Die verbleibenden 2 Tage dienen als „Sicherheitspuffer“ für den Fall, dass die ergänzende Zollanmeldung mangelhaft ist und berichtigt werden muss, oder wenn es technische Probleme gibt. An Stelle der Berichtigungsmöglichkeit tritt die unvollständige Zollanmeldung.

Reform des Insolvenzrechts

Eine Expertengruppe der EU hat Empfehlungen an die nationalen Gesetzgeber zu Umstrukturierung, Konkurs und Neubeginn abgegeben. Es zeigt sich, dass der größte Teil dieser Empfehlungen im österreichischen Recht bereits umgesetzt ist. Dennoch soll der Bericht der Expertengruppe genutzt werden, das österreichische Insolvenzrecht auf die Notwendigkeit von Reformen zu überprüfen.

Als erster Schritt soll das Konkursverfahren von der Annahme des Zwangsausgleichs bis zum Ende der Konkurswirkungen gestrafft werden.

Ein Ministerialentwurf wurde im August 2005 zur allgemeinen Begutachtung versendet. Die Begutachtungsfrist endet am 20. September 2005.

Parallel dazu werden im Rahmen der Insolvenzrechtsreformkommission weitere gesetzlichen Verbesserungen erörtert, um dem sozialen Stigma des Konkurses zu begegnen und redlichen Schuldner einen leichteren Neubeginn zu ermöglichen.

Aus den Bundesministerien

Nützliche Tipps von Prisma für Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen in Polen, Tschechien, Ungarn, Slowenien und Kroatien.

Andere Länder, andere Sitten ...

Oder: Wie Unternehmen trotz fehlender EU-Standards Forderungen absichern können.

Wenn Sie heute Geschäftsbeziehungen in Osteuropa forcieren, hängt deren Erfolg wesentlich davon ab, wie gut Sie die Spielregeln der Rechtslage beherrschen. Nach wie vor sind in vielen dieser Länder - trotz des enormen wirtschaftlichen Aufschwungs - noch nicht alle EU-Standards umgesetzt. Prisma zeigt Ihnen, wie Sie Ihre Forderungen in Polen, Tschechien, Ungarn, Slowenien und Kroatien am besten absichern.

Vergessen Sie Ihre AGB!

Sie arbeiten mit Allgemeinen Geschäftsbedingungen? Vermeiden Sie dies im Osten! Es ist dort nicht üblich, und die Gerichte treffen widersprüchliche Entscheidungen dazu, wann AGB als vereinbart anzusehen sind und was darin geregelt werden darf. Nehmen Sie den Inhalt der AGB in den konkreten Vertrag auf. Verwenden Sie ein einheitliches Schriftbild für den gesamten Text. Wenn Sie dann noch dafür sorgen, dass die Unterschriften so gesetzt werden, dass sie den gesamten Text abdecken, haben Sie die erste Hürde schon genommen. Möchten Sie den Vertrag zweisprachig aufsetzen? Scheuen Sie sich nicht zu vereinbaren, dass die Version in der Sprache Ihres Vertragspartners verbindlich sein soll. Sie vermeiden damit, dass ein Gericht amtliche Übersetzungen anfertigen lässt und damit kostbare Zeit verloren geht.

Einstweiliger Rechtsschutz und Registerpfandrecht

Haben Sie keine Bedenken, ausländisches Recht und den Gerichtsstand im Land Ihres Vertragspartners zu akzeptieren. Der einstweilige Rechtsschutz und das Registerpfandrecht in diesen Rechtsordnungen können für Sie sogar von Vorteil sein und keine der Rechtsordnungen ist heute mehr nachteilig im Verhältnis zum österreichischen Recht. Sie können dann auch nicht mehr in die Lage kommen, einem ausländischen Richter die anzuwendenden Vorschriften der österreichischen Rechtsordnung nahe bringen zu müssen.

Inländischer oder ausländischer Gerichtsstand? Was bringt's?

Auch wenn Polen, Tschechien, Ungarn und Slowenien der EU angehören und damit einem Rechtsraum, in dem es einheitliche Vorschriften für die Anerkennung und Vollstreckbarkeit gerichtlicher Entscheidungen der Mitgliedsstaaten gibt, müssen Sie noch längere Zeit mit großen Schwierigkeiten rechnen, wenn ein österreichischer Titel in einem dieser Staaten vollstreckt werden soll. Ein inländischer Gerichtsstand ist nur sinnvoll, wenn Ihr Vertragspartner eine Niederlassung oder wenigstens Vermögen in Österreich hat.

Informationen nach bestem Gewissen, jedoch ohne Gewähr und nur zur Zeit gültig.

INFORMATION:

Sie haben Fragen, welche Möglichkeiten Ihnen ein Registerpfand bietet oder über die Wirksamkeitsvoraussetzungen des Eigentumsvorbehalts? Sie möchten wissen, ob Sie vorläufigen Rechtsschutz in Anspruch nehmen können? Wir informieren Sie gerne länderspezifisch in den nächsten Ausgaben.



Bei Fragen wenden Sie sich an:

Elisabeth Zeller
+43/(0)1/379 00 - 0
office@prisma-kredit.com

PRISMA
KREDITVERSICHERUNGS-AG

Worauf man achten muss, wenn man einen Vorsteuerabzug geltend machen will.

Die formal richtige Rechnung

Eine Werbeagentur, schloss am 28. Juli 1993 mit der X-AG, einen Vertrag über ein so genanntes „Österreich-Paket“. Darin räumte die X-AG der Werbeagentur das ihr zustehende Eigentumsrecht an Abschlagtafeln und Golfballwaschgeräten auf Golfplätzen in Österreich sowie das (auf Grund von Vereinbarungen mit den Golfplätzen) damit verbundene Recht, diese Gegenstände zu Werbezwecken zu verwenden, ein. Die X-AG legte über dieses Geschäft am 31. Juli 1993 eine Rechnung über S 4,8 Mio (zuzüglich Umsatzsteuer).

Am 5. Oktober 1993 verkaufte die Beschwerdeführerin dieses „Österreich-Paket“ um denselben Preis an die Y-GmbH und stellte ein an die Y-GmbH gerichtetes Dokument mit folgendem Wortlaut aus:

HONORARNOTE

Graz, 5. Oktober 1993

Auf Grund der mit Ihrer Gesellschaft abgeschlossenen Vereinbarung vom 5. 10. 1993 übermitteln wir Ihnen tieferstehende Rechnung:
Kaufpreis laut Vereinbarung S 4.800.000,- + 20% Ust.
S 960.000,-
S 5.760.000,-
Die Fälligkeit des Betrages ergibt sich auf Grund der Vereinbarung vom 10. 5. 1993

Einer Niederschrift vom 19. März 1998 über eine Nachschau gemäß § 144 BAO bei der Y-GmbH ist zu entnehmen, dass dieses Dokument in der Buchhaltung der Y-GmbH nicht vorgefunden werden konnte. Dr. E. T., seit November 1994 Geschäftsführer bei der Y-GmbH, habe erklärt, dass ein solches bei der Y-GmbH auch nie vorgelegen sei.

Anlässlich einer Betriebsprüfung wurde festgestellt, dass ein Steuerbetrag in Höhe von S 960.000,- gesondert ausgewiesen, obwohl die Leistung nicht erbracht worden sei. Gemäß § 11 Abs. 14 UStG 1972 werde dieser gesondert ausgewiesene Steuerbetrag auf Grund der Rechnungslegung geschuldet. Der Gesamtbetrag der Entgelte vermindere sich daher um S 4,8 Mio. Da die Rechnung der X-AG an die Beschwerdeführerin vom 31. Juli 1993 mittlerweile storniert worden sei, seien die Vorsteuern um den dort ausgewiesenen Betrag zu vermindern. Das Finanzamt folgte den Prüfern und erließ nach Wiederaufnahme des Verfahrens einen Umsatzsteuerbescheid für 1993. Die Werbeagentur erhob Berufung, in welcher sie sich gegen die Feststellung wandte, dass die Leistung an die Y-GmbH nicht erbracht worden sei.

Vorsteuerabzug nur mit formal richtiger Rechnung

Die Steuerschuld nach § 11 Abs. 14 UStG 1972 (1, siehe Kasten) hat zur Voraussetzung, dass eine solche



Korrekt, terminkonform und eindeutig - dann passt's

Rechnung erstellt wird, die formal die Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 leg. cit. erfüllt. Der Zweck der Regelung des § 11 Abs. 14 UStG 1972 liegt darin, einem unberechtigten Vorsteuerabzug vorzubeugen. Dokumente, die nicht die formalen Voraussetzungen einer Rechnung haben, können schon aus diesem Grund nicht als Grundlage eines Vorsteuerabzuges dienen.

Nach § 11 Abs. 1 UStG 1972 muss eine Rechnung u.a. die Menge und die handelsübliche Bezeichnung der gelieferten Gegenstände oder die Art und den Umfang der sonstigen Leistung (Z 3) sowie den Tag der Lieferung oder der sonstigen Leistung oder den Zeitraum, über den sich die sonstige Leistung erstreckt (Z 4), enthalten.

Was gilt als formal richtige Rechnung?

Gemäß § 11 Abs. 2 UStG 1972 gilt als Rechnung jede Urkunde, mit der ein Unternehmer über eine Lieferung oder sonstige Leistung abrechnet, gleichgültig, wie diese Urkunde im Geschäftsverkehr bezeichnet wird. Die nach Abs. 1 erforderlichen Angaben können auch in anderen Belegen enthalten sein, auf die in der Rechnung hingewiesen wird.

Enthält eine Urkunde nicht die in § 11 UStG 1972 geforderten Angaben, ist sie nicht als Rechnung anzusehen und es fehlt somit eine Voraussetzung für den Vorsteuerabzug. Dies ist auch dann der Fall, wenn die Urkunde entgegen den Vorschriften des § 11 Abs. 1 Z 3 UStG 1972 die Bezeichnung der Leistung und gemäß Z 4 leg. cit. den Zeitpunkt der Leistung nicht anführt.

Was fehlte im Rechnungsbeispiel?

Die Beschwerdeführerin bringt vor, die von ihr gegenüber der Y-GmbH ausgestellte Rechnung vom 5. Oktober 1993 enthalte entgegen den Vorschriften des § 11 Abs. 1 Z 3 und 4 UStG 1972 weder die Bezeichnung der Art und des Umfanges der sonstigen Leistung noch eine Angabe über das Datum der Leistungserbringung. Es seien daher jedenfalls die Voraussetzungen der Steuerschuld kraft Rechnungslegung nach § 11 Abs. 14

UStG 1972 nicht erfüllt.

Aus der im Verwaltungsakt einliegenden Kopie der als „Honorarnote“ bezeichneten Urkunde vom 5. Oktober 1993 ist ersichtlich, dass diese weder eine Bezeichnung der Leistung noch den Tag, an welchem diese ausgeführt worden sein soll, enthält; allerdings verweist die Honorarnote auf eine „Vereinbarung vom 5.10.1993“ sowie auf eine „Vereinbarung vom 10.5.1993“. Im Hinblick auf § 11 Abs 2 UStG wären die Rechnungsvoraussetzungen erfüllt, wenn sich die fehlenden Rechnungsmerkmale aus den Verträgen ergäben.

Der angefochtene Bescheid enthält jedoch keine Feststellungen darüber, ob den genannten Vereinbarungen die Bezeichnung der Leistung und das Datum der Leistungserbringung zu entnehmen sind. Die belangte Behörde hat vielmehr die Feststellung getroffen, dass "die in dieser Rechnung angeführte Vereinbarung vom 5.10.1993 in Schriftform nicht" aufliege.

Offen bleibt dabei, ob die belangte Behörde damit zum Ausdruck bringen wollte, dass die genannten Verträge nicht schriftlich abgeschlossen worden seien, oder ob ihr diese lediglich nicht vorgelegt worden seien, sie aber von deren Existenz überzeugt sei. Während im ersten Fall eine Rechnung im Sinne des § 11 UStG 1972 nicht vorliegen kann, weil diese Schriftform erfordert, hätte sie im zweiten Fall Feststellungen über den Inhalt dieser Verträge treffen müssen.

1) § 11 Abs. 14 UStG 1972 lautet: „Wer in einer Rechnung einen Steuerbetrag gesondert ausweist, obwohl er eine Lieferung oder sonstige Leistung nicht ausführt oder nicht Unternehmer ist, schuldet diesen Betrag.“

Da sie in Verkennung der Rechtslage Feststellungen darüber, ob die genannten Verträge in schriftlicher Form vorliegen und ob in ihnen die Leistung und das Datum der Leistungserbringung ausgewiesen sind, nicht getroffen hat, hat sie ihren Bescheid mit Rechtswidrigkeit belastet. Der angefochtene Bescheid war daher wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufzuheben.

BUCHTIPP - STEUER

„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,-



Flexibilität für Klein- und Mittelunternehmen mit Leasing-Finanzierung.

Mehr Spielraum mit dem BAWAG P.S.K. Business Leasing für KMU

Über die BAWAG P.S.K. LEASING können sämtliche Kraftfahrzeuge (PKW, LKW, Busse, Sonderfahrzeuge) und alle Arten von Mobilien (z. B.: Maschinen, EDV, Büro-, Geschäfts- und Lagerausstattungen) finanziert werden.

Des Weiteren können auch gewerblich oder industriell genutzte Immobilien geleast werden. Außerdem bietet die BAWAG P.S.K. LEASING umfangreiche Dienstleistungen an. Wie beispielsweise bei Kfz günstige Versicherungskonditionen, Serviceverträge oder das gesamte Fuhrparkmanagement. Bei Immobilien übernimmt die BAWAG P.S.K. Leasing zusätzlich das Baumanagement sowie professionelle Beratung bei finanzierungs- und steuertechnischen Fragen.

Die Vorteile von BAWAG P.S.K. Business-Leasing liegen auf der Hand

Liquiditätsschonung durch 100%ige Fremdfinanzierung. Investitionsvorhaben, die bei anderen Finanzierungsformen teilweise den Einsatz beträchtlicher Eigenmittel erfordern, können früher bzw. in einem Zug realisiert werden.

Durch die Teilamortisation beim Restwertleasing liegen die monatlichen Zahlungen unter denen traditioneller Finanzierungsformen. Eigenmittel können daher als jederzeit verfügbare Reserve für anderweitige Erfordernisse bereitgehalten werden. Die Leasingentgelte sowie allfällige Vorauszahlungen können im Rahmen der steuerlichen Bestimmungen als Betriebsausgabe abgesetzt werden und mindern daher den steuerpflichtigen Gewinn.

GLOSSAR - LEASINGAUFWAND

Im Unternehmensbereich stellen bei betrieblicher Nutzung der geleasten Objekte die Leasingzahlungen Leasingaufwand und damit steuerwirksamen Betriebsaufwand dar.

Informationen:
Tel. 0810/20 52 51 oder
www.leasing.at



Konfigurieren - leasen - losfahren
Mit dem Online-Leasing ist die Finanzierung des KFZ oder des Fuhrparks rasch und übersichtlich erklärt

AKTUELLES

Neue Gerichtsorganisation

Gerichte müssen, wie andere Betriebe auch, zur Sicherung ihrer Qualität und Wirtschaftlichkeit eine Mindestgröße aufweisen.

Zusammenlegungen von Bezirksgerichten bedürfen nach der derzeitigen Verfassungsrechtslage der Zustimmung der Landesregierung. Durch Bezirksgerichte-Verordnungen im Jahr 2002 wurden in Niederösterreich, der Steiermark, Tirol, Salzburg und Oberösterreich 50 Kleinstbezirksgerichte mit anderen Bezirksgerichten zu neuen Einheiten verschmolzen; die Zusammenführungen sind völlig problemlos verlaufen. An den Standorten der zusammengelegten Bezirksgerichte wurden für die unmittelbare Rechtsversorgung der Bevölkerung Gerichtstage eingerichtet.

Fragen der Gerichtsorganisation waren auch Gegenstand der Beratungen im Österreich-Konvent. Im Lichte der Beratungen des Konvents werden nunmehr Planungen für eine leistungsfähige Gerichtsbarkeit der Zukunft erstellt. Diese Planungen werden unter den Aspekten optimaler Qualität der Rechtsprechung, Serviceorientierung und sparsamer Einsatz von Steuermitteln durchgeführt.

Quelle: BM für Justiz

Bei Verrechnungspreisen fehlt die gesetzliche Regelung!

Gewinnorientierte Verrechnungsmethoden werden an Bedeutung gewinnen - die Ursachen hierfür und deren Auswirkungen ist bei uns bislang unentdeckt geblieben.

In der ersten Ausgabe von Lexpress erörterten wir zuletzt die Anwendung gewinnorientierter Methoden. Diese finden insbesondere deshalb Anwendung, weil die Bedeutung des Intellectual Property zunimmt. Und in Fällen gemeinschaftlicher Entwicklung und gemeinschaftlicher Nutzung von Intellectual Property war der Einsatz gewinnorientierter Methoden stets anerkannt. Insgesamt also Entwicklungen, denen sich Österreich nicht verschließen können wird.

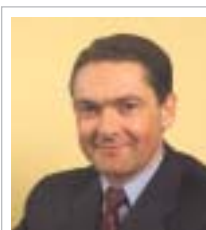
Vielfältige Dokumentationsvorschriften harren der Harmonisierung

Last but not least, werden zusehends Schlupflöcher bei Dokumentationsvorschriften geschlossen. Aktuelle Neuzugänge hier sind zB. Schweden, Ungarn. Andere Länder erweitern bestehende Dokumentationsvorschriften auf landesinterne konzerninterne Transaktionen oder erhöhen den Detaillierungsgrad der Vorschriften (zB. Deutschland). Auf EU-Ebene bemüht man sich um eine Vereinheitlichung der

Dokumentationsvorschriften mittels des sog. Master-File-Konzepts.

In Österreich fehlt eine detaillierte gesetzliche Regelung

Was auf den ersten Blick erfreulich erscheint, führt in der Praxis zu erheblicher Verunsicherung. Tatsächlich nämlich verlangen die Prüfer bei steuerlichen Außenprüfungen sehr wohl eine Dokumentation der konzerninternen Verrechnungspreise. Mangels einheitlicher Standards ist eine vernünftige Vorbereitung auf eine anstehende Prüfung erschwert und der Ausgang der Prüfung schwer absehbar. Eine klare Regelung wäre daher auch für Österreich wünschenswert.



Dr. Herbert Greinecker,
Wirtschaftsprüfer
und Steuerberater

Geschäftsführender Gesellschafter von
PwC PricewaterhouseCoopers GmbH

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

Das Sonder-Thema „Leasing“ bietet Ihnen direkten Zugang zu mehr als 10.000 Unternehmen aus dem Bereich Klein- und Mittelbetriebe!



Präsentieren Sie dieser ausgewählten Zielgruppe ihre Produkte und Dienstleistungen im Rahmen der exklusiven Redaktion von Lexpress.

Ausgabe: 31. Oktober 2005
Anzeigenschluss: 22. Oktober 2005

Infos: Herr Kurt Rothleitner
kurt.rothleitner@lexisnexus.at
(01) 534 52-1115



Unterstützt werden die jeweiligen betriebsnahen Akteure.

Brüsseler KMU-Förderung bis 2006

Lobeshymnen auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gehören nicht von ungefähr zum Standardrepertoire der Politik: In der Europäischen Union gibt es 23 Millionen KMU (das sind 99 Prozent aller Unternehmen), die rund 75 Millionen Menschen beschäftigen.

Bessere Rahmenbedingungen für KMU sind zweifelsohne ein Muss, will die EU ihre Ziele in puncto mehr Wirtschaftswachstum und Jobs einhalten.

Mit dem Mehrjahresprogramm für Unternehmen und unternehmerische Initiative – im Brüsseler Jargon MAP genannt – hat die EU 2001 erstmals ein speziell auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnittenes Förderprogramm entwickelt. Die Initiative wurde vor kurzem um ein weiteres Jahr bis Ende 2006 verlängert. Die EU-Kommission sieht ihre Rolle als die eines Katalysators. Im Klartext: Sie fördert KMU nicht direkt, sondern unterstützt andere Akteure, die näher an den Betrieben sind und deshalb besser über deren Anliegen Bescheid wissen.

Die Aktionen des KMU-Programms MAP konzentrieren sich auf drei Bereiche: Beim Zugang zur Finanzierung bedient sich die EU des Europäischen Investitionsfonds sowie verschiedener Intermediäre und Risikokapitalfonds. Über diese Mittler bürgt die Kommission zum Beispiel für kleine Firmen, denen es

an den nötigen Sicherheiten für ein Darlehen fehlt, trägt Sie einen Teil der Kosten für die Vergabe von Mikrokrediten oder unterstützt sie bei der Bereitstellung von Risikokapital.

Zweitens hat die Kommission ein Netz von Euro Info Centres – kurz EIC – eingerichtet, die KMU ganz konkret Hilfe bieten: In den EU-Ländern gibt es 269 derartige dezentrale Servicestellen. Fünf (sowie ein assoziiertes Mitglied) sind in Österreich, darunter das EIC in der Wirtschaftskammer Österreich. Die EICs stehen den Unternehmen mit Rat und Tat bei, wenn es um EU-Rechtsvorschriften, Förderprogramme oder die Antragstellung für EU-Projekte oder internationale Kooperationen geht. Darüber hinaus beraten und unterstützen sie Betriebe, wenn diese im europäischen Geschäftsalltag auf Probleme stoßen, etwa bei Warenlieferungen oder der Erbringung von Dienstleistungen in anderen EU-Ländern.

Für Unternehmen, die ihre Möglichkeiten in der EU voll nützen möchten, ist das Euro Info Centre somit eine ideale Informationsquelle.

Last but not least versucht die Kommission mit dem MAP, auf nationaler Ebene die Verbesserung der Rahmenbedingungen für KMU anzuregen – etwa die Verkürzung der für die Gründung eines Unternehmens erforderlichen Zeit. Aufbauend auf den bisherigen Erfahrungen soll das KMU-Programm ab 2007 – inhaltlich erweitert und finanziell besser dotiert – als Rahmenprogramm für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation weitergeführt werden. Das neue Programm wird Unternehmen dabei unterstützen, vom EU-Binnenmarkt zu profitieren, Zugang zu Fremd- und Risikokapital zu erhalten, erneuerbare Energiequellen zu nutzen und neue Technologien einzusetzen.

Sabine Radl, zuständig für Presse & Kommunikation im EU-Büro der Wirtschaftskammer Österreich

EICs in Österreich

www.eubusiness.at

Euro Info Centre

Wirtschaftskammer Österreich

Heinz Kogler, Tel: +43-5 90 900 4206

euroinfo@wko.at

e-Card Gebühr ist Pflichtbeitrag

Grundsätzlich mindert die e-Card-Gebühr die Lohnsteuerbemessungsgrundlage des laufenden Bezuges. Dass gilt auch für die für mitversicherte Angehörige einbehaltenen Gebühren.

Während nämlich die Krankenscheingebühr als Behandlungskostenbeitrag angesehen wurde, wird die e-Card-Gebühr steuerlich als Pflichtbeitrag betrachtet.

Achtung: Der Arbeitgeber kann bei Arbeitnehmern, von denen er weiß, dass keine e-Card-Gebühr einzuheben ist, weil der Arbeitnehmer von der Krankenscheingebühr befreit ist oder ein anderer Arbeitgeber diese Gebühr einhebt, nur dann auf die Einhebung verzichten, wenn eindeutige schriftliche Nachweise vorliegen (z.B. Nachweis über den Befreiungsgrund; Gehaltsausweis, aus dem ersichtlich ist, dass die e-Card-Gebühr schon vom anderen

Arbeitgeber einbehalten worden ist).

Erfährt der Arbeitgeber nach Einhebung der Gebühr von einem Befreiungsgrund, so kann er die Gebühr nicht rückverrechnen. Der Arbeitnehmer muss selbst einen Rückerstattungsantrag stellen.

Erhält der Arbeitnehmer dann durch die Krankenkasse die e-Card-Gebühr rückerstattet, so ist keine Nachversteuerung vorzunehmen.

Bei geringfügig Beschäftigten ist bis zum Stichtag 15.11.2005 der Arbeitgeber für die Einhebung der e-Card Gebühr nicht zuständig.

E-CARD GEBÜHR:

Wie in der letzten Ausgabe berichtet, hat der Dienstgeber erstmals am 15.11.2005 für das Jahr 2006 die e-Card-Gebühr in der Höhe von je € 10 einzuheben und zwar für die zu diesem Zeitpunkt bei ihm in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Personen und deren Angehörige. Es sind nun Hinweise für die Praxis erschienen. Es wird Folgendes empfohlen:

Prüfen Sie zum Stichtag 15.11.2005, ob Ihre Dienstnehmer mitversicherte Ehepartner (Lebensgefährten) haben.

Beachten Sie, dass für mitversicherte Kinder keine e-Card-Gebühr einzuheben ist.

Bei der Beitrags-Selbstverrechnung rechnen Sie die Summe der e-Card-Gebühren (Verrechnungsgruppe N89) mit der Beitragsnachweisung für November ab.

Bei der Beitragsvorschrift geben Sie die Summe der e-Card-Gebühren mit dem Formular „Meldung des Service-Entgelts“ bis zum 7. Dezember bekannt. Der gemeldete Beitrag wird Ihnen mit der Beitragsvorschrift für November vorgeschrieben.

Der Beschäftigterbetrieb ist steuerlich haftbar

Hat ein ausländischer Arbeitskräfteüberlasser keine einkommensteuerlichen Firmensitz in Österreich, dann muss auf Grund der neuen Doppelbesteuerungsabkommen-Entlastungsverordnung bei Zahlung des Gestellungsentgeltes eine Abzugssteuer in Höhe von 20% einbehalten werden.



Das betrifft, laut WKO, auch Leasingarbeitnehmer von ausländischen Arbeitskräfteüberlassern.

Wer haftet für die Abfuhr der Abzugsteuer?

Der inländische Beschäftigterbetrieb ist verpflichtet die 20% Abzugsteuer abzuführen. Basis für die Berechnung der Abzugsteuer ist das gesamte Gestellungsentgelt ohne allfällige Umsatzsteuer.

Wird die Rechnung von einer in Österreich ansässigen Firma gestellt, also nach den Regeln des Einkommen- oder Körperschaftsteuergesetzes, ist keine Abzugsteuer einzubehalten.

Laut WKO „ist das Vorliegen einer Betriebsstätte zu Lohnsteuer-

AKTUELL

Hochwasserkatastrophe 2005 - Begünstigung betreffend Grunderwerbsteuer

Grunderwerbsteuerliche Begünstigung von Grundbesitzern, die aus Hochwassergebieten absiedeln. Im kürzlich veröffentlichten Erlass des BMF werden die Finanzämter angewiesen, gemäß § 206a Bundesabgabenordnung von der Erhebung der Grunderwerbsteuer für den Ersatzwerb eines Grundstückes durch den Eigentümer eines von den Hochwasserkatastrophen im Sommer 2005 betroffenen Grundstückes zum Zweck der Absiedelung Abstand zu nehmen, insoweit die Gegenleistung für das Ersatzgrundstück den gemeinen Wert des Grundstückes vor Eintritt des Katastrophenschadens nicht übersteigt. Voraussetzung für die Nichterhebung ist, dass der Wohnsitz oder Betrieb (Betriebsstätte) innerhalb von 4 Jahren ab Ersatzbeschaffung auf das Ersatzgrundstück verlegt wird.

Ein entsprechender Entschließungsantrag des Finanzausschusses, der die Bundesregierung und insbesondere den Bundesminister für Finanzen ersucht, zur Reduzierung der finanziellen Lasten der Opfer von Naturkatastrophen, den Ersatzwerb eines Grundstückes zum Zwecke der Absiedelung aus betroffenen Gebieten grunderwerbsteuermäßig zu begünstigen, fand übrigens am 28. 9. 2005 auch im Nationalrat einhellige Zustimmung.

BMF 22. 9. 2005,
010206/0093-IV/10/2005

BUCHTIPP - STEUER

„PRIVATSTIFTUNGS- STEUERRECHT TEIL 1“

Die eigennützige Privatstiftung und Allgemeines

Das Werk enthält eine aktuelle Gesamtdarstellung der abgabenrechtlichen Aspekte in Zusammenhang mit Privatstiftungen. Auch kontroversiell oder bisher nicht eingehend behandelte Bereiche werden einer Lösung zugeführt. Teil I behandelt Stiftungen (insbesondere auch die Privatstiftung) im Allgemeinen und die eigennützige (außerbetriebliche) Privatstiftung im Speziellen. Die Rechtslage ist auf dem Stand Mai 2005. Literatur und Judikatur wurden bis zu diesem Veröffentlichungstichtag berücksichtigt.

Autoren:

RA Dr. Nikolaus Arnold, Dr. Christian Stangl und Univ.Prof. Dr. Michael Tanzer

LexisNexis, Wien 2005, 312 Seiten
ISBN: 3700732325, prompt lieferbar
Best.-Nr. 32.12.00, Preis € 59,-



VERRECHNUNGSBEISPIEL

Ein ausländischer Arbeitskräfteüberlasser verrechnet an den inländischen Betrieb ein Gestellungsentgelt. Die überlassenen Arbeitskräfte werden in Österreich tätig. Der Überlasser hat eine umsatzsteuerliche Betriebsstätte in Österreich, aber keine einkommensteuerliche Betriebsstätte. Die Rechnung beträgt € 10.000,- zuzüglich € 2.000,- USt.

Der österreichische Beschäftigter muss 20% vom Nettobetrag, somit € 2.000,- an sein Betriebsstättenfinanzamt abführen.

Fälligkeitsdatum für die Abzugsteuer ist der 15. des auf die Bezahlung der Rechnung folgenden Monats. Weiters muss das Formular E 19 dem Finanzamt übermittelt werden! Zu finden im Internet unter www.bmf.gv.at - Formulare - Steuern/Beihilfen à Einkommensteuer.

Derzeit werden die Details noch verhandelt und in einem Durchführungserlass geregelt.

Quelle: WKO

Die Betriebsübergangsrichtlinie der Europäischen Gemeinschaft (EG).

Der Schutz des Arbeitnehmers im Falle des Betriebsüberganges

Welche Probleme können sich im Falle eines Betriebsüberganges für den Arbeitnehmer ergeben?

Seit der Umsetzung der EG-Betriebsübergangsrichtlinie (1) im Jahr 1993 stellt sich die Rechtslage in Österreich hinsichtlich des Überganges eines (Teil-) Betriebes bzw eines Unternehmens einheitlich dar. Die eben genannte Richtlinie sowie die Richtlinie 98/50/EG (2) sind bei der Auslegung des österreichischen Rechts stets zu beachten. Die Paragraphen 3 und folgende sehen nunmehr den automatischen Übergang aller Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber vor. Zu beachten ist, dass sowohl beim Veräußerer als auch beim Erwerber nicht auf das Eigentum, sondern auf die Inhabung abgestellt wird. Als Rechtsgrundlage für den Übergang kommen zum Beispiel Kauf, Tausch, Pacht oder Schenkung sowie ein Inhaberwechsel aufgrund des Gesetzes oder eines Gerichtsurteils in Betracht. Der Wirkungsbereich der Richtlinie erstreckt sich dabei auf öffentliche und private Unternehmen, Betriebe und Teilbetriebe, deren wirtschaftliche Einheit ident bleibt, und zwar im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit.

Ziel der Regelungen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) ist es, den Schutz der Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang zu gewähren. Ausgenommen vom Geltungsbereich des AVRAG sind jedoch Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete, Land- und Forstarbeiter im Sinne des Landarbeitergesetzes, Heimarbeiter oder Hausangestellte (3).

Arbeitsrechtliche Stellung des Geschäftsführers

Ob zum Beispiel Geschäftsführer einer GmbH als Arbeitnehmer im Sinne des AVRAG zu qualifizieren sind, hängt von der Gesamtbeurteilung ihrer arbeitsrechtlichen Stellung ab (Keyword: persönliche Abhängigkeit). Ein Geschäftsführer mit Sperrminorität ist jedenfalls nicht in den persönlichen Geltungsbereich mit einzubeziehen. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass ein schlichter Wechsel eines Gesellschafters keine Anwendbarkeit des AVRAG begründet, da dieser keinen Einfluss auf den Bestand der Gesellschaft und somit auf den Arbeitgeber hat. Dies gilt gleichermaßen für eine Aktiengesellschaft, GmbH sowie für eine OHG oder KG.

Im Fall der Gesellschaft bürgerlichen Rechtes oder der eingetragenen Erwerbsgesellschaft stellt sich die Lage anders dar; die Bindung des Arbeitgebers durch den Arbeitsvertrag besteht hier gegenüber dem einzelnen Gesellschafter, nicht gegenüber der Gesellschaft und begründet so die

Anwendbarkeit der Bestimmungen des AVRAG.

Es ist hier festzuhalten, dass der Erwerber oder der Veräußerer sowohl den Betriebsrat (4) als auch die betroffenen Arbeitnehmer (5) im Vorhinein zu informieren hat.

Verbot der übergangsbedingten Kündigung seitens des Arbeitgebers

Der Erwerber eines Betriebes tritt ex lege – unabhängig vom Willen des Veräußerers oder des Erwerbers – als neuer Arbeitgeber in die Arbeitsverträge jener Arbeitnehmer ein, die zum Zeitpunkt der Überganges in dem übertragenen Betrieb(-teil) beschäftigt waren. Sämtliche Anwartschaften und Ansprüche bleiben unberührt. Die Regelung stellt sich hier als relativ zwingend in dem Sinn dar, dass nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers, sehr wohl aber zu dessen Vorteil abgewichen werden kann. Zu betonen ist, dass ein Arbeitnehmer niemals gezwungen werden kann, für einen (neuen) Arbeitgeber tätig zu werden. So kann der Arbeitnehmer mit dem bisherigen Arbeitgeber vereinbaren, dass kein ex-lege-Eintritt in sein Dienstverhältnis erfolgen soll. In diesem Fall bleibt der Verkäufer alleiniger Schuldner des Dienstnehmers. Oder er kann auf den gesetzlich gewährleisteten Schutz verzichten und in der Folge Ansprüche aus einer eventuell ungerechtfertigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses geltend machen. Eine Kündigung vor dem Betriebsübergang wegen gerade diesem durch den Alt- oder Neu-Inhaber ist unwirksam und (relativ) nichtig.

Die Arbeitgeberpflichten gehen in diesem Fall kraft Gesetzes vom Veräußerer auf den Erwerber über. Gegen wen der Arbeitnehmer die übergangsbedingte Kündigung geltend macht, spielt keine Rolle. Der Arbeitnehmer kann jedoch auch bei einer nichtigen Kündigung statt deren Rechtsunwirksamkeit die Ansprüche aus der Beendigung geltend machen.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass eine Kündigung von Arbeitnehmern, die in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Betriebsübergang steht, nicht schlechthin unwirksam sein muss. Vielmehr müssen zwingende Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) mit einer Kündigung durch den Erwerber oder den Veräußerer unterlaufen werden. Es steht dem Übernehmer bzw Veräußerer somit offen, übernommene Arbeitnehmer zum Beispiel aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen zu kündigen. Der Arbeitgeber muss dabei beweisen, dass er auch ohne Betriebsübergang die

Kündigung ausgesprochen hätte; weiters kann der Alt-Inhaber Rationalisierungsmaßnahmen nicht vorsorglich für den Erwerber vornehmen.

Eine Ausnahme vom allgemeinen Grundsatz des automatischen Eintritts des Übernehmers in die Dienstverhältnisse der Arbeitnehmer bildet jener Fall, in dem der Betrieb im Rahmen eines Konkurses des Alt-Inhabers übergeht (6).

Die begünstigte Kündigung seitens des Arbeitnehmers

Die begünstigte Kündigung steht dem Arbeitnehmer offen, wenn es im Rahmen eines Betriebsüberganges zu einer wesentlichen Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen kommt.

Diese wesentliche Verschlechterung muss durch einen nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder eine anzuwendende Betriebsvereinbarung verursacht sein; anderes Rechtsquellen wie zum Beispiel die Satzung kommen nicht in Betracht. Zu einer wesentlichen Verschlechterung des individuellen Arbeitsvertrages kann es schließlich nicht kommen, da dieser unverändert übergeht und weiter gilt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Änderungen in den Arbeitsbedingungen aufgrund des Betriebsüberganges unverzüglich mitzuteilen (7).

Als wesentlich ist eine Verschlechterung dann zu qualifizieren, wenn sie materiell ins Gewicht fällt und wichtige Arbeitsbedingungen, zum Beispiel die Arbeitszeit oder die Entlohnung, betrifft.

Auch das Zusammenwirken mehrerer, per se nicht als wesentlich zu wertender Umstände kann zu einer wesentlichen Verschlechterung führen. Jedenfalls muss die wesentliche Verschlechterung nicht unmittelbar nach dem Betriebsübergang eintreten, auch muss die Verschlechterung nicht rechtswidrig erfolgen. Ob eine solche letztendlich vorliegt, hat der Arbeitnehmer selbst zu beurteilen.

Zugehörigkeit zu einem bestimmten Arbeitgeberverbands entscheidet über anzuwendenden Kollektivvertrag

Unterliegt der Erwerber aufgrund seiner Zugehörigkeit zu einem anderen Arbeitgeberverband einem anderen Kollektivvertrag als der Veräußerer, ist der neue Kollektivvertrag auf die übernommenen Arbeitnehmer anzuwenden. Sollte sich jedoch herausstellen, dass die im neuen Kollektivvertrag festgelegten Regelungen für den Arbeitnehmer als ungünstiger zu beurteilen sind, bleibt der Anspruch aus dem alten Kollektivvertrag weiter bestehen.



Gut behütet oder: Was tun, wenn's brenzlig wird ...

Insbesondere betrifft dies Entgeltsfragen, so wird hier gemäss § 4 Absatz 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz das kollektivvertragliche Entgelt für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit eingefroren.

Unterliegt der Übernehmer keinem Kollektivvertrag, sind die Bestimmungen des alten Kollektivvertrages weiter (8) anzuwenden. Neu, nach dem Übergang eintretende Arbeitnehmer unterliegen nicht dem alten Kollektivvertrag.

Fortsetzung folgt in der Ausgabe Lexpress 3

QUELLEN

- 1) EG-Betriebsübergangsrichtlinie 77/187 vom 14.2.1977
- 2) Später neu verlaubar in der Richtlinie 2001/23/EG
- 3) Vergleiche § 1 Absatz 2 bis 4 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
- 4) Vergleiche § 108 Absatz 2a Arbeitsverfassungsgesetz
- 5) § 3a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)
- 6) § 3 Absatz 2 AVRAG
- 7) § 3 Abs 3 2. Satz AVRAG
- 8) Zumindest bis der Neu-Inhaber von einem Kollektivvertrag erfasst wird beziehungsweise nach Ablauf eines Jahres möglicherweise eine andere Vereinbarung getroffen wird.

EXPERTEN-MEINUNG

BETRIEBSÜBERGANG



Neben dem Schutz des Arbeitnehmers im Zuge eines Betriebsüberganges intendiert die Regelung des AVRAG außerdem präventiv zu wirken.

So sind aus der Sicht eines Durchschnittsarbeitnehmers die Voraussetzungen für eine begünstigte Kündigung relativ schwer zu erkennen bzw zu beurteilen. Der Arbeitgeber wiederum soll vor allem durch das Institut der begünstigten Kündigung vor einer Verschlechterung von Arbeitsbedingungen abgeschreckt werden, um nicht Gefahr zu laufen, für ihn wertvolle Mitarbeiter dadurch zu verlieren. Den Idealfall stellt somit eine Kompromisslösung dar.

Generell ist das System des AVRAG bezüglich des Betriebsüberganges sowohl aus Sicht des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers fair. Der Arbeitnehmer erfährt durch die Institute des gesetzlich vorgeschriebenen, der begünstigten Kündigung und des Widerspruchsrechts einen nahezu umfassenden Schutz, nicht zu vergessen ist in diesem Zusammenhang auch sein Recht auf Information, bei dessen Verletzung der Arbeitgeber schadenersatzpflichtig wird.

Inzwischen wurden diese Rechte durch die bisherige Judikatur des OGH auch vollends bestätigt.

Der Arbeitgeber wird nicht generell seines Rechts, im Zuge eines Betriebsüberganges zu kündigen, beschneiden und kann eine im zeitlichen Zusammenhang stehende Kündigung rechtfertigen. Die ihn treffende Beweislast ergibt sich aus dem Schutzzweck der Norm und ist auch nach dem Grundsatz der Beweishäufigkeit gerechtfertigt.



Dr. Manfred Fümkrantz

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

Ein Unternehmen baut auf die Verantwortung der Gesellschafter auf – manchmal kommt es aber anders als man denkt.

Anleitung zum Rauswurf eines missliebigen Gesellschafters

Mit der Position des Gesellschafters eines Unternehmens sind nicht nur Rechte (Mitwirkung bei der Willensbildung, Stimmrecht in der Generalversammlung etc.), sondern auch diverse Pflichten verbunden.

Diese Rechte und Pflichten ergeben sich auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen oder durch den abgeschlossenen Gesellschaftsvertrag. Die wichtigste dieser Pflichten ist die Treuepflicht: Die Gesellschafter haben die Interessen der Gesellschaft zu berücksichtigen und sind ihr zur Loyalität verpflichtet.

Treuepflichten in verschiedenen Gesellschaftsformen

Diese Treuepflichten sind umso strenger auszulegen, je stärker die Gesellschaft auf die Person ihrer Gesellschafter bezogen, d.h. „personalisiert“ ist.

Bei Personengesellschaften (KG, OHG, OEG, KEG, stille Gesellschaft, EWIV) ist diese Bindung deutlich ausgeprägt: Die Gesellschaft baut auf der Persönlichkeit der Gesellschafter und deren Einsatz auf. Daher haben sich diese z.B. auch selbst in der Gesellschaft zu engagieren.

Anders bei Kapitalgesellschaften (GmbH, AG, Genossenschaft). Sie bauen in der Regel lediglich auf der finanziellen Beteiligung der Gesellschafter auf, eine persönliche Bindung besteht oft nicht. Daher finden sich Treuepflichten in deutlich stärkerem Ausmaß bei Personengesellschaften, wohingegen sie bei Kapitalgesellschaften deutlich abgeschwächt sind (hinsichtlich der AG wird auch die Meinung vertreten, dass die Aktionäre überhaupt keine Treuepflichten mehr treffen würden).

Gesetzliche Bestimmungen und Ausschlussklage

Verstößt einer der Gesellschafter gegen die ihn treffenden Pflichten und entsteht der Gesellschaft dadurch ein Schaden, so kann er einerseits der Gesellschaft gegenüber schadenersatzpflichtig werden. Eine weitere Folge kann sein Ausschluss aus der Gesellschaft sein. Folgende – gesetzliche – Möglichkeiten stehen dazu zur Verfügung (wobei wieder zwischen Personen- und Kapitalgesellschaft unterschieden werden muss):

Bei einer Personengesellschaft kann der Ausschluss eines Gesellschafters durch die so genannte „Ausschlussklage“ erfolgen. Grundlage dieser Klage muss ein wichtiger Grund d.h. ein gravierender Verstoß dieses Gesellschafters gegen den Gesellschaftsvertrag bzw. gegen seine gesellschaftsrechtlichen Pflichten sein.

Weitere Voraussetzung für die Zulässigkeit dieser Klage ist, dass die Folgen des Verstoßes nicht durch eine andere Maßnahme innerhalb der Gesellschaft (z.B. Entziehung der Geschäftsführungsbefugnis) behoben werden können.

Kläger eines solchen Verfahrens sind alle übrigen Gesellschafter.

Für den Fall des Konkurses eines Gesellschafters kann ein Ausschluss auch ohne Klage, nämlich durch einen Beschluss der übrigen Gesellschafter erfolgen. Dieser Beschluss muss einerseits den Ausschluss des insolventen Gesellschafters, andererseits die Fortsetzung der Gesellschaft durch die übrigen Gesellschafter umfassen.

Gesellschaftsvertrag und Ausschluss

In Ergänzung zu diesen gesetzlichen Bestimmungen kann der Gesellschaftsvertrag allerdings vorsehen, dass ein Gesellschafter auch durch einen Beschluss oder eine Erklärung eines Gesellschafters ausgeschlossen werden kann. Auch für einen solchen, aus dem Gesellschaftsvertrag abgeleiteten Ausschluss, muss jedoch in jedem Fall ein wichtiger Grund vorhanden sein.

DIE WICHTIGSTEN GRÜNDE FÜR DEN AUSSCHLUSS EINES GESELLSCHAFTERS:

- Verstoß gegen wesentliche Vertragspflichten oder das Treuegebot
- Veruntreuung von Gesellschaftsvermögen
- Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot
- Nichterbringung der Einlage
- Erhebliche Rücksichtslosigkeit gegenüber den anderen Gesellschaftern
- Missbrauch der erteilten Befugnisse, z.B. als Geschäftsführer

Die Übernahmeklage

Besteht eine Personengesellschaft vor einem solchen Ausschluss nur aus zwei Gesellschaftern, so würde sie sich beim Ausschluss eines dieser beiden von Gesetz wegen auflösen. Beabsichtigt in einem solchen Fall einer der Gesellschafter den Ausschluss des anderen, so kann er die so genannte „Übernahmeklage“ bei Gericht einbringen. Mit dieser Klage wird – wenn das Gericht ihr Folge gibt – der andere Gesellschafter ausgeschlossen und der klagende Gesellschafter kann den Betrieb als Einzelunternehmer fortführen.

Kapitalgesellschaften und Gesellschafter-Ausschluss

Hinsichtlich der Kapitalgesellschaften besteht – wie schon oben ausgeführt – eine wesentlich schwächere persönliche Bindung des Gesellschafters an die Gesellschaft. Aus diesem Grund ist für Kapitalgesellschaften im Gesetz auch grundsätzlich keine Möglichkeit des Ausschlusses eines Gesellschafters vorgesehen.



Der Zusammenhalt der Gesellschafter ist Voraussetzung für den Erfolg

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht für den Fall, dass der Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft seine Pflicht zur Leistung der Einlage verletzt und diese Einlage nicht an die Gesellschaft zur Anweisung

bringt. In diesem speziellen Fall kann er von den anderen Gesellschaftern ausgeschlossen werden („Kaduzierung“). Sein Gesellschaftsanteil wird dann durch den Verkauf verwertet. Auch bei Kapitalgesellschaften

kann die Möglichkeit zum Ausschluss eines Gesellschafters im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Vertragliche Gründe für einen Ausschluss können wieder die oben genannten „wichtigen Gründe“ sein.

Wirtschaftsmediation - der Weg zur Konfliktlösung

Am 7. November 2005 findet eine gemeinsame Informationsveranstaltung des Fachverbandes für Unternehmensberatung und Informationstechnologie (UBIT) und der Kammer der Wirtschaftstreuhand (WKT) über ein in Österreich noch weitgehend unbekanntes Thema statt: die Wirtschaftsmediation.

Diese Info-Offensive soll aufzeigen, inwieweit durch den Einsatz einer Mediation im Wirtschaftsleben effiziente und kostengünstige Lösungswege bei schwer wiegenden Problemen im Unternehmensbereich gefunden werden können. Grundlagen und Anwendungsbereiche der Wirtschaftsmediation, Konflikt- und Konfliktfolgekosten sind nur einige der Themen, die am Beratertag behandelt werden. Konkrete Fallbeispiele untermauern die Effizienz der außergerichtlichen Streitbeilegung.

Wirtschaftsmediation ist in den USA an der Tagesordnung

Beispielhaft für die Inanspruchnahme dieser Maßnahme ist die USA: Aufgrund des risikoreichen und teuren Rechtssystems nimmt die Wirtschaftsmediation einen hohen Stellenwert ein. Laut einer Studie von PWC und der Cornell University haben 88% der befragten amerikanischen Unternehmen eine Mediation in Anspruch genommen.

Statistiken aus der EU belegen, dass Wirtschaftsmediation vor allem für Großunternehmen und multinationale Unternehmen

interessant ist. Leider ist das jedoch der noch weitaus geringere Prozentanteil: 93% der Firmen haben 10 und weniger MitarbeiterInnen.

UBIT und KWT wollen mit ihren Aktivitäten in erster Linie kleine und mittlere Unternehmen in Österreich ansprechen.

Österreichs Führungskräfte wenden rund 16% ihrer Zeit für Konfliktmanagement auf.

Alfred Harl, stellvertretender Obmann von UBIT, meint, dass jährlich bis zu 4 Milliarden Euro durch den Einsatz von Wirtschaftsmediation eingespart werden können.

Eine Wirtschaftsmediation wurde bislang nur von 6% der befragten Unternehmen in Anspruch genommen. Die häufigsten Gründe sind Konflikte mit Kunden, Lieferanten und Behörden sowie unter den ArbeitnehmerInnen selbst.

Oft wird zu spät erkannt, dass interne Probleme weitreichende Folgen haben können

Eine negative Grundstimmung in einem Unternehmen beeinflusst

das Kundenverhalten nachhaltig und kann zu Imageverlust und Umsatzeinbußen führen.

Seit 2005 führt das Bundesministerium für Justiz (BMJ - www.bmj.gv.at) eine Liste der Mediatoren und Mediatorinnen im Bereich der Zivilrechtsmediation. Experten für Wirtschaftsmediation bieten auch die Experts Group WirtschaftsMediatoren der Wirtschaftskammer Österreichs (www.wirtschaftsmediation.cc) und die Gesellschaft für WirtschaftsMediation der Kammer der Wirtschaftstreuhand (www.gwm.or.at).

Nähere Informationen und Quellenangabe finden Sie auf der Homepage der Wirtschaftskammern Österreichs: www.wko.at

Österreichischer Beratertag 2005: „Management by WirtschaftsMediation“



Gast-Autorin: Birgit Distler

E-Mail: birgit.distler@inode.at

Dienstzeugnisse - eine Kurzanleitung ...

Wie man Dienstzeugnisse korrekt verfasst ...

Wenn ein neuer Arbeitsplatz von einem Arbeitnehmer gesucht wird, ist in den meisten Fällen ein Dienstzeugnis des ehemaligen Arbeitgebers den Bewerbungsunterlagen beizulegen.

Obwohl die Bedeutung dieses Zeugnisses immer wieder in Frage gestellt wurde und wird, ist es weiterhin ein wichtiges Kriterium zur Vorauswahl unter mehreren Bewerbern. Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und fluktuierender Stellenangebote dürfte die Ausstellung eines Dienstzeugnisses sowohl für Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber an Bedeutung gewinnen.

Form und Aufbau sind dem Arbeitgeber überlassen

Ein Dienstzeugnis darf in Inhalt und Form nichts enthalten, das einen Arbeitnehmer bei der Stellensuche diskriminiert. Dabei sind Form und Aufbau dem Arbeitgeber überlassen, aber es sind immer die gesetzlichen Vorschriften und die Widrigkeit des Tatsächlichen einzuhalten. Lediglich die Angabe der rechtlichen Qualifikation eines Arbeitnehmers z.B. Arbeiter reicht nicht aus und ist gesetzeswidrig (§ 1163 ABGB; § 39 AngG), auch wenn dies nicht ganz unproblematisch - so in der OGH Entscheidung vom 6. 6. 2005, 9 ObA 118/04z angeführt - ist.

Was muss drinnen stehen?

Notwendige Inhalte aller Dienstzeugnisse (einfaches Zeugnis) umfassen allgemeine Angaben zur Person des Arbeitnehmers (Vorname, Familienname, allfällige akademische Grade, Geburtsdatum, Geburtsort, Adresse), genaue Bezeichnung des Arbeitgebers, Dauer des Arbeitsverhältnisses und Art der Dienstleistung bzw. Tätigkeitsbeschreibung.

Aus der Beschreibung der Tätigkeit muss sich der kundige Leser informieren können, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer erbracht hat. Eine allgemeine Angabe einer Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnung (z.B. Geschäftsführer, Angestellter) reicht nicht aus. Bei einer Änderung der Tätigkeit während des Dienstverhältnisses sind die Tätigkeiten chronologisch anzuführen. Ebenso sind Ausbildungsschritte, Schulungen und Kurse mit den erforderlichen Daten anzugeben.

Als Faustregel für die richtige Bezeichnung kann man den

Wortlaut für eine Tätigkeit wählen, den man auch für ein Stelleninserat gebrauchen würde. Anderes gilt bei der Bezeichnung „Hilfsarbeiter“ in Verbindung mit der entsprechenden Branche, da es sich dabei um eine allgemeine, nicht qualifizierte Helfersarbeit dieser Branche handelt. Bereits bei angelernten Tätigkeiten ist eine Bezeichnung zu wählen, wofür der Bedienstete angelernt wurde.

OGH entschied: Im Dienstzeugnis muss eine konkrete Tätigkeit beschrieben werden.

Für qualifizierte Tätigkeiten ist es erforderlich eine Bezeichnung zu wählen, unter der sich ein mit der Materie vertrauter Leser eine konkrete Tätigkeit vorstellen kann. Die Bezeichnung „technischer“ Angestellter ist zu abstrakt!

So entschied der OGH (11.2. 1969, 4 Ob 7/69), dass der Begriff „Geschäftsführer“ keine Sammelbezeichnung für eine Summe von Tätigkeiten, sondern nur ein Rechtsbegriff sei, der das Verhältnis des Handelnden zum



Viele Punkte sprechen Recht: Das Dienstzeugnis aber ist eine Holschuld

Geschäftsherrn bezeichnet. Der Begriff „Werkstättenleiter“ sei hingegen ein Wortgebrauch, der eine tatsächliche Tätigkeit beschreibt. Einschlägige Hinweise geben auch Beschreibungen in Kollektivverträgen.

Ein so genanntes qualifiziertes Dienstzeugnis enthält darüber hinaus eine Leistungsbeurteilung. Die Beurteilungskriterien können z.B. Fachkenntnisse, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Motivation etc. sein. Auch soziales Verhalten wie beispielsweise der Umgang mit Konflikten, Kollegen oder Kunden

sowie personenbezogene Eigenschaften (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit) können darin angeführt werden.

Ein Dienstzeugnis ist grundsätzlich eine Holschuld, d.h. es reicht, wenn der Arbeitgeber es zum entsprechenden Termin zur Abholung evident hält. Der Arbeitnehmer hat dabei keine Kosten zu entrichten, da seit 1. 1. 2002 ausgestellte Dienstzeugnisse gebührenfrei sind. In vielen Fällen wird aber das Zeugnis auch mit den restlichen Arbeitspapieren postalisch ausgefolgt.

Die Kunst der modernen Mitarbeiterführung

Exzellente Chefs gelingt es, dass Mitarbeiter im Sinne des Unternehmens denken, Eigeninitiative und hohe Leistungsbereitschaft aus eigenem Antrieb entwickeln, gerne Verantwortung übernehmen und sich mit ihrem Unternehmen identifizieren.



Florens Eblinger, Gründer von Jobfinder

Florens Eblinger über seine Erfahrungen zum Thema Motivation im Arbeitsprozess.

Herr Eblinger was bringt Motivation eigentlich wirklich?

„Sind die Mitarbeiter motiviert, hat dies zwangsläufig eine positive Auswirkung auf das Betriebsklima, auf die Verringerung der Krankenstandstage und auf die Verweildauer im Unternehmen - all das wirkt kostensenkend und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.“

Genügt es den täglichen arbeitsinhalten Herausforderungen gewachsen zu sein, oder muss sich das Management selbst und seine Mitarbeiter zu Spitzenleistungen motivieren können?

„Es ist immer wieder feststellbar, dass Unternehmen mit exzellenter Führung sehr viel innovativer, flexibler und auch als Arbeitgeber häufig attraktiver in der Branche wahrgenommen werden.“

In weiterer Folge bewerben sich auch die besseren Mitarbeiter bei solchen Unternehmen und der Erfolg kann weiter vorangetrieben werden.“

Das heißt, um es mit einem Bild auszudrücken: Wo Tauben sind, fliegen Tauben zu. Erfolg zieht leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter an, die eine besondere Attraktivität auf Kunden haben.

„Ja - nur wer seinen Mitarbeitern zuhört, wirksames emotionales Rüstzeug besitzt sowie sich flexibel auf neue Situationen einstellen kann, hat eine Chance, den Anforderungen gerecht zu werden. Verhalten von Führungskräften muss nachvollziehbar und authentisch sein, und sie müssen vor allem glaubwürdig in ihrer Rolle sein. Wichtig dabei: Die „Emotionale Führungskompetenz“ als wirkungsvolle Strategien einsetzen, um die Potentiale der Mitarbeiter zu erkennen und zu lenken.“

Über Kompetenz als vielschichtigen Begriff wird viel diskutiert. Was bedeutet Kompetenz für Sie, Herr Eblinger?

„Kompetenz ist ein schillernder Begriff: Von guten Führungskräften erwartet man sowohl fachliche als auch soziale Kompetenz.“

Neben der Know-how-Stärke heißt dies, dass ein Manager auf seine Mitarbeiter offen zugeht, für seine Mitarbeiter berechenbar ist, seine Entscheidungen selbstsicher vertritt und begründet, sich gegenüber Mitarbeitern stets fair verhält, und Feedback und Kritik akzeptiert. Das setzt natürlich ein bestimmtes Persönlichkeitsprofil und ein besonderes Führungsverhalten voraus. Die Autorität, die der Führende in seine Tätigkeit selbst mit einbringt, ist wesentlich für den Führungsstil.“

Warum scheuen sich manche Führungskräfte vor diesem Führungsstil?

„Viele Vorgesetzte glauben, dass ihre Autorität durch die Delegation von Verantwortung gefährdet wird. Dabei übersehen sie, dass die Autorität eines Vorgesetzten in der Wirtschaft von heute nicht mehr darauf beruht, dass er alle Entscheidungen selbst trifft. Wichtig ist vielmehr, dass er nur die für ihn spezifischen Aufgaben wahrnimmt und im Übrigen so führt, dass die ihm unterstellten Mitarbeiter im Rahmen ihrer Aufgaben ihre Fähigkeiten entfalten können.“

Webtipp: www.jobfinder.at



Recruiting: Es geht um die Besten...

www.jobfinder.at



office@jobfinder.at

Kein Entgelt bei nicht gerechtfertigter Dienstverhinderung.

Eine Jagdscheinprüfung ist kein Anlass zur Dienstverhinderung

Ein Ehepaar und nur ein Auto, eine Jagdprüfung oder ein Streik als Verhinderungsgrund: Der Arbeitgeber sah die Dienstverhinderung in diesem Fall als nicht gerechtfertigt an und zahlte der Arbeitnehmerin für diesen Tag kein Entgelt und bekam Recht. Mis en scene - Was geschah?

Eine Arbeitnehmerin hatte ihren Wohnsitz rund 50 km außerhalb von Wien und fuhr mit der S-Bahn zu ihrem Arbeitsplatz nach Wien. Sie und ihr Ehemann besitzen gemeinsam einen Pkw, beide haben einen Führerschein und lenken das Fahrzeug, wenn es erforderlich ist.

Am 3. 6. 2003 verkehrten infolge eines - schon einige Tage zuvor angekündigten - Streiks der Bediensteten weder Züge noch Autobusse der Bundesbahn noch Postautobusse, Straßenbahnen oder Schnellbahnen im Verkehrsraum Ostregion.

Die Arbeitnehmerin erschien an diesem Tag nicht zur Arbeit, weil sie den Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichen konnte. Ihr Ehemann benötigte an diesem Tag den PKW, da er frei hatte und die Jagdprüfung ablegen wollte. Sie erachtete es als unzumutbar, dass er sie zu ihrem Arbeitsplatz bringen und wieder abholen sollte. Der Umweg hätte einen Zeitaufwand von 2,5 Stunden bedeutet.

Die Fortzahlung des Entgeltes richtet sich allgemein danach, wem die Gründe für die Dienstverhinderung zugerechnet werden können.

Der Arbeitgeber sah die Dienstverhinderung in diesem Fall als nicht gerechtfertigt an und zahlte der Arbeitnehmerin für diesen Tag kein Entgelt. Die Arbeitnehmerin klagte daher den Arbeitgeber auf Zahlung des Entgeltes für diesen Tag.

Die Fortzahlung des Entgeltes richtet sich allgemein danach, wem die Gründe für die Dienstverhinderung zugerechnet werden können. Gemäß § 1155 Abs. 1 ABGB (siehe Quellen Punkt 1) steht dem Arbeitnehmer das Entgelt für Dienstleistungen auch dann zu, wenn diese nicht erfolgreich waren, er aber zur Leistung bereit war. Die Umstände für diese Dienstverhinderung müssen im Bereich des Arbeitgebers liegen. Dabei ist der Einzelfall ausschlaggebend.

Gründe, die weder auf Seiten des Arbeitgebers noch auf Seiten des Arbeitnehmers liegen, fallen in die so genannte neutrale Sphäre. Hier wird ein Entgeltanspruch allgemein verneint. Eine Besonderheit stellen Ausnahmestände dar, wie z.B. Elementarereignisse, die sich der typischen arbeitsvertraglichen



... und selbst die „Frühjahrsmüdigkeit“ kann nicht als Entschuldigung gelten!

Risikozurechnung entziehen und die in vergleichbarer Weise auch die Allgemeinheit betreffen. Dazu gehört beispielsweise eine durch einen Sturm, Hochwasser etc. ausgelöste Betriebsstörung, die neben dem Betrieb auch die allgemeine Versorgung, den Verkehr und das Stromnetz lahm legt. Der Arbeitnehmer kann sich in solchen Fällen trotz Leistungsbereitschaft nicht auf § 1155 ABGB berufen.

Verhinderung und Interessensabwägung

Im vorliegenden Fall stützte die Arbeitnehmerin ihren Anspruch ausschließlich auf § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz (siehe Quellen Punkt 2), wonach der Angestellte den Anspruch auf das Entgelt behält, wenn er durch andere (als Krankheit, Unglücksfall) wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

Eine Verhinderung, wie etwa Verkehrseinstellungen, kann solch ein Grund sein. Dabei ist aber mit einer Interessensabwägung vorzugehen:

Die Arbeitnehmerin hat nicht einmal versucht, ihren Arbeitsplatz trotz des Streiks der Verkehrsmittel zu erreichen, obwohl der Arbeitgeber die Möglichkeit angeboten hat, nach den Umständen der Anreise allenfalls verspätet zu erscheinen. Die Arbeitnehmerin hätte mit dem eigenen Pkw den Arbeitsplatz erreichen können. Ihr Ehemann musste nicht zur Arbeit und er hätte seinen Termin möglicherweise auch ohne Nachteile (wurde nicht erörtert) verschieben können.

Weiters wurde auch mit der ehelichen Beistandspflicht argumentiert, wonach Ehepartner einander gemäß § 90 ABGB (siehe Quellen Punkt 3) zur umfassenden Lebensgemeinschaft, besonders auch zum Beistand verpflichtet sind. Die Erfüllung der Beistandspflicht im Sinne des § 44 ABGB (siehe Quellen Punkt 4) verlangt die umfassende physische und psychische Unterstützung des Partners in allen Schwierigkeiten des Lebens, mögen sie persönlicher, beruflicher, finanzieller oder sonstiger Art sein.

Auch hier wurde der private Termin gegen den beruflichen abgewogen und der Mehraufwand von 2,5 Stunden durch den Umweg wurde trotz der gegenseitigen Beistandspflicht durchaus als zumutbar erachtet.

Daher wurde der Arbeitnehmerin Verschulden im Sinne des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz (siehe Quellen Punkt 5) zugerechnet, da sie nicht einmal den Versuch unternommen hat, ihren Arbeitsplatz mit dem eigenen Pkw zu erreichen zumal der Streik wegen der Ankündigung vorhersehbar war.

Es wurde festgestellt, dass die Dienstverhinderung nicht gerechtfertigt war und der Arbeitnehmerin kein Entgelt für die an diesem Tag unterlassene Arbeitsleistung zusteht.

Diese Entscheidung ist gerade auch deshalb von Bedeutung, da der Weg zum Arbeitsplatz einerseits immer weitere Strecken beträgt und andererseits immer mehr von der Technik der Verkehrsmittel bestimmt wird. Streiks sind in unseren Breiten

nicht grade Tagesordnung aber es können allgemein vermehrt Elementarereignisse nicht zuletzt durch klimatische Veränderungen auftreten. Dadurch ist unsere Technik sehr leicht zu beeinträchtigen und alltägliche Strecken werden plötzlich und für große Bevölkerungsteile unüberwindbar.

Wann ist allgemein ein Entgeltanspruch gerechtfertigt?

Erschwerend kommt hinzu, dass gerade Elementarereignisse durch unsere Medienwelt nicht mehr plötzlich sondern durchaus z.B. durch Wetterwarnungen vorangekündigt auftreten. Dadurch kann ein Verschulden immer leichter werden, da er ja auf das Ereignis hätte reagieren können. Ein Entgeltanspruch ist gerade in solchen Situationen sehr gewünscht, wenn nicht sogar lebensnotwendig.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass ein Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch auch bei Dienstverhinderung durch ein vorhersehbares Elementarereignis behalten kann, sofern er alle zumutbaren Möglichkeiten ausschöpft, um seinen Arbeitsplatz zu erreichen.

QUELLEN

- 1) § 1155 Abs. 1 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
- 2) § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz
- 3) § 90 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
- 4) § 44 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
- 5) § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz

BUCHTIPP - RECHT

„ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE“

Diese systematische Darstellung des Arbeitsrechts wendet sich sowohl an Studierende als auch Praktiker

Speziell dafür wurde eine grundsätzliche Einführung in die Rechtswissenschaften integriert, die zum besseren Verständnis der Darstellung wichtige allgemeine Grundbegriffe und -strukturen der Rechtswissenschaften vermittelt. Schwerpunkte werden in den praxisrelevanten Bereichen des Kollektiv- und Individualarbeitsrechts gesetzt und auf die wesentliche aktuelle Rechtsprechung wird eingegangen.

Dr. Wolfgang Brodill, Universitätsprofessor und Dr. Martin E. Risak, Universitätsassistent (beide am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien); Dr. Christoph Wolf ist Senior-Partner der internationalen Sozietät CMS Reich-Rohrwig Hainz in Wien

Bestellnummer: 34.13.03
ISBN: 3-7007-3059-4

3. Auflage, Wien 2004, 240 Seiten
Autor(en): Brodill, Risak, Wolf
Preis: EURO 32,-



AKTUELL

Klarstellungen zur Altlastenbeitragspflicht

In einem gemeinsamen Erlass des BMF und BMLFUW wird festgestellt, dass die Altlastenbeitragsschuld zum Zeitpunkt des Beginns, der mit Beförderung der Altlasten, entsteht.

Der bis 31. 12. 2005 geltende niedrigere Altlastenbeitrag gilt dann, wenn die Beförderung noch 2005 beginnt, die Ablagerung auf der Deponie aber erst 2006 erfolgt.

Die Beitragsschuld entsteht mit dem Beginn der Beförderung. Beispiel: Am 29. 12. 2005 beginnt eine Abfallbeförderung nach Deutschland, die langfristige Ablagerung auf einer deutschen Deponie (Massenabfalldeponie) erfolgt am 3. 1. 2006. Der Altlastenbeitrag beträgt in diesem Beispiel € 21,80 (Satz bis 31. 12. 2005) und nicht € 26,- (Satz ab 1. 1. 2006).

Von einer Beförderung zur langfristigen Ablagerung ist nicht nur dann zu sprechen, wenn die beförderten Abfälle unmittelbar deponiert werden, sondern auch dann, wenn vor der Ablagerung ein Behandlungsverfahren vorgeschaltet ist, um eine Ablagerung des Abfalls oder der Abfallfraktion auf einer Deponie zu ermöglichen.

(NÖ Industrie-Info 9/2005)

Neue gesetzliche Regeln für Websites und Newsletters.

Website-Betreiber treffen medienrechtliche Offenlegungspflichten

Mit der Mediengesetznovelle 2005 werden Websites und Newsletters nunmehr ausdrücklich ins Mediengesetz einbezogen. Betreiber von Websites haben medienrechtliche Offenlegungspflichten, eine Pflicht zur Kennzeichnung entgeltlicher Einschaltungen und in bestimmten Fällen eine Pflicht zur Gegendarstellung zu beachten.

Am 1. Juli 2005 ist die Mediengesetznovelle (MedienGNov) in Kraft getreten, die neue gesetzliche Regelungen für Websites und Newsletters bringt. Betreiber von Websites und Medieninhaber von zumindest viermal jährlich erscheinenden Newsletters trifft künftig eine Offenlegungspflicht nach § 25 MedienG. Dabei differenziert der Gesetzgeber zwischen Websites, die nur der Darstellung des persönlichen Lebensbereichs oder der Präsentation des Medieninhabers dienen und Websites, die geeignet sind, das öffentliche Meinungsbild zu beeinflussen. Bei privaten Websites und reinen Sites zur Unternehmenspräsentation ist die Angabe von Name oder Firma und Unternehmensgegenstand des Medieninhabers sowie dessen Wohnort oder Sitz ausreichend. Die Angabe einer detaillierten Anschrift ist nach § 25 MedienG nicht zwingend notwendig.

Offenlegungspflicht

Websites, die geeignet sind, das öffentliche Meinungsbild zu beeinflussen, seien es Sites mit politischer

Ausrichtung oder Websites mit journalistischen Inhalten, trifft demgegenüber eine weiterreichende Offenlegungspflicht. Das gilt auch für alle Newsletters, die zumindest vier Mal im Jahr erscheinen. So sind bei derartigen Websites und bei Newsletters etwa auch Beteiligungsverhältnisse und Organschaften offen zu legen. Zudem gilt für diese Medien auch eine Impressumspflicht, die den Namen und die genaue Anschrift von Medieninhaber und Herausgeber umfasst.

Die offen zu legenden Informationen sind auf einer Website ständig leicht und unmittelbar auffindbar zur Verfügung zu stellen. Bei Newsletters hat die Offenlegung entweder direkt im Newsletter oder durch Verweis auf eine Website, auf der die Informationen online gestellt sind, zu erfolgen.

Abgesehen von den neuen Offenlegungs- und Impressumspflichten sind für Websites und Newsletters künftig auch die Kenn-

zeichnungspflichten nach § 26 MedienG zu beachten. Entgeltliche Einschaltungen in Websites und Newsletters sind nach dieser Bestimmung ausdrücklich als



„Anzeige“, „entgeltliche Einschaltung“ oder „Werbung“ zu kennzeichnen. Nur wenn die Entgeltlichkeit auf Grund der Gestaltung oder Anordnung der Einschaltung ohnehin schon offensichtlich ist, kann eine ausdrückliche Kennzeichnung unterbleiben.

Informationspflichten nach ECG

Unabhängig von den neuen mediengesetzlichen Bestimmungen

haben Website-Betreiber aber auch die bereits bestehenden Informationspflichten nach dem E-Commerce-Gesetz (ECG) zu beachten. Die im ECG geregelten Informationspflichten umfassen die genaue geografische Anschrift des Website-Betreibers, Kontaktmöglichkeiten, E-Mail-Adressen bis hin zu berufsrechtlichen Vorschriften und Firmenbuchnummer. Im Fall von Online-Vertragsabschlüssen gehen die Informationspflichten noch weiter.

Dabei ist der Anwendungsbereich des ECG sehr weit gefasst. Im Wesentlichen sind davon nur Websites ausgenommen, die keine kommerziellen Zwecke – also auch keinerlei Werbezwecke – verfolgen. Hier ist aber wiederum zu beachten, dass diese Websites der Offenlegungspflicht nach § 25 MedienG unterliegen; sofern sie der öffentlichen Meinungsbildung dienen (also zB politische Inhalte publizieren) gilt sogar die erweiterte Offenlegungspflicht.

Gegendarstellungen

Für Unmut unter Website-Betreibern hat bei Erlass der Mediengesetznovelle 2005 insbesondere gesorgt, dass auch die mediengesetzlichen Regelungen über die Gegendarstellung für sie anwendbar werden. Diese Gegendarstellungspflicht ist allerdings auf Websites beschränkt, deren Informationen Einfluss auf das öffentliche Meinungsbild nehmen könnten. Für Websites, die ausschließlich der Darstellung des persönlichen Lebensbereichs oder der Unternehmenspräsentation dienen, gilt das Gegendarstellungsrecht nicht.



Dr. Bettina Stomper-Rosam

Rechtsanwältin
Manak & Partner Rechtsanwälte

Stephansplatz 6, A-1010 Wien
Tel: 01/975 57
E-mail: office@manak.at

Internetrecht.

Was muss auf der Homepage stehen?

Das E-Commerce-Gesetz (ECG) regelt die Mindestinhalte einer kommerziellen Homepage. Der Begriff „kommerziell“ ist sehr weit gefasst und umfasst auch Homepages, die keine direkte Bestellmöglichkeit anbieten. Es reicht die Angebotsdarstellung, Werbung oder Gratisinfo.

MINDESTINHALTE NACH ECG:

- Name oder Firma (nicht nur Etablissementname)
- Adresse (nicht nur Postfach)
- Kontakt (E-Mail, Telefon, Fax)
- Kammerzugehörigkeit
- berufsrechtliche Vorschriften, wenn relevant (Berufsausübungsvorschriften)
- Firmenbuchnummer, wenn eingetragen
- Firmenbuchgericht, wenn eingetragen
- Aufsichtsbehörde, wenn vorhanden
- UID-Nummer, wenn vorhanden

Der Besucher der Site muss diese Angaben leicht finden können. Legen Sie zum Beispiel einen Link „Impressum“ auf die Startseite. Tipp: Wirtschaftskammer-Mitglieder erfüllen mit dem kostenlosen Linkservice des Firmen A-Z die Informationspflichten.

Neu: Mediengesetz gilt auch für Websites und Newsletter

Ab 1.7.2005 gelten die Offenlegungspflichten des Mediengesetzes (MedienG) auch für Newsletter und Websites: Wer nur sein Produkt oder sich selbst angibt:

- Name oder Firma
- Unternehmensgegenstand
- Wohnort oder Sitz angeben

Wer Newsletter verschickt oder wenn die Informationen auf der Homepage geeignet sind, die öffentliche Meinungsbildung zu beeinflussen, muss im Newsletter bzw. auf der Website zusätzlich folgende Angaben machen:

- Bestimmte Beteiligungsverhältnisse (Großgesellschafter)
- Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat
- Grundlegende Richtung des Mediums

Eine Offenlegung in der Wiener Zeitung ist aber nicht erforderlich.

Newsletter, die wenigstens vier Mal pro Jahr verschickt werden, müssen außerdem die Impressumspflichten des MedienG erfüllen:

- Name oder Firma
- komplette Anschrift des Medieninhabers und des Herausgebers (wer ist inhaltlich verantwortlich?)

Webshop oder Online-Bestellmöglichkeit

Wenn Sie eine Online-Bestellmöglichkeit anbieten und allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) haben, so müssen die AGB:

- online
- leicht auffindbar (z.B. Link AGB auf Startseite)
- speicher- und ausdrückbar (z.B. HTML, PDF)
- mit Datum versehen (z.B. Fassung 1.1.2005) sein.

Der Kunde muss die AGB aktiv akzeptieren. Sorgen Sie für ein verpflichtendes „Ich akzeptiere die AGB“-Kästchen auf dem Bestellformular.

Zusätzlich verpflichtet § 9 ECG über die einzelnen Bestellschritte, die gespeicherten Daten und die möglichen Vertragspartner zu informieren.

Weitere Pflichten:

- Abbruch- und Korrekturmöglichkeit
- „Zurück“-Funktion
- Zusammenfassung der Bestellung vor dem Absenden (am besten mit Druck- und Speichermöglichkeit)
- Absendebestätigung
- Empfangsbestätigung der Bestellung
- Zahlungsmöglichkeiten

Wenn Sie auch an Konsumenten verkaufen, gilt auch das Fernabsatzgesetz, das das Konsumentenschutzgesetz erweitert.

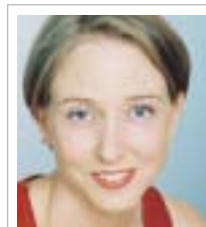
Welche Regeln gelten sonst noch?

Alle Regeln, die für traditionelle Werbung gelten, sind natürlich auch im Internet anzuwenden: Konsumentenschutzgesetz, Regel über Zugaben und Gewinnspiele (§ 9a UWG), irreführende oder vergleichende Werbung (§ 2 UWG), Preisauszeichnung (Preisauszeichnungsgesetz).

Quellen:

<http://wko.at> > Firmen A-Z
<http://wko.at> > E-Business

www.ispa.at
(Vereinigung der österreichischen Internet Service Provider)



Mag. Maria Schattauer

Steuerberaterin bei Szabo & Partner
Wirtschaftstreuhand GmbH

Floridsdorfer Hauptstraße 29/5
A-1210 Wien
Tel: 01/278 13 55
Email: maria.schattauer@szabo.at
www.szabo.at

BUCHTIPP - RECHT

„PRAXISHANDBUCH INTERNET-RECHT“

Domain-Name Vergabegrundsätze und Konflikte, Gestaltung und Schutz von Websites, Vertragsabschluss im Internet, Internet-Werbung – Zivilrechtliche Zulässigkeit, Elektronische Marktplätze aus kartellrechtlicher Sicht.

Diese Praxishandbuch richtet sich an Website-Betreiber ebenso wie an deren rechtliche Berater – seien es Rechtsanwälte oder Mitarbeiter von unternehmensinternen Rechtsabteilungen.

Alle Details zu den Informationspflichten nach dem ECG finden Sie in Kapitel III des Praxishandbuchs Internet-Recht.

Hg.: Dr. Bettina Stomper,
Autoren: Dr. Johannes Barbist, M.A.;
Mag. Angelika Gruber;
Dr. Anja Oberkofler; Dr. Bettina Stomper

ISBN: 3-7007-2241-9
Bestellnummer: 87.29.01
Preis: Euro 23,-



BP Fleet Management hilft mit der neuen Servicekarte, Fuhrparkbesitzern und Werkstätten die Administration von Fahrzeugen zu vereinfachen.

Weitaus mehr als eine Tankkarte

Die Organisation eines Fuhrparks ist keine einfache Aufgabe. Die Abwicklung verschiedenster Abläufe und die Bewältigung logistischer Probleme sind Herausforderungen, wo oftmals viel Zeit und Energie geopfert werden muss. Fuhrparkbetreiber wollen maximale Leistung, mehr Effizienz und hohe Einsparungen:

BP Fleet Management erweitert das Angebot rund um die Tankkarte produkt- und leistungsorientiert und hebt sich damit klar vom klassischen, marktüblichen Wettbewerb auf dem Tankkartensektor ab.

Das Angebot, das seit dem Frühjahr dieses Jahres in Anspruch genommen werden kann, richtet sich an Firmen mit überwiegend PKW- und Van-Fuhrparks, egal ob der Fuhrpark groß oder klein ist, selbst oder fremdfinanziert ist und prinzipiell an alle Unternehmen, die sich

gerne auf die eigene Kernkompetenz konzentrieren und die Fuhrparkverwaltung an Profis auslagern wollen.

Alle diese Leistungen sind modular aufgebaut, der Kunde wählt aus der Angebotspalette aus und kann so seinen Fuhrpark maßgeschneidert verwalten und wenn gewünscht - auch jederzeit ändern.

Was sind die Vorteile für den Kunden?

Mit der Ist-Kosten-Abrechnung werden nur die während der Abrechnungsperiode tatsächlich anfallenden Fahrzeugkosten lückenlos dem Kunden eindeutig und klar berechnet.

Ein erfahrenes Team von Kfz-Technikern prüft die Service- und Reparaturabrechnungen, ist mit Serviceintervallen, Zubehör und Ersatzteilen bestens vertraut. Gegebenenfalls kümmern sie sich auch um Blechschäden sowie Ersatzfahrzeuge und sorgen so für die Optimierung der Fahrzeugkosten.

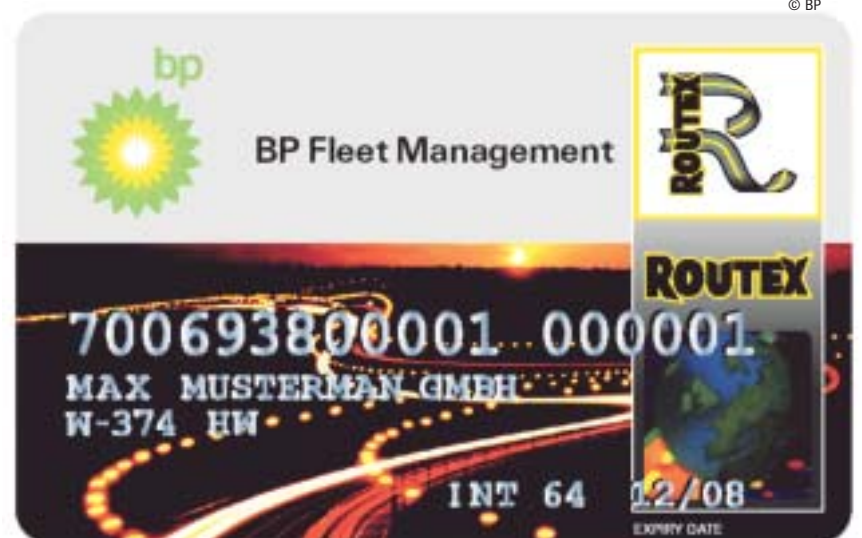
Der Kunde zahlt nur die tatsächlichen und geprüften Kosten und bleibt gleichzeitig unabhängig bei Wahl und Finanzierungsform seines Fuhrparks, der Art und Hersteller der Fahrzeuge.

ALLE VORTEILE AUF EINEN BLICK:

- Kosteneinsparungen durch Vorfinanzierung, Kostencontrolling, übersichtliche Auswertungen und Analysen sowie massive Entlastung in der Administration
- Maximale Kostentransparenz
- Konzentration des Kunden auf sein Kerngeschäft

Auch für unsere Kooperationspartner, allen voran Werkstätten und Reifenpartner, ergeben sich daraus Vorteile:

- 1) Zusätzliche Umsätze und Auslastung durch Empfehlung der BP Fleet Management Vertragspartner an den Kunden
- 2) Risikoübernahme durch BP



BP Fleet Management hilft mit der Fuhrparorganisation - ob mit eigenem oder fremd finanzierten Fuhrpark. Die BP Tank- und Service Karte ist eben mehr als nur eine Tankkarte!

WAS BIETET DIE BP TANK- UND SERVICEKARTE?

- ein flächendeckendes Tankstellennetz in Österreich und Europa
- Reifen- und Reparaturmanagement (namhaftes Werkstätten- und Reifenpartnernetz)
- Detaillierte Auswertungen und Analysen
- Zahlungs- und Belegsabwicklung
- Schadensmanagement und Versicherung
- Beschaffung und Verwertung

KONTAKT:

Für Rückfragen jeglicher Art stehen Frau Gerlinde Hofer
Tel: 01/50161 - 230 oder
Frau Andrea Gatti
Tel: 01/50161 - 380
gerne zur Verfügung.

E-Mail: gerlinde.hofer@at.bp.com
www.bpplus.com

BP Austria Marketing GMBH
BP Fleet Management
Schwarzenbergplatz 13
A-1041 Wien

KMU FORSCHUNG AUSTRIA

SERIE - TEIL 2

Entwicklung des Bestandes der öffentlichen Aufträge im 3. Quartal 2005

Die aktuellen Konjunkturbeobachtungen der KMU FORSCHUNG AUSTRIA für das III. Quartal 2005 zeigen eine leicht positive Entwicklung im österreichischen Gewerbe und Handwerk. Die Geschäftslage wird etwas besser beurteilt als im III. Quartal 2004 und die Beschäftigtenzahl ist um 1% höher als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Der Trend aus den letzten Quartalen wird damit bestätigt.

In den investitionsgüternahen Branchen ist der durchschnittliche Auftragsbestand im Vergleich zum III. Quartal 2004 um 1% gestiegen. Ausschlaggebend dafür war die positive Entwicklung der privaten Nachfrage (+3,8%), während Impulse seitens der öffentlichen Hand nach wie vor ausblieben (-17,8%).

Konsumnaher Bereich

Die Situation blieb unverändert. Per Saldo melden zwar immer noch mehr Unternehmen Umsatzrückgänge als Umsatzsteigerungen, die Entwicklung ist jedoch stabil. Die Erwartungen für das IV. Quartal 2005 sind sowohl in den investitionsgüternahen als auch in den konsumnahen Branchen gedämpft. Negative Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation sind aber nicht zu befürchten.

DER STAAT SPART ZU VIEL

- Stimmungsbarometer: + 1%
- Auftragsbestände: + 1%
- Öffentliche Aufträge: - 18%
- Umsatzentwicklung: 0%

Das Stimmungsbarometer zeigt nach oben

Für das III. Quartal 2005 melden (wie im Vorjahr) 21% der Betriebe einen guten und 56% (Vorjahr: 55%) einen saisonüblichen Geschäftsverlauf. Demgegenüber ist der Anteil der Unternehmen mit einer schlechten Geschäftslage von 24% auf 23% zurückgegangen. Per Saldo ist damit das Stimmungsbarometer um 1%-Punkt gestiegen und die Verbesserung hält an.

Die Beurteilung der Geschäftslage hat sich in der Mehrheit der Branchen nicht wesentlich verändert. Über eine Verschlechterung der Situation klagen vor allem die Sektoren „Chemie/Kunststoff“ sowie „Persönliche Dienstleistungen“. Insbesondere in den Sektoren „Nahrung und Genussmittel“ und „Metall/Elektro“ hat sich die Geschäftslage verbessert. In Niederösterreich, Vorarlberg, der Steiermark, Kärnten und Tirol war die Entwicklung negativ. In allen anderen Bundesländern zeigt das Stimmungsbarometer hingegen deutlich nach oben.

Positive Entwicklung in den investitionsgüternahen Branchen

Hier lag der durchschnittliche Auftragsbestand im III. Quartal 2005 mit 12,3 Wochen um 1% über dem Niveau des Vorjahres. Zur geringfügigen Verbesserung der Auslastung trug ausschließlich die private/gewerbliche Nachfrage bei (+3,8%), die öffentlichen Aufträge gingen hingegen deutlich zurück (-17,8%).

Zuwächse verzeichneten allerdings lediglich das Burgenland und Wien. In allen anderen Bundesländern ist der Auftragsbestand gesunken.

Eine Steigerung des Auftragsbestandes im Vergleich zum III. Quartal des Vorjahres meldeten das Baugewerbe und die Dachdecker.

In allen anderen Branchen war die Entwicklung negativ, wobei die Schlosser sowie die Elektrotechniker die deutlichsten Rückgänge aufweisen.

Öffentliche Auftragsanteile weiterhin rückläufig

Vom Gesamtauftragsbestand der investitionsgüternahen Gewerbe- und Handwerksbranchen entfielen im III. Quartal 2005 im Durchschnitt rd. 1,4 Wochen bzw. 11,5% auf öffentliche Aufträge. Gegenüber dem Vergleichsquarter des Vorjahres entspricht das einem Minus von 17,8%, das aus dem Rückgang der öffentlichen Aufträge in den Sektoren „Metall/Elektro“ und „Chemie/Kunststoff“ resultiert.¹⁾

Die öffentliche Nachfrage nach gewerblich/handwerklichen Produkten und Leistungen war mit Ausnahme von Wien und dem Burgenland in allen Bundesländern rückläufig. Die Steiermark, Oberösterreich und Niederösterreich waren davon am stärksten betroffen.

Keine Veränderung im konsumnahen Bereich

In den konsumnahen Gewerbe- und Handwerksbranchen meldeten

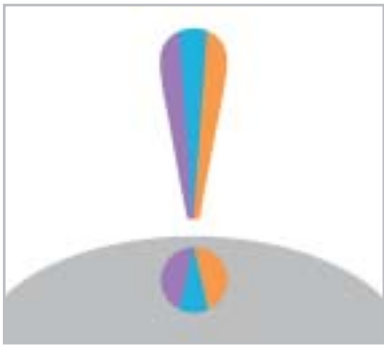
11% der Betriebe Umsatzsteigerungen (Vorjahr: 12%), 62% der Unternehmen gaben stabile Umsätze an (Vorjahr: ebenfalls 62%). Der Anteil der Betriebe mit Umsatzrückgängen hat sich von 27% im III. Quartal 2004 auf nunmehr 26% verringert. Damit wurde der Aufwärtstrend der letzten Quartale vorerst gestoppt. Positiv verlief der Zeitraum Juli bis September 2005 in Salzburg, Vorarlberg, Niederösterreich und Kärnten. In allen anderen Bundesländern war die Entwicklung des konsumnahen Bereichs negativ. Die insgesamt stabile Entwicklung ist vor allem im Bekleidungs- und Bäckerhandwerk, bei den Fleischern sowie Bäckern auf den sinkenden Anteil der Betriebe mit Umsatzrückgängen zurückzuführen.

QUELLE

Entwicklung des Bestandes öffentlicher Aufträge (in Wochen) im III. Quartal 1998 bis 2005; Index 1998 = 100
KMU FORSCHUNG AUSTRIA,
Konjunkturdatenbank

INNOVATIONEN

SERIE - TEIL 2



Eine Innovation aus Österreich, die Blinde und Sehende verbindet

Man stelle sich folgende Situation vor: Ein Blinder steht im Lift und tastet sich zum richtigen Schalter für das gewünschte Stockwerk. Aber während der Fahrt bleibt der Lift plötzlich stehen: Wo soll er nun anrufen? Welcher Not-schalter ist zu betätigen? Soll er einen Hebel drehen, herausziehen oder auf einen Knopf drücken? Eine von vielen Situationen, in der eine Beschriftung, die nicht nur Sehende sondern auch Blinde lesen können, helfen könnte. Diese Schrifttechnik gibt es jetzt. Die österreichische Grafikdesignerin Anna Oberascher hat sie im Rahmen ihrer Diplomarbeit entwickelt.

Was es bisher gab ...

Das System der Brailleschrift (siehe Kasten) funktioniert sehr gut zum ertasten von Zeichen, kann aber nicht von Sehenden gelesen werden. Dadurch ergibt sich eine konsequente Trennung von Information für Blinde und

Schwarzbraille - eine Schrift für Blinde und Sehende

Innovationen und neue Märkte sind das Salz der Wirtschaft. In diesem Sinne wollen wir in Zukunft neue, originelle Ideen präsentieren, um Verbindungen zwischen Entwicklern und der Wirtschaft herzustellen. Unsere erste Geschichte präsentiert Ihnen die Innovation einer neuen Schrift, die sowohl für Blinde als auch für Sehende lesbar ist.

Sehende. Während computer-technisch schon große Fortschritte gemacht wurden, bleibt diese Trennung bei gedruckter Information. „Schwarzbraille“ ermöglicht es, diese zwei Welten zu verbinden.

ein- und denselben Text reden wollen (z.B. im Lernbereich), weil der Sehende genau mitverfolgen kann auf welchem Buchstaben sich der Finger des Blinden gerade befindet.

Integration von Blinden

Wie funktioniert das?

Jedes Braille-Zeichen wird durch ein gedrucktes Zeichen für Sehende lesbar gemacht, das sich genau an derselben Stelle befindet.

Neben vielen praktischen Aspekten kann die Schrift zur Integration von Sehbehinderten in Arbeitswelt und Gesellschaft beitragen und emotionale Nähe her-



Schwarzbraille-Buchstaben auf dem 6-Punkte-Raster. Es gibt mehrere Buchstaben auf ein Zeichen zusammengefasst, aber auch einzelne Zeichen, die durch zwei Braille-Zeichen dargestellt werden.

Durch die direkte visuelle Umsetzung erschließt sich für Sehende nicht nur die Bedeutung der einzelnen Zeichen, sondern auch die Logik der gesamten Schrift. Die exakte Positionierung zueinander hat große Vorteile, wenn Blinde und Sehende über-

stellen. Statt dem unerklärlichen Punkte-Wirrwarr der herkömmlichen Blindenschrift ist Schwarzbraille für Sehende eine logische, leicht verständliche Schrift. Sie lässt sich überall einsetzen, wo man bewusst zeigen möchte „Ich integriere Blinde!“.



Viele Anwendungsgebiete

Die Anwendungsgebiete sind breit gestreut: Einen sehr großen Bereich stellen Beschriftungen im öffentlichen Raum dar. Für Banken ist es im Kundenservice wichtig, wenn Blinde die Tasten auf dem Bankomat lesen und somit jederzeit Geld abheben können. Leitsysteme in öffentlichen Gebäuden (Spitäler, Ämter, etc.) könnten behindertenfreundlicher und Bahnhöfe und Haltestellen des öffentlichen Verkehrs besser beschriftet sein.

Ein weiterer sehr wichtiger Bereich betrifft die Integration Blinden am Arbeitsplatz. Bei der Ordnung im Büro bieten Beschriftungen in Schwarzbraille eine große Hilfe - zum Beispiel Regale, Ordnerrücken und CDs

wären endlich sowohl für Blinde als auch für Sehende auffindbar.

Die Bedienung von elektronischen Geräten (von Haushaltsgeräten bis hin zu CD-Playern) wäre mit der doppelten Beschriftung einfacher; wobei die Beschriftung nicht unbedingt von vorneherein auf dem Gerät sein muss. Es gibt auch die Möglichkeit, Folien zu produzieren, die Blinde bei Bedarf bestellen und aufkleben können. Die Abmessungen der Braille-Zeichen sind, mit einem geringen Spielraum, vorgegeben. Daher kann die Schrift nur relativ groß gedruckt werden (das Schriftbeispiel ist in Originalgröße - 28 Punkt) und bietet sich eher für kurze Texte an, wie Visitenkarten, Speisekarten, Broschüren und Informationsblätter.

MOST WANTED

KOOPERATIONSPARTNER GESUCHT!

Wer ist an der Realisierung der Schrift in den verschiedenen Anwendungsmöglichkeiten interessiert?

Die Beschriftung von öffentlichen Gebäuden ist der Erfinderin ein großes Anliegen, wobei das nur in Zusammenarbeit mit der Stadt Wien passieren kann. Neben Kunden sucht sie auch Partner für die Entwicklung von technischen Lösungen.

Bei Interesse melden Sie sich bitte bei der unten angegebenen Adresse. Auch Anregungen, Feedback und Ideen sind sehr willkommen.

Die „Schwarzbraille“-Schrift ist mehrfach rechtlich geschützt.

KONTAKT



Die Erfinderin:
Anna Oberascher
(Jg. 1982)

Höhere Graphische Bundes- Lehr und Versuchsanstalt, Wien XIV.
Kolleg für Grafikdesign und Meisterklasse Kommunikationsdesign.
Im Rahmen der Diplomarbeit (Sommersemester 2005) Entwicklung der Schrift „Schwarzbraille“.

Anna Oberascher
Jahngasse 18/11, A-1050 Wien
anna.oberascher@gmx.at

NOCH SIND EINIGE HÜRDEN ZU NEHMEN ...

Bei der Herstellung ist das größte Problem die exakte Abstimmung von Druckbild und Prägung aufeinander.

Eine Möglichkeit, dieses Problem zu lösen ist das manuelle Einpassen. Die Schrift wird auf ein beliebiges Material gedruckt und anschließend mit einer geprägten, durchsichtigen Plastikfolie überklebt (Foto oben). Vorrichtungen zum Prägen der Braille-Schrift auf Folie gibt es bereits, daher kann man kurze Texte wie etwa für Leitsysteme oder Beschriftungen jetzt schon einfach herstellen.

Etwas komplizierter, aber mit bestehenden Maschinen möglich, gestaltet sich das Drucken der Schwarzschrift auf Papier und das anschließende Prägen mit einer handelsüblichen Braille-Prägemaschine, da Passungenauigkeiten entstehen können. Sinnvoll herzustellen sind daher vorerst nicht allzu große Auflagen von Visitenkarten, Informationsblättern, Speisekarten, Broschüren, Unterlagen für Vorträge, Workshops etc.

Nach neuen technischen Lösungen, die eine effiziente und kostengünstige Produktion der Schrift ermöglichen, muss noch gesucht werden. Ein Ziel für die Umsetzung der Schrift ist, eine

Maschine auf den Markt zu bringen, die Druck- und Prägevorgang in einem Arbeitsschritt macht. Dann könnte man auch Bücher produzieren, vor allem Schulbücher und Bücher zum Erlernen der Brailleschrift. „Schwarzbraille P“ wäre erst dann umsetzbar. Auch das rentable Herstellen von Beschriftungsfolien in großen Mengen muss erst getestet werden.

Eine weitere Möglichkeit bietet eine Prägevorrichtung, die die Braille-Punkte erhaben und zusätzlich die Schwarzschrift-Zeichen vertieft auf ein Plastikband prägt.

Für das Prägen der Braille-Zeichen gibt es bereits eine Prägezange, die händisch zu bedienen ist. Die neue Prägezange würde es Blinden ermöglichen, ohne Hilfe anderer Beschriftungen in Schwarzschrift herzustellen. Dies wäre nicht nur beim Zusammenleben eine Erleichterung, sondern auch für

die Integration am Arbeitsplatz ein großer Fortschritt.

Was ist Schwarzbraille S und P

Es gibt zwei Varianten der Schrift: „Schwarzbraille S“ ist für Anwendungen gedacht, bei denen eine optisch schöne Lösung im Vordergrund steht. Die Zeichen der Schwarzschrift werden über die geprägten Punkte gedruckt.

Die Prägung ist gut ertastbar, aber für Sehende nicht so leicht zu erkennen, was bei den meisten Anwendungen nicht so wichtig ist.

Bei „Schwarzbraille P“ werden die Schwarzschriftzeichen und die Braille-Punkte über die Prägung gedruckt. Die Braille-Punkte sind also geprägt und gedruckt und somit für Sehende leicht nachvollziehbar.

Diese Schrift ist für den Lernbereich optimiert. Wenn zum Beispiel Eltern mit ihren blinden Kindern lesen lernen, können sie sich die Formen optisch einprägen. So haben sie die Möglichkeit, mithilfe weniger Regeln die Systematik schnell zu erlernen.

FUNKTIONSWEISE DER BLINDENSCHRIFT

Die Blindenschrift, 1825 von dem Franzosen Louis Braille erfunden, baut auf einem Raster von sechs Punkten auf. Je nach Punktzahl und Anordnung kann Buchstabe, Ziffer und Satzzeichen dargestellt werden.

Da sich aus sechs Punkten nur 63 Kombinationen bilden lassen, gibt es nur Kleinbuchstaben und Satzzeichen. Großschreibung wird durch vorangestellte Steuerzeichen angekündigt. Die Ziffern werden aus den Buchstaben a bis j mit vorangestelltem Zahlzeichen gebildet, und einige Zeichen (z.B. @ und €) setzen sich aus zwei anderen zusammen.

Um Platz zu sparen gibt es zusätzlich Kurzzeichen für häufig verwendete Silben (au, äu, ch, ei, eu, ie, sch und st), die aber nicht international verständlich sind. Die Großschreibung ist nicht verpflichtend und wird oft nur zur Kennzeichnung von Abkürzungen wie „Ges. m.b.H.“ verwendet.

Die Blindenschrift funktioniert also mit/ohne Großschreibung und mit/ohne Kurzzeichen. Wie man die Braille-Schrift einsetzt hängt ganz vom Verwendungszweck ab. Ein Text ohne Großbuchstaben ist sicher schöner und Platz sparender, stellt aber nicht exakt die deutsche Rechtschreibung dar, die Blinde am Computer sehr wohl berücksichtigen müssen.

Für längere Texte gibt es eine eigene Kurzschrift, die ähnlich der Stenotypie Silben zusammenfasst. Lange Texte, wie Bücher für Erwachsene, sind fast immer in Kurzschrift, die sich nicht in Schwarzbraille darstellen lässt.

Die Zeiten von Karteikästen sind Gott sei Dank vorüber.

Wie schaut es eigentlich in Ihrer Datenbank aus?

Moderne Unternehmen führen heute oft sehr umfangreiche Kundendatenbanken. Egal ob Interessent, Lieferant oder Kunde, jeder Kontakt zu einem anderen Unternehmen wird in einer Datenbank angelegt.

Diese gesammelten Daten stellen oft einen hohen unternehmerischen Wert dar. Egal ob bei der Auftragsverwaltung, im CRM Bereich, bei der Neukundengewinnung oder bei geplanten Werbeaktionen, die eigene Datenbank wird immer zu Rate gezogen. Dabei stellt sich oft schon nach kurzer Zeit die Frage nach der Richtigkeit und Aktualität der gesammelten Daten und Adressen.

Wie kann man den optimalen Nutzen aus der eigenen Datenbank ziehen. Unternehmen werden von verschiedenen Mitarbeitern oft mit unterschiedlicher Schreibweise doppelt und dreifach angelegt. Kennen Sie folgenden Fall auch aus Ihrer Datenbank?

(siehe Bild unten)

Welcher Datensatz ist nun der aktuelle, welche Adresse die richtige und existiert das

Unternehmen überhaupt noch. Außerdem hätte man ja die Geschäftsleitung gerne persönlich angesprochen ...

Hier gibt es eine moderne und einfache Lösung, das sogenannte „Datenmatching“ bzw. „Data-clearing“. Die Bereinigung Ihrer Kundendatenbank wird dabei von einem Dienstleister übernommen. Dieser „clear“, unterstützt durch modernste IT - Technologie in einem ersten Schritt Ihre Daten. Kernpunkt dabei ist die Vergabe eines „Unique Key“ für jedes Unternehmen. Der Unique Key wird einmal pro Unternehmen vergeben und bleibt sowohl in der Kundendatenbank, wie auch in der Datenbank des Dienstleisters immer derselbe. Basis dafür ist die Datenbank des Dienstleisters, in der die in Österreich existierenden Unternehmen permanent aktuell gehalten werden.

Dubletten werden daher erkannt, markiert und zuordenbar gemacht. Der nächste Schritt ist die Überprüfung ob die betreffenden Unternehmen noch existieren, bzw. eine Überprüfung des angelegten Dateninhaltes. Der tatsächliche Firmenwortlaut wird eingefügt, Adresskorrekturen werden angezeigt und sollte ein Unternehmen inzwischen gelöscht sein, so wird das ausgewiesen.

Auf Kundenwunsch werden die Daten auch mit weiteren nützlichen Informationen wie Branche, Unternehmensgröße, Telefonnummern und ähnlichem versehen. Durch Zusammenarbeit mit einer Wirtschaftsauskunftei ist es auch möglich das Risiko für den Ausfall einer Forderung bei den eigenen Kunden kennen zu lernen und richtig einzuschätzen. So können z. B. Ratingklassen für jeden Kunden vergeben werden.

Die Vorteile:

- Korrekter Firmenwortlaut bei der Rechnungslegung
- Keine doppelten Briefe an selbe Unternehmen
- Kein Streuverlust bei Mailings durch korrekte Adressen
- Sie kennen das Ausfallrisiko durch Einspielen einer Risikoklasse
- Möglichkeit einer Zielgruppenbestimmung nach Branche und Unternehmensgröße

Und die Kosten ... ?

Diese können durch einen hohen Grad an Automatisierung gering gehalten werden. Seriöse Anbieter werten vor Angebotslegung einen Teilauszug aus der Kundendatenbank aus, um so die Qualität der Daten vorab zu kennen. Es kann entweder



ein Pauschalbetrag vereinbart oder pro bereinigtem Datensatz bezahlt werden. Spätere Aktualisierungen sind über den Unique Key jederzeit auf Knopfdruck möglich, ebenso Monitoringvarianten mit sofortigen Meldungen bei einer Änderung.

In jedem Fall einer wertvolle Investition, die sich schon beim ersten Mailing bezahlt macht.

Info: bammerschmid@wisur.at

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Musterdatensatz bereinigt									
2	Kundennummer	Unique Key	Name	Strasse	Land	PLZ	Ort	Geschäftsleitung	Status	Telefon
3	306262	1234567	Muster Austria AG	Mustergasse 41	A	1210	Wien	Dr. Peter Muster	aufrecht	01/5552379
4	52862	1234567
5	45099	1234567
6	41837	1234567
7										

KLEINANZEIGEN

KRANKENSTANDSMISSBRAUCH?

Detektivbüro
Dipl.-Ing. (FH) RENGER

Ihr kompetenter Partner bei Personalproblemen
Tel: 01/968 15 93
www.renger.at



Roland Mossig
EDV - Beratung

Unterstützung für Personal- u. Finanzsoftware
LOGA@Vplus - DKS

1060 Wien - Filigradergasse 12 - 0664 12 55 033 - office@rm-edv.at
www.rm-edv.at

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

Mit Lexpress erreichen Sie bonitätsstarke, investitionsbereite Unternehmen.

Infos: Herr Kurt Rothleitner
kurt.rothleitner@lexisnexis.at
(01) 534 52-1115



Warum Facility Management?

Die Frage, wozu Facility Management gut ist und welche Bereiche im Unternehmen damit abgedeckt werden, wird von den meisten Dienstleistern und Betrieben mit FM-Abteilungen bis heute unterschiedlichst beantwortet.

Ein Grund dafür ist sicherlich, dass sich in den letzten Jahren die Anzahl der FM-Anbieter, in welchem Leistungsbereich auch immer, vervielfacht haben. Ob in den Bereichen Anlagenwartung, Sicherheit, Reinigung, CAFM usw. Die meisten Anbieter sprechen immer von Facility Management, was zwar in bestimmter Hinsicht auch richtig ist, aber eben nicht ganz. Eine daraus resultierende „Verwirrung“ oder „Unbehagen“ beim Kunden, wenn er das Wort Facility Management hört, ist daher nachvollziehbar.

Facility Management beschäftigt sich mit dem gesamten Gebäudelebenszyklus, von der Planung und Umsetzung bis hin zur Immobilienverwaltung

Wichtig ist auf jeden Fall der ganzheitliche Aspekt der Immobilie, welcher immer im Mittelpunkt aller Überlegungen stehen muss.

FM - Dienstleistungen einer Immobilie untergliedern sich wie folgt:

- 1) CRE (Cooperate Real Estate) - klassische Hausverwaltung etc.
- 2) Gebäudebetrieb, Gebäudeautomation, Energie, Bautechnik etc.
- 3) Facility Services - Catering, Fuhrpark, IT etc.

Zum ganzheitlichen Aspekt gehören jedoch ebenso die gesamte Betriebsorganisation und das Datenmanagement, was mit einem CAFM System unterstützt werden kann.

Welche Daten nun tatsächlich für den einzelnen Betrieb relevant sind muss zunächst eruiert werden, aufbauend auf korrekten Datensätzen lassen sich schließlich klassische Kennzahlen entwickeln, welche als Grundlage für Benchmarking und somit zur Entscheidungsfindung Voraussetzung sind.

Einsparungspotential ist bei jedem Unternehmen vorhanden, das Wissen davon und wie damit umgegangen wird stellt einen doch erheblichen Erfolgsfaktor dar. Betrachtet man den Kosten-/Nutzenfaktor muss zu Beginn mit Aufwendungen zwar gerechnet werden, welche sich bei richtiger Anwendung aber bald amortisieren. Falsch hingegen wäre in FM-Systeme zu investieren, um eventuell „gewünschte Informationen“ zu erhalten, welche vielleicht gar nicht oder nur zum Teil notwendig oder nur zum Teil sind und dabei einen enormen Kostenaufwand bewirken.

Schließlich soll ja Facility Management helfen Kosten zu

senken und Nachhaltigkeit zu bewirken und nicht ein laufender Kostenfaktor zu werden, der den Nutzen um ein Vielfaches übertrifft. Bei korrekter Anwendung kann mittels Facility Management einerseits enormes Einsparungspotential evaluiert werden, andererseits können laufende Kosten gesenkt werden. Somit hilft FM bei strategischen Unternehmensentscheidungen und stärkt die eigene Unternehmensstruktur.

Fazit ist daher nicht die Frage ob, sondern wie FM im Unternehmen eingesetzt werden kann!

HZ Consulting
unternehmensberatung für
großküchenplanung &
facility management



Autor:
Helmut Zikuda

© HZ Consulting
HZ Consulting ist spezialisierte Unternehmensberatung für Facility management und Großküchenplanung.

E-Mail: office@hz-fm.at
www.hz-fm.at

FAMILIENUNTERNEHMEN

SERIE - TEIL 2



Möglichkeiten und Risiken der Familienstiftung: Nachfolgeplanung

Bei der Nachfolgeplanung des Familienunternehmens steht meist eines im Vordergrund: Sicherzustellen, dass das Unternehmen auch in der Zukunft Bestand hat und sich weiterhin wirtschaftlich positiv entwickelt.

Der Bestand des Unternehmens kann freilich im Zuge der Nachfolge auf verschiedene Weise beeinträchtigt oder gar bedroht werden. So können etwa Konflikte zwischen den Nachfolgern den Unternehmenserfolg gefährden. Nicht selten ergibt sich aber auch das Problem, dass keine oder nicht geeignete Nachfolger vorhanden sind. Zudem kann schließlich die drohende Erbschaftsteuerbelastung eine wirtschaftliche Hürde darstellen.

Seit dem Jahr 1993 existiert mit der österreichischen Privatstiftung eine sowohl aus rechtlicher als auch steuerlicher Sicht sehr attraktive Rechtsform für die Gestaltung der Nachfolgeplanung. Ein Blick auf die Praxis belegt dies eindrucksvoll: Von den bislang gegründeten rund 2400 Privatstiftungen sind die meisten Familienstiftungen.

Die Privatstiftung ist eigentümerlos

Die Privatstiftung birgt für die Nachfolgeplanung viele Möglichkeiten in sich, gleichzeitig sind mit ihr jedoch auch gewichtige Risiken verbunden. Die Errichtung einer Privatstiftung bedarf daher einer genauen Planung. Anders als bei einer Kapitalgesellschaft, bei der stets Gesellschafter – juristisch etwas salopp meist als Eigentümer bezeichnet – vorhanden sein müssen, gibt es bei der Privatstiftung keine Gesellschafter oder Eigentümer. Die Privatstiftung ist eigentümerlos, sie gehört sich also quasi selbst. Gerade ihre Eigenschaft der Eigentümerlosigkeit ist es, was die Privatstiftung als Instrument der Bestandsicherung so attraktiv macht. Durch die Errichtung einer Privatstiftung wird das Familienunternehmen als solches dem direkten Zugriff der Nachfolger entzogen bzw. es braucht keine Nachfolger, denen das Unternehmen übergeben werden kann. Ihre Eigentümerlosigkeit ist gleichzeitig aber auch das Risiko der Privatstiftung, denn dem Errichter

der Privatstiftung muss klar sein, dass er das in die Privatstiftung eingebrachte Vermögen in fremde Hände gibt. Es ist fortan nicht mehr sein Vermögen.

Eigentum abgegeben – Einfluss gesichert: Oder?

Durch kluge Gestaltung können zwar weiterhin Einflussrechte gesichert werden, das Vermögen gehört jedoch künftig der Privatstiftung und wird von den Stiftungsorganen verwaltet. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, die Organisation der Stiftung genau zu planen – will der Stifter nicht böse Überraschungen erleben. Insbesondere muss überlegt werden, welche Einflussmöglichkeiten seitens des Stifters oder der Nachfolger auf die Privatstiftung vorhanden sein sollen und wie diese gesichert werden. Wichtigstes Organ der Privatstiftung ist dabei der Stiftungsvorstand, der die Aufgabe hat, die Stiftung zu verwalten und zu vertreten. Allein aus diesem Grund ist es von wesentlicher Bedeutung, welche Personen im Stiftungsvorstand sind und wie diese künftig bestellt oder abberufen werden können. Das Gesetz sieht dabei verschiedene



Beschränkungen vor: So ist es etwa nicht möglich, einen Begünstigten in den Stiftungsvorstand zu berufen. Damit sind jene Personen, die laut der Stiftungsurkunde Zuwendungen aus dem Vermögen der Privatstiftung erhalten sollen, vom Stiftungsvorstand ausgeschlossen. Diese werden bei einer Familienstiftung im Regelfall Familienangehörige sein. Der Stifter selbst kann freilich im Stiftungsvorstand sein.

Ein Einfluss auf den Vorstand der Privatstiftung kann allerdings dadurch gesichert werden, dass dessen Bestellung und Abberufung einem Beirat übertragen wird, der durch Familienmitglieder oder andere Vertrauenspersonen besetzt ist. Allerdings setzt das Privatstiftungsrecht der Einflussmöglichkeit auch hier Grenzen. So ist es etwa unzulässig, einem Beirat die jederzeitige Abberufungsmöglichkeit des Stiftungsvorstands auch ohne wichtigen Grund zu ermöglichen.

Als Resümee lässt sich daher festhalten, dass die Privatstiftung zumindest für größere Familienunternehmen ein interessantes Rechtsinstrument darstellt, das in die Nachfolgeplanung unbedingt miteinbezogen werden muss. Die Planung und Errichtung einer Privatstiftung bedarf freilich eingehender Überlegungen und der Abwägung der mit ihr verbundenen Chancen und Risiken.



RA Dr. Mag. Dietmar Czernich

Dietmar Czernich (LL.M.) (New York U.) ist Partner bei Czernich Hofstädter Guggenberger & Partner in Innsbruck

Bozner Platz 4
Palais Hauser, A-6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 567373

BUCHTIPP

„HANDBUCH DES ÖSTERREICHISCHEN FAMILIENUNTERNEHMENS“

Familienunternehmen zeichnen sich durch hohe Innovationskraft, starke Integration der Arbeitnehmer und Gleichsetzung der Eigentümerinteressen mit den Unternehmensinteressen aus.

Insofern sind Familienunternehmen ein einzigartiges Erfolgsmodell, das für den Wohlstand in Österreich wesentliche Mitverantwortung trägt. Es überrascht daher nicht, dass die ganz überwiegende Anzahl aller Unternehmen in Österreich im Eigentum einer oder mehrerer Familien steht. Familienunternehmen sind im Recht verankert und müssen sich vor dem rechtlichen und steuerlichen Umfeld bewähren. Das vorliegende Handbuch liefert einen klaren Überblick über das rechtliche und steuerliche Umfeld, in dem sich Familienunternehmen bewegen.

Bestellnummer: 32.26.01
ISBN: 3-7007-3094-2, Wien 2004
412 Seiten
Preis: Euro 74,-



Die Privatstiftung der Familie Thöni - Tirol

Die Firma Thöni wurde vor 40 Jahren als Zwei-Mann-Unternehmen gegründet und beschäftigt inzwischen knapp 400 Mitarbeiter an vier verschiedenen Standorten. Als Arbeitgeber gehört es zum täglichen Geschäft für die Existenzsicherung des Unternehmens zu sorgen.

Es wurde daher Zeit, die Nachfolge von Firmengründer Arthur Thöni unter optimalen Startbedingungen zu regeln und die Weichen für die Zukunft vorzeitig zu stellen.



© Thöni Arthur Thöni

Arthur Thöni: „Wir sind eine große Familie und es besteht immer die Gefahr, dass sich das Unternehmen früher oder später, allein aufgrund der kommenden Besitzverhältnisse, aufsplittet.“ Die grundsätzlichen Bedingungen für eine „Nachfolgelösung“ waren daher, die Unternehmenseinheit aufrechtzuerhalten, die Familienmitglieder in die Lösung zu integrieren und eine gute steuerliche Regelung zu finden. Mit der Errichtung einer Privatstiftung wurden diese Kriterien erfüllt.

Nach solider Meinungsbildung mit Hilfe kompetenter Rechts- und Steuerberater wurde die Stiftung vor nunmehr fünf Jahren errichtet. Dieser Zeitpunkt war ideal, da Eigenkapitalreserven steuerbegünstigt angelegt werden konnten. Ein weiterer Vorteil der Privatstiftung ist daher, dass der

Gesetzgeber Stiftungsvermögen günstiger behandelt als die betriebliche Wertschöpfung im Unternehmen selbst.

Eine der bedeutendsten Fragen hierbei war die Besetzung des Stiftungsvorstandes. Die Überlegung lautete: „Möglichst viel verschiedenartige Kompetenz und Erfahrung an der Stiftungsspitze zu

bündeln.“ Es verwundet daher nicht weiter, dass ein Banker, ein Rechtsanwalt sowie ein Mitarbeiter des Unternehmens im Sitzungsrat vertreten sind.

Die gelebte Pluralität soll dem Unternehmen eine breite Basis an Meinungen und Praxiserfahrung zur Verfügung stellen, eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg.



FIRMENPROFIL

Die Thöni Industriebetriebe GmbH ist ein mittelständiges Unternehmen mit Sitz in Telfs (Tirol) und ist in folgenden vier Geschäftsbereichen tätig:

Aluminium

Thöni produziert für die Fahrzeug-, Möbel-, Elektro- und Elektronik-, Maschinen- und Apparate-, chemische und Nahrungsmittelindustrie maßgeschneiderte Aluminiumprofile.

Schlauch

Thöni stellt ca. 2 Millionen Meter Schläuche pro Jahr her und exportiert die rundgewobenen, flach aufrollbaren Schläuche aus hochfestem Polyestergerüst weltweit. Die Schläuche werden vor allem zur Brandbekämpfung, in der Baubranche und in der Landwirtschaft eingesetzt.

Umwelt- und Energietechnik

Unsere Spezialisten entwickeln, planen und bauen schlüsselfertige Anlagen für die Behandlung von Rest- und Bioabfällen sowie Biogaskraftwerke zur Strom- und Wärmegewinnung.

Casting Equipment

Thöni Casting Equipment plant und fertigt seit Jahrzehnten horizontale Stranggießanlagen für die Herstellung von Bändern, Profilen und Rundformaten aus Kupfer und Kupferlegierungen, Aluminium-Zinn sowie aus Edelmetallen.

Adresse:

Thöni Industriebetriebe GmbH
Obermarktstraße 48
A-6410 Telfs

Tel.: +43 (0)5262 6903-0
Fax.: +43 (0)5262 6903-210

E-Mail: thoeni@thoeni.com
www.thoeni.com

Ein Fest für die Bildung – Am 7. Oktober wurde das neue Bildungszentrum Campus Krets eröffnet.

Österreichs größtes Bauprojekt im Bildungsbereich

Der Campus Krets bietet 4.500 Studierenden der Donau-Universität Krets und der IMC Fachhochschule Krets die ideale Umgebung für wissenschaftliches Arbeiten und studentisches Leben. Auf dem 34.000 Quadratmeter großen Areal stehen neue Labors und Unterrichtsräume, ein Audimax, eine Mensa und eine Bibliothek zur Verfügung.

Das Programmkin der Österreichischen Filmgalerie sowie zahlreiche Wissenschafts- und Kulturevents machten den Campus auch zum regionalen Begegnungszentrum. Am 7. Oktober wurde der Campus Krets unter dem Motto „Campus in motion“ offiziell eröffnet.

Insgesamt wurden 56,4 Millionen Euro in den Neubau investiert – der Campus Krets war damit in den vergangenen zwei Jahren Österreichs größtes Bauvorhaben im Bildungsbereich. Das rund 34.000 Quadratmeter große Universitätsgelände bietet 3.000 Studierenden der Donau-Universität Krets und 1.500 Studierenden der IMC Fachhochschule Krets Platz. Die Österreichische Filmgalerie präsentiert sich mit Programmkin und „Filmbar“ auf rund 2.000 Quadratmetern im renovierten Kesselhaus der Tabakfabrik. Realisiert wurde der Campus Krets nach einem Entwurf von Architekt Dipl.-Ing. Dietmar Feichtinger.

Einzigartiger Rahmen für Bildung, Wissenschaft und Kultur

„Mit dem Campus Krets wurde ein europaweit einzigartiger Rahmen für Aus- und Weiterbildung geschaffen. Wir freuen uns sehr, dass dieses Projekt jetzt – genau im Jahr unseres Zehn-Jahres-Jubiläums –



campuskrets



Realität geworden ist und unseren Studierenden und Mitarbeitern nun optimale Bedingungen bietet“, betont Professor Dr. Helmut Kramer, Rektor der Donau-Universität Krets. Erstmals in Österreich arbeiten eine Universität und eine Fachhochschule auf einem Campus zusammen. „Das Studieren und Arbeiten an der IMC Fachhochschule Krets wird mit der Fertigstellung des Campus noch attraktiver. Neue Labors und Unterrichtsräume, ein großzügiges Audimax und Studentenapartments machen den Campus zu einem idealen Zentrum für Studium und Forschung“, so Dkfm. Mag. Heinz Boyer, Geschäftsführer der Fachhochschule Krets.

Als „weiteren Meilenstein in Richtung des entstehenden europäischen Forschungs- und Hochschulraums in Niederösterreich“ bezeichnet Dr. Christian Mann, Geschäftsführer der NÖ Bildungsgesellschaft m.b.H. für Fachschul- und Universitätswesen die Eröffnung des Campus Krets. „Bildung ist ein wesentlicher Faktor im Wettbewerb der Regionen und der Wettbewerb um Studierende hat bereits begonnen“, so Mann.

Auch Kultur wird auf dem neuen Campus groß geschrieben. Das Kino im Kesselhaus wird mit seinem attraktiven Filmprogramm nicht nur Studierende, sondern auch Bewohner und Besucher der Stadt Krets auf den Campus locken.

„Durch die Verknüpfung von Kino, Ausstellungsbetrieb, digitaler Filmrestauration sowie Forschung und Lehre realisieren wir auf dem Campus Krets ein einzigartiges Modell der Filmkultur in Österreich“, freut sich Mag. Gerald Trimmel, Geschäftsführer der Österreichischen Filmgalerie.

Und auch HYPO-Generaldirektor Komm.-Rat Ing. Mag. Werner Schmitzer ist stolz auf die Leistungen seines Unternehmens im Zusammenhang mit dem Campus-Bau: „Der NÖ HYPO-Konzern konnte im Rahmen dieses niederösterreichischen Vorzeigeprojekts seine Stärke beweisen. Im perfekten Zusammenspiel der NÖ HYPO-BANK mit den Konzern-töchtern NÖ HYPO-LEASING und NÖ HYPO-BAUPLAN wurde Österreichs derzeit größtes Bauvorhaben im Bildungsbereich ‚in time und in budget‘ abgeschlossen.“

KONTAKT:

Infos zum Bau des Campus Krets:
www.donau-uni.ac.at/campus2005

Donau-Universität Krets
Gisela Gruber
Kommunikation, Marketing & PR
Tel. +43 (0)2732 893-2249
pr@donau-uni.ac.at
www.donau-uni.ac.at

<http://fh-krets.ac.at>
www.filmgalerie.at
www.noebildung.at

Fuhrparkmanagement ist eine Kompetenzfrage

Ein Auto macht Freude. Meistens. Manchmal macht es einfach Arbeit. Und es erfordert viel Aufmerksamkeit. Das beginnt beim Fahrzeugeinkauf. Rationale Überlegungen und Emotionen „streiten“ um eine Entscheidung.

Verlasse ich mich auf mein Gefühl? Auf – mehr oder weniger kompetente – „Opinion Leader“? Oder kann ich auf jemand zurückgreifen, der alle relevanten Daten auf Knopfdruck parat hat, Leistungsdaten im realen Gebrauch kennt und weiß, wie verlässlich die Fahrzeuge im Alltag sind? Wer kann einen Überblick haben, wo doch laufend neue Typen und Modelle auf den Markt kommen. Wer in einem Unternehmen Fuhrparkmanagement betreibt, muss ständig „Up to Date“ sein. Alleine dieses dauernde Screening des Marktes erfordert viel Engagement und – teure Arbeitszeit.

Wurde eine Entscheidung für ein Fahrzeug getroffen, ist der Ankauf abzuwickeln. Ist die richtige, also kosten- und leistungsgünstigste Finanzierung und Versicherung zu finden. Dann kann endlich das Auto in Betrieb genommen werden ... schon ergeben sich neue Fuhrparkmanagement - Aufgaben. Für Service, Wartung, Reifen will gesorgt sein.

Das Thema „Abrechnung“ ist eine eigene Wissenschaft.

Gelegentlich passieren leider auch Unfälle, zum Glück handelt es sich in den meisten Fällen um Blebschäden. Auch die müssen, möglichst kostengünstig, und vor allem rasch abgewickelt werden, ein Ersatzfahrzeug ist umgehend zu beschaffen. Zu guter Letzt ist es wichtig zu wissen, wie lange die, aus Kosten und Nutzensicht, optimale Nutzung eines Autos währt. Wenn die Laufzeit vorbei ist, muss das Fahrzeug zu einem optimalen Preis verkauft werden und das Karussell beginnt sich bei der Beschaffung erneut zu drehen.

In Österreich werden derzeit erst rund 25% aller Fuhrparks durch einen Profi gemanagt.

In Zeiten des ständigen Kostendrucks lagern jedoch immer mehr Unternehmen Bereiche, die nicht zur eigenen Kernkompetenz gehören, aus und schaffen sich damit oft ein beträchtliches Einsparungspotential.

LeasePlan, das weltweit führende Fuhrparkmanagement-Unternehmen, bietet für all das fixe und damit kalkulierbare Monatsraten, die alle Kosten enthalten, die das Fahrzeug verursacht (z. B. Versicherung, Verschleißkosten, Reparaturen, Treibstoff) – dann gibt's keine schlimmen Überraschungen am Schluss. Und das auf die gesamte Laufzeit und zu garantierten Kosten.

Die FahrerInnen erhalten eine so genannte TravelCard, mit der sie bargeldlos tanken, zum Service fahren, Reifen beziehen, etc. Die komplette – zeitraubende – Abwicklung rund ums Auto wird den Kunden abgenommen. Dazu gehören die Verbuchung der Tankbelege, die Unfallabwicklung, die Freigabe von Reparaturen, Rechnungskontrolle, etc. und die komplette Belegabwicklung – immerhin durchschnittlich etwa 75 Belege pro Fahrzeug und Jahr.

„Der Kunde braucht sich um nichts kümmern, wir machen das



Maßgeschneiderte Lösungen von Profis

alles für ihn“, versichert Mag. Bernd Spiess, Verkaufsleiter bei LeasePlan.

Es muss nicht immer Full-Service-Leasing sein. Viele Varianten sind möglich.

Wer Fuhrparkmanagement-Leistungen in Anspruch nehmen will, kann sich der gesamten Palette bedienen, oder ein kleineres Einstiegs paket schnüren lassen. Später können – eventuell, bei geänderten Bedürfnissen – weitere Module dazugenommen werden. Spiess: „Unsere Aufgabe ist es, für

den Kunden maßgeschneiderte Lösungen zu finden“. Die Devise lautet: Zuhören, die aktuellen Wünsche und Bedürfnisse der Kunden erkennen – und dann das richtige Angebot legen.



Autor:
Bernd Spiess

© Sepp Wejwar

E-Mail: bernd.spieess@leaseplan.at
www.leaseplan.at