

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

Aktuell:

JUNGUNTERNEHMERIN

Kompetente Hilfestellung

Das Wirtschaftsservice des WWFF ist die erste Anlaufstelle für alle Wiener Betriebe und JungunternehmerInnen zu sämtlichen Fragen des unternehmerischen Daseins. Das Wirtschaftsservice leistet unter anderem Hilfestellung bei Standort-, Finanzierungs-, Förderungs- und Personalbeschaffungsfragen.

Eine eigens eingerichtete Ombudsstelle leistet konkrete Hilfe bei dringenden unternehmerischen Anliegen.

Mit dem Regionalen Wirtschaftsservice (RWS) steht der Wiener Unternehmerschaft ein persönlicher Betreuer oder eine Betreuerin zur Verfügung.

Kontakt:
Wiener Wirtschaftsservice
Ebendorferstraße 2
A-1010 Wien
Tel. 4000-86794
www.wwff.gv.at

SMART (L)IST

Top-Ranking 12-2/2005 der Unternehmen im Bereich Klein- und Mittelbetriebe

PRODUZENTEN

1. USP Indicator Solutions GmbH, 9020 Klagenfurt

Herstellung von Indikatoren für die Pharmaindustrie

GEWERBE UND HANDEL
kb-endlos Kroiss & Bichler GmbH, 4840 Völcklabruck

Großhandel mit Schreibwaren und Bürobedarf

DIENSTLEISTER
SAPPHIR IT & Management Consulting GmbH
1030 Wien

EDV Dienstleistungen und Unternehmensberatung



Die 14-tägige Informationszeitung von



Nicht ohne unsere Chefin!



Foto: BilderBox.com

FRAUENPOWER WIRD GEFÖRDERT – DIE UNTERNEHMERIN IST AM VORMARSCH

Frauen in der Wirtschaft waren bislang selten gesehen – oder geduldet. Im Vordergrund standen sie mit Themen wie Scheidungsfragen, Gleichbehandlungsproblematik, Businessstipps: „Wie ziehe ich mich richtig an“ oder arbeitsrechtliche Aspekte. Das hat sich geändert!

Frauen auf der anderen Seite, im Top-Management, Powerfrauen, haben diese Schwarz-Weiß Zone schon längst vom Tisch gewischt. Studien besagen: Frauen sind ehrgeiziger, entwickeln ein hohes Mitarbeiter-Führungspotential und warten nicht mehr länger auf Möglichkeiten – sie handeln.

MOBILITÄT



© Mobilkom Austria

SHOP-Leading

„Persönlichkeitstraining forcieren und Verantwortung personalisieren.“ S2

Alexandra Schindler, mobilkom

MIND GAME



© Richard Tanzer

Karriereplanung

„Nichts baut traditionelle Hierarchien schneller ab als leistungsbezogene Gehälter.“ S13

Mag. Martina Eder

KMU-FÖRDERUNGEN



Neuer Ratgeber

„Nur wenige KMU sind mit den Fördermaßnahmen vertraut.“ S15

Sabine Fleischmann, Microsoft

INHALT: TOP-THEMA

Unternehmerinnen. Neue Bewegungen im Markt. S2

STEUER

Mehrwertsteuerreduktion. Österreich lehnt ab. S3
Abfertigung Neu. Stellung des Geschäftsführers. S4
Steuertipps 2006. Besser bilanzieren mit Know-how. S6

RECHT

Österreichische Rechtskultur. Der Wahrnehmungsbericht. S7
First come – first served. E-Mail-Adressen sind Teil der Corporate Identity. S8
Outsourcing-Trends. Die zentrale Erbringung von Shared Services ist gefragt. S9
In-Haus Juristen. Ein strategischer Vorteil für KMU. S10

WIRTSCHAFT

Konkurrenzklausele. Devise lautet: „Nichts mitnehmen“. S11
Voller Erfolg für aws. Der dritte „Open-Day“ punktet für KMU. S15
Strategie-Planung für KMU. Mögliche Spannungsfelder sind vermeidbar. S16

SERVICE

Editorial S2
Impressum S3
Aktuelles. Exklusives Recherche-Service für Lexpress – Leser. S2
Forderungen und Investment. Tschechien gilt als Zukunftsmarkt. Dennoch ist Vorsicht geboten. S14



Der führende Spezialist im Rechtsschutz

Tel.: 01 404 64
www.das.at



www.wisur.at

Interview: Alexandra Schindler im Gespräch über Franchise-Shops, Shop-Design, Mitarbeiterführung und Einsatz bis an die Grenzen.

Bewegung im mobilen Markt

Alexandra Schindler (35) leitet seit kurzem als erste Frau die 37 Shops von Mobilkom Austria. Sie ist damit beim Marktführer in der mobilen Kommunikation für rund 260 Mitarbeiter verantwortlich. Zu ihren Aufgaben zählen sowohl die strategische Ausrichtung der A1 Shops, als auch die Sicherung der Service-Qualität.

Lexpress: Frau Schindler, seit Sie vor einem Monat die Leitung der A1 Shops übernommen haben, sind bereits zwei neue Shops dazu gekommen. Geht es in diesem Tempo weiter?

Alexandra Schindler: „Es sind Franchise-Shops dazu gekommen, die den gleichen Auftritt wie A1 Shops haben und daher für die Endkonsumenten nicht unterscheidbar sind. Sie bieten auch den gleichen Service wie A1 Shops an. Das Thema Franchise ist aber noch ein großes Projekt und als Konzept noch nicht in die A1-Shops integriert. Wir haben jetzt insgesamt drei Franchise-Partner und werden uns im Verlaufe des nächsten Jahres überlegen, ob und in welcher Art und Weise der Rollout gestaltet wird.“

In einigen Monaten können sich die KMU als Franchise-Partner bewerben.“

Welche neuen Konzepte werden Sie einführen?

„Einen Bereich habe ich schon gestartet. Wir haben ein neues Shop-Design eingeführt, an dem ich schon vor der Übernahme mitgearbeitet habe. Es geht noch mehr darum, Echtgeräte auszustellen und noch mehr Service und Dienstleistung bieten zu können.“

Was bedeutet „teste bevor du kaufst“?

„Das heißt, dass wir die ersten sind, die Endgeräte ausstellen, die in den Shops ausprobiert werden können. Wenn ich mich für ein Gerät interessiere, macht es einen Unterschied, ob ich ein Dummy in der Hand habe oder ein Handy mit einer SIM-Card austesten kann. Es ist auch sinnvoll, die Datenkarten auszuprobieren. Bringt mir das eine Verbesserung, kann ich es tatsächlich so anwenden, wie ich es benötige? Ich bin davon überzeugt, dass man leichter kaufen kann, wenn man es vorher ausprobiert.“

Wie werden Sie sich von Ihrem Vorgänger abheben? Was wird jetzt anders durch Ihre Führung?

„Wo ich mich wahrscheinlich sehr unterscheiden werde, ist die Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist mir ein großes Anliegen, nicht nur produkttechnisch zu schulen.“

Produktwissen ist sowieso das Basiswissen um den Job auszufüllen

Es geht mir besonders darum, wirklich auch die Persönlichkeitstrainings zu forcieren. Ich habe sehr junge Mitarbeiterinnen und



Die A1 Shops zeichnen sich auch aus durch: „Teste, bevor du kaufst!“

Mitarbeiter. Ich möchte, dass sie zu eigenständigen verantwortlichen Personen werden und gut und kompetent auftreten können.“

Wie sieht diese Ausbildung genau aus?

„Wir haben hohe Kundenfrequenzzahlen und arbeiten unter besonderem Stress. Daher haben wir in unserer Zentrale einen Testshop eingerichtet, den alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchlaufen. Dort werden bestimmte Situationen nachgestellt, aufgenommen, gemeinsam analysiert und Feedback gegeben, wie das Eine oder Andere verbessert werden kann. Die Ausbildung ist geblockt und erstreckt sich über einen längeren Zeitraum um das Gelernte einsetzen zu können und sich weiterzuentwickeln.“

Gibt es bestimmte Frauenfördermaßnahmen?

„Das ist ein guter Input. Das habe ich jetzt so noch nicht angedacht, aber es ist eine gute Idee, das auch mit aufzunehmen.“

Was macht Ihnen an Ihrem Job an meisten Spaß?

„Am meisten macht mir Spaß, etwas bewegen zu können. Die Menschen für die Sache zu begeistern und sich wirklich dafür einzusetzen. Es ist überhaupt toll, in diesem dynamischen Markt zu arbeiten und am Puls zu sein.“

Wie würden Sie sich selbst charakterisieren, wo sehen Sie Ihre Stärken und Schwächen?

„Ich bin ein aufgeweckter Geist und aufgeschlossen für Neues. Schwächen sind da, um verbessert zu werden. Ich bin ungeduldig und setze manche Leute vielleicht zu schnell unter Druck. Und ich habe eine 10-jährige Tochter. Das mit dem Job zu koordinieren ist zeitweise die größte Herausforderung in meinem Leben.“

Das legt jetzt die Frage nahe, wie Sie sich die Erziehung partnerschaftlich teilen.

„Mein Mann unterstützt mich sehr. Ich wurde geschieden, als meine Tochter zwei Jahre alt war. Seit August bin ich wieder verheiratet. Mein Job wäre ohne eine Teilung unserer Aufgaben gar nicht möglich, sowohl im Haushalt, als auch bei der Kinderbetreuung.“

Welches war Ihr bisher unangenehmstes Erlebnis im Laufe Ihrer Karriere?

„Das worauf ich in meiner Karriere am meisten stolz bin ist die a1 lounge, die ich konzipiert und geleitet habe. Die a1 lounge ist ein innovativer concept store auf der Mariahilfer Straße, der mehrfach international ausgezeichnet wurde.“

Das unangenehmste Erlebnis ist, dass ich in sehr kurzer Zeit sehr viel bewirkt habe. Wir haben knapp 11 Monate vom Konzept bis zur Eröffnung gebraucht. Manche Menschen haben sich bis an ihre Grenzen treiben lassen. Da habe ich mich öfters gefragt, ob sich dieser Einsatz wirklich lohnt.“

Was würden Sie als das Geheimnis Ihres Erfolges bezeichnen?

„Authentisch zu bleiben ist mir sehr wichtig. Es macht keinen Sinn, einen Typus darzustellen, der man selbst nicht ist. Das kann ich auch Berufseinsteigerinnen raten. Spaß an der Aufgabe zu haben. Das ist wirklich das Geheimnis meines Erfolges.“

Text: Manuela Tschalmar



Alexandra Schindler

Leiterin A1 SHOPS
mobilkom austria AG & CO KG
a.schindler@mobilkom.at

EDITORIAL

Die Zeitung für Klein- und Mittelbetriebe in Österreich!

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

rund 30 Prozent der österreichischen Unternehmen werden mittlerweile von Frauen geführt.

Waren Unternehmerinnen früher hauptsächlich im Dienstleistungsbereich zu finden, geht der Trend in bisher von Männern dominierte Sparten: In den letzten fünf Jahren ist die weibliche Zuwachsrate in den Bereichen Finanzwirtschaft und in der Technik bzw. im Ingenieurwesen stark angestiegen. Doch bleibt es zumeist weiterhin den Frauen vorbehalten, sich dem Druck der Mehrfachbelastungen – Firma, Familie und Haushalt – stellen zu müssen. Lexpress wird im neuen Jahr einen Schwerpunkt im Unternehmerinnenbereich setzen und Frauen in KMU vorstellen, die den Sprung in die Selbständigkeit gewagt und erfolgreich praktiziert haben.

Zu diesem Thema spricht die Personalberaterin Martina Eder über Karriereplanung und Vorteile, im Führungsbereich Frau zu sein. Im Managementbereich stellen wir Ihnen die erste weibliche Führungskraft der Shops von Mobilkom Austria vor.

Mit dieser Ausgabe wünscht das Lexpress-Team allen Leserinnen und Lesern ein frohes Weihnachtsfest und erholsame Feiertage – sodass Sie sich auch im nächsten Jahr den unternehmerischen Herausforderungen stellen können.

Lexpress lädt mit der nächsten Ausgabe am 13. Jänner 2006 alle Klein- und Mittelunternehmen sowie branchennahe Betriebe ein, sich aktiv an dieser neuen und innovativen Zeitschrift zu beteiligen.

p.s. Falls Sie – trotz Weihnachten – schon an die kommende Bilanz denken, wollen wir Ihnen die Lektüre der Steuertipps auf Seite 6 ans Herz legen!

Ihre Redaktion.

Ausschreibungen.

Exklusiv-Recherche-Service für Lexpress-Leser

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

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

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

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- **ZEITERSPARNIS:** Sie sparen wertvolle Zeit und damit Kosten, weil Sie nicht selbst Ausschreibungsdatenbanken durchforsten müssen.
- **QUALITÄT:** Sie erhalten nur die Ausschreibungen, die für Sie wirklich interessant sind.
- **UMFASSENDE RECHERCHE:** Wir suchen quer durch alle Branchen und Regionen.
- **PREISVORTEIL:** Lexpress-Leser zahlen geringere Monatsgebühren und sie erhalten die ersten drei kompletten Ausschreibungsdokumente kostenlos!

Halten Sie zur erstmaligen Anmeldung unter <http://lexpress.informations-broker.net> bitte die Abo-Nummer bereit, die sich auf dem Adressticket Ihres Lexpress-Exemplars befindet!

 informations-broker.net

Toifl: Reduktion der Mehrwertsteuer auf arbeitsintensive Dienstleistungen auch für Österreich.

Mehrwertsteuerreduktion in Österreich abgelehnt

Einige EU-Länder darunter Frankreich und Holland haben im Rahmen eines EU-Projektes vor Jahren ihre Mehrwertsteuer gesenkt, nämlich auf Dienstleistungen, die arbeitsintensiv sind.

Österreich nimmt an diesem Pilot-Projekt nicht teil. Damit haben die Gewerbe- und Handwerksbetriebe, die ein Viertel aller Arbeitnehmer Österreichs beschäftigen, einen eklatanten Wettbewerbsnachteil.

„Wir müssen die österreichische Mehrwertsteuer von 20 % dem Konsumenten weiterverrechnen, während sie in anderen EU-Ländern nur 5 % ausmacht“, erklärt Georg Toifl, Obmann der Bundespartei Gewerbe und Handwerk der WKO.

Dabei liegt der Vorteil der Mehrwertsteuerreduktion für arbeitsintensive Dienstleistungen auf der Hand: „Verringerte Steuersätze und somit eine Verbilligung der Dienstleistung sind ein wirksames Mittel zur Eindämmung der Schattenwirtschaft“, so Toifl weiter.

Dass Finanzminister Grasser keinen volkswirtschaftlichen Effekt in der Senkung der Mehrwertsteuer erkennen kann, ist unverständlich. „Wenn wir alle Reparaturarbeiten

in Haus, Hof und Garten sowie die persönlichen Dienstleistungen im Schönheitsbereich (Massage, Kosmetik, Frisör, etc) geringer besteuern, freut das den Konsumenten und steigert den Umsatz der österreichischen Gewerbe- und Handwerksunternehmen, was wiederum dem Wirtschaftsstandort Österreich dient“, erklärt Toifl.

Hinzu kommt, dass die UEAPME, der Europäische Handwerks- und KMU-Verband (siehe Kasten), nach Einführung der Mehrwertsteuerreduktion europaweit (und nicht nur in einigen Ländern) mit bis zu 200.000 zusätzlichen Jobs rechnet.

„Durch niedrigere Preise bleibt dem Konsument mehr Geld. Das steigert die Nachfrage und damit die Produktion. Eine höhere Produktion braucht mehr Arbeitskräfte“, zählt UEAPME-Vizepräsident Toifl auf.

Finanzminister Grasser ist aufgefordert, seine starre Haltung aufzugeben und „im Sinne der österreichischen KMU zu agieren“, so Toifl abschließend.

EUROPÄISCHER ARBEITGEBERVERBAND

UEAPME (Union Europeenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises) ist der Arbeitgeberverband, der auf europäischer Ebene die Interessen des Handwerks sowie der Klein- und Mittelbetriebe in der Europäischen Union und in den Bewerberländern für den Beitritt zur Europäischen Union vertritt.

UEAPME ist gemeinnützig und unparteiisch.

Ihre knapp 70 Mitgliedsorganisationen, darunter die Wirtschaftskammer Österreich, sind nationale branchenübergreifende Verbände und andere assoziierte Mitglieder, die die Familie der KMU unterstützen.

Die UEAPME versteht sich als „Sprachrohr“ von rund 10 Millionen Unternehmen, die europaweit fast 50 Millionen Menschen beschäftigen. Rund 7 Millionen davon befinden sich in der Europäischen Union und beschäftigen 30 Millionen Menschen. Somit ist die UEAPME die einzige umfassende Organisation für KMU auf europäischer Ebene.

„FUTURISME - Future of Social Dialogue in SMEs“ ist ein gemeinsam von UEAPME und der Academy Avignon organisiertes Projekt, Europas Klein- und Mittelbetriebe auf die neuen Herausforderungen am Arbeitsplatz vorzubereiten. Das Projekt ist kofinanziert von der Europäischen Kommission und als aktiver Dialog mit Sozialpartnern europaweit konzipiert.

Österreich ist durch die Wirtschaftskammer Österreich vertreten, die ihrerseits wiederum seit 1995 Vollmitglied der UEAPME, des europäischen Dachverbandes der KMU-Vertretungen ist.

Georg Toifl, Obmann der Bundespartei Gewerbe und Handwerk, ist einstimmig zum Vizepräsidenten der UEAPME in Wien wiedergewählt worden.

Quelle und Rückfragehinweis:

Wirtschaftskammer Österreich
Bundespartei Gewerbe und Handwerk
Mag. Helmut Heindl
T: (+43) 0590 900-3291
E-Mail: bsg@wko.at
http://wko.at/bsgh

BUCHTIPP

BASEL II - FOLGEN UND ALTERNATIVEN FÜR IHR UNTERNEHMEN

Ein Leitfaden zur Optimierung der betrieblichen Finanzierung

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

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

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

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



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.

Generalanwalt.

Selektive Abgabenvergütung für 1996 bis 2001 ist aufzuheben

Dieser Umstand könnte zur Rückzahlung der bereits gewährten Vergütungen und damit zur Einziehung der Beihilfe führen.

Eine nachträgliche „Positiventscheidung“ der Kommission über die Vereinbarkeit einer nicht notifizierten Beihilfe (hier: nur Produktionsbetrieben eingeräumter Vergütungsanspruch von Energieabgaben) kann die ursprüngliche Rechtswidrigkeit nicht heilen, die sich aus dem Mangel der Notifizierung ergibt. Der Grundsatz, dass die nationalen Gerichte die Rückforderung nicht notifizierter Beihilfen ungeachtet späterer Genehmigungen sicherstellen müssen, kann es nicht auch rechtfertigen, dass andere Unternehmen (hier: von der ursprünglichen Regelung ausgeschlossene Dienstleistungsunternehmen) die Berechtigung zur Erhebung eines Anspruchs auf dieselbe Vergütung erhalten.

Im Jahr 1996 gewährte Österreich im Bereich der Herstellung körperlicher Wirtschaftsgüter tätigen Unternehmen eine Vergütung von Energieabgaben, wenn die Höhe dieser Abgaben 0,35 % des Nettoproduktionswerts überstieg, meldete diese Maßnahme jedoch nicht bei der Kommission als Beihilfe an.

Als der EuGH 2001 feststellte, dass diese Vergütung eine Beihilfe darstelle, weil sie Dienstleistungsunternehmen nicht zur Verfügung stehe und daher selektiv sei, prüfte die Kommission die Maßnahme und entschied 2002, dass diese für den Zeitraum 1996 bis 2001 mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar gewesen sei; in diesem Stadium prüfte die Kommission nicht, ob auch die Schwelle von 0,35 % eine Selektivität bewirkte.

2004 untersuchte sie sodann die – inzwischen auf Dienstleistungsunternehmen erstreckte – Beihilfe erneut, entschied nunmehr aber, dass diese wegen der Schwelle von 0,35 %, die energieintensive Unternehmen begünstige, selektiv und für die Jahre 2002 und 2003 nicht mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar sei.

Zum Ausgangsverfahren haben Vergütungsforderungen geführt, die von einer Reihe von Dienstleistungsunternehmen für die Jahre 1996 bis 2001 geltend gemacht worden sind, als die Beihilfe in ihrer ursprünglichen Form nicht angemeldet war. Der vorlegende Verwaltungsgerichtshof hat im Wesentlichen die Frage aufgeworfen, ob die Kommission Beihilfen rückwirkend genehmigen kann.

Unmittelbare Wirkung des Durchführungsverbotes in Artikel 88 Abs 3 EG-Vertrag

Ist eine nationale Maßnahme, die eine Abgabenvergütung vorsieht, in der Weise selektiv, dass sie nur von bestimmten Unternehmen in Anspruch genommen werden kann, und daher eine Beihilfe im Sinne des Artikel 87 EG-Vertrag ist, und wurde sie unter Verstoß gegen Artikel 88 Absatz 3 EG-Vertrag der Kommission vor ihrer Durchführung nicht notifiziert, so müssen die nationalen Gerichte Abhilfemaßnahmen anordnen, die die rechtswidrig gewährte Beihilfe aufheben oder zumindest deren Wirkungen beseitigen und die Rechte geschädigter Dritter schützen.

Weder der Umfang der entsprechenden Verpflichtungen der nationalen Gerichte noch die Palette der Abhilfemaßnahmen, die sie anordnen können, wird in Bezug auf den Zeitraum, während dessen die Beihilfe unter Verstoß gegen Artikel 88 Absatz 3 EG-Vertrag rechtswidrig durchgeführt wurde, von einer späteren Entscheidung der Kommission berührt, mit der diese die Beihilfe als mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar ansieht.

Keine Erweiterung des Kreises der Beihilfeempfänger auf alle Unternehmen

Die Palette von Abhilfemaßnahmen umfasst jedoch nicht die Befugnis, von der ursprünglichen Regelung ausgeschlossenen Unternehmen die Berechtigung zur Erhebung eines Vergütungsanspruchs zu verleihen.

Im Fall einer selektiven Abgabenvergütung, wie der hier in Rede stehenden, könnte eine Möglichkeit darin bestehen, die Maßnahme oder die Serie von Maßnahmen, mit denen die Vergütung eingeführt wird, insgesamt aufzuheben. Das würde vermutlich zur Rückzahlung der Vergütungen, soweit bereits gewährt, und damit zur Einziehung der Beihilfe führen. Eine andere Möglichkeit könnte sein, denjenigen, die nach den in Kraft gesetzten Bestimmungen keinen Anspruch auf die Vergütung hatten, Schadenersatz zuzusprechen.

VERWEIS

§ 2 Abs 1 EAVG idF vor BGBl I 2002/158 – Schlussanträge des Generalanwalts 29. 11. 2005 zu EuGH C-368/04, Transalpine Ölleitung in Österreich Zum Vorabentscheidungsersuchen VwGH 12. 8. 2004, 2003/17/0001 ua, ARD 5539/15/2004

Grundlegende Verbesserungen für Österreichs Arbeitnehmer.

Die Abfertigung Neu gilt als sozialpolitischer Meilenstein

Seit nunmehr fast vier Jahren ist prinzipiell auf jedes nach dem 21.12.2002 eingegangene Arbeitsverhältnis das neue Abfertigungsrecht, das im Betrieblichen Mitarbeiter-Vorsorgegesetz (BMVG) geregelt ist, anzuwenden.

Die Abfertigung Neu und die Stellung des GmbH-Geschäftsführers

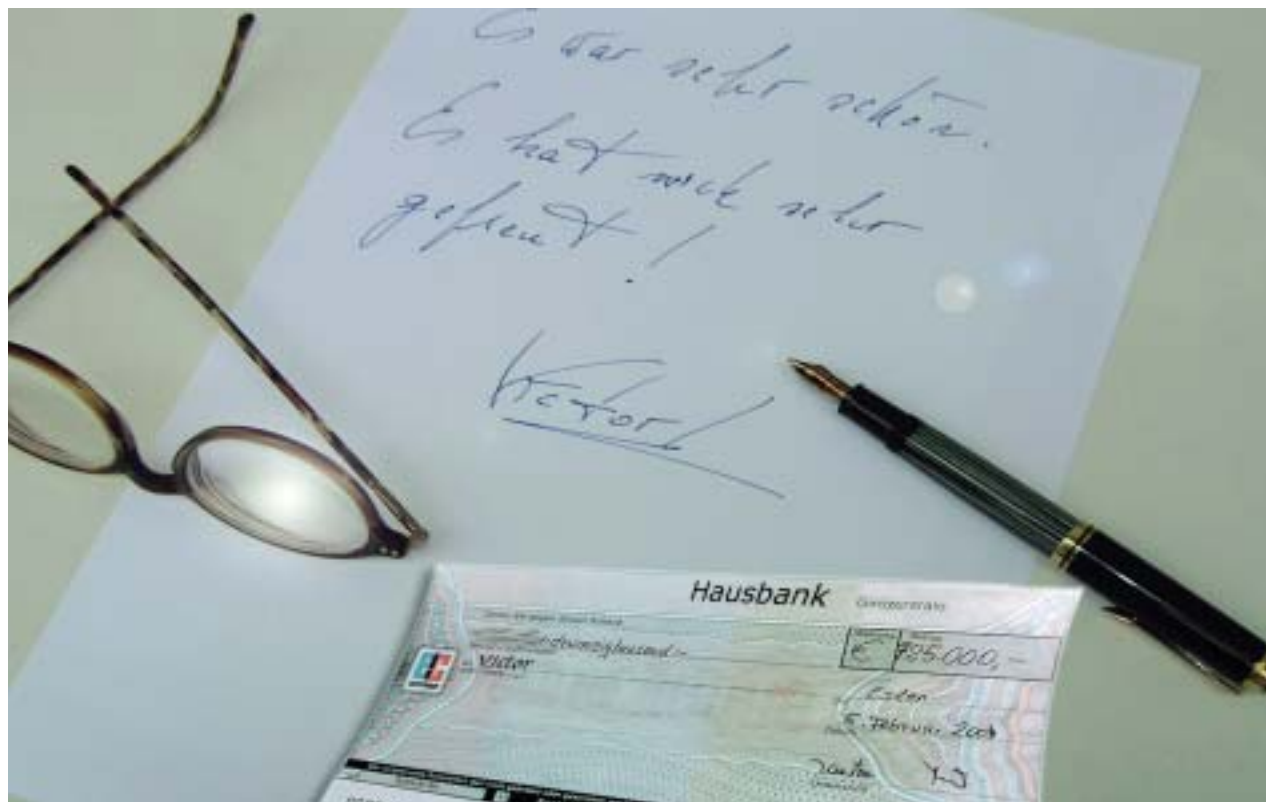
Maßgeblich ist grundsätzlich nicht der tatsächliche Dienstantritt, sondern das zwischen den Vertragspartnern vereinbarte Datum muss nach dem genannten Zeitpunkt liegen.

Zwischen den beiden Vertragsparteien, also Dienstgeber und Dienstnehmer, kann jedoch auch vereinbart werden, dass auf ein vor dem Stichtag 31.12.2002 abgeschlossenes Dienstverhältnis das neue Abfertigungsrecht anzuwenden ist.

Das System der Abfertigung Neu

Nach dem neuen Gesetz erwerben die Arbeitnehmer grundsätzlich unabhängig von Dienstzugehörigkeit und Art der Beendigung einen Abfertigungsanspruch, wobei der Dienstgeber einen Beitrag an den zuständigen Sozialversicherungsträger zu leisten hat. Der eingezahlte Betrag beläuft sich auf 1,53 % des Bruttoentgelts. Der Sozialversicherungsträger leitet die Einzahlungen dann an eine Mitarbeiter-Vorsorgekasse weiter.

Arbeitnehmer im Sinne des betrieblichen Mitarbeiter-Vorsorgegesetzes



ist auch der geringfügig Beschäftigte, Lehrlinge sowie der illegal beschäftigte Ausländer.

Grundsätzlich muss zwischen dem arbeitsrechtlichen sowie dem steuerrechtlichen Dienstnehmerbegriff unterschieden werden

Im arbeitsrechtlichen Sinn liegt ein Dienstverhältnis vor, wenn sich jemand auf eine gewisse Zeit zur Arbeitsleistung für einen anderen verpflichtet, wobei ein Wirken, aber kein Werk geschuldet wird. Die Stellung des Arbeitnehmers ist von der organisatorischen Eingliederung in den Betrieb sowie von der persönlichen Arbeitspflicht zu einer gewissen Zeit gekennzeichnet, in deren Rahmen er dem Arbeitgeber disziplinar verantwortlich ist. Der wirtschaftliche Erfolg fließt dem Arbeitgeber zu.

Das Steuerrecht geht hier teilweise einen anderen Weg. Insbesondere im Hinblick auf Führungskräfte in Kapitalgesellschaften ist nach folgenden Merkmalen zu differenzieren:

Manager als Arbeitnehmer von Kapitalgesellschaften

Eine Person, die mit höchstens 25 % an einer Kapitalgesellschaft beteiligt ist, gilt nach § 47 Abs. 2 EStG in Verbindung mit dem § 25 Absatz 1 Zahl 1 Buchstabe b Einkommensteuergesetz als Dienstnehmer. Dies ist auch trotz fehlender Weisungsgebundenheit der Fall. Solche Personen erwirtschaften Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit.

Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH sind aus steuerrechtlicher Sicht als Dienstnehmer zu qualifizieren, wenn sie zu höchstens 25 % an der Gesellschaft beteiligt sind und ihr Dienstverhältnis dabei die Kriterien eines normalen Arbeitsverhältnisses erfüllt. Zu beachten ist, dass die

Dienstnehmereigenschaft laut Steuerrecht (Achtung: nicht nach dem Arbeitsrecht!) auch selbst dann gegeben ist, wenn der Geschäftsführer über eine Sperrminorität verfügt. Anders verhält es sich bei Gesellschafter-Geschäftsführern, die mit mehr als 25 %, aber weniger als 50 % an der Gesellschaft beteiligt sind. Diese Personen können aus arbeitsrechtlicher Sicht Dienstnehmer sein, ihre Bezüge werden steuerrechtlich jedoch als Einkünfte aus sonstiger selbständiger Arbeit (§ 22 Z 2 EStG) behandelt und sind somit nach dem EStG keine Dienstnehmer.

Gesellschafter-Geschäftsführer mit einer Beteiligung von 50 % und mehr sind sowohl aus arbeitsrechtlicher als auch aus steuerrechtlicher Sicht nicht als Dienstnehmer zu behandeln.

Gesellschafter von Personengesellschaften erzielen nach dem Einkommensteuergesetz stets Einkünfte aus Gewerbebetrieb, da die Gesellschafter als Mitunternehmer anzusehen sind.

Betriebliche Abfertigungszusage an Manager, die nicht unter das BMVG fallen

Die Frage ist mit Ja zu beantworten; die Rede ist hier von freiwilligen Abfertigungszusagen. Auch für Gesellschafter-Geschäftsführer, die eine Beteiligung von mindestens 50 % an der Gesellschaft aufweisen bzw. die über eine Sperrminorität verfügen und für Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft können gewinnmindernde Abfertigungsrückstellungen gebildet werden. Ermöglicht wurde diese Vorgangsweise durch den mit dem Budgetbegleitgesetz 2003 neu eingeführten § 14 Abs. 1 Z 3 EStG. Dieser Paragraph legt auch fest, dass Vordienstzeiten im Falle einer Vereinbarung von freiwilligen Abfertigungszusagen angerechnet werden können.

Nicht unter die Vordienstzeiten fallen Tätigkeiten, die selbständig ausgeübt wurden; ebenso nicht mit eingerechnet werden können zB die Zeiten eines später in eine GmbH eingebrachten Einzelunternehmens.

Für die Bildung solcher Abfertigungsrückstellungen muss nach dem Wortlaut des Gesetzes aus formaler Sicht eine schriftliche und rechtsverbindliche Zusage vorliegen und aus materieller Sicht der Gesamtbetrag der zugesagten Abfertigung oder auch einer gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Abfertigung, die dem Dienst- bzw. Anstellungsverhältnis entspricht nachgebildet ist.

Die Höhe der Rückstellung beläuft sich auf bis zu 60 % der am Bilanzstichtag bestehenden fiktiven Abfertigungsansprüche, wenn die Arbeitnehmer oder anderen Personen, an die die Abfertigungen

DIE STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG DER FREIWILLIGEN ABFERTIGUNG

Gemäß § 67 Abs. 6 1. Satz ist eine freiwillige Abfertigung dem günstigeren Steuersatz von 6 % zu unterwerfen, wenn die Abfertigung ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate nicht übersteigt.

In den Genuss des reduzierten Steuersatzes kommt man auch, wenn die nachgewiesene Dienstzeit mehr als drei Jahre beträgt; dann können nämlich auch noch zusätzliche 2/12 der laufenden Bezüge (hier sind Sonderzahlungen etc. nicht einzurechnen!) der letzten 12 Monate mit 6 % besteuert werden.

Bei einer Dienstzeit von fünf Jahren kommt es zu einer Erhöhung auf 3/12, von 10 Jahren auf 4/12, bei 15 Jahren auf 6/12, bei 20 Jahren auf 9/12 und bei 25 Jahren auf 12/12.

Zu beachten ist weiters, dass im Falle einer eventuell bereits erfolgten Auszahlung einer gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder freiwilligen Abfertigung die Summe, die begünstigt zu besteuern ist, verringert wird.

bei Auflösung des Dienstverhältnisses bezahlt werden müssten, am Bilanzstichtag das 50. Lebensjahr vollendet haben. Davor kann die Rückstellung bis zu 45 % der am Bilanzstichtag bestehenden fiktiven Abfertigungsansprüche betragen.



Dr. Manfred Fürtkranz

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

BUCHTIPP

ABFERTIGUNG NEU PRAXISHANDBUCH

100 Fragen und Antworten

Seit 2003 gilt in Österreich das neue Abfertigungsrecht. Die, für die Praxis wichtigen Neuerungen vollzogen sich auf Verwaltungsebene.

Der Frage-Antwort-Katalog des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger löst mit 108 Antworten Fragen auf heikle sozialversicherungsrechtliche Problemstellungen. Dieser Katalog wurde gänzlich in die 2. Auflage eingearbeitet und vermittelt dadurch Einblicke in die Verwaltungspraxis der Sozialversicherungsträger.

Autoren: Dr. Bernhard W. Gruber und Mag. Alexandra Schöngrundner

Bestellnummer: 98.01.02
ISBN: 3-7007-2665-1, 2. Auflage
Wien 2004, 224 Seiten
Preis: EURO 22,-



BUCHFÜHRUNG

Faxrechnungen nur noch bis Ende 2006 per Telefax

Infolge der bei zahlreichen Unternehmern bestehenden Umstellungsschwierigkeiten wird die in Randzahlziffer 1564 UStR in der Fassung des Erlasses vom 13. 7. 2005, Amtsblatt der österreichischen Finanzverwaltung 2005/191, ARD 5612/17/2005, eingeräumte Möglichkeit, Rechnungen noch bis zum Ende des Jahres 2005 mittels Telefax übermitteln zu können, bis zum Ende des Jahres 2006 verlängert.

BUCHFÜHRUNGSPFLICHT BEI DIFFERENZBESTEUERUNG

Im Umsatzsteuer-Protokoll 2005, ARD 5635/15/2005, wird ausgeführt, dass bei Unternehmern, bei denen die Differenzbesteuerung nach § 24 Umsatzsteuergesetz zur Anwendung kommt, für die Frage, ob Buchführungspflicht nach § 125 Bundesabgabenordnung vorliegt, nicht die

nach § 24 Umsatzsteuergesetz ermittelten Umsätze, sondern die Umsätze nach den allgemeinen Regeln des Umsatzsteuergesetzes maßgeblich sind.

Da in dieser Frage bisher unterschiedliche Rechtsauffassungen vertreten wurden, kann bei bereits bestehenden Unternehmern, die bei der Beurteilung der Umsätze im Sinne des § 125 Bundesabgabenordnung von den Umsätzen nach § 24 Umsatzsteuergesetz (Differenz) ausgegangen sind, diese Vorgangsweise bis zum Ende des Jahres 2006 beibehalten werden.

Ab 1. 1. 2007 sind jedoch auch für diese Unternehmer für die Beurteilung der Buchführungspflicht nach § 125 Bundesabgabenordnung die Umsätze maßgeblich, wie sie sich nach den allgemeinen Regeln des Umsatzsteuergesetz ergeben.

BUCHTIPP

UNTERNEHMENS-GRÜNDUNG IN TSCHECHIEN

Der Standort Tschechien ist auch nach dem EU-Beitritt wegen der immer noch deutlich niedrigeren Produktionskosten sehr attraktiv. Diese Publikation gibt einen Überblick über die politischen, wirtschaftlichen, rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen.

Autoren:
Dr. Erik Steger und Mag. Helmut Röhle
LexisNexis, Wien 2005
ISBN: 3-7007-3199-X, 84 Seiten
Best.-Nr. 88.30.01, Preis € 17,50,-



Welchen Kriterien müssen e-Rechnungen genügen?

e-Rechnungsprüfung

E-Rechnungen müssen elektronisch zumindest mit der fortgeschrittenen Signatur signiert werden, um von den Finanzbehörden zukünftig akzeptiert zu werden. Die Aufbewahrungspflicht elektronischer Rechnungen beträgt sieben Jahre.

Esensio sieben Jahre beträgt die Aufbewahrungsfrist für die Prüfung der Rechtsgültigkeit der geleisteten elektronischen Unterschrift vom Rechnungsteller durch den Rechnungsempfänger. Zu beachten ist weiters, dass Fax-Rechnungen ab dem 1.1.2006 von den Finanzbehörden nicht mehr akzeptiert werden.

Was wird geprüft?

Gegenstand der Prüfung sind die Produktsicherheit gemäß der gesetzlichen Vorgaben und Richtlinien im Bereich der eingesetzten Signaturerstellungs- und Signaturprüfungstechnologie.

Weiters werden die korrekte elektronische Übermittlung, die Übermittlungs- und Aufbewahrungsschnittstellen sowie die



Produktschnittstellen im Bereich Applikations-, Kommunikations- und Netzwerksicherheit geprüft.

Prüfungsergebnis

Als Ergebnis der Prüfung des E-Rechnungssystems erhalten Kunden der staatlich befugten und

beeideten Ziviltechnikergesellschaft für Informationstechnologie ZT Prentner IT ein Ziviltechnikergutachten mit technischem Befund und ein staatlich anerkanntes Zertifikat gemäß dem Ziviltechnikergesetz 1993.

Vergabekriterien

Ein positives Ziviltechnikergutachten mit technischem Befund und ein staatlich anerkanntes Zertifikat kann nur vergeben werden, wenn das elektronische Rechnungssystem den gesetzlichen Vorschriften entspricht und keine Produktrisiken mit der Bewertung „hoch“ und „mittel“ enthält.

Berufshaftpflichtversicherung

ZT Prentner IT verfügt über eine aufrechte Berufshaftpflichtver-

sicherung gemäß den Richtlinien der Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten.

GESETZLICHE VORAUSSETZUNGEN

EU-(Umsatzsteuer-)Richtlinie (EU-Richtlinie 2001/115 vom 20.12.2001)
Umsatzsteuergesetz § 11 Abs 2 (UStG 1994 idF BGBl 180/2004)
BM für Finanzen: Verordnung: Bestimmung der Anforderungen an eine auf elektronischem Weg übermittelte Rechnung, BGBl 583/2003 vom 23.12.2003
BM für Finanzen: Erlass vom 13. Juli 2005 zur E-Rechnung

QUELLEN UND BEISPIEL

ZT Prentner IT

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

Forderungsabsicherung in Tschechien

Tschechien galt manchem als schwieriger Markt. Mit dem Beitritt zur Europäischen Union sollte theoretisch vieles leichter sein: Noch sieht die Praxis jedoch anders aus.

Bis zum Beitritt waren österreichische Urteile in Tschechien nicht vollstreckbar, denn es fehlte ein entsprechender Staatsvertrag. Tschechien war nie Mitglied eines internationalen Abkommens über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Titel – mit Ausnahme des New Yorker UN-Übereinkommens über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche. So war die einzige Möglichkeit zur Durchsetzung von Ansprüchen die Vereinbarung eines Schiedsgerichtes.

Seit dem 1. 5. 2004 sind die EU-Verordnungen auf dem Gebiet des Zivilprozessrechts unmittelbar in Tschechien anzuwendendes Recht und sollten die problemlose Anerkennung und Vollstreckung von gerichtlichen Entscheidungen anderer EU-Mitglieder garantieren. Allerdings darf die Klage erst nach dem 1. 5. 2004 eingebracht worden sein.

Gerichtsorganisation

Die Gerichtsorganisation ist dreistufig. Die erste Instanz bilden die Kreis- und Bezirksgerichte. Eine Unterscheidung in Zivil- und Handelssachen existiert nicht. Oberlandesgerichte sind in Prag und Olmütz eingerichtet. Der Oberste Gerichtshof der Tschechischen Republik hat seinen Sitz in Brünn. Derzeit wird überlegt, die Gerichtsorganisation und die Zuständigkeiten neu zu ordnen.

Gerichtsverfahren

Prozesse in Tschechien sind zeitaufwändig. Wer zu Gericht geht, muss Geduld mitbringen,

denn bereits bis zur Eröffnung eines Verfahrens können Monate vergehen. Ausländischen Klägern steht kein beschleunigtes Verfahren offen, wie sie es aus Österreich und vielen anderen Staaten kennen. Sie müssen also immer ein normales Streitiges Gerichtsverfahren anstrengen, und das kostet Zeit. Zeitintensiver und komplizierter als bei uns ist auch der Wechselprozess. In den meisten Fällen ist es ratsam, einen Anwalt einzuschalten.

Vollstreckungsverfahren

Das Vollstreckungsverfahren ist Teil der Zivilprozessordnung und zum größten Teil Sache der Gerichtsvollzieher. Dort ist auch mit einer vollstreckbaren Ausfertigung des Titels der Antrag auf Zwangsvollstreckung einzubringen. Die Aufgaben der Gerichtsvollzieher sind seit 2001 in einem eigenen Gesetz geregelt.

Gesellschaftsrecht

Die Gesellschaftsformen sind im Handelsgesetzbuch von 1991 geregelt und stehen auch Ausländern offen. Die wichtigsten sind die Gesellschaft mit beschränkter Haftung „spol.s.r.o.“ und die Aktiengesellschaft „a.s.“. Die offene Handelsgesellschaft „v.o.s.“ und die Kommanditgesellschaft „k.s.“ sind nach tschechischem Recht ebenfalls juristische Personen.

Insolvenzrecht

Das Insolvenzrecht entspricht in seinem Aufbau in Konkurs, Zwangsausgleich und Ausgleich und seinem Ablauf weitgehend den Regelungen in Österreich. Für die Eröffnung sind die

jeweiligen Bezirksgerichte zuständig. Die Forderungen sind innerhalb der im Eröffnungsbeschluss genannten Frist anzumelden, ebenso Aussonderungsansprüche. Es ist auf Grund der hohen Insolvenzzahlen anzuraten, im Vorfeld Informationen über die Zahlungsfähigkeit der Geschäftspartner einzuholen. Auf der sicheren Seite ist jeder Exporteur mit einer Kreditversicherung.

Schutzfrist

Eine Besonderheit stellt die Schutzfrist dar. Die Schutzfrist kann vom Gericht auf Antrag des Schuldners spätestens 15 Tage nach Konkurseröffnung genehmigt werden und verschafft dem Schuldner einen Zeitraum von maximal sechs Monaten für einen Sanierungsversuch. In dieser Zeit ruht das Konkursverfahren und es ist nicht möglich, gegen den Schuldner zu vollstrecken. Gelingt die Sanierung nicht, wird nach Ablauf der Frist das Konkursverfahren fortgesetzt. Bisher gibt es allerdings kaum Erfahrung mit Unternehmenssanierungen, sodass der tatsächliche Erfolg dieser Maßnahmen nur abgewartet werden kann.

DIE STÄRKSTEN TRÜMPFE

Die wichtigsten Voraussetzungen, um die Rechtmäßigkeit von Forderungen abzusichern, sind mit den drei folgenden Punkten erfüllt:

■ 1. VERTRAGSRECHT

Alle Vertragspunkte sollten im Einzelvertrag schriftlich fixiert werden. Es gibt keine ausreichende gesetzliche Grundlage und keine obergerichtlichen

Urteile, welche die Haltbarkeit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen sicherstellen. Ein Hinweis auf AGB im Einzelvertrag reicht nicht aus!

■ 2. EIGENTUMSVORBEHALT

Der Eigentumsvorbehalt ist eindeutig weniger wirksam als bei uns. Er muss jedenfalls schriftlich bei Vertragsabschluss vereinbart werden, eine nachträgliche Vereinbarung ist unzulässig. Die Vereinbarung eines verlängerten Eigentumsvorbehaltes wäre überlegenswert, allerdings gibt es bisher keine eindeutige Judikatur zu der Frage, ob künftige Forderungen abgetreten werden können, und welche Erfordernisse an die Bestimmbarkeit solcher Forderungen zu stellen wären.

■ 3. PFANDRECHTE

Dem Pfandrecht kommt in Tschechien durchaus eine große Bedeutung zu, wenn es um die Absicherung von Ansprüchen geht, es ist möglicherweise wirksamer als der Eigentumsvorbehalt.

Der Sicherheitengeber und der Sicherheitennehmer müssen vertraglich vereinbaren, dass ein solches Pfand bestellt werden soll. Der Notar errichtet den Vertrag und lässt das Pfand registrieren. Ist das Pfand im Pfandregister eingetragen, ist es rechtswirksam.

» Registerpfand: Seit dem 1. 1. 2002 kennt die tschechische Rechtsordnung ein besitzloses Pfand in der Gestalt des Registerpfandes.

Das Pfandrecht wird in einer notariellen Urkunde bestellt und in das Pfandregister eingetragen. Die Eintragung ist

Wirksamkeitsvoraussetzung. Das Pfandregister wird elektronisch von der Notariatskammer geführt und ist für jeden einsehbar, der ein berechtigtes Interesse glaubhaft macht.

Grundpfandrechte: Sie sind im Liegenschaftskataster eingetragen. Sie entsprechen einer Hypothek.

Beachtenswert ist allerdings, dass in Tschechien getrenntes Eigentum an der Liegenschaft und den darauf befindlichen Gebäuden erlaubt ist. Seit dem 1. 1. 2002 ist die direkte Beantragung der gerichtlichen Veräußerung möglich. Das Gericht entscheidet dann in einem vereinfachten Verfahren über die Verwertung der Liegenschaft. Konkursfest ist das Pfandrecht, wenn es wenigstens zwei Monate vor Konkurseröffnung begründet worden ist.

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

PRISMA
KREDITVERSICHERUNGS-AG



Elisabeth Zeller
+43/(0)1/37900-0
office@prisma-kredit.com

Die gelernte Juristin ist seit dem 1.11.1989 bei der Prisma. Sie beschäftigt sich seit Jahren intensiv mit Fragen der „Forderungsabsicherung und -durchsetzung“, insbesondere auch in Osteuropa. Im Bereich Versicherungsleistung ist sie verantwortlich für den Regress.

Tipps für Klein- und Mittelunternehmen von PwC.

Steuertipps zum Jahresende um auch 2006 besser zu bilanzieren

Zum Ende jedes Steuerjahres empfiehlt sich ein Blick auf Vergangenes und auf kommende Entwicklungen. Gilt es doch, zahlreiche Gestaltungsspielräume optimal zu nutzen.

Wer ein kleines oder mittelgroßes Unternehmen betreibt und Forschungsaufträge außer Haus vergibt, kann die Mittelstandsoffensive im Bereich Forschung und Entwicklung nutzen.

Bilanzierer und Selbständige

Ab der Veranlagung 2005 gilt ein Forschungsfreibetrag von 25 % oder eine Forschungsprämie von acht Prozent, wenn die Aufträge an bestimmte Einrichtungen, wie Universitäten oder etwa das WIFO, vergeben werden. Begünstigt sind Aufwendungen bis maximal 100.000 EUR.

NEUER FIRMEN-PKW

Falls heuer noch ein neuer Firmen-Pkw erworben wird, ist auf die Anhebung der Angemessenheitsgrenze für Firmen-Pkw und Kombis auf 40.000 EUR zu achten.

Der neue Grenzwert gilt für alle ab dem Kalenderjahr 2005 angeschafften KFZ. Die Höchstgrenze der Sachbezugswerte wurde auf 600 EUR angehoben.



Rechtzeitig planen, einfordern und die Hausaufgaben machen – damit das Christkind auch nächstes Jahr mit dem Glockelr kingelt

BUCHTIPP

STEUERZAHLER-HANDBUCH 2006

Alles, was Steuerzahler im Umgang mit dem Finanzamt wissen müssen

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

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

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

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



RECHNUNGEN PER FAX

Nur mehr bis Ende 2005 berechnen per Telefax übermittelte unsignierte Rechnungen zum Vorsteuerabzug. Ab 1. Jänner 2006 gelten sie als elektronisch übermittelte Rechnungen, welche mit einer fortgeschrittenen elektronischen Signatur versehen werden müssen. Deshalb wird die Umstellung auf elektronische Rechnungsstellung empfohlen. Im Rahmen dessen ist zu berücksichtigen, dass ab 1. Juli 2006 auf allen Rechnungen über 10.000 EUR die UID-Nummer des Leistungsempfängers anzugeben ist.

ALTERSTEILZEITMODELL

War der im Rahmen eines Altersteilzeitmodells aufgebaute Erfüllungsrückstand laut BMF bisher nur über Bildung einer Rückstellung zu berücksichtigen, so wird dieser neuerdings als Verbindlichkeit eingestuft.

Folglich ist die steuerliche Beschränkung für langfristige Rückstellungen (Reduzierung auf 80 % ihres handelsrechtlichen Wertes) nicht mehr zu beachten.

STEUERLICHE GRUPPENBILDUNGEN

Wer für 2006 die Bildung einer steuerlichen Gruppe plant, hat darauf zu achten, bereits zum ersten Tag des nächsten Wirtschaftsjahres der einzubeziehenden Gesellschaft über eine ausreichende „finanzielle Verbindung“ (i.d.R. ein Beteiligungsausmaß von über 50 %) zu verfügen.

Andernfalls ist die Gruppenbildung erst verspätet durchführbar und die Nutzung diverser Vorteile – wie die volle Firmenwertabschreibung – nicht möglich. Auch die steuerliche Abzugsfähigkeit von

Zinsen bei Fremdfinanzierung des Erwerbs von Beteiligungen an Kapitalgesellschaften kann hier geltend gemacht werden.

Einzelunternehmer und Personengesellschaften, die ihren Gewinn aus Gewerbebetrieb oder Land- und Forstwirtschaft mittels doppelter Buchführung ermitteln, können mit Einlagen Steuern sparen. Auch dieses Jahr werden nicht entnommene Gewinne in Höhe des Eigenkapitalanstiegs bis maximal 100.000 EUR nur mit dem halben Durchschnittssteuersatz besteuert. Wer also bereits Entnahmen getätigt hat, kann gegensteuern, indem bis Jahresende 2005 noch betriebsnotwendige Einlagen erfolgen.

AKTUELLE RECHTSFORMEN

In bestimmten Abständen sollte überprüft werden, ob die Rechtsform des Unternehmens noch den individuellen Anforderungen entspricht. Die Senkung des Körperschaftsteuersatzes von 34 auf 25 % ab dem Kalenderjahr 2005 stellt einen besonderen Anreiz dar.

Ab einem Gewinn von rund 135.000 EUR kann der Wechsel von Einzelunternehmer oder Personengesellschaft in eine GmbH vorteilhaft sein. Auch auf die Möglichkeit der Sofortabschreibung für geringwertige Wirtschaftsgüter mit Anschaffungskosten bis max. 400 EUR exkl. USt darf nicht vergessen werden.

SPENDEN UND ZUWENDUNGEN

Von der diesjährigen Hochwasserkatastrophe betroffene Personen und Körperschaften können in 2005 und 2006 für Ersatzbeschaffungen vorzeitige Abschreibungen in Höhe von 12 bzw. 20 % oder

alternativ dazu Sonderprämien in Höhe von 3 bis 10 % beanspruchen.

Erhaltene Spenden und freiwillige Zuwendungen sind von der Einkommenssteuer befreit. Wer als Unternehmer Hochwasseropfer finanziell unterstützt, kann dies auch steuerlich nutzen, da geleistete Geld- und Sachspenden als Betriebsausgabe abzugsfähig sind, sofern ein Werbeeffekt gegeben ist.

RELEVANTE NEUIGKEITEN IM STEUERWESEN FÜR DAS STEUERJAHR 2006

■ Aufgrund des Absinkens der Wertpapierdeckung für Abfertigungsrückstellungen in 2005 auf 20 % der Vorjahresrückstellung, wird bis dato gebundenes Kapital freigesetzt. Zudem darf mit Anfang 2006 der Wertpapierbestand auf 10 % abgestockt werden.

■ Vergessen Sie nicht, den Bildungsfreibetrag in Höhe von 20 % oder die Bildungsprämie in Höhe von 6 % für Aus- und Fortbildungskosten und die Lehrlingsausbildungsprämie in Höhe von 1.000 EUR für jedes während 2005 aufreichte Lehrverhältnis zu beanspruchen. Ab 1. September 2005 wird die Aufnahme zusätzlicher Lehrlinge über eine Prämie in Höhe von bis zu 400 EUR pro Monat gefördert.

■ Für Betriebsveranstaltungen steht ein steuerfreier Jahresbetrag pro Arbeitnehmer von 365 EUR zu. Für empfangene Sachzuwendungen wie Geschenkgutscheine bleiben zusätzlich 186 EUR steuerfrei.

■ Falls Sie für 2004 noch nicht veranlagt wurden, vergessen Sie nicht, eine eventuell notwendige zusätzliche Steuervorauszahlung zu leisten, um sich Anspruchszinsen zu ersparen oder zu mindern.

FEUERVERSICHERUNG

Gesetzliches Pfandrecht an der Entschädigungsforderung

Bei der Feuerversicherung steht das gesetzliche Pfandrecht an der Entschädigungsforderung gegen den Versicherer nur einem Hypothekargläubiger zu, nicht jedoch auch anderen Personen (etwa einem Werkunternehmer des Versicherungsnehmers); es umfasst grundsätzlich die für Gebäudeschäden bezahlte Leistung. Dies gilt nicht nur für den Versicherungsfall, der vor bzw. während eines Zwangsversteigerungsverfahrens eingetreten ist, sondern auch für den, der vor Konkursöffnung eingetreten ist. Erst durch die Befriedigung des bürgerlich Berechtigten aus der kraft Gesetzes gepfändeten Entschädigungsforderung erlischt diese Pfandhaftung.

Wirken sich nach einem Brand des versicherten Gebäudes die Werkleistungen des mit Reparaturen beauftragten Werkunternehmers nicht werterhöhend aus, sodass nicht einmal von einer teilweisen Wiederherstellung des Gebäudes gesprochen werden kann, kommt daher dem Hypothekargläubiger und nicht dem Werkunternehmer das Recht zu, seine Forderung zur Gänze aus der Versicherungsentschädigung vorzugsweise zu befriedigen.

Quelle: OGH 31. 8. 2005, 7 Ob 154/05f §§ 100 ff VersVG



Mag. Johannes Mörtl

Partner von PriceWaterhouseCoopers
E-Mail: johannes.moertl@at.pwc.com
www.pwc.at

Der Wahrnehmungsbericht der österreichischen Rechtsanwaltschaft.

Speed Kills und andere Infektionen der österreichischen Rechtskultur

Präsident Dr. Gerhard Benn-Blber des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages sprach manches wiederholt aus. Das heißt jedes Jahr, seit vielen Jahren, was im Interesse der Bürger von Vorteil wäre. Es war die Rede von einer ganzen Reihe von zum Teil immer wieder auftretenden Schwierigkeiten und Unzukömmlichkeiten, die für manche Kollegin und deren Klientin zum Nachteil gereichte.

Zum Beispiel ganz oben am Beginn der Gesetzgebung. In diesen lichten Höhen gibt es nicht nur wenig Sauerstoff zum Atmen, sondern auch wenig Zeit... zum Beispiel zum Begutachten von Gesetzesentwürfen. Da gibt es schon seit langem eine merkwürdige Eile der Regierenden eine umfassende Diskussion von Gesetzesentwürfen zuzulassen, um Fehler und Unklarheiten zu vermeiden. Ist es der Ehrgeiz, der hier verführt oder die Angst, die mitregiert? Man weiß es nicht so genau. Oder angesteckt von den noch lichter Höhen der EU-Gesetzesmaschine, die noch dazu häufig nur in fremdsprachiger Form vorliegt?

Ratsarbeitsgruppen produzieren als ob sie untereinander im

Wettbewerb von Papierproduktion (papers) stünden. Die zunehmende Menge der Papierproduktion verhält sich dabei umgekehrt zu den Fristen, die immer kürzer werden. Nationale Koordinierung, vernünftige Befassung der betroffenen Stellen? Was ist das?

Kontakt mit den Klienten vor der Hauptverhandlung

Sie wollen mit Ihrem Klienten sprechen? Rufen Sie besser vorher an, ob er noch dort ist, wo er sein sollte. „Es kam wiederholt vor, dass Untersuchungshäftlinge ohne Verständigung des Rechtsbeistandes örtlich verlegt wurden.“, steht im Bericht des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages. Wie soll ein Verteidiger seine Aufgaben und eine effektive Vertretung seines Klienten wahrnehmen? (Siehe Wahrnehmungsbericht Seite 16 ff)

Budgetsituation und Personalmangel

Auch wenn der Gerichtsbetrieb im Großen und Ganzen aufgrund der qualitativollen und effizienten Arbeit des richterlichen und nichtrichterlichen Personals reibungslos abläuft, so sind viele Probleme vermeidbar.

Outsourcing ist nicht immer der Königsweg, auch nicht im Justizsystem. Besonders dann, wenn es zu Verzögerungen bei der Übertragung von Protokollen, auf Verhandlungstermine und auf Urteilsausfertigungen muss bis zu einem Jahr gewartet werden. (Siehe Wahrnehmungsbericht Seite 23 ff)

Grundrechtsschutz in der Europäischen Union

Der Trend die Grundrechte und Freiheiten der Bürger auf Grund der Terrorgefahr einzuschränken



Ob man den Würfel nun dreht oder er fällt: Der Ausgang ist ungewiss

hat auch die EU voll erfasst. Stichwort Richtlinienentwurf Vorratsdatenspeicherung ohne ausreichende Schutzmechanismen für personenbezogene Daten und Rahmenbeschluss über den europäischen Haftbefehl. Dieser wurde vor einer Einigung über die Verfahrensrechte für die Beschuldigten beschlossen.

3. Geldwäscherichtlinie und anwaltliche Unabhängigkeit

Mitte 2005 wurde die 3. Geldwäscherichtlinie beschlossen, ohne dass man die Wirksamkeit

und die Auswirkungen der 2. Geldwäscherichtlinie geprüft hätte.

Pikanterweise führt die darin grundsätzlich auch für die Rechtsanwälte, wenn auch in eingeschränktem Umfang, geltende Verdachtsmeldepflicht zu einem massiven Eingriff in das Vertrauensverhältnis zwischen Klient und Rechtsanwalt.

Das heißt, dass nicht nur das Grundrecht des Bürgers auf absolut vertrauliche Beratung durch einen Rechtsanwalt sondern letztlich auch die Unabhängigkeit des europäischen Rechtsanwaltes in Frage gestellt wird. Dritten gegenüber sind Rechtsanwälte zu absoluter Verschwiegenheit verpflichtet, womit auch eine völlige Unabhängigkeit vom Staat - muss man sagen: noch? - gewährleistet wird.

(Siehe Wahrnehmungsbericht Seite 7 ff)

Europa reitet nicht mehr auf dem Stier, es fliegt geraden in hohem Bogen von ihm. Mal sehen, wo es landet.

KMU kommen im Vergleich zu Großunternehmen früher zu ihrem Geld

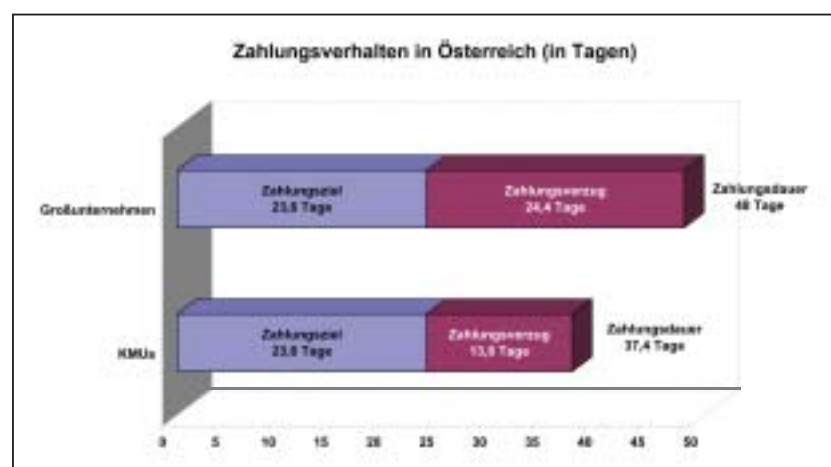
Kunden von Klein- und Mittelunternehmen (KMU) begleichen im Vergleich zu Großbetrieben ihre Rechnungen 1,5 Wochen früher. Das zeigt eine von IS Inkasso Service durchgeführte repräsentative Umfrage unter den heimischen Unternehmen. Trotzdem müssen KMUs mit höheren Umsatzverlusten kämpfen, die Zukunftsaussichten sind größtenteils pessimistisch.

Laut Studie liegt das vereinbarte Zahlungsziel bei KMU bei durchschnittlich 23,6 Tagen und entspricht damit dem der Großunternehmen. Gravierende Unterschiede zeigen sich beim Zahlungsverzug: Kunden der KMU begleichen im Schnitt 13,8 Tage nach Ablauf des Zahlungsziels ihre Rechnungen; Großunternehmen warten 24,4 Tage - also 1,5 Wochen länger auf ihr Geld. Damit ergibt sich bei KMU eine Zahlungsdauer von 37,4 Tagen bzw. bei Großunternehmen von bis zu 48 Tagen.

„Vor allem Großunternehmen fungieren mit langen Zahlungsfristen als billige Kreditgeber. KMU können sich aber oftmals nicht leisten, so lange auf ihr Geld zu warten“, interpretiert Walter Niedermayer, Geschäftsführer IS Inkasso Service, die Ergebnisse der durchgeführten Studie.

Steigende Umsatzverluste befürchtet

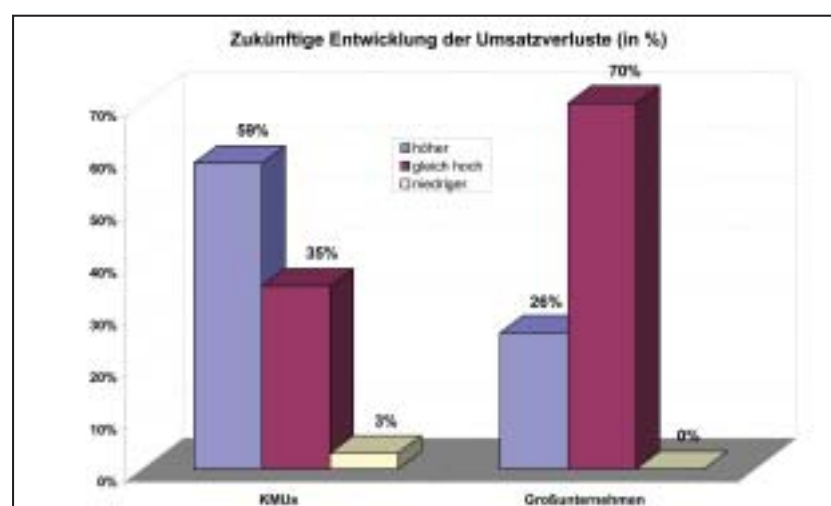
Weitere interessante Resultate zeigen sich bei den Umsatzverlusten durch uneingebrachte Forderungen: KMU haben im Vergleich zu Großunternehmen mit höheren jährlichen Verlusten zu kämpfen: Diese schlagen sich mit 3,7 % zu Buche, Großunternehmen verzeichnen „nur“ eine Quote von 3,1 %.



Die Zukunftsprognosen sind pessimistisch: Rund 60 Prozent der KMU befürchten höhere Umsatzverluste, nur ein Drittel geht von

gleich hohen Einbußen aus.

Im Gegensatz zu Großunternehmen: Hier erwartet nur ein Viertel eine Verschlechterung der



Situation, der Großteil (70 %) ist optimistisch und rechnet mit keiner Zunahme.

IS Inkasso Service – durch Kompetenz zum Marktführer

IS Inkasso Service ist mit einem Transaktionsvolumen von 41,9 Millionen Euro österreichischer Marktführer im Inkassobereich. Das Linzer Unternehmen mit Zweigstellen in Wien, Graz sowie Bregenz ist mittlerweile auf sechs ausländischen Märkten aktiv: Schweiz, Deutschland, Tschechien, Kroatien, Slowenien und Italien.

Zitierte Untersuchung: „Inkasso in Österreich“

Eine Untersuchung von IS Inkasso Service. 400 Interviews im Rahmen der Österreichischen Gesellschaft für Marketing OGM.



Walter Niedermayer

Geschäftsführer IS Inkasso Service GmbH
Südtirolerstraße 9, A-4020 Linz
Tel. +43/732/60 06 31

E-Mail: office@inkasso.at
www.inkasso.at

BUCHTIPP

DIE NEUE PRÜFUNGS-TECHNIK IN DER BETRIEBSPRÜFUNG

Methoden zur Betrugsbekämpfung

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

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

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



Wettbewerbsrechtlicher Schutz von E-Mail-Adressen.

First come - first served

Kennzeichnende Funktion von Internet-Domains

Nach ständiger Rechtsprechung haben Internet-Domains, die einen Namen enthalten oder namensmäßig anmuten, Kennzeichnungs- und Namensfunktion. Sie fallen demnach unter den Schutz des § 43 ABGB. Ein Domain-Name identifiziert einen bestimmten Computer im Internet. Der Internetbenutzer wolle aber regelmäßig nicht mit einem beliebigen Computer, sondern mit dem dahinter stehenden Subjekt Verbindung aufnehmen. Der Domain-Name eröffne diesen Zugang zu einem wie auch immer gearteten Subjekt, das auf diesem Weg erreichbar sein wolle, um den Austausch von Informationen zu ermöglichen. Es liege deshalb in seinem Wesen, dass er einmalig sei und einmalig sein müsse. Er sei die einzige Möglichkeit, den Teilnehmer als Subjekt im Internet anzuzeigen und ihn in seiner Identität zu fassen.

Internet-Domains besitzen auch als Adresse von E-Mails eine kennzeichnende Funktion. Sie genießen damit Schutz nach § 9 Abs 1 UWG (Thiele, aaO). Durch die Verwendung der Domain als E-Mail-Adresse erbringt der Domaininhaber den Kunden gegenüber seine Dienstleistungen erkennbar unter jenem Zeichen. Dabei ist die Art der Verwendung der E-Mail-Adresse als „Alias-Adresse“ oder ob die Domain als Zusatz der Adresse für Mail-Zustellungen an Kunden mitgeteilt wird oder ob die an die Mail-Adresse eines Kunden gerichtete E-Mail unmittelbar, ohne dass dies nach außen in Erscheinung tritt, auf die unter der Domain betriebene E-Mail-Adresse weitergeleitet wird, ohne rechtliche Bedeutung (Graschitz aaO).

E-Mail-Adressen als Teil der Corporate Identity

Im dargestellten Fall ist die Klägerin Medieninhaberin und Herausgeberin unter anderem der Zeitschrift „Wirtschaftsnachrichten Süd“, einem unabhängigen Wirtschaftsmagazin, dessen Inserenten- und Leserschwerpunkt in Südbösterreich liegt und das seit 8 Jahren auf dem Markt ist.

Im Hinblick auf die Länge des Zeitschriftentitels wurde in den an mögliche Interessenten versandten Verkaufsunterlagen bzw. „Media-daten“ von 1997 bis 2000 mehrfach mit Bedacht und auch isoliert die Abkürzung „WIN Süd“ als Produktbezeichnung verwendet.

Seit 1998 sind die E-Mail-Adressen „winsued@kompetenz.at“ und „win1@kompetenz.at“ in Gebrauch. Die Klägerin tritt daher – jedenfalls unter anderem – im Zusammenhang mit ihrer Zeitschrift „Wirtschaftsnachrichten Süd“ unter dieser Bezeichnung im Internet auf. Auch wenn sie dabei die Bezeichnung „WIN Süd“ bzw. „WIN“, deren Schutz sie anstrebt, nicht als Teil der Internet-Domain, sondern (lediglich) als Teil der E-Mail-Adressen verwendet, ändert dies nichts an der kennzeichnenden Funktion der E-Mail-Adresse. Durch diese wird die Klägerin bei ihrem Internetauftritt individualisiert.



Wer zuerst kommt, parkt zuerst

Gerade die E-Mail-Adresse eröffnet Internetbenutzern Zugang zur Klägerin, die auf diesem Weg erreichbar sein will, um den Austausch von Informationen zu ermöglichen. Die Klägerin verwendet sie zur Erbringung von Internet-Dienstleistungen. Damit sind aber die von der Klägerin verwendeten E-Mail-Adressen bzw. deren Bestandteile grundsätzlich schutzfähig im Sinne des § 9 Abs 1 UWG.

Die Erstbeklagte ist Medieninhaberin, Herausgeberin und Verlegerin des Magazins „win. Magazin für Wirtschaft und Erfolg“.

Dieser Titel wurde am 7. Jänner 2004 zu GZ AM 42/2004 vom Österreichischen Patentamt für die Klasse 16 zur Registrierung als Wort- und Bildmarke angemeldet. Das Magazin ist – wie die „Wirtschaftsnachrichten Süd“ – ein Vierfarbmagazin in DIN-A4-Format und seit Februar 2004 auf dem Markt. Den Titel für das Magazin fanden die Beklagten in einer Art „Brainstorming“; maßgeblich für ihre Entscheidung für „win.“ waren die Kürze und die grafische Umsetzbarkeit dieser Bezeichnung sowie die damit verbundenen positiven Assoziationen mit dem Begriff „Gewinn“ und dem englischen Wort „win“.

Die Tatsache, dass für die „Wirtschaftsnachrichten Süd“ intern wie extern die Bezeichnung die Abkürzung „WIN Süd“ bzw. „WIN“ verwendet wurde und wird, war den Gesellschaftern der Erstbeklagten zwar bekannt, wurde von ihnen bei der Titelwahl jedoch weder erörtert noch berücksichtigt.

Da der Titel des Magazins „win. Magazin für Wirtschaft und Erfolg“ erst am 7. Jänner 2004 als Wort- und Bildmarke zur Registrierung angemeldet wurde und das Magazin seit Februar 2004 auf dem Markt ist, kommt den von der Klägerin verwendeten E-Mail-Adressen Priorität zu.

Schutz der E-Mail-Adresse durch Unterscheidungskraft

Die von der Klägerin verwendeten E-Mail-Adressen enthalten – wie schon erwähnt – den Wortbestandteil „winsued“ bzw. „win“. Bestandteile des Kennzeichens sind nach § 9 Abs 1 UWG geschützt, wenn sie Unterscheidungskraft (Kennzeichnungs-kraft) besitzen.

Sie müssen etwas Besonderes, Individuelles an sich haben, das sich schon ihrer Art nach dazu eignet, ihren Träger von anderen Personen oder Unternehmen zu unterscheiden. Sowohl für die besondere Bezeichnung eines Unternehmens (§ 9 Abs 1 UWG) als auch für Bestandteile einer Firma als Firmenschlagwort gelten dabei die gleichen Grundsätze wie im Markenrecht (zuletzt 4 Ob 277/04w - POWERFOOD mwN). Bei Prüfung der Frage, ob einer bestimmten Buchstabengruppe Unterscheidungskraft zukommt, ist in erster Linie darauf abzustellen, ob ein konkreter Grund vorliegt, aus welchem diese Buchstabengruppe zur Kennzeichnung einer bestimmten Ware oder Dienstleistung keinesfalls geeignet ist.

„WIN Süd“ bzw. „winsued“ lässt sich nun einerseits zwanglos als Abkürzung für „Wirtschaftsnachrichten Süd“ erkennen.

Andererseits ist zu berücksichtigen, dass das Wort „win“ zwar in Österreich allgemein als das englische Wort für „gewinnen“ oder „Gewinn“ bekannt ist, sich daraus aber nicht die mangelnde Unterscheidungskraft dieses Zeichens als Zeitschriftentitel ergibt.

Diese Bezeichnung hat als Name einer Zeitschrift in keiner Weise beschreibenden Charakter; vielmehr handelt es sich dabei um eine durchaus originelle und phantasievolle Bezeichnung, deren Unterscheidungskraft offenkundig ist. Die Beklagten haben ja selbst diesen Titel gewählt, weil sie sich

davon eine entsprechende Anziehungskraft erwartet haben. Ist aber die Unterscheidungskraft zu bejahen, dann kommt es nicht darauf an, ob die Klägerin mit diesem Zeichen Verkehrsgeltung oder auch nur Verkehrsbekanntheit erlangt hat. Das Recht auf den Schutz dieser Bezeichnung entstand für die Klägerin mit dem Gebrauch dieser unterscheidungskräftigen Bezeichnung.

Die Parteien wenden sich im Wesentlichen an dieselben Verkehrskreise im selben geografischen Raum. Bei den von ihnen herausgegebenen Magazinen handelt es sich um Wirtschaftsmagazine. Der Wortbestandteil „win.“ im prioritätsjüngeren Titel des Magazins der Beklagten weicht allein durch den Punkt vom unterscheidungskräftigen Kennzeichenbestandteil „winsued“ bzw. „win“ der Klägerin ab, was nur bei genauerer Betrachtung auffällt. Dies lässt aber an einen Zusammenhang wirtschaftlicher oder organisatorischer Natur der beiden Magazine bzw. der sie herausgebenden Parteien denken, womit Verwechslungsgefahr (im weiteren Sinn) begründet wird. Der Unterlassungsanspruch der Klägerin ist daher berechtigt und dem Sicherungsantrag war stattzugeben.

QUELLEN

(4 Ob 320/99h = SZ 72/207 - ORTIG.AT mwN; RIS-Justiz RS0113105)
(4 Ob 101/02k = wbl 2003/22 [Thiele] - INET.AT; Graschitz, Kennzeichenmäßiger Gebrauch durch Domainregistrierung, ecolex 2003, 38)
(4 Ob 145/99y = ÖBl 1999, 26 - ASP;
4 Ob 278/04t - GFB)
(4 Ob 330/97a = ÖBl 1998, 246 - GO)
(4 Ob 101/02k - INET.AT)
(4 Ob 278/04t - GFB)



Gast-Autorin:
Birgit Distler

E-Mail: birgit.distler@inode.at

BUCHTIPP

WERKVERTRÄGE UND FREIE DIENSTVERHÄLTNISSE

Rechtliche Grundlagen flexibler Arbeitsverträge

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

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

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



Lexpress

Lexpress-Abonnenten sind informiert!



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

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

Informationen:

Kurt Rothleitner

kurt.rothleitner@lexisnexus.at

Fax: (01) 534 52-141



BUCHTIPP

DER VERSICHERUNGS-
MAKLERPraxishandbuch
Rechte und Pflichten

Die wirtschaftliche Bedeutung des Versicherungsmaklers hat sich im Laufe der vergangenen Jahrzehnte durchgängig vom Industriegeschäft bis hin zum Privatkundengeschäft deutlich verstärkt.

Dieses Buch möchte die verschiedenen rechtlichen Aspekte des Versicherungsmaklers sowie das Dreiecksverhältnis Versicherungsmakler – Versicherungskunde – Versicherungsunternehmen darstellen. Es ist ein Handbuch für Praktiker und gibt Einblicke auch in die Rechtsverhältnisse verwandter Berufszweige (z.B. Versicherungsagenturen, Versicherungsaußen dienst, Berater in Versicherungsangelegenheiten).

Autoren:

Dr. Klaus G. Koban ist Leiter des Maklervertriebes eines Versicherungsunternehmens sowie Autor zahlreicher Publikationen aus dem Bereich des Versicherungs- und Versicherungsvermittlungsrechtes.

Mag. Isabel Funk verfasst ihre Dissertation zum Thema „Die Umsetzung der Versicherungsvermittlungsrichtlinie in das österreichische Recht“ an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien.

Akad. Vkm. Gunther Riedlsperger ist GF der STYRIAWEST GmbH und der INDUSTRIECONSULT GmbH, Fachgruppenobmann der WK Steiermark und Leiter des Rechtsausschusses im Fachverband der WKO sowie Fachverbandsobmann-Stellvertreter seit 2003.

LexisNexis, Wien 2005, 208 Seiten

ISBN: 3-7007-3220-1

Bestellnummer: 32.31.01

Preis: € 29,-

Interview mit PIDAS Geschäftsführer Reinhard Paul – Erfolgreiche Outsourcing-Strategien.

Outsourcing-Trend 2006

Reinhard Paul über die Potenziale und Risiken moderner Outsourcing-Konzepte, selektives Outsourcing und die Gründe, warum Outsourcing-Projekte fehlschlagen.

Michael Ghezso*: Welchen Stellenwert sollte Ihrer Ansicht nach Outsourcing in einer IT-Gesamtstrategie einnehmen?

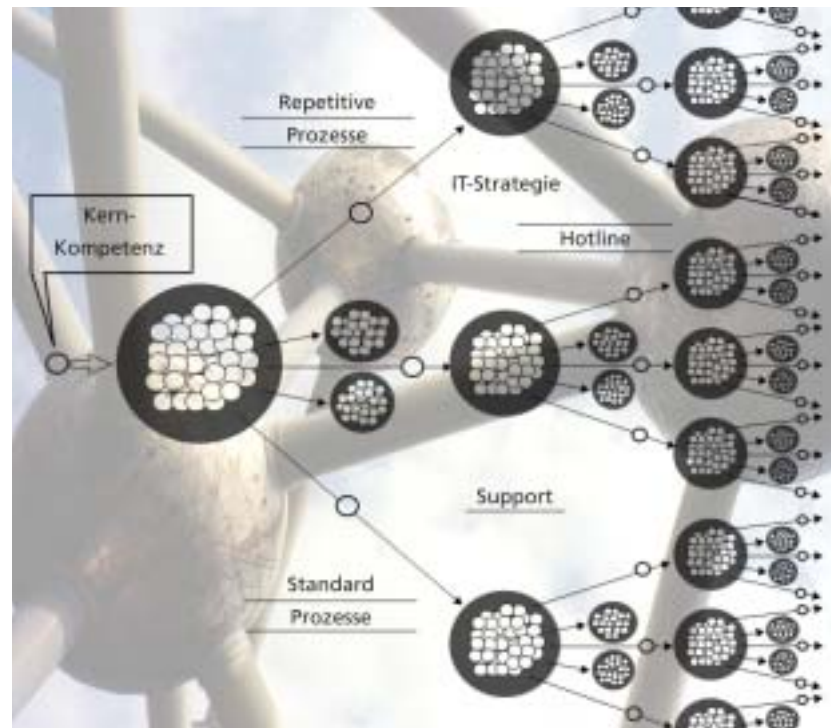
Reinhard Paul: „Outsourcing ist kein Wundermittel. Daher sollte als Grundlage einer IT-Gesamtstrategie die klassische Make or Buy-Entscheidung für die einzelnen Leistungsbereiche dienen.“

Nach welchen Risiken und welchen Nutzen sollten Out-sourcing-Projekte auf ihre Machbarkeit überprüft werden?

„Outsourcing sollte vor allem repetitive, standardmäßige Prozesse und Aufgaben wie Support-Services oder Hotline-Tätigkeiten betreffen, während strategische Agenden vom Kundenunternehmen selbst durchgeführt werden sollten.“

Diese selektiven Outsourcing-Strategien haben sich als sehr erfolgreich herausgestellt

Die Aufgabenbreite in der IT ist äußerst groß und die Betroffenheit und Nähe zu den Kernprozessen des Unternehmens ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Gesamt-Outsourcing-Projekte berühren im schlimmsten Fall die Kernprozesse so stark, dass die Arbeit des Unternehmens behindert wird.“



Der Lösungs-Trend liegt im Shared Service Center

Was sind aus Ihrer Sicht die häufigsten Fehler, die Outsourcing-Projekt zum Fehlschlag machen?

„Der häufigste Grund für Fehlschläge ist, dass die Erwartungen des Kunden und des Dienstleisters nicht übereinstimmen. Das liegt meist nicht an den Verträgen oder den SLAs und auch nicht am guten Willen, sondern an der Tatsache, dass Kunden den Dienstleister zu wenig

kontrollieren und führen. D.h. je mehr Erfahrung der Kunde mit Outsourcing-Projekten hat, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass das Projekt ein Erfolg wird.“

Was sehen Sie als die wichtigsten Outsourcing-Trends?

„Ein Megatrend ist sicherlich die zentrale Erbringung von Shared Services, d.h. Konzernfirmen führen bisher getrennt erbrachte

Leistungen im Bereich IT, Controlling, Personal, Training oder Marketing in einem Shared Service Center zusammen und erzielen dadurch zum einen Skaleneffekte, kreieren zum zweiten aber auch Zentren mit der jeweiligen übergeordneten Kernkompetenz für den gesamten Konzern.“

Diese Entwicklung erfasst auch immer mehr mittlere Unternehmen. Diese standardisierten zentralen Leistungen können dann natürlich mit üblichen Marktleistungen verglichen werden und bilden oft den ersten Schritt für ein späteres Outsourcing oder führen zum Anbieten dieser Leistungen an Drittfirmen.“

*Michael Ghezso ist Geschäftsführer des österreichischen Konferenzveranstalters CONEX.

Weitere Infos und einen Rückblick zum CONEX Event IT-Outsourcing Event finden Sie auf www.conex.co.at

Interview-Partner:
Reinhard Paul
Geschäftsführer PIDAS

Anzeige

RZL Software – Der kompetente Partner für's Rechnungswesen

Sie sind auf der Suche nach einer neuen Lohnverrechnungs-Software?

Sie wollen eine Lösung, bei der Sie die Gewissheit haben, dass diese stets den steuerlichen Anforderungen entspricht und die Umsetzung der aktuellen Gesetzeslage rasch und unkompliziert erfolgt?



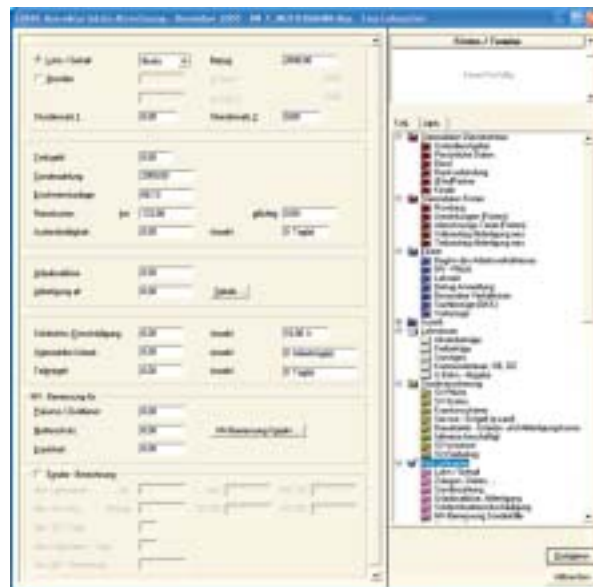
Sie wollen einen zuverlässigen Software-Partner, der auf über zwei Jahrzehnte Erfahrung in der Erstellung von kaufmännischer Software zurückblicken kann?

Dann bieten wir Ihnen mit dem
RZL Lohn/Gehaltsverrechnungs – Programm
die richtige Lösung für Ihr Unternehmen.

Durch die Marktführerschaft bei Wirtschaftstreuhändern und den Einsatz bei mehreren tausenden Firmen aller Branchen und Größen ist RZL ein Garant für großen Leistungsumfang und Praxistauglichkeit.

Das RZL Lohn/Gehaltsverrechnungs-Programm besticht durch seine übersichtliche Oberflächengestaltung und die bedienerfreundliche Menüführung. Dadurch ist das rasche Erlernen des Programmes und ein effizientes, zügiges Arbeiten gewährleistet.

Im Rahmen der kostengünstigen Software-Wartung (ab EUR 190,- exkl. 20 % USt. pro Jahr) erhalten die RZL-Anwender alle relevanten gesetzlichen Änderungen. Für die meisten Änderungen (z.B. die Anpassung der neuen SV-Prozentsätze, oder die zahlreichen Änderungen in den SV-Gruppen) genügt die Überspielung des von RZL zur Verfügung gestellten Updates,



RZL-Lohn Abrechnungsbildschirm: Fixe Lohnarten

ohne dass der Lohnverrechnungs-Mitarbeiter selbst Parameter einstellen muss.

Wir von RZL legen besonderen Wert auf die steuerliche Richtigkeit der Programme, sowie auf die rechtzeitige Zurverfügungstellung der gesetzlich notwendigen Aktualisierungen.

Auch viele Programmiererweiterungen sind ohne Zusatzkosten im Umfang der Software-Wartung enthalten (z.B. die „RZL-Lohn-Formeln“ oder ein Abfertigungsvergleichsrechner uvam.).

Selbstverständlich sind auch Schnittstellen zu verschiedensten Behörden (GKK, FINANZ, BANKEN) im RZL-LOHN-Programm integriert. Auch ein Datenaustausch (Import und Export) mit „Fremdprogrammen“ ist möglich.

ÜBERZEUGEN SIE SICH SELBST!

Weitere Informationen erhalten Sie im Internet unter rzlsoftware.at oder telefonisch unter: 07752 / 2525 - 1
Vertrieb der RZL-Programme: Dr. Hannelore Stürzlinger GmbH., Riedauer Straße 15, 4910 Ried im Innkreis
E-Mail: vertrieb@rzl.at

In-Haus Juristen auch für KMU.

Für Geschäftsideen sind In-Haus Juristen beste Sparring Partner

Outsourcing scheint ein Gebot der Stunde zu sein. Viele Berater empfehlen Kosten möglichst variabel zu halten und deshalb auch die Tätigkeit von In-Haus Juristen oder Rechtsabteilungen gänzlich auszulagern. Dennoch bestehen gute Gründe rechtliche Dienstleistungen durch In-Haus Juristen erbringen zu lassen.

Ein Argument gegen das Outsourcing von rechtlichen Arbeiten sind die hohen Kosten von externen Dienstleistungen im Vergleich zur internen Leistungserbringung, insbesondere dann, wenn es nicht nur um gelegentliche Unterstützung in Einzelfragen geht. Ab einem Beratungsbudget für Rechtsfragen von € 50.000,- sollten KMU auf jeden Fall über dieses Thema nachdenken.

Strategischer Vorteil

Noch wichtiger aber ist der strategische Vorteil des Unternehmensjuristen rechtliche Expertisen frühzeitig einzubringen.

Etwa im Vertrieb die Frage zu evaluieren, ob ein Unternehmen als General- oder Subunternehmer anbieten soll oder ob eine ARGE oder eine Projektgesellschaft in der konkreten Situation empfehlenswert ist. In-Haus Juristen können der Geschäftsleitung oder dem Vertrieb rasch und verständlich erläutern, welche Konsequenzen sich im Einzelnen für das



Zunächst intern klare Verhältnisse schaffen ist von Vorteil

Unternehmen ergeben und was daher frühzeitig bedacht werden muss. Weil Unternehmensjuristen Konzepte von A-Z durchdenken, sind sie generell als Sparring Partner für Geschäftsideen und Neuentwicklungen gefragt.

Rasche Kostenamortisation durch unternehmensspezifische Politik

In-Haus Juristen können eine unternehmensspezifische Risikopolitik erarbeiten oder professionelles Contract Management (Vertragsverwaltung) aufsetzen. Gerade durch professionelle Vertragsverwaltung (ein nicht übersehener Kündigungstermin, eine rechtzeitige Mängelrüge, wieder auffindbare

Dokumente) können sich die Kosten des In-Haus Juristen rasch amortisieren.

Interne Juristen ersetzen die externe Rechtsberatung nicht, im Gegenteil, auch externe Unterstützung hat ihren Stellenwert. Sie sind aber in der Lage, Arbeitsaufträge an externe Rechtsanwälte zu präzisieren, sie können deren Ergebnisse überprüfen und hinterfragen und die allenfalls notwendige interne Umsetzung gewährleisten. Sie verstehen externe Gutachten und können diese in die Sprache des eigenen Unternehmens oder der Geschäftsleitung übersetzen.

Weitere Argumente für die Etablierung eines Unternehmensjuristen

sind rasche Verfügbarkeit von rechtlichem Know-how, die Kenntnis von Organisation, Produkten und Unternehmensprozessen.

In Österreich verfügen In-Haus Juristen im Vergleich zu eingetragenen Rechtsanwälten über die gleiche universitäre Ausbildung. Rechtsanwälte müssen, um als Anwalt eingetragen zu werden, darüber hinaus eine mehrjährige einschlägige Praxis nachweisen und zusätzliche Prüfungen ablegen. Für In-Haus Juristen gibt es keine vergleichbaren Ausbildungsregeln, dennoch ist die Tätigkeit des In-Haus Juristen bei vergleichbarer Praxis gleichwertig und gleich Wert zu schätzen.



Autor: Dr. Franz Brandstetter

Unternehmensberatung Dr. Brandstetter
office@recht-beraten.at
www.recht-beraten.at

BUCHTIPP

DIE RECHTSABTEILUNG UND IHR BEITRAG ZUM UNTERNEHMENSERFOLG

Unternehmerisches Handeln erfolgt auf Basis von Gesetzen und mündet in Verträge. Dies macht die Aufgabe der Unternehmensjuristen reizvoll und schwierig zugleich, weil sie in nahezu jedes Thema eingebunden werden können. Die Funktion der Unternehmensjuristen erlangt – als Managementfunktion – eine neue Qualität.

Autor: Dr. Franz Brandstetter

LexisNexis, Wien 2005
ISBN: 3-7007-3329-1, 96 Seiten
Best.-Nr. 97.22.01, Preis € 19,-



BUCHTIPP

DIE ENTLASSUNG

Ein Ratgeber für die Praxis

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

Autor: Mag. Manfred Lindmayr

LexisNexis, Wien 2002, 152 Seiten
ISBN: 3-7007-2278-8
Bestellnummer: 98.02.00
Preis: € 22,-



Rechtsschutzinformationen für KMU.

Richtig versichert?

Keine Frage, versichern beruhigt. Eine Versicherung kann nie unangenehme Ereignisse verhindern. Sie kann aber eines: Die finanziellen Folgen abdecken. Was aber, wenn sie das im konkreten Einzelfall nicht tut?

Versicherungen sind Verträge, und zwar solche mit in der Regel umfangreichem Vertragstext. Letzterer besteht insbesondere aus den Versicherungsbedingungen.

Einmal ganz abgesehen davon, dass Versicherungsbedingungen nicht zur bevorzugten Abendlektüre von Herrn und Frau Österreicher gehören, sie sind von Versicherer zu Versicherer unterschiedlich.

Die so genannte Deregulierung, eine Folge der Geltung von EU-Recht, hat bewirkt, dass nicht mehr von der Versicherungsaufsichtsbehörde geprüfte, genehmigte und damit einheitliche Bedingungen gelten, sondern dass jedes Versicherungsunternehmen eigene „Haus-Bedingungen“ geschaffen hat.

Betriebshaftpflicht-Versicherung ist also nicht gleich Betriebshaftpflicht-Versicherung; Betriebsunterbrechungs-Versicherung ist also nicht gleich Betriebsunterbrechungs-Versicherung usw.

Darüber hinaus unterliegen Versicherungsbedingungen – wie auch andere Vertragstexte – der Auslegung durch die Vertragspartner und, wenn diese sich nicht einigen können, der Interpretation

durch die Gerichte. Eine gewisse, durch die Deregulierung entstandene (Rechts-)Unsicherheit ist somit nicht zu leugnen.

Welche Möglichkeit steht dem KMU nun zur Verfügung, um sich auch für derartige Situationen durch eine Versicherung ein Mehr an Sicherheit zu besorgen?

Die Antwort ist die Rechtsschutzversicherung, die auch Deckung für Streitigkeiten aus Versicherungsverträgen enthält.

Die D.A.S., führender Spezialist im Rechtsschutz in Österreich, bietet Versicherungsschutz für Streitigkeiten aus Versicherungs- und anderen Verträgen. Zusätzlich zu den „klassischen“ Rechtsschutzleistungen wie Schadenersatz- und Straf-Rechtsschutz. Und darüber hinaus umfassenden Rechtsschutz und Sicherheit rund ums Auto, für Haus und Wohnung, im Erb- und Familienrecht, in Arbeitsgerichts- und Sozialversicherungssachen und vieles mehr.

Informieren Sie sich:
Im D.A.S.-Büro in Ihrer Nähe oder im Internet unter www.das.at

Autor: Hans-Roland Pichler
D.A.S. Rechtsschutz

UNTERNEHMERISCHE SICHERHEIT

Eine Vielfalt an Sicherheitslösungen

Sicherheit in einem Betrieb und für einen Betrieb beschränkt sich nicht auf Brandschutz und Schutz vor Einbrüchen

Ein wesentlicher Sicherheitsaspekt für ein Unternehmen ist die Gewissheit, jederzeit Antwort auf Rechtsfragen zu erhalten und Lösungen bei Rechtsproblemen zur Verfügung zu haben. Dazu gehört auch die Sicherheit, die oft hohen Kosten für die Rechtsverfolgung aufbringen zu können.

Bekanntlich mahlen die Mühlen der Gerechtigkeit nicht nur langsam, sondern auch recht kostspielig: Rechtsanwalts honorare sind zu bezahlen, Gerichtsgebühren fallen an, Sachverständigen-Gutachten müssen finanziert werden. Im Falle eines verlorenen Prozesses muss in aller Regel die unterliegende Partei auch noch die gesamten Kosten des Prozessgegners übernehmen.

Durch einen Rechtsstreit, in dem hohe Anwalts-, Sachverständigen- und Gerichtskosten anfallen, kann ein Betrieb bis hin zum finanziellen Ruin geschwächt werden. Sind weder entsprechende Rückstellungen vorhanden, noch eine Rechtsschutzversicherung, wird der Betrieb voll mit den anfallenden Kosten belastet.

Verschlechtert sich die Zahlungsmoral der Kunden eines Betriebes und erreichen die Außenstände existenzbedrohende Höhe, muss der Weg zu Gericht beschritten werden. Das ist zunächst mit Kosten verbunden, unabhängig davon, ob später die Zahlung erwun-

gen werden kann oder nicht.

Was tun und wie die nötigen Maßnahmen finanzieren, wenn es Ärger mit dem Vermieter der Büroräumlichkeiten gibt? Wenn der Lieferwagen bei einem Unfall beschädigt wird, die gegnerische Haftpflichtversicherung aber nicht zahlt? Wenn eine für den Betrieb des Unternehmens dringend gebrauchte Maschine nicht und nicht geliefert wird? Wenn es Schwierigkeiten mit dem Franchise-Geber gibt? Wenn die teuer erworbene Software alles andere als tadellos funktioniert?

Eine besondere Bedeutung hat die Sicherheit, die eine betriebliche Rechtsschutz-Versicherung bringt, für Jungunternehmer: Neben der fehlenden kaufmännischen Routine und dem oft noch ungewohnten Umgang mit Ämtern, Lieferanten und Kunden, stellt die zumeist dünne Kapitaldecke für den Jungunternehmer eine Gefahr dar. Taucht ein rechtliches Problem auf, muss sich der Jungunternehmer fragen: „Kann ich mir den Anwalt leisten, um zu meinem Recht zu kommen?“ Die Antwort lautet: „Ja, mit dem D.A.S. PROFI-Rechtsschutz“.

Die D.A.S., führender Spezialist im Rechtsschutz in Österreich, bietet zu leistbaren Prämien eine Deckungssumme von € 53.000,- pro Fall, die gegen 10%igen Zuschlag auf € 106.000,- erhöht werden kann.

Die Konkurrenzklausel untersagt die Arbeit in einer bestimmten Branche nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Betriebssicherheit wahren heißt auch „Konkurrenzklausel“

Der Begriff der „Konkurrenzklausel“ mag den einen oder anderen Dienstnehmer verunsichern, da gewisse Einschränkungen im weiteren Arbeitsumfeld absehbar sind. Meist ist diese Befürchtung aber unberechtigt, zumal es dem Gesetzgeber ein Anliegen ist, dass bei aller Rücksichtnahme auf den ehemaligen Arbeitgeber auch die Interessen der Arbeitnehmer bei seiner Berufsausübung gewahrt werden.

Vom Nationalrat wurde nunmehr die bereits seit dem Frühjahr geplante Änderung (Initiativantrag vom 11.05.2005, 605/A XXII. GP) von AVRAG (= Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) und AngG (= Angestelltengesetz) beschlossen, mit der das Konkurrenzklauselrecht einerseits auf Dienstverhältnisse über einer bestimmten Entgeltgrenze eingeschränkt und andererseits auf alle nicht dem AngG unterliegende Dienstverhältnisse ausgedehnt wird. Weiters wird eine gesetzliche Grundlage für den Ausbildungskostenrückerersatz geschaffen.

Konkurrenzklauseln mit Angestellten

Konkurrenzklauseln wurden nicht nur bei hoch qualifizierten und gut ausgebildeten Arbeitnehmern angewendet sondern zunehmend auch bei Arbeitnehmern mit schlechter Ausbildung und niedrigem Einkommen. Es liegt auf der Hand, dass diese durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes dadurch nicht wirklich profitieren und nicht konkurrierend zum ehemaligen Arbeitgeber tätig werden. Dem § 36 AngG wird daher ein neuer Abs 2 angefügt, wonach die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel für Angestellte dann unwirksam sein soll, wenn sie im Rahmen eines Dienstverhältnisses getroffen wird, bei dem das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das 17 fache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt (Grenzbetrag für 2005 daher: € 2.057,-; Grenzbetrag für 2006: € 2.125,-). Die Vereinbarung über eine Konkurrenzklausel ist also nicht gültig, wenn sie im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses abgeschlossen wird.

§ 36 Abs 1 AngG lautet nunmehr: „Eine Vereinbarung, durch die der Angestellte für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklausel), ist nur insoweit wirksam, als:

- der Angestellte im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung nicht minderjährig ist,
- sich die Beschränkung auf die Tätigkeit des Angestellten in dem Geschäftszweig des Dienstgebers bezieht und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt, und
- die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Dienstgeber an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten enthält.“

Eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers liegt dann vor, wenn dieser dazu gezwungen wird, seine Kenntnisse und Berufserfahrungen brach liegen



Daheim zurechtgeputzt – anderswo genutzt

zu lassen, einen allenfalls erlernten Spezialberuf aufzugeben und damit zwangsläufig in eine berufsfremde Sparte mit geringerem Einkommen zu wechseln. § 37 und § 38 AngG entsprechend wird weiters in § 2c Abs 3 bis Abs 6 AVRAG festgeschrieben, dass der Arbeitgeber die durch die Konkurrenzklausel begründeten Rechte in folgenden Fällen nicht geltend machen kann:

- Der Arbeitgeber löst das Dienstverhältnis, es sei denn, dass der Arbeitnehmer durch schuldbares Verhalten hiezu begründeten Anlass gegeben.
- Der Arbeitgeber erklärt bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, während der Dauer der Beschränkung dem Arbeitnehmer das ihm zuletzt zukommende Entgelt zu leisten.
- Der Arbeitgeber hat durch schuldbares Verhalten dem Arbeitnehmer begründeten Anlass zum vorzeitigen Austritt oder zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben.

Vereinbarte Konventionalstrafen unterliegen dem richterlichen Mäßigungsrecht; ein Anspruch auf über die Konventionalstrafe hinausgehenden Schadenersatz ist ausgeschlossen.

Konkurrenzklauseln mit Arbeitern

Nach der Rechtsprechung sind die §§ 36 ff AngG auf nicht dem AngG unterliegende Arbeitsverhältnisse analog anzuwenden. Aus Gründen der Rechtssicherheit soll daher in einem neu geschaffenen § 2c AVRAG durch Schaffung einer den §§ 36 ff AngG nachgebildeten

Konkurrenzklauselregelung klargestellt werden, dass das Konkurrenzklauselrecht grundsätzlich auch für alle nicht dem AngG unterliegenden Arbeitsverhältnisse gilt. Damit erfolgt zugleich eine weitere Angleichung der Rechtsstellung von Arbeitern an Angestellte. Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz gilt, soll diese neue Bestimmung aber keine Anwendung finden (vgl § 1 Abs 4 AVRAG).

KONKURRENZVERBOT

Das Konkurrenzverbot beinhaltet Pflichten des Arbeitnehmers für die Dauer des Dienstverhältnisses. Während des aufrechten Bestandes des Arbeitsverhältnisses ist es den im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes tätigen Angestellten untersagt, ohne Bewilligung des Arbeitgeber sein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben oder im Geschäftszweig des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnungen Handelsgeschäfte zu machen. Das Konkurrenzverbot gilt während der gesamten Dauer des Dienstverhältnisses, also auch während der Kündigungsfrist – selbst dann, wenn der Angestellte seinen Urlaub konsumiert oder vom Dienst freigestellt ist.

KONKURRENZKLAUSEL

In Arbeitsverträgen kann eine Konkurrenzklausel vereinbart werden. Gegenstand der Konkurrenzklausel ist das Verbot bzw. die Beschränkung der Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers für die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Beschränkung der Erwerbstätigkeit kann je nach Gestaltung der Konkurrenzklausel künftige unselbstständige Tätigkeiten des Angestellten in einem anderen Unternehmen und/oder die Tätigkeit als Unternehmer selbst umfassen.

Rückersatz von Ausbildungskosten

Der Rückersatz von Ausbildungskosten ist derzeit gesetzlich nicht geregelt; die Grundsätze, unter denen zulässigerweise der Rückersatz von Ausbildungskosten durch den Arbeitnehmer vereinbart werden kann, sind von der Judikatur anhand zahlreicher Einzelfälle entwickelt worden. Diese von der Judikatur und herrschenden Lehre entwickelten Kriterien, unter denen die Vereinbarung einer Ausbildungskostenrückerstattung zulässig und wirksam ist, sollen nunmehr in einem neu geschaffenen § 2d AVRAG gesetzlich festgeschrieben werden.

Eine Verpflichtung zur Rückerstattung der Ausbildungskosten soll insbesondere dann nicht bestehen, wenn:

- der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung minderjährig war und nicht die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Minderjährigen dazu vorliegt (§ 2d Abs 3 Z 1 AVRAG),
- das Dienstverhältnis nach mehr als 5 Jahren – in besonderen Fällen nach mehr als 8 Jahren – nach dem Ende der Ausbildung oder vorher durch Fristablauf (Befristung) geendet hat (§ 2d Abs 3 Z 2 AVRAG), und
- die Höhe der Rückerstattungsverpflichtung nicht aliquot, berechnet vom Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer, vereinbart wird. (§ 2d Abs 3 Z 3 AVRAG)

Bei den in § 2d Abs 3 AVRAG geregelten Fällen handelt es sich um eine demonstrative Aufzählung von Gründen, die zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung führen. Im Einzelfall ist daher zur Beurteilung der Zulässigkeit der Rückzahlungsvereinbarung weiterhin auf die bisherige Judikatur zur Frage der Rückerstattung von Ausbildungskosten zurückzugreifen.

Letztlich wird in § 2d Abs 4 AVRAG noch klargestellt, dass keine Rückzahlungsverpflichtung besteht bei:

- Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit nach § 19 Abs 2 AngG oder einer gleich lautenden sonstigen gesetzlichen Regelung,
- unbegründeter Entlassung,
- begründetem vorzeitigem Austritt oder
- Entlassung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nach § 27 Z 2 AngG oder § 82 lit b GewO.

Die Vereinbarung der Rückforderung des während einer Ausbildung fortgezählten Entgelts ist zulässig, sofern der Arbeitnehmer für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt ist.

AUSBILDUNGSKOSTEN NICHT MIT EINSCHULUNGSKOSTEN VERWECHSELN!

■ Unter Einschulungskosten sind jene Aufwendungen des Arbeitgebers zu verstehen, die dadurch entstehen, dass der Arbeitnehmer bloß mit den Eigenheiten seiner betrieblichen Tätigkeit vertraut gemacht wird. Die Einschulung erfolgt regelmäßig innerbetrieblich oder zumindest im Unternehmens- oder Konzernbereich des Arbeitgebers. Derartige Einschulungskosten des Arbeitgebers können vom Arbeitnehmer nie zurückverlangt werden.

■ Mit Ausbildungskosten sind Kosten für die Aneignung von Spezialkenntnissen theoretischer oder praktischer Art gemeint, die allgemein auch in anderen Unternehmen verwertet werden können. Hier kann ein Rückersatz nur auf der Grundlage einer entsprechenden Vereinbarung verlangt werden. Die Rückzahlungsverpflichtung muss dem Arbeitnehmer allerdings zumutbar sein und einem begründeten Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Eine Rückzahlungsvereinbarung kann bereits bei Vertragsabschluss oder aber auch erst während des aufrechten Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden.

BUCHTIPP

PRIVATE EQUITY UND VENTURE CAPITAL

Begriff – Grundlagen – Perspektiven

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

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

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

ISBN: 3-89673-283-8
2006, 120 Seiten
Preis: Euro 15,-



Die Versicherungsvermittlungsrichtlinie und deren Umsetzung in österreichisches Recht.

Neue Richtlinien für Agenten

Die Bestimmungen über die Vermittlung von Versicherungen sind für eine große Anzahl Wirtschaftsbeteiligter von grundlegender Bedeutung.

Die Richtlinie 2002/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. Dezember 2002 über Versicherungsvermittlung wurde am 15.1.2003 im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (L 9) veröffentlicht und ist an diesem Tag in Kraft getreten. Entsprechend der Richtlinie hatten die Mitgliedstaaten diese bis 15.1.2005 umzusetzen.

WICHTIGE ZIEL UND INHALTE:

■ Diese RL soll Personen betreffen, deren Tätigkeit darin besteht, für Dritte Versicherungsvermittlungsdienstleistungen für eine Gegenleistung zu erbringen, die finanzieller Art sein oder jede andere Form eines wirtschaftlichen Vorteils annehmen kann, der zwischen den Parteien vereinbart wurde und an die Leistung geknüpft ist.

■ Versicherungs- und Rückversicherungsvermittler sollten bei der zuständigen Behörde des Mitgliedstaates, in dem sie ihre Hauptverwaltung haben, eingetragen werden (Anm.: verpflichtende Registrierung), sofern sie strengen beruflichen Anforderungen in Bezug auf Sachkompetenz, Leumund, Berufshaftpflichtschutz und finanzielle Leistungsfähigkeit genügen.

■ Durch die Eintragung sollen Versicherungs- und Rückversicherungsvermittler die Möglichkeit erhalten, in anderen Mitgliedstaaten nach den

Grundsätzen der Niederlassungsfreiheit und des freien Dienstleistungsverkehrs tätig zu werden.

■ Für den Verbraucher kommt es entscheidend darauf an, zu wissen, ob er es mit einem Vermittler zu tun hat, der ihn über Produkte eines breiten Spektrums von Versicherungsunternehmen oder über Produkte einer bestimmten Anzahl von Versicherungsunternehmen berät.

■ In der RL sollen die Informationspflichten der Versicherungsvermittler gegenüber den Kunden festgelegt werden; soferne der Vermittler erklärt, dass er über Produkte eines breiten Spektrums von Versicherungsunternehmen berät, sollte er eine unparteiische und ausreichend breit gefächerte Untersuchung der auf dem Markt angebotenen Produkte durchführen. Außerdem sollten alle Vermittler die Gründe für ihren Vorschlag erläutern.

Österreich hat die Richtlinie mit Bundesgesetz 131 (Teil I) vom 29. 11. 2004 umgesetzt, mit dem die Gewerbeordnung 1994, das Maklergesetz, das Versicherungsvertragsgesetz, das Versicherungsaufsichtsgesetz und das Bankwesengesetz geändert werden.

Wichtige Änderungen sind:

■ Kreditinstitute unterliegen nunmehr hinsichtlich der Ausübung der Versicherungsvermittlung der

Gewerbeordnung, soweit das BWG keine besonderen Regelungen vorsieht.

■ Die wesentlichen Regelungen betreffend die Versicherungsvermittlung finden sich in den §§ 137 – 137 h und 138, sowie 365c, 365u, 366, 367 Z 33 und 376 Z 18 sowie 382 der Gewerbeordnung; weiters sind einige Änderungen im Maklergesetz, im Versicherungsvertragsgesetz, im Versicherungsaufsichtsgesetz und im BWG zu beachten.

■ Bei der Tätigkeit der Versicherungsvermittlung handelt es sich um das Anbieten, Vorschlagen oder Durchführen anderer Vorbereitungsarbeiten zum Abschließen von Versicherungsverträgen oder das Mitwirken bei deren Verwaltung und Erfüllung, insbesondere im Schadensfall. Nach der Gewerbeordnung kann die Tätigkeit der Versicherungsvermittlung – entsprechend der tatsächlichen Beziehung zu Versicherungsunternehmen – in der Form „Versicherungsagent“ oder in der Form „Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten“ erfolgen, und zwar im Umfang einer Gewerbeberechtigung nach § 94 Z. 75 od. Z. 76 od. als Nebengewerbe.

Zu beachten ist, dass alle Versicherungsvermittler in ein Versicherungsvermittlungsregister einzutragen

sind, das allgemein unter dem zentralen Gewerberegister beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit angelegt ist. Das Register kann unentgeltlich abgefragt werden: <http://versicherungsvermittler.brz.gv.at/zv/html/zgwframe.htm>.

Verpflichtung zur Eintragung im Versicherungsvermittlungsregister

Für Banken wird das Register bei der Finanzmarktaufsicht (FMA) geführt. Die Überleitung bestehender Berechtigungen ist grundsätzlich bis 30. Mai 2005, für Banken bis 15. Juli 2005 möglich.

Für die Eintragung in das Versicherungsvermittlungsregister ist insbesondere der Nachweis einer Berufshaftpflichtversicherung bzw. Deckungsgarantie erforderlich; wird die Versicherungsvermittlung nur für ein oder – wenn die Versicherungsprodukte nicht zueinander in Konkurrenz stehen – mehrere Versicherungsunternehmen ausgeübt, reicht auch eine Haftungserklärung des Versicherungspartners.

Vom Versicherungskunden für den Versicherer oder vom Versicherer für den Versicherungskunden bestimmte Geldbeträge sind stets über streng getrennte, bei einem Kreditinstitut geführte

Kundenkonten (offene Treuhandkonten, Anderkonten) weiterzuleiten. Vom Versicherungsvermittler entgegengenommene Barbeträge sind unverzüglich auf diese Kundenkonten einzuzahlen.

Zu der vorgenannten Gewerberechtsnovelle wurde seitens des BM für Wirtschaft und Arbeit ein Erlass unter der GZ BMWA-30.599/5251-I/7/2004, datiert 17.1.2005, herausgegeben, mit wichtigen Details zur Novelle.

Zum Thema Überleitung ins Versicherungsvermittlerregister gibt es nunmehr einen weiteren Erlass des BM für Wirtschaft und Arbeit unter der GZ BMWA-30.599/0169-I/7/2005 vom 25.5.2005.

Für alle Betroffenen ist es wichtig, sich mit dem Thema Versicherungsvermittlung intensiv auseinanderzusetzen, um allenfalls negative Folgen hintanzuhalten.

Informationen: *Wirtschaftskammer und Wirtschaftsministerium.*



Autor:
Dr. Ernst Piller

Leiter des KFZ-Ausschusses
des Verbandes Österreichischer
Leasing-Gesellschaften,
BAWAG P.S.K. LEASING GmbH.

ITnT

Fachmesse für InformationsTechnologie
und Telekommunikation

14. – 16. FEBRUAR 2006
MESSEZENTRUM WIEN NEU
TÄGLICH 10 – 18 UHR

WIR FREUEN UNS AUF IHREN BESUCH!



praxisorientiert

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

Stefan Csizy
ACP Gruppe Österreich & Deutschland, Geschäftsführer

jetzt informieren!

Leitl will Steuerbegünstigung für Investitionen und Kleinunternehmen.

Wirtschaftskammer-Reform II ist „gemeinsam auf dem Weg“

ÖWB, WV, RFW und Liste Industrie sind sich einig über die neuen Spielregeln zur Reorganisation der WKÖ.

Alle im Präsidium der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) vertretenen Fraktionen haben sich gemeinsam auf die Grundsätze des zweiten Schritts der WK-Reform geeinigt. Dies betonten die Präsidenten Christoph Leitl (Österreichischer Wirtschaftsverband), Christoph Matznetter (Wirtschaftsverband), Matthias Krenn (Ring Freiheitlicher Wirtschaftstreiber und Unabhängiger) und der Vertreter der Liste Industrie, Richard Schenz, im Vorfeld des Wirtschaftsparlaments in der WKÖ.

„Die Ziele des ersten erfolgreichen Reformschritts – minus 30 % (Einsparungen), plus 30 % (mehr Leistung) – haben wir erreicht, nun gehen wir im zweiten Schritt die strukturellen Anpassungen unserer Organisation an“, erklärt Leitl und freut sich über die breite Zustimmung zu den diesbezüglichen Eckpunkten auch aus den anderen Fraktionen. Nur die – nicht im Präsidium vertretene – Grüne Wirtschaft konnte dem Konzept nicht zustimmen. Es wurden jedoch auch Anliegen dieser Fraktion aufgenommen, so Leitl, der auf ein generell gutes Einvernehmen mit den Grünen hinwies.

In diesem weiteren Reformschritt gilt das Hauptaugenmerk der weiteren Effizienzsteigerung, der verbesserten Abbildung wirtschaftlicher Realität in der Struktur der Fachorganisationen sowie der Beseitigung von Schnittstellenproblemen auf überregionaler Wirtschaftskammerebene.

„In einer Art ‚kybernetischen System‘ soll eine sich selbst steuernde Organisation nach bestimmten Kriterien geschaffen werden, die automatisch auf sich ändernde Rahmenbedingungen reagiert und die richtigen Anpassungsschritte setzt“, fasst Leitl das Prinzip des komplexen Reorganisationskonzepts zusammen. Im Detail bedeutet dies vor allem eine Reform der Fachorganisationen und Reduzierung der Fachverbände von derzeit 128 auf etwa 80 nach bestimmten Branchenkriterien wie Mitgliederanzahl und Eigenfinanzierungsfähigkeit. Damit einhergehend soll auch eine entsprechende Beseitigung der Mehrfach-Grundumlagen und eine erhöhte Betragsgerechtigkeit bei den Kammerumlagen geschaffen werden. „Dazu werden spezielle Arbeitsgruppen eingerichtet und ein Evaluierungsprozess in Gang gesetzt, der auch das Wahlrecht betreffen wird“, so Leitl. Angestrebt werde damit auch eine Beseitigung struktureller Defizite bei den Fachorganisationen in der Höhe von jährlich rund 5 Mio Euro.

Besonders gestärkt gehen aus der WK-Reform I die Außenwirtschaftsorganisation mit nun 101 Stützpunkten (Außenhandelsstellen

und Marketingbüros) für die heimischen Unternehmen in aller Welt hervor sowie das WIFI mit neuen Leistungen im Sinne der Forcierung des „lebenslangen Lernens“, streicht Leitl weiters positiv hervor. „Trotz einiger Probleme können wir uns Ende 2005 generell einer durchaus gesunden Wirtschaft in Österreich erfreuen, die auch einen stabilen Faktor für die Gesellschaft darstellt“, weist Leitl auf die vielfach wahrgenommene soziale Verantwortung der Wirtschaft hin.

Die Wirtschaftskammer setze sich für faire Bedingungen für alle ein und setze beispielsweise mit seinem Job-Coaching- und Vermittlungsprojekt ein Signal für die langzeitarbeitslosen Jugendlichen in Österreich. „In Partnerschaft mit dem AMS wollen wir die stabile, persönliche Entwicklung der Jugend unterstützen und damit Wirtschaft und Gesellschaft nützen“, beschreibt Leitl die Grundintention des Projekts, das auch als „best practice“ für Europa dienen könnte.

„Die Wirtschaft hat heuer 37.000 neue Arbeitsplätze in Österreich geschaffen“, beschreibt Leitl ein weiteres Indiz für eine gesunde Entwicklung. „Die Unternehmen bauen nicht Arbeitsplätze ab oder verlagern sie im Rahmen der Globalisierung in Ausland, sondern stellen zusätzliche Arbeitskräfte ein – bei leider gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit“, nennt Leitl auch einen Wermutstropfen.

Es müssten daher dringend Maßnahmen gesetzt werden um gesund bleiben zu können. 1,8 Prozent prognostiziertes Wirtschaftswachstum für 2006 seien dafür zu wenig. „Ich halte an dem Ziel von 2,5 Prozent fest, damit nachhaltig Wachstum und Beschäftigung erreicht werden können. Dafür hat die Wirtschaftskammer Konzepte vorgelegt und fordert den noch ausstehenden Teil der Steuerreform raschest möglich ein.“ Dies sei einerseits die zeitlich unbefristete Gewährung von Verlustvorträgen und ein Äquivalent zur steuerlichen Begünstigung von nicht entnommenen Gewinnen auch für Einnahmen-/Ausgabenrechner.

Andererseits sollen Investitionen mit hoher inländischer Wertschöpfung und positiven Arbeitsmarkteffekten – etwa in thermische Sanierung, Umwelt oder effizientere Energienutzung – im Zuge einer „Investitionszuwachsprämie (IZP) Neu“ forciert werden, fordert Leitl und rechnet auch mit deren Umsetzung in den ersten Monaten des nächsten Jahres, denn „pacta sunt servanda“, die Verträge sind geschlossen.

Autor: Mag. Markus Nepf



Automatisierte Reaktionen auf sich ändernde Rahmenbedingungen sind gefordert

Selfmade-Unternehmerin.

Karriere als Mind Game

Ihr Jusstudium hat sie als Media-Verkäuferin finanziert, ihr Karriereweg führte über Key-Account-Managerpositionen in prominenten Verlagen und als Personal- und Managementconsultant bei internationalen Beratungsunternehmen zur Mitbegründung der B&E Media Consulting.

Die Unternehmerin Martina Eder blickt auf reiche Erfahrung zurück und geschlechtsspezifische Karrierehindernisse zählen nicht dazu...

Lexpress: Sie sind Unternehmerin, waren in der Personalberatung tätig, haben eine Karriere in der Verlagsbranche absolviert – sind Sie dabei jemals an die „gläserne Decke“ gestoßen?

Eder: „Nein. Persönlich nie. Ich weiß aus der Personalmanagement-Szene, dass es „gläserne Decken“ hier und dort noch gibt. Aber sie werden immer rarer und immer durchlässiger.“

Es wird Leserinnen geben, die das vehement bestreiten...

Eder: „Das liegt vielleicht daran, dass sie zwar in immer weniger Unternehmen präsent sind, aber noch immer in vielen Köpfen – speziell weiblichen Köpfen. Mit dem Risiko einer „Self-fulfilling Prophecy“: Wer auf der Karriereleiter die „gläserne Decke“ erwartet, wird sie mit erhöhter Wahrscheinlichkeit auch finden.“

Und Sie haben sie nie erwartet?

Eder: „Nie erwartet, nie erlebt: Erstens deshalb, weil ich immer leistungsabhängig bezahlt wurde. Nichts baut traditionelle Hierarchien schneller ab als leistungsabhängige Gehälter.“

Zweitens, weil ich von meiner Grundeinstellung her immer FÜR etwas gearbeitet habe statt GEGEN etwas. Das erzeugt automatisch mehr Selbstbewusstsein und Leistungsbereitschaft – mit den



entsprechenden Auswirkungen auf den Erfolg.“

Die „Self-fulfilling Prophecy“ im positiven Sinn?

Eder: „Genau. Wenn Frauen damit hadern, sich als Frau durchsetzen zu müssen, werden sie entweder in eine resignative Haltung verfallen oder zu viel Energie beim Versuch verschleißeln „die besseren Männer“ zu sein. Beides führt in Sackgassen. Mit einem positiven Zugang entdeckt man schnell, dass es im Business auch massive Vorteile haben kann, Frau zu sein.“

In den letzten Jahren wurde viel über Frauennetzwerke diskutiert. Haben Sie selbst solche Netzwerke genützt?

Eder: „Als ich ins Berufsleben eingestiegen bin, haben „Frauennetze“ in der heute bekannten Form nicht existiert. Es wäre schön gewesen, hätte es sie damals schon gegeben: Erfolgsorientierte Kooperationen sind in nahezu jeder Lebenslage die mit Abstand beste Strategie. „Networking“ ist wertvoll.

Schade, dass es in letzter Zeit zum totdiskutierten Schlagwort zu verkommen droht. Genauso übrigens wie das „lebenslange Lernen“.

Wenn Sie eine Tochter hätten – welchen Karrieretipp würden Sie ihr geben?

Eder: „Tu das, was Dich interessiert – und interessiere Dich möglichst vielseitig. Spiel Deine Stärken aus, statt mit Deinen Schwächen zu hadern. Lerne täglich etwas dazu. Und bau Dir ein Beziehungsnetz auf, das nicht nur in Boomzeiten tragfähig ist, sondern auch im Krisenfall.“

Und was würden Sie einem Sohn raten?

Eder: „Genau dasselbe. Und dass er im Berufsleben niemals den Macho spielen soll: Machos sind eine bedrohte Tierart.“



Mag. Martina Eder

B&E Media Consulting GmbH
mail: martina.eder@weblounge.at

Foto: Richard Tanzer

FAMILIENUNTERNEHMEN

SERIE - TEIL 5



In guten wie in schlechten Zeiten...

Gerade im Familienbetrieb ist es bei Mitarbeit von Familienmitgliedern wichtig, die Rechte und Pflichten festzulegen – wenn nötig durch einen Dienstvertrag.

Hinsichtlich der Mitarbeit des Ehepartners im Betrieb hat der OGH wieder einmal betont, dass selbst bei einer Vollbeschäftigung bloße familienhafte Mitarbeit vorliegen kann, wenn für den Willen zum Abschluss eines Dienstverhältnisses jegliche Anhaltspunkte fehlen.

Abgrenzung Arbeitsvertrag – familienhafte Mitarbeit

Im Allgemeinen wird bei Diensten von Familienmitgliedern kein Arbeitsvertrag abgeschlossen, wenn der Wille der Beteiligten zur Begründung eines Arbeitsvertrages nicht deutlich zum Ausdruck kommt. Ein wesentliches Abgrenzungskriterium des Arbeitsvertrages von anderen Vertragstypen ist die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers, also dessen Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers, insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle.

Als typisch werden die persönliche, auf Zeit abgestellte Arbeitspflicht, die Fremdbestimmung und die organisatorische Eingliederung in den Betrieb einschließlich der Kontrollunterworfenheit angesehen.

Der Arbeitgeber erhält die Verfügungsmöglichkeit über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers, trägt dafür aber auch das wirtschaftliche Risiko des Erfolgs des Betriebes. Nicht die einzelnen Merkmale, sondern das Überwiegen der für das Vorliegen eines abhängigen Arbeitsverhältnisses sprechenden Merkmale ist entscheidend.

Nicht entscheidend für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist jedoch die Anmeldung zur Sozialversicherung.

Soweit nun Ehegatten im Betrieb des Ehepartners mitwirken, bedarf es dafür nicht der Begründung eines besonderen Rechtsverhältnisses, sondern dies kann auch ausschließlich aufgrund der familiären Beistandspflicht erfolgen. Ordnet doch § 90 Abs 2 ABGB ausdrücklich an, dass ein Ehegatte im Erwerb des anderen mitzuwirken hat, soweit ihm dies zumutbar und nach den Lebensverhältnissen des Ehepartners üblich ist und nichts anderes vereinbart wurde.

Dafür hat der im Betrieb des Ehepartners mitarbeitende Ehegatte auch einen eigenen Anspruch auf angemessene Abgeltung. Dieser Anspruch richtet sich zufolge § 98 ABGB nach der

Art und Dauer der Leistung, aber auch den gesamten Lebensverhältnissen und gewährten Unterhaltsleistungen. Im Gegensatz zum Entgeltanspruch ist dieser Abgeltungsanspruch des Ehegatten gegen den Ehepartner daher auch vom wirtschaftlichen Erfolg, also etwa der Ertragslage des „Familienbetriebes“ abhängig.

Keine Hinweise auf die Vereinbarung eines Dienstverhältnisses

Ein Ehemann, der im Hotelbetrieb seiner Ehefrau zwar vollzeitbeschäftigt war, machte aber genau einen solchen Abgeltungsanspruch gegenüber der beklagten Ehefrau nicht geltend (ihre wirtschaftlichen Verhältnisse haben im Übrigen offensichtlich dazu geführt, dass sie mittlerweile Verfahrenshilfe beantragte). Er stützt sich vielmehr auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, bei dem er unabhängig vom wirtschaftlichen Erfolg einen Entgeltanspruch hätte.

Der OGH hat aber bereits hervor gehoben, dass bei der Mitarbeit von Ehegatten im Betrieb des anderen Ehepartners von einem Arbeitsverhältnis nur dann ausgegangen



Manchmal kommt es anders, als man denkt ...

werden kann, wenn dessen Abschluss deutlich zum Ausdruck kommt. Davon kann aber hier nicht ausgegangen werden. Nicht nur, dass überhaupt keine ausdrückliche Vereinbarung zwischen den Parteien festgestellt werden kann, ist auch eine Eingliederung im Sinne einer Unterwerfung des Ehemannes unter die funktionale Autorität seiner Frau als „Arbeitgeberin“ oder eine vereinbarte Bindung an bestimmte sachliche Erfordernisse und Grundsätze nicht feststellbar. Der Ehemann konnte nicht nur seine Arbeit völlig frei einteilen und war für seine Bereiche völlig frei verantwortlich, sondern konnte auch über sämtliche Betriebskonten frei verfügen. Dass zuletzt – im Zusammenhang mit den Ehestreitigkeiten und dem Ausscheiden des Ehemannes aus dem Betrieb – die Ehefrau aus ihrer Stellung als Verfügungsrechtige bzw. Eigentümerin dem

Ehepartner Schranken setzte, kann allein ein Arbeitsverhältnis noch nicht begründen.

Insgesamt ist es also dem Ehemann nicht gelungen, Umstände nachzuweisen, aus denen deutlich ersichtlich wäre, dass ein Wille des Ehepaares bestand, ein Arbeitsverhältnis zu begründen, und die Mitarbeit des Ehemannes nicht ausschließlich auf der familiären Beistandspflicht beruhte. Dementsprechend waren die ausschließlich auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses gestützten Begehren abzuweisen.

QUELLEN

§ 90, § 98, § 1151 ABGB; OGH 25. 2. 1998, 9 Ob A 351/97a, ARD 4937/3/98, oder OGH 28. 3. 2001, 9 ObA 25/01v, ARD 5236/48/2001; OGH 6. 10. 2005, 8 ObA 44/05m; in Abänderung zu OLG Wien 28. 4. 2005, 8 Ra 33/05i, ARD 5612/6/2005; OGH 17. 2. 2005, 8 ObA 20/04f, ARD 5598/10/2005; OGH 28. 3. 2001, 9 ObA 25/01v, ARD 5236/48/2001

Gesucht. Gefunden. Der beste Weg, Ihr Geld heimzuholen.



Sichern Sie Ihre Liquidität.

Mehr als die Hälfte der österreichischen Firmen lagern ihr Inkasso bereits an professionelle Anbieter aus. IS Inkasso Service bietet Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen und sichert damit eine effiziente Forderungseinbringung. 15.120 Kunden vertrauen bereits auf unsere Kompetenz und machen uns zum Marktführer in Österreich.



Wir holen Ihr Geld heim. Inkasso Service

IS Inkasso Service GmbH & Co KG, A 4020 Linz, Südtirolerstraße 9
Tel: +43 (0)732 / 60 06 31, Net: www.inkasso.at, E-mail: office@inkasso.at

Die goldene Securitas 2006

Wie schon im heurigen Jahr werden die WKÖ und die AUVA auch im Jahr 2006 gemeinsam Klein- und Mittelbetriebe auszeichnen, die auf dem Gebiet der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vorbildliche Maßnahmen gesetzt haben.

„Klein- und Mittelbetriebe erbringen im Interesse der Sicherheit und der Gesundheit ihrer Mitarbeiter hervorragende Leistungen. Dieses hohe ideelle und auch finanzielle Engagement, das wesentlich zur Verringerung der Arbeitsunfälle beiträgt, wollen wir belohnen“, so Helmut Klomfar, AUVA-Obmann und Reinhold Mitterlehner, stellvertretender Generalsekretär der WKÖ.

KATEGORIEN:

- GESUND IM UNTERNEHMEN
- INNOVATIV FÜR MEHR SICHERHEIT
- JUNG UND NEU IM UNTERNEHMEN

Eine Fachjury aus Experten der AUVA und der Wirtschaftskammer Österreich wählt in den drei Kategorien jeweils fünf Sicherheitspietäre aus allen Bewerbungen aus.

Teilnahmeberechtigung

Zur Teilnahme berechtigt sind Betriebe, die Mitglied der Wirtschaftskammer-Organisation sind, mit Arbeitsstätten, in denen bis zu 50 Mitarbeiter/innen beschäftigt sind, sofern im Zeitraum zwischen dem 1. 1. 2004 und dem 31. 12. 2005 besondere Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gesetzt



wurden und diese Maßnahmen noch nicht für die GOLDENE SECURITAS erreicht wurden.

Einreichungsunterlagen

- Bezeichnung der Kategorien, an denen Sie teilnehmen wollen
- Bezeichnung der Maßnahme
- Ziel(e) der Maßnahme
- Kurzbeschreibung der Maßnahme (max. 30 Zeilen)
- Evaluierung oder Zwischenergebnis
- Eventuell Fotomaterial beilegen

Die Einreichung erfolgt formlos.

Berücksichtigt werden alle Einsendungen, die bis 31. 3. 2006 einlagen bei:

AUVA - KW SECURITAS 2006
1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65

Preisverleihung

Alle Nominierten erhalten das Recht, sich als präventives Vorzeigeunternehmen zu bezeichnen. Die Preisverleihung durch WKÖ-Präsident Dr. Christoph Leitl und AUVA-Obmann Komm.-Rat Helmut Klomfar findet im Rahmen einer Galaveranstaltung im Juni 2006 in Wien statt.

Die Förderbank austria wirtschaftsservice trifft mit ihrem dritten „Open-Day“ den Punkt am KMU-Sektor.

Der dritte „Open-Day“ war als voller Erfolg für aws zu verbuchen

Über 500 Besucher konnte die Förderbank austria wirtschaftsservice bereits zu Mittag bei ihrem dritten „Open-Day“ verzeichnen. Die jährliche Veranstaltung, die diesmal dem Thema „Wachstum finanzieren - Gezielte Förderung für maximalen Effekt“ gewidmet war, zog erneut Interessenten aus Finanz und Wirtschaft an.

Besonders der Schwerpunkt Eigenkapital als Basis für nachhaltiges Wachstum und die hierfür bereitstehenden Förderungen erweckten großes Interesse.

Bei der im Rahmen der Veranstaltung stattfindenden Pressekonferenz des Bundesministers Dr. Martin Bartenstein präsentierte der Minister nicht nur eine erste äußerst positive Bilanz der Beschäftigungs- und Wachstumsoffensive, sondern kündigte auf Grund der hohen Nachfrage nach Förderungen auch eine weitere Aufstockung der Fördermittel für 2006 an.

Die hohe Nachfrage ist für Peter Takacs, Geschäftsführer der aws, auch auf die auslaufenden EU-Förderregeln zurückzuführen: „2006 ist für Österreichs Unternehmen ein window of opportunity. Auf Grund der erwarteten Änderungen mit 2007 zahlt es sich aus, jetzt zu investieren und die maximalen Förderungen zu lukrieren“, so sein Appell an die Wirtschaft.



Auch der Bundesminister ortete in seinem Statement gerade 2005 und 2006 die beste Gelegenheit und appellierte an Unternehmen, Investitionen jetzt zu tätigen.



Den Besuchern des Open-Day bietet die aws ein breites Spektrum an Informationsmöglichkeiten. Neben Fachvorträgen zum Thema

Eigenkapital und individuellen Beratungen sorgt vor allem auch das begleitende Symposium unter dem Titel „Wie viel Staat braucht der Kapitalmarkt“ für Aufmerksamkeit. Über 250 Zuhörer diskutierten mit renommierten Vortragenden wie Ulrich Grabenwarter vom Europäischen Investitionsfonds die Themen Risikokapitalfinanzierung, Rahmenbedingungen des Kapitalmarktes und Vergleich zwischen amerikanischem und euopäischem Modell.

2006 wird für Österreichs Wirtschaft ein „window of opportunity“

Der Open-Day der aws hat sich damit auch heuer wieder als Branchentreff und wichtige Veranstaltung erwiesen. Der vierte Open-Day der aws wird im Herbst 2006 statt finden.

Rückfragehinweis:
Austria Wirtschaftsservice
DI Dr. Mathias Drexler
Tel.: (01) 501 75/566
mail: m.drexler@aws.g.at



Der kostenlose „EU Fördermittel-Ratgeber“.

Beratungsinitiative zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit heimischer KMU

Die österreichische Wirtschaft ist gekennzeichnet durch eine Mehrheit an Klein- und Mittelbetrieben (2004 rund 99,6 % der marktorientierten Wirtschaft). Im Rahmen von Förderprogrammen könnten viele dieser Unternehmen zusätzliche Geldmittel für ihre Geschäftstätigkeit lukrieren.

Aber nur wenige Firmen sind mit diesen Fördermaßnahmen vertraut: Einer Studie der Europäischen Union zufolge kennen derzeit von den mehr als 20 Millionen europäischen KMU lediglich 45 % die EU-Strukturfonds, nur 4 % beantragen Fördermittel und nur 25 % - somit 1 % der Adressaten - erhalten tatsächlich Fördermittel zuerkannt. Auch wenn diese Werte in Österreich aufgrund der vielfältigen Informations- und Beratungsaktivitäten z.B. der Wirtschaftskammer Österreich sicherlich besser sind, ist die Zahl immer noch zu gering.

„Klein- und Mittelbetriebe sind die treibende Kraft bei der Schaffung von Arbeitsplätzen, sie sind aber auch der Motor bei der Wettbewerbsfähigkeit und Innovation. Diese Betriebe gilt es, gezielt zu fördern“, erklärt Sabine Fleischmann, Vertriebsleiterin Mittelständische Wirtschaft und Mitglied der Geschäftsleitung von Microsoft Österreich. „Wir haben deshalb gemeinsam mit strategischen Partnern und in enger Zusammenarbeit mit politischen Institutionen eine Initiative ins Leben gerufen, um insbesondere KMU zu unterstützen.“



Die Projektpartner - in Österreich derzeit Microsoft Österreich, Intel und Hewlett-Packard mit Unterstützung der Wirtschaftskammer Österreich - stellen unter www.foerdermittel-ratgeber.at eine umfassende Fördermittel-Datenbank kostenlos zur Verfügung. Hier können Unternehmen detaillierte Angaben zu einzelnen Fördermitteln und -programmen der EU sowie nationaler, regionaler und kommunaler Fördermittelträger in Österreich, aber auch anderen EU-Staaten abrufen. Zu finden sind insbesondere umfangreiche Informationen für Investitionsvorhaben im Zusammenhang mit Informations- und Kommunikationstechnologien. Optimal geeignet ist der „EU Fördermittel-Ratgeber“ auch für Wirtschaftsförderungs-, Forschungs- und Innovationsprojekte.

Anwender können in der Datenbank nach verschiedenen Kriterien filtern, um ein oder mehrere passende Förderprogramme zu finden.

Der Fördermittel-Ratgeber bietet zudem die Möglichkeit, ohne Initialkosten ein weiterführendes Fördermittel-Consulting in Anspruch zu nehmen.

Über eine Kontaktfunktion werden Interessenten zu Beratern weitergeleitet. In Österreich arbeiten die Projektpartner dabei mit den langjährigen Fördermittel-Experten der Consulting-Agentur euroFinder econet GmbH (<http://www.eurofinder.at>) zusammen, die auch beim korrekten Ausfüllen der Antragsformulare sowie beim Aufbereiten der geplanten Investition professionelle Hilfe anbieten.

DIE KOSTENLOSE FÖRDERMITTEL- DATENBANK
www.foerdermittel-ratgeber.at

Der Fördermittel-Ratgeber bietet zudem die Möglichkeit, ohne Initialkosten ein weiterführendes Fördermittel-Consulting in Anspruch zu nehmen. Über eine Kontaktfunktion werden Interessenten zu Beratern weitergeleitet.

In Österreich arbeiten die Projektpartner dabei mit den langjährigen Fördermittel-Experten der Consulting-Agentur euroFinder econet GmbH (<http://www.eurofinder.at>) zusammen, die auch beim korrekten Ausfüllen der Antragsformulare sowie beim Aufbereiten der geplanten Investition professionelle Hilfe anbieten.



Vertriebsleiterin Mittelständische Wirtschaft und Mitglied der Geschäftsleitung von Microsoft Österreich

BUCHTIPP

HANDBUCH DER EU-FÖRDERUNGEN IN ÖSTERREICH

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

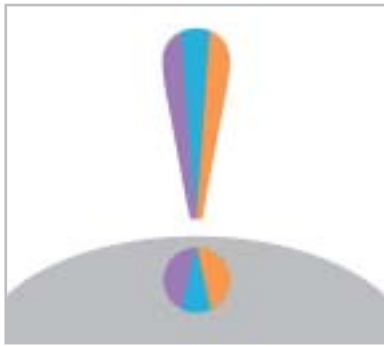
Herausgeber: Mag. Monika Unterholzner ist Leiterin der Abteilung Europa & Marketing Service des WWFF. Sie ist Expertin in Fragen der EU-Förderungen, im europäischen Beihilfenrecht und in Fragen der Strukturfondsförderungen. Dr. Gabriel Lansky ist ein bekannter Wirtschaftsanwalt. Dr. Christoph Matzner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

LexisNexis, Stand: November 2005
1.- 13. Lfg. inkl. 1 Mappe
ISBN: 3-7007-3337-2
Bestellnummer: 26.30.00 (26.30.13)
Preis: € 140,-



INNOVATIONEN

SERIE - TEIL 6



„Strategie - Führung - Management“ - Ein mögliches Spannungsfeld für KMU

Drei prominente Vertreter diskutierten zu diesem Thema am runden Tisch: Othmar Hill, Geschäftsführer der renommierten Hill International Personalberatung, Brigadier Gerald Karner, der bekannte Strategie im Verteidigungsministerium und strategischer Unternehmensberater und Johannes L. Zeitelberger, Geschäftsführer der Leupold & Leupold Unternehmensberatung.

Im Basislager der Meinungen lag die Feststellung, dass die große Leistungsfähigkeit der österreichischen KMU zeigt, dass bereits vieles richtig gemacht wird. In Zukunft, das heißt ab jetzt, gilt es, Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu sehen und zu nutzen. Vor allem in 3 Themenbereichen manifestiert sich das Dreigestirn „Strategie - Management - Führung“ nach einhelliger Meinung besonders: Im sich wandelnden und zunehmend internationalisierten Umfeld, in allen Personalfragen und im Wachstum respektive in der Innovation.

Am Anfang war das Werkstück

Das Produkt, das der frischgebackene Entrepreneur noch quasi eigenhändig gefertigt hat. Fast jede Erfolgsstory beginnt so. Mit steigendem Erfolg nimmt dann die Mitarbeiterzahl zu, gleichzeitig nimmt die Nähe des Unternehmers zum Produkt langsam ab. Mehr und mehr erfüllt nun eine Unternehmerpersönlichkeit Managementfunktionen und muss sich der Herausforderung einer Entwicklung zur Führungspersönlichkeit stellen.

Abhängigkeit vom Umfeld

Gerald Karner: „Gewohnte Gefilde zu verlassen, in denen man sich als Unternehmen schon bewährt hat, fällt schwer. Es gibt regelrechte Internationalisierungsbarrieren, wobei man unterscheiden kann zwischen strategisch und operativ international. Viele KMU im ländlichen Raum,

die Zulieferer großer Industrien sind - zum Beispiel der automotiven Industrie - leben in großer Abhängigkeit von ihrem Umfeld. Hier ist es nötig, Verständnis für das eigene Umfeld aufzubauen, eine strategische Betrachtung anzusetzen und auch eine Absicherungsstrategie zu entwickeln.

Es gilt, sich die Frage zu stellen, wohin geht das Unternehmen? Will man einem großen Unternehmen auf Gedeih und Verderb ausgeliefert sein? Eine Umfeldanalyse kann zeigen, wohin die Reise geht und gehen soll. KMU verlassen mit ihrer Expansion die „Komfortzone“, woraus eine diffuse Angst entsteht. Je mehr Verständnis für das Umfeld vorhanden ist, desto geringer ist natürlich die Angst, die proportional mit der Mitarbeiterzahl ansteigt.“

Othmar Hill: „Generell ist aber das Klima in den Betrieben im ländlichen Raum besser. Weil das Angebot im städtischen Raum größer ist, entsteht natürlich auch ein größerer Wechsel beim Personal. Die Personalsuche und auch -entwicklung stellt für viele, vor allem kleinere KMU, ein großes Problem dar. Vor allem, weil es häufig am professionellen Handling mangelt. Es gilt zu erkennen, dass Beratung ein Wert an sich ist. Ich sehe hier drei unterschiedliche Beratungstypen: Einer stellt die Diagnose. Einen zweiten braucht man für das Mentoring - er gibt dem Unternehmen sozusagen eine Know-how-Infusion.

Ein Coaching - vom dritten Berater-Typus - braucht das Unternehmen für die Entschrottung des emotionalen Mists im Unternehmen. Der Coach ist also der für das Hand-holding.“

Johannes L. Zeitelberger: „Wir müssen unsere Wahrnehmungsfähigkeit pflegen. Noch ist der Glaube an Systeme zu groß, wir sollten uns besser öfter fragen: Was spüre ich?“

Hill: „Richtig. Wir leben in einer überakademisierten Welt und handeln kopfgesteuert.“

Karner: „Wesentlich ist eine Begleitung in Prozessen - ein überinstitutionalisieren, übermäßig prozessualisieren ist nicht sinnvoll sondern eher kontraproduktiv.“

Zeitelberger: „Wir haben heute in unserer Gesellschaft fast nur noch Managementfunktionen. Wenn man in ein Unternehmen kommt, sind die meisten und teuren Leute vor allem in der Verwaltung tätig.“

Hill: „Um die Sinnhaftigkeit zu erkennen, muss man sich die Frage stellen: Was fehlt uns ohne Management? Wann ist Management NICHT obsolet? Warum ist eine Managementfunktion wichtig für ein Unternehmen? Auf jeden Fall nötig sind: Führung, Teambildung, Konfliktfähigkeit. Führung im Sinne von Mitarbeiter-Führung, von Führung bzw. Moderation in Meetings, Mitarbeiter-Gesprächen. Immer wieder ein wichtiges Thema ist auch

die persönliche Lebens-Führung, die Work-Life-Balance.“

Karner: „Das Problem der Führung ist ja meist ein mitgewachsenes, weil z.B. aus einem Familienbetrieb mit gewachsenen Strukturen und der „natürlichen“ Führungspersönlichkeit des Gründers ein größeres Unternehmen wurde, in das Mitarbeiter aus dem nicht-familiären Umfeld dazustoßen und das Strukturen von außen erhält. Führungsentwicklung in KMU heißt: Zuerst selber machen, herstellen. Dann selber managen und andere herstellen lassen. Dann selber führen und andere managen lassen, damit von anderen produziert wird.“

Hill: „Der Manager organisiert das Vorhandene und trifft vor allem die Entscheidungen. Er entscheidet, die Herde auf eine neue Weide zu führen, er geleitet und führt sie dorthin und sorgt dafür, dass sie Fähigkeiten entwickeln, die sie brauchen, um alle dort vorhandenen Ressourcen zu nutzen.“

Karner: „Ein Manager trifft Entscheidungen für hier und jetzt - für den laufenden Betrieb. Die Führungspersönlichkeit trifft zukunftsorientierte Entscheidungen.“

Zeitelberger: „Jetzt setzt die Transformation des tapferen Managers zur Führungspersönlichkeit ein. Der Stundenplan des Managers von heute soll dem des Managers von morgen gegenüber gestellt werden. Ziel ist, nicht MEHR zu tun, sondern das Wesentliche zu sehen.“

Karner: „Oft vermitteln KMU-Unternehmer, dass sie das Gefühl haben, führen zu sollen und zu müssen, weil sie viele und unterschiedlichste Mitarbeiter haben. Sie haben kein Werkzeug dazu - aber Lernbereitschaft existiert.“

Hill: „Mechanismen und Methoden ermöglichen Führungsqualitäten auch ohne spezielles Führungstalent. Voraussetzung ist die Bereitschaft, zukunftsorientierte Entscheidungen zu treffen. Selbstevaluierung der eigenen Person und der eigenen Lebensstrategie führt Manager entweder vom operativen zum strategisch Führenden oder aber zum Rückzug in die Besitzerrolle mit hauptsächlich repräsentativen Aufgaben.“

Karner: „Je nach Unternehmensgröße variiert der Strategiebegriff. Im Wesentlichen ermöglicht Strategie ein flexibles Aufstellen für die

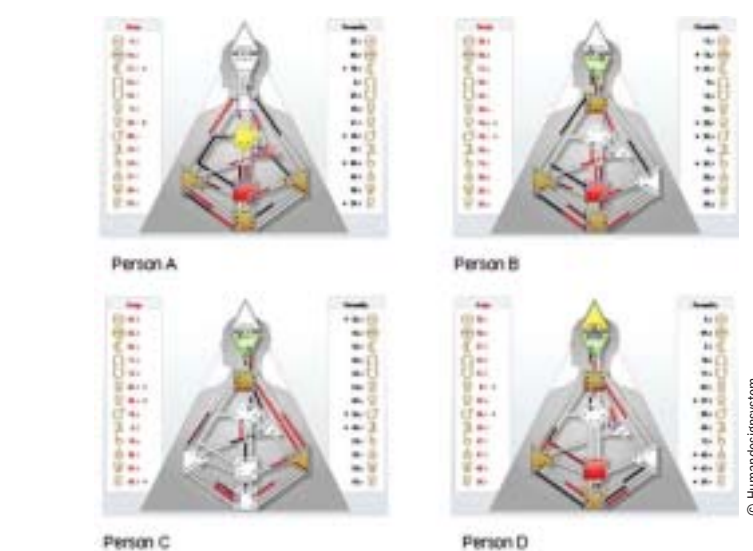


Die Partner Brigadier Gerald Karner (links) und Othmar Hill

Human Design System

Wer weiß es nicht: Die Auswahl und Zusammenstellung der Teams ist einer DER Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Die Kunst des erfolgreichen Teambuildings erhält Unterstützung aus ganzheitlicher, umfassender Sicht: Ilse Sandler von Human Design Österreich vermittelt die aus verschiedensten Elementen bestehende, neue Methode am iCircle Jour Fixe: Nach der Quantenphysik werden die planetaren Informationseinflüsse durch subatomare Teilchen, die ständig von den Sternen ausgesendet werden, auf den Menschen übertragen. Sie werden Neutrinos genannt und durchdringen mit ihrer Botschaft das gesamte Universum mit all seinen Lebewesen.

So führen sie zu unserer genetischen Charakterprägung. Diese Prägung ist irreversibel und statisch, ohne zu werten. Du bist, was du bist. Wer die Sicht auf den Einzelnen in seinen Grundzügen hat, kann wie bei einem Puzzle aus verschiedenen, individuellen Teilen ein harmonisches Ganzes bilden.



Die Teamanalyse zeigt auf, welche ergänzenden Elemente in der Organisation fehlen

Mit Hilfe des Human Design Systems ist es möglich, Gruppen dynamisch abzubilden, sie auf Defizite zu untersuchen und anschließend zu einem schlagkräftigen Team zu ergänzen.

Damit, so Sandler ist Human Design ein effektives Tool zur Teambildung.



Hill: „Vielleicht ein verdeutlichendes Bild: Auf dem Schiff gibt es die Ruderer - der Steuerermann steuert den Hafen an - der Kapitän weiß, dass es den Hafen gibt und er dorthin muss - und der Reeder hat mehrere Schiffe, daher zählt für ihn nur das „abstrakte“ Ergebnis.“

Zukunft, heißt Selbstdisziplinierung mittels Leitlinie.“

Zeitelberger: „Also könnte man abschließend sagen, die Erkenntnis, wer wann das Rollenfach vom Entrepreneur zur Führungspersönlichkeit mit strategischem Ansatz wechselt, ist entscheidend für die Unternehmensausrichtung.“

INNOVATION CIRCLE JOUR FIXE #8

Netzwerke & Netzwerke

Von Spinnen und Traumfängern. Von fernöstlichen Autobahnen und Datenhighways. Vom Atem der Sterne und von Kampf und Gemeinschaft. Davon war die Rede am Innovation Circle Jour Fixe #8 am 5. Dezember 2005 in Joe Zawinul's Jazzclub Birdland.

Netzwerke & Netzwerke lautete der Titel des Abends. Johannes L. Zeitelberger (Leupold & Leupold) diskutierte mit der ÖVP Nationalratsabgeordneten Mag. Karin Hakl, DI Dr. Martin Stierle (Telekom Austria), Mag. Astrid Wein,

(CARE Österreich), Ilse Sandler (Human Design Österreich), Mag. Christian Jungwirth (Okto Community TV) und Janos Kovacs (Kurator der Zanchi Collection) die vielfältigen Aspekte rund ums Thema Netze und den damit verbundenen Werken und Werten. Die Circle-Band sorgte für jazzige Zwischentöne. Netze wurden bei der anschließenden Weinverkostung - Judith Beck präsentierte die eigenen Beck-Weine aus Gols - geknüpft. Ein gelungener Abschluss dieses Jour Fixe Jahres. Im März 2006 heißt es dann wieder: Back again! Aktuelles: www.icircle.at