Österreichs Zeitung für Steuer, Recht und Wirtschaft

Lexpress

NR. 22 29. September 2006

Die Informationsplattform von LexisNexis

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

Aktuell:

Verordnung

Handelsstatistikverordnung: Neue Schwellenwerte ab 1. 1. 2007

Mit Verordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit werden die Schwellenwerte bei der handelsstatistischen Anmeldung geändert.

Durch die Anhebung der Schwellenwerte sind ab 1. 1. 2007 auskunftspflichtige Unternehmen, deren Eingänge oder Versendungen jährlich unter € 6, 5 Millionen (bisher: € 5 Mio) liegen, von der Ermittlung des statistischen Wertes, des Verkehrszweiges sowie des statistischen Verfahrens befreit. Die Assimilationsschwelle für die Statistik des Warenverkehrs zwischen den Mitgliedstaaten für den Eingang und die Versendung wird auf je € 300.000 pro Jahr angehoben (bisher: je € 250.000).

Die Verordnung des BMWA wurde am 20. 9. 2006 im Bundesgesetzblatt (BGBl II 2006/358) veröffentlicht.

SMART (L)IST

Top-Ranking im September II 2006 der Unternehmen im Bereich Klein- und Mittelbetriebe

PRODUZENTEN

KSA Kastenmüller & Schmidt Austria Anlagenbau GmbH, Hartberg, Steiermark

Anlagenbau

GEWERBE UND HANDEL

Franz Rebhandl Gesellschaft m.b.H., 4600 Wels, Oberösterreich

Herstellung von sonstigen Möbeln

DIENSTLEISTER

Christine Meszar, Forderungsmanagement – Organisation – Training – Coaching 1190 Wien

Karte statt Bargeld im Handel

Foto: BilderBox

BARGELDLOSES ZAHLEN IM HANDEL AM VORMARSCH

Der Anteil jener Umsätze, die im österreichischen Einzelhandel bargeldlos erzielt werden, ist inzwischen auf 41 Prozent angewachsen. Auch wenn die Barzahlung gegenüber der Kartenzahlung noch die Nase vorne hat – der Bargeldanteil schrumpft weiter.

Bald wird ein Verhältnis von 50:50 erreicht sein, prognostiziert eine aktuelle Studie der Wirtschaftsuniversität Wien, die das Zahlungsverhalten im Handel untersuchte. Der Trend geht in Richtung „Less Cash Society“, für die meisten Österreicher ist das Zahlen mit Karte heute zur Selbstverständlichkeit geworden. S2

LEHRLINGSAUFNAHME

Foto: WKW

Tipps für Lehrbetriebe

„Die WKO macht die Aufnahme von Lehrlingen so einfach wie möglich“ S3

Mag. Erich Huber

FACTORING

Foto: Intermarket Bank AG

KMU profitieren

„Das Zessesionsgesetz und Basel II werden Factoring begünstigen“ S13

Theo Hibler

MOBILE BUSINESS

Foto: ONE/Spiola

„Outlook am Handy“

„Mobiles Arbeiten wird bei österreichischen Unternehmen immer wichtiger“ S10

Michael Fried

INHALT:

Bargeldloses Zahlen.
Neue Studie zum Zahlungsverhalten im Handel. S2

AKTUELL

Tipps für Unternehmen.
Lehrlingsaufnahme leicht gemacht. S3

STEUER

Reisekostenersatz.
Wegfall von Steuerprivilegien bei Reisekosten. S4

E-Bilanz.
Viele Vorteile, aber noch keine Verpflichtung. S5

Positionswechsel.
Abfertigung bei Umstrukturierung. S6

RECHT

Sittenwidriger Vertrag.
„Gute Sitten“ sind auch im Wettbewerb gefragt. S7

10 Jahre gebunden.
Keine Möglichkeit zur Kündigung gemäß AGB. S7

Unberechtigte Entlassung.
Ansteckende Krankheit ist kein Entlassungsgrund. S8

Anwendung des DHG.
Beschränkte Haftung für Brandverursacher. S9

WIRTSCHAFT

Worthington Cylinders GmbH.
Mit P&I LOGA nahtlos Lücken schließen. S11

RIHA-Sicherheitstüren.
Radikaler und erfolgreicher Kurswechsel eines Unternehmens. S12

Future Business Austria.
Platz 9 für Österreich als Wirtschaftsstandort. S15

SERVICE

Editorial S2

Impressum S3

Mobile Anwendungen für Unternehmen.
Michael Fried, Geschäftsführer Marketing & Sales bei ONE im Interview. S10

Intermarket Bank AG.
Basel-II-Richtlinie lässt den Factoring-Markt wachsen. S13

Innovationen.
„Fit for Technik“: Thonauer und die Automatisierung. S16

Sichere Integration mobiler Business-Anwendungen für Unternehmen. S16

Die Informationszeitung von LexisNexis

P.b.b. Verlagspostamt 1030 Wien GZ 05Z036445W

Neue Studie zum Zahlungsverhalten im Handel präsentiert.

Zahlen ohne Bargeld wird immer beliebter

Immer mehr Zahlungen im österreichischen Handel erfolgen ohne Bargeld – Bankomat- und Kreditkarten oder die elektronische Geldbörse Quick sind am Vormarsch, bereits 41 Prozent der Umsätze werden bargeldlos erzielt.

Das Zahlungsverhalten im Handel aus Konsumentensicht ist bereits Thema vieler Befragungen gewesen. Europay Austria hat nun gemeinsam mit der Wirtschaftsuniversität Wien einen neuen Ansatz verfolgt: Wie sieht und beurteilt der Handel die aktuellen Entwicklungen? Die Kombination von flächendeckenden Branchen-Realdaten zum einen und persönlichen Interviews zum anderen eröffneten einen tieferen Einblick in die Welt des bargeldlosen Zahlens.

So zeigte die Analyse von etwa 200 Mio Transaktionen, dass im Einzelhandel nach wie vor die Zahlung mittels Bargeld mehrheitlich dominiert. Dennoch werden inzwischen 16 von 100 Zahlungstransaktionen abgewickelt, ohne dass Scheine oder Münzen über den Verkaufstisch wandern.

Ganz anders stellt sich jedoch das Verhältnis dar, betrachtet man die erzielten Umsätze: Der Anteil jener Einzelhandelsumsätze, die bargeldlos erzielt werden, ist im Jahr 2005 bereits auf 41 Prozent gewachsen. Dabei entfallen 20 Prozent auf Überweisungen, 15 Prozent auf Maestro/Bankomat und knapp 4 Prozent auf Kreditkarten.

Verhältnis 50:50 bald erreicht

Dieser Trend setzt sich in unterschiedlichen Branchen unterschiedlich rasch durch, wie Univ.-Prof. Dr. Peter Schnedlitz vom Institut für Handel und Marketing der Wirtschaftsuniversität Wien und Autor der Studie hervorstreicht: „Der Mittelwert über alle Branchen und Betriebstypen hinweg schlägt mit einer Relation von 59 (Barumsatz) zu 41 (Kartenumsatz) noch zugunsten der Barzahlung aus. In manchen Handels-Branchen und vor allem in modernen Betriebstypen nähert sich das Verhältnis von Barumsatz und Kartenumsatz bereits einer 50-zu-50-Situation."

Kleine Beträge in bar, größere Summen mit Karte

Generell lässt sich beobachten, dass bei höheren Beträgen immer öfter die Karte gezückt wird, wie auch Dr. Ewald Judt, Geschäftsführer von Europay Austria, bestätigt. Beträge, die der Kunde mit Bankomatkarte begleicht, sind in der Regel fast doppelt so hoch wie jene Summen, die eine Rechnung in bar erreicht.

Eine Zahlung mit Kreditkarte hingegen erreicht im Durchschnitt etwa den fünffachen Wert einer Barzahlung. Eine durchschnittliche Einkaufsumme im Einzelhandel beträgt etwa 252 Euro, wobei die Spannweite bis zu 15.000 Euro reichen kann.

Umsatzverteilung Kartenzahlung

Bei den Karten hat Bankomat/Maestro klar die Pole Position eingenommen, der Anteil liegt bei 61 Prozent. Erst danach folgen die Kreditkarten, Quick spielt überhaupt bei nur 0,7 Prozent der Umsätze eine Rolle.

Den „Kuchen" für die Kreditkarten teilen sich vor allem MasterCard (36 Prozent) und Visa (35 Prozent), auf Diners entfallen 16 Prozent und auf Amex 13 Prozent.

Bewertung der Zahlungsalternativen am PoS

Im Rahmen der Interviews gaben mehr als zwei Drittel der befragten Händler an, dass ihnen das Angebot an bargeldlosen Zahlungsalternativen (sehr) wichtig ist, hier gibt es jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen untersuchten Branchen.

Etwa die Hälfte der Befragten akzeptiert Kreditkarten als Zahlungsmittel im eigenen Geschäft. Für viele steht hier der Servicegedanke am Kunden im Vordergrund – vor allem auch, wenn der Anteil an ausländischen Kunden sehr hoch ist. Auch der gestiegene Wettbewerbsdruck durch die wachsende Verbreitung und Akzeptanz der Karten bei Konkurrenzunternehmen spielt ebenso eine wichtige Rolle wie das Bewusstsein, dass mit bargeldlosen Zahlungsalternativen Spontankäufe möglich gemacht werden.

Unterschiede im Zahlungsverhalten nach Branchen

Welche Zahlungsweise Kunden wählen, steht in starkem Zusammenhang mit Art und Wert der gekauften Ware – vergleicht man daher die Detailergebnisse nach Branchen gruppiert, ergeben sich auffällige Unterschiede. So ist beispielsweise im Einzelhandel mit Bücher, Zeitschriften, Zeitungen, Schreibwaren oder Bürobedarf die Barzahlung mit einem Anteil von 64 Prozent die wichtigste Zahlungsalternative. Die Summen, die hier beglichen werden, sind vergleichsweise gering, die durchschnittliche Bonsumme beträgt 28 Euro. Anders hingegen im Möbelhandel, wo im Durchschnitt knapp 2.400 Euro ausgegeben werden: Hier spielt die Möglichkeit, per Überweisung bzw Rechnung zu zahlen, eine entsprechend große Rolle und erreicht einen Anteil von 39 Prozent. Im Handel mit elektrischen Geräten oder Musikinstrumenten ist zwar die Barzahlung mit 54 Prozent nach wie vor die wichtigste Transaktionswahl, dennoch hält die Zahlung per Überweisung bei 22 Prozent. Auch hier werden normalerweise größere Summen beglichen, durchschnittlich etwa 1.200 Euro.

Zusammenfassend lässt sich also schließen, dass umso lieber ohne Bargeld bezahlt wird, je größer der Rechnungsbetrag ist. Der Trend geht eindeutig in Richtung „Less Cash Society" – und wer weiß: Vielleicht leben wir irgendwann sogar in einer „cashless Society" und kommen ganz ohne Bargeld aus. Der bargeldlose Zahlungsverkehr bietet jedenfalls noch zahlreiche Herausforderungen und Chancen.

Foto: BilderBox

Münzen und Scheine haben zunehmend ausgedient – „Plastikgeld" ist am Vormarsch

Studiendesign

Im Rahmen der Studie der Wirtschaftsuniversität Wien im Auftrag der Europay Austria wurden 280 persönliche Interviews mit Händlern (CEO/CFO bzw Leitung Finanz/Controlling) mittels eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Die Befragung erfolgte im Mai und Juni 2006. Als Grundlage dafür wurden bereits vorhandene Studien der letzten Jahre analysiert und knapp 200 Mio Transaktionen (2005) ausgewertet.

Quelle: Europay Austria

LITERATURTIPP

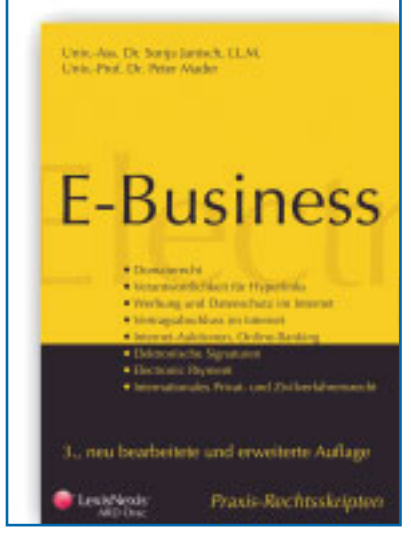
HANDELSRECHT – E-BUSINESS

„E-Business" hat sich längst vom Modewort zur Realität im täglichen Privat- und Geschäftsleben entwickelt. Heute kommt kaum noch jemand an dieser Materie vorbei. Dennoch zeigt die Rechtspraxis, dass sowohl Privatpersonen als auch Unternehmer (und häufig auch deren rechtliche Berater) nur unzureichend informiert sind.

Diese unverzichtbare Lernunterlage bietet einen aktuellen Überblick über die wichtigsten zivilrechtlichen Rechtsfragen des E-Business und sämtliche relevante nationale und europäische Rechtsvorschriften.

Die Autoren:
Dr. Sonja Janisch, LL.M. (Florenz),
Univ.-Prof. Dr. Peter Mader

LexisNexis ARD Orac
Wien 2006, 3. Auflage
Reihe: Praxis Rechtsskripten, 140 Seiten
ISBN 3-7007-3302-X
Best.-Nr. 84.38.03
Preis: € 16,–



EUROPÄISCHER IT-VERBAND SETZT AKZENTE FÜR KMU IN DER IT-BRANCHE

Neu gegründeter internationaler Dachverband mit starker österreichischer Beteiligung – „Projekte zum Nutzen des IKT Standortes Europa und seiner Bürger"

Der Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) arbeitet seit jeher in internationalen IT-Verbänden mit. Im Sommer 2006 wurde ein neuer europäischer IT-Verband mit starker österreichischer Beteiligung neu gegründet.

Das „Pan European ICT & eBusiness Network for SME", kurz PIN-SME, wird die Interessen der kleinen und mittleren IT-Unternehmen in Europa in den Branchen Informations- und Kommunikationstechnologie vertreten. Der Anteil von KMU dort beträgt gemessen an der Gesamtzahl der in diesem Wirtschaftszweig tätigen Unternehmen mehr als 90 Prozent, in absoluten Zahlen sind es in ganz Europa rund 350.000.

„Mit PIN-SMS werden wir jetzt erstmals neben den bisherig bestehenden, im Wesentlichen von internationalen Großunternehmen getragenen IKT-Verbänden in Brüssel als Vertretung der kleinstrukturierten IT-Wirtschaft Europas ernst genommen", zeigt sich Johann Steszgal, rot-weiß-roter UBIT-Vertreter im PIN-SME-Netzwerk und Obmann der Fachgruppe UBIT in der WK Burgenland, erfreut.

Höchste Priorität komme der „Umsetzung von Projekten zum Nutzen des IKT-Standortes Europa und seiner Bürger" zu. „Dazu bedarf es der konkreten Sacharbeit in Ausschüssen und Gremien sowie des Lobbyings zur Durchsetzung der Ziele von PIN-SME", so Stezgal, der diese Agenden wahrnimmt.

Konkret hat eine Strategiegruppe jene Punkte definiert, mit denen der neue internationale Dachverband Akzente für die vielen IT-KMU setzen wird: Dazu zählen einerseits die Verbesserung von Rahmenbedingungen zu Gunsten von kleinen und mittleren Unternehmen durch den Zugang zu europäischen Innovations- und Forschungsprogrammen, die Verbesserung von Finanzierungsmöglichkeiten für IT-KMU, die Vermeidung IT- und KMU-feindlicher Richtlinien. Andererseits sollen IT-KMU bei Projekten auf den Gebieten „Europäische elektronische Rechnung" (E-Billing), eHealth mit den Schwerpunkten Vorsorge und Pflege sowie in einigen anderen Bereichen forciert werden.

Text: Wirtschaftskammer Österreich

EDITORIAL

Die Zeitung für Klein- und Mittelbetriebe in Österreich!

Sehr geehrte
Leserinnen und Leser!

Die steuerliche Privilegierung von Reisekostenersätzen ist mit Ende 2007 Vergangenheit – ein kleiner Knalleffekt, der besonders die Baubranche hart treffen wird. Doch der Verfassungsgerichtshof findet keine sachliche Rechtfertigung mehr dafür, Bezugsteile bestimmter Arbeitnehmergruppen steuerlich zu privilegieren und beschloss die Aufhebung der entsprechenden Bestimmungen im Einkommensteuergesetz.

Während hier der Gleichheitsgrundsatz ins Treffen gezogen wird, vermisst man diesen an anderer Stelle deutlicher – nach wie vor verdienen Frauen verhältnismäßig weniger als Männer. Hintergrund der Einkommensunterschiede ist vor allem die steigende Teilzeitarbeit, die besonders die weibliche Bevölkerung betrifft. Mehr als vier von zehn Frauen arbeiten in Teilzeitjobs, die jedoch auch ein entsprechend geringeres Einkommen als ein Vollzeitjob mit sich bringen. So sieht rund ein Drittel der in Teilzeit arbeitenden Österreicher dies nur als Not- und Übergangslösung an, wie eine von der Arbeiterkammer beauftragte SORA-Befragung zeigt. Für sechs von zehn Teilzeitbeschäftigten ist Teilzeit nichts anderes als „die selbe Arbeit in kürzerer Zeit und für weniger Geld". Das sind Ergebnisse, die trotz aller Freude ob steigender Beschäftigungsquoten nachdenklich stimmen.

Ihre Lexpress-Redaktion

Tipps für Lehrbetriebe und solche, die es werden wollen.

Lehrlingsaufnahme leicht gemacht

Auch heuer beginnen wieder rund 40.000 Jugendliche in Österreich ihre Lehre – traditionell meist im August oder September. Die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern unterstützen die Lehrbetriebe dabei, die Lehrlingsaufnahme so einfach wie möglich zu gestalten.

Hat ein Betrieb noch nie einen Lehrling ausgebildet, so muss die Lehrlingsstelle vor der Lehrlingsaufnahme feststellen, ob der beabsichtigte Lehrberuf im Betrieb zumindest überwiegend vermittelt werden kann und die Berufsbefugnis vorliegt. Zuständig ist die Lehrlingsstelle des Bundeslandes, wo der Ausbildungsstandort liegt.

Adressen und Formulare gibt es im Internet unter http://wko.at/wien/lehrling

Sollen Lehrlinge in einem anderen Lehrberuf als bisher ausgebildet werden, so ist ein Feststellungsantrag nur erforderlich, wenn der neue Lehrberuf weniger als zur Hälfte verwandt ist. Auskünfte dazu erteilt die Lehrlingsstelle gerne auch telefonisch (siehe Kasten). Auf Wunsch kommt auch gerne ein Lehrstellenberater der Wirtschaftskammer für eine kostenlose Beratung in den Betrieb.

Ausbildungsverbünde

Kann ein Betrieb nicht das gesamte Berufsbild eines Lehrberufes vermitteln, zumindest aber die wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, so ist ein Ausbildungsverbund verpflichtend. Die fehlenden Fertigkeiten und Kenntnisse werden in diesem Fall durch einen Partnerbetrieb oder einen Bildungsträger vermittelt. Selbstverständlich ist ein Ausbildungsverbund auch auf freiwilliger Basis möglich. Die Lehrlingsstelle berät dazu gerne.

Ausbilder und Förderung von Ausbilderkursen

Entweder der Lehrberechtigte (Einzelunternehmer) selbst oder ein bestellter Ausbilder müssen grundsätzlich neben der fachlichen Qualifikation auch eine pädagogisch-rechtliche Voraussetzung nachweisen (Ausbilderkurs, Ausbilderprüfung). Bei erstmaliger Lehrlingsausbildung kann diese Voraussetzung aber auch nachgebracht werden (18 Monate ab Rechtskraft des Feststellungsbescheides).

Seit 2003 fördert in Wien der WAFF die Ausbildung von Ausbildern, nähere Informationen dazu finden Sie unter www.waff.at. Pro Ausbilder werden bis zu 250 € für den Kurs und 100 € für die Prüfungsgebühren ersetzt.

Lehrvertrag

Der Lehrvertrag ist die schriftliche Vereinbarung über das Lehrverhältnis. In Wien erstellt die Lehrlingsstelle aufgrund eines Anmeldeformulars den Lehrvertrag mit allen gesetzlich vorgeschriebenen Inhalten und sendet ihn dem Lehrberechtigten zur Unterschrift zu. Die Anmeldung sollte auch gewünschte Zusatzvereinbarungen enthalten, wie zum Beispiel die Befristung der Weiterverwendungszeit. Nach Unterfertigung durch die Vertragspartner (Lehrberechtigter, Lehrling, bei Minderjährigen auch der gesetzliche Vertreter) ist der Lehrvertrag von der Lehrlingsstelle zu „protokollieren“, dass heißt, nach rechtlicher Prüfung in ein (elektronisches) Register einzutragen und an die Vertragspartner zurückzusenden.

Anmeldung – Neues Online Service der Lehrlingsstelle Wien

Die Anmeldung des Lehrvertrages bei der Lehrlingsstelle kann schon vor Beginn des Lehrverhältnisses erfolgen, spätestens jedoch binnen 3 Wochen nach Antritt der Lehre. Am einfachsten und schnellsten mit dem neuen Online-Service der Lehrlingsstelle unter http://wko.at/wien/lehrling. Dort finden Sie auch Anmeldeformulare zum Ausdrucken. Der Lehrling ist von der Anmeldung zu verständigen (Kopie ausfolgen). Der von der Lehrlingsstelle zugeschickte Lehrvertrag enthält auch ein Anmeldeformular für die Berufsschule (Anmeldefrist: 2 Wochen ab Lehrzeitbeginn). Weiters ist der Lehrling umgehend bei der Gebietskrankenkasse anzumelden (7 Tage ab Lehrzeitbeginn).

Foto: BilderBox

Vor Aufnahme eines Lehrlings steht für Unternehmen gute Planung und Vorbereitung am Programm

Ausländische Lehrlinge

Auf Lehrlinge ist grundsätzlich das Ausländerbeschäftigungsgesetz anzuwenden. Vereinfacht gesagt benötigen daher alle Lehrlinge, die nicht Staatsbürger der 15 „alten“ EU-Mitgliedsländer oder von Malta und Zypern sind, eine spezielle Bewilligung durch das AMS.

Der erste Lehrtag

Mit dem Beginn einer Lehre tritt der Jugendliche von der Schule in die Arbeitswelt über, dies ist ein bedeutendes Ereignis für einen jungen Menschen. Wir empfehlen daher folgende Vorgangsweise:

- Begrüßung durch den Lehrberechtigten/Personalverantwortlichen
- Vorstellung des Ausbilders und der unmittelbaren Kollegen
- Führung durch den Betrieb, kurze Erklärung der wichtigsten Abläufe
- Allenfalls Übergabe von persönlichem Werkzeug und Arbeitskleidung
- Schlussbesprechung vor Dienstende, Hinweise auf die nächsten Tage und Wochen

Probezeit

Die gesetzliche Probezeit beträgt drei Monate ab Beginn der Lehrzeit. Erfüllt der Lehrling in dieser Zeit seine Berufsschulpflicht in einer lehrgangsmäßigen Berufsschule, so gelten jedenfalls die ersten sechs Wochen im Betrieb als Probezeit.

In der Probezeit kann das Lehrverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen vom Lehrberechtigten oder vom Lehrling gelöst werden.

Wichtig: Die Lösung muss schriftlich erfolgen. Ein Formular findet sich unter http://wko.at/wien/lehrling.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine einseitige Auflösung durch den Lehrberechtigten nur mehr aus im Gesetz angeführten schwerwiegenden Gründen möglich (Entlassungsgründe).

INFO-MAIL:

Burgenland: lst@wkbgld.wk.at
Niederöst.: berufsausbildung@wknoe.at
Steiermark: lehrlingsstelle@wkstmk.at
Tirol: lehrling@wktirol.at
Wien: lehrlingsstelle@wkw.at
Kärnten: berufsausbildung@wkk.or.at
Oberösterreich: bplv@wkooe.at
Salzburg: bipol@wks.at
Vorarlberg: lehrlinge@wkv.at

Foto: WKW

Mag. Erich Huber
Wirtschaftskammer Wien
Abteilungsleiter Bildungspolitik und Berufsausbildung
Leiter der Lehrlingsstelle
Wirtschaftskammer Wien
Rudolf Sallinger-Platz 1
1030 Wien
Tel.: +43-1-51 450 – 2413
Fax: +43-1-51 450 – 2469
E-Mail: erich.huber@wkw.at
www.wko.at

IMPRESSUM

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

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

FN 8333f, HG Wien
DVR 0318299
UID ATU 10244500

Geschäftsführer:
Mag. Peter Davies, MBA

Redaktion:
Mag. Birgit Hauck (Leitung)
E-Mail:
birgit.hauck@lexisnexis.at

Manuela Taschlmar
E-Mail:
m_taschlmar@hotmail.com

Projektleitung und Anzeigen:
Kurt Rothleitner
Tel.: +43-1-534 52 - 1115
E-Mail:
kurt.rothleitner@lexisnexis.at

Grafik/Produktion:
Werbeagentur Pfeiffer
E-Mail:
pfeiffer@diepromotion.at

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

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

Lexpress-Abonnenten sind informiert!

Das Jahres-Abo um € 50,– für Entscheidungsträger

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

Informationen:
Kurt Rothleitner

kurt.rothleitner@lexisnexis.at
Fax: (01) 534 52-144

LITERATURTIPP

ARBEITSRECHT IN GRUNDZÜGEN

Diese systematische Darstellung des Arbeitsrechts wendet sich sowohl an Studenten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften als auch an arbeitsrechtlich interessierte Nichtjuristen. Zum besseren Verständnis wurde eine grundsätzliche Einführung in die Rechtswissenschaften integriert, die wichtige allgemeine Grundbegriffe und -strukturen vermittelt. Schwerpunkte werden in den praxisrelevanten Bereichen des Kollektiv- und Individualarbeitsrechts gesetzt. Insbesondere neu in der 4. Auflage ist die aktualisierte sowie in Form und Systematik gänzlich überarbeitete Darstellung des neuen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrechts.

Die Autoren: Dr. Wolfgang Brodil, Dr. Martin E. Risak, Dr. Christoph Wolf

LexisNexis ARD Orac
Wien 2006, 248 Seiten
ISBN: 3-7007-3435-2
Bestellnummer: 34.13.03
Preis: € 32,–

VfGH kippt unterschiedliche steuerliche Behandlung von Reisekostenersätzen.

Wegfall von Steuer-Privilegien bei Reisekosten

Die deutliche steuerliche Privilegierung von Reisekostenersätzen, die aufgrund von Kollektivverträgen vom Arbeitgeber zu zahlen sind, gegenüber jenen nach der allgemeinen Regelung des § 26 Z 4 EStG, wird wegen Gleichheitswidrigkeit mit Ablauf des 31. 12. 2007 aufgehoben.

Bisher konnte ein Arbeitgeber bei Fehlen (qualifizierter) lohngestaltender Vorschriften seinem Arbeitnehmer Reisekostenersätze (lediglich) im Rahmen des § 26 Z 4 EStG steuerfrei ausbezahlen, dh unter Bindung an den dort verwendeten Begriff der Dienstreise und dessen Auslegung durch die Rechtsprechung des VwGH.

Lag jedoch eine lohngestaltendene Vorschrift vor, die eine günstigere Definition des Begriffes „Dienstreise“ enthält, konnte die Möglichkeit der Ausbezahlung steuerfreier Reisekostenersätze in einem weiteren Ausmaß genutzt werden. Ein Effekt, den die Bundesregierung an sich nicht bestreitet, den aber nun der Verfassungsgerichtshof nach einer Prüfung für so bedenklich hält, dass er dieser (potenziellen) Ungleichbehandlung ein Ende setzen will.

Foto: Bilderbox

Der Ungleichbehandlung von Reisekostenersätzen setzte der VfGH ein Ende

Ausreichende Berücksichtigung von Branchenunterschieden

Ursprung dieses – nun aufgehobenen Satzes – war die Überlegung der Bundesregierung, dass die gesetzliche Regelung nicht auf die Unterschiede in den faktischen Arbeitsbedingungen Rücksicht nehme und erst durch den Verweis auf die Regelung in den lohngestaltenden Vorschriften den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen (Reisetätigkeiten) in den verschiedenen Branchen sachgerecht Rechnung getragen werde.

Insbesondere sei eine Durchschnittsbetrachtung hinsichtlich der Dauer der Gewährung steuerfreier Tagesgelder angesichts der unterschiedlichen Bedingungen in den verschiedenen Branchen nicht zulässig. Die Regelung war nach Auffassung der Bundesregierung daher geradezu gleichheitsrechtlich geboten.

Für den Verfassungsgerichtshof (VfGH) ist diese Argumentation nicht schlüssig: Der Begriff der Dienstreise sei ohnehin weit gefasst, wodurch die Vorschrift ausreichend geeignet sein sollte, den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in verschiedenen Branchen Rechnung zu tragen.

Keine Rechtfertigung der Abweichungsmöglichkeit vom gesetzlichen Dienstreisebegriff

Entscheidend ist aber, ob die durch den Verweis auf lohngestaltende Vorschriften bewirkte Differenzierung zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern sachlich gerechtfertigt werden kann.

Dabei ist vorauszuschicken, dass es bei § 26 Z 4 EStG, soweit die Tagesgelder betroffen sind, nicht etwa um eine begünstigte steuerliche Behandlung von Bezugsteilen geht, die dem Arbeitnehmer für allgemeine Erschwernisse oder Belastungen im Zusammenhang mit Reisetätigkeiten bezahlt werden, sondern um die Abgeltung des durch die Reisetätigkeit ausgelösten Verpflegungsmehraufwandes. Gäbe es die Vorschrift nicht, so wären Reisekostenersätze des Arbeitgebers steuerpflichtiger Arbeitslohn. Der Arbeitnehmer könnte dann die durch Dienstreisen veranlassten Aufwendungen als Werbungskosten geltend machen, soweit es sich um „Mehraufwendungen des Steuerpflichtigen für Verpflegung und Unterkunft bei ausschließlich beruflich veranlassten Reisen“ handelt.

Die Regelung, den Reisekostenersatz des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer nicht zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zu zählen, verfolgt unter diesem Aspekt offenbar in erster Linie einen Vereinfachungszweck, indem Aufwandsersätze, die bloß abzugsfähige Werbungskosten abdecken, von vornherein nicht zum Arbeitslohn gezählt werden (womit die Geltendmachung von Werbungskosten entfallen kann).

Daraus folgt zum einen, dass gegen die Regelung keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen, soweit der steuerfreie Aufwandsersatz lediglich ansonsten abziehbare Werbungskosten erfasst, dh tatsächlich (typisierend) die durch eine berufliche Reise veranlassten Verpflegungsmehraufwendungen abdeckt, zum anderen aber, dass die Regelung bedenklich ist, soweit sie es zulässt, unter dem Titel Reisekostenersatz Beträge zuzuwenden, denen – auch bei typisierender Betrachtung – keine entsprechenden Verpflegungsmehraufwendungen gegenüberstehen.

Dabei ist für das Verständnis des gesetzlichen Dienstreisebegriffs – und daher für die verfassungsrechtliche Beurteilung der durch den Verweis des § 26 Z 4 EStG eröffneten Abweichungsmöglichkeit – von entscheidender Bedeutung, welche Interpretation diesem Begriff zukommt und wo die gesetzlichen Grenzen eines steuerfreien Reisekostenersatzes liegen. Der Verweis des § 26 Z 4 EStG auf lohngestaltende Vorschriften hat vor diesem Hintergrund gerade den Effekt, einen steuerfreien Aufwandsersatz zuzulassen, der den gesetzlichen Rahmen überschreitet.

Dem entspricht auch die vom BMF vertretene Interpretation der Rechtslage, wie sie in Rz 737 LStR 2002 vertreten wird: „Liegt eine Regelung des Dienstreisebegriffes aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift vor, unterliegt die Dienstreise keiner zeitlichen Begrenzung, sodass die für den Dienstreisebegriff nach der Legaldefinition geltenden zeitlichen Beschränkungen nicht anzuwenden sind. Auch für die Beurteilung der Zumutbarkeit der täglichen Rückkehr zum Wohnort (analog zum 2. Dienstreisetatbestand) sind die jeweiligen arbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.“

Unverhältnismäßige Privilegierung

Die Bundesregierung räumt im Ergebnis selbst ein, dass es aufgrund dieser Rechtslage zu einer Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern kommt, führt dafür jedoch die Aspekte der Verwaltungsvereinfachung und Rechtssicherheit ins Treffen.

Der VfGH bezweifelt nicht, dass eine nähere gesetzliche Bestimmung des Begriffes der Dienstreise im Interesse der Rechtssicherheit liegt und dem Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug erleichtert. Warum aber die Rechtssicherheit größer wird, wenn in einer lohngestaltenden Vorschrift ein anderer (weiterer) Begriff der Dienstreise als im Gesetz verwendet wird, ist nicht einsichtig.

Gesichtspunkte der Verwaltungsökonomie sind zwar ein anzuerkennendes Motiv des Gesetzgebers. Verwaltungsökonomische Überlegungen können aber nicht jegliche Regelung rechtfertigen; es muss ein angemessenes Verhältnis zu den in Kauf genommenen Rechtsfolgen eingehalten werden. Daran fehlt es hier: Der Umstand, dass es durch den Gleichklang von arbeitsrechtlichem und steuerrechtlichem Dienstreisebegriff zu Vereinfachungen für die Finanzverwaltung oder für die Arbeitgeber kommt, rechtfertigt für sich allein nicht eine deutliche steuerliche Privilegierung von Bezugsteilen bestimmter Arbeitnehmergruppen.

Der VfGH zog auch in Zweifel, warum als Alternative zum gegenwärtigen Rechtszustand lediglich ein System von großzügigen und ungenauen Pauschalierungen in Betracht kommen sollte. Dieses Argument scheint von der Vorstellung auszugehen, dass § 26 Z 4 EStG in Verbindung mit einer sachgerechten Auslegung durch den VwGH für sich allein nicht in der Lage ist, die bei Dienstreisen in Betracht kommenden Verpflegungsmehraufwendungen zu erfassen. Für die Richtigkeit dieser Annahme gibt es aber keinen Hinweis.

Aufhebung unter Gewährung einer Frist für Neuregelung ab 2008

Der in Prüfung gezogene vierte Satz in § 26 Z 4 EStG war daher als verfassungswidrig aufzuheben.

Die Verfassungswidrigkeit jener Gesetzesbestimmung, die eine Verordnung trägt, hat zur Folge, dass die betreffende Verordnung der erforderlichen gesetzlichen Deckung entbehrt. Die auf § 26 Z 4 EStG gegründete Verordnung des BMF betreffend Reisekostenvergütungen gemäß § 26 Z 4 EStG aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift iSd § 68 Abs 5 Z 1 bis Z 6 EStG, BGBl II 1997/306, war demnach als gesetzwidrig aufzuheben. Die Bundesregierung hat die Notwendigkeit einer umfangreichen legistischen Überarbeitung sowie einer Anpassung der lohngestaltenden Vorschriften im Fall der Gesetzesaufhebung plausibel dargelegt.

Die Aufhebung des § 26 Z 4 vierter Satz EStG mit Ablauf des 31. 12. 2007 wurde kundgemacht in BGBl I 2006/151, ausgegeben am 21. 9. 2006.

PARAGRAPH

§ 26 Z 4 Satz 1 bis 4 EStG lautet (der mit 31. 12. 2007 aufgehobene 4. Satz ist im Folgenden durch fette Schrift hervorgehoben):
„Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören nicht: (...)
4. Beträge, die aus Anlass einer Dienstreise als Reisevergütungen (Fahrtkostenvergütungen, Kilometergelder) und als Tagesgelder und Nächtigungsgelder gezahlt werden. Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers
- seinen Dienstort (Büro, Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw) zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt oder
- so weit weg von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann.

Bei Arbeitnehmern, die ihre Dienstreise vom Wohnort aus antreten, tritt an die Stelle des Dienstortes der Wohnort (Wohnung, gewöhnlicher Aufenthalt, Familienwohnsitz).
Enthält eine lohngestaltende Vorschrift im Sinne des § 68 Abs 5 Z 1 bis 6 eine besondere Regelung des Begriffes Dienstreise, ist diese Regelung anzuwenden. (...)“

QUELLEN

VfGH 22. 6. 2006, G 147/05 ua, V 111/05 ua
VfGH 12. 10. 2005, B 1153/04
EStG § 26 Z 4 vierter Satz,
LStR 2002 Rz 737
VO BGBl II 1997/306

LITERATURTIPP

PERSONALVERRECHNUNG FÜR DIE PRAXIS

Das Journal für Lohn- und Gehaltsverrechner

Diese Fachzeitschrift informiert den Personal-Profi über alle relevanten Neuerungen in der Personalverrechnung – prompt und übersichtlich durch populär und praxisbezogen aufbereitete Beiträge. Der Praktiker wird hier „kurz und bündig“ über Gesetzesänderungen und neue bzw interessante Gerichtsentscheidungen informiert und erfährt mit Hilfe von zahlreichen Praxisbeispielen, Graphiken, Übersichten und Tabellen, wie seine praktischen Fälle zu lösen sind.

Chefredakteur: Ing. Mag. Ernst Patka

LexisNexis ARD Orac
Jahresabonnement 2006 (12 Hefte):
Vorteilspreis für ARD-Abonennten:
€ 69,60,– (Normalpreis: € 99,–)
Bestellnummer: 55.00.00
Tel. +43-1-534 52 - 0 Fax +43-1-534 52 - 141
E-Mail: bestellung@lexisnexis.at

BMF informiert über elektronische Bilanzeinreichung.

Viele Vorteile der E-Bilanz, aber noch keine Verpflichtung

Im Zuge der elektronischen Einreichung der Steuererklärungen E1, E6 und K1 für 2006 soll erstmalig die Übermittlung der E-Bilanz im Datenstromverfahren (XML) möglich sein.

„E-Bilanz“ steht für die Übermittlung der in § 44 Abs 1 und Abs 3 EStG anlässlich der Steuererklärung einzureichenden Unterlagen (Jahresabschluss, Bilanz bzw Gewinn- und Verlustrechnung; Geschäfts- oder Wirtschaftsprüfungsberichte) auf elektronischem Weg. In seiner Erstinformation hat das BMF die Grundsätze der neuen E-Bilanz kurz dargestellt:

Gliederung auf Basis von § 224 UGB (Bilanz) und § 231 UGB (GuV):
Unterhalb einer jeweils tiefsten gesetzlichen Gliederungsebene sind in einer weiteren Ebene beliebig viele Freie Posten möglich zB die vom Steuerpflichtigen verwendeten Kontobezeichnungen.

Vollständige Detail-Offenlegungsmöglichkeit:
Eingebunden in die Struktur der Bilanz und der GuV als Erläuterungen bzw zusätzlich zur Bilanz und zur GuV als „Finanzspezifischer Anhang“ (als PDF-Datei).

Keine Verpflichtung zur elektronischen Einreichung nach derzeitiger Rechtslage:
Eine entsprechende Verordnung ist noch nicht erlassen. Eine „E-Bilanz“ muss derzeit auch nicht bei Verpflichtung zur elektronischen Einreichung des Jahresabschlusses an das Firmenbuch („ERV-JAb“) übermittelt werden. Um der Wirtschaft eine reibungslose Umstellung auf die elektronische Einbringung zu ermöglichen, gilt die Verpflichtung zur elektronischen Einreichung auch erst für Jahresabschlüsse für Geschäftsjahre, die spätestens am 31. 12. 2007 enden. Darüber hinaus wurden kleinere Gesellschaften mit einem Jahresumsatz bis zu € 70.000,- von dieser Verpflichtung ausgenommen.

Rechtsformunabhängigkeit:
Die E-Bilanz ist für Bilanzierer aller Rechtsformen einheitlich (Einzelunternehmer, Personengesellschaften, Kapitalgesellschaften).

Weitest gehende inhaltliche und formale Übereinstimmung mit ERV-JAb an Firmenbuch:
Selbe Ausgangsdaten, selbe gesetzliche Basis (UGB), selbe Struktur und selbe Logik. Unterschiedliche Ausprägungen ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Erfordernisse:

Steuerklärung ohne Papier – Unterlagen für 2006 können bereits auf elektronischem Weg eingereicht werden!

- Unterschiedlicher Personenkreis – Einzelunternehmer, Personengesellschaft etc
- Unterschiedlicher Übermittlungszeitpunkt – § 277 UGB / § 134 BAO
- Unterschiedliche Offenlegungsverpflichtung – § 277 UGB / § 119 BAO
- Handelsrechtlich zulässige Änderungen und/oder Ergänzungen auf der Ebene bestimmter gesetzlicher Posten sind in der E-Bilanz unzulässig (beispielsweise ist der Ausweis von Bezugsrechten als eigener Posten bei elektronischer Einreichung des Jahresabschlusses ans Firmenbuch (ERV-JAb) zulässig, in der E-Bilanz jedoch nicht).
- Anhänge in E-Bilanz: nicht alle beim Firmenbuch vorgesehenen (zT über Firmenbuch hinausgehend), optional.
- Spiegel in E-Bilanz: nur Anlagenspiegel (strukturiert), optional.

Technisch separater Übermittlungsvorgang an Firmenbuch und an Finanzamt:
Die E-Bilanz ist mit der elektronischen Steuererklärung zu übermitteln. Die Steuererklärungen müssen dann elektronisch übermittelt werden, wenn der Steuerpflichtige über einen Internet-Anschluss verfügt und er wegen Überschreitens der Umsatzgrenze zur Abgabe von Umsatzsteuervoranmeldungen verpflichtet ist (Vorjahresumsatz > € 100.000,-). Die freiwillige elektronische Einreichung ist selbstverständlich zulässig.

Die E-Bilanz steht auch Steuerpflichtigen offen, die ihren Jahresabschluss beim Firmenbuch nicht (bzw nicht elektronisch) einreichen.

Weitere Informationen zur E-Bilanz werden ab Mitte November auf der BMF-Homepage zur Verfügung stehen.

LITERATURTIPP

STEUERAUSGLEICH LEICHT GEMACHT

Steuertipps für Arbeitnehmer und atypisch Beschäftigte

Ausgabe 2006 für den Steuerausgleich 2005

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

Mit der 2. Auflage wird Ihr Steuerausgleich noch einfacher.

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

LexisNexis ARD Orac, Wien 2006
224 Seiten, 2. Auflage
ISBN 10: 3-7007-3368-2
ISBN 13: 978-3-7007-3368-3
Bestellnummer: 79.24.02
Preis: € 25,-

Geltendmachung des Kommunalsteueranspruches.

Ankündigung einer abgabenbehördlichen Prüfung – keine Unterbrechung der Verjährung

Wird in einem Schreiben des Magistrats eine Überprüfung der erklärten Kommunalsteuer lediglich angekündigt und eine Kontaktaufnahme durch ein Prüfungsorgan in Aussicht gestellt, so stellt dies eine bloße Ankündigung einer Unterbrechungshandlung dar und unterbricht daher die im Lauf befindliche Verjährungsfrist nicht.

Im vorliegenden Fall wurde der beschwerdeführenden GmbH Kommunalsteuer für den Zeitraum 1. 1. 1995 bis 31. 12. 2000 betreffend die Geschäftsführerbezüge des an der beschwerdeführenden GmbH zu 100 % beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführers vorgeschrieben. Strittig war, ob hinsichtlich der Jahre 1995 und 1996 bereits Verjährung eingetreten sei.

Im Schreiben des Magistrats der Landeshauptstadt Linz vom 29. 12. 1999 wurde laut Beschwerdeführerin Folgendes ausgeführt: „Gemäß § 115 der OÖ LAO, LGBl 1996/107, ist beabsichtigt, eine Überprüfung der für die Linzer Betriebsstätte erklärten Kommunalsteuer durchzuführen. Prüfungszeitraum ist 1. 1. 1994 bis 31. 12. 1998. Das Prüfungsorgan wird im Laufe des nächsten Jahres mit Ihnen Kontakt aufnehmen. Mit diesem Schreiben ist die Abgabenprüfung für obigen Zeitraum eingeleitet.“ Der Prüfungsauftrag sei jedoch tatsächlich erst am 7. 5. 2002 ausgefertigt worden.

In der OÖ Landesabgabenordnung 1996 wird bestimmt, dass die Verjährung durch jede zur Geltendmachung des Abgabenanspruches oder zur Feststellung des Abgabepflichtigen von der Abgabenbehörde unternommene, nach außen erkennbare Amtshandlung unterbrochen wird. Mit Ablauf des Jahres, in dem die Unterbrechung eingetreten ist, beginnt die Verjährungsfrist neu zu laufen.

Die bloße Ankündigung einer Steuerprüfung reicht nicht aus, Verjährungsfristen zu unterbrechen

Nach der Rechtsprechung des VwGH haben abgabenbehördliche Prüfungen unterbrechende Wirkung, auch wenn ein Prüfungsauftrag nicht vorliegt. Die bloße Ankündigung einer Unterbrechungshandlung genügt allerdings noch nicht. Eine Unterbrechungshandlung setzt voraus, dass die Abgabenbehörde in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise etwas zur Feststellung des Steueranspruches unternimmt.

Abgrenzung: Unterbrechungshandlung – bloße Ankündigung

Bei der Abgrenzung der Unterbrechungshandlung von der bloßen Ankündigung einer Unterbrechungshandlung, insbesondere einer abgabenbehördlichen Prüfung, kommt es demnach entscheidend darauf an, ob dem Schritt der Abgabenbehörde – über den bloßen Selbstzweck der angestrebten Unterbrechung der Verjährungsfrist hinausgehend – eine Funktion im Hinblick auf die Geltendmachung des Steueranspruches zukommt.

Im Beschwerdefall ist nicht zu erkennen, dass dem streitgegenständlichen Schreiben vom 29. 12. 1999 irgendeine Funktion in Zusammenhang mit der Geltendmachung des Kommunalsteueranspruches zugekommen wäre. Eine „Kontaktaufnahme durch ein Prüfungsorgan“ wurde vielmehr erst in Aussicht gestellt.

Dass im streitgegenständlichen Schreiben Abgabenart, Abgabenzeiträume und auch der Name des betroffenen Abgabenschuldners genannt sind, ändert nichts daran, dass mit diesem Schreiben noch kein Schritt zur Geltendmachung des Abgabenanspruchs gesetzt wurde, sondern solche Schritte erst angekündigt wurden.

Auch ist nicht zu erkennen, dass die anzuwendende Verfahrensordnung eine „Einleitung“ einer abgabenbehördlichen Prüfung vorsieht und das Schreiben vom 29. 12. 1999 damit bereits als (erster) Teil bzw Beginn der abgabenbehördlichen Prüfung angesehen werden könnte. Das Schreiben vom 29. 12. 1999 war daher gleichfalls seinem Inhalte nach nicht geeignet, eine im Lauf befindliche Verjährungsfrist zu unterbrechen.

QUELLEN

VwGH 6. 7. 2006, 2006/15/0046
BAO § 209
OÖ LAO § 155

Keine Lohnsteuerbegünstigung für Abfertigung bei 6-tägiger „Unterbrechung“ des Dienstverhältnisses.

Positionswechsel – Abfertigung bei Umstrukturierung

Wird ein Dienstverhältnis unter Zahlung einer Abfertigung aufgelöst und nur wenige Tage später wie geplant wieder fortgesetzt, so liegt keine Auflösung iSd § 67 Abs 3 EStG vor, wenn das Gesamtgehalt davor und danach nahezu ident und keine erhebliche Herabstufung in der Position des Dienstnehmers erfolgt ist.

Die Berufungswerberin (O) wurde als Arbeitgeberin für die Einbehaltung und Abfuhr von Lohnsteuer sowie Dienstgeberbeitrag samt Zuschlag in Anspruch genommen betreffend eine steuerbegünstigt zur Auszahlung gelangte Abfertigung für einen leitenden Angestellten (D), dessen Dienstverhältnis wenige Tage nach der Beendigung wieder „neu“ begründet worden ist.

Die Berufungswerberin hat mit Datum 19. 11. 2001 mit D eine Vereinbarung zwecks einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses als Vertriebsleiter zum 31. 12. 2001 getroffen. Unter Punkt 8. ist in der Vereinbarung angeführt: „Eine evt Lohnsteuernachzahlung in Bezug auf die gesetzliche und freiwillige Abfertigung wird von O übernommen – auch bei Wiedereintritt in das Unternehmen.“

Mit 7. 1. 2002 wurde D in der Funktion eines Landesleiters für die Landesstelle T wiederum angestellt. Hintergrund dieser persönlichen Veränderung war ein Strukturwandel im Unternehmen der Berufungswerberin, im Zuge dessen die hierarchische Zwischenebene „Vertriebsleiter“ eingespart worden ist. Bereits am 4. Jänner, also nur 4 Tage nach dem vereinbarten Ende seines Dienstverhältnisses, setzte D seine Unterschrift unter die Konditionen für die Position des Landesleiters.

ABGRENZUNG FORTGESETZTES – NEUES DIENSTVERHÄLTNIS

■ Formale Auflösung des Dienstverhältnisses

Voraussetzung für die Anwendung der Begünstigungsvorschrift (für Abfertigungen) ist die formale Auflösung des Dienstverhältnisses. Dies umfasst die Kündigung bzw einvernehmliche Auflösung, die Abrechnung und Auszahlung aller aus der Beendigung resultierenden Ansprüche und die Abmeldung des Dienstnehmers von der Sozialversicherung.

Treffen zwei unmittelbar anschließende Dienstverhältnisse beim selben Arbeitgeber zusammen und wurde bei Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses der Abfertigungsanspruch beachtet oder geltend gemacht, dann sind ein beendetes und ein neu eingegangenes Dienstverhältnis anzunehmen.

Ist dagegen eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses schon bei seiner Beendigung geplant bzw in Aussicht genommen oder vom Arbeitgeber zugesagt, liegt keine „Auflösung des Dienstverhältnisses“, sondern ein einheitliches Dienstverhältnis vor. Der an den Dienstnehmer gezahlte Betrag ist in diesem Fall als sonstiger Bezug nach § 67 Abs 1 und Abs 2 EStG zu versteuern.

■ Mindestens 25%ige Bezugsreduktion

Eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses liegt trotz formeller Auflösung auch dann vor, wenn nur eine geringfügige Änderung in der Entlohnung eintritt.

Wird das bisherige Dienstverhältnis formal beendet (Abrechnung aller Ansprüche) und anschließend ein neues Dienstverhältnis mit einer wesentlich verminderten Entlohnung (Reduktion der Bezüge um mindestens 25 %) begonnen, ist die Abfertigung nach § 67 Abs 3 EStG zu versteuern.

■ Wechsel der Beschäftigungsform

Gemäß § 67 Abs 3 EStG ist unter Abfertigung die einmalige Entschädigung zu verstehen, die einem Arbeitnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses aufgrund gesetzlicher Vorschriften (…) vom Arbeitgeber zu leisten ist. Unmittelbare Ursache für eine solche einmalige Entschädigung (Abfertigung) ist die Beendigung des Dienstverhältnisses. Es erhebt sich daher die Frage, ob bei einem Zusammentreffen von zwei unmittelbar aneinander anschließenden Dienstverhältnissen von einem oder von zwei Dienstverhältnissen gesprochen werden kann.

Wird ein Dienstverhältnis nach erfolgter Kündigung geplanterweise bzw vom Arbeitgeber zugesagt wieder aufgenommen, wird allgemein ein fortgesetztes Dienstverhältnis angenommen werden müssen. Von einer solchen Fortsetzung wird aber dann nicht die Rede sein, wenn ein Angestelltendienstverhältnis durch Kündigung beendet wird und dann nahtlos ein Arbeiterdienstverhältnis anschließt, weil es sich in diesem Fall nicht mehr um das gleiche Dienstverhältnis handelt.

Ein beendetes und neu eingegangenes Dienstverhältnis ist insbesondere bei Wechsel von Arbeits- und Angestelltenverhältnis oder Einschränkung auf eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen.

KEINE WESENTLICHEN VERÄNDERUNGEN

■ Geplante Wiedereinstellung

Nach Ansicht des UFS geht aus dem Punkt 8. der Vereinbarung vom 19. 11. 2001 eindeutig hervor, dass D seinen Wiedereintritt in die Firma bereits bei Unterzeichnung der Vereinbarung am 19. 11. 2001 ins Auge gefasst hat, hätte doch bei tatsächlicher Absicht von D, das Dienstverhältnis zur Berufungswerberin endgültig aufzulösen, keinerlei Notwendigkeit für die Hereinnahme dieses Punktes bestanden.

Die Unterschrift der Berufungswerberin unter diese Vereinbarung mit diesem Punkt 8. beweist aber auch, dass nicht nur D, sondern auch die Berufungswerberin bereits mit einer Wiedereinstellung von D gerechnet hat, hätte doch die Berufungswerberin D dieses finanziell gravierende Zugeständnis ansonsten nicht gemacht.

Aus diesen Gründen gelangte der UFS zur Überzeugung, dass weder von der Berufungswerberin noch von D ernsthaft an die tatsächliche endgültige Auflösung des Dienstverhältnisses gedacht war. Vielmehr planten beide Seiten bereits bei Abschluss der Vereinbarung vom 19. 11. 2001, dass D umgehend wieder in ein Dienstverhältnis zur Berufungswerberin eintritt – als Landesleiter in T.

Aber auch die anderen im Folgenden angeführten Gründe sprechen gegen das Berufungsbegehren, wonach das Dienstverhältnis zu D wesentlichen Veränderungen unterlegen ist.

■ Vom Fixgehalt zu Provisionseinkünften

Das monatliche Brutto-Durchschnittsgehalt von D als Vertriebsleiter hat im Jahr 2001 ca S 88.000,- (€ 6.395,-) und im Jahr 2002 als Landesleiter ca S 89.000,- (€ 6.468,-) betragen. Das Gehalt war somit in Summe im letzten Jahr als Vertriebsleiter und im ersten Jahr als Landesleiter praktisch ident.

Wenn die Berufungswerberin hiezu vorbringt, dass das neue Fixgehalt als Landesleiter mit insgesamt S 35.000,- (€ 2.544,-), 14-mal im Jahr, im Vergleich zum früheren Fixgehalt als Vertriebsleiter mit S 55.000,- (€ 3.997,-), 12-mal im Jahr, wesentlich niedriger bestimmt ist und damit auf eine Gehaltsabweichung von zumindest 25 % hindeutet, die eine steuerbegünstigte Abfertigung ermöglichen würde, so ist auch dieses Vorbringen nicht geeignet, der Berufung zum Erfolg zu verhelfen. Wenn auch das Fixum in der neuen Position als Landesleiter wesentlich geringer als früher ist, so können die Provisionseinkünfte, auf die D laut Angestelltenvertrag-Landesleiter Anspruch hat, nicht als rein unbestimmte, weil umsatzabhängige Variable betrachtet werden, sind diese doch aufgrund von langjährigen Erfahrungswerten – D hatte als Vertriebsleiter und damit unmittelbarer Vorgesetzter der Landesleiter ja den Überblick über die einzelnen Landesstellen und deren Umsätze – zumindest ungefähr vorhersehbar.

Auch ist anzumerken, dass das Gesamteinkommen (inklusive Provisionen) und nicht lediglich die Fixgehälter zum Vergleich zwischen dem Einkommen als Vertriebsleiter und dem als Landesleiter heranzuziehen ist.

■ Vom Vertriebsleiter zum Landesleiter

Dass D nicht mehr die Position des Vertriebsleiters behalten konnte, liegt daran, dass diese Position ab 1. 1. 2002 nicht mehr vorhanden war. D nimmt jedenfalls im neuen Dienstverhältnis weiterhin die in der Firmenhierarchie wiederum unmittelbar unter dem Geschäftsführer liegende Stellung als Landesleiter ein. Auch bezieht D als Landesleiter genau wie als Vertriebsleiter ein fixes Grundgehalt, steht damit nach wie vor im Angestelltenverhältnis zur Berufungswerberin, was zum Ausdruck bringt, dass diese Position in der Firmenhierarchie oberhalb angesiedelt ist, bekommt doch unter dem Landesleiter niemand mehr ein Fixgehalt bzw steht im Angestelltenverhältnis.

Von einer erheblichen Herabstufung im Dienstverhältnis, die als Indiz für eine Dienstauflösung angesehen werden könnte, kann also auch hier nicht gesprochen werden. Diese Ansicht wird auch dadurch bestärkt, dass D laut Firmenbuchabfrage als Vertriebsleiter zwar Prokura hatte, diese jedoch nur gemeinsam mit einem persönlich haftenden Gesellschafter oder einem weiteren Prokuristen. Dies relativiert die Bedeutung seiner Funktion als Vertriebsleiter erheblich. Auch in Firmenleitungssitzungen hatte D kein Stimmrecht.

Nicht unerwähnt darf in diesem Zusammenhang bleiben, dass im Vertriebsleiter-Vertrag folgende Klausel steht: „XY ist berechtigt, den Einsatzbereich zu ändern oder Herrn D eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit im Rahmen des Unternehmens zu übertragen. Bei Veränderungen des Einsatzbereiches oÄ werden neue Einkommensregelungen vereinbart.“

Dies heißt, dass eine Funktionsänderung auch im Rahmen dieses „alten“ Vertrages möglich gewesen wäre. So hätte D bei einer Firmenumstrukturierung – wie sie schließlich erfolgte – jederzeit seine Position als Vertriebsleiter verlieren können, ohne Anrecht auf eine vorab eindeutig bestimmte Position.

Tatsächlich geht der UFS davon aus, dass D der Wegfall des Vertriebsleiterpostens und der Nichtaufstieg zum Geschäftsführer durch (faktisch vorgezogene) hohe – wenn auch in diesem Fall im Endeffekt (für die Berufungswerberin) nicht steuerbegünstigte bzw als solche nicht anerkannte – Abfertigungszahlungen seitens der Firma, die ihn als erfahrenen und durchsetzungsfähigen Mitarbeiter unbedingt behalten wollte, abgegolten wurde.

UNMITTELBARE AUFEINANDERFOLGE – SACHLICHE ZUSAMMENGEHÖRIGKEIT

Finalisierend stellt der UFS fest, dass, wie aus dem Geschilderten ersichtlich ist, zwei unmittelbar aufeinander folgende Dienstverhältnisse vorliegen, weil diese bei einem Intervall von lediglich 6 Tagen nicht als unterbrochen zu qualifizieren sind. In diesem Zusammenhang wird auch auf die zivilrechtliche Rechtsprechung verwiesen, wonach auch eine verhältnismäßig kurze Frist zwischen dem Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses (den Abfertigungsansprüchen des Arbeitnehmers) nicht schadet (11 Tage, 16 Tage, bis zu 2-3 Wochen), sofern die Umstände auf eine sachliche Zusammengehörigkeit der Arbeitsverhältnisse deuten.

Die Berufung wurde abgewiesen.

QUELLEN

UFS Feldkirch 4. 7. 2006, RV/0184-F/04
EstG § 67 Abs 3

LITERATURTIPP

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

LexisNexis ARD Orac, Wien 2004
224 Seiten, 2. Auflage
ISBN: 3-7007-2665-1
Best.-Nr. 98.01.02
Preis: € 22,–

UWG: Sittenwidriger Abschluss von Anstellungsverträgen durch neu gegründete GmbH.

„Gute Sitten“ auch im Wettbewerb gefragt

Der Abschluss von Anstellungsverträgen trotz Kenntnis der Konkurrenzklauseln ist sittenwidrig, wenn der neue Arbeitgeber, die beklagte GmbH, allein deshalb gegründet worden ist, um das von den (künftigen) Dienstnehmern bei der Klägerin erworbene Spezialwissen zu nützen und ihr damit Konkurrenz zu machen.

Nach neuerer Rechtsprechung handelt der neue Dienstgeber nicht schon dann sittenwidrig, wenn er in Kenntnis der den Dienstnehmer bindenden Konkurrenzklausel mit diesem einen Dienstvertrag abschließt. Sittenwidrig handelt er nur dann, wenn er über den bloßen Abschluss des Anstellungsvertrags hinaus den Vertragsbruch bewusst gefördert oder sonst in irgendeiner Weise aktiv dazu beigetragen hat. Eine bewusste Förderung des Vertragsbruchs oder ein sonstiger Beitrag liegt damit nicht schon darin, dass der neue Dienstgeber den Anstellungsvertrag in Kenntnis der Konkurrenzklausel geschlossen hat.

Im Anlassfall ist bescheinigt, dass die Beklagte kurz nach dem gleichzeitigen Ausscheiden von drei leitenden Mitarbeitern und einer weiteren Mitarbeiterin der Klägerin – die alle durch eine Konkurrenzklausel gebunden waren – gegründet worden ist, um im selben (ausgefallenen) Geschäftsfeld tätig zu sein wie die Klägerin.

Den Anstoß zur Gründung gab ein Gespräch eines der ausgeschiedenen ehemaligen leitenden Mitarbeiter mit einem potenziellen Geldgeber, wobei ersterer sodann seine ehemaligen Kollegen auf die Möglichkeit der Mitarbeit für die Beklagte aufmerksam machte. Mit Ausnahme eines Lehrlings verfügt die Beklagte über keine weiteren Mitarbeiter als die zuvor bei der Klägerin beschäftigten Personen.

Bei dieser Sachlage liegt der Schluss nahe, dass die Beklagte – der das Wissen ihres Geschäftsführers um die Konkurrenzklauseln sämtlicher ehemaliger Mitarbeiter der Klägerin zuzurechnen ist – allein deshalb gegründet worden ist, um das bei der Klägerin erworbene Spezialwissen zu nützen und der Klägerin damit Konkurrenz zu machen. Der Beklagten ist vorzuwerfen, erst die Möglichkeit geschaffen zu haben, dass die ehemaligen Arbeitnehmer der Klägerin die sie bindenden Konkurrenzklauseln verletzen.

Die aufgezeigten Umstände lassen somit darauf schließen, dass die Beklagte planmäßig vorgegangen ist, um die Klägerin zu behindern und zu schädigen. Bei dieser Sachlage wäre es Sache der Beklagten gewesen, zu behaupten und zu bescheinigen, dass und welche anderen Gründe für sie maßgebend waren, im selben Geschäftsfeld wie die Klägerin tätig zu werden. Die Beklagte hat dazu nichts vorgebracht; sie hat insbesondere nicht behauptet, dass sie auch dann auf diesem Gebiet tätig geworden wäre, wenn sie das bei der Klägerin erworbene Wissen ihrer (künftigen) Dienstnehmer nicht hätte nützen können.

Foto: BilderBox

Die Verletzung einer Konkurrenzklausel kann auch dem neuen Dienstgeber teuer zu stehen kommen

Die Beklagte hat demnach fremden Vertragsbruch unter besonderen, die Sittenwidrigkeit begründenden Umständen ausgenützt und damit gegen § 1 UWG verstoßen: „Wer im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbes Handlungen vornimmt, die gegen die guten Sitten verstoßen, kann auf Unterlassung und Schadenersatz in

QUELLEN

OGH 23. 5. 2006, 4 Ob 32/06v
OGH 11. 2. 1997, 4 Ob 2358/96k
UWG § 1

LITERATURTIPP

RDW – ÖSTERREICHISCHES RECHT DER WIRTSCHAFT

Die erste Fachzeitschrift (seit 1983) für Wirtschaftsrecht, Arbeits- und Steuerrecht ist der optimale Arbeitsbehelf für alle Rechtsanwälte und Steuerberater, aber auch für jeden Wirtschaftsreibenden, der auf dem Laufenden bleiben möchte. Die aktuellsten Themen und die wichtigsten Entscheidungen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Steuerrecht - regelmäßig und aktuell auf Ihrem Schreibtisch.

Herausgeber: DDr. Gunter Mayr, Univ.-Prof. Dr. Werner Doralt (Schriftleitung), Univ.-Prof. Dr. Gert Iro, Univ.-Prof. Dr. Christian Nowotny, Univ.-Prof. Dr. Ulrich Runggaldier

Jahresabonnement 2006
12 Ausgaben um € 165,-

Bestellen Sie jetzt Ihr kostenloses Probeheft!
Tel.: +43-1-534 52 - 0,
Fax: +43-1-534 52 - 141
E-Mail: bestellung@lexisnexis.at

AGB und Vertragsbindung.

10 Jahre keine Kündigungsmöglichkeit – Vertragsklausel in AGB gültig!

Bestandteile eines Vertrages sind nach dem Konsumentenschutzgesetz unter bestimmten Bedingungen für den Verbraucher nicht verbindlich. Unter Berücksichtigung aller Umstände kann jedoch ein Kündigungsverzicht für 120 Monate angemessen sein.

Ein Unternehmen, das Telekommunikationsanlagen ua vermietet und wartet, regelt in einer Klausel in den für Verbraucher bestimmten Allgemeinen Geschäftsbedingungen die Dauer der Vertragsbindung. Nach dieser Klausel wird die Miet- und Servicevereinbarung auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und der Kunde verzichtet „für das bei Betriebsbereitschaft der Anlage laufende Jahr und anschließend 120 Kalendermonate“ auf Kündigung.

Der Oberste Gerichtshof entschied, dass diese Klausel wirksam ist und unter den vorliegenden Umständen gilt:

- den Kosten für die Beschaffung solcher Anlagen sind nach oben keine Grenzen gesetzt;
- neue Generationen für TK-Anlagen kommen alle 5 bis 7 Jahre auf den Markt;
- Anlagen, die wegen des – allenfalls nur wenige Verwendungsdetails berührenden – technischen Fortschritts als veraltet gelten, müssen vom Unternehmer auf seine Kosten entsorgt werden;
- der Kunde kann die TK-Anlage entweder kaufen oder mieten, wobei er gegen Zahlung eines höheren Mietzinses eine kürzere vertragliche Bindung vereinbaren kann;
- bei außerordentlicher Kündigung Fälligkeit eines „Restentgelts“ in Höhe der Hälfte des monatlichen Mietzinses für den Zeitraum zwischen der Vertragsauflösung und dem Ende der vereinbarten Mindestvertragsdauer;
- Gewinne des Unternehmers erst ab dem 79. Monat;
- kein Markt für Gebrauchtanlagen.

Angemessenheit des Kündigungsverzichts

Nach dem Konsumentenschutzgesetz sind für den Verbraucher Vertragsbestimmungen jedenfalls nicht verbindlich, nach denen er während einer unangemessen langen Frist an den Vertrag gebunden ist. Diese Norm bietet einen groben Orientierungsrahmen, wobei im Einzelfall eine Gesamtbeurteilung wesentlicher Elemente des Schuldverhältnisses maßgeblich ist. So liegt dem auch die Regelung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches zugrunde, dass durch eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder Vertragsformblättern enthaltene Vertragsbestimmung, die nicht eine der beiderseitigen Hauptleistungen festlegt, nichtig ist, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles einen Teil gröblich benachteiligt.

Foto: Pixelquelle

Telekommunikationsanlage: Kündigungsverzicht des Kunden für mindestens 120 Kalendermonate

Wählt der Mieter einer Telekommunikationsanlage eine Vertragsvariante mit dem niedrigsten monatlichen Mietzins, so muss er eine Mindestdauer des Schuldverhältnisses in Kauf nehmen, um dem Vermieter einen angemessenen Gewinn zu ermöglichen. Hier erscheint zusammenfassend unter Berücksichtigung der genannten Aspekte die Bindungsdauer nicht unangemessen hoch, die Klausel ist rechtswirksam.

QUELLEN

OGH 30. 5. 2006, 3 Ob 121/06z
ABGB § 879 Abs 3
KSchG § 6 Abs 1 Z 1

Unberechtigte Entlassung eines Lehrlings wegen ansteckender Krankheit.

Wegen Krankheit keine Lehre?

Das Berufsausbildungsgesetz kennt keinen Entlassungsgrund der abschreckenden Krankheit. Das Lehrverhältnis eines an ansteckender Tuberkulose leidenden Lehrlings kann daher nur dann vorzeitig aufgelöst werden, wenn er der Weisung nicht nachkommt, dem Arbeitsplatz während der gefährlichen Phase seiner Krankheit fernzubleiben.

Aber auch während der Behaltefrist ist eine Entlassung unberechtigt, wenn der Arbeitnehmer während der Dauer der von ihm ausgehenden Ansteckungsgefahr den Betrieb nicht aufsuchte und es so zu keiner akuten Gefährdung von Arbeitgeber, Arbeitskollegen oder anderen im Betrieb verkehrenden Personen kommen konnte.

Im Zuge der Untersuchung der Stellungskommission im Juni 2001 kam bei einem Lehrling, dessen Lehrverhältnis am 31. 8. 2001 enden sollte, der Verdacht auf Tuberkulose auf, was in den nachfolgenden Untersuchungen bestätigt wurde. Der Lehrling begab sich deshalb sofort in den Krankenstand, der bis zum 30. 9. 2001 andauerte. Er unterzog sich zunächst einer stationären und dann bis einschließlich Jänner 2002 einer medikamentösen Behandlung.

Die Gesundheitsbehörde verständigte Anfang August 2001 den Arbeitgeber von der Notwendigkeit, dass sich die Mitarbeiter des Lehrlings einer Kontrolluntersuchung unterziehen müssten, was in der Folge auch geschah. Während der Phase akuter Ansteckungsgefahr begab sich der Lehrling nicht mehr in den Betrieb, sondern unterzog sich der für die Erkrankung üblichen Behandlung. Ab Ende September 2001 war der Lehrling wieder arbeitsfähig, eine Ansteckungsgefahr bestand – unter der Voraussetzung konsequenter regelmäßiger Therapie – ab Ende August 2001 mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nicht mehr.

Noch im August 2001 wurde der Lehrling wegen der Krankheit entlassen. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Lehrling auf Kur, was dem Arbeitgeber auch bekannt war. Das wegen Ortsabwesenheit beim Postamt hinterlegte Entlassungsschreiben behob der Lehrling am 3. 9. 2001.

Foto: Pixelquelle

Allein aufgrund einer ansteckenden Tuberkulose-Erkrankung kann ein Lehrling nicht rechtmäßig entlassen werden

Ansteckende Krankheit kein Entlassungsgrund für Lehrlinge

Wichtig ist zunächst, dass die vom Arbeitgeber ausgesprochene Entlassung im vorliegenden Fall ihrem eindeutigen Wortlaut zufolge auf die sofortige Beendigung des Lehrverhältnisses, nicht aber eines – im Falle einer wirksamen Beendigung gar nicht einsetzenden – daran anschließenden Arbeitsverhältnisses während der Behaltefrist abzielte. Die Entlassungserklärung kam dem Lehrling erst am 3. 9. 2001 zu und hätte daher erst zu diesem Zeitpunkt wirksam werden können. Zu dieser Zeit war aber das Lehrverhältnis bereits durch Zeitablauf beendet und konnte daher nicht neuerlich beendet werden.
Selbst wenn man annehmen wollte, dass den Lehrling (Arbeitnehmer) ausnahmsweise eine Pflicht zur Bekanntgabe seiner, von der Wohnadresse abweichenden Kuradresse getroffen habe und daher von der Fiktion eines schon früher bewirkten Zugangs der Entlassungserklärung auszugehen wäre, könnte dies dem Arbeitgeber nichts nützen: Im Berufsausbildungsgesetz werden alle möglichen Entlassungsgründe vollständig aufgezählt, ein Entlassungsgrund der „abschreckenden Krankheit“ existiert hier nicht.

Dadurch tut sich jedoch keine Lücke auf, die dem Arbeitgeber die Erfüllung seiner Fürsorgepflicht gegenüber anderen Mitarbeitern unmöglich machen würde. Weigert sich nämlich ein mit einer ansteckenden Krankheit behafteter Lehrling, einer Weisung, dem Arbeitsplatz während der gefährlichen Phase seiner Krankheit fernzubleiben, nachzukommen, käme wohl die für die Pflichtenverletzung vorgesehene Sanktion (vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses) zum Tragen.

Der Arbeitgeber kann aber auch den im Berufsausbildungsgesetz vorgesehenen Entlassungsgrund der „Unfähigkeit zur Erlernung des Lehrberufs“ nicht ins Treffen führen. Der Zeitraum vom Antritt des Krankenstandes des Lehrlings bis zum vereinbarten Ende der Lehrzeit betrug nämlich gerade noch etwas mehr als 2 1/2 Monate. Von einer krankheitsbedingten, dem Ausbildungsziel abträglichen Abwesenheit – wie sie auch im Gesetz genannt wird – kann aber überhaupt erst bei einer Mindestabwesenheit von 4 Monaten die Rede sein.

Keine Ansteckungsgefahr durch Abwesenheit vom Betrieb

Für die an das Lehrverhältnis anschließende Behaltefrist von drei Monaten gilt Folgendes: Für die vorzeitige Auflösung wäre im vorliegenden Fall der Entlassungsgrund der „abschreckenden Krankheit“ der Gewerbeordnung grundsätzlich anwendbar. Gleichermaßen muss dem Arbeitgeber wohl das Recht eingeräumt werden, bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes mit Dauercharakter einen Dienstvertrag erst gar nicht zu schließen (die Weiterbeschäftigung eines Lehrlings erfolgt nicht automatisch, sondern bedarf einer ausdrücklichen oder schlüssigen – wenn auch vom Lehrling einforderbaren – Vereinbarung).

Nun kann zwar eine ansteckende Krankheit wie die Tuberkulose wohl auch „abschreckend“ sein, doch bedarf es als weiterer Voraussetzung der akuten Gefährdung von Arbeitgeber, Arbeitskollegen oder anderen im Betrieb verkehrenden Personen. Eine solche Gefährdung war aber im vorliegenden Fall auszuschließen: Der Lehrling unterzog sich sofort nach Entdeckung seiner Krankheit der erforderlichen, in der Folge konsequent eingehaltenen und daher Erfolg versprechenden Behandlung und suchte auch während der Dauer der von ihm ausgehenden Ansteckungsgefahr den Betrieb nicht auf. Damit fehlte es aber an der für jede Entlassung erforderlichen Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung im Betrieb.

Der Lehrling hat daher sowohl für die restliche Lehrzeit als auch für die daran anschließende Behaltezeit Anspruch auf Bezahlung des in diesem Zeitraum angefallen Lohns wie sonstiger vom Lehrberechtigten zu tragender Kosten, wie zB der Prüfungstaxe.

QUELLEN

OGH 16. 12. 2005, 9 ObA 23/05f
OLG Wien 8. 9. 2004, 8 Ra 105/04a
ABGB § 1162b
BAG § 13 Abs 3, § 15 Abs 3
GewO 1859 § 82 lit h

LITERATURTIPP

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 ARD Orac
Wien 2002, 152 Seiten
ISBN: 3-7007-2278-6
Best.-Nr. 98.02.00
Preis: € 22,-

Entlassung wegen eigenmächtiger Ausdehnung der Mittagspause.

Zu lange Mittagspause als Entlassungsgrund

Hat ein Arbeitnehmer entgegen einer eindeutigen Betriebsvereinbarung an mehreren Tagen seine Mittagspausen weit über den dafür vorgesehenen Zeitraum von 30 Minuten hinaus ausgedehnt, diese Tatsache dem Arbeitgeber verschwiegen und – trotz ausdrücklichen Hinweises auf die Möglichkeit einer Korrektur der automatisch erstellten Zeitaufstellungen – die ihm vorgelegten Listen, die an diesen Tagen jeweils eine Mittagspause von 30 Minuten ausgewiesen haben, unverändert unterfertigt, rechtfertigt dieses Verhalten eine Entlassung (bzw im vorliegenden Fall die Zustimmung zur Entlassung des Betriebsratsmitglieds), weil es der Arbeitnehmer dabei zumindest ernstlich für möglich gehalten und sich damit billigend abgefunden hat, dass seine Arbeitszeit auf der Grundlage dieser unrichtigen Eintragungen abgerechnet und der Arbeitgeber dadurch zu einer ihn schädigenden Vermögensverfügung verleitet wird bzw dass dem Arbeitnehmer ein ihm sonst nicht zukommender Vorteil im Zusammenhang mit der Abrechnung seiner Arbeitszeit zuteil wird.

Foto: Bilderbox

Wer wiederholt unerlaubt seine Pausen ausdehnt, für den könnte es im Unternehmen bald „Sendepause“ heißen

Da der Arbeitnehmer die ausgedehnten Mittagspausen außerhalb des Werksgeländes verbracht hat, sich mit seinen Arbeitskollegen dabei vorrangig über nicht dienstliche Angelegenheiten unterhalten und auch größere Mengen Alkohol konsumiert hat, erscheint es undenkbar, dass der Arbeitnehmer unter diesen Umständen der Auffassung gewesen sein konnte, er habe die Mittagspausen dienstlichen Belangen oder seiner Tätigkeit als Betriebsrat gewidmet.

QUELLEN

OGH 7. 6. 2006, 9 ObA 23/06g
AngG§ 27 Z 1, ArbVG
§ 122 Abs 1 Z 3

Anwendung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG).

Brand durch erlaubtes Rauchen am Arbeitsplatz

Erste Rechtsprechung des OGH zur Abgrenzung rein „privater“ Tätigkeiten eines Dienstnehmers von einer Schadenszufügung „bei Erbringung“ seiner Dienstleistung.

Einem Büroangestellten wurde das Rauchen während der Dienstverrichtung grundsätzlich gestattet. An einem Arbeitstag rauchte er um ca 17:30 Uhr die letzte Zigarette und verließ dann gegen 17:50 Uhr das Büro. Kurz danach brach ein Brand aus, bei dem erheblicher Sachschaden entstand. Der Arbeitnehmer wurde in einem Strafverfahren rechtskräftig für schuldig erkannt, das Vergehen der fahrlässigen Herbeiführung einer Feuersbrunst dadurch verursacht zu haben, dass er vor Verlassen seines Arbeitsplatzes Rauchwarenreste unsachgemäß entsorgte.

Im vorliegenden Verfahren stellt sich die Frage, ob das DHG zur Anwendung kommt, weil der Schaden nicht unmittelbar bei Erbringung der Dienstleistung verursacht wurde, und ob der Angestellte den Brand grob fahrlässig verursacht hat.

Dass ein durch Rauchen am Arbeitsplatz entstandener Brand mit einer mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehenden Dienstleistung „nichts zu tun“ habe, kann nicht generell gesagt werden. In einigen in der Revision angeführten Entscheidungen wurde ein für die Anwendbarkeit des DHG ausreichender Zusammenhang zwischen dem Verhalten des Dienstnehmers und dem Arbeitsverhältnis bejaht, wobei einmal ganz allgemein ein „unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Schadenszufügung und der Dienstleistung“ gefordert wurde bzw ausgesprochen wurde, es komme nur darauf an, dass der Schaden „im Sachzusammenhang mit der Dienstleistung“ verursacht worden sei.

Zusammenhang zwischen Schadenszufügung und Dienstleistung

Gerade ein derartiger Sachzusammenhang kann nach Auffassung des OGH im vorliegenden Fall nicht zweifelhaft sein, wurde der Schaden doch durch ein (erlaubtes) Verhalten des Dienstnehmers während des Erbringens seiner Dienstleistung verursacht. Entscheidend ist nicht, ob die konkrete Schadensursache in einem Verhalten liegt, das im Interesse und zum Nutzen des Dienstgebers gesetzt wird, vielmehr kommt es darauf an, ob zum fraglichen Zeitpunkt die Haupttätigkeit des Dienstnehmers der Erfüllung des Dienstvertrags (und somit primär dem Interesse des Dienstgebers) gewidmet war. Dass der Dienstgeber darüber hinaus zugleich private Interessen befriedigt, kann jedenfalls dort nicht schaden, wo dies mit der Dienstleistung grundsätzlich ohne weiteres vereinbar ist und das Privatinteresse nicht – für einen nicht ganz unerheblichen Zeitraum – eindeutig die Oberhand über das dienstliche Interesse gewinnt.

Erlaubte und übliche private Tätigkeit schadet nicht

§ 2 Abs 1 des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes lautet: „Hat ein Dienstnehmer bei Erbringung seiner Dienstleistungen dem Dienstgeber durch ein Versehen einen Schaden zugefügt, so kann das Gericht aus Gründen der Billigkeit den Ersatz mäßigen oder, sofern der Schaden durch einen minderen Grad des Versehens zugefügt worden ist, auch ganz erlassen.“

Foto: Pixelquelle

Verursacht ein Dienstnehmer, dem das Rauchen im Büro grundsätzlich gestattet wurde, durch eine Zigarette einen Brand im Büro, bei dem erheblicher Sachschaden entsteht, kommt das DHG zur Anwendung und er haftet nur beschränkt

Die allgemeine Zielrichtung der Haftungsbeschränkungen des DHG will ua eine volle Haftung des Dienstnehmers entsprechend den Regeln des allgemeinen bürgerlichen Rechts deshalb nicht eintreten lassen, weil der Dienstnehmer mit seiner Arbeitstätigkeit in ganz erheblichem Maße auch die Interessen seines Dienstgebers fördert und zudem häufig – meist für ihn nicht beeinflussbar – in einen engen Kontakt zu Vermögenswerten des Dienstgebers gerät. Dies bringt auch das Risiko einer Schädigung dieser Güter mit sich.

Die Privilegierung des Dienstnehmers als Schadenersatzschuldner beruht daher auch darauf, dass ein solcher Schaden einerseits für den Dienstgeber (leichter) versicherbar ist und andererseits die potenzielle Schadenssumme die wirtschaftlichen Verhältnisse des Dienstnehmers häufig übersteigen würde.

Fügt ein Dienstnehmer nun seinem Dienstgeber anlässlich seiner Dienstleistung einen Schaden zu, so wird der geforderte Zusammenhang zwischen der Schadenszufügung und der Dienstleistung nicht dadurch aufgehoben, dass ein erlaubtes, übliches oder sozialadäquates Verhalten, das mit der eigentlichen Dienstleistung nichts zu tun hat, als unmittelbare Schadensursache anzusehen ist. Auch ein Dienstnehmer, der sich während seiner Dienstleistung oder in kurzfristiger Unterbrechung derselben derartigen „privaten“ Tätigkeiten (Rauchen, Essen, Trinken, Einnahme von Medikamenten, Aufsuchen des WC, Vornahme gymnastischer Lockerungsübungen …) widmet, fällt somit weiterhin in den Schutzbereich des DHG.

Schädigt er dabei den Dienstgeber, ist eine zweite Frage, ob ihm leichte oder grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen oder gar eine entschuldbare Fehlleistung zuzubilligen ist. Eine Schadenszufügung „bei Erbringung seiner Dienstleistungen“ wird – wie im vorliegenden Fall – jedoch regelmäßig zu bejahen sein.

Frage des Verschuldensgrades

Zum Verschuldensgrad konnte das Gericht lediglich feststellen, dass das Feuer durch unsachgemäß entsorgte Rauchwarenreste verursacht worden sei, wobei der konkrete Geschehnisablauf offen geblieben sei. Für das Vorliegen groben Verschuldens wäre die Klägerin (= das Versicherungsunternehmen, das dem Arbeitgeber als dessen Sachversicherer den Schaden ersetzt hatte) beweispflichtig gewesen. Sie könne in diesem Zusammenhang auch nicht Feststellungsmängel geltend machen, weil sie gar kein konkretes Tatsachenvorbringen über die Art und Weise der Entsorgung der Rauchwarenreste erstattet habe.

Insbesondere stehe nicht fest, dass der Arbeitnehmer den Aschenbecher unmittelbar nach Ausdämpfen der letzten Zigarette in den Mistkübel entleert habe. Es seien noch andere Brandursachen, wie etwa ein unbemerktes „Verlieren“ der Asche, möglich. Angesichts des unpräzisen Vorbringens könne von einem besonders leichtsinnigen und grob schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers nicht ausgegangen werden.

QUELLEN

OGH 12. 7. 2006, 9 ObA 34/06z
OGH 28. 2. 2001, 9 ObA 1/01i
OGH 22. 10. 1997, 9 ObA 341/97f
DHG § 2 Abs 1

LITERATURTIPP

ARD HANDBUCH 2006

zum Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht

Das ARD-Handbuch bietet eine kompakte Zusammenfassung aller in der Zeitschrift ARD Betriebsdienst im vergangenen Jahr veröffentlichten Gesetze, Verordnungen, Kundmachungen, Novellierungen, Entscheidungen und Erlässe auf den Gebieten Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Das Handbuch ist in einen arbeitsrechtlichen, einen steuerrechtlichen und einen sozialversicherungsrechtlichen Teil gegliedert. Die umfangreichen Stichwortverzeichnisse ermöglichen das rasche und einfache Auffinden jeglicher Einträge.

Autor: Dr. Dietrich Scherff

LexisNexis ARD Orac
Wien 2006
816 Seiten
ISBN: 3-7007-3389-5
Best.-Nr. 35.08.16
Preis: € 70,–

Mietrecht: Berechnung des Lagezuschlags zum Richtwert

Auch in Wien müssen zur Berechnung des Lagezuschlags die Grundpreise unbebauter Grundstücke ermittelt werden.

Für die Berechnung des Lagezu- bzw -abschlags zum Richtwert hat das Gericht den der Lage des Hauses entsprechenden Grundkostenanteil je Quadratmeter festzustellen, indem die in dieser Gegend üblichen Grundpreise für unbebaute, aber für Wohnbauten geeignete Grundstücke von einem Realitätensachverständigen ermittelt und – allenfalls mit Hilfe eines Bausachverständigen – auf die unter Berücksichtigung der Bauvorschriften erzielbaren Wohnnutzflächen umgelegt werden.

Dass diese Ermittlung im städtischen Bereich (hier: Wien) aufgrund der geringen Anzahl unbebauter Vergleichsobjekte schwierig ist, rechtfertigt es nicht, von dieser Vorgangsweise abzugehen.

Das Erstgericht hatte den der Lage entsprechenden Grundkostenanteil – dem Sachverständigengutachten folgend – über die Differenz zwischen den üblichen Kaufpreisen von Eigentumswohnungen am Lageort und deren Herstellungskosten ermittelt. Der OGH lehnte diese Vorgangsweise ab.

QUELLEN

OGH 27. 6. 2006, 5 Ob 78/06s
MRG § 16 Abs 3

Arbeitsplatz-Online: DATEV Online-Anwendungen für die KMU-Buchhaltung schon ab € 2,- pro Monat.

Günstig, schnell und sicher mit Arbeitsplatz-Online

Das Unternehmen DATEV bietet mit Arbeitsplatz-Online moderne Anwendungen, mit denen die Arbeitsteilung zwischen Steuerberatungskanzlei und Unternehmen modern, effizient und sicher gestaltet werden kann. Belege müssen nicht mehr hin- und her transportiert werden. Die Schuhschachtel voll Belegen oder das „Billa-Sackerl“ haben ausgedient.

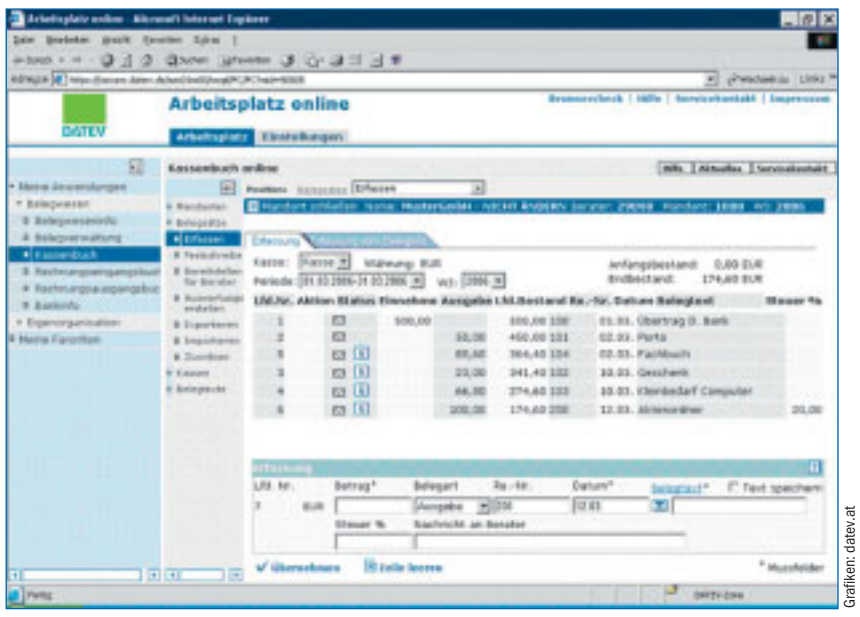
Arbeitsplatz-Online bedeutet effizientes Zusammenarbeiten mittels gesicherter Internet-Anwendungen, um den gemeinsamen Workflow zu optimieren. Für Unternehmen bedeutet dies, dass die Belege im Hause bleiben können und keine Ordner, Schachteln oder Taschen mit Belegen in die Kanzlei gebracht werden müssen. Zeitraubende telefonische Nachfragen über Belege, die gerade außer Haus sind, entfallen.

Effiziente Zusammenarbeit im gemeinsamen Workflow

Das Unternehmen spart sich den Weg, jedes Monat die Belege in Papier zum Steuerberater zu bringen – man ist unabhängig von Wetter, Öffnungszeiten der Kanzlei oder Parkplatzproblemen.

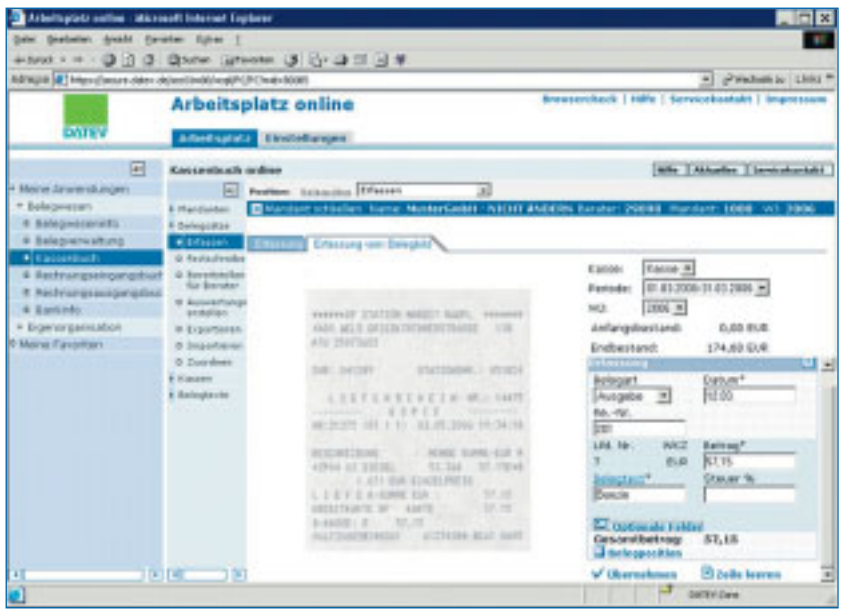
Wann und wo das Unternehmen will

Der Unternehmer schickt seine Belege einfach elektronisch an DATEV. Entweder per Fax oder gescannt liegen diese dann für seinen Steuerberater elektronisch zur Weiterverarbeitung bereit. Für die Kanzlei bedeutet dies, jederzeit Zugriff zu haben, und ermöglicht eine direkte, effektive Weiterverarbeitung. Und für den Unternehmer ist das sogar eine einfache Art von Dokumentenorganisation mit Suchmöglichkeiten.



Mit dem Kassabuch-Online können Kassenbelege browser-unterstützt direkt über das Internet erfasst werden

Grafiken: datev.at



Beim Klick auf eine bestimmte Buchungszeile wird der dazugehörige gescannte Beleg angezeigt

Wenn der Unternehmer schon bisher seine Belege selbst erfasst, kann er das mit Arbeitsplatz-Online auch weiterhin – nur bequemer. Die Erfassung kann zu jedem beliebigen Zeitpunkt erfolgen – egal, ob am Wochenende, frühmorgens oder spät in der Nacht – wie es sich für den Unternehmer am besten in seinen Ablauf integrieren lässt.

Mobil und sicher

Und auch der Ort bleibt ihm vorbehalten – mit Laptop, UMTS und seiner persönlichen DATEV-Smartcard kann die Buchhaltung überall erledigt werden. Und wenn das Betriebssystem wieder einmal abstürzt und alle anderen Daten verschwunden sind – die Buchhaltung ist noch vorhanden. Die Daten können praktisch nicht verloren gehen – denn sie liegen sicher bei DATEV.

Hinter dieser Anwendung liegt eine gesicherte Verbindung mittels DATEV-Smartcard und Verschlüsselung ins DATEV-Rechenzentrum, wo die Daten sicher hinterlegt werden. Der Steuerberater kann dann die ihm zugeordneten Daten ebenfalls gesichert in sein Kanzleibuchhaltungsprogramm einlesen und sogar eine Verknüpfung zwischen Beleg und Buchungssatz herstellen und sich beides auf einem gemeinsamen Bildschirm anzeigen lassen *(siehe Abbildung).*

Günstig und gut

Der Unternehmer benötigt einen PC oder Laptop, eine schnelle Internetverbindung und eine DATEV-Smartcard für die Sicherheit. Und schon kann's losgehen – für jeweils € 2,- pro Monat für Kassabuch- oder Rechnungseingangs- und –ausgangsbuch-Online. Die Belegverwaltung richtet sich nach der Datenmenge und ist schon ab € 3,– pro Monat zu haben. Ihre DATEV-Smartcard bekommen Sie gratis dazu.

Eine schnelle, moderne, mobile und doch sichere Lösung für die Buchhaltung ist gewährleistet.

DATEV IN ÖSTERREICH

Die DATEV eG, ein genossenschaftlicher Zusammenschluss von Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Rechtsanwälten in Deutschland, hat Mitte 2001 mit einer neu gegründeten Gesellschaft in Wien ihren Geschäftsbetrieb in Österreich aufgenommen. Mit der DATEV.at GmbH steht das Know-how Europas führender, branchenspezifischer EDV-Dienstleistungsorganisation nun auch allen Wirtschaftstreuhändern in Österreich zur Verfügung – ein enormes Leistungspotenzial, spezialisiert auf steuerlich-betriebswirtschaftliche Anwendungen.

INFORMATIONEN

DATEV ÖSTERREICH
Tel.: +43-1-503 60 61 - 0
E-Mail: info@datev.at
www.datev.at

Mobile Anwendungen für Unternehmen

Was in Unternehmen genutzt wird und was die Anwender wirklich wollen, verrät Michael Fried, Geschäftsführer Marketing & Sales bei ONE, im Interview.

Michael Ghezzo:
ONE ist auf dem CONEX-Event „Mobile Business Solutions 2006“ mit einem Workshop vertreten, bei dem mobile Anwendungen von den Besuchern live erlebt werden können. Ist Mobilität für Unternehmen überhaupt ein Thema?

Michael Fried:
„Mobiles Arbeiten wird bei österreichischen Unternehmen, sowohl bei den großen als auch im Bereich der Kleinstunternehmen, immer wichtiger. Im Telefoniebereich dominiert das Handy die Kommunikation. Mehr als die Hälfte aller Telefonieminuten wird bereits mobil durchgeführt und die Tendenz ist stark steigend. Produkte wie die mobile Nebenstellenanlage von ONE, die eine flexiblere und kostengünstigere Alternative zum Festnetz darstellen, unterstützen diesen Trend. Auch im Datenbereich geht die Entwicklung in Richtung mobil. Ob mobiles Senden und Empfangen von E-Mails oder der mobile Zugriff auf Firmennetzwerk bzw –daten, immer mehr Unternehmen statten ihre Mitarbeiter mit mobilen Endgeräten wie Smartphones, PDAs oder UMTS/HSDPA-Datenkarten für die Nutzung von mobilem Breitband aus, mit denen auch eine Datenübertragung möglich ist. Maßgeschneiderte Mobile-Office-Lösungen, ob für Kleinstunternehmen ohne oder Firmen mit eigener Server-Infrastruktur, sind stark im Steigen begriffen.“

Gibt es besonders beliebte mobile Lösungen, auf die Businesskunden zurückgreifen?

„Wir sind in einer spannenden Phase der mobilen Kommunikation. Der Wunsch, sich gänzlich von der Festnetztelefonie zu lösen, wird nun auch bei Unternehmen immer vehementer. Was noch vor einigen Jahren undenkbar war, wird jetzt Realtität: sich nämlich komplett auf mobile Telefonie zu verlassen. Das sieht man auch im Erfolg, den wir mit unserer mobilen Nebenstellenanlage haben – sie ist das erfolgreichste Business-Produkt der letzten Zeit. Daneben steigt auch die Nachfrage nach Mobile-Office-Lösungen. Nicht nur große Unternehmen, sondern auch KMU vertrauen auf unsere Lösung „Outlook am Handy“ inklusive Push-E-Mail. Wir haben dieses Produkt gemeinsam mit Microsoft und dem Internet-Provider EUnet für Unternehmen ohne eigene Server-Infrastruktur entwickelt.“

Oft scheitert ja die Verwendung solcher mobiler Lösungen nicht am Willen des Konsumenten, sondern an der Technik. Kennen Sie das Problem?

„Der Mobilfunkmarkt war in der Vergangenheit sehr technikgetrieben. Daran sind sicherlich einige Produkte gescheitert. Es gilt nun, die Technik an die Bedürfnisse der Kunden anzupassen und nicht umgekehrt, dh zB einfach verständliche Anwendungen zu schaffen oder leicht zu bedienende Endgeräte anzubieten, die einen problemlosen Einstieg in die mobile Arbeitswelt ermöglichen.“

Wie sieht Ihre Business-Strategie für den Herbst aus? Wird es neue Produkte geben?

„Wir werden uns noch stärker den Kleinstunternehmen widmen und ihnen für ihre Bedürfnisse maßgeschneiderte mobile Lösungen sowohl im Voice- als auch im Datenbereich anbieten. Gerade bei dieser Zielgruppe sehen wir noch sehr großes Potenzial.“

Mag. Michael Fried (40) ist seit 1. April CCO der ONE GmbH. Der Betriebswirt hat die Leitung der Bereiche Marketing, Consumer Sales & Customer Care bei ONE inne.

Der Marketingexperte verweist bereits auf umfangreiche Erfahrung als Geschäftsführer, zuletzt war er CEO von Czech On Line, eines Tochterunternehmens der Telekom Austria in Tschechien. Als CEO/CMO der Jet2Web Internet GmbH zeichnete er für die Reintegration von Jet2Web in die Telekom Austria Gruppe und das Rebranding in Aon.at verantwortlich. 1999 machte Fried als Mitbegründer und geschäftsführender Gesellschafter der OneTwo Internet Handels GmbH „OneTwoSold“ von sich Reden. Der erfahrene Online- und Telekomexperte Fried studierte Handelswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Auf dem CONEX Forum „Mobile Business Solutions 2006“ am 4. und 5. Oktober 2006 zeigen ONE und zahlreiche weitere führende Anbieter mobiler Anwendungen und Technologies sowie Praktiker aus unterschiedlichen Branchen, wie Mobility zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beiträgt und wie mobile Technologien kosteneffizient, effektiv und sicher eingesetzt werden. Der ONE Workshop am 6. Oktober zeigt mobile Anwendungen und ihre Potenziale in der Praxis. Programm und Anmeldemöglichkeit auf www.conex.co.at. Weitere Infos per E-Mail bei Sabine Seidl: Seidl@conex.co.at

conex
conference & exhibition

Michael Fried
Geschäftsführer
Marketing & Sales ONE GmbH

Die Worthington Cylinders GmbH.

Mit P&I LOGA nahtlos Lücken schließen

Die erfolgreiche Umstellung auf eine neue Personalmanagement- und Entgeltabrechnungssoftware bedarf einer intensiven Vorbereitung. Nicht selten ist der Projektzeitraum jedoch auf nur wenige Wochen begrenzt. Bei Worthington Cylinders in Kienberg (Österreich) war dies der Fall: In nur drei Monaten musste das Altsystem komplett abgelöst werden.

Heute hat das Unternehmen mit P&I LOGA eine Lösung im Einsatz, die zuverlässig arbeitet und jederzeit um weitere HR-Module erweitert werden kann.

Worthington Cylinders GmbH mit Sitz in Kienberg ist Marktführer im Bereich nahtloser Hochdruck-Stahlflaschen in Europa. Allein im letzten Jahr wurden 650.000 Flaschen am Produktionsstandort in Österreich gefertigt. Um die Stückzahl noch weiter zu erhöhen, stellt das Unternehmen zur Zeit auf Durchlaufbetrieb um. So könnten in Zukunft rund 800.000 Hochdruck-Stahlflaschen hergestellt und eine Umsatzsteigerung von derzeit 80 Mio Euro auf mehr als 100 Mio Euro erreicht werden.

Verbunden mit der Steigerung des Umsatzes ist dann auch die Aufstockung der Mitarbeiterzahl von 300 auf rund 400 geplant. Im Bereich der Personalverwaltung treten in einem solchen Fall allerdings häufig Probleme auf.

Grund: Oft entspricht gerade die Personalmanagement- und Entgeltabrechnungssoftware nicht dem modernen Stand der Technik und bereitet bei einer Personalaufstockung in großem Umfang erhebliche Probleme. Doch bei Worthington hat man bereits vor drei Jahren eine zukunftsfähige Basis geschaffen, um solche Schwierigkeiten von vornherein zu umgehen.

„Bis Ende 2002 rechneten wir alle 320 Mitarbeiter mit der Lohn –und Gehaltsabrechnungssoftware von SIS ab“, erläutert Mag. Franz Puchegger, Director Human Resources bei Worthington, die Ausgangssituation. „Die Übernahme der SIS-Lohnverrechnung durch die P&I haben wir schließlich zum Anlass genommen, uns nach einer zukunftsfähigen und modernen Lösung umzusehen. Denn das bislang genutzte System entsprach schon lange nicht mehr unseren Anforderungen und dem aktuellen Stand der Technik.“

Modulbasiertes System gefordert

Mitte 2002 startete das Projekt mit dem Entwurf eines Pflichtenhefts, das die genauen Anforderungen an die neue Lösung enthielt. Dabei stand der Wunsch im Vordergrund, eine modulare Lösung einzuführen, die die Lohn- und Gehaltsabrechnung, Human-Resource-Management-Module und ein Modul zur Verwaltung und Abrechnung von Reisen enthalten sollte. Ganz besonders wichtig war dabei, dass der Kollektivvertrag (KV) für die Metallindustrie eingearbeitet sein und ein maßgeschneidertes Personalinformationssystem entstehen sollte. Ferner legten die Verantwortlichen großen Wert auf die Zusammenarbeit mit einem zuverlässigen Partner, der eine stetige Weiterentwicklung gewährleisten kann.

Nachdem auf der Messe Personal Austria ein genauer Vergleich aller in Frage kommenden Anbieter vorgenommen wurde, fanden im eigenen Haus Gespräche und Präsentationen mit den einzelnen Systemanbietern statt. In die engere Auswahl kamen schließlich drei namhafte österreichische bzw europaweit agierende Anbieter von HR Softwarepaketen. Ferner wurde die Möglichkeit des Outsourcing der gesamten Lohn –und Gehaltsabrechnung mit zwei Anbietern überprüft.

Foto: Worthington

Gase sicher und flexibel abfüllen, lagern und transportieren – hohe Verarbeitungsqualität, geringes Gewicht und Flexibilität zeichnen die Worthington HEISER® Stahlflaschen aus

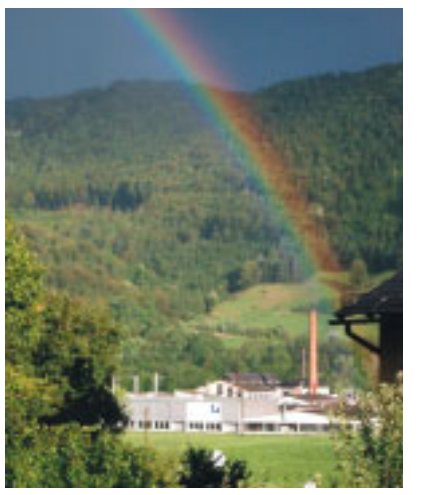
Am 15. Dezember 2002 war es dann soweit: Die Entscheidung fiel zugunsten von P&I LOGA. „Ausschlaggebend für die Entscheidung für P&I LOGA war die Möglichkeit, ein einheitliches System aus einer Hand zu erhalten“, betont Franz Puchegger. „So vermeiden wir Schnittstellenprobleme und haben nur einen Ansprechpartner bei Fragen und Problemen.“ Ein weiterer Vorteil: Alle bestehenden Kontaktpersonen des bisherigen Lieferanten waren von P&I übernommen worden und standen somit weiterhin zur Verfügung.

Ende Januar 2003, also bereits nach 6 Monaten, startete der erste Abrechnungslauf mit der neuen Lösung. Zur Sicherheit lief das Altsystem drei Monate lang parallel; erfreulicherweise traten keine größeren Schwierigkeiten während dieser Zeit auf. Da der Projektzeitplan jedoch nur eine sechswöchige Umstellungsphase bis zum ersten Abrechnungslauf vorsah, waren die ersten Wochen der Einführung eine große Herausforderung für alle Beteiligten.

Nach drei Jahren Praxiseinsatz positive Bilanz

Seit mehr als drei Jahren im Einsatz, kann Worthington heute eine durchweg positive Bilanz ziehen. „Wir sind sehr zufrieden mit der Leistungsfähigkeit des Systems und seinem Bedienungskomfort“, resumiert Franz Puchegger. „Heute können wir sagen, dass sich der Aufwand, der damals mit der Umstellung verbunden war, mehr als gelohnt hat. Wir denken bereits seit einiger Zeit über die Ergänzung des Systems um weitere Module nach“, so Puchegger weiter. Auch die Mitarbeiter, die bei Worthington mit dem System arbeiten, sind sehr zufrieden mit der neuen Lösung. Nach intensiven Schulungen durch Experten von P&I und einer gewissen Umgewöhnungsphase wurde die Software schnell akzeptiert. Heute sind die vier Nutzer im Personalwesen sehr froh über die bedienerfreundliche Oberfläche und die umfangreichen Funktionalitäten, die die HR-Software P&I LOGA bietet. So werden sie mehr und mehr von Routinearbeiten entlastet und können zunehmend mit anderen Aufgaben betraut werden.

Ein weiterer Vorteil: Dadurch, dass sich das gesamte System alle benötigten Daten redundanzfrei aus nur einer Oracle-Datenbank zieht, müssen die nötigen Datenänderungen oder Ergänzungen nur einmal von einer zentralen Stelle aus durchgeführt werden. Alle Anwender arbeiten so zu jeder Zeit mit dem gleichen aktuellen Datenbestand. So konnten bereits nach kurzer Zeit deutliche Effizienzsteigerungen in der HR-Abteilung erzielt werden. Um weiterhin einzelne Module von der alten Lösung noch nutzen zu können, erlaubt die neue Software die problemlose Einrichtung von Schnittstellen zur SIS-PZE-Zeiterfassung, SIS-FIBU und SIS-KORE.



Der Worthington Cylinders - Standort Kienberg bei Gaming

INFORMATIONEN

Worthington Cylinders GmbH
Beim Herrenhaus 1
A-3291 Kienberg bei Gaming
Tel.: +43-7485 606 - 0
E-Mail: wca@wthg.at
www.wthg.at

WORTHINGTON CYLINDERS
A Worthington Industries Company

P&I

Geschäftsführer
P&I GmbH
Manfred Nagl

P&I GmbH, Ares Tower
Donau-City-Straße 11, A-1220 Vienna

Tel.: +43-1-260 39 - 0
Fax: +43-1-260 39 - 330
E-Mail: info.at@pi-ag.com
www.pi-ag.com

LITERATURTIPP

ÖSTERREICHS WIRTSCHAFT IM ÜBERBLICK 2005/2006

Die österreichische Wirtschaft und ihre internationale Position in Grafiken, Tabellen und Kurzinformationen

„Österreichs Wirtschaft im Überblick" erscheint jährlich neu. Auf 80 kompakten Seiten ist die österreichische Wirtschaft und ihre internationale Stellung – vor allem im EU-Ländervergleich – in allen relevanten Bereichen dargestellt. Neben der Entwicklung von Bevölkerung und Beschäftigung sowie Löhnen und Preisen werden auch die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung und die Leistungs- und Zahlungsbilanz nicht außer Acht gelassen. „Österreichs Wirtschaft im Überblick“ wird vom Wirtschaftsstudio des Österreichischen Gesellschafts- und Wirtschaftsmuseums herausgegeben und von Mag. Heinz Brunner zusammengestellt.

LexisNexis ARD Orac
Wien 2006, 80 Seiten
Preis € 11,–

Deutsche Version:
Best.-Nr. 15.81.05
ISBN 3-7007-3310-0

Englische Version:
Best.-Nr. 15.82.05
ISBN 3-7007- 3311-9

TELEKOM-AUSTRIA-MARKETINGLEITER AUSGEZEICHNET

Der „EFFIE“-Preis für „Marketer des Jahres 2005“ ging an Dr. Stefan Tweraser, Senior Vice President von Telekom Austria

Am 19. September 2006 vergab das Austrian Chapter der International Advertising Association (IAA) zum 22. Mal den EFFIE als Preis für effiziente Werbung und Marktkommunikation.

Dr. Stefan Tweraser, 37, Marketing Retail- und Media Internet-Leiter von Telekom Austria wurde mit dem Titel „Marketer des Jahres 2005“ ausgezeichnet.

Den Preis erhielt Dr. Stefan Tweraser ua aufgrund seiner richtungsweisenden Marketingleistungen für Telekom Austria.

Besonderes Anliegen ist es für Stefan Tweraser, die Möglichkeiten die sich durch die modernen Kommunikationsmöglichkeiten ergeben in Produkte, die den Menschen persönliche Vorteile bringen, umzusetzen. Ein Beispiel ist die aktuelle aonSpeed-Aktion.

„Dieses Angebot bietet erstmals eine qualitativ hochwertige Breitbandverbindung zur Nutzung der Vorteile des Internets um weniger als zehn Euro im Monat“, so Tweraser.

Der Ausbau des Internet-Portals aon mit umfangreichen Services wie Musikdownload, digitalem Fotobuch oder Weblife zählen ebenso zu seinen Leistungen wie aonDigital-TV, das Fernseherlebnis via Breitband, oder aonAlarmservices, die Alarmanlagen über das Telefonnetz.

Stefan Tweraser verantwortet heute das Produktmanagement für Privat- und Business-Kunden, das Produkt- und Contentmanagement für Media-Services, Marktforschung und -kommunikation sowie Werbung und Sponsoring.

Interview: Lexpress im Gespräch mit Ing. Alfred Riha, Inhaber und Geschäftsführer der RIHA-Sicherheitstüren GmbH.

Mit Sicherheit wie Phönix

Von RIHA-Fenstern zu RIHA-Sicherheitstüren. Ing. Alfred Riha spricht über den radikalen Kurswechsel seines Unternehmens mit Hilfe von Belegschaft, Bank und Finanzamt. Seit 2004 ÖNORM-registriert und vom kriminalpolizeilichen Beratungsdienst empfohlen.

Lexpress:
Herr Ing. Riha, Sie haben aus dem Nichts eine Fenster-Firma gegründet. 10 Jahre später ist die Fenster-Produktion Geschichte und das gleiche Unternehmen produziert Sicherheitstüren. Warum?

Ing. Alfred Riha:
„Ab Mitte der 90-Jahre wurde die Fensterbranche immer härter, obwohl sie gewachsen ist. Wir hatten von Jahr zu Jahr etwa drei bis fünf Prozent Preisverfall, gleichzeitig stiegen jedoch die Lohnkosten, und der Absatz auf dem österreichischen Markt ging zurück. Kunststofffenster waren auch kein innovatives Produkt mehr. Damals konnte eigentlich schon jeder Kunststofffenster erzeugen, denn die Maschinenhersteller haben es allen erklärt, die es wissen wollten. In Ungarn, in Tschechien, in der Slowakei – überall wurden sehr preiswerte Fenster erzeugt. Die in Österreich ansässigen Firmen konnten auch mit der Montage nicht mehr mitziehen.

Im Zeitraum 1998-2000 begann ein Kapitalkampf. Das heißt, wer mehr Kapital hatte, konnte länger überleben. Damals gingen etwa 15 Fensterfirmen der Reihe nach in Konkurs. Die berühmteste war Semperdur, auch Stadlauer Fenster und Türen, NK Niederleitner-Fenster, Roser-Decron im Burgenland und die Maschinenbaufirma von Actual.“

War dieser Trend nicht bereits im Jahr 1993 – bei der Firmengründung – erkennbar?

„In diesem starken Ausmaß nicht.“

Könnte diese Insolvenzwelle mit der zunehmenden Konkurrenz im EU-Raum zusammenhängen?

„Nein, das ist völlig unabhängig. Im Jahr 1999/2000 ist es passiert, dass immer mehr Türme in Wien entstanden sind, wie etwa die Twin Towers und die großen Immobilientower rund um die UNO-City. Diese Hochhäuser haben alle nicht das klassische Fenster eingebaut, sondern großteils eine Aluminium-Glasfassade. Deshalb gab es einen Boom für die Glasindustrie, aber die Fensterindustrie hat enorm gelitten. Daher ist zusätzlich ein Preisverfall entstanden. Ebenso sind große Baufirmen wie Hofmann & Maculan, Hazet Bau und Hasberger Bau in Konkurs gegangen. Wibeba wurde von Porr übernommen. Diese riesigen österreichischen Baufirmen hatten auch den Fensterfirmen immer wieder Absatzmöglichkeiten gegeben. Und dann darf man trotzdem nicht die günstigen Produktionsmöglichkeiten der Nachbarländer außer Acht lassen, die uns zusätzlich das Leben schwer gemacht haben.

Ich habe mir daher überlegt, dass ich eine Alternative finden muss. Ich musste also schauen, dass ich noch so lange wie möglich mit den Fenstern so hinkomme, dass ich leben kann und Möglichkeiten habe, ein neues Produkt zu entwickeln, wie zum Beispiel die Sicherheitstüre.“

Wie ist so ein radikaler Umbau bei einem Klein- oder Mittelbetrieb ohne Insolvenz überhaupt möglich?

„Dem Unternehmen ist es schlecht gegangen. Wir haben eigentlich zwischen Ausgleich, Konkurs oder gerade noch Bestehen gekämpft. Als wir das neue Produkt ‚Sicherheitstüre‘ entwickelt hatten, konnten wir leider nicht mehr alle Mitarbeiter weiter beschäftigen. Damit haben wir ein anderes Unternehmen gesucht, das die Fenstersparte übernimmt. Das war dann die Firma Weber aus dem Burgenland. Diese Ausgliederung hat ein Vermögen gekostet, denn alle Arbeiter und Angestellten mussten abgefertigt werden. Heute – mit dem neuen System ‚Abfertigung Neu‘, das den Unternehmern sehr entgegen kommt – ist es viel einfacher geworden, eine Firma gesund zu schrumpfen.

Die Ausgliederung hat damals ca 3 Millionen Schilling gekostet; alleine nur um die Belegschaft zu kündigen und an eine andere Firma abzugeben, die sie wieder neu aufnimmt. Förderungen gab es nicht, im Gegenteil, in wirtschaftlichen Krisensituationen wird den Unternehmen kaum geholfen. Die einzigen, die damals eingesprungen sind, waren die Bank und das Finanzamt. Das Finanzamt war eigentlich sehr kulant.“

Sie sind also zum Finanzamt gegangen und haben gesagt: „Guten Tag. Ich will mich gesund schrumpfen.“?

„Richtig. Das Finanzamt hat mir die Abgaben gestundet und die Bank die Kreditraten.“

Glauben Sie, dass das üblich ist, oder muss man eine besondere Überzeugungskraft haben?

„Da muss man eine besondere Überzeugungskraft haben. In so einer Phase ist man ja nicht nur wirtschaftlich, sondern auch psychisch angeschlagen. Man hat einen besonderen Stress und muss täglich damit rechnen, dass die ganze Existenz weg ist und man mit der Familie unter der Brücke schlafen muss, wenn alle Haftungen schlagend werden. Dann geht es um die Kunst, das psychisch zu verkraften und immer noch klare Ziele zu formulieren und ein neues Produkt zu machen. Ebenso muss man die Mitarbeiter, die bleiben, so motivieren können, dass sie an die Sache glauben. Jene Mitarbeiter, die gekündigt werden, sollen positiv bei der neuen Firma anfangen. Und selbst muss man mit seiner Familie im Klaren sein. In so einer Phase sind die wichtigsten Kriterien die eigene Glaubenskraft und die Kraft der Familie. Normalerweise haben viele Unternehmer diese psychische und physische Ausdauer nicht und gehen in den Konkurs. Viele leiden unter großen Alkoholproblemen und brauchen Jahre, um sich wieder zu erfangen. Ich kenne leider sehr viele solche Schicksale.“

Kann man in so einer Situation auf Unterstützung von außen zählen?

„Wenn man zu einem Unternehmensberater geht, kostet das sehr viel Geld. Und weil es nicht gefördert ist, kann man es sich nicht leisten. Die Gesetzeslage ist so, dass man als Geschäftsführer und Gesellschafter dafür haftet, was man verursacht hat.

Foto: RIHA

Die beliebteste Einbruchstechnik – die Keiltechnik

Du musst dir eigentlich selbst helfen. Und wenn es dir nicht gelingt, dann bleibst du auf der Strecke. Jetzt hilft vielleicht noch der Privatkonkurs, bei dem man die Schuld absitzt, aber immer noch gewisse Ausgleichsquoten zahlen muss. Das Problem ist, dass man dann natürlich für sieben Jahre gezeichnet ist und schwer wieder etwas neu aufbauen kann. Wenn man sich um einen neuen Arbeitsplatz bewirbt, muss man sagen: ‚Ich bin im Privatkonkurs‘, und bekommt dann nicht mehr ‚den tollen Job‘. Nach dieser Situation noch einmal aufzustehen, das haben eigentlich nur sehr wenige geschafft.“

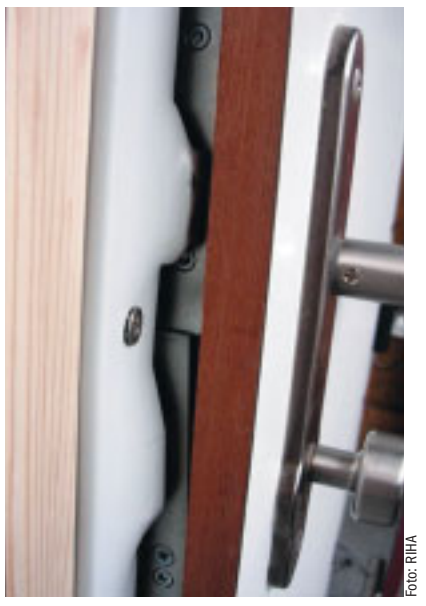


Foto: RIHA

Abgebrochener Einbruchsversuch bei einem Sicherheitsschloss mit Sicherheitsbeschlag

Betriebswirtschaftliche Hilfe reicht also nicht aus?

„Richtig, viele Unternehmer würden soziale Hilfe brauchen, damit sie solche Situationen überstehen. Aber es gibt auch eine Scheu der Unternehmer, Hilfe anzunehmen, weil das Öffnen in so einer Situation sehr schwierig ist. Vielen ist ihre Situation auch peinlich. Es geht da sehr viel um Achtung, Stolz, Geltung. Sie wollten ein großes Unternehmen schaffen, etwas bewegen und natürlich auch mehr Geld verdienen als die anderen. Von den Schwierigkeiten möchte man keinem etwas erzählen.“

Wie haben Sie es geschafft?

„So eine Kehrtwendung zu schaffen, ist eine Kunst. Ich habe im April 2003 mit allen Mitarbeitern offen gesprochen, ihnen von der Idee erzählt und sie gefragt, ob sie daran glauben. Als sie ‚ja‘ gesagt haben, habe ich sie gefragt, ob sie sich vorstellen können, mir das Gehalt für ein Jahr zu stunden. Dazu braucht man als Unternehmer eine hohe Überzeugungs- und Motivationskraft. Zum Glück haben die besten Leute meiner Firma daran geglaubt. Das war für mich wirklich sensationell. Es ist ein harter Kern von 15 Mitarbeitern übrig geblieben und ein großartiger Teamgeist entstanden. Nur so konnten wir sukzessive diese Wende schaffen, die noch nicht ganz beendet ist. Es wird noch etwa 1,5 Jahre dauern.

Wir sind damals von 6 Millionen Euro auf 800.000 Euro Umsatz zurückgefallen und werden heuer ungefähr wieder 1,5 bzw 1,6 Millionen Euro schaffen. Die Mitarbeiter haben ein Jahr lang von ihren Ersparnissen gelebt. Die Hälfte der Belegschaft ist jetzt schon ajour mit den Löhnen, und die andere Hälfte hat noch 3 Monate Außenstand. Beim Finanzamt waren etwa 800.000 Euro offen, jetzt sind es nur mehr noch ca 3.000 Euro.

Das Herzstück dabei ist aber, dass die Mitarbeiter an den Unternehmer oder die Unternehmerin glauben können. Nämlich daran, dass er oder sie nicht nur in den schlechten, sondern auch in den guten Zeiten so korrekt weiterarbeitet, wie sie es gewohnt waren, und nicht abhebt oder meint, die Mitarbeiter dann alle nicht mehr zu brauchen, wenn die Durststrecke überwunden ist.“

Interview: Manuela Taschlmar

RIHA-SICHERHEITSTÜREN:

Ing. Alfred Riha begann seine Berufslaufbahn als Brillen-Konstrukteur. Als 22-Jähriger war er bereits Produktionsleiter bei Altmann in Perchtoldsdorf. Anschließend war Ing. Alfred Riha bei Stadlauer Fenster und bei Asea Brown Boveri, wo er den Sonderauftrag hatte, die Firma Görz zu liquidieren und einen Sozialplan auszuarbeiten. Im Anschluss war er bei Braun vorerst für Kosten-Controlling und Kostenrechnung zuständig, später war er Konzern-Controller für fünf Länder.

- 1993 gründete Ing. Alfred Riha aus dem Nichts die RIHA GmbH. Startkapital waren 2 Millionen Schilling Erbe von seinem Großvater. Die ersten Geschäftsabwicklungen fanden auf engstem Raum statt, die erste Rechnung wurde noch im Keller des damaligen Reihenhauses geschrieben. Ing. Alfred Riha übernahm Fachleute von der insolventen Firma Stadlauer in sein neues Unternehmen. Parallel arbeitete er noch 1 Jahr lang bei Braun weiter.
- 1994 Anmietung eines Büros und eines Lagers in Traiskirchen.
- 1997 Übersiedelung von den Mieträumen in Möllersdorf in das neu revitalisierte eigene Betriebsgelände in Ebreichsdorf.
- 2003 Schließung der Sparte Kunststofffenster zum Jahresende und Konzentration auf die Sparte Sicherheitssysteme.
- 2004 wurde die Entwicklung der Sicherheitstüren abgeschlossen und durch die ÖNORM-Registrierung bestätigt. Die ersten Erfolge auf dem Gebiet der Sicherheitstüren ließen nicht lange auf sich warten. RIHA-Sicherheitstüren wurden bald vom kriminalpolizeilichen Beratungsdienst empfohlen.

Foto: RIHA

Ing. Alfred Riha

Geschäftsführer RIHA GmbH
Wiener Straße 114, 2483 Ebreichsdorf
Tel.: +43-2254-72 880 - 88
Fax: +43-2254-72 870
E-Mail: info@riha-sicherheit.at
www.riha-sicherheit.at

LITERATURTIPP

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.

Die Herausgeber:
Mag. Monika Unterholzner,
Dr. Gabriel Lansky,
Dr. Christoph Matznetter

LexisNexis ARD Orac
Stand: November 2005
Loseblattwerk
1.- 13. Lfg. inkl. 1 Mappe
ISBN: 3-7007-3337-2
Best.-Nr. 26.30.00
Preis: € 140,–

Intermarket Bank AG: Umsatzplus von 18 Prozent.

Basel-II-Richtlinie lässt den Factoring-Markt wachsen

Mit einem Marktanteil von rund 54 % ist die Intermarket Bank AG Österreichs führende Spezial-Bank für Factoring. Das Dienstleistungsangebot umfasst vielfältige und individuelle Factoring-Lösungen für Unternehmen aller Branchen und Größenordnungen. Letztes Jahr konnte mit den Geschäftszahlen das bisher beste Ergebnis präsentiert werden.

2005 erreichte das Volumen der angekauften Forderungen von Intermarket Bank 2,338 Mrd Euro. Das entspricht einer Steigerung von 18 Prozent gegenüber dem Vorjahr – in den letzten vier Jahren konnte der Umsatz sogar verdoppelt werden.

Basel II wird bei Banken und Unternehmen an Aktualität gewinnen

Mit diesem Geschäftsumfang konnte auch die führende Position am österreichischen Factoringmarkt gegenüber den Vorjahren auf 55 Prozent leicht ausgebaut werden. Insgesamt wuchs der österreichische Factoringmarkt 2005 um 16 Prozent auf knapp 4,3 Mrd Euro. Gründe dafür sind einerseits die Basel-II-Richtlinie und andererseits das Zessionsrechtsänderungsgesetz 2005, wonach absolute Zessionsverbote grundsätzlich nicht mehr erlaubt sind. „Beide Faktoren werden das Factoringgeschäft auch weiterhin begünstigen, denn Basel II wird aufgrund der für 2007 geplanten Einführung erneut an Aktualität bei Banken und Unternehmen gewinnen.

Auch die Auswirkungen des Zessionsrechtsgesetzes werden heuer erstmals positiv spürbar sein“, so Theo Hibler, Vorstandsvorsitzender der Intermarket Bank.

Die Bilanz

Die gesamten Betriebserträge sind gegenüber 2004 um 15 Prozent auf 12,7 Mio Euro und somit nahezu umsatzkonform gewachsen. Mit 5,6 Mio Euro liegt das Betriebsergebnis um 19 Prozent über dem des Vorjahres. Die Wertberichtigungen auf Forderungen sind gegenüber 2004 geringfügig rückläufig, sodass das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit mit rund 4,86 Mio Euro um 25 Prozent ausgeweitet wurde.

Auch durch die erfreuliche Entwicklung im Bereich der Körperschaftssteuer betrug der Jahresüberschuss 2005 3,7 Mio Euro, was einer Steigerung von 35 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Ausweitung des Geschäftsvolumens findet ihren Niederschlag in der Bilanz, deren Summe sich um 12 Prozent auf 170 Mio Euro erhöht hat.

Ertragsmäßig brachte das Jahr 2005 einen Return on Equity (vor Steuern) von 19 Prozent sowie einen Return on Assets von 2,7 Prozent. Die gute Entwicklung zeigt sich auch im weiterhin sehr guten Rating von Moody’s: Dieses wurde mit „A3“ für langfristige, „Prime 2“ für kurzfristige Einlagen und „C“ für Finanzkraft bestätigt.

Die Kunden

Die Kundenstruktur der Intermarket Bank spiegelt im Wesentlichen die betriebliche Struktur in Österreich wider. Rund drei Viertel aller Kunden erzielen einen Jahresumsatz von weniger als 5 Mio Euro. Insgesamt ist aber ein verstärktes Interesse größerer Betriebe an Factoring zu beobachten, sodass die durchschnittliche Umsatzgröße der Kunden in den letzten beiden Jahren von 5 Mio Euro auf 6,8 Mio Euro gewachsen ist.
Dabei sind umsatzstärkere Kunden eher an finanzierungsorientiertem Factoring interessiert, während umsatzschwächere Kunden vermehrt serviceorientierte Produkte in Anspruch nehmen. Bei letzteren wird neben der Finanzierungsfunktion von Factoring – also die 80-%ige Bevorschussung offener Forderungen durch deren Verkauf an Intermarket Bank – auch das Angebot der Übernahme der Debitorenbuchhaltung durch Intermarket Bank genützt.

Bei der regionalen sowie branchenbezogenen Kundenverteilung gab es kaum Änderungen. Am stärksten vertreten sind mit 14 Prozent Ge- und Verbrauchsgüter, gefolgt von Nahrungsmitteln und Baumaterialien, einer aufgrund des hohen Liquiditätsbedarfs und der breiten regionalen Debitorenstreuung für Factoring nahezu idealen Branche.
Das Leistungsportfolio der Intermarket Bank umfasst Forderungsfinanzierung, Buchhaltung, Mahn- und Inkassowesen der Rechnungsforderungen mit oder ohne Rückkaufverpflichtung bis hin zur Finanzierung bzw Absicherung von Export- und Importforderungen. Kunden schätzen an der Intermarket Bank die individuelle und flexible Betreuung, ein freundliches und zuverlässiges Service sowie das angemessenes Preis-Leistungsverhältnis.

KMU PROFITIEREN VON FACTORING

Factoring ist vor allem für Unternehmen mit Umsätzen bis zu 5 Mio Euro interessant. Bei diesen Unternehmen kann die späte Zahlung von Forderungen die Existenz bedrohen. Gleichzeitig sind KMU oft gezwungen, an wenige große und übermächtige Abnehmer zu deren Vertragsbedingungen zu liefern.

Factoring & Basel-II-Factoring bringt vor allem KMU im Hinblick auf Basel II mehrfachen Nutzen:

- Verbesserungen bei Liquidität, Rentabilität, Bonität und Rating.
- Bei Factoring werden die Forderungen an den Factor verkauft und somit die Bilanz verkürzt.
- Damit werden Bilanzkennzahlen und das Rating verbessert.

WARUM FACTORING:

- Verkürzung der Bilanz und Verbesserung der Bilanzdaten.
- Verbesserung der Bonität und somit des Unternehmens-Ratings.
- Factoring ermöglicht durch seine Bevorschussungsfunktion Unternehmensgründungen, den Ausgleich saisonaler Schwankungen und das Überwinden wirtschaftlicher Tiefs.
- Information über die Bonität von Abnehmern der Factoring-Kunden.

FACTORING IST:

Der Ankauf von Forderungen aus Warenlieferungen und Dienstleistungen. So können Ausgangsrechnungen vorfinanziert werden.

Intermarket Bank
Factoring at its best.

Foto: Intermarket Bank AG

Theo Hibler
Vorstandvorsitzender Intermarket Bank AG
Marokkanergasse 7, A-1030 Wien
Tel.: +43-1-71765 - 0
Fax: +43-1-713 28 - 55
E-Mail: mailbox@intermarket.at
www.intermarket.at

SAP-Financing: Einfache Finanzierung für SAP-Lösungen nun auch in Österreich

SAP-Financing, das Programm zur einfachen und umfassenden Finanzierung von SAP-Lösungen und -Dienstleistungen, ist nun auch in Österreich erhältlich. SAP-Financing wird gemeinsam von der SAP AG und Siemens Financial Services GmbH (SFS) angeboten. Die Beratung und Abwicklung in Österreich übernimmt deren Partner SG Equipment Finance. SAP-Financing deckt sämtliche Kosten einer SAP-Lösung ab, das heißt Software, Hardware, interne und externe Implementierung sowie Instandhaltung während der Installation. Die Angebote sind über alle SAP-Vertriebskanäle erhältlich.

SAP-Financing bietet dabei Unternehmen jeder Größe sowie der öffentlichen Hand maßgeschneiderte Finanzierungskonzepte. So können Kunden ihre Wachstumsstrategie durch gezielte IT-Investitionen schnell umsetzen – zu planbaren Konditionen. Die Finanzierungslösungen sind jeweils auf die individuellen Liquiditätsanforderungen der Kunden zugeschnitten.

„SAP-Financing gibt es international seit Oktober 2005 und ist mittlerweile in mehr als 40 Ländern verfügbar. Wir freuen uns, dass wir unseren Kunden in Österreich nun auch diese All-Inclusive-Finanzierungen anbieten können. Besonders für Klein- und Mittelbetriebe ist die Möglichkeit einer umfassenden Projektfinanzierung, die auch die Kosten für Beratung und Einführung beinhaltet, sehr attraktiv“, so Wolfgang Schuckert, Managing Director von SAP Österreich.

IT-Finanzierung bei Unternehmen gefragt

In der Auswahl ihrer Investitionen werden Unternehmen zunehmend kritischer. Entscheidungen über die Einführung von Systemen zur Prozess-Optimierung werden daher durch die Möglichkeit einer Finanzierung stark beeinflusst. SAP-Financing setzt genau bei dieser Problematik an: Sämtliche langfristige Aufwendungen einer solchen Investition werden in einer vorab definierten monatlichen Zahlung gebündelt.

Das Finanzierungsangebot vereinfacht somit die Budgetplanung und gibt dem Unternehmen einen besseren Überblick über die Gesamtkosten und die Investitionsrendite – über den gesamten Lebenszyklus der Softwarelösungen hinweg.

Die Langfrist-Kosten einer SAP-Lösung werden über einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren kalkuliert und ermöglichen es den Unternehmen, ihre langfristigen IT-Investitionen besser zu planen und die Total Cost of Ownership (TCO) zu optimieren.

Informationen zu Siemens Financial Services

Der Bereich Siemens Financial Services (SFS) bietet mit rund 1.700 Mitarbeitern und einem internationalen, von der Siemens Financial Services GmbH in München koordinierten Netzwerk von Finanzgesellschaften eine breite Palette von Finanzlösungen. Diese reicht von der Absatz- und Investitionsfinanzierung über Treasury-Services bis hin zum Fondsmanagement und beinhaltet auch Versicherungslösungen. Kunden der SFS sind vor allem weltweit operierende Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sowie öffentliche Auftraggeber.
Mehr Informationen unter www.siemens.com/sf.

Informationen zu SG Equipment Finance

Die SG-Equipment-Finance-Gruppe (SGEF), in Europa führend in der Absatz- und Objektfinanzierung mobiler Wirtschaftsgüter, ist eine 100%ige Tochter des französischen Bankenkonzerns Société Générale.

Die Gruppe ist in 19 europäischen Ländern sowie in China und Australien präsent. Im Geschäftsjahr 2005 erzielte SG Equipment Finance mit Finanzierungen in den Bereichen Industriegüter, High-Tech und Transport ein Neugeschäft von 8,3 Mrd Euro. Das Bestandsvolumen liegt über 17 Mrd Euro. An den mehr als 75 Standorten weltweit sind rund 1.800 Mitarbeiter beschäftigt.

Das Leistungsspektrum umfasst Transport, High Tech und Industriegüter.
Mehr Informationen unter www.sgef.com.

SAP AG

Die SAP AG mit Hauptsitz in Walldorf ist der weltweit führende Anbieter von Unternehmenssoftware. Das Portfolio der SAP umfasst Geschäftsanwendungen für große Unternehmen und den Mittelstand, die auf der SAP-NetWeaver-Plattform aufbauen, sowie leistungsfähige Standardlösungen für kleine und mittelgroße Firmen. Darüber hinaus unterstützt SAP mit mehr als 25 branchenspezifischen Lösungsportfolios Kernprozesse in Industrien wie Handel, Finanzen oder High-Tech, im Gesundheitswesen und in öffentlichen Verwaltungen. Damit sind Organisationen in der Lage, ihre Geschäftsprozesse intern sowie mit Kunden, Partnern und Lieferanten erfolgreich zu organisieren und die betriebliche Wertschöpfung maßgeblich zu verbessern. SAP-Anwendungen sind bei über 34.600 Kunden in mehr als 120 Ländern im Einsatz. SAP wurde 1972 gegründet und ist heute der weltweit drittgrößte unabhängige Softwareanbieter.
Informationen: www.sap.at

Spar nutzt IP-Technologie.

VoIP-Telefonie von Siemens für Spar-Zentrale in Salzburg

Im Zuge der Erweiterung der Spar-Hauptzentrale in Salzburg stattete Siemens Communications Enterprise die Arbeitsplätze aller Mitarbeiter mit IP-Anschlüssen aus. Siemens versorgt die österreichische Warenhandels-AG mit modernen Systemen für die Datenübertragung und mit Telefonie über das Internet.

Der Um- und Ausbau der Spar-Hauptzentrale in der Stadt Salzburg ist abgeschlossen und bietet nun einen vergrößerten und modernisierten Bürostandort für 600 Mitarbeiter. Die Siemens AG Österreich wurde mit dem Auftrag betraut, die gesamten alten Netzwerke der Hauptverwaltung zu ersetzen und auch den Neubau mit VoIP-Telefonie zu versorgen.

Foto: Spar

Siemens vernetzt Spar-Hauptzentrale

Gesamtes Paket aus einer Hand

Siemens Communications Enterprise (COM E) erneuerte alle Computeranschlüsse des Spar Haupthauses und lieferte die Komponenten für die VoIP-Telefonie. Die COM-E-Fachleute schulten die Spar-Mitarbeiter in der Anwendung und bieten weitere Dienstleistungen wie die Wartung der Komponenten und den technischen Support.

„Siemens möchte den Kunden mit einem Angebot, das von Installation über Schulungen bis hin zu weiterführendem Support reicht, ein komplettes Paket liefern und so den optimalen Einsatz der Technologie gewährleisten“, erklärt DI Josef Jarosch, Bereichsleiter Siemens Communications Enterprise.

VoIP-Telefonie – die moderne Art zu kommunizieren

Alle Mitarbeiter der Hauptzentrale verwenden die neue Technologie von Siemens. Einige telefonieren über Soft Clients, der Rest der Belegschaft hat Siemens Festnetzgeräte in Verwendung, die per Knopfdruck von klassischer zu VoIP-Telefonie switchen können. Gründe, warum Unternehmen wie Spar zur IP-Technologie wechseln, sind die Einsparung der Fixkosten durch ein einheitliches, einfach aufgebautes und unkompliziertes System.

Zweites Rechenzentrum in Oberösterreich

Um etwaige Ausfälle der Server von vornherein auszuschließen, hat die Siemens AG im Auftrag von Spar ein zweites Rechenzentrum in Marchtrenk bei Linz aufgebaut. Dieser komplett mit Siemens- und Huawei-Komponenten ausgestattete Serverstandpunkt ist bei einem möglichen Problem sofort einsatzbereit. Siemens kümmert sich auch in Oberösterreich um den Support und die Betreuung des Rechenzentrums, um einen Schaden am Kommunikationsnetz der Warenhandels AG vermeiden zu können.

INFORMATIONEN

Siemens AG Österreich

Mag. Gabriela Mair
E-Mail: gabriela.mair@siemens.com
www.siemens.com

Förderung für Kabelnetzbetreiber fixiert

RTR sichert Kabelnetzbetreibern, die Voraussetzungen erfüllen, Endgeräterförderung zu – Stützung der zum Empfang notwendigen Set-Top-Boxen mit 60 Euro pro Stück geplant

Der Fachverband der Telekommunikations- und Rundfunkunternehmungen in der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und die Rundfunk und Telekom Regulierungs-GmbH (RTR) haben am 20. September 2006 ein „Memorandum of Understanding“ zur Förderung der österreichischen Kabelhaushalte aus Mitteln des Digitalisierungsfonds unterzeichnet.

Die RTR sichert darin jenen Kabelbetreibern in Österreich, die die Fördervoraussetzungen erfüllen, Endgeräteförderung in der Höhe von insgesamt 4 Millionen Euro zu. Damit wird 2007 deutlich mehr als die Hälfte der an den Digitalisierungsfonds seitens des Bundes überwiesenen Gelder für Kabelnetzbetreiber eingesetzt. Das Geld soll dazu verwendet werden, die einzelnen für Kabelhaushalte geeigneten Set-Top-Boxen mit 60 Euro pro Stück zu fördern. Insgesamt können etwa 67.000 Set-Top-Boxen gefördert werden.

Telekom-/Rundfunk-Fachverbandsobmann Singer bezeichnete die Übereinkunft als Maßnahme zur Gleichstellung der österreichischen Verbreitungsplattformen in der Fernsehdigitalisierung. Nach Ansicht von RTR-Vertreter Grinschgl ist Österreich damit eines der ersten Länder Europas, in dem auf allen Plattformen MHP-Dienste eingeführt werden.

Geplant ist, dass sich eine möglichst hohe Anzahl an Kabelnetzbetreibern und Haushalten an der Förderaktion beteiligt. Bis 31. Oktober 2006 wird eine Empfehlung für die Antragstellung durch die Kabelnetzbetreiber an die RTR GmbH entwickelt. Mitte November ist eine Informationsveranstaltung des Fachverbandes für alle Kabelnetzbetreiber in Österreich geplant.

Die Ausgabe der geförderten Boxen ist für den Zeitraum vom 1. April bis 31. Juli 2007 vorgesehen.

PEWAG – INFORMATION

Schneekettenpflicht für LKW ab 15. November

Mangelnde Winterausrüstung ist eine der Hauptursachen für Verkehrsbehinderungen. Pewag ist für die Nachfrage nach LKW-Schneeketten bestens vorbereitet.

Die lang diskutierte Schneekettenpflicht für LKW ist mit der 27. Kraftfahrzeuggesetz-Novelle gültig und tritt ab 15. November 2006 in Kraft: In der Zeit von 15. November bis 15. März müssen LKW ab 3,5 Tonnen und Busse ab acht Sitzplätzen auf österreichischen Straßen neben montierten Winterreifen auch Schneeketten mitführen.

Der österreichische Marktführer, Pewag Schneeketten GmbH & Co KG, erwartet durch diese Novelle eine massive Belebung des Schneekettenabsatzes für Nutzfahrzeuge. „Wir haben uns sehr gut auf diese Marktsituation und Gesetzesnovelle vorbereitet und alle notwendigen Maßnahmen getroffen. Die Fachhandelspartner wurden von unserem Verkaufsteam informiert und sensibilisiert, um den Kunden bestmögliche Auskunft geben zu können“, beschreibt DI Mag. Dr. Clemens Kellner, Geschäftsführer der Pewag Schneeketten GmbH & Co KG, die Situation. „Unser Werk in Brückl – unsere Qualitätsschneeketten im Nutzfahrzeugbereich kommen zur Gänze aus Österreich – arbeitet auf Hochtouren und hat ein Sonderdepot eingerichtet“, so Kellner.

Verkehrsclubs appellieren an Fahrzeughalter, Busse und LKW rechtzeitig auszurüsten und nicht erst beim ersten Schneefall zu reagieren. Die mangelnde Winterausrüstung der Fahrzeuge ist eine der Hauptursachen für Verkehrsbehinderungen und gefährliche Situationen. So bleiben nicht wintertaugliche LKW und Busse auf Schnee und Matsch schon bei geringen Steigungen hängen.

SOFTMAX
[IT to the max]
Development | Content | Betrieb
Ihre IT-Themen, als ob es unsere wären!
[www.softmax.at]

Der Future Business Austria Infrastrukturreport 06/07: Wegweiser für zukunftsträchtige Maßnahmen im Infrastrukturbereich.

Platz 9 für Österreich als Wirtschaftsstandort

Österreich ist Top bei Breitband und Energieliberalisierung. Die Post hat überholt und die Bahn kämpft mit Imageproblemen. Dieses Zeugnis stellt der neue Infrastrukturreport 06/07 aus.

Mit welchen Initiativen kann Österreich als Wirtschaftsstandort attraktiver gemacht werden? Diese Frage beschäftigt viele. Der Future Business Austria Infrastrukturreport 06/07 zeigt erstmals die Position der österreichischen Infrastruktur im internationalen Vergleich.

Österreich ist Weltspitze bei Telekommunikation und Information

Laut OECD sind Informations- und Telekommunikationstechnologien (IKT) Basis für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes und damit ein entscheidender Faktor der Standortattraktivität. Der IKT-Markt in Österreich stellt mit etwa 14,5 Milliarden Euro Gesamtumsatz und mehr als 120.000 Beschäftigten einen substanziellen Anteil von etwa drei Prozent des BIP. Rund ein Viertel der Zunahme des BIP und etwa 40 Prozent des Produktivitätszuwachses fallen auf die IKT mit dem Herzstück Telekommunikation. Ein Drittel unseres Wirtschaftswachstums und tausende Arbeitsplätze sind also den IKT zu verdanken.

Dennoch sehen 55 Prozent der österreichischen Manager noch Ausbaumöglichkeiten im Breitbandbereich. 45 Prozent wünschen sich etwa eine vollständige Öffnung des Bereichs Festnetztelefonie.

Vorreiter bei Energieliberalisierung

Ebenso vorne im internationalen Vergleich liegt der heimische Energiebereich. Österreich zählt zu den Vorreitern der Energieliberalisierung in Europa. Die Öffnung des Strom- und Gasmarktes bringt den heimischen Unternehmen und Endkunden jährlich Einsparungen von insgesamt etwa 1,3 Milliarden Euro. Die Industrie hätte etwa doppelt so hohe Strompreise und jene der Haushalte wären um ein Fünftel höher. 62 Prozent der Topmanager wünschen sich allerdings mehr Preistransparenz.

Post hat überholt

Die Österreichische Post, bisheriger Nachzügler im internationalen Vergleich, hat sich von „unterdurchschnittlich“ auf „überdurchschnittlich“ gewandelt. Eine mögliche Erklärung ist der Börsegang als drittes europäisches Postunternehmen und damit Pionierstatus.

Außerdem bieten die relativ inhomogenen und damit betreuungsintensiven Märkte in Südosteuropa für die Österreichische Post erhebliches Potenzial. Viele österreichische Unternehmen haben in dieser Region neue Standorte geschaffen. Für sie ist die Post ein attraktiver Logistikpartner.

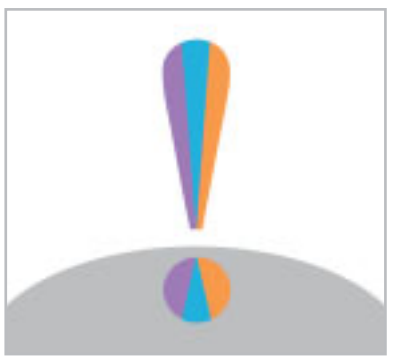
Bahn kämpft mit Imageproblem

Die befragten Manager haben der heimischen Schiene ein schlechtes Zeugnis ausgestellt. Für sie bleibt die Straße der wichtigste Infrastrukturbereich. Im Gegenteil zeigt der Global Competitiveness Report 2005/2006 eine überdurchschnittliche Position. Dies lässt auf ein Imageproblem der Bahn schließen. Das Personenbeförderungsaufkommen weist nicht mehr die Werte von Anfang der 90-er Jahre auf, der Gütertransport hat jedoch wachsende Bedeutung. Während EU-weit der Anteil der auf der Schiene transportierten Güter seit 30 Jahren stetig abnimmt, hat Österreich mit einem Anteil von rund 33 Prozent eine Ausnahmeposition. Österreich investiert in den Ausbau der Schieneninfrastruktur so viel wie nie zuvor.

Österreichs Infrastruktur zeigt sich also insgesamt wettbewerbsfähig, hat jedoch erhebliches Verbesserungspotenzial. So gaben heimische Manager an, die Produktivität ihrer Unternehmen um vier Prozent steigern zu können, wenn die Infrastruktur dem internationalen Benchmark entsprechend ausgebaut wäre. Das sind umgerechnet 10 Milliarden Euro, die mit Infrastruktur auf europäischem Durchschnittsniveau zusätzlich erwirtschaftet werden könnten.

Text: Manuela Taschlmar

INNOVATIONEN



„Fit for Technik“: Thonauer und die Automatisierung

Die Firma Thonauer befasst sich schon seit rund 20 Jahren erfolgreich mit dem Verkauf und der Betreuung von automatischen Maschinen, in Österreich und den benachbarten Ländern - zuerst vor allem mit Automaten für die Kabelbearbeitung, was bis heute der wichtigste Bereich geblieben ist, aber bald auch schon in vielen anderen Sparten.

Das oberste Gebot gilt der Sicherheit

Mit Fertigungsautomaten von THONAUER erhalten Unternehmen Sicherheit: Betriebssicherheit, Terminsicherheit und Prozesssicherheit. Dazu trägt nicht zuletzt die langjährige Partnerschaft mit der Schweizer KOMAX-Gruppe bei. Mit dem weltweit führenden Anbieter von Kabelverarbeitungs- und Montagesystemen eröffnet Thonauer die Möglichkeit, die gesamte Automatisierungslösung aus einer Hand zu beziehen, von der maßgenauen Konfektionierung der Kabel über die vollautomatische Montage von Komponenten bis zur fertigen Baugruppe.

Heute ist die Thonauer GmbH in der Lage, jede Art von Fertigungsautomatisierung anzubieten. Angefangen von ergonomisch gestalteten Handarbeitsplatz-Ausstattungen mit einfachen Montagebehelfen über teilmechanisierte Montage- und Produktionshilfen für höchste Ansprüche bis zu vollautomatischen Montage- und Produktionseinheiten nach den jeweiligen Vorstellungen. Der Schwerpunkt liegt bei Anlagen für die Elektro-, Elektronik- und Kraftfahrzeugindustrie. Der Betrieb liefert Automaten für die Kabelkonfektion wie Sensorcrimpen, Airbagstecker, IDC-Verbindungen, Koaxialverarbeitung, flexible Flachleiter und Lichtwellenleiter, die selektive Leiterplattenbestückung, Fertigungslinien für die Montage von Kontaktssystemen, Sensoren, Aktuatoren, Airbag-Zündkapseln, ABS-Boxen und Testanlagen. Bei Montageanlagen für mechatronische Module sind elektrische Steckverbinder, Scheibenwischer und Türschlösser von Automobilen zu erwähnen.

Neben der Entwicklung von kundenspezifischen Lösungen gehören auch Inbetriebnahme, Schulung, Wartung und Produktionsbegleitung zum Dienstleistungsangebot.

Von Anfang an war es das Bestreben, Kunden nicht nur eine professionelle Unterstützung bei der Auswahl der Produkten zu bieten, sondern auch dafür zu sorgen, Kundendienst und Ersatzteilbeschaffung im jeweiligen Lande und zu entsprechenden Konditionen anzubieten.

Diese Strategie hat sich bewährt und bald nach Öffnung der Grenzen in die Reformländer konnte die Tätigkeit auf Ungarn, und bald auch auf die Slowakei, Tschechien, Slowenien und Rumänien ausgedehnt werden.

Schon vor der Öffnung des Eisernen Vorhanges bestanden gute Geschäftskontakte mit den heutigen Reformstaaten. So steinig der Weg auch anfangs war, kam dem Unternehmen durch die Gründung von Niederlassungen der internationalen Automobil- und Zulieferindustrie ein unerwarteter Markt zugute. Trotzdem wurden die Kontakte zu den jeweils inländischen Unternehmen weiter gepflegt, die heute ein wichtiger Teil des Geschäfts geworden sind.

Wenn auch die Automobilindustrie weiter wandert, wie es in Österreich und Ungarn schon geschehen ist, ist Thonauer bemüht, die modernsten Produkte, die ja der Marktentwicklung entsprechend Rechnung tragen, mit besonderen Strategien am Markt einzuführen. So wurde gerade ein Kabelverarbeitungsautomat für den Schaltanlagenbau in der österreichischen Maschinenindustrie installiert, und entsprechende Projekte laufen bei vielen weiteren Kunden in Österreich und Osteuropa.

Auf der VIENNA-TEC wird eine solche Maschine, die bis zu 36 verschiedene Kabel gleichzeitig verarbeiten kann, in vollem Betrieb zu sehen sein. Eine spezielle Software wird in diesem Fall auf die besonderen Bedürfnisse des Schaltanlagenbaues zugeschnitten sein.

DIE TECHNOLOGIEN AUF DER VIENNA-TEC 2006

- Crimpvollautomat Komax Zeta 633
- Optische Filter für den glasklaren Durchblick

- Steuergeräte für das Widerstandsschweißen
- Systemlösungen für die selektive Lötautomation

THONAUER AUF DER VIENNA-TEC 2006
10.–13. OKTOBER 2006
Halle C, Stand C0929
Informationen: Herrn Spitzer.
g.spitzer@thonauer.at
Tel.: +43-1-804 28 71 - 25

KONTAKT
Thonauer GmbH
Perfektastraße 59, A-1230 Wien
Tel.: +43-1-804 28 71 - 0
Fax: +43-1-804 28 71 - 10
E-Mail: info@thonauer.at
www.thonauer.at

Sichere Integration mobiler Business-Anwendungen

Mobile Technologien sind zu einem wichtigen Bestandteil unseres Alltags geworden. Auch für Unternehmen wird Mobilität mehr und mehr zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Auf dem CONEX-Event „Mobile Business Solutions 2006“ am 4. und 5. Oktober in Wien zeigen Praktiker aus unterschiedlichen Branchen Umsetzungsbeispiele von Mobility im Unternehmen.

„Die Durchdringung mit mobilen Endgeräten ist enorm. Ob 6 jährige Volksschülerin oder 83-jähriger Almwanderer – das Mobiltelefon ist heute Alltagsgegenstand.“ Andreas Holzinger lehrt am Institut für medizinische Informatik an der Universität Graz und beschäftigt sich mit den Einsatzmöglichkeiten mobiler Technologien im Krankenhausumfeld. „Die Gesundheitsbranche ist die Referenz für den Einsatz mobiler Datenlösungen“, bestätigt Walter Liebhart vom Mobility-Spezialisten iLogs.

Der **CONEX Event „Mobile Business Solutions 2006“** am 4. und 5. Oktober in Wien zeigt Anwendungen aus den unterschiedlichsten Einsatzbereichen. Holger Schellhaas, Geschäftsführer der Evoltas Ltd. aus München, ist überzeugt: „Mobile-Business-Solutions ermöglichen allen Unternehmen, in zeit- und ortsensitiven Prozessen beträchtliche Kosteneinsparungen, Flexibilitätsgewinne oder sogar Umsatzsteigerungen zu erzielen.“

Tatsächlich werden bereits in vielen Branchen mobile Lösungen als wichtiger Wettbewerbsfaktor erkannt. „In den nächsten Jahren werden Software-Lösungen auf Handys, PDA und BlackBerry für mobiles ‚arbeiten‘, Papier und Bleistift, bei Standard Prozessen immer mehr ersetzen“, wagt Thomas Gruber von der Mobile Data GmbH einen Blick in die Zukunft. Aus dem alltäglichen Umgang mit mobiler Technologie entwickelt sich der Einzug dieser Technologien in das Geschäftsleben: „Vom Service-Techniker bis zum Knowledge-Worker – die Generation mobiler Mitarbeiter ist im Anmarsch. Sie ist mit mobiler Kommunikation aufgewachsen und fordert umfassend unterstütztes, mobiles Arbeiten. An diesem Fakt kommt keine IT-Abteilung vorbei“, bestätigt Mobility-Experte Silvio Kleesattel von der Beck et al. Services GmbH aus München.

Die Referenten der CONEX-Konferenz zeigen daher Einsatzmöglichkeiten in den Bereichen CRM, Außendienst, Instandhaltung und Logistik. Im Vordergrund stehen dabei vor allem der erzielte ROI und der Businessnutzen anhand von Umsetzungen bei Unternehmen wie T-Mobile, der Fernwärme Wien oder der Art-for-Art-Theaterservices. „Die Basis unseres mobilen Zeitalters sind digitale Informationen, die sich im ständigen Austausch befinden. Das fängt bei E-Mails an, bis hin zu Instant-Messages und VoIP-Daten. All diese Informationen müssen sicher sein und verwaltet werden.“ Michael Hoos vom Security-Spezialisten Symantec weiß, dass gerade bei mobilen Anwendungen besondere Aufmerksamkeit auf die sichere und gewissenhafte Integration in die Unternehmensinfrastruktur und die Prozesse wichtig ist.

ONE ist auf dieser Veranstaltung als Platin-Partner vertreten und bietet am 6. Oktober in einem speziellen Workshop die Möglichkeit, zukunftsweisende mobile Anwendungen live zu erleben und zu testen. „Mobilität im Arbeitsleben ist Trumpf“ bringt es Michael Fried, CCO von ONE, auf den Punkt. „Was die mobile Kommunikation zu mehr Mobilität, Flexibilität, Zeit- und Kostenersparnis im Unternehmen beitragen kann, zeigt unser Workshop anhand von konkreten Lösungen.“

Für Teilnehmer an der Konferenz ist der Besuch des Workshops kostenlos.

Aktuellste Informationen über Event, Referenten und Partner finden Sie unter www.conex.co.at oder bei Mag. Michael Ghezzo, michael.ghezzo@conex.co.at.