

MANAGEMENT-INFO

Förderungen für KMU

Für Klein- und Mittelbetriebe (KMU) besteht mittlerweile eine Fülle von Möglichkeiten abseits des klassischen Bankkredites finanzielle Mittel zu lukrieren. Angesichts der Tatsache, dass 99% aller österreichischen Unternehmen KMU sind, welche ca. zwei Drittel der Arbeitnehmer beschäftigen, besteht von Seiten des österreichischen Staates ein großes Interesse an der Förderung von KMU. Auf europäischer Ebene gibt derzeit der „Small Business Act for Europe“ die politischen Leitlinien vor. Laut Angaben des WIFO gibt Österreich jährlich insgesamt rund 15,5 Milliarden € für Subventionen aus, das entspricht 5,5% des BIP. Ein Rechtsanspruch auf eine Subvention besteht in der Regel nicht.

Definition von KMU

Laut einer Empfehlung der EU-Kommission müssen folgende Merkmale gegeben sein:

- Unternehmen, d.h. Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit als Einheit, unabhängig von der Rechts-



- form,
- maximal 249 Mitarbeiter,
- Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. € oder maximale Bilanzsumme von 43 Mio. €,
- Das Unternehmen muss „eigenständig“ sein, d.h. es darf weder „Partnerunternehmen“ (Beteiligung über 25%) noch „verbundenes Unternehmen“ (vor allem Ausübung von Kontrollrechten) sein.

EU-Förderungen

Hier gibt es verschiedene Arten von Subventionen, die entweder direkt von der EU oder indirekt über EU-Programme, die national bzw. regional verwaltet werden, beantragt werden können.

Beratung bietet vor allem das Enterprise Europe Network der Europäischen Kommission, insbesondere im Hinblick auf eine Internationalisierung von Unternehmen:

www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu

(Fortsetzung auf Seite 2)

INHALT

- Förderungen für KMU
- Möglichkeiten zur Kinderbetreuung durch Väter
- Gesetzliche Grenzen des Firmenwortlautes

Gesehen	Tag:					
	Name:					

Förderungen für KMU (Fortsetzung von Seite 1)

Nationale Förderungen nach dem KMU-Förderungsgesetz bzw. dem ERP-Fonds-Gesetz über die Austria Wirtschaftsservice GmbH (AWS)

Die Zuständigkeit nach dem KMU-Förderungsgesetz liegt beim Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend. Die Vergabe erfolgt über die AWS und die Österreichische Hotel- und Tourismusbank GmbH (ÖHT). Die AWS ist eine zu 100% im Eigentum der Republik Österreich stehende Spezialbank für Wirtschaftsförderungen. Darüber hinaus bietet sie Consultingleistungen an. In besonders gelagerten Einzelfällen kann sich der Bundesminister die unmittelbare Durchführung vorbehalten. Die Inanspruchnahme einer Förderung ist mit Auflagen und Bedingungen verknüpft. Die Förderungen können bestehen in:

- Annuitäten-, Zinsen- und Kreditkostenzuschüssen,
- sonstigen Geldzuwendungen,
- sonstigen geldwerten Leistungen, wie Beratungen und Serviceleistungen sowie
- Haftungsübernahmen (die ÖHT darf zusätzlich Darlehen einräumen)

Es bestehen hier vor allem folgende Fördermaßnahmen:

- KMU-Innovationsförderung Unternehmensdynamik,
- KMU-Haftung (Haftungsübernahme bei Fremdfinanzierung),
- KMU-Internationalisierung, Finanzierungsgarantie,
- KMU-Internationalisierung, Projektgarantie,
- KMU-Stabilisierung bei Restrukturierungsmaßnahmen.

Förderungen nach dem ERP-Fonds-Gesetz

Der ERP-Fonds beruht auf einem zwischen der Republik Österreich und den USA im Jahr 1961 unterzeichneten Abkommen betreffend die Verwaltung der Mittel des European Recovery Pro-

gram (ERP). Vergeben werden mittel- und langfristige Investitionskredite. Der Zinssatz muss nicht dem Kapitalmarktzinssatz entsprechen. Für KMU bieten sich insbesondere an:

- der ERP-Kleinkredit von 10.000 € bis 100.000 € sowie
- die ERP-KMU-Förderung bis 300.000 €. Diese Subvention ist für Wachstum und / oder Technologie gedacht.

Zuständig für die Gewährung ist die AWS. Der Unternehmer muss den **Förderungsantrag** bei einem **Kreditinstitut** (einer ERP-Treuhandbank) stellen.

Eigenkapitalförderungen

In Österreich existiert bis dato kein Private-Equity-Gesetz. Anträge zur Förderung der Eigenkapitalausstattung bei einer Expansion können ebenfalls über die AWS gestellt werden. Diese übernimmt insbesondere Eigenkapitalgarantien. Daneben besteht ein Double-Equity-Garantiefonds der AWS.

Garantiegesetz:

Falls die Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft (AWS) Zahlungen zu

leisten hat, die nicht aus den hierfür gewidmeten Mitteln gedeckt werden können, ist der Bundesminister für Finanzen ermächtigt, die AWS schadlos zu halten.

Wichtige Informationen zu Förderungen finden Sie u.a. unter folgenden Links

- Austria Wirtschaftsservice GmbH: www.awsg.at
- Österreichische Hotel- und Tourismusbank GmbH: www.oeht.at/
- Die WKO bietet eine Datenbank über alle Wirtschaftsförderungen in Österreich, in der gezielt nach branchenspezifischen Subventionen gesucht werden kann: portal.wko.at/wk/foe_suche.wk?sbid=190&ttid=21&dstid=0

Beratung zur Erlangung von Fördermitteln

Aufgrund der Fülle und Unübersichtlichkeit des bestehenden Angebotes von Fördermaßnahmen kann ein spezialisierter Berater nützliche Hilfestellungen bieten.

Möglichkeiten zur Kinderbetreuung durch Väter

Mit dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld sowie der Flexibilisierung der Zuverdienstgrenze soll - unter anderem - die Karenzmöglichkeit für Väter interessanter gemacht werden. Alle der nunmehr fünf Bezugsvarianten sehen bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile eine längere Gesamtbezugsdauer vor.

Voraussetzungen für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld sind:

- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind,
- Anspruch auf und tatsächlicher Be-

zug von Familienbeihilfe,

- Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich,
- für Nicht-Österreicher: rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich,
- Durchführung und Nachweis der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen,
- Beachtung der Zuverdienstgrenze (jährlich 16.200 € bzw. alternativ 60 % des letzten Einkommens. Ausnahme beim einkommensabhängigen KBG: 5.800 €).

(Fortsetzung auf Seite 3)

Möglichkeiten zur Kinderbetreuung durch Väter

(Fortsetzung von Seite 2)

Die gleichzeitige Karenzierung von einem Arbeitsverhältnis ist für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes irrelevant, d.h. die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind völlig gesondert zu betrachten und im Folgenden dargestellt.

Väterkarenz

Genau wie die Mutter hat auch der Vater einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts. Dieser besteht längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes, unabhängig davon, ob nur ein Elternteil oder beide abwechselnd Karenz in Anspruch nehmen (wird die Karenz geteilt, muss jeder Karenzteil mind. drei Monate betragen). Der damit verbundene Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt vier Monate vor Beginn und endet vier Wochen nach Ende der Karenz. Väter haben den Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt über Beginn und Dauer der Karenz zu informieren, wenn sie diese unmittelbar nach Ende der Mutterschutzfrist in Anspruch nehmen möchten. Wollen sie zu einem späteren Zeitpunkt „in Karenz gehen“, müssen sie dies spätestens drei Monate vor Antritt bekannt geben. Zum Nachweis des Anspruches auf Karenz sind folgende Umstände anzugeben.

- Geburt des Kindes,
- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind,
- keine gleichzeitige Karenz der Mutter.

Während der Karenz darf sowohl beim eigenen als auch bei einem fremden Arbeitgeber bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazuverdient werden. Über der Geringfügigkeitsgrenze kann mit dem eigenen Arbeitgeber eine Beschäftigung bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr (Aliquotierung, wenn Karenz kürzer als ein Jahr dauert) vereinbart werden oder mit Zustimmung des eigenen Arbeitgebers eine Beschäfti-



gung bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden. Wichtig: Diese Bestimmungen sind für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld irrelevant (für diesen gelten ausschließlich die im KBGG angeführten Zuverdienstgrenzen), sondern sind rein arbeitsrechtlicher Natur. Bei Nichteinhaltung geht „nur“ der Kündigungs- und Entlassungsschutz verloren.

Gerade für Väter kann es aber von Interesse sein, während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld weiterhin einer Beschäftigung nachzugehen, sei es aus finanziellen Gründen oder um den – bei Vätern meist eher kurzen – Ausfall für den Arbeitgeber ohne Anstellung einer Ersatzarbeitskraft zu überbrücken. Der bei Männern immer noch weit verbreiteten Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes bzw. Verbauung von Karrierechancen bei Inanspruchnahme von Karenz könnte entgegengewirkt werden, wenn eine Lösung gefunden wird, die auch für den Arbeitgeber leicht zu tragen ist. Für diese Fälle bietet sich die Elternteilzeit an.

Elternteilzeit

Mit der Elternteilzeit wurden vom Gesetzgeber die arbeitsrechtlichen Bedingungen geschaffen, die im Kinderbetreuungsgeldgesetz vorgesehenen Zuverdienstmöglichkeiten auch tatsächlich nutzen zu können. Elternteilzeit ist der Rechtsanspruch auf Herabsetzung bzw. auf Änderung der Länge der bisherigen Arbeitszeit mit Rückkehrrecht zur Vollzeitbeschäftigung. Der Anspruch besteht für Mütter und

Väter und bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes. Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen:

- mehr als 20 Arbeitnehmer im Betrieb,
- Dauer des Arbeitsverhältnis von (ununterbrochen) mind. 3 Jahren,
- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind,
- keine gleichzeitige Karenz des anderen Elternteils,
- Mindestdauer der Elternteilzeit von 3 Monaten.

Die Meldefristen entsprechen jenen bei Inanspruchnahme von Karenz. Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Arbeitszeit sind im Rahmen der schriftlichen Meldung bekannt zu geben. Ab vier Monaten vor Beginn bis vier Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung (jedoch längstens bis vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes) besteht der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz. Bei Inanspruchnahme nach dem 4. Geburtstag kann eine Kündigung wegen Inanspruchnahme der Elternteilzeit angefochten werden.

Vereinbarte Elternteilzeit

Liegen die Voraussetzungen hinsichtlich Betriebsgröße und Zugehörigkeitsdauer nicht vor, kann Elternteilzeit längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Kommt es zu keiner Einigung, kann der Arbeitnehmer auf Einwilligung klagen.



Gesetzliche Grenzen des Firmenwortlautes

Firma ist der in das Firmenbuch eingetragene Name eines Unternehmers, unter dem es seine Geschäfte betreibt und die Unterschrift abgibt. Mit Inkrafttreten des Unternehmensgesetzbuches (UGB) im Jahr 2007 wurde das Firmenrecht liberalisiert. Der Kreativität sind jedoch weiterhin Grenzen gesetzt.

Grundsätzlich gilt: die Firma muss zur Kennzeichnung des Unternehmers geeignet sein und Unterscheidungskraft besitzen. Sie darf die angesprochenen Verkehrskreise nicht irreführen. Der Firmenwortlaut muss aussprechbar sein. Jede Firma hat zwingend den entsprechenden Rechtsformzusatz zu enthalten, wobei für freie Berufe Sondervorschriften bestehen.

Eignung zur Kennzeichnung des Unternehmers

Die Firma hat Namensfunktion. Das Unternehmen hat eine individuelle Bezeichnung zu führen. Eine reine Gattungs- oder Branchenbezeichnung ist nicht eintragungsfähig. Dadurch soll u.a. verhindert werden, dass ein Unternehmen z. B. eine gesamte Branche gleichsam für sich beansprucht. Die Personenfirma ist ebenso zulässig wie die Sachfirma, die sich auf den Gegenstand des Unternehmens bezieht. Von einer gemischten Firma spricht man, wenn Personen- und Sachfirma kombiniert werden. Auch reine Fantasienamen sind zulässig. Möglich sind grundsätzlich auch Kombinationen aus Worten und Zahlen bzw. Buchstaben und Zahlen.

Die Unterscheidungskraft einer Firma

Unterscheidungskraft meint, dass die Firma dazu geeignet ist, eine abstrakte Assoziation mit einem bestimmten Unternehmen zu wecken, das sich von anderen Unternehmen unterscheidet. Es geht um den Ausschluss der Verwechslungsgefahr mit anderen Unternehmen. § 29 UGB verlangt

zusätzlich, dass sich eine neue Firma von allen an demselben Ort oder in derselben Gemeinde bereits bestehenden Firmen „deutlich“ unterscheiden muss. Maßgeblich für das Kriterium der Deutlichkeit ist die bestehende Verkehrsauffassung. Die jeweilige Prüfung erfolgt einzelfallbezogen.

Irreführende Firmen (Grundsatz der Firmenwahrheit)

Die angesprochenen Verkehrskreise dürfen im Hinblick auf die geschäftlichen Verhältnisse des Unternehmens nicht irreführt werden. Es muss hierbei keine Täuschungs- bzw. Irreführungsabsicht vorliegen, sondern maßgeblich ist allein die Gefahr der Irreführung bzw. Täuschung. Das Firmenbuchgericht beschränkt sich bei dieser Prüfung auf das, was ihm selbst ersichtlich, d.h. erkennbar, ist. Umfangreiche Erhebungen werden dabei nicht durchgeführt.

Die Firma im Falle eines Unternehmensüberganges

Bei Übertragung eines Unternehmens auf einen Rechtsnachfolger darf die bisherige Firma fortgeführt werden. Voraussetzung ist die ausdrückliche Einwilligung des bisherigen Unternehmers bzw. dessen Erben. Ein das Nachfolgeverhältnis andeutender Zusatz darf in den Firmenwortlaut aufgenommen werden. Das Recht auf Firmenfortführung besteht entsprechend auch bei Pacht, Nießbrauch und ähnlichen Rechtsverhältnissen.

Weitere Fälle der Firmenfortführung

Firmenfortführung ist auch bei einem Gesellschafterwechsel und im Fall von

Umgründungen möglich.

In allen Fällen der Firmenfortführung ist jedoch zu beachten, dass der Rechtsformzusatz immer der tatsächlichen Rechtsform entsprechen muss.

Der Grundsatz der Unternehmensbindung

Die Firma ist immer mit dem entsprechenden Unternehmen verbunden. Die Firma allein kann daher nicht übertragen werden. Ohne Unternehmen kann auch die Firma nicht weiterbestehen und ist zu löschen.

Wie kann ich meine Firma schützen?

Wie oben ausgeführt müssen Firmen bestimmte grundlegende Erfordernisse aufweisen, um überhaupt im Firmenbuch eingetragen zu werden. Insofern besteht von Amts wegen ein grober Firmenschutz. Das Firmenbuchgericht ist im Fall von unbefugtem Firmengebrauch ferner zum Einschreiten und allenfalls zur Verhängung von Zwangsstrafen verpflichtet. Auf zivilrechtlicher Ebene bestehen insbesondere folgende Möglichkeiten des Schutzes der eigenen Firma (ohne Anspruch auf Vollständigkeit der rechtlichen Optionen):

- Unterlassungsanspruch nach § 37 UGB,
- Namensschutz gemäß § 43 ABGB,
- Ansprüche nach dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG),
- Im Falle eines Verschuldens bestehen regelmäßig Schadenersatzansprüche.