

KLIENTEN magazin



Steuererleichterungen für Familien


 Steuerrecht

Familienbonus Plus

• Von den zahlreichen steuerlichen Plänen, die im letzten Nationalratswahlkampf thematisiert wurden, wie etwa Abschaffung der kalten Progression, Abschaffung der Körperschaftsteuer für nicht entnommene Gewinne oder Entlastung von Familien wurde nun zumindest das letzte Thema umgesetzt. Mit dem Familienbonus Plus wird es ab 2019 eine mitunter deutliche Einkommensteuersparnis für Familien geben.

Es war eines der großen Wahlversprechen der beiden jetzt regierenden Parteien, Familien mit Kindern durch Steuererleichterungen zu entlasten. Während die Umsetzung anderer Steuerreformversprechen verschoben wurde, findet sich die Entlastung der Familien im sogenannten Jahressteuergesetz 2018, das im Sommer beschlossen und am 14. August 2018 im Bundesgesetzblatt kundgemacht worden ist.

Was ist der Familienbonus Plus?

Bei diesem Bonus handelt es sich um sogenannte Steuerabsetzbeträge. Das

bedeutet, dass zunächst die Steuer auf das Einkommen einer Person ermittelt wird, und danach von diesem Steuerbetrag Absetzbeträge abgezogen werden. Absetzbeträge mindern daher nicht die Bemessungsgrundlage sondern unmittelbar den Steuerbetrag. Damit steht der Familienbonus auch im Gegensatz zu den derzeit noch gültigen Steuerbegünstigungen für Familien: Sowohl die Kinderfreibeträge als auch die abzugsfähigen Kosten für Kinderbetreuung mindern nur das Einkommen und somit die Steuerbemessungsgrundlage. Je nach individuellem Grenzsteuersatz fällt dann auch die steuerliche Ersparnis anders aus. Wer etwa mehr als € 90.000,--

Editorial



Sommerloch – und doch gibt es wieder „hitze“ Themen

Familienbonus Plus, Arbeitszeitflexibilisierung, Markenschutz – alles sehr wichtige Bereiche für Unternehmer aber auch für Familien und Arbeitnehmer. Es gibt viele Änderungen, die unsere Regierung trotz der hohen Sommertemperaturen umgesetzt hat.

Ein interessanter Artikel befasst sich mit den sogenannten „Cash-Cows“ und wie Sie aus dem vorhandenen Potential, das sie hoffentlich in Ihrem Unternehmen schon geschaffen haben, einen bleibenden Mehrwert generieren können. Nachdem Sie diesen Artikel gelesen haben, werden Sie erkennen, dass es doch nicht ohne betriebswirtschaftliche Werkzeuge geht, oder zumindest nicht so gut!

Melden Sie sich und wir vereinbaren einen Termin, um Ihre persönliche Situation zu durchleuchten.

Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Als besonderen Service haben wir alle unsere Klientenmagazine auf unserer Homepage online gestellt – Register „Aktuelles“.

Nutzen Sie unsere NEUE HOMEPAGE.

Alle Ansprechpersonen und die neuesten Infos und Tipps auf einen Klick:

www.sbu-steuerberatung.at

SBU Wirtschaftstreuhand und Steuerberatungs GmbH

Dipl.BW Gerhard Traunfellner MBA

AUS DEM INHALT:

Familienbonus Plus	1
Kfz-Privatnutzung von Gesellschafter-Geschäftsführern	3
Was die neu beschlossene Arbeitszeit wirklich bringt	4
„Melkkühe“ erkennen und nutzen	6
Marke schützen, Marke nützen!	7

im Jahr verdient, erspart sich 50% von Kinderfreibetrag und Betreuungskosten an Steuer. Jemand mit niedrigem Gehalt muss sich vielleicht mit nur 25% begnügen oder geht überhaupt leer aus. Der Familienbonus hingegen wird sich bei jedem Steuerzahler in gleicher Höhe auswirken. Voraussetzung ist allerdings, dass man wirklich Steuern bezahlt. Ist das Einkommen nämlich zu niedrig, um zu einer Einkommensteuer zu führen, können auch keine Absetzbeträge abgezogen werden.

Wer hat Anspruch?

Anspruch auf den Familienbonus haben in der Regel die Eltern eines Kindes, für das Familienbeihilfe bezogen wird. Dabei besteht die Möglichkeit, dass ein Elternteil den gesamten Anspruch geltend macht oder beide je die Hälfte. Ein anderes Aufteilungsmaß ist im Gesetz grundsätzlich nicht vorgesehen. Bei getrennt lebenden Eltern steht der Anspruch dem Familienbeihilfeempfänger und dem Elternteil zu, der Unterhalt leistet. Auch hier ist wahlweise eine Aufteilung 50:50 möglich.

Wie hoch ist der Bonus?

Für Kinder bis zum Monat ihres 18. Geburtstages beträgt der Bonus € 125,-- pro Monat (bzw € 1.500,-- pro Jahr). Für danach liegende Monate vermindert sich der Bonus auf € 41,68 (bzw € 500,-- pro Jahr). Für Kinder, die in anderen EU- bzw EWR-Staaten leben, ist eine Anpassung des Anspruches an das Preisniveau des Wohnsitzstaates vorgesehen. Wer daher zum Beispiel mit zwei minderjährigen Kindern in Österreich lebt und über ausreichend Einkommen verfügt, erspart sich pro Jahr effektiv € 3.000,-- an Einkommensteuer, werden die beiden Kinder volljährig und beziehen nach wie vor Familienbeihilfe, vermindert sich die Ersparnis auf € 1.000,--.

Wie erhält man den Bonus?

Wie bislang Kinderfreibetrag und Kosten für Kinderbetreuung kann künftig auch der Familienbonus Plus in der Einkommensteuererklärung bzw in der Erklärung zur Arbeitnehmerveranlagung beantragt werden. In diesem Fall wird der jeweilige Jahresbetrag im Zuge der Veranlagung gutgeschrieben. Für den

Familienbonus Plus ist aber eine weitere Möglichkeit vorgesehen. Wer in einem Dienstverhältnis steht und nicht auf den Lohnsteuerausgleich am Beginn des nächsten Jahres warten möchte, kann auch einen entsprechenden Antrag bei seinem Dienstgeber abgeben. Ähnlich wie bei Alleinverdienerabsetzbetrag oder Pendlerpauschale wird der Familienbonus dann bei der monatlichen Lohnverrechnung berücksichtigt, was die Nettoauszahlungsbeträge entsprechend erhöht.

Ab wann gilt die Neuregelung?

Der Familienbonus Plus wird ab 1. Jänner 2019 die bisherige Regelung (Kinderfreibetrag und Kinderbetreuungskosten ersetzen). Für Dienstnehmer wird ab Dezember 2018 die Möglichkeit bestehen, Formulare zur Beantragung des Bonus auf der Website des Finanzministeriums herunterzuladen und entsprechend ausgefüllt dem Dienstgeber zu überreichen. Ab kommendem Jahr entfällt daher das lästige Sammeln von Belegen für Kinderbetreuung bzw der mitunter mühsame Nachweis der Eignung von Betreuungseinrichtungen.

Profitieren auch Niedrigverdiener?

Wie von der Bundesregierung angekündigt, soll der Familienbonus tatsächlich nur SteuerZÄHLER entlasten. Als kleiner Ausgleich für Personen, die keine und nur wenig Steuer zahlen und daher den Bonus nicht voll ausnutzen können, wurde ein sogenannter Kindermehrbetrag geschaffen. Davon können Personen, denen der Alleinverdiener- oder der Alleinerzieherabsetzbetrag zusteht, und deren Einkommensteuer weniger als € 250,-- pro Jahr beträgt profitieren. Sie erhalten die Differenz zwischen ihrer Jahressteuer und € 250,-- gutgeschrieben. Der maximale Vorteil dieser Maßnahme beträgt daher € 250,-- pro Person und Kalenderjahr.

Tipp:

Stehen Sie in einem Dienstverhältnis und beziehen Sie Familienbeihilfe für zumindest ein Kind, übergeben Sie Ihrem Dienstgeber rechtzeitig einen entsprechenden Antrag, damit der Familienbonus ab Jänner 2019 bei Ihrer Lohn- bzw Gehaltsabrechnung berücksichtigt werden kann!





Kfz-Privatnutzung von Gesellschafter-Geschäftsführern

Endlich hat der Verwaltungsgerichtshof hinsichtlich der Lohnnebenkosten bei privater Nutzung von Kraftfahrzeugen durch Gesellschafter-Geschäftsführer Klarheit geschaffen und eine nicht haltbare und geradezu absurde Praxis der Finanzverwaltung beendet.

Gesellschafter-Geschäftsführer, die an ihrer Gesellschaft zu mehr als 25% – und somit wesentlich – beteiligt sind, erzielen in steuerlicher Hinsicht Einkünfte aus selbständiger Arbeit. Diese Einkünfte unterliegen beim Empfänger der Einkommensteuer und umfassen sämtliche Bezüge und Vorteile, die der Geschäftsführer aufgrund seiner Tätigkeit erhält. Darunter fallen naturgemäß die für die Geschäftsführungstätigkeit bezahlten Honorare aber eben auch die geldwerten Vorteile aus der Privatnutzung eines Firmenfahrzeuges.

Bei der Gesellschaft stellen diese Leistungen Betriebsausgaben dar und kürzen entsprechend die Körperschaftsteuerlast. Zusätzlich unterliegen derartige Zuwendungen an den Geschäftsführer aber auch einigen Lohnnebenkosten, nämlich dem Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, der Kommunalsteuer und – bei entsprechender Kammerzugehörigkeit – auch dem Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag. Zusammengerechnet ergibt dies abhängig vom Bundesland eine Belastung von rund 7,5% der Bemessungsgrundlage.

Mit ihrer Rechtsansicht, wie diese Bemessungsgrundlage zu ermitteln sei, hat die Finanzverwaltung in Jahr 2014 eine jahrelange Rechtsunsicherheit ausgelöst. Mit einem Erlass nach dem Salzburger Steuerdialog 2014 wurde nämlich festgelegt, dass sämtliche Kosten, die einer Gesellschaft durch ein

Fahrzeug erwachsen, in die Bemessung der Lohnnebenkosten einzubeziehen sind, wenn dem Geschäftsführer die private Nutzung gestattet ist. Das Ausmaß der privaten Nutzung war dabei unbeachtlich. Zwar sollten Kostenersätze des Geschäftsführers die Bemessungsgrundlage vermindern, Ausgangsgröße blieben aber die gesamten Kosten des Fahrzeuges.

Diese Rechtsauffassung widersprach nicht nur der bislang gelebten Verwaltungspraxis und dem Rechtsverständnis der Steuerberater, sondern – wie sich später zeigen sollte – auch der Auffassung der Gerichte. Allerdings waren die Prüfer der Gebietskrankenkassen und Finanzämter an diesen Erlass gebunden und haben ihn auch fleißig angewendet. Es dauerte daher nicht lange, bis die ersten Fälle gerichtsanhängig waren und – erwartungsgemäß – zugunsten der Steuerpflichtigen ausfielen.

Die Landesverwaltungsgerichte in Tirol und Oberösterreich hatten in zwei Fällen bezüglich der Kommunalsteuer entschieden und darin der Rechtsansicht der Finanzverwaltung widersprochen. Einer dagegen eingebrachten Revision durch das Finanzministerium wurde nun vom Verwaltungsgerichtshof nicht Recht gegeben, wodurch eine vierjährige Zeit der Rechtsunsicherheit beendet wurde.

Nun hat auch das Finanzministerium reagiert und in einer Verordnung festgelegt, wie der geldwerte Vorteil aus

der Privatnutzung des Firmenfahrzeuges eines wesentlich beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführers ermittelt werden kann. Zwei Möglichkeiten stehen dabei zur Auswahl:

1. Die Regeln der Sachbezugswerteverordnung, die an sich nur für Arbeitnehmer gilt, werden sinngemäß angewendet.
2. Das Ausmaß und die tatsächlichen Kosten der privaten Nutzung werden ermittelt und nachgewiesen, wobei die Vorlage eines Fahrtenbuches einen wesentlichen Nachweis darstellt.

Selbst wenn es mehrere Möglichkeiten gibt, den geldwerten Vorteil zu ermitteln, ist es dennoch Konsens, dass niemals die gesamten Aufwendungen für ein Fahrzeug, das sich im Betriebsvermögen einer Kapitalgesellschaft befindet, Basis für die Ermittlung der Lohnnebenkosten sein kann. Nur jener Teil der Kosten, die auf die Privatnutzung entfallen, bedeuten einen Vorteil für den Geschäftsführer und können Steuerpflichten auslösen.

Tipp:

Steht Ihnen als wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer ein Fahrzeug der Gesellschaft auch für Privatfahrten zur Verfügung, ermitteln und dokumentieren Sie das Ausmaß der Privatnutzung und ersetzen Sie der Gesellschaft die damit verbundenen Kosten! Damit reduzieren Sie den geldwerten Vorteil der Privatnutzung auf Null, sodass keine Bemessungsgrundlage für allfällige Lohnnebenkosten aus diesem Titel verbleibt.

Sozial- und Arbeitsrecht

Was die neu beschlossene Arbeitszeit wirklich bringt

• Aufgrund eines Initiativantrages wurden wesentliche Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sowie des Arbeitsruhegesetzes (ARG) novelliert. Im Folgenden sollen kurz die wichtigsten Anpassungen dargestellt werden:

Geltungsbereich

Nach der alten Rechtslage waren leitende Angestellte, denen **maßgebliche Führungsaufgaben** selbstverantwortlich übertragen worden sind, vom Geltungsbereich des AZG ausgenommen. Durch diese Ausnahme wird im Wesentlichen bewirkt, dass etwaige Höchstarbeitszeitgrenzen sowie Überstundenregelungen für diese Arbeitnehmergruppe nicht anzuwenden sind.

Diese Bestimmung führt in der Praxis zu erheblichen Unsicherheiten, zumal die Reichweite der im Gesetzestext verwendeten Begriffe oft nicht klar ist. In diesem Zusammenhang kommt insbesondere der Rechtsprechung eine große Bedeutung zu.

Während sohin nach der alten Rechtslage die selbstverantwortliche Durchführung von maßgeblichen Führungsaufgaben notwendig war, ist in der Neuregelung nunmehr vorgesehen, dass neben den leitenden Angestellten auch sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgenommen sind, denen **maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis** übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
- von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst

festgelegt werden kann.

Nicht mehr gefordert wird sohin das Vorliegen von selbstverantwortlicher Erledigung von Führungsaufgaben.

Für die Ausnahme ist zukünftig jedenfalls eine selbständige Entscheidungsbefugnis notwendig, wobei zu diesem Kriterium noch eines der zwei angesprochenen Tatbestandsmerkmale betreffend der Arbeitszeit (keine Messung/vorherige Festlegung bzw. Selbstbestimmungsmöglichkeit) hinzutreten muss.

Weiters werden **Familienangehörige** des Arbeitgebers von den Bestimmungen des AZG ausgenommen, deren Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder von diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.

Übertragung, Durchrechnungszeitraum

§ 4 AZG ermöglicht eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit. Insbesondere stellt diese Bestimmung die Rechtsgrundlage für Durchrechnungs- bzw. Bandbreitenmodelle dar.

Wird die Normalarbeitszeit nicht innerhalb des Durchrechnungszeitraumes erreicht, können etwaige Zeitguthaben gem § 4 Abs 7 AZG in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden, sofern dies der Kollektivvertrag zulässt.

Diese Bestimmung wird dahingehend flexibilisiert, als der Kollektivvertrag nunmehr auch eine **mehrmalige** Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen kann.

Diese Bestimmung hat zur Konsequenz, dass etwaige nicht ausgeglichene Zeitguthaben unter Umständen auch in den übernächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden können.

Höchstgrenzen Arbeitszeit

Nach der alten Rechtslage konnte in Zeiten eines erhöhten Arbeitsbedarfes die vereinbarte Normalarbeitszeit um 5 Überstunden in einer einzelnen Woche überschritten werden. Darüber hinaus konnten im Kalender höchstens weitere 60 Überstunden geleistet werden, wobei die Maximalüberstundenleistung pro Woche mit 10 Stunden begrenzt war.

Die Tagesarbeitszeit durfte 10 Stunden nicht überschreiten.



Aufgrund der Neuregelung wurde nunmehr festgehalten, dass wöchentlich nicht mehr als 20 Überstunden zulässig sind. Die Tagesarbeitszeit darf dabei 12 Stunden, die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten. Wie bisher darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen die Höchstarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten.

Sohin sind nunmehr auch Tagesarbeitszeiten von mehr als 10 Stunden möglich, ohne dass es diesbezüglich eine kollektivvertragliche Zulassung oder eine Bewilligung durch das Arbeitsinspektorat bedarf.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann zwar in einzelnen Wochen 60 Stunden betragen, darf aber innerhalb eines 4-Monats-Schnitts nie mehr als 48 Stunden betragen.

Die 11. und 12. Stunde sind dabei grundsätzlich **Überstunden** mit Zuschlagspflicht (zur Gleitzeit siehe unten).

Die bisher bestehende Möglichkeit von sogenannten „Sonderüberstunden“ gem § 7 Abs 4 sowie § 7 Abs 4a AZG entfallen.

Nach dieser Regelung konnten bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung (bzw durch Einzelvereinbarung mit arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsbescheinigung) in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar waren.

Überstunden durch welche die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, können von den Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern ohne Angabe von Gründen **abgelehnt** werden.

Eine Benachteiligung darf aufgrund einer Weigerung dieser Überstundenleistungen nicht erfolgen. Ausdrücklich wird klar gestellt, dass hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung dieses Benachteiligungsverbot zu beachten ist.

Eine etwaige Kündigung aus diesem Grund kann binnen einer Frist von

2 Wochen bei Gericht angefochten werden.

Hinsichtlich der Abgeltung dieser Stunden wird den Dienstnehmern ein **Wahlrecht** eingeräumt, sie können sohin entweder Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich verlangen.

Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.

Gleitzeit

Hinsichtlich der Gleitarbeitszeitregelungen wurden die Höchstgrenzen ebenso auf 12 bzw 60 Stunden ausgedehnt.

Nunmehr ist ein selbstbestimmtes

Arbeiten auch im Ausmaß von 12 Stunden pro Tag möglich, wobei es sich diesbezüglich um Normalarbeitszeit handelt.

Die Verlängerung auf 12 Stunden ist jedoch nur dann zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben **ganztäglich** verbraucht werden kann und ein Verbrauch im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Weiters wurde ausdrücklich festgehalten, dass bei Anordnung von Arbeitsstunden durch den Arbeitgeber, die über die Normalarbeitszeit gem § 3 Abs 1 AZG hinausgehen, diese Zeiten als Überstunden gelten.

Nunmehr wurde gesetzlich ausdrücklich festgehalten, dass derartige „Ad-hoc-Eingriffe“ des Arbeitgebers zu Überstunden führen, wobei die maßgebliche Bezugsgrenze die Normalarbeitszeitgrenze nach § 3 Abs 1 AZG ist (8 Stunden pro Tag).



Arbeitsruhegesetz

Auch hinsichtlich des Arbeitsruhegesetzes wird eine gleichlautende Ausnahmereinbarung für leitende Angestellte und sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen worden ist sowie für Familienangehörige eingeführt.

Hinsichtlich der Wochenend- und Feiertagsruhe wird ein neuer § 12b ARG eingeführt. Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können durch Betriebsvereinbarungen **Ausnahmen von der Wochenend- bzw Feiertagsruhe** an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmerin bzw Arbeitnehmer und Jahr zugelassen werden. Eine Ausnahme von der Wochenendruhe kann nicht auf vier aufeinanderfolgenden Wochenenden erfolgen.

Diese Regelung gilt jedoch nicht für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz.



Im Betrieb ohne Betriebsrat kann eine derartige Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsarbeit schriftlich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer vereinbart werden. Die Arbeitnehmer können aus überwiegenden persönlichen Interessen, Wochenend- und Feiertagsarbeit in Form von Überstunden ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.

Formell muss die Betriebsvereinbarung bzw die schriftliche Einzelvereinbarung den Anlass umschreiben, sofern sie für wiederkehrende Ereignisse abgeschlossen wurde.

Mit dieser Bestimmung wird sohin die Möglichkeit eröffnet, auf der Ebene des Betriebes (und nicht des Kollektivvertrages) eine individuelle Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsarbeit für vier Wochenenden bzw Feiertage zu erreichen.

Eine darüber hinausgehende Zulassung durch den Kollektivvertrag bzw Verordnung ist nicht notwendig.

Die maßgeblich dargestellten gesetzlichen Änderungen treten mit 1. September 2018 in Kraft.

 Finanzen und Betriebswirtschaft

„Melkkühe“ erkennen und nutzen

- Welche „Kühe“ (häufig „Cash-Cows“ genannt) werfen genug ab und können Sie somit nachhaltig „melken“?

Bei Ihren Strategien sollten Sie immer beachten, welche Sparten, Segmente, Bereiche, Kundenschichten, Artikelgruppen bzw Leistungseinheiten die meisten Gewinne abwerfen. Fokussieren Sie sich in Ihrem Geschäftsmodell genau auf diese Bereiche und reizen Sie sie *voll* aus.

Bevor Sie neue Geschäftsfelder aufbauen und somit in die Unsicherheit gehen, erweitern Sie lieber den Markt für Ihre „Melkkühe“. Vielleicht können Sie Ihre gewinnträchtigen Segmente räumlich ausdehnen, mit den idealen und gewinnträchtigen Kunden noch öfter in Geschäftsbeziehung treten oder weitere Zielgruppen mit den ertragsstärksten Leistungen ansprechen. Oftmals benötigt man hierzu weniger Ressourceneinsatz, als unter hohem Risiko auf neue

Geschäftsideen zu setzen. Verzetteln Sie sich nicht und schöpfen Sie zuerst alles aus, was Ihnen ein funktionierender Bereich derzeit schon möglich macht.

Vielleicht erscheint es Ihnen spannender etwas Neues zu wagen, doch vergessen Sie niemals vorher alle Potenziale auch auszuschöpfen. Denn Sie werden den Cash Ihrer „Cash-Cows“ für das Neue benötigen.

Reduzieren Sie gleichzeitig jene Bereiche, in denen Sie zu wenig verdienen. Denn hier vergeuden Sie jene Energie, die Sie zum Ausschöpfen aller Potenziale bei Ihren „Cash-Cows“ benötigen. Besonders erfolgreich ist man darüber hinaus, wenn man sich nicht nur auf schnellebige „Melkkühe“ konzentriert, sondern darauf achtet, dass man jene bereits funktionierenden Geschäftsfelder identifiziert, die einen stabilen, langfristigen und somit nachhaltigen Ertrag versprechen. Kann man hingegen nur schnellebige „Melkkühe“ identifizieren, so ist natürlich immer zu beachten, dass man rechtzeitig neue „Melkkühe“ entwickelt. Versuchen Sie daher den Lebenszyklus Ihrer Leistungen zu erkennen.

Oftmals sind Kostenrechnungen und Kalkulationssysteme ziemlich starr auf-

gebaut. Man kann die Ergebnisse und Deckungsbeiträge (DB) womöglich je Einzelartikel bzw. -auftrag sehen, dann zu Artikelgruppen bzw. Auftragsgruppen und zu Sparten verdichten. Über eine derartige Systematik sind „Cash-Cows“ durchaus erkennbar. Lieber eine starr aufgebaute Kostenrechnung als keine. Doch werden Ihre „Melkkühe“ oft auch erst sichtbar, wenn Sie Ihre Daten nach weiteren ganz unterschiedlichsten Kriterien auswerten. Wenn Sie je Auftrag oder Artikel zu Ihrer DB-Rechnung Kriterien wie Wachstumsfähigkeit des Kunden, Gebiet des Kunden, demografische Eigenschaften (wie Familienstand, Einkommen, Kaufgrund, Gewerbe usw), Einmal- oder Dauerkunde, Kundenzufriedenheit, Art des Kunden, Weiterempfehlungsbereitschaft, Leistungsart, Aufträge mit hohem oder geringem technischen Risiko, Beanspruchung von Engpässen im Unternehmen, Aufwändigkeit in der Betreuung usw hinterlegen, dann können Sie auch hinsichtlich dieser Kriterien Ihre Analyseauswertungen verdichten. Damit kann man spezifischere Geschäftsfeldeinteilungen vornehmen. Vielleicht kommt daher ein Unternehmer dann darauf, dass er zB mit Jungfamilien mit mehr als 3 Kindern und Haustier das größte Geschäft macht oder doch eher mit geschiedenen Singles über 40.

Suchen Sie daher kreativ nach Kriterien, die Ihr Geschäft auf vielfältige Weise beschreiben und nach denen womöglich Ihr Markt funktioniert, ergänzen Sie Ihre kleinsten Leistungseinheiten (Artikel, Aufträge usw) um die jeweiligen Kriterienausprägungen. Wenn Sie nun spielerisch diese Daten nach allen Richtungen drehen und wenden und zwischenverdichten (dies gelingt zB in EXCEL mit einer Pivot-Tabelle oder anderen OLAP-Datenwürfeln), erkennen Sie womöglich ganz bestimmte Geschäftsfelder, die besonders gut funktionieren (also „Milch geben“) und die Sie vorher so noch nicht erkannt haben. Konzentrieren Sie sich in der Folge genau auf diese außerordentlich gewinnträchtigen Kundenschichten oder Leistungsgruppen.

Stellen Sie sich folgende strategische Fragen:

- In welchen Bereichen verdienen wir am meisten?
- Werden wir nachhaltig in diesen Bereichen gut verdienen oder werden sich diese Bereiche verschieben?
- Wie sieht der Lebenszyklus unserer Geschäftsfelder aus?
- Wo verdienen wir nichts und werden daher diese Bereiche reduzieren?
- Wie können wir die „Melkkühe“ weiter ausreizen?



Recht Allgemein

Marke schützen, Marke nützen!

• Eine Marke ist ein Unternehmenskennzeichen zur Unterscheidung von Waren oder Dienstleistungen von jenen der Mitbewerber. Dem Hersteller oder Anbieter dient die Marke aber auch zu Marketingzwecken. Im juristischen Sinne ist die Marke ein territorial begrenztes, selbstständiges Vermögensrecht. Die Marke kann vom Markeninhaber selbst verwendet werden, oder aber von Personen denen der Markeninhaber die Benutzung der Marke gestattet.

Es ist hinlänglich bekannt, dass der Inhaber einer registrierten Marke Dritten verbieten kann, ohne Zustimmung die Marke oder ein ähnliches Zeichen im geschäftlichen Verkehr für gleiche oder ähnliche Waren bzw Dienstleistungen zu benutzen, wenn dadurch eine Verwechslungsgefahr entstehen könnte.

Wenn eine Marke registriert ist, bedarf es im geschäftlichen Verkehr aber auch der Nutzung dieser Marke. So wird die Gefahr gebannt, dass jemand die Löschung der registrierten Marke beantragt. Ein solcher Löschantrag ist möglich, wenn die Marke innerhalb von fünf Jahren vor dem Tag des Löschantrags im geschäftlichen Verkehr nicht benutzt wurde. In diesem Fall hat jedermann das Recht, die Löschung dieser registrierten Marke zu verlangen!

Der Oberste Gerichtshof entschied im Mai 2018 über die Verwendung einer Marke der Landwirtschaftskammer Steiermark. Dritte brachten im Löschantrag vor, dass die Marke „Steirisches Kürbiskernöl“ nicht ernsthaft genutzt worden wäre. Unter „ernsthafte kennzeichenmäßige Benutzung einer Marke“ ist zu verstehen, dass die Marke vom Durchschnittsverbraucher als Hinweis auf die Herkunft aus einem bestimmten Unternehmen verstanden wird.

Die Landwirtschaftskammer Steiermark stellt die Marke „Steirisches Kürbiskernöl“ über einen Verein den Produzenten von steirischem Kürbiskernöl zur Verfügung. Die Produzenten werden mit



Lizenzverträgen verpflichtet, bestimmte Kriterien bei der Produktion einzuhalten. Die Marke wird gemeinsam mit dem Unionszeichen für geschützte geografische Angaben (g.g.A) nach der Abfüllung auf den Flaschen und Gebinden angebracht. Im Löschantrag wurde unter anderem vorgebracht, dass die Marke in abgewandelter Form verwendet werde, da das Zeichen für „geschützte geografische Angaben“ der Europäischen Uni-

on in der Abbildung der Marke enthalten sei. Dieses Zeichen ziehe aufgrund der markanten Farbgestaltung die Aufmerksamkeit des Betrachters auf sich und die Marke werde im Wesentlichen nur als Gattungszeichen wahrgenommen und verwendet.

Der OGH entschied, dass der Inhaber der Marke „Steirisches Kürbiskernöl“ mit dem Abschluss von Lizenzverträgen zwar für die Verwendung der Marke

sorgte, aber damit für eine Verwendung als Gütesiegel mit der Gewährleistung einer bestimmten Produktqualität und nicht als Hinweis für die Herkunft aus einem bestimmten Unternehmen gesorgt wurde. Dies ist laut OGH für eine ernsthafte kennzeichenmäßige Nutzung nicht ausreichend.

Für Markeninhaber ergibt sich daraus, nicht nur zu beobachten, ob Mitbewerber ein der Marke ähnliches Zeichen oder die Marke selbst im geschäftlichen Verkehr nutzen, sondern auch dafür Sorge zu tragen, dass eine Marke so verwendet wird, dass sie für den Durchschnittsverbraucher als Hinweis auf die Herkunft aus einem bestimmten Unternehmen verstanden wird.

Hinweis:

Die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs vom 29.5.2018, Zahl 4Ob237/17g, ist nachzulesen unter:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20180529_OGH0002_00400B00237_17G0000_000

Kanzleiecke



Wald 32/8, 6306 Söll | Tel.: 05333/20380-0 | www.sbu-steuerberatung.at

Unser Ziel ist es, die jeweils steuerlich und wirtschaftlich optimalste Lösung für Sie zu finden!

Unser Leistungsspektrum geht über die Standardleistungen der Finanzbuchhaltung, Lohnverrechnung, Jahresabschlussstellung und Steuererklärungen dort hinaus, wo es sinnvoll und nötig ist. Wir decken genau jene Leistungen ab, die der mittelständische Unternehmer für eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmensführung und einen langfristigen Vermögensaufbau benötigt.



Member of MANAGEMENT CENTER NORD
www.managementcenternord.at



Medieninhaber und Herausgeber: dbv-Verlag, A-8010 Graz, Geidorfgürtel 24. **Verlagspostamt:** A-8010 Graz. **Richtung/Blattlinie:** Das Klientenmagazin gibt unabhängige Information über Recht und Wirtschaft. **Hersteller:** dbv Druck-, Beratungs- und Verlagsges.m.b.H. Inhalt: Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages und der Autoren ist ausgeschlossen.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung, wie zB Künstler/In, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter. **Erscheinungsdatum: 11.9.2018; nächste Ausgabe: 15.11.2018**