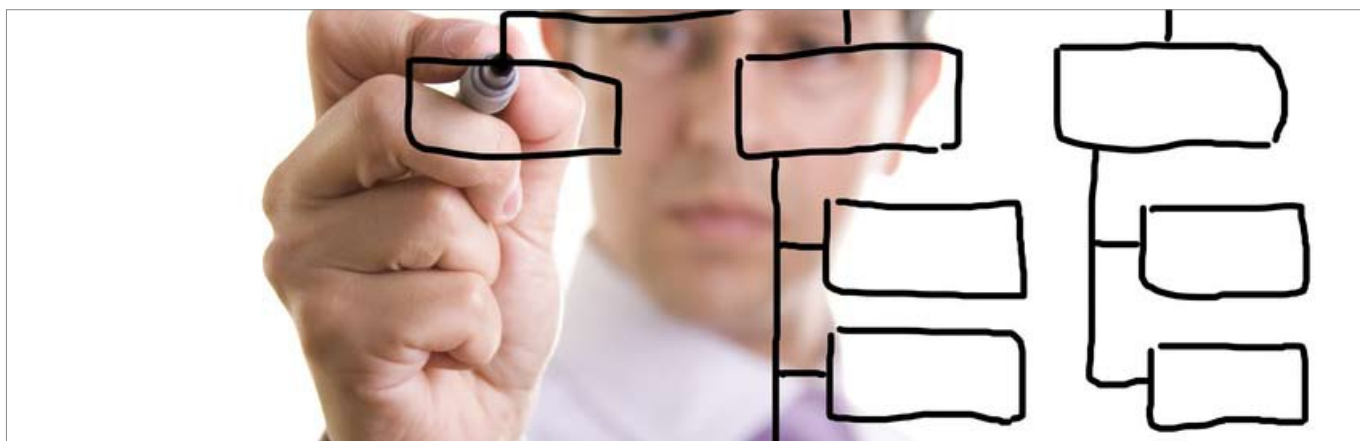




# MANAGEMENT-INFO

## EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN



### FINANZIERUNG DURCH FACTORING – WANN LOHNT ES SICH?

Für den Bestand eines Unternehmens ist neben der Fähigkeit langfristig Gewinne erwirtschaften zu können insbesondere auch die ständige Aufrechterhaltung der Liquidität essentiell. Folglich kommt dem richtigen Finanzierungsmix große Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang kann auch Factoring von Interesse sein. Factoring ist der Verkauf von Forderungen an spezialisierte Finanzinstitutionen.

Das Factoring umfasst dabei grundsätzlich drei Funktionen:

- Finanzierungsfunktion
- Versicherungsfunktion
- Dienstleistungsfunktion

Während die Finanzierungsfunktion immer integraler Bestandteil einer Factoring-Vereinbarung ist, können die Versicherungs- oder Dienstleistungsfunktion zusätzlich mit dem Factor vereinbart werden.

Die **Finanzierungsfunktion** verhilft dem Unternehmer gleich nach Erbringung der Leistung zu seinem Geld und erhöht somit den Liquiditätsspielraum. Im Allgemeinen bietet der Factor die Bezahlung von bis zu 90% der an ihn abgetretenen Forderungen an.

Bei der **Versicherungsfunktion** übernimmt der Factor das ganze oder teilweise Ausfallrisiko (Delkreder-Risiko) der Forderung. Der abtretende

#### INHALT

- Finanzierung durch Factoring - wann lohnt es sich?
- Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin - was ist zu tun?
- Die Beschäftigung türkischer Staatsangehöriger

## FINANZIERUNG DURCH FACTORING – WANN LOHNT ES SICH?

Fortsetzung von Seite 1

Unternehmer verringert daher sein Risiko durch Forderungsausfälle mitunter erhebliche Verluste zu erleiden. Er garantiert dabei nur rechtlich einwandfreien Bestand der Forderung. Trägt der Factor auch das Ausfallsrisiko spricht man im Wirtschaftsleben vom „echten Factoring“ während die reine Beschränkung der Finanzierungsfunktion als „unechtes Factoring“ bezeichnet wird.

Im Rahmen der **Dienstleistungsfunktion** übernimmt der Factor die Verfolgung und Einbringung der Forderungen (z.B. Mahnwesen, Debitorenbuchhaltung). Dies spart beim Unternehmer administrative Kosten, zumal der Factor hier in seinem Kerngeschäft über große Expertise verfügt und daher insgesamt in der Regel bessere Ergebnisse erzielt.

Wesentlicher Vorteil des Factorings ist die rasche Erhöhung der Liquidität. Dies erleichtert es dem Unternehmen die Zahlungsziele bei seinen Lieferanten einzuhalten und Skonti in Anspruch nehmen zu können. Durch Übernahme zusätzlicher Funktionen durch den Factor kann das Unternehmen sein Ausfallsrisiko minimieren und administrative Kosten sparen. Gegenüber dem klassischen Betriebsmittelkredit kann es von Vorteil sein, dass beim Factoring in der Regel keine zusätzlichen Sicherheiten beigebracht werden müssen.

Bilanziell werden die Forderungen mit dem Verkauf an den Factor ausgebucht. Verwendet man die erhaltenen Mittel zur Bezahlung von Verbindlichkeiten verringert dies die Bilanzsumme und verbessert die Bilanzstruktur durch eine Erhöhung der Eigenkapitalquote. Dies wiederum kann zu einer Verbesserung des Ratings führen. Sofern der Factor nicht das Ausfallsrisiko trägt, besteht die Gefahr einer Rückzahlung des erhaltenen Betrages falls

die Kunden nicht zahlen. Diese Verpflichtung ist als Eventualverbindlichkeit unter der Bilanz auszuweisen. Bestehen Zweifel am Zahlungsvermögen einzelner Kunden sind entsprechende Rückstellungen zu bilden.

Nachteile des Factorings bestehen in den nicht unerheblichen Kosten. Üblicherweise liegen die Kosten für die Vorfinanzierung etwa 1 bis 2 Prozentpunkte über den marktüblichen Kontokorrentzinsen. Abhängig vom Umfang zusätzlicher Dienste (Delkredere - Risiko, Eintreibung) entstehen zu den Finanzierungskosten noch zusätzliche Aufwendungen zwischen 0,5 bis 3% vom verkauften Forderungsnominale.

Als Nachteil wird auch oft genannt, dass bei Unternehmen, die Factoring in Anspruch nehmen, Zahlungsprobleme vermutet werden und daher das Standing bei anderen Finanzierungspartnern leiden kann.

Factoring ist auch nicht für alle Branchen in gleichem Ausmaß geeignet. Probleme bestehen insbesondere bei Dienstleistungen (z.B. Projektaufträ-

ge), da sich hier die Leistung oftmals nur schwer abgrenzen lässt und die Komplexität der Leistungsbeziehung ungleich höher ist als beim Verkauf von standardisierten Produkten. Auch Forderungen gegen Privatkunden eignen sich nur selten für Factoring.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Factoring insbesondere unter folgenden Rahmenbedingungen ein interessantes Instrument ist:

- geringe Eigenmittel aber hohe Außenstände
- stark wachsende Umsätze mit einem hohen Wareneinsatz
- erhebliche Skonti im Einkauf
- Forderungen/Abrechnung erst nach voll erbrachter Leistung
- Längere Zahlungsziele (zB mehr als 90 Tage)

Aufgrund der nicht unerheblichen Kosten ist aber stets eine Beurteilung des Einzelfalls zweckmäßig. In vielen Fällen kann aber Factoring eine interessante Alternative zum klassischen Betriebsmittelkredit sein.

## SCHWANGERSCHAFT EINER ARBEITNEHMERIN – WAS IST ZU TUN?

Der folgende Artikel soll einen Überblick über sämtliche Konsequenzen der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin für den Arbeitgeber geben.

### SCHUTZBESTIMMUNGEN

Werdende Mütter unterliegen bestimmten Schutzbestimmungen, die Gefahren für die Mutter und das Kind aufgrund übermäßiger Beanspruchung minimieren sollen. (siehe § 4 ff MSchG) Darüber hinaus besteht für Schwangere ein Nachtarbeits- (20 bis 6 Uhr, Ausnahmen gibt es nur mit Genehmigung des Arbeitsinspektors) und Sonn-/Feiertagsarbeits-

wie Überstundenverbot.

Ab acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Dieses kann jedoch auch bereits früher eintreten, wenn der Gesundheitszustand der Mutter oder des Kindes dies erfordert und dies von einem Arbeitsinspektions- oder Amtsarzt bescheinigt wird. In diesem Fall hat der AG kein Entgelt mehr zu leisten, sondern die AN erhält auch schon für diesen Zeitraum das volle Wochengeld von der Gebietskrankenkasse.

Das Beschäftigungsverbot endet frü-

## SCHWANGERSCHAFT EINER ARBEITNEHMERIN – WAS IST ZU TUN?

Fortsetzung von Seite 2

hestens acht Wochen nach der Entbindung. Wird das Kind vor dem errechneten Termin geboren, verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den entsprechenden Zeitraum. Im Falle von Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen nach der Entbindung.

### KÜNDIGUNGS-/ENTLASSUNGSSCHUTZ

Ab Beginn der Schwangerschaft kann die AN nur noch mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt bzw. entlassen werden. Dies auch, wenn sie den AG noch nicht von der Schwangerschaft informiert hat. Diesfalls kann sie innerhalb von fünf Arbeitstagen ihre Schwangerschaft gegen die Kündigung einwenden. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes.

Eine einvernehmliche Kündigung kann natürlich jederzeit vereinbart werden, bedarf jedoch der Schriftform.

### KARENZURLAUB

Mütter und Väter, die unselbstständig erwerbstätig sind, haben Anspruch auf Karenz (= Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts) bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Die Mindestdauer der Karenz beträgt drei Monate.

### ELTERNTEILZEIT

In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten haben Väter und Mütter, sofern ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bzw. Änderung der Lage der Arbeitszeit. Die Rahmenbedingungen sind mit dem AG zu vereinbaren. Die Teilzeitbeschäftigung kann längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes in Anspruch genommen werden.



Liegen die beiden genannten Voraussetzungen nicht vor, kann eine Teilzeitbeschäftigung samt deren Rahmenbedingungen längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin vereinbart werden. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch.

### MELDEPFLICHTEN

Sobald die AN ihren AG von ihrer Schwangerschaft verständigt hat, muss dieser unverzüglich das zuständige Arbeitsinspektorat über Name, Alter, Tätigkeit und Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie den voraussichtlichen Geburtstermin in Kenntnis setzen.

Zur Beantragung des während des Beschäftigungsverbotes zustehenden Wochengeldes beim Sozialversicherungsträger benötigt die AN eine Arbeits- und Entgeltbestätigung, zu deren Ausstellung der AG verpflichtet ist. Diese Bestätigung ersetzt gleichzeitig die gesetzlich vorgeschriebene Meldung über die Unterbrechung des Entgeltanspruches während der Dauer des Wochengeldbezuges.

In der Zeit des Beschäftigungsverbotes besteht keine Verpflichtung, die AN bei der Gebietskrankenkasse abzumelden. Nimmt die AN jedoch Karenzurlaub in Anspruch, muss der Arbeitgeber sie spätestens mit dem ersten Tag des Karenzurlaubes bei der Gebietskrankenkasse abmelden. (Das Arbeitsverhältnis bleibt dabei aber aufrecht!)

### FINANZIELLE VERPFLICHTUNGEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Mit Eintritt des absoluten Beschäftigungsverbotes entfällt für den AG die Verpflichtung zur Zahlung von laufendem Entgelt und Sonderzahlungen sowie lohnabhängigen Abgaben. Nur die MV-Beiträge sind während des Wochengeldbezuges weiter zu bezahlen (nicht jedoch während des Karenzurlaubes). Die Sonderzahlungen sind anteilig, ohne die Zeit des Beschäftigungsverbotes zu berechnen, für die Berechnung des Urlaubsanspruches und der Abfertigung ist jedoch das Ende das Beschäftigungsverbotes maßgeblich.

## DIE BESCHÄFTIGUNG TÜRKISCHER STAATSANGEHÖRIGER

Im Jahr 1963 schloss die EWG mit der Türkei ein Assoziationsabkommen, mit dem türkische Arbeitnehmer hinsichtlich der Aufnahme einer unselbstständigen Beschäftigung gegenüber anderen Drittstaatsangehörigen begünstigt werden sollten. Nach einem Beschluss des Assoziationsrates (ARB Nr 1/80) bestehen Sonderregeln für türkische Arbeitnehmer im EU-Raum.

### DIE EUROPARECHTLICHEN REGELUNGEN DES ARB NR 1/80

Bei den Regelungen des ARB Nr 1/80 handelt es sich um eine dreistufige Integration von türkischen Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt des Aufnahmestaates. Der Aufstieg in die nächsthöhere Integrationsstufe setzt die Erfüllung der vorigen Stufe voraus. **Arbeitnehmer** ist, wer für eine bestimmte Zeit für jemand anderen nach dessen Weisung eine tatsächliche und echte wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Dieser Arbeitnehmerbegriff erfasst daher auch Teilzeitarbeit.

#### Die drei Stufen des ARB Nr 1/80:

Ein türkischer Arbeitnehmer hat **nach einem Jahr** ununterbrochener ordnungsgemäßer Beschäftigung in Österreich einen Anspruch auf **Erneuerung seiner Erlaubnis zu arbeiten bei dem gleichen Arbeitgeber**, sofern dieser über einen Arbeitsplatz verfügt. **Nach drei Jahren** ununterbrochener ordnungsgemäßer Beschäftigung hat ein türkischer Arbeitnehmer das Recht, sich für den **gleichen Beruf** bei einem Arbeitgeber seiner Wahl auf ein beim **AMS** eingetragenes Stellenangebot zu bewerben. Nach **vier Jahren** ununterbrochener Beschäftigung darf sich ein türkischer Arbeitnehmer **bei jedem Arbeitgeber** für einen **Beruf seiner Wahl bewerben**. Voraussetzung ist, dass es sich um ein Lohn- oder Gehaltsverhältnis handelt. Nach der Rechtsprechung



des Verwaltungsgerichtshofes werden kurze Unterbrechungen wie Urlaub, Mutterschaftsurlaub, Arbeitsunfall oder kurze Krankheiten als Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses gesehen und gelten daher nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

**Familienangehörige** eines türkischen Arbeitnehmers haben, wenn sie die Genehmigung erhalten haben, zu ihm zu ziehen, das Recht, sich auf jedes Stellenangebot zu bewerben. Voraussetzung ist, dass sie seit mindestens drei Jahren ihren Wohnsitz in Österreich haben. Haben Familienangehörige seit fünf Jahren einen Wohnsitz in Österreich, haben sie freien Zugang zu jeder von ihnen gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis. **Kinder** türkischer Arbeitnehmer, die in Österreich eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, können sich auf jedes Stellenangebot bewerben, wenn ein Elternteil in Österreich seit mindestens drei Jahren ordnungsgemäß beschäftigt war.

### DIE REGELUNG DES § 4C AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNGSGESETZ

Einem türkischen Arbeitnehmer ist

von Amts wegen eine **Beschäftigungsbewilligung** (siehe Ausgabe 17) auszustellen, wenn er die genannten Voraussetzungen für eine Erneuerung seiner Erlaubnis zu arbeiten erfüllt bzw. die Erlaubnis, sich in der gleichen Berufssparte zu bewerben, hat. Einem türkischen Arbeitnehmer, der sich im gesamten Bundesgebiet frei bewerben darf, ist von Amts wegen ein **Befreiungsschein** (siehe Ausgabe 17) auszustellen. Auf die Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung bzw. des Befreiungsscheins besteht ein **Rechtsanspruch**.

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: „Klienten-Info.at“, Klier, Krenn & Partner KG, Redaktion: F. Klier, H. Krenn, alle 1090 Wien, Rotenlöwengasse 19/12-14. Richtung: unpolitisch & unabhängig – Die Management-Info widmet sich Themen aus der Welt der Unternehmensberatung und aus dem Wirtschaftsrecht und ist speziell für Klienten von Steuer- u. Unternehmensberatungskanzleien bestimmt.

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr. Kontakt: Klienten-Info: Tel. 01/929 15 91-0; E-Mail: office@klienten-info.at, Internet: www.management-info.at