

Der 39-Jährige ist neuer Country Major Account Manager bei dem Express-Dienstleister. Gemeinsam mit seinem Team zeichnet er für die Betreuung der Großkunden verantwortlich. Davor war Frasch Leiter der Abteilung "Verkauf & Marketing" bei In-night Express.



Die jahrelange Gentechnik-Expertin von Greenpeace ist für die Kommunikation der neuen, bei Hofer erhältlichen Produktlinie von Werner Lampert verantwortlich. Susanne Fromwald (38) war zuletzt für den Aufbau von Greenpeace Rumänien zuständig.



Der 25-jährige Assistent am Institut für Römisches Recht der Universität Wien unterstützt neben seiner wissenschaftlichen Tätigkeit die auf Bank- und Kapitalmarktrecht spezialisierte Kanzlei im Bereich Zivilrecht, im Besonderen im Bereich Bankrecht.

ALLES, WAS RECHT IST

VON STEPHAN FROTZ



Gesellschafter als Geschäftsführer

mbHs sind besonders bei KMUs beliebt, die sich in der Hand weniger Gesellschafter befinden. Daher werden oft Gesellschafter zu Geschäftsführern bestellt. Bei der Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses des Gesellschafter-Geschäftsführers ist besonderes Augenmerk auf das Verbot der Einlagenrückgewähr zu richten.

Nach § 82 GmbHG darf an Gesell-

Bei GmbHs gilt das Verbot der Einlagenrückgewähr.

schafter einer GmbH grundsätzlich nur der ihnen zustehende Bilanzgewinn ausgezahlt werden. Jede darüber hinausgehende Leistung an einen Gesellschafter, der keine gleichwertige Gegenleistung gegenübersteht, ist vom Verbot der Einlagenrückgewähr erfasst. Ob ein Fall der verdeckten Einlagenrückgewähr vorliegt ist anhand eines Fremdvergleichs zu ermitteln.

Zu fragen ist stets, ob der zwischen der Gesellschaft und den Gesellschafter-Geschäftsführern geschlossene Vertrag unter denselben wirtschaftlichen Voraussetzungen auch mit einer fremden Person abgeschlossen worden wäre. Nicht nur das Gehalt hat einem Fremdvergleich standzuhalten. Auch alle sonstigen Vertragsbestimmungen, wie etwa Pensionszusagen,

Sinnvoll, intransparent

NPOS. Praktika sind heiß begehrt, da wichtige Türöffner.



Aktivismus: der medienwirksame Teil von NPO-Arbeit.

LA

VON GERHARD MÉSZÁROS

er Arbeitsmarkt für Mitarbeiter von NPOs ist weitgehend intransparent, stellen Gabriele Schuster-Klackl und Clara Höpler in ihrer Studie "Wege in den Nonprofit-Arbeitsmarkt" fest. Viele Stellen werden nur intern oder auf der eigenen Webseite ausgeschrieben. Daher sei es notwendig, sich initiativ – also ohne konkretes Jobangebot – bei den Organisationen zu bewerben. Das gilt insbesondere für Praktika. Die Nachfrage nach diesen sei enorm, obwohl sie meist unbezahlt sind und eine Mindestdauer von drei bis sechs Monaten vorausgesetzt wird.

Praktika ermöglichen nicht nur für gewöhnlich recht eigenständiges Arbeiten, sondern sind auch einer der – informellen – Wege in eine NPO-Karriere.

Durchlässigkeit in heide Pichtungen

atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, Werkvertrag, freier Dienstnehmer usw.), was eine geringere soziale Sicherheit bedeutet. Trotz prekärer Arbeitsverhältnisse und Unterbezahlung erfreut sich der NPO-Sektor als Arbeitgeber großer Beliebtheit, so Schuster-Klackl und Höpler. Der "NPO-Abschlag" beim Gehalt werde durch die Sinnhaftigkeit der Aufgabe kompensiert.

Die Chance, sich selbst zu verwirklichen, birgt auch die Gefahr der Selbstausbeutung in sich. Daher ist die Fähigkeit, sich persönlich abzugrenzen, eine wichtige Voraussetzung für eine Tätigkeit in einer karitativen oder humanitären Organisation. Weitere Vorteile der NPOs sind eine für gewöhnlich offene Kommunikationskultur sowie die zahlreichen Möglichkeiten, sich inhaltlich einzubringen.

Die Professionalisierung des Non-Profit-Sektors fördert zunehmend den Umstieg STIMMUNGSBAROMETER

NPOs brauchen mehr Mitarbeiter

Vor allem große Non-Profit-Organisationen aus dem Sozialbereich erwarten für 2007 einen steigenden Personalbedarf.

WIEN (mes). Heimische NPOs gehen davon aus, dass sie im kommenden Jahr tendenziell mehr Mitarbeiter beschäftigen werden als heuer, und zwar sowohl haupt-, als auch ehrenamtliche. Das ist das Ergebnis des aktuellen "NPO-Stimmungsbarometers" der NPO-Akademie. 32 Prozent der befragten Führungskräfte rechnen mit einer Zunahme (hauptamtlicher) Arbeitsplätze, 56 Prozent rechnen mit keiner Veränderung des Personalstands, nur 12 Prozent glauben an eine Verringerung der Mitarbeiter-Anzahl. Große Organisationen mit mehr als hundert Mitarbeitern scheinen besonders wachstumsfreudig zu sein: Bei NPOs im Sozialbereich glauben hier 56 Prozent der Manager, dass sie zusätzliches Personal benötigen.

Auch bei den Ehrenamtlichen wird tendenziell mit einem Anstieg gerechnet: 26 Prozent der Führungskräfte glauben an eine Zunahme, nur 6 Prozent an eine Abnahme der Anzahl der Mitarbeiter.

Negativ sehen die befragten NPO-Manager das politische Umfeld für 2007, insbesondere die Organisationen im Kulturbereich.

www. npo-akademie.at

KARRIERELOUNGE

Redaktion: Johanna Zugmann (Leitung).