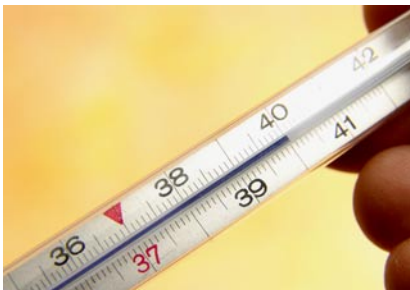


Pandemie:

Gewappnet für den Ernstfall

Pandemien wie jüngst der Ausbruch der so genannten Schweinegrippe beschäftigen auch die Unternehmen. Obwohl der Verlauf im Vergleich zur spanischen Grippe noch harmlos ist, sollten in Betrieben generell Notfallpläne für eine Pandemie existieren. Nur so lässt sich im Krisenfall die Produktion aufrechterhalten, und man kann den Mitarbeitern größtmöglichen Gesundheitsschutz bieten.

Experten erwarten im Fall einer Pandemie Erkrankungsraten von etwa 30 %. Es wird geschätzt, dass in den Hochphasen einer Pandemie etwa 50 % der Beschäftigten in den Betrieben fehlen werden. Aus Angst vor Ansteckung und wegen der Pflege von kranken Angehörigen werden auch Gesunde nicht zur Arbeit erscheinen. Ein solcher Mitarbeiterausfall über mehrere Wochen ist kaum unvorbereitet zu verkraften.



Viele Unternehmen wollen jedoch erst handeln, wenn die Pandemie konkret wird. Doch Fachleute raten, schon jetzt Notfallpläne zu erarbeiten. Eine rasante Ausbreitung einer Pandemie ist auf Grund der hohen Bedeutung des Flugverkehrs heutzutage schwer aufzuhalten. Im Krisenfall ist dann die Beschaffung von so genannten Neuraminidasehemmern (Tamiflu) zur Prophylaxe für die Beschäftigten kaum noch machbar. Intern müssen vor allem Funktionen, deren Ausfall großen betriebswirtschaftlichen Schaden verursachen, identifiziert und durch gezielte Mitarbeiter-

Schulungen abgesichert werden. Bei der Krisenplanung sollten auch externe Faktoren wie Lieferverzug, Ausfälle bei Lieferanten und Kunden sowie Konsumeinbrüche bei den Verbrauchern berücksichtigt werden. Daher ist bei der Pandemieplanung die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Institutionen sinnvoll. Im Notfall muss auch die Krisenkommunikation gut funktionieren: Mitarbeiter und Geschäftspartner müssen offen über die Gefahren einer Influenzapandemie und über die geplanten Gegenmaßnahmen informiert werden.

Wichtig ist, dass Mitarbeiter wissen, wie sie sich verhalten sollen, um das Ansteckungsrisiko zu minimieren. Nur wenn sie das Vertrauen haben, dass die Ansteckungsgefahr am Arbeitsplatz genauso niedrig oder sogar niedriger ist als zu Hause, erscheinen sie weiter an ihrem Arbeitsplatz. Dennoch sollten rechtzeitig die technischen Voraussetzungen für Heimarbeitsplätze geschaffen werden. Diese minimieren im Krisenfall viele kritische Faktoren wie Probleme mit dem Nahverkehr, Ansteckungsrisiken und die Betreuung von Angehörigen.

Umfassende Informationen zum Thema liefert der **Themenkompas 2009 Pandemie** des F.A.Z.-Instituts. Zu beziehen ist die Publikation für 75 Euro über das F.A.Z.-Institut, Frankfurt/Main, Mail: branchen@faz-institut.de.

Online-Bewerbungen setzen sich durch

Deutsche Unternehmen setzen bei der Stellenausschreibung und -besetzung immer häufiger auf das Internet. Selbst in mittelständischen Firmen kommen mittlerweile über 40 % der Neueinstellungen über Bewerbungen zustande, die bei Online-Börsen oder auf der Unternehmenswebsite eingestellt sind, wie aus einer Studie der Universitäten Frankfurt/Main und Bamberg in Zusammenarbeit mit dem Internet-Jobvermittler Monster hervorgeht.

Demnach inserierten 2008 erstmals mehr als ein Drittel der mittelständischen Betriebe bei Stellenbörsen im Internet. Rund sechs von zehn befragten Unternehmen warben auf ihrer eigenen Online-Präsenz um neue Angestellte. Auch die elektronische Bewerbung ist zunehmend selbstverständlich. Fast die Hälfte der Mittelständler findet die Bewerbung per E-Mail oder auch Internet-Formular praktischer als das klassische Anschreiben auf Papier. Dabei speichern immer mehr Unternehmen die eingehenden Unterlagen ab. Auf diese Weise können Bewerber, die den Zuschlag nicht bekommen, bei der nächsten Stellenausschreibung doch noch berücksichtigt werden.

Aus dem Inhalt

Motivieren: Belohnung durch Sachleistungen Seite 2

Achtung Fiskus: Vorsicht bei Geschäften mit „Steuer oasen“ Seite 4

Mitarbeitermotivation: Steuerfreie Sachleistungen

In vielen Fällen können Arbeitnehmer Steuern und Sozialabgaben vermeiden, wenn sie mit ihrem Arbeitgeber statt einer Gehaltserhöhung Sachleistungen vereinbaren. Mit diesen Ausnahmen von der Steuerpflicht will der Gesetzgeber auch bestimmte Verhaltensweisen fördern, die im gesellschaftlichen Interesse liegen.

Zum Beispiel hat die Bundesregierung im Jahressteuergesetz 2009 die Steuerfreiheit für betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge eingeführt. Bis zu 500 Euro pro Beschäftigtem und Jahr kann der Unternehmer ausgeben, ohne dass der Mitarbeiter dies als geldwerten Vorteil versteuern muss. Damit soll das Allgemeinwohl des Mitarbeiters gefördert werden und der Arbeitgeber kann mit weniger krankheitsbedingten Ausfällen rechnen. Darüber hinaus sollen so die Kosten des Gesundheitssystems gesenkt werden.

Die Fortbildungen von Beschäftigten können ebenso vom Arbeitgeber bezuschusst werden, und dies ohne Höchstgrenze. Allerdings muss die Weiterbildung in Beziehung zum Beruf stehen, um auch steuer- und sozialabgabenfrei zu sein. Auch für diese Ausnahme von der Steuerpflicht gibt es vom Fiskus eine plausible Begründung: Der Arbeitgeber erhält einen fähigeren Mitarbeiter, der wiederum kann seinen Job besser erledigen, und auch die Allgemeinheit profitiert

von der zusätzlichen Qualifizierung. Denn die Gefahr, dass der Mitarbeiter arbeitslos wird und damit alle Beitragszahler belastet, verringert sich, so zumindest die Theorie.



Eine weitere steuer- und sozialabgabenfreie Sachleistung, die besonders bei steigenden Benzinpreisen gut ankommt, sind Benzingutscheine, die der Arbeitgeber in Höhe von bis zu 44 Euro pro Monat verteilen darf. Vor allem in ländlichen Gebieten, die keinen öffentlichen Nahverkehr haben, ist dies ein attraktives Mittel, um die Leistungen der Mitarbeiter zu belohnen.

Auch bei der Kinderbetreuung kann der Unternehmer seinen Beschäftigten deutlich unter die Arme greifen, denn dabei gibt es keine finanzielle Höchstgrenze. Allerdings gilt diese Unterstützung nur für noch nicht schulpflichtige Kinder im eigenen Haushalt. Ist eine Betreuung im Betrieb nicht möglich, gibt es eine Alternative: Wird der Sprössling in einem Kindergarten oder von einer Tagesmutter betreut und übernimmt der Arbeitgeber die Kosten ganz oder teilweise, so

ist dieser Zuschuss ebenfalls steuer- und sozialabgabenfrei.

Neu ist das zum 1. April 2009 in Kraft getretene Gesetz zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die bisherige Höchstgrenze von 135 Euro, bis zu der ein Unternehmen seinen Beschäftigten zum Beispiel verbilligte Belegschaftsaktien überlassen darf, wurde auf 360 Euro pro Jahr angehoben. Damit aber keine Steuern und Sozialabgaben fällig werden, müssen die Aktien an die Stelle einer Gehaltserhöhung treten. Eine Umwandlung von bereits bestehenden Gehaltszusagen in Belegschaftsaktien – um Steuern zu sparen – ist nicht möglich. Dies gilt übrigens auch für die meisten anderen Extras: Nur wenn sie „on top“ kommen, sind sie im vorgegebenen Rahmen steuerfrei.



Impressum

Herausgeber und Verlag:
Deutscher Genossenschafts-Verlag eG
Postfach 2140
65011 Wiesbaden
Objektleitung: Jens Witte
jwitte@dgverlag.de

Redaktion:

DOWJONES

Vera Schrader
vera.schrader@dowjones.com
Dow Jones News GmbH
Fotos: Bilderbox
Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr.

„Auskunft auf Anfrage“ darf nicht ins Zeugnis

Arbeitgeber dürfen im Zeugnis nicht anbieten, auf Anfrage die Arbeitsleistung eines Beschäftigten mündlich zu bewerten. Eine entsprechende Formulierung wertete das Arbeitsgericht Herford als rechtswidriges „Geheimzeichen“, das bei einem künftigen Arbeitgeber Zweifel an der Leistungsbewertung im Arbeitszeugnis wecke (1. April 2009, AZ: 2 Ca 1502/08).

Im konkreten Fall hatte eine Arbeitnehmerin die Streichung einer Passage im Arbeitszeugnis verlangt. Dort hieß es wörtlich: „Gerne stehen wir jedem zukünftigen Arbeitgeber von Frau XY hinsichtlich Nachfragen über die Qualität der von ihr

für uns geleisteten Arbeiten zur Verfügung.“ Der Arbeitgeber argumentierte jedoch, dass der Hinweis „ein positives Signal“ sei. Denn er sei jederzeit dazu bereit, die gute Einschätzung im Arbeitszeugnis auch telefonisch wiederzugeben. Die Richter entschieden jedoch im Sinne der Klägerin. Selbst wenn es der Arbeitgeber mit der beanstandeten Passage nur „gut gemeint“ habe, könne ein objektiver Leser den Hinweis nur so verstehen, dass die im Zeugnis wiedergegebene Beurteilung nicht den tatsächlichen Leistungen entspreche. Derartige Verschlüsselungen seien jedoch verboten (§ 109, Abs 2, Satz 2 Gewerbeordnung).

„In“ oder „Out“?

Es muss nicht immer Outsourcing sein

„Wir werden das ab jetzt ‚outsourcen‘ – die Teile oder Leistungen zukaufen.“ Dieser oft gehörte Satz geht meistens einher mit dem wohlklingenden Wort „Kosteneinsparungen“ und dem weniger schön zu hörenden „Stellenabbau“. Doch es ist nicht alles Gold, was glänzt, und nicht jedes Outsourcing bringt die erwünschten Vorteile.

Dies besagt eine Studie des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI), die das Fraunhofer Institut vorgenommen hat. Outsourcing heißt nicht unbedingt, wirtschaftlich erfolgreicher zu sein. Im Gegenteil: Je mehr Geschäftsprozesse Unternehmen auslagern, desto geringer ist oft ihre Produktivität, lautet das Resultat der Untersuchungen.

So hat das Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung zum Beispiel errechnet, dass Betriebe mit einer hohen Fertigungstiefe im Vergleich mit dem Durchschnitt der Industrie eine höhere Produktivität von mehr als 8 % erreichen können. „Für die Unternehmen bedeutet dies, dass sie durch Outsourcing nicht zwingend Kosten sparen“, sagte VDI-Präsident Prof. Bruno O. Braun. „Schlanker und schneller ist nicht automatisch besser.“ Transaktionskosten mit Zulieferern, Abhän-

gigkeiten und Zulieferermargen sind häufig Punkte, die Unternehmen unzureichend berücksichtigen, wobei die Betriebsgröße keine Rolle spielt. Zurückhaltung beim Outsourcing oder, wo sinnvoll, aktives Insourcing steigert die Produktivität dagegen um teilweise mehr als 10 %. Gerade in Zeiten unausgelasteter Kapazitäten – wie in der aktuellen Krise – könnte das Insourcing eine strategische Option werden.

Insourcing hat auch Vorteile

Als Vorteile für das Insourcing nennt die Studie niedrigere Kosten durch verminderte Abstimmungsprozesse und eine erhöhte Flexibilität in Engpasssituationen. Zudem lassen sich die Kapazitäten dynamischer steuern – eine „atmende“ Struktur wird möglich. Darüber hinaus bleiben Kernkompetenzen der Fertigung im Unternehmen. Gestützt werden diese Aussagen durch die Motive von Unternehmen, die ihre Fertigungskapazitäten sogar wieder ins Unternehmen zurückgeholt haben. Bei 57 % der Betriebe steht an erster Stelle die Erhöhung der Flexibilität, gleichauf mit einer Verbesserung der Qualität. Auch Kostenaspekte und die Erhöhung der Kompetenz spielen eine deutliche Rolle.

Die Studie hat noch einen weiteren positiven Effekt zutage befördert: Eine hohe Qualifikation der Mitarbeiter führt zu mehr Produktivität. Je mehr Akademiker im Betrieb arbeiten, desto höher ist die Wertschöpfung. „Investitionen in qualifiziertes Personal lohnen sich. Gerade in schwierigen Zeiten wie jetzt sollten Unternehmen auf das Wissen ihrer Mitarbeiter setzen. Werden jetzt Mitarbeiter, besonders Ingenieure, entlassen, setzen Unternehmen ihre Konkurrenzfähigkeit aufs Spiel“, resümiert VDI-Präsident Braun.



Aktives Insourcing steigert die Produktivität um mehr als 10 %.

Altersvorsorge vor Gläubigern jetzt deutlich sicherer

Nachdem der Bundesrat im Februar 2009 einen entsprechenden Gesetzesentwurf der Regierung passieren ließ, ist die private Altersvorsorge vieler Selbstständiger im Insolvenzfall deutlich sicherer geworden. Eingeführt wird ein Pfändungsschutz, der dem Schutz von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

Für Vermögen, das Selbstständige und Freiberufler für ihre Altersvorsorge aufgebaut haben, sind Pfändungsfreigrenzen vorgesehen, bis zu denen das Kapital vor dem Zugriff von Gläubigern sicher ist. Der unpfändbare Betrag ist vom erreichten Alter abhängig. Für jedes Lebensjahr werden folgende Beträge angerechnet:

- ▶ 18. bis 29. Lebensjahr: 2.000 Euro
- ▶ 30. bis 39. Lebensjahr: 4.000 Euro
- ▶ 40. bis 47. Lebensjahr: 4.500 Euro
- ▶ 48. bis 53. Lebensjahr: 6.000 Euro
- ▶ 54. bis 59. Lebensjahr: 8.000 Euro
- ▶ 60. bis 65. Lebensjahr: 9.000 Euro

Ein 39-Jähriger kommt somit auf einen Pfändungsfreibetrag von 58.000 Euro (11 x 2.000 Euro plus 9 x 4.000 Euro). Achtung: Voraussetzung für die Pfändungsfreiheit ist, dass der Vorsorgevertrag vorsieht, dass die Leistung in regelmäßigen Abständen – z.B. monatlich – lebenslang ausgezahlt wird und nicht vor dem 60. Lebensjahr in Anspruch genommen werden kann. Selbstständige und Freiberufler, deren bereits beste-

hende Vorsorgeverträge – insbesondere Kapitallebensversicherungen – diese Bedingung nicht erfüllen, sollten mit dem Versicherer eine entsprechende Vertragsänderung vereinbaren. Auch Berufsunfähigkeitsversicherungen fallen unter den neuen Pfändungsschutz.



Leicht gemacht: Ausbildungsplatzbewerber online testen

Vor allem für kleine und mittelständische Handwerksbetriebe, die über keine eigenen Testmöglichkeiten verfügen, um geeignete Kandidaten für ihre Ausbildungsplätze auszuwählen, hat der Westdeutsche Handwerkskammertag nun Online-Testaufgaben entwickelt, die kostenlos im Internet angeboten werden.

Der neue Online-Service der Handwerkskammern soll helfen, die wirklichen Fähigkeiten der potenziellen Auszubildenden zu ermitteln. Die abgefragten Aufgaben, die den Betrieben über die Schulnoten hinaus einen Einblick in das Können und Wissen der Bewerber bieten sollen, konzentrieren sich dabei auf die für Handwerksbetriebe besonders wichtigen Themen, wie Mathematik, logisches Denken und Deutsch.

Unter der Internetadresse **www.testaufgaben-online.de** können die Handwerksbetriebe jederzeit und ohne großen Aufwand ihre

Bewerber testen. Vor unberechtigtem Zugang schützen Registrierung und Passwort. Damit wird für die Testteilnehmer eine echte Prüfungssituation gewährleistet. Die Tests sind dabei den spezifischen Bedürfnissen und Kapazitäten des jeweiligen Betriebes angepasst, denn die Aufgaben können zeitlich und thematisch flexibel gestaltet werden. Es stehen sowohl ein ausführlicher Test von 70 Minuten als auch verschiedene Kurztests ab einer Länge von zehn Minuten zur Verfügung. Während der große Test eine ausführliche Wissensabfrage ermöglicht, können die kürzeren Testvarianten auf einzelne Fächer konzentriert werden.

Am Ende jedes Testdurchlaufs findet eine automatische Auswertung statt, die ein Leistungsbild des jeweiligen Testteilnehmers zeigt. Das Ergebnis wird dem Betrieb als druckbares Dokument zur Verfügung gestellt, das die erreichten Punkte des Teilnehmers in den jeweiligen Fächern dokumentiert. Die Bewertung der Leistung

erfolgt dabei ausschließlich über das System, die Aufgaben sind so konzipiert, dass eine manuelle Nachbewertung nicht notwendig ist.

Ein Diagramm veranschaulicht zusätzlich zu einer Tabelle die Ergebnisse des Testteilnehmers. Die erreichten Werte werden darüber hinaus auch in Schulnoten übersetzt sowie eine Durchschnittsnote ermittelt. Außerdem wird eine Ergebnisübersicht erstellt, die den Teilnehmern dann zur Verfügung gestellt werden kann.



Steuerhinterziehung: Vorsicht bei „Steueroasen“

Ende April 2009 hat die Bundesregierung das Gesetz zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung verabschiedet. Der Kern besteht darin, dass steuerpflichtige Privatpersonen und Unternehmen, die geschäftliche Beziehungen zu Staaten unterhalten, die auf einer „schwarzen Liste“ stehen, verstärkten Kontrollmaßnahmen unterworfen sind. Das Gesetz soll dazu beitragen, Steuerflucht und Steuerhinterziehung zu erschweren.

Konkret bedeutet das Gesetz, dass Steuerpflichtige, die geschäftliche Beziehungen zu so genannten „Steueroasen“ unterhalten, von der Finanzverwaltung ein Auskunftsfomular erhalten, das Fragen zu Art und Inhalt der Geschäftsbeziehungen enthält. Damit entbindet der Steuerpflichtige gleichzeitig seine Bank von der Verschwiegenheitspflicht. Die Finanzverwaltung kann die Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung über die Richtigkeit der Angaben verlangen. Wer seiner Mitwirkungspflicht nicht oder nur unzureichend nachkommt,

kann mit einem Ordnungsgeld bis zu 5.000 Euro belegt werden. Weiterhin sieht das Gesetz vor, dass die Finanzbehörden bei Steuerpflichtigen mit Überschusseinkünften von mehr als 500.000 Euro pro Jahr Außenprüfungen vornehmen können. Steuerpflichtige müssen die den Einkünften zu Grunde liegenden Unterlagen über Einnahmen und Werbungskosten sechs Jahre lang aufbewahren. Wer sich nicht an diese Aufbewahrungsfristen hält, bei dem wollen die Finanzämter „widerlegbar vermuten“, dass steuerpflichtige Einkünfte in „Steueroasen“ erzielt wurden.

Änderungen gibt es auch bei Barmittelkontrollen des Zolls im grenzüberschreitenden Verkehr. Neben der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung wird die gesetzliche Rechtfertigung der Kontrollen nunmehr auch auf die Verdachtsmomente

„Steuerhinterziehung“ und „Sozialleistungsbetrug“ ausgedehnt. Wer bei den Kontrollen größere Bargeldmengen mitführt, muss mit einer Kontrollmitteilung an sein Finanzamt rechnen. Zwar enthält die „schwarze Liste“ der Steueroasen im Augenblick noch keine Länderangaben, dennoch weist das Bundesfinanzministerium darauf hin, dass es in Europa noch Länder gibt, die ihre Zusagen zu konformem Verhalten erst umsetzen müssen.



Geschäftskontakte zu so genannten „Steueroasen“ werden vom Fiskus argwöhnisch kontrolliert.