

Externe Geistesblitze nutzen

Vor allem kleine Betriebe sind nicht selten auf externe kreative Köpfe angewiesen. Eigene Entwicklungsabteilungen sind da eher die Ausnahme. Hier kommen die freiberuflichen Erfinder ins Spiel. Um die betriebsfremden Geistesblitze besser nutzen zu können, bietet das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) das Programm „Signo“ an, das freie Erfinder auf dem Weg zum marktfähigen Produkt berät und Betrieben unterstützt.

Fast jede zehnte Erfindung, die beim Deutschen Patent- und Markenamt 2007 angemeldet wurde, stammt von einem kreativen Menschen ohne Unternehmensauftrag. Doch so manche Erfindung verschwindet in der Schublade, und es wird nie ein gewinnbringendes Produkt daraus. Der Grund: Erfindern fehlen meistens die nötigen Kontakte zu Handwerk und Industrie. Dabei sind die Betriebe an deren Arbeit interessiert.

Das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln fand heraus, dass acht von zehn Unternehmen an neuen Ideen von außerhalb des Betriebes prinzipiell interessiert sind. Besonders für kleinere Betriebe können solche Geistesblitze gewinnbringend sein. Aber gerade kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sind damit in der Praxis nicht selten überfordert. Genau hier setzt das Förderprogramm „Signo“ („Schutz von Ideen für die gewerbliche Nutzung“) an. Es bietet sowohl freien Erfindern als auch Hochschulen und KMU Hilfestellung, um ihre Forschungs- und Entwicklungsergebnisse auch rechtlich zu sichern. Zudem werden sie bei der wirtschaftlichen Verwertung der innovativen Ideen unterstützt. Bis Mitte 2009 wurden bereits rund 7.000 Unternehmen und Existenzgründer durch Signo gefördert. Von den Erfin-



dungen wurden 75 % am Ende auch patentiert. Mithilfe der professionellen Beratung und der finanziellen Unterstützung durch das Förderprogramm konnten die geschützten Patente in marktfähige Produkte umgesetzt werden. Die Förderungen für die Unternehmen umfassen die „KMU-Patentaktion“, den „InnovationMarket“ sowie die „Innovationsaktion“. Bei

der KMU-Patentaktion werden beispielsweise Zuschüsse für Kosten-Nutzen-Analysen oder für Verwertungs-vorbereitungen bewilligt. Mit dem InnovationMarket wurde ein Online-Marktplatz geschaffen, der Erfinder, Kapitalgeber und Unternehmen zusammen bringt. Ziel der Innovationsaktion ist es, Unternehmen und Existenzgründer

in Deutschland dazu zu befähigen, innerbetriebliche Innovationsprozesse professionell zu planen, zu organisieren und abzuwickeln.

► Weitere Informationen:

www.signo-deutschland.de
Ansprechpartner für Betriebe:
Institut der deutschen
Wirtschaft Köln
Kerstin Krey
Tel.: 0221/4981-832
E-Mail: krey@iwkoeln.de

Zigarettenpause kann Rauswurf rechtfertigen

Mitarbeiter, die ihre Arbeit für eine „Zigarettenpause“ unterbrechen, ohne sich im Zeiterfassungssystem auszustempeln, riskieren den Job. Hat der Arbeitgeber zuvor bereits eine Abmahnung wegen der Raucherpause auf seine Kosten ausgesprochen, rechtfertigt ein erneuter Verstoß gegen die Pausenregelung sogar eine fristlose Kündigung, entschied das Arbeitsgericht Duisburg (14. September 2009).

Damit wiesen die Richter die Kündigungsschutzklage einer Arbeitnehmerin ab. Die Beschäftigte war im Laufe des Jahres 2008 mehrfach abgemahnt worden, weil sie entgegen einer geltenden Vereinbarung Raucherpausen genommen hatte, ohne sich im Zeiterfassungssystem des Betriebs abzumelden. Als die Klägerin im Frühjahr 2009 erneut Raucherpausen einlegte, ohne sich auszustempeln, kündigte der Arbeitgeber fristlos.

Nach Ansicht der Richter war die Kündigung gerechtfertigt. Auch der kurzzeitige Entzug der Arbeitsleistung sei eine gravierende Vertragsverletzung, die das erforderliche Vertrauensverhältnis zerstöre, so die Richter.

Aus dem Inhalt

Flexibel: Produktiver durch neue Kommunikationstechnologie Seite 2

Attraktiv: Bonus bei Übernahme von Azubis aus insolventen Firmen Seite 3

Neu: Richtlinie zum Schutz von Mitarbeiterdaten Seite 4

Flexible Arbeitswelt: Produktiver durch neue Kommunikationstechnologien

In Deutschland sind mehr als 80 % der Beschäftigten davon überzeugt, dass sie dank Laptop, Smartphone und Co. produktiver sind. Ebenso viele von ihnen glauben, dass die mobile Kommunikationstechnologie das Gleichgewicht von Beruf und Privatleben positiv beeinflusst. Das zeigt eine internationale Arbeitsplatzstudie des Personaldienstleisters Kelly Services, Hamburg. An der Befragung nahmen mehr als 100.000 Angestellte aus 34 Ländern teil, darunter mehr als 2.000 aus Deutschland.

Mehr als zwei Drittel der deutschen Befragten sehen in der Möglichkeit, außerhalb des Büros zu arbeiten und dennoch jederzeit erreichbar zu sein, eine positive und für sie attraktive Entwicklung. Allerdings gibt mehr als ein Drittel der deutschen Teilnehmer an, seither auch mehr Zeit mit dem Job zu verbringen. „Die rasante Verbreitung von mobilen Endgeräten in der Arbeitswelt hat dazu geführt, dass Mitarbeiter jederzeit und überall einsatzfähig sind und sich ihre Arbeitszeit so besser einteilen können“, sagt Ralf Heiden, General Manager bei Kelly Services Deutschland. „Dabei wird die Tatsache, dass viele dank dieser Flexibilität nun faktisch länger arbeiten, durch die gewonnene Freiheit ausgeglichen.“ Diese Empfindung ist bei den 18- bis 29-Jährigen

am stärksten verbreitet. Die Gruppe der jungen Arbeitnehmer bewertet ihre momentane Work-Life-Balance auch am positivsten: 62 % sind mit dem Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben zufrieden. Beim Vergleich der Geschlechter zeigen sich kaum Unterschiede. Frauen sind mit einem Prozentpunkt mehr nur geringfügig zufriedener als ihre männlichen Kollegen.

Heimarbeit attraktiv

Generell zeigt die Befragung, dass die Mehrheit der Teilnehmer die Möglichkeit, von unterwegs oder von zu Hause zu arbeiten, als attraktiv ansieht. Mit fast drei Vierteln ist der Anteil der Befragten, die die Verbreitung des virtuellen Arbeitsplatzes als positiv bewerten, bei den 48- bis 65-Jährigen am höchsten. Auch wenn mehr als ein Drittel angibt, auf Grund der mobilen Kommunikationstechnologie mehr zu arbeiten. Am stärksten davon betroffen sind männliche Angestellte (40 %) sowie 30- bis 47-Jährige (38 %).

Obwohl die Auffassung, dass die mobile Kommunikationstechnologie ihre Arbeitsleistung gesteigert hat, bei den jüngeren Arbeitnehmern am stärksten vertreten ist, sind sich alle Mitarbeitergenerationen über die positiven Auswirkungen einig: Insgesamt glauben 45 %, dass sie dank

mobiler Endgeräte „viel produktiver“ sind. 36 % der Befragten geben an, „etwas produktiver“ zu sein. Nur 4 % finden hingegen, dass ihre Produktivität nachgelassen hat.

„Es gibt kaum eine Entwicklung in den letzten Jahren, die größere Auswirkungen auf das Engagement der Arbeitnehmer und ihre persönliche Leistungsfähigkeit hatte als die mobile Kommunikationstechnologie“, betont Ralf Heiden. „Unternehmen, die diese Technologie nutzen, um die Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter zu verbessern, profitieren von produktiveren Mitarbeitern und steigern gleichzeitig ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.“



Impressum

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

Redaktion:

DOW JONES

Vera Schrader
vera.schrader@dowjones.com
Dow Jones News GmbH
Fotos: Shutterstock

Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr.

GKV für temporär angestellte Selbstständige

Selbstständige, die sich vorübergehend von einem Arbeitgeber anstellen lassen, müssen während dieser Zeit Beiträge zur Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zahlen. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht sei nicht möglich, entschied das Sozialgericht Wiesbaden (7. August 2009).

Damit wiesen die Richter die Klage einer Lehrerin ab, die selbstständig tätig war und dann eine halbjährige Teilzeit-Vertretung als angestellte Lehrerin übernahm. Die privat versicherte Klägerin verlangte die Befreiung von der Beitragspflicht, um die Versicherungsbeiträge nicht doppelt leisten zu müssen. Sie begründete ihre Klage

unter anderem damit, dass sich andere Teilzeitbeschäftigte von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen könnten, wenn ihr Einkommen vor der Reduzierung der Arbeitszeit über der Beitragsbemessungsgrenze gelegen habe. Das Sozialgericht folgte dieser Argumentation nicht. Zur „Verwirklichung des Solidarprinzips“ sei es gerechtfertigt, die Befreiung von der gesetzlichen Krankenversicherung nur in wenigen Fällen zuzulassen. Die Klägerin könne die Doppelversicherung vermeiden, indem sie aus der privaten Krankenversicherung ausscheide und nach Ende der befristeten Beschäftigung wieder eintrete.

Bonus bei Übernahme von Azubis aus insolventen Firmen

In Krisenzeiten währt die Freude über den endlich gefundenen Ausbildungsplatz manchmal leider nur kurz. Geht der Arbeitgeber in die Insolvenz oder wird der Ausbildungsbetrieb geschlossen, beginnt die Suche nach einer Lehrstelle häufig von vorn. Hier liegt die Chance für andere Unternehmen, denn wenn sie Azubis von Pleitefirmen übernehmen, zahlt die Arbeitsagentur unter Umständen einen Bonus.

Die neuen Arbeitgeber erhalten so motivierte und oftmals bereits gut eingearbeitete Lehrlinge und bekommen Geld vom Staat, wenn sie den Auszubildenden den Abschluss der Lehre ermöglichen. Der so genannte Ausbildungsbonus soll in erster Linie die Einstellung von Jugendlichen mit „Vermittlungshemmnissen“ fördern, die sich seit längerer Zeit vergeblich um eine Lehrstelle bemühen. Den Bonus gibt es grundsätzlich nur dann, wenn

der Betrieb den geförderten Auszubildenden zusätzlich einstellt. Auf diese Bedingung kann die Arbeitsagentur allerdings verzichten, wenn Arbeitgeber Auszubildende aus einem mittlerweile geschlossenen oder insolventen Betrieb übernehmen.

Für den neuen Ausbildungsbetrieb ist der Ausbildungsbonus durchaus ein Einstellungsargument. Bei einer Ausbildungsvergütung von weniger als 500 Euro monatlich gibt es immerhin eine Bonuszahlung von 4.000 Euro. Der Zuschuss steigt auf 5.000 Euro bei einem Entgelt zwischen 500 und 750 Euro und auf 6.000 Euro, wenn der Azubi mehr als 750 Euro verdient. Der Ausbildungsbonus wird allerdings in Raten gezahlt. Die erste Hälfte gibt es nach

Abschluss der Probezeit, die zweite bei der Anmeldung des Auszubildenden zur Abschlussprüfung.

Wichtig ist, dass Arbeitgeber den Ausbildungsbonus vor Ausbildungsbeginn bei der Arbeitsagentur beantragen müssen. Weitere Informationen gibt es direkt bei der zuständigen Arbeitsagentur oder im Internet (www.arbeitsagentur.de, Link Unternehmen, Ausbildung, Finanzielle Hilfen).



Gründercoaching gibt Hilfestellung für den Unternehmeralltag

Viele Existenzgründer atmen tief durch, wenn sie Kapitalgeber überzeugt, alle behördlichen Auflagen erfüllt und endlich auch die ersten Umsätze verbucht haben. Doch nicht selten gibt es erst jetzt Schwierigkeiten. „Im ersten Jahr werden die meisten Fehler gemacht“, weiß Jens Andres von der Beratungsgesellschaft IQ Consult in Berlin.

Die meisten ratsuchenden Jungunternehmer benötigen Unterstützung bei der Kundengewinnung. Doch auch die Unternehmensorganisation sei für viele eine Herausforderung, berichtet Andres aus der Beratungspraxis. Um junge Unternehmen in der schwierigen Anfangsphase zu unterstützen, hat die staatliche Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) das Programm „Gründercoaching“ gestartet. Die KfW übernimmt im Rahmen des Programms einen Teil der Kosten, die für eine professionelle Unternehmensberatung anfallen. Die Förderung zielt auf Unternehmer und Freiberufler, die noch nicht länger als fünf Jahre auf dem Markt aktiv sind.

Besonders günstige Konditionen gibt es für Gründer, die sich aus der Arbeitslosigkeit heraus selbstständig gemacht haben. Für die Vorbereitung einer Existenzgründung gewährt die KfW allerdings keinen Zuschuss.

Die Förderung beinhaltet einen Zuschuss zu den Coachingkosten von 75 % für Unternehmen in Ostdeutschland, Unternehmen mit Sitz in den alten Bundesländern und Berlin bekommen 50 % erstattet. Allerdings ist der Zuschuss auf ein Tageshonorar von höchstens 800 Euro beziehungsweise einen Stundensatz von 100 Euro begrenzt. Bei ehemals arbeitslosen Gründern übernimmt die KfW 90 % des Beratungshonorars. Allerdings gibt es diese Förderung nur im ersten Jahr nach der Gründung. Ist der Förderantrag von der KfW bewilligt, können sich Unternehmer ihren gewünschten Coach selbst auswählen,

sofern dieser von der KfW zugelassen ist. Welche Berater in Frage kommen, lässt sich im Internet unter der Adresse www.kfw-beraterboerse.de herausfinden. Anträge für das Gründercoaching können ausschließlich bei den Regionalpartnern der KfW, in der Regel den Handwerks- und Handelskammern, gestellt werden (www.gcd-regionalpartnersuche.de). Der Regionalpartner prüft, ob die notwendigen Voraussetzungen für das Programm erfüllt sind und leitet den Förderantrag dann an die KfW weiter.



Neue Richtlinie für den Schutz von Arbeitnehmerdaten

Nach Datenmissbrauchsfällen bei Lidl, Deutscher Telekom, Deutscher Bahn und Deutscher Bank sah sich der Gesetzgeber gezwungen, in das Bundesdatenschutzgesetz einen speziellen Paragraphen für den Schutz von Arbeitnehmerdaten einzufügen. Der neue § 32 gilt für alle Unternehmen, gleich welcher Größenordnung oder Branche.

Seit dem 1. September 2009 dürfen demnach personenbezogene Daten eines Beschäftigten für ein Beschäftigungsverhältnis nur dann erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn diese für das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Das Gleiche gilt auch für bestehende oder gekündigte Arbeitsverhältnisse.

Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmerdaten zur Aufdeckung von Straftaten nur dann gesammelt und genutzt werden, wenn es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, dass der Betroffene im Rahmen seines Beschäfti-

gungsverhältnisses eine Straftat begangen hat. Erhoben werden dürfen dann allerdings auch nur die Daten, die tatsächlich der Aufdeckung der Straftat dienen. Dabei muss beachtet werden, dass das „schutzwürdige Interesse“ des Beschäftigten nicht überwiegt bzw. dass Ausmaß und Art der Datensammlung mit Blick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Es spielt keine Rolle, ob die Daten automatisch erhoben, verarbeitet oder genutzt werden oder aus einer nicht automatisierten Datei stammen. Als Beschäftigte gelten laut § 3 Abs. 11 BDSG:

- ▶ Arbeitnehmer,
- ▶ Auszubildende,
- ▶ Rehabilitanden,
- ▶ Beschäftigte in Behindertenwerkstätten,



- ▶ Beschäftigte in freiwilligen Jugenddiensten
- ▶ arbeitnehmerähnlich Beschäftigte wie Heimarbeiter,
- ▶ Bewerber auf ein Beschäftigungsverhältnis,
- ▶ ehemalige Beschäftigte,
- ▶ Beamte, Bundesrichter, Soldaten, Zivildienstleistende.

Der Plan eines gesonderten Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes wurde auf die Zeit nach der Bundestagswahl vertagt.

AEVO reloaded - Ausbilder müssen Eignung wieder nachweisen

Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) ist reaktiviert worden. Seit dem 1. August 2009 müssen Betriebe, die ausbilden wollen, einen Nachweis über ihre berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation vorlegen. Dies regelt die neue AEVO.

Die alte war im Jahr 2003 ausgesetzt worden, um die Schaffung neuer Ausbildungsplätze zu erleichtern. Gleichzeitig gab es eine Wirksamkeitsanalyse durch das Bundesinstitut für Berufsbildung. Zwar wurde ein gewisser Zuwachs an Ausbildungsplätzen festgestellt, die Qualität der Ausbildung ließ jedoch nach, so dass es eine Neuauflage der Verordnung gibt. Demnach müssen Ausbilder in Dienstleistungs- und Gewerbebetrieben, in der Landwirtschaft, in der Hauswirtschaft, im Bergwesen und im öffentlichen Dienst für jetzt beginnende Ausbildungsverhältnisse wieder einen Nachweis über ihr berufliches und arbeitspädagogisches Know-how erbringen. Nicht betroffen sind die freien Berufe. Vor dem Hinter-

grund gewachsener inhaltlicher und pädagogischer Herausforderungen in der beruflichen Bildung soll die neue AEVO einen Beitrag zur Sicherung des qualifizierten Fachkräftenachwuchses leisten.

Wer bereits vor dem 1. August 2009 als Ausbilder tätig war, ist vom Prüfungsnachweis befreit. Allerdings kann ein Nachweis erneut erforderlich sein, wenn die zuständigen Kammern bei Überprüfungen schwerwiegende Beanstandungen an der Ausbildungspraxis haben. Die Prüfung zum Ausbilder gemäß der AEVO sieht einen dreistündigen, schriftlichen Test, die praktische Präsentation einer Ausbildungssituation sowie ein abschließendes Fachgespräch vor. Was angehende Ausbilder können und wissen müssen, beschreibt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in seinem Rahmenplan:



- ▶ Auszubildende prüfen und Ausbildung planen,
- ▶ Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
- ▶ Ausbildung durchführen sowie
- ▶ Ausbildung abschließen.

Der Rahmenplan „Ausbilder-Eignungsverordnung“ kostet 11 Euro. Er kann beim DIHK bestellt (bestellservice@verlag.dihk.de) oder auf der DIHK-Website (www.dihk.de, Rubrik „Publikationen“) heruntergeladen werden.