

Betriebliche Vorsorge

Wichtige Mitarbeiter versichern

Wenn in kleinen und mittleren Betrieben wichtige Mitarbeiter und Leistungsträger krankheitsbedingt ausfallen, ist das oft mit spürbaren Schäden für das Unternehmen verbunden. Dieser Gefahr ist sich allerdings nicht einmal die Hälfte (47 %) aller Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern bewusst. Zu diesem Ergebnis kam eine Umfrage des Kölner Marktforschungsinstituts YouGovPsychonomics.

Das Ergebnis der Umfrage zeigt auch, dass die wenigsten Unternehmen sich finanziell dagegen absichern, dass ein Leistungsträger über längere Zeit arbeitsunfähig sein kann. Nur rund 12 % der befragten Unternehmen gaben an, eine Versicherung für den Fall einer schweren Krankheit eines Leistungsträgers abgeschlossen zu haben. Weitere 12 % beugen durch die Bildung von Rücklagen, durch zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen oder mit Hilfe anderer Maßnahmen für solche Fälle vor.

Unterschätzte Gefahr

Mehr als 70 % jedoch treffen überhaupt keine Vorkehrungen, wobei vor allem in Kleinbetrieben die Gefahr eines solchen Szenarios deutlich unterschätzt wird. Dabei sind gerade diese kleinen und kleinsten Unternehmen besonders anfällig bei einem Ausfall von wichtigen Mitarbeitern. Kann eine so genannte Schlüsselperson längere Zeit krankheitsbedingt nicht arbeiten, ist der Weg zur Existenzgefährdung des Betriebs oft nicht sehr weit.

Dread-Disease-Versicherung

Auf den angelsächsischen Märkten haben sich für solche Risiken Versicherungen für Schlüsselpersonen – englisch: Keypersons – etabliert. Auch in Deutschland nimmt deren Bedeutung zu. Dabei schließt ein Unternehmen auf das Leben seiner

wichtigen Schlüsselmitarbeiter eine Versicherung ab. Meist handelt es sich um so genannte Dread-Disease-Versicherungen (Versicherung im Falle schwerer Krankheiten). Die Versicherung zahlt bei Eintritt der versicherten Krankheiten und anderen definierten Anlässen Kapitalabfindungen. Zu den versicherten Krankheiten gehören in der Regel Herzinfarkt, Schlaganfall und Krebs. Mit einer solchen Versicherung können die Unternehmen die finanziellen Folgen des Mitarbeiterausfalls mindern, beispielsweise durch die Einstellung von Ersatzkräften oder durch die Bezahlung von Konventionalstrafen für nicht eingehaltene Liefertermine.



Betriebsgefährdend: Herzinfarkt bei wichtigen Mitarbeitern.

Keine Unterbrechung der Pflegezeit

Arbeitnehmer können die Freistellung zur Pflege naher Angehöriger nicht in mehrere Abschnitte aufteilen. Das stellte das Arbeitsgericht Stuttgart klar und wies damit die Klage eines Angestellten ab. Der Kläger hatte zunächst für den 15.6. bis 19.6.2009 einen Antrag auf Pflegezeit gestellt, den sein Arbeitgeber auch bewilligte. Einen weiteren Antrag für den 28. und 29.12.2009 lehnte das Unternehmen ab. Der Kläger war der Ansicht, dass ihm die erneute Pflegezeit zustehe, da er den gesetzlichen Anspruch von bis zu sechs Monaten nicht ausgeschöpft hatte. Die Richter am Arbeitsgericht entschieden jedoch anders. Das Pflegezeitgesetz sehe eindeutig nur eine Pflegezeit je pflegebedürftigem Angehörigen vor. Diese könne auf sechs Monate ausgedehnt werden, eine Unterbrechung sehe das Gesetz nicht vor. Arbeitnehmer stehen ab dem Antrag auf Pflegezeit bis zu deren Ende unter einem besonderen Kündigungsschutz. Der Gesetzgeber habe nicht beabsichtigt, dass durch Aufteilung dieser Zeit der Kündigungsschutz nahezu unbegrenzt ausgeweitet werde, so das Gericht. (Urteil vom 24. September 2009, AZ: 12 Ca 1792/09).

Aus dem Inhalt

Wettbewerbsvorteil: Familienfreundlichkeit rechnet sich Seite 2

Rentenkasse: Pflichtversicherung auf Antrag Seite 3

Wettbewerbsvorteil für den Mittelstand Familienfreundlichkeit macht attraktiv und rechnet sich

Familienfreundliche Personalpolitik zahlt sich für Unternehmen aus und ist bereits mit einfachen Mitteln umzusetzen. Hier verbirgt sich für den Mittelstand ein großes Potenzial, um mit attraktiven Arbeitsbedingungen qualifizierte Bewerber im Wettlauf mit Großunternehmen für sich zu gewinnen.

Dabei zeichnen sich kleine und mittlere Betriebe im Vergleich zu großen Konzernen durch weniger Hierarchieebenen und mehr Flexibilität aus. Aber auch ihre Kreativität bei familienfreundlichen Maßnahmen ist gefragt. Dies zeigte eine Veranstaltung der Fachhochschule für Oekonomie & Management (FOM) in Stuttgart, die zum Austausch mit der Wirtschaft eingeladen hatte. Wer auf attraktive Arbeitsbedingungen setzt, verschafft sich einen klaren Vorsprung, um gute Fachkräfte zu gewinnen und sie langfristig zu binden. „In diesem Zusammenhang spielt heutzutage die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle. Für viele Bewerber gehören familienfreundliche Angebote zu den Kriterien bei der Jobwahl“, sagt Diplom-Kaufmann Martin Topp, Geschäftsleiter der FOM. Aber Familienfreundlichkeit muss nicht teuer sein. Auch in kleineren Betrieben lassen sich solche Maßnahmen leicht umsetzen – es muss ja nicht gleich ein Betriebskindergarten sein. Allein

schon die Möglichkeit, teilweise von Zuhause arbeiten oder die Arbeitszeit flexibel einteilen zu können, erleichtert den Mitarbeitern die Betreuung von Kindern und kranken Angehörigen. „Der große Vorteil von kleineren und mittleren Betrieben gegenüber Großkonzernen ist, dass sie schnell und flexibel reagieren können. Hier lassen sich individuelle Absprachen treffen“, so Heike Heth (MBA), selbstständige Beraterin von Mittelstandsunternehmen, die sich mit Familienfreundlichkeit im Unternehmen befasst.

„Der Mittelstand muss das Potenzial familienfreundlicher Personalpolitik nur erkennen und zu nutzen wissen“, betont Heth. Dabei spielt Kreativität eine wichtige Rolle. Als Beispiele nennt Heth Betriebe, die ein Spielzimmer oder auch Eltern-Kinder-Arbeitszimmer eingerichtet haben. Bei plötzlichem Betreuungsausfall können die Eltern so während der Arbeit auf die Kinder aufpassen. Für die Mitarbeiter eine große Erleichterung, für die Betriebe wenig Aufwand. Auch ein mobiler Spieleschrank, der am Arbeitsplatz aufgestellt werden kann, ist eine kostengünstige Maßnahme. Weitere Möglichkeiten sind ein Einkaufsservice, die Betreuungs-

kostenübernahme sowie Ferienprogramme und Kantinenessen für Mitarbeiterkinder. Wenn qualifizierte Mitarbeiter dank solcher Angebote nach der Elternzeit rasch wieder ins Berufsleben einstiegen, verringerten sich die Kosten für den Ausfall und Ersatz der Arbeitskraft. „In Modellrechnungen liegen diese Ausfallkosten auch bei mittleren Unternehmen deutlich über den finanziellen Belastungen für familienfreundliche Maßnahmen. Das ist bisher noch zu wenig im Bewusstsein der Personalverantwortlichen verankert“, betont Heth. Derart einfache Maßnahmen zeigen große Wirkung: In vielen familienorientierten Betrieben stieg die Motivation und Leistung der Mitarbeiter. Zudem wird die Bindung ans Unternehmen erhöht und dem Weggang von Leistungsträgern vorgebeugt. Auch deutlich geringere Krankenstände und Fluktuationsraten wirkten sich betriebswirtschaftlich positiv aus.



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: Shutterstock

Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr.

Sonntagsarbeit muss nicht im Vertrag stehen

Arbeitnehmer können auch dann zur Sonn- und Feiertagsarbeit verpflichtet sein, wenn dies nicht ausdrücklich in ihrem Arbeitsvertrag steht. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt und bestätigte damit ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg.

Im konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer gegen die Einteilung zur Sonntagsarbeit geklagt. In seinem Arbeitsvertrag waren als Arbeitszeit „40 Wochenstunden in Schichtarbeit“ festgelegt. Der Kläger vertrat vor Gericht die Auffassung, dass er nicht zu Sonn- und Feiertagsarbeit verpflichtet werden dürfe, da diese ver-

traglich nicht vereinbart sei. Zudem habe er jahrelang nur an Werktagen gearbeitet und daher darauf vertrauen dürfen, dass dies auch so bleibe. Das BAG folgte dieser Ansicht nicht. Die Verteilung der Arbeitszeit sei nicht im Arbeitsvertrag festgelegt worden, so dass der Arbeitgeber die von der Aufsichtsbehörde genehmigte Sonntagsarbeit anweisen durfte. Allein aus der langjährigen ausschließlichen Beschäftigung an Werktagen ergebe sich kein Anspruch darauf, grundsätzlich von Sonntagsarbeit ausgenommen zu bleiben, entschied die Richter (BAG, 15. September 2009, AZ: 9 AZR 757/08).

Pflicht oder Kür?

Selbstständige und die gesetzliche Rentenversicherung

Nicht jeder Selbstständige kann seine Altersvorsorge frei gestalten. Für bestimmte Tätigkeiten, insbesondere die zulassungspflichtigen Handwerksberufe, gilt grundsätzlich die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenkasse. Wer sich nicht gesetzlich versichern muss, kann dies aber trotzdem tun. Dabei besteht die Wahlmöglichkeit zwischen einer freiwilligen Versicherung und einer so genannten „Pflichtversicherung auf Antrag“.

Welche Versicherungsvariante die beste ist und ob sich Selbstständige überhaupt in der gesetzlichen Rentenkasse versichern sollten, lässt sich nicht pauschal, sondern nur im Einzelfall beantworten. Grundsätzlich gilt, dass eingezahlte Beiträge auch nach dem Ausscheiden aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht verloren sind. Sofern die Mindestversicherungszeit von fünf Jahren erfüllt ist, gibt es auch eine Altersrente.

Die übrigen Leistungen der Rentenversicherung, insbesondere Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten sowie Reha- und Eingliederungshilfen, gibt es aber nur dann, wenn Selbstständige weiterhin Beiträge ent-

richten. Um Anspruch auf das gesamte Leistungspaket zu haben, müssen Selbstständige die „Pflichtversicherung auf Antrag“ wählen. Die freiwillige Versicherung beinhaltet neben der Altersrente lediglich den Anspruch auf Erwerbsminderungsrente.

Das unterschiedliche Leistungsangebot schlägt sich auch in den Beiträgen und Versicherungsbedingungen nieder. Freiwillig Versicherte können die Höhe ihrer Versicherungsbeiträge selbst bestimmen. Mindestens fällig sind derzeit 79,60 Euro pro Monat, der Höchstbeitrag beläuft sich auf 1.074,60 Euro. Selbstständige mit Versicherungspflicht hingegen zahlen entweder den Regelbeitrag von derzeit 501,48 Euro in den alten und 424,78 Euro in den neuen Bundesländern, oder sie stellen einen Antrag auf einkommensgerechte Beitragsberechnung.

In diesem Fall müssen Selbstständige ihr Arbeitseinkommen beziehungsweise ihren Gewinn durch Vorlage des Einkommensteuerbescheids nachwei-

sen. Der Beitrag errechnet sich dann aus dem geltenden Rentenversicherungsbeitrag. Existenzgründer haben zudem die Möglichkeit, in den ersten drei Jahren der Selbstständigkeit nur den halben Regelbeitrag zu zahlen.

Doch unterscheiden sich die Versicherungsvarianten nicht nur hinsichtlich der Beitragshöhe. Die freiwillige Versicherung können Selbstständige jederzeit kündigen, in dem sie die Beitragszahlung einstellen. Wer sich hingegen für die Pflichtversicherung entscheidet, muss so lange Beiträge zahlen, wie er selbstständig beschäftigt ist. Auch der Wechsel von der Pflicht zur freiwilligen Versicherung ist ausgeschlossen.



Basisrente - Vorsorgen mit staatlicher Förderung

Besonders an Selbstständige und Freiberufler richtet sich die freiwillige Basisrente, eine staatlich geförderte Altersvorsorge – auch „Rürup-Rente“ genannt. Das Informationszentrum der deutschen Versicherer stellt nun den aktualisierten Leitfaden „Die Basisrente – Vorsorgen mit steuerlicher Förderung“ zum kostenlosen Download zur Verfügung. Die 28-seitige Broschüre beantwortet, für wen sich die Basisrente eignet, welche individuellen Vertragsmöglichkeiten es gibt oder was das Finanzamt anerkennt.

Zwar ähnelt die Basisrente der gesetzlichen Rentenversicherung, in der Finanzierungsform unterscheiden sie sich jedoch. Während für die gesetzliche Rente monatliche Zahlungen anfallen, können die Beiträge für die Basisrente monatlich, vier-

teljährlich oder jährlich gezahlt werden. Der steuerliche Förderrahmen kann außerdem durch flexible Extrazahlungen voll genutzt werden. Die Basisrente passt sich also den persönlichen Verhältnissen des jeweiligen Kunden an. So gibt es auch bei-

spielsweise keinen Mindestbeitrag und je nach eigener Finanzlage können die Beiträge mal höher oder auch mal niedriger ausfallen.

Grundsätzlich können alle einkommensteuerpflichtigen Personen, die in Deutschland wohnen, die steuerliche Förderung für eine Basisrente in Anspruch nehmen. Vor allem ist die so genannte „Rürup-Rente“ allerdings für Freiberufler und Selbstständige interessant, die nicht in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, denn die Basisrente bietet ihnen die Chance, steuerfrei für ihr Alter vorzusorgen.



► Zum kostenlosen Leitfaden:
www.klipp-und-klar.de

Demotivierte Mitarbeiter wieder motivieren

Mit den gegenwärtigen Entlassungen sowie den oft nicht vorhandenen Gehaltserhöhungen haben die Unternehmen neue Probleme generiert. Zwar entlasten diese Maßnahmen das Budget, langfristig beschädigen sie aber das Engagement der Mitarbeiter und deren Bindung ans Unternehmen.

„Unternehmen setzen damit ihren künftigen Erfolg und das Durchstarten im Aufschwung aufs Spiel“, warnt Thomas Haussmann, Practice Leader Human Capital Group bei Watson Wyatt Heissmann in Wiesbaden. „Versäumnisse in der adäquaten Vergütung von erfolgskritischen Mitarbeitern rächen sich. Ist die Bindung dieser Mitarbeiter ans Unternehmen einmal beschädigt, zeigt sich das spätestens dann, wenn sich die Wirtschaft erholt.“ Deshalb empfiehlt Jürgen Haselgruber, Experte für Human Capital Consulting von Watson Wyatt Heissmann in Düsseldorf, zehn Maßnahmen, mit denen die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten wieder verbessert werden kann:

1. Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter ihre Aufgaben verstehen und wissen, welche Stelle welchen Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet.

2. Kommunizieren Sie ehrlich und umfassend, was Sie Ihren Mitarbeitern als Gegenleistung für ihr Engagement bieten. Das ist die Grundlage für eine stabile Mitarbeiterbindung.

3. Überprüfen Sie die Vergütung Ihrer Führungskräfte. Richten Sie diese auf eine langfristige Wertsteigerung des Unternehmens aus.

4. Prüfen Sie, ob Ihre Vertriebsvergütung mit der aktuellen Unternehmensstrategie und -situation übereinstimmt. Generiert sie bei optimalen Kosten die beste Leistung?

5. Stellen Sie sicher, dass ihr Leistungsbewertungsprozess auch nach größeren Veränderungen der neuen Unternehmensstrategie und -situation entspricht.

6. Identifizieren Sie Leistungsträger. Stellen Sie sicher, dass Sie diejenigen im Unternehmen behalten, die auf lange Sicht am meisten zum Geschäftserfolg beitragen.

7. Honorieren Sie mit Ihrem Vergütungssystem außergewöhnliche Leistung, nicht die Norm. So binden Sie die besten Mitarbeiter an Ihr Unternehmen und steigern deren Leistungsbereitschaft.

8. Stellen Sie sicher, dass Sie über präzise und aktuelle Informati-

onen verfügen. Machen Sie Entscheidungen von Fakten und Analysen abhängig, nicht von Emotionen.

9. Welche Fähigkeiten sind für Ihr Unternehmen erfolgskritisch? Manche Unternehmen konzentrieren sich bei der Mitarbeiterbindung ausschließlich auf Leistungsträger. Dabei verlieren sie diejenigen aus dem Blick, die als gute Durchschnittsleister entscheidende Positionen (z.B. im Vertrieb oder in der Entwicklung) ausfüllen und nur schwer zu ersetzen sind.

10. Fördern Sie eine offene Kommunikation und den direkten Kontakt zwischen dem oberen Management und den Mitarbeitern. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter wissen, welche Strategie Ihr Unternehmen verfolgt, was von ihnen erwartet wird und wie ihre Leistung belohnt wird.



Internetversand: Freiberufler als private Auftraggeber

Wer Waren über das Internet verreibt, kann nicht allein aus der Adresse herleiten, ob es sich bei dem Besteller um eine Privatperson oder einen gewerblichen bzw. freiberuflichen Auftraggeber handelt. Dieser Unterschied ist aber entscheidend für die Frage, ob der Besteller nach den Vorschriften über Fernabsatzgeschäfte ein Widerrufsrecht hat oder nicht, über das der Auftragnehmer ordnungsgemäß belehren muss.

Dazu fällt der Bundesgerichtshof (BGH) kürzlich ein Urteil. Dabei hatte eine Rechtsanwältin im Internet Leuchten bestellt, als Liefer- und Rechnungsadresse ihren Namen (ohne Berufsbezeichnung) und die Anschrift der Kanzlei angegeben. Später widerrief die Rechtsanwältin ihre Bestellung und leitete dieses Recht aus der

Begründung ab, die Leuchten seien für ihre Privatwohnung bestimmt gewesen. Deshalb stehe ihr das Widerrufsrecht zu und der Auftragnehmer habe sie nicht ordnungsgemäß darüber belehrt.

Der Bundesgerichtshof entschied, dass natürliche Personen, die sowohl als Verbraucher als auch mit freiberuflicher Tätigkeit als Unternehmer auftreten können, nur dann **nicht** als Verbraucher handeln, wenn sie eindeutig und zweifelsfrei ihrer gewerblichen Tätigkeit zugeordnet werden können (Urteil vom 30.9.2009 – Az.: VIII ZR 7/09). Dies sei zum einen dann der Fall, wenn das Rechtsgeschäft objektiv in Ausübung der gewerblichen oder selbstständigen Tätigkeit der natürlichen Person abgeschlossen wird (§ 14 BGB). Darüber hinaus sei rechtsgeschäftliches Handeln nur dann der unternehmerischen Tätig-

keit der natürlichen Person zuzuordnen, wenn sie dies ihrem Vertragspartner durch ihr Verhalten unter den konkreten Umständen des Einzelfalls zweifelsfrei zu erkennen gegeben hat, erklärte der BGH.

Nach diesen Kriterien war die Klägerin im entschiedenen Fall bei der Bestellung der Lampen als Verbraucherin tätig geworden. Nach den in den Tatsacheninstanzen getroffenen Feststellungen hatte die Klägerin die Lampen für ihre Privatwohnung gekauft. Konkrete Umstände, aus denen der beklagte Auftragnehmer zweifelsfrei hätte schließen können, dass der Lampenkauf der freiberuflichen Sphäre der Klägerin zuzurechnen sei, hätten nicht vorgelegen. Aus der Angabe der Kanzlei-anschrift als Liefer- und Rechnungsadresse gehe ein Handeln im freiberuflichen Interesse nicht zweifelsfrei hervor.