

Interessant für KMU: Innovationsfähigkeit testen

Um neue Ideen schnell in Innovationen umsetzen zu können, muss man in den Unternehmen Verbesserungspotenziale identifizieren und die eigene Innovationsfähigkeit gezielt erhöhen. Um dies zu erreichen, benötigen besonders kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) eine einfache und schnell anwendbare Methode. Seit April dieses Jahres können nun KMU ihre Innovationsfähigkeit kostenlos online testen. Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) stellt dafür in Kooperation mit dem Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) das neue Analyseinstrument „InnoScore“ zur Verfügung.

Unter der Leitung des Fraunhofer IAO wurde ein Verfahren entwickelt, mit dem kleine und mittelständische Betriebe ihr Innovationspotenzial bewerten und zudem steigern können. Unter der Internetadresse www.innoscore.de steht das Analyseinstrument zur Verfügung. Anhand von 58 Fragen aus allen relevanten Bereichen des Innovationsmanagements lässt sich die Innovationsfähigkeit des jeweiligen Unternehmens bewerten.

Ein individueller Ergebnisbericht steht unmittelbar nach Beantwortung der Fragen online zur Verfügung. Er bietet eine ausführliche, individuelle Stärken/Schwächen-Analyse und enthält zudem konkrete Verbesserungsvorschläge. Die Analyse erfolgt dabei auf der Basis umfangreicher empirischer Daten. Mit dem Verfahren wird die Innovationsfähigkeit des Unternehmens im Sinne eines Ratings standardisiert beurteilt. Der Ergebnisbericht ist somit beispielsweise auch für Gespräche mit Banken, Versicherungen, Lieferanten und Kunden hilfreich.

Zur ganzheitlichen Untersuchung der Innovationsfähigkeit werden im Analyseinstrument zwei sich ergänzende Module bereitgestellt: die Innovationskenngrößen und der InnoScore. Die Innovationskenngrößen messen, welche Aufwendungen im Unternehmen für Neuerungen anfallen und außerdem, welche Resul-

tate mit den Innovationsaktivitäten erreicht werden. Dafür liegen als Vergleichsbasis umfangreiche Daten aus den Erhebungen „Modernisierung der Produktion“ sowie „Mannheimer Innovationspanel“ vor. Der InnoScore zeigt den Teilnehmenden, wie stark die Erfolgsfaktoren ausgeprägt sind, die den Innovationsprozess im Unternehmen begleiten.



Foto: Bilderbox

Zum Vergleich werden dafür Daten besonders innovativer Mitgliedsunternehmen des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer sowie des Zentralverbandes Elektrotechnik und Elektroindustrie herangezogen. Durch eine regelmäßig stattfindende Selbstbewertung mit dem Fraunhofer Analyseinstrument „InnoScore“ können kleine und mittelständische Unternehmen die Steigerung ihrer Innovationsfähigkeit zudem nachhaltig sichern.

Neuer Ratgeber zur betrieblichen Altersvorsorge

Arbeitnehmer haben seit 2002 Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge. Arbeitgeber müssen entweder eine direkte Zahlung im Rentenalter zusichern oder die Einzahlung in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse ermöglichen. Welches Vorsorgemodell im Betrieb angeboten wird, ist aber allein Sache des Arbeitgebers.

Mittlerweile ist in zahlreichen Tarifverträgen eine Zulage des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge vorgeschrieben. Doch auch dann, wenn sich der Betrieb nicht an der Bildung der Altersvorsorge beteiligt, profitieren Arbeitnehmer durch die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit ihrer Versicherungsbeiträge.

Wann sich der Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge lohnt, zeigt ein neu aufgelegter Ratgeber der Verbraucherzentralen. Er informiert über die Vor- und Nachteile der verschiedenen Vorsorgemodelle, beantwortet häufig gestellte Arbeitnehmerfragen und hilft mit Checklisten bei der Entscheidungsfindung.

Der Ratgeber „**Betriebliche Altersvorsorge**“ kann zum Preis von 12,40 Euro inklusive Versand- und Portokosten bei der Bundeszentrale Verbraucherverband (vzbv) bestellt werden. Telefon: 0 29 62/90 86 47, Fax: 0 29 62 /90 86 49, E-Mail: versandservice@vzbv.de.

Aus dem Inhalt

Versteckt I: Gefahren bei der englischen Limited | Seite 2

Versteckt II: Gewisse Klauseln im Arbeitsvertrag unwirksam | Seite 3

Vernachlässigt: Weiterbildung wird zu selten wieder genutzt | Seite 4

Versteckte Gefahren bei der englischen Limited

Die Gründung eines Unternehmens in der Gesellschaftsform einer englischen Limited gilt bei manchen Unternehmern und Unternehmensberatern als unbürokratische und vor allem äußerst preiswerte Alternative zur GmbH nach deutschem Recht. Mehrere deutsche Notarkammern warnen allerdings vor den versteckten Gefahren, die insbesondere beim Tod des Limited-Gründers zutage treten können.

In Fällen, bei denen der Limited-Inhaber keine ausreichende Nachlassplanung betrieben hat, können auf die Erben von Limited-Anteilen kostspielige rechtliche Probleme zukommen.

Denn bei einer englischen Limited führt der Tod eines Gesellschafters nicht automatisch zur Auflösung der Gesellschaft, sondern sie wird von den Erben fortgesetzt. Für deutsche Limited-Erben entsteht somit das Problem, welches Erbrecht gilt. Nach deutschem Recht kommt es auf die Staatsangehörigkeit des Gesellschafters an, bei einem deutschen Erblas-

ser richtet sich die Erbfolge also nach deutschem Recht. Nach englischem Recht spielt hingegen die Staatsangehörigkeit des Erblassers keine Rolle. Vielmehr kommt das Recht des letzten Wohnsitzes des Erblassers zur Anwendung. Unabhängig davon reicht ein deutscher Erbschein nicht aus.

Langwierig und kostspielig

Für jede englische Limited-Beteiligung muss zusätzlich ein Nachlassverfahren nach englischem Recht durchgeführt werden. Das Gericht bestellte einen Treuhänder, der den Nachlass abwickelt und an den oder die Begünstigten überträgt. Wurde der Treuhänder nicht im Testament des Erblassers benannt, wird er von einem englischen Nachlassgericht bestellt. Erst wenn der Treuhänder den Limited-Anteil an die Erben übertragen hat und diese als Gesellschafter ins Gesellschafterverzeichnis eingetragen sind, geht der Limited-Anteil an die Erben über. Das Verfahren ist langwierig und kostspielig. Limited-Gründer sollten durch testamentari-

sche Regelungen vorsorgen, damit die Gesellschaft nicht handlungsunfähig wird, rät Notar Dirk Solveen von der Rheinischen Notarkammer. Für die Beteiligung könne ein separates Testament in englischer Sprache verfasst werden, in dem ein Treuhänder benannt wird. Dabei gelte es, Widersprüche zwischen englischem Limited-Testament und deutschem Haupttestament zu vermeiden. Angesichts der Risiken von Limiteds im Erbfall empfiehlt sich immer die fachkundige Beratung durch einen Notar.



Foto: Bilderbox

Achtung: Im Todesfall des Inhabers kann die Ltd teuer werden.

Impressum



Herausgeber und Verlag:
Deutscher Genossenschafts-Verlag eG
Postfach 2140
65011 Wiesbaden

Redaktion:



Dow Jones News GmbH

Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr
Stand: 31. Juli 2007

Erfolgreiche Messebeteiligung

Die Teilnahme an einer Messe muss sorgfältig geplant werden – schließlich ist die Messebeteiligung ein wichtiges Marketinginstrument, das auch von vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen gerne und zunehmend genutzt wird.

Bei der Planung hilft der Ausstellungs- und Messe-Ausschuss der deutschen Wirtschaft, kurz AUMA genannt. Auf der Website des AUMA finden Unternehmen zahlreiche nützliche Publikationen wie zum Beispiel die Broschüre „Erfolgreiche Messebeteiligung“. Diese bietet Ausstellern detaillierte Information von der Messeauswahl bis zur Erfolgskontrolle. Auch in Bezug auf die Kontrolle der Kosten bietet der AUMA mit dem so genannten MesseNutzenCheck eine praktische Hilfestellung: Mit dem Online-Tool können die Nutzer zunächst die quantitativen und operativen Messeziele festlegen und quantifizieren. Im nächsten Schritt werden die qualitativen und strategischen Messeziele

und Effekte bestimmt und das individuelle Messe-Budget festgelegt. Als Ergebnis des MesseNutzenCheck erhält der Nutzer einen Nutzwert-Kosten-Vergleich der Messebeteiligung und erfährt, ob sich die Messebeteiligung für ihn rechnet.

Positiv beeinflussen können diese Rechnung auch die zahlreichen staatlichen Förderprogramme, die eine Beteiligung an Inlands- und Auslandsmessen bezuschussen. Auch hier bietet der AUMA auf seiner Website einen guten Überblick über die Förderprogramme von Bund und Ländern und die geförderten Messetermine im In- und Ausland.

AUMA
Littenstraße 9
10179 Berlin
Tel.: 030/ 24 00 0-0
www.auma.de

Neues Antidiskriminierungsgesetz: Kleine Unternehmen können Einhaltung nicht garantieren

Fast zwei Drittel der kleinen und mittleren Betriebe (62 %) können die Einhaltung des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG) nicht oder kaum gewährleisten. Vor allem kleinen Industriebetrieben (69 %) und Handelsunternehmen (68 %) fällt es anscheinend schwer, die Beachtung des Gesetzes zu garantieren.

Dies zeigt eine aktuelle Umfrage unter 600 kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern, die Microsoft Deutschland im Rahmen der Panelstudie „Microsoft Trendbarometer für kleine Unternehmen“ in Auftrag gab. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit dem 18. August 2006 wirksam. Mit ihm sollen ungerechtfertigte Benachteiligungen im Beruf aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden.

Den Inhalt des AGG kennen 64 % der befragten Kleinbetriebe, allerdings kennt fast jeder Dritte das Gesetz nicht. Am besten informiert über das AGG zeigen sich dabei die Finanz- und Versicherungsmakler (73 %). Inhaltlich bekannt ist das Gesetz hingegen nur 51 % der kleinen Handelsunternehmen. Der Umfrage zufol-

ge hält etwas mehr als ein Drittel der Befragten (38 %) die Gesetzesregelung nur zum Teil für richtig, da sie ihrer Ansicht nach das Verfahren bei der Einstellung von Personal wesentlich komplizierter gestaltet. Das Gesetz abzulehnen, gaben sogar 27 % der befragten Kleinbetriebe an. Sie halten es für übertrieben und verbinden damit einen weiteren Ausbau der Bürokratie. Zudem gab ein Teil der Befragten an, für sie sei es selbstverständlich, alle Beschäftigten in ihrem Unternehmen gleich zu behandeln. Ihres Erachtens sei dafür kein spezielles Gesetz notwendig.

So sind Informationsveranstaltungen über den Inhalt des Antidiskriminierungsgesetzes in den kleinen Unternehmen eher selten: Nur 15 % der Befragten klären der Umfrage zufolge ihre Mitarbeiter in gesonderten Schulungen über das AGG auf. Im Branchenvergleich stehen auch hier die kleinen Finanzdienstleister an vorderster Stelle: 22 % von ihnen schulen ihre Beschäftigten, gefolgt von den Dienstleistern mit 18 %. Die Mehrzahl der kleinen Betriebe (84 %) hält eine Schulung allerdings für unnötig. Überdurchschnittlich hoch ist dabei der Anteil in den kleinen Industrieunternehmen und Handelsbetrieben mit 91 %. Die Gründe dafür sind der Umfrage zufolge vielfäl-

tig. Die Mehrheit der befragten Kleinbetriebe sieht das Handeln nach der Gesetzesregelung als selbstverständlich an. Für einen Teil der Betriebe trifft das Thema Antidiskriminierung als Familienunternehmen oder auch als Alleinunternehmer gegenwärtig nicht zu. Ein weiterer Teil der befragten Kleinunternehmen gibt als Grund an, die Mitarbeiter aus Zeitmangel nicht schulen zu können.



Informationsveranstaltung zum Thema Diskriminierung gibt es kaum.

Allerdings hat der Arbeitgeber laut AGG eine Präventionspflicht, der Schulung der Arbeitnehmer kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Zudem ist er verpflichtet, das AGG in seinem Betrieb bekannt zu machen. Dies kann beispielsweise durch einen Aushang oder die Auslage des Gesetzes geschehen.

Versteckte Klauseln im Arbeitsvertrag sind unwirksam

Das Arbeitsrecht kann manchmal ziemlich verzwickelt sein. Arbeitgeber sollten darauf achten, dass die Klauseln in einem Arbeitsvertrag gut verständlich sind und vor allem in gleichmäßigem Schriftgrad erfolgen. Denn Arbeitnehmer, die in ihrem Arbeitsvertrag nur die fett gedruckten Passagen gelesen haben, müssen sich dennoch nicht auf Überraschungen gefasst machen.

Wenn eine fett gedruckte oder auf andere Weise hervorgehobene Abmachung durch einen ergänzenden, normal gedruckten Text geändert oder an zusätzliche Bedingungen geknüpft wird, gilt diese Klausel nicht. Darauf macht die Deutsche Anwalts- und Steuerberater-

vereinigung für die mittelständische Wirtschaft (DASV) aufmerksam. So entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig Holstein (Urteil vom 24. Januar 2007, AZ: 3 Sa 489/06), dass Arbeitnehmer eine „versteckte“ Befristung im Arbeitsvertrag nicht hinnehmen müssen.

In dem verhandelten Fall war in Paragraph 1 des Arbeitsvertrages fett hervorgehoben, dass die klagende Arbeitnehmerin befristet vom 1. November 2005 bis 31. Oktober 2006 eingestellt werde. Im weiteren Verlauf des Paragraphen hieß es in normaler Formatierung, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit zählten und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Pro-

bezeit ohne eine Kündigung ende. Das Gericht stellte klar, erläutert der DASV-Arbeitsrechtsexperte Michael Henn, dass die „versteckte“ kleine Befristung neben der hervorgehobenen großen Befristung des Arbeitsverhältnisses auf ein Jahr unwirksam sei.

In diesem Fall habe der Arbeitgeber durch das äußere Erscheinungsbild des Arbeitsvertrages bei der Arbeitnehmerin den Eindruck erweckt, dass sie einen auf zwölf Monate befristeten, kündbaren Arbeitsvertrag erhalten habe. Mit einer weiteren, versteckten und kürzeren Befristung in dem Arbeitsvertrag habe die Klägerin nicht rechnen müssen, so dass die zusätzliche Befristung unwirksam sei.

Selbstständig mit Hartz IV: Für Leistungsanspruch ist der Steuerbescheid maßgeblich

Selbstständige haben grundsätzlich Anspruch auf Arbeitslosengeld II (ALG II). Denn die Sozialleistung orientiert sich ausschließlich an der Einkommens- und Vermögenssituation des Antragstellers und nicht - wie das Arbeitslosengeld I - an den eingezahlten Versicherungsbeiträgen.

Außerdem ist die Zahlung von ALG II nicht daran geknüpft, dass der Hilfebedürftige dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Damit können auch Vollzeit-Selbstständige, die (noch) nicht genug für ihren Lebensunterhalt erwirtschaften, ergänzend ALG II bekommen.

Anrechnung des Gewinns

Der Gewinn aus der selbstständigen Tätigkeit wird genauso auf den ALG-II-Anspruch angerechnet wie Zusatzentgelte anderer Hilfebedürftiger. Bleiben von den Einnahmen abzüglich der Betriebsausgaben nicht mehr als 400 Euro im Monat übrig, gibt es einen Grundfreibetrag von 100 Euro für die Begleichung von Kranken-, Renten- und anderen Versi-

cherungskosten. Selbstständige, die sich privat absichern, können die tatsächlich anfallenden Ausgaben vom Gewinn abziehen.

Nachweispflicht von Einnahmen und Ausgaben

Ausgehend von den Bruttoeinkünften, also den Einnahmen ohne Abzug der Betriebsausgaben, bleiben im Einkommensbereich zwischen 100 und 800 Euro 20 % anrechnungsfrei und zwischen 800 und 1.200 Euro weitere 10 %. Bei Selbstständigen mit Kindern bleiben zusätzlich 10 % der Einkünfte zwischen 1.200 und 1.500 Euro bei der Einkommensanrechnung außen vor.

Da die meisten Selbstständigen mal mehr und mal weniger verdienen, wird bei der Einkommensprüfung ein Monatsdurchschnitt gebildet. Dabei müssen Einnahmen und Ausgaben nachgewiesen werden. Nur ausnahmsweise kann der zuständige Sachbearbeiter ein Fünftel der Einnahmen pauschal als Betriebsausgaben anerkennen. Die Auszahlung von ALG II erfolgt unter Vorbehalt. Ist der tatsächliche Gewinn des Selbst-

ständigen am Ende des Jahres höher als erwartet, muss die Leistung ganz oder teilweise zurückgezahlt werden. Umgekehrt gibt es eine Nachzahlung, wenn das Geschäft nur schleppend lief. Wer allerdings wegen hoher Betriebsausgaben über längere Zeit gar keinen Gewinn erwirtschaftet, muss damit rechnen, dass der Sachbearbeiter auf die Annahme einer abhängigen Beschäftigung besteht.

Einkommensteuerbescheid ist die Grundlage

Maßgeblich für die Berechnung des ALG-II-Anspruchs ist der Einkommensteuerbescheid. Damit haben Selbstständige einige Gestaltungsmöglichkeiten. Beispielsweise dürfen über Ansparsabschreibungen Rücklagen für künftige Investitionen gebildet werden, die den Gewinn mindern und so den Anspruch auf ALG II erhalten (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 24. April 2007, AZ: L 26 B 422/07 AS ER). Auch wenn die Ämter einen Gestaltungsmissbrauch vermuten, bleibe die steuerrechtliche Gewinnermittlung verbindlich, entschieden die Richter.

Vernachlässigte Chance - Weiterbildung wird selten genutzt

Immer weniger Menschen in Deutschland bilden sich beruflich weiter. Der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Weiterbildung sank nach neuesten zur Verfügung stehenden Angaben der OECD kontinuierlich von gut 40 % im Jahr 1997 auf nur noch 34 % im Jahr 2003.

Diese Entwicklung ist nicht nur aus Sicht der Arbeitnehmer bedenklich. Besonders für die Unternehmen ist es besorgniserregend, denn schon jetzt herrscht ein Mangel an Facharbeitern, der sich besonders bei kleinen und mittleren Unternehmen bemerkbar macht. Nach einer aktuellen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) brachte eine Weiterbildung bei den Industrie- und Handelskammern für immerhin 70 % der Teilnehmer einen beruflichen Aufstieg beziehungsweise eine Einkommensverbesserung. Allerdings räumt das

BIBB ein, dass es sehr schwerfällt, unter hunderten von Anbietern und tausenden von Programmen die richtige Weiterbildung für die Mitarbeiter zu finden.

Bei der Vorauswahl helfen jedoch mittlerweile zahlreiche Datenbanken, die zum Teil auf regionale Angebote oder bestimmte Fachrichtungen spezialisiert sind - einen Überblick gibt die Stiftung Warentest (www.stiftung-warentest.de, Link Bildung+Soziales, Weiterbildung, Infodokumente, Welche Datenbank weiter hilft). Eine „Datenbank der Datenbanken“ unterhält das Infoweb Weiterbildung (www.iwwb.de). Die Suche lässt sich nicht nur auf Kursinhalte und Region des Anbieters eingrenzen, sondern auch auf die Unterrichtsform und Fördermöglichkeiten. Die Trefferliste umfasst eine Kurzbeschreibung des Angebots sowie Links zu Anbie-

tern. Unumgänglich ist jedoch, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zunächst klar machen, welche Defizite es gibt, was die Weiterbildung bringen soll und wie viel Zeit investiert werden kann. Anderenfalls ist die Gefahr groß, dass der ausgewählte Kurs nicht das gewünschte Ergebnis bringt. Ein Ausgangspunkt ist die Checkliste des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (www.die-bonn.de/checkliste).



Gerade wenn die Konjunktur brummt, wird Weiterbildung selten.