

## Flexible Arbeitszeitmodelle: Im richtigen Takt arbeiten

Den viel zitierten „Nine-to-five-Job“ gibt es in der heutigen Arbeitswelt kaum noch. Die Arbeitszeiten sind oftmals flexibel. Weit verbreitet sind Arbeitszeitmodelle wie Gleit- oder Teilzeit. Noch selten sind dagegen die Vertrauens- oder Jahresarbeitszeiten. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen fehlen oft Informationen über diese Arbeitszeitgestaltung. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat daher die Broschüre „Im Takt? – Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen“ herausgegeben. Sie stellt 15 Arbeitszeitmodelle im Überblick vor und zeigt, was flexible Arbeitszeiten leisten können.

Gewinner flexibler Arbeitszeiten sind sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber. Während die Unternehmen flexible Arbeitszeiten mit einer besseren Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit verbinden, besteht seitens der Beschäftigten der Wunsch nach mehr Zeitsouveränität, um Privates und Beruf besser vereinbaren zu können.



*Zeitsouveränität bringt mehr Produktivität ins Unternehmen.*

Damit beide Seiten ihren Nutzen haben, bedarf es einer gerechten Arbeitszeitgestaltung, die die Interessen beider angemessen berücksichtigt. So werden im Ratgeber die Einführungsvoraussetzungen der jeweiligen Modelle sowie ihre Vor- und Nachteile erläutert. Es folgen rechtliche Hinweise, Gestaltungsempfehlungen und Beispiele, die erfolgreiche betriebliche Umsetzungen vorstellen.

Die Vorteile flexibler Arbeitszeitmodelle liegen auf der Hand. So können Betriebe mit flexiblen Arbeitszeiten besser auf Auftragsschwankungen reagieren und ihre Mitarbeiter entspre-

chend der Auftragslage einsetzen. Geleistete Mehrarbeit kann bei geringer Auftragslage mit Freizeit abgegolten werden. Mitarbeiter müssen nicht entlassen werden, ihr Wissen bleibt dem Unternehmen erhalten. Flexible Arbeitszeiten ermöglichen zudem mehr Zeitsouveränität. Besonders bei qualifizierten Fachkräften steht diese hoch im Kurs. Unternehmen, die auf die Wünsche ihrer Mitarbeiter eingehen, präsentieren sich als attraktive Arbeitgeber auf dem Bewerbermarkt und können zudem ihre Mitarbeiter besser an sich binden. Durch die Flexibilisierung ergeben sich auch neue Weiterbildungschancen. In der Regel finden Weiterbildungen während der Arbeitszeit statt und werden vom Arbeitgeber finanziert. Besonders in kleinen Unternehmen wird deshalb zu wenig in Qualifizierungsmaßnahmen investiert.

Ein Arbeitszeitkonto bietet eine Möglichkeit, die Weiterbildung in die betrieblichen Abläufe zu integrieren. Ein Arbeitszeitguthaben des Mitarbeiters finanziert dessen Arbeitsausfall durch Weiterbildung dabei mit. Beschäftigte, die bei der Verteilung ihrer Arbeitszeit mitbestimmen können, arbeiten motivierter und produktiver.

Die kostenlose Broschüre kann hier angefordert werden: [info-zentrum@baua.bund.de](mailto:info-zentrum@baua.bund.de)

## Website-Gestaltung für ältere Kunden

Einer Prognose des Statistischen Bundesamtes zufolge wird im Jahr 2050 in Deutschland jeder Dritte älter als 60 Jahre sein. Sowohl auf Grund der stetig steigenden Zahl älterer Menschen als auch wegen ihres Konsumpotenzials wird diese Zielgruppe für den Onlinehandel immer attraktiver.

Der neue Leitfaden „Seniorenfreundliche Website-Gestaltung“ des ECC Handel bietet grundlegende Erkenntnisse und Vorschläge für die gezielte Ansprache dieser Zielgruppe. Er unterscheidet dabei 4 wesentliche Elemente, deren Verbesserung zu einer seniorenfreundlichen Website führen soll: Visuelles- und Interaktions-Design, Vertrauensmanagement und Informationsaufbereitung.

So werden beispielsweise Schwierigkeiten mit Such- und Recherchemöglichkeiten von älteren Nutzern am häufigsten bei der Internetnutzung genannt. Daher ist zum Beispiel bei der Informationsaufbereitung auf ein verständliches und übersichtliches Informationsangebot sowie ein ruhiges Design zu achten.

Der Leitfaden kann für 5 Euro heruntergeladen werden:

[www.ecc-handel.de/leitfaden\\_seniorenfreundliche\\_websitegestaltung.php?nid=34701](http://www.ecc-handel.de/leitfaden_seniorenfreundliche_websitegestaltung.php?nid=34701)

### Aus dem Inhalt

**Gesundheit:** Krankenversicherungspflicht für Selbstständige | Seite 2

**Altersvorsorge:** Endlich sicherer vor den Gläubigern | Seite 3

**Wachstum:** Funktionierende IT verschafft Wettbewerbsvorteil | Seite 4

**Achtung: Keine Kündigung „im Auftrag“ unterzeichnen**

Eine Kündigung, die der Arbeitgeber mit dem Zusatz „i.A.“ (im Auftrag) unterzeichnet hat, ist ungültig. Das gilt auch, wenn der Unterzeichner auf Grund seiner Stellung im Unternehmen zur Kündigung von Beschäftigten berechtigt ist, urteilte das Arbeitsgericht Hamburg.

Im entschiedenen Fall klagte ein Koch gegen die fristlose Kündigung. Das Kündigungsschreiben war nicht vom Geschäftsführer, sondern von seinem Assistenten und Betriebsleiter mit dem Zusatz „i.A.“ unterschrieben worden. Zwar sei der Assistent als Vertreter des Geschäftsführers zur Kündigung berechtigt gewesen, so die Richter. Unterschreibe aber jemand lediglich „im Auftrag“ für einen anderen, übernehme er für den Inhalt des Schreibens keine Verantwortung und trete nur als Bote auf. Hätte der Assistent mit „i.V.“ (in Vertretung) unterschrieben, wäre seine Stellung als Vertreter der Geschäftsführung deutlich geworden und die Kündigung damit wirksam gewesen, so das Gericht. (Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 8.12.2006, AZ: 27 Ca 21/06)

**Spendenrecht wird großzügiger**

Nach dem Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements wird das Spenden- und Gemeinnützigkeitsrecht großzügiger gestaltet:

- ▶ Die Höchstgrenzen für den Abzug von Spenden für gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche steuerbegünstigte Zwecke werden – je nach Spendenzweck - von 5 % beziehungsweise 10 % auf einheitlich 20 % des Gesamtbetrages der Einkünfte (Privatpersonen) oder 2 Promille des Umsatzes und der Lohnsumme (Unternehmen) angehoben.
- ▶ An Stelle eines zeitlich begrenzten Vor- und Rücktrags gilt künftig ein zeitlich und in der Höhe unbegrenzter Spendenvortrag.
- ▶ Diese Regelungen gelten entsprechend auch bei Spenden aus Mitteln von Gewerbebetrieben und Kapitalgesellschaften.
- ▶ Der Höchstbetrag für die (Erst-) Ausstattung von Stiftungen steigt von 307.000 auf 750.000 Euro.
- ▶ Der Freibetrag für nebenberufliche Tätigkeiten im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich

(Übungsleiterpauschale) steigt von 1.848 Euro auf 2.100 Euro jährlich.

▶ Wer freiwillig unentgeltlich mindestens 20 Stunden im Monat für eine gemeinnützige Organisation alte, kranke oder behinderte Menschen betreut, erhält eine Steuernachlass von 300 Euro pro Jahr.

Die Regelungen sollen nach endgültiger Verabschiedung rückwirkend zum 1. Januar 2007 in Kraft treten.



Gemeinnütziges Engagement wird mit Steuernachlässen belohnt.

**Impressum**



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

Redaktion:  
**DOW JONES**

Dow Jones News GmbH

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

**Krankenversicherungspflicht für Selbstständige**

Am 1. April 2007 tritt die Gesundheitsreform in Kraft. Neben den umstrittenen Auswirkungen auf Patienten, Ärzte, Kassen, Krankenhäuser, Arzneimittelhersteller und Apotheken bringt die Reform auch Konsequenzen für Selbstständige und Freiberufler. Die wichtigste: Ab 1. Januar 2009 besteht eine Versicherungspflicht in Deutschland. Selbstständige und Freiberufler, die sich bisher den Krankenversicherungsschutz gespart haben, kommen also künftig nicht mehr um diesen herum.

Zunächst aber kehren Selbstständige, die wegen Beitragsrückständen oder anderen Gründen in der Vergangenheit ihren Versicherungsschutz verloren haben, zwangsweise wieder in das Gesundheitssystem zurück und zwar dorthin, wo sie zuvor versichert waren. Wer zuvor kassenversichert war, ist ab 1. April 2007 wieder gesetzlich versicherungspflichtig. Wer zuvor privat versichert war, ist ab 1. Juli 2007 in der privaten Krankenver-

sicherung pflichtversichert. Erleichterungen bringt die Gesundheitsreform für freiwillig kassenversicherte Selbstständige mit geringem Einkommen.

Ab 1. April 2007 beträgt das fiktive Mindesteinkommen, das zur Berechnung der gesetzlichen Krankenkassenbeiträge von Selbstständigen herangezogen wird, nur noch 1.225 Euro statt 1.837,50 Euro. Außerdem kann künftig bei den Kassen sparen, wer Tarife mit Selbstbeteiligung wählt. Künftig wird auch die Beitragsrück erstattung bei Leistungsfreiheit in den Kassen möglich sein. Auf diese Weise können vor allem Junge und Gesunde ihre Krankenversicherungskosten senken.

Die Gesundheitsreform erleichtert auch die Wechselmöglichkeiten innerhalb der Privatversicherung. Ab 1. Januar 2009 müssen alle Versicherer einen Basistarif anbieten. Es besteht Kontrahierungszwang, Risikozuschläge oder –ausschlüsse gibt es nicht.

## Altersvorsorge jetzt teilweise vor Gläubigern sicher

Nachdem der Bundesrat im Februar einen entsprechenden Gesetzesentwurf der Regierung passieren ließ, ist die private Altersvorsorge vieler Selbstständiger im Insolvenzfall deutlich sicherer geworden.

Es gilt nun 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 der Gläubiger sicher ist. Der unpfändbare Betrag ist vom Alter des Schuldners abhängig (siehe Tabelle). Ein 39-Jähriger kommt so zum Bei-

spiel 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 – üblicherweise monatlich – lebenslang ausgezahlt wird und nicht vor dem 60. Geburtstag in Anspruch genommen werden kann.

Selbstständige und Freiberufler, deren bereits bestehenden Vorsorgeverträge – insbesondere Kapitalversicherungen – diese Bedingung nicht

erfüllen, sollten mit dem Versicherer eine entsprechende Vertragsänderung vereinbaren. Auch Berufsunfähigkeitsversicherungen fallen unter den neuen Pfändungsschutz.

### Für jedes Lebensjahr werden folgende Beträge angerechnet:

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

## Weitere Fallstricke beim Arbeitszimmer in der Privatwohnung: Home Office kann bei Verkauf zu höheren Steuern führen

Verkauft man ein selbst genutztes Gebäude oder eine Eigentumswohnung innerhalb der 10-Jahresfrist, ist ein eventueller Veräußerungsgewinn steuerfrei. Dies gilt aber nicht, wenn man in diesem Gebäude einen Raum als Arbeitszimmer oder bei Selbstständigen als Büro genutzt hat. Dann muss der Veräußerungsgewinn anteilig als „sonstige Einkünfte“ versteuert werden (BMF-Schreiben vom 5.10.2000, BStBl. 2000 I S. 1383, Tz. 16 und 21).

Der Veräußerungsgewinn muss nach Auffassung der Finanzverwaltung dabei sogar auch dann mit dem Arbeitszimmeranteil als Spekulationsgewinn versteuert werden, wenn das Arbeitszimmer steuerlich gar nicht oder lediglich begrenzt bis zu 1.250 Euro anerkannt wurde.

Arbeitszimmer muss Mittelpunkt sein

Seit Jahresbeginn wird das Arbeitszimmer nur noch dann steuerlich anerkannt, wenn es den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt. Dann dürfen Steuerzahler die Kosten in voller Höhe als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abset-

zen. In diesem Fall aber wird es dabei bleiben, dass bei einem Verkauf des Eigenheims der Veräußerungsgewinn anteilig zu versteuern ist.

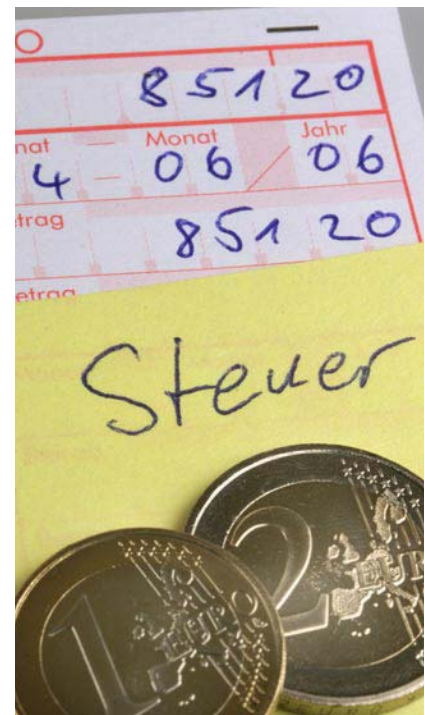
Erhöhter steuerpflichtiger Veräußerungsgewinn

Schlimmer noch: Wie bisher werden bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Veräußerungsgewinns oder -verlusts für das Arbeitszimmer die anteiligen Anschaffungs- oder Herstellungskosten um die in Anspruch genommenen Abschreibungen gekürzt. Dadurch erhöht sich der steuerpflichtige Veräußerungsgewinn, sodass selbst dann ein Gewinn zu versteuern ist, wenn der Verkaufserlös für das Gebäude niedriger ist als der einstmals gezahlte Kaufpreis oder die Herstellungskosten.

Dies betrifft aber nur Immobilien, die nach dem 31.7.1995 angeschafft und veräußert werden oder nach dem 31.12.1998 fertig gestellt und veräußert werden (§ 52 Abs. 39 EStG).

Es besteht jedoch eine Möglichkeit, die Steuerfalle zu umgehen: Nutzen die betroffenen Steuerzahler das Arbeitszimmer im Jahr des Verkaufs und in den beiden Vorjahren für private Zwecke, entfällt die Steuerpflicht. Dabei ist nicht erforderlich, dass die-

ser Zeitraum drei volle Kalenderjahre umfasst, denn auf den zeitlichen Umfang der Eigennutzung im 1. und 3. Jahr vor dem Verkauf kommt es nicht an.



**Achtung:** Beim Verkauf des „Wohnzimmerbüros“ kommt es zu steuerpflichtigen Einkünften.

## Freundschaftsdienste führen nicht unbedingt zum Jobverlust: Arbeiten trotz Krankenschein nicht immer Kündigungsgrund

**Arbeitnehmer, die trotz Krankenschreibung ohne ausdrückliche Genehmigung ihres Arbeitgebers einer Nebentätigkeit nachgehen, gefährden ihren Job. Allerdings ist eine Kündigung überzogen, wenn der erkrankte Arbeitnehmer ausnahmsweise einen „Freundschaftsdienst“ übernommen hat, wie das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in Kiel entschied (Urteil vom 19. Dezember 2006, AZ: 5 Sa 288/06).**

Im konkreten Fall war ein Busfahrer bei einem befreundeten Taxiunternehmer unentgeltlich als Ersatz für eine erkrankte Telefonistin eingesprungen. Bei seinem Arbeitgeber war der Busfahrer jedoch wegen eines gebroche-

nen Fußes krank gemeldet. Als dieser von der einmaligen Nebentätigkeit erfuhr, kündigte er fristlos. Der Arbeitnehmer habe nicht nur seine Genesung verzögert, sondern durch die Aushilfe bei einem Taxiunternehmen gegen das arbeitsvertragliche Wettbewerbsverbot verstoßen, argumentierte der Arbeitgeber.

Während das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers zurückwies, gab das Landesarbeitsgericht dem Busfahrer Recht. Der Kläger sei durch seinen einmaligen Freundschaftsdienst nicht in Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber getreten und habe seine Gesundheit auch nicht gefährdet. Auch wenn man die Belastung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und

Arbeitnehmer durch die unerlaubte Nebentätigkeit berücksichtige, bleibe die Kündigung daher unverhältnismäßig.



Bei so genannten „Freundschaftsdiensten“ erkrankter Mitarbeiter ist eine Kündigung nicht wirksam.

## Wachstumshebel Informationstechnologie

**Eine gut funktionierende IT-Strategie ist ein Wettbewerbsvorteil. Firmen mit einer leistungsfähigen IT-Struktur wachsen durchschnittlich um 40 % schneller als ihre Konkurrenten. Dies fand die Unternehmensberatung Bain & Company in einer weltweiten Umfrage unter 500 Managern heraus.**

Eine effiziente IT-Struktur gehört bei vielen Unternehmen bisher zu den am meisten vernachlässigten Wachstumshebeln. Auch wenn sich fast 90 % der befragten Manager über den Wettbewerbsvorteil im Klaren sind, haben nur 7 % eine wirklich leistungsfähige IT in die Organisation eingegliedert. Dabei liegen die Vorteile klar auf der Hand: Die besten Organisationen haben nicht nur ein höheres Umsatzwachstum, sie geben gleichzeitig rund 10 % weniger für ihre Hard- und Software aus.

Allerdings sind auch 74 % der befragten Manager der Ansicht, dass die meisten IT-Projekte nicht den erwarteten Mehrwert bringen. Als Ursachen für diese Diskrepanz zwischen dem Erkennen des Wettbewerbsvorteils und dem Misstrauen in die IT sieht Bain & Company die verfehlten Ziele der Informationstechnologie bei Geschäftseffektivität und

Ausrichtung auf das Unternehmen. Um die IT als Wachstumsmotor zu nutzen, müssen diese beiden entscheidenden Faktoren ins Zentrum gerückt werden.



Die IT-Struktur eines Unternehmens sollte keine Dauerbaustelle sein.

Wesentliche Grundlage dafür sei die Einigkeit über die Verantwortungsgebiete und Zuständigkeiten zwischen den IT-Verantwortlichen und der Geschäftsleitung. Einerseits müssten die Informatiker das Geschäftsmodell

und die realen Bedürfnisse kennen, andererseits müsse die Geschäftsführung auf das Know-how der IT-Experten vertrauen. Die IT-Projekte sollten konsequent auf die Geschäftsstruktur ausgerichtet sein. Besonders wichtig ist Bain & Company zufolge die Leistungsfähigkeit der IT-Abteilung. Die Systeme müssen reibungslos und störungsfrei laufen, Zeit- und Kostenvorgaben sollten erfüllt werden.

Zudem sollten die zuvor ausgearbeiteten IT-Funktionen den vereinbarten Anforderungen entsprechen. Neben den Zusammenhängen zwischen effizienter Informationstechnologie und Umsatzzuwächsen ergaben sich auch Abhängigkeiten zwischen der Höhe des IT-Budgets und seiner Leistungsfähigkeit als Wachstumsmotor. So belegen die Ergebnisse, dass hohe Investitionen und ausufernde IT-Strukturen sogar mit rückläufigem Wachstum einhergehen können.

Eine bedarfsgerechte IT ist eine von 5 Erfolgsfaktoren für wachstumsstarke Unternehmen. Unabhängig von Unternehmensgröße und Marktsegment zählen zu den weiteren Faktoren ein starkes Kerngeschäft, eine klare und langfristige Strategie, eine leistungsfähige Organisation und nicht zuletzt eine hohe Kundenorientierung.