

Ein Drittel der Selbstständigen hat kein festes Geschäftsziel

Der Bundesverband der Selbstständigen (BDS) hat 802 Inhaber kleiner und mittlerer Unternehmen aus ganz Deutschland zum Thema Geschäftsziele befragt. Wie wichtig und relevant sind Ziele für kleine Unternehmen und vor allem: Gibt es einen Zusammenhang zwischen Zielen und Erfolg? Das Umfrageergebnis zeigt, dass die größten Defizite bei Betrieben bestehen, die nur ein kleines Einzugsgebiet haben und mit ihrer Tätigkeit lokal beschränkt sind. Nur knapp die Hälfte von ihnen hat ein Ziel. Auch eine Studie der Zeitschrift ProFirma und der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Aalen ergab, dass fast 50 % der mittelständischen Unternehmer strategische Planung für einen entscheidenden Erfolgsfaktor halten, jedoch findet sie in den meisten kleineren Unternehmen nicht statt.

Die Gründe dafür: fehlende Zeit und mangelndes Know-how. Auch gaben nur 7 % der befragten Mittelständler an, ein festes Jahresbudget für die strategische Unternehmensplanung eingeplant zu haben.

Der BDS-Umfrage zufolge haben zwar zwei Drittel aller Selbstständigen ein quantifizierbares Geschäftsziel, aber immerhin 32 % haben keines. Der häufigste Grund, warum die befragten Mittelständler keine Ziele haben: „Weil sie ständig von der Realität überholt werden“ (36 %). Wie Ziele zu setzen sind, wussten 20 % gar nicht. Rund 19 % betrachten es als Zeitverschwendung oder auch als „zu rigide für das spontane Wesen des Geschäfts“ (16 %) und als zu kompliziert (11 %). Interessanterweise hätten jedoch 88 % dieser Selbstständigen ohne Ziel durchaus gerne ein Ziel.

Ziele auch für KMU wichtig

Der Aussage, dass Ziele relevant für das Geschäft sind, stimmten 67 % der Befragten zu, nur 10 % wiesen diese Aussage zurück. Und dass Ziele nur etwas für größere Betriebe sind, denken lediglich 9 %. Die Mehrheit der Unternehmer geht strukturiert, wenn auch individuell ans Entwickeln und Setzen von Zielen heran. Anhand der ausgewerteten Zahlen

zeigt sich, dass es einen Zusammenhang zwischen der Existenz von Zielen und dem Geschäftserfolg gebe. Je erfolgreicher der Betrieb nach seiner Selbsteinschätzung ist, desto häufiger sind dort auch Ziele vorhanden: 82 % der „sehr erfolgreichen“ und 78 % der „erfolgreichen“ Unternehmen setzen Ziele. Aber nur 39 % der „erfolglosen“ Betriebe haben ein Ziel.

Beratungsbedarf bei Handwerkern

Ein wichtiger Aspekt der Umfrage war, herauszufinden, wovon es abhängt, Ziele zu haben und sie zu verfolgen. Es zeigte sich, dass weder das Geschlecht des Unternehmers noch das Alter des Betriebes eine Rolle spielen. Bei den Kriterien Generation, Alter des Unternehmers, Anzahl der Eigentümer, Rechtsform und Start in die Selbstständigkeit gab es nur moderate Unterschiede. Jedoch lasse sich anhand der Branchenzugehörigkeit gut darauf schließen, ob Selbstständige ein Ziel haben oder nicht.

Bei den Handwerkern - 40 % haben kein Ziel - scheint der Beratungsbedarf am größten zu sein. In der Gastronomie und im Tourismus fehlt hingegen nur 18 % der Betriebe ein Ziel. Und je kleiner das Unternehmen ist, desto größer sei der Nachholbedarf bei den Geschäftszielen.

Mini-GmbH für Kleinstründer

Immer mehr deutsche Existenzgründer haben sich in der jüngsten Zeit für die Unternehmensform der „Limited“ entschieden. Die britische Rechtsform punktet im Vergleich zur deutschen GmbH vor allem durch das niedrige Stammkapital von nur einem EUR. Durch ein neues Gesetz, das die Einführung einer Mini-GmbH ohne Stammkapital vorsieht, wird dieser Vorteil bald der Vergangenheit angehören.

Ende Mai wurde der Entwurf des „Gesetzes zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen“ (MoMiG) vom Bundeskabinett beschlossen. In Kraft treten soll das MoMiG 2008. Ziel des Gesetzes ist die Vereinfachung und Beschleunigung einer GmbH-Gründung. So soll unter anderem das erforderliche Mindestkapital auf 10.000 EUR von 25.000 EUR gesenkt werden. Möglich ist dann auch die Gründung einer so genannten Mini-GmbH, für die gar kein Stammkapital notwendig ist. Um langfristig Stammkapital aufzubauen, ist die Gesellschaft dann allerdings verpflichtet, jedes Jahr ein Viertel des Gewinns als Rückstellung zu bilanzieren. Zum Schutz der Gläubiger sollen dieser Gesellschaftsform strenge Transparenzvorschriften auferlegt werden. Ist die für die GmbH-Gründung nötige Schwelle von 10.000 EUR erreicht, kann die Mini-GmbH auf Wunsch zur echten GmbH umgewandelt werden.

Aus dem Inhalt

Gesundheitsreform: Selbstständige profitieren | Seite 2

Wettbewerbsrecht: Testwerbung nur mit Quellenangabe | Seite 3

Kündigungsschutz: Gleichbehandlungsgesetz zeigt Wirkung | Seite 4

Die Gewinner der Gesundheitsreform: Selbstständige mit niedrigem Einkommen profitieren besonders

Die kontrovers diskutierte Gesundheitsreform zahlt sich zumindest für Selbstständige mit niedrigem Einkommen aus. Sie können sich deutlich günstiger als bisher versichern. Außerdem bleibt der Versicherungsschutz für Selbstständige auch dann bestehen, wenn sie mit der Beitragszahlung im Rückstand sind.

Selbstständige, die derzeit ohne Krankenversicherung sind und zuvor gesetzlich versichert waren, müssen seit 1. April 2007 wieder in die Gesetzliche Krankenversicherung einzahlen. Gleichzeitig ist das versicherungspflichtige Mindesteinkommen von 1.837,50 EUR im Monat auf 1.225 EUR gesunken. Damit sinkt der Mindestbeitrag in Abhängigkeit vom Beitragssatz der gewählten Kasse von rund 250 auf 170 EUR. Für Existenzgründer, die sich mit dem Gründungszuschuss der Arbeitsagentur selbstständig machen, galt die Einkommensgrenze von 1.225 EUR bereits vor dem 1. April. Nichtversicherte

Selbstständige, die zuletzt privat krankenversichert waren, sind zwar erst ab 1. Januar 2009 versicherungspflichtig. Ab dem 1. Juli 2007 müssen die privaten Krankenkassen jedoch jedem Selbstständigen einen so genannten modifizierten Standardtarif anbieten. Dieser Tarif darf nicht höher sein als der durchschnittliche Höchstbeitrag der gesetzlichen Kassen. Daraus folgt ein Monatsbeitrag von rund 520 EUR. Allerdings ist der Beitrag altersabhängig und kann für jüngere Selbstständige deutlich niedriger sein. Selbstständige, die sich den Versicherungsbeitrag nicht leisten können, müssen nur die Hälfte zahlen. Notfalls übernimmt das Sozialamt einen Teil des Versicherungsbeitrags.

Wer noch nie Mitglied einer Krankenkasse war, muss sich ebenfalls versichern. Für hauptberuflich Selbstständige ist die private Krankenversicherung zuständig, nebenberuflich Selbstständige müssen eine gesetzliche Krankenkasse wählen. Die beitragslose Familienversicherung in der Krankenkasse bleibt für Selbstständ-

ge möglich. Eine Kündigung durch die Krankenkasse oder die private Krankenversicherung ist nicht mehr möglich. Wer seine Beiträge nicht mehr zahlen kann, erhält allerdings nur noch Leistungen für nicht aufschiebbare Behandlungen. Zudem leiten die Kassen ein Inkassoverfahren ein, mit dem sie offene Beiträge einfordern und notfalls Einkommen beziehungsweise Vermögen des Versicherten pfänden.



Bislang unversicherte Selbstständige müssen sich wieder krankenversichern.

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. Mai 2007

Kompliziert: Versteuerung des Firmenwagens

Wird ein Firmenwagen zu mehr als 50 % betrieblich genutzt, können bekanntlich alle Kfz-Aufwendungen als Betriebsausgaben berücksichtigt werden. Der private Nutzungsanteil wird nach § 6 Abs. 1 Nr. 4 Einkommensteuergesetz (EStG) pauschal mit monatlich 1 % des Listenpreises angesetzt. Kompliziert wird es, wenn das Fahrzeug nicht nur nebenbei privat, sondern auch für die Erzielung anderer Einkunftsarten genutzt wird. Mit einem solchen Fall hatte sich der Bundesfinanzhof (BFH) zu befassen (Az.: X R 35/05).

Die BFH-Richter verwiesen auf Satz 1 des § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG, in dem von Entnahmen des Steuerpflichtigen „für sich, für seinen Haushalt oder für andere betriebsfremde Zwecke“ die Rede ist. Satz 2 umfasst die Ein-Prozent-Regel für die private Nutzung. Die in Satz 1 und 2 voneinander abweichenden Formulierungen sprächen dafür, dass der Gesetzgeber bei Abfassung der beiden Vorschriften

jeweils unterschiedliche Formen der Entnahme im Sinn gehabt habe, so die Richter. Nutze der Steuerpflichtige ein Kraftfahrzeug des Betriebsvermögens für private Zwecke und zusätzlich zur Erzielung nicht betrieblicher Einkünfte, so sei zum einen für die private Nutzung die Ein-Prozent-Regelung und zum anderen für die andere betriebsfremde Nutzung ein weiterer Entnahmetatbestand anzusetzen.

Praktisch heißt das: Wer das überwiegend betrieblich genutzte Fahrzeug außer für private Fahrten auch für die Erzielung anderer Einkünfte – beispielsweise zum Aufsuchen der vermieteten Immobilie – benutzt, kann die in diesem Zusammenhang entstehenden Fahrzeugkosten zwar als Werbungskosten bei den Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung ansetzen, muss sich aber im Rahmen seiner betrieblichen Einkünfte neben der Ein-Prozent-Pauschale für die private Nutzung weitere gewinnerhöhende Entnahmen anrechnen lassen.

Wettbewerbsrecht:

Testwerbung nur mit Angabe der Quelle

Für Hersteller, Dienstleister und Händler ist ein positives Testurteil von anerkannten Verbraucherschützern ein handfester Vorteil. Wer jedoch dabei keine Quelle angibt, gerät ins rechtliche Abseits.

Das musste ein Händler erfahren, der einen PC-Drucker mit Hinweis auf ein Testurteil „Gut“ in einer Fachzeitschrift beworben hatte. Bei der Angabe fehlte jedoch, in welcher Ausgabe der Zeitschrift der Test erschienen war. Ein Wettbewerber mahnte darauf hin den Händler ab. Die gegen die Abmahnung gerichtete Klage hatte vor dem Hamburger Oberlandesgericht keinen Erfolg (Az: 3 U 240/06).

Die Richter nutzten den Fall, um die rechtliche Linie für solche Fälle klarzustellen. Sie bezogen sich dabei auf ein früheres Urteil des Bundesgerichtshofs zu Werbungen mit Testberichten der Stiftung Warentest, das sich auch auf sonstige Werbungen

mit Testergebnissen übertragen lasse. Danach ist Werbung mit Testergebnissen ohne Angabe der Fundstellen mit den guten kaufmännischen Sitten nicht vereinbar. Durch das Fehlen der Fundstelle werde es den Interessenten erheblich erschwert, sich den Test zu beschaffen.

Die hinsichtlich der Untersuchungsergebnisse der Stiftung Warentest entwickelten Grundsätze lassen sich auch auf die so genannte Testhinweiswerbung mit Untersuchungsergebnissen von Fachzeitschriften übertragen. Danach muss eine Fundstelle auch dann genannt werden, wenn die Tester selbst – anders als die Stiftung Warentest – die Quellenangabe nicht zur Bedingung machen. Denn auch in der Testhinweiswerbung nehme der Werbende auf die Ergebnisse der Tests eines unabhängigen Dritten Bezug, was den werblichen Aussagen ein besonderes, quasi objektives Gewicht verleihe. Das Feh-

len der Fundstellenangabe stelle deshalb einen Verstoß gegen § 3 des Gesetzes über den unlauteren Wettbewerb (UWG) dar. Der Verstoß sei nicht als unerheblich einzustufen, so die Richter.



Fehlende Quellenangaben widersprechen dem Verbraucherinteresse.

Fehlendes Risikomanagement im Mittelstand

Der deutsche Mittelstand unternimmt immer noch zu wenig, um frühzeitig veränderte Markt-, Finanz- und Wettbewerbsbedingungen erkennen zu können. Nur in jedem fünften Unternehmen kommt ein professionelles Risikomanagementsystem zum Einsatz. Dies ergab die aktuelle Befragung zum „Einsatz von Risikomanagementsystemen im Mittelstand 2006/2007“ des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU).

Besonders bedenklich: Die Hälfte der befragten Manager sieht keinen Bedarf für eine laufende Gefahrenanalyse und -abwehr. „Schon das nächste Finanzierungsgespräch bei Banken oder alternativen Kreditgebern kann für ein böses Erwachen sorgen“, warnt Ralf Presber, Vorsitzender des BDU-Fachverbandes Unternehmensführung + Controlling. „Unternehmen, die kein vernünftiges Risikomanagement vorweisen können, haben es schwerer und müssen zum Beispiel höhere Zinsen akzeptieren.“ Ohne Risikomanagementsysteme würden den Unternehmern die

nötigen Mittel fehlen, um angemessen und mit gezielten Maßnahmen auf die neuen Anforderungen zu reagieren. In fast jedem fünften Betrieb ohne Risikomanagementsystem vertreten die verantwortlichen Manager allerdings die Ansicht, dass beispielsweise einfache Controlling-Anwendungen ausreichen würden, um Risiken rechtzeitig erkennen zu können.

Gefährliche Wissenslücken

Die BDU-Berater stellten in den mehr als 100 persönlichen Interviews mit den Inhabern oder Geschäftsführern mittelständischer Unternehmen fest, dass häufig Wissenslücken über den Aufbau und die Inhalte von Risikomanagementsystemen bestehen. Außerdem sahen die befragten Manager die Schwierigkeiten auch darin, dass die Einführung solcher Systeme mit höheren Investitionen und größerem Zeitaufwand verbunden ist. Die Zufriedenheit in den Unternehmen, die Risikomanagementsysteme einsetzen, ist hingegen groß. Über 80 % der Befragten äußern sich sehr posi-

tiv zu ihren Erfahrungen mit den eingesetzten Systemen. Auch die BDU-Unternehmensberater waren mit den in den Unternehmen verwendeten Instrumenten zur Risikoanalyse durchaus zufrieden. Der Umfrage zufolge maßen die Manager der besseren Basis für Entscheidungen, der höheren Planungssicherheit sowie der optimierten Absicherungsstrategie eine besonders große Bedeutung bei.

Auch den positiven Einfluss auf das Rating, die Kapitalkosten, Finanzierungsmöglichkeiten und den Unternehmenswert bestätigten viele Unternehmer. Bei der Risikovorsorge zählen nach Ansicht der Befragten zu den größten Herausforderungen viel eher die Identifizierung und quantitative Bewertung von Wettbewerbsrisiken als die der internen Risiken. „Unternehmen müssen alles dafür tun, die Gefahren in und außerhalb optimal zu kontrollieren und zu steuern. Wer hierbei die richtigen Instrumente einsetzt, verschafft sich einen wichtigen Wettbewerbsvorsprung“, betont auch BDU-Präsident Antonio Schnieder.

Kündigungsschutz: Gleichbehandlungsgesetz zeigt erste Wirkung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – auch Antidiskriminierungsgesetz genannt –, das Mitte vergangenen Jahres in Kraft trat, zeigt jetzt in der Rechtsprechung erste Wirkungen. Dabei zeigt sich, dass auch in Kleinbetrieben damit gerechnet werden muss, dass andere gesetzliche Regelungen – wie zum Beispiel Erleichterungen beim Kündigungsschutz in Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern – unter Umständen zweit-rangig sein können.

Dies zeigt ein Fall, mit dem das Arbeitsgericht Detmold sich befasst hat (Az.: 3 Ca 1058/06). Eine 31-jährige Arzthelferin, tätig in einer Facharztpraxis, hatte ihrem Arbeitgeber mitgeteilt, dass sie eine künstliche Befruchtung vornehmen lassen will. Bereits bei ihrer Einstellung hatte sie auf ihren Kinderwunsch hingewiesen. Nachdem sie wegen des Eingriffs fünf Tage krankgeschrieben war, kündigte der Arbeitgeber, der zu diesem Zeitpunkt vier Vollzeitkräfte, sieben Teilzeitkräfte

und zwei Auszubildende beschäftigte, aus betriebswirtschaftlichen Gründen und wegen der „zu erwartenden Fehlzeiten“ im Zusammenhang mit der „möglichen anschließenden Schwangerschaft“.

Unerlaubte Diskriminierung

Die Arzthelferin klagte gegen die Kündigung. Sie machte einen Verstoß gegen das Kündigungsschutzgesetz geltend, denn der Arbeitgeber hatte inzwischen kundgetan, dass er seine Tätigkeit ausgeweitet und eine Gemeinschaftspraxis eröffnet habe. Der Beklagte machte geltend, dass sich die Beschäftigte nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen könne, weil die kritische Größe von zehn Mitarbeitern auch in der Gemeinschaftspraxis nicht erreicht worden sei.

Die Richter gaben der Klägerin Recht. Doch nicht der Verstoß gegen das Kündigungsschutzgesetz bewog die Richter zu dem Urteil, sondern die Verletzung des Maßregelungsver-

bots nach § 612a BGB: Dieses untersagt es Arbeitgebern Arbeitnehmer zu benachteiligen, weil sie in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben. Zugleich verwiesen die Richter darauf, dass der Arbeitgeber mit seiner Kündigung gegen das Diskriminierungsverbot und damit gegen das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen habe.



Eine eventuell anstehende Schwangerschaft ist auch in Kleinbetrieben kein zulässiger Kündigungsgrund.

Mitbestimmung macht Arbeitsplätze attraktiv

Der derzeitige Fachkräftemangel in Deutschland bewirkt, dass viele Betriebe nach Möglichkeiten suchen, um qualifizierte Mitarbeiter an ihr Unternehmen zu binden. Christian Pfeifer von der Leibniz Universität Hannover hat untersucht, welche Rolle Betriebsräte und Tarifverträge dabei spielen können.

Ergebnis: Beide Faktoren können dazu beitragen, dass Arbeitnehmer länger dem Unternehmen erhalten bleiben. Und in Betrieben, die sowohl einen Betriebsrat haben als auch der Tarifbindung unterliegen, kündigen Mitarbeiter seltener: Die Zahl der freiwilligen Kündigungen sinkt um mehr als 30 %. Der Wirtschaftswissenschaftler erklärt dieses Phänomen damit, dass in tarifgebundenen Unternehmen die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretungen und der Geschäftsleitung besser sei als dort, wo innerbetriebliche Verteilungskämpfe stattfänden. Aber auch allein schon das Vorhandensein

eines Betriebsrates lasse die Zahl der Kündigungen um etwa 20 % sinken. Betriebsräte können beispielsweise auf Arbeitszeiten und Pausen Einfluss nehmen, sie sind auch an Entscheidungen über Weiterbildungsmaßnahmen und Entlassungen beteiligt. Kündigungswilligen Mitarbeitern könne der Betriebsrat zudem helfen, ihre individuelle Situation zu verbessern, damit sie dem Unternehmen doch noch erhalten bleiben.

Tarifbindung verringert die Zahl der Kündigungen

Ist in Betrieben alleinig eine Tarifbindung vorhanden, so verringert sich die Zahl der Kündigungen um rund 7 %. Tarifverträge regeln die Interessen der Belegschaft zwar nur bedingt, aber sie sichern im Allgemeinen bessere Arbeitsbedingungen, Löhne und Arbeitszeiten. Pfeifer untersuchte überdies den Zusammenhang zwischen Arbeitnehmer-

kündigungen und der Personalstruktur der Betriebe. So hätten Unternehmen mit einem höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigten, Frauen und Arbeitern tendenziell mehr Abgänge. Bei qualifizierten Fachkräften kommen dagegen freiwillige Kündigungen seltener vor. „Dieser Befund könnte darauf hindeuten, dass Personalabgänge und die daraus folgenden Neueinstellungen von qualifizierten Arbeitnehmern mit höheren Kosten verbunden sind“, erklärt Pfeifer.

Die Unternehmen hätten einen stärkeren Anreiz, auf Meinungsäußerungen von Qualifizierten zu hören. Sein Fazit lautet: Insgesamt wirken sich Betriebsrat und Tarifvertrag sowohl für die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer positiv aus. Andere Studien zeigten zudem, dass in Unternehmen mit Betriebsrat die betriebliche Produktivität oft höher sei. Besonders dann, wenn diese Betriebe auch der Tarifbindung unterliegen.