

## Forschungsförderung

### KMU gehen oft leer aus

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) kommen bei der Vergabe staatlicher Forschungsfördermittel eindeutig zu kurz. Dies geht aus einer Untersuchung der IW Consult GmbH hervor, einer Tochter des Instituts der deutschen Wirtschaft. Danach haben nur 8 % der kleinen Mittelständler (Betriebe mit bis zu 1 Mio. Euro Umsatz im Jahr) in den vergangenen fünf Jahren Forschungsgelder vom Staat erhalten. Dagegen bezieht jedes dritte in Deutschland ansässige Großunternehmen (mehr als 250 Mio. Euro Umsatz) Staatsgelder für Forschung und Entwicklung (FuE).

Auch bei den mittelgroßen Betrieben (1 bis 50 Mio. Euro Umsatz) liegt die Förderquote nur bei 10 %, bei den großen Mittelständlern (50 bis 250 Mio. Euro Umsatz) zumindest bei 16 %. Dabei sind die Zuschüsse besonders für den Mittelstand eine klare Initialzündung: Beispielsweise betragen in finanziell geförderten Kleinbetrieben die FuE-Ausgaben bezogen auf den Umsatz 2005 stolze 30 %. Bei nicht bezuschussten Kleinbetrieben hingegen waren es kaum 4 %. Die zuletzt statistisch erfassten staatlichen Fördergelder betragen insgesamt im Jahr 2003 rund 1,6 Mrd. Euro, davon fielen für mittelständische Unternehmen nur 326 Mio. Euro ab.

#### Forschungsgelder fördern Wettbewerbsfähigkeit

Dabei sind die staatlichen Zuschüsse dem IW zufolge bestens angelegt, auch bei KMU. So haben 80 % der geförderten Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessert. Jeder geförderte Euro zog zudem zusätzliche eigene FuE-Ausgaben von 71 Cent nach sich. Außerdem hätte die Hälfte der Unternehmen ihre Forschungsprojekte ohne die Fördergelder gar nicht betrieben. Ein Problem für viele Mittelständler seien die eher forschungsfernen Branchen, in denen sie tätig sind, heißt es in der Studie. Fast 60 % der geförderten

Unternehmen sind in der Bio- oder Nanotechnologie, der Medizintechnik, der Mikrosystemtechnik, den optischen Technologien oder den regenerativen Energien tätig – Branchen, in denen vorwiegend größere Unternehmen aktiv sind.

#### Förderprogramm für KMU

Um den Mittelstand besser in die Forschungsförderung zu integrieren, empfiehlt das IW zur besseren Orientierung ein Internetportal des Bundes und der Länder einzurichten, welches einen Überblick über die Förderprogramme gibt. Zudem sollte der bürokratische Aufwand für einen Antrag reduziert werden. Darüber hinaus sollten die Fördermöglichkeiten offener gestaltet und Branchen außerhalb der Hightech-Industrie berücksichtigt werden. Um die Innovationskompetenz der KMU zu erhöhen, fördert der Bund derzeit mit dem Programm **Pro Inno II** bis 2009 Kooperationsprojekte zwischen KMU und deren Partnern (Forschungsinstitute) sowie den Einstieg in FuE. Gefördert werden neue Entwicklungen ohne Einschränkung auf bestimmte Technologien.

Mehr Infos zu Pro Inno II unter:  
[www.forschungskoop.de](http://www.forschungskoop.de)

#### Arbeitgeber haftet für Mobbing

Arbeitnehmer, die von Kollegen systematisch erniedrigt werden und daraufhin psychisch erkranken, können von ihrem Arbeitgeber Schmerzensgeld wegen „Mobbings“ verlangen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Allerdings gibt es keinen Anspruch auf die Entlassung von „Mobbern“. Auch die Versetzung kann nur eingefordert werden, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz verfügbar ist.

Im konkreten Fall hatte ein Oberarzt gegen seine Klinik geklagt. Der Kläger fühlte sich durch den Chefarzt seiner Abteilung fortwährend persönlich gedemütigt und wurde daraufhin krank. Ein von der Klinik eingeleitetes „Konfliktlösungsverfahren“ blieb ohne Erfolg. Der Oberarzt verlangte dann vor Gericht die Entlassung des Chefarztes. Alternativ forderte der Kläger die Versetzung des Chefs in eine andere Abteilung. Außerdem verklagte er die Klinik auf Schmerzensgeld.

Während das Arbeitsgericht die Klage abwies und das Landesarbeitsgericht keine Grundlage für eine Schmerzensgeldforderung sah, gab das Bundesarbeitsgericht der Klage des Oberarztes teilweise statt. Der Chefarzt habe die Erkrankung des Klägers „schulhaft herbeigeführt“. Da der Chefarzt Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers sei, müsse die Klinik Schmerzensgeld an den Oberarzt zahlen. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Oktober 2007, AZ: 8 AZR 593/06).

#### Aus dem Inhalt

**Fachkräftemangel:** Höhere Löhne sollen locken | Seite 2

**Buchführungspflicht:** Ab 2008 neue Gewinngrenze | Seite 3

**Arbeitszeitverschwendung:** Führungskräften fehlt der Mut | Seite 4

## Fachkräftemangel stellt Unternehmen vor Herausforderungen: Höhere Löhne und Familienfreundlichkeit als Lockmittel

**Jedes zweite Unternehmen in Deutschland kann derzeit hoch qualifizierte Arbeitsplätze nicht besetzen, weil es an geeigneten Bewerbern mangelt. Als Konsequenz müssen 43 % der Unternehmen sogar Aufträge ablehnen und/oder Investitionen streichen. Eine Verlagerung der Produktion ins Ausland wird allerdings nur von 7 % der Betriebe in Betracht gezogen. Das zeigt eine aktuelle Umfrage des Instituts für Wirtschaftsforschung (ifo) im Auftrag der Wirtschaftswoche.**

Besonders die Dienstleistungsbranche und die Industrie sind von dem Mangel an qualifizierten Bewerbern betroffen. Für 13 % aller Befragten ist dies sogar häufig der Fall. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wollen mehr als zwei Drittel der Unternehmen verstärkt selbst ausbilden. Im so genannten „War of Talents“ zahlt jeder fünfte Betrieb höhere Löhne, um für die geeigneten Fachkräfte attraktiver als die Wettbewerber zu sein. Die meisten Nennungen finden sich hier bei Gehaltserhöhungen von bis zu 10 %.

Fast ein Drittel der Befragungsteilnehmer bieten oder planen zudem für ihre Mitarbeiter eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wobei dies jedoch deutlich häufiger von Großunternehmen als von kleinen Betrieben genannt wird. Angesichts

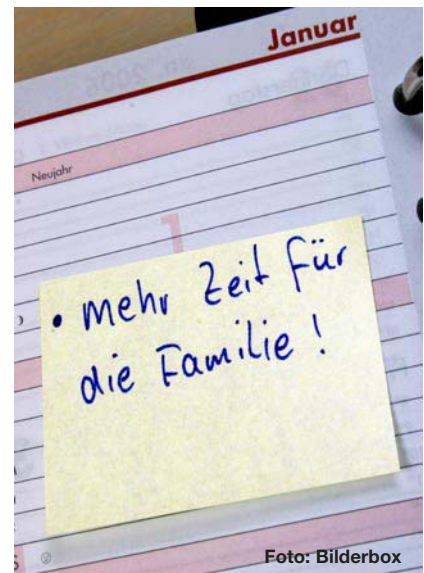
des demografischen Wandels scheint für 41 % der befragten Betriebe ein längerer Verbleib älterer Beschäftigter im Berufsleben ebenfalls eine gute Strategie zu sein. Das Ausland liegt im Maßnahmenkatalog an letzter Stelle: Den Zugang für ausländische Arbeitnehmer zu erleichtern, halten nur 23 % der Befragten für geeignet. Generell suchen nur 4 % der befragten Unternehmen im Ausland nach geeignetem Personal.

Um für Personalnachschub zu sorgen, halten viele Unternehmen den Kontakt zu Universitäten, allerdings tun dies eher größere Betriebe (68 %). Nur knapp ein Drittel der kleinen Unternehmen geht an den Universitäten auf Fachkräftesuche.

Praxisnahe  
Hochschulausbildung gefordert

Um das Problem der fehlenden Hochqualifizierten anzugehen, verlangt die Mehrheit der befragten Betriebe von den Politikern, die Bildung in den Schulen stärker zu fördern. „Wie sollen sich junge Leute für Physik, Chemie, Biologie oder Mathematik begeistern, wenn sie in der Schule in diesen Fächern nicht ausreichend unterrichtet werden?“, fragt ifo-Präsident Hans-Werner Sinn in der Wirtschaftswoche. Zudem ist knapp die Hälfte der Unternehmen für eine verbesserte und praxisnahe Hochschulausbildung.

Einen generellen Mangel am Arbeitsmarkt sieht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) jedoch noch nicht. So suchen beispielsweise immer noch 24.100 arbeitslose Ingenieure nach einer Beschäftigung. Die Schwierigkeiten, Positionen neu zu besetzen, sind einer IAB-Untersuchung zufolge in den vergangenen Jahren generell jedoch gestiegen: 16 % der Bewerber scheiterten 2006 an ihrer unzureichenden Qualifikation. Daher wird auch das Thema innerbetriebliche Weiterbildung immer wichtiger.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll Fachkräfte anlocken.

### Impressum

Herausgeber und Verlag:  
Deutscher Genossenschafts-Verlag eG  
Postfach 2140  
65011 Wiesbaden  
Objektleitung: Nicole Ewen  
newen@dgverlag.de

Redaktion:

**DOWJONES**

Vera Schrader  
vera.schrader@dowjones.com  
Dow Jones News GmbH  
Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr.

## Befristung nach Ausbildung nur einmal erlaubt

**Arbeitnehmer dürfen im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildenden nur einmalig befristet weiter beschäftigt werden. Eine erneute Befristung nach Ablauf des ersten befristeten Arbeitsvertrags ist nicht erlaubt, entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt.**

Damit hatte die Klage einer Büroangestellten anders als in den Vorinstanzen Erfolg. Sie hatte nach Abschluss ihrer Ausbildung drei befristete Arbeitsverträge bekommen, jedoch nach Ablauf der letzten Frist ihre Stelle verloren. Nach dem Urteil

des Bundesarbeitsgerichts ist zwar eine Befristung des ersten Arbeitsverhältnisses nach Ausbildungsende möglich, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern (Paragraf 14, Absatz 1, Satz 2 TzBfG), aber diese Befristungspraxis darf nicht mehrmals vorgenommen werden.

Da die erneute Befristung bei der Büroangestellten somit unwirksam war, hat das Arbeitsverhältnis über den vom Arbeitgeber gesetzten Endtermin hinaus Bestand. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Oktober 2007, AZ: 7 AZR 795/06).

## Eigenhändige Übergabe von Kündigungen

Übergibt der Arbeitgeber eine Kündigung eigenhändig, hat sie den Arbeitnehmer auch dann erreicht, wenn dieser das Kündigungsschreiben ungelesen zurückgibt. Entsprechend beginnt die dreiwöchige Frist für eine Kündigungsschutzklage am Tag der Übergabe, und nicht erst dann, wenn das Schreiben den Arbeitnehmer per Post oder auf anderem Wege erreicht. Dies entschied das Landesarbeitsgericht in Köln (Urteil vom 4. September 2007, AZ: 14 Ta 184/07).



Foto: Bilderbox

Bei persönlicher Übergabe gilt die Kündigung als „zugestellt“.

Der Kläger hatte von seinem Arbeitgeber während eines Personalgesprächs die schriftliche Kündigung erhalten. Der Arbeitnehmer gab die Kündigung jedoch sofort mit dem Hinweis zurück, dass er sie aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse nicht lesen könne. Der Arbeitgeber sollte die Kündigung an die Privatadresse des Klägers senden, damit seine Kinder das Schreiben übersetzen könnten. Erst sechs Wochen nach dem Gespräch erhob der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage, die vom Arbeitsgericht wegen Fristüberschreitung zurückgewiesen wurde.

Die gegen diese Entscheidung gerichtete Beschwerde des Klägers war erfolglos. Der Kläger habe das Kündigungsschreiben ohne Zweifel im Personalgespräch ausgehändigt bekommen. Es sei unerheblich, dass er das Schreiben sofort zurückgegeben habe, zumal der Arbeitgeber ihm die Kündigung im Anschluss unter Zeugen vorgelesen habe. Damit könne der Kläger die verspätete Klage auch nicht damit begründen, dass ihm die Kündigung im Gespräch unbemerkt „untergeschoben“ worden sei, entschied die Richter.

## Neue Gewinngrenze für Buchführungspflicht

**Buchführungspflichtig werden Gewerbetreibende künftig erst, wenn ihr Umsatz die Grenze von 500.000 Euro überschreitet oder wenn der Gewinn mehr als 50.000 Euro im Jahr beträgt. Dies besagt das von der Bundesregierung verabschiedete „Zweite Mittelstands-entlastungsgesetz“.**

Bisher lagen diese Grenzen bei 350.000 bzw. bei 30.000 Euro. Besonders die Erhöhung der Gewinngrenze ist von Bedeutung. Sobald das Gesetz endgültig in Kraft tritt, können Selbstständige sich auf § 19 Absatz 7 des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung berufen. Danach soll das Finanzamt nicht zur Bilanzierung aufordern, wenn der Gewinn vor 2008 zwar den Grenzwert von 30.000 Euro überschreitet, nicht aber den neuen Grenzwert von 50.000 Euro. Der neue Grenzwert für die Gewinnschwelle

von 50.000 Euro ist somit praktisch bereits für das Geschäftsjahr 2007 anzuwenden. Automatisch befreit das Finanzamt allerdings nicht von der Buchführungspflicht. Auch Steuerberater führen die Bilanzierung oft aus Gewohnheit fort. Wer also mit dem Gewinn über der alten aber unter der neuen Grenze liegt, sollte beim Finanzamt den Erlass der Feststellung der Buchführungspflicht beantragen. Dann kann der Jahresabschluss durch die einfache Einnahmen-Überschussrechnung erstellt werden.

Sollte das Finanzamt bei Überschreiten der alten 30.000-Euro-Gewinngrenze dennoch zur Bilanzierung auffordern, kann mit Bezug auf § 148 der Abgabenordnung Widerspruch eingelegt werden. Danach können Erleichterungen auch schon vor Inkrafttreten des „Zweiten Mittelstands-entlastungsgesetzes“ gewährt werden.

## Neues Versicherungsvertragsgesetz

**Im neuen Jahr tritt das neue Versicherungsvertragsgesetz (VVG) in Kraft, es ändert auch die Regeln für den Abschluss von privaten Versicherungsverträgen. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen die Kunden künftig vor dem Abschluss eines Versicherungsvertrages besser informiert werden.**

Bisher erhielten die Versicherten die Vertragsunterlagen erst zusammen mit der Police ausgehändigt. Dieses Policenmodell ist ab dem 1. Januar 2008 tabu.

Nach § 7 VVG müssen dem angehenden Versicherungsnehmer die Vertragsunterlagen künftig bereits vor der Antragstellung ausgehändigt werden. Nur wenn sich die Versicherungsnehmer damit einverstanden erklären oder vorläufigen Versicherungsschutz beantragen – zum Beispiel bei der Kfz-Haftpflicht für ein Neufahrzeug – kann das Policenmodell weiterhin angewandt werden. In der Praxis wird es **drei unterschiedliche Verfahren** geben:

► Beim **Policenmodell** stellt der Kunde einen Antrag, der Versicherer prüft ihn und bei Annahme des

Antrags sendet er die Verbraucherinformationen zusammen mit der Police dem Kunden zu.

► Beim **Antragsmodell**, das das VVG als Standardverfahren vorsieht, übergibt der Versicherungsvermittler dem interessierten Kunden zuerst die Vertragsinformationen, danach kann der Kunde einen Antrag stellen. Der Versicherer prüft den Antrag und stellt nach Annahme dem Kunden die Police zu.

► Beim **Invitationsmodell** stellt der Kunde zunächst einen unverbindlichen Antrag. Daraufhin prüft der Versicherer die Abgabe eines Angebots und schickt die Police zusammen mit den Vertragsinformationen an den Kunden. Dieser erklärt anschließend seine Zustimmung.

Generell werden die Antragsformulare künftig deutlich länger ausfallen. Denn bei den vorvertraglichen Anzeigepflichten müssen Antragsteller künftig nur noch das angeben, wonach sie ausdrücklich gefragt werden. Die Pflicht zur Meldung gefahrenerhöhender Umstände aus eigener Initiative entfällt mit dem neuen Gesetz ganz. Daher werden die Versicherer im neuen Jahr deutlich mehr und konkreter nachfragen.

## Demografie-Rechner hilft bei der Personalplanung

**Aufgrund der viel zitierten demografischen Entwicklung stehen viele Betriebe bei der Personalplanung mittlerweile vor neuen Herausforderungen. Eine erste Hilfestellung soll dabei der kostenlose Demografie-Rechner der IHK Osnabrück-Emsland sein.**

Mit der Excel basierten Arbeitshilfe können Unternehmen in nur wenigen Schritten eine Altersstrukturanalyse vornehmen. Sie zeigt, wie sich die aktuelle Personalstruktur im Betrieb darstellt und prognostiziert deren zukünftige Entwicklung für die kommenden 20 Jahre. Bereits während der Dateneingabe (wie zum Beispiel Altersklassen oder geschätzte Zu- und Abgänge im Unternehmen)

bekommt der Personalverantwortliche Hinweise, wie sich die Personalstruktur verändert, wenn beispielsweise die Fluktuationsrate abnimmt. Auch lässt sich anhand der Prognose abschätzen, wie viele neue Mitarbeiter eingestellt werden müssten, um einen bestimmten Zielwert beim Durchschnittsalter der Belegschaft zu erreichen. Damit steht die Alterstrukturanalyse für den Personalverantwortlichen auch als Planungsinstrument im Personalmanagement zur Verfügung.

Das Ziel einer guten Personalpolitik sollte es sein, dass im Unternehmen eine Personalstruktur mit gleichmäßiger Altersverteilung vorhanden ist. Dominieren einzelne Altersgruppen in der Belegschaft, so kann dies

im Laufe der Jahre entsprechende Verrentungs- und Rekrutierungswellen auslösen. Außerdem ist darauf zu achten, dass sich beispielsweise die jährlichen Zu- und Abgänge von Mitarbeitern die Waage halten und dem Betrieb auch genügend Wissensträger zur Verfügung stehen.

### Download Demografie-Rechner

[www.osnabrueck.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/Arbeitsmarkt/Generation\\_Erfahrung/Downloads/Demografie-Rechner.xls](http://www.osnabrueck.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/Arbeitsmarkt/Generation_Erfahrung/Downloads/Demografie-Rechner.xls)

## Arbeitszeitverschwendung trotz hoher Produktivität

**Deutschland gehört zu den weltweit effizientesten Wirtschaftsstandorten. Die Produktivitätsrate lag in den Jahren 2005/2006 bei 71,5 %. Dennoch verschwendet jeder deutsche Arbeitnehmer im Schnitt 26 Arbeitstage jährlich – durch Doppelarbeit und unnötige Wartezeiten.**

Dies ist zwar der niedrigste Wert der untersuchten Länder, aber der volkswirtschaftliche Schaden durch Arbeitszeitvergeudung beträgt allein in Deutschland mehr als 135 Mrd. Euro. Zu diesen Ergebnissen kommt die 7. Globale Produktivitätsstudie 2007 der Unternehmensberatung Proudfoot Consulting.

„Es gibt in den Unternehmen immer noch Bereiche, in denen sich die Effizienz innerhalb eines halben Jahres um bis zu 20 % steigern lässt“, betont Peter Ascher, der Proudfoot in Deutschland, Österreich und der Schweiz leitet. Bei den Ursachen der Zeitverschwendung gibt es kaum Veränderungen. Die Führungskräfte kümmern sich zu wenig um unproduktive Abläufe und reden zu selten direkt mit ihren Mitarbeitern. Zwar ist der Studie zufolge im Vergleich zu den Jahren 2003/2004 die Arbeitsproduktivität 2005/2006 um 3,9 Prozentpunkte gestiegen. Allerdings ist immer noch jeder Mitarbeiter in Deutsch-

land im Durchschnitt 26 Arbeitstage im Jahr mit unproduktiven Tätigkeiten beschäftigt. Als Hauptursachen dafür sieht Proudfoot Consulting fehlende Managementsysteme und schlechte Führungsqualitäten der Chefs. Außerdem sei zunehmend die mangelnde Kommunikation für verschwendete Arbeitszeit verantwortlich. „In den Unternehmen fehlt es oft an Methoden und Werkzeugen, um die direkte Kommunikation der Führungskraft mit den Mitarbeitern in Gang zu bringen“, konstatiert Ascher.

„Den Führungskräften fehlt der Mut“

„Den Führungskräften fehlt der Mut, die verschütteten Potenziale im Unternehmen anzugehen. Sie entwickeln einen blinden Fleck und sehen deshalb selbst offensichtliche Unproduktivität nicht mehr.“ Die zwei wichtigsten Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung sind Investitionen in die Mitarbeiterweiterbildung und in die Managementfähigkeiten.

Dennoch blicken deutsche Führungskräfte überdurchschnittlich optimistisch in die Zukunft: 83 % sagen Produktivitätssteigerungen voraus. Weltweit betrachtet glauben nur 79 % der Manager an eine Verbesserung. Ein Teil der Steigerung geht der Studie zufolge auf die starke Konjunktur zurück. „Volle Auftragsbücher bedeu-

ten größere Stückzahlen, weniger Werkzeugwechsel und weniger Wartezeiten - aber von diesen Vorteilen profitieren auch die Wettbewerber“, warnt Ascher. Trotz der insgesamt positiven Entwicklung könne keine Entwarnung gegeben werden. Denn auch die Billiglohnländer hätten begonnen, ihre Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten. „Wenn die deutschen Unternehmen nicht produktiver werden, werden sie mehr Marktanteile an das Ausland verlieren“, glaubt Ascher. So sehen auch die meisten Führungskräfte den verstärkten Wettbewerb mit den Schwellenländern als größte Herausforderung für die kommenden Jahre.



Foto: Bilderbox  
26 Arbeitstage verschwendet ein deutscher Arbeitnehmer pro Jahr.