

Deutsche kaufen gern im Internet ein: Online-Shops sind profitabel

Das Einkaufen im Internet wird immer beliebter. Im Jahr 2007 haben 41 % der Deutschen online Waren oder Dienstleistungen bestellt. Zum Vergleich: 2006 lag die Quote bei 38 %, ein Jahr zuvor noch bei 32 %. Innerhalb der 27 EU-Staaten ist Deutschland damit in der Spitzengruppe und belegt den vierten Rang nach Großbritannien (44 %), Dänemark und den Niederlanden (je 43 %), erklärt der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM). „Online-Shopping bietet viele Vorteile: Es ist preistransparent, bequem und meist auch umweltschonend – zudem ist ein Umtausch in aller Regel problemlos“, erklärt BITKOM-Präsident August-Wilhelm Scheer. Was bei der Einrichtung eines solchen Shops zu beachten ist, zeigt zum Beispiel die kostenlose Broschüre „Online-Shops – Kundenservice überall und jederzeit“.

In dem vom Institut der deutschen Wirtschaft herausgegebenen vierseitigen Merkblatt wird kurz und knapp erläutert, was ein Online-Shop leisten kann, wie Betriebe ihren Bedarf ermit-

noch an zentralen Shop-Funktionalitäten, weil der Warenkorb oder der Weg zur Kasse nicht gefunden wird oder Produkte unzureichend beschrieben werden“, erklärt Roland Fesenmayr,

Vorsitzender der Fachgruppe E-Commerce im BVDW.

Der nun veröffentlichte kostenlose Usability-Leitfaden soll Shopbetreibern helfen, ihre Angebote schrittweise zu verbessern, damit der Kunde nicht zu benutzerfreundliche-



teln, wie sie Kosten und Nutzen abwägen, den richtigen Dienstleister wählen und ein Pflichtenheft erstellen.

Dass sich Online-Shops für die Betreiber lohnen, zeigt auch eine Umfrage des Bundesverbandes Digitale Wirtschaft (BVDW). Demnach konnte 2007 fast die Hälfte der Online-Shops Zuwächse von mehr als 20% verzeichnen. Auch für 2008 erwarten die Shopbetreiber deutliche Zuwächse, im Durchschnitt um rund 18%. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Benutzerfreundlichkeit (Usability) von Online-Shops, die wirke sich unmittelbar positiv auf die Umsätze aus, betont der BVDW. Allerdings leiden viele Internetshops noch an mangelnder Benutzerfreundlichkeit. „Allzuoft scheitern Online-Kunden immer

ren Webangeboten abwandert. Optimierte Webseiten konnten zum Teil Umsatzzuwächse von mehr als 200% realisieren, dies zeige das Potential, das mit einer verbesserten Benutzerfreundlichkeit einhergehe, betont der BVDW.

Die Broschüre ist zu finden unter: www.prozeus.de/imperia/md/content/prozeus/broschueren/online-shops.pdf

Den Usability-Leitfaden finden Sie unter: www.bvdw.org/fileadmin/downloads/fachgruppen/E-Commerce/bvdw_ak_erfolgsfaktoren_usability_20080313.pdf

Rechtsschutz bei Erbfolgeregelungen

Im Zusammenhang mit Erbfolgeregelungen von Selbständigen sind meist umfangreiche Vereinbarungen über die privaten Vermögensverhältnisse zu treffen, an denen auch externe Berater wie Rechtsanwälte, Steuer- oder Unternehmensberater mitwirken. Kommt es später zu einem Rechtsstreit über diese Vereinbarungen oder Teile davon, liegt die Inanspruchnahme einer möglicherweise vorhandenen Rechtsschutzversicherung nahe.

Wenn es jedoch um die Neuordnung von privaten Vermögensverhältnissen als Teil einer unternehmerischen Erbfolgeregelung geht, tritt eine private Rechtsschutzversicherung für Selbständige nicht für die Kosten eines Rechtsstreits ein. Das ist die Konsequenz eines vor dem Oberlandesgericht Köln verhandelten Falls (Az.: 9 U 51/07).

Ein Selbständiger wollte die Vermögensverhältnisse innerhalb der Familie neu ordnen, die beauftragte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft empfahl die Gründung einer Familienholding als GmbH. Später machte das Finanzamt geltend, dass in Zusammenhang mit der Gründung der Holding Steuern in Höhe von 1,3 Millionen Euro fällig gewesen wären. Das hatte die Wirtschaftsberatungsgesellschaft vergessen zu berücksichtigen. Der Unternehmer verklagte sie deshalb auf Schadenersatz und verlangte von seiner Rechtsschutzversicherung die Übernahme der Prozesskosten. Der Versicherer lehnte dies ab.

Aus dem Inhalt

Arbeitgebermarke: Werbung in eigener Sache | Seite 3

Abgeltungssteuer: Ausnahmen für einige Lebensversicherungen | Seite 4

Das Verhalten des Chefs entscheidet über Betriebsklima: In vier Schritten zu einer besseren Mitarbeiterführung

Ausschlaggebend für eine höhere Leistungsbereitschaft der Beschäftigten ist vor allem das Verhalten der Führungskräfte. Weder die Größe des Betriebes noch die Branche sind für die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter im Unternehmen entscheidend. Die Chefs sind für das berufliche Umfeld verantwortlich, in dem ihre Mitarbeiter überdurchschnittliche Leistungen erbringen können und zudem dem Unternehmen lange erhalten bleiben. Dies fanden die Personalberater von Hewitt Associates in ihrer aktuellen Untersuchung „Attraktive Arbeitgeber in Zentral- und Osteuropa“ heraus.

Demnach sehen 83 % der befragten Personalverantwortlichen und 71 % der Manager die größte Zukunftsherausforderung darin, die besten Talente im Unternehmen langfristig zu motivieren. Die entscheidende Schlüsselrolle nehmen dabei die Vorgesetzten ein. Allerdings sei eine verantwortungsvolle und gute Führung weder als leicht noch als selbst-

verständlich anzusehen. Dorle Seuss, Leiterin des Bereichs Engagement-Consulting von Hewitt Associates, gibt Führungskräften vier praktische Tipps für eine optimale Führung.

► Zunächst rät Dorle Seuss den Vorgesetzten, für ihre Mitarbeiter sichtbar sowie ansprechbar zu sein. Wichtig sei es, dass eine Vertrauensbasis vorhanden ist. Die Chefs müssten ihre Beschäftigten offen über Veränderungen informieren und mit ihnen außerdem regelmäßig über die Visionen, Strategien und Ziele des Unternehmens sprechen.

► Als nächstes sei es entscheidend, den Mitarbeitern Verantwortung zu übertragen. Dabei sollten individuelle Ziele und Unternehmensziele klar besprochen werden. Die Mitarbeiter müssten die Möglichkeit haben, Entscheidungen eigenverantwortlich zu treffen sowie auch eigene Ideen einzubringen. Führungskräfte sollten diese Mitarbeitervorschläge bei ihren Entscheidungen zudem berücksichtigen. Auch sollten Erfolge im Betrieb ausreichend kommuniziert werden,

Anerkennung und Belohnung dürfen nicht fehlen.

► Ein weiterer Ratschlag an die Vorgesetzten ist es, den Angestellten die berufliche und auch persönliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Dorle Seuss rät dazu, Mitarbeiter aus dem eigenen Betrieb aufzubauen anstatt sie extern zu rekrutieren. Zudem solle dafür gesorgt werden, dass das Wissen erfahrener Mitarbeiter nicht verloren, sondern an andere weitergegeben werde. So könne das Weiterbestehen der Unternehmenskultur gesichert werden. Bei Neueinstellungen sei darauf zu achten, dass die Beschäftigten auch den Werten und der Kultur des Unternehmens entsprechen.

► Letztlich solle der Chef seinen Mitarbeitern als positives Beispiel vorgehen und klare Signale aussenden. Schließlich nehme er eine Schlüsselfunktion ein. Dadurch dass er erwünschtes und vorbildliches Verhalten im Unternehmen vorlebe, wüssten die Mitarbeiter ganz genau was von ihnen erwartet werde.

Mehr Sicherheit für Betriebe durch die richtigen Versicherungen

Über die wichtigsten Versicherungen für Selbständige und Freiberufler, wie beispielsweise Handwerker, Händler oder Gewerbebetreibende, informiert die 60-seitige Broschüre „Mehr Sicherheit für Betriebe und Freiberufler“. Sie wurde vom Internetportal „Zukunft klipp + klar“, einem Service des Informationszentrums

der deutschen Versicherer herausgegeben. Die kostenlos als Download verfügbare Broschüre klärt anschaulich über die verschiedenen relevanten Versicherungen für Betriebe und deren Inhaber auf, die nach „Muss“- „Soll“- oder „Kann“-Versicherungen unterteilt werden. Während zum Beispiel der durch natürlichen Verschleiß bedingte Ausfall einer Maschine nicht versicherbar ist, kann beispielsweise aber der Verlust durch Feuer, durch Vandalismus oder durch die Fahrlässigkeit eines Mitarbeiters versichert werden.

In dem Kapitel „Welche Versicherung für wen?“ werden die wichtigsten Sachversicherungen, wie zum Beispiel Einbruchdiebstahl-, Leitungswasser-, Sturmversicherung oder auch die Betriebsunterbrechungs- und Produkthaftpflichtversicherung behandelt. Hier finden sich auch Checklisten sowohl für Betriebe als auch für Firmengründer und Freiberufler, die die wichtigsten Risiken



aufführen.

Die Broschüre informiert beispielsweise auch über den Schutz für Unternehmen in der Konsolidierungsphase oder über Versicherungen für expandierende Betriebe. Weitere Kapitel enthalten zudem Informationen über persönliche Versicherungen sowie über Produkte für die private Altersvorsorge von Selbständigen.

Am Ende der Infobroschüre finden sich einige Tipps für den Abschluss von Versicherungen sowie Kontaktadressen für weitere Ratschläge und Informationen.

Die Broschüre ist zu finden unter: www.versicherungen-klipp-und-klar.de/downloads/VKK_Selbststaendige_07_2007.pdf

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. Mai 2008

Marketing in eigener Sache: Erfolgsfaktor Arbeitgebermarke

Im deutschen Mittelstand konnten im Jahr 2007 rund 53.000 offene Stellen aufgrund von Fach- und Führungskräfte-mangel nicht besetzt werden. Arbeitsmarktexperten gehen davon aus, dass sich die Situation innerhalb der nächsten zehn Jahre aufgrund der demografischen Entwicklung noch dramatisch verschärfen wird: der sogenannte „War for talents“ wird daher für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen immer entscheidender.

Hängt es doch von qualifizierten Mitarbeitern ab, wie innovationskräftig, leistungs- und zukunftsfähig ein Unternehmen ist.

Kein Wunder also, dass sich viele Unternehmer heute stärker denn je mit der Frage beschäftigen, wie sie ihre Attraktivität und Bekanntheit als Arbeitgeber bei potenziellen Bewerbern erhöhen können. Genau darum geht es beim sogenannten „Employer Branding“, dem Aufbau einer Arbeitgebermarke. Die Arbeitgeber-



marke richtet sich sowohl nach innen an die eigenen Mitarbeiter als auch nach außen an potenzielle Bewerber. Ziel des Aufbaus einer Arbeitgebermarke ist es, von diesen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu

werden. Das Know-how zur Markenbildung in eigener Sache haben die meisten Unternehmer – sie wenden es aber oftmals nur auf ihre Produkte oder Dienstleistungen an und nicht auf Ihren Auftritt auf dem Arbeitsmarkt.

Dabei ist der Aufbau einer glaubwürdigen und attraktiven Arbeitgebermarke gerade für mittelständische Unternehmen von größter Bedeutung, da sie sich gegen die aufmerksamkeitsstarken Imagekampagnen

der Großkonzerne durchsetzen müssen. Doch wie baue ich eine Arbeitgebermarke erfolgreich auf? Antwort auf diese Frage gibt ein neuer Leitfaden der Initiative Top-Arbeitgebermarke, der vier grundlegende Schritte empfiehlt:

1. Was ich wissen muss oder die Analyse: Dieser Schritt umfasst die Analyse Ihrer Stärken und Schwächen sowie die Ihrer Wettbewerber, Ihre Erwartungen an Bewerber sowie Ihre Vorteile als Arbeitgeber z.B. Standortvorteile, Weiterbildungsmöglichkeiten, etc.

2. Was mich ausmacht oder die Entwicklung einer Arbeitgebermarke: Nach dieser Analyse gilt es festzulegen, was Sie als Arbeitgeber ausmacht. Legen Sie die Eckdaten (Kernwerte, Besonderheiten, Image) Ihrer Arbeitgebermarke fest.

3. Wie ich planen muss oder die Kampagne: Mit den in Schritt 2 festgelegten Eigenschaften starten Sie in die Vermarktung.

4. Was ich tun muss oder die Umsetzung: Bei der Umsetzung Ihrer Kommunikationsstrategie müssen alle Maßnahmen wie z. B. Stellenanzeigen, Ihre Karrierewebsite oder die Medienarbeit aufeinander abgestimmt sein.

Ausführliche Informationen zu diesem Thema finden Sie auf dem Online-Portal www.top-arbeitgebermarke.de.

Keine Vererbung nicht genutzter Verlustvorträge

Der Große Senat des Bundesfinanzhofs (BFH) hat die bisher mögliche Vererbbarkeit von Verlustvorträgen beseitigt. In einem Beschluss vom 17. Dezember 2007 (Az.: GrS 2/04) urteilten die obersten Finanzrichter: „Der Erbe kann einen vom Erblasser nicht ausgenutzten Verlustvortrag nach § 10d des Einkommensteuergesetzes (EStG) nicht bei seiner eigenen Veranlagung zur Einkommensteuer geltend machen.“

Der BFH ist damit von einer rund 45 Jahre währenden höchstrichterlichen Rechtsprechung und entsprechenden Praxis der Finanzverwaltung abgerückt. Bei dem verhandel-

ten Fall ging es um einen Landwirt, der Miterbe des väterlichen Hofes war. Er beehrte im Rahmen seiner eigenen Veranlagung zur Einkommensteuer den Abzug der Teile des Verlustvortrages, den sein verstorbener Vater nicht ausnutzen konnte.

Der BFH schloss sich der ablehnenden Haltung der Finanzverwaltung an und folgte in der nunmehr maßgeblichen Auffassung der Position des Bundesfinanzministeriums. Danach könne der Übergang des vom Erblasser nicht ausgenutzten Verlustvortrages auf den Erben weder auf zivilrechtliche noch auf steuerrechtliche Vorschriften und Prinzipien gestützt

werden. Die Einkommensteuer sei eine Personensteuer. Sie erfasse die im Einkommen zu Tage tretende Leistungsfähigkeit der einzelnen natürlichen Personen. Hiermit sei es unvereinbar, die beim Erblasser nicht verbrauchten Verlustvorträge auf den Erben zu übertragen.

Für ältere Erbfälle entschied der BFH eine Übergangsregelung: „Jedoch ist die bisherige gegenteilige Rechtsprechung des BFH aus Gründen des Vertrauensschutzes weiterhin in allen Erbfällen anzuwenden, die bis zum Ablauf des Tages der Veröffentlichung dieses Beschlusses eingetreten sind.“ Das war der 12. März 2008.

Abgeltungssteuer:

Ausnahmen für einige Kapitalversicherungen

Ab 1. Januar 2009 werden auch Kapitallebensversicherungen und Rentenversicherungen prinzipiell mit 25 Prozent Abgeltungssteuer plus Solidarzuschlag belegt. Doch es gibt Ausnahmen, die sich vor allem nach dem Abschlussstermin, der Dauer der Einzahlungen sowie dem Alter des Versicherten richten.

Selbständige und Freiberufler sollen diese Regeln beachten, damit sie bei Fälligkeit der Kapitalauszahlung in den Genuss einer günstigen Besteuerung kommen. Das betrifft die „Privilegierten Kapitalversicherungen“, bei denen nach mindestens zwölf Jahren Laufzeit und einer Auszahlung nach Vollendung des 60 Lebensjahres die Erträge nicht voll,

sondern nach dem Halbeinkünfteverfahren besteuert werden. Damit werden Kapitalversicherung nach Steuern deutlich günstiger als andere Anlageprodukte, die der Abgeltungssteuer unterliegen.

Steuerfrei bleiben die Erträge während der Ansparphase, ebenso wie Auszahlungen im Todesfall. Für Rentenversicherungen mit Leistungen in Rentenform gilt auch nach dem 31. Dezember 2008 die günstige Ertragsanteilsbesteuerung, die sich nach dem Alter des Rentenempfängers richtet. Bei Beginn der Rente im Alter von 65 Jahren werden nur 18 Prozent des Ertrags mit dem individuellen Steuersatz belegt. Mit steigendem Rentenbeginn sinkt der Ertragsanteil.



Steuern sparen beim Kauf eines neuen Pkw

Oft ist es für den Arbeitnehmer attraktiv, sein Auto vom Arbeitgeber mitfinanziert zu bekommen. Der Bundesfinanzhof hat jetzt ein neues Steuersparmodell „abgesegnet“: Der Arbeitnehmer „spart“ ganze 19% vom Anschaffungsneupreis (brutto), wenn er seinem Arbeitgeber (z.B. einer GmbH) seinen eigenen Pkw überlässt. Laut der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift „GmbH-Steuerpraxis“ macht das bei einem Pkw mit einem Bruttopreis von 59.500 € satte 9.500 € aus, so dass ihn der Wagen selbst nur 50.000 € kostet. Das ist ein entgeltlicher Vorgang.

Das Ganze spielt sich auf der Ebene der Umsatzsteuer ab: Durch diese Pkw-Überlassung wird der Arbeitnehmer selbst zum Unternehmer. Er kann daher dafür die im Bruttopreis enthaltene Umsatzsteuer (derzeit die genannten 19% aus den Anschaffungskosten) als Vorsteuer abziehen. Dergestalt können z.B. GmbH-(Gesellschafter)Geschäftsführer, aber auch jeder Arbeitnehmer, profitieren. Dies gilt übrigens für die Überlassung von Betriebsmitteln generell.

Vertragsart	Voraussetzungen	Besteuerung aktuell	Besteuerung ab 2009
Altvertrag: Abschluss vor 1.1.2005	- 12 Jahre Mindestlaufzeit; - 5 Jahres Mindestbeitragszahlungsdauer; - 60 % Mindest-Todesfall-schutz (der eingezahlten Beiträge)	Auszahlung steuerfrei	Auszahlung steuerfrei
Altvertrag: Abschluss vor 1.1.2005	Obige Voraussetzungen nicht erfüllt	Individueller Steuersatz auf den Ertrag	Abgeltungssteuer
Neuvertrag: Abschluss nach 31.12.2004 und vor 1.1.2009	- 12 Jahre Mindestlaufzeit; - Auszahlung nach Vollendung des 60. Lebensjahres	Entfällt, da Ablauf erst nach 2017	Individueller Steuersatz auf die Hälfte des Ertrags
Neuvertrag: Abschluss nach 31.12.2004 und vor 1.1.2009	Obige Voraussetzungen nicht erfüllt	Individueller Steuersatz auf den Ertrag	Abgeltungssteuer
Neuvertrag: Abschluss nach 31.12.2008	- 12 Jahre Mindestlaufzeit; - Auszahlung nach Vollendung des 60. Lebensjahres	Entfällt	Individueller Steuersatz auf die Hälfte des Ertrags
Neuvertrag: Abschluss nach 31.12.2008	Obige Voraussetzungen nicht erfüllt	Entfällt	Abgeltungssteuer