

Ausbilden lohnt sich

Die Einschätzung, dass die Kosten betrieblicher Ausbildung den Nutzen der Auszubildenden für die Unternehmen deutlich übersteigen, ist vielfach verbreitet, trifft aber in dieser Pauschalität nicht zu. Vielmehr machen Betriebe, die statt auszubilden auf die Beschäftigung von Un- und Angelernten setzen, oftmals ein Verlustgeschäft. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Untersuchung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim zusammen mit der Universität Zürich.

Vor allem Auszubildende in Handels-, Handwerks-, Bau- und kaufmännischen Berufen sind rentabler für die Betriebe und wirken sich positiver auf den Betriebsgewinn aus als un- und angelernte Mitarbeiter. Die Produktivität der Azubis ist im Vergleich zu ihren Ausbildungskosten relativ hoch. Anders ist jedoch die Situation bei den industriellen Fertigungsberufen. Hier ist die Kosten-Nutzen-Relation der Lehrlinge schlechter als die der Un- und Angelernten.

Für diese unterschiedliche Rentabilität bei den einzelnen Berufsgruppen sind mehrere Gründe verantwortlich. Die Auszubildenden in den Handwerks- und

Bauberufen erreichen zu einem relativ frühen Zeitpunkt bereits ein hohes Produktivitätsniveau und machen sich damit für die ausbildenden Betriebe bezahlt. In den industriellen Fertigungsberufen hingegen arbeiten die Lehrlinge erst relativ spät produktiv für das Unternehmen. Außerdem verdienen sie während ihrer Ausbildungszeit bereits gut.

Da es für die Industriebetriebe allerdings immer schwerer werde, geeignete Fachkräfte zu finden, nähmen die Unternehmen die hohen Ausbildungskosten in Kauf, erklärt das

ZEW. Natürlich in der Hoffnung, dass die ausgebildete Fachkraft auch dem Unternehmen erhalten bleibt. Sowohl für die Industriefachkräfte als auch für junge Fachkräfte in kaufmännischen Berufen sei es vergleichsweise leicht, eine neue Beschäftigung in einem anderen Unternehmen zu finden. Deshalb achten laut ZEW die ausbildenden Betriebe besonders darauf, die Ausbildungskosten durch eine hohe Produktivität in den letzten Lehrjahren abzudecken.

Mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres am 1. August 2008 starten zehn neue bzw. modernisierte Ausbildungsberufe. In den vergangenen zwölf Jahren hat das Bun-

desinstitut für Berufsbildung (BIBB) 79 Berufe neu entwickelt und 215 weitere modernisiert. „Dies zeigt, wie wandlungs-, leistungs- und innovationsfähig die duale Berufsausbildung ist“, erklärt BIBB-Präsident Manfred Kremer.

Er appelliert an die Betriebe, in den neuen Berufen auszubilden und ihr Engagement zu erhöhen. „Denn nur durch eine qualifizierte duale Berufsausbildung können die Betriebe ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit sichern und dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken.“



Krankheitsbedingte Kündigung

Arbeitnehmer, die sich gegen eine krankheitsbedingte Kündigung wehren wollen, müssen selbst Belege für eine absehbare Besserung ihres Gesundheitszustandes vorlegen. Es reiche nicht aus, die behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht zu entbinden, entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Urteil vom 11. März 2008, AZ: 2 Sa 11/08).

Im konkreten Fall hatte sich ein Arbeitnehmer nach einer für ihn ungünstig verlaufenen Dienstbesprechung krankschreiben lassen. Nach einem mehrwöchigen Aufenthalt in einer Rehabilitationsklinik und 14 Monaten Arbeitsunfähigkeit machte der Arbeitgeber ein Angebot zur betrieblichen Eingliederung. Als der Arbeitnehmer nicht reagierte, sprach der Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Kündigung aus.

Die folgende Kündigungsschutzklage begründete der Arbeitnehmer unter anderem damit, dass er bald wiederhergestellt sei, was seine Ärzte bestätigen könnten. Allerdings legte der Kläger für diese Behauptung keine Belege vor, sondern bot lediglich an, die Ärzte von ihrer Schweigepflicht zu entbinden. Nach Ansicht der Richter reichte das nicht aus. Der Kläger hätte erläutern müssen, welche Krankheit diagnostiziert worden sei, wie die bisherige Therapie verlaufe und warum bald mit einer Besserung zu rechnen sei, obwohl die Erkrankung bereits seit 14 Monaten ohne erkennbare Veränderung des Gesundheitszustandes andauere.

Aus dem Inhalt

Ausbildereignung: Haben Sie schon den Schein? Seite 2

Gewerbsteuer: Grenzen der Freiheit Seite 4

Haben Sie schon den Schein?

Die Ausbildereignungsverordnung wird reanimiert

Jetzt heißt es, rechtzeitig den benötigten Schein sichern. Ab August 2009 müssen Ausbilder, die in Betrieben andere Mitarbeiter schulen, wieder mit einer Prüfung ihre fachliche und persönliche Eignung nachweisen. Doch gibt es wesentliche Qualitätsunterschiede. Stiftung Warentest hat die Prüfungen getestet.

Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO), die im Jahr 2003 aus arbeitsmarktpolitischen Gründen auf Eis gelegt wurde, tritt ab August 2009 in modernisierter Form erneut in Kraft. Diese Verordnung sieht im Rahmen der „Ausbildung der Ausbilder“ (AdA) eine Pflichtprüfung vor. Jeder, der für die Ausbildung in seinem Betrieb verantwortlich ist, muss in der Regel die Ausbildereignungsprüfung ablegen. Der Betrieb meldet diese Personen den zuständigen Kammern.

Etwa 44.000 Ausbilder in spe legen die Eignungsprüfung jedes Jahr hauptsächlich bei den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern ab. Das Angebot ist verwirrend groß. Die Stiftung Warentest hat 123 Präsenzkurse und zwölf Fernkurse – das sind etwa 80 % des Gesamtangebots – untersucht und

kam zum Ergebnis, dass es sich zeitlich und finanziell lohnt, sich vorab zu informieren.

Die Stiftung Warentest hat die Lehrgangsangebote hinsichtlich des Inhalts, des Aufbaus, der Dauer und des Preises bewertet und auch einige Lehrgänge exemplarisch besucht und analysiert. Es gibt ein breites Spektrum an Kursen, die auf die jeweiligen Zielgruppen zugeschnitten sind. Der „Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilder“ gibt einen guten Überblick über Inhalt und Aufbau des Lehrgangs und ermöglicht einen Vergleich unter den Kursen.



Foto: Bilderbox

Bei einigen Lehrgängen kam die Vorbereitung auf die Prüfung zu kurz. Auch waren größere Unterschiede zwischen den Kursen in Form und Dauer zu verzeichnen. Ob Vollzeit-, Abend- oder Wochenendkurs, der Rahmenstoffplan geht von 120 Unter-

richtseinheiten aus; jedoch schwankte die Zahl der angebotenen Einheiten zwischen 30 und 130 Einheiten à 45 Minuten. Die kürzeren Lehrgänge gliederten Teile des Unterrichts in Selbst-Lernphasen aus.

Die Preisspanne der Angebote war entsprechend groß. Die Kurse für die Ausbildereignung kosten zwischen 130 und 790 Euro, im Durchschnitt etwa 460 Euro. Hinzu kamen häufig rund weitere 40 Euro für Unterrichtsmaterialien sowie Prüfgebühren von 100 bis 300 Euro. Von den zwölf untersuchten Fernlehreangebote erhielten nur vier Fernkurse das Qualitätsurteil „gut“, weitere fünf wurden mit „befriedigend“, einer mit „ausreichend“ und zwei Lehrgänge mit „mangelhaft“ benotet. Obwohl die Präsenzkurse nicht benotet wurden, lassen sie sich gut miteinander vergleichen, da sie sich stark an den Vorgaben des Rahmenstoffplans orientieren.

► Stiftung-Warentest
Test-Ergebnisse
[www.test.de/themen/
bildung-soziales/
weiterbildung/test](http://www.test.de/themen/bildung-soziales/weiterbildung/test)
► Ausbildereignungs-
verordnung
[www.bibb.de/dokumente/
pdf/ausbilder_
eignungsverordnung.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf)

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.

Energie und Kosten sparen bei der IT

In kleinen Unternehmen machen die Energiekosten für den IT-Bereich oft ein Drittel der Gesamtenergiekosten aus. Hier kann Geld gespart werden. Die finanziellen Vorteile einer optimierten IT-Effizienz haben laut einer Marktforschungsstudie von Microsoft viele Unternehmen bereits entdeckt.

Von den 400 befragten kleinen und mittleren Unternehmen stand für vier von fünf Befragten die Reduzierung der Ausgaben im Vordergrund. Der Umweltschutz war nur für 13 % das wichtigste Motiv zum Energiesparen. Zu den gängigsten Energiesparmaßnahmen im IT-Bereich gehören der

Kauf energiesparenderer Geräte (61 % der Befragten), die effizientere Nutzung der IT-Infrastruktur (60 %) und die Server-Konsolidierung (35 %). Der Studie zufolge wird in anderen Bereichen bereits Energie gespart: Drei von vier Firmen verwenden Tageszeit gesteuerte Heizungsanlagen und Energiesparlampen. Jedes vierte Unternehmen sieht sich nach einem neuen Energieanbieter um, etwa genauso viele haben ihren Versorger bereits gewechselt. Durch Energiesparmaßnahmen konnten die Unternehmen laut Studie ihre Energiekosten um durchschnittlich 13 % senken.

Es muss nicht immer gleich ein Anwalt sein

Nun ist es soweit: Am 1. Juli 2008 tritt das neue Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) in Kraft und löst damit das alte Rechtsberatungsgesetz ab. Seit September 2004 wurde über das Gesetz beraten und gestritten. Denn das RDG besagt, dass künftig auch Nichtjuristen Rechtsdienstleistungen erbringen dürfen.

Von Volljuristen wird die Öffnung ihres Berufsstandes nicht gern gesehen. „Quacksalbern“ werde damit Tor und Tür geöffnet, ist eine häufig zu hörende Kritik. Doch so einfach ist es nicht. Anwälte und Richter wird es auch künftig nur mit Jura-Examen geben. Das RDG gilt nur für den außergerichtlichen Bereich und wird dem Justizministerium zufolge auch keine „umfassende Rechtsdienstleistungsbefugnis unterhalb des Rechtsanwalts sein“. Umfassende rechtliche Beratungen werde es weiterhin nur von Volljuristen geben.

Beratung als Nebenleistung

Dem Gesetz zufolge sind Rechtsdienstleistungen durch Nichtjuristen immer dann zulässig, wenn diese als Nebenleistung zum Berufs- oder Tätigkeitsbild gehören. Die Rechtsdienstleistung darf also nach ihrer Bedeutung nicht im Mittelpunkt des Leistungsangebots stehen und muss zum jeweiligen Berufsbild gehören.

Einige Beispiele:

- ▶ Sanierungs- oder Insolvenzberatung durch Diplom-Betriebswirte, Diplom-Kaufleute oder Diplom-Wirtschaftsjuristen;
- ▶ Beratung über Fragen des Baurechts oder der Sachmängelhaftung durch Architekten;
- ▶ Beratung über Gestaltungsmöglichkeiten bei der Vermögens- oder Unternehmensnachfolge durch Banken;
- ▶ Mitwirkung bei der Vorbereitung eines Erbscheinsantrags durch Erbenermittler.

Darüber hinaus regelt das RDG auch die so genannten altruistischen Rechtsdienstleistungen. Diese sind dem neuen Gesetz zufolge grundsätzlich zulässig. So können im Familien- und Freundeskreis unentgeltliche Rechtsberatungen vorgenommen werden. Darüber hinaus dürfen Vereine, Verbände und soziale Einrichtungen Rechtsdienstleistungen unentgeltlich anbieten. Vorgeschrieben ist aber, dass eine „juristisch qualifizierte Person“ daran beteiligt ist.

Da sich das RDG – anders als das alte Rechtsberatungsgesetz – auf außergerichtliche Rechtsdienstleistungen beschränkt, sollen einzelne Verfahrensordnungen (zum Beispiel Zivilprozessordnung) ergänzt wer-

den, wer wen in welchen gerichtlichen Verfahren vertreten darf. Klar ist, dass nicht jeder plötzlich als Verteidiger vor Gericht auftreten darf. Die Vertretungsbefugnis im Zivil-, Arbeits-, Sozial-, Verwaltungs- und Finanzgerichtsprozess wird laut Justizministerium nicht in demselben Umfang freigegeben wie bei außergerichtlichen Rechtsdienstleistungen. Die entgeltliche professionelle Vertretung bleibt weiterhin den Rechtsanwältinnen vorbehalten.

Bei Gewerkschaften und Verbänden finden sich oft Personen, die für eine Prozessvertretung qualifiziert sind, aber auch als ehrenamtliche Richter in der Arbeits- oder Sozialgerichtsbarkeit fungieren. Die Unvereinbarkeitsregelung soll verhindern, dass es zu einem Interessenkonflikt vor Gericht kommt. Laut Justizministerium dürfen Richter grundsätzlich nicht als Vertreter bei einem Gericht auftreten, dem sie selbst angehören.



Foto: Bilderbox

Minijobs: Keine nachträglichen Sozialversicherungsbeiträge

Mitunter haben geringfügig Beschäftigte mehrere Minijobs zu maximal 400 Euro pro Monat. Wird in der Summe diese Geringfügigkeitsgrenze überschritten, können die Sozialversicherungsträger von Arbeitgebern nicht nachträglich die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen verlangen.

Richtlinien der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit, die eine solche rückwirkende Versicherungspflicht anordnen, seien mit den gesetzlichen Regelungen nicht zu vereinbaren und daher nicht anzuwenden, urteilten die Rich-

ter des Landessozialgerichts Baden-Württemberg (Az.: L 5 R 2125/07). In dem zugrunde liegenden Fall ging es um eine Studentin, die in einem Architekturbüro für bis zu 350 Euro monatlich beschäftigt war. Daneben hatte sie für einen anderen Arbeitgeber zeitweise für 114 Euro im Monat gearbeitet. Beide Beschäftigungen waren von den jeweiligen Arbeitgebern ordnungsgemäß bei der Minijobzentrale angemeldet worden.

Die zuständige Knappschaft Bahn-See stellte rückwirkend die Versicherungspflicht der Studentin fest und verlangte von der Inhaberin des Architekturbüros die Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge. Sie

habe grob fahrlässig versäumt, zu überprüfen, ob die Aushilfskraft weitere Beschäftigungsverhältnisse hat.

Die Richter sahen das anders: Selbst wenn einem Arbeitgeber grob fahrlässiges Verhalten in einem solchen Zusammenhang vorzuwerfen sei, muss er nicht nachträglich Beiträge zahlen. Denn nach § 8 Sozialgesetzbuch (SGB), Viertes Buch (IV), Absatz 2 „tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tage der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein“, wenn bei mehreren Minijob-Entgelten die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Positiver Wettbewerbsfaktor für KMU: Balance bieten zwischen Berufs- und Privatleben

Für Arbeitnehmer wird die so genannte Work-Life-Balance immer bedeutender. Die Mehrheit der Beschäftigten bemängelt das Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben, zeigen diverse Umfragen. Auch Personalverantwortliche interessieren sich zunehmend für das Thema. Wirkt sich eine Verbesserung der Work-Life-Balance doch positiv auf die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter aus.

Das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und freier Zeit wird von vielen Beschäftigten zunehmend als schlecht empfunden. Zu viel Zeit wird am Schreibtisch oder an der Maschine verbracht, zu wenig Zeit bleibt für Familie, Freunde und Hobbys. Es gibt sehr unterschiedliche Maßnahmen, um dieses Missverhältnis für die Beschäftigten zu verbessern. Deren Auswahl hängt stark von der Unternehmensgröße ab. Kleinere Betriebe müssen dabei aber nicht das Nachsehen haben.

Die Maßnahmen, um das Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben zu optimieren, müssen auch nicht zwingend mit hohen Kosten verbunden sein. Eine zentrale Verbesserungsmöglichkeit sehen die Arbeitnehmer in der Flexibilisierung der Arbeits-

zeiten. Mit verschiedenen Zeitkontenmodellen werden die Arbeitszeiten und der Ausgleich flexibel und individuell gestaltet. So können beispielsweise auf einem Kurzzeitkonto Überstunden entweder für Freizeit ausgleich genutzt oder aber vergütet werden. Langzeitkonten erfassen die Mehrarbeit längerfristig und ermöglichen dem Arbeitnehmer zum Beispiel früher aus dem Erwerbsleben auszuscheiden oder die angesparte Zeit für eine längere Weiterbildung zu nutzen.

Es lohnt sich, in Programme zur Verbesserung der Work-Life-Balance zu investieren, meinen Experten. Passgenaue Förderprogramme stünden der Gewinnorientierung keinesfalls entgegen. Im Gegenteil: Durch die positiven Effekte bei den Mitarbeitern könnten sie sogar entscheidend zur Gewinnmaximierung beitragen. Mit Modellen, die die jeweiligen Lebensphasen der Beschäftigten berücksichtigen, gehen die Betriebe auf die unterschiedlichen Zeitbedürfnisse ihrer Mitarbeiter ein und sichern sich so deren Loyalität und Arbeitsbereitschaft. „Organisationen und ihre Arbeitnehmer sind heute

mehr denn je gefordert, flexibel und innovativ zu handeln, um den Problemen einer alternden Belegschaft und einem potenziellen Mangel an qualifiziertem Personal entgegenzuwirken. Lediglich 40 % der Personalverantwortlichen kennen jedoch geeignete Instrumente.

Langfristige und nachhaltige Personalmaßnahmen sichern aber die Wettbewerbsposition in einer globalisierten Wirtschaft unter demographischen Einflüssen“, sagt Frank Dievernich, Manager bei Kienbaum und Projektleiter der Studie „Work-Life-Balance im Kontext des demographischen Wandels 2007“. Es mangle den Unternehmen an neuen Ideen, um der Knappheit qualifizierter Arbeitskräfte entgegenzuwirken.



Foto: Bilderbox

Mehr Zeit für die Familie. Das wird vielen Arbeitnehmern immer wichtiger.

Gewerbsteuer - Grenzen der Freiheit

Bei der Befreiung von der Gewerbesteuer ist die Freiheit nicht grenzenlos. Selbstständige und freiberufliche Tätigkeit ist nur dann gewerbesteuerfrei, wenn sie nicht gewerblich vermischt wird.

Die Gewerbesteuerfreiheit von Freiberuflern, Selbstständigen sowie Land- und Forstwirten verstößt nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz. Das entschied das Bundesverfassungsgericht (Az.: 1 BvL 2/04). Die Bundesverfassungsrichter bestätigten aber zugleich die so genannte „Abfärberegeln“. Danach können die gesamten Einkünfte einer Personengesellschaft als gewerblich - und damit als gewerbesteuerpflichtig - eingestuft werden, sofern eine „gemischte“ Tätigkeit vor-

liegt. Das zeigt der zugrunde liegende Fall. Dabei ging es um eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR), die Schmuck selbst herstellt und zugleich mit zugekauftem Schmuck handelt. Das Unternehmen hatte die Einnahmen für die Steuererklärung getrennt nach solchen aus selbstständiger Tätigkeit und nach solchen aus gewerblichem Handel. Für die Schmuckherstellung wäre demnach keine Gewerbesteuer angefallen. Das lehnte das Finanzamt ab und bekam Unterstützung vom obersten Verfassungsgericht.

Für Selbstständige und Freiberufler ist die Begründung des Urteils wichtig. Entscheidend für die Gewerbesteuerfreiheit sind die typischen Merkmale der einzelnen freien Berufsgruppen,

die sie von Gewerbetreibenden unterscheiden. Bei Freiberuflern sei dies im Regelfall eine akademische oder vergleichbare berufliche Qualifikation. Von besonderer Bedeutung sei die persönliche, eigenverantwortliche und fachlich unabhängige Tätigkeit. Zudem seien auch die spezifischen staatlichen oder berufsautonomen Regeln für freie Berufe, insbesondere in Hinblick auf berufliche Pflichten und Honorarbedingungen, ausschlaggebend für den Unterschied zum Gewerbetreibenden.

Die Bundesverfassungsrichter halten die Anwendung der „Abfärberegeln“ für gerechtfertigt, um die Einstufung der Einkünfte gemischt tätiger Personengesellschaften zu vereinfachen und um das Gewerbesteueraufkommen zu sichern.