

VR-BUSINESS

Praxiswissen für unsere Gewerbe- und Firmenkunden September | 2008

Mehr Kooperation wagen:

Da werden Kundenwünsche wahr

Wer attraktive Leistungen zusätzlich anbietet, hat gute Chancen, seine Kunden zu halten und neue zu gewinnen. Bisher jedoch hat noch nicht einmal einer von fünf Kunden Grund zur Freude über zusätzliche Leistungen. Dabei könnten durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Firmen den Kunden völlig neue Serviceangebote offeriert werden. Gemeinsam – nicht einsam – werden Kundenwünsche wahr.

Doch die bundesdeutsche Service-realität sieht anders aus. Nur 37 % der Kunden bescheinigen den Unternehmen, flexibel auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Vor allem, wenn die Wünsche über das eigene Angebotsportfolio hinausgehen, müssen viele Betriebe passen. Zu diesem Ergebnis kam der Wettbewerb „Deutschlands kundenorientierteste Dienstleister 2008“, der zum dritten Mal von Steria Mummert Consulting, der Universität St. Gallen, dem Handelsblatt sowie dem Marktforscher Service-Rating veranstaltet wurde. Die Einsicht, dass nicht alle Aufgaben in Eigenregie erledigt werden können, sei gegenwärtig noch zu wenig



Foto: Bilderbox

ausgeprägt bei den Unternehmen. Die mangelnde Kooperationsbereitschaft sei dabei quer durch alle Branchen zu beobachten, konstatieren die Experten. Und dies obwohl die Betriebe durch attraktive Angebote zusammen mit Partnern nicht nur die Kundenzufriedenheit und Kundenbindung erhöhen, sondern darüber hinaus auch neue Kunden anziehen und ihren Umsatz nachhaltig steigern könnten. Kooperationen zahlen sich für die Unternehmen aus. Verschiedene Untersuchungen haben gezeigt,

dass die gemeinsame Produktentwicklung mit Partnern Umsatzsteigerungen von 40 % im Geschäftskundengeschäft nach sich ziehen können. Vergleichbare Zahlen für das Privatkundengeschäft liegen zwar noch nicht vor, doch haben Kooperationen einen positiven Einfluss auf die Kundenorientierung. Auch die Kompetenz der Mitarbeiter zu verbessern, trägt zum Unternehmenserfolg bei. Wird auf die Bedürfnisse des

Kunden eingegangen, steigert dies die Bindung an den Betrieb. Daher arbeiten immer mehr Kfz-Versicherer mit Autowerkstätten zusammen, um dem Kunden einen schnellen und bequemen Reparaturser-

vice zu bieten. Dies sei aber nur der Anfang. „Zahlreiche weitere Kooperationen für die optimale Erfüllung der steigenden Kundenwünsche sind in Zukunft in allen Sparten zu erwarten - denken wir nur an neue integrierte Lösungskonzepte im Gesundheitsmanagement“, erklärt Christian Schareck, Senior Executive Manager bei Steria Mummert Consulting. Für die Unternehmen bietet sich seiner Ansicht nach ein großes Potenzial zum Ausbau der Wettbewerbsposition.

Fahrtenbuch:
Kleinere Mängel erlaubt

Die Aufzeichnungen im Fahrtenbuch müssen eine hinreichende Gewähr für ihre Vollständigkeit und Richtigkeit bieten. Kleinere Mängel führen jedoch nicht gleich zur Verwerfung des Fahrtenbuchs und Anwendung der Ein-Prozent-Regelung, wenn die Angaben insgesamt plausibel sind. Das hat der Bundesfinanzhof (AZ: VI R 38/06) entschieden. Sind die Angaben plausibel, können die tatsächlichen Kosten abgesetzt werden und nicht nur die pauschale Anrechnung in Höhe von 1 % des Neuwagenlistenpreises.

In dem verhandelten Fall hatte sich die Finanzverwaltung an Kleinigkeiten gestört: So war eine Fahrt nicht aufgezeichnet worden, für die eine Tankquittung vorlag, außerdem stimmten die Angaben in Werkstattrechnungen nicht immer mit dem aufgezeichneten Kilometerstand überein. Darüber hinaus störten sich die Finanzbeamten daran, dass der Fahrer des Dienstwagens nicht immer die laut Routenplaner günstigste Strecke genommen hatte.

Die Bundesrichter wollten dieser Argumentation nicht folgen, weil sie es als unverhältnismäßig ansahen, wegen der kleinen Mängel die Aufzeichnungen mehrerer Jahre in Zweifel zu ziehen. Als wichtig sahen die Bundesrichter lediglich den Umstand an, dass auch trotz kleinerer Mängel insgesamt von einer Richtigkeit des Fahrtenbuchs auszugehen ist - und dies war im entschiedenen Fall so.

Aus dem Inhalt

Geld zurück: Beitragserstattung aus der Rentenkasse Seite 2

Mitarbeiter weg: das neue Pflegezeitgesetz Seite 3

„ELENA“ kommt: digitaler Einkommensnachweis Seite 4



Volksbank Lingen eG

Geld zurück Garantie?

Beitragserstattung aus der gesetzlichen Rentenkasse

Viele Selbstständige waren vor ihrer Unternehmensgründung normale Angestellte und haben dementsprechend Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt. Achtung: Wer nur kurze Zeit gesetzlich Renten versichert war, kann sich die Beiträge unter Umständen erstatten lassen. Die Rückzahlung ist jedoch an strenge Bedingungen geknüpft.

So ist eine Auszahlung nur an Personen möglich, die noch nicht die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben. Zur Wartezeit zählen neben den Beitragsmonaten und -jahren auch Zeiten, die für die Kindererziehung gutgeschrieben wurden, nicht jedoch Ausbildungszeiten. Voraussetzung für die Beitragserstattung ist zudem, dass eine freiwillige Weiterversicherung ausgeschlossen ist.

Aufgrund dieser Regelung können sich beispielsweise Ärzte, Rechtsanwälte, Architekten oder andere Freiberufler, die Pflichtbeiträge für ein berufsständisches Versorgungswerk zahlen, ihre Beiträge erstatten lassen. Doch für diese Versicherten ist eine Beitragserstattung ausgeschlossen, wenn sie bereits die allgemeine Wartezeit erfüllt bzw. überschritten haben. So bekommt beispielsweise der erst nach fünf Jahren selbstständig gewordene Architekt seine Rentenbeiträge nicht mehr erstattet, die er vorher jahrelang als angestellter

Bauzeichner gezahlt hat. Eine Rückzahlung der Rentenbeiträge ist jedoch auch für Versicherte möglich, die mit 65 Jahren nicht die mindestens notwendigen fünf Beitragsjahre gezahlt haben. Sterben Versicherte, bevor sie die allgemeine Wartezeit erreichen, können sich auch die Hinterbliebenen die Beiträge auszahlen lassen.

Grundsätzlich werden nur die Beiträge erstattet, die der Versicherte selbst eingezahlt hat. Das bedeutet für Pflichtbeiträge, die aufgrund einer Beschäftigung gezahlt wurden, dass nur der Arbeitnehmeranteil erstattet wird. Auch Anrechnungsbeiträge, beispielsweise für Kindererziehungszeiten, können sich Versicherte nicht auszahlen lassen. Freiwillig geleiste-

te Versicherungsbeiträge erstattet die Rentenversicherung nur zur Hälfte.

Wer eine Beitragserstattung beantragt, sollte auch die Konsequenzen bedenken. Zwar können Versicherte, die sich ihre Beiträge haben auszahlen lassen, später wieder Mitglieder in der Rentenversicherung werden. Allerdings sind alle Beitragszeiten verloren, die vor der Erstattung auf dem Rentenkonto gutgeschrieben waren. Das betrifft insbesondere Rentenzeiten für Ausbildungsjahre oder die Kindererziehung. Versicherte sollten sich ihre Beiträge also erst dann auszahlen lassen, wenn sie mit großer Sicherheit ausschließen können, jemals wieder in die gesetzliche Rentenversicherung zurückzukehren.



Foto: Bilderbox

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.

Keine Kündigung mit gescannter Unterschrift

Kündigungen sind nur mit einer eigenhändigen Unterschrift des Arbeitgebers gültig, nicht aber mit einer lediglich gestempelten Unterschrift. Dabei gilt auch eine gescannte und im Computer hinterlegte Unterschrift als gestempelt, urteilte das Hessische Landesarbeitsgericht.

Im entschiedenen Fall klagte ein Arbeitnehmer gegen seine Kündigung. Das Dokument sei vom Geschäftsführer nicht eigenhändig unterschrieben worden, sondern trage eine Computerunterschrift. Das gehe aus dem Vergleich der vermeintlichen Unterschrift unter der Kündigung mit der automa-

tisch erstellten Unterschrift auf anderen Schriftstücken hervor, so der Kläger. Tatsächlich kam ein vom Landesarbeitsgericht in Auftrag gegebenes Sachverständigengutachten zu dem Schluss, dass die Unterschrift „mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit“ mit einem Unterschriftenstempel erzeugt wurde. Da der Geschäftsführer nicht genau angeben konnte, wann er die Kündigung unterzeichnet hatte, reichte den Richtern die Einschätzung des Sachverständigen zur Aufhebung der Kündigung. (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Oktober 2007, AZ: 10 Sa 961/06).

Arbeitsrechtliche Herausforderung: das neue Pflegezeitgesetz

Das neue Pflegezeitgesetz ist seit dem 1. Juli 2008 in Kraft und stellt seitdem die Arbeitgeber vor neue arbeitsrechtliche Herausforderungen. Denn künftig müssen sie damit rechnen, dass Beschäftigte für die Hilfe pflegebedürftiger Angehöriger kurzfristig der Arbeit fern bleiben und ihren Rechtsanspruch auf Freistellung geltend machen.

Der Flyer „Das neue Pflegezeitgesetz“ des Zentralverbands des Deutschen Handwerks stellt die neuen Regeln verständlich und praxisgerecht dar, um den Unternehmen den Umgang mit den neuen Vorschriften zu erleichtern.

Der Anspruch auf eine Freistellung zur Pflege naher Angehöriger kann vor allem in kleineren Betrieben schnell zu Personalengpässen führen, denn sie gelten nicht nur für die normalen Arbeitnehmer sondern auch für Auszubildende, Praktikanten

und Heimarbeiter. Außerdem besteht der Anspruch auf Freistellung bereits ab dem ersten Beschäftigungstag im Betrieb. Der Arbeitgeber darf eine Freistellung nicht verweigern.



Die gesetzlich festgelegte Definition für „nahe Angehörigen“ umfasst Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Geschwister, Ehegatten und Kinder. Darüber hinaus gehören auch Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Adoptiv- und Pflegekinder zu den „nahen Angehörigen“.

Außerdem zählen ebenso die Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners sowie die Enkel- und Schwiegerkinder als „nahe Angehörige“.

Das neue Pflegezeitgesetz sieht zwei unterschiedliche Freistellungsansprüche vor: zum einen die „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ (bis zu zehn Arbeitstage) sowie zum anderen die so genannte „Pflegezeit“ (bis zu sechs Monate). Eine Voraussetzung für den längeren Anspruch auf „Pflegezeit“ ist allerdings, dass der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigt.

Weitere Informationen unter:

www.zdh.de/fileadmin/user_upload/publikationen/flyer/0619-endg_tlige_Version.pdf

Kein Aufhebungsvertrag bei arglistiger Täuschung

Ein Aufhebungsvertrag ist unwirksam, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber durch arglistige Täuschung zur Unterschrift gedrängt wurde. Kann der Arbeitnehmer die behauptete Täuschung jedoch nicht beweisen, bleibt der Aufhebungsvertrag wirksam, entschied das Arbeitsgericht Wesel (Urteil vom 27. Juni 2008, AZ: 5 Ca 3475/07).

Damit wiesen die Richter die Klage einer Verkäuferin zurück, die für eine Einzelhandelskette arbeitete. Der Klägerin war der Diebstahl von drei Beuteln Clementinen im Gesamtwert von 60 Cent vorgeworfen worden. Um weitere Auseinandersetzungen zu vermeiden, unterschrieb die Verkäuferin einen Aufhebungsvertrag. Dabei hatte der Bezirksverkaufsleiter nach Angaben der Klägerin versichert, dass sie keine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld zu befürchten habe. Als sich dies als falsch erwies, verlangte die Klägerin die Aufhebung des Aufhebungsvertrags wegen arglistiger Täuschung. Da sie jedoch vor Gericht nicht beweisen konnte, dass der Verkaufsleiter eine Sperrzeit im Gespräch ausgeschlossen hatte, blieb der Vertrag wirksam.

Gründungszuschuss für Arbeitslose

Arbeitslose können von der Arbeitsagentur einen Zuschuss zur Existenzgründung bekommen, wenn sie zu Beginn ihrer Selbstständigkeit noch Anspruch auf Arbeitslosengeld für mindestens 90 Tage haben. Stichtag ist das Datum, an dem der Gründer sein Unternehmen tatsächlich eröffnet.

Behördengänge, Beratungsgespräche, Umbauarbeiten an Geschäftsräumen und andere Aktivitäten zur Vorbereitung der Existenzgründung zählen nicht zur Selbstständigkeit, wie das Sozialgericht Düsseldorf entschied (Urteil vom 14. Mai 2008, AZ: S 13 (20) AL 15/07).

Damit wiesen die Richter die Klage eines ehemals arbeitslosen Gastwirts zurück, der einen Gründungszuschuss von der Arbeitsagentur einforderte. Die Arbeitsagentur hatte den Zuschuss verweigert, weil der Anspruch auf Arbeitslosengeld am Eröffnungstag der Gaststätte im November 2006 auf 64 Tage zusammengeschrunpft war. Demgegenüber argumentierte der Kläger, dass er bereits im September einen Mietvertrag für das Lokal unterzeichnet und einen Monat später die Konzession beantragt habe.

Spätestens zu diesem Zeitpunkt sei er selbstständig gewesen. Da er bei Gewerbeanmeldung noch für mehr als 90 Tage Arbeitslosengeld bekommen hätte, habe er Anspruch auf den Gründungszuschuss.

Die Richter stellten jedoch klar, dass die selbstständige Tätigkeit erst „mit der Eröffnung des Gastronomiebetriebes für die Kunden“ begann. Vorbereitende Aktivitäten könnten nicht durch den Gründungszuschuss gefördert werden.



Fotos: Bilderbox

Finanzspritzen gibt es für Existenzgründer von der Arbeitsagentur.

ELENA und die Folgen – Viel Lärm um nichts?

„ELENA“ ist der schöne Name des kürzlich vom Bundeskabinett beschlossenen digitalen Signaturverfahrens für die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten. Die Arbeitgeberverbände begrüßen das Verfahren. Doch was verbirgt sich hinter dem elektronischen Einkommensnachweis?

Mit dem elektronischen Entgeltnachweis ELENA, früher „Jobcard“ genannt, der zum 1. Januar 2009 eingeführt werden soll, sollen alle Unternehmen ab dem 1. Januar 2012 die monatlichen Pflichtdaten über das Einkommen und die Arbeitsverhältnisse ihrer Beschäftigte elektronisch an eine zentrale Speicherstelle übermitteln können.

Die Daten können auf allen Karten gespeichert werden, die eine elektronisch „qualifizierte“ Signatur zulassen, beispielsweise auf EC- oder Kreditkarte, auf dem neuen digitalen Personalausweis oder aber auf der Gesundheitskarte. Behörden können die Daten für staatliche Leistungen wie Arbeitslosengeld I, Wohn- oder Elterngeld abfragen. Für die Arbeitgeber soll das ELENA-Verfahren eine erhebliche Erleichterung

bei der Bescheinigungspflicht bringen. Die etwa drei Mio. in Deutschland registrierten Unternehmen stellen jährlich etwa 60 Mio. Bescheinigungen aus. Zunächst ersetzt ELENA voraussichtlich acht von derzeit 45 Entgeltbescheinigungen, zu deren Ausstellung die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind. Eine Ausweitung auf alle Bescheinigungen ist bis 2015 geplant.

Kosten trägt der Mitarbeiter

Laut Bundeswirtschaftsministerium entlastet bereits die erste Phase die Unternehmen um 85 Mio. Euro. Das klingt viel, ist aber umgerechnet auf die drei Mio. Unternehmen lediglich eine Ersparnis von nicht mal 29 Euro je Betrieb. Denen stehen die noch ungewissen Kosten für die Ausrüstung von Soft- und Hardware für die Teilnahme an diesem Verfahren gegenüber.

Gut für den Arbeitgeber: Die Kosten für die Chipkarte hat der Mitarbeiter selbst zu tragen. Das sind jährlich 40 Euro während der ersten drei Jahre und danach 10 Euro pro Jahr. Es ist ungeklärt, ob die Kosten für die digitale Signatur erstattet werden

und ob und in welcher Höhe Banken oder Krankenkassen Gebühren für die Nutzung der Signatur auf ihren Karten erheben. Als Ausgleich kann der Arbeitnehmer die Signatur auch anderweitig verwenden, beispielsweise um sich im Internet auszuweisen.

Dass diese sensiblen Daten allerdings auch zur digitalen Steuerklärung, für die Arbeitsunfallversicherung oder zur „Überprüfung von Arbeitsverhältnissen“ (Stichwort: Schwarzarbeit) herangezogen werden sollen, weckt Befürchtungen unter Datenschützern, dass die Daten an andere Behörden oder gar an private Unternehmen verkauft werden könnten. Der aktuelle Skandal um den Verkauf von Personendaten an Callcenter zeigt, dass diese Sorgen ernstzunehmen sind.

Die Datenschützer betrachten daher das Vorhaben als Verletzung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung. Die Arbeitnehmer hätten keinerlei Kontrolle über die Daten, die vier Jahre gespeichert werden sollen. Darüber hinaus wird auch die Sicherheit trotz der Verschlüsselung bezweifelt. Da die Daten im Internet kursieren, sei die Entschlüsselung mit einem so genannten „Masterkey“ durchaus möglich, warnen die Datenschützer.

Achtung: besondere Krankenversicherungsregeln für Praktikanten

Schüler und Studenten unter 25 Jahren sind in der Regel in der gesetzlichen Krankenversicherung der Eltern beitragsfrei mitversichert. Für diese Personen gelten jedoch während eines Praktikums unter Umständen andere Krankenversicherungsregeln. Es kommt darauf an, ob das Praktikum vor, nach oder während des Studiums stattfindet, ob es freiwillig ist oder in der Prüfungsordnung vorgeschrieben wird. Darüber hinaus ist auch die Vergütung wichtig.

Bei einer Praktikumsvergütung bis zu 400 Euro monatlich gelten Schüler und Ex-Studenten als geringfügig Beschäftigte, so dass der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und den übrigen Sozialversicherungen zahlen muss. Gibt es mehr als 400 Euro, teilen sich Arbeitgeber und Praktikant die Beiträge nach der Gleitzone-Regelung, bei einem Entgelt über 800 Euro gelten Praktikan-

ten in der Sozialversicherung als reguläre Arbeitnehmer. Ist das Vorbeziehungsweise Nachpraktikum laut Lehrplan Pflicht, bleibt nur ein Entgelt bis zu 325 Euro für den Praktikanten versicherungsfrei.



Über 325 Euro teilen sich Arbeitgeber und Praktikant die Beiträge zur Sozialversicherung. Die Gleitzone-Regelung gilt bei vorgeschriebenen Praktika nicht. Gibt es kein Entgelt, müssen Praktikanten ihren Krankenkassenbeitrag selbst zahlen. Während des Studiums bleibt ein Pflichtpraktikum

unabhängig vom Einkommen sozialversicherungsfrei. Allerdings müssen Praktikanten in der Familienversicherung die Verdienstgrenze von 350 Euro beachten. Ein freiwilliges Zwischenpraktikum ohne Entgelt bleibt ebenfalls versicherungsfrei; gibt es eine Vergütung, gelten die üblichen Regeln für beschäftigte Studenten: Bei Praktika in den Semesterferien müssen keine Pflichtbeiträge zur Krankenkasse gezahlt werden, während des Semesters bleibt nur ein „Teilzeitpraktikum“ von weniger als 20 Wochenstunden versicherungsfrei. Liegt die Vergütung unter 400 Euro monatlich wird das Praktikum zum Minijob, der Arbeitgeber muss dann die Beiträge zahlen.

Weitere Informationen gibt es beim Deutschen Studentenwerk (www.studentenwerk.de, Link Studienfinanzierung, Jobben)