

VR-BUSINESS

Praxiswissen für unsere Gewerbe- und Firmenkunden Dezember | 2008

Wichtig in Krisenzeiten:

Liquidität im Auge behalten

Die Weltwirtschaft steht vor einer ihrer größten Krisen. Zahlungsausfälle, Zwangsvollstreckungen und Insolvenzen sind die Folge. Wie können sich kleine Unternehmen vor Zahlungsproblemen schützen, wenn extreme Auftragsschwankungen und ausfallende Kunden den Betrieb gefährden?

Das Fortbestehen eines Unternehmens hängt nicht allein vom Gewinn ab, sondern gerade in Krisenzeiten auch von der vorhandenen Liquidität. Wer diese nicht konsequent managt, kann sich im schlimmsten Fall schnell in die Insolvenz manövrieren. Gescheiterte Unternehmen kennen meistens nur zwei Ursachen für ihre Pleite: die schlechte Konjunktur und das fehlende Geld. „Doch diese Einschätzung ist häufig falsch“, konstatiert Diplom-Volkswirt und Unternehmensberater Stefan Uhlig.



Ausgaben	
Kostenstelle	in Euro
Miete	1,256.0
Personal	34,250.0
KFZ	841.
Telefon	952
ager	05
leiterbild	

Nicht wenige Unternehmer lassen sich gern von ihren eigenen Umsatzzahlen berauschen. Die Devise sollte jedoch heißen: Nicht Umsatz machen, sondern Werte schöpfen. „Denn der Umsatz enthält Geld, das dem Unternehmen von vornherein gar nicht gehört“, gibt Uhlig zu bedenken. So müssten zum Beispiel im Baugewerbe die Unternehmer einen Teil des Umsatzes gleich an die Subunternehmer weiterleiten. Der kleine Handwerksbetrieb gebe etwa ein Drittel seines Umsatzes gleich an seine Lieferanten weiter.

Die eigentliche Wertschöpfung eines Betriebes ist Uhlig zufolge der so genannte Rohertrag I. „Nur dieser Rohertrag I steht für die betrieblichen Kosten, für den Kapitaldienst, für die Abschreibungen und für den Gewinn zur Verfügung“, betont Uhlig. Mangelnde Liquidität kommt nicht plötzlich. Es gibt einige **Warnsignale**, auf die man schnell reagieren sollte:

- ▶ angespannte Kontoführung mit Überziehungstendenz,
- ▶ überraschender Kreditbedarf,
- ▶ Umstellung von Überweisungs- auf Scheckzahlung und von Scheck- auf Wechselzahlung,
- ▶ Unklarheiten in der Buchhaltung,
- ▶ negative Abweichungen von vorliegenden und endgültigen Zahlen,
- ▶ Aufnahme weiterer Bankverbindungen.

Treten einige dieser Signale auf, sollte schnell gehandelt. Das aktive **Sofortprogramm** lautet:

- ▶ Die Unternehmensführung sollte sich vor allem auf die Kontrolle des EBITDA (Ertrag vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) ausrichten.
- ▶ Das EBITDA muss zukünftig steigen und nicht sinken. Dies signalisiert den Kapitalgebern, dass sich das Kreditrisiko vermindert.
- ▶ Tägliche Kostenkontrolle.
- ▶ Eingeräumte Zahlungsfristen von Lieferanten voll ausnutzen.
- ▶ Optimierung des Forderungsmanagements.
- ▶ Differenzierung nach Geschäftsfeldern zur schnelleren Identifizierung der wirklichen Kostentreiber.
- ▶ Liquidität ist bei Kleinbetrieben immer Chefsache.



Keine Offenlegungspflicht für Lohnerhöhungen

Arbeitgeber müssen Arbeitnehmern in einem Gerichtsverfahren keine Auskunft darüber geben, welche Mitarbeiter in den vergangenen Jahren Lohnerhöhungen bekommen haben. Das entschied das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 30. Mai 2008, AZ: 4 Sa 1471/07).

Die Klägerin wollte ein Arbeitsgerichtsverfahren wegen des Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz einleiten. Dazu verlangte sie von ihrem früheren Arbeitgeber Informationen, welche Lohnerhöhungen er in den vergangenen sieben Jahren gewährt hat. Nach Ansicht der Richter war diese Auskunftsklage unbegründet. Ein Arbeitnehmer habe nur dann Anspruch auf Informationen zu Lohnerhöhungen, wenn tatsächlich andere Beschäftigte Gehaltserhöhungen bekommen hätten und damit ein Anhaltspunkt für eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliege. Ein genereller Auskunftsanspruch würde den Grundsatz verletzen, dass niemand dem Prozessgegner Material für dessen Prozesssieg liefern müsse, betonten die Richter.

Aus dem Inhalt

Attraktiv: „JobPerspektive“ übernimmt Gehaltskosten Seite 2

Wichtig I: Impressumspflicht bei Internetauftritt Seite 3

Wichtig II: Sofortmelde- und Ausweisspflicht Seite 4



Attraktiv in Krisenzeiten: „JobPerspektive“ übernimmt Großteil der Gehaltskosten

Seit Mitte des Jahres 2008 können auch privatwirtschaftliche Arbeitgeber einen Beschäftigungszuschuss erhalten. Für Unternehmer, die einen schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen einstellen, übernimmt der Staat mit dem Förderinstrument „JobPerspektive“ bis zu drei Viertel des Gehaltes. Gerade in Krisenzeiten könnte dies für kleine Unternehmen attraktiv sein.

Betriebe können durch solche geförderten Arbeitsstellen beispielsweise ihr Fachpersonal von einfachen und zeitraubenden Helfertätigkeiten entlasten. Zudem könnten die Unternehmen Serviceleistungen anbieten, die zuvor auf Grund der Lohnkosten unrentabel waren. Gefördert wird die Einstellung von Arbeitssuchenden, die langzeitarbeitslos und mindestens 18 Jahre alt sind, die aus verschiedenen Gründen bisher nicht vermittelt werden konnten und voraussichtlich auch innerhalb der nächsten 24 Monate keine neue Stelle finden würden.

Der Beschäftigungszuschuss der „JobPerspektive“ ist zunächst auf zwei Jahre begrenzt, kann anschließend aber verlängert werden. Die Förderhöhe richtet sich dabei nach der Leistungsfähigkeit der Langzeitarbeitslosen. Sie kann bis zu 75 % des tariflichen Lohnes betragen, dazu



gehören auch der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Allerdings ohne den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung, da der Angestellte durch die geförderte Beschäftigung keinen neuen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat.

Ergänzend zum Beschäftigungszuschuss können auch Zuschüsse für eine begleitende Qualifizierung beantragt werden, wenn der Arbeitsplatz besondere Kenntnisse erfordert. Auch notwendige Kosten für den Aufbau von Arbeitsstellen können im Einzelfall einmalig gezahlt werden, allerdings keine Investitionskosten. Ziel der hohen Zuschüsse ist es, förde-

rungsfähige Arbeitssuchende langfristig und im besten Fall dauerhaft wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die **Broschüre** mit weiteren Informationen können Sie hier herunterladen:
www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Geldleistungen/Infobroschuere-Beschaeftigungszuschuesse.pdf

Impressum

Herausgeber und Verlag:
Deutscher Genossenschafts-Verlag eG
Postfach 2140
65011 Wiesbaden
Objektleitung: Jens Witte
jwitte@dgverlag.de

Redaktion:

DOWJONES

Vera Schrader
vera.schrader@dowjones.com
Dow Jones News GmbH
Fotos: Bilderbox

Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr.

Alkoholverbot bedeutet null Promille

Verstoßen Arbeitnehmer im Job gegen eine festgelegte „Null-Promille-Grenze“, dürfen Arbeitgeber ihnen fristlos kündigen. Daran ändern auch eine langjährige zuverlässige Tätigkeit für den Betrieb und ein fortgeschrittenes Alter des Arbeitnehmers nichts, entschied das Landesarbeitsgericht Köln (19. März 2008, AZ: 7 Sa 1369/07).

Damit wiesen die Richter die Kündigungsschutzklage eines Gefahrgutfahrers ab. Ein Kunde hatte bei dem Fahrer eine Alkoholfahne gerochen. Er alarmierte daraufhin die Polizei, die einen Blutalkoholwert von 0,2 Promille ermittelte. Die Richter hielten die frist-

lose Kündigung unter anderem deshalb für gerechtfertigt, da der Fahrer gegen das absolute - sowohl gesetzlich als auch im Arbeitsvertrag vorgeschriebene - Alkoholverbot für Gefahrguttransporte verstoßen hat. Hinzu komme, dass der Arbeitgeber regelmäßig und deutlich auf das Alkoholverbot hingewiesen habe.

Für den Kläger sprächen zwar eine siebenjährige beanstandungsfreie Arbeit sowie seine altersbedingt schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Pflichtverletzung gegenüber der Allgemeinheit und dem Arbeitgeber wiege hier jedoch schwerer als das soziale Schutzinteresse des Klägers.

Firmenwagen - Das Finanzamt fährt immer mit

Beim Kauf eines Firmenwagens stehen Unternehmer vor der Frage, wie sie diesen steuerlich behandeln sollen. Wann ist die Pauschale besser, wann das Fahrtenbuch?

Mit Gesetzen, Verordnungen und Verfahren zum Dienstwagenrecht lassen sich ganze Ordner füllen. Da ist es nicht verwunderlich, dass viele Unternehmer die Regelung für ihren Dienstwagens lieber dem Steuerberater überlassen. Doch die Grundlagen sind schnell erklärt.

Betriebs- oder Privatwagen?

Ob ein Wagen zum Betriebs- oder Privatvermögen gehört, hängt davon ab, wie häufig der Wagen betrieblich genutzt wird. Sind es weniger als 10 % der Fahrleistung, dann gehört der Wagen zum Privatvermögen. Geschäftliche Fahrten können dann mit 0,30 Euro pro gefahrenen Kilometer in Rechnung gestellt werden.

Wer den Wagen zwischen 10 % und 50 % geschäftlich nutzt, kann wählen, ob der Wagen zum Betriebs- oder Privatvermögen gehören soll. Soll er zum Betriebsvermögen zählen, wird der Anteil der betrieblichen Fahrten entweder vom Finanzamt geschätzt oder man weist diese Fahrten mit einem Fahrtenbuch nach. Liegt der geschäftliche Nutzungsanteil bei mehr als 50 % und wird dies lücken-

los über den Zeitraum von drei Monaten belegt, nimmt das Finanzamt die überwiegend betriebliche Nutzung grundsätzlich an. Dann haben Unternehmer die Wahl zwischen dem Führen eines Fahrtenbuches und der Einprozentregel, bei der jeden Monat ein Pauschalbetrag mit dem persönlichen Steuersatz zu zahlen ist.

Unbürokratisch: die Einprozentregel

Die Einprozentregel ist unbürokratisch, denn man muss die gefahrenen Kilometer nicht aufzeichnen. Der Unternehmer versteuert 1 % des Bruttolistenpreises seines Wagens zuzüglich Sonderausstattung und Navigationssystem. Dazu kommen nochmals 0,03 % des Listenpreises pro Kilometer für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsplatz sowie 0,02 % für die Fahrt zur Familie, sollte diese an einem anderen Ort wohnen. Diese Regelung lohnt sich vor allem für Fahrer von günstigen Autos, da dann der zu versteuernde Anteil nicht so hoch ist. Das gleich gilt, wenn der Weg zum Betrieb nur kurz ist oder der Unternehmer keine Zeit oder keine Lust hat, seine Fahrten genau zu dokumentieren.

Alle anderen greifen zum Fahrtenbuch und notieren dort für jede dienstliche und

private Fahrt das Datum, den Kilometerstand, das Fahrziel und den jeweiligen Geschäftskontakt. Auch wenn man mal einen Fehler macht, führt das nicht gleich dazu, dass das gesamte Fahrtenbuch ungültig wird. Erst wenn mehrere gewichtige Mängel vorliegen, darf das Finanzamt das Fahrtenbuch nicht anerkennen (FG Köln, Az.: 10 K 4600/04). Privatfahrten werden dann mit dem individuellen Kilometerkostensatz besteuert, der sich aus den Anschaffungskosten und den laufenden Kosten errechnet. Ob sich diese Methode lohnt, hängt von der Privatnutzung und den Kosten ab.

Welche Methode auch gewählt wird, man sollte immer die Gesetzgebung im Blick haben. Denn derzeit plant die Bundesregierung ab 2009 den Vorsteuerabzug bei privat genutzten Dienstwagen auf maximal 50 % zu beschränken.



Internetauftritt: Achtung Impressumspflicht

Wenn Gewerbetreibende im Internet ihre Waren und Dienstleistungen anbieten, sind sie verpflichtet, sich in ihrem Internetauftritt zu erkennen zu geben. Diese Anbieterkennzeichnung, auch Impressum genannt, muss nach den Anforderungen des Telemediengesetzes gestaltet sein, ansonsten drohen Geldbußen bis zu 50.000 Euro.

Weil es sich bei fehlendem Impressum um einen Wettbewerbsverstoß handelt, gibt es nicht selten auch Unterlassungsklagen, die in der Regel mit kostenpflichtigen Abmahnungen durchgesetzt werden. Das kann teuer werden und besonders kleine und mittelständische Unternehmen erheb-

lich belasten. Das Bundesministerium der Justiz (BMJ) hat deshalb für solche Firmen einen Leitfadens als Orientierungshilfe für die Impressumspflicht ins Netz gestellt (www.bmj.de >Service>Leitfäden).

Der Leitfaden erläutert Sinn und Zweck eines Impressums und gibt konkrete Hinweise für das Erstellen einer Anbieterkennzeichnung für natürliche sowie juristische Personen und weist auf zusätzliche Pflichtangaben für bestimmte Dienstleister hin. Das betrifft insbesondere Gastronomiebetriebe, Makler, Bauträger, Genossenschaften, freie Berufe, Handelsunternehmen und das Gesundheitshandwerk. Anschließend erfolgen Hinweise zur Platzie-

rung des Impressums. Abgeschlossen wird der Leitfaden mit einem Hinweis auf Gütesiegel für den Onlinehandel und auf die eCommerce-Verbindungsstelle. Um das Abmahnrisiko zu minimieren, rät das BMJ, im Zweifelsfall davon auszugehen, dass eine Kennzeichnungspflicht besteht und die Angaben eher umfangreicher als zu knapp zu halten.

Der Leitfaden geht vom aktuellen Rechtsstand aus. Das BMJ weist jedoch darauf hin, dass er keine rechtliche Verbindlichkeit hat. Die Rechtsprechung hat bislang noch nicht alle Unsicherheiten geklärt. Deshalb wird der Leitfaden laufend auf seine Aktualität geprüft und ständig angepasst.

Rentenversicherungspflicht im Handwerk

Über die neuen Regelungen zur Rentenversicherungspflicht im Handwerk informiert der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Anhand von Beispielen wird erläutert, welche selbstständigen Handwerker in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind und welche Bedingungen für eine Befreiung von der Versicherungspflicht gelten.

In der Regel sind selbstständige Handwerker versicherungspflichtig, wenn sie in der Handwerksrolle eingetragen sind. Darüber hinaus müssen sie eine selbstständige Tätigkeit auch tatsächlich ausüben. Nicht versicherungspflichtig sind hingegen die Inhaber eines Handwerksbetriebes, die die Voraussetzungen für einen Eintrag in die Handwerksrolle nicht erfüllen, jedoch einen qualifizierten Betriebsleiter beschäftigen. Außerdem fallen die Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft (GmbH, AG) aus der Versicherungspflicht, selbst wenn sie die erforderlichen Qualifikationen für einen Eintrag in die Handwerksrolle besitzen.

Zu dem nicht rentenversicherungspflichtigen Kreis gehören beispielsweise auch die Inhaber eines handwerklichen Nebenbetriebes oder die Erben, die nach dem Tode des Handwerkers den Betrieb weiterführen.

Auf Antrag können sich selbstständige Handwerker von der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. Dafür müssen sie allerdings mindestens 18 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt haben. Der zuständige Rentenversicherungsträger entscheidet über den Befreiungsantrag. Allerdings sollte dies gut überlegt sein, denn die Ansprüche auf die „Riester-Förderung“ und auf die Erwerbsminderungsrente könnten verloren gehen.

Weitere Infos unter:

www.zdh.de/publikationen/flyer-broschueren/aktuell-zdh-flyer-zur-handwerkerrentenversicherung.html

Praxistipps für Mini- und Midijobs

Über geringfügig entlohnte und auch kurzfristige Beschäftigungen im Handwerk informiert ein aktuelles Faltblatt des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH). Es bietet Handwerksunternehmern praktische Tipps und konkrete Beispiele zu Minijobs (bis 400 Euro), Midijobs (401 bis 800 Euro) und zur kurzfristigen Beschäftigung.

Bei den Minijobs ist beispielsweise darauf zu achten, dass das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die 400-Euro-Grenze nicht überschreitet. Wird diese Grenze im Monatsdurchschnitt durch Einmalzahlungen überschritten, so liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor. Zweimal innerhalb eines Zeitjahres ist allerdings ein Überschreiten der 400-Euro-Grenze erlaubt, wenn diese Zahlungen unvorhersehbar waren.

Bei saisonalen Schwankungen in der Auftragslage oder auch zu Vertretungszwecken ist die „kurzfristige Beschäftigung“ für Arbeitgeber interessant. Diese liegt unabhängig von der Höhe des Einkommens vor, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf maximal zwei Monate (bei mindestens fünf Tagen wöchentlich) oder 50 Arbeitstage (bei weniger als fünf Tagen wöchentlich) begrenzt ist. Die kurzfristige Beschäftigung darf also nicht auf mehr als zwölf Monate ausgerichtet sein.

Generell gilt, dass auf Grund des Diskriminierungsgesetzes geringfügig Beschäftigte nicht schlechter behandelt werden dürfen als die anderen Mitarbeiter im Unternehmen. So ist zum Beispiel auch den geringfügig Beschäftigten bezahlter Urlaub zu gewähren und ihnen steht bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu sechs Wochen Gehaltsfortzahlung zu. Außerdem haben sie einen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschutz.

Der Flyer ist erhältlich unter:
www.zdh.de/publikationen/flyer-broschueren/info-flyer-zu-minijobs-und-midijobs.html

Wichtig: Sofortmelde- und Ausweispflicht

Zum Jahreswechsel wird durch das „Zweite Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch“ und anderer Gesetze die „Sofortmeldung zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme“ wirksam. Damit will die Bundesregierung härter gegen Schwarzarbeit vorgehen.

Mussten Arbeitgeber bisher neue Beschäftigte erst beim Erstellen der ersten Lohnabrechnung an die Sozialversicherungsträger melden, müssen sie ab 2009 Personendaten des Arbeitnehmers, das Datum der Beschäftigungsaufnahme sowie Angaben zum Arbeitgeber sofort und direkt an die Rentenversicherungsträger weiterleiten. Davon sind folgende Branchen betroffen:

- ▶ Baugewerbe,
- ▶ Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- ▶ Personenbeförderungsgewerbe,
- ▶ Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe,
- ▶ Schaustellergewerbe,
- ▶ Unternehmen der Forstwirtschaft,

- ▶ Gebäudereinigungsgewerbe,
- ▶ Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- ▶ Fleischwirtschaft.

Beschäftigte in diesen Wirtschaftszweigen sollen außerdem ständig Ausweisdokumente am Arbeitsplatz mitführen und bei Kontrollen vorweisen. Arbeitgeber werden verpflichtet, alle Arbeitnehmer auf die Ausweispflicht hinzuweisen, dies schriftlich zu tun und einen Nachweis darüber zu führen, der bei Prüfungen vorzulegen ist. Die Bußgeldvorschriften im Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit werden verschärft.

