

Deutschlands Mittelstand: Krisenfest und sturmerprobt

Deutschlands Mittelstand trotz dem derzeit heftig tobenden Finanzkrisensturm. Während die globale Finanzkrise neben Banken und Versicherungen zunehmend auch Großunternehmen der so genannten Realwirtschaft belasten, stemmen sich die deutschen Mittelständler derzeit noch erfolgreich gegen den globalen Abwärtstrend.

So sieht der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) derzeit kaum Anzeichen dafür, dass die Finanzkrise zu einer Kreditklemme beim Mittelstand geführt hat. „Rückmeldungen auf eine Umfrage unter unseren Mitgliedern zeigen, dass es wegen der Turbulenzen an den Geldmärkten bisher kaum Kreditabsagen gegeben hat“, sagt DIHK-Chefvolkswirt Volker Treier. Viele Banken liehen zwar anderen Instituten kein Geld, verfügten aber über genügend Liquidität und griffen daher auf den Mittelstand als Kunden sogar verstärkt zurück. Treier räumt allerdings ein, dass die Kreditinstitute bei bonitätsschwachen Unternehmen genauer hinschauen.

Auch für Prof. Dr. Frank Wallau von Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) hat die Finanzkrise derzeit nur geringe Auswirkungen auf den deutschen Mittelstand. Deutschland hat 3,6 Mio. Mittelständler von denen 90 % einen Jahresumsatz von weniger als 1 Mio. Euro haben. Diese Unternehmen hätten nur ein relativ kleines Kreditvolumen, was in der Regel auch bedient werde. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind Wallau zufolge oft Kunden der Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der Sparkassen und diese seien nur

am Rande von der Finanzkrise betroffen. Er verweist zudem auf das derzeit bessere Eigenkapitalpolster der KMU. Die bisher gut verlaufene Konjunktur habe es den Unternehmen ermöglicht, ihre Eigenkapitalquote zu erhöhen. Mit einer hohen Eigenkapitalquote hätten die Unternehmen bei Kreditverhandlungen dann natürlich eine bessere Position.

Kritisch wird es jedoch, wenn sich die Finanzkrise in einer Rezession niederschlägt und die Binnennachfrage einbricht. Doch für das Jahr 2008 sind die KMU Wallau zufolge noch „mehrheitlich optimistisch“. Zudem sei der überwiegende Teil der mittelständischen Unternehmen nur

auf regionalen Märkten zuhause. Ein Einbruch der Exportnachfrage würde diese höchstens indirekt treffen. „Nur jedes neunte KMU ist im Export tätig“, gibt der IfM-Experte zu bedenken.

Auch wenn Deutschlands Mittelstand gut aufgestellt ist, zumindest die „gefühlte Finanzkrise“ ist schon da. Der aktuellen Herbstumfrage der Wirtschaftsankunft Creditreform zufolge hat sich die Stimmung „unter Deutschlands Mittelständlern im Herbst 2008 eingetrübt“. Offensichtlich ist, dass die Unternehmen vorsichtiger werden, denn die Investitionsbereitschaft nimmt deutlich ab.



Der Mittelstand segelt trotz rauher See noch sicher durch die Krise.

Übernahme von Alt-Beschäftigten

Verliert ein Unternehmen einen Auftrag und spricht deswegen betriebsbedingte Kündigungen aus, muss der neue Auftragnehmer die gekündigten Arbeitnehmer anders als bei einem Betriebsübergang nicht weiter beschäftigen. Eine Auftragsnachfolge sei nur dann ein Betriebsübergang, wenn das neu beauftragte Unternehmen einen wesentlichen Teil des Personals des bisherigen Auftragnehmers weiter beschäftige, urteilte das Bundesarbeitsgericht in Erfurt (Urteil vom 25. September 2008, AZ: 8 AZR 607/07).

Im entschiedenen Fall war der Kläger seit Jahren bei verschiedenen Arbeitgebern auf einem Truppenübungsplatz beschäftigt. Als sein bislang letzter Arbeitgeber den Bewachungsauftrag für den Übungsplatz verlor, kündigte der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis. Das neu beauftragte Überwachungsunternehmen übernahm 14 der 36 Vollzeitbeschäftigten und fünf der 12 Aushilfskräfte, die auch beim alten Auftragnehmer im Wachdienst eingesetzt waren. Dennoch habe der neue Auftragnehmer den alten Betrieb damit nicht übernommen, entschieden die Richter. Denn für einen Betriebsübergang hätte das Unternehmen einen „nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil der Belegschaft“ weiter beschäftigen müssen, was hier nicht der Fall sei. Damit blieb auch die Klage auf Weiterbeschäftigung nach einem Betriebsübergang erfolglos.

Aus dem Inhalt

Attraktiv: Betreuungsangebote für Mitarbeiterkinder Seite 2

Teuer: Werbeaufkleber am Pkw locken die GEZ Seite 3

Motivierend: Mitarbeiter befragen und Missstände abstellen Seite 4

Auch für Kleinbetriebe machbar: Betreuungsangebote für Mitarbeiterkinder

Für mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland spielt die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Kinderbetreuung eine große Rolle. Bei einem entsprechenden Engagement klettert das Unternehmen auf der Skala der attraktiven Arbeitgeber deutlich nach oben. Viele kleine Arbeitgeber befürchten aber, gleich einen betriebseigenen Kindergarten bauen zu müssen. Es gibt jedoch viele Möglichkeiten mit denen auch Kleinbetriebe ihre Mitarbeiter unterstützen können.

Verschiedene Maßnahmen können es ermöglichen, dass Mitarbeiter wieder in ihren Beruf zurückkehren und die Elternzeit nur kurz in Anspruch nehmen. Der Nutzen für die Arbeitgeber ist dabei immens:

- ▶ Erhalt des Mitarbeiterwissens,
- ▶ keine aufwendige und teure Personalsuche,
- ▶ keine Kosten für eine Neueinstellung.

Zudem zeigen sich die Beschäftigten loyaler, motivierter und leistungsbereiter, wenn ihre familiären Bedürfnisse vom Arbeitgeber ernst genommen werden. Ein familienfreundliches Betriebsklima ist bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter außerdem nicht zu unterschätzen. Am wenigsten aufwendig sind Betreuungszuschüsse,

mit denen die Arbeitgeber die Kinderbetreuung ihrer Beschäftigten ganz oder teilweise übernehmen. Dabei profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber direkt in Euro und Cent, denn die Zuschüsse sind für beide Seiten steuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzungen sind:

- ▶ dass es sich nicht um schulpflichtige Kinder handelt,
- ▶ dass die Kinder in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen betreut werden,
- ▶ dass der Zuschuss keinen Lohn ersetzt, sondern zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt wird.

Auch bei einer kleinen Belegschaft kann der Bedarf an Betreuungsangeboten durchaus groß sein. Vor allem wenn die Auftragslage den kleineren Betrieb und seine Mitarbeiter unterschiedlich stark fordert und auslastet. Hier helfen beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, um Betreuungsproblemen entgegenzuwirken. Das kann allein schon eine verlängerte Mittagspause sein, um den Filius von A nach B zu bringen. Dafür wird dann am Abend länger gearbeitet. Aber auch Arbeitszeitkonten bieten sich an, die sowohl dem Arbeitsanfall als auch den Bedürfnissen der Beschäftigten Rech-

nung tragen. Ein weiteres Entlastungsangebot ist die teilweise oder auch regelmäßige Arbeit von Zuhause aus. Im so genannten Home Office können die Mitarbeiter ihre Arbeitseinteilung auch an den familiären Verpflichtungen ausrichten.

Ein kontinuierliches Betreuungsangebot ermöglichen Kindergärten und ähnliche Einrichtungen. Es lohnt sich, nach Kooperationspartnern Ausschau zu halten. Sicherlich gibt es im Umkreis weitere kleinere Betriebe, die ihre Mitarbeiter gerne unterstützen würden. Gemeinsam ist es finanziell wesentlich einfacher, eine eigene Krippe für die Betriebsangehörigen zu schaffen oder auch bei Kindergärten längere Öffnungszeiten durchzusetzen. Auch ein Netzwerk von Tagesmüttern, die dem Betrieb und damit den Beschäftigten in Notsituationen zur Verfügung stehen, sind eine große Hilfe.



Impressum

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

Redaktion:



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

Fotos: Bilderbox, Foto Seite 3: GEZ Köln
Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr.

Berechtigter Ablehnungsgrund bei Bewerbung

Stellen Unternehmen einen Bewerber nicht ein, weil dieser gegen seinen früheren Arbeitgeber geklagt hat, ist dies kein Verstoß gegen das so genannte Maßregelungsverbot.

Entsprechend haben abgelehnte Stellensuchende keinen Anspruch auf Schadenersatz, entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urteil vom 21. Juli 2008, AZ: 10 Sa 555/08). Zwar schreibe das Maßregelungsverbot (Paragraf 612a BGB) vor, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen dürfe, wenn dieser seine Rech-

te wahrnehme. Diese Vorschrift gelte jedoch nicht für Stellenbewerber, betonten die Richter.

Im Streitfall hatte die Klägerin an ihrem Probearbeitstag als Fahrerinnen erzählt, dass sie ihren früheren Arbeitgeber verklagt habe. Daraufhin lehnte das Unternehmen die Einstellung ab und begründete dies ausdrücklich mit dem erwähnten Gerichtsverfahren.

Damit habe das Unternehmen die Klägerin zwar „abgestraft“, räumten die Richter ein. Als Bewerberin habe die Klägerin dennoch keinen Anspruch auf Schadenersatzleistungen.

Gebührenfalle Auto: Große Werbeaufkleber am Pkw locken die GEZ

Das Auto kann für Selbstständige und deren Angehörige schnell zur Gebührenfalle werden. Werbebotschaften an einem privaten Pkw machen diesen zu einem Geschäftswagen, mit der Folge, dass die Gebühreneinzugszentrale (GEZ) für das Autoradio Rundfunkgebühren erhebt.

Das musste ein Autobesitzer erfahren, der mit einem großflächigen Aufkleber auf der Heckscheibe seines Pkw Werbung für die Uhren- und Schmuckwerkstatt seiner Ehefrau betrieb. Die Richter des Verwaltungsgerichts Mainz wiesen die Klage des Autofahrers gegen die GEZ-Gebühren ab. Der Fahrer hatte vergeblich argumentiert, dass das Fahrzeug nicht für das Geschäft seiner Ehefrau eingesetzt werde. Außerdem wandte er gegen die Gebührenforderung des Südwestdeutschen Rundfunks (SWR) ein, dass Hinweise auf Disko-

theken, Gaststätten oder Autohäuser an Kraftfahrzeugen keine Seltenheit seien.

Der SWR hatte seine Gebührenforderung damit begründet, dass wegen der Werbeaufschrift von einer rein privaten Nutzung des Fahrzeugs nicht ausgegangen werden könne. Die Mainzer Richter folgten im Wesentlichen der Auffassung des SWR. Nur bei einem ausschließlich privat genutzten Fahrzeug ist das Autoradio eines Gebührenpflichtigen als Zweitgerät gebührenfrei. Bei einer gewerblichen Nutzung hingegen ist das Autoradio gebührenpflichtig. Auf den Umfang der nicht privaten Nutzung komme es nicht an, auch bei einem sehr geringen Teil gewerblicher Nutzung falle die Rundfunkgebühr an. Werbung für

ein Geschäft sei als Geschäftstätigkeit selbst zu behandeln. Schließlich habe der Kläger davon auch Vorteile, denn die Förderung der Geschäfte der Ehefrau kämen auch ihm zu Gute. Mit den Hinweisschildern für Kneipen, Autohäuser und Diskotheken sei der Fall nicht vergleichbar, hieß es. Denn erstens seien diese Hinweise viel kleiner als eine Heckscheibenwerbung und zweitens sei dabei ein Vorteil für die Autofahrer nicht erkennbar.



Steuererklärung bald nur noch elektronisch

Sämtliche Steuererklärungen von Unternehmen sollen nach dem Willen der Bundesregierung künftig nur noch elektronisch an die Finanzämter übermittelt werden. So sieht es der Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung und Entbürokratisierung des Steuerverfahrens (Steuerbürokratieabbaugesetz) vor.

Für die vollelektronische Unternehmenssteuererklärung ist Voraussetzung, dass auch die Inhalte der Bilanzen sowie der Gewinn- und Verlustrechnungen auf elektronischem Wege übermittelt werden. Auch Belege, die bisher in Papierform einzureichen sind, sollen künftig elektronisch übermittelt werden können.

Um Härtefälle zu vermeiden, sollen die Finanzämter vorläufig auf die elektronische Übermittlung verzichten können. Erst vom Wirtschaftsjahr 2011 an soll die vollelektronische Steuererklärung zum Standard werden. Vorher können bereits alle Neugründungen verpflichtet sein, auf Papier bei der Steuererklärung zu

verzichten. Außerdem enthält der Gesetzentwurf weitere Vorschläge zur Vereinfachung und Entbürokratisierung des Besteuerungsverfahrens:

- ▶ Die Möglichkeit, Außenprüfungen von Finanzverwaltung und Rentenversicherungsträgern zeitgleich durchzuführen (§ 42f EStG).
- ▶ Die Grenzen für die Abgabe von monatlichen Umsatzsteuervoranmeldungen sollen von 6.136 auf 7.500 Euro und für vierteljährliche Meldungen von 512 auf 1.000 Euro angehoben werden. Die Schwellenwerte für monatliche Lohnsteueranmeldungen sollen von 3.000 auf 4.000 Euro und für vierteljährliche von 800 auf 1.000 Euro steigen.
- ▶ Die Erweiterung der Möglichkeit der Finanzämter, Steuern teilwei-



se vorläufig festzusetzen. So soll diese Befugnis ab 2009 auch für Sachverhalte gelten, die in ihrer steuerlichen Behandlung strittig und deshalb ein oder mehrere „Musterverfahren“ beim Bundesfinanzhof anhängig sind.

Insgesamt sollen 27 Positionen des geltenden Steuerrechts geändert werden.

Attraktiv sein auch für die bereits vorhandene Belegschaft

Beim Werben um qualifizierte Fachkräfte vergessen kleinere Unternehmen oft, sich bei der eigenen bereits vorhandenen Belegschaft als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Viele größere Betriebe messen das Betriebsklima durch Mitarbeiterbefragungen. Sie können dann einfacher Missstände beheben und die Mitarbeiter dadurch langfristig motivieren und binden. Bei kleineren Betrieben ist dies eher noch die Ausnahme.

Mitarbeiterbefragungen gewinnen allerdings als strategisches Instrument zunehmend an Bedeutung, das belegt die neue Hewitt/Kienbaum-Untersuchung „Mitarbeiterbefragung – Die Trends 2008“. Solche Befragungen finden nicht nur regelmäßiger und in kürzeren Abständen statt, sondern werden immer öfter mit anderen strategischen Steuerungsinstrumenten - wie zum Beispiel einer Zielvereinbarung - verknüpft. Was sollten Unternehmen bei diesen Befragungen beachten?

Während im vergangenen Jahr nur die Hälfte der Betriebe in ihren Befragungen auch das tatsächliche Verhalten der Belegschaft analysierte, sind es heute bereits 71 %. „Die reine Zufriedenheit der Mitarbeiter führt nicht zwangsläufig zu einem überdurchschnittlichen Einsatz am Arbeitsplatz“, erklärt Mandy Rehmann

von Kienbaum Management Consultants. Sie rät daher: „Befragungen sollten Zufriedenheit, Verbundenheit und Verhalten ganzheitlich betrachten. Nur so können die Rahmenbedingungen identifiziert werden, die die Mitarbeiter zu außerordentlicher Leistung motivieren.“

Warum kündigen Mitarbeiter?

Neben typischen Fragen zum Führungsverhalten, zur Anerkennung und Wertschätzung oder zu den Arbeitsbeziehungen werden andere Punkte noch häufig vernachlässigt. Nur 29 % der Unternehmen hinterfragen zum Beispiel die Motive der Mitarbeiter, die das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen. Auch spezielle Befragungen für neu eingestellte Mitarbeiter finden nur in 11 % der Betriebe statt. Dadurch gehen jedoch viele wichtige Erkenntnisse verloren: „Gerade die ganzheitliche Betrachtung des gesamten Mitarbeiter-Lebenszyklus vom Eintritt bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen liefert hochinteressante Erkenntnisse darüber, wie sich die Wahrnehmung im Berufsleben verändert, welche Faktoren die Mitarbeiter anziehen, binden oder schließlich dazu führen, dass sie das Unternehmen verlassen“, betont Rehmann. „Sind diese

Schlüsselfaktoren einmal identifiziert, können sie als Indikatoren im Sinne eines Frühwarnsystems genutzt werden, um beispielsweise dem Verlust von Potenzial- und Leistungsträgern aktiv entgegenwirken zu können.“

Es müssen Maßnahmen folgen

Dafür müssen den Befragungen allerdings auch Maßnahmen folgen. Aber gerade die Nachvollziehbarkeit der abgeleiteten Maßnahmen steht oft in der Kritik. Nur in 39 % der Unternehmen können die Mitarbeiter die Veränderungen auch klar erkennen. Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen stellt damit die größte Herausforderung dar. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor liegt dabei darin, alle Mitarbeiter aktiv einzubinden: Maßnahmen gemeinsam zu definieren koste zwar Zeit, bringe jedoch viele Idee hervor und führe zu einer stärkeren Verbindlichkeit bei der Umsetzung.



Gewerbemietrecht: Mieter trägt Verwendungsrisiko

Auch bei einer schweren Krankheit können Gewerbemietler nicht fristlos Mietverträge über Gewerberäume kündigen. Das bestätigte kürzlich das Oberlandesgericht Düsseldorf (Beschluss vom 25. Juli 2008, Az.: I-24 W 53/08).

In dem verhandelten Fall hatte der Kläger seinen Mietvertrag über ein Ladenlokal, in dem er einen Verkauf von Geschenkartikel betrieb, vor Ablauf kündigen wollen. Wegen einer Krebserkrankung konnte er sein Geschäft nicht mehr betreiben.

Die Richter urteilten, dass Gewerbemietern kein Kündigungsrecht aus wichtigem Grund zustehe. Sie trügen das persönliche Verwendungsrisi-

ko für die Mieträume. Das gelte auch dann, wenn sie langfristig angemietete Gewerberäume aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr nutzen können. Sie beriefen sich dabei auf § 537 Absatz 1 Satz BGB: „Der Mieter wird von der Entrichtung der Miete nicht dadurch befreit, dass er durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Ausübung seines Gebrauchsrechts gehindert wird.“ Auch mit dem Tod eines Mieters endet das Mietverhältnis nicht, sondern geht auf den Erben über.

Nach Überzeugung des 24. Zivilsenats des OLG Düsseldorf sei es auch nicht treuwidrig, wenn der Vermieter an dem

Vertrag festhalte. Der Mieter könne sein Risiko dadurch begrenzen, dass er die Räume untervermietet. Einer Untervermietung dürfe ein Vermieter nur aus wichtigem Grund widersprechen.

