

Schon kleine Events erhöhen die Kundenbindung

Veranstaltungen werden für Unternehmen immer wichtiger, um den persönlichen Kontakt zu Kunden und auch zu Geschäftspartnern zu fördern. Wird als Veranstaltungsort die eigene Firma gewählt, stehen einem überschaubaren finanziellen Aufwand zahlreiche wirkungsvolle Vorteile gegenüber.

Marketingfachleute schätzen, dass die Bedeutung von Events für die Mehrheit der Unternehmen noch weiter zunehmen wird. Solche Veranstaltungen werden dabei vor allem genutzt, um die Kundenkontakte zu vertiefen. Erst dann folgen als Anlässe besondere Firmenereignisse oder Produktpräsentationen. In den Unternehmen haben die Firmen- und Kundenveranstaltungen einen hohen Stellenwert, rund 25 % des Marketingbudgets werden für Events ausgegeben. Rechnet man die Messeauftritte hinzu, so sind es sogar knapp 40 %, wie eine Umfrage zu Firmenevents zeigt.

Günstig und effektiv

Veranstaltungen im eigenen Betrieb sind allerdings wesentlich günstiger und oft effektiver als eine Messebeteiligung. Zudem lassen sich bei firmeneigenen Veranstaltungen die Interessenten gezielter ansprechen und man kann sein Unternehmen und seine Produkte in lockerer Atmosphäre präsentieren. Stammkunden, aber auch potenzielle Neukunden sollten eine persönliche Einladung erhalten, dies sorgt für ein Gefühl der Wertschätzung.

Regelmäßig stattfindende Veranstaltungen bleiben noch besser im Gedächtnis der Kunden hängen als einmalige Events. Beispielsweise könnten im Jahresrhythmus neue Produkte und Neuigkeiten aus der Branche vorgestellt werden. Für kleinere Betriebe bietet es sich an,

solche Veranstaltungen mit mehreren Geschäftspartnern zu initiieren, so kann man sich als Veranstalter abwechseln und die Kosten teilen.

Jubiläen und Produktneuheiten sind oft ein Anlass, für Betriebsfeste. Aber es bieten sich noch weitere Anlässe, um potenzielle Neukunden für das Unternehmen zu gewinnen und ihnen einen Mehrwert zu bieten. Zum Beispiel ein Kundenstammtisch, der regelmäßig zum Gedankenaustausch in angenehmer Atmosphäre genutzt werden kann. So lassen sich auf direktem Weg die Bedürfnisse, aber auch die Ärgernisse der Kunden erfahren. Darüber hinaus können



Firmenräume für kulturelle Veranstaltungen zur Verfügung gestellt werden, zum Beispiel für Ausstellungen ortsansässiger Künstler. So lernen die Besucher nebenbei das Unternehmen kennen, das durch seine Kulturförderung positiv im Gedächtnis bleibt. Wochenenden bieten sich für einen Geschäfts-Brunch an. Hier stehen der Informationsaustausch und Vorträge von Fachleuten zu aktuellen Themen im Vordergrund.

Angestellte trotz Beteiligung beitragspflichtig

Angestellte bleiben auch dann sozialversicherungspflichtig, wenn sie Miteigentümer des sie beschäftigenden Unternehmens sind. Das gilt zumindest bei einer Minderheitsbeteiligung, wie das Landessozialgericht Baden-Württemberg entschied (Urteil vom 15. August 2008, AZ: L 4 KR 4577/06).

Im konkreten Fall war die Ehefrau eines Unternehmers fast 30 Jahre lang als kaufmännische Leiterin angestellt. Während dieser Zeit wurden sowohl Lohnsteuer als auch Sozialversicherungsbeiträge für sie abgeführt. Gleichzeitig war die Ehefrau mit einem Kapitalanteil von 10 % an der GmbH beteiligt, die übrigen 90 % hielt ihr Ehemann. Im Jahr 2004 beantragte die GmbH die Rückzahlung der seit 1976 aufgelaufenen Sozialversicherungsbeiträge, da die Ehefrau nicht angestellt, sondern als Miteigentümerin selbstständig tätig gewesen sei.

Da der Antrag ohne Erfolg blieb, klagte die GmbH. Doch auch die Richter am Sozial- und Landessozialgericht hielten die Ehefrau für sozialversicherungspflichtig. So sei sie durch den Arbeitsvertrag wie eine Arbeitnehmerin in den Betrieb eingebunden gewesen. Gegen eine Selbstständigkeit spreche auch, dass die Ehefrau bei einem Kapitalanteil von lediglich 10 % Weisungen des Geschäftsführers oder Beschlüsse der Gesellschafterversammlung nicht hätte verhindern können, stellten die Richter fest.

Aus dem Inhalt

Verbesserte Suche: Personal finden und motivieren Seite 2

Verschärfte Pflichten: das neue Geldwäschegesetz Seite 3

Veränderte Regeln: Neues vom Gesetzgeber Seite 4

Personal finden und motivieren: Schnelle Hilfe für kleine Unternehmen

Kleinen Unternehmen fällt es häufig schwerer als größeren, passende Mitarbeiter zu finden und zu Höchstleistungen zu motivieren. Doch mit ein paar kleinen Maßnahmen, die zwar Zeit kosten aber kaum finanzielle Belastungen mit sich bringen, ist Rettung in Sicht.

Je kleiner die Firma, desto wichtiger ist jeder Mitarbeiter und entsprechend größer seine Auswirkung auf den Gesamterfolg. Dennoch trifft mancher Geschäftsführer fast „nebenbei“ Personalentscheidungen, obwohl er weder die Kompetenz besitzt noch sich ausreichend Zeit nimmt, um Mitarbeiter auszuwählen und im Tagesgeschäft zu motivieren. Hier ist ein Umdenken erforderlich.

Auf die Auswahl kommt es an

Ein Personalauswahlprogramm zahlt sich für den Geschäftsführer aus. Er erhält die passenden Mitarbeiter und kann künftigen Personalproblemen vorbeugen. Statt nur auf Zeitungsannoncen oder Initiativbewerbungen zu setzen ist es von Vorteil, Berufsverbände einzuschalten, „Kopfprämien“ an Mitarbeiter zu zahlen (für die Vermittlung neuer Kollegen) und an Praktikums- oder Kooperationsprogrammen der örtlichen Berufs- und Fachhochschulen teilzunehmen. Hier gilt es, gute Werbung

für sich als seriösen Arbeitgeber zu machen, der auch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet.

Kleine Maßnahmen - große Wirkung

Arbeitsplatzbeschreibungen und Qualifikationsanforderungen ermöglichen eine vernünftige Vorauswahl. Sie enthalten nicht nur Aufgabe, Ziel und Ergebnis der ausgeschriebenen Stellen, sondern auch die für den Job benutzten Werkzeuge und Maschinen sowie die notwendigen Erfahrungen Fähigkeiten. Im Vorstellungsgespräch hilft ein Fragenkatalog, um sicherzustellen, dass alle Kandidaten die gleichen Informationen liefern und die Auswahl des bestmöglichen Kandidaten wirklich erfolgt. Für handwerkliche Tätigkeiten sind Musterprüfungen empfehlenswert. Auch Kleinunternehmen können ihre Mitarbeiter durch kreative Maßnahmen motivieren und an das Unternehmen binden. Wenn Produktivitäts- und Leistungssteigerungen nicht durch ein festgelegtes System von Zulagen belohnt werden können, signalisieren auch eine Weihnachtsfeier oder eine kleine Aufmerksamkeit die nötige Anerkennung. In

einem kleinen Betrieb wäre ferner zu überlegen, Mitarbeitern mehr Freiraum und Selbstverantwortung in der Gestaltung ihrer Arbeit zu übertragen oder sie an Entscheidungsprozessen teilhaben zu lassen. Darüber hinaus haben kleinere Unternehmen häufig bessere Möglichkeiten, um Arbeitneh-



mern flexible Arbeitszeiten zu bieten. Zudem können Mittelständler immer damit werben, dass sie einen sehr persönlichen Kontakt zu allen Mitarbeitern haben.

Impressum

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

Redaktion:

DOW JONES

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

Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr.

Azubis sind keine 400-Euro-Jobber

Auszubildende müssen auch dann Sozialversicherungsbeiträge zahlen, wenn sie weniger als 400 Euro im Monat verdienen. Dies sei keine ungerechtfertigte Benachteiligung gegenüber beitragsfreien Geringverdienern, entschied das Landessozialgericht Baden-Württemberg (Beschluss vom 10. Juni 2008, AZ: L 4 KR 6527/06). Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Falles ließen die Richter allerdings die Revision am Bundessozialgericht zu.

Die Klägerin, eine Friseurin in Ausbildung, erhielt im ersten Ausbildungsjahr eine Vergütung von 396 Euro, im zweiten Jahr 420 Euro und im dritten 510 Euro. Sie verlangte, dass sie im ersten Jahr vollständig beitragsfrei in der Sozialversicherung bleiben und in den folgenden Jahren von der Gleitzo-

nenregelung profitieren müsse. Es verstoße gegen den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes, dass Auszubildende anders behandelt würden als von Sozialabgaben befreite Geringverdiener. Nach Ansicht des Landessozialgerichts ist der Unterschied zwischen Azubis und Geringverdienern bei der Sozialversicherung jedoch gerechtfertigt. Denn die Gruppe der Auszubildenden sei „besonders schutzbedürftig“, so dass die Versicherungspflicht selbst dann greife, wenn gar keine Ausbildungsvergütung gezahlt werde. Zudem habe es dem Gesetzgeber freigestanden, zur Schaffung von Arbeitsplätzen nur eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern durch eine geringere Beitragslast zu fördern und die Ausbildungsverhältnisse nicht in die Regelung einzuschließen.

Geldwäsche-Bekämpfungsgesetz: Verschärfte Anzeigepflicht für bestimmte Berufsgruppen

Das Geldwäsche-Bekämpfungsgesetz (GwBekErgG) setzt die Dritte Geldwäscherichtlinie der Europäischen Union in deutsches Recht um. Es verpflichtet die Wirtschaft, bei einem Verdacht auf Terrorismusfinanzierung die Behörden zu informieren.

Überwacht werden sollen künftig alle Finanztransaktionen, der besondere Schwerpunkt liegt dabei auf Bargeldgeschäften. Das seit August gültige Gesetz ist mit verschärften Anzeigepflichten für bestimmte Berufsgruppen verbunden. Neben Banken und Versicherungen müssen jetzt auch Rechtsanwälte, Notare, Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Treuhänder, Wirtschaftsprüfer, Buchprüfer, Immobilienmakler, Versicherungsmakler und Spielbanken verdächtige Geschäfte melden.

Aber auch Autohändler, Juweliere oder Antiquitätenhändler unterliegen der Überwachungspflicht, sobald die Ware mit Bargeld bezahlt wird. Generell gilt, dass jeder Gewerbe-

treibende, bei dem ein einzelner Kunde mehr als 15.000 Euro in bar bezahlt, verpflichtet ist, die Identität desjenigen zu prüfen. Dabei gelten auch Zahlungen mit EC- oder Kreditkarte als Barzahlungen.

Das Unternehmen muss sich bei Bargeldgeschäften über 15.000 Euro einen gültigen Personalausweis oder Reisepass zeigen lassen. Festgestellt werden müssen: Name, Geburtsdatum, Geburtsort, Anschrift und Staatsangehörigkeit der Kunden.

Bei einem Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung ist das den Behörden zu melden. Auch wenn Zweifel an der Identität des Vertragspartners bestehen oder wenn der Kunde eine „politisch exponierte Person“ eines ausländischer Staates ist müssen die Behörden informiert werden. Verdächtig sind auch Transaktionen über Korrespondenzbanken oder Bankmantelgesellschaften, dies ist ebenfalls melde-



pflichtig. Die Aufbewahrungsfrist für Aufzeichnungen und Belege zur Erfüllung der geldwäscherechtlichen Sorgfaltspflicht beträgt fünf Jahre.

Beschäftigung von Angehörigen – Regeln sind einzuhalten

Wer nahe Angehörige in seinem Unternehmen beschäftigt, muss die gleichen vertraglichen Regeln einhalten wie bei Beschäftigungsverhältnissen mit familienexternen Arbeitnehmern. Dies gilt zumindest dann, wenn die Entlohnung steuerlich als Betriebsausgabe anerkannt werden soll.

Das bekräftigte das Finanzgericht Nürnberg in dem Fall einer Ärztin, die mit ihrem Sohn einen mündlichen Arbeitsvertrag über die Tätigkeit als Reinigungskraft in den Praxisräumen abgeschlossen hatte.

Das Nürnberger Finanzgericht lehnte wie zuvor schon das zuständige Finanzamt die steuerliche Anerkennung der Entlohnung für den Sohn als Betriebsausgabe ab (Az.: VI 140/2006). Dabei hatte das Gericht keine Zweifel an der Zahlung des Arbeitslohns oder an der getroffenen Vereinbarung. Vielmehr sei es erforderlich, dass der Arbeitsvertrag schrift-

lich geschlossen wird. Außerdem müsse ein Nachweis für die tatsächlich geleistete Arbeit erbracht werden. Denn diese erschien den Richtern fraglich. Der Sohn hatte als Schüler einen Arbeitslohn erhalten, für den er durchschnittlich 15 Stunden pro Woche hätte arbeiten müssen. Bei diesem nicht unerheblichen Umfang müsse - angesichts der Belastung des Sohnes durch die Schule und übliche Freizeitaktivitäten - die tatsächlich geleistete Arbeitszeit schriftlich nachgewiesen werden. Da noch weitere Reinigungskräfte in der Praxis beschäftigt waren, sei die von dem Sohn erbrachte Arbeitsleistung nicht mal ansatzweise nachvollziehbar.

Das Gericht bewertete in den Zahlungen der Ärztin an ihren Sohn als „nichtabzugsfähige Aus-

gaben“. Ein Betriebsausgabenabzug sei nur dann anzuerkennen, wenn Angehörige aufgrund eines regulären Arbeitsvertrags beschäftigt sind. Um den steuerlichen Missbrauch zu vermeiden, müsse sichergestellt sein, dass die vertraglichen Leistungen tatsächliche dem betrieblichen und nicht dem privaten Bereich zuzurechnen sind. Beschäftigungsverhältnisse müssen so gestaltet sein, wie es zwischen Fremden üblich ist.



Handwerksfrauen fit fürs Internet

Im Alltagsgeschäft bleibt den Mitarbeitern in vielen kleinen Handwerksbetrieben kaum Zeit, sich zu den Themen EDV und Internet laufend auf den neuesten Stand zu bringen. Allerdings werden damit auch die Vorteile des World Wide Web zu wenig genutzt – wie beispielsweise die schnellen Preisvergleiche bei den Lieferanten. Eine CD-ROM mit dem Titel „Das ideale Büro“ bietet dabei Hilfestellung. Sie vermittelt praktische Tipps, um eine moderne Büroorganisation effizient zu planen und zu gestalten. Die CD-ROM wird im Rahmen des Projektes „Femme digitale“ herausgegeben und ist kostenlos erhältlich. Sie richtet sich gezielt an Frauen in Handwerksbetrieben, die im Unternehmen die Büroarbeit managen und verwalten.

Um sich erfolgreich im Wettbewerb behaupten zu können, gehört der souveräne Umgang mit Internet und EDV zum kleinen Einmaleins. Dies gilt auch für Handwerksbetriebe. Hier setzt das Projekt „Femme digitale“ an, das vom Bundesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk, dem Netzwerk Elektronischer Geschäftsverkehr und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks getragen wird. Das Projekt richtet sich speziell an den Bedürfnissen von Handwerksbetrieben aus. Es geht darum, die Kompetenz der Handwerksfrauen zu fördern, um die Informationstechnik optimal für die eigene Firma zu nutzen. „Marketing und EDV-Einsatz sind heutzutage keine Aufgaben mehr, die nebenher erledigt werden können - Unternehmerfrauen im Handwerk von heute brauchen gezielte Weiterbildung, um up to date zu sein - hier setzt ‚Femme digitale‘ an“, erklärt Ursula Jachnik, Vorsitzende des Bundesverbandes der Unternehmerfrauen im Handwerk.

Die aktuelle CD-ROM „Das ideale Büro“ sowie weitere Beratungsangebote können beim Kompetenzzentrum elektronischer Geschäftsverkehr (KLICK) angefordert werden.

E-Mail: info@klick-net.de
Tel.: 06 51/9 75 67 – 0

Neues vom Gesetzgeber

Zum 1. Juli 2008 sind eine Reihe von gesetzlichen Neuregelungen in Kraft getreten. Folgende Veränderungen betreffen auch Selbstständige und Freiberufler.

► Pflegereform

Zur Finanzierung der Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung stieg der Beitragssatz um 0,25 Punkte auf 1,95 %, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zahlen. Arbeitnehmer ohne Kinder zahlen 2,2 % mehr.

► Pflegezeitgesetz

Bei unerwartetem Eintritt eines Pflegefalles bei nahen Angehörigen haben Arbeitnehmer das Recht, bis zu zehn Tage der Arbeit fern zu bleiben. Für eine längere Pflege können berufstätige Angehörige von Pflegebedürftigen sich bis zur Dauer von sechs Monaten vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen.

► Energieausweis

Wird seit 1. Juli eine Wohnung neu vermietet oder verkauft, können die Interessenten die Vorlage eines Energieausweises verlangen. Pflicht ist der Energieausweis seit 2002 für Neubauten, seit 1. Juli 2008 auch für Gebäude mit Baujahr bis 1965, ab 1. Januar 2009 auch für alle übrigen Baujahre.

► Jugendschutz

Eine Änderung des Jugendschutzgesetzes soll Kinder und Jugendliche besser vor Gewaltdarstellungen schützen. Mindestgröße und Sichtbarkeit der Alterskennzeichnungen auf Trägermedien wurden gesetzlich fest geschrieben.

► Rechtsdienstleistungen

Seit 1. Juli dürfen in bestimmten Fällen außergerichtliche Rechtsdienstleistungen auch von Nicht-Anwälten als Nebenleistungen erbracht werden, wenn sie zum Berufsbild des Unternehmens gehören. Beispiele: Architekten dürfen ihre Kunden über Baurecht, Kfz-Werkstätten über die Schadenabwicklung beraten.

► Anwaltshonorare

Rechtsanwälte und Mandanten dürfen Erfolgshonorare vereinbaren. Das kann sinnvoll sein, wenn der Rechtssuchende sonst davon absehen würde, den Rechtsweg zu beschreiten. Das finanzielle Risiko trägt dann der Anwalt.

► Sicherstellung

Strafverfolgungsbehörden können Gegenstände, die in grenzüberschreitenden Strafverfahren als Beweismittel dienen, schnell und einfach sicherstellen. Entscheidungen zur Sicherstellung aus anderen EU-Staaten werden ohne weitere Formalitäten vollstreckt.

► Versicherungsvertragsgesetz

Versicherungsunternehmen sind verpflichtet, den Kunden bei allen Verträgen umfangreiche Informationen auszuhandigen: Identität des Versicherers, Aufsichtsbehörde, Merkmale der Versicherungsleistung, Gesamtpreis der Versicherung inklusive Steuern, Darlegung spezifischer Risiken, Belehrung über das Widerrufsrecht, Angaben über Beginn und Ende des Vertrags, Höhe der in die Prämien einkalkulierten Kosten inklusive Abschlusskosten, Berechnungsgrundsätze für die Überschussbeteiligung, Rückkaufwerte sowie Modellrechnungen für die Überschussbeteiligung.

