



Politik & Wirtschaft



Recht & Steuern



Verband & Unternehmen



www.emu-verband.de

Mittelstandsreport

News und Informationen für mittelständische Unternehmen

Mittelstandsreport

Europaverband mittelständischer Unternehmen und Verbände e. V.

Editorial & Inhalt

>>> Europawahl 2014 <<<<

Die rund 63 Millionen wahlberechtigten Bürger in Deutschland konnten am 25. Mai über die Zusammensetzung des EU-Parlamentes abstimmen. Das neue EU-Parlament besteht aus 751 Abgeordneten die von den Bürgerinnen und Bürgern der 28 EU-Mitgliedsstaaten gewählt wurden. Die Bundesrepublik Deutschland wird mit 96 (bisher 99) Mandatsträgern im Parlament vertreten sein.



Im Gefüge der Europäischen Union haben einige Institutionen eine besondere Bedeutung. Zentrale Organe sind die Kommission, das Parlament, der Rat der EU sowie der Europäische Rat, wobei das Parlament das einzige direkt gewählte Organ der EU ist.

Der Wahlkampf erweckte den Eindruck, dass der Präsident der EU-Kommission auch von den Bürgern direkt gewählt wird – dem ist aber nicht so. Allerdings soll vom Wahlergebnis erstmals auch abhängen, wer Präsident der EU-Kommission wird. Hintergrund: Diese Europawahl ist die erste nach Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon (2009) der dem Europaparlament ein Mitspracherecht bei der Auswahl des Kommissionschefs einräumt. Bisher wurde das Amt von den Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedsstaaten im Alleingang besetzt. Nun dürfen Sie einen Kandidaten vorschlagen, den das Parlament wählt. Nötig dafür ist die absolute Mehrheit der Stimmen im Europaparlament, also 376.

Aussichtsreichste Kandidaten sind für die Konservativen Jean-Claude Juncker (EVP) und für die Sozialisten Martin Schulz (SPD). Erwartet wurde ein Kopf-an-Kopf-Rennen. Auch die anderen großen europäischen Parteigruppierungen haben erstmals europaweite Spitzenkandidaten aufgestellt, denen aber keine Chancen eingeräumt werden.

Ihr Unternehmen, Europa und USA

Mit unseren Ausführungen auf den Seiten 3 und 4 wollen wir Ihnen Informationen und Lösungsvorschläge geben, die Ihnen zu mehr Rechtssicherheit und weniger Haftungsrisiko verhelfen.

Nach der in diesem Monat vollzogenen Wahl in Indien ist die zum 8. Mal durchgeführte Europawahl mit rund 400 Millionen wahlberechtigten Bürgern die größte der Welt. Die Wahlergebnisse der vom 22. bis 25. Mai 2014 in der Europäischen Union stattgefundenen Wahlen konnten Sie den Medien entnehmen. Wir möchten in unserem Unternehmerbrief ganz bewusst keine Bewertungen vornehmen sondern sachlich die Zuständigkeiten und Aufgaben der Institutionen aufzeigen.

Auch das zur Zeit heiß diskutierte Thema des Handelsabkommens (TTIP) zwischen den USA und der EU ist insbesondere für die Wirtschaft von größtem Interesse. Die Auswirkungen auf die Großunternehmen und die mittelständischen Unternehmen sowie die Bürger sind heute noch nicht abzusehen, denn verhandelt wird völlig untransparent hinter verschlossenen Türen für ca. 500 Mio. EU-Bürger (Stand 2010) und etwa 320 Mio. US-Bürger (Stand 2014). Hier fordern wir mehr Transparenz und eine stärkere Mitwirkung der Bevölkerung – denn betroffen von den Abkommensinhalten sind nicht nur die Unternehmen sondern zuletzt auch die Bürgerinnen und Bürger.

Wir wünschen unseren Leserinnen und Lesern viele neue Erkenntnisse.

Ihr EMU-Team

Politik & Wirtschaft

- Europawahl
- Handelsabkommen EU–USA

Recht & Steuern

- Haftung und Rechtssicherheit (bAV)
- Abiturientenjobs

Verband & Unternehmen

- Betriebliche Altersvorsorge
- Anforderungs-Coupon

■ EU: „vertraulich... streng vertraulich... geheim...“

TTIP – Transatlantic Trade and Investment Partnership.

Das Transatlantische Freihandelsabkommen zwischen der EU und den USA wird hinter verschlossenen Türen beraten. Über 2.000 Lobbyisten der Großindustrie und der Konzerne mischen direkt oder indirekt mit – der Mittelstand bleibt weitgehend vor verschlossenen Türen – über „Erfolg oder Misserfolg“ entscheiden andere. An dieser Stelle wollen wir wegen fehlender Details keine Bewertung vornehmen, sondern Ihnen eine allgemeine Umschreibung dessen geben, was in Brüssel gerade passiert.

Das Transatlantische Freihandelsabkommen, offiziell Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) ist ein in der Verhandlungsphase befindliches Freihandelsabkommen in Form eines völkerrechtlichen Vertrags zwischen der Europäischen Union und den USA. Andere Staaten sind nicht an den Verhandlungen beteiligt. Konkrete Verhandlungen über die verschiedenen Vertragsbedingungen laufen seit Juli 2013 und werden von der Europäischen Kommission und der U.S.-Regierung geführt. Mittlerweile wurden unautorisiert mehrere interne Positionspapiere der EU und der deutschen Verhandlungsführer aufgrund von Informationslecks im Internet veröffentlicht.

Eine derartige Freihandelszone wurde seit etwa dem Beginn der 1990er Jahre diskutiert, auch unter dem Namen Wirtschaftsnato. Nach offiziellen Stellungnahmen soll durch das Abkommen unter anderem das Wirtschaftswachstum in den Teilnehmerstaaten belebt, die Arbeitslosigkeit gesenkt und das Durchschnittseinkommen der Arbeitnehmer erhöht werden. Spitzenvertreter der Europäischen Union wie José Manuel Barroso, US-Präsident Obama, die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel und zahlreiche weitere Spitzenpolitiker haben Notwendigkeit und positive Effekte des Abkommens vielfach betont. Merkel meinte im Februar 2013: „Nichts wünschen wir uns mehr als ein Freihandelsabkommen zwischen Europa und den Vereinigten Staaten.“

Das geplante Abkommen wird von Teilen der Politik, Journalisten, Verbraucherschutz-



und Umweltschutzorganisationen sowie Nichtregierungsorganisationen massiv kritisiert. So werde es von Lobby-Vertretern der Industrie unter Ausschluss der Öffentlichkeit, ohne Beteiligung der nationalen Parlamente oder des EU-Parlaments und damit faktisch ohne demokratische Kontrolle verhandelt. Die zu erwartenden positiven wirtschaftlichen Effekte für die Bevölkerung der Teilnehmerstaaten seien sehr gering und würden von zahlreichen gravierenden Nachteilen begleitet. So würden durch das Abkommen Umwelt- und Gesundheitsstandards untergraben und Arbeitnehmerrechte aufgeweicht. Die angestrebte „Harmonisierung“ von Standards orientiere sich laut Kritikern an den Interessen der Konzerne und Finanzinvestoren, weil Harmonisierung bedeute, dass tendenziell der jeweils niedrigste bzw. wirtschaftsfreundlichste Standard aller Einzelstaaten als Basis für die verbindliche Norm des Vertrags dienen werde. Der dadurch ausgelöste „Race-to-the-bottom“ führe zu weiteren negativen Globalisierungseffekten. Die Europäische Kommission und der BDI verweisen darauf, dass eine Senkung von Standards nicht beabsichtigt sei und eine Harmonisierung oder gegenseitige Anerkennung nur auf der Basis bestehender hoher europäischer Standards erfolgen solle.

Sollten Staaten später gegen die Vertragsregelungen verstoßen, könnten „gigantische Entschädigungen“ für Unternehmen fällig werden. Darüber entschieden dann

sogenannte Schiedsgerichte, die keiner nationalen Gesetzgebung und Kontrolle unterworfen wären. Unternehmen könnten so einzelstaatliche Verbote und Kennzeichnungspflichten für gentechnisch veränderte Lebensmittel, den Einsatz von Chemikalien und unter Einsatz von Hormonen erzeugtes Fleisch unterlaufen. Ebenso könnten sie die Gasförderung mittels Fracking durchsetzen oder Entschädigungszahlungen für den Ausstieg aus der Kernenergie erzwingen. Die Europäische Kommission hat hingegen erklärt, dass bestehende nationale oder europäische Gesetze nicht vor einem Schiedsgericht angegriffen werden können, sofern sie nicht diskriminierend angewendet werden.

Die Vorteile, die das Abkommen den Unternehmen bieten soll, wären zudem bindend, dauerhaft und praktisch nicht mehr veränderbar – weil jede einzelne Bestimmung nur mit Zustimmung sämtlicher Unterzeichnerstaaten geändert werden könnte, sobald der Vertrag in Kraft getreten sei. Das Abkommen wurde als „undemokratisch“, als „unvereinbar mit demokratischen Prinzipien“ und als „Unterwerfung“ der Teilnehmerstaaten unter Konzerninteressen bezeichnet.

Als Vorläufer gilt das Multilaterale Investitionsabkommen, das bereits in den 1990er Jahren auf erhebliche Widerstände von Aktivisten und NGO stieß und schließlich am Widerstand Frankreichs scheiterte.

■ Betriebliche Altersversorgung

Bestehende Pensionsverpflichtungen werden zunehmend auf externe Versorgungsträger übertragen. Doch dabei gibt es einige Fallstricke zu beachten.



Rechtssicherheit verringert das Haftungsrisiko erheblich

In einer Vielzahl mittelständischer Unternehmen existieren Pensionszusagen an Beschäftigte oder den Unternehmer selbst. Nicht selten wurde dabei auf eine externe Absicherung verzichtet. Das Unternehmen trägt dann die biometrischen Risiken – Langlebigkeit, Invalidität, Tod – selbst. Mitunter haben diese Verpflichtungen einen erheblichen Umfang.

Die Lösung: Auslagerung von Pensionsverpflichtungen

Als Alternative für diese Problematik wurde vom Gesetzgeber der Rahmen für die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen geschaffen. Dabei wird ein externer Versorgungsträger – ein Pensionsfonds – hinzugezogen. Besonders beliebt sind dabei so genannte „nichtversicherungsförmige“ Lösungen mit Stundungsmodellen. Die biometrischen Risiken lassen sich dabei in einem großen Kollektiv besser ausgleichen, ähnlich wie bei einer Versicherung.

Vorsicht bei „zu günstigen“ Angeboten

Zur Vermeidung von ungewollten Risiken hierbei, bedarf es einer professionellen Beratung durch Spezialisten auf diesem Gebiet. Wenden Sie sich bei der Neueinrichtung einer betrieblichen Altersversorgung oder zur Überprüfung einer bestehenden bAV direkt an EMU e.V. Unser Verband kooperiert mit bAV Ökonomen der DePeMa AG, die in vielen Unternehmen die betriebliche Altersvorsorge neu strukturieren.

Haftungssituationen beachten

Im Vordergrund stehen die Haftungssitua-

tion des jeweiligen Unternehmens, sowie die liquiditätsneutrale Bezuschussung zum Wohle der Arbeitnehmer. Hierfür wurde im Laufe der Jahre eine speziell für mittelständische Unternehmen gewinnbringende Lösung erarbeitet.

Mehrwert für Unternehmen

Der Mehrwert für Unternehmen und deren Personalabteilungen, sowie für die betroffenen Mitarbeiter ist elementar und deutlich messbar. Ausschlaggebend hierfür ist eine bundesweite professionelle Rundumbetreuung sowohl der jeweiligen Personalabteilung als auch der Mitarbeiter. Nutzen Sie bei Interesse das umseitige Antwortschreiben.

■ Worauf Abiturienten beim Jobben achten sollten

Ab wann sind Lohnsteuer und Sozialabgaben fällig?

Es gibt viele gute Gründe für Abiturienten, nach bestandener Prüfung ein paar Monate zu jobben: die Urlaubskasse für die geplante Weltreise auffüllen, erste Berufserfahrungen sammeln, die Wartezeit bis zum Studium oder zum Ausbildungsbeginn nutzen. Allerdings erhalten die ehemaligen Schüler dabei nicht nur einen Einblick in die Arbeitswelt selbst, sondern auch in die vielen Vorgaben rund um Jugendschutz, Steuern und Sozialversicherungspflicht.



Gerade erst die Abiturprüfungen geschafft und jetzt gleich wieder etwas lernen? Vielen Abiturienten ergeht es so, wenn sie sich für die Zeit zwischen Schule und Ausbildung oder Studium einen Job suchen. Denn plötzlich müssen sie sich mit Themen wie Lohnsteuer, Sozialabgaben und Steuererklärung beschäftigen. Und die noch nicht volljährigen Abiturienten sollten auch noch das Jugendarbeitsschutzgesetz beachten.

Ab wann dürfen nicht volljährige Abiturienten wie lange arbeiten?

Für Jugendliche zwischen 15 Jahren und der Volljährigkeit, die nicht mehr vollzeitschulpflichtig sind, gilt: Sie dürfen zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr bis zu acht Stunden täglich im Rahmen der 5-Tage-Woche arbeiten. Für bestimmte Bereiche gibt es Ausnahmen für Jugendliche ab 16 Jahren, beispielsweise im Gaststätten- und Schaustellergewerbe (bis 22.00 Uhr) oder in der Landwirtschaft (ab 5.00 Uhr oder bis 21.00 Uhr).

Die D.A.S. Expertin ergänzt: „Samstags und sonntags gilt ein Beschäftigungsverbot, doch auch hier gibt es Ausnahmen, etwa im Gaststätten- und Schaustellergewerbe, in Krankenhäusern und im Verkauf – zum Beispiel in einer Bäckerei.“

Ohne Steuer und Sozialabgaben

Den wenigsten Aufwand rund um Steuern und Sozialabgaben haben Abiturienten, wenn sie eine „geringfügige Beschäftigung“ ausüben. Das sind die sogenannten Minijobs. Sie unterteilt man in geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen. Die Rechtsexpertin der D.A.S. erklärt den Unterschied: „Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist eine mit bis zu 450 Euro bezahlte Tätigkeit. Eine kurzfristige Beschäftigung ist ein Aushilfsjob, der auf maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt ist. Eine kurzfristige Beschäftigung gilt zusätzlich nur dann als geringfügig, wenn die Bezahlung entweder unter der 450 Euro-Grenze bleibt oder der Job nicht „berufsmäßig“ ausgeübt wird. Vorsicht ist bei mehreren Minijobs geboten: Die Einnahmen bzw. Arbeitsstunden werden innerhalb der Bereiche „geringfügig bezahlte“ und „kurzfristige Minijobs“ jeweils zusammengezählt und dürfen insgesamt die jeweiligen Grenzen nicht überschreiten! Diese Jobs haben für Abiturienten den Vorteil, dass sie weiterhin bei ihren Eltern krankenversichert sein können.

Übrigens: Ein ab dem 1. Januar 2013 aufgenommener dauerhafter 450 Euro-Job unterliegt der Rentenversicherungspflicht, von der man sich jedoch befreien lassen kann.

Quelle: D.A.S. Rechtsschutzversicherung

Kostenlose und unverbindliche Beratung für EMU-Mitgliedsunternehmen durch Experten

Nutzen Sie die Erfahrung, Kompetenz und Seriosität der bAV Ökonomen (EBS) der DePeMa AG.

Das Unternehmen

Die DePeMa AG (Deutsche Pensions Management AG) ist eine auf alle Bereiche der betrieblichen Altersvorsorge spezialisierte Gesellschaft, welche Unternehmen unab-



hängig in diesem Bereich berät. Gegründet mit dem Anspruch, für ihre Mandanten innovative, maßgeschneiderte bAV-Konzepte zu entwickeln und einzurichten. Für unsere qualifizierten Fachberater sind bei der Konzeptfindung neben arbeitsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Aspekten auch die soziale Verantwortung des Unternehmers/ Unternehmens und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen entscheidungsrelevant. Das Ergebnis sind individuelle Lösungen, die optimal auf die Belange des Unternehmens zugeschnitten sind.

Die Ausgangslage

Unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage lässt sich prognostizieren, dass der Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte härter wird. Schon lange zeichnen sich dafür verantwortliche Strukturverschiebungen in der Demographie der Bevölkerung ab. Infolge von Geburtenrückgang und Anstieg der Lebenserwartung sinkt die Zahl der Erwerbsbevölkerung.



Die probaten Mittel der betrieblichen Altersversorgung sind nicht nur wichtige Bausteine um solchen Anforderungen gerecht zu werden. Sie dienen auch als Instrumente, den unternehmerischen Geschicken sowie den ständigen Veränderungen in der Gesetzgebung in vielen Bereichen unterstützend Rechnung zu tragen.

Mehrwerte für Ihr Unternehmen

Ob Direktversicherung, Unterstützungskasse

se, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Pensionszusage – mit uns haben Sie *einen* Ansprechpartner für *alle* Durchführungswege.



Nutzen Sie unseren Kompetenzvorsprung und verschaffen Sie sich einen Über- und Durchblick der individuell auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen Konzeptlösungen.

Überzeugen Sie sich selbst, was wir alles für Sie tun können und nutzen Sie das Know-how erfahrener Experten

Um den immer höher werdenden Anforderungen gerecht zu werden, unterstützen und informieren wir Sie gerne.



Arbeitgeber

Viele verschiedene Versorgungswerke im Unternehmen: Erhöhter Verwaltungsaufwand und potenzielle Risiken.



Neue Mitarbeiter kommen mit bereits abgeschlossenen Verträgen verschiedener Unterstützungs- und Pensions-Kassen usw.

Unterstützungskasse

Pensionskasse

Direktversicherung

Pensionsfonds



Führungskräfte Unterstützungskasse

EMU e. V.
 Bachstraße 11 A
 82291 Mammendorf
 Telefon: 08145-5210
 Telefax: 08145-5240
 E-Mail: info@emu-verband.de
 Web: www.emu-verband.de



Antwortcoupon an EMU e. V. per Fax oder E-Mail (siehe Kontaktdaten links)

- Ja, wir wünschen eine kostenlose, unverbindliche Statusüberprüfung unserer betrieblichen Altersvorsorge durch bAV-Profis
- Ja, uns interessiert die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen
- Ja, wir wünschen eine Erstberatung zur Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge

Kontaktdaten des Unternehmens: _____