Ausgabe 03/2013

EMU Verband

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

Betreuungsplatzplanung ist fehlgeschlagen

Nachdem noch im Frühjahr dieses Jahres ein Fehlbedarf von rund 100.000 Betreuungsplätzen prognostiziert wurde, gab das zuständige Ministerium vor wenigen Wochen bekannt, dass mit rund 810.000 Plätzen sogar ein geringes Überangebot bestehe. Das ist grundsätzlich eine positive Meldung zum Stichtag 01.08.2013. Schaut man aber etwas genauer hin, stellt sich heraus, dass in einigen Kommunen nach wie vor die Zahl der Betreuungsplätze nicht annähernd erreicht wird, während andernorts eine Überkapazität besteht. Ein Rechtsstreit mit betroffenen Eltern ist nicht auszuschließen.

Betreuungsgeld sofort abschaffen

Quer durch die Republik lässt sich trotz massiver Bemühungen einiger Landesregierungen die Zahl der Anträge auf Betreuungsgeld an den Fingern abzählen. Sogar große Städte bringen es gerade mal auf eine Hand voll Anträge. Deshalb sollte das Betreuungsgeld spätestens nach der Bundestagswahl im September abgeschafft und der geplante Etat einer sinnvolleren Verwendung zugeführt werden. Spontan fällt uns dazu die noch immer unzureichende Zahl an qualifizierten Erzieherinnen und Erziehern ein. Wenn sich ein Gesetz derartig als Flop herausstellt, sollte die Politik den Mut haben, das Gesetz so schnell wie möglich zu kippen.

Unternehmen schaffen Betreuungsplätze für Kinder

Mit unseren Verbandsaktivitäten auf kommunaler Ebene stärken wir die Unternehmen, ihre Mitarbeiter, aber auch ganze Standorte. Wer als Führungskraft seine Mitarbeiter im Alltag entlastet, fördert die Produktivität, Motivation, Einsatzbereitschaft, Firmenbindung und Identifikation mit dem Unternehmen. Entlastung bieten z. B. von Unternehmen getragene Kindertagesstätten und Kindergärten. Dazu muss der Betrieb nicht zwingend ein eigenes Angebot schaffen, denn Gleichgesinnte finden sich fast an jedem größeren Standort. EMU unterstützt dabei und bringt Erfahrungswerte in Prozessabläufe – aber ohne entsprechende Impulse und Initiativen von Unternehmen, Mitarbeitern und handelnden Personen geht gar nichts.
Kinder sind unsere Zukunft und bevor Veränderungen große Kreise ziehen, wirken sie im Kleinen. Über einen solchen „Mutmacher" wollen wir nachfolgend berichten.

Vor der Wahl ist nach der Wahl

Wenn im kommenden Monat die Wahlen zum Bundestag anstehen, wird sich aller Voraussicht nach nicht sehr viel ändern. Weiterwursteln im alten Trott ist aber auch keine Lösung für eine bürgerfreundliche Gestaltung der Politik. Politiker werden sich weiter vom Bürger entfernen. Die Verdrossenheit wird weiter wachsen, weil die da oben und die da unten… – Sie wissen schon was wir damit meinen. Das Gerechtigkeitsempfinden wird sich weiter verschlechtern und die Demokratie nimmt Schaden.

Weitere Schwerpunkte im September sind die Kita- und Kindergartenplätze sowie Schulabgänger die in einer immer noch gefestigten wirtschaftlichen Lage in eine betriebliche Ausbildung eintreten. Auch in Zukunft werden wir den Themen Bildung und Qualifizierung unsere Aufmerksamkeit schenken.

Wir wünschen Ihnen viele neue Erkenntnisse
Ihr EMU-Team

Politik & Wirtschaft
- Betreuungsplatzplanung fehlgeschlagen
- Betreuungsgeld sinnvoller verwenden
- Unternehmen schaffen Betreuungsplätze

Recht & Steuern
- Pflichten der Ausbildungsbetriebe
- Ferienjobs

Verband & Unternehmen
- Betriebliche Krankenversicherung
- Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Dringend zur Nachahmung empfohlen – Eltern bauen Tagesstätte selbst

Von der Vision etwas zu bewirken

Visionen werden Wirklichkeit, wenn Initiatoren und Unternehmen gleiche Zielvorstellungen haben. So auch in diesem Fall. Ausgelöst durch die schwierige Suche nach einem Krippenplatz für Ihren zweijährigen

Im Bild von links nach rechts: Sandra Pabst – Geschäftsführerin GeBE GmbH und Schriftführerin Allnest e.V., Brigitte Breidenbach – Geschäftsführerin GeBE GmbH und Vorsitzende Allnest e.V., Margarethe Reifinger – Diplom Psychologin und Initiatorin Allnest, Simone Bauer – Diplom Kauffrau und Initiatorin sowie Projektleitung Allnest, Wolfgang Marcus Bauer – Geschäftsführer Allnest GmbH und Stellvertretender Vorsitzender Allnest e.V., Jürgen Biffar – Geschäftsführer DocuWare Europe GmbH, Michaela Wienke – DocuWare Europe GmbH

Sohn hat Simone Bauer die Initiative ergriffen und die Idee zur Einrichtung eines Betriebskindergartens geboren. Unterstützt von Ihrem Mann ist aus der ursprünglichen Idee in der Zwischenzeit viel mehr geworden. Aus den Plänen der Firma Allnet hat sich in Germering bei München ein Projekt entwickelt, das allen offen stehen soll. Geplant sind insgesamt 12 Kita- und 25 Kindergartenplätze.

Zur Verwirklichung von Ideen braucht man Partner

Diese Erkenntnis gilt im privaten wie auch im geschäftlichen Bereich. Besonders wertvoll für die weitere Planung war die Tatsache, dass sich weitere Germeringer Unternehmen angeschlossen und sich vor allen Dingen voll in das Projekt eingebracht haben. So war es möglich, dass das Projekt in relativ kurzer Zeit nicht nur formal Gestalt annimmt.

Mit Unterstützung der Großen Kreisstadt Germering, dem Landratsamt und anderen Behörden haben sich die „Bauers" zu einer externen Lösung entschlossen, haben inzwischen ein bebaubares Grundstück in zentraler Lage gefunden und werden Grundstück und Bau aus der eigenen Tasche finanzieren um es über ein Mietverhältnis mit dem bereits gegründeten gemeinnützigen Förderverein „Allnest e. V." im Frühjahr 2014 seiner Bestimmung zu übergeben.

Konzept und Philosophie

Ziel war es, den Eltern der beteiligten Unternehmen eine pädagogisch wertvolle, arbeitsplatznahe und vor allem bedarfgerechte Betreuung der Kinder im Alter von 1 bis 6 Jahren zu bieten.
Mit langen Öffnungs- und geringen Schließzeiten ist das „Allnest" perfekt auf die Anforderungen von berufstätigen Eltern ausgerichtet und bietet größtmögliche Unterstützung. Auch die Unternehmen profitieren von der Einrichtung, da durch die arbeitsplatznahe Betreuung jungen Müttern schneller wieder eine Rückkehr ins Berufsleben ermöglicht wird.

Die Einrichtung versteht sich als Ergänzung der häuslichen Bildung und Erziehung. „Die enge Zusammenarbeit mit Eltern, sowie die Einbeziehung der Familien sind wichtige Faktoren für die Organisation und Qualität der Arbeit" so die Initiatorin Simone Bauer. „Bildung der Kinder ist eine wichtige Aufgabe. Wir sehen unsere Aufgabe und Verantwortung darin, den Kindern Zugänge zu den verschiedenen Lebensbereichen zu ermöglichen und ihnen gesellschaftliche Werte und Normen zu vermitteln. Das „Allnest" möchte als pädagogischen Projektschwerpunkt die Förderung des Forschungsgeistes der Kinder durch gezielte, altersgerechte naturwissenschaftliche Forschungsprogramme wecken. Das Wohlfühlen und Zurechtfinden der Kinder steht dabei im Mittelpunkt. Unser Ziel ist auch, die Kinder zu freien, verantwortungsvollen, eigenständigen, selbstbewussten und selbstorganisierten Persönlichkeiten zu erziehen. Um unserem hohen pädagogischen Anspruch nachzukommen wird bereits jetzt mit Fachpersonal das pädagogische Konzept ausgearbeitet und stetig weiterentwickelt", so Simone Bauer weiter.

Mittlerweile haben die Bauarbeiten auf dem zentral gelegenen Grundstück begonnen, und einer planmäßigen Eröffnung im Frühjahr 2014 steht nichts mehr im Weg.

Weitere Informationen zum Projekt, den handelnden Personen und Unternehmen finden Sie unter: **www.allnest.de**, oder über unseren Verband, der sich an dieser Stelle bei allen Akteuren für ihre soziale Kompetenz und das gesellschaftspolitische Engagement bedankt. Sie alle haben sich um das Gemeinwohl verdient gemacht.

Welche Pflichten haben Ausbildungsbetriebe?

Betriebsgröße kein Hindernis

Die heutige Arbeitswelt verlangt immer spezifischere Kenntnisse, die Suche nach geeigneten Fachkräften ist daher für Unternehmen in den nächsten Jahren eine der größten Herausforderungen. Warum deshalb den Nachwuchs nicht gleich selbst ausbilden? Das deutsche Berufsausbildungssystem sieht für Ausbildungsbetriebe jedoch eine ganze Reihe von Anforderungen vor. Welche rechtlichen Grundlagen zu beachten sind und wer ausbilden darf, erläutert wir im nachfolgenden Text.

Die eigene Ausbildung von Mitarbeitern bietet Betrieben jeder Größe viele Vorteile. Denn qualifiziertes Fachpersonal mit betriebsspezifischem Wissen kann für Unternehmen heutzutage ein entscheidender Wettbewerbsfaktor sein: Die im eigenen Betrieb ausgebildeten Mitarbeiter kennen das Unternehmen „von der Pike auf" und können dadurch oft flexibler auf plötzliche Veränderungen reagieren. Das belegen auch die Zahlen: So konnte 2011 bei der Anzahl der betrieblichen Ausbildungsverträge ein Zuwachs von 4 Prozent verzeichnet werden. Das Besondere am deutschen Berufsausbildungssystem ist die Verbindung von Praxis im Betrieb und Theorie in der Berufsschule – das sogenannte duale System. Die gesetzliche Grundlage dazu bilden das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie zahlreiche zusätzliche Vorschriften. Alle Betriebe – unabhängig von ihrer Größe – die diese Vorgaben erfüllen, dürfen ausbilden.

Was sind die rechtlichen Grundlagen der Berufsausbildung?

In Deutschland dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nur dann eine Berufsausbildung beginnen, wenn diese staatlich anerkannt ist. Die genauen Details hat der Staat in den auf dem Berufsbildungsgesetz beruhenden Ausbildungsordnungen für die einzelnen Berufe festgelegt. Darin finden Ausbildungsbetriebe und Auszubildende (Azubis) Informationen unter anderem über die Ausbildungsdauer, die zu vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten sowie über den Ablauf der Prüfungen. Enthalten sein können ferner Regelungen über die Gliederung von Ausbildung und Prüfungen in mehrere Stufen, die Vermittlung zusätzlicher Kenntnisse und Fähigkeiten über das eigentliche Berufsbild hinaus, des weiteren Richtlinien über betriebsübergreifende Ausbildungen und schriftliche Ausbildungsnachweise (§ 5 BBiG). „Für einige Branchen bzw. Ausbildungen gelten zudem noch weitere Gesetze oder Vorschriften, oft abhängig vom jeweiligen Bundesland und vom Ausbildungsberuf." Bei einer Handwerksausbildung ist beispielsweise auch die Handwerksordnung (§ 21 ff. HWO) zu beachten.

Da die Azubis meist noch nicht volljährig sind, müssen die ausbildenden Betriebe auch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) berücksichtigen, welches unter anderem die Arbeits- und Ruhezeiten von Jugendlichen im Beruf regelt und ihren Einsatz für bestimmte gefährliche Arbeiten verbietet.

Wer darf ausbilden?

Nur Betriebe, welche die in den Ausbildungsverordnungen genannten Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln können und von den zuständigen Kammern – wie Handwerks-, Industrie- und Handelskammer – die Erlaubnis erhalten, dürfen Auszubildende aufnehmen. „Natürlich muss das Ausbildungsunternehmen entsprechend ausgestattet sein. Der Ausbilder selbst muss seine berufs- und arbeitspädagogische Eignung in einer Prüfung nachweisen. Unter bestimmten Umständen ist jedoch eine Befreiung von der Nachweispflicht möglich." Doch auch kleinere Betriebe, die aufgrund ihrer Größe oder Spezialisierung nur einen Teil der Ausbildung abdecken können, haben die Möglichkeiten, Azubis aufzunehmen: Sie können sich zum Beispiel mit anderen Ausbildungsbetrieben zu einem so genannten Ausbildungsverbund zusammenschließen.

Ferienjobs sind grundsätzlich steuerpflichtig

Schüler und Studenten, die die Ferienzeit im Sommer dazu nutzen, ihr Taschengeld aufzubessern, erinnert die Oberfinanzdirektion daran, dass auch der Arbeitslohn aus Ferienjobs grundsätzlich steuerpflichtig ist. Laut OFD wird zwischen einer kurzfristigen Beschäftigung, einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (Minijob) und einem Arbeitsverhältnis, das über die Lohnsteuerabrechnungsmerkmale abgerechnet wird, unterschieden. Welche Variante vorteilhafter ist, ob zu viel einbehaltene Lohnsteuer vom Finanzamt im Rahmen einer Einkommensteuererklärung erstattet wird oder ob der Ferienjob des Kindes sich am Ende sogar auf das Kindergeld der Eltern auswirkt, sollte mitbedacht werden, so die OFD Koblenz.

Wir möchten Ihnen heute einen der führenden Versicherer der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) vorstellen: Die HALLESCHE Krankenversicherung aG

Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital Ihres Unternehmens

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) – Vorteile für Ihr Unternehmen

Mitarbeitergewinnung	Mitarbeiterbindung	Mitarbeiterleistung
■ höhere Unternehmensattraktivität ■ Vorteile im verschärften Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte ■ Außenwirkung durch Gütesiegel	■ soziales Engagement ■ bietet eine hochwertige Absicherung ■ nachhaltiger als eine Lohnerhöhung ■ Gütesiegel wirkt auch im Unternehmen	■ höhere Motivation ■ bessere medizinische Versorgung ■ reduziert Krankheitskosten und Fehlzeiten ■ steigert die Produktivität

Die betriebliche Krankenzusatzversicherung ist eine durch den Arbeitgeber finanzierte Form der Bonifikation für Mitarbeiter mit ganz besonderen Effekten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter muss sich Ihr Unternehmen stets als attraktiver Arbeitgeber präsentieren. Immer populärer wird in diesem Zusammenhang die betriebliche Krankenversicherung (bKV), mit der gleich mehrere Ziele erreicht werden. Die Mitarbeiter fühlen sich stärker an das Unternehmen gebunden und sind noch mehr bereit, Vorsorge zu treffen. Das reduziert nachweislich vermeidbare Fehlzeiten. Mit der bKV gestaltet das Unternehmen die Gesundheitsförderung seiner Mitarbeiter höchst individuell und flexibel. Im Vergleich zu einer herkömmlichen Lohnerhöhung ist sie zudem steuerlich günstiger. Der Nutzen ist für die Mitarbeiter unmittelbar und dauerhaft spürbar und erhöht die Motivation ungleich mehr als eine Lohnerhöhung, die erfahrungsgemäß meist schon nach kurzer Zeit nicht mehr wahrgenommen wird.
Schlanke Verwaltungsprozesse verhindern, dass die Personalabteilung durch komplexe Abläufe belastet wird.

HALLESCHE
Private Krankenversicherung

Fordern Sie noch heute weitere Informationen bei uns an:

EMU e. V.
Bachstraße 11 A
82291 Mammendorf
Telefon: 0 8145 - 52 10
Telefax: 0 8145 - 5240
E-Mail: info@emu-verband.de
Web: www.emu-verband.de

EMU Verband

Beispiel 1

VORSORGEplus – das Plus an Gesundheit für Ihr Unternehmen

VORSORGEplus bietet Ihren Mitarbeiters wertvolle Vorsorge-Schecks. Damit profitieren Sie sofort von wichtigen Vorsorgeuntersuchungen, die von der gesetzlichen Kasse nicht bezahlt werden.

EXKLUSIV Vorsorge-Schecks für Mitarbeiter

Von den **Vorsorge-Schecks** der HALLESCHE profitieren alle Mitarbeiter

- ab dem 17. Lebensjahr
- sowohl gesetzlich als auch privat Krankenversicherte
- Auf Wunsch können Mitarbeiter ihre Angehörigen zu günstigen Konditionen selbst versichern
- Und auch im Rentenalter kann der Versicherungsschutz vom Mitarbeiter fortgeführt werden

Mit VORSORGEplus der HALLESCHE tun Sie Ihren Mitarbeitern etwas Gutes – und Ihrem Unternehmen. Denn regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen sind ein wichtiges Instrument zur Gesunderhaltung der Belegschaft.

Exklusive Vorsorge-Schecks mit Tarif VORSORGEplus für 9,70 € pro Mitarbeiter und Monat!

Beispiel 2

bKV-Tarifpakete: Sinnvolle Ergänzungen zu Tarif VORSORGEplus

Sie möchten, dass Ihre Mitarbeiter von weiteren Zusatzleistungen profitieren?
Mit unseren drei Tarifpaketen ist das ganz einfach.

Wählen Sie die für Ihr Unternehmen passende Kombination:

- Für den ambulanten Bereich: „AMBULANTplus“ und „ZAHNplus“
- Für die stationäre Absicherung mit Chefarztbehandlung und Zweibettzimmer: „STATIONÄR“

Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung können als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden. Wegen der unentgeltlich gewährten Leistung stellen die Beiträge einen zu versteuernden geldwerten Vorteil für Ihre Mitarbeiter dar. Bis zu einer Freigrenze von 44,00 Euro sind diese für ihn aber lohnsteuer- und sozialabgabenfrei.