

BVMW INFOBRIEF

für Mitglieder und Freunde des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft
in Südwestfalen, LDK-Nord, Westerwald

Vom Sinn und Unsinn der Konjunkturprogramme

R.J. Die Hektik vergrößert sich, je mehr das Konjunkturbarometer abwärts zeigt. Aus allen Lagern – auch der Unternehmer – beginnen die Lobbyisten mit Forderungen der unterschiedlichsten Art. Am lautesten schreien erfahrungsgemäß die Gewerkschaften – vor allem nach „Konjunkturprogrammen, um die Binnenkonjunktur anzukurbeln“. Hier ist bereits der erste Pferdefuß: bei Betrachtung des Anteils der deutschen Binnenwirtschaft wird sofort klar, dass dies nicht die Lösung sein kann. Vor allem bezahlen auch die Arbeitnehmer sich diese „staatlichen Geschenke“ wiederum selbst – einmal ganz abgesehen davon, dass Kinder und Kindeskindern jetzt schon in der Zukunft finanziell keine Luft mehr zum atmen haben werden. Das Motto: „Was scheren uns unsere Kinder, wir leben jetzt“ kann es nicht sein! Grundsätzlich stellt sich die Frage nach der Notwendigkeit und den Grenzen staatlicher Eingriffe in die Wirtschaft. Und genauso grundsätzlich haben die Fanatiker staatlichen Eingreifens noch zu beweisen, dass in der Vergangenheit die Verführung zu jener von Erfolg gekrönt war: es waren immer Misserfolge, die dabei heraus gekommen sind.

Dass die gegenwärtige, weltweite Wirtschaftslaute auch ungewöhnliche Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Wirtschaftsleistung und damit der Steuereinnahmen erfordert, steht außer Zweifel. Nicht jeder Konjunkturreinbruch ist in der Vergangenheit so krass gewesen wie der augenblickliche, jedoch sollte auch dabei die Verhältnismäßigkeit gewahrt und an den ohnehin ausgeferten öffentlichen Schuldenstand gedacht werden. Ergo: Mit Verstand ran! – Und der sieht anders aus als die „Abwrackprämie“. Einmal abgesehen davon, dass hier nur eine einzige – wenngleich wichtige – Branche bedient wurde (wo bleibt beispielsweise die seit Jahren Not leidende Möbelindustrie und der fast gesamte Handel), sind Aktionen solcherart nichts Anderes als Strohfeder. Nur auf Nachhaltigkeit gezielte Aktionen helfen wirklich dauerhaft.

An dieser Stelle soll zuerst einmal herausgestellt werden, dass es dauerhaft um zweierlei geht: zum einen, das zu verhindern, was uns in diese Situation gebracht hat und zum anderen eben diese Situation nachhaltig (!) zu verbessern.

Das Verhinderungsszenario

- erfordert vor allem international abgestimmte Maßnahmen. Erstaunlicherweise ziehen die meisten Staaten verantwortungsvoll an einem Strang. Protektionismus ist das schlimmste, was vor allem Deutschland als Exportnation passieren kann. Das gleiche gilt weltweit bei einem Subventionswettbewerb für alle Staaten.
- muss die expansive Kreditvergabe stoppen, nicht nur in den angelsächsischen Ländern, auch hierzulande (auch wenn dies möglicherweise manchem Unternehmer nicht behagt). Die Bankenaufsicht muss funktionsfähig gemacht werden.
- eine mutige Unternehmensteuerreform zur Stärkung der Ertragskraft der Unternehmen. Die Erbschaftssteuer(reform) wird diese Krise

enorm verstärken. Die Erbschaftssteuer gehört abgeschafft. Wenn der Staat sich dazu schon nicht entschließen kann, muss er jedoch durch Förderprogramme und Garantien die Kredite für die Unternehmen verbilligen. Besser wäre die Stärkung der Eigenfinanzierungskraft der Unternehmen. Die mit der Unternehmenssteuerreform 2008 eingeführten Zinsschranke, Einschränkung des Mantelkaufs und der Verlustrechnung sowie die gewerbesteuerliche Zurechnung von Mieten, Pachten und Zinsen muss rückgängig gemacht werden, denn sie verschärfen die Krise

- bekämpft Steueroasen, die Schwarzgeld anlocken und Steuerhinterziehung Vorschub leisten. Aber bitte nicht im Stil von Rundumschlägen auf Länder mit Standortattraktivität durch niedrige Steuersätze.
- richtet sich nicht zuletzt an jeden einzelnen, mit mehr Bescheidenheit und weniger Gier nach immer mehr (Zinsen, Provisionen und Gewinnen) individuell dazu beizutragen, dass diese Luftnummern bei Geldinstituten erst gar nicht entstehen.

Das aktuelle (aber auch nachhaltig wirkende) „Konjunkturprogramm“ beinhaltet im Sinne des Mittelstands neben den vorgenannten Maßnahmen

- allenfalls vorübergehende Stützung von Banken (leider ist dieser ordnungspolitische Sündenfall unerlässlich zur Aufrechterhaltung der Kredite für den Mittelstand)
 - keine staatliche Beteiligung an Unternehmen der Realwirtschaft. Der Staat ist nicht der „besere“ Unternehmer. Es kann und darf nicht jedes Unternehmen vom Steuerzahler „gerettet“ oder gestützt werden. Dies schwächt gesunde Unternehmen und verhindert die normale Auslese in der Wirtschaft (Holzmann lässt grüßen!).
 - sofortige Abschaffung des Solidaritätszuschlags und (zumindest vorübergehende) Reduzierung der Mehrwertsteuer auf 16 Prozent. Dieses hilft jedem Bürger, stärkt die Binnenkonjunktur auf breiter Front und hätte nachhaltigere Wirkung als die spektakuläre Abwrackprämie, die nur ein Steuergeschenk mit höchst zweifelhafter Wirkung (positiv vor allem für ausländische Billiganbieter) ist.
 - Stärkung der Forschung und Entwicklung, auch mit mehr Förderung in den Unternehmen
 - mehr investive statt konsumtive Ausgaben des Staates, der Länder und Kommunen. Investitionen in die verkehrstechnische und Kommunikationsinfrastruktur für Bürger und Wirtschaft
- Generell sind alle kurzfristigen, schulden treibenden Maßnahmen nur unter der Maßgabe umgehender und automatisierter Rücknahme bei besser laufender Konjunktur zu verantworten. Der europäische Stabilitätspakt darf nicht dauerhaft aufgeweicht werden und die Schulden sind nach der Krise mit einem verbindlichen Konsolidierungsplan umgehend auf ein erträgliches Maß zurückzuführen. Die staatliche Handlungsfähigkeit zur Zukunftssicherung folgender Generationen ist schnellstmöglich wiederherzustellen!

Unternehmer, Manager und die Öffentlichkeit

Liebe BVMW-Mitglieder, sehr geehrte mittelständische Unternehmer,



wenn heute von „Unternehmen“ und „Unternehmern“ gesprochen wird, werden darunter nicht die 99 % mittelständische Unternehmen und deren Chefs verstanden, sondern das 1 % an Großunternehmen und deren Managern. So geschieht es dann, dass ein Klaus Esser – ehemaliger Mannesmann-Chef – und ein typischer, mittelständischer Unternehmer – sagen wir einmal eines verarbeitenden Betriebes mit 50 Beschäftigten – in „einem Topf“ landen. Auch viele Verbände – weil dies der von ihnen behaupteten Legitimation entspricht – sind mit Schuld daran, dass sich die Wesensunterschiede zwischen Risikounternehmern und Gehaltsunternehmern verwischt haben. Unser Verband, der Bundesverband mittelständische Wirtschaft BVMW macht konsequent den Unterschied, in dem er nur den Mittelstand vertritt.

Es kann und muss unsere Chance sein, die zunehmend berechtigte gesellschaftliche Kritik an Großunternehmen und deren Machenschaften für die Imagepflege des noch immer ein Schattendasein führenden Mittelstands zu nutzen und seinen hohen Wert für die Gesellschaft herauszustellen.

Lassen wir nicht zu, dass die Öffentlichkeit unter „Wirtschaft“ Großunternehmen und die Tarifpartner versteht!

Auf den ersten, kurzen Blick haben Unternehmer und Manager die gleiche Funktion. Funktion ja, doch was ist denn nun der Unterschied zwischen beiden? Die vorgenannte Bezeichnung der Unternehmer in Risikounternehmer und Gehaltsunternehmer besagt im Begriff bereits die generelle Andersartigkeit und die daraus folgende, unterschiedliche Denk- und Fühlweise der beiden. Ohne letzterem nahe treten zu wollen: Der Unternehmer wird zu seinem Unternehmen, seinen Mitarbeitern und der Region, in der er sein Unternehmen führt, immer eine engere Beziehung haben und mehr Verantwortung spüren als der bezahlte Geschäftsführer. Der Unternehmer/Inhaber kann eben nicht gerade einmal „aufhören“ und sich – meist mit entsprechender Abfindung – wie ein Manager „aus seinem Vertrag entlassen“ lassen. Seine Haftungssituation macht ihm dies grundsätzlich unmöglich. Zudem arbeitet er an der langfristigen Entwicklung seines Unternehmens statt an kurzfristigen Erfolgen.

Es muss die Frage erlaubt sein: Sind nicht sogar die mittelständischen Unternehmer an der öffentlichen Nichtbeachtung teilweise selbst Schuld, weil sie sich aus falscher Solidarität gegenüber den Großunternehmen in Öffentlichkeit und den Medien nicht auch differenziert präsentieren?

Ändern wir dies gemeinsam – offensiv!

Ihr regionaler BVMW-Netzwerker
Rainer Jung

Wirtschaften mit der Schweiz

FB. Die Stellung der Schweiz - mit einer über zehn Mal kleineren Volkswirtschaft Deutschland - ist beeindruckend und zeugt von einer engen wirtschaftlichen Verflechtung beider Länder. Halten wir einige Beziehungen Schweiz (7.6 Mio. Einwohner) – Deutschland (82,4 Mio. Einwohner) aus den deutschen internationalen Ranglisten fest:

- Rang 1: Schweiz als Auswanderungsland für Deutschland
- Rang 4: Schweiz als Quellmarkt für den deutschen Tourismus
- Rang 6: Schweiz als Investor in Deutschland
- Rang 9: Schweiz als Handelspartner Deutschland

Für die Schweiz ist Deutschland der Wirtschaftspartner Nummer eins. Und Sie sind uns als Unternehmen und Person willkommen. Für deutsche Unternehmen ist die Schweiz als südlicher Nachbar nicht nur wegen der Sprache interessant. Die Steuern sind, bedingt durch eine geringere Umverteilung für Unternehmen durchwegs tiefer als in Deutschland.

Chancen durch Wachstumsmarkt

Mit der Realisierung des Tourismusresorts in Andermatt wird sich der Umsatz in einzelnen Branchen mehr als verdoppeln. So wird ein bedeutendes Wachstum neben

dem Bau von über einer Mia. EUR in folgenden Branchen vorausgesagt:

- Gastgewerbe
 - Handel, Reparatur von Gebrauchsgütern
 - Verkehr, Nachrichtenübermittlung
 - Immobilienwesen, Dienstleistungen für Unternehmen
 - Gesundheits- und Sozialwesen
- Interessierte Unternehmen erhalten direkten Marktzugang.

Gesucht

Gesucht werden aktuell weitere Unternehmen der erneuerbaren Energie, welche sich in der Schweiz ansiedeln und den Markt mitentwickeln. Konkrete Themen sind: Solarpark, Verdieselung von organischer Substanz, Photovoltaik für Wohn- und Gewerbedächer. In einer autofreien Einkaufsstrasse einer Kleinstadt werden deutsche Handelsunternehmen des Design, Wohnen, Küchen gesucht. Ein Reiseunternehmen sucht „vermarktbar“ Reisen nach Deutschland.

Marktintegration

Unternehmen welche in den Schweiz einen Absatz aufbauen wollen erhalten Unterstützung von der Strategie, über die Konzeptionierung bis zur konkreten Umsetzung. Ein Backoffice für den Start ist selbstverständlich. In einem ersten Gespräch wird die Realisierung gemeinsam skizziert.

Netzwerk

Mit dem Swiss German Club steht interessierten Unternehmen ein gesamtschweizerisches Netzwerk zur Verfügung, sei dies für die persönlichen „Belange“, die Knüpfung von gezielten Geschäftskontakten und dem Aufbau von Kooperationen.
www.swiss-german-club.ch

Info: www.bnpo.ch/kontakt

Persönlicher Kontakt in der Schweiz

Fritz Burkhalter, BNPO Schweiz
Ständige Vertretung des BVMW in der Schweiz
Löwenplatz 3, CH 3303 Jegenstorf
Fon 0041 31 763 30 03, bu@bnpo.ch,
www.bnpo.ch



In der Krise das Vertrauen der Mitarbeiter stärken

V.K. Fast täglich treffen Meldungen von Insolvenzen, Entlassungen und Kurzarbeit ein. Diese Nachrichten sorgen für eine angespannte Stimmung, die sich nicht selten auf das Verhalten und die Motivation der Mitarbeiter überträgt: Unsichere Arbeitsplatzverhältnisse schwächen ihre Leistung und ebnen häufig den Weg für eine Ellbogenmentalität. Etwa die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland befürchtet in Folge der Krise einen steigenden internen Konkurrenzkampf. Das ergab die internationale Studie des Karriereportals StepStone, an der in Deutschland 3.777 Fach- und Führungskräfte teilnahmen.

Vor diesem Hintergrund raten die Experten der Personalberatungsfirma personal total HR Consulting Group, aktiv das Vertrauen der Mitarbeiter in wirtschaftlichen Krisenzeiten zu stärken und das Arbeitsklima im eigenen Betrieb kritisch hinsichtlich der Anzeichen für eine Verschlechterung zu beobachten.

„Konkurrenz belebt zwar das Geschäft und ist in einem gewissen Maß notwendig, doch wenn sich das Betriebsklima verschlechtert und dadurch die Teamfähig-

keit leidet, ist der Zeitpunkt für Führungskräfte gekommen, einzugreifen“, sagt Dr. Bernd Kröger, Vorstand von personal total. „Kommunizieren Sie deshalb offen, welche Maßnahmen in der Krise notwendig sind. Führen Sie die Hintergründe und ihr beabsichtigtes Vorgehen an. Je konkreter die Ziele formuliert sind, desto verbindlicher werden sie von ihren Mitarbeitern angenommen. Im Idealfall arbeiten dann alle im Team gemeinsam auf diese Ziele hin.“

IT/TK-Branche optimistisch – Fach- und Führungskräfte nach wie vor gefragt

Die IT/TK-Branche erweist sich in der Wirtschaftskrise als vergleichsweise stabil und optimistisch in puncto Umsatzprognosen und Personalplanung, wie eine Umfrage des Branchenverbands BITKOM belegt. Zwar ging die Anzahl der Stellenanzeigen für IT/TK-Fach- und Führungskräfte im ersten Quartal 2009 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um rund 23 Prozent zurück. Damit verzeichnet der IT/TK-Personalmarkt jedoch einen deutlich geringeren Rückgang als der Stellenmarkt allgemein

(31 Prozent) oder die Berufsgruppe der Ingenieure (37 Prozent).

Auch zeigt die Auswertung für die ersten drei Monate des Jahres nach einem Schaltungstief im Februar bereits für März eine Erholung. Das ergab die von personal total beauftragte Analyse von im Internet veröffentlichten Stellenanzeigen, für die 20 Online-Medien ausgewertet wurden.

Das BITKOM-Branchenbarometer, eine vierteljährlich veröffentlichte Umfrage des Branchenverbandes für IT, Telekommunikation und Neue Medien, belegt in seiner Märzangabe, dass eine deutliche Mehrzahl der IT/TK-Unternehmen im laufenden Jahr einen steigenden Umsatz erwartet und Personalaufbau bzw. -erhaltung plant. So rechnen rund 70 Prozent der befragten Unternehmen mit steigenden oder zumindest stabilen Umsätzen für 2009. Zwei Drittel der Branche planen, so die Analyse von Dr. Volker Krüger, Geschäftsführer der personal total HR Consulting Group am Standort Olpe, eine Erhaltung der Mitarbeiterzahl sowie Neueinstellungen – im Bereich IT-Services sind es sogar 82 Prozent.

Info -Tel. : 02762 / 9 83 73 - 0

BilMoG und Pensionszusagen Dringender Handlungsbedarf durch neue Bewertungsgrundsätze

MK. Durch das im April 2009 geänderte Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) ändern sich diverse Bewertungsvorschriften mit erheblichen Auswirkungen auf den Bereich der betrieblichen Altersversorgung (Pensionszusagen). **Die neue Bewertung von Pensionszusagen bringt für kleine und mittelständische Unternehmen erhebliche Belastungen mit sich, die im schlimmsten Fall sogar zur Überschuldung führen.**

Die neuen Bilanzierungsregelungen nach dem BilMoG sind verpflichtend für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2010 anzuwenden, können aber schon gesamtheitlich für den Abschluss 2009 genutzt werden. Durch die Einführung und Erhöhung rechnerischer Schwellenwerte sollen Unternehmen von Informationspflichten im Rahmen der handelsrechtlichen Rechnungslegung befreit werden. Kleinunternehmen können sogar komplett auf eine Buchführung, Inventur und Bilanzierung nach HGB (Handelsgesetzbuch) verzichten. Diese Erleichterungen sind bereits für das Geschäftsjahr 2008 anwendbar.

Steuerbilanz auch weiter notwendig

Gleichzeitig soll das HGB-Bilanzrecht zu einem Regelwerk ausgebaut werden, das den internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS) gleichwertig, aber kostengünstiger und einfacher zu handhaben ist. So bleibt die HGB-Bilanz Grundlage der steuerlichen Gewinnermittlung und Ausschüttungsbemessung, sodass insbesondere mittelständischen Unternehmen das Erstellen einer Einheitsbilanz ermöglicht wird.

Wesentliche Änderungen von Bewertungsgrundsätzen bei der betrieblichen Altersversorgung sind:

1. Die Saldierung von Pensionsverpflichtungen findet mit dem dazu gehörigen Aktivvermögen statt, soweit das Vermögen ausschließlich zur Erfüllung der Schulden dient und dem Zugriff der Gläubiger entzogen ist.
2. Pensionsrückstellungen sind realistischer zu bewerten. Deshalb sollen künftige Lohn-,

Preis- und Personalentwicklungen stärker berücksichtigt werden, die Rückstellungen sind künftig mit dem durchschnittlichen Marktzinssatz abzuzinsen.

3. Eine Änderung der Bewertung der Pensionsverpflichtungen in der Steuerbilanz findet nicht statt.

Durch die geänderte handelsbilanzielle Bewertung sind künftig in der Handelsbilanz höhere Pensionsrückstellungen zu bilden. Dies kann zu erheblichen finanziellen Mehrbelastungen im Unternehmen führen. Die Saldierungsmöglichkeit vom Aktivvermögen mit den Pensionsverpflichtungen hingegen ist für Unternehmen oftmals vorteilhaft und kann die Bilanzstruktur verbessern. Voraussetzung ist, dass den Pensionsverpflichtungen ein Aktivvermögen in entsprechender Höhe gegenübersteht.

Zusagen überprüfen

Solche Pensionszusagen wurden häufig bei der Versorgung von geschäftsführenden Gesellschaftern im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgungsmaßnahme eingesetzt. Die meisten in der Vergangenheit erteilten Pensionszusagen gehören längst auf den Prüfstand, denn es besteht akuter Handlungsbedarf.

Pensionszusagen weisen häufig erhebliche finanzielle Unterdeckungen auf. Begründet liegt dies in verschlechterten Kapitalmarktbedingungen und veränderten Berechnungsgrundlagen. Manche in den Pensionsverpflichtungen

getroffene Formulierungen entsprechen aufgrund veränderter gesetzlicher Bestimmungen, aktueller Anweisungen der Finanzverwaltung oder jüngster Rechtsprechungen nicht mehr den heutigen arbeits- und steuerrechtlichen Anforderungen. Widerspricht die Pensionszusage jedoch den gesetzlichen Anforderungen, kann dies für das Unternehmen erhebliche finanzielle Konsequenzen haben: Die Pensionsrückstellungen sind unter Umständen ganz oder teilweise aufzulösen und zwangsweise zu versteuern.

Verpflichtung erfüllen

Inhaltliche Mängel sowie Finanzierungsdefizite können evtl. noch nachträglich vom Unternehmen beseitigt werden. Die einmal erteilte Zusage lässt sich nach Jahrzehnten nicht mehr zurücknehmen. Kann die zugesagte Leistung nicht in voller Höhe aus den in der Vergangenheit aufgebauten Finanzmitteln gezahlt werden, müssen die fehlenden Beträge aus dem laufenden Betriebsvermögen erbracht werden. Eine solche Situation kann im schlimmsten Fall zur Insolvenz des Unternehmens führen oder diese zumindest beschleunigen.

Eine kompetente Beratung zur Anpassung an die neue Gesetzeslage ist dringend erforderlich. Verfasser: BAV-Experte und Fachautor Matthias Köhler, Betriebswirt, monad Gesellschaft für Ruhestandsplanung, Altötting
Info: 02294-991183

Zugelassener Träger nach AZW durch die CERTEQA Nr. 09-1059-110

www.daa-siegen.de

Berufsbegleitende Weiterbildung

auch in Kurzarbeit, WeGebAu-gefördert:

- **Olpe**
- **Siegen**
- **Iserlohn**
- **Betzdorf**

- **Kaufmännische Qualifizierung in Modulform**
- **EDV** ■ **MS-Office** ■ **Personalwesen** ■ **Finanzbuchhaltung**
- **LEXWARE** ■ **DATEV** ■ **SAP-Bildungspartner**
- **Qualitätsmanagement (DGQ-zertifiziert)**
- **DGQ-Qualitätsfachkraft** ■ **DGQ-Qualitätsassistent**
- **DGQ-Qualitätsbeauftragter** ■ **DGQ-Qualitätsmanager**

Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

Deutsche Angestellten-Akademie GmbH

DAA Siegen ■ Hindenburgstraße 7 ■ 57072 Siegen
Telefon 0271 23094-0 ■ E-Mail info.daa-siegen@daa-bw.de

Arbeitsrecht und Rezession

KM. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind Unternehmen gezwungen, Arbeitnehmer freizusetzen, um Kosten zu sparen. Dementsprechend häufen sich dann Arbeitgeberkündigungen und die Zahl der Kündigungsschutzklagen, weil sich die Arbeitnehmer dagegen wehren. Von Ausnahmen einmal abgesehen, sichert das Arbeitsentgelt die wirtschaftliche Grundlage der Existenz. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber bei einer Kündigung die in § 622BGB oder einer besonderen tarifvertraglichen Vorschrift geregelte Kündigungsfristen einhalten, sofern nicht ein wichtiger Grund gegeben ist, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer

Kündigungsfrist zu kündigen. Diese Fälle sollen einmal außer Betracht bleiben. Regelungen bezüglich einer Kündigung finden sich vor allem im Kündigungsschutzgesetz, welches bei allen Arbeitsverhältnissen angewandt wird, die länger als ein halbes Jahr ununterbrochen bestehen. Bedingung: der Betrieb beschäftigt regelmäßig mehr als 10 Mitarbeiter. Wird das Gesetz angewendet, kann seitens des Arbeitgebers wirksam nur dann gekündigt werden, wenn ein Kündigungsgrund im Sinne des Kündigungsgesetzes vorliegt; dies sind: verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte Kündigungsgründe.

Im Folgenden soll lediglich auf **betriebsbedingte** Gründe eingegangen werden.

Voraussetzungen der Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung sind in § 1 Abs. 2 und 3 KSchG geregelt. Danach ist eine (betriebsbedingte) Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt, wenn Sie durch „dringende betriebliche Erfordernisse“ bedingt ist. Auch wenn diese vorliegen und auch bei Gericht dargelegt sind, ist es weiterhin erforderlich, dass der Arbeitgeber (AG) die so genannte Sozialauswahl zu beachten. Eine betriebsbedingte Kündigung ist nämlich auch dann sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam,

Mietflächen / Kauf für Lager, Logistik, Produktion, Gastronomie, Büro

www.gewerbepark-siegerland.de

wenn der AG bei der Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers (AN) „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des AN nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat“.

„Dringende betriebliche Erfordernisse“ im Sinne der vorgenannten Vorschrift können außerbetriebliche oder innerbetriebliche Gründe sein. Außerbetriebliche Gründe (Arbeitsmangel und Umsatzrückgang) können eine solche Kündigung dann rechtfertigen, wenn der Arbeitsanfall so zurückgeht, dass das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung für einen oder mehrere AN entfällt. Im Prozess muss der AG sowohl die Entwicklung der Umsatzzahlen und Auftragsbestände als auch deren unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsplatz darlegen. Wird eine betriebsbedingte Kündigung auf so genannte innerbetriebliche

Gründe gestützt, muss der AG darlegen und ggf. beweisen, welche organisatorischen und technischen Maßnahmen er angeordnet hat und wie sie sich auf den Arbeitsplatz des gekündigten AN auswirken. Die Anforderung der Arbeitsgerichte an diese Darlegung ist recht hoch, so dass diesem Punkt im Prozess besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss. Gelingt es, den sogenannten betriebsbedingten Kündigungsgrund darzulegen und zu beweisen, muss in einem zweiten Schritt auch die zutreffenden Sozialauswahl dargelegt und ggf. bewiesen werden. Hierbei zählt zugunsten des AN in erster Linie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, so dass bei Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer demjenigen mit kürzerer Betriebszugehörigkeit zu kündigen ist (Einzelheiten zur so genannten Sozialauswahl in einem späteren Beitrag). § 102 Abs. 1 BetrVG fordert die Befragung

des Betriebsrates – sofern vorhanden – vor einer beabsichtigten Kündigung. Der Betriebsrat ist umfassend und wahrheitsgemäß zu informieren – ansonsten ist die beabsichtigte Kündigung unwirksam.

Der Arbeitgeber hat also bei einer betriebsbedingten Kündigung drei wesentliche Punkte zu beachten: die ordnungsgemäße Betriebsanhörung, die Darlegung der dringenden betrieblichen Erfordernisse sowie die zutreffende Sozialauswahl. Gerade bei der Darlegung der „dringenden betrieblichen Erfordernisse“ und der Betriebsratsanhörung unterlaufen den Arbeitgebern immer wieder vermeidbare Fehler, so dass nur dringend dazu geraten wird, zuvor anwaltlichen Rat einzuholen.

INFO-Telefon: 0271 / 3 30 00 33,
www.kanzlei-men-sch.de

Regionale BVMW-Termine 2009 (2. Hj.)

Mi., 02. Sept. 09, 18.30 Uhr

BVMW-Unternehmertreffen
„Gezielte Personalauswahl – die schwerwiegende Entscheidung bei der Besetzung einer Stelle“
Ref: Dr. Volker Krüger, personal total HR Consulting Group, Olpe
Ort: Hotel „Pfeffermühle“, Siegen

Do., 01. Okt. 09, 18.30 Uhr
BVMW Meeting Mittelstand
„Der demographische Wandel und wie die Unternehmer sich darauf einstellen können“

Ref.: - Dr. Bettina Wolf,
Geschäftsführerin der
Agentur für Arbeit, Siegen
- Prof. Dr. Stefan Kutzner,
Universität Siegen, FB 1
- Jörg Dienenthal,
Dango & Dienenthal, Siegen
Veranstaltung in Zusammenarbeit mit
der Volksbank im Siegerland,
Haus der Siegerländer Wirtschaft,
Siegen, Spandauer Straße 25

Di., 27. Okt. 09, 18.00 Uhr

BVMW-Unternehmertreffen (für Unternehmer aus den Kreisen AK und WW)
„Der Mittelstand und die Liquidität“
Vorstellung des Angebots der Deutschen Bundesbank für Unternehmen:
kostenfreie, bankenneutrale Bonitätsanalyse mit Branchenvergleichszahlen.
Ort: Stadthalle Betzdorf

KW 46.09

BVMW-Unternehmertreffen (für Unternehmer aus den Kreisen SI und OE)
„Der Mittelstand und die Liquidität“
Vorstellung der für die Unternehmen **kostenfreie, bankenneutrale Bonitätsanalyse mit Branchenzahlen** durch die Deutsche Bundesbank, Hauptverwaltung Düsseldorf

Do., 26. Nov. 09, 18.30 Uhr

BVMW-Unternehmertreffen
„BilMoG – tickende Zeitbombe in der Bilanz“

Referenten:

SB/WP Stefan Wilke, S/W Treuhand Südwestfalen GmbH, Siegen
SB/vereid. Buchprüfer Joachim Schulz, S/W Treuhand Südwestfalen GmbH
Btrw. Matthias Köhler, monad Ges. für Finanz- u. Wirtschaftsber. mbH, Altötting
Ort: Hotel „Pfeffermühle“, Siegen

Mittelstandstammtische

Do., 20. August, 24. September, 29. Oktober und 03. Dez. 09 (mit Nikolausessen), jeweils 19.30 Uhr
„Mittelstandstammtisch Bigge/Lenne“
Ort: Hotel Cordes, Finnentrop-Bamenohl

*** achten Sie bitte auf evtl. Änderungen in den Einladungen bzw. auf der regionalen BVMW-Seite www.bvmw.info**

red\line
www.redline-logistik.com
logistics for life

KREUZTAL

 SEEFracht	 LUFTFracht
 LANDFracht	 LOGISTIK

+49 (0) 27 32 - 76 426

Impressum:

Rainer Jung
BVMW Südwestfalen/Mittelhessen/AK
Hopfengarten 23
57567 Daaden
Telefon: 02743 / 12 33
Telefax: 02743 / 93 11 72
Mail: rainer.jung@bvmwonline.de
Internet: www.bvmw.info

www.bvmw.info