

Wo drückt der Schuh?

Beispiele aus der unternehmerischen Praxis
Mitglieder des IHK-Netzwerkes Mittelstand berichten



Industrie- und Handelskammer
Erfurt



Inhalt

Einleitung.....	4
Das IHK-Netzwerk Mittelstand der IHK Erfurt stellt sich vor.....	6
Unternehmer berichten aus der Praxis:	
Wertschätzung des Unternehmertums.....	8
Fachkräftesicherung.....	10
Arbeitszeitgesetz.....	12
Handhabung unterschiedlicher Umsatzsteuersätze.....	14
Thüringer Ladenöffnungsgesetz.....	16
Vergaberecht.....	18
Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz.....	20
Aufbewahrungspflichten für Dokumente.....	22
Kleinunternehmerregelung.....	24
Rundfunkbeitrag.....	26
Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge.....	28
Wo es auch noch Regelungsbedarf gibt:	
Datenschutzgrundverordnung.....	30
Weiterentwicklung des Teilzeitrechts, sog. „Brückenteilzeit“.....	31
Aufzeichnungspflichten beim Mindestlohngesetz.....	32
Haftung beim Mindestlohngesetz.....	33
Dokumentationspflichten und unangekündigte Kassenprüfungen durch die Finanzverwaltung.....	33
Hoher Verwaltungsaufwand durch die Verdienststrukturerhebung.....	34
Auskünfte mit Rechtsanspruch.....	35
Künstlersozialversicherung.....	36

Einleitung

„Der Unternehmer ist der Angelpunkt, um den sich alles dreht. Unternehmer – ganz gleich, ob in großen oder kleinen, alteingesessenen oder neu eröffneten Firmen tätig, sind die treibenden Kräfte der Innovation und der schöpferischen Zerstörung. Ihre Vorhaben sind die Quelle neuer Arbeitsplätze, höherer Einkommen und des allgemeinen wirtschaftlichen Fortschritts.“

Joseph Schumpeter (Ökonom)

Der österreichisch-amerikanische Ökonom Joseph Schumpeter veröffentlichte diesen Satz bereits 1912. Gültig ist er noch heute, findet aber leider immer weniger Beachtung. Zunehmend wird vergessen, dass eingebettet in das Leitbild der sozialen Marktwirtschaft das Unternehmertum in Deutschland einen wahren Siegeszug hingelegt hat. In dessen Kern steht heute die mächtige Säule der deutschen Wirtschaft: Der Mittelstand. Rund 99 Prozent aller umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen gehören in diesen Kreis. Sie beschäftigen 60 Prozent aller sozialversicherten Beschäftigten, erwirtschaften über 35 Prozent aller Umsätze und bilden über 80 Prozent aller Auszubildenden aus. So weit zu den Zahlen. Hinzu kommt eine in aller Regel funktionierende Sozialpartnerschaft.

Das hört sich in der Theorie alles sehr gut an. In der Realität tauchen jedoch immer öfter Fragen auf wie: Ist es normal, dass Unternehmerinnen und Unternehmer eher als Glückspilze angesehen werden, ohne dass gesehen wird, wie viel Arbeit das tägliche Tun bedeutet und welche Rückschläge und Risiken dafür in Kauf genommen werden? Ist es normal, dass gesellschaftlich engagierten Firmenchefs sofort unterstellt wird, nur Steuern sparen zu wollen und anstelle der Dankbarkeit reflexartig vermutet wird, dass diese finanziellen Spielräume ja sicher irgendwo abgeknipst worden sind. Oder: Wird den Unternehmerinnen und Unternehmern von Politik und Gesellschaft die Wertschätzung und Unterstützung entgegengebracht, die sie verdienen?

Das IHK-Netzwerk Mittelstand der IHK Erfurt möchte diesem Trend entgegenwirken und ist bestrebt, im Dialog mit Politik und Verwaltung möglichst umfassend auf die Sorgen und Nöte der kleinen und mittelständischen Betriebe aufmerksam zu machen. Die vorliegende Publikation soll deshalb den Blick auf die kleinen und mittleren Firmen in der Region lenken, die sich täglich verschiedenen Herausforderungen stellen – sei es der Umgang mit Gesetzen und Verordnungen, die Bürokratie, der Fachkräftemangel oder einfach die fehlende Anerkennung ihrer Tätigkeit. Einige von ihnen berichten exemplarisch, wie sie in der Gesellschaft wahrgenommen werden und wie Gesetze und Regelungen sie in ihrem unternehmerischen Handeln einschränken – einfach gesagt: Wo ihnen der Schuh drückt!

Das IHK-Netzwerk Mittelstand der IHK Erfurt stellt sich vor

Die Unternehmer klagen über eine Flut von Gesetzen und Verordnungen, die alles und jeden in ihren Firmen beeinflusst. Parlamente, Regierungen und Verwaltungen scheinen sich dabei übertreffen zu wollen, immer neue Bereiche des unternehmerischen Handelns gesetzlichen Regelungen zu unterwerfen. In glimpflichen Fällen führen die Änderungen zu höheren Kosten. In extremen Fällen bedrohen sie die Existenz des Betriebes.

Genau hier setzt das IHK-Netzwerk Mittelstand an, welches die IHK Erfurt ins Leben gerufen hat. Ziel war und ist es, das Ehrenamt noch intensiver in die Meinungsbildung einzubeziehen um damit eine argumentative Grundlage bei wirtschaftspolitischen Themenstellungen zu schaffen. Nach innen wurde die Kommunikation zwischen den Mitgliedern des Netzwerkes und anderen Unternehmern der IHK verbessert. Nach außen wurde eine Kommunikationsplattform für die Anliegen des Mittelstandes gegenüber der Öffentlichkeit geschaffen. Insgesamt gilt: Mit dem IHK-Netzwerk Mittelstand unterstreicht die IHK Erfurt ihre Aufgabe, das Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft zu vertreten.

Träger des Netzwerkes und damit Multiplikatoren für dieses Anliegen sind die Vorsitzenden der Ausschüsse und der regionalen Wirtschaftsbeiräte der IHK Erfurt sowie weitere wirtschaftspolitisch interessierte Unternehmer der Region. Sie treffen sich drei bis vier Mal im Jahr mit kompetenten Gesprächspartnern zum intensiven Meinungsaustausch. Ganz oben auf der Agenda der Mitglieder des Netzwerkes steht die Wertschätzung des Unternehmertums. Die Firmenchefs haben es sich zur Aufgabe gemacht, für eine Kultur der Selbstständigkeit zu werben und Beispiele für mittelstandsfeindliche Regelungen konkret zu benennen. Auch wenn nicht immer abrechenbare Ergebnisse am Ende der Treffen stehen, so versuchen die Unternehmer doch die Vertreter aus Politik und Verwaltung für ihre Anliegen zu sensibilisieren. Vorsitzender des Gremiums ist Christian Lins, Geschäftsführer der S+L Selbstklebeprodukte GmbH in Gotha.

Ein Auszug aus den Aktivitäten der Jahre 2017/2018:

Der Chefredakteur der Thüringer Allgemeine (TA), Johannes M. Fischer, war im Februar 2017 Gast des Gremiums. Mit ihm wurde die Darstellung des Unternehmerbildes in der Öffentlichkeit diskutiert. Daraus entstanden unterschiedliche Unternehmensporträts, die in der TA ver-

öffentlich wurden.

Im November 2017 gab es einen Meinungsaustausch mit dem Direktor des Arbeitsgerichts Erfurt, Andreas Walter. Hier standen die Auswirkungen arbeitsrechtlicher Entscheidungen auf die betrieblichen Abläufe im Mittelpunkt.

2018 hat das IHK-Netzwerk Mittelstand u.a. die Qualität der Bildung/des Bildungssystems und der Schulabgänger sowie die Wertschätzung des Unternehmertums durch Lehrer und in den Schulen auf die Tagesordnung gesetzt. Dazu fand am 9. April ein sehr konstruktives Gespräch mit dem Thüringer Bildungsminister Helmut Holter statt.

Die Themenfelder Fachkräftesicherung und Arbeitsmarkt, Bürokratieabbau, Haushalt und Steuern sowie die Wertschätzung des Unternehmertums standen im Mittelpunkt einer Gesprächsrunde mit dem Parlamentarischen Staatssekretär beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie und Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer und den Mittelstand, Christian Hirte, im Juli 2018.

Inhalt einer Diskussionsrunde mit dem Staatssekretär im Thüringer Finanzministerium, Dr. Hartmut Schubert, im September 2018 war die Servicefreundlichkeit der Finanzverwaltung.

Reden Sie mit! Gestalten Sie mit!

Wenn Sie Interesse daran haben, mit Politikern und Regierungsvertretern ins Gespräch zu kommen, unternehmerische Sichtweisen zu erläutern und darzustellen, wo der Schuh drückt, dann sind Sie in diesem Gremium genau richtig. Das IHK-Netzwerk Mittelstand der IHK Erfurt trifft sich drei bis vier Mal im Jahr mit kompetenten Gesprächspartnern zum intensiven Meinungsaustausch.

Ansprechpartnerin:

Dr. Cornelia Haase-Lerch
Stellvertretende Hauptgeschäftsführerin
Abteilungsleiterin Standortpolitik, Recht und Steuern
IHK Erfurt | Arnstädter Straße 34 | 99096 Erfurt
Tel. 0361 3484-260 | Fax 0361 3485-972
E-Mail: haase@erfurt.ihk.de | www.erfurt.ihk.de

■ Wertschätzung des Unternehmertums

In der Wahrnehmung zahlreicher Unternehmer ist die Anerkennung ihrer Leistung in der breiten Öffentlichkeit nur unzureichend vorhanden. In unterschiedlichen Gesellschaftsschichten wird kaum gewürdigt, dass es die Wirtschaft und die Betriebe sind, die den Wohlstand der Gesellschaft ermöglichen. Sie sichern Arbeitsplätze, bilden Lehrlinge aus und finanzieren durch ihre Steuern und Abgaben Sozialleistungen. Ohne erfolgreiche Firmen kann sich keine Gemeinde oder Region entwickeln. Viele Unternehmer engagieren sich darüber hinaus ehrenamtlich und unterstützen häufig das sportliche, kulturelle und karitative Leben.

Die öffentliche Berichterstattung über die Wirtschaft ist oft kritisch. Das Fehlverhalten Einzelner wird bei Bedarf genutzt, um ganze Branchen oder sogar die gesamte Wirtschaft in Misskredit zu bringen. Dies ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass es ein großes Unwissen und Unverständnis über Wirtschaft und marktwirtschaftliche Zusammenhänge gibt. Das Unternehmerbild in der Öffentlichkeit wird zwar stark von den Managern der Großkonzerne bestimmt, da die großen Medien darüber sehr viel mehr, leider häufig auch spektakulär, berichten, aber eigentlich wird die Wirtschaftswelt durch die zahlreichen kleinen und mittleren Familienunternehmen deutlich mehr geprägt.

/// *Ich bin noch nicht sehr lange als Unternehmer tätig. Aber bereits während der Unternehmensnachfolge habe ich meist hohe bürokratische Hürden überwinden müssen. Diese wurden zum Glück erfolgreich bewältigt, aber der seit Jahren von der Politik versprochene Bürokratieabbau ist nur sehr selten spürbar. In meiner Firma sind 25 Beschäftigte tätig. In Auftrags-*



Christian Lins,
Geschäftsführer der S+L
Selbstklebeprodukte GmbH
in Gotha.
In seinem Unternehmen
arbeiten 25 Personen.

spitzen muss ich aber schon mal auf drei oder vier Leiharbeiter zurückgreifen. Für jeden dieser Mitarbeiter ist ein Formular von 15 Seiten auszufüllen. Ich erinnere mich, dass dies vor ein paar Jahren nur drei Seiten waren. Da verstehe ich schon, wenn der eine oder andere den Schritt in die Selbstständigkeit dankend ablehnt und ein Angestelltenverhältnis vorzieht.

Um mehr Menschen für unternehmerisches Handeln zu begeistern und auch zu befähigen, ist die Schaffung eines gründerfreundlichen Klimas notwendig. Dazu gehört auch, dass die Arbeit eines Unternehmers entsprechend geachtet wird. Wenn ich hier von Unternehmern spreche, meine ich die Menschen, die eine Firma erfolgreich planen, gründen und führen. Neben diesen Aufgaben ist für mich das entscheidende Kriterium, dass Unternehmer dabei ein persönliches Risiko eingehen. In der Regel haben sie ihr ganzes, zumindest aber den größten Teil ihres Kapitals im Unternehmen gebunden und haften damit voll. Sie tragen das unternehmerische Risiko, das Risiko für die Sicherung der Arbeitsplätze, das Risiko für das eingesetzte Kapital und auch das Risiko ihrer eigenen beruflichen Karriere.

Und das kann man nicht hoch genug wertschätzen. Genau das vermisse ich aber zuweilen! Diese Unternehmer denken und handeln langfristig. In der Regel zählt für sie nicht ausschließlich der in Bilanz dargestellte Unternehmenswert, sondern ebenso Faktoren wie die Sicherheit der Arbeitsplätze, die regionale Standorttreue und ihre Position in der Region. Das sind hohe Werte, auch wenn sie in der Bilanz nicht abgebildet sind.

Unternehmerische Mentalität, eigenverantwortliches Handeln, Risikobereitschaft und Begeisterungsfähigkeit lassen sich nur bedingt erlernen. Aber es ist möglich, Jugendliche hierfür zu sensibilisieren und Lust auf „Unternehmer sein“ zu wecken. Dies sollte möglichst schon frühzeitig in der Schule erfolgen. //

■ Fachkräftesicherung

Der Mittelstand braucht qualifizierte Fachkräfte. Bereits heute ist in vielen Branchen und Regionen ein Engpass unternehmerische Realität. Dies bedroht zunehmend die Wettbewerbsfähigkeit der mittelständischen Wirtschaft.

Der Fachkräftemangel ist inzwischen das mit Abstand am häufigsten genannte Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe. Mehr als zwei Drittel der befragten rund 800 Unternehmer in Nord- und Mittelthüringen sehen hierdurch eine Beeinträchtigung. Vor allem beruflich Qualifizierte werden gesucht. Finden Betriebe kein zusätzliches Personal, müssen sie im schlimmsten Fall Aufträge ablehnen. Zudem haben Firmen vor allem in Zeiten der Hochkonjunktur die Mittel, um in neue Produkte oder Verfahren zu investieren. Eine Erweiterung der bestehenden Angebotspalette erfordert oft auch zusätzliche Arbeitskräfte. Durch den Fachkräftemangel wird aber das Wachstum des einzelnen Unternehmens ausgebremst, was letztendlich dazu führt, dass gesamtwirtschaftliche Entwicklungschancen nicht genutzt werden können.

Aus Sicht der Unternehmen sind zur Fachkräftesicherung eine bessere Nutzung des heimischen Erwerbspersonenpotenzials sowie die Förderung qualifizierter Zuwanderung nötig. Darüber hinaus muss die berufliche Bildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems gestärkt werden. Die teils unausgewogene Studien- und Berufsorientierung an Gymnasien in Richtung akademischer Bildungsgänge führt dazu, dass viele Jugendliche die guten Einkommens- und Karriereperspektiven, die ihnen die berufliche Bildung eröffnet, nicht richtig einschätzen. Diese Entwicklung wiegt für den Mittelstand umso schwerer, als der Wettbewerb um die spürbar weniger werdenden Bewerber und Bewerberinnen häufig zulasten kleinerer und mittlerer Ausbildungsbetriebe ausfällt.

“ Ich habe, wie viele andere Unternehmerkollegen auch, häufig die Erfahrung gemacht, dass Schulabgänger gerade in den Grundlagenfächern das ausreichende Wissen fehlt. Lesen, Schreiben, Rechnen und ein gewisses Verständnis für naturwissenschaftliche Sachverhalte sollte bei den Schulabgängern doch vorhanden sein. Zudem fehlen oft die sozialen Kompetenzen. Für uns Unternehmer ist es wichtig, sich bei der Ausbildung der zukünftigen Fachkräfte auf die Vermittlung der beruflichen Kompetenzen zu konzentrieren und nicht erst Nachhilfe bei den



**Katrin Katzung,
Geschäftsführerin der Inge-
nieurbüro Katzung GmbH
in Weimar.**

grundlegenden Lern- und Arbeitstechniken zu leisten. Das ist eigentlich Aufgabe der Schule. Auch die Technik-Bildung kommt meines Erachtens in den Schulen häufig noch zu kurz. Ich erlebe oft, dass Jugendliche naturwissenschaftliches Wissen nicht mit dessen Anwendungen in technischen Prozessen oder Geräten in Verbindung bringen können. Deshalb sollte die MINT-Bildung einen größeren Stellenwert erhalten und auch außerschulische Lernorte, beispielsweise Betriebe, in den Unterrichtslehrplan eingebunden werden. Zudem ist der unternehmerische Alltag heute ohne Digitalisierung nicht mehr denkbar. Schulen müssen daher über eine moderne IT-Ausstattung verfügen, digitale Lernformen anbieten sowie Medien- und IT-Kompetenz vermitteln.

Ein weiteres Anliegen der Wirtschaft ist die Verbesserung der Berufsorientierung und damit verbunden die Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung. Schulen und Unternehmen müssen ihre Zusammenarbeit weiter intensivieren, um Jugendliche so früh wie möglich Einblicke in die betriebliche Praxis zu ermöglichen. In Weimar wurde daher ein Pilotprojekt „Praxistage“ gestartet. In dessen Rahmen werden Jugendliche der 9. Klasse der Gemeinschaftsschule Carl Zeiss in Weimar an einem Tag in der Woche in selbst ausgewählten Unternehmen ein Praktikum absolvieren. Aus der Region beteiligen sich rund 50 Firmen. Die Praxistage sollen den Schülern einen besseren Einblick in die regionalen Wirtschaftsunternehmen ermöglichen und sie auf eine mögliche duale Berufsausbildung nach erfolgreichem Schulabschluss vorbereiten. Zudem wird ein stärkerer Fokus auf die duale Berufsausbildung gelenkt. Die Praxistage sind Bestandteil des Lehrplans der Gemeinschaftsschule Carl Zeiss. Die Schüler der 9.Klasse haben somit die Verpflichtung die Praxistage in den jeweiligen Betrieben zu absolvieren. Ich denke, dies ist ein guter Ansatz, um künftige Fachkräfte für die regionale Wirtschaft zu akquirieren. //

■ Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz – kurz ArbZG genannt – enthält die meisten relevanten gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit in der Bundesrepublik Deutschland. Es gilt für die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer in Deutschland und stellt rechtlich eine Umsetzung der Europäischen Richtlinien 93/104/EG bzw. 2003/88/EG dar.

Laut ArbZG darf die tägliche Arbeitszeit acht, maximal zehn Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Es ist seit 1994 in Kraft. Gerade im serviceorientierten Hotel- und Gaststättengewerbe ist die Arbeitszeit ein heißes Thema. Denn hier wird meist dann gearbeitet, wenn andere frei haben, etwa abends und am Wochenende. Zudem ist das Ende der Schichten meist nur schwer planbar, weswegen viele Hoteliers und Gastronomen ein flexibleres Arbeitszeitgesetz wünschen.

“ Die Regelungen im Arbeitszeitgesetz gehen an der Lebenswirklichkeit vorbei. Die starre 10-Stunden-Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit stellt gastgewerbliche Betriebe vor kaum lösbare Probleme. Die typisch-gastgewerbliche Konstellation: kleine Betriebe, lange Öffnungszeiten und schwer planbare, gastgesteuerte Auslastungsschwankungen machen die Einhaltung der 10-Stunden-Obergrenze auch bei gutem Willen für viele nahezu unmöglich. Ein fast alltägliches Beispiel: Am Samstag findet die Hochzeitsfeier im Gasthof statt. Die Gäste treffen nach der kirchlichen Trauung um 16:00 Uhr ein. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter begann zur Vorbereitung um 15:00 Uhr. Das Veranstaltungsende war für 01:00 Uhr vorgesehen. Aufgrund der guten Stimmung wird es jedoch 04:00 Uhr. Aus verständlichen Gründen kann der Gastwirt nicht um 01:00 Uhr die Feier einfach beenden. Alternativ das Beispiel Biergarten: Wegen schlechter Wettervorhersage ist das Team erst für 15:00 Uhr eingeteilt. Wider Erwarten scheint jedoch am Morgen die Sonne, viele Gäste kommen. Das Team fängt spontan



Catrin Auerbach,
Geschäftsführerin Burghof Kyffhäuser Betreiber-
gesellschaft mbH.
Sie beschäftigt 19 Mitarbeiter.

schon um 11:00 Uhr an zu arbeiten. Aufgrund des großen Andrangs müssten die Mitarbeiter eigentlich bis 23:00 Uhr arbeiten. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz.

Eine Busreisegruppe ist für 18:00 Uhr angemeldet. Kurz vor der geplanten Ankunft wird telefonisch mitgeteilt, dass man staubedingt voraussichtlich erst gegen 21:00 Uhr eintreffen wird, aber selbstverständlich dann das bestellte Essen noch einnehmen möchte. Auch bei diesen Sachverhalten ist maximale Flexibilität ganz im Sinne guter Gastfreundschaft gefordert und ein Überschreiten der täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden im Einzelfall nicht auszuschließen.

Diese Beispiele stehen nur stellvertretend für eine Vielzahl von Sachverhalten in der betrieblichen Praxis, die wahrlich nicht nur in Gastronomie und Hotellerie anzutreffen sind.

Vor allem bei der für das Gastgewerbe besonders relevanten „Arbeit auf Abruf“ besteht dringender Überarbeitungs- und Entschärfungsbedarf. Wir brauchen mehr als bloße Experimentierräume. Wir brauchen ein praxistaugliches Arbeitszeitgesetz für alle Unternehmen und ihre Mitarbeiter. Ich plädiere daher für eine Wochenarbeitszeit, so wie es die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorsieht. In Ausnahmefällen muss es auch die Möglichkeit für Einzellösungen geben. Das Gastgewerbe ist nun mal geprägt von starken Nachfrageschwankungen, von Veranstaltungen, die länger dauern als geplant, von kurzfristigen witterungsbedingten Änderungen der Betriebsabläufe. Dabei geht es den Gastronomen nicht um Mehrarbeit, sondern um eine bessere Verteilung der Arbeit. Die Genehmigung eines Saisonbetriebes, die mehr Flexibilität erlaubt, ist restriktiv und aufwendig.

Zudem ist es mir als Unternehmerin wichtig, dass ich mich bei meinen Personalentscheidungen im rechtsicheren Raum bewege. //

■ Handhabung unterschiedlicher Umsatzsteuersätze

In Deutschland gibt es, wie auch in den meisten anderen europäischen Ländern, zwei unterschiedliche Umsatzsteuersätze. Seit der letzten Änderung, die zum 1. Januar 2007 in Kraft getreten ist, liegt der so genannte Regelsatz bei der Umsatzsteuer bei 19 Prozent. Dieser gilt für alle Waren und Dienstleistungen, die nicht ausdrücklich davon ausgenommen sind.

Der reduzierte Steuersatz wurde dagegen seit dem Jahr 1983 nicht mehr verändert und beträgt bis heute sieben Prozent. Dieser ermäßigte Satz gilt für wichtige Güter des täglichen Bedarfs. Mit ihm sollen Verbraucher entlastet werden. Die Preise für Grundnahrungsmittel, kulturelle Veranstaltungen oder andere Dinge werden auf diese Weise relativ niedrig gehalten.

Was wie besteuert wird, regelt nicht nur Paragraph 12 des Umsatzsteuergesetzes, sondern auch ein Tabellenanhang mit 54 Kategorien. Ergänzend hilft ein 140 Seiten starkes Ministeriumsschreiben den Finanzbeamten bei der Einordnung, ob sieben oder 19 Prozent Steuer fällig sind. Dafür wird jedes Produkt, jede Dienstleistung einer Zolltarifnummer zugeordnet. Die Logik: Gibt's eine Nummer, gibt's sieben Prozent; lässt es sich nicht einordnen, entscheidet der Zoll per Antrag und nicht selten im Anschluss die Finanzgerichte.

/// *Ich bin seit 26 Jahren in der Gastronomiebranche tätig. Zu meinen täglichen Ärgernissen zählt die Handhabung unterschiedlicher Mehrwertsteuersätze. Für 54 Positionen und zahlreiche Untergruppen sieht der Gesetzgeber eine Ermäßigung der Umsatzsteuer auf sieben Prozent vor. Es werden vor allem Lebensmittel von der Besteuerung zum Regelsteuersatz*



Hannelore Neher,
Geschäftsführerin der Hotel am Tierpark
Betriebs GmbH in Gotha.
Sie beschäftigt in ihrem Hotel 35 Mitarbeiter.

ausgenommen. Die Aufstellung ist so kompliziert, dass sogar noch ein mehr als 100 Seiten langes Schreiben zur Erläuterung existiert. Hier sehe ich einen dringenden Änderungsbedarf. Grundsätzlich gilt auf Lebensmittel, ausgenommen Getränke, der ermäßigte Steuersatz von sieben Prozent. Leider profitieren in der Gastronomie nur die wenigsten Betriebe davon. Denn das Zubereiten von Speisen, der Service und das Vorhalten einer Restaurantfläche werden als Dienstleistung deklariert und somit mit dem regulären Steuersatz von 19 Prozent besteuert. Für mich bleibt eine Differenz von 12 Prozent. Es gibt allerdings einige Ausnahmen: Speisen zum Mitnehmen zählen nicht als Dienstleistung und werden deshalb mit nur sieben Prozent besteuert. Bäckereien, Fleischereien und andere Betriebe, die ihre Waren zum Großteil an der Theke verkaufen, diese somit auch günstiger anbieten können, haben dadurch einen Wettbewerbsvorteil. Die stationäre Gastronomie bleibt auf der Strecke. Außer dem erhöhten rechnerischen Aufwand hat der Gastwirt nichts. Hier muss unbedingt etwas passieren, um die Wettbewerbsfähigkeit zu wahren. Ziel sollte sein, gleiche Steuern für Essen, egal wo und wie es zubereitet und verzehrt wird. Damit könnten Spielräume für Investitionen, für Arbeitsplätze sowie für noch attraktivere Angebote geschaffen werden.

Auch Hotelbetreiber haben es bei der Versteuerung ihrer Leistungen nicht unbedingt leicht. Zwar haben sie das Glück, dass Übernachtungen seit 2010 dem reduzierten Steuersatz unterliegen, um die Anzahl an Hotelübernachtungen hierzulande zu erhöhen. Allerdings gelten diese reduzierten Angebote ausschließlich auf die Übernachtungen. Pauschalangebote mit Übernachtung und Frühstück sind also nur für die Gäste eine große Erleichterung. Der Hotelbetreiber muss hierbei nämlich die Preise für Übernachtung und Frühstück steuerlich trennen und unterschiedlich abrechnen, was für einen erhöhten Verwaltungsaufwand sorgt. //

■ Thüringer Ladenöffnungsgesetz

Das Thüringer Ladenöffnungsgesetz aus dem Jahr 2006 wurde zuletzt Ende 2011 geändert und regelt die Öffnungszeiten im Freistaat Thüringen. Danach dürfen Verkaufsstellen im Allgemeinen Montag bis Freitag, jeweils von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr und am Samstag von 00:00 Uhr bis 20:00 Uhr öffnen.

Nach § 10 darf aus besonderen Anlässen an jährlich höchstens vier Sonn- und Feiertagen geöffnet werden. Diese Öffnungen sind per Rechtsverordnung durch die Landkreise und kreisfreien Städte festzulegen. Für die Adventssonntage gilt dabei eine Beschränkung auf den ersten oder zweiten Adventssonntag.

Darüber hinaus gibt es die bundesweit einmalige Thüringer Regelung zum besonderen Arbeitnehmerschutz an Samstagen (§ 12). Demnach dürfen Thüringer Händler ihre Mitarbeiter an mindestens zwei Samstagen im Monat nicht beschäftigen.



Eckhard Moschcau,
Inhaber EURONICS XXL in Mühlhausen.
Rund 40 Mitarbeiter sind in seinem Geschäft
angestellt.

“*Der Arbeitnehmerschutz an Samstagen bedeutet nicht nur eine Einschränkung der unternehmerischen Freiheit und erhebliche Wettbewerbsnachteile, sondern auch einen Eingriff in die persönliche Freiheit jedes einzelnen Mitarbeiters. Eine individuelle und zwischen Unternehmen und Angestelltem abgestimmte Planung der Einsatzzeiten ist damit kaum mehr möglich. Vielleicht hat ja der Gesetzgeber unter sozialen Gesichtspunkten etwas Gutes tun wollen. Er hat aber wie so oft die Konsequenzen nicht bedacht – weder für die Konsumenten noch für die Unternehmer.*”

Für mich ist dies nur ein Beispiel, wo am Schreibtisch Regelungen geschaffen werden, deren Umsetzbarkeit und Praxistauglichkeit nicht bedacht wurden. Hier wünsche ich mir, dass unternehmerische Erfahrungswerte in der Politik mehr Beachtung finden.

Als Unternehmer bin ich mir natürlich auch meiner Verantwortung für die Mitarbeiter bewusst. So ist Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein ganz wichtiger Faktor bei der Personalbindung. Dem wird das Gesetz aber nicht gerecht. Sonnabende gehören zu den mit Abstand kundenstärksten Tagen, an denen Einzelhändler bis zu 45 Prozent ihres Umsatzes generieren. Davon profitieren auch die Beschäftigten, die an diesen Tagen sogar freiwillig arbeiten möchten. //



Annette Projahn,
Geschäftsführerin Modepassage am Markt GmbH
& Co. KG in Weimar.
Sie ist seit 2004 selbstständig.
Elf Mitarbeiter sind in ihrem Geschäft angestellt.

// *Die mittelständischen Einzelhändler sind meines Erachtens eine der tragenden Säulen einer gesunden Stadtentwicklung. Wir zahlen nicht nur Steuern, sondern engagieren uns in der und für die Region. Allerdings werden wir häufig durch Regelungen und Gesetze ausgebremst. Ein Paradebeispiel dafür ist für mich das Ladenöffnungsgesetz.*

Verkaufsoffene Sonn- und Feiertage sind wichtige Marketinginstrumente für den stationären Handel. Sie bieten eine von wenigen Möglichkeiten, Besucher in die Innenstädte zu locken und zu zeigen, dass dort ein attraktives Angebot zur Verfügung steht. Für mich ist dieses Gesetz ein klarer Wettbewerbsnachteil gegenüber der Konkurrenz des Versandhandels. Schließlich hat das Internet 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche „geöffnet“. Hier waren Bürokraten am Werk, die die Belange der stationären Händler zu wenig oder gar nicht kennen.

Verkaufsoffene Sonntage dürften nicht nur zu besonderen Anlässen wie Festen oder Märkten erlaubt werden, sondern auch zugunsten anderer Ziele wie etwa einer Stärkung der Innenstädte und des dortigen Einzelhandels. Es geht uns nicht um die Aushebelung der Sonntagsruhe, sondern um faire Chancen und Rechtssicherheit. Wir brauchen dringend mehr Spielraum und weniger Bürokratie bei der Genehmigung verkaufsoffener Sonn- und Feiertage. //

Unternehmer berichten aus der Praxis:

■ Vergaberecht

Das öffentliche Auftragswesen beschäftigt sich mit der Beschaffung von Lieferungen und Leistungen sowie mit Aufträgen über Hoch- und Tiefbauarbeiten durch die Verwaltung oder bestimmte Privatunternehmen. Der Markt ist mit rund 300 Milliarden Euro allein in Deutschland für viele Unternehmen sehr attraktiv.

Das Vergaberecht der EU wurde 2014 umfassend modernisiert. Die entsprechenden EU-Richtlinien setzte der deutsche Gesetzgeber 2016 in deutsches Recht um. Dabei ergaben sich einige wesentliche Neuerungen, z. B. zur Vergabe von Konzessionen an Privatunternehmen, dem Nachweis bzgl. Eignung und Zuverlässigkeit, zur verpflichtenden Nutzung der E-Vergabe und zur Einführung der elektronischen Rechnung.

Die Regelungen betreffen grundsätzlich nur den Bereich der EU-weiten Vergaben, die bestimmte Schwellenwerte überschreiten. Diese Werte werden alle zwei Jahre angepasst, zuletzt geschah dies am 1. Januar 2018.

Unterhalb der Schwellenwerte stellen sich die rechtlichen Regelungen unterschiedlich dar. So gilt für den Liefer- und Dienstleistungsbereich von Bundesbehörden die sogenannte Unterschwellenvergabeordnung (UVgO). In den Bundesländern muss die Verordnung im Rahmen von Erlassen oder durch die Landesvergabegesetze entsprechend umgesetzt werden. Im Bausektor gilt weiterhin die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB/A). Sie regelt sowohl Einzelheiten für den Oberschwellen- als auch für den Unterschwellenbereich.

“ *Wir sind ein Familienbetrieb in vierter Generation und als solcher haben wir ein besonderes Interesse an der Entwicklung unserer Region und eine Verantwortung für das Gemeinwohl. Darauf ist der Großteil unseres Handelns ausgerichtet. Dafür benötigen wir jedoch entsprechende Rahmenbedingungen und eine gewisse unternehmerische Freiheit. Aber genau an diesem Punkt sind meiner Meinung nach die Weichen nicht richtig gestellt. Trotz verschiedener Bürokratieabbaugesetze habe ich das persönliche Empfinden, dass die bürokratischen Belastungen immer mehr zunehmen und die unternehmerische Tätigkeit einschränken. Beispielhaft möchte ich hier die Bürokratie bei öffentlichen Ausschreibungen nennen. Der Verwaltungsaufwand für eine Bewerbung ist enorm. Hunderte Seiten Papier müssen dafür ausgefüllt werden. Dabei reden alle Behördenvertreter und Politiker von Digi-*



Colette Boos-John,
Geschäftsführerin der Bauer Bauunternehmen
GmbH in Walschleben.
Das Unternehmen beschäftigt in seiner Firmen-
gruppe rund 300 Mitarbeiter.

alisierung. Dennoch beharren vor allem Kommunen auf der Papierform. Wir sind präqualifiziert und legen in diesem Zusammenhang ständig unsere Formulare, Kennzahlen und notwendigen Bescheinigungen in einer zertifizierten Datenbank ab. Ärgerlich, dass die Entscheidungsträger in den kommunalen Bauverwaltungen diese Datenbank i.d.R. nicht nutzen. Hier haben wir doppelte Arbeit, denn für regionale Ausschreibungen müssen die Formulare, Bescheinigungen und Zahlen stets neu zusammengestellt werden. Ich bin sehr gespannt, wie sich die Regelungen zur E-Vergabe ab Oktober 2018 auswirken.

Zudem erhöhen vergabefremde Kriterien den bürokratischen Aufwand. Und neuer Ärger droht durch den kürzlich vorgestellten Gesetzentwurf der Thüringer Landesregierung zur Novellierung des Vergabegesetzes. Kritik verdient vor allem der vergabespezifische Mindestlohn. Unternehmen müssten unterschiedliche Mindestlöhne für öffentliche bzw. private Aufträge zahlen und dokumentieren. In einer Firma bekämen dann die Mitarbeiter verschiedene Löhne für gleiche Tätigkeiten, je nachdem, wer der Auftraggeber ist. Das ist doch am Markt – vor allem im Hinblick auf den Facharbeitermangel – vorbei. Die unterschiedlichen Lohnuntergrenzen verursachen sowohl auf Bieterseite als auch bei den Vergabestellen zusätzlich bürokratischen Aufwand und sind somit als nicht praktikabel abzulehnen. Ziel sollte nach meiner Auffassung ein bundeseinheitliches Vergabegesetz sein.

Und hat man all die Hürden überwunden und es kommt dann zur Vergabe müssen wir feststellen, dass die Kostenschätzungen veraltet sind und somit der Auftrag weit über dieser liegen würde. Es kommt zu keinem Auftrag, das Unternehmen hat unverbindlich viel Zeit und Kraft in eine Kalkulation gelegt, ist günstigst Bietender, bekommt aber keinen Vertrag.

Ist der Auftrag vergeben und abgewickelt, stellen wir fest, dass die öffentliche Hand wesentlich länger für die Zahlung benötigt und viele Unternehmen Monate auf das Geld warten müssen. Da ist es nur zu verständlich, wenn sich Betriebe gar nicht mehr an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen. //

Unternehmer berichten aus der Praxis:

■ Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz

Am 1. Januar 2016 trat das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG) in Kraft. Danach haben Beschäftigte in Thüringen einen Anspruch, sich zur Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber an bis zu fünf Tagen pro Jahr freistellen zu lassen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Für Auszubildende beträgt der Anspruch drei Arbeitstage im Jahr. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend. Bei einer Ablehnung oder Rücknahme der Zustimmung kann der Freistellungsanspruch einmalig in das folgende Jahr übertragen werden, hierzu muss der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag stellen.

Anerkannte Bildungsveranstaltungen gibt es zur gesellschaftspolitischen, arbeitsweltbezogenen und ehrenamtsbezogenen Bildung.



Dr.-Ing. Veit Stockmann,
Geschäftsführer der STOCKMANN
Prüf- und Qualitätszentrum GmbH
in Leubingen. 2010 übernahm er das
Unternehmen von seinem Vater.
24 Mitarbeiter sind in der Firma tätig.

/// Unser Unternehmen ist mit der Region eng verbunden. Seit über 25 Jahren haben wir unseren Sitz im Gewerbepark in Leubingen. Dementsprechend liegt uns auch die Entwicklung hier sehr am Herzen. Die meisten Mitarbeiter haben ihre Ausbildung in der Firma absolviert und wurden dann übernommen. In letzter Zeit wird es aber immer schwerer geeignete Bewerber für die Lehrstellen zu finden. Oft mangelt es den Schulabgängern an Grundkenntnissen in Mathematik und Physik. Hier sollte dringend gehandelt werden. Ausreichend qualifizierte Lehrkräfte an den Schulen und deutschlandweit einheitliche Schulabschlüsse wären ein erster Schritt zur Verbesserung der Situation.

Unverständnis löst bei mir immer noch der Gedanke an das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz aus. Stellen Sie sich doch einen kleinen Betrieb mit nur sechs Mitarbeitern vor. Wird ein Mitarbeiter krank, der zweite hat Bildungsurlaub kann der tägliche Betrieb nicht aufrecht gehalten werden. Wer die Wettbewerbsfähigkeit seines Unternehmens sichern will, investiert automatisch in die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter. Dazu ist keine gesetzliche Regelung erforderlich. Ein Unternehmer hat ein ureigenes Interesse seine Beschäftigten auf den neuesten Wissensstand zu bringen und investiert deshalb gern in eine berufsfördernde Weiterbildung.

Warum aber die Lohnfortzahlung für gesellschaftspolitische und kulturelle Fortbildungen getragen werden soll, erschließt sich mir nicht. Ich sehe dies nur als massiven Eingriff in die unternehmerische Freiheit und als Belastung für unsere Firmen.

Die betroffenen Betriebe haben durch den Anspruch auf fünf Tage Bildungsfreistellung wieder eine Personalkostenerhöhung zu verkraften. Ferner werden sie mit noch mehr Bürokratie belastet. Wie soll ein Unternehmen mit beispielsweise sieben Beschäftigten 35 Tage bezahlte Bildungsfreistellung umsetzen, finanzieren und organisieren. Deshalb wäre mein Wunsch, dass vor der Einführung einer neuen Regelung gefragt wird, ob es nicht auch ohne sie geht. ///

■ Aufbewahrungspflichten für Dokumente

Jeder Gewerbetreibende ist verpflichtet, geschäftliche Unterlagen über einen bestimmten Zeitraum aufzubewahren. Dabei werden Fristen von sechs und zehn Jahren unterschieden. Die Aufbewahrungsfristen für die Unternehmen richten sich vornehmlich nach zwei Rechtsgrundlagen, nach dem Steuerrecht und nach dem Handelsrecht. Im Bereich des Steuerrechts werden die Aufbewahrungspflichten in der Abgabenordnung (AO) geregelt, im Bereich des Handelsrechts enthält das Handelsgesetzbuch (HGB) entsprechende Vorschriften für Kaufleute. Die handels- und steuerrechtlichen Vorschriften dazu stimmen größten Teils überein, für die betriebliche Praxis sind jedoch insbesondere die steuerrechtlichen Vorschriften relevant.

Es gibt aber auch Aufbewahrungsfristen aus anderen Rechtsgebieten, so insbesondere zum Beispiel aus dem Arbeitsrecht, dem Sozialversicherungsrecht oder dem Produkthaftungsgesetz.

// *Die langen Aufbewahrungsfristen für steuerlich relevante Aufzeichnungen und Unterlagen kosten Unternehmen bares Geld. Denn schon bei der Planung einer Selbstständigkeit sollte man einen zusätzlichen Raum allein für die Akten in der Bürofläche einkalkulieren. Denn es fallen auch in kleinen Unternehmen Unmengen von Belegen an. Angefangen bei Rechnungen für Büromaterial und Wareneinkauf bis hin zu Rechnungen, Kontoauszügen und Tankbelegen für das Firmenfahrzeug. Hinzu kommen Jahresabschlüsse, Meldebelege und Dokumentation etwa aus dem Mindestlohnbereich. Da kommen leicht einige Kilo Papier im Jahr zusammen.*



Reinhard Grimm,
Vorstand der T.I.M. Capital AG in Erfurt.

Dabei muss der Unternehmer auch sicherstellen, dass die Unterlagen auch nach Jahren noch ausgewertet werden können. Wer schon einmal eine Tankquittung auf Thermopapier im Geldbeutel vergessen hat, weiß, wie schnell diese Belege nicht mehr zu entziffern sind. Die einzige sichere Lösung ist es noch immer, diese Belege zugleich als Kopie abzulegen, die nicht mehr ausbleichen kann.

Wer auf den Gedanken kommt, mit der Digitalisierung zumindest Raumkosten sparen zu können, freut sich meist zu früh. Auch digitale Daten müssen nach Jahren noch lesbar gemacht werden können. Tragisch, wenn das wegen neuer Software und neuer Geräte gar nicht mehr so einfach möglich ist. Dabei stört den Staat wenig, dass internationale Software-Konzerne ohne sachlichen Grund Unternehmen wie Private regelmäßig zu Software-Updates zwingen, die dann zu Einschränkung der Nutzbarkeit der bisherigen Datenspeicher führt.

Mehr als ein Unternehmen hat deshalb im Archiv nicht nur Datenträger eingelagert, sondern daneben auch gleich noch einen Computer, der sich auch in einem Technikmuseum gut machen würde. Doch ins Museum darf das gute Stück noch lange nicht, denn nur damit können die alten Daten noch sichtbar gemacht werden. Und setzen Sie nicht darauf, dass die gebrannten CD-ROM noch lesbar sind. Falsch gelagert sind auch diese Datenträger nach wenigen Jahren nicht mehr zu gebrauchen.

Meines Erachtens ist es ausreichend die steuerlich relevanten Unterlagen fünf Jahre aufzubewahren. In diesem Zusammenhang sollte auch darüber nachgedacht werden, neben den steuerlich relevanten Dokumenten die Unterlagen für die Sozialversicherung für den gleichen Zeitraum aufzubewahren. //

■ Kleinunternehmerregelung

Die Kleinunternehmerregelung soll Geschäftsleuten mit geringen Jahresumsätzen das Leben erleichtern: Sie brauchen sich nicht um die Feinheiten des komplizierten Umsatzsteuerrechts zu kümmern. Wer im vorangegangenen Jahr weniger als 17.500 Euro Umsatz erzielt hat und im laufenden Jahr voraussichtlich weniger als 50.000 Euro erzielen wird, ist Kleinunternehmer. Überschreitet man jedoch die Grenze von 17.500 Euro Umsatz, ist man im darauffolgenden Jahr kein Kleinunternehmer mehr. Wird sogar die Grenze von 50.000 Euro Umsatz überschritten, kann die Vereinfachungsregelung auch schon für das aktuelle Jahr gestrichen werden. In diesem Fall muss dem Finanzamt durch entsprechende Planungsrechnungen und Dokumentationen nachgewiesen werden, dass diese Umsatzsteigerung zu Beginn des Jahres noch nicht absehbar war und mit wesentlich weniger Umsatz gerechnet wurde.



Reimund Lehmann,
Inhaber Pro Bau in Waltershausen

Immer wieder ärgere ich mich, wenn die Berichterstattung über Unternehmer in den Medien den fahlen Beigeschmack des „Halsabschneiders“ in den Mittelpunkt stellt. So sind wir weit entfernt von der Schaffung eines positiven Unternehmerbildes, das wir dringend benötigen, um wieder mehr junge Menschen vom Schritt in die Selbstständigkeit zu begeistern. Gerade Firmengründer und Kleinbetriebe sehen sich inzwischen einer fast unüberschaubaren Zahl von Gesetzen und Verordnungen gegenüber. Diese Entwicklung ist nicht nur der EU zuzuschreiben. Die deutsche Politik (national, auf Länderebene und lokal) betreibt schon lange eine systematische Übererfüllung von Vorschriften und Normen. Das muss ein Ende haben und zurückgenommen werden, um die Existenz der vielen kleinen Unternehmen zu sichern. Die Inhaber bewältigen in der Regel das Tagesgeschäft allein und in diesen Betriebsgrößenklassen ist es nicht möglich eine Verwaltungsstruktur zu finanzieren, die den Firmenchefs die Bürokratielasten abnehmen. Was für Großunternehmen oder Konzerne kein Problem ist, weil sie den Apparat zu Bewältigung dieser Anforderungen mühelos weitergeben und die Kosten hierfür auf die hohe Stückzahlen umlegen können, führt bei kleinen Betrieben in vielen Fällen zu einer völligen Überforderung.

So ist die Bewältigung der umsatzsteuerlichen Pflichten für Kleinunternehmer sehr hoch. Neben monatlichen Meldungen für Gründer bzw. Quartalsmeldungen und Erklärungen gehören hierzu die vorgeschriebenen Aufzeichnungspflichten, die die Kleinunternehmer belasten. Nach § 19 UStG wird die Umsatzsteuer von inländischen Unternehmern nicht erhoben, wenn der Umsatz im vergangenen Kalenderjahr die Grenze von 17 500 Euro nicht überstiegen hat. Diese Grenze, deren Zweck eine Steuervereinfachung für Unternehmer mit geringen Umsätzen darstellt, wurde in den vergangenen Jahren nicht adäquat angehoben. Sie sollte verdoppelt werden auf einen Vorjahresumsatz von 35.000 Euro und einen voraussichtlichen aktuellen Jahresumsatz von 85.000 Euro. Dies orientiert sich auch am aktuellen EU-Vorschlag zur KMU-Sonderregelung in der Mehrwertsteuersystem-Richtlinie, der eine Kleinunternehmergrenze von maximal 85.000 Euro zulässt. //

■ Rundfunkbeitrag

Seit 2013 ist die alte "GEZ-Gebühr" verschwunden und wurde zum Rundfunkbeitrag. Der 15. Rundfunkänderungsstaatsvertrag stellt die Finanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks nach fast 60 Jahren auf eine neue Grundlage. Der neue Rundfunkbeitrag ist nicht mehr an die Empfangsgeräte gekoppelt, sondern wird pro Haushalt erhoben.

Für Unternehmen wird zunächst die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter über die Höhe des Beitrags entscheiden. Je mehr Mitarbeiter, umso höher der Beitrag. Der Beitrag fällt jedoch nicht „pro Kopf“ an, sondern wird mit einer degressiven Staffel berechnet, nach oben hin werden die Beiträge relativ gesehen kleiner. Aber der neue Beitrag wird nicht für ein Unternehmen insgesamt berechnet, sondern pro Betriebsstätte. Dies führt dazu, dass Firmen mit mehreren Standorten, insbesondere größere Filialbetriebe, deutlich schlechter gestellt werden als jene mit nur einem Standort.

Zudem erfolgt bei der Ermittlung der Anzahl der Mitarbeiter keine Orientierung am Vollzeitäquivalent. Dadurch werden insbesondere Branchen mit hoher Teilzeitbeschäftigtenquote ungleich stärker belastet. Zusätzlich zur Mitarbeiterzahl werden Pkw, Lkw und Busse in die Berechnung einbezogen. Und auch Hotel- und Gästezimmer sowie Ferienwohnungen wirken sich beitragssteigernd aus.



Christoph Schuchert,
Geschäftsführer der Spedition & Umzüge
Gebr. Rost GmbH & Co. KG in Vacha.

/// Für die privaten Haushalte stellt die Regelung vielleicht eine Vereinfachung dar, mir und so manch anderem Unternehmer treibt sie regelmäßig die Zornesröte ins Gesicht. Denn wir zahlen zum Teil das Fünffache von dem, was noch vor der Novellierung berechnet wurde. Meines Erachtens weist die Ausgestaltung der Rundfunkbeiträge erhebliche Schwächen auf. Generell passt der Fahrzeugbeitrag nicht in ein System der Haushalte und Betriebsstätten. Gerade für die Kfz-intensiven Branchen sind die finanziellen und bürokratischen Mehrbelastungen erheblich. Wir haben mehrere Fahrzeuge in der Firma – vom Kleintransporter bis zum Sattel-schlepper. Ein Fahrzeug pro Betriebsstätte ist zwar frei, aber für alle anderen betrieblich genutzten Fahrzeuge wird ein Beitrag von 5,83 Euro fällig. Es kann nicht sein, dass ein Verkehrsunternehmen mit 15 Mitarbeitern und 12 Fahrzeugen fünfmal so viel Rundfunkbeitrag entrichten muss wie ein Produktionsbetrieb mit ebenfalls 15 Mitarbeitern. Schließlich können unsere Beschäftigten nur einmal zu einem bestimmten Zeitpunkt irgendwo etwas konsumieren. Außerdem entrichten die Mitarbeiter privat als Haushalt bereits ihren Beitrag. Dieser Missbrauch, dass Fahrzeuge extra berechnet werden, ist schnellstmöglich zu beseitigen. ///

■ Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge

Die Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge wurde 2005 als Sofortmaßnahme zur Unterstützung der leeren Sozialversicherungskassen mit dem Versprechen eingeführt, diese bei Stabilisierung der Kassen wieder abzuschaffen. Trotz einer inzwischen recht soliden Kassenlage ist dies noch nicht geschehen. Eine Bürokratieentlastung hat im Bereich der Sozialversicherung bisher spürbar nicht stattgefunden.

So müssen die Betriebe der Einzugsstelle bis zum fünftletzten Bankarbeitstag melden, wie viel Lohn die Mitarbeiter voraussichtlich am Monatsende bekommen werden und bis zum drittletzten Bankarbeitstag die dafür fälligen Sozialversicherungsbeiträge überwiesen haben. Das 2017 eingeführte erleichterte Beitragsberechnungsverfahren ermöglicht es Firmen, die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe des Vormonats zu zahlen. Im Falle einer tatsächlichen Differenz zu den bezahlten Beiträgen, werden diese im Folgemonat verrechnet. Das zweite Bürokratieentlastungsgesetz von 2016 hat die Nutzung des vereinfachten Bearbeitungsverfahrens zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge auf alle Betriebe ausgeweitet. Dadurch wurde die Wirtschaft um 64 Millionen Euro entlastet. Trotzdem besteht immer noch Handlungsbedarf. Denn die Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge verursacht weiterhin einen hohen und unnötigen Verwaltungsaufwand und belastet dadurch die Unternehmen.



André Witt,
Geschäftsführer der
TH electronic GmbH in Mühl-
hausen. Über 50 Mitarbeiter
sind am Standort Mühlhausen
tätig.

/// Die Rückkehr zur Regelung vor dem 1. Januar 2006 würde die Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge abschaffen und damit zu erheblichen Zeit- und Kostenersparnissen bei den Unternehmen führen.

Die Vorfälligkeit verursacht gerade bei kleinen und mittleren Firmen, die stundenweise Löhne berechnen, einen hohen zeitlichen und mitunter auch personellen Aufwand. Regelmäßig sind Rückrechnungen und Korrekturen im Folgemonat notwendig. Diese Differenzen können die Betriebe aber nur mit viel Mühe und einem erheblichen Zeitaufwand nachvollziehen und beseitigen. Für die mittelständischen Unternehmen bedeutet die Vorfälligkeit des Sozialversicherungsbeitrags nicht nur eine bürokratische Doppelbelastung bei der Lohnabrechnung, sondern auch Liquiditätsverluste. Die Sozialabgaben müssen von den Betrieben vorfinanziert werden – wenn nötig durch Bankkredite. Dies entzieht den Firmen Liquidität. Dieser Liquiditätsverlust besteht auch dann, wenn die Sozialversicherungsbeiträge anhand des Lohnentgeltes des Vormonats berechnet werden.

Daran ändert auch die 2016 eingeführte Erleichterung nichts. Die Daten müssen zweimal angefasst werden. Eine Abschaffung der Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge sollte meiner Meinung nach zügig mit dem geplanten 3. Bürokratieentlastungsgesetz erfolgen. ///

Wo es auch noch Regelungsbedarf gibt:

■ Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Seit dem 25. Mai 2018 gelten nach zweijähriger Übergangszeit die neuen EU-Datenschutzregeln in allen 28 Ländern der Europäischen Union. Sie sollen vor allem Verbraucher besser schützen. So wird etwa die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Unternehmen, Vereine oder Behörden deutlich strenger geregelt als bisher. Verbraucher müssen darüber informiert werden, wer Daten wie Name, Adresse, E-Mail-Adresse und Ausweisnummer aus welchem Grund sammelt – und dem dann zustimmen. Die DSGVO erhöht die Dokumentationspflichten der Unternehmen drastisch und kostet sie damit bares Geld. Zudem sorgt die Verordnung bei den Firmen für eine große Unsicherheit. Ohne einen Fachanwalt im IT-Recht und im Datenschutzrecht ist es heute kaum möglich, rechtssicher einen Webshop aufzumachen oder weiterzuführen. Hauptsächlich kleine und mittlere Unternehmen, die gerade ihre klassischen Geschäftsmodelle digitalisieren, um ihren Kunden besseren Service bieten zu können und im Wettbewerb mit globalen Internetriesen zu bestehen, sind benachteiligt. Ob das eine Spedition ist, die Liefertermine genauer vorhersagen will, oder ein Hotel, das besondere Wünsche von Stammgästen speichert: Alle diese Betriebe fühlen sich jetzt ausgebremst, weil sie eine Unzahl von Zugriffsrechten, Einwilligungen und Löschkonzepten erstellen müssen. Denn bei Verstößen drohen Unternehmen hohe Geldstrafen.

SO KÖNNTE ES BESSER GEHEN:

Der breiten Masse der Unternehmer und ihren Mitarbeitern ist das Thema Datensicherheit sehr wichtig. Das sollte die Politik aufgreifen und bürokratische Auswüchse schnellstmöglich eindämmen. Dazu gehört auch, Datenschutz konstruktiv zu verbessern statt mit horrenden Bußgeldern zu drohen. Verstöße gegen die komplexe Verordnung dürfen deshalb nicht auch noch von Abmahnanwälten dazu genutzt werden, über das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kasse zu machen. Dass die Bundesregierung nun mit einem Gesetz zur Stärkung des fairen Wettbewerbs die Umtriebe der „Abmahnindustrie“ eindämmen möchte, ist erfreulich und auch dringend geboten.

Der Gesetzgeber sollte die Gelegenheit nutzen, klarzustellen, dass die DSGVO keine abmahnfähigen Marktverhaltensregeln begründet. Auch bei der Frage, welche Verbände Abmahnungen aussprechen dürfen, sind die Kriterien nicht eindeutig genug, um seriöse von anderen Organisationen zu unterscheiden. Beispielsweise sollte auch der Abmahngrund in die Berichts-

pfligt aufgenommen werden. So lässt sich erkennen, ob fast ausschließlich einfach zu findende Verstöße abgemahnt werden oder ob der Verein mittels Gerichtsverfahren auch zur Klärung rechtlich schwieriger Fragestellungen beiträgt.

■ Weiterentwicklung des Teilzeitrechts, sog. „Brückenteilzeit“

Der Bundestag hat im Oktober 2018 das neue Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit beschlossen. Arbeitnehmer erhalten ab dem 1. Januar 2019 einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit, auch Brückenteilzeit genannt. In Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten sollen Arbeitnehmer demnach, wenn sie bereits mehr als sechs Monate dort beschäftigt sind, künftig eine befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit verlangen können, die für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitpunkt von einem Jahr bis zu fünf Jahren möglich sein soll.

Der neue Anspruch ist nicht an bestimmte Gründe gebunden. Nach Ablauf der Brückenteilzeit sollen die Beschäftigten auf ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurückkehren können. Für Betriebe von 46 bis 200 Beschäftigten soll eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt werden: Diese Arbeitgeber sollen nur einem von 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren müssen.

SO KÖNNTE ES BESSER GEHEN:

Durch dieses Gesetz drohen massive Folgewirkungen für die Personalplanung der Unternehmen. Mit der Ausweitung von Teilzeitarbeit fallen in den Firmen Beschäftigungspotenziale in dem entsprechenden Zeitraum weg. Die Nachfrage der Kunden oder vertragliche Verpflichtungen gegenüber Auftraggebern bleiben hingegen unverändert, so dass die Unternehmen auf den Wegfall der Arbeitskraft flexibel reagieren müssen. Dies kann zumindest kurzfristig – wenn auch nur in begrenztem Umfang – durch Mehrarbeit der bestehenden Belegschaft geschehen, wodurch deren Belastung steigt und dadurch gegebenenfalls das Betriebsergebnis negativ betroffen ist. Um die infolge zunehmender Teilzeitarbeit temporär wegfallende Arbeitszeit zu kompensieren, können Unternehmen auf interne Mitarbeiter zurückgreifen, was mit organisatorischem Aufwand in den Unternehmen – gerade in mittelständischen Betrieben – einhergeht. So müssen

Wo es auch noch Regelungsbedarf gibt:

z. B. Teams oder Bereiche umstrukturiert, personell neu zusammengesetzt oder Aufgaben und Verantwortungen häufig neu verteilt werden. Die Firmen können auch durch befristete Einstellungen externen Personals reagieren, wodurch insgesamt die Befristungsquote im Unternehmen steigt. Vor dem Hintergrund knapper Fachkräfte dürfte es gerade KMU insbesondere in strukturschwächeren und für Arbeitnehmer unattraktiveren Regionen schwerfallen, für vergleichsweise kurze Zeiträume (z. B. ein Jahr) und für mitunter nur wenige Wochenarbeitsstunden, entsprechenden Ersatz zu gewinnen. Bewerbungsprozesse dauern bereits heute vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräftengpässe länger und verursachen in den Unternehmen höhere Kosten und Aufwand.

Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen, die auf das Wohl ihrer Beschäftigten bedacht sind, ist dieses Gesetz überflüssig. Allein schon vor dem Hintergrund der Mitarbeiterbindung müssen die Wünsche auf Reduzierung der Wochenarbeitszeit und später dann wieder zur Aufstockung ernsthaft auf Umsetzungsmöglichkeiten geprüft werden. Insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeit kann ein probates Mittel sein, den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Das alles sollte aber unter dem Gesichtspunkt der Gesamtstabilität des Unternehmens und mit dem Ziel, des Erhalts der operativen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens stehen. Die individuelle betriebliche Lösung ist daher viel besser als ein praxisuntaugliches Gesetz.

■ Aufzeichnungspflichten beim Mindestlohn-gesetz

Etliche Unternehmen müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von Beschäftigten spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen und diese Aufzeichnung mindestens zwei Jahre aufbewahren, beginnend mit dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt.

SO KÖNNTE ES BESSER GEHEN:

Diese Regelung verursacht gerade für kleine und mittlere Unternehmen einen hohen Bürokratieaufwand. Daher sollten für die Aufzeichnungen längere Fristen gelten. Für Kontroll-

zwecke ausreichend, für die Firmen entlastend wäre es, wenn am Monatsende die Liste vollständig vorliegen müsste, statt innerhalb einer Woche. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung sollte bei der Berechnung der Verdienstgrenze für Aufzeichnungspflichten Rechnung getragen werden.

■ Haftung beim Mindestlohngesetz

Die Auftraggeberhaftung des Mindestlohngesetzes hat zu erheblichem Bürokratieaufwand geführt. Viele Unternehmen müssen sich von all ihren Subunternehmen die Einhaltung des Mindestlohns bestätigen. Häufig sind es die kleinen Betriebe, die mit viel Zeit und Mühe die Anforderungen der Auftraggeber erfüllen müssen.

SO KÖNNTE ES BESSER GEHEN:

Die Haftung sollte auf ein realistisches Maß eingegrenzt werden. Zum einen bedarf es einer rechtssicheren Klarstellung, dass für die Einhaltung des Mindestlohns nur innerhalb der Subunternehmerkette gehaftet wird – also nur dort, wo ein beauftragter Unternehmer zur Erledigung seiner Aufgaben weitere Firmen einschaltet. Darüber hinaus wäre es angemessen, die Haftung auf die jeweils erste Stufe innerhalb dieser Kette zu begrenzen, weil der Auftraggeber in der Regel keinen Einfluss auf weitere Stufen hat.

■ Dokumentationspflichten und unangekündigte Kassenprüfungen durch die Finanzverwaltung

Seit 1. Januar 2017 dürfen Einzelhändler nur noch elektronische Kassensysteme einsetzen, die Einzelumsätze aufzeichnen. Wer über ein derartiges System nicht verfügte, musste seine Kasse bis Ende 2016 nachrüsten oder eine neue kaufen, die diese Anforderung erfüllt. Nach den „Grundsätzen zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ (GoBD) müssen sämtliche (Kassen-)Unterlagen von der Betriebsanleitung bis zu den Einzelaufzeichnungen

Wo es auch noch Regelungsbedarf gibt:

zudem mindestens zehn Jahre unverändert aufbewahrt werden, auch wenn zwischendurch das System gewechselt wurde. Gleiches gilt für alle Vor- und Nebensysteme der Buchführung und der sonstigen Aufzeichnungen (Warenwirtschaft, Lohnabrechnung, Zeiterfassung). Zudem muss das Buchführungs- und Kassensystem in einer sogenannten „Verfahrensdokumentation“ dargestellt werden, aus der ersichtlich ist, wie (elektronische) Belege, z. B. Kasseneinzeldaten, empfangen, erfasst, verarbeitet und aufbewahrt werden.

Prüfungen des Finanzamtes werden normalerweise angekündigt und die Unternehmer können sich darauf vorbereiten. Nicht so bei der ab 2018 möglichen Kassen-Nachscha. Diese kann auch ohne Ankündigung durchgeführt werden. Dabei prüfen Finanzbeamte, ob Ein- und Auszahlungen der Kasse ordnungsgemäß aufgezeichnet und gebucht sind. Bei der Nachschau muss der Unternehmer oder zuständige Mitarbeiter, wenn der Finanzbeamte dies verlangt, Aufzeichnungen, Bücher sowie die für die Kassenführung erheblichen sonstigen Organisationsunterlagen über die der Kassen-Nachscha unterliegenden Sachverhalte und Zeiträume vorlegen. Außerdem muss er dem Prüfer dazu die entsprechenden Auskünfte erteilen.

SO KÖNNTE ES BESSER GEHEN:

Gerade für kleine und inhabergeführte Firmen ist die Prüfungssituation nicht immer einfach. Eine unangemeldete Kassen-Nachscha während der Geschäftszeiten hat meist Auswirkungen auf den Betriebsablauf. So müssen Unterlagen bereitgestellt und Auskünfte erteilt werden – auch wenn gerade Kundenverkehr herrscht. Deshalb sollten Transparenz und Verständlichkeit der Prüfungshandlungen im Vordergrund stehen und der Prüfungsablauf von einer beiderseitigen Kooperationsbereitschaft geprägt sein.

■ Hoher Verwaltungsaufwand durch die Verdiensterhebung

Die vierteljährliche Verdiensterhebung zählt für die Unternehmen zu den aufwändigsten Meldungen zur amtlichen Statistik. Hier werden persönlichen Angaben über die Arbeitnehmer, wie Geschlecht, Geburtsjahr, die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Beruf und Ausbil-

dungsabschluss erfasst. Zudem sind Merkmale über das Beschäftigungsverhältnis zu liefern: Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden, Angaben zu Tarifvertrag, Leistungsgruppe, Art der Beschäftigung und Umfang des Urlaubsanspruchs. Die Verdienststrukturerhebung wurde durch das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014, das den gesetzlichen Mindestlohn einführt, erweitert. Die Daten werden bei öffentlichen und privatwirtschaftlichen Arbeitgebern per Online-Fragebogen erhoben.

Für die Arbeitgeber besteht laut Verdienststatistikgesetz eine Auskunftspflicht. Der Verwaltungsaufwand zur Erfüllung dieser Pflicht ist, zumal bei hohen Beschäftigungszahlen, erheblich. Rechtsgrundlagen sind das Verdienststatistikgesetz (VerdStatG) in Verbindung mit dem Bundesstatistikgesetz sowie die entsprechende EU-Verordnung zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten (Verordnung (EG) Nr. 530/1999). Die Erhebung soll eigentlich in einem rollierenden System durchgeführt werden. Immer wieder kommt es aber vor, dass Firmen ihre Daten kontinuierlich liefern müssen.

SO KÖNNTE ES BESSER GEHEN:

Prinzipiell akzeptieren Unternehmen, dass statistische Erhebungen notwendig sind. Die vierteljährliche Verdiensterhebung ist sicherlich ein wichtiges Datenwerk, mit dem Gehaltsentwicklungen verlässlich dargestellt werden können. Sie verursacht aber für die Betriebe einen großen Aufwand. Die abgefragten Kriterien sind in den Abrechnungsprogrammen nicht hinterlegt, es muss ein extra Datenblatt erstellt werden, um die Daten zu generieren. Hier müsste überprüft werden, ob die abgefragte Detailtiefe der Daten überhaupt notwendig ist. Zudem sollte klarer darüber informiert werden, wann Unternehmen sich von der Auskunftspflicht befreien lassen können, z.B. Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten gemäß § 6 Absatz 4 Bundesstatistikgesetz nach maximal drei Erhebungen pro Kalenderjahr oder Existenzgründer in den ersten drei Betriebsjahren ihrer betrieblichen Tätigkeit.

■ Auskünfte mit Rechtsanspruch

Die Komplexität und die Änderungshäufigkeit des Steuerrechts erschweren die Planungs- und Entscheidungskosten der Unternehmen erheblich. Die Möglichkeit, dass die Finanzbehörde

Wo es auch noch Regelungsbedarf gibt:

eine Rechtsauffassung Jahre später nicht billigt mit zum Teil gravierenden Belastungsfolgen, stellt eine große Unsicherheit für die Betriebe dar. Rechtssicherheit ist in vielen Fällen nur durch eine Auskunft zur steuerlichen Einordnung eines Sachverhaltes durch die Finanzverwaltung erreichbar. Die Finanzbehörden sind jedoch nicht verpflichtet, solche verbindlichen Auskünfte zu erteilen. Darüber hinaus gilt die Auskunft ausschließlich für zukünftige, noch nicht verwirklichte Tatbestände und die Frist (sechs Monate) zur Erteilung ist sehr lang unverbindlich. Die Erteilung der verbindlichen Auskunft ist gebührenpflichtig, wobei die Gebühr am Gegenstandswert bemessen wird, was für eine Rechtsauskunft unangemessen erscheint. Die Kosten, die den Unternehmen für eine rechtssichere Befolgung des Steuerrechts entstehen, sind vor diesem Hintergrund unangemessen hoch.

SO KÖNNTE ES BESSER GEHEN:

Steuerpflichtige sollten die Möglichkeit haben, Rechtssicherheit für die Anwendung von Steuern zu gewinnen, so wie es in anderen Ländern der EU bereits mit gutem Erfolg praktiziert wird. Daher wäre ein Rechtsanspruch auf eine verbindliche Auskunft der Finanzverwaltung, die zeitnah (z.B. innerhalb von drei Monaten) erteilt wird und deren Kosten angemessen sind, sinnvoll. Ein Recht auf verbindliche Auskünfte sollte auch gegenüber den Sozialversicherungsträgern eingeführt werden (Statusfeststellung).

Häufig werden Sachverhalte vor einer steuerlichen Auskunft verwirklicht, z. B. bei der Umsatzsteuer. Die Steuerpflichtigen haben dann keine Chance auf Erteilung der verbindlichen Auskunft. Der Steuerpflichtige sollte dann nachgelagert einen Anspruch auf zeitnahe verbindliche Entscheidung haben. Häufig möchte der Steuerpflichtige einfach nur die Klarheit haben, ob seine steuerliche Würdigung korrekt ist und vom Finanzamt auch geteilt wird. Das gilt insbesondere im Massenverfahren der Umsatzsteuer. Derartige Entscheidungen könnten auch Betriebsprüfungen verzichtbar machen. Durch einen solchen Prozess würde auch das gegenseitige Vertrauensverhältnis gestärkt.

■ Künstlersozialversicherung

Die deutsche Künstlersozialkasse (KSK) ist weltweit eine einmalige Einrichtung: Sie dient der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung selbstständiger Künstler und freiberuflicher Publizisten. Die Zahl der Versicherten liegt bei rund 180.000, Tendenz steigend: Vor 20 Jahren waren es 80.000 Versicherte.

Unternehmen, die künstlerische/publizistische Leistungen verwerten, tragen 30 Prozent der Abgabenlast bei der Künstlersozialversicherung. Die Höhe der Abgabe ist dabei weniger das Problem als die damit verbundene Bürokratie. Besonders kleine Betriebe empfinden die Belastung als sehr hoch. Die Entrichtung der Künstlersozialabgabe ist zudem sehr fehleranfällig. Erheblicher Unmut resultiert aus der Unsicherheit darüber, ob die Leistung eines Auftragnehmers überhaupt abgabepflichtig ist. Auch die Dokumentation ist aufwändig: Die abgabepflichtigen Unternehmen sind verpflichtet, alle an selbstständige Künstler/Publizisten gezahlten Entgelte aufzuzeichnen und auf Verlangen der Künstlersozialkasse oder bei einer Betriebsprüfung den Prüfern der Rentenversicherung vorzulegen (§ 28 KSVG). Für die Rentenversicherung ist der Aufwand hoch, die abgabepflichtigen Entgelte zu prüfen. Daher brauchen die Unternehmen eine sinnvolle Ausgestaltung der Künstlersozialabgabe.

SO KÖNNTE ES BESSER GEHEN:

Angebot und Rechnung von allen selbständigen Künstlern und Publizisten könnten einen Hinweis auf die mögliche Künstlersozialabgabepflicht enthalten, unabhängig davon, ob tatsächlich eine Mitgliedschaft in der Künstlersozialversicherung vorliegt oder nicht. Die künstlersozialversicherungspflichtigen Selbständigen sollten die Abgabe auch selbst abführen. Mit diesen Reformen würde die Künstlersozialversicherung auch verfassungsrechtlich auf sicherere Füße gestellt, weil die völlig ausgeferten Bürokratielasten für Unternehmen sinken. Sollte es nicht möglich sein, die Unternehmen auf diese Weise zu entlasten, sollte die Künstlersozialversicherung abgeschafft und die Künstlersozialkasse aufgelöst werden. Stattdessen sollten selbständige Künstler und Publizisten sich privat oder freiwillig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung absichern. Notfalls ist eine Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung denkbar, wie sie bereits für bestimmte Berufsgruppen gilt.

Impressum

HERAUSGEBER

IHK | Industrie- und Handelskammer Erfurt

IHK Erfurt

Arnstädter Straße 34 | 99096 Erfurt


Tel. 0361 3484-0 | Fax 0361 3485-950

Internet: www.erfurt.ihk.de

REDAKTIONSSCHLUSS

Dezember 2018





IHK | Industrie- und Handelskammer Erfurt
Arnstädter Straße 34 | 99096 Erfurt
Tel. 0361 3484-0 | Fax 0361 3485-950
Internet: www.erfurt.ihk.de