

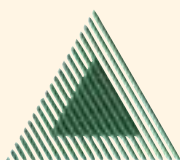
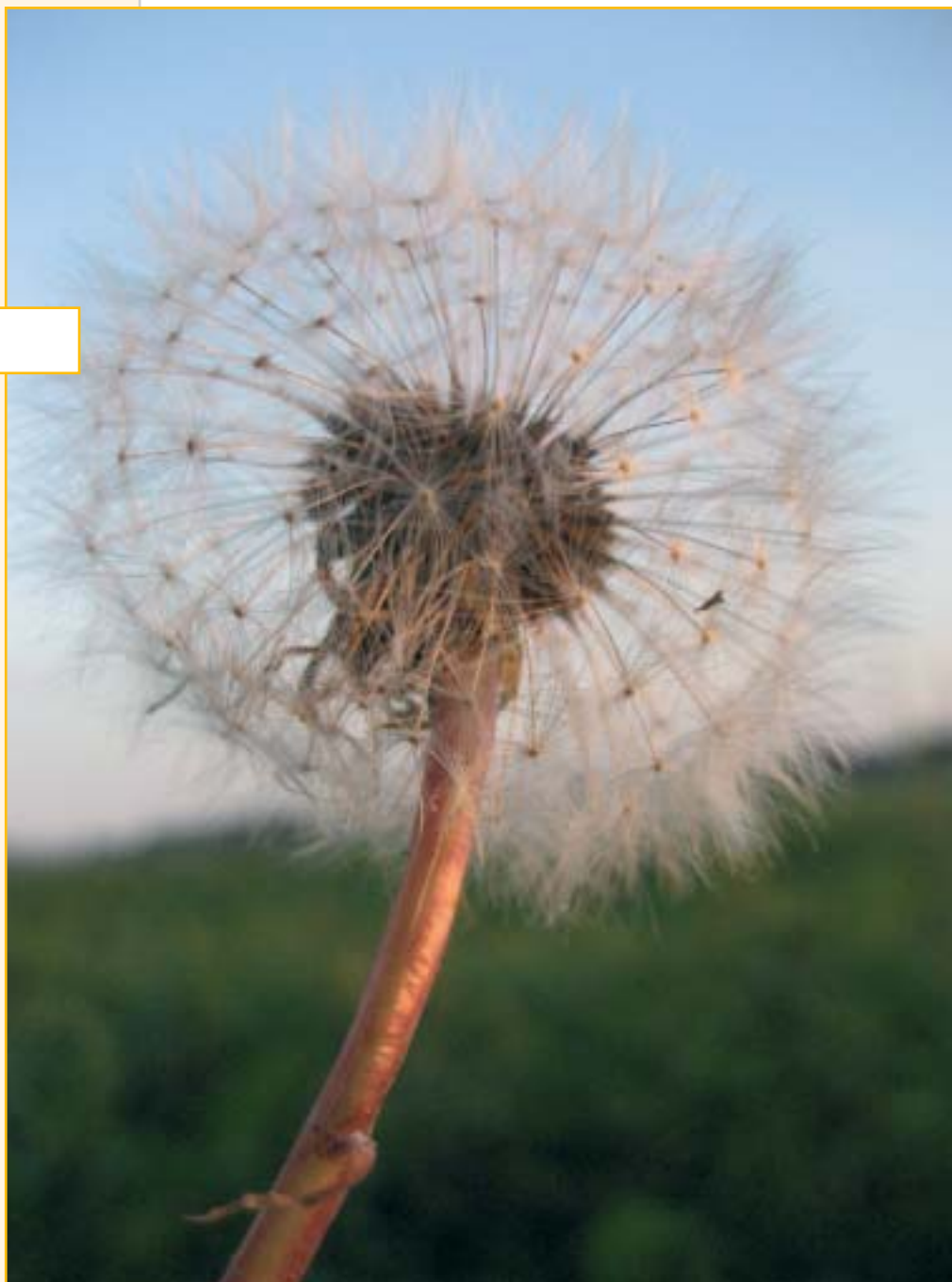
Ausgabe 3 - 2008

GHPublic

GEMEINSAM FÜR IHRE ZUKUNFT

Inhalt

- Entdecke die Langsamkeit...
- Die Mini-GmbH gibt es nun auch in Deutschland
- Abenteuerpark und wilde Tiere in Moritzburg
- Grüter · Hamich & Partner zu Gast bei Zwergen, Zauberern und Hexen
- GHP - Fachliche Kurznachrichten
- Jahressteuergesetz 2009
- Machen Sie sich „interessant“ für Ihre Mitarbeiter - Mitarbeiterbindung in Zeiten des Fachkräftemangels
- „Extras“ für Ihre Mitarbeiter - Lohnabrechnung mal anders
- Patentrecht, Markenrecht und Designrecht - Die ganz besonderen Anwälte
- „Man kann alles schaffen, wenn man nur will.“
- Müde Knochen in Schwung bringen - Teil II
- GHP - Kurios



Grüter · Hamich & Partner®
Steuerberatungsgesellschaft



photocase©jiloki

Entdecke die Langsamkeit...

Gerade in der Urlaubszeit ist es doch bei Fernreisen auffällig. Morgens starten wir mit dem Flieger in Frankfurt, Düsseldorf oder sonst einem deutschen Flughafen und schon mittags oder abends befinden wir uns an Orten, von denen wir vor 24 Stunden nur träumen konnten. Eigentlich sind wir dann oft zu schnell an neuen Orten. Bei unbekanntem Kulturen zu Gast, die uns fremd erscheinen. Körperlich sind wir schon anwesend, aber der Mensch an sich und die Seele kommen gar nicht mehr hinterher.

Ein weiteres Phänomen unserer schnelllebigen Zeit: Wir denken immer nur daran, wie schnell die Zeit vergeht. Wir sprechen schon im Juni davon, dass in einem halben Jahr Weihnachten ist. Zur Schuleinführung unserer Kinder, überlegen wir uns, wie schnell die ersten sechs Lebensjahre unseres Nachwuchses verfliegen sind.

Bringen wir den Mut zur Entdeckung der Langsamkeit auf. Günter Grass meinte einmal, dass wir als Gegengift zur allgemein herrschenden Beschleunigung die Entdeckung der Langsamkeit bräuchten: „Ich schlage vor, in allen Schulen einen Kurs zur „Erlernung der Langsamkeit“ einzuführen. Langsamkeit wäre eine Gangart,

die der Zeit zuwider verlief. Die bewusste Verzögerung... Das Erlernen des Innehaltens, der Muße. Nichts wäre in der gegenwärtigen Informationsflut hilfreicher, als eine Hinführung der Schülerinnen und Schüler zur Besinnung ohne lärmende Nebengeräusche, ohne schnelle Bildabfolge, ohne Aktion, und hinein ins Abenteuer der Stille...“. Was Günter Grass für die Schulen und Schüler vorschlägt, sollte auch für alle anderen gelten.

Begeben wir uns in das Abenteuer zur „Entdeckung der Langsamkeit“ wie Sten Nadolny, der in seinem gleichnamigen Bestseller die Lebensgeschichte des englischen Kapitäns und Polarforschers John Franklin erzählt. Franklin ist ein langsamer Mensch, im Denken, Sprechen und Handeln, eigentlich zu langsam für die moderne Zeit.

Die Schwäche des Außenseiters wird jedoch als Ausdauer, Gründlichkeit und Gelassenheit zur Stärke. Franklin entzieht sich der Beschleunigung des Zeitalters. In diesem Sinne, wollen wir Sie ermuntern: Entdecken Sie die Langsamkeit wieder. Vielleicht auf einem ausgedehnten Spaziergang, bei einem gemütlichen Abend auf dem Sofa oder einem schönen Restaurantbesuch.

In dieser Ausgabe der GHPublic „gönnen“ wir unseren Lesern einen kleinen Rückblick auf unsere GHP-Familiientage. Denn auch das Märchenfestival in Neukirchen-Vluyn hat zum Verweilen eingeladen, zum Genießen. Und der Spaziergang durch das Moritzburger Wildgehege war sicherlich für viele eine schöne Einstimmung auf den kommenden Urlaub.

Die Rubrik GHP-Fachlicher Hintergrund und unser Titelbericht widmen sich dem Thema „Mitarbeiterbindung“. Unser Titelartikel zeigt Ihnen einige Möglichkeiten auf, in Zeiten des größer werdenden Fachkräftemangels, Ihre Mitarbeiter zu binden und neue Mitarbeiter zu akquirieren. Im GHP-Fachlichen Hintergrund geben wir Ihnen einige Tipps, wie Sie Ihren Mitarbeitern steuerlich interessante Zuwendungen zukommen lassen können.

Wir wünschen Ihnen wie immer viel Spaß beim Lesen und Durchblättern und vielleicht findet ja der eine oder andere doch noch den Mut, die Langsamkeit wieder einmal für sich zu entdecken.

Ihr Bernd Nowack & Marc Tübgen

Die Mini-GmbH gibt es nun auch in Deutschland

Ihre Frage:

Stimmt es, dass ich zukünftig auch in Deutschland eine Mini-GmbH gründen kann? Welche Voraussetzungen sind dafür nötig und was muss ich tun?

Unsere Antwort:

Unternehmensgründer können zukünftig auch in Deutschland eine sogenannte Mini-GmbH gründen. Die neue Unternehmergesellschaft (UG) mit 1 Euro Stammkapital ist die kleine Schwester der regulären GmbH. Für diese klassische Form der Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist ein Stammkapital von 25.000 Euro notwendig. Die ursprünglich geplante Herabsetzung des Mindestkapitals auf 10.000 Euro ist im Gesetzgebungsverfahren nicht umgesetzt worden.

Ende Juni diesen Jahres verabschiedete der Bundestag im Zuge der Reform des Rechts der GmbH die Gesetze für die Unternehmergesellschaft als existenzgründerfreundliche Variante der herkömmlichen GmbH. Die neue Mini-GmbH soll ab November 2008 gründbar sein. Für viele erleichtert sich dadurch der Einstieg in die Selbständigkeit.

Hintergrund dieser angestrebten Einführung ist der wachsende Wettbewerbsdruck, der aufgrund der Rechtsprechung des EuGH zur Niederlassungsfreiheit von Auslandsgesellschaften und der Verbreitung der englischen Limited in

Deutschland auf den traditionellen GmbH's lastet.

Die Unternehmergesellschaft ist eine schnelle und unkomplizierte Möglichkeit ein Unternehmen zu gründen. Als Vereinfachung kann der Gründer die von der Bundesregierung ausgearbeitete Musterstatzung übernehmen. Dieses Musterprotokoll muss notariell beurkundet werden. Außerdem vergingen bislang teilweise Wochen, bevor die Anmeldung abgeschlossen war. Dafür bedarf es theoretisch zukünftig nur noch eines Tages.

Trotzdem wird langfristig auch für die Ein-Euro-GmbH ein höheres Kapital angestrebt: Jährlich muss ein Viertel des Gewinns im Unternehmen verbleiben bis das traditionelle Stammkapital von 25.000 Euro erreicht ist.

Nachteile gibt es natürlich auch - wie immer: Durch die Herabsetzung des Stammkapitals ist die neue Mini-GmbH genau denselben Kritiken ausgesetzt wie die

englische Limited. Vor allem die Kritik am sogenannten „gläsernen Bürger“, der Behörden und Ämtern ständig Einblick in seine Geschäfte und Entscheidungen geben muss, wird noch für viele Diskussionen sorgen. Offen ist auch noch, wie mit Bilanzierungs- und Veröffentlichungspflichten und mit Eigenkapital ersetzenden Darlehen umgegangen wird.

Somit steht die neue Mini-GmbH zwar unter der kompletten Kontrolle der Finanzverwaltung, aber man sollte diese Regulierung nicht überbewerten.

Wichtig ist, dass man sich in der Ansparphase des Mindestkapitals jederzeit seiner eingeschränkten unternehmerischen Handlungsmöglichkeiten bewusst ist.

Für weitere Informationen zur „Mini-GmbH“ stehen Ihnen die Mitarbeiter von Grüter · Hamich & Partner zur Verfügung.



pixello © Frank Ulbricht

Abenteurpark und wilde Tiere in Moritzburg

15 Meter Luft unter den Füßen und ein Blick ins Wolfsgehege... Das und noch so einiges mehr boten Grüter · Hamich & Partner ihren Mandanten und Geschäftsfreunden der Meißner Kanzlei am ersten Juliwochenende zum GHP-Family-Day in Moritzburg.

Bei sommerlichen Temperaturen waren alle froh, dass das „Abenteuer“ in einem schattigen Waldstück stattfand. Hinter dem Wildgehege wurde an einem schattigen Picknick-Platz zuerst für das leibliche Wohl unserer Gäste gesorgt. Danach gab es für alle Kletterwilligen eine genaue Einweisung in den Hochseilgarten. Eigentlich ist es ganz einfach: immer das machen, was einem gesagt wird, dann kann nichts passieren!

Los ging es auf dem Übungsparcour etwa einen halben Meter über dem Boden, gesichert mit immer mindestens einem der zwei Karabinerhaken. Weiter ging es dann über Balken, Drahtseile,

wackelige Bretter und schließlich durch ein Kletternetz und eine Rolle. Mit der Seilbahnrolle konnte man sich sogar einmal über den Boden schwingen...

Auf circa 5 Meter Höhe begann dann die Konzentration und Anspannung pur. Bei einer falschen Bewegung beginnt das Herz hier schon mal schneller zu schlagen. Es ging nun höher und höher in die Bäume, der Schwierigkeitsgrad der Hindernisse stieg.

Neben dem Kletterabenteurer gab es natürlich noch eine Menge an

Tieren und anderen interessanten Dingen zu entdecken oder zu erfahren. Bei unserer Führung durch das Moritzburger Wildgehege gab es Hirschgeweihe zum Anfassen, kleinen Elchnachwuchs zum Bestaunen und Luchskinder, die im Unterholz verstecken spielten.

Der gemütliche Abschluss des GHP-Family-Days bei einem gemeinsamen Abendbuffet wurde dann zwar leider lautstark und kräftig von einem Gewitterguss unterbrochen, aber den erprobten Abenteurern konnte dies nichts anhaben.



Grüter · Hamich & Partner zu Gast bei Zwergen, Zauberern und Hexen



ten. Traditionelle Märchen standen eher nicht auf dem Programm. Im Mittelpunkt des Festivals standen 50 eher unbekannte Geschichten mit guten aber auch bösen Wesen aus aller Herren Länder. Kleine und große Zuhörer des 4. Märchenfestivals befanden am Schluss gemeinsam mit der Jury, dass die Märchenerzählerin Suse Weise aus Potsdam mit ihrer Geschichte über den Eisenhans die Beste im diesjährigen Wettbewerb war.

Auch wenn es aufgrund der vielen Einzelveranstaltungen zu kleinen organisatorischen Pannen kam, bedanken wir uns bei Ihnen für den tollen Erfolg zum GHP-Familientag.

16 Märchenerzähler aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und den Niederlanden, die zu den besten ihrer Zunft gehören, machten sich am ersten Juliwochenende nach Neukirchen-Vluyn auf. Und Grüter · Hamich & Partner luden ihre Mandanten, Geschäftsfreunde und Mitarbeiter zu diesem außergewöhnlichen Wettstreit ein.

Über 8000 Besucher erlebten an der Alten Mühle Dong Geschichten, die die Besucher in ferne Wel-

ten entführten. An Orten wie dem Hexenwald oder dem Knusperhäuschen lauschten Groß und Klein den Geschichten mit den Elfen und den Kobolden, begegneten Piraten und Rittern oder ließen sich von Erzählungen über den sprechenden Morgenstern und den eiskalten Mond verzaubern.

Mit staunenden Augen und oft auch geöffnetem Mund verfolgte das Publikum an zwei Tagen, was die Märchenerzähler aus den fremden Welten mitgebracht hat-

Zum Vormerken:

*Der Termin für das **fünfte Märchenfestival** rund um die Alte Mühle in der Dong in Neukirchen-Vluyn steht schon jetzt fest: Das Wochenende vom **4. und 5. Juli 2009** wird wieder beherrscht von Prinzen, Elfen und Zauberern.*



■ Gewinner Extra-Tipprunde steht fest

Der Gewinner unserer Extra-Tipprunde zur Fußball-Europameisterschaft ist Frank Pintzke aus Rees.

Herr Pintzke gewann zwei Eintrittskarten für das Länderspiel Deutschland gegen Wales am 15. Oktober 2008 in Mönchengladbach.

Der Student des Studienganges Sonderpädagogik an der Universität Köln spielt selber leidenschaftlich gern Fußball bei seinem Verein SV Haldern. Herzlichen Glückwunsch und viele gute Torchancen beim Länderspiel Deutschland gegen Wales wünscht Grüter · Hamich & Partner.



■ Die neue Abgeltungsteuer ab 2009

Optimieren Sie bis spätestens 31. Dezember 2008 Ihre Geldanlagen im steuerlichen Bereich. Denn ab 1. Januar 2009 werden für alle Einkünfte aus Kapitalvermögen **25% Abgeltungsteuer** fällig.

Die Abgeltungsteuer ist lediglich für Privatanleger interessant und ihr Konzept beruht auf einem Steuerabzug auf Kapitalvermögen an der Quelle. Mit der Abgeltungsteuer ist die Einkommensteuer des Anlegers grundsätzlich abgegolten. Damit ist ab 2009 die Angabe der im Inland erzielten Kapitaleinkünfte in der Einkommensteuererklärung nicht mehr erforderlich.

Mit der Schaffung der Abgeltungsteuer wird ab 1. Januar 2009 die Besteuerung der Einkunftsart „Kapitalvermögen“ wesentlich ausgeweitet. Grundsätzlich fallen dann alle Einkünfte aus dem Kapitalvermögen, insbesondere Zins- und Dividendenerträge unter diese neue Regelung. Des Weiteren erfasst die Abgeltungsteuer



Gewinne aus privaten Veräußerungsgeschäften von Wertpapieren.

Steuerpflichtige, die einen persönlichen Steuersatz von unter 25% haben, können auch weiterhin in der Einkommensteuererklärung ihre Kapitaleinkünfte angeben.

Das Finanzamt wird dann eine sogenannte „Günstigerprüfung“ vornehmen, wenn Sie von ihrem Kreditinstitut eine Steuerbescheini-

gung einreichen. In diesen Fällen wird die bereits abgeführte Abgeltungsteuer angerechnet.

Für weitere Informationen zur Abgeltungsteuer und deren Anwendung bei den verschiedenen Geldanlagen stehen Ihnen die Mitarbeiter von Grüter · Hamich & Partner zur Verfügung.

■ Jahressteuergesetz 2009

Um das deutsche Steuerrecht an europäische Vorgaben und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes anzupassen, verabschiedete Ende April das Bundesministerium der Finanzen einen ersten Entwurf zum Jahressteuergesetz 2009. Weiterhin beabsichtigt das Ministerium das Steuerrecht in Teilen zu vereinfachen. Mit der Verabschiedung des Gesetzes wird nach der Sommerpause gerechnet. Am 25. September 2008 erfolgt die erste Lesung im Bundestag. Am 14. November 2008 dann die zweite und dritte Lesung im Bundestag und am 19. Dezember 2008 soll der Beschluss im Bundesrat erfolgen.

Im Folgenden geben wir Ihnen über einige Änderungen im Jahressteuergesetz 2009 einen kurzen Überblick:

1. Steuerstraftaten verjähren erst nach 10 Jahren

Zukünftig soll die strafrechtliche Verjährung von Steuerstraftaten erst nach 10 Jahren eintreten, anstatt wie bisher nach fünf Jahren. Diese Neuregelung ist als Reaktion auf die Steueraffäre Anfang 2008 zu verstehen. Hinterzogene Steuern müssen zwar auch schon jetzt nach mehr als zehn Jahren nachgezahlt werden, aber der Täter bleibt gegenwärtig noch straffrei, wenn die Tat länger als fünf Jahre zurück liegt. Diese Diskrepanz soll jetzt durch das Jahressteuergesetz 2009 aufgehoben werden.

2. Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsvorsorge werden steuerfrei

Innerhalb der Regelungen zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge ist vorgesehen, dass Leistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn an Arbeitnehmer erbracht werden, ab dem 1. Januar 2009 steuerfrei sind, wenn es sich um solche der betrieblichen Gesundheitsvorsorge handelt. Diese Leistungen dürfen maximal 500 Euro im Kalenderjahr betragen. Wenn sie als Arbeitgeber von dieser Regelung Gebrauch machen wollen, müssen sie beachten, dass es sich um zusätzliche Leistungen zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn handeln muss. Des Weiteren sind sie als Arbeitgeber verpflichtet gesonderte Aufzeichnungen über diese Zuwendungen zu machen.

3. Schulgeld kann auch bei Schulen im EU-Ausland abgezogen werden

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zwingt den deutschen Gesetzgeber, die steuerliche Absetzbarkeit von Schulgeldzahlungen als Sonderausga-

ben auch auf Schulen auszuweiten, die ihren Sitz in der Europäischen Union haben. Diese Regelung wird aber im Jahre 2010 auslaufen. Dabei wird der maximale Sonderausgabenabzug in Höhe von 30% von maximal 3.000 Euro im Jahre 2008 auf 30% von maximal 1.500 Euro im Jahre 2010 abgesenkt.

4. Beschränkung des Vorsteuerabzuges bei gemischt genutzten PKW

Der Vorsteuerabzug für sowohl betrieblich als auch privat genutzte PKW soll auf 50% beschränkt werden. Von der Regelung sind Fahrzeuge von Einzelunternehmen und Personengesellschaften betroffen. Nicht unter diese Beschränkung fallen Fahrzeuge, die Arbeitnehmern - einschließlich GmbH-Geschäftsführern oder GmbH-Gesellschaftern - überlassen werden. Denn deren Nutzung gilt als rein betrieblich.

Die Abzugsbeschränkung wird sich auf die Anschaffungs- und Betriebskosten beziehen und gilt für alle Fahrzeuge, die ab dem 1. Januar 2009 angeschafft werden.



photocase©momosu

Machen sie sich „interessant“ für ihre Mitarbeiter – Mitarbeiterbindung in Zeiten des Fachkräftemangels



Investitionen in ihre Mitarbeiter und deren Bindung an ihr Unternehmen zahlen sich aus. Gerade in Zeiten des aufkommenden oder in einigen Branchen schon bestehenden Fachkräftemangels. Wer jetzt denkt, dass dies ein weiteres Kapitel aus der „Psychoecke“ darstellt, hat sich kräftig geirrt. Kündigungen von Fachkräften wendet man unter anderem dadurch rechtzeitig ab, dass man regelmäßig Erhebungen von Fluktuationsquoten, Krankenständen und Ausfallzeiten erhebt.

Der wesentliche Fokus der Mitarbeiterbindung zeigt sich einerseits in der Kostenreduktion und andererseits im Vorantreiben des Wertschöpfungsfaktors. Unter Umständen kann sie die Neubesetzung einer frei gewordenen Position in ihrem Unternehmen das 1,5fache des Jahresgehaltes kosten.

Dank des anhaltenden Wirtschaftsbooms und in Anbetracht der sich entwickelnden demographischen Situation nimmt der Mangel an Fachkräften stetig zu. Zukünftig wird sich die Nachfrage nach qualifiziertem Personal in deutschen

Unternehmen weiter dramatisch verschärfen. Aber der Unternehmenserfolg steht und fällt nun einmal mit der Qualität der Mitarbeiter. So schwer es gegenwärtig schon ist, gute Mitarbeiter zu bekommen, so ernst ist die wirkliche Herausforderung, diese auf Dauer im Unternehmen zu halten.

Warum fällt es Unternehmen eigentlich so schwer, Mitarbeiter zu binden? In vielen Unternehmen wird stark selektiert: viele Verlierer stehen wenigen Gewinnern gegenüber. Innerhalb der Unternehmen existieren beständig Umstrukturierungen und Benchmarkingprozesse, um gute Mitarbeiter und Abläufe von schlechten unterscheiden zu können. Spätestens hier fragen sich viele Mitarbeiter, warum sie sich einem System gegenüber loyal zeigen sollen, was sich selber nicht loyal verhält, sondern nach dem Prinzip des Stärkeren agiert. Diese Gedanken führen die guten Fachkräfte zuerst in den Kreislauf einer inneren Kündigung und fortgesetzt wird dies dann teilweise in der tatsächlichen Kündigung. Gerade ihre Top-Mitarbeiter finden auch in wirtschaftlichen Krisen-Zeiten relativ unproblematisch neue Aufgaben und Arbeitgeber.

Was können Unternehmen ändern? Zum Beispiel kann ein Maßnahmbündel – zum Beispiel von der Unternehmenskultur bis hin zur Autonomie bei der Aufgabenerfüllung - angestrebt werden, welches Anreize enthält, die den Mitarbeiter an das Unterneh-

men bindet. Leider geben sich viele Unternehmen unreflektiert der Illusion hin, ihre Arbeitsplätze sind konkurrenzlos attraktiv. Sinnvoll erscheint daher am Beginn des Prozesses zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, eine Analyse des eigenen Unternehmens durchzuführen. Sie können zum Beispiel analysieren, welche Faktoren die Fluktuationsneigung der Mitarbeiter begünstigen. Darunter finden sich dann Faktoren wie fehlende Zukunftsperspektiven, Qualifikationsdefizite oder Mängel in der internen Kommunikation.

Mitarbeiterbindung durch Vertrauen

Ein effektives Miteinander ist nur möglich, wenn gegenseitiges Vertrauen herrscht. Es sollte nicht jeder auf seinen eigenen Vorteil beharren. Geben sie ihren Mitarbeitern Entscheidungsbefugnisse an die Hand, so dass diese nicht alles mit ihnen abstimmen müssen. Stattdessen erarbeiten sie gemeinsam grobe Richtlinien anhand der zu erreichenden Ziele.

Mitarbeiterbindung durch interne Kommunikation

Gestalten sie ihre Kommunikation offen. Besprechen sie Konflikte untereinander offen und finden sie gemeinsam Lösungen. Nehmen sie ihren Mitarbeitern die Angst, ungewöhnliche Ideen einzubringen oder aber auch kritische Einwände zu äußern. Bedenken sie auch: Wo gehobelt wird, da fallen Späne. Wenn sie ihren Mitarbei-

tern Eigenverantwortung zustehen, werden auch sicherlich Fehler passieren. Erkennen sie den Fehler als Chance für die Zukunft. Suchen sie gemeinsam nach Lösungen und fragen sie, wie diese Fehler zukünftig vermieden werden können.

Mitarbeiterbindung durch Entwicklungswege und Karrierechancen

Ihre Top-Mitarbeiter sollten sie stark fördern und auf der Grundlage deren individueller Potenziale unterstützen. Mittels einer Potenzialanalyse sollten sie die Stärken ihrer Mitarbeiter für jeden individuell erfassen und eine individuelle Förderung oder Karriereplanung für den jeweiligen Mitarbeiter festlegen. Durch das klare Aufzeigen von Entwicklungschancen in ihrem Unternehmen binden sie diese Mitarbeiter stärker an ihr Unternehmen.

Kommunizieren sie ihre „Pläne“ an die jeweiligen Mitarbeiter. Fehlt diese Kommunikation, fehlt es den Mitarbeitern an klaren Perspektiven für die eigene Karriereplanung in ihrem Hause. Transparente Personalplanung ist notwendig, um verbindliche Perspektiven anbieten zu können. So vermeiden sie unnötige Hoffnungen und Enttäuschungen.

Höheres Gehalt – bessere Leistung? - Geld ist nicht die einzige Antwort

Arbeitet der Mensch wegen des Geldes? Diese Frage kann nur

bedingt mit ja beantwortet werden. „Ja“ er arbeitet wegen des Geldes, da er sich seinen Lebensunterhalt verdienen muss. Aber viele Untersuchungen beweisen inzwischen, dass die Menschen nicht wegen höheren Vergütungen höhere Leistungen erbringen.

Arbeit muss auch das Gefühl der Selbstverwirklichung geben. Sie muss die Möglichkeit zur Leistung geben. Arbeit soll auch den Wunsch nach Anerkennung und Energieabfuhr befriedigen. Aber Achtung: Je weniger die immateriellen Bedürfnisse befriedigt werden, desto eher wird Geld als Maßstab angesetzt. Leistungsfreude steigt nicht nur dann, wenn man die materiellen Vergünstigungen anhebt. Sie steigt auch, wenn statt der monetären Entlohnung Kriterien, wie Selbständigkeit bei der Arbeit, Gelegenheit zur Entwicklung persönlicher Fähigkeiten, Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit stärker betont werden.

Führungskräfte schätzen den immateriellen Wert der Arbeit bei ihren Mitarbeitern auch heute noch falsch ein. In einer Umfrage, in der sie befragt worden, was Berufsanfängern bei der Ausübung ihres Berufes aus ihrer Sicht besonders wichtig erscheint, landete mit 69% die leistungsgerechte Bezahlung auf Platz eins. Befragte man aber die jungen Leute selber, so waren für 82% eine interessante Tätigkeit das Wichtigste. An zweiter Stelle stand mit 78% eine angenehme Zusammenarbeit mit den Kollegen. Erst auf Platz 5 folgte mit

37% die leistungsgerechte Bezahlung.

Mitarbeiterbindung durch Information

Steigern sie die Motivation ihrer Mitarbeiter in dem sie ihnen Erfolgserlebnisse verschaffen. Erfolgserlebnisse siedeln auf fünf verschiedenen Ebenen. Auf der Informationsebene verschafft eine positive Erwähnung oder eine gute Nachricht ein Erfolgserlebnis. Eine neue Erkenntnis oder eine Innovation bereichert auf der geistigen Ebene. Auch ein schönes Arbeitsumfeld motiviert ihre Mitarbeiter – auf der ästhetischen Ebene. Auf der seelischen Ebene motiviert uns alle Anerkennung, Lob oder Wertschätzung. Gemeinsame Erlebnisse oder gemeinsame Erfolge steigern die Motivation auf der sozialen Ebene.

Wichtig ist, dass sie lernen, den Kommunikationsprozess zu steuern und zu strukturieren.

Wie überall gilt auch hier: Finden sie das richtige Maß. Mitarbeiter wollen vor allem wissen, welche Ziele das Unternehmen verfolgt, welche Strategien. Dadurch können sie einschätzen, ob ihre Tätigkeit einen sinnvollen Beitrag dazu leistet. Mitarbeiter wollen über Probleme informiert werden und sie wollen wissen, was das Unternehmen unternimmt, um diese Probleme zu lösen.

„Extras“ für Ihre Mitarbeiter – Lohnabrechnung mal anders

Von einer mühsam erkämpften Lohnerhöhung bleibt am Ende häufig nicht viel übrig: Steuern und Abgaben lassen das Gehaltsplus deutlich schrumpfen. Eine Alternative sind steuerfreie Extras, die Chefs ihren Mitarbeitern gewähren dürfen. Wir sagen, wie Sie mehr aus dem Gehalt ihrer Mitarbeiter machen. Solche Gehaltsextras können sich auch für das Unternehmen lohnen. Beahlt der Chef seinem Mitarbeiter beispielsweise einen Sprachkurs im Süden, der als Fortbildung gilt, kann er die Ausgaben als Werbungskosten geltend machen. Steuerfreie Gehaltsextras stellen für Arbeitnehmer und auch Arbeitgeber eine interessante Alternative zur herkömmlichen Gehaltserhöhung dar.

Kinderbetreuung

Für Mitarbeiter mit Familie kommen Zuschüsse zur Betreuung des Nachwuchses gut an. Arbeitgeber können Kindergartenbeiträge komplett übernehmen, ohne dafür Steuern oder Sozialabgaben zahlen zu müssen. Es spielt keine Rolle, ob die Kinder in einer be-

trieblichen oder außerbetrieblichen Kindertagesstätte betreut werden.

Leider gilt dieser Steuerbonus nur für Zuschüsse zur Betreuung von Kindern, die nicht im schulpflichtigen Alter sind. Sind die Kinder schulpflichtig, so zählen die Betreuungszuschüsse zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.

Mitarbeiterrabatte

Immerhin 1.080 Euro im Jahr sind steuerfrei, wenn Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Mitarbeiterrabatte gewähren. Besonders im Einzelhandel können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern hiermit etwas Gutes tun, ohne den Fiskus daran zu beteiligen.

Bis zu dem Betrag von 1.080 Euro können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Waren oder Dienstleistungen verbilligt oder umsonst überlassen, wenn sie mit diesen handeln oder diese selbst herstellen. Vom Finanzamt wird die Zuwendung mit 96% des Endpreises angesetzt, den der Verbraucher zah-

len müsste. Einen Steuerbonus gibt es aber nur, wenn die Differenz zwischen dem vom Mitarbeiter zu zahlenden Preis und dem um einen Abschlag von vier Prozent geminderten Endpreis die 1.080 Euro-Grenze nicht übersteigt.

Fortbildungen

Alle Fort- und Weiterbildungen sind steuerfrei, wenn der Arbeitgeber den betrieblichen Nutzen nachweisen kann. Zum Beispiel reicht es schon aus, wenn die Weiterbildung die Einsatzfähigkeit des Mitarbeiters in ihrer Firma erhöht. Dies ist in der Regel relativ einfach nachzuweisen. Schwieriger wird es da schon bei Sprachkursen. Hierfür müssen sie aufzeigen können, dass sie im Aufgabenbereich des Mitarbeiters einschlägige Sprachkenntnisse verlangen.

Sachzuwendungen

Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft. Unter anderem sind Aufmerksamkeiten wie Blumen oder kleine Geschenke zum Geburtstag oder Firmenjubiläum bis



photocase@skyla80



photocase@jami

zu einem Wert von 44 Euro inklusive Umsatzsteuer pro Kalendermonat von Steuern und Sozialabgaben befreit.

Telefon, Internet und Computer

Steuerfrei sind auch die Vorteile die Mitarbeiter aus der privaten Nutzung von betrieblichen PCs, Internet sowie Telefon (sowohl Festnetz wie auch mobil) ziehen. Dies gilt unter anderem auch für Mobiltelefone im Dienstwagen oder geschäftliche PCs in der privaten Wohnung des Arbeitnehmers. Die Steuerfreiheit ist unabhängig vom Verhältnis der privaten zur beruflichen Nutzung. Der Arbeitgeber kann in diesem Sinne also sämtliche Kosten tragen, ohne das ein geldwerter Vorteil beim Mitarbeiter anzusetzen ist. Eine 100%ige Privatnutzung der Geräte ist deshalb unschädlich.

Sowohl beim PC als auch bei der Überlassung von Telefonen ist es wichtig zu wissen, dass es sich dabei um ein betriebliches Gerät handeln muss. Die Geräte müssen im Eigentum des Arbeitgebers

verbleiben und dürfen dem Arbeitnehmer nicht geschenkt werden.

Gutscheine/Tankgutscheine

Auch für Gutscheine gilt die oben genannte Freigrenze von 44 Euro. Aber nur wenn der Arbeitnehmer mit dem Gutschein eine Sachleistung erhält.

Wenn der Gutschein wie Bargeld zu behandeln ist, ist er hingegen komplett steuerpflichtig. Das heißt, auf dem Gutschein darf kein Betrag stehen. Es muss die Sachleistung bezeichnet sein. Zum Beispiel muss bei Tankgutscheinen 30 Liter Diesel angegeben sein. Kostet dann diese Sachleistung am Ende weniger als 44 Euro ist dies unproblematisch. Die Grenze darf nur nicht überschritten werden.

Bildschirmarbeitsplatz

Benötigt ein Mitarbeiter, der am Computer arbeitet, zum Beispiel eine Sehhilfe, so kann der Arbeitgeber ihm die Kosten dafür – wenn sie angemessen sind – steuerfrei erstatten. Voraussetzung dafür ist

ein ärztliches Attest, welches dem Arbeitnehmer bescheinigt, dass er die Sehhilfe benötigt.

Ebenso dürfen Arbeitgeber Massagen steuerfrei spendieren. Als Arbeitgeber müssen sie nur den Nachweis erbringen, dass dies im betrieblichen Interesse liegt. Massagen reduzieren in diesem Sinne den Krankenstand in ihrem Unternehmen, da sie vorbeugend Rückenschmerzen durch lange sitzende Tätigkeiten angehen.

Firmenfeiern

Betriebsfeiern sind bei den meisten Mitarbeitern nicht nur zur Weihnachtszeit beliebt. Steuerfrei sind bis zu zwei Betriebsfeiern pro Jahr, wenn die Ausgaben pro Veranstaltung bei höchstens 110 Euro pro Arbeitnehmer liegen. Seit 2002 sind dabei auch Übernachtungen zulässig.

Für weitere Informationen stehen Ihnen die Mitarbeiter von Grüter · Hamich & Partner zur Verfügung.



photocase©julia nimbus



photocase©cybertuzie

Patentrecht, Markenrecht und Designrecht - Die ganz besonderen Anwälte



Die CBDL Patentanwälte, die deutsche Tochter von Cabinet Beau de Loménie, einer der größten französischen Patentanwaltskanzleien, eröffnete vor kurzem ein Büro in Duisburg. Patentanwalt Dipl.-Phys. Ulrich Kreutzer gab uns einen Einblick in die Arbeitsschwerpunkte eines Patentanwaltes: Patentrecht, Markenrecht und Designrecht. Die CBDL Patentanwälte helfen ihren Mandanten, eigene Unternehmenswerte durch Patente, Marken und verwandte Schutzrechte zu sichern und sich gegen ungerechtfertigte Ansprüche Dritter zu verteidigen.

GHPublic: Patentanwälte sind ja ganz besondere Anwälte. Wie wird man überhaupt Patentanwalt und was sind die Unterschiede zu einem Rechtsanwalt?

Ulrich Kreutzer: Patentanwalt ist gewissermaßen ein Lehrberuf: nach abgeschlossenem natur- oder ingenieurwissenschaftlichem Studium und wenigstens einem

Jahr praktisch-technischer Erfahrungen kann man zur Ausbildung zugelassen werden. Die Ausbildung dauert in der Regel drei bis vier Jahre und umfaßt Tätigkeiten bei einem Patentanwalt, beim Deutschen Patent- und Markenamt und beim Bundespatentgericht, ergänzt durch spezielle Kurse der Fernuniversität Hagen. Patentanwälte sind, wie Rechtsanwälte, unabhängige Organe der Rechtspflege, bilden aber einen eigenen Berufsstand. Während in Deutschland etwa 125.000 freiberuflich Rechtsanwälte tätig sind, gibt es nur etwa 2.500 Patentanwälte. Anders als der Name „Patentanwalt“ suggeriert, befassen Patentanwälte sich nicht nur mit Patenten, sondern mit allen Arten von gewerblichen Schutzrechten, wie Patenten, Marken, Gebrauchsmustern und Geschmacksmustern, mit der Erlangung und Durchsetzung solcher Schutzrechte sowie verwandten Gebieten wie zum Beispiel dem Arbeitnehmererfinderrecht.

GHPublic: 10% des Welthandels sind heutzutage Fälschungen und Nachahmungen. Innerhalb von Deutschland entsteht dadurch ein jährlicher Schaden von 29 Milliarden Euro. Wie können sich deutsche Unternehmer in Zeiten fortschreitender Globalisierung vor Plagiaten schützen?

Ulrich Kreutzer: Die Öffnung der innergemeinschaftlichen Grenzen hat das schon lange bestehende Problem verschärft, jedoch arbeiten die Zollbehörden länderübergreifend immer besser zusam-

men. Eine Möglichkeit ist daher die Stellung eines sogenannten Grenzbeschlagneantrags, der dem Zoll die Möglichkeit gibt, nachgeahmte Waren abzufangen, bevor sie in den Handel gelangen. Oft erfahren Unternehmer aber erst durch Beschwerden von Verbrauchern über vermeintlich schlechte Qualität, dass gefälschte Produkte im Handel sind. Dabei werden nicht nur klassische Markenartikel wie Uhren und Bekleidung nachgeahmt, bei denen die Fälschung häufig leicht erkennbar ist, sondern vor allem auch sicherheitsrelevante Waren wie Autoersatzteile, Flugzeugschrauben, medizinische Instrumente, Lebensmittel und Medikamente. Die bestehenden Instrumente zum Schutz gegen Nachahmungen sind zwar in vielen Fällen ausreichend, werden aber häufig nicht genutzt. Vielen Unternehmern ist nicht bewußt, dass es grundsätzlich erlaubt ist, fremde Produkte identisch zu kopieren, sofern keine Sonderschutzrechte wie z.B. Patente bestehen oder besondere Umstände vorliegen, die das Kopieren ausnahmsweise wettbewerbsrechtlich unlauter erscheinen lassen. Wer in die Entwicklung neuer Produkte investiert, sollte sich durch einen im Verletzungsrecht erfahrenen Patentanwalt beraten lassen, der einschätzen kann, welche Maßnahmen das Produkt sinnvoll schützen können.

GHPublic: Ohne unsere Daniel Düsentriebs säßen wir wahrscheinlich immer noch alle auf den Bäumen. Aber meistens stellt sich

doch die Frage, ist das Ganze nur eine gute Idee oder schon eine Erfindung? Und wann lohnt es sich eine patentfähige Erfindung durch das Patentamt schützen zu lassen und vor allem wie sollten die Erfinder vorgehen? Welche Aufgaben übernimmt hier der Patentanwalt?

Ulrich Kreutzer: Zunächst ist die Frage zu klären: lohnt es sich, das fragliche Produkt nachzuahmen? Wenn ja, lohnt es sich in der Regel auch, das Produkt zu schützen. Dabei ist ein Patent nicht immer das geeignete Schutzrecht. Aufgabe des Patentanwaltes ist es daher zunächst, festzustellen, welche der verschiedenen gewerblichen Schutzrechte im jeweiligen Fall in Frage kommen. Manchmal ergänzen sich auch verschiedene Schutzrechte wie Patent, Marke und Geschmacksmuster beim Schutz ein und desselben Produktes. Der Patentanwalt hilft dann bei der Erlangung solcher Schutzrechte, indem er z.B. eine Patentanmeldung ausarbeitet und geeignete Ansprüche formuliert. Dank unserer großen Erfahrung auf dem Gebiet der Schutzrechtsverletzungen können wir oft sehr gut einschätzen, welche Ansprüche optimalen Schutz bieten.

GHPublic: Was kostet ein Patent?

Ulrich Kreutzer: Dies hängt von verschiedenen Faktoren ab. Ein rein deutsches Patent ist kostengünstiger als ein sogenanntes Europäisches Patent, das Schutz in 31 Staaten bieten kann. Manchmal wird im Prüfungsverfahren umfangreicher Stand der Technik entgegengehalten, was das Verfahren aufwendig gestaltet. Mit patenanwaltlicher Betreuung bewegen sich die Kosten für ein deutsches Patent von der Anmeldung bis zur Erteilung in den meisten Fällen zwischen 3.000 und 4.000 Euro. Europäische Patente können das Doppelte, manchmal aber auch das Drei- oder Vierfache kosten, gewähren dafür aber wie gesagt Schutz in bis zu 31 Ländern.

GHPublic: Sie haben sich bei der Eröffnung Ihrer deutschen Niederlassungen ganz bewußt - neben München - für Duisburg entschieden. Welche Gründe waren dafür ausschlaggebend?

Ulrich Kreutzer: Tatsächlich hat es mich einiges an Arbeit gekostet, meine französischen Partner nach Paris, München, Lille, Lyon und Marseille vom Standort Duisburg

zu überzeugen, zumal Duisburger und niederrheinische Unternehmen patentanwaltliche Dienstleistungen traditionell eher in Düsseldorf nachfragen. Mittlerweile ist für uns das Büro Duisburg interessanter geworden als das Büro München, das vor allem ein Zugeständnis an japanische und amerikanische Mandanten ist. Als überzeugter Duisburger sehe ich die großen Potenziale der Stadt, die über gut ausgebildete und nach meiner Erfahrung hochmotivierte Fachkräfte, angemessene Büro- und Gewerbeflächenmieten sowie eine hervorragende Infrastruktur verfügt. Die Innenstadt wird praktisch täglich attraktiver, was wir von unserem Büro im Calderoni-Hochhaus mit eigenen Augen verfolgen können. Auch in technologischer Hinsicht sind Duisburger Unternehmen auf vielen Gebieten führend. Wir möchten daher unsere Präsenz in Duisburg ausbauen und werden hier weiter investieren.



Kontakt

CBDL Patentanwälte
Duisburg - Paris - München
Königstraße 57
47051 Duisburg

Telefon 0203 44 99 08 0
Telefax 0203 44 99 08 88
E-Mail duisburg@cbdl.de
Internet www.cbdl.de



„Man kann alles schaffen, wenn man nur will“



■ Frank Hüsken

GHPublic: *Wie sind Sie zu Grüter · Hamich & Partner gekommen?*

Frank Hüsken: Bei der Suche eines Ausbildungsplatzes im Jahr 1989 für den 01.08.1990 bin ich auf das Steuerbüro Grüter und Hamich aufmerksam geworden. Seit diesem Zeitpunkt bin ich nun bei Grüter · Hamich & Partner und seit 2003 in Duisburg als Steuerberater tätig.



photocase©mikjan

GHPublic: *Was bedeutet für Sie eine „gute Dienstleistung“?*

Frank Hüsken: Eine „gute Dienstleistung“ zu bieten, heißt für mich möglichst schnell und zuverlässig für unsere Mandanten da zu sein.

GHPublic: *Was motiviert Sie besonders?*

Frank Hüsken: Wenn etwas klappt und man das gute Ergebnis seiner Arbeit sieht und dies auch den Mandanten so präsentieren kann.

GHPublic: *Was ärgert Sie besonders?*

Frank Hüsken: Grobe Fehler, welche sich eventuell hätten vermeiden lassen.

GHPublic: *Wie genießen Sie Ihre Freizeit?*

Frank Hüsken: Fahrradfahren, Radausflüge mit der Familie in der Umgebung unternehmen und „Rumtollen“ mit meinen Kindern.

GHPublic: *Wie lautet Ihr Lebensmotto?*

Frank Hüsken: Man kann alles schaffen, wenn man nur will.

GHPublic: *Wo möchten Sie in fünf Jahren sein oder was möchten Sie in fünf Jahren machen?*

Frank Hüsken: Da ich noch nicht in der Nähe der Rente bin, wünsche ich mir, dass alles so bleibt wie es ist, und vor allem, dass alle gesund bleiben.



photocase©inoere

Müde Knochen in Schwung bringen – Teil II

Aus physiotherapeutischer Sicht sollte der Mensch „am Computer“ hoch konzentrierte Zahlenspiele am Bildschirm mit einer aktiven Pause unterbrechen. Zum Beispiel sollten Sie alle 2 bis 3 Stunden eine Pause von 5 Minuten einlegen. Denn der Schulter-Nackengebiet mit seinem großen Trapezmuskel wird dabei enorm beansprucht und schreit förmlich nach Bewegung.

In dieser kurzen Pause sollten Sie aus dem Stand den Kopf bewegen. Erst zur rechten Seite drehen, dann zur linken Seite. Danach das

Kinn zur Brust senken. Zuletzt das rechte Ohr zur rechten Schulter und das linke Ohr zur linken Schulter neigen.

Bitte beachten Sie bei dieser kurzen Übung, dass der Kopf nicht kreisen darf, da das aus biomechanischer Sicht nicht gut für die Halswirbelsäule ist.

Nach weiteren 2-3 Arbeitsstunden am Bildschirm bitte die nächste 5-Minuten Pause einlegen: aus der Standposition heraus die Schultern rückwärts kreisen – das Ganze bitte 2 Minuten. Danach weitere 2-3

Minuten mit beiden Armen rückwärts kreisen.

Diese zweimalige aktive Bewegungsunterbrechung am Bildschirmarbeitsplatz von jeweils 5 Minuten Länge erhöht die Konzentrationsfähigkeit und erfrischt den Organismus. 10 Minuten aktive Bewegung können die Leistungsfähigkeit innerhalb von 7-8 Arbeitsstunden um ein vielfaches erhöhen.

Kontakt

Physiotherapie
 Christoph Pollender
 Praxis für Krankengymnastik
 Christoph Pollender
 Hofstraße 12
 45257 Essen

Telefon 0201 48 38 26
 Telefax 0201 48 08 45
 Internet
www.praxis-pollender.de
 E-Mail
info@praxis-pollender.de



GHP - KURIOS



Linktipps

www.ghpublic.de
www.flexxkonten.de
www.25-jahre-ghp.de
www.eurolmpulse.de

www.abenteuerpark-moritzburg.de
www.kicktipp.de/ghp
www.maerchen-festival.de
www.praxis-pollender.de
www.cbdl.de
www.datev.de

Mitglied im



Kanzleien

Duisburg

Beethovenstraße 21
47226 Duisburg
☎ 02065 90880
info@g-h-p.de

Essen

Am Fernmeldeamt 15
45145 Essen
☎ 0201 821500
info@ghp-essen.de

Wesel

Lübecker Straße 27
46485 Wesel
☎ 0281 952350
g-h-p.wesel@t-online.de

Krefeld

Dießemer Straße 168
47799 Krefeld
☎ 02151 85990
info@ghp-krefeld.de

Meißen

Ratsweinberg 1
01662 Meißen
☎ 03521 74070
info@ghp-meissen.de

www.g-h-p.de

Impressum

GHPublic
© 2008 Alle Rechte vorbehalten

Ausgabe	3/2008
Erscheinungsweise	4mal jährlich
Redaktionsschluss	29.08.2008
Herausgeber	Bernd Nowack Marc Tübben Grüter • Hamich & Partner
Redaktion	Katja Springer Grüter • Hamich & Partner Ratsweinberg 1 01662 Meißen
Telefon	03521 740712
Telefax	03521 740714
E-Mail	redaktion@ghp-meissen.de
Layout	simple:graphic Kathrin Antrak info@simple-graphic.de
Fotoquellen	photocase: 2, 7, 8, 10, 11, 14 pixelio: Seite .3, 6

Die GHPublic wird ausschließlich für unsere Mandanten und Geschäftspartner geschrieben. Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber kurz gehalten und kann somit die individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Informationen sind sorgfältig zusammengestellt und recherchiert, jedoch ohne Gewähr.