

Editorial

Blut ist dicker als Wasser. Abertausende Familienbetriebe und Betriebsfamilien stellen das in Deutschland jeden Tag von neuem unter Beweis. Doch in keinem Wirtschaftszweig hat die mitarbeitende Verwandtschaft einen größeren Anteil am Unternehmenserfolg als im Handwerk. Hier ist es das Normalste der Welt, wenn der Bruder Teilhaber ist, die Schwiegermutter die Lohnabrechnung erledigt, und der Sohn das Computersystem wartet. Nach einer Studie des Ludwig-Fröhler-Instituts besteht die Belegschaft eines durchschnittlichen Handwerksbetriebs zu 14 Prozent aus mitarbeitenden Familienmitgliedern. Doch niemand steht den Chefs verlässlicher zur Seite als ihre Ehepartner – oder besser gesagt: ihre Ehepartnerinnen. Denn zu über 90 Prozent sind es die Frauen, die für den Familienbetrieb im Dauereinsatz sind. Nicht selten erledigen sie mit dem Baby auf dem Arm die Buchhaltung, sie unterzeichnen Bürgschaften und verzichten in Krisenzeiten aufs Gehalt. Familienbande wie diese machen den Handwerksbetrieb zu der robusten und hochflexiblen Wirtschaftseinheit, die er heute ist.

Doch leider kommt es nicht selten vor, dass die Bedürfnisse der einzelnen Familienmitglieder dem Betriebsinteresse untergeordnet werden: Kinder werden in Unternehmensnachfolge gedrängt, obwohl sie längst andere Pläne haben, und Ehefrauen verdrängen den Gedanken an eine Absicherung gegen Lebensrisiken wie Scheidung, Insolvenz oder Tod des Ehemannes, obwohl sie in diesen Fällen selbst völlig mittellos darstünden. Das kann bittere Folgen haben – für die Familie ebenso wie fürs Geschäft. Hier braucht der Handwerksunternehmer ein offenes Ohr, Umsicht und vorausschauende Planung – und „Familienbetrieb“ wird zum Zauberwort gegen Wirtschaftskrisen, Sparzwang und Fachkräftemangel.

„Ganz klar ein Zukunftsmodell!“

Die Kommunikationstrainerin und Organisationsberaterin Vera Naumann schult Familienunternehmer im Handwerk in allen Fragen, die durch die enge Verflechtung von Privatleben und Betriebsalltag entstehen.

[FOTO]

Vera Naumann, Kommunikationstrainerin und Organisationsberaterin

www.vera-naumann.de

Frage: *In keinem anderen Wirtschaftszweig wird der Unternehmenserfolg so stark von mitarbeitenden Familienmitgliedern getragen wie im Handwerk, sagt die Statistik. Können Sie das aus Ihrer langjährigen Beratungserfahrung bestätigen?*

Naumann: Das Handwerk ist eine alte Zunft, in der die Familientraditionen seit Jahrhunderten auf selbstverständliche Weise hochgehalten werden – und das ist bis heute so. Ich gebe Ihnen ein Beispiel: Ein Zimmerer besuchte zusammen mit seinem Vater eines meiner Seminare. Der junge Mann erzählte unter den staunenden Blicken seines Vaters, er habe sich bei der Partnersuche ständig unbewusst gefragt, wie gut seine jeweiligen Freundinnen wohl in den Familienbetrieb hineinpassen

würden. Erst mit 26 Jahren, als er gerade frisch verliebt war, kamen ihm zum ersten Mal Zweifel, ob es für ihn tatsächlich attraktiv ist, eine Arbeitskollegin zu heiraten. Seitdem hat es in der Liebe bei ihm geklappt.

Birgt die enge Verzahnung von Betriebsalltag und Familienleben vor allem Chancen, oder gibt es auch Risiken?

Tatsächlich kann der Betrieb die Familie stark prägen. Oft kommt es vor, dass Führungskräfte tagsüber in der Produktion arbeiten, oder vor Ort beim Kunden sind, und den buchhalterischen Teil des Abends oder am Wochenende erledigen. Und so geschieht es häufig von alleine, dass die Ehefrau oder die Mutter dem Betriebsinhaber unter die Arme greifen, und ihm abnehmen, was sie nur können. Das kann man mit einem lachenden und einem weinenden Auge betrachten. Die heikle Frage ist, ob einer der Beteiligten seine eigenen Bedürfnisse stark zurückstecken muss, um sich Tag und Nacht in die betrieblichen Angelegenheiten hineinzuhängen. Besonders Ehepartner müssen ihre Erwartungen eng aufeinander abstimmen, damit sich die Vorteile eines Familienunternehmens tatsächlich entfalten können. Das fängt schon bei der Urlaubsfrage an: Manchen wir Handwerkerferien oder arbeiten wir durch?

Das Thema Altersarmut von Frauen ist in den vergangenen Monaten breit diskutiert worden. Wie sieht es im Handwerk mit der Altersvorsorge für die mitarbeitenden Ehefrauen aus?

Das ist tatsächlich oft problematisch, ich würde es geradezu als Tabu bezeichnen. Mitarbeitende Ehefrauen trauen sich bis heute viel zu wenig, sich unabhängig von ihrem Partner eine Existenz aufzubauen – etwa in Form einer Lebens-, Rentenzusatz- oder gar Berufsunfähigkeitsversicherung. Dabei ist es für sie existenziell wichtig, das Einkommen gegen Insolvenz, Scheidung, Berufsunfähigkeit oder Tod des Ehemannes abzusichern - es gibt doch sonst niemanden, der im Falle des Falles für sie geradesteht. Ich empfehle, den Familienbetrieb knallhart als Joint Venture zu sehen. Wenn eine Ehefrau beispielsweise einen Kreditvertrag unterschreibt, dann sollte sie sich fragen: Bin ich auch bei Scheidung oder Trennung haftbar?

Das Handwerk leidet stark unter dem demographisch bedingten Arbeitskräftemangel. Steigt in dieser Situation der Druck auf die Familienmitglieder, im Betrieb mitzuarbeiten?

Handwerk hat goldenen Boden, meiner Einschätzung nach stimmt das bis heute. Aber tatsächlich trifft der Bewerbermangel viele Branchen hart, denn er begrenzt das Unternehmenswachstum. Viele Betriebe könnten zurzeit deutlich mehr Aufträge annehmen, als sie abarbeiten könne. Natürlich kann es darum vorkommen, dass die Inhaber ihre Familienmitglieder in den Betrieb hineinziehen, weil sie sonst auf niemanden zugreifen können - auch dann, wenn die Besetzung nicht optimal ist. Aber das ist die Ausnahme, nicht die Regel.

Auch der Generationswechsel wird durch den Fachkräftemangel erschwert. Wie kann ein Unternehmerehepaar seinen Betrieb für die eigenen Kinder attraktiv machen?

Wenn die Kinder merken, dass ihre Eltern glücklich sind, dann werden sie sich von alleine für eine Betriebsübernahme interessieren. Das ist die sicherste Methode. Wenn sie dagegen beobachten, dass ihre Eltern chronisch überarbeitet und unzufrieden sind, dann werden sie den elterlichen Betrieb nie und nimmer als attraktive Zukunftsperspektive sehen.

Ist der Familienbetrieb im Handwerk auch heute noch ein Zukunftsmodell?

Ja, das ist ein Zukunftsmodell, ganz klar. Gerade kleine und mittlere Unternehmen können sich auf diese Weise höchst individuell organisieren, und gemeinsam auftreten. Es bietet ideale Möglichkeiten, die unternehmerische Freiheit voll auszukosten, und den Betriebsalltag mit Partnerschaft und Familie zu verbinden – immer vorausgesetzt, dass man ständig miteinander im Gespräch bleibt. Dann kann die Selbstständigkeit im Familienbetrieb sehr glücklich machen.

Weitersurfen und weiterlesen:

<http://www.vera-naumann.de/familienunternehmen-seminarunterlage.pdf>

Seminartipp:

Die Handwerkerzentren der Akademie Würth bieten regelmäßig Seminare über die Optimierung der Arbeitsorganisation an, die sich an Handwerksunternehmer oder an ihre mitarbeitenden Unternehmerfrauen richten. Das eintägige Seminar „Zusammenarbeit im Familienunternehmen“ beispielsweise, das von Vera Naumann geleitet wird, findet bis Jahresende an folgenden Terminen statt: 17.6. in Augsburg-Gersthofen, 25.9. in Nürnberg-Höfen, 7.10 in Stuttgart-Hallschlat, 26.11. in München-Ismaning, 12.12. in Köln. Die Teilnahme kostet 230,- Euro.

Informationen zum Seminarprogramm:

http://www.wuerth.de/web/de/awkg/unternehmen/aktuelles/seminare/seminar_liste.p

Wenn ein Inhaber oder eine Handwerkerfamilie ein Thema hausintern bei sich vertiefen, oder ein ganz eigenes Thema aufgreifen möchte, bietet die Würth-Akademie Workshops und inhouse-Seminare an. Die Konditionen sendet auf Anfrage an das Würth Handwerkerzentrum Cornelia Schneider, erreichbar unter cornelia.schneider@wuerth.com.

„Durch Dick und Dünn“

Eine Unternehmerfamilie und ihr Familienunternehmen: Der SHK-Meisterbetrieb Warneke & Schulz aus Bremen.

„Unser Betrieb, das ist wie mein drittes Kind“, sagt Simone Schulz, und lacht. Und tatsächlich: Seit Anfang der 90-er Jahre, als Sohn Christoph und Tochter Nadine geboren wurden, und als Ehemann Kai seinen Meisterbetrieb gründete, ist die 46-Jährige Coach und Vertraute, konstruktive Kritikerin und temporäre Geldgeberin, sie ist Managerin, Mentorin und Mädchen für alles - in Familie und Unternehmen gleichermaßen.

Heute sind die Kinder erwachsen, und suchen ihren eigenen Weg ins Berufsleben. Und auch das Familienunternehmen für Sanitär, Heizung und Klima hat einen Wachstumsschub gemacht: Nachdem Kai Schulz Anfang dieses Jahres den Betrieb eines ausscheidenden Kollegen übernommen hat, hat sich die Belegschaft von

Warneke & Schulz Bad & Heizung GmbH & Co KG auf insgesamt zehn Mitarbeiter und drei Auszubildende verdoppelt.

Seit der zehnten Schulklasse sind Kai und Simone ein Paar. Als Simone das erste Mal schwanger war, besuchte Kai noch die Abendkurse für die Meister-Ausbildung. Als gut zwei Jahre später die Tochter geboren wurde, da beschäftigte der junge Betrieb gerade mal einen Gesellen. Simone erledigte die Buchhaltung auf der Basis eines Mini-Jobs. „Wann sollten wir denn über Altersvorsorge nachdenken? Ich habe mit der einen Hand die Wiege geschaukelt, mit der anderen am Computer die Abrechnungen gemacht.“ Wenn die Zeiten schwierig waren, dann verzichtete die Unternehmerfrau auf ihr Gehalt, oder sie nahm zeitweilig sogar Putzstellen an, um den Betrieb zu unterstützen. „Zusammen sind wir durch dick und dünn gegangen“, sagt Simone. „Auf sich allein gestellt, hätte mein Mann keine Chance gehabt – denn sowas macht doch keine normale Angestellte mit!“

Heute können Kai und Simone entspannt in die Zukunft blicken. Die Auftragslage ist stabil, die einzige Sorge ist wie überall in der Branche der Nachwuchsmangel. Simone Schulz ist längst mit regulärer Festanstellung im Betrieb ihres Mannes beschäftigt: Das spart Steuern, und sichert ihr selbst unabhängige Alterseinkünfte. Den Kindern hat das Unternehmerehepaar Freiheit bei der Berufswahl gelassen. „Sie in unseren Betrieb hineinzuzwingen, das kam für uns nicht in Frage.“

Um so freudiger war die Überraschung, als Sohn Christoph von sich aus ankündigte, dass er – nachdem er bereits erfolgreich eine Ausbildung zum Bootbauer absolviert hatte - im väterlichen Betrieb eine weitere Lehre zum SHK-Gesellen machen wollte. Inzwischen ist der 23-Jährige schon im zweiten Lehrjahr – und dabei ist er, wie Simone Schulz sagt, „trotz des familiären Einblicks ein ganz normaler Auszubildender“.

Kündigt sich da vielleicht bereits die zweite Generation an? „Die Frage der Betriebsübernahme hat noch Zeit“, winkt die Unternehmerfrau ab. „Das soll unser Sohn in Ruhe selbst entscheiden, wir drängen ihn zu nichts. Ich denke, jetzt haben Kai und ich selbst erstmal noch zehn oder 15 gute Jahre vor uns.“

Die Betriebsfamilie im Handwerk: Zahlen und Fakten

„Die Unternehmerfrauen, Kinder und sonstigen mitarbeitenden Verwandten verkörpern die Grundlage für den Unternehmenserfolg insbesondere bei kleinen Betrieben“. Das schreibt das Ludwig-Fröhler-Institut als Resultat einer Studie, die es im Jahr 2010 im Auftrag des Bundesverbandes Unternehmerfrauen im Handwerk e. V. (UFH) über die Rolle und Bedeutung von mitarbeitenden Familienangehörigen im Handwerk erstellt hat. Grundlage der Studie war die schriftliche Befragung von 10.000 Handwerksbetrieben in 10 Handwerkskammerbezirken aus dem gesamten Bundesgebiet. Demnach gehören 14 Prozent aller Mitarbeiter in Handwerksbetrieben bis 500 Mitarbeiter zur Familie, davon sind knapp 50 Prozent Lebenspartner der Betriebsinhaber sind, in der Regel Frauen. Davon arbeitet der größte Anteil Vollzeit im Betrieb mit.

Die interessantesten Einzelergebnisse:

- 14 Prozent aller Mitarbeiter inklusive der Betriebsinhaber in Handwerksbetrieben gehören zur Familie. Neben Lebenspartnern und Kindern beinhaltet dies darüber hinaus mitarbeitende Onkel, Cousins, Großeltern und

weitere Verwandte;

- Bei der Umfrage waren 16,4% der Betriebsinhaber weiblich. Deutlich weniger Männer arbeiten im Betrieb mit, wenn eine Frau das Unternehmen führt. Es herrscht ein deutliches Übergewicht mit 90,5% bei den weiblichen mitarbeitenden Lebenspartnern. Die weiblichen mitarbeitenden Lebenspartner tragen sowohl einen Teil der Verantwortung für den Fortbestand der Firma und oftmals für die materielle Sicherung und Zukunft ihrer Familien sowie einen Teil des unternehmerischen Risikos. Darüber hinaus kann vermutet werden, dass sich aus der Durchdringung von häuslichen Aufgaben, die nach wie vor überwiegend von den Frauen erledigt werden, und der teilweisen unregelmäßigen Mitarbeit im Unternehmen besondere Belastungen ergeben.
- Gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften stellen im Handwerk bisher die absolute Ausnahme dar. Lediglich vereinzelt finden sich solche Partnerschaften. Bei den Männern sind es 1,3%, bei den Frauen 0,5%.
- In knapp 50% der befragten Handwerksunternehmen arbeitet der Lebenspartner mit. Davon sind knapp 60% hauptberuflich im Betrieb beschäftigt sind und 40% nebenberuflich. 82,6% (180 von 218) der hauptberuflich tätigen mitarbeitenden Familienangehörigen besitzen einen Arbeitsvertrag. Bei 17,4% ist dies nicht der Fall. Ein anderes Bild ergibt sich bei Betrachtung der nebenberuflich Beschäftigten. Dort besitzt lediglich die Hälfte einen Arbeitsvertrag (74 von 147). Für die andere Hälfte trifft dies nicht zu. Lediglich ein geringer Teil der Partner nimmt eine geschäftsführende Position ein, oder sind Teilhaber der Firma. Der größte Teil, 77%, arbeitet im Betrieb mit oder übernimmt sonstige Aufgaben - hauptsächlich Büroarbeiten.
- Rund jeder fünfte der mitarbeitenden Lebenspartner arbeitet etwa 40 Stunden pro Woche. Auch bei 30, 20 und 10 Wochenarbeitsstunden können Spitzen gemessen werden, so dass keine generelle Aussage über eine dominante durchschnittliche Wochenarbeitszeit getroffen werden kann. Es fällt auf, dass in machen Betrieben die mitarbeitenden Lebenspartner weit über 50 Stunden pro Woche arbeiten, was durchaus außergewöhnlich ist.
- Der häufigste Schulabschluss bei den mitarbeitenden Lebenspartnern im Handwerk ist über 50% die mittlere Reife ist. Der größte Anteil der Befragten hat sich die relevanten Kenntnisse durch das praktische Arbeiten (learning by doing) angeeignet.
- Die meisten Familien haben zwei Kinder, vereinzelt waren im Untersuchungssample sogar Unternehmerfamilien, die sieben Kinder hatten. Knapp jeder fünfte Betrieb (18,2%) hat (noch) keine Kinder. Der Mittelwert von 1,73 Kindern pro Handwerkerfamilie ist deutlich über dem Mittelwert von 1,37 Kindern in der Bundesrepublik Deutschland.
- 73,3% der Kinder von Handwerksunternehmensfamilien arbeiten nicht im Betrieb mit. Nur bei insgesamt 26,7% der Betriebe, bei denen überhaupt Kinder vorhanden sind, arbeitet mindestens eines im Unternehmen mit. Meistens ist es in diesem Falle nur ein einziges Kind, selten arbeiten mehr als zwei Kinder im Unternehmen mit. Die Vermutung liegt nahe, dass im Falle von mitarbeitenden Kindern diese früher oder später eine Führungsrolle übernehmen werden. Dies ist bei über 60% der Unternehmen der Fall ist.
- Eng mit den Kindern der Handwerksunternehmer ist die Frage verbunden, wie der Betrieb einmal übergeben werden soll. In den nächsten fünf Jahren steht bei 22,3% der Betriebe eine Übergabe an. Der größte Anteil der

Handwerksunternehmer will den Betrieb an die Kinder weiter geben. Bei 44,8% der befragten Unternehmen wird ein Kind die Nachfolge für den Betrieb übernehmen. Darüber hinaus ist bei knapp 15% geplant, den Betrieb komplettstillzulegen, wodurch oftmals ein Lebenswerk oder sogar das mehrerer Generationen beendet wird. Bei 14,7% der Unternehmen wird geplant, den Betrieb zu verkaufen, was sowohl aus rechtlicher als auch annähernd aus finanzieller Sicht einer Übergabe an die Kinder gleich kommt. Dagegen ist bei 13,5% die Betriebsübergabe noch nicht geplant, obwohl eine Unternehmensnachfolge in den nächsten fünf Jahren ansteht.

Versorgt in guten wie in schlechten Zeiten

Im Familienbetrieb ist Bescheidenheit beim Gehalt die falsche Strategie. Sie schadet der Unternehmerfrau ebenso wie dem Betrieb.

Manchmal schlägt das Schickal mit aller Härte zu. Dann rächt sich der Zweckoptimismus, mit dem man in der Hektik des Betriebsalltags den Gedanken an die großen Lebensrisiken von sich geschoben hatte. So erging es der Ehefrau eines Handwerksunternehmers, der schwer erkrankte. Der Familienbetrieb verlor seine Aufträge und musste Insolvenz anmelden. In dieser ohnehin dramatischen Lage wurde der Unternehmerfrau klar, dass sie keinerlei selbstständige soziale Absicherung besaß: Aus Kostenersparnisgründen hatte sie sich auf Minijob-Basis für den Betrieb aufgeopfert. Und nun stand sie plötzlich mittellos da: ohne Arbeitslosenversicherung und ohne Rentenansprüche.

„Tragische Fälle wie dieser kommen auch heute noch vor“, berichtet Silvia Junge, die selbst im Familienbetrieb arbeitet. „Wäre die Frau im Betrieb ihres Ehemannes sozialversicherungspflichtig angestellt gewesen, wäre sie jetzt nicht von Altersarmut bedroht.“ Als Leiterin des Bremer Arbeitskreises der Unternehmerfrauen im Handwerk (UfH) weiß sie, wie leicht mitarbeitende Ehefrauen in finanzielle Abhängigkeit geraten. „Als junges Paar kann man natürlich so anfangen“, erzählt sie. „Doch sobald der Betrieb in der Gewinnzone ist, sollte der Minijob der Unternehmerfrau in eine Festanstellung umgewandelt werden. Nur so kann sie eine unabhängige Altersvorsorge aufbauen. Und der Betrieb kann das Gehalt steuersparend von den Betriebsabgaben absetzen.“

Besonders bei kleinen Betrieben bilden die Unternehmerfrauen, Kinder und sonstigen mitarbeitenden Verwandten die Grundlage für den Unternehmenserfolg, hat eine Studie ergeben, die der Bundesverband der UfH im Jahr 2012 beim Ludwig-Fröhler-Institut in Auftrag gegeben hat. 14 Prozent der Mitarbeiter in den befragten Handwerksbetrieben bis 500 Mitarbeiter gehören laut Studie zur Familie. Auffällig dabei ist, dass zu über 90 Prozent die Frauen in den Betrieben ihrer Ehemänner mitarbeiten – nicht umgekehrt. „Sie tragen sowohl einen Teil der Verantwortung für den Fortbestand der Firma und oftmals für die materielle Sicherung und Zukunft ihrer

Familien sowie einen Teil des unternehmerischen Risikos“, heißt es in der Studie. „Erstaunlich und alarmierend zugleich ist das Ergebnis, dass rund 20 Prozent der befragten Betriebe noch gar nicht für den Ruhestand des mitarbeitenden Lebenspartners vorgesorgt haben.“

Im Falle einer Trennung, Scheidung oder des Todes des Betriebsinhabers könnten große Probleme mit der sozialen Absicherung des mitarbeitenden Lebenspartners auftreten. Laut Ludwig Fröhler-Institut tritt das besonders auf Frauen zu, die nicht im sozialversicherungsrechtlichen Sinn beschäftigt sind, und Tätigkeiten ausführen, die nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechen. Diese würden ungeachtet ihrer tatsächlich entrichteten Sozialversicherungsbeiträge als Mitunternehmer oder Mitarbeiter auf familienrechtlicher Basis gelten. Folge: Sie haben keinen Anspruch auf Leistungen aus der Sozialversicherung.

Lebensrisiken sollten Unternehmerfrauen pragmatisch in ihre Altersvorsorge einkalkulieren, rät die Bremer UfH-Leiterin Silvia Junge. Auch eine Ehescheidung sei für die Frau fatal, wenn die Vorsorge nicht stimmt. „Dann verliert die Unternehmerfrau gleichzeitig ihren Ehemann, ihren Arbeitsplatz – und womöglich auch die Immobilie, in der sie alt werden wollte“. Mit einem regulären Arbeitsvertrag und einem angemessenen Gehalt inklusive Arbeitslosenversicherung und Rentenanspruch dagegen ist sie zumindest finanziell abgesichert. Silvia Junge rät, darüber hinaus über den Betrieb eine Direktversicherung abschließen, und einen bestimmten Anteil der betrieblichen und privaten Investitionen auf den Namen der Frau anzuschaffen. „Egal, ob die Unternehmerfrau durch Scheidung oder Tod allein zurückgeblieben ist – wenn sie auf diese Weise vorgesorgt hat, dann hat sie wenigstens ein finanzielles Polster, um selbstständig durch die schwere Zeit hindurchzukommen.“

Beschäftigungsverhältnis frühzeitig klären!

Die Frage der Altersabsicherung sollten Unternehmerfrauen nicht dem Schicksal überlassen, sondern der zuständigen Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung: Sind sie Angestellte, Mitunternehmerin oder arbeiten sie leichtsinnigerweise sogar noch ohne Arbeitsvertrag für den Betrieb des Ehemannes? Nach dem von ihr ermittelten Status richtet sich, welche Altersvorsorge sinnvoll und möglich ist. Der Deutschen Steuerberaterverband empfiehlt, die sozialversicherungsrechtliche Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses möglichst schon bei dessen Begründung zu klären. Ansonsten erfährt der mitarbeitende Familienangehörige womöglich erst bei Eintritt des vermeintlichen Leistungsfalls (z.B. Arbeitslosigkeit), dass er keinen Leistungsanspruch hat.

Für mitarbeitende Lebenspartner, die länger als 5 Jahre beschäftigt sind gelten zur Statusfeststellung folgende Kriterien:

- Wie ist der Partner in den Betrieb eingegliedert und welche Weisungsrechte hat der Arbeitgeber?
- Ist die Tätigkeit des Partners unabdingbar zur Erfüllung der betrieblichen Zielsetzung (Beschäftigung an Stelle eines fremden Arbeiters)?
- Steht die Höhe der Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu Umfang und Art der im Betrieb verrichteten Tätigkeit?

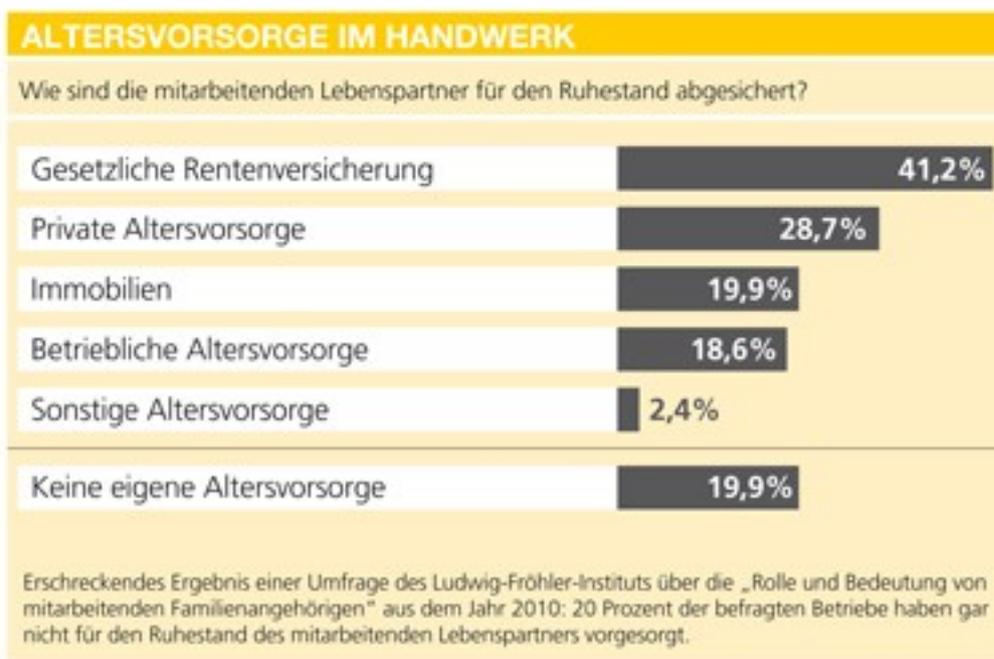
Neben diesen Punkten können neue Tatsachen, wie zum Beispiel die Übernahme

einer Bürgschaft durch den mitarbeitenden Angehörigen zu einer Statusänderung führen.

Fataler Zweckoptimismus

Bis heute besitzt in vielen Handwerkerfamilie die mitarbeitende Ehefrau keine selbstständige Altersvorsorge. „Erstaunlich und alarmierend zugleich ist das Ergebnis, dass rund 20% der befragten Betriebe noch gar nicht für den Ruhestand des mitarbeitenden Lebenspartners vorgesorgt haben“, schreibt das Ludwig-Fröhler-Institut. Laut einer Studie aus dem Jahr 2010 über die Rolle von mitarbeitenden Familienangehörigen im Handwerksbetrieb ist der größte Teil der mitarbeitenden Familienangehörigen ist mit 41,2% erwartungsgemäß in der gesetzlichen Rentenversicherung. Daneben hat die private Altersvorsorge mit knapp 30% ein hohes Gewicht. Immerhin bei fast jedem fünften Betrieb wird durch Immobilien sowie die betriebliche Altersvorsorge der Ruhestand abgesichert.

Bei 65,3% der Befragten wurde der sozialversicherungsrechtliche Status vom Sozialversicherungsträger festgestellt. Bei fast 18% wurde dieser Status nicht festgestellt. Zudem weisen die 16,8% der Befragten, die darüber keine Auskunft geben können, darauf hin, dass insgesamt ein großer Anteil der mitarbeitenden Familienangehörigen den sozialversicherungsrechtlichen Status nicht hat feststellen lassen. Rund 74% der Lebenspartner sind sozialversicherungspflichtig.



Quelle: Ludwig-Fröhler-Institut 2010

Altersarmut ist weiblich

Die Befürchtung, dass Frauen besonders stark von Altersarmut bedroht sind, wird durch verschiedene Studien gestützt. Bedingt durch Kindererziehungszeiten und Teilzeitarbeit erreichen Frauen im Schnitt 15 Versicherungsjahre weniger als Männer. Nach einer Untersuchung des Otto-Suhr-Instituts für Politikwissenschaft über die Erwerbsverläufe von Frauen im mittleren Lebensalter aus dem Jahr 2012 erwartet die Generation der 45- bis 50-Jährigen, die Teilzeit arbeiten, eine Rente unterhalb der Grundsicherung von derzeit 680 Euro im Monat. Und laut der Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) über die "Entwicklung der Altersarmut in Deutschland" aus dem Jahr 2011 besitzen Frauen, die mit einem Mann zusammenleben, im Durchschnitt 33 000 Euro weniger als ihr Partner. Besonders angesichts steigender Scheidungsraten kann das laut DIW drastische Folgen für das Leben im Alter haben.

Steuertipp

Im Fokus des Fiskus

Die Anstellung der Ehefrau oder der Kinder im eigenen Betrieb müsse "finanzamtsfest" sein, darauf weist die Deutsche Handwerks Zeitung (DHZ) hin. Das Finanzamt prüfe kritisch, ob das Arbeitsverhältnis tatsächlich oder nur auf dem Papier besteht. Darum sei bei Anstellung des Ehegatten oder der eigenen Kinder im Betrieb ein schriftlicher Arbeitsvertrag unbedingt empfehlenswert. Damit das Arbeitsverhältnis mit einem Verwandten anerkannt wird, sollten folgende Kriterien erfüllt sein.

- Beide – sowohl der Arbeitgeber als auch der angestellte Angehörige – müssen ihre vertraglich geschuldete Leistung nachweislich erbracht haben.
- Das Gehalt sollte auf ein Konto überwiesen werden, dessen alleiniger Kontoinhaber der beschäftigte Familienangehörige ist.
- Die Gehaltszahlungen müssen wie unter fremden Dritten vereinbart sein. Ausreißer nach oben müssen detailliert begründet sein (z.B. Fremdsprachenkenntnis, besondere Branchenkenntnis etc.).

Befindet das Finanzamt den Anstellungsvertrag für steuerlich wirksam, dürfen sämtliche Lohnkosten als Gewinn mindernde Betriebsausgabe verbucht werden.

Weitere Informationen stellt die Deutsche Handwerks Zeitung als "Themenpaket mitarbeitende Familienangehörige" zur Verfügung. Dieses ist im Internet abrufbar unter <http://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/mitarbeitende-angehoerige-im-betrieb/158/10805/>

Literaturtipp:

Checkliste Nachlassplanung und Betriebsübergabe

Gerade im Handwerksbereich steht in den nächsten Jahren für viele Betriebe die Übergabe an einen Nachfolger an. Doch wie kann etwa der wirtschaftlich erfolgreiche Fortbestand des Unternehmens sichergestellt werden? Was für Möglichkeiten gibt es, um die Steuerbelastung bei der Übergabe zu minimieren? Eine Checkliste des Ludwig-Fröhler-Instituts (LFI) für Handwerkswissenschaften, Forschungsstelle für Handwerkswirtschaft und Recht im Deutschen Handwerksinstitut e.V., gibt einen Überblick über die verschiedenen Problemfelder rund um die Nachlassplanung und die Betriebsübergabe. Dadurch soll dem Betriebsinhaber ein Leitfaden an die Hand gegeben werden, der dabei hilft, eine Übergabe zu gestalten.

Die Checkliste steht zum kostenlosten Download bereit auf der Website des Ludwig-Fröhler-Instituts unter www.lfi-muenchen.de.