

Wichtige Regeln beim Arbeitsrecht:

## Aufgepasst bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Verbessert sich die Auftragslage, stellen viele Unternehmen wieder Arbeitskräfte ein. Oft zunächst erst einmal befristet. Dies geschieht vor allem dann, wenn noch nicht klar ist, ob der Aufwärtstrend stabil bleibt. Dabei müssen Arbeitgeber jedoch einige Regeln beachten, damit sie befristete Arbeitsverhältnisse gegebenenfalls auch wieder ohne finanziellen Schaden beenden können.

Werden Arbeitnehmer neu eingestellt – das heißt, sie waren bei der Firma zuvor weder befristet noch unbefristet beschäftigt –, können Arbeitsverhältnisse bis zu zwei Jahre ohne Angaben von Gründen befristet werden. Die Befristung muss vor Beginn der Beschäftigung schriftlich im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

Befristete Arbeitsverhältnisse können dreimal verlängert werden, wobei die Gesamtdauer von zwei Jahren allerdings nicht überschritten werden darf. Bei der Verlängerung dürfen keine zeitlichen Unterbrechungen eintreten, so dass Verlängerungen vor Ablauf einer ersten Befristung schriftlich vereinbart werden müssen.

Mehrmalige Befristung muss begründet werden

Sollen Arbeitnehmer befristet eingestellt werden, die schon einmal für den gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren, muss die Befristung begründet werden. Das können zum Beispiel Projektarbeiten sein oder die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers. Ist die Dauer noch unklar, kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Zweckes endet. Arbeitgeber müssen Arbeitnehmern dann jedoch rechtzeitig das Ende der Zweckbindung mitteilen. Bei Erfüllung aller Erfordernisse enden befristete Arbeitsverhältnis-

se nach Ablauf der Frist. Arbeitet der Beschäftigte dennoch weiter, sollten Arbeitgeber dem sofort widersprechen. Ansonsten kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen.

Befristung bei älteren Arbeitnehmern einfacher

Am einfachsten ist die Befristung bei älteren arbeitslosen Arbeitnehmern ab 52 Jahren. Befristete Arbeitsverhältnisse sind hier für eine Dauer von insgesamt fünf Jahren ohne besonderen Grund zulässig, wenn die Arbeitnehmer zuvor für mindestens vier Monate beschäftigungslos waren oder an öffentlichen Fördermaßnahmen teilgenommen haben.



Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen dreimal verlängert werden.

Arbeitszeitwunsch von Teilzeitkräften vorrangig

Wollen Teilzeitbeschäftigte länger arbeiten, müssen Arbeitgeber diesem Wunsch nachkommen, bevor sie neue Arbeitskräfte einstellen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht. Etwas anderes gilt nur, wenn dringende betriebliche Gründe gegen die Arbeitszeitverlängerung sprechen.

Im verhandelten Fall klagte ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer eines Automobilklubs. Seine wöchentliche Arbeitszeit betrug 20 Stunden. Für das Arbeitsverhältnis galt der Tarifvertrag des Kraftfahrzeuggewerbes in Bayern. Als der Arbeitgeber vier neue Stellen ausschrieb, verlangte der Arbeitnehmer eine Verlängerung seiner Arbeitszeit auf 36 oder 40 Stunden. Der Automobilklub teilte mit, dass sich der Arbeitnehmer bewerben könne, die Stellen aber nicht tarifgebunden seien. Eine Aufstockung unter Beibehaltung des alten Vertrages komme nicht in Betracht. Während das Arbeitsgericht der Klage des Arbeitnehmers stattgab, unterlag der Kläger vor dem Landesarbeitsgericht.

Das Bundesarbeitsgericht entschied nun, dass der Kläger grundsätzlich Anspruch auf eine Aufstockung seiner Arbeitszeit zu den tariflichen Bedingungen habe. Denn die neu ausgeschriebenen Vollzeitstellen entsprächen dem Anforderungs- und Tätigkeitsprofil des Klägers.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Mai 2007, AZ: 9 AZR 874/06)

### Aus dem Inhalt

**Achtung:** Künstlersozialabgabe schneller fällig, als man denkt | Seite 2

**Schutz:** Warenkreditversicherung schützt vor Zahlungsausfall | Seite 3

**Schaden:** Geringe Mitarbeiterbindung kostet Geld | Seite 4

## Wissensmanagement: Erfolgreiche Praxisbeispiele für KMU

**Unternehmen lernen am besten von den pragmatischen Lösungen anderer vergleichbarer Betriebe, dies trifft auch für das Thema Wissensmanagement zu. Aus diesem Grund hat das Bundeswirtschaftsministerium 25 Praxisbeispiele für den erfolgreichen Umgang mit Wissen bei deutschen Mittelständlern recherchiert und in kurzen Fallstudien in der aktuellen Broschüre „Pragmatisch, einfach, gut - Beispiele guter Praxis für den Umgang mit Wissen“ vorgestellt.**

Die dargestellten Lösungen behandeln dabei die gesamte Bandbreite von technischen Werkzeugen bis hin zu Fragen der Unternehmenskultur.

Die kostenlose Broschüre ist für kleine und mittlere Unternehmen gedacht: Unter dem Motto „Aus der Praxis für die Praxis“ werden durch die Beispielunternehmen Hilfestellungen geboten, wie Wissensmanagement in kleinen Schritten pragmatisch anzugehen ist. Die Praxisbeispiele konzentrieren sich dabei auf eine oder einige wenige in den vorgestellten Unternehmen erfolgreich umgesetz-

te Maßnahmen. Die klar gegliederten Themenkomplexe behandeln Fragen des Wissensmanagements in den Bereichen Führung, Mitarbeiter, Kunden und Mitbewerber, Partnerschaften und Kooperationen, Strategie und Politik, Prozessunterstützung, Kommunikation sowie Innovation.

In der Broschüre werden Lösungen für konkrete betriebliche Herausforderungen genannt: Wie kann man beispielsweise dem Wissensverlust vorbeugen? Wissen erweitern? Geschäftsprozesse effizienter gestalten? Oder verteiltes Wissen sammeln und die Informationsflut beherrschen? In den dargestellten Praxisbeispielen werden Lösungen aufgezeigt, um das Wissen für das eigene Unternehmen zu entwickeln und zu gestalten.

Bei der Auswahl der Unternehmen wurde darauf geachtet, dass die erfolgreichen Lösungen auf andere Betriebe übertragbar sind und zudem ein ökonomischer Nutzen nachvollziehbar ist. Neben den einzelnen Bewertungskriterien wurde auch noch die Verteilung nach Regionen und Branchen berücksichtigt. So

kaufte ein 1998 gegründeter Malerfachbetrieb im ersten Schritt Wissen von einem Franchisegeber hinzu, im zweiten Schritt wird bis heute das eigene Wissen weiterentwickelt. Die Basis des Wissensmanagements im Betrieb ist die umfassende Analyse der Prozessabläufe, die auch in regelmäßigen Mitarbeiterbesprechungen erfolgt. Die gewonnenen Erfahrungen werden wiederum an alle Mitarbeiter in Schulungen weitervermittelt.

Die Verbesserung des Informationsflusses wird durch eine so genannte Baustellenmappe gewährleistet. In ihr fließen viele Prozessoptimierungen zusammen, vom Erstellen der Angebote bis hin zum Baustellenbericht mit Kundenkritik. Durch die lückenlose Dokumentation der Arbeitsabläufe dient die Mappe auch der schnelleren Einarbeitung neuer Mitarbeiter.

Die Broschüre gibt es bei der Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung.  
[www.awv-net.de](http://www.awv-net.de)

### Impressum



Herausgeber und Verlag:  
Deutscher Genossenschafts-Verlag eG  
Postfach 2140  
65011 Wiesbaden

Redaktion:



Dow Jones News GmbH

Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr  
Stand: 30. September 2007

## Achtung: Künstlersozialabgabe

Viele kleine und mittelständische Unternehmen sind – ohne es zu wissen – von der Künstler-Sozialversicherung betroffen. Bei diesem Teil der Sozialversicherung sind Künstler und Publizisten gesetzlich versichert. Verwerter ihrer Leistungen – wie beispielsweise Verlage, Rundfunk- und Fernsehanstalten oder Theater – müssen sich an den Einzahlungen in die Künstlersozialkasse beteiligen.

Eine Gesetzesnovelle vom Mai dieses Jahres sieht jetzt unter anderem straffere Kontrollen bei den Verwertern vor.

Der Begriff des Verwerter ist dabei breit gefasst. Darunter fallen alle Unternehmer, die selbstständigen Künstlern Aufträge für die Gestaltung von Werbung, Öffentlichkeitsarbeit oder von grafischen oder textlichen Inhalten von Internetauftritten oder elektronischen Newslettern erteilen. Nach Urteilen des Bundessozialgerichts zählen auch Web-Designer zu den Künstlern.

Die Deutsche Rentenversicherung verschickt derzeit Erhebungsbogen an Unternehmen, die die Abgabepflicht prüfen sollen. Wurde diese in der Vergangenheit nicht erfüllt, müssen Unternehmen für den Zeitraum der gesetzlichen Verjährungsfrist Nachzahlungen leisten. Sie reicht in diesem Jahr bis zum 1. Januar 2002 zurück.

Unabhängig davon sind Firmen verpflichtet, sich selbstständig bei der Künstlersozialversicherung anzumelden, sobald sie eine Tätigkeit nach § 24 Künstlersozialversicherungsgesetz aufnehmen. Die Anmeldung kann unter [www.kuenstlersozialkasse.de](http://www.kuenstlersozialkasse.de) erfolgen. Die KSK prüft dann per Fragebogen die Abgabepflicht des Unternehmens.

Die Abgabe muss auch gezahlt werden, wenn das Unternehmen selbstständige oder freiberufliche Künstler, Autoren oder Publizisten beschäftigt, die nicht in der Künstlersozialkasse versichert sind.

## Versandhandel wird von Verbrauchern zunehmend geschätzt

**Welcher Kunde kauft wann und vor allem wo? Diese Frage müssen die Werbe- und Marketingexperten in den Unternehmen im Blick haben. So wird der Versandhandel bei den deutschen Verbrauchern immer beliebter. Im Vergleich zu 2006 verzeichnet die Branche ein Umsatzplus von 5,1 % auf 27,6 Mrd. Euro.**

Der Anteil des Versandhandels am deutschen Einzelhandel erreichte damit 2007 erstmals den Rekordwert von 7 %, wie aus der zweiten Verbraucherbefragung „Versandhandel in Deutschland“ des Bundesverbandes des Deutschen Versandhandels (bvh) hervorgeht.

Das Internet bleibt ein Wachstumsmotor: Der Onlinehandel mit Waren ist im Vergleich zu 2006 um 9 % auf 10,9 Mrd. Euro gestiegen. In den einzelnen Marktbereichen verlief die Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr unterschiedlich. Den meisten Umsatz (17,4 Mrd. Euro) erwirtschaften nach wie vor die so genannten Multi-Channel-Versender, die ihre Waren sowohl per Katalog als auch via Internet anbieten.

Immer mehr Einzelhändler entdecken für sich die Vorteile des Versand-

handels. „Die Versender die im Stationärhandel beheimatet sind steigerten ihren Gesamtumsatz um 29 % auf 672 Mio. Euro“, erklärt bvh-Präsident Rolf Schäfer. Auch immer mehr Hersteller entscheiden sich dafür, ihre Produkte direkt an den Kunden zu verkaufen. Sie erzielten im Vergleich zum Vorjahr ein beachtliches Plus und konnten ihren Umsatz auf mehr als eine halbe Mrd. Euro verdoppeln.

Der Pro-Kopf-Umsatz in Deutschland für Waren im Versandhandel stieg auf 335 Euro (2006: 318 Euro). Trotz des zunehmenden Trends zur Onlinebestellung bleibt aber auch der gedruckte Katalog beliebt. „Das Durchblättern eines Kataloges ist für viele Menschen etwas, bei dem sie sich entspannen und gleichzeitig informieren können. Auch wenn die Verbraucher ihre Bestellung dann über das Internet oder per E-Mail aufgeben, haben doch 73 % von ihnen zuerst in den Katalog geschaut“, betont Schäfer.

Zu den am meisten bestellten Produkten gehören Bekleidung, Textilien und Schuhe. Sie sind mit rund 12,4 Mrd. Euro Umsatz die größte Warengruppe. In Deutschland wird jedes fünfte Kleidungsstück über den Versandhandel verkauft. Auch bei den

anderen Waren wie zum Beispiel Medien, Unterhaltungselektronik und Möbel sind die Umsätze generell gestiegen. Bei der Befragung wurden die Umsätze mit Dienstleistungen separat erfasst. Neben den Onlinekäufen im Versandhandel geben die Deutschen zusätzlich pro Jahr rund 5,9 Mrd. Euro für digitale Dienstleistungen im Internet aus. Dazu zählen zum Beispiel Tickets, Reisen, Klingeltöne und PC-Software. Damit ergibt sich ein Gesamtumsatz aller Online-Shopping-Käufe von rund 16,8 Mrd. Euro.



Foto: Bilderbox  
Trotz Onlinehandel immer noch beliebt: der gute alte Versandkatalog.

## Warenkreditversicherung - Doppelter Schutz

**Auch wenn die wirtschaftliche Lage besser geworden ist: Die Zahlen der Insolvenzen und der Umfang des Zahlungsverzugs sind immer noch hoch. Zu hoch - insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, die durch größere Außenstände in Liquiditätsschwierigkeiten geraten und im schlimmsten Fall unverschuldet in die Insolvenz schlittern können.**

Eine Warenkredit- oder Forderungsausfallversicherung kann dieses Risiko ausschließen. Üblicherweise sind bei solchen Versicherungen die Ausfälle und von Forderungen aus Warenlieferungen, Werk- oder Dienstleistungen bei Zahlungsverzug oder Zahlungsunfähigkeit des Geschäftspartners versichert. Hat der Kunde nach Ablauf einer bestimmten Frist nach Fälligkeit der Rechnung nicht bezahlt,

erhält das versicherte Unternehmen eine Entschädigung. Voraussetzung ist, dass die Forderung zu Recht besteht. Aus Sicht des Gläubigers erscheint der Fall meistens eindeutig, hat er doch vertragsgemäß eine Leistung erbracht. Nicht selten sind Schuldner jedoch „erfindungsreich“, wenn es darum geht, die Berechtigung einer Forderung zu bestreiten. Firmen, die zwar eine Warenkredit- oder Forderungsausfallversicherung haben, bekommen zwar unter Umständen die Forderungssumme von der Versicherung erstattet, für die Kosten des Rechtsstreits müssen sie aber selbst aufkommen.

Die **R+V Versicherung** hat dieses Problem jetzt gelöst. Das genossenschaftliche Versicherungsinstitut bietet die erste Warenkreditversicherung auf dem deutschen Markt an, auch die Rechtsverfolgungskosten wer-

den übernommen, wenn der Streit um Forderungen vor Gericht ausgetragen werden muss.

Die „**R+V-ProfiPolice WKV kompakt**“ deckt den Forderungsausfall für kleine und mittelständische Unternehmen und Selbstständige mit einem Jahresumsatz bis zu 1 Mio. Euro aus den Branchen produzierendes Gewerbe, Dienstleistungen, Handel und Handwerk ab. Für Unternehmen mit einem Jahresumsatz zwischen 1 und 30 Mio. Euro gibt es die „**R+V-ProfiPolice WKV plus**“, die sich zusätzlich auf Auslandskunden erstreckt.

Neben dem direkten Nutzen – der Entschädigung bereits bei Zahlungsverzug – profitieren Unternehmen auch indirekt. Denn als Instrument des Risikomanagements stellt sie einen Pluspunkt beim Rating durch die Hausbank dar.

## Gute Personalführung ist bares Geld wert: Geringe Mitarbeiterbindung schadet dem Unternehmen

**Innovation, Wirtschaftswachstum und betriebliche Zukunftschancen werden durch eine geringe Mitarbeiterbindung gehemmt. Schuld daran ist ein schlechtes Arbeitsumfeld, das oftmals auf Defizite in der Personalführung zurückzuführen ist. Die Folgen davon sind geringe Eigeninitiative, viele Fehltag, wenig Kundenorientierung und kaum Ideenreichtum bei den Beschäftigten.**

Diese Fakten sind an dem aktuellen Arbeitsklima-Barometer des IFAK Marktforschungsinstituts abzulesen. Befragt wurden rund 2.000 Arbeitnehmer in Deutschland. Der deutschen Wirtschaft entstehen Schätzungen zufolge durch fehlende oder geringe Mitarbeiterbindung Kosten von 20,4 Mrd. Euro pro Jahr – nur aufgrund von Fehlzeiten (14,3 Mrd. Euro) und Produktivitätseinbußen (6,1 Mrd. Euro).

Gefährlich: die innere Kündigung

Nur jeder siebte der befragten Arbeitnehmer bekennt eine hohe Verbundenheit mit dem Unternehmen und zeigt dementsprechenden Einsatz. Fast zwei Drittel fühlen sich nur mäßig verbunden und jeder Fünfte hat sogar innerlich bereits gekündigt. Das sind bundesweit immerhin fast sieben Millionen Menschen, die sich zur Arbeit quälen und keine Lust mehr auf

ihren Job haben. Dies geht zu Lasten des Arbeitgebers: Wenn er seine Mitarbeiter nicht motiviert und ans Unternehmen bindet, riskiert er sinkende Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit. Beschäftigte, deren Bindung nur schwach ausgeprägt ist, zeigen weniger Verantwortungsbewusstsein. Sie fehlen durchschnittlich 9,3 Tage im Jahr, bei Mitarbeitern mit hoher Bindung sind es nur 5,9 Tage.

Eine hohe Bindung schlägt sich auch in der Innovationsfähigkeit nieder: Solche Mitarbeitern haben im Durchschnitt fast 20 Geistesblitze im Jahr, die anderen bringen nur knapp neun Verbesserungsvorschläge ein.

Wichtig: klare Rechte und Pflichten

Von großer Bedeutung für die Verbundenheit der Mitarbeiter ist dem Institut zufolge die Gestaltung des Arbeitsumfeldes durch die Vorgesetzten. Wer sich nicht klar über die eigenen Rechte und Pflichten ist, fühlt sich meistens auch nicht gebunden. Außerdem hat nur jeder zweite dieser Mitarbeiter eine klare Vorstellung von seinen Aufgaben. Bei hoher Bindung sind nahezu alle im Bilde. Weitere Faktoren für eine gute Mitarbeiterbindung sind der Studie zufolge Lob und Anerkennung sowie Rückmeldung zur eigenen Arbeit.

Beschäftigte, die eine hohe Bindung haben, erweisen sich für das

Unternehmen in der nicht zu unterschätzenden Mund-zu-Mundpropaganda als sehr nützlich. Rund 84 % von ihnen stellen die Produkte positiv dar, dies würden nur 18 % der nicht gebundenen Beschäftigten tun. Während 72 % das Unternehmen auch als Arbeitgeber weiterempfehlen, würden dies wiederum nur 7 % der Beschäftigten ohne Bindung tun.

Personalsuche wird günstiger

Auch den Aufwand für Neueinstellungen kann ein Arbeitgeber durch die Mitarbeiterbindung reduzieren: Während von 100 nicht gebundenen Mitarbeitern 37 noch im laufenden Jahr kündigen wollen, spielt nur einer von 100 der Verbundenen mit diesem Gedanken.



*Umfassende Kommunikation fördert die Mitarbeiterbindung.*

### Kostenübernahme für Berufshaftpflicht

Übernimmt ein Arbeitgeber für eine bei ihm angestellte Rechtsanwältin die Beiträge zur Berufshaftpflichtversicherung, so zählt dies als Arbeitslohn. Dies entschied der Bundesfinanzhof. Die Beitragszahlung ist nötig, da Anwälte nach der Bundesrechtsanwaltsordnung gesetzlich verpflichtet sind, eine Berufshaftpflichtversicherung abzuschließen. Das Finanzamt erhöhte die Einnahmen der Klägerin um die vom Arbeitgeber gezahlten Versicherungsbeiträge, ließ diese aber anstelle des Arbeitnehmer-Pauschetrags als Werbungskosten zum Abzug zu.

### Diebstahl privat genutzter Dienstwagen nicht steuerlich absetzbar

Der Diebstahl eines Firmenwagens, der bei dem Besuch einer privaten Veranstaltung vom Parkplatz entwendet wurde, führt nicht zu Betriebsausgaben. Dies entschied der Bundesfinanzhof.

In dem Fall hatte ein Mann anlässlich eines beruflichen Termins einen Abstecher zum Weihnachtsmarkt gemacht, wo ihm der Wagen gestohlen wurde. Da die Versicherung in diesem Fall wegen einer Pflichtverletzung des Mannes nicht zahlen musste, setzte er den Buchwert des Wagens als Betriebsausgabe ab. Da

aber machten die Bundesrichter nicht mit und verwiesen auf die Rechtsprechung zu Unfällen mit betrieblichen Fahrzeugen.

Wird eine Privatfahrt unternommen, sind die Kosten des Unfalls privat veranlasst und dürfen den Gewinn eben nicht mindern. Wird das Fahrzeug gestohlen, muss das Gleiche gelten. Wird das Fahrzeug also bei einem privaten Termin entwendet, darf der Buchwert des Fahrzeugs den Gewinn nicht mindern. Der Mann konnte den Verlust also auch steuerlich nicht absetzen. (AZ: XI R 60/04)