

VR-BUSINESS

Praxiswissen für unsere Gewerbe- und Firmenkunden Dezember | 2007

Achtung: Zunehmende Angriffe auf Unternehmens-Software

Mehr als ein Viertel der Unternehmen in Deutschland melden, dass in den vergangenen zwölf Monaten die Zahl der Angriffe auf ihre Firmen-IT gestiegen ist (8 % mehr als 2006). Doch die Erfolgsquote der Hacker sinkt deutlich. Nur noch 5 % der Angriffe sind von Erfolg gekrönt. Im Vorjahr führten noch 22 % der Einbrüche zu messbaren Schäden. Investitionen in zusätzliche Schutzmaßnahmen zahlen sich aus.

Eine aktuelle Studie der Fachzeitschrift InformationWeek und der Steria Mummert Consulting zeigt jedoch, dass die alten IT-Feinde auch weiter ihr Unwesen treiben: Computerviren und Trojaner machen den Unternehmen immer noch am stärksten zu schaffen. Fast 60 % der Sicherheitsverstöße gehen auf das Konto kleinerer Programme zum Ausspionieren, Zerstören und Manipulieren fremder IT-Systeme. Die verstärkten Investitionen in die Sicherheit der IT-Systeme zeigen aber Wirkung. Die Bedrohung durch Computerviren ging in den vergangenen Jahren deutlich zurück, ebenso der Missbrauch von E-Mail-Adressen.

Doch der Angreifer kommt nicht immer von außen. Oberste Priorität bei den IT-Verantwortlichen hat derzeit das Stopfen interner Sicherheitslöcher, denn für jeden dritten IT-Sicherheitsverstoß sind die eigenen Mitarbeiter verantwortlich. Diese Zahl hat sich im Vergleich zu 2006 fast verdoppelt. Hauptursache dafür sei die Tatsache, dass es oftmals kein passendes System zur unternehmensweiten Verwaltung von Nutzern und Zugriffsrechten gebe, das den Zugang zu sensiblen Firmendaten regelt, heißt es in der Studie. Zudem stoße man in den Betrieben oft noch auf fragmentierte Sicherheitslösungen, die nicht ineinander greifen.

IT-Sicherheit hat noch immer in vielen Chefetagen einen recht geringen Stellenwert. Jedes dritte befragte Unternehmen gab dem Thema

IT-Sicherheit auf einer Skala von 1 (geringe Priorität) bis 10 (hohe Priorität) nur Werte zwischen 1 und 3. Bei 70 % der Betriebe gibt es zwar einheitliche Sicherheitsrichtlinien, aber regelmäßige Schulungen und ein aktives Risikomanagement sind bei den meisten erst noch im Aufbau. Trotz gesetzlicher Vorgabe hat lediglich ein Drittel der befragten Betriebe ein Risikomanagement. Der konkreten Umsetzung der IT-Sicherheit stehen bei der Hälfte der Befragten der Mangel an Zeit und Geld entgegen.



Foto: Bilderbox

Die IT-Sicherheit ist leider nicht immer auf dem neuesten Stand

Das mangelnde Sicherheitsbewusstsein hat Folgen: Bei der Hälfte der Befragten führten Manipulationen an IT-Systemen dazu, dass Unternehmensanwendungen lahm gelegt wurden. Jeder fünfte IT-Verantwortliche berichtet von Teilausfällen, die bis zu 24 Stunden dauerten. Ein Komplettausfall des Firmennetzwerkes sowie aller Anwendungen kam 2007 bei jedem zehnten Betrieb vor.

Tipps: Branchenbuch IT-Sicherheit

Was ist die richtige Lösung bei Fragen zur Sicherheitstechnik? Wo findet man kostengünstige Angebote? Hilfe bietet seit August 2007 ein kostenloser und neutraler Ratgeber im Internet. Kleinere Unternehmen finden hier Anbieter für Softwaresicherheit in ihrer Umgebung.

Das Internetbranchenbuch wurde vom Institut für Internet-Sicherheit (ifis) der Fachhochschule Gelsenkirchen entwickelt. Die Internetplattform hat drei Schwerpunkte: Erstens ermöglicht sie dem Unternehmen mit Hilfe eines neutralen Beraters eine kostenlose, vom TÜV zertifizierte Basisprüfung seiner Internetsicherheit mit anschließenden Verbesserungsvorschlägen. Zweitens wird anhand von Best-Practice-Beispielen Hintergrundwissen vermittelt. Und drittens soll die Anbieter- und Produktdatenbank den Unternehmen helfen, die Verbesserungsvorschläge erfolgreich umzusetzen.

Ein Pluspunkt des Internetbranchenbuchs ist der lokale Bezug: Eine interaktive Landkarte visualisiert die Suchergebnisse und zeigt auf einen Blick alle Anbieter in der Nähe. Bis zum Jahresende soll die Datenbank mehr als tausend Anbieter umfassen. Das Branchenbuch ermöglicht den Anbietern, Referenzen anzugeben und Anwenderberichte mit Lösungsumsetzungen zu veröffentlichen. Es ist zu finden unter: www.branchenbuch-it-sicherheit.de

Aus dem Inhalt

Ausbildungskosten: Rückzahlung nur bei klarer Vereinbarung | Seite 2

Betriebsgebäude: Nutzungsangaben müssen eindeutig sein | Seite 3

Weihnachtsgeld: Strenge Regeln für Ausnahmen | Seite 4

Weiterbildung von Mitarbeitern:

Arbeitsagentur fördert ältere und gering qualifizierte Beschäftigte

Der Wirtschaftsaufschwung in Deutschland sorgt für eine Verknappung qualifizierter Arbeitskräfte. Davon betroffen ist gerade der Mittelstand. Die Sorge um den Facharbeitermangel hat die Politik nach Jahren der Kürzungen umdenken lassen. So fördern die Arbeitsagenturen mit dem Programm „WeGebAU 2007“ gezielt ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer, die nicht arbeitslos sind.

Seit dem 1. Mai haben Arbeitnehmer ab 45 Jahren Anspruch auf eine von der Arbeitsagentur finanzierte berufliche Weiterbildung, wenn sie in einem Betrieb mit höchstens 250 Beschäftigten arbeiten. Die Förderung gibt es aber nur dann, wenn der Arbeitgeber den Lohn weiter zahlt und den Arbeitnehmer für die

Weiterbildung frei stellt. Außerdem muss die Fortbildung außerhalb des Betriebs stattfinden und tatsächlich neue Kenntnisse vermitteln. Die Einweisung in die Technik einer neuen Maschine im Betrieb bezahlt die Arbeitsagentur nicht.

Bei jüngeren Arbeitnehmern übernimmt die Arbeitsagentur die Kosten für einen nachgeholten Berufsabschluss oder eine Teilqualifikation. Eine Förderung ist auch dann möglich, wenn Arbeitnehmer zwar eine Berufsausbildung haben, aber seit mindestens vier Jahren nicht mehr in diesem Beruf gearbeitet haben. Arbeitgeber, die Geringqualifizierte während der Fortbildung weiter beschäftigten und bezahlen, können von der Arbeitsagentur einen Zuschuss zum Arbeitslohn bekommen. Grundsätzlich können ältere und gering qualifizierte

Arbeitnehmer den Weiterbildungsanbieter frei wählen, sofern er von der Arbeitsagentur anerkannt (zertifiziert) ist. Förderungsfähige Angebote sind in der Weiterbildungsdatenbank „Kursnet“ (kursnet.arbeitsagentur.de) abrufbar. In jedem Fall muss die Weiterbildungsförderung vor Kursbeginn bei der Arbeitsagentur beantragt werden.

Weitere Informationen gibt die Bundesagentur für Arbeit in dem Faltblatt „WeGebAU 2007“, das im Internet unter der Adresse www.arbeitsagentur.de (Link: Unternehmen, Finanzielle Hilfen, Weiterbildung) zu finden ist.

Ausbildungskosten:

Rückzahlungsverpflichtung nur bei klaren Vereinbarungen

Mitunter übernehmen Arbeitgeber bei Auszubildenden die Ausbildungskosten nur dann, wenn der Absolvent später im Unternehmen eine Beschäftigung aufnimmt. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist dies ein beliebtes Mittel, Personal für den Betrieb zu gewinnen und auch zu halten. Verlässt der Absolvent aber trotz der Absprache nach der Ausbildung das Unternehmen, ist nicht nur die Enttäuschung beim Arbeitgeber groß sondern auch der finanzielle Schaden.

Eine Rückforderung der bisher erstatteten Ausbildungskosten ist jedoch an konkrete Zusagen gebunden, wie ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg zeigt (Az.: 3 Sa 46/06).

In dem verhandelten Fall hatte ein Auszubildender im Rahmen eines vom Arbeitgeber getragenen Qualifizierungskonzepts ein Studium aufgenommen. Für die Dauer des Studiums wurde der Azubi als Volontär beschäftigt. Die Kosten des Studiums, einschließlich einer monatlichen Vergütung und eines Mietzuschusses übernahm der Arbeitgeber. Kurz vor Abschluss des Studiums bot der Arbeitgeber dem Azubi eine Stelle an. Dieser lehnte das Angebot ab und nahm nach erfolgreichem Abschluss des Studiums eine andere Tätigkeit auf. Der Arbeitgeber klagte daraufhin auf Rückzahlung der Ausbildungskosten von rund 24.000 Euro.

Damit war er erfolglos. Der Auszubildende habe bei Vertragsabschluss nicht erlauben können, welches Einstellungsangebot ihm zum Abschluss des Studiums unterbreitet werden würde. Die Richter sahen darin einen

Verstoß gegen das Transparenzgebot. Eine Rückzahlungsverpflichtung greift nur, wenn zwischen Arbeitgeber und Auszubildenden konkrete Beschäftigungsperspektiven vereinbart wurden. Dies müsse in einem bindenden Angebot hinsichtlich der Einstellungsbedingungen zum Ausdruck gebracht werden, erläuterten die Richter. Fehlen solche konkreten und bindenden Zusicherungen, hat der Arbeitgeber auch keine Chance, die vergeblich aufgewendeten Ausbildungskosten wieder einklagen zu können.

Impressum

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

Redaktion:

DOWJONES

Vera Schrader
vera.schrader@dowjones.com
Dow Jones News GmbH
Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr.



Foto: Bilderbox

Wichtig: Mit dem Azubi bindende Jobperspektiven vereinbaren

Pensionszusagen für Geschäftsführer

Geschäftsführende Gesellschafter (GGF) werden meist mit einer Pensionszusage als betriebliche Altersvorsorge abgesichert. Diese sind in der Regel durch eine Lebensversicherung gedeckt. Wenn absehbar ist, dass die Ablaufsumme dieser Rückdeckungsversicherung nicht mehr ausreicht, um die finanziellen Verpflichtungen aus der erteilten Zusage zu erfüllen, muss die Versicherung nachträglich aufgestockt werden, damit die Altersvorsorge ausfinanziert ist.

Nach bisheriger Auffassung der Finanzbehörden kam es bei der Erhöhung der Rückstellungsversicherung zu einer verdeckten Gewinnausschüttung zugunsten des Gesellschafter-Geschäftsführers. Dagegen hatte der Steuerberaterverband opponiert. Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat sich nun dieser Auffassung angeschlossen. Die Aufstockung der Rückdeckungsversicherung gilt nicht mehr als verdeckte Gewinnausschüttung (BMF-Schreiben Az.: IV B 7 – S 2742/0).

Achtung: Dies ändert nichts an den ansonsten geltenden Anforderungen an die Ausgestaltung von GGF-Pensionszusagen, insbesondere hinsichtlich der Üblichkeit, Ernsthaftigkeit und Finanzierbarkeit, Erdienbarkeit sowie Angemessenheit der Versorgung.

Ein-Euro-Jobber - BR muss zustimmen

Das Bundesarbeitsgericht hat mit zwei Urteilen den rechtlichen Status von Arbeitslosen mit Ein-Euro-Job konkretisiert. Arbeitslose mit einer Arbeitsgelegenheit sind demnach keine Arbeitnehmer im üblichen Sinne.

Damit gilt das Arbeitsrecht für sie nicht, insbesondere besteht kein Anspruch auf reguläre Vergütung und eine Weiterbeschäftigung im Anschluss an die Arbeitsgelegenheit (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. September 2007, AZ: 5 AZR 857/06). Das gilt auch dann, wenn Ein-Euro-Kräfte vom Arbeitgeber rechtswidrig als vollwertige Arbeitskraft eingesetzt wurden.

Andererseits dürfen Arbeitgeber eine Ein-Euro-Kraft nicht nach Gutdünken einstellen und beschäftigen, sondern müssen den Betriebsrat mitbestimmen lassen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. Oktober 2007, AZ: 1 ABR 60/06). Die Beteiligung der Personalvertretung soll sicherstellen, dass Arbeitslose tatsächlich nur zusätzliche Aufgaben im öffentlichen Interesse erledigen. Ein Kriterium für die Unterscheidung von zusätzlichen und regulären Tätigkeiten ist die verlangte Arbeitszeit. So darf eine Arbeitsgelegenheit nicht mehr als 20 Stunden pro Woche in Anspruch neh-

men, wie das Sozialgericht Ulm entschied (Beschluss vom 24. April 2007, AZ: S 11 AS 1219/07 ER). Bei längeren Arbeitszeiten liege der Verdacht nahe, dass es sich bei der Arbeitsgelegenheit tatsächlich um einen Vollzeitjob zu schlechteren Bedingungen handle.

Ein-Euro-Jobber sind dennoch nicht rechtlos. So haben sie nach Beendigung ihres Arbeitseinsatzes Anspruch auf ein Zeugnis. Zudem gelten für sie die gleichen Arbeitsschutzbestimmungen wie für reguläre Arbeitnehmer. Außerdem haben Arbeitslose mit Ein-Euro-Job Anspruch auf den gesetzlichen Jahresurlaub von 24 Werktagen. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung während des Urlaubs besteht jedoch nicht.



Foto: Bilderbox

Ein-Euro-Jobber: keine Arbeitnehmer im üblichen Sinn, aber mit Rechten

Betriebsgebäude - Nutzungsangaben müssen eindeutig sein

Firmen, die Baugenehmigungen für Betriebsgebäude beantragen, müssen darauf achten, dass die beabsichtigte Nutzung der Immobilie klar und eindeutig benannt ist. Das geht aus einem aktuellen Urteil des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Nordrhein-Westfalen hervor (Az.: 10 A 4372/05).

In dem verhandelten Fall hatte ein Unternehmer zunächst erfolglos eine Baugenehmigung zur Nutzungsänderung einer Produktionshalle in „Zimmerei und Lager Sanitärteile“ beantragt. Allerdings erteilte die Baubehörde erst auf Grundlage eines neuen Bauantrags die Genehmigung zur Nutzungsänderung der Halle in „Holz- und Leimbau (ökologisches Bauen) sowie Lager Sanitärteile“.

Ein Nachbar klagte dagegen, und zwar mit Erfolg, wie das OVG bestätigte. Die erteilte Baugenehmigung sei zu unbestimmt, hieß es. Dies betraf vor allem die Merkmale des Vorhabens, deren genaue Festlegung erforderlich ist, um eine Verletzung von Nachbarrechten auszuschließen. In diesem Fall ging es um die Lärmbelastung durch die gewerbliche Nutzung des Grundstücks. Die erteilte Baugenehmigung entsprach also nicht den Anforderungen, weil die Lärmprognose nicht mit der Betriebsbeschreibung übereinstimmte. Genehmigt wurde eine Zimmerei, ohne dass der Begriff in dem Antrag auftauchte. Die unzulässige Nutzung wurde durch eine genehmigungsfähige Nutzung getarnt. Konsequenz aus dem Urteil: Eine Baugenehmigung

muss inhaltlich bestimmt sein. Sie muss Inhalt, Reichweite und Umfang der genehmigten Nutzung eindeutig erkennen lassen. Nur so kann der Bauherr den Umfang der legalen Nutzungen ausloten und können Betroffene wie Anleger und Nachbarn das Maß der Beeinträchtigung beurteilen.



Foto: Bilderbox

Aus einem Lager darf nicht einfach eine lärmintensive Zimmerei werden

Loyalität pflegen und erhalten: Kundenkontakte werden zu oft vernachlässigt

Viele Branchen klagen derzeit über einen Rückgang der Kundenloyalität. Gleichzeitig ist das Gewinnen von Neukunden im Vergleich zum Erhalt der Stammkunden überproportional teuer. Dies zwingt die Unternehmen immer mehr zu einer systematischen und professionellen Gestaltung ihrer Kundenkontakte.

Der Wettbewerbsdruck verschärft die Situation zunehmend. Für kleine und mittelständische Unternehmen ist es daher notwendig, sich durch ein professionelles Kundenbeziehungsmanagement (CRM) von Wettbewerbern zu differenzieren.

Größere Betriebe nutzen CRM häufiger

Dennoch pflegen viele Mittelständler ihre Kundenbeziehungen nicht. Rund 50 % verzichten auf ein IT-gestütztes Kundenmanagement. Dies zeigt der aktuelle Report „Einsatz von CRM-Systemen in KMU“ des Netzwerks Elektronischer Geschäftsverkehr (NEG). Befragt wurden kleine und mittlere Unternehmen. Rund 44 % der Befragten beschäftigen weniger als zehn Mitarbeiter.

Wie zu vermuten ist, nutzen größere Betriebe CRM-Systeme deutlich häufiger als kleine. Von den Firmen ab einer Größe von zehn und mehr Beschäftigten haben 65 % ein CRM-System im Einsatz. Von den Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern nutzen nur ein Drittel ein solches System.

Mehrheit der KMU plant keine professionelle Kundenbetreuung

Zwar planen 46,4 % der befragten Betriebe, die noch über kein CRM-System verfügen, bis zum Jahr 2009 die Einführung einer entsprechenden Software. Jedoch will die Mehrheit dieser Betriebe (53,5 %) auch künftig ihr Kundenmanagement nicht durch ein CRM-System unterstützen. Mangelndes Wissen über die Einsatz- und Integrationsmöglichkeiten ist für fast die Hälfte der Unternehmen der Hauptgrund, der gegen eine Nutzung spricht. Mehr als ein Viertel der Befragten gibt zudem an, dass die Einführungskosten zu hoch seien und ein konkreter Nutzen nicht ersichtlich sei. Fast 20 % der Betriebe halten zudem den Schulungsaufwand für zu hoch, für knapp 16 % ist die Übertragung der vorhandenen Kundenda-

ten zu aufwendig. „Die große Zurückhaltung mancher Unternehmen ist unverständlich. Ein professionelles Kundenmanagement ist bares Geld wert“, betont Projektleiter Andreas Duscha. Der Report zeige, dass mehr als 70 % der Unternehmen mit ihrem CRM-System zufrieden oder sogar sehr zufrieden sind. Außerdem gaben sie an, die verfolgten Ziele zumindest überwiegend erreicht zu haben. Als wichtigste Aspekte gaben fast die Hälfte aller befragten Unternehmen die erhöhte Kundenbindung und Kundenzufriedenheit an.

Konkrete Beratung über CRM-Möglichkeiten

Zwar fühlen sich mehr als die Hälfte der Unternehmen ausreichend über das Thema informiert. Jedoch besteht bei fast jedem dritten Befragtem konkreter Beratungsbedarf über die Einsatzmöglichkeiten von CRM-Systemen im eigenen Unternehmen. Um vorhandene Wissenslücken seitens der Unternehmen zu schließen, veranstaltet das NEG bundesweit Informationsveranstaltungen.

Unter www.ec-net.de/crm finden sich weitere Informationen über das kostenlose Angebot.

Strenge Regeln für Ausnahmen vom Weihnachtsgeld

Arbeitgeber müssen beim Weihnachtsgeld und anderen Sonderzahlungen den Grundsatz der Gleichbehandlung einhalten. Ist die Sonderzahlung an verschiedene Voraussetzungen geknüpft, dürfen Arbeitnehmer, die die Kriterien nur teilweise erfüllen, nicht grundsätzlich leer ausgehen, entschied kürzlich das Bundesarbeitsgericht in Erfurt.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber einer Gruppe von Arbeitnehmern kein Weihnachtsgeld angeboten, weil diese einen Sanierungsplan mit längeren Arbeitszeiten und Lohnkürzungen abgelehnt hatten. Die Beschäftigten, die der Vertragsänderung zugestimmt hatten, erhielten hingegen Weihnachtsgeld. Der Arbeit-

geber begründete die Ungleichbehandlung damit, dass er in Folge des Sanierungsplans bestehende Lohnunterschiede im Unternehmen ausgleichen wolle.

Weihnachtsgeld belohnt betriebstreue Mitarbeiter

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass eine freiwillige Sonderzahlung zu diesem Zweck zwar zulässig sein könne. Die Zahlung des Weihnachtsgelds sei im konkreten Fall aber auch an die Anwesenheitstage und die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft worden. Damit sei die Sonderzahlung unter anderem auch eine Belohnung für Betriebstreue, auf die grundsätzlich alle Arbeitnehmer Anspruch haben müssten. Eine Ver-

knüpfung mit der Zustimmung zum Sanierungsplan sei nicht zulässig. (Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 26. September 2007, AZ: 10 AZR 568, 569 und 570/06).



Foto: Bilderbox

Weihnachtsgeld darf nicht einfach nach Gutsherrenart verteilt werden