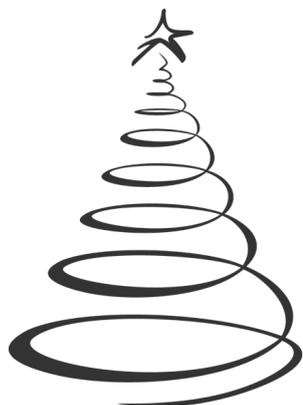




**AK-Splitter
Dezember 2014**

Themen in dieser Ausgabe:

- Einleitung + Übersicht des AK (S.1)
 - Mindestlohn - die große Unbekannte (S.2-3)
 - Körpersprache - sie kann nicht lügen (S.3)
 - Fachkräftepotential erschließen, neue Wege gehen (S.4)
-



Kommunikation und Kooperation

1 neuer Sprecher, 2 neue Mitglieder, 3 zentrale Themen – das Jahr 2014 brachte im Arbeitskreis „Personal & Führung“ viel Neues! Zunächst gab es einen Wechsel des Arbeitskreissprechers: Werner Hoffmann, welcher sich über viele Jahre hervorragend auf diesem Posten verdient gemacht hat wurde optimal durch das engagierte Vorstandsmitglied Wolfgang Beth abgelöst. Zu dem freute sich der Arbeitskreis über Zuwachs der aktiven Mitglieder Karin Nemes und Christoph Pinkemeyer, welche fortan den AK aufs Beste bereichern. Welchen Themen hat sich der Arbeitskreis hauptsächlich gewidmet? Da war zum einen die Entwicklung eines Splitters als Service für die Mitglieder: Ein bisschen stolz präsentieren wir Ihnen hiermit bereits die 2. Ausgabe. Zudem verfolgten wir den weiteren Ausbau

der Schulpatenschaft der Realschule Plus in Irlich: Unter dem Motto „Wifo trifft Schüler“ unterstützen wir nun den so genannten „Praxistag“. (Hierzu wäre eine rege Teilnahme in Form der Bereitstellung von Praktikumsplätzen durch die Wifo-Mitgliedsunternehmen fantastisch.) Aber auch mehrere Treffen mit der Agentur für Arbeit zur Entwicklung gemeinsamer Projekte forderten den Arbeitskreis. Hier konnten zwar noch keine konkreten Schritte realisiert werden, dies wird jedoch für das kommende Jahr weiterhin angestrebt. So wird auf der Agenda des Arbeitskreises das Thema „Rückkehrer in den Beruf“ weit oben stehen. Hierbei wird das Hauptaugenmerk auf Frauen, die nach langer Erziehungspause wieder den Weg in die Arbeitswelt suchen, gerichtet. Zu dem möchten wir uns

Gedanken über „Betriebskindergärten“ machen – stellen diese nicht auch letztlich eine Sicherung der Fachkräfte dar? Aber auch die nun bereits fest installierten Themen, wie die regelmäßige Erstellung des Splitters und die kontinuierliche Verfolgung der Schulpatenschaft, stellen Aufgaben für den AK dar. Haben Sie Anregungen für die Arbeit des Arbeitskreises? Bitte lassen Sie uns wissen welche Themen für Sie von Interesse sind! (Hierzu finden Sie unsere Kontaktdaten unten auf S.4). Nun aber wünschen wir Ihnen eine stressfreie Vorweihnachtszeit, ein glückliches Fest und einen guten Rutsch in ein erfolgreiches und gesundes Jahr 2015!

Herzliche Grüße

Ihr Arbeitskreis
„Personal & Führung“

Frohe Festtage

Mindestlohn - Die große Unbekannte!

*Wie viel sind denn nun
€8,50?*

Zum 01.01.2015 tritt das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft. Damit muss dann jede Arbeitsstunde - das werden alle WiFo-Mitglieder bereits vernommen haben - mit mindestens 8,50 EUR brutto vergütet werden. Der Mindestlohn ist an alle Arbeitnehmer/innen zu zahlen. Lediglich bis zum 31.12.2017 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrags dem MiLoG noch vor, d.h. hier kann der Mindestlohn noch unterschritten werden. Danach ist Deutschland nicht nur "Papst in Rente" und "Weltmeister", sondern auch "€ 8,50 brutto"!

Keine Regel ohne Ausnahmen

Ausgenommen sind nur (1) Personen unter 18 Jahren ohne Berufsausbildung, (2) Auszubildende, (3) ehrenamtlich Tätige und (4) Langzeitarbeitslose innerhalb der ersten sechs Monate der Beschäftigung. Auch Praktikanten müssen zukünftig den Mindestlohn erhalten. Dies gilt allerdings nicht, wenn (5) ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums absolviert wird. Auch (6) Praktika zur Berufsorientierung sind bis zu drei Monaten möglich, ohne dass der Mindestlohn gezahlt werden muss. So weit so gut! Aber war es das schon? Nein! Der Teufel steckt im Detail, was insbesondere drei Problemfelder zeigen!

1. Hörschde Disziplin! Wegducken gilt nicht!
Ausschlussklauseln

(arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich) schützen den Arbeitgeber in der Regel davor, dass der Arbeitnehmer zeitlich unbegrenzt in die Vergangenheit gerichtete Ansprüche geltend macht, da aufgrund von Ausschlussfristen arbeitsvertragliche Ansprüche verfallen wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit geltend gemacht werden, d.h. sie gehen endgültig unter. Für Arbeitgeber liegt der Gedanke daher nahe erst mal alles laufen zu lassen und auf das gute Miteinander (Wo kein Kläger da kein Richter) zu setzen. Falsch! Der Mindestlohn wird von keiner Ausschlussklausel erfasst. Sämtliche Beschränkungen sind unwirksam (§ 3 MiLoG) und es droht ein böses Erwachen wenn sich die Arbeitsvertragsparteien trennen. Es steht dann zu befürchten, dass der Arbeitnehmer eine "neue Rechnung" für die Vergangenheit aufmacht. Es ist daher dringend anzuraten die Arbeitsverträge zum 01.01.2015 - falls veranlasst - proaktiv anzupassen.

2. Wie viel sind denn nun € 8,50?

Wenn sich nun bei Durchsicht der Lohnabrechnungen ergibt, dass der Mitarbeiter pro Arbeitsstunde € 8,50 brutto verdient, ist dann Entspannung angesagt? Es stellt sich nämlich die Frage, ob sämtliche Vergütungsbestandteile zusammengerechnet werden können und der Min-

destlohn so quasi durch eventuelle Sondervergütungsbestandteile "aufgesogen" wird. Der Gedanke liegt nahe da der Gesetzgeber hierzu nichts ins Gesetz geschrieben hat. Ein Beispiel:

Die Summe aller Bezüge ergibt einen Bruttolohn in Höhe von € 1.500,00 bei einer 40-Stunden-Woche
Der Stundenlohn errechnet sich = 3 × Monatslohn
(1500,00 x 3) ÷ 13 ÷ wöchentliche Arbeitsstunden
(40)

Ergebnis: € 8,65
(Mindestlohn wird eingehalten)

Diese Rechnung ist jedoch **falsch** weil vielmehr differenziert werden muss. Eine Anrechnung unterbleibt nämlich immer dann, wenn ein Ausgleich für zusätzliche Leistungen gezahlt wird. Wenn der Mitarbeiter also auf Verlangen Mehrarbeit leistet oder Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen erbringt. Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, Schichtzuschläge, Schmutzzulagen, Gefahrentzuschläge, Akkordprämie, Qualitätsprämien und regelmäßig auch Überstundenzuschläge bleiben unberücksichtigt und müssen zusätzlich zum Mindestlohn bezahlt werden. Auch vermögenswirksame Leistungen kann der Arbeitgeber nicht berücksichtigen. So ändert sich die Berechnung:



Rechtsanwalt Christoph Pinkemeyer—Fachanwalt für Arbeitsrecht—Mediator

Jansen—Rossbach Rechtsanwälte Neuwied
02631/ 917216 (Sekt.: Frau Maren Melsbach)

Arbeitskreis Splitter

Die Summe aller Bezüge ergibt einen Bruttolohn in Höhe von € 1.500,00 bei einer 40-Stunden-Woche

Darin enthalten aber: 100,00 Überstundenvergütung, € 30,00 Schmutzzulage und VWL i.H.v. € 40,00 Die Summe aller berücksichtigungsfähigen Bezüge lautet also € 1.330,00

Der Stundenlohn errechnet sich = $3 \times \text{Monatslohn} (1330,00 \times 3) \div 13 \div \text{wöchentliche Arbeitsstunden} (40)$

Ergebnis: € 7.67 (Mindestlohn wird unterschritten und muss angehoben werden!)

Die Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung oder Klagen einzelner Mitarbeiter können daher für unangenehme Spannung sorgen. Dem kann nur entgegengewirkt werden, indem zukünftig

klar definiert wird welche Vergütung für die Arbeitsleistung gezahlt wird und welche Vergütungsbestandteile darüber hinaus gezahlt werden sollen.

3. Der Feind in meinem Bett

Und die - außenstehenden - Werk- und Dienstleister in meinem Betrieb? Was treiben die eigentlich? Fast schon lapidar verweist das MiLog auf § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Und der hat es in sich. Dort heißt es auszugsweise:

(...) Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Ver-

leihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer (...)

Das sitzt! Künftig haften somit alle Unternehmen für ihre Werk- und Dienstleister (Auftragnehmer) wenn diese den Mindestlohn nicht bezahlen oder insolvent werden. Die Haftung erstreckt sich sogar auf die vom eigentlichen Auftragnehmer neuerlich beauftragten Subunternehmer, soweit diese für den Auftraggeber tätig wurden. Hier muss also darauf gedrängt werden, dass sich Auftragnehmer dazu verpflichten ebenfalls den Mindestlohn zu entrichten und dies auch entsprechend nachweisen.

Rechtsanwalt
Christoph Pinkemeyer

Künftig haften somit alle Unternehmen für ihre Werk- und Dienstleister (Auftragnehmer) wenn diese den Mindestlohn nicht bezahlen oder insolvent werden.

Körpersprache – sie kann nicht lügen!

Eine kühne Behauptung, oder?

„Das Maul lügt – und die Falten darum sagen die Wahrheit!“ So hat es einmal Professor Jung aus Köln auf den Punkt gebracht.

Wir kommunizieren auf zwei Arten: sprachlich und körpersprachlich (verbal – non-verbal). Wir können mit dem gesprochenen Wort „die Tapeten von den Wänden“ lügen. Doch unsere Körpersprache vermag

es nicht, uns zu verleugnen. Wir sprechen davon, dass die Körpersprache das Spiegelbild unserer Seele ist.

Wie können wir nun die Sprache unseres Körpers verstehen lernen?

Die Antwort heißt: „Nie ganz!“ Aber – wir können durch die gegenseitige Wahrnehmung mit all unseren Sinnen und ohne (Vor-)Urteile versuchen, unseren Mitmenschen **in Seinem** zu verstehen und

ihn als solchen anzunehmen. Die

Körpersprache hilft uns sehr dabei! Probieren Sie es doch einfach mal. Achten Sie bewusst auf die Körpersprache Ihres Gesprächspartners und auf Ihre spontanen Gedanken und Gefühle dazu. Ein spannendes Feld!

Hildegard Schanz
SIG Training



Hildegard Schanz
SIG Training

Fachkräftepotential erschließen, neue Wege gehen!

- jungen Menschen mit Behinderungen qualifizierten Berufsabschluss ermöglichen im Kooperationsprojekt – VamB-

Der Arbeitskreis Personal & Führung und Mitglieder des Vorstandes besuchten im Sommer das Wifo-Mitglied „Heinrich Haus“, Berufsbildungswerk BBW in Heimbach-Weis. Herr Jürgen Brink, zuständig für die Ausbildung im Bereich Wirtschaft und Verwaltung und Verantwortlicher für die VAmB Kooperationen, führte die Gruppe durch die einzelnen Ausbildungsstätten und Werkstätten des Berufsbildungswerks. Besonderes Augenmerk wurde hierbei auf die verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VamB) gelegt.

VamB soll die Integrationschancen von Auszubildenden mit Behinderungen erhöhen, indem sie größere Anteile der praktischen Ausbildung in einem Betrieb absolvieren. Die Auszubildende können auf diesem Weg zwischen mindestens 6 Monaten und maximal 18 Monaten (in der

Regel das 2. Ausbildungsjahr) an bis zu 3 Tagen pro Woche in den Betrieben der Region die betrieblichen Abläufe, Anforderungen und Strukturen vor Ort im „Echtbetrieb“ kennenlernen. Viele Vorteile haben aber auch die Kooperationsunternehmen: So lernen sie mögliche Fachkräfte schon während der Ausbildung unverbindlich kennen und erwerben Know-how im Umgang mit Behinderungen. Zu dem bleibt das Berufsbildungswerk in der Verantwortung für das Ausbildungsverhältnis und sorgt für gute Beratung während der Betriebsphasen. Ganz wichtig ist, dass für den Betrieb keine Übernahmeverpflichtung besteht. Auch der wirtschaftliche Aspekt ist von Vorteil: Es entstehen keine Kosten durch Ausbildungsvergütung und Sozialversicherung und die Kooperation berechtigt zur Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe.

Sollte es zu einer Übernahme des Azubi durch den Betrieb kommen, darf sogar mit Leistungen im Rahmen der Integration und im betrieblichen Eingliederungsmanagement gerechnet werden. Für das kommende Ausbildungsjahr werden noch Kooperationsbetriebe für viele Ausbildungsberufe (hier insbesondere kaufmännische) gesucht. Wenn Sie sich zu diesem Thema unverbindlich informieren möchten, steht Ihnen Herr Brink gerne, nach Terminabstimmung auch persönlich, zur Verfügung!

Jürgen Brink (BBW)

Tel.: 0 26 22 / 888-356

Mail:

juergen.brink@heinrich-haus.de

Aktive Arbeitskreisteilnehmende:

Arbeitskreissprecher und Vorstandsmitglied Wolfgang Beth (Remondis), Vorstandsmitglied Manfred Alterauge (Rechtsanwalt), Michael Lichtenberger (ZIB Unternehmensberatung), Anika Müller (Agentur für Arbeit), Karin Nemes (AWO), Christoph Pinkemeyer (Rechtsanwalt), Hildegard Schanz (SIG Training), Herbert Sauer (Sauer Baustellenabsicherung) und Ralf Groß (Rektor Realschule plus Irlich) .

Haben wir Ihr Interesse am Arbeitskreis geweckt? Schreiben Sie uns! Machen Sie mit!

Oder geben Sie Ihr Feedback ab unter unserer E-Mail Adresse

info@wirtschaftsforum-neuwied.de

Die Redaktion des AK- Splitters

Hildegard Schanz, AK Sprecher, Christoph Pinkemeyer, Anika Müller (v.l.n.r)



Der Arbeitskreis Personal & Führung zu Besuch im Heinrich Haus

