03/2015

twc news

Wettbewerbsfähig bleiben mit der Potentialberatung

Der wirtschaftliche Wandel verlangt von kleinen und mittleren Betrieben und ihren Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität und Entwicklungsbereitschaft. Um Potentiale besser auszuschöpfen und konkurrenzfähig zu bleiben, leistet die Landesregierung schnelle und unbürokratische Hilfe: Die Potentialberatung ist ein vielfach bewährtes Förderangebot in Nordrhein-Westfalen und unterstützt - mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds - Unternehmen und ihre Beschäftigten, erfolgreich zu arbeiten.

Potentialberatung NRW. Bis zu 7.500 Euro Zuschuss für KMUs

Die Potentialberatung soll speziell kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung und Wachstumschancen zukunftsorientiert zu sichern und auszubauen. Mit Hilfe externer Beratungskompetenz und unter Beteiligung von Beschäftigten und Unternehmensführung sollen die Potentiale des Unternehmens ermittelt und darauf aufbauend die Umsetzung notwendiger Veränderungsschritte in die Praxis begleitet werden.

Die Potentialberatung setzt auf Teamarbeit und schließt immer die Beteiligung der Beschäftigten mit ein. Schließlich sind Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Belegschaft gerade für kleinere und mittlere Betriebe das wichtigste Kapital. Für eine Potentialberatung können Unternehmen ihren Berater oder ihre Beraterin frei wählen. Gefördert werden durch die Potentialberatung NRW bis zu 15 Beratungstage mit einem Zuschuss von 50 % des Beratungshonoras, max. mit einem Betrag von bis zu 7.500 Euro.

Die Potentialberatung NRW richtet sich dabei speziell an kleine und mittlere Unternehmen (KMU), mit einer Beschäftigtenzahl von 1 bis max. 250 Mitarbeitern, die bereits > 5 Jahre im Markt aktiv sind.

Bitte beachten Sie, dass die Potentialberatung NRW vor Beratungsbeginn beantragt werden muss. Dies ist allerdings sehr einfach und unkompliziert möglich.

Service-Links für mehr Informationen:

- Broschüre zur Potentialberatung
- Leitfaden für Unternehmen (PDF)
- Informationsblatt zur Potential beratung (PDF)

Abgrenzung Werkvertrag – Arbeitnehmerüberlassung – Arbeitsvertrag

(Text: CMS Hasche Sigle)

Foto: iGZ e.V.

In vielen Branchen ist die Fremdvergabe von Leistungen gängige Praxis. Die betreffenden Unternehmen („Auftraggeber“) setzen für bestimmte Dienstleistungen nicht das eigene Personal ein, sondern schließen Werkverträge mit anderen Werkunternehmern ab, die ihre eigenen Mitarbeiter sodann zum Kunden des auftraggebenden Unternehmens schicken. So lassen sich oftmals Personalkosten sparen und den Kunden können Serviceleistungen angeboten werden, die nicht zum Kerngeschäft gehören. Allerdings birgt eine solche Vorgehensweise nicht unerhebliche Risiken: Ein Werkvertrag liegt nämlich nur dann vor, wenn der eingesetzte Werkunternehmer das arbeitgeberseitige Weisungsrecht gegenüber seinen Arbeitnehmern behält und diese nicht beim Auftraggeber eingegliedert werden. Der Auftraggeber darf also beispielsweise keine Weisungen zur Arbeitszeit oder zur Inanspruchnahme von Urlaub erteilen. Tut er dies dennoch, gilt der Werkvertrag als Scheinwerkvertrag und ist rechtlich als (verdeckte) Arbeitnehmerüberlassung einzustufen. Diese wiederum ist nur möglich, wenn eine gültige behördliche Erlaubnis vorliegt. Fehlt diese, wird zwischen dem eingesetzten Arbeitnehmer und dem Auftraggeber ein Arbeitsverhältnis fingiert. Um dieses Risiko zu minimieren, holen viele Unternehmer inzwischen vorsorglich eine behördliche Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ein. Bislang haben die Gerichte dies auch so akzeptiert und in entsprechenden Fallkonstellationen das Entstehen eines Arbeitsvertrags verneint.

Unlängst hat aber die vierte Kammer des LAG Baden-Württemberg für Unruhe gesorgt und entschieden, dass in einem solchen Fall – der betroffene Arbeitnehmer war in das Unternehmen des Auftraggebers vollständig betrieblich eingegliedert und unterstand seinem Weisungsrecht – trotz bestehender Überlassungserlaubnis ein Arbeitsverhältnis zu fingieren sei. Die Richter argumentierten, dass die Vertragsparteien ihre Vertragsbeziehung als „Werkvertrag“ bezeichnet und dementsprechend eine Arbeitnehmerüberlassung nicht gewollt hätten. Daher sei die Berufung darauf unzulässig. (LAG Baden-Württemberg vom 3. Dezember 2014 – 4 Sa 41 / 14)

Die dritte Kammer des LAG Baden-Württemberg hat dieser Einschätzung mit Urteil vom 18. Dezember 2014 – 3 Sa 33 / 14 in einem vergleichbaren Fall allerdings bereits widersprochen und entschieden, dass nicht relevant sei, wie die Parteien ihre Vertragsbezeichnung genannt hätten, sodass auch bei einem Scheinwerkvertrag das Vorliegen einer Überlassungserlaubnis das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses verhindert. Es bleibt also abzuwarten, wie sich das BAG abschließend zu dieser Frage äußern wird. Bis zu einer höchstrichterlichen Entscheidung kann nur empfohlen werden, sorgfältig darauf zu achten, dass der eingesetzte Werkunternehmer das arbeitgeberseitige Weisungsrecht gegenüber seinen Arbeitnehmern behält und dass diese nicht beim Auftraggeber eingegliedert werden. Der Auftraggeber sollte also beispielsweise keine Weisungen zu Arbeitszeit, Urlaub etc. aussprechen und auch kein Material und / oder Arbeitskleidung an die eingesetzten Arbeiter ausgeben. Außerdem sollte der Zugang zu Sozialeinrichtungen des Unternehmens verwehrt werden.

obs/ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V./Tania Walck

Demografischer Wandel trifft Unternehmen auf unterschiedliche Weise (Anna Peck, Expertin des ifaa)

Der demografische Wandel mit einhergehendem Fachkräftemangel steht allen Unternehmen in Deutschland, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß, bevor. Doch der Lösungsansatz für diese Herausforderung muss auf die individuelle Ausgangslage eines Unternehmens und die jeweiligen Bedürfnisse Rücksicht nehmen, " stellt Anna Peck, Expertin des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa) fest. Wie dies gelingen kann, demonstrierte sie in ihrem Vortrag beim Arbeitgeberforum "Produktion neu denken, Personal zielorientiert ausrichten" mit anschaulichen Praxisbeispielen.

Die Herausforderungen

Unternehmen müssen in Abhängigkeit ihrer Rahmenbedingungen handeln, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Zu den Herausforderungen gehören der steigende Kostendruck, zunehmende Globalisierung, technologische Veränderungen oder Krisen in Wirtschaft und Politik und der allgegenwärtige demografische Wandel. Die meisten Unternehmen haben den Handlungsbedarf erkannt. Doch insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen stehen hier vor der Aufgabe dem demografischen Wandel mit einem strategischen Ansatz zu begegnen.

Wie bleiben die Beschäftigten leistungsfähig?

Die Belegschaft wird immer älter - Leistungsfähigkeit wandelt sich mit zunehmendem Alter. Wie können Unternehmen dieser Leistungswandlung entsprechen? Ein Unternehmen gleicht in seiner Ausgangslage nicht dem anderen. Großunternehmen können oft auf internes Know-how zurückgreifen, um sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Klein- und mittelständische Unternehmen müssen dies mit weit geringeren Mitteln bewältigen. Das ifaa hat insbesondere für KMU ein praxisnahes Kompendium herausgebracht. Es unterstützt die Verantwortlichen von der Analyse der Ist-Situation z. B. bei der Altersstrukturanalyse über die Vorstellung der verschiedenen Handlungsfelder bis hin zu Darstellung von Praxisbeispielen aus unterschiedlichen Unternehmen.

Wer wollen wir morgen sein?

"Diese Frage müssen sich Unternehmen stellen", so Peck. "Die Antwort finden diese in einer leistungsfördernden demografiefesten Personalarbeit. Dazu gehört, die Arbeit und die Arbeitszeit zu gestalten, Personalpolitik und entsprechende Strategien tatsächlich zu realisieren, die Unternehmenskultur und die Führung zu optimieren, die Gesundheit der Belegschaft aktiv zu fördern und das im Betrieb vorhandene Wissen zu sichern und weiterzugeben." fasst Peck zusammen.

Quartalsbericht der Minijobzentrale

Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Mit Einführung des Mindestlohns zu Jahresbeginn sind in Deutschland 237.000 gewerbliche Minijobs verschwunden. Das geht aus dem Quartalsbericht der Minijob-Zentrale hervor. Besonders betroffen ist demnach Ostdeutschland: Sachsen-Anhalt und Thüringen verzeichneten in den ersten drei Monaten mit 7,7 und 6,6 Prozent die stärksten Rückgänge. In Sachsen sank die Zahl der gewerblichen Minijobs um 6,1 Prozent im Vergleich zum Vorquartal. Im Bundesschnitt beträgt das Minus 3,5 Prozent – und ist damit viermal so hoch wie im Vorjahr. Betroffen sind vor allem im Handel, Verkehr- und Gastgewerbe viele geringqualifizierte Personen, Menschen mit hoher Arbeitslosigkeitserfahrung, aber auch Studenten und Rentner.

Das umstrittene Gesetz zur Tarifeinheit hat im Bundestag die letzte Hürde genommen.

Union und SPD stimmten am Freitag mit großer Mehrheit und gegen den Widerstand der Opposition dafür. Dabei gab es aber auch 16 Gegenstimmen aus der CDU/CSU und eine aus der SPD. Das Gesetz dürfte im Juli in Kraft treten.
Mit dem Gesetz soll die Macht kleiner Spartengewerkschaften eingedämmt werden. Wenn zwei Gewerkschaften in einem Betrieb dieselben Arbeitnehmergruppen vertreten, gilt künftig nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern in dem Betrieb. Vor dem Hintergrund des Tarifkonflikts bei der Bahn hatten Gegner das Gesetz als "Lex GDL" kritisiert, also als Projekt, das vor allem gegen die kleine Lokführergewerkschaft GDL gerichtet sei.
Der Beamtenbund dbb, die Ärztegewerkschaft Marburger Bund, der Deutsche Journalisten-Verband und die Pilotenvereinigung Cockpit hatten vor der Abstimmung an die Abgeordneten appelliert, die Verantwortung nicht auf die Verfassungsrichter zu verlagern. Denn mehrere kleine Gewerkschaften wollen in Karlsruhe klagen.
In der turbulenten Debatte verteidigte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) das Gesetz als Mittel zur Stärkung der Tarifautonomie. "Das Koalitionsrecht und das Streikrecht tasten wir nicht an." Kollektives Handeln werde aber ad absurdum geführt, wenn nur für einzelne Gruppen gekämpft werde.
Linke-Fraktionsvize Klaus Ernst kritisierte: "Das Gesetz ist eine Einschränkung des Streikrechts kleiner Gewerkschaften." Grünen-Fraktionschef Anton Hofreiter sagte, kleine Gewerkschaften hätten das Tarifniveau immer wieder angehoben. "Die SPD steht an vorderster Front, dass das Tarifniveau nicht nach oben gezogen wird."
Nahles lobte die geplante Schlichtung zwischen Lokführergewerkschaft GDL und Bahn. "Das ist der Sinn des Gesetzes: Wir setzen auf Kooperation und Einigung." Der Bahn-Streik war abgebrochen worden, nachdem sich Bahn und GDL auf eine Schlichtung geeinigt hatten.
"60 Jahre lang hat unser Land von der Tarifeinheit profitiert", sagte Nahles. Die GDL habe stets für die Lokführer eintreten können, auch bevor das Bundesarbeitsgericht die Tarifeinheit 2010 kippte. "Die Tarifeinheit läuft nicht auf das Ende kleiner Gewerkschaften hinaus."
Ernst hingegen betonte: "Streiks werden unzulässig." Das Gesetz spalte zudem den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).
Auch die DGB-Gewerkschaften Verdi, GEW und NGG sehen in dem Gesetz einen indirekten Eingriff ins Streikrecht. "Wenn in jedem Betrieb ermittelt werden muss, welche Gewerkschaft dort die Mehrheit der Beschäftigten organisiert, wird die Konkurrenz der Gewerkschaften untereinander deutlich zunehmen", sagte Verdi-Chef Frank Bsirske der Deutschen Presse-Agentur zudem.
Der CDU-Sozialpolitiker Karl Schiewerling sagte in der Debatte: "Mit diesem Gesetzentwurf spalten wir nicht, mit diesem Gesetzentwurf einen wir." Nach Ansicht des CDU-Abgeordneten und Marburger-Bund-Chefs Rudolf Henke stellt das Gesetz das Grundrecht der Koalitionsfreiheit dagegen infrage. "Grundrechte stehen allen Menschen in gleicher Weise zu - deshalb kann man sie nicht unter Mehrheitsvorbehalt stellen."
In namentlicher Schlussabstimmung gab es 448 Ja-Stimmen. 126 Parlamentarier stimmten dagegen, 16 enthielten sich.

IMPRESSUM
HERAUSGEBER
REDAKTION UND GESTALTUNG
twc unternehmensberatung
http://www.timework-consult.de
1. JAHRGANG
AUSGABE NR. 3 / MAI 2015

Diese Zusammenfassungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzen nicht die individuelle Beratung. Die Komplexität und der ständige Wandel der Materie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Für weitere Fragen steht Ihnen twc natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.