

b2d
BUSINESS TO DIALOG

Dialog-Dome



**Vortrag im Dialog-Dome Mittwoch 10.
September 2008 16:00-17:00 Uhr**

**Thema: Aktuelles für die Personalpraxis
für Geschäftsführer, Inhaber, Mitarbeiter
Personalwesen**

Referenten:

Karl-Heinz Heuer, HR-Experte, PERSONALextern

Heinrich P. Franzen, Geschäftsführer TIME GmbH zeitsysteme

PERSONALextern



Themenübersicht

- ▶ Wie kommen die Arbeitsstunden für die Berufsgenossenschaft in die Jahresmeldung / Abmeldung der Sozialversicherung?
Neue Regelungen ab 1.1.2009
- ▶ Variabler Personaleinsatz: Vertragsgestaltung, Einsatzplanung, Zeiterfassung und Abrechnung
- ▶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zwei Jahre in Kraft – was bleibt zu tun?
- ▶ Wann ist ein Lohn sittenwidrig und was hat das für Folgen?
- ▶ Ich bin dann mal in Pflegezeit! Die neue gesetzliche Regelungen ab 1.7.2008
- ▶ **Neu!**
Die neuen verschärften Meldepflichten und härtere Strafen gegen Schwarzarbeit
- ▶ Tipps und Trends im Personalwesen



- **Wie kommen die Arbeitsstunden für die Berufsgenossenschaft in die Jahresmeldung / Abmeldung der Sozialversicherung? Neue Regelungen ab 1.1.2009**
- **Variabler Personaleinsatz:
Vertragsgestaltung**

Referent:

Karl-Heinz Heuer, HR-Experte, PERSONALextern

PERSONALextern



Scholz an die Stechuhr!



FAZ vom 24. Juni 2008:

- ▶ Arbeitsminister Olaf Scholz (SPD) hat die gute alte Stechuhr wiederentdeckt. Er findet sie so klasse, dass er sie überall da einführen will, wo Menschen in Deutschland arbeiten - in Ministerien und Redaktionsbüros, in Handwerksbetrieben, auf dem Bau oder im Stahlwerk.
- ▶ Die Argumentation geht so: Nur wer weiß, wer wie lange welche Tätigkeit ausübt, kann die Beiträge für die Unfallversicherung genau festlegen. Die Büroarbeit im Baukonzern ist eben weniger gefahrgeneigt als das Legen von Stahlmatten auf der Baustelle.

Wie kommen die Arbeitsstunden für die Berufsgenossenschaft in die Jahresmeldung / Abmeldung der Sozialversicherung?



bisher

ab 1.1.2009

Aus zwei Meldungen wird eine Meldung!

Wie kommen die Arbeitsstunden für die Berufsgenossenschaft in die Jahresmeldung / Abmeldung der Sozialversicherung?

Wann ist zu melden?

- ▶ Jahresmeldung
- ▶ Abmeldung
- ▶ Zwischenmeldung

Wie kommen die Arbeitsstunden für die Berufsgenossenschaft in die Jahresmeldung / Abmeldung der Sozialversicherung?

Insgesamt geleistete Arbeitsstunden:

- ▶ Anzugeben sind jeweils die **tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der versicherungspflichtigen Personen**, nicht die Zahl der bezahlten Stunden.
- ▶ Urlaubs-, Krankheits- und sonstige Ausfallzeiten sind also **nicht zu berücksichtigen**.
- ▶ Sofern die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nicht ermittelt werden können, ist grundsätzlich von einer geschätzten Stundenzahl von jährlich 1.580 Arbeitsstunden je Vollbeschäftigten auszugehen. (von BG zu BG unterschiedlich geregelt!)

Wie kommen die Arbeitsstunden für die Berufsgenossenschaft in die Jahresmeldung / Abmeldung der Sozialversicherung?

Nachzuweisende Arbeitsentgelte:

- ▶ Als Arbeitsentgelte sind alle laufenden und einmaligen Bruttoeinnahmen – hierzu gehören auch Sachbezüge – aus einer Beschäftigung der versicherten Person bis zu dem **Höchstbetrag pro Person nachzuweisen, der auf dem Lohnnachweis zu dem betreffenden Kalenderjahr vermerkt ist. Eine anteilige Berücksichtigung des Höchstbetrags bei nicht ganzjähriger Beschäftigung im Unternehmen ist unzulässig.** In voller Höhe gehören somit Entlohnungen jeder Art (Stundenlohn, Akkordlohn, Gehalt, Honorar, Erfolgsprämien, Provisionen, Tantiemen oder sonstige Vergütungen) in Geld oder Geldeswert für die in einem Beschäftigungsverhältnis geleistete Arbeit zum nachweispflichtigen Arbeitsentgelt.
- ▶ Nachweispflichtige Arbeitsentgelte sind *ohne Rücksicht auf steuerrechtliche Regelungen* u.a. auch Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Aushilfslöhne.

Wie kommen die Arbeitsstunden für die Berufsgenossenschaft in die Jahresmeldung / Abmeldung der Sozialversicherung?

Eingabe der Arbeitsstunden und der Gefahrenklasse pro Monat für das Jahr: 2008

	Stunden	Gefahrenklasse
Januar		
Februar		
März		
April		
Mai		
Juni		
Juli		
August		
September		
Oktober		
November		
Dezember		

Pro Arbeitnehmer und Monat müssen vorgegeben werden:

- ▶ Tatsächlich geleistete Stunden
- ▶ Gefahrenklasse

Wie kommen die Arbeitsstunden für die Berufsgenossenschaft in die Jahresmeldung / Abmeldung der Sozialversicherung?

Muss ich jetzt ein Zeiterfassungssystem anschaffen?

- ▶ ***nein , keine Vorschrift***
- ▶ ***ich muss aber jetzt eine Stundenzahl pro Mitarbeiter pro Monat für die Sozialversicherungsmeldung ermitteln notfalls als „Schätzung“***
- ▶ ***dies kann auch durch „Schätzung“ erfolgen***

- ▶ ***Es gibt allerdings viele weitere gute Gründe ein Zeiterfassungssystem einzusetzen!***

Variabler Personaleinsatz: Vertragsgestaltung, Einsatzplanung, Zeiterfassung und Abrechnung

Vertragsgestaltung möglichst variabel

Rechtliche Grundlagen, die beachtet werden müssen

- ▶ Gesetz: Teilzeit- und Befristungsgesetz
- ▶ Tarifvertrag: welche Regelungen sind hier möglich
- ▶ Betriebsvereinbarung: im Rahmen den der Tarifvertrag vorgibt
- ▶ Einzelarbeitsvertrag

Variabler Personaleinsatz: Vertragsgestaltung, Einsatzplanung, Zeiterfassung und Abrechnung

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

§ 12 Arbeit auf Abruf

- ▶ (1) 1Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). 2Die Vereinbarung **muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen**. 3Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. 4Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.
- ▶ (2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.
- ▶ (3) 1Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. 2Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Variabler Personaleinsatz: Vertragsgestaltung, Einsatzplanung, Zeiterfassung und Abrechnung

- ▶ Nach der Einführung der AGB-Kontrolle für Arbeitsverträge ist es für den Schutz der Arbeitnehmer nicht mehr erforderlich, anzunehmen, Arbeit auf Abruf sei nur im Rahmen einer vertraglich vereinbarten festen Arbeitszeit zulässig.
- ▶ Als "festgelegte bestimmte Dauer" der Arbeitszeit nach § 12 Absatz 1 Satz 2 TzBfG kann auch eine Mindestdauer vereinbart werden. Dadurch wird der gesetzlich geforderte Mindestschutz der Arbeitnehmer gewährleistet.
- ▶ Die vom Arbeitgeber abrufbare, über die vereinbarte Mindestarbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung darf nicht mehr als 25% der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen.

Variabler Personaleinsatz: Vertragsgestaltung, Einsatzplanung, Zeiterfassung und Abrechnung

Alle Möglichkeiten nutzen aber den Überblick behalten:

- ▶ Jahresarbeitszeiten
- ▶ diverse Teilzeitregelungen
- ▶ Mehrarbeit
- ▶ Nacht-, Sonn- Feiertagsarbeit
- ▶ Nachweis von Ausgleichszeiträumen > mehr als 8 Stunden

- ▶ Jetzt: Einsatzplanung, Zeiterfassung und Abrechnung: Herr Franzen



Variabler Personaleinsatz

Einsatzplanung, Zeiterfassung und
Abrechnung

Referent:

Heinrich P. Franzen, Geschäftsführer TIME GmbH zeitsysteme

PERSONALextern

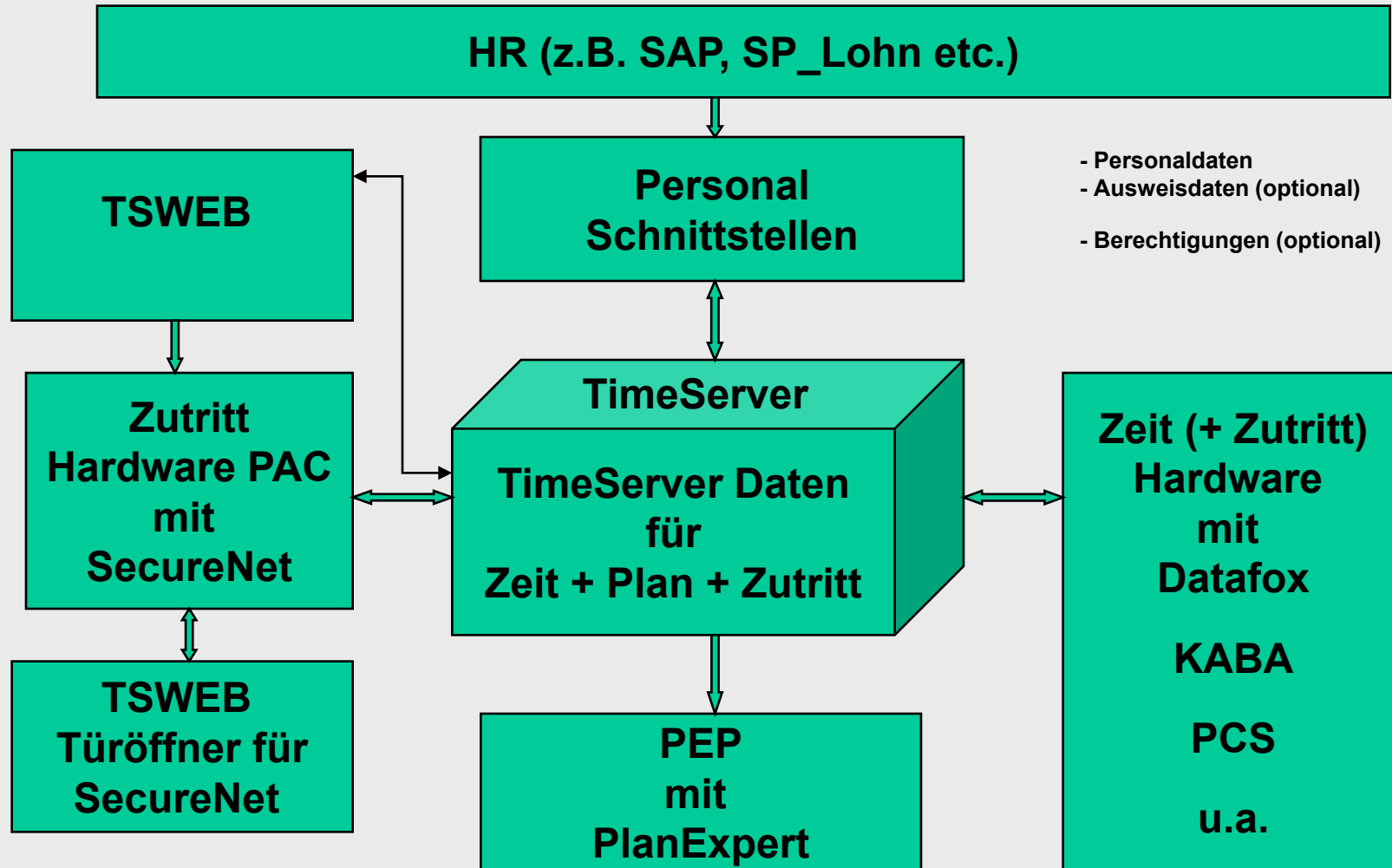


TimeServer

The screenshot displays the TimeServer V10 software interface, which is used for time and absence management. The interface is divided into several main sections:

- Top Left:** A sidebar menu with options like 'ZSB', 'Meldungen bearb.', 'Fehlerprotokoll', 'Zahnrad', 'ZN - Person', 'Konferenz', 'Personalstam', 'Ausweise', 'Umleitung', 'Samstags-/Periode', 'Umbuchungen', 'Lohn Schnittstelle', 'Gesamte Abrechnung', 'An-/Abwesend', 'Istsummen-SST', and 'Lohnstufenübersicht'.
- Top Center:** A window titled 'Über Personalstam - Schmal' showing a list of employees with columns for Name, Vorname, P-Nr., St., ANr., ABt., Kst., and STB. A checkbox 'Nur mit Abrechnungsfehler' is checked.
- Top Right:** A 'Fehlerprotokoll' window with filters for 'Mitarbeiter: 784', 'Datum von: 31-08-06', and 'Datum bis: 09-09-08'. It includes a table with columns 'P-Nr.', 'Datum', 'Typ', and 'Fehlertext', showing an entry for '784/04-06-07 F Meldungs-Folge'.
- Bottom Left:** A 'Meldungsbearbeitung' window for employee 'Buche Tomislav' (P-Nr. 784). It shows a table of absences with columns for date, time, and type. Below the table are buttons for 'Rechnen', 'LOA's anzeigen', 'Tagsatz', 'Periode', 'Fehler bearb.', 'Hilfe', 'Auto-A2-Erk.', 'Kontensaldo', 'Genehmigung', 'Umbuchung', 'Fehler anzeigen', and 'Ende'.
- Bottom Right:** A 'Fehltagenübersicht' window showing a calendar grid for the year 2007. The grid is color-coded to show absences (F) and other events. It includes a 'Kontostand Urlaub' of 25,50 and a total of 945,48 hours.

TIME Applikationen Personal Stammdaten Versorgung



TIME Applikationen

TimeServer Zeiterfassung und -abrechnung

- Festzeit, Gleitzeit, Schichtzeit für unterschiedliche Mitarbeitergruppen
- Automatische Schichterkennung oder Schicht- und Einsatzplanung
- Beliebige Kontengruppen (z.B. Gewerbliche, Angestellte, Aushilfen)
- Freie Fehlzeitendefinition und freie Kontendefinition
- Flexible Lohndatenaufbereitung für feste Schnittstellen oder über EXCEL Export (PAISY, SP_Lohn/SB_Lohn, Sage, DATEV, ...)
- Überwachung der EU – Vorgaben für die Arbeitszeitordnung

KABA



PCS



Datafox



TimeServer Hardware Optionen

TIME Applikationen



- TimeServer ist jetzt als Zeitsystem mit Anbindung bestehender Hardware (KABA, DATAFOX, PCS, Codekey, CoTime) im Einsatz,
- wird von TIME GmbH zeitsysteme bereitgestellt (Lizenz),
- wird mit der neuen Version TimeServerV10 im Rahmen des Wartungsvertrages ausgeliefert (komfortablere Oberfläche),
- kann um ein Modul PlanExpert zur Einsatzplanung erweitert werden.
- kann mit Datenbanken SQL-Server, ORACLE, OpenEdge (Progress) betrieben werden.

TIME Applikationen

Zutritt
Hardware PAC
mit
SecureNet



- TimeServer hat Schnittstellen zum SecureNet (PAC Software). Personal / Ausweisstamm im SecureNet werden über die neue OEM Schnittstelle von TimeServer versorgt.
- SecureNet gibt die Zutrittsbewegungen zur Gesamtsicht mit Zeitbuchungen an TimeServer ab. (Buchungsschnittstelle)
- TimeServer Berechtigungsverwaltung wird mit der Verwaltung der Zutrittsberechtigung im SecureNet integriert.
- Im SecureNet erfolgt die Hardware Verwaltung für Controller, Türen und Zutrittsbereiche sowie Antipass-Back Funktionen.
- SecureNet kann in Verbindung mit 500 Controller alarmieren
- SecureNet speichert die Vorfälle in Datenbank. (umfassende Auswertungen)

TSWEB für Mitarbeiter + Vorgesetzte: z.B. Urlaubsplanung



Milchwirtschaft (TimeServer)

Angemeldeter Benutzer: Waltraud Cola
KST: 0

[Logout](#)

Kalender	Projekt	Anträge	Genehmigung	Terminal	Panel	Info	Passwort																										
Netz 105	von	Januar	2007																														
105																																	
Januar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
946 Apfel, Johann																																	
735 Bank, Johanna	FTG				URL							ZAG							URL										URL	URL	URL		
699 Baum, Maria	FTG	URL	URL	URL	URL			INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT	INT		
110 Bier, Margit	FTG														URL	URL	URL	URL	URL														
2136 Bogen, Martina																																	
845 Bootsmann, Visljenk	FTG							URL	URL	URL	URL	URL																			KRA	KRA	
784 Buche, Tomislav	FTG																																
105 Cola, Waltraud	FTG										URL	URL												KRA	KRA	KRA	KRA						
834 Drucker, Michael	FTG							URL	URL	URL	URL	URL			URL	URL	URL	URL	URL														
803 Dung, Norbert	FTG									URL	URL	URL																					
777 Eiche, Hubert	FTG								PFL	PFL	PFL	PFL			PFL	BEZ	URL																
739 Erde, Anna-Elisabet	FTG	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC	WOC		
107 Fanta, Roswitha	FTG	ZAG																									URL						
5010 Fass, Josef	FTG	URL	URL	URL	URL																											KRA	
759 Fenster, Marina	FTG	URL	URL	URL	URL																												
1004 Fisch, Johann	FTG	ZAG													URL	URL	URL	URL	URL							ZAG			ZAG				
726 Gabel, Thomas	FTG	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA	KRA		
727 Gabel, David	FTG	URL																															

TIME Applikationen

z.B. Zeit (+ Zutritt)
SW Konzentrator

- TimeServer kann die Terminalserien von Datafox, KABA und PCS online und offline halten.
- TimeServer übernimmt die Bereitstellung von Parametern und Berechtigungen.
- TimeServer Software Konzentrator überwacht im Online die Kommt – Geht – Reihenfolge über mehrere Terminal.
- Datenaustausch mit SecureNet (Sicherheitssystem) über Zusatzdienst

TIME Applikationen

**TSWEB
für
Mitarbeiter
+ Vorgesetzte**

- **TSWEB gibt den Mitarbeitern und Vorgesetzten mit PC Zugriff auf Ihre Daten**
- **TSWEB gibt den Vorgesetzten aktuelle Information über An-/Abwesend Status**
- **TSWEB gibt den Workflow für Anträge und Genehmigungen**
=> **Urlaubsantrag und Genehmigung ... => Mehrarbeitsgenehmigung**
-
- **TSWEB (TimeServer-WEB) Türöffner erlaubt einem Angestellten mit Berechtigung mit Hilfe des Internet über den Zugriff auf TimeServer und SecureNet eine Tür kurzzeitig zu öffnen. (Identifizierung über Anruf / Sprechstelle / Kamera)**

TIME Applikationen Personal Stammdaten Versorgung

PEP mit
PlanExpert

Personal

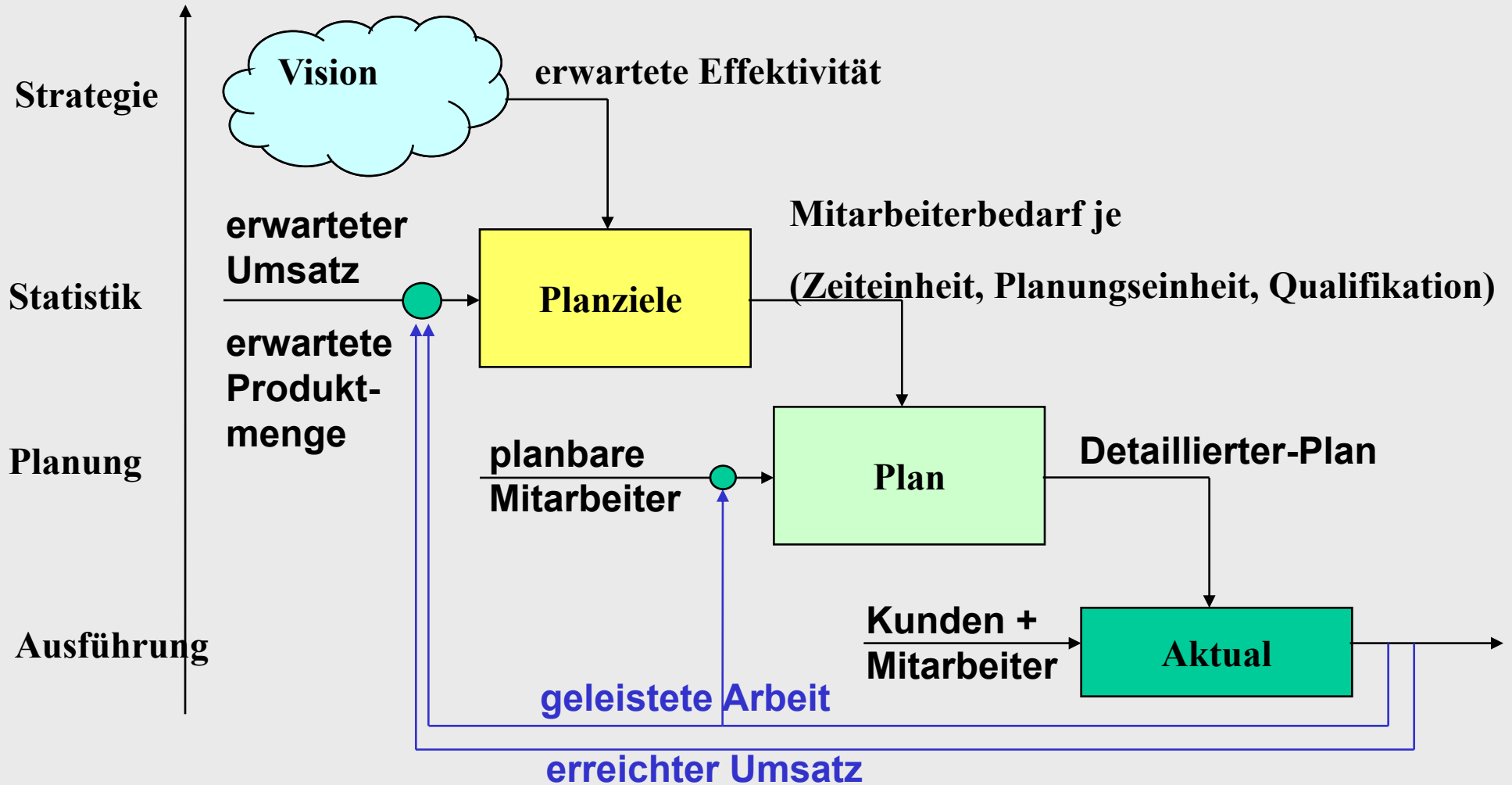
Einsatz

Planung

- TimeServer hat einen Ergänzungsbaustein für das auch selbständig einsetz-fähige Werkzeug PlanExpert, sodass permanent Personal- und Zeitmodell-daten ausgetauscht werden.

Planungsprozess und Einsatz

abstrakt



Zielfindung

Die Ziele der statistischen Planung können für den Plan in vielen Formen übernommen werden:

1. Eintrag der typischen Ziele je Wochentag und Planungseinheit
2. Eintrag tagesorientierte standardisierte Ziel-Mengen je Planungseinheit zur späteren Auswahl
(z.B. 5 Tagesarten: ++, +, Standard, -, --)
3. Eintrag von „Ausreißern“ für konkrete Tage
4. Übertragung der Bedarfsziele für jeden Tag je Planungseinheit und Qualifikationen im ½ Stunden Raster ermöglicht einen differenzierten Soll-Ist Vergleich.
(Diese Programm wird nur kundenspezifisch erstellt)

PlanExpert

Standard Programm für die Personaleinsatzplanung

- ▶ Einfach im Einsatz
 - ▶ Für Einsatz- und Anwesenheitsplanung
 - ▶ Gruppenbasiert
 - ▶ Qualifikationsorientiert
 - ▶ Ausleihfunktion
 - ▶ Urlaubsplanung
 - ▶ Kontinuierlicher Soll Ist Vergleich
- Flexibles Zielsystem
 - Sollzeit
 - Bedarf und Besetzung
 - Schichtfolgen ...
 - ▶ Flexible Vertragsbasis
 - ▶ Wunschliste
 - ▶ ...
 - ▶ Integriert mit Zeitsystem verfügbar

Weniger ist manchmal mehr...

- ▶ Für die „optimale Planung“ scheint es aus Prozess Sicht sinnvoll zu sein die Ziele möglichst differenziert vorzugeben...
 - ▶ Bei nur 3 Qualifikationen und 6 Planungseinheiten erhalten sie im ½ Stunden Raster bereits $3*48*6 = 864$ Zielvorgaben für jeden einzelnen Tag!
 - ▶ Zugleich wird die Wirklichkeit die Ausführung des Plans in der Genauigkeit mehr oder weniger deutlich beeinflussen.
 - ▶ Wägen Sie die Granularität der Ziele und den damit verbundenen Beschaffungs- und Kontroll-Aufwand gegen die erreichbare Genauigkeit der Plan-Ausführung ab.
-
- ▶ weiter mit Herrn Heuer



- ▶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zwei Jahre in Kraft – was bleibt zu tun?
- ▶ Wann ist ein Lohn sittenwidrig und was hat das für Folgen?
- ▶ Ich bin dann mal in Pflegezeit! Die neuen gesetzlichen Regelungen ab 1.7.2008
- ▶ **Neu! Die neuen verschärften Meldepflichten und härtere Strafen gegen Schwarzarbeit**
- ▶ Tipps und Trends im Personalwesen

Referent:

Karl-Heinz Heuer, HR-Experte, PERSONALextern

PERSONALextern



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zwei Jahre in Kraft – was bleibt zu tun?



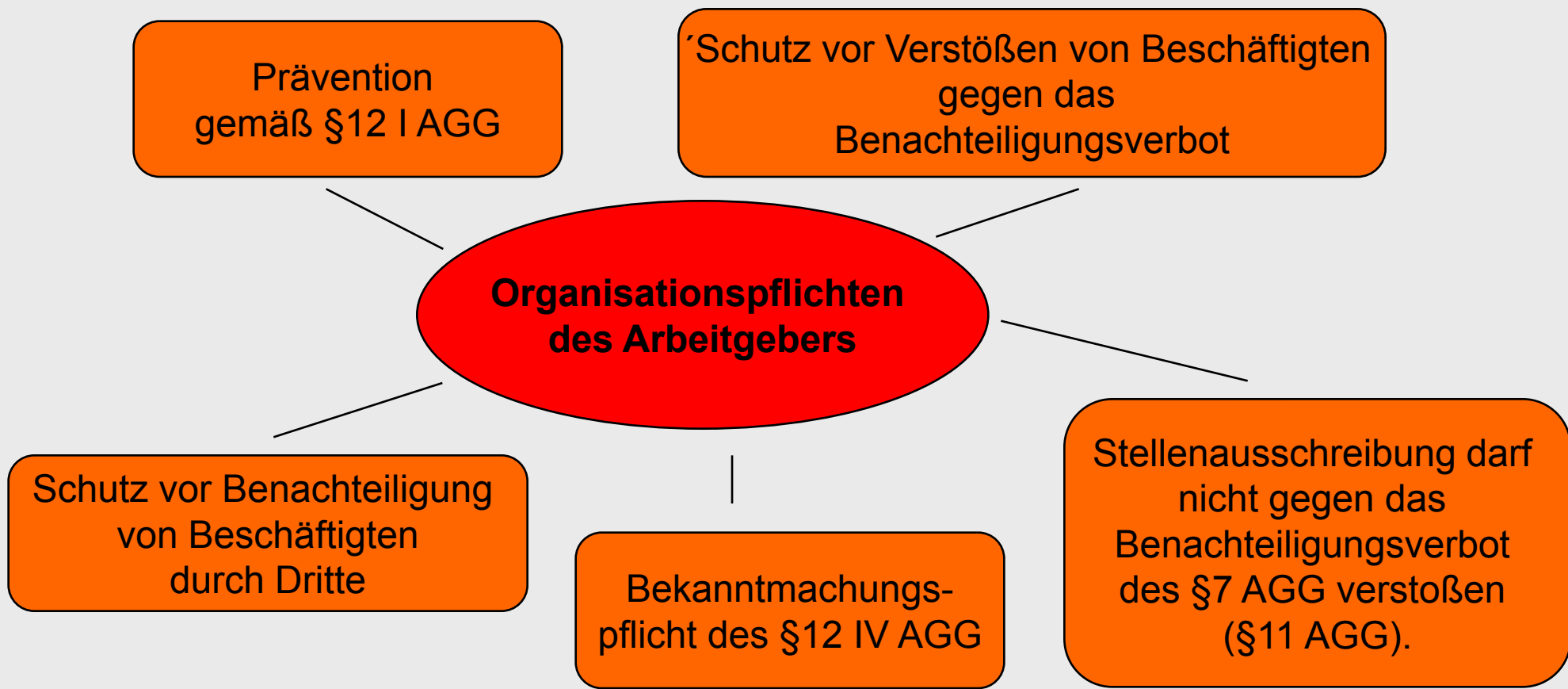
**Die Klagen halten sich
in Grenzen**

**Nur wer klagt kann
etwas bekommen**

AGG: „Erste-Hilfe“-Maßnahmen

- ▶ **1. Stufe: Die Bekanntmachung:** Hierzu gehört auch die Erfüllung der vorbeugenden Hinweis- und Hinwirkungspflichten, insbesondere durch Schulungen zunächst der Personalabteilung, dann der Vorgesetzten und schließlich der übrigen Beschäftigten.
- ▶ **2. Stufe: Betriebliche Abläufe überprüfen:** Alle betrieblichen Prozesse müssen überprüft und die bisher geübte Praxis an den neuen gesetzlichen Anforderungen gemessen werden; und zwar in Form eines lückenlosen Abgleichs der personalrelevanten Aktivitäten von der Personalgewinnung (insbesondere Stellenausschreibung) über die Einstellung, die Ausgestaltung und Bedingungen des laufenden Arbeitsverhältnisses (z. B. Vertragsbedingungen und beruflicher Aufstieg) bis zur Beendigung einschließlich etwaiger Regelungen für BetriebsrentnerInnen (sog. „HR-Audit“). Besondere Bedeutung kommt dabei der Prüfung der Dokumentation von personalrelevanten Entscheidungen/Begründungen zu. Wo Änderungs- und Anpassungsbedarf ermittelt wird, sollte dieser unverzüglich vorgenommen bzw. veranlasst werden.
- ▶ **3. Stufe: Strategische Maßnahmen erwägen:** Hierher gehören z. B. sowohl die Erwägung der Entwicklung einer die Grundsätze der Antidiskriminierung aufgreifenden „Unternehmenspolitik der Vielfalt“ (sog. Diversity-Management) als auch der Abschluss entsprechender Vereinbarungen mit dem Betriebsrat.

Organisationspflichten des Arbeitgebers



Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot



Beschäftigter

Im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung durch Arbeitgeber



Arbeitgeber

Benachteiligung →



Benachteiligter

← Benachteiligung



Dritter

Im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz des Beschäftigten durch Arbeitgeber

- Eigener Rechtsschutz:**
- Beschwerderecht
 - Leistungsverweigerungsrecht
 - Entschädigungsanspruch
 - Schadenersatzanspruch
 - Unterlassungsanspruch
 - Beseitigungsanspruch
 - Unwirksamkeit der Vereinbarung

- Einschaltung Dritter:**
- Einschaltung des Betriebsrates oder einer Gewerkschaft
 - Einschaltung eines Antidiskriminierungsverbandes
 - Einschaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Haben Sie sich vorbereitet? Wer nicht schult – der zahlt!

- ▶ Auszug aus dem Text des AGG:
- ▶ *§12 Abs.1 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.*

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zwei Jahre in Kraft – was bleibt zu tun?

Was wir jetzt empfehlen:

- ▶ Nachschulung Vorgesetzte nach 2 Jahren
anlässlich einer Führungskräftebildung / Tagung
nach Bedarf 2-3 Stunden
- ▶ Für neue Kräfte:
Tagesseminar intern/extern



Beweiserleichterung: Der Arbeitnehmer muss lediglich Indizien beweisen

Aktuelle Urteile zum AGG

Keine Entschädigungspflicht bei nicht ernst gemeinter Bewerbung

- ▶ **Der Fall:** Ein Bewerber bewarb sich u. a. mit den folgenden Worten: „Im Übrigen bin ich der Meinung, dass die Herren Lustmolche und Sittenstrolche, welche als die „Herren Freier“ regelmäßig in Bordellen verkehren, zu einer Sonderabgabe herangezogen werden müssten...“
- ▶ Die Bewerbung wurde prompt abgelehnt. Der Bewerber klagte nun eine Entschädigung ein: Er sei diskriminiert worden.
- ▶ **Das Urteil:** Das LAG Baden-Württemberg sah das anders. Die Bewerbung war offensichtlich nicht ernst gemeint gewesen, demnach steht dem Bewerber auch keine Entschädigung zu (13.8.2007, 3 Ta 119/07).
- ▶ **Achtung:** in der Praxis ist es oft nicht so leicht zu erkennen

Aktuelle Urteile zum AGG

- ▶ Nichtberücksichtigung eines Bewerbers wegen unzureichender Deutschkenntnisse ist keine Diskriminierung nach dem AGG.
- ▶ Die Nichteinbeziehung in eine Beförderungsauswahl aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit ist eine rechtswidrige mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.
- ▶ Altersgrenze für Piloten auf 60 Jahre verstößt nicht gegen das AGG

Merkblatt zur Arbeitnehmer-Information für Neueinstellungen



- ▶ **Sichern Sie sich ab.**
- ▶ **Schulen Sie Ihre Mitarbeiter gem. § 12 AGG.**
- ▶ **Verteilen Sie unsere Merkblätter und kommen Sie so Ihren gesetzlichen Informationspflichten schnell und effizient nach.**
- ▶ **Kurz und knapp im praktischen Flyer-Format. Preiswert schon ab 1,39 je Stück.**
- ▶ **Individuelle firmenbezogene Gestaltung gegen Aufpreis möglich.**

Seminar: Betriebliche Beschwerdestelle in der Praxis

- ▶ Sie haben eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Ihrem Unternehmen eingerichtet oder wollen dies tun?
- ▶ **Wir unterstützen Sie mit unserem Spezialseminar „Betriebliche Beschwerdestelle in der Praxis“**
- ▶ nächster Termin:
Freitag 28.11.2008 9:00 Uhr - 16:00 Uhr in Hannover



Wann ist ein Lohn sittenwidrig und was hat das für Folgen?

- ▶ Von Lohnwucher spricht man, wenn die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung so gering ist, dass sie wegen Sittenwidrigkeit gemäß § 138 nichtig ist.
- ▶ Ist eine Lohnabrede im Sinne von § 138 Abs.1 BGB „sittenwidrig“ gering, ist sie nichtig, wobei der Arbeitsvertrag als solcher aber bestehen bleibt. Die Folge des Wegfalls der wegen Sittenwidrigkeit nichtigen Vergütungsabrede ist, dass gemäß § 612 Abs.2 BGB die übliche Vergütung geschuldet ist. Das heißt, dass die zu gering bemessene Vergütung durch die übliche bzw. dem Tarifvertrag entsprechende Vergütung ersetzt wird, so dass der Arbeitnehmer die Differenz zwischen erhaltenem Lohn und Tariflohn beanspruchen und notfalls einklagen kann.

Wann ist ein Lohn sittenwidrig und was hat das für Folgen?

- ▶ **Tarifentgelt** als Vergleichsmaßstab z.B. 1000 €
- ▶ 1/3 darunter kann „sittenwidrig“ sein
- ▶ 800 € = 20 % darunter = nicht „sittenwidrig ist O.K.
- ▶ 600 € = 40 % darunter = „sittenwidrig“
Folge: es ist „Tarifentgelt“ zu zahlen

- ▶ **Ausschlussklausel**
wenn keine gültig ist, kann über einen längeren Zeitraum rückwirkend eine Nachzahlung fällig werden!

Ich bin dann mal in Pflegezeit!

Freistellung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

- ▶ Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fern zu bleiben, um für einen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die sofortige pflegerische Versorgung des betroffenen Angehörigen selbst sicherzustellen.
- ▶ Das Recht, der Arbeit fernzubleiben, ist auf Akutfälle begrenzt und kann nur in Anspruch genommen werden, wenn im konkreten Fall die Notwendigkeit einer pflegerischen Versorgung besteht
- ▶ Der Anspruch besteht unabhängig von der Zahl der beim Arbeitgeber arbeitenden Beschäftigten, also auch in Kleinbetrieben.
- ▶ Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber seine Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen.
- ▶ Ein Vergütungsanspruch kann sich bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung aber aus § 616 BGB oder aus dem Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag ergeben

Ich bin dann mal in Pflegezeit!

Pflegezeit (bis 6 Monate)

- ▶ nur bei Arbeitgebern mit regelmäßig mindestens 16 Beschäftigten. Es kommt hier nur auf die Kopfzahl an, das heißt, Teilzeitbeschäftigte werden voll gezählt. Auch Auszubildende zählen mit.
- ▶ Muss zehn Tage vor ihrem Beginn dem Arbeitgeber schriftlich angekündigt werden. Gleichzeitig ist zu erklären, für welche Dauer Pflegezeit genommen werden soll. Wenn nur die teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.
- ▶ Nachweis durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung.
- ▶ **Keine Vergütung der Pflegezeit**

Ich bin dann mal in Pflegezeit! Sonderkündigungsschutz

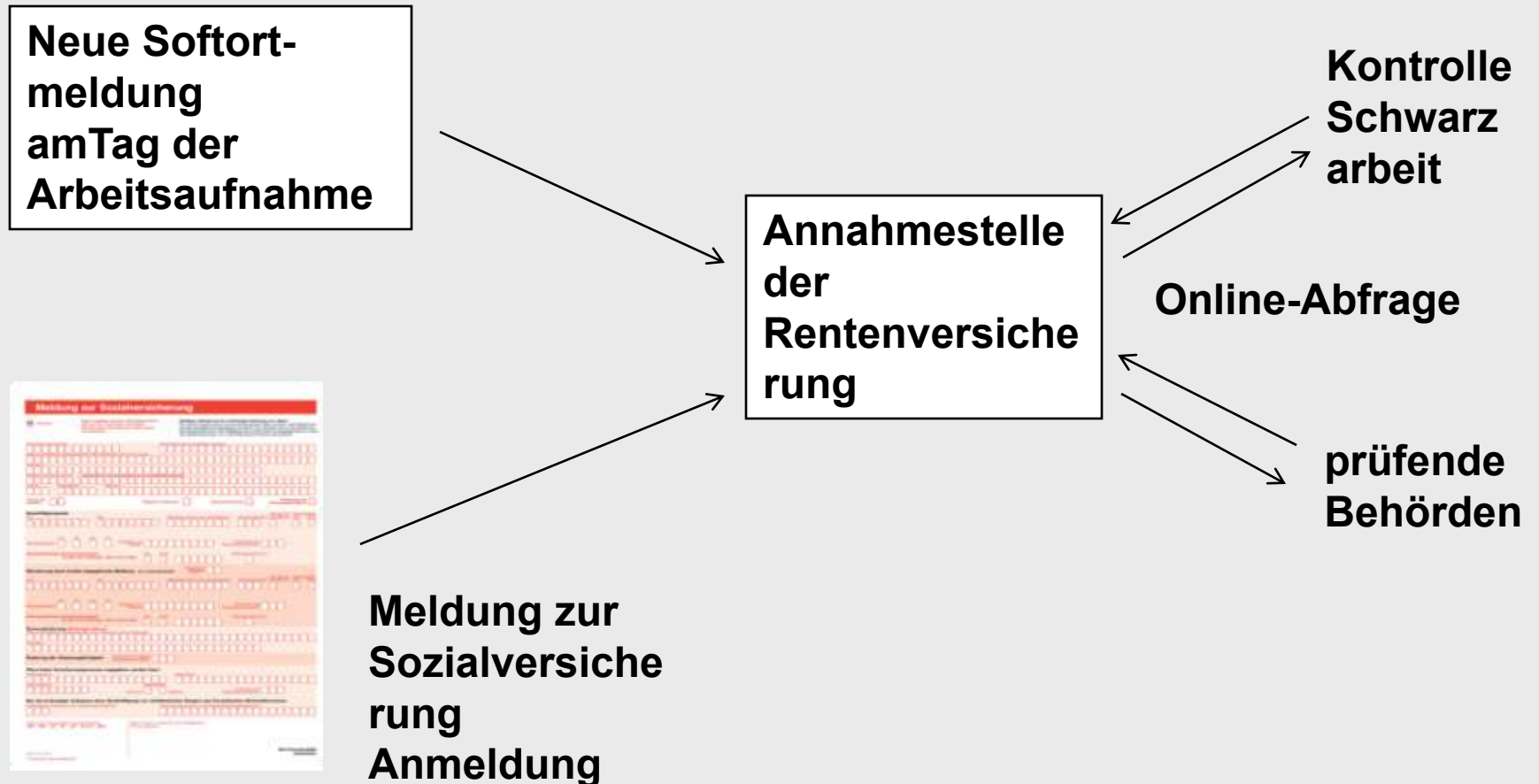
- ▶ Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und während der Pflegezeit darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis nicht kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt bereits mit der Ankündigung der Verhinderung oder der Pflegezeit. Der Kündigungsschutz ist unabhängig von der Betriebsgröße und der bisherigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

Die neuen verschärften Meldepflichten und härtere Strafen gegen Schwarzarbeit



- ▶ **Bundesregierung serviert neue verschärften Meldepflichten und härtere Strafen!**
- ▶ **gültig für:**
Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft.

Die neuen verschärften Meldepflichten und härtere Strafen gegen Schwarzarbeit



Die neuen verschärften Meldepflichten und härtere Strafen gegen Schwarzarbeit

- ▶ Mitarbeiter müssen permanent offizielle Ausweisdokumente mit sich führen und bei Kontrollen vorzeigen.
- ▶ Arbeitgeber müssen für "jeden und jede seiner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachweislich und schriftlich" auf diese Pflicht hinweisen und diesen Hinweis auch bei Prüfungen vorlegen.
- ▶ Der Gesetzentwurf ist von der Bundesregierung beschlossen und wird nach dem Sommerpause in den Bundestag eingebracht.

Tipps und Trends im Personalwesen

- ▶ Mitarbeiterengagement und die Mitarbeiterzufriedenheit verbessern
 - ▶ Arbeitskräftemangel
 - ▶ Abgabe von Aufgaben des Personalwesens an externe Dienstleister
-
- ▶ Aktuelle Informationen: Newsletter PERSONAL-INFO
über www.heuer-personal.de

Tipps und Trends im Personalwesen

**Kommen Sie zu
unserem
Stand B 52
im
Eingangsbereich**

