Zeit für das Wesentliche gewinnen

WEINRICH entlastet Unternehmen von zahlreichen Routineaufgaben

Von **VOLKER NIES**

Die alltägliche Büroarbeit vereinfachen, effizienter gestalten und von Routineaufgaben befreien, so dass die Mitarbeiter mehr Zeit für ihre Kernaufgaben haben – das ist ein wichtiges Ziel des Fuldaer Unternehmens Weinrich.

Klaus Weinrich (links) und Thorsten Diemer führen den Bürospezialisten Weinrich in Fulda. Foto: Volker Nies

„In vielen Firmen ist die Digitalisierung der Büroarbeit in vollem Gange. Diese Umstellung auf elektronische Prozesse ist der Moment, in dem Firmen viel Routineaufgaben abgeben können – wenn sie die richtige Unterstützung dabei haben“, sagt Firmeninhaber Klaus Weinrich (74). Operativ geführt wird sein Unternehmen seit 2014 von Geschäftsführer Thorsten Diemer (47), einem gelernten Büroinformationselektroniker.

Büros mit Technik – insbesondere mit IT, Druck- und Kopiertechnik, Möbeln und Büromaterial ausstatten, dafür ist Weinrich seit Jahrzehnten bekannt. Bei 800 Kunden in einem Radius von 100 Kilometern stehen insgesamt 7500 Druckersysteme. „Pro Monat bedrucken unsere Geräte zwischen Wetzlar und Jena, zwischen Kassel und Wächtersbach insgesamt 280 Tonnen Papier“, berichtet Diemer.

Ein wachsender Geschäftsbereich ist das Maßschneidern von intelligenten Bürolösungen – gerade für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern. „Wir schauen uns erst einmal an, wie eine Firma arbeitet. Aus unserer Erfahrung mit den Prozessen in vielen anderen Unternehmen sehen wir schnell, wo das Unternehmen Arbeitszeit und damit Geld einsparen kann“, berichtet Diemer. Ein Klassiker sei die Bearbeitung einer Rechnung, die in der Regel über viele Schreibtische geht, ehe sie in die Buchhaltung kommt, wo sie überwiesen wird. „Wenn man da zwischendurch wissen will, wo die Rechnung innerhalb der Bearbeitungsschlange gerade ist, ist das meist unmöglich“, berichtet Diemer. Bei der Rechnungsprüfung ließen sich ebenso schnell und bequem Prozesse automatisieren wie etwa bei der Bestellung von Gebrauchsgütern. „Beide Male geht es um meist geringe Beträge, die aber viel Arbeit machen.“

Das Unternehmen Weinrich habe viel Erfahrung damit, Prozesse in Unternehmen zu verschlanken. „Das Büro ist unsere Kernkompetenz – seit Jahrzehnten. Wir sind Spezialisten für IT und zugleich für Bürotechnik. In dieser Kombination gibt es das nicht oft auf dem Markt. Davon profitieren unsere Kunden“, sagt Thorsten Diemer.

Gerade in der IT besitze die Firma große Expertise – etwa mit der protective maintenance, die Störungen erkennt, bevor sie auftreten, oder Programmen, die sehen, welches der zahlreichen in einem Unternehmen eingesetzten Formulare bedruckt werden soll.

Das 1925 gegründete Unternehmen Weinrich mit Hauptsitz in Fulda – seit 1972 in Kohlhaus – und Standorten in Erfurt, Jena, Gießen und Kassel beschäftigt heute 80 Mitarbeiter. Die Firma wird ein Familienunternehmen bleiben, erklärt Klaus Weinrich, der das Unternehmen seit 1968 führt. Seine Tochter Stefanie Doose arbeitet im Unternehmen, Enkelin Lena Moritz wird demnächst in Erfurt einsteigen.

Markt-Platz

Kollaps

Der Beinahe-Kollaps der europäischen Stromversorgung am 10. Januar sollte ein Alarmsignal für die deutsche Politik sein. Große Kraftwerke haben bisher die Schwankungen ausgeglichen, die in der Produktion von Ökostrom naturgemäß entstehen: Windräder drehen sich nun einmal nicht so zuverlässig wie die Turbinen eines Kraftwerks. Und in großem Umfang speichern lassen sich Sonnen- und Windstrom bisher nicht. Strom aus Atom-, Kohle- und Gaskraftwerken sorgte bislang für eine zuverlässige (wenn auch nicht umweltfreundliche) Versorgung.

Doch Deutschland schaltet seine letzten Kernkraftwerke 2022 ab – zu einem Zeitpunkt, zu dem die großen Übertragungsleitungen wie der Suedlink noch gar nicht fertig sein werden. Zudem will sich Deutschland jetzt auf den Weg machen, binnen 19 Jahren aus der Kohleverstromung auszusteigen. Die Kohlekraftwerke werden zum Teil durch Gaskraftwerke ersetzt, die russisches Gas verbrennen.

Der Anteil an Wind- und Solarstrom soll wachsen. Damit wird die Instabilität des Netzes weiter zunehmen. Damit wird die Stromversorgung in Deutschland nicht nur teurer, sondern auch deutlich unsicherer. Der 10. Januar sollte die deutsche Energiepolitik dazu bringen, den Aspekt der Versorgungssicherheit stärker ins Visier zu nehmen, als sie dies bisher getan hat.

Volker Nies

„Handwerk bei Diskussion nicht vergessen“

KAMMER-VIZEPRÄSIDENT zur Debatte um Dieselfahrverbote

Die Debatte um Dieselfahrverbote war Thema beim Neujahrsempfang der Arbeitgeberverbände des Hessischen Handwerks in Wiesbaden.

Präsident Wolfgang Kramwinkel stellte vor über 200 Teilnehmern aus Politik und Wirtschaft die Zukunftsthemen im Handwerk dar: „Unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt verändern sich rasend schnell. Nur wenn das Handwerk heute die Chancen der Digitalisierung beherzt nutzt, werden unsere Geschäftsmodelle auch in Zukunft erfolgreich sein.“

Vize-Präsident Jürgen Karpinski, Präsident des Zentralverbands Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe, appellierte an die anwesenden Politiker, das Handwerk bei der Diskussion um ein Dieselfahrverbot nicht aus den Augen zu verlieren: „Das Handwerk hat ein berechtigtes Interesse daran, dass individuelle Mobilität weiterhin möglich ist und bezahlbar bleibt. Gleichzeitig unterstützen wir alle mit Investitionen in neue und moderne Fahrzeugtechnik die Tatsache, dass die Mobilität in Deutschland besser, sichererer und umweltfreundlicher wird. Die geforderten Fahrverbote sind für uns alle eine sehr schlechte Lösung zur Einhaltung von Luftschadstoffgrenzwerten. Ich bitte die politisch Verantwortlichen um Augenmerk und hoffe, sie behalten immer den nötigen Rundumblick, wenn neue Mobilitätsangebote diskutiert und gefördert werden sollen.“ vn

Überstunden müssen nicht immer bezahlt werden

ENTLOHNUNG: Muss der Chef auch zahlen, wenn der Mitarbeiter nichts zu tun hat?

Von **REBECCA REINHARDT**

Vor einer Woche wurde in dieser Rubrik besprochen, wie lange Arbeitnehmer unter Arbeitsschutzaspekten beschäftigt werden dürfen. Daneben spielt die Arbeitszeit eine wesentliche Rolle für die Vergütung. Im Grundsatz ist klar, dass Arbeitnehmer für ihre Arbeit Lohn verlangen können. Aber welche Zeiten gelten überhaupt als Arbeitszeit? Wie verhält es sich mit Überstunden? Muss der Arbeitnehmer auch bezahlt werden, wenn er nichts zu tun hat?

Überstunden sind in vielen Unternehmen gang und gäbe. Daher verwundert es wenig, dass die Überstundenvergütung oft zum Streitstoff wird. Hierzu sei zunächst festgestellt, dass Überstunden zur Arbeitszeit zählen. Ist nicht ohnehin – etwa im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag – eine ausdrückliche Regelung getroffen, gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

An einer solchen Erwartungshaltung fehlt es in der Regel, wenn sogenannte Dienste höherer Art (hierzu zählen insbesondere Tätigkeiten, die ein überdurchschnittliches Maß an Fachkenntnissen, Kunstfertigkeit oder wissenschaftlicher Bildung, eine hohe geistige Phantasie oder Flexibilität voraussetzen und infolgedessen dem Arbeitnehmer eine herausgehobene Stellung verleihen, etwa Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater) geschuldet sind oder insgesamt eine deutlich herausgehobene Vergütung gezahlt wird. Von letztem Fall wird ausgegangen werden können, wenn das Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (in Westdeutschland derzeit bei einem Bruttojahresgehalt in Höhe von 80 400 Euro, in Ostdeutschland derzeit 73 800 Euro) überschreitet.

Überstunden sind also grundsätzlich zusätzlich zum regulären Gehalt zu vergüten. Es sind jedoch nur die Überstunden zu entlohnen, die der Arbeitgeber explizit angeordnet oder zumindest gebilligt hat. Bei einer Auseinandersetzung muss der Arbeitnehmer daher darlegen können, dass die geleisteten Überstunden tatsächlich erforderlich waren.

Nicht selten findet sich in Arbeitsverträgen die Regelung, dass geleistete Überstunden mit der regulären Vergütung oder einem Pauschalbetrag abgegolten sind. Ohne weitere Einschränkung sind solche Klauseln unwirksam.

Eine Klausel, die die pauschale Vergütung von Überstunden regelt, ist vielmehr nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, was gegebenenfalls „auf ihn zukommt“ und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Arbeitgeber sollten daher bei der Formulierung von sogenannten Abgeltungsklauseln höchste Sorgfalt walten lassen. Die pauschale Abgeltung sollte sich daher auf eine konkrete, angemessene Stundenzahl oder die zulässige Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz beschränken.

Rebecca Reinhardt

Die Frage nach der Vergütung mag man sich darüber hinaus auch im gegenteiligen Fall stellen: Was passiert, wenn der Arbeitnehmer nicht zu viel, sondern zu wenig Arbeit vorfindet? Muss der Arbeitgeber dennoch das Gehalt zahlen? In den allermeisten Fällen ist dies zu bejahen. Denn der Arbeitgeber trägt das sogenannte Beschäftigungsrisiko. Vom Arbeitnehmer wird nur verlangt, dass er seine Arbeitsleistung ordnungsgemäß anbietet. Bleibt der Schreibtisch trotzdem leer, muss der Arbeitgeber die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bezahlen – auch wenn gerade „nichts los ist“.

Rebecca Reinhardt ist Rechtsassessorin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt.