Osthessen goes Hollywood

ENGELBERT STRAUSS stattet Stuntmen professionell aus

Die Stunt- und Medienbranche in Hollywood setzt jetzt auf Arbeitsbekleidung von Strauss. Für die Expansion in den USA wurde die Landesgesellschaft strauss workwear, inc. in der Filmmetropole gegründet. Die exklusiv für die Stuntmen's Association of Motion Pictures konzipierte Kollektion wurde in Los Angeles von Henning Strauss persönlich vorgestellt.

Engelbert Strauss ist jetzt ein fester Bestandteil der Stunt- und Medienszene in der Filmmetropole Hollywood.

Elastische Hightech-Materialien, feuerfestes Aramid, Abriebschutz aus Keramik: Ein Großteil der Komponenten wurde speziell für die neue Stunt n'Media Kollektion entwickelt und für extreme Einsätze am Filmset konzipiert. Der Medienbranche entsprechend ist die Bekleidungslinie in Schwarz gehalten und versteht sich somit in jeder Hinsicht als exklusives „black label".

Bereits seit vielen Jahren ist das Unternehmen aus Biebergemünd im Main-Kinzig-Kreis für seine technisch anspruchsvollen Film- und Fotoaufnahmen in Kalifornien bekannt. „Immer wieder wurden wir am Set auf unsere Bekleidung angesprochen und gefragt, ob nicht auch der US-Markt für uns von Interesse sei. Die Filmbranche in Hollywood ist eine spannende Nische und steht für Glamour und State-of-the-Art-Blockbuster. Hierfür braucht man die größten Talente und bestes Equipment. Unsere Kollektion wurde deshalb speziell für Stuntleute und das Team hinter der Kamera entwickelt, wie Fotografen oder Ton- und Lichttechniker", sagt Henning Strauss.

Das Unternehmen plant eine Zusammenarbeit mit der Stuntmen's Association. Diese soll in Zukunft mit der neuen Stuntkollektion ausgestattet werden. „Hightech-Features mit coolem Design: Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit und das gemeinsame Branding mit Strauss", sagt Präsident Jeff Wolfe von der Stuntmen's Association. Die Stuntmen's Association of Motion Pictures ist die erste und größte Vereinigung professioneller Stuntleute und Filmemacher in Hollywood. vn

Unternehmer Henning Strauß war zur Markteinführung persönlich in Los Angeles.

Markt-Platz

Reformen

Wohl kein Arbeitnehmer würde kräftig in die Hände spucken, wenn ihm von 100 Euro Lohn nur 10 oder 20 Euro übrigbleiben. In dieser Situation befinden sich viele Hartz-IV-Bezieher, wenn sie eine Tätigkeit aufnehmen. Die ersten 100 Euro Hinzuverdienst können sie komplett behalten – ohne jeden Abzug.

Von jedem weiteren Euro müssen sie aber 80 bis 90 Prozent abgeben. Das ist wahrlich nicht motivierend. Mancher Betroffene wird sich in die Untätigkeit gedrängt fühlen – oder er wird in die Schwarzarbeit abtauchen.

Die Hinzuverdienst-Grenzen sind ein Beispiel für eine Sozialgesetzgebung, die die Betroffenen im Ergebnis ebenso bremst wie die gesamte Wirtschaftsentwicklung. Denn der Mangel an Arbeitskräften ist für viele Branchen zum schwerwiegenden Wachstumshindernis geworden. Unser Land kann jede fleißige Hand gebrauchen.

Wenn es in Berlin jetzt zu Koalitionsverhandlungen kommen sollte, dann gehören die Sozialgesetze auf den Prüfstand. Der Sozialstaat muss dort, wo es nötig ist, kräftig helfen. Das tut unser Staat. Aber er muss seine Hilfen auch so dosieren, dass sie nicht demotivieren.

Das ist auch ganz wichtig für Beschäftigte mit eher geringem Einkommen. Auch für sie muss gelten: Arbeit und Leistungen müssen sich für die Betroffenen lohnen.

Volker Nies

Arbeit soll sich für Hartz-IV-Bezieher mehr lohnen

UNTERNEHMERVERBÄNDE fordern Änderung der Hinzuverdienst-Grenzen

Bezieher von Hartz-IV soll mehr bleiben, wenn sie von einer Teilzeit- in eine Vollzeitstelle wechseln. Das fordert die Vereinigung hessischer Unternehmerverbände (VhU).

Die Zahl der Arbeitslosen sinkt. „Gesetzgeber und Jobcenter sollten die gute Lage nutzen und sich um die kümmern, die nur deshalb Hartz-IV brauchen, weil sie nur Teilzeit arbeiten. Wer Vollzeit arbeiten kann, muss vom Jobcenter in eine Vollzeit-Tätigkeit vermittelt werden. Der Gesetzgeber sollte die Hinzuverdienstregeln für Hartz-IV-Bezieher so ändern, dass sich Vollzeitarbeit mehr lohnt", sagt VhU-Hauptgeschäftsführer Dirk Pollert.

Über 80 Prozent der gut 70 000 Arbeitnehmer in Hessen, die ergänzend Hartz-IV beziehen („Aufstocker"), hätten lediglich einen Hinzuverdienst aus einer Teilzeitarbeit. 5300 Personen übten eine selbstständige Tätigkeit aus, die nicht zum Leben reiche. „Jobcenter müssen von Hartz-IV-Empfängern in Teilzeit oder in Selbstständigkeit Anstrengungen zur Vollzeit-Arbeitssuche verlangen", sagt Pollert.

Die Politik müsse die Rahmenbedingungen so ändern, dass Aufstocker finanziell stärker zur Suche nach Vollzeitarbeit motiviert würden. „Aktuell sind die ersten 100 Euro vollständig, darüber hinaus aber nur noch 20 und 10 Prozent eines Erwerbseinkommens anrechnungsfrei. Längeres Arbeiten lohnt sich deshalb für diese Personen oft nicht. Das Land sollte sich dafür einsetzen, dass stattdessen die ersten 200 Euro Lohn voll auf Hartz-IV angerechnet und ab da großzügigere Freibeträge gelten. So steigt der Anreiz zur Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung", sagte Pollert. vn

KOMMENTAR auf dieser Seite

Profitable Nebentätigkeit mit Fallstricken

MINIJOBS haben für Mitarbeiter und Firmen Vorteile, wenn Grenzen eingehalten werden

Von **Vanessa Hillabrand**

Der Student und die Hausfrau, der Rentner und die Angestellte, sie alle haben ihn: den Minijob. 7,3 Millionen Menschen gehen in Deutschland heute einer geringfügigen Beschäftigung nach. Der Minijob ist beliebt, doch seine komplexen gesetzlichen Regeln sind oft schwer zu durchdringen. Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen kann für den Arbeitgeber enorme sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Folgen haben.

Der Minijob ist gegenüber einem „normalen" sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlich privilegiert. Der Arbeitnehmer behält grundsätzlich seinen Arbeitslohn brutto wie netto ohne Abzüge. Der Arbeitgeber profitiert, weil er ohne aufwendige Lohnabrechnung pauschale Abgaben an die Minijob-Zentrale abführen kann.

Bei einer geringfügigen Beschäftigung – umgangssprachlich Minijob genannt – wird

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

zwischen der „Entgeltgeringfügigkeit" und der „Zeitgeringfügigkeit" unterschieden. Bei der Entgeltgeringfügigkeit handelt es sich um ein Dauerbeschäftigungsverhältnis, bei dem das Arbeitsentgelt die Grenze von 450 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet. Das gelegentliche und unvorhergesehene Überschreiten der Entgeltgrenze (maximal drei Monate im Jahr) ist grundsätzlich unschädlich.

In die Berechnung des Arbeitsentgelts werden zusätzliche Leistungen wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld einbezogen. Hat der Arbeitnehmer zwei Minijobs, darf das Arbeitsentgelt für beide zusammen die Entgeltgrenze nicht überschreiten. Wird der Minijob neben einer versicherungspflichtigen Haupttätigkeit ausgeführt, bleibt der Minijob versicherungsfrei.

Bei der Zeitgeringfügigkeit handelt es sich um eine Beschäftigung, die in einem Kalenderjahr auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Das Arbeitsentgelt aus einer zeitgeringfügigen Beschäftigung ist neben einer entgeltgeringfügigen Beschäftigung versicherungsfrei, ohne dass das Arbeitsentgelt zusammengerechnet wird.

Der Arbeitgeber muss das geringfügige Beschäftigungsverhältnis bei der Minijob-Zentrale anmelden. Bei einer Entgeltgeringfügigkeit hat der Arbeitgeber 15 Prozent des Arbeitsentgelts für die gesetzliche Rentenversicherung sowie grundsätzlich 13 Prozent des Entgelts für die gesetzliche Krankenversicherung sowie an die Minijob-Zentrale abzuführen. Bei zeitlich begrenzten Minijobs fallen diese Abgaben gar nicht an. Die Lohnsteuer wird ohne Prüfung der Lohnsteuermerkmale pauschal gezahlt. Umlagen für Krankheit, Mutterschutz und Insolvenzgeld sind stets an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

Vanessa Hillabrand

Der Arbeitnehmer ist von der Zahlung des Arbeitnehmerbeitrags zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit. Er muss jedoch grundsätzlich 3,7 Prozent seines Arbeitsentgelts als Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung bezahlen, kann sich aber durch schriftlichen Antrag an den Arbeitgeber hiervon befreien lassen. Auch bei einer solchen Befreiung bleibt der Arbeitgeber zur Abführung des Arbeitgeberbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung verpflichtet.

Sobald feststeht, dass die Höhe des Arbeitsentgelts oder die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses die Grenzen der geringfügigen Beschäftigung Geringfügigkeitsgrenze überschreiten wird, tritt ab diesem Zeitpunkt die uneingeschränkte Versicherungspflicht ein.

Ein Minijob bringt zwar sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Vorteile, aus arbeitsrechtlicher Sicht liegt jedoch ein reguläres Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten vor. Es besteht daher grundsätzlich Kündigungsschutz, und insbesondere auch ein (gegebenenfalls anteiliger) Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung.

Ein Minijob hat sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer erhebliche Vorteile hinsichtlich der Zahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Ein scharfer Blick auf das Einhalten der Geringfügigkeitsgrenzen zahlt sich aus.

Vanessa Hillabrand ist studentische Mitarbeiterin bei Greenfort Rechtsanwälte in Frankfurt.