



www.dortmund.ihk24.de

GASTRONOMIE

Die Neue (Ess)Klasse – Zum Treppchen

INTERVIEW

Jobcenter-Chef Neukirchen-Füßers

SONDERTHEMA

Personalwesen: Arbeitsrecht · Zeitarbeit · Sicherheit

RUHR Wirtschaft

Das regionale Unternehmermagazin

April 2015

Zukunftsmarkt Gesundheit

**Wie sich regionale Unternehmen mit
innovativen Produkten am Markt etablieren**



Gleich oder ungleich?

Neue Regelungen für die Zeitarbeit: Dort soll künftig die gleiche Bezahlung gelten wie für die Stammbesellschaft (Equal Pay).

Thomas Hetz, Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister, kritisiert den unerwünschten Eingriff in die Tarifautonomie und fürchtet neuen Bürokratielasten.



Thomas Hetz
Foto: BAP

Herr Hetz, die Vorhaben der Großen Koalition für die Zeitarbeit stehen auf der politischen Agenda, zum Beispiel Equal Pay nach neun Monaten. Was kritisieren Sie daran?

Dass unsere Branche damit nicht einverstanden sein kann, ist sicherlich für alle nachvollziehbar. Schließlich haben wir ein fein austariertes tarifliches Branchenzuschlagssystem, das an Equal Pay heranführt. Dieses würde mit einem gesetzlichen Equal Pay außer Kraft gesetzt und so würde in erheblichem Maße in die Tarifautonomie eingegriffen. Neben dieser negativen Auswir-

kung für die Zeitarbeit würden aber auch der gesamten deutschen Wirtschaft weitere spürbare Bürokratielasten aufgebürdet.

Warum belastet gesetzliches Equal Pay die Unternehmen? Die Regelung gilt doch nur für die Zeitarbeit.

Diese Schlussfolgerung ist leider falsch. Die geplante Regelung wird die Kundenunternehmen mit einem deutlich gestiegenen Verwaltungsaufwand belasten: In jedem Einzelfall muss im Kundenbetrieb der sogenannte vergleichbare Stammmitarbeiter ermittelt werden, wobei Geschlecht, Alter, Berufsausbildung und -erfahrung zu berücksichtigen sind. Weiterhin wäre der Kundenbetrieb zur Offenlegung seiner Gehaltsstruktur verpflichtet. Zu bürokratischen Schwierigkeiten führt auch die Tatsache, dass diesen Auskunftsanspruch nicht das Zeitarbeitsunternehmen hat, das den Zeitarbeitnehmer entlohnt, sondern nur

der Zeitarbeitnehmer selbst. Hinzu kommt, dass es teilweise bei Unternehmen viele Hundert Entgeltbestandteile gibt – daraus Equal Pay zu bestimmen, wird eine Herkulesaufgabe. Eines ist gewiss: In vielen Fällen werden Arbeitsgerichte klären müssen, ob wirklich Equal Pay gezahlt wurde, und dann liegt die Nachweispflicht bei den Kundenunternehmen. Und was passiert eigentlich, wenn es keine vergleichbaren Stammmitarbeiter gibt, an denen sich Personaldienstleister und Kunde für Equal Pay orientieren können? Was uns aber besonders schreckt, sind zusätzliche Bürokratie und Rechtsunsicherheit. Noch mehr Bürokratielasten durch Regelungen für die Zeitarbeit wären auf alle Fälle ein fatales Signal für die deutschen Unternehmen, die mit den Mindestlohn-Dokumentationspflichten ohnehin zu kämpfen haben. Zumal die Sozialpartner der Zeitarbeit es ja geschafft haben, tarifliche Regelungen für Equal Pay in Form der Branchenzuschlagstarifverträge selbst festzulegen. Mit Inkrafttreten dieser Tarifverträge wurde der Großteil von Entgelt-differenzen beseitigt.

Welche Vorteile haben die Branchenzuschläge gegenüber Equal Pay?

Bei Anwendung des Tarifvertrags der Zeitarbeit hat man den Grundlohn, zu dem die Branchenzuschläge addiert werden. Das ist für alle Beteiligten transparent und hat zudem den Vorteil, dass der Arbeitnehmer von

9. Private Equity-Konferenz NRW präsentiert Finanzierungslösungen mit Venture Capital im Life Sciences-Bereich



Die Lebenswissenschaften weisen ein hohes Innovationspotential auf und sind ein wichtiger Leitmarkt für Nordrhein-Westfalen. Hier werden Lösungsansätze für globale Herausforderungen wie die Bekämpfung von Epidemien, die Sicherung der weltweiten Ernährung oder der Schutz der Artenvielfalt entwickelt. Doch trotz ihrer Eigenschaft als Innovations- und Wachstumsmotor leidet Life Sciences als Zukunftsbranche an einem Mangel an Risikokapital, der ihr Potential beschränkt.

Dieses Thema greift die diesjährige Private Equity-Konferenz am 11. Mai 2015 auf, zu der die NRW.BANK gemeinsam mit dem Bundesverband deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften e.V. (BVK) und dem Private Equity Forum NRW e.V. nach Düsseldorf einlädt. Unter dem Titel „Life Sciences – Wachstumsmotor in NRW“ werden hier Finanzierungsmöglichkeiten von Innovationen in diesem Markt vorgestellt. Schirmherr der Veranstaltung ist NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin.

Ziel der Konferenz ist, Investoren und Kapitalsuchende zusammenzubringen und Nordrhein-Westfalen als Life Sciences-Standort bekannt zu machen. Ergänzend präsentieren junge und innovative Unternehmen ihre Geschäftsvorhaben auf einem Marktplatz für Beteiligungskapital.

Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung erhalten Sie unter <http://www.nrwbank.de/pekonferenz>

9. Private Equity-Konferenz NRW
 Titel: „Life Sciences – Wachstumsmotor in NRW“
 11. Mai 2015, Beginn: 13:00 Uhr, Einlass: 12:30 Uhr
 Congress Center Düsseldorf, Stadthalle
 Rotterdamer Straße 161, 40474 Düsseldorf

Anfang an weiß, was er verdient. Bei gesetzlichem Equal Pay muss der Zeitarbeiter damit rechnen, dass sich seine Lohnhöhe bei jedem neuen Einsatz ändert. In den letzten Jahren hat sich in der Zeitarbeit, was die Lohnhöhen angeht, sehr viel getan. So konnte unsere Branche in den Jahren 2009 bis 2012 die Löhne um bis zu 20 Prozent steigern, und im Zeitraum 2014 bis 2016 steigen die Löhne erneut im Westen um rund zehn Prozent und im Osten um rund 13,4 Prozent – ohne die Branchenzuschläge einzurechnen. Das beweist, dass die Lohnhöhe in der Zeitarbeit nun wirklich nicht das Problem ist und die Sozialpartner in der Lage sind, die Rahmenbedingungen für die Branche selbst zu regeln.

Dortmunder Stimme

Von neuen gesetzlichen Lohnregeln wären auch viele Unternehmen aus der Region betroffen. Dabei sei Equal Pay faktisch bereits umgesetzt, berichtet Günter Jabs, Geschäftsführer der GJ Dienstleistungen GmbH aus Dortmund.



Günter Jabs

Foto: GJ

Herr Jabs, welche Auswirkungen hat Equal Pay konkret für Ihr Unternehmen?

Dienstleistungsunternehmen wie die GJ Dienstleistungen GmbH

sind besonders auf Kooperation und faire Umgangsformen angewiesen. Sie sorgen für die Qualität der Leistungserbringung und nachhaltiges Wachstum. Eine Vernachlässigung des Equal Pay schafft dauerhaft eine zu hohe Mitarbeiterfluktuation und damit verbunden Qualitätsverluste und vermeidbare Kosten. Daher gibt es bei uns keine unterschiedliche Vergütung von Frauen und Männern.

Gilt das auch für Mitarbeiter in der Arbeitnehmerüberlassung?

Equal Pay im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ist in der Gebäudeereinigung schon seit Jahren tarifvertraglich geregelt. An Dritte überlassene Reinigungskräfte erhalten grundsätzlich immer den gleichen Lohn wie Reinigungskräfte im Rahmen von Werkverträgen oder die Stammebelegschaft. Da die Gebäudereiniger schon seit Jahren den Regelungen zum

tariflichen Mindestlohn unterliegen, ist ohnehin im gewerblichen Bereich Equal Pay faktisch umgesetzt und gelebte Realität.

Wo sehen Sie Handlungsbedarf auf politischer Ebene?

Der zunehmende Fachkräftemangel verlangt den Unternehmen eine marktübliche Entlohnung ihrer Mitarbeiter geradezu ab. Insoweit ist der Politik anzuraten, sich weitgehend aus der Regulierung dieses Sachverhaltes herauszuhalten. Der Markt regelt das in diesem Falle ohne Einwirkung der Politik besser als jedes andere Instrument.

Zum Unternehmen

- › GJ Dienstleistungen GmbH ist seit mehr als 30 Jahren am Markt. Der Innungs-Fachbetrieb mit aktuell 500 Mitarbeitern kümmert sich um die Bereiche Sauberkeit und Sicherheit und verfügt über eine unbefristete Genehmigung zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung.
- › Zu den Kunden zählen Industrie, Handel, öffentliche Verwaltung und das Gesundheits- und Sozialwesen.
- › Das Unternehmen ist nach DIN EN ISO 9001:2008 und DIN EN ISO 14001:2009 zertifiziert und befindet sich derzeit im Zertifizierungsprozess für die Arbeitsschutznorm OH-SAS 18001.

PERSONAL-FACHMANN

Rentner im (Un-)ruhestand, im früheren Leben langjähriger Leiter Personal- und Sozialwesen in einem größeren mittelständischen Unternehmen, möchte noch etwas bewegen. Schwerpunkte Personal in allen Bereichen, Organisation und Planung.

Chiffre RW 1002

an: Gebr. Lensing, GmbH & Co. KG, Postfach 105051, 46047 Dortmund

Problem?

Wirtschaftskriminalität im Wirtschaft

Lösung!

www.ugw-online.de

UGW

Unternehmensberatung gegen Wirtschaftskriminalität

KAUFMANN (DIPL.-OEC.)

mit langjähriger Erfahrung sucht kaufm. Leitung / Geschäftsführung

- Finanz- und Rechnungswesen
- Controlling/Banken/Personal
- Schwerpunkt Baubranche

Aktive Kapitalbeteiligung möglich. In Teil- oder Vollzeit, auf Gehalts- oder Honorarbasis.

Chiffre RE 1003

an: Gbr. Lensing GmbH & Co. KG, Postfach 105051, 46047 Dortmund

Erfolg ist planbar.

Ihr Partner seit über 30 Jahren in allen unternehmerischen Fragen
Strategie | Controlling | Finanzen



bpr Mittelstandsberatung GmbH

Kleppingstraße 20

44135 Dortmund

Telefon: 0231 / 55 78 88-0

Email: info@bpr-mb.de



Mittelstandsberatung GmbH