

In Punkto...

JENATEC

Aktuelles für Kunden und Mitarbeiter

Personalwesen

Wirtschaft

Politik

Recht

Zeitarbeit in den Hartz IV-Verhandlungen Mindestlohn kommt, „Equal Pay“ (noch) nicht

Liebe Geschäftspartnerinnen,
liebe Geschäftspartner, liebe Mitarbeiter,

im Zuge der Verhandlungen um einen neuen Hartz IV-Regelsatz war er in aller Munde, der Begriff „Equal Pay“. Er basiert auf der alten Forderung der DGB-Gewerkschaften „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Der Gesetzgeber übernahm dieses Prinzip bereits bei der Reform des AÜG. Ausnahme ist bislang die Anwendung eines gültigen Tarifvertrags. Davon macht die Zeitarbeitbranche nahezu zu hundert Prozent Gebrauch, von „Dumping“ oder Unterbezahlung kann also gar keine Rede sein.

Diese Ausnahmeregelung soll nach dem Willen der Gewerkschaften und anderer Kräfte gestrichen werden. Auch wenn dies aktuell nicht durchgesetzt werden konnte, meldete sich aber bereits wieder DGB-Chef Sommer zu Wort: „Der DGB wird an den berechtigten Forderungen nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro und equal pay für Leiharbeitsbeschäftigte festhalten. ... Wir werden in den anstehenden Landtagswahlen diese Fragen einbringen ...“ Es stellt sich die Frage, mit welchen Auswirkungen für die drei direkt beteiligten Gruppen (Kundenunternehmen, Zeitarbeitunternehmen und Zeitarbeitskräfte), aber auch für die Volkswirtschaft bei „Equal Pay“ insgesamt zu rechnen sein wird. Einige Aspekte sollen im Folgenden betrachtet werden.

Grundsätzlich ist damit zu rechnen, dass sich die Dienstleistung Zeitarbeit für die Kundenunternehmen verteuern wird. Wollen sie auf dieses bewährte Flexibilisierungsinstrument nicht verzichten, müssen die eigenen Produkte oder Dienstleistungen neu kalkuliert werden. Ist die Konkurrenzfähigkeit (national oder international) dann noch gegeben? Apropos Kalkulation: Der Verrechnungssatz des Zeitarbeitunternehmens basiert in erster Linie auf dem Entgelt der Zeitarbeitskräfte. Das Kundenunternehmen wird

– will es Zeitarbeit weiterhin einsetzen – dem Zeitarbeitunternehmen die eigene Entgeltstruktur offenlegen müssen – der reine Stundenlohn wird nicht reichen.

Das Zeitarbeitunternehmen wird mit einem Wust von Bürokratie belastet werden. Unzählige Informationen müssen gesammelt, die Entgeltstrukturen aller Kundenunternehmen analysiert werden. Überdies werden Fragen zu beantworten sein wie: „Was sind vergleichbare Arbeitnehmer? Welche Rolle spielen z.B. Qualifikation, Lebensalter und Beschäftigungsdauer?“

Und wie mag sich ein/e Zeitarbeitnehmer/in fühlen, der/die nach einem Einsatz in einem „gewerkschaftsintensiven“ Großkonzern mit überdurchschnittlichem Salär zu einem Handwerksbetrieb mit einem viel niedrigerem Lohnniveau geschickt wird? Kommt vielleicht der Gedanke auf, das hohe Entgelt als Berechnungsbasis für das Arbeitslosengeld zu nutzen? Oder wie wird ein/e Stellenbewerber/in reagieren, wenn die Frage nach dem Entgelt mit dem Satz beantwortet wird: „Das kann man so nicht sagen. Das richtet sich nach dem jeweiligen Einsatzbetrieb.“

Gesamtwirtschaftlich ist mit Nachteilen zu rechnen, der Arbeitsmarkt wird bei Drosselung seines Motors Zeitarbeit leiden müssen, betroffen werden insbesondere Geringqualifizierte. Nicht zuletzt stellt die „Einführung von Equal Pay“ auch einen Angriff auf die Tarifautonomie dar. Ob sich diejenigen, die sich hier hervortun, darüber schon einmal Gedanken gemacht haben?

Wir – als Ihr kompetenter Personaldienstleister – stehen für Flexibilität und Qualität zu angemessenen Preisen bei angemessener (tariflicher) Bezahlung unserer Arbeitskräfte.

Dafür kämpfen wir auch weiterhin!

Stimmen aus der Wirtschaft zum Thema „Equal Pay“ auf Seite 2.



Stimmen aus der Wirtschaft zum Thema „Equal Pay“

Unternehmerverbände Niedersachsen e.V.:

„Zeitarbeit ist eines der wichtigsten Flexibilisierungsinstrumente in der Arbeitswelt. Zeitarbeit ist die Brücke in den ersten Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte. Die Zeitarbeitsbranche hat mit den bis 2013 laufenden mit allen Gewerkschaften vereinbarten Tarifverträgen gezeigt, dass sie in der Lage ist, Arbeitsbedingungen eigenständig festzulegen.“

„Weitergehende gesetzliche Regelungen in der Zeitarbeit in Richtung Equal Pay sind nicht erforderlich. Der Jobmotor Zeitarbeit darf nicht ins Stocken geraten. Die tariflich vereinbarten Mindestlöhne müssen ab dem 01.05.2011 auch auf Unternehmen erstreckt werden, die ihren Sitz in einem anderen EU-Land haben.“

Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft:

„Equal pay ist nicht praktikabel, da für jeden Zeitarbeitnehmer bei jedem neuen Einsatz umständlich ein Vergleichslohn ausgerechnet werden müsste. In Deutschland sind Arbeitsverhältnisse, Vergütungen, Sozialleistungen und weitergehende individuelle Ansprüche sehr komplex. Kaum ein Kundenunternehmen würde sein Vergütungssystem offenlegen, nur weil es eine Urlaubsvertretung benötigt. Viele Zeitarbeitnehmer würden mit der Einführung von equal pay ihren Arbeitsplatz verlieren.“

Union Mittelständischer Unternehmen e.V.:

„Weiterhin betrachtet die UMU Tendenzen mit Sorge, den Rahmen für Zeitarbeit durch die Einführung von Mindestlöhnen und darüber hinausgehende Regulierungen eng zu begrenzen. Den mittelständischen Unternehmen würde die dringend erforderliche Flexibilität beim Personaleinsatz genommen, käme es zu weiteren Restriktionen der beschäftigungspolitisch stark an Bedeutung gewinnenden Zeitarbeit. Nicht weniger, sondern mehr Flexibilität am Arbeitsplatz bleibt das Gebot der Stunde.“

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:

„Neue Beschränkungen der Zeitarbeit würden den Unternehmen die notwendigen Flexibilitätsreserven nehmen. Dies hätte über die Zeitarbeit hinaus negative Folgen für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Equal Treatment ohne Tariföffnung steht im Widerspruch zu dem Prinzip, dass Zeitarbeitsunternehmen vollwertige Arbeitgeber sind und Zeitarbeitnehmer auch in überlassungsfreien Zeiten vergütet werden. Im Übrigen würden die Tarifverträge der Zeitarbeit ausgehebelt und so in die Tarifautonomie der Zeitarbeitsverbände eingegriffen.“

Landesvereinigung der Unternehmerverbände Nordrhein-Westfalen e.V.

„Im Übrigen handelt es sich bei der Zeitarbeit, was häufig verkannt wird, in aller Regel um tariflich geregelte, unbefristete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Sogenannte prekäre Beschäftigung zurückzudrängen hieße, das Ziel der Vollbeschäftigung von vorneherein aufzugeben.“

Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (am Rande des vbw-Kongresses „Zeitarbeit – Flexibilität schafft Beschäftigung“ in München am 27.01.2011)

„Zeitarbeit sichert Arbeitsplätze. Sie ist der Motor der guten Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland. Diese positiven Effekte sind aber gefährdet, falls die tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten der Zeitarbeit eingeschränkt oder beeinträchtigt werden. Verlierer wären am Ende vor allem diejenigen, für die Zeitarbeit häufig die einzige Chance auf Beschäftigung ist – Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte.“

„Gesetzgeberische Lösungen dürfen nicht dazu führen, dass für die Betriebe Zeitarbeitnehmer in Zukunft wesentlich teurer sind als Vertreter der Stammebelegschaft. Denn zum gleichen Lohn kommt noch die Verleihgebühr hinzu, die der Betrieb an das Zeitarbeitsunternehmen zahlt. Die Alternative zu weniger Zeitarbeit ist aber nicht eine höhere Stammebelegschaft, sondern sind Rationalisierungen und die Verlagerung und der Abbau von Arbeitsplätzen.“

Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes:

„Ich warne aber dringend vor einer weitergehenden Regulierung der Zeitarbeit in Richtung equal pay. Die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeit können die Tarifpartner besser regeln als der Gesetzgeber. Und eins steht fest: Ohne die Zeitarbeit in ihrem derzeitigen Rahmen droht dem deutschen Jobwunder ein jähes Ende – das kann doch keiner wollen.“

Anmerkung: Der Verband selbst heißt ganz unspezifisch „Unternehmerverband“.

vbw – Die Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V.:

„Dazu würde auch die ausnahmslose Geltung des Gleichstellungsgrundsatzes nach einer kurzen Einarbeitungszeit beitragen, die innerhalb der Bundesregierung diskutiert wird. Der Vorschlag ist strikt abzulehnen. Seine Umsetzung würde zu nicht vertretbarem bürokratischen Aufwand und enormen Kostensteigerungen in der Zeitarbeit führen. Ein

verbindliches Equal Pay ohne jede Abweichungsmöglichkeit durch Tarifverträge wäre zudem ordnungspolitisch bedenklich, da es einer staatlich verordneten Entgeltfestsetzung gleichkäme. Zudem würden Arbeitsmarkterfolge der Zeitarbeit dadurch außerordentlich gefährdet.“

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.:

„Die Zeitarbeit ist ein Jobmotor. Wer wie die Gewerkschaften die Zeitarbeit begrenzen und regulieren will, nimmt den Unternehmen ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument und vielen Menschen die Chance auf Arbeit.“

Und weiter aus dem Statement (betrifft das Ergebnis einer Umfrage unter den Mitgliedsunternehmen des Verbandes):

„Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre und der zunehmenden Volatilität der Märkte werden Unternehmen auch in Zukunft Zeitarbeit nutzen. Bereits jetzt beschäftigen über 60 Prozent der bayerischen Metall- und Elektrown Unternehmen Zeitarbeitnehmer. Im Mittelstand liegt die Zahl mit 80 Prozent sogar noch deutlich darüber.“

Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Institutes der deutschen Wirtschaft Köln, auf dem vbw-Kongress in München am 27.01.2011:

„Equal Pay für alle ist nicht gerechtfertigt. Die Stammebelegschaften haben aufgrund ihrer Betriebserfahrung, Qualifikation und anspruchsvolleren Tätigkeit eine höhere Produktivität. Zudem ergibt sich ein Bürokratieproblem, etwa dadurch, dass ein Vergleichsarbeiter nicht vorhanden ist.“

Niedersachsenmetall:

„Hauptmotive sind kurzfristige Auftragsspitzen und eine flexible Personalplanung. Zeitarbeit ist für unsere Betriebe unverzichtbar. Nur so können wir auf kurzfristige Auftragsschwankungen reagieren. Nach unserer Umfrage beschäftigt deshalb nur jedes fünfte Metallunternehmen Zeitarbeitnehmer länger als 12 Monate. Genau dazu ist das Instrument Zeitarbeit auch gedacht, als Ausgleichsinstrument, nicht als stehendes Heer, um die Kosten zu senken.“

„Wir brauchen dieses Instrumentarium, wenn es darum geht, zusätzliche Produktion möglichst schnell auf den Arbeitsmarkt wirken zu lassen.“

Unsere Mitarbeiter persönlich vorgestellt:

Herr Sascha Schilde

Er ist einer unserer neuen jungen Mitarbeiter und seit Dezember 2010 bei uns angestellt. Herr Schilde hat den Beruf des Anlagenmechanikers in der Fachrichtung Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik erlernt und im Februar 2008 seine Gesellenprüfung bestanden. Nach seinem erfolgreichen Facharbeiterabschluss hat er als Betriebstechniker bei der Marine seinen Wehrdienst geleistet. Herr Schilde besitzt Erfahrungen in den Bereichen Heizungsbau, Sanitärinstallation, Lüftungsbau

sowie in der De- und Montage von SHK-Anlagen. Er hat vielfältige Kenntnisse im Einsatz der Werkstoffe Kupfer, Schwarz- und Edelstahl und Kunststoff. Weiterhin hat er Kenntnisse der Regelungstechnik von raumluftechnischen Anlagen, der Versorgungstechnik sowie der Gebäude- und Energietechnik. Er gilt als zuverlässig und pünktlich sowie flexibel und belastbar. Wir hoffen auf eine langanhaltende angenehme Zusammenarbeit.

Herr Carsten Pätz

Herr Pätz ist ein weiterer junger Mitarbeiter, welcher uns seit Januar 2011 unterstützt. Er hat den Beruf des Gas-Wasserinstallateurs erlernt und ist auch seit einigen Jahren in seinem Berufsbild beschäftigt. Herr Pätz kann in den Bereichen Sanitärinstallation und auch im Heizungsbau eingesetzt werden. Er hat Erfahrungen im Rohrleitungsbereich in den Werkstoffarten Kupfer, Edelstahl, Aluminium und Kunststoff. Herr Pätz

besitzt umfangreiche Kenntnisse in der De- und Montage von SHK-Anlagen, Reparatur und Instandsetzung von Heizungs- und Sanitäranlagen. Ihm wird bescheinigt, dass er zuverlässig und pünktlich vor Ort ist. Er ist belastbar und flexibel einsetzbar. Wir wünschen ihm viel Erfolg bei uns und freuen uns auf eine angenehme Zusammenarbeit.

Herr Sven Chrobok

Herr Sven Chrobok ist seit Anfang Dezember 2010 in unserem Unternehmen beschäftigt. Er unterstützt uns bei Einsätzen im regionalen Bereich. Herr Chrobok ist von 2001 bis 2010 als selbständiger Finanz- und Wirtschaftberater tätig gewesen. Nach seiner Elternzeit suchte er eine neue Herausforderung und hat bei uns ein interessantes Aufgabenfeld für sich gefunden. Er ist als kaufmännischer Angestellter in einer ortsansäs-

sigen Firma im Einsatz. Er besitzt umfangreiche Kenntnisse in den üblichen Textverarbeitungsprogrammen. Herr Chrobok ist sehr eigenverantwortlich, belastbar und flexibel. Er gilt als zuverlässig und pünktlich.

Wir freuen uns auf eine langfristige positive Zusammenarbeit mit ihm.

Wir danken unseren Mitarbeitern für Ihre bisherige sehr gute Arbeit und freuen uns auf eine weitere angenehme Zusammenarbeit.

Wegerisiko gilt auch im Schneechaos



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat wegen der Schneesituation im vergangenen Dezember darauf hingewiesen, dass das Risiko für die Anfahrt zur Arbeit, das Wegerisiko, beim Arbeitnehmer liegt. Wer seinen Arbeitsplatz also aufgrund der Witterung nicht oder zu spät

erreicht, hat keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung des Entgelts für diese Zeiten. In der Praxis wird der Entgeltausfall oft aber dadurch verhindert, dass für die Ausfalltage Urlaub oder Freizeitausgleich vom Arbeitszeitkonto gewährt werden.

Anders stellt sich die Situation dar, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht arbeiten können. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn wegen eines Fahrverbots oder wegen eines witterungsbedingten Strom- oder Maschinenausfalls nicht weitergearbeitet werden kann. Dieses sogenannte Betriebsrisiko trägt der Arbeitgeber, er muss den Lohn weiterzahlen. Beide Fallkonstellationen können jedoch in Tarifverträgen teilweise abweichend geregelt werden.

Ordnen Arbeitgeber Überstunden etwa zur Wiederherstellung des Stromnetzes, um Waren anzunehmen, den Warenbestand aufzufüllen oder wegen längerer Öffnungszeiten zur Versorgung der Bevölkerung an, kann bei schwieriger Witterung von einem Notfall ausgegangen werden. Hier sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung

Für das begonnene und das kommende Jahr sagt die Bundesregierung einen nachhaltigen Aufschwung voraus. Im aktuellen Jahreswirtschaftsbericht rechnet die Regierung mit einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von 2,3 Prozent, für das Jahr 2012 werden 1,8 Prozent erwartet. Damit verbunden ist auch ein zu erwartender Rekord beim Beschäftigungsniveau. Dieses werde auf 40,8 Millionen Bundesbürger ansteigen, im vergangenen Jahr waren 40,5 Millionen Personen erwerbstätig. Damit wird die Arbeitslosenquote von 7,7 Prozent im Jahr 2010 auf durchschnittlich sieben Prozent sinken. Risiken sieht der Bericht der Bundesregierung in der weiteren Entwicklung der Weltwirtschaft. Durch Konsolidierungsprozesse in den USA und der Schuldenkrise in Europa werde das Wachstum etwas an Fahrt verlieren. Trotzdem geht der Bericht von einem Wachstum von 6,5 Prozent bei Exporten und Importen aus. Im vergangenen Jahr wuchsen die Exporte um 14,2 Prozent, die Importe um 13 Prozent. Die Defizitgrenze innerhalb der Europäischen Union von drei Prozent soll in diesem Jahr mit 2,5 Prozent wieder unterschritten werden.

Wissenswertes

Was sind Derivate?

Derivate sind an den Finanzmärkten handelbare Produkte, die aus klassischen Wertpapieren, Devisen oder Rohstoffen abgeleitet sind. Dazu gehören zum Beispiel die in jüngster Zeit viel zitierten Swaps, also Finanzgeschäften, bei denen die Parteien die Zinszahlungen eines Wertpapiers austauschen.

Welcher ist der kleinste Vogel der Welt?

Im aktuellen Bestseller „Freiheit“ des amerikanischen Autors Jonathan Franzen spielt ein kleiner Vogel eine wichtige Rolle.

Aber welcher ist der kleinste Vogel der Welt? Es ist die auf Kuba und der Isla de Pinos beheimatete Bienenelfe. Diese Kolibriart hat eine Körperlänge von nur 5,7 Zentimeter und wiegt bloß 1,6 Gramm, fliegen kann sie trotzdem.

Aristoteles, Platon und Sokrates: In welches Beziehung stehen die antiken Philosophen zueinander?

Im antiken Griechenland war Sokrates der Lehrer Platons und Platon wiederum war der Lehrer Aristoteles.

Letzte Meldung

Am 22.02.2011 haben wir mit einem Wiederholungsaudit die SCC Zertifizierung für ein weiteres Jahr erfolgreich verteidigt.

Sudoku

Sudokubeschreibung:

Es muss so vervollständigt werden, dass in jeder Zeile, in jeder Spalte und in jedem der neun Unterquadrate jede Ziffer von 1 bis 9 nur einmal vorkommt.

				2		7	3	9
		1						
9	2		6		8	5		4
	7		8	6				
		8		5		6		
				3	1		2	
4		9	2		5		6	7
						8		
5	1	6		8				

Unsere beiden langjährigen Mitarbeiter, Herr Janos Molnar und Herr Walter Böhm sind aus gesundheitlichen Gründen aus unserem Unternehmen ausgeschieden. Sie werden uns fehlen. Sehr viele Jahre haben Sie uns begleitet und wir danken Ihnen für die sehr gute Arbeit. Wir wünschen Ihnen für Ihren weiteren Lebensweg alles Gute und vor allem viel Gesundheit.

Sein 6-jähriges Firmenjubiläum hat unser Mitarbeiter:

MAI 2011

Herr Marco Wagner

Ihr 7-jähriges Firmenjubiläum begehen:

MAI 2011

Ernst-Georg Scheibe

Ihr 8-jähriges Firmenjubiläum begehen:

APRIL 2011

Herr Torsten Miethke

JUNI 2011

Herr Dirk Helling

Auch diesen Mitarbeitern gratulieren wir zu ihrer langen Betriebszugehörigkeit und bedanken uns bei ihnen für ihre bisherige gute Arbeit.