Lob für Fuldaer Mittelständler

JUMO UND WERNER SCHMID vorn bei Großem Preis des Mittelstands

Von **Volker Nies**

Die Leipziger Oskar-Patzelt-Stiftung hat zwei bekannte Fuldaer Unternehmen bei der Verleihung des Großen Preises des Mittelstands geehrt. JUMO ist Preisträger 2017, die Firma Werner Schmid wurde als Finalist ausgezeichnet.

Die JUMO-Inhaber Michael und Bernhard Juchheim (linkes Bild) erhielten den „Großen Preises des Mittelstands“. Werner-Schmid-Geschäftsführer Joachim Hauß freute sich über die Ehre als Finalist. Fotos: Boris Löffert, Oskar-Patzelt-Stiftung

Die renommierte Auszeichnung gilt als einer der wichtigsten Wirtschaftspreise Deutschlands und würdigt hervorragende Leistungen mittelständischer Unternehmen. 2017 waren 4923 Unternehmen nominiert, davon 488 aus Hessen. Es gab vier Finalisten, darunter Werner Schmid aus Fulda, und zwei Preisträger, darunter JUMO aus Fulda.

Die Ehrung sorgt bei JUMO für große Freude. „Die Auszeichnung ist eine Riesenüberraschung und eine ganz besondere Ehre“, sagt Bernhard Juchheim, geschäftsführender JUMO-Gesellschafter. Dieser Erfolg sei vor allen Dingen ein Verdienst der 2300 JUMO-Mitarbeiter rund um den Globus, die mit ihrer täglichen Arbeit dafür sorgen würden, dass sich das Unternehmen seit Jahren positiv entwickelt.

Michael Juchheim, der mit seinem Vater als geschäftsführender Gesellschafter das Unternehmen leitet, sieht in der Auszeichnung eine Bestätigung der Unternehmensstrategie: „Als inhabergeführtes Familienunternehmen entwickeln wir am Standort Fulda High-Tech-Produkte, die weltweit verwendet werden. So erschließen wir aus eigener Kraft immer neue Wachstumsmärkte und stellen uns erfolgreich den Herausforderungen der Globalisierung.“ Weiterer Preisträger sind die Schottener Sozialen Dienste, die kürzlich die Schlitzer Sozialeinrichtung Violeta aus der Insolvenz übernommen haben.

Bei Werner Schmid zeigten sich die beiden Geschäftsführer Matthias und Joachim Hauß begeistert von der Auszeichnung. „Für uns war der Preis eine große Überraschung. Wir sind sehr stolz auf diese Ehrung. Sie freut uns besonders, weil der Mittelstandspreis auf die Rolle des Unternehmens in der Gesellschaft abzielt. Die Verbundenheit mit der Region und das Selbstverständnis als traditionsverbundenes Familienunternehmen waren uns schon immer wichtig. Für uns ist dies eine große Stärke des Mittelstandes und es ist schön, dass sich unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung in dieser Auszeichnung widerspiegelt. Unser Dank gilt all unseren 300 Mitarbeitern, die mit ihrem Einsatz, ihren Ideen und ihrer Arbeit dafür gesorgt haben, dass wir diesen Erfolg erringen konnten.“

Herausforderungen für Firmen höchst unterschiedlich

INITIATIVE PERSONAL UND ZUKUNFT will kleinen und mittleren Betrieben helfen

Wie können Unternehmen Talente finden und an sich binden? Diese Frage stand im Mittelpunkt des dritten Treffens der „Initiative Personal und Zukunft“.

30 Personalverantwortliche tauschten sich bei FFT in Fulda aus. „Ich wünsche mir Mitarbeiter, die auch querdenken, in alle Abteilungen meines Unternehmens hineinschauen und mitwirken können. Das ist die Grundlage unserer Personalstrategie“, erklärte FFT-Geschäftsführer Manfred Hahl.

Wie unterschiedlich die Erfahrungen in der Azubi-Akquise sind, zeigten Torsten Weber, Ausbildungsleiter bei Rudolf Fehrmann, und Kerbl-Geschäftsführer Gerhard Röder. Während Weber von der umfassenden Erweiterung und Optimierung des Ausbildungsangebots bei Fehrmann berichtete – und von einer deutlichen Steigerung der Bewerberzahl – beklagte Röder den mangelnden Nachwuchs im Handwerk. „Es ist nicht nur so, dass die Anzahl oder die Qualität der Bewerber im Handwerksbereich zurückgehen – es interessiert sich oft kaum jemand mehr für einen handwerklichen Beruf“, berichtete Röder. Um diesem Trend entgegenzuwirken, fördere sein Betrieb ein familiäres Arbeitsklima und biete Mitarbeitern fachspezifische Weiterbildungen an.

Gemeinsam mit der Hochschule Fulda und dem BBZ Mitte haben die Kreishandwerkerschaft und die IHK Fulda die „Initiative Personal und Zukunft“ gestartet. Ziel ist es, vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei ihrer Personalentwicklung zu unterstützen. Beim vierten Treffen des Arbeitskreises im Frühjahr 2018 können neue Mitglieder mitmachen. Infos bei Melanie Schäfer von der IHK-Fulda, Telefon (06 61) 2 84 27. vn

Bringt der Auskunftsanspruch mehr Lohngleichheit?

DAS NEUE ENTGELTTRANSPARENZ-GESETZ und wie es in der Praxis wirkt

Von **Anna Fellner**

Von Seiten der Bundesregierung wird immer wieder von einer „Gender Pay Gap“ gesprochen. Dies stellt die Entgeltdifferenz zwischen Mann und Frau dar, welche einige Politiker auf 22 Prozent beziffern. Das neue Entgelttransparenzgesetz soll Abhilfe schaffen und für mehr Lohngerechtigkeit sorgen. Doch was bringt dieses Gesetz und wen betrifft es überhaupt?

Das Ziel des am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetzes ist eine Lohngleichheit bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit von Frauen und Männern. Das Gesetz verbietet eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn die Löhne eines Geschlechts prozentual geringer sind oder ein Differenzierungskriterium bei der Entgeltbemessung Berücksichtigung findet, das nur von einem Geschlecht erfüllt werden kann, wie etwa die Schwangerschaft.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Kriterien für die Gehaltsbemessung vorliegen, diese aber ein Geschlecht weit überwiegend betreffen, wie etwa Teilzeitarbeit, die überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung kann – anders als grundsätzlich eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung – sachlich gerechtfertigt sein. Das Entgelttransparenzgesetz gewährt Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots. Der Auskunftsanspruch besteht nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten.

Besteht ein Betriebsrat in dem Betrieb, müssen die Arbeitnehmer ihren Auskunftsanspruch in Textform (schriftlich oder per E-Mail) an den Betriebsrat richten. Besteht kein Betriebsrat, richtet sich der Auskunftsanspruch an den Arbeitgeber. In dem Antrag auf Auskunft muss der Arbeitnehmer eine Vergleichstätigkeit in zumutbarer Weise möglichst konkret benennen. Dafür können im Einzelfall die Angabe des Arbeitsorts und der Vorname des Kollegen genügen. Der Arbeitgeber muss innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Anfrage den Auskunftsanspruch beantworten.

Der Auskunftsanspruch erstreckt sich unter anderem auf die Kriterien und das Verfahren der Entgeltfindung und damit auf die Information über die Festlegung des eigenen Entgelts und des Entgelts für die Vergleichstätigkeit. Er erstreckt sich auch auf das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt. Ferner beinhaltet er die Auskunft darüber, inwiefern die im Antrag genannte Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Hält der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die erfragte Vergleichstätigkeit nach den im Betrieb angewendeten Maßstäben für nicht gleich oder nicht gleichwertig, hat er dies nachvollziehbar zu begründen und seine Auskunft auf eine seines Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu beziehen.

Anna Fellner

Neben dem Auskunftsanspruch enthält das Entgelttransparenzgesetz Regelungen zu freiwilligen internen Prüfverfahren für Arbeitgeber mit mehr als 500 Arbeitnehmern, wonach diese nach einem im Gesetz nur knapp festgelegten Verfahren regelmäßig überprüfen sollen, ob sie das Entgeltgleichheitsgebot einhalten. Zudem enthält das Entgelttransparenzgesetz eine Regelung, nach der bestimmte Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen müssen, in dem ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie ihre Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit darzustellen sind. Dieser Bericht muss im Bundesanzeiger veröffentlicht werden.

Auch wenn dieses Gesetz für Arbeitnehmer gut klingt, bleibt abzuwarten, wie oft von diesem Anspruch in der Praxis tatsächlich Gebrauch gemacht wird. Größere Unternehmen ab 200 Mitarbeitern sollten das Gesetz jedoch ernst nehmen. Wird ein Auskunftsanspruch nicht hinreichend beantwortet, droht eine Entgeltgleichheitsklage, in welcher der Arbeitgeber die Beweislast dafür trägt, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Entgelttransparenzgesetzes vorliegt. Letztlich könnte er zu Lohnnachzahlungen verpflichtet werden.

Anna Fellner ist Rechtsanwältin bei Greenfort Rechtsanwälte in Frankfurt

Mehr Mobilität

Die Beschäftigten werden immer mobiler. Das gilt bundesweit, und das gilt in Osthessen. Die Pendlerzahlen haben ein neues Allzeit-Hoch erreicht. In den drei osthessischen Kreisen sind sowohl die Ein- und als auch die Auspendlerzahlen gestiegen. Fulda ist ein noch stärkerer Arbeitskräftemagnet als im Vorjahr geworden, Vogelsberg und Main-Kinzig geben noch mehr Arbeitskräfte an Nachbarkreise ab.

Die zunehmende Mobilität der Arbeitnehmer ist eine Chance und eine Herausforderung für die Unternehmen. Die Herausforderung besteht darin, dass ihre Mitarbeiter einen Arbeitsplatzwechsel immer öfter auch dann ins Auge fassen, wenn die neue Firma nicht um die Ecke liegt. Darin liegt aber auch die Chance: Ein Unternehmen aus Fulda beispielsweise kann leichter Fachkräfte aus Nachbarkreisen ansprechen als noch vor ein paar Jahren. Dabei soll nicht vergessen werden, dass lange Fahrten zum Arbeitsplatz stressen. In der Nähe einen guten Arbeitsplatz zu haben, das ist auch ein Stück Lebensqualität.

Ein weiterer Faktor erhöht in Fulda und Main-Kinzig die Pendlerzahl: Dank der A 66 entscheiden sich immer öfter Bewohner des Rhein-Main-Gebiets, nach Osthessen zu ziehen, aber ihren Arbeitsplatz in Frankfurt oder Wiesbaden zu behalten. Auch sie sind uns herzlich willkommen.

Volker Nies