

# Aufsichtsrat – *public*

## die Arbeitnehmerbank der DB Zeitarbeit GmbH berichtet

Ausgabe Mai 2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
wie in unserer ersten Ausgabe des „Aufsichtsrat – *public*“ bereits angekündigt, wollen wir Sie mit unseren Veröffentlichungen an unserer Arbeit der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrats der DB Zeitarbeit GmbH teilhaben lassen. Dabei möchten wir noch einmal ausdrücklich darauf hinweisen, dass unsere Tätigkeit als Mitbestimmungsorgan des Unternehmens eine völlig andere als die des Betriebsrates ist. Der Aufsichtsrat ist für die unternehmerische und der Betriebsrat für die betriebliche Mitbestimmung zuständig!

Hier noch einmal zum besseren Verständnis:

### Aufsichtsrat (AR):

Der Aufsichtsrat ist die oberste Kontroll- und Beratungsinstanz und damit das entscheidende Kontrollorgan einer Firma. Er überwacht und berät die Geschäftsführung, kann die Geschäftsbücher überprüfen und stellt den Jahresabschluss fest.

### Betriebsrat (BR):

Der Betriebsrat soll sich der Belange der Arbeitnehmer annehmen und Maßnahmen im Sinne der Arbeitnehmer beantragen. Er soll die Beschäftigung im Betrieb fördern und sichern. Er hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Normen eingehalten werden und hat Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern. Weiterhin hat sich der Betriebsrat um benachteiligte Arbeitnehmer zu kümmern und die Eingliederung schwerbehinderter, ausländischer und älterer Arbeitnehmer zu fördern sowie die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben.

Es bestehen also ganz klare Aufgabentrennungen zwischen Aufsichtsrat und Betriebsrat.

### **...aus Sitzung des AR am 12. Mai 2016**

#### Jahresabschluss

Eine der zentralen Aufgaben des AR ist, den Jahresabschluss des Unternehmens für ein Geschäftsjahr vorzunehmen und diesen zu attestieren.

Die Prüfung von Jahresabschlüssen wird von unabhängigen Wirtschaftsprüfern vorgenommen, die auf Grundlage von Gesetzlichkeiten diese Prüfung vornehmen.

So wurde der Jahresabschluss der DB Zeitarbeit GmbH von Wirtschaftsprüfern der PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PWC) vorgenommen. Dazu hatte der AR der DB Zeitarbeit GmbH die PWC bereits im vorigen Jahr mit Beschluss beauftragt.

Der Arbeitsauftrag an die PWC für das Geschäftsjahr 2015 lautete wie folgt:

- Prüfung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2015 unter Einbeziehung der Buchführung und Prüfung des Lageberichts gemäß §§ 316 ff. HGB
- Prüfung Formularabschluss für Zwecke des IFRS-Konzernabschlusses der DB AG zum 31. Dezember 2015
- Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung nach § 53 HGrG – Fragenkatalog nach IDW PS 720



Im Fazit heißt es im Abschlussbericht der PWC:  
*Der Jahresabschluss der DB Zeitarbeit GmbH entspricht den gesetzlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft. Der Lagebericht steht in Einklang mit dem Jahresabschluss, vermittelt insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar.*

Der AR hat der DB Zeitarbeit GmbH den Jahresabschluss gebilligt und der DB Zeitarbeit GmbH einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk erteilt. Somit wurden die Geschäftsführung und der AR für das Geschäftsjahr 2015 entlastet!

Auch den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2016 werden die Wirtschaftsprüfer der PWC wieder durchführen – so hat es der AR beschlossen.

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Kolleginnen und Kollegen der DB Zeitarbeit GmbH und den Geschäftsführern für ihre gute Arbeit bedanken! Der gute Jahresabschluss zeugt davon, dass ALLE - sprichwörtlich - an einem Strang gezogen haben, um dieses letztendlich zu erreichen!

### Sonstiges zur Überwachung des Unternehmens

Wie bereits beschrieben, ist der AR nicht nur eine Kontrollinstanz - er hat ebenfalls Beratungsaufgaben. Auch diese haben wir in der zurückliegenden Sitzung intensiv wahrgenommen.

Da die Sitzungen und die Beschlüsse des AR einer besonderen „Sorgfalts- und Schweigepflicht“ unterliegen, können und werden wir zum jetzigen Zeitpunkt nicht auf die konkreten Themen eingehen. Sehr wohl war aber der Beschluss der Koalition, für den Referenten-

entwurf zum AÜG das Gesetzgebungsverfahren einzuleiten, ein bestimmendes Thema. Noch sind zwar viele Eckpunkte zu klären, aber es stehen schon Fragen im Raum, wie:

- Ab wann wird das Gesetz in Kraft treten?
- Gelten die gesetzlich festgeschriebenen Ausnahmeregelungen der tariflichen Regelungen für die Kundenbetriebe oder für die Zeitarbeitsunternehmen?
- Wie ist das mit den Branchenzuschlägen?

...und sicherlich noch mehr! Wir haben zwar jetzt bereits „einen Blick“ darauf, sollten uns aber sprichwörtlich „vorerst nicht verrückt machen lassen“!

Festzustellen ist aber heute schon, dass es die DB Zeitarbeit GmbH beim Inkrafttreten des neuen AÜG in der vorgesehenen Form unmittelbar treffen wird. So wird die Equal Pay-Zulage nach 9 Monaten beispielsweise die Personalaufwendungen in einem nicht unerheblichen Umfang erhöhen.

Zur Erinnerung: Die derzeitige Umsetzung der be-

stehenden Regelungen zum Equal Pay, die seit dem 1. Juni 2014 nach 12 Monaten mit den daraus resultierenden Mehrkosten gezahlt wird, hat sich in den Personalaufwendungen in voller Höhe niedergeschlagen. Eine direkte Ergebnisbelastung für die DB Zeitarbeit GmbH ist aber nicht erfolgt, da die Equal Pay-Zulage der Zeitarbeitnehmer ergebnisneutral an die Kunden weiterbelastet werden konnte.

Ob das aber auch mit dem neuen AÜG für die DB Zeitarbeit GmbH möglich sein wird...?

Unmittelbare Auswirkungen auf das Geschäftsmodell der DB Zeitarbeit GmbH hätte allerdings die Einführung einer gesetzlich festgeschriebenen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Dadurch könnten wir an Attraktivität für unsere ZAN verlieren, da diese häufiger den Kundenbetrieb wechseln müssten, was in der Folge mit einem Wegfall der bereits gewährten Equal Pay-Zulage zu sehen ist.

Zudem würde die mit einer Überlassungshöchstdauer einhergehende höhere Fluktuation der ZAN zu einem organisatorischen Mehraufwand der DB Zeitarbeit GmbH führen, wie beispielsweise bei den Rekrutierungs- und Einstellungsprozessen sowie der

Mitarbeiterverwaltung. Und wahrscheinlich würde die Einführung einer Überlassungshöchstdauer zu negativen Auswirkungen sowohl auf die Bewerbersituation als auch auf die Kundennachfrage führen.

Als AR müssen wir feststellen, dass im Fazit die gesetzliche Reduzierung einer Überlassungshöchstdauer so auch negative Auswirkungen auf die Ertragslage der Gesellschaft haben könnte.

Die Aufgabe des AR besteht nun darin, die Geschäftsführung im Rahmen der Beratungspflicht auch zukünftig unterstützend zu begleiten, so dass die DB Zeitarbeit GmbH ihre Marktposition behält und diese vielleicht noch ausbauen kann!

*Ihre gewählten Vertreter des AR*



**die Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates der DB Zeitarbeit GmbH**

Dieter Posner  
Claudia Haake

Andreas Müller (EVG)  
Adelheid Spörke

Claudia Dörnbrack  
Bernhard Schombera (EVG)

**Impressum:** Herausgeber - Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates der DB Zeitarbeit GmbH  
DB Zeitarbeit GmbH ♦ Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1 ♦ 10115 Berlin

Verantwortlich: Dieter Posner ♦ stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender

Foto: Privat