

Z direkt!

FACHMAGAZIN ZEITARBEIT | AUSGABE 04 | 2014

**GUTE GRÜNDE
FÜR ZEITARBEIT**

Zeitarbeit:

- flexibel ✓
- maßgeschneidert ✓
- schnell ✓
- individuell ✓
- unkompliziert ✓

Aufträge

Elternzeit

Urlaub

Krankheit

Projekte

Chance Zeitarbeit

Müsste die Zeitarbeitsbranche das Unwort des Jahres 2014 wählen, stünden Begriffe wie „Koalitionsvertrag“ und „Höchstüberlassungsdauer“ sehr wahrscheinlich ganz oben auf der Liste. Auch 2014 war für die Zeitarbeit kein leichtes Jahr. Die Politik fordert in ihrer Koalitionsvereinbarung weitere Einschränkungen der Zeitarbeit – Regulierungen, die in den Tarifverträgen längst umgesetzt sind. Und die Forderung nach einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten trifft in erster Linie die Arbeitnehmer: Länger dauernde Qualifizierungsmaßnahmen und Einsätze in langfristigen Projekten oder als Vertretung der Stammmitarbeiter, beispielsweise im Mutterschutz, würden damit in weite Ferne rücken.

Vor allem die Funktionsträgerinnen und -träger sowie das Hauptamt des iGZ waren und sind in dieser Situation gefragt: Es gilt, Aufklärungsarbeit darüber zu leisten, wie sehr diese geplanten Regulierungen der Realität zuwider laufen. An dieser Stelle gilt ihnen mein ganz besonderer Dank für den ebenso professionellen wie unermüdlichen Einsatz im Dienste der Zeitarbeitsbranche. Und wir stehen nicht allein da: Zahlreiche Verbände und Institutionen äußerten sich ebenfalls zu den Regulierungsplänen der Bundesregierung und erteilten diesem Ansinnen durchweg klare Absagen. Zusicherungen der Bundesregierung, den iGZ bei den Gesprächen dazu mit ins Boot zu holen, und die Möglichkeit einer Öffnungsklausel lassen nun hoffen.

Der iGZ ist und bleibt auf einem guten Weg: Veranstaltungen wie das Potsdamer Rechtsforum und der Weiterbildungskongress demonstrieren, dass der Verband lösungsorientiert an innovativen Konzepten für die Zukunft arbeitet. Das zeigt auch die positive Resonanz auf die Projektgruppe „Zeitarbeit 2030“, in der

knapp 20 Vertreter von iGZ-Mitgliedsunternehmen gemeinsam Strategien entwickeln. Zum Blick nach vorn gehört auch der Relaunch unserer Internetseite im Januar 2014.

Modernste Technik wurde kombiniert mit aktuellen Inhalten und einem großen Servicebereich nur für iGZ-Mitglieder. Verknüpft mit allen sozialen Netzwerken und mit Nutzung aller medialen Möglichkeiten hat sich www.ig-zeitarbeit.de als Informationsplattform der ersten Wahl in Sachen Zeitarbeit etabliert. Aus- und Weiterbildung bleiben ebenfalls zentrale Themen des iGZ: Erstmals wurden in diesem Jahr E-Learning-Seminare angeboten.

Nur wenn wir gemeinsam mutig den Schritt ins Morgen wagen, können wir viel für die Branche erreichen – um es mit dem französischen Schriftsteller Victor Hugo zu sagen: „Die Zukunft hat viele Namen: Für Schwache ist sie das Unerreichbare, für die Furchtsamen das Unbekannte, für die Mutigen die Chance.“

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2015!



Ariane Durian
iGZ-Bundesvorsitzende



Inhaltsverzeichnis

Editorial

Chance Zeitarbeit 2

Inhaltsverzeichnis

3

Kurz berichtet

4

Impressum

5

Interview

Zehn Fragen an NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin 6 – 7

Titelthema: Zeitarbeit aus Sicht der Kundenunternehmen

8 – 9

Reportage: „Das ist eine Vertrauensgeschichte“ 10 – 11

Reportage: Motivation ist die halbe Miete 12

Statistik – Klebeeffekt 13

Interview mit Dr. Nico Fickinger, Nordmetall 14 – 16

Recht direkt!

Vermittlungsprovision 18 – 19

Unterwegs

Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt 20 – 21

iGZ auf der Zukunft Personal 22 – 23

Podiumsdiskussion zu Regulierungsplänen 24 – 25

Landeskongress Bayern/Landeskongress Nord 26 – 27

Weiterbildungskongress/Potsdamer Rechtsforum 28 – 29

Aktiv

Neue iGZ-Kampagne „Vitamin Z“ 30 – 31

Anzeige



iGZ

Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.

iGZ-Seminarprogramm

1. Halbjahr 2015

Nutzen Sie unsere Online-Anmeldung
www.igz-seminare.de



Zeitarbeit ist Beschäftigungsperspektive

321.900 Personen haben in 2013 aus der Beschäftigungslosigkeit heraus eine Stelle in der Zeitarbeit gefunden. Das sind 17,4 Prozent der 1,85 Millionen ehemals Arbeitssuchenden, die eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle annahmen. Damit stelle die Branche Beschäftigungsperspektiven für Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer, Berufseinsteiger oder Berufsrückkehrer dar, resümiert die Bundesregierung in einer Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. Etwa 65 Prozent der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse im zweiten Halbjahr 2013 seien mit Personen abgeschlossen worden, die direkt zuvor keine Beschäftigung ausübten bzw. noch nie beschäftigt waren.

Zahl der arbeitenden Rentner verdoppelt

Innerhalb von zehn Jahren hat sich die Zahl der Erwerbstätigen im Rentenalter auf rund 760.000 Personen in 2011 verdoppelt. Für viele Sorge das für mehr Zufriedenheit, in jedem Fall aber für mehr Geld. Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) erhöhe sich die spätere Rente für einen westdeutschen Beschäftigten mit 45 Beitrittsjahren pro Jahr um 1.300 Euro, für einen Arbeitnehmer im Osten um 1.200 Euro.



Mindestlöhne zum 1. Januar 2015

Zum Jahreswechsel stehen in einigen Branchen Tarifierhöhungen an. Für die Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen steigt der Mindestlohn auf 13,35 Euro (West mit Berlin) bzw. 12,50 Euro (Ost). Im Elektrohandwerk sind künftig 10,10 Euro (West) bzw. 9,35 Euro (Ost mit Berlin) fällig. Gebäudereiniger dürfen nicht mehr weniger als 9,55 Euro (West mit Berlin), bzw. 8,21 Euro (Ost) verdienen. In der Pflegebranche betragen die Lohnuntergrenzen 9,40 Euro (West mit Berlin) bzw. 8,65 Euro (Ost) pro Stunde.



Neue Unfallverhütungsvorschrift

Um zu ermitteln, wie viele Sicherheitsbeauftragte ein Betrieb stellen muss, zählen künftig alle Beschäftigten eines Betriebes mit, somit auch alle Zeitarbeitskräfte. Das regelt die neue Unfallverhütungsvorschrift „DGUV Vorschrift 1“, die zum 1. Oktober 2014 in Kraft trat. Bei der zuvor geltenden Vorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1) ging es in der Regel nur um die Anzahl der internen Mitarbeiter der Zentrale.

Von EG 3 in EG 4

Gute Nachrichten für Zeitarbeitnehmer, die in der Entgeltgruppe 3 des iGZ-DGB-Tarifvertrages eingruppiert sind: Wer am 1. Januar 2015 seit mindestens einem Jahr in dieser Entgeltgruppe eingestuft ist, wird dann automatisch in die Entgeltgruppe 4 hochgeschrieben. Der Arbeitnehmer muss allerdings die gesamte Zeit lang im selben Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt gewesen sein.

Geringere Löhne in Ostdeutschland

Um 43,9 Prozent sind die Löhne in den neuen Bundesländern zwischen 1993 und 2013 gestiegen. In Westdeutschland erhöhte sich die Bezahlung hingegen lediglich um 36,4 Prozent. Trotz dieser Angleichung liege das durchschnittliche Bruttogehalt in Ostdeutschland noch immer um 777 Euro geringer, fand das IAB in der Studie heraus. Zudem sei ein Süd-Nord-Gefälle erkennbar.

LANDWEHR Zeit

Mehr Flexibilität für Ihre Mitarbeiter



Überall mobil stempeln

Mit der neuen praktischen App als Zusatzmodul für **LANDWEHR L1** ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern bequemes und ortsunabhängiges Erfassen von Arbeitszeiten (Kommen/Gehen) per Smartphone oder Tablet.

Jetzt testen!



Fröhliche Weihnachten

und ein erfolgreiches Jahr 2015
wünscht Ihnen Ihr Softwarepartner
für Personaldienstleister.

www.landwehr-L1.de

Impressum

Herausgeber

iGZ – Interessenverband Deutscher
Zeitarbeitsunternehmen e.V.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

PortAL 10 | Albersloher Weg 10
48155 Münster
E-Mail: presse@ig-zeitarbeit.de
www.ig-zeitarbeit.de

Verantwortlich

RA Werner Stolz,
iGZ-Hauptgeschäftsführer

Chefredaktion

Wolfram Linke

Redaktion

Maren Letterhaus, Andrea Resigkeit

Texte

Christina Franzen, Maren Letterhaus,
Wolfram Linke, Sebastian Reinert,
Andrea Resigkeit, Dr. Jenny Rohlmann,
Marcel Speker

Fotos

Maren Letterhaus, Wolfram Linke,
www.istockphoto.com
www.fotolia.com

Gestaltung, Layout und Satz

Medienhaus Münster GmbH
Schleebrüggenkamp 15
48159 Münster
www.medienhaus-muenster.de

Druck

IVD GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 240
49475 Ibbenbüren
www.ivd.de

Zehn Fragen an NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin

„Tarifautonomie ist ein hohes Gut“

Garrelt Duin gibt Gas! Der NRW-Minister für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk hält die Umsetzung der GroKo-Pläne zur AÜG-Änderung für längst überfällig. Zeitarbeit solle auf die Kernfunktion beschränkt werden, so der SPDler im Interview mit Andrea Resigkeit und Christina Franzen aus dem iGZ-Hauptstadtbüro. Dafür sei eine aufziehende Konjunkturschwäche reine Einbildung: „Es besteht kein Anlass, die Lage zu dramatisieren.“



NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin

Z direkt!: Nordrhein-Westfalen ist das wirtschaftsstärkste Bundesland. Doch die Wirtschaftsprognose für 2015 ist eher dunkelgrau als strahlend weiß. Welche Auswirkungen erwarten Sie?

Duin: Ich teile diese Einschätzung nicht. Es stimmt, dass sich die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland nach dem kräftigen Wachstum im ersten Quartal 2014 spürbar verlangsamt hat. Ursachen dafür sind die politischen Unsicherheiten im Nahen Osten und in der Ukraine und die Schwäche im Euroraum. Die Prognosen für 2014 reichen von 1,2 bis 1,5 Prozent. Damit wird die deutsche Wirtschaft zwar langsamer wachsen als noch im Frühjahr erwartet. Es besteht aber kein Anlass, die Lage zu dramatisieren. Stabilisierend wirkt die Binnennachfrage. Sie basiert auf der nach wie vor erfreulichen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Die Einkommen der privaten Haushalte wachsen, weil mehr Menschen arbeiten und

die Löhne und Gehälter steigen. Sinkende Ölpreise und Energiekosten entlasten die privaten Haushalte und stärken den privaten Konsum. Im kommenden Jahr soll sich das Wachstum nach Einschätzung der meisten Institute leicht beschleunigen und auf bis zu 1,9 Prozent steigen. Das macht mich zuversichtlich.

Z direkt!: Sie verlangen von der SPD einen neuen Kurs in der Wirtschaftspolitik und sagten: „Mehr Regulierung des Marktes ist falsch“. Nun hat die Große Koalition gerade in Bezug auf die Wirtschaft noch einige Regulierungsziele auf der Agenda, Stichwort Zeitarbeit. Halten Sie die Umsetzung bei der momentan schlechten Konjunkturlage für sinnvoll?

Duin: Die angedachten Regulierungen sind überfällig. NRW setzt sich schon lange dafür ein.

Z direkt!: NRW hat eine Arbeitslosenquote von knapp acht Prozent. Hinzu kommt ein sehr hoher Anteil an Langzeitarbeitslosen. Welche Bedeutung wird die Zeitarbeitsbranche künftig in NRW haben?

Duin: Zeitarbeit hat ihre Bedeutung als Instrument zum Einstieg in den Arbeitsmarkt. Nach einer angemessenen Zeit sollte allerdings ein Übergang in „reguläre“ Beschäftigung erfolgen. Dabei spielt der so genannte Klebeeffekt eine besondere Rolle. Die Zeitarbeitsunternehmen haben großen Einfluss darauf, wie stark dieser Effekt wirkt. Wichtig ist, dass die Zeitarbeitsgeber ihre Beschäftigten beim Übergang in ein Kundenunternehmen unterstützen. Darüber hinaus bleibt Zeitarbeit selbstverständlich ein wichtiges Instrument, wenn in Unternehmen vorübergehend Arbeitskräfte fehlen, etwa bei Auftragsspitzen oder in Krankheitsfällen.

Z direkt!: Welche Anreize will NRW schaffen, um dem rückläufigen Ausbau von Beschäftigung entgegenzuwirken?

Duin: Gerade der Mittelstand erweist sich in wirtschaftlich rauen Zeiten als sehr verlässlich und stabilisiert den Wirtschaftsstandort. Wir unterstützen kleine und mittlere Unternehmen in besonderen Phasen – beispielsweise in der Gründungsphase, bei aufwändigen Wachstums- und Innovationsvorhaben, beim Schritt auf Auslandsmärkte, bei der Unternehmensnachfolge oder auch in unternehmerischen Krisen. In der Mittelstandspolitik setzt die NRW-Landesregierung auf das Prinzip des Dialogs. So gelangt zum Beispiel kein Gesetzentwurf mit Wirtschaftsbezug ins Kabinett, bevor nicht eine neutrale Clearingstelle über die Mittelstandsverträglichkeit des neuen Gesetzesvorhabens beraten hat. Diese Clearingstelle im Rahmen unseres Mittelstandsförderungsgesetzes ist einmalig in Deutschland. Wir wollen damit für kleine und mittlere Unternehmen Rahmenbedingungen schaffen, unter denen sie ihre Flexibilität, Schnelligkeit und Innovationskraft optimal entfalten können.

Z direkt!: Der iGZ hat in der jüngsten Vergangenheit viel für Transparenz getan. Trotzdem sprechen Sie immer noch von prekären Arbeitsverhältnissen und Leiharbeit. Wird es nicht Zeit für einen Kurswechsel in der politischen Betrachtung und im Terminus?

Duin: Die Verbesserungen sind begrüßenswert, auch wenn die Branchenzuschläge in aller Regel nicht an Equal Pay herankommen. Die Bezeichnung „Leiharbeit“ meine ich nicht abwertend; das ist der Begriff, den das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz benutzt. Die Ausdrücke „Zeitarbeit“ und „Leiharbeit“ werden synonym verwendet.

Z direkt!: Fachkräftemangel ist eines der bestimmen Zukunftsthemen. Die Zeitarbeit wird durch Spezialisierung und Experteneinsatz dabei eine wichtige Rolle spielen. Trotzdem will die Regierung eine Begrenzung der Einsatzdauer auf 18 Monate ins Gesetz schreiben. Schüttet man hier nicht das Kind mit dem Bade aus?

Duin: Nein, denn Zeitarbeit soll, wie der Name andeutet, nicht von Dauer sein. Das fordert schon die EU-Richtlinie. Ein vorübergehender Bedarf an Zeitarbeit muss ein absehbares Ende haben. Bei der Suche nach Fachkräften wollen Unternehmen die offenen Stellen schnellstmög-

lich besetzen. Wenn die Arbeitgeber Fachkräfte schon als Zeitarbeitnehmer kennen und schätzen, wird der Übergang noch schneller gehen. Dann spielt die von Ihnen genannte Frist ohnehin keine Rolle.

Z direkt!: Auch Sie forderten kürzlich, dass die Zeitarbeit auf ihre Kernfunktion zurück gebracht werden muss. Was verstehen Sie unter Kernfunktion?

Duin: Wie ich schon sagte, geht es darum, einen vorübergehenden Bedarf abzudecken. Das können unerwartete oder temporäre Auftragsspitzen sein, aber auch Personalausfälle durch familienbedingte Auszeiten oder längere Krankheit von Beschäftigten.

Z direkt!: Ihr Parteichef und Bundesarbeitsminister Sigmar Gabriel attestierte der Zeitarbeit kürzlich eine wichtige Rolle in der Wirtschaft – stellt das einen Gegensatz dar?

Duin: Das sehe ich nicht so. Ich habe ja schon darauf hingewiesen, wie wichtig die Funktion der Zeitarbeit als Brücke in den Arbeitsmarkt ist. Es ist unbestritten: Zeitarbeit ist für Unternehmen bedeutsam, um vorübergehende Mehrarbeit oder Personalausfälle abdecken zu können.

Z direkt!: Das Gesetz zur Tarifeinheit liegt vor und wird schon jetzt intensiv diskutiert. Wie ist Ihre Meinung dazu?

Duin: Die Tarifaufonomie ist ein hohes Gut, in das sich die Politik aus gutem Grund nicht einmischt. Die Tarifeinheit ist eine unverzichtbare Säule davon. Sie verhindert, dass das Tarifvertragssystem zersplittert, Belegschaften gespalten werden und sich kollektive Konflikte vervielfachen. Deshalb hat sich die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag darauf verständigt, den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip unter Einbeziehung der Sozialpartner gesetzlich festzuschreiben. Der Gesetzentwurf wird jetzt intensiv diskutiert. Ich gehe davon aus, dass eine verfassungskonforme Lösung gefunden wird.

Z direkt!: Ihr ganz persönlicher Wunsch für das Jahr 2015?

Duin: Für das kommende Jahr wünsche ich mir, dass die Wirtschafts- und Innovationskraft in Nordrhein-Westfalen weiter steigt.



Zeitarbeit:

- flexibel ✓
- maßgeschneidert ✓
- schnell ✓
- individuell ✓
- unkompliziert ✓

Zeitarbeit bietet viel mehr als nur Personalüberlassung

Eine Branche im Wandel

Für die Kundenunternehmen war, ist und bleibt die Zeitarbeit ein wichtiges Instrument im deutschen wie auch im internationalen Wettbewerb. Flexibilisierung und Vertretung sind die Hauptargumente für den Einsatz von Zeitarbeitskräften – die Zahlen der jüngsten Studie der Soziale Innovation (SI) GmbH „Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt?“ legen davon bereits Zeugnis ab. Aber das Projekt, das der iGZ begleitet und unterstützt hat, zeigt auch einen Wandel in der Kundensicht auf die Zeitarbeitsbranche: Zunehmend ist die Dienstleistung als Rekrutierer gefragt.

Wirtschaftsunternehmen sparen sich aufwendige Bewerbungsverfahren und nutzen die Möglichkeit, den Zeitarbeitsunternehmen die Kandidatenkür zu übertragen. Eindeutiges Indiz dafür: Laut Studie wurden 75,2 Prozent der übernommenen Zeitarbeitnehmer direkt aus ihrem ersten Einsatz im Kundenunternehmen ins Stammpersonal der Firma geholt. Die Vakanz der Stelle erfuhren die meisten Arbeitnehmer (48,6 Prozent), weil sie direkt auf diesem Posten eingesetzt waren.

Unverkennbar, die Übernahmequoten steigen kontinuierlich – das zeigt auch das quartalsweise erscheinende iGZ-Mittelstandsbarometer. Gut ein Drittel aller Zeitarbeitskräfte, die das Unternehmen verließen, wurden von den Kundenunternehmen übernommen. Das ist ein Indiz für den zunehmenden Fachkräftemangel, der sich auch weiterhin verschärft.

Mögliche Alternative ist unter anderem die Rekrutierung aus dem Ausland. Die Messe Zukunft Personal in

Köln zeigte, dass dieser Faktor inzwischen im Fokus vieler Zeitarbeitsunternehmen liegt.

Weiterer Aspekt: Mittlerweile wirken sich auch die Branchenzuschlagstarifverträge aus. Die Zeitarbeit wird mehr und mehr auch für jene spezialisierten Fachkräfte interessant, die dieses Arbeitsmarkt-Instrument bislang nicht nutzten. Für die Kundenunternehmen entwickelt sich die Zeitarbeitsbranche zu einem multifunktionalen Instrument, mit dem sie nicht nur flexibel auf die sich ständig ändernden Ansprüche der Märkte reagieren können. Zeitarbeit ist längst auch ein Pool von Dienstleistungen auf dem Sektor der Personalentwicklung.

■ Wolfram Linke

Welche Zusatzdienstleistungen Zeitarbeitsfirmen anbieten, verrät das iGZ-Mittelstandsbarometer:



www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/zeitarbeit-erweitert-leistungsspektrum



Anzeige

TIME-JOB®

GEDAT®

Vorsprung durch innovative Software

Mit **TIME-JOB** erledigen Sie alle administrativen Aufgaben der Personaldienstleistung zuverlässig und professionell.

Lernen Sie das Potenzial von **TIME-JOB** für die Optimierung Ihrer Geschäftsprozesse kennen und verschaffen Sie sich den nötigen Spielraum für Wachstum und Weiterentwicklung Ihres Unternehmens.

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
www.gedat.de oder
unter **0 64 21 - 94 45-0**



Zeitarbeit als langer Arm der Personalabteilung

„Das ist eine Vertrauensgeschichte“

Motivation und Fähigkeiten sind für Wolfgang Domenghino entscheidend bei der Einstellung neuer Mitarbeiter. Für den Inhaber der GeBioM mbH spielen Alter und Behinderung keine Rolle – er hat ein anderes Problem: „In unserer Firma für biomechanische Messsysteme haben wir sehr spezielle Berufsbilder, die es in dieser Form oft so gar nicht gibt“, erläutert der 59-Jährige. Bei der Suche vertraut er daher auf Jens Ahlborn, Geschäftsführer des iGZ-Mitgliedsunternehmens bim Personaldienstleistungen GmbH.



Wolfgang Domenghino (l.) und Jens Ahlborn

Mit guten Erfahrungen: „Wir rekrutieren unsere Mitarbeiter fast komplett über Zeitarbeit“, erläutert Domenghino. „Mit hundertprozentiger Übernahmequote“, ergänzt Ahlborn – und verweist auf die sich wandelnden Anforderungen des Marktes an die Zeitarbeitsbranche. „Wir übernehmen immer mehr das Personalmanagement für unsere Kundenunternehmen“, erklärt der 39-Jährige. Zeitarbeitsunternehmen entwickeln sich, so der Geschäftsführer, zum verlängerten Arm der Personalabteilungen.

Das sei ein echter Trend, meint Domenghino. „Uns bleibt viel Arbeit erspart, wir müssen uns nicht mit

dem Inhalt der Anzeigen für die Medien beschäftigen und können zunächst testen, ob der Aspirant die Aufgaben erfüllen kann und er zum Team passt“, zählt er die Vorteile der Zeitarbeit auf. „Das ist auch eine Vertrauensgeschichte“, betont der studierte Sport- und Erdkundelehrer, der Ahlborn bei einem VBG-Seminar kennenlernte.

Bei der Suche nach möglichen Mitarbeitern ist Flexibilität gefragt: Das Kundenunternehmen, das seit 20 Jahren am Markt ist, entwickelt, produziert und vertreibt seine Produkte komplett selbst. „Bike-Fitting

etwa gibt's so nicht als Beruf. Wir haben dann einen Physiotherapeuten vermittelt, der bestens dazu befähigt ist", nennt Ahlborn ein Beispiel. Bike-Fitting ist eine umfassende Methode zur optimalen Anpassung des Fahrrades an die körperlichen Gegebenheiten des Radlers. GeBioM bietet zudem Antworten auf biomechanische ergonomische Fragestellungen beim Sitzen, Liegen, Laufen und Stehen sowie CAD/CAM-Lösungen für das Handwerk (Schuhleisten, Einlagen).

40 Mitarbeiter hat das Unternehmen mittlerweile – allein im vergangenen Jahr wurden acht neue Kollegen eingestellt. Da Motivation und Fähigkeiten an oberster Stelle stehen, blickt Domenghino auf eine recht bunte Truppe, die ihm Jens Ahlborn beschert hat: „Die Mitarbeiter sind zwischen 22 und 60 Jahre alt“, erläutert Domenghino. Darunter findet sich unter anderem ein taubstummer Mitarbeiter mit großer Begabung am Lötkolben. Auch als Ahlborn seinem Kundenunternehmen eine 60-Jährige vorstellte, zögerte GeBioM nicht und griff zu. „Wenn jemand mit 50 oder 60

nochmal richtig Gas geben will und überzeugt, nehme ich ihm das auch ab“, betont Domenghino.

Qualifizierung sei dabei ebenfalls ein Stichwort: „Wir betreiben auch wissenschaftliche Forschung und Entwicklung und arbeiten unter anderem mit dem Fraunhofer-Institut zusammen“, gewährt der Unternehmer Einblick in die Aufgabenfelder seines Betriebs. Einer der Schwerpunkte sei die Entwicklung von Sportkonzepten für die Orthopädie.

Der Bedarf ist offenbar da – im nächsten Jahr plant das Unternehmen einen Umzug in größere Räumlichkeiten. „Wir sind über Jahre gewachsen und tummeln uns jetzt auf 800 Quadratmetern in drei Etagen“, stellt der Münsteraner fest. Und spätestens dann wird auch iGZ-Mitglied Jens Ahlborn wohl wieder gefragt sein – immerhin gilt es, die Übernahmequote von 100 Prozent zu halten...

■ Wolfram Linke

Anzeige

Nahezu grenzenlose Buchungsmöglichkeiten in den Ferienparks von Landal GreenParks

10 Parks
in
Deutschland



Flexible Buchungen für mehrere Wochenenden, Kurzwochen und Wochen, aber auch für längere Zeiträume

Landal GreenParks ist ein Anbieter mit mehr als 70 Ferienparks in sieben Ländern (10 Parks in Deutschland und 51 Parks in den Niederlanden). Die Parks sind nicht nur ein ideales Urlaubsziel, sondern halten auch für geschäftliche Gäste ein reichhaltiges Angebot bereit.

Gute Gründe für Landal Business Line:

- Günstige Mietpreise: Kurzwochen schon ab € 29,40 pro Person einschließlich MwSt. und Nebenkosten
- Flexible Buchungszeitpunkte: Reservierungen bis zum Ankunftstag möglich
- Komfortable Übernachtungen in komplett eingerichteten, für zwei bis 32 Personen geeigneten Unterkünften. Von einer komfortablen Unterkunft bis hin zu einer Luxusvilla.

Nähere Informationen oder Buchungen:

Rufen Sie uns an: **1806 - 700 830** oder senden Sie uns eine E-Mail: **businessline@landal.de**



In der Zeitarbeit spielen Sprachkenntnisse und Behinderung keine Rolle

Motivation ist die halbe Miete

Wolfgang Domenghino zückt Zettel und Stift. Neugierig schaut Tim Hindersmann, was sein Chef zu Papier bringt, nickt dann, streckt demonstrativ seinen Daumen in die Höhe und strahlt in die Kamera. Natürlich hat er nichts dagegen, fotografiert zu werden.



Tim Hindersmann arbeitet seit Sommer dieses Jahres im Münsteraner Unternehmen GeBioM mbH, einem Hersteller für Druckmesssysteme. Dass er taubstumm ist, stört dabei überhaupt nicht. „Natürlich war ich überrascht, als das Zeitarbeitsunternehmen mich anrief und mir mitteilte, es habe einen passenden Mitarbeiter gefunden – der sei allerdings taubstumm“, räumt Domenghino ein. „Bedenken hatte ich aber nie.“

Kommunikation mit Händen und Füßen

Zum Vorstellungsgespräch erschien Tim Hindersmann in Begleitung eines Gebärdendolmetschers. Im laufenden Betrieb ist das aber nicht nötig. „Tim lernt sehr schnell“, zeigt sich Domenghino mit seinem neuen Schützling zufrieden. Viel habe er durch bloßes

Zugucken gelernt, im Zweifel wird geschrieben. Auch die Kommunikation innerhalb des Teams laufe problemlos. Hindersmann teilt sich seinen Arbeitsplatz mit einem Schweden, der noch nicht viel Deutsch spricht. Der hat inzwischen begonnen, erste Begriffe in Gebärdensprache zu lernen. „Die beiden kommunizieren im wahrsten Sinne des Wortes mit Händen und Füßen“, schmunzelt Domenghino.

Praktikum brachte Sicherheit

Zunächst absolvierte Hindersmann ein zweiwöchiges Praktikum im Münsteraner Unternehmen. Dabei zeigte sich schnell: Das passt. „Jeder braucht eine Einarbeitungszeit, das ist ganz normal. Aber in den zwei Wochen habe ich gemerkt, dass Tim das hinkriegen wird“, erinnert sich Domenghino. Und das, obwohl die neue Tätigkeit für Hindersmann eine Herausforderung ist. Bislang hatte sich der gelernte Schlosser mehr mit „grobe“ Arbeiten beschäftigt. „Mit Quereinsteigern habe ich aber überhaupt kein Problem“, schmunzelt Domenghino, der selbst eigentlich Sport- und Erdkundelehrer ist. Das Geschäftsfeld seines Unternehmens sei so speziell, dass es ohnehin keine klassische Berufsausbildung dafür gebe.

Menschlich ins Team passen

„Ob jemand behindert ist oder schon etwas älter, ob er schlechte Deutschkenntnisse hat oder was auch immer – wenn jemand motiviert ist, dann ist das schon die halbe Miete“, findet Domenghino. Die Mitarbeiter müssten vor allem menschlich gut ins Team passen. Und sollte sich dann herausstellen, dass die ursprüngliche Tätigkeit doch nicht so sehr zum neuen Mitarbeiter passt, „dann haben wir auch noch genügend andere Aufgaben.“

■ Maren Letterhaus

Übernahme meist in Anschluss an ersten Kundeneinsatz

Klebeffekt ist gute Werbung für Zeitarbeit

Zwar beweist jede Übernahme, wie passgenau die Zeitarbeitsfirma den perfekten Mitarbeiter für das Kundenunternehmen ausgewählt hat. Doch dieser Werbung für die Qualität der Zeitarbeitsunternehmen steht der Verlust eines guten Mitarbeiters gegenüber. Laut iGZ-Mittelstandsbarometer wechseln regelmäßig zwischen 30 und 40 Prozent der Mitarbeiter, die das Zeitarbeitsunternehmen verlassen, direkt im Anschluss zum Kundenbetrieb.

Das Forschungsinstitut SI GmbH untersuchte diesen Klebeffekt und fand heraus: Sowohl für das Image der Zeitarbeit und des eigenen Unternehmens als auch für die Kundenbindung hat der Klebeffekt (sehr) positive Auswirkungen. Darum erheben auch nur 20 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen eine Übernahmeprovision. Für die Zukunft erwarten die Unternehmen, dass der Klebeffekt steigen wird.

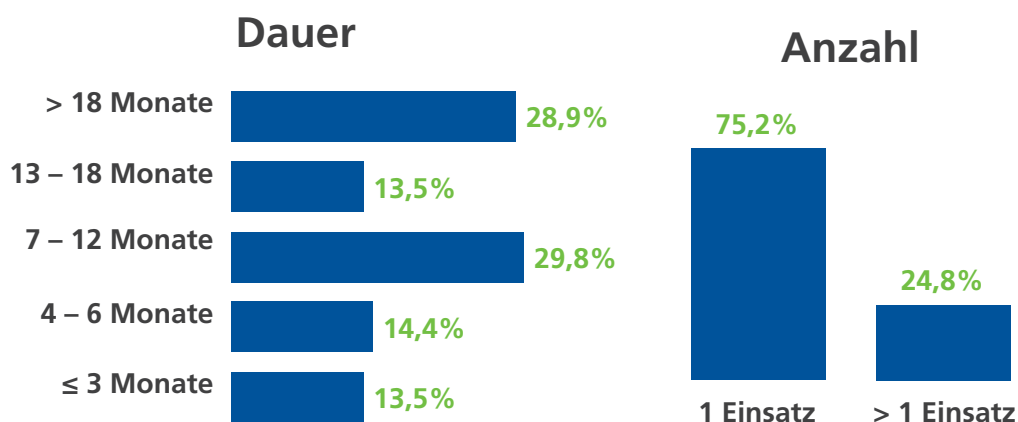
Die Übernahme erfolgt in den allermeisten Fällen in Anschluss an den ersten Einsatz beim jeweiligen Kundenunternehmen (75,2 Prozent). In 29,8 Prozent der Fälle ist der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt seit sieben bis zwölf Monaten im Kundenunternehmen tätig. Weitere 15,4 Prozent arbeiteten bis zur Übernahme

mehr als 18 Monate im Betrieb mit, 13 Prozent sogar länger als drei Jahre.

Dabei gibt es laut SI GmbH verschiedene Faktoren, die die Übernahmechanik von Zeitarbeitskräften beeinflussen. Die Erfahrungen der befragten Zeitarbeitsunternehmen zeigen, dass gerade die Mitarbeiter übernommen werden, die motiviert, einsatzwillig, pünktlich und zuverlässig waren. Besonders bei Personen ohne Berufsausbildung werde honoriert, wenn sie mehr Einsatz zeigen, als von ihnen erwartet wurde. Zudem sei es wichtig, sich gut ins Team einzugliedern.

■ Maren Letterhaus

Wie lange dauerte der Einsatz im Kundenunternehmen, bis eine Übernahme stattfand?



Nordmetall-Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger im Interview

Faires Einstiegsinstrument

Keine Branche nutzt die Zeitarbeit so stark zur flexiblen Personalplanung wie die Metall- und Elektroindustrie. Warum das so ist und welche Folgen eine weitere gesetzliche Regulierung der Zeitarbeit haben würde, verriet Dr. Nico Fickinger, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Nordmetall, im Gespräch mit iGZ-Redakteurin Maren Letterhaus.

Z direkt!: Zwei Drittel der Zeitarbeitskräfte sind in der M+E-Industrie eingesetzt. Warum ist der Bedarf flexibler Personalplanung in Ihrer Branche so hoch?

Fickinger: Weil kaum eine andere Branche so wettbewerbsorientiert ist wie unsere. Im Schnitt gehen fast zwei Drittel unserer Produkte ins Ausland, in einigen Unternehmen liegt die Exportquote sogar über 90 Prozent. Wer so stark dem Weltmarkt ausgesetzt ist, bekommt den Pulsschlag der Weltkonjunktur täglich zu spüren – und muss deshalb auch blitzschnell

reagieren können. Dass Aufträge über Nacht wegbrechen können, haben die Unternehmen in der großen Krise 2008/2009 erlebt – diese Erfahrung steckt vielen noch tief in den Knochen. Doch genauso schnell kann es dann wieder aufwärts gehen. Solche Auf- und Abschwünge können sie nicht allein über das Stammpersonal abfedern.

Z direkt!: Aufgrund der Branchenzuschläge ist Zeitarbeit für die Kundenunternehmen deutlich teurer geworden. Ein Hindernis für Ihre Mitglieder?

Fickinger: Stimmt, das ohnehin schon teure Instrument ist noch einmal teurer geworden. Dass es sich am Ende trotzdem für viele Firmen rechnet, zeigt, welchen hohen Wert unsere Unternehmen einer beweglichen Personalpolitik zumessen – Flexibilität hat eben ihren Preis.

Z direkt!: Welche Rolle spielt Zeitarbeit als Rekrutierungskanal?

Fickinger: Bei den meisten Unternehmen steht sicher der Wunsch nach möglichst großer Flexibilität im Personaleinsatz im Vordergrund – und nicht der Wunsch, Zeitarbeiter erst einmal risikolos zu erproben und dann bei Bedarf übernehmen zu können. Umgekehrt liegt es natürlich nahe, dass sich die Unternehmen, wenn sie denn Personalbedarf haben, zunächst aus dem Pool der Zeitarbeiter bedienen – so verpflichtet man nicht die Katze im Sack, sondern hat sich schon kennen und schätzen gelernt.

Z direkt!: Ist es für Langzeitarbeitslose leichter, über Zeitarbeit in der M+E-Branche Fuß zu fassen?

Fickinger: Ich glaube schon, dass die Einstellungshürden in den Köpfen der Menschen sinken, wenn sie einen neuen Mitarbeiter erst unverbindlich testen



»Flexibilität hat eben ihren Preis.«

können. Da ist immer auch etwas Psychologie dabei. Außerdem erfährt das Kundenunternehmen gar nichts über die Vorgeschichte des Zeitarbeiters; eventuelle Vorbehalte können so gar nicht entstehen. So gesehen ist Zeitarbeit ein sehr faires Einstiegsinstrument.

Z direkt!: Die Bundesregierung plant, Zeitarbeitseinsätze auf maximal 18 Monate zu beschränken. Ihre Meinung dazu?

Fickinger: Von einer generellen gesetzlichen Beschränkung der Einsatzdauer halte ich wenig. Dafür sind die Einsatzmöglichkeiten viel zu vielschichtig. Für eine Elternzeitvertretung reichen 18 Monate nicht aus, für ein anspruchsvolles Ingenieurprojekt noch weniger. Dem tragen die Zeitarbeitsfirmen und die DGB-Gewerkschaften einerseits in dem Branchentarifvertrag, andererseits auch die Metallarbeitgeber und IG Metall im TV LeIZ durch differenzierte Regelungen Rechnung. Diese Freiheit, durch Tarifvertrag vom Gesetz abweichen zu dürfen, muss unbedingt erhalten bleiben. Nicht die Politik, sondern die Betriebs- und Tarifparteien wissen am besten, was für ein bestimmtes Unternehmen angemessen ist und was nicht.

Z direkt!: Wie ist die Stimmung unter den Mitgliedern von Nordmetall mit Blick auf die Pläne der Großen Koalition?

Fickinger: Ich könnte jetzt spotten und sagen: Unsere Mitglieder sind leidgeprüft, auch das werden sie noch überstehen. Aber die Politik sollte sich nicht in Sicherheit wiegen. Die M+E-Unternehmen sind zwar das Herz der Wirtschaft, und dieses Herz ist ein Kämpferherz. Doch auch das stärkste Herz macht irgend-



»Nicht die Politik, sondern die Betriebs- und Tarifparteien wissen am besten, was für ein bestimmtes Unternehmen angemessen ist und was nicht.«

wann einmal schlapp, wenn ihm die Blutbahnen zu stark eingeengt oder zu viel Belastung auferlegt wird.

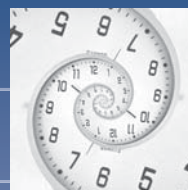
Z direkt!: Welche Szenarien, in denen ein längerfristiger Einsatz nötig ist, begegnen Ihnen in der M+E-Industrie?

Anzeige

ES Zeitarbeit - Softwarelösung für mehr Zeit!

Die Branchenlösung für Personaldienstleister

- ES Zeitarbeit
- ES Personalabrechnung
- ES Rechnungswesen
- ES Controlling





»Ich glaube, langfristig werden Unternehmen nur dann einen Erfolg am Markt haben, wenn sie einen gewissen Puffer an Zeitarbeitskräften haben, den sie rasch hoch und runter fahren können.«

Fickinger: Die wichtigsten sind Krankheitsvertretungen oder die Überbrückung von Elternzeit. Aber auch viele Projekte im Entwicklungs- und Konstruktionsbereich müssen langfristig bearbeitet werden. 18 Monate reichen dafür keinesfalls aus. All das wäre gefährdet, wenn die Überlassungsdauer auf maximal eineinhalb Jahre festgeschrieben würde. Man würde viele Zeitarbeitnehmer so um ihren Job bringen,

den Unternehmen ihre Flexibilität rauben und damit eine weitere wichtige Standortbedingung deutlich verschlechtern.

Z direkt!: Es gibt nicht wenige Stimmen, die angesichts der wirtschaftlichen Zwänge und Realitäten davon sprechen, dass Zeitarbeit schon jetzt nicht mehr nur betriebliche Auftragsspitzen abfedern muss, sondern auch konjunkturelle Zyklen. Kann sie das abfedern?

Fickinger: Das tut sie doch schon. Dass die M+E-Industrie in der großen Krise rund 800.000 Stammkräfte an Bord halten konnte, war nur möglich, weil es den Schutzpuffer der Zeitarbeitskräfte gab. Ich glaube, langfristig werden Unternehmen nur dann einen Erfolg am Markt haben, wenn sie einen gewissen Puffer an Zeitarbeitskräften haben, den sich rasch hoch und runter fahren können. Die Alternative wäre, in einem gigantischen „hire and fire“ jeden Monat viele Hunderte oder Tausende von Mitarbeitern zu entlassen, um sie einige Zeit später gegebenenfalls wieder einzustellen.

Z direkt!: Der iGZ setzt sich dafür ein, dass nicht nur die Kundenbranchen, sondern auch die Zeitarbeit selbst tarifliche Regelungen vereinbaren kann, um die Abweichungen von den 18 Monaten zu ermöglichen. Das ist für den iGZ auch eine Frage der Tarifautonomie. Kann die Zeitarbeitsbranche bei dieser Forderung auf Ihre Unterstützung bauen?

Fickinger: Die Zeitarbeitsbranche ist eine Branche wie alle anderen auch. Insofern hat sie auch das Recht, ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen eigenständig und einvernehmlich zu regeln.

Anzeige

Anzeige

ProZA
Software für Personaldienstleister



Bochum | Kaarst
compu-organ
Software für Personaldienstleister

LEISTUNGSSTARKE SOFTWARELÖSUNGEN
AUS EINER HAND

Standard-AÜ | Gastro | Ingenieure | Ärzte | Pflege | Freelancer | Vermittlung

- Disposition mit Drag & Drop
- Akquise, Dokumenten-Management
- Mitarbeiter- und Bewerber-Matching
- Schnellkalkulation Verrechnungssätze
- Stundenerfassung, Stundenimport
- automatische Branchenzuschläge
- automatische Lohnermittlung
- automatische Fakturierung
- offene Posten, Mahnungen
- Nachkalkulation Kunden/Mitarbeiter

integriert: ProPers Professionelle Personalabrechnungs-Software

www.personaldienstleister-software.de

COMPU-ORGA Gesellschaft
für Computer-Organisation mbH
Kohlenstraße 36 | 44795 Bochum

BAP

IGZ

Telefon: 0234-974718-33 | Fax: -29
www.personaldienstleister-software.de
info@personaldienstleister-software.de

fivers Versicherungsmakler GmbH

Eine starke Verbindung seit 1935

**Der Versicherungsspezialist
für Personaldienstleister.**

Exklusives Sonderkonzept
für Haftpflichtrisiken.

fivers

fivers Versicherungsmakler GmbH
Ettlinger Straße 25 · 76137 Karlsruhe
Tel. 0721/6802-0 · Fax 0721/68 02-100
fivers@fivers.de · www.fivers.de



**Sonder-
konditionen
für iGZ
Mitglieder**

einfach
intelligent
arbeiten



prosoft**staff.Director**[®]

Die neue Organisation der Zeitarbeit

prosoft**staff.Director**[®] ist die einfache und intelligente Komplettlösung für Personaldienstleister, die Sie bei allen Prozessen in der Zeitarbeit unterstützt: vom Bewerber- und Personalmanagement über die Zeiterfassung bis hin zur Lohnabrechnung.

Mit prosoft**staff.Director**[®] veröffentlicht prosoft die Nachfolgeversion der Erfolgssoftware **AÜOffice**[®].

www.prosoft.net

Vermittlungsprovisionen wirksam vereinbaren

Finanzielle Ausgleichsforderung muss angemessen sein

Insbesondere aufgrund des Fachkräftemangels haben Arbeitgeber ein Interesse daran, ihre Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Bei einer Übernahme durch ein Kundenunternehmen möchten sie per Vermittlungsprovision einen finanziellen Ausgleich erhalten. Die Übernahme eines Zeitarbeitnehmers ist auch nach Auffassung des Bundesgerichtshofs (BGH) honorarwürdig. Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Vermittlungsprovision ist allerdings, dass diese auch „angemessen“ ist. Zu berücksichtigen ist, dass nach Auffassung des BGH etwa eine zu hoch angesetzte Höhe die Unwirksamkeit der gesamten Vermittlungsprovision zur Folge hat. Eine Reduzierung der Vermittlungsprovision auf die gerade noch zulässige Höhe ist dann unzulässig.



lizierten Mitarbeitern ist demnach Vorsicht geboten bei Pauschalbeträgen, die nicht auf den „Marktwert“ des konkreten Mitarbeiters abstellen. Der BGH hat jedenfalls in dieser Entscheidung eine Provision in Höhe von 15 Prozent des Jahresbruttogehalts (umgerechnet 1,8 Bruttomonatsgehälter) als wirksam angesehen, zwei Bruttomonatsgehälter sollen ebenfalls zulässig sein. Diese „Starthöhe“ könne für jeden Mitarbeiter unabhängig seiner Qualifikation oder Tätigkeit genutzt werden.

Reduzierung nach Überlassungsdauer

Entscheidend für die Angemessenheit der Provision sei nach Auffassung des BGH außerdem die Dauer der vorangegangenen Überlassung und die Höhe des vom Kunden bereits gezahlten Entgelts. Der wirtschaftliche Nachteil des Verlusts eines Mitarbeiters werde durch den bereits gezahlten Verrechnungssatz kompensiert. Die Höhe der Provision müsse deshalb in Abhängigkeit der Dauer der vorangegangenen Überlassung nach Zeitabschnitten (absteigend) gestaffelt sein. Soll der Kunde innerhalb einer Frist von bis zu zwölf Monaten noch zur Zahlung einer Provision verpflichtet werden, so müsse die Provision mindestens quartalsweise (also im Drei-Monats-Rhythmus) und so im Verhältnis abgesenkt werden, dass die Übernahme spätestens nach einem Jahr der Überlassung kostenlos erfolgen kann. Ebenfalls möglich ist in diesem Fall natürlich auch die in der Praxis häufig anzutreffende Reduzierung der Provision um ein Zwölftel für jeden Monat der vorangegangenen Überlassung.

Die maximale Obergrenze einer wirksamen Provision ist umstritten. Diese sollte jedoch in jedem Fall höchstens drei Bruttomonatsgehälter betragen. Der BGH verlangt, dass durch die Provisionsregel ein angemessenes Verhältnis zur Qualifikation und Tätigkeit des Mitarbeiters sowie zum „Marktwert“ seiner Arbeitsleistung und einer hierauf bezogenen Personalvermittlung hergestellt werden muss (BGH, Urteil vom 10.11.2011 – III ZR 77/11). Entscheidend ist also in aller Regel der Einzelfall. Insbesondere bei weniger qua-

Übernahme nach Ende der Überlassung

Schließt der Mitarbeiter nach dem Ende der Überlassung an den Kunden mit diesem in zeitlichem Abstand ein Arbeitsverhältnis, so kann auch dann noch ein Anspruch auf Provision bestehen. Eine entsprechende Regelung (möglich: bis zu sechs Monate nach Ende der Überlassung) ist nach Auffassung des BGH dann wirksam, wenn dem Kunden ausdrücklich die Möglichkeit des Gegenbeweises eingeräumt werde. Der Kunde müsse die Möglichkeit haben gegebenenfalls zu beweisen, dass die frühere Überlassung nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsverhältnisses war (etwa weil der Mitarbeiter früher schon einmal fest bei ihm angestellt war). Dies dürfte dem Kunden in der Praxis aber häufig nicht gelingen.

Übernahme ohne vorherige Überlassung

In der Provisionsvereinbarung sollte auch ausdrücklich die „Übernahme“ des Mitarbeiters ohne vorherige Überlassung geregelt sein. Außerdem sollte der Personaldienstleister bereits vor der Übersendung der Mitarbeiterprofile an den Kunden die Vereinbarung entweder schriftlich abschließen bzw. sich die Allgemeinen Geschäftsbedingungen beweisbar bestätigen lassen. Das OLG Saarbrücken (Urteil vom 15.10.2014 – 1 U 113/13) hat Letzteres ausreichen lassen. Auch die Herstellung des Kontaktes zwischen Kunden und Kandidatin wurde außerdem als ursächlich für den

späteren Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen diesen angesehen. Der Kunde hatte in diesem Fall nach einem durch den Personaldienstleister arrangierten Vorstellungsgespräch eine Kandidatin, die sich bereits bei einem anderen Kunden über den Personaldienstleister im Einsatz befand, im Nachhinein ohne zwischenzeitliche Überlassung eingestellt.

„Basis“ für die Vermittlungsprovision

Das Oberlandesgericht Oldenburg (Urteil vom 30.10.2014 – 1 U 42/14) hält eine Provisionsvereinbarung allein deshalb für unwirksam, weil bei der Höhe nur auf das Mehrfache des Verrechnungssatzes abgestellt wird. Eine solche undifferenzierte Klausel ohne eine am Einkommen des Arbeitnehmers orientierte Beschränkung sei keine „angemessene“ Provision, zumal sich durch die Vereinbarung abstrakt auch eine Provision von mehr als dem zweifachen Bruttomonatsgehalt ergeben könnte. Es ist nicht auszuschließen, dass sich weitere Gerichte dieser Auffassung anschließen. Auch wenn der Verrechnungssatz dem Personaldienstleister bekannt ist und dieses Vorgehen in der Praxis somit Vorteile bietet, sollte ein – sicheres – Abstellen auf das Bruttomonatsgehalt angedacht werden. In diesem Fall wird jedenfalls ein konkreter Bezug zum Wert der Arbeitsleistung und der Qualifikation des Mitarbeiters hergestellt.

■ Ass. jur. Sebastian Reinert

Anzeige



EHRGEIZIGE ZIELE? EIN FALL FÜR FACTORING!

Mit hohen Außenständen lässt sich schwer wachsen:
Sie überlassen uns Ihre Forderungen und wir zahlen,
bevor es Ihre Kunden tun. Das hört sich gut an?
Dann sollten wir uns kennen lernen:

www.ekf-frankfurt.de

EKF
finanz | frankfurt
g m b h 



v.l.: Wilhelm Oberste-Beulmann (BAP), Wener Stolz (iGZ-Hauptgeschäftsführer), Guntram Schneider (NRW-Arbeitsminister) und Sven Kramer (stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender)

SI GmbH veröffentlicht Studienergebnisse

Brücke in den Arbeitsmarkt

28,9 Prozent der Zeitarbeitnehmer sind bereits über 18 Monate im Einsatz, bevor sie vom jeweiligen Kundenunternehmen übernommen werden. 29,8 Prozent sind sieben bis zwölf Monate im Einsatz, bis sie in ihren neuen – alten – Arbeitsplatz wechseln. Mit teils überraschenden Ergebnissen wartete Dr. Cordula Sczesny, Geschäftsführerin der Soziale Innovation (SI) GmbH, bei der Vorstellung der Ergebnisse der Studie „Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt?“ auf. Rund 250 Teilnehmer kamen zur Abschlussveranstaltung nach Dortmund.

Sczesny betonte, Übernahmen seien für die Zeitarbeitsunternehmen ein Handlungsdilemma: „Die Firma hat einerseits den Verlust eines guten Mitarbeiters zu verkraften, andererseits ist gerade das aber auch ein gutes Instrument der Kundenbindung“,

erläuterte die Expertin. Für das Projekt, für das sich auch der iGZ engagierte, verzeichnete die SI GmbH bei den Umfragen einen sehr guten Rücklauf von 13,3 Prozent bei den Zeitarbeitsunternehmen, 21 Prozent bei den Zeitarbeitskräften und 12,4 Prozent

Gemeinsames Forschungsprojekt in NRW

Viel und kontrovers wird in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft diskutiert, ob die Zeitarbeit tatsächlich die Brücke in den Arbeitsmarkt ist. Oftmals wird die Beschäftigung vormals Arbeitsloser als Indiz für die Brückenfunktion angesehen. Die Bundesagentur für Arbeit beziffert diesen Anteil auf rund 60 Prozent. Andere beschreiben die Brückenfunktion als Hilfe zum Einstieg in eine Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit. So kommt 2008 eine Untersuchung für das Ministerium für

Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW zu dem Ergebnis, dass „knapp einem Drittel der Zeitarbeitnehmer/innen, die vor der Zeitarbeit arbeitslos waren, (...) ein Einstieg in eine Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung in einem anderen Wirtschaftsbereich“ gelingt.

Das Projekt „Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt?“ startete am 1. Januar 2012 und sollte am 31. Dezember 2013 enden. Es wurde bis zum 30. Dezember 2014 verlängert,

um noch weitere Infoveranstaltungen durchführen zu können. Aktuell läuft auf Wunsch des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) ein weiterer Verlängerungsantrag (bis 30.9.2015), da noch weitere rund 20 Infoveranstaltungen in Jobcentern durchgeführt werden sollen. Das Projekt wird durch das Land NRW und aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) gefördert. Der iGZ begleitet das Projekt als Partner.

bei ehemaligen Zeitarbeitnehmern. Außerdem wurden 17 Interviews geführt.

Zeitarbeit ist und bleibt offenbar erstes Mittel der Wahl bei dem Weg aus der Arbeitslosigkeit: „56,8 Prozent der Befragten gaben an, mittels Zeitarbeit Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu beenden“, so Sczesny. 55,4 Prozent hoffen auf den Klebeeffekt, 42,5 Prozent fanden die angebotene Arbeitsstelle attraktiv. „Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Zeitarbeit ein Weg aus der Arbeitslosigkeit sein kann“, zog die Geschäftsführerin ein erstes Fazit.

Interessant sei in diesem Zusammenhang auch die Zahl der Einsätze bis zu einer Übernahme in das Kundenunternehmen – 75,2 Prozent der Zeitarbeitskräfte wurden bereits nach lediglich einem Einsatz übernommen. Die Übernahme scheint aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen dabei in erster Linie Sache von Zeitarbeitnehmer und Kundenunternehmen zu sein: Den größten Einfluss darauf haben mit 43,7 Prozent die Zeitarbeitnehmer selbst, 44,5 Prozent beruht auf Initiative der Kundenbetriebe, 9,2 Prozent gehen auf das Konto der Zeitarbeitsfirmen.

Qualifizierung vor und während des Einsatzes fand bei 21,3 Prozent statt. „Hier wird eher auf Passgenau-

igkeit gesetzt“, erklärte Sczesny die niedrige Quote – Zeitarbeitnehmer werden gezielt nach ihrer zum vakanten Arbeitsplatz passenden Qualifikation ausgesucht. Als wichtigste Faktoren für eine Übernahme wurden laut Sczesny die gute Einarbeitung, die Integration ins Team und die gute Abforderung der Fähigkeiten genannt. Aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen wesentliche Aspekte seien für eine Übernahme Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Motivation, Teamfähigkeit und mehr Einsatz als erwartet.

„Das Ergebnis lautet, dass der Klebeeffekt bis hin zu ungelernten Hilfskräften feststellbar ist. Dieser Effekt kann durch intensive Personalbetreuung seitens der Zeitarbeitsunternehmen und Jobcenter noch erhöht werden. Kundenunternehmen sind gefragt, wenn es um faire und gute Bedingungen für die Arbeitskräfte geht“, unterstrich Cordula Sczesny abschließend.

Die SI GmbH habe auf Basis dieser Ergebnisse nun Kriterien und ein Konzept für gute Personalbetreuung entwickelt. Diese Leitlinien wurden in einem Info-Flyer zusammengefasst und es wurden – bislang – zwölf Informationsveranstaltungen für Arbeitsvermittler in Jobcentern durchgeführt.

■ Wolfram Linke

Warum haben (ehemalige) Zeitarbeitskräfte eine Tätigkeit in der Branche aufgenommen?



Quelle: Befragung von aktuellen Zeitarbeitskräften sowie Zeitarbeitskräften mit Klebeeffekt in NRW, Soziale Innovation GmbH

iGZ-Mitglieder profitieren von Gemeinschaftsstand

Mehrwert Messe

Einer der Höhepunkte im jährlichen Personaldienstleisterkalender ist die Fachmesse „Zukunft Personal“ in Köln. Auch der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) ist regelmäßig gemeinsam mit einigen seiner Mitglieder dabei. Doch was bringt es, sich dem Fachpublikum auf dieser Messe zu präsentieren?



„Für uns ist es wichtig, dass wir in der Öffentlichkeit auch als iGZ-Mitglied gesehen werden, denn das kommt einem Qualitätssiegel gleich“, sind sich Claudia Meyer und Frank Müller, Piening Personal GmbH, einig. Vor allem angehende Personaldienstleistungsaufleute suchen, so Meyer, den direkten Kontakt „und stellen clevere Fragen“. Die Auszubildenden interessieren sich etwa dafür, warum ein Betrieb die iGZ-Mitgliedschaft gewählt und welche Vorteile das habe.

Natürlich werde mit Blick auf den Abschluss der Ausbildung auch für die Zeit danach gezielt Kontakt aufgenommen. Studierende und Fachkräfte finden laut Frank Müller ebenfalls häufig den Weg zum Messestand: „Sie interessieren sich meist dafür, welche Chancen ihnen die Zeitarbeit bietet.“ Und auch Dienstleister der Branche nutzen die Gelegenheit, bieten ihre Software, Sprachkurse oder E-Learning an. „Interessant“, unterstreicht Müller,

„sind dabei die vielen Möglichkeiten, die hier vorgestellt werden – wie beispielsweise die Rekrutierung von Fachkräften aus Griechenland.“

Die Firma Meteor ist – wie Piening auch – bereits zum fünften Mal mit dabei: Für Uwe Schulz und Benedikt Mense dient die Messe vor allem dem Netzwerken: „Für uns ist es wichtig, die Kontakte zu unseren Kundenunternehmen zu vertiefen. Imagepflege gehört selbstverständlich auch dazu“, betonen die beiden Meteor-Mitarbeiter. „Außerdem nutzen viele PDK-Azubis die Messe regelrecht als Jobbörse“, haben sie beobachtet. „Wir haben daraufhin auch schon Auszubildende zu Vorstellungsgesprächen eingeladen“, erinnert sich Uwe Schulz. „Wir bekommen immer mehr Anfragen.“ Oft, haben beide festgestellt, stehen neuerdings private Personalvermittler an ihrem Stand, die Gutscheine von der Arbeitsagentur nutzen.

Oliver Ulbrich, R.H. Personalmanagement, ist mit seinem iGZ-Mitgliedsunternehmen zum ersten Mal in Köln dabei. „Sehr viele interessante und interessierte Besucher“, zieht er erfreut eine erste Bilanz. „Wir haben viele gute Gespräche geführt“, unterstreicht Ulbrich. In erster Linie fanden potenzielle Kundenunternehmen den Weg zu seinem Stand – „Fast alles Neukunden. Es wurden sogar einige Aufträge gestellt“, ist der Unternehmer begeistert. Aber auch an der Zeitarbeitsbranche Interessierte, die sich beruflich verändern möchten, habe er vielfach gesprochen. Besonders Facharbeiter und Ingenieure suchen laut Ulbrich über die Messe die Chance, sich neu zu orientieren.

Ähnliches weiß er von den PDK-Azubis zu berichten: „Viele wollen offenbar nach der Ausbildung den Arbeitsplatz wechseln und interessieren sich schon frühzeitig für die Personaldienstleistungsunternehmen.“ Die Visite von Bestandskunden, „die gerne diese Möglichkeit der Kontaktpflege genutzt haben“, rundet den Messeauftritt von R.H. Personalmanagement ab. Fazit: „Die sehr große Resonanz hat uns positiv überrascht und wir möchten auf jeden Fall auch im nächsten Jahr wieder gemeinsam mit dem iGZ dabei sein“, plant Ulbrich für die Zukunft.

■ Wolfram Linke



Claudia Meyer und Frank Müller (Piening Personal) im Gespräch mit iGZ-Redakteur Wolfram Linke (M.).



Oliver Ulbrich, R.H. Personalmanagement (r.), freut sich über neue Kundenkontakte.



Benedikt Mense (l.) und Uwe Schulz (Meteor) nutzen die Messe zum Netzwerken mit Kundenunternehmen.

Podiumsdiskussion zu Zeitarbeitsregulierungen mit reichlich Zündstoff

Offener Schlagabtausch über GroKo-Pläne

Gesetzliche Regulierung der Zeitarbeit und betriebliche Flexibilität – geht das zusammen? Und wenn ja, wie? Diese Fragen standen im Mittelpunkt einer Podiumsdiskussion im Rahmen der Fachmesse „Zukunft Personal“ in Köln, der über 100 Teilnehmer lauschten.



Marcel Speker, Leiter der iGZ-Kommunikationsabteilung, stellte zunächst die Pläne der Bundesregierung vor: Equal Pay nach neun Monaten sowie eine Höchstüberlassungsgrenze von 18 Monaten. Dabei hätten die Tarifpartner mit den Branchenzuschlags-Tarifverträgen bereits eine Lösung der Lohnangleichung gefunden. „Warum braucht es trotzdem ein Gesetz?“, fragte er in die Runde.

Gesetzliche Mindeststandards nötig

Dass die Branchenzuschläge ein deutlicher Schritt nach vorne seien, gab Roland Matzdorf, Abteilungsleiter „Arbeit und Qualifizierung“ im NRW-Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, zu. „Wir nehmen die Tarifautonomie in NRW sehr ernst“, betonte er. Es spreche auch nichts dagegen, wenn Tarifpartner über die gesetzlichen Regelungen hinaus weitere Vereinbarungen trafen. „Trotzdem brauchen wir ein Gesetz, um Mindeststandards festzulegen“, positionierte er sich deutlich.

Equal Pay nicht praxistauglich

Dem widersprach Sven Kramer, stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender und Verhandlungsführer in der iGZ-Tarifkommission: „Wenn der Gesetzgeber Equal Pay nach neun Monaten haben möchte, dann frage ich mich ernsthaft, wie das gehen soll.“ Bei den Verhandlungen der Branchenzuschläge habe es alleine drei Tage gedauert, die zahlreichen bestehenden Tarifverträge mit dem iGZ-DGB-Tarifvertrag in Einklang zu bringen. „Das war unglaublich schwierig. Da gibt es unterschiedliche Regionen, unterschiedliche Entgelthöhen, unterschiedliche Eingruppierungssätze“, berichtete er aus seiner Erfahrung. Die Tarifpartner hätten hier in langwierigen Verhandlungsrunden Einigungen erzielt und in zweieinhalb Jahren 15 Tarifverträge abgeschlossen. „Denkt der Gesetzgeber trotzdem, dass wir das nicht im Griff haben?“, zeigte sich der iGZ-Verhandlungsführer verärgert.

Tariföffnungsklausel nur für Kundenbranchen?

Zu mehr Gelassenheit mahnte Rainer Bischoff, Mitglied des Arbeitskreises Arbeit, Gesundheit und Soziales in der SPD-Landtagsfraktion NRW: „Gesetzliche Grundlagen sind doch nichts Neues“, versuchte er zu beruhigen. Tarifverträge könnten immer nur Verbesserungen für die Arbeitnehmer regeln. „Wir wären wesentlich gelassener, wenn wir wüssten, dass es im Gesetz eine Tariföffnungsklausel gibt“, sprach Speker für die Zeitarbeitsbranche. Eine solche Regelung müsse in den Verhandlungen sicher eine Rolle spielen, räumte Bischoff ein, begrenzte jedoch: „Wenn aber im Gesetz direkt drinsteht, dass die Zeitarbeit die Höhe der Höchstüberlassungsdauer selbst regeln darf, wofür brauchen wir dann ein Gesetz?“ Seiner Meinung nach sei eine Tariföffnungsklausel nur dann sinnvoll, wenn die Kundenbranchen über eine abweichende Überlassungsdauer entscheiden, nicht aber die Zeitarbeitsbranche selbst.

Branchenspezifische Lösungen gefunden

Empört reagierte Kramer auf diesen Vorschlag. „Mir fällt überhaupt nicht ein, warum wir nicht mit den zuständigen Gewerkschaften regeln dürfen, was für unsere Branche sinnvoll ist. Warum sollte Herr Iwanowski künftig mit Gesamtmetall über Bedingungen in der Zeitarbeit verhandeln, anstatt mit uns?“, brachte er Christian Iwanowski, Gewerkschaftssekretär der IG Metall NRW und damit Verhandlungspartner der Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ), ins Spiel. Kramer betonte nochmals, dass die Zeitarbeit bei den Branchenzuschlägen mit den jeweiligen Gewerkschaften spezifische Lösungen im allseitigen Einvernehmen ausgehandelt habe. „Und glauben Sie mal nicht, dass

die IG Metall alles unterschreibt, was wir möchten“, richtete sich Kramer erneut an Bischoff. „Wir können das nicht einseitig festlegen. Da sitzt eine Gewerkschaft mit am Tisch!“

EU-Recht einhalten

Christian Iwanowski forderte, einen Blick in die Praxis zu werfen. „Ich kann mir nicht vorstellen, dass wir künftig einen Tarifvertrag mit Gesamtmetall machen“, lenkte er ein. Für ihn sei zunächst relevant, dass überhaupt einmal definiert werde, welche Überlassungslänge normal üblich sei. Schließlich gehe es hier um die Einhaltung von EU-Recht. „Ob das am Ende genau 18 Monate sind, ein paar mehr oder ein paar weniger – das ist mir gar nicht so wichtig“, räumte er ein. Doch erst nach der genauen Definition könne man nach Ausnahmelösungen suchen – „und das Betrieb für Betrieb“.

Zeitarbeitsmarkt in Ordnung

Das sah Hendrik Wüst, Sprecher für Wirtschaft, Mittelstand und Energie der CDU-Landtagsfraktion NRW, anders. „Es geht hier um die Branche, nicht um den Betrieb“, betonte er. Vor dem Hintergrund der konjunkturellen Entwicklung forderte er, den Koalitionsvertrag noch einmal sehr genau anzuschauen. Zeitarbeit sei eine Erfolgsgeschichte beim Akquirieren von Langzeitarbeitslosen und dem Einstieg von frisch ausgebildeten Kräften. Außerdem reguliere sich die Anzahl der Zeitarbeitskräfte von selbst analog zur konjunkturellen Entwicklung. „Diese Tendenz zeigt, dass der Zeitarbeitsmarkt in Ordnung ist“, resümierte er.

■ Maren Letterhaus



Marcel Speker (l.) und Sven Kramer.



Hendrik Wüst



Rainer Bischoff

iGZ-Landeskongress Bayern

„Unternehmen nicht die Luft zum Atmen nehmen“

„Die Auftragslage ist extrem volatil, da braucht man Zeitarbeit“, lautete das Fazit von Dirk Pollert beim iGZ-Landeskongress Bayern. In der Würzburger Festung Marienberg appellierte der stellvertretende Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (vbw) deshalb direkt an die Bundesregierung: „Nehmen Sie den Unternehmen nicht die Luft zum Atmen!“

Unter den Eindrücken der Regulierungspläne der Großen Koalition nahmen die Teilnehmer die Situation der Zeitarbeit in Bayern unter die Lupe. Dabei kristallisierte sich schnell die Meinung heraus, dass sich die Zeitarbeit „keine weiteren Einschränkungen gefallen lassen“ dürfe, wie iGZ-Landesbeauftragte Petra Eisen die Situation in Worte fasste. Als „Vitamin für Wirtschaft und Arbeitsmarkt“ leiste Zeitarbeit einen großen Beitrag zu einer gesunden Wirtschaft.

Dem stimmte Pollert zu und erinnerte daran, dass die Zeitarbeit für Unternehmen schon aufgrund der Branchenzuschläge deutlich teurer geworden sei. Wenn jetzt noch weitere gesetzliche Regulierungen dazu kämen, führe das nicht zu einem Anstieg der Stammbesetzung, „sondern zu einer Verlagerung der Produktion ins Ausland.“

RA Dr. Martin Dreyer, iGZ-Geschäftsführer, erklärte, wie die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Zeitarbeit umgesetzt werden müssen. Dabei ging er insbesondere auf das Tarifautonomiestärkungsgesetz ein. „Die Lohnuntergrenzenverordnung regelt, dass der



Petra Eisen und Dirk Pollert

iGZ-DGB-Tarifvertrag weiterhin Vorrang vor dem künftigen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro hat“, machte er deutlich. Allerdings würden Branchenmindestlöhne dann auch für Zeitarbeitskräfte gelten, wenn sie eine entsprechende branchentypische Tätigkeit übernehmen. „Wenn jemand im Malerbetrieb angestellt ist, aber den ganzen Tag lang nur Gerüste aufbaut, dann gilt für ihn der Mindestlohn des Gerüstbauerhandwerks, nicht der der Maler und Lackierer“, gab er ein Praxisbeispiel.

■ Maren Letterhaus

Weitere Kongressthemen auf der iGZ-Homepage:

Controlling – Führen mit Kennzahlen
Thorsten Rensing, iGZ-Bundesvorstand

Webinare und E-Learning
Dr. Bernd Benikowski, TrainingsZentrumZeitarbeit

Förderprogramme der BA
Kirstin Laukamp, iGZ-Bundesgeschäftsstelle

Reisekostenrecht
RA Stefan Sudmann, iGZ-Bundesgeschäftsstelle

Recruiting mit Social Media
Prof. Dr. Thorsten Petry, Hochschule RheinMain

Zur ausführlichen Kongressberichterstattung:



www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/nicht-die-luft-zum-atmen-nehmen



iGZ-Landeskongress Nord

„Zeitarbeit absolut notwendig“

Bettina Schiller, iGZ-Landesbeauftragte Bremen, brachte die Sache auf den Punkt: „Wir hier im Norden sind zwar sturmerprobt, aber was im Zuge der Bundestagswahl auf uns zukam, das war schon heftig – auch für uns Nordlichter!“ Welche Folgen es für die Zeitarbeit haben könnte, wenn die Bundesregierung eine Beschränkung der Höchstüberlassungsdauer und gesetzliches Equal Pay einführt, war Mittelpunkt der Podiumsdiskussion beim iGZ-Landeskongress Bremen.

„Ich bin geschockt von diesen Gewerkschaftsthesen. Das ist nur noch hanebüchen und entbehrt de facto jeder wissenschaftlichen Grundlage. Das ist einfach Käse“, reagierte der iGZ-Landesbeauftragte Christian Baumann auf eine Anmerkung Annette Dürings, DGB-Regionsvorsitzende Bremen-Elbe-Weser: Mit der Aussage, der Begriff „Sklaventreiber“ komme ja nicht von ungefähr und es gebe in der Branche schwarze Schafe, die erheblichen Handlungsbedarf erzeugen, sorgte die DGB-Vertreterin für erhebliche Unruhe. Unter der Moderation von Marcel Speker, Leiter Kommunikation im iGZ, debattierten Harald Schumacher, Wirtschaftswoche, Annette Düring, DGB-Regionsvorsitzende Bremen-Elbe-Weser, Christian Baumann, iGZ-Landesbeauftragter für Hamburg, RA Cornelius Neumann-Redlin, Hauptgeschäftsführer Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V., und Dieter Reinken, Sprecher für Arbeitsmarktpolitik in der SPD-Bürgerschaftsfraktion.

Schumacher reagierte überrascht, wie emotional die Diskussion ablaufe: „Die Zeitarbeit hat sich doch strukturell stark geändert. Ich kann der Skandalisierung der Zeitarbeitsverhältnisse nicht mehr folgen. Wo ist eigentlich der Respekt vor den Leuten, die in dieser Branche arbeiten? Ich kann das Verhalten nicht nachvollziehen“, betonte Schumacher in Richtung Gewerkschaften.

Düring beschwichtigte, sie sei „froh, dass wir Tarifverträge verhandelt haben. Aber das ist nicht immer der Weisheit letzter Schluss.“ Das Tarifwerk müsse weiterentwickelt werden. Sie vertrete die Auffassung, Regelungen müssten per Tarifvertrag und nicht via Gesetz definiert werden.

Reinken verwies darauf, dass ein Teil der Probleme durch die Branchenzuschläge entschärft werde. Die öffentliche Wahrnehmung sei leider langsam wie ein



Bettina Schiller, Mitglied des iGZ-Bundesvorstandes und Landesbeauftragte Bremen

Tanker, ergänzte Harald Schumacher. Die nun weiße Weste der Zeitarbeit sei noch nicht registriert worden, sagte er. Neumann-Redlin unterstrich, die Zeitarbeit sei wegen ihrer Flexibilität für die Wirtschaft absolut notwendig: „Wir müssen drohenden Flexibilitätseinbußen der Politik mit Tarifverträgen begegnen. Die Zeitarbeit ist die Branche par excellence, in der man auf solche gesetzlichen Regelungen verzichten kann.“ Er forderte, es solle wenigstens Öffnungsklauseln geben, „um die Flexibilität nicht einzuschränken“.

Arbeiten in der Zeitarbeit sei ganz oft eine bewusst getroffene Entscheidung, stellte Baumann fest. „Viele verzichten bei Übernahmeangeboten. Eine Befristung von 18 Monaten nimmt Mitarbeitern die Möglichkeiten, die ihnen die Zeitarbeit bietet. Die Regulierung ist unfair gegenüber den Mitarbeitern. Das sind qualifizierte Kräfte und keine hirnlosen Affen“, ärgerte sich der iGZ-Landesbeauftragte über die geplanten Regulierungen.

■ Wolfram Linke

Weitere Inhalte des Kongresses auf:



www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/scharfe-kritik-groko-plaenen



iGZ-Weiterbildungskongress

Podiumsdiskussion verriet Finanzierungswege

Viele Beispiele und Ideen gelungener Qualifizierungsmodelle bekamen die Teilnehmer des iGZ-Weiterbildungskongresses in Karlsruhe mit auf den Weg. Häufig stand jedoch am Ende die Frage nach der Realisierbarkeit, insbesondere nach der Finanzierung. Die abschließende Podiumsdiskussion, moderiert von iGZ-Bundesvorstandsmitglied Angelo Wehrli, bot den passenden Rahmen, um sich hierüber im Plenum auszutauschen.



Angelo Wehrli (M.) leitete die Podiumsdiskussion mit (v.l.) Ariane Durian, Leni Breymaier, Christian Baumann und Marianne Staudte.

iGZ-Bundesvorsitzende Ariane Durian erinnerte daran, dass auch der Kunde an der Weiterbildung der Mitarbeiter beteiligt sei. „Wenn wir einen passenden Mitarbeiter vermitteln, der lange im Einsatzunternehmen bleibt, dann ist der Kunde auch bereit, sich finanziell an einer Weiterqualifizierung zu beteiligen“, berichtete sie aus ihrer Erfahrung.

Dem stimmte Christian Baumann, iGZ-Landesbeauftragter Hamburg, zu. Bis zu einem gewissen Kostenbetrag sei zudem eine Rückfinanzierung über den Verrechnungssatz denkbar. Irgendwann sei jedoch eine Querfinanzierung nötig, damit die Qualifizierung für das Zeitarbeitsunternehmen rentabel bleibe.

Um den Mitarbeiter nach einer aufwendigen Weiterbildungsmaßnahme an das Unternehmen zu binden, komme eine Rückzahlungsvereinbarung in Betracht, verriet iGZ-Juristin RAIN Christiane Buß einen weiteren Ansatz.

Für iGZ-Mitglieder stünden vorformulierte Vereinbarungen im internen Bereich der iGZ-Homepage bereit.

Unter bestimmten Voraussetzungen unterstützt die Bundesagentur für Arbeit Qualifizierungen finanziell. Welche Wege es hier gibt, stellte Marianne Staudte, Bereichsleiterin der Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt, vor – verwies jedoch auch auf ein Problem: „Es wäre sinnvoll, einsatzfreie Zeiten für Weiterbildungen zu nutzen. Allerdings probieren Zeitarbeitsunternehmen ja gerade, diese Zeiten zu vermeiden.“

Leni Breymaier, Landesbezirksleiterin ver.di, legte Wert darauf, dass nicht nur die Geld-, sondern auch die Zeitfrage in die Diskussion mit einfließe. „Ein Staplerschein ist ja kein Freizeitvergnügen“, forderte Breymaier, dass auch die Zeit der Qualifizierung vergütet werden solle.

■ Maren Letterhaus

**Zahlreiche Praxisbeispiele vom
Weiterbildungskongress unter:**



[www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/
weiterbildung-als-gemeinsames-projekt](http://www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/weiterbildung-als-gemeinsames-projekt)



Finnischer Generalanwalt hält Plädoyer

Starre Grenze zulässig?

„Höchstüberlassungsdauer erlaubt?“, fragte Prof. Dr. Martin Franzen, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, im Rahmen seines Vortrags beim dritten Potsdamer Rechtsforum. „Ja, erlaubt“, lautet das Fazit von Generalanwalt Maciej Szpunar, der nun sein Plädoyer zur Klage einer finnischen Gewerkschaft gegen ein internationales Unternehmen hielt.

In dem Fall ging es darum, dass die in Finnland 1997 geschlossenen Rahmentarifverträge der Transportbranche eine Regelung enthielten, nach der das Überlassen von Arbeitnehmern unlauter und damit rechtswidrig sei, wenn der Zeitarbeitnehmer während eines längeren Zeitraums normale Arbeiten des Unternehmens neben dessen Stammmitarbeitern und unter derselben Leitung ausführen.

Nach Auffassung von Generalanwalt Szpunar stehe die EU-Richtlinie (Art. 4 Abs. 1 2008/104) einer nationalen Regelung nicht entgegen, wenn diese Norm den Einsatz von Zeitarbeit auf vorübergehende Aufgaben beschränke. Diese Arbeiten müssten dann aber aus objektiven Gründen nicht von der Stammebelegschaft ausgeführt werden können.

Wenn der EuGH die Begründung des Generalanwalts übernimmt, was zu erwarten ist, kann die Bundesregierung die geplante Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten realisieren. Es ist allerdings auch damit zu rechnen, dass der EuGH nicht darüber entscheiden wird, ob eine starre Grenze wie die geplanten 18 Monate zulässig ist. Das Urteil wird im Frühjahr 2015 erwartet.



Prof. Dr. Martin Franzen

Mit dieser Entscheidung könnte übrigens auch das Verbot der Überlassung ins Bauhauptgewerbe kippen: Er stellte fest, dass der Ausschluss von Zeitarbeit in einem ganzen Wirtschaftszweig nicht zu rechtfertigen sei. Beim Fehlen anderweitiger Rechtfertigungsgründe mit dem Ziel, Missbräuche beim Abschluss von Zeitarbeitsverträgen zu verhindern, bedeute das „nicht einen quasigenerellen Ausschluss dieser Arbeitsform“. Eine Maßnahme, „die die missbräuchliche Ausübung eines Rechts verhindern soll, darf nicht einer Versagung des fraglichen Rechts gleichkommen“, betont Generalanwalt Szpunar in seiner Begründung.

■ Wolfram Linke

Anzeige

Seminare für Personaldienstleister



Termine
2015

EdgarSchröder®
Akademie der Zeitarbeit

Marketingkampagne Vitamin Z

Zeitarbeit – Vitamin für Wirtschaft und Arbeitsmarkt

„Vitamine sind lebenswichtige Wirkstoffe, die für die Aufrechterhaltung aller Lebensvorgänge notwendig sind. Bei unzureichender Vitaminzufuhr kommt es zu bestimmten Ausfallerscheinungen“ – so lautet die übliche Definition für Vitamine. Und für den iGZ steht fest: Was Vitamine für die Gesundheit sind, ist Zeitarbeit für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Ohne Zeitarbeit wären die Beschäftigtenzahlen rückläufig, würden Chancen für Arbeitsuchende verbaut und die notwendige Flexibilität für Unternehmen reduziert.



Mit seiner neuen Kampagne „VITAMIN Z. Zeitarbeit – Vitamin für Wirtschaft und Arbeitsmarkt“ macht der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen in seiner Kommunikation einen großen Schritt nach vorn. „In den letzten Jahren haben wir uns in unserer Öffentlichkeitsarbeit meist darauf konzentriert, uns von Missbräuchen in der Zeitarbeit abzugrenzen. Von dieser Rechtfertigungsposition verabschieden wir uns“, erläutert Bettina Schiller, im iGZ-Vorstand verantwortlich für den Bereich Marketing. „Ab jetzt geht es ohne Wenn und Aber um die unentbehrliche Rolle der Branche für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Wir haben uns mittlerweile ein Ansehen erarbeitet,

mit dem wir sehr selbstbewusst auftreten können. Das unterstreichen wir mit dieser kommunikativen Neuausrichtung.“

Unverwechselbar

Durch den einprägsamen Slogan gepaart mit der frischen Optik der Zitrone ist dem Verband ein unverwechselbares Keyvisual gelungen. Der iGZ bleibt seiner Gestaltungslinie dabei treu: Text und Bildmotiv stehen weiterhin vor einem weißen Hintergrund, so dass der Fokus des Betrachters auf die Botschaft gelenkt wird. Die helle Gestaltungslinie steht für eine of-

fene Branche, die Unmittelbarkeit der iGZ-Arbeit und eine klare Themensetzung.

Vitamin Z-Schachteln

In die Öffentlichkeit gegangen ist der Verband zunächst mit kleinen Schachteln, die den Aufdruck „VITAMIN Z. Zeitarbeit – Vitamin für Wirtschaft und Arbeitsmarkt“ tragen. Stilechter Inhalt sind grüne Vitamindragees in Blisterverpackungen. Die Packungsbeilage erläutert in typischer Beipackzettel-Manier die Bedeutung der Zeitarbeit und macht die negativen Auswirkungen der GroKo-Pläne deutlich. Unter „Risiken und Nebenwirkungen“ heißt es beispielsweise: „Risiken und Nebenwirkungen der Zeitarbeit sind weder für Arbeitnehmer, noch für Unternehmen belegt. Dennoch plant die Bundesregierung, die Zeitarbeit weiter zu regulieren. Damit geht sie selbst erhebliche Risiken auf Nebenwirkungen ein! [...] Eine gesetzliche Angleichung des Arbeitsentgelts von Mitarbeitern der Zeitarbeit mit den Stammarbeitnehmern nach neun Monaten wäre nur ein Placebo.“ Demnach lautet der abschließende Warnhinweis auch: „Zu starke gesetzliche Regulierung der Zeitarbeit gefährdet die tarifliche Autonomie und den wirtschaftlichen Erfolg.“

Wirksamkeit bestätigt

Den Erfolg der neuen Kampagne haben seit seiner Einführung auf dem 3. Potsdamer Rechtsforum im September zahlreiche Stimmen aus der Mitgliedschaft und der Politik bestätigt. „Das neue Kampagnenmotiv ist ein echter Hingucker und stellt die hohe Bedeutung der Branche unmissverständlich in den Vordergrund. Ich finde die Idee, Zeitarbeit mit einem lebensnotwen-

digen Vitamin für den Arbeitsmarkt gleichzusetzen, sehr gelungen und habe für mein Unternehmen sofort mehrere Vitaminschachteln als Werbemittel bestellt“, resümiert Thomas Dick, iGZ-Regionalkreisleiter Rheinland-Pfalz Süd.

Personalmesse

Inzwischen prägt die neue Optik die gesamte iGZ-Öffentlichkeitsarbeit. So zum Beispiel wurde das leuchtend gelbe Zitronenmotiv sehr erfolgreich auf Europas größter Personalmesse, der Zukunft Personal in Köln, eingesetzt. In Verbindung mit erfrischenden Vitamin-Cocktails machte der iGZ an seinem Messestand Zeitarbeit als wertvolles Vitamin für Wirtschaft und Arbeitsmarkt publik.

Vitamine für Politiker

Wichtig ist, dass die Verantwortlichen in der Großen Koalition das erfolgreiche Arbeitsmarktinstrument Zeitarbeit nicht einschränken. Begleitend zu ihren Verhandlungen stellt der iGZ seine Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit unter das Motto Vitamin Z. Aktuell rechnet der Verband damit, dass die Entscheidungen zur Zeitarbeit im ersten Quartal 2015 auf der Agenda stehen. Bis dahin heißt es, die Verantwortlichen mit reichlich Vitamin Z zu versorgen. In den kalten Wintermonaten erhalten deshalb die Entscheidungsträger den eigens bedruckten Vitamin Z-Glasbecher gefüllt mit den Verbandspositionen zu den Groko-Vorhaben und einem Päckchen „Heiße Zitrone“.

■ Jenny Rohlmann

Zum iGZ-Shop:



www.igz-zeitarbeit.de/igz/shop



Vitamin Z-Produkte im Shop

In dieser Ausgabe ist der neue Wandkalender 2015 mit Vitamin Z-Motiv beigelegt. Weitere Vitamin Z-Produkte finden iGZ-Mitglieder im Online-Shop unter www.igz-zeitarbeit.de/igz/shop. Damit können iGZ-Mitglieder gemeinsam mit dem Verband selbstbewusst für die vielen positiven Wirkungen von Vitamin Z! werben.



Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

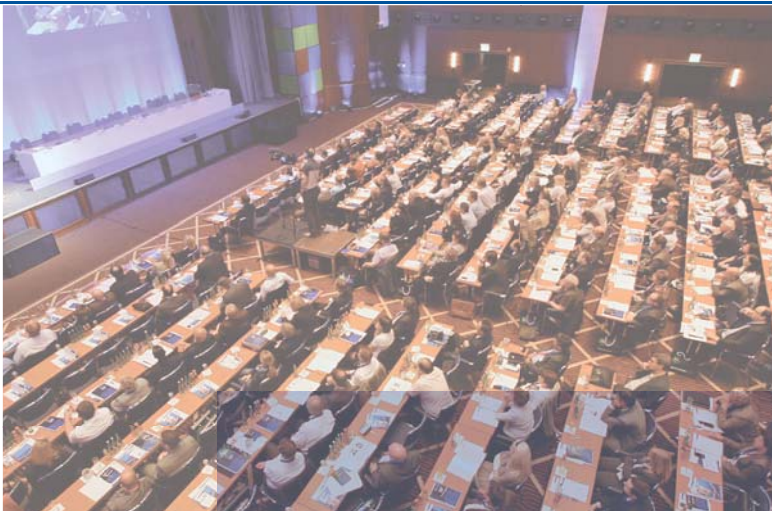
iGZ-Bundesgeschäftsstelle

Vi.S.d.P.: RA Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer
PortAL 10 | Albersloher Weg 10 | 48155 Münster
Telefon: 0251 32262-0 | Fax: 0251 32262-100

iGZ-Hauptstadtbüro

Schumannstraße 17 | 10117 Berlin
Telefon: 030 280459-88 | Fax: 030 280459-90

info@ig-zeitarbeit.de | www.ig-zeitarbeit.de



Jetzt vormerken

iGZ-KONGRESS-HIGHLIGHTS

Landeskongress NRW

25. Februar 2015 in Dortmund

Bundeskongress

29. April 2015 in Berlin



Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

www.ig-zeitarbeit.de/veranstaltungen

